



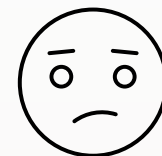
# 労務コンプライアンス診断ライト



社会保険労務士法人 アシスト21

# このようなお悩みありませんか ～リスクの可視化のご提案～

- ・何がわかってないかがわからず漠然と不安感がある
- ・どこから手をつけたら良いかわからない
- ・優秀な人材が集まる良い企業にしたい
- ・労務管理を整え、従業員満足を高め人材不足で困らないようにしたい
- ・従業員から指摘され対応に困っている
- ・訴訟、労基署からの指導、離職、風評などのリスクを減らしたい
- ・担当者に業務が属人化している



# 労務コンプライアンス診断とは

労務コンプライアンス診断とは会社の健康診断です

## ① 労務課題の見える化

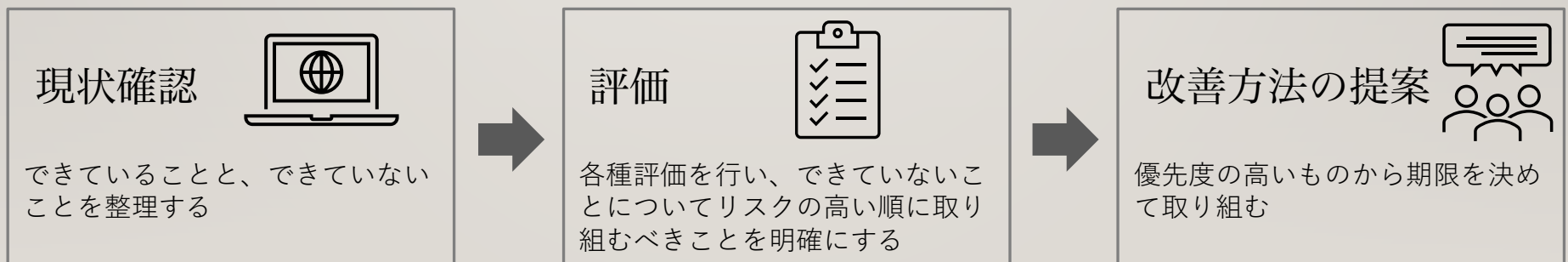
「今」何を対応しなければいけないか、が明確になります。

## ② 課題の記録

病院でカルテを作成するイメージで記録を残し、課題がりません。



労務コンプライアンス診断では、**クラウドツール**を利用し回答していただき、その後課題のある項目の人事関連資料全般を精査して診断します。





# ツールのご紹介

## ポイント1

回答は質問回答形式（4択）で簡単

割増賃金の時間単位の算出について  
家族手当、住宅手当、通勤手当など、家族の数や家賃、交通手段にかかわらず一律に支給されている賃金は含まれていますか？

ヒント

行政通達(昭和22年9月13日発基第17号法第三七条関係)では、「家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当は名称にかかわらず実質によって取り扱うこと。」とされています。例えば家族手当を扶養家族に応じず、住宅手当を家賃に応じず一律に支給している場合は、算入しなければなりません。対象外とする場合は、家族手当は配偶者や子供の数（実数）に応じて、住宅手当は家賃の〇%といった決め方を行ってください。

回答

はい  いいえ  不明  対象外

メモ

家族手当が、扶養する家族の人数によらず一律で金額を決定し支給している。

## ポイント2

人事労務課題の抽出

「今」何を対応しなければいけないか、が明確になり、優先度、対策、アドバイス、資料が確認できます。



優先度の高い課題

リスク	診断名	優先度	他社対応	対応期限
修正A	昇給制度の有無について就業規則に明記。パートタイマーに対しては書面での明示。	高	90%	2021年12月31日
修正A	期間の定めがある従業員に対して、職務内容や責任程度（異動や転勤の有無を含む）を就業規則等に明記する。	高	90%	2021年12月31日
修正A	外国人労働者に対して在留資格で認められた活動内容（業務内容）を明記する。	高	75%	2021年12月31日
改善B	賃金の一部控除額がある場合はその額を賃金台帳に記載する。	高	50%	2021年10月1日
改善A	労働者名簿を労働者の死亡、退職、解雇の日から3年間は保存するよう業務フローを改善する。	高	50%	2021年12月31日



## ポイント3

450を超える豊富な診断項目で、より精度の高い診断が可能な基本診断項目

労務管理を以下の分野に大別し、各項目について具体的な内容を調査します。

- ☑1.☑☑労働契約
- ☑2.☑☑求人・採用
- ☑3.☑☑賃金台帳・労働者名簿☑
- ☑4.☑☑労働時間管理☑
- ☑5.☑☑賃金
- ☑6.☑☑就業規則
- ☑7.☑☑その他労働基準法
- ☑8.☑☑安全衛生
- ☑9.☑☑社会保険☑
- 10.☑育児・介護☑
- 11.☑ハラスメント☑
- 12.☑雇用関係
- 13.☑個人情報☑



## ポイント4

### 診断報告

株式会社動作確認(動作確認)  
代表取締役 OO △△ 様  
2021/11/29

社会保険労務士法人(動作確認用)  
専門家ユーザ(動作確認)

今回実施いたしました労務監査につきまして、下記の通りご報告いたします。

記

1. 労務監査の目的  
この労務監査は、労働者の雇用に関する貴社の諸制度について現状のリスクと課題を洗い出し、その改善に向けた施策を検討する際の判断材料とすることを目的として実施いたしました。
2. 対象期間  
対象期間を入力年入力月入力日から入力年入力月入力日までとし、この間に受領した資料、聴取した内容に基づき監査を実施
3. 監査項目  
今回の監査実施項目及びこれに使用したシステムは下表の通りです。  
これらの項目・調査表を基に貴社の労務に関わる規定及び労務実態を調査いたしました。

分類	監査項目	システム・帳票類
労務監査全般	労働契約	労務監査クラウド
	求人・採用	
	賃金台帳・労働者名簿	
	労働時間管理	
	賃金	
	就業規則	
	その他労働基準法	
	安全衛生	
	社会保険	
	育児・介護	
	ハラスメント	
	外国人・派遣・出向その他	
	個人情報	
規則関連	労務監査全般の監査に関わる人事労務関連規程、協定書類	-
ヒアリング	対象者入力における労働社会保険諸法令の遵守状況に関するヒアリング	-

診断結果のご説明、貴社の課題の改善方法の  
提案をご提示します



## コンサルティング（オプション）

1. サンプル調査（出勤簿、賃金台帳等）
2. 規程の見直し
3. 労使協定の作成
4. 誓約書等作成
5. 労働条件通知書等の作成
6. その他ご要望に応じて



# 労務コンプライアンス診断の流れ・費用の紹介

STEP1からSTEP4 50,000円（税別）期間3か月  
※期間につきましてはご相談に応じます

## STEP 1 お申込み



## STEP 2 診断フォームに回答



## STEP 3 診断結果レポート提出



## STEP 4 診断結果のご説明

オンラインにて、診断結果のご説明、貴社の課題の改善方法の提案をご提示します。（所要時間約2時間）

以下はオプションになります。費用は別途お見積します。

## STEP 5 コンサルティング

貴社の実態に合致した規程類の整備及び作成を行います。  
帳票類（出勤簿・賃金台帳等）のサンプル調査を行います。

1か月～  
2か月

3か月



# こんな企業様にお勧めです

## 1 株式公開を目指す企業

株式上場のための審査項目の中には、人事、労務管理の状況も入っています。経営面は問題なかったのに労務面で足をすくわれてしまったということのないよう、前もって監査を受け、問題点を改善しておくことをお勧めいたします。

## 2 急成長するベンチャー企業

成長に内部の管理が追いついていないことがよく見受けられます。問題を未然に防ぎ、今後の継続的な成長を維持するためにも、労務監査をお勧めいたします。

## 3 M&Aを進めたい企業

買収対象企業が抱えるリスクを把握するため、社労士が主に人事労務面でのDD(デューデリジェンス)を行います。

## 4 社内に潜む労務リスクを洗い出しておきたい企業

労務管理について真剣に考えるようになったきっかけが、労働基準監督署の調査だった、という会社は少なくありません。既に調査が入って是正勧告が出された場合はもちろんですが、調査が入る前に労務リスクを洗い出しておくことで、労使トラブルや労働基準監督署の是正勧告の可能性を低くすることができます。

健全経営のサポート 労務コンプライアンス診断





## 社会保険労務士法人アシスト21 業務内容

