

2015年入社5人

2016年入社10人

2017年入社5人

従業員数42名



従業員数



平均残業時間

2016年

18.94時間

最も多かった時間：60時間

2017年

21.91時間

最も多かった時間：74時間

2名 (4%)

2017年

1名 (2%)

2016年

6名 (15%)

2015年

2名 (6%)

2014年



離職率



有給休暇
利用状況

最大利用日数 16.84日

平均利用日数 6.95日

月平均利用日数：25.5日

平均勤続4.15年



平均勤続年数

5人 10年以上

8人 5年以上

8人 3年以上

21人 3年未満

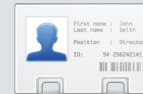
2018 セルズグループ労務監査



年収増加率

約11%
増加

2016、2017年に
12ヶ月在籍
していた人の
年収増加割合



年齢構成

2017年

平均年齢
37.25歳

最年少23歳

20代 6人

30代 21人

40代 15人



育児休業利用者

男性 2名

女性 2名

2017年

株式会社セルズ 御中

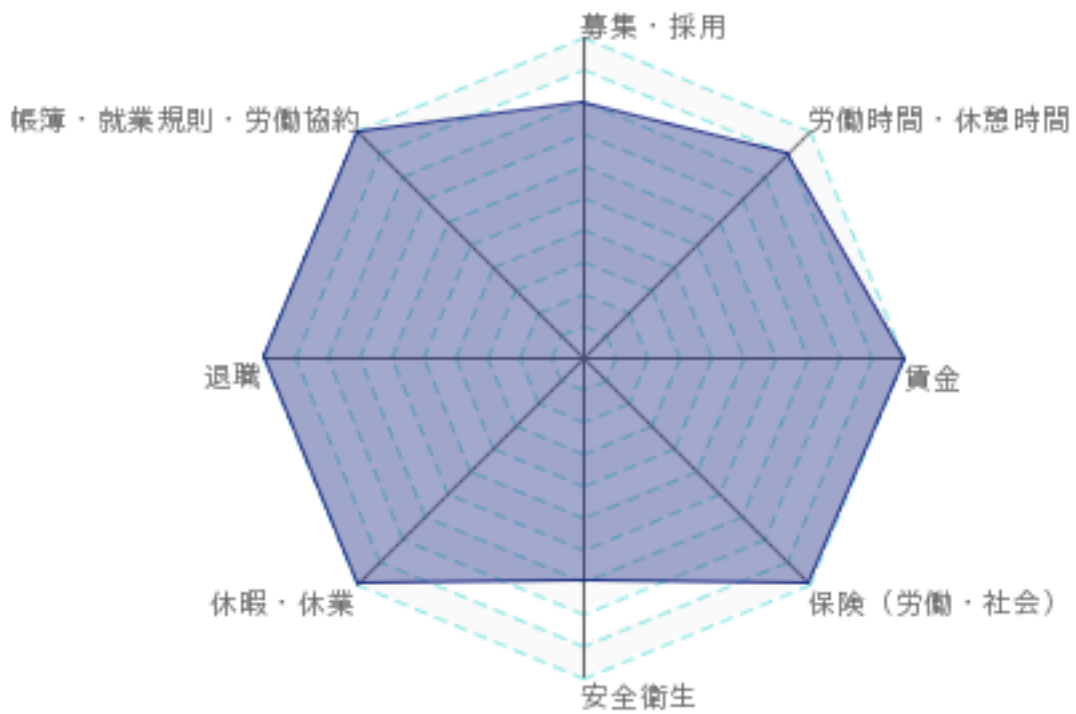
労務監査報告

[2017年08月23日]
事務所名:社会保険労務士法人セルズ
住所:〒107-0061
港区北青山2-7-26 フジビル28 2F
電話番号:03-6890-0481
FAX番号:03-6867-0311

1.結果得点一覧

分野名	得点	満点
募集・採用	80	100
労働時間・休憩時間	90	100
賃金	100	100
保険（労働・社会）	100	100
安全衛生	70	100
休暇・休業	100	100
退職	100	100
帳簿・就業規則・労働協約	100	100
計	740	800

2.監査結果レーダーチャート



3. 労務監査報告

1 募集・採用

分野別得点 80 / 100 点

診断 1	求人募集に際して、「業務の内容」及び「労働契約期間」「就業場所」「労働時間」「賃金」「労働保険・社会保険関係」の6項目の労働条件を明示していますか？
回答	コメント
6項目すべてを明示している	問題ありません。 今後とも、6項目すべての労働条件を明示していくことが大切です。

10 点

診断 2	求人募集や採用選考に際して、「男性や女性のみ」に限定する、「身長が cm以上の人」「転勤が可能の人」等の直接的あるいは間接的に性別による差別を行っていませんか？
回答	コメント
行ったことがない	問題ありません。 今後とも、性別による差別を行わないようにしましょう。

10 点

診断 3	求人募集や採用選考に際して、「30歳未満の人募集」「25歳以下の人のみ選考通過」といったように、一定年齢以上の人を不利に扱っていませんか？
回答	コメント
扱ったことがない	問題ありません。 今後とも、年齢による差別を行わないようにしましょう。

10 点

診断 4	求人募集や採用選考に際して、合理的な理由なく、一律に健康診断書を提出するように求めていますか？
回答	コメント
求めたことがない	問題ありません。 今後とも、健康診断書の提出を求める場合、慎重に行うようにしましょう。

10 点

診断 5	採用選考に際して得た、「履歴書」「職務経歴書」などの応募者の個人情報を書いてある書類について不採用の人の書類を返却する又は責任を持って破棄する等のルールを決めて、それを応募者に告知していますか？	
回答	コメント	
設けており、かつ、告知している	問題ありません。 今後とも、個人情報の取扱いのルールを応募者に告知するようにしましょう。	

10点

診断 6	採用時に、その人に関する「労働契約期間」及び「就業の場所や業務の内容」「労働時間」「賃金」「退職（解雇含む）」の5項目の労働条件について文書を交付して明示していますか？	
回答	コメント	
常に文書を交付している	問題ありません。 今後とも、5項目すべての労働条件を明示していくことが大切です。	

10点

診断 7	パートタイマーやアルバイトを採用する際には、労働基準法による労働条件の明示事項（質問6）の他に、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を含んだ8項目の労働条件を文書等の交付により明示していますか？	
回答	コメント	
常に文書を交付している	問題ありません。 今後とも、8項目すべての労働条件を明示していくことが大切です。	

10点

診断 8	新しく人を採用する際に、個人情報保護や機密保持に関する誓約書を取っていますか？	
回答	コメント	
取っている	問題ありません。 退職時点でも同様の誓約書を取るようにしましょう。	

10点

診断 9	採用時点で、身元保証契約を交わしていますか？	
回答	コメント	
交わしていない	× 金銭を取り扱うような業種では、身元保証契約を交わすようにしましょう。	

0点

診断 10	労働者が入社した後で、法律で定められた「事故時等における応急措置及び退避に関すること」等の安全衛生教育を実施していますか？
回答	コメント
実施していない	× 労働安全衛生法で、入社時において、一定の項目の安全衛生教育を実施する義務が課されています。

0点

3.労務監査報告

2 労働時間・休憩時間

分野別得点 90 / 100 点

診断 1	労働時間の管理にタイムカード等の客観的な記録媒体を使用していますか？ また、労働時間の記録を3年間保存していますか？
回答	コメント
タイムカード等（客観的な記録媒体）を使用し、かつ、3年間保存している	問題ありません。

10 点

診断 2	1日の残業時間に関して、「15分未満はカット」や「15分単位にまるめてしまう」など違法な端数処理を行っていませんか？
回答	コメント
行っていない（端数処理を適切に行っている）	問題ありません。

10 点

診断 3	強制的に参加せざるをえない、社内の「研修」や「朝礼」「体操」の時間を労働時間を含めていますか？
回答	コメント
すべて含めている	問題ありません。 今後とも、労働時間を含めるようにしましょう。

10 点

診断 4	時間外・休日労働を命じる場合に、36協定（労使協定書）を締結し、労働基準監督署に届け出ていますか？
回答	コメント
締結も届け出もしている	問題ありません。 更新手続きもしっかり行いましょう。

10 点

診断 5	1月45時間、1年360時間を超える時間外労働を行わせている場合、「特別条項付き36協定」を締結し、届出をしていますか？
------	--

回答	コメント
締結し、届出をしている。 (1月45時間等の限度時間を超える時間外労働はさせていない。)	問題ありません。

10点

診断 6	1日の労働時間が6時間超8時間以下の労働者に対しては45分以上、8時間超の労働者に対しては1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えていますか？
回答	コメント
与えている	問題ありません。

10点

診断 7	労働者の休憩に際して、休憩時間をいっせいに与えていますか？
回答	コメント
いっせいに与えている	問題ありません。 今後とも、休憩時間をいっせいに与えるようにしましょう。

10点

診断 8	会社の休憩時間中に「電話番」を任せながら、代替りの休憩時間を与えないなど、労働者の休憩時間の自由な利用を妨げていませんか？
回答	コメント
常に妨げていない	問題ありません。 今後とも、休憩時間は自由に利用出来るようにしましょう。

10点

診断 9	労働者に、少なくとも毎週1日の休日、又は4週間を通じ4日の休日を与えていますか？
回答	コメント
与えている	問題ありません。

10点

診断 10	法定休日に労働者を働かせる場合、「就業規則」、「労働協約」、「労働契約書」のいずれかに休日労働を命ずる規定があり、働かせる旨を、事業場ごとに、労使協定(36協定)で締結して届け出
-------	---

	ていますか？
回答	コメント
規定がない。又、36協定も締結していない。あるいは届け出ていない	× 就業規則に規定をし、36協定を締結・届出しましょう。

0点

3. 労務監査報告

3 賃金

分野別得点 100 / 100 点

診断 1	「通勤手当」や「役職手当」「家族手当」など、労働の対償として労働者に支払うものをすべて賃金に含めていますか？	
回答	コメント	
すべて含めている	問題ありません。 今後とも、労働の対償といえるものはすべて賃金に含めて支給していくことが大切です。	

10 点

診断 2	労働者に対して、都道府県ごとに定められた最低賃金以上の賃金（時給）を支払っていますか？	
回答	コメント	
支払っている	問題ありません。 今後とも、最低賃金額を随時確認し、最低賃金以上の賃金を支払っていきましょう。	

10 点

診断 3	賃金を労働者に支払う際、小切手や自社商品など、「通貨」以外のものでも支払っていませんか？	
回答	コメント	
支払っていない	問題ありません。 今後とも、賃金は通貨で支払っていきましょう。	

10 点

診断 4	賃金を労働者に支払う際、労使協定を締結することなく、賃金から一定の金額を控除して支払っていませんか？	
回答	コメント	
労使協定に基づき控除している	問題ありません。 今後とも、賃金は全額支払っていきましょう。	

10 点

	賃金を労働者に支払う際、「毎月第4金曜日」など、日にちが大きく変動するような支払期日を定	
--	--	--

診断 5	めていませんか？
回答	コメント
一定の期日に支払っている	問題ありません。 今後とも、賃金を支払う日にちを固定しておきましょう。

10点

診断 6	賃金を労働者に支払う際、仕事の仲介人や代理人など、本人以外の人に支払っていませんか？
回答	コメント
支払っていない	問題ありません。 今後とも、賃金は本人に直接支払っていきましょう。

10点

診断 7	出産や病気、災害などの非常時に、労働者が既に働いた分の賃金を請求してきた場合に、支払いを断っていませんか？非常時払いのルールをご存知ですか？
回答	コメント
ルールを知っていて断ったことがない	問題ありません。 今後とも、労働者から請求があった場合は、断らないようにしましょう。

10点

診断 8	解雇予告手当等の計算には、まず平均賃金を計算することが必要となりますが、平均賃金の計算のルールをご存知ですか？
回答	コメント
知っており、ルールに従って計算している	問題ありません。

10点

診断 9	法定労働時間（1日に8時間、1週間に40時間）を超えて働かせた労働者に対して、法定労働時間を超えた分の賃金について、2割5分以上の割増賃金を支払うなど割増率のルールを守っていますか？
回答	コメント
守っている	問題ありません。 今後とも、必ず法定の割増率以上の割増賃金を支払いましょう。

10点

<p>診断 10</p>	<p>課長であれば残業がつかないというような画一的なルールではなく、実態として「管理・監督者」の基準に該当する人を労働時間管理から除外するなどルールを守って運用していますか？</p>	
<p>回答</p>		<p>コメント</p>
<p>管理監督者の実態で判断しルールを守っている</p>	<p>問題ありません。 今後とも、実態に合わせた運用を行いましょう。</p>	

10点

3. 労務監査報告

4 保険（労働・社会）

分野別得点 100 / 100 点

診断 1	パートタイマーや外国人労働者などの賃金を労災保険料の申告に加えるなど適切に労災保険の加入をしていますか？
回答	コメント
している	問題ありません。 今後とも適切に処理しましょう。

10 点

診断 2	労働者が就業中にけがをして、休業したり死亡した場合等に労働者死傷病報告書を所轄の労働基準監督署に提出しなければならないことを知っていますか？
回答	コメント
知っている	問題ありません。 今後とも、労働者が労働災害にあった場合は、忘れずに労働者死傷病報告書を労働基準監督署に提出するようにしましょう。

10 点

診断 3	パートタイマーやアルバイト、期間雇用者などの非正規労働者であっても、1週間の所定労働時間が20時間以上で、かつ、31日以上の雇用の見込みがある場合には、雇用保険の被保険者として加入していますか？
回答	コメント
している	問題ありません。 今後とも適切な処理をしましょう。

10 点

診断 4	適正に計算された労働保険料（労働者に支払っている賃金の総額×保険料率（労災保険率+雇用保険率））を毎年、6月1日から7月10日までの間に納付していますか？
回答	コメント
支払っている	問題ありません。 今後とも、適正に算定された額を納付するようにしましょう。

10 点

診断 5	労働者のボーナスや通勤交通費を賃金総額に含める、就業規則等で支給が定められている慶弔見舞金を賃金総額から除外する等労働保険料の正しい計算ルールを理解し、実行していますか？
回答	コメント
理解して実行している	問題ありません。 今後とも、適正に算定された額を納付するようにしましょう。

10点

診断 6	試用期間中の労働者や外国人労働者について、健康保険などの社会保険の加入基準を理解し、正しく加入させていますか？
回答	コメント
理解し正しく処理している	問題ありません。 今後とも、試用期間中の労働者や外国人労働者に対しても、社会保険に加入させるようにしましょう。

10点

診断 7	1日又は1週間の労働時間と1ヶ月の労働日数が正社員の4分の3以上であるような、パートタイム労働者などの非正規雇用労働者の社会保険の適用基準を理解し、正しく処理をしていますか？
回答	コメント
理解し正しく処理している	問題ありません。 今後とも、加入資格のある非正規雇用労働者も社会保険に加入させるようにしましょう。

10点

診断 8	社会保険料の算定に際して、年4回のボーナスは報酬に加える、交通費は報酬に加える等社会保険料の基本ルールを理解し、適切に処理をしていますか？
回答	コメント
理解し正しく処理している	問題ありません。 今後とも、適正に算定された額を納付するようにしましょう。

10点

診断 9	家族手当の付与や昇給などにより、ある労働者に毎月支払う報酬が増加した場合など、社会保険料の算定のもとになる報酬に変動があった場合に、社会保険料の改定の検討を行っていますか。
回答	コメント

常に行っている	問題ありません。 今後とも、報酬の増減があった場合は、必ず社会保険料の改定の検討を行いましょう。
---------	---

10点

診断 10	育児休業とそれに準ずる休業（3歳未満の子の養育に係る休業）をしている被保険者については、社会保険料の免除や、雇用保険や健康保険からの給付がありますが、その仕組みを理解し、かつ、それらを活用していますか？	
回答	コメント	
理解し、正しく活用している	問題ありません。	

10点

3. 労務監査報告

5 安全衛生

分野別得点 70 / 100 点

診断 1	労働者の職場における安全衛生に関する最低基準が労働安全衛生法に定められていることをご存じですか？	
回答	コメント	
知っている	問題ありません。	

10 点

診断 2	労働者を雇い入れた時に行う安全衛生教育は、正社員のみならずパートタイム労働者を含むすべての労働者に対して実施していますか？	
回答	コメント	
実施している	問題ありません。	

10 点

診断 3	安全管理者・衛生管理者・安全衛生推進者など事業所の規模に応じた安全衛生管理体制が義務付けられていることを理解し、その体制をとっていますか？	
回答	コメント	
理解していない、又は、安全衛生管理体制をとっていない	× 業種や規模に応じた安全衛生管理体制が義務付けられています。 法律に適合した管理体制を整えましょう。	

0 点

診断 4	常時使用する労働者数が50人未満である場合を除き、衛生委員会（業種・規模によっては安全衛生委員）を設置し、毎月1回以上開催していますか？	
回答	コメント	
している、又は、労働者数が50人未満である	委員会の構成員が適正か、議事録の記録がなされているかなども確認しておきましょう。	

10 点

診断 5	労働者を雇い入れる際に、雇い入れ時の健康診断を実施していますか？	
------	----------------------------------	--

回答	コメント
実施していない	× 常時使用する労働者の入社時には健康診断を実施しなければなりません。

0点

診断 6	常時使用する労働者に1年以内ごとに1回、定期に所定の項目について、医師による健康診断を実施していますか？
回答	コメント
実施している	問題ありません。 今後とも、労働者に対して、適切な健康管理を行うようにしましょう。

10点

診断 7	正社員の所定労働時間数の4分の3以上働いており、1年以上使用されているか、その見込みがあるようなパートタイム労働者に対しても、健康診断を行う義務があることを理解し、かつ、実施していますか？
回答	コメント
理解し、かつ実施している、又は、該当者がいない	問題ありません。 今後とも、労働者に対して、適切な健康管理を行うようにしましょう。

10点

診断 8	健康診断を受けた労働者に対して、遅れることなく、その結果を知らせ、かつ、健康診断の記録を5年間保存していますか？
回答	コメント
通知し、かつ、保存もしている	問題ありません。 今後とも、労働者に対して、適切な健康情報の提供を行うようにしましょう。

10点

診断 9	健康診断の結果により労働者の健康を保つために必要な場合、医師や歯科医師の意見を聞いた上で、必要に応じて、就業場所や作業の変更、労働時間の短縮などの措置をとらなければならないことを理解し、かつ、実施していますか？
回答	コメント
理解していない、又は、実施していない	× 労働者の健康を保つために必要な場合、医師等の意見を聞いた上で、必要な措置をとらなければいけません。 現在必要な措置をとっていない場合は、早急にとってください。

0点

診断 10	週40時間を超えて働いている時間が1ヶ月あたり100時間を超える労働者から、面接指導受診の希望があった場合、医師による面接指導を行う義務があることを理解し、適切に実施していますか？
回答	コメント
理解し、かつ、実施している 、又は、1月100時間以上の時間外労働がない	問題ありません。 今後とも、労働者の健康へ配慮し、健康状態に応じた適切な措置をとるよう にしましょう。

10点

3. 労務監査報告

6 休暇・休業

分野別得点 100 / 100 点

診断 1	事業場の設備の欠陥等に基づいて労働者を休業させた等、会社側の責めに帰すべき事由によって労働者を休業させた場合、労働基準法によって、平均賃金の60%以上の休業手当の支払が必要となることをご存知ですか？
回答	コメント
知っている	どのような事由が、会社側（使用者）の責めに帰すべき事由なのかも確認しておきましょう。

10 点

診断 2	入社から6ヶ月以上継続して勤務し、出勤率が8割以上の労働者に対して、適切な日数の年次有給休暇を与えていますか？
回答	コメント
与えている	問題ありません。 今後とも、適切な日数の年次有給休暇を労働者に与え、なるべく消化させるようにしましょう。

10 点

診断 3	週の所定労働時間が30時間未満であって、週の所定労働日数が4日以下である労働者（パートタイム労働者など）に対して、適切な日数の年次有給休暇を与えていますか？
回答	コメント
与えている	問題ありません。 今後とも、適切な日数の年次有給休暇を全ての労働者に与え、なるべく消化させるようにしましょう。

10 点

診断 4	労働者が年次有給休暇の利用を請求した際、その労働者が請求した日以外の日に変更してもらっていませんか？
回答	コメント
請求した日に与えている	問題ありません。 今後とも、なるべく、請求があった日に年次有給休暇を与えるようにしましょう。

10点

診断5	年次有給休暇を取得した労働者に対して、「賃金の減額」や「皆勤手当の不支給」など、不利益な取扱いを行っていませんか？	
回答	コメント	
行っていない	問題ありません。 今後とも、年次有給休暇を取得した労働者を不利益に取扱わないようにしましょう。	

10点

診断6	労働者が1歳未満の子どもの養育のために育児休業を申請してきた際には、原則として育児休業が義務付けられていることを理解し、適切に処理していますか？	
回答	コメント	
理解し、かつ、適切に与えている	問題ありません。 今後とも、育児休業を取得できる環境を整えていきましょう。	

10点

診断7	労働者が介護休業を申請してきた際には、原則として介護休業を与えなければならないことを理解し、かつ、適切に処理していますか？	
回答	コメント	
理解し、かつ、適切に対応している	問題ありません。 今後とも、介護休業を取得できる環境を整えていきましょう。	

10点

診断8	小学校入学前の子どもがいる労働者が子どものケガや病気に際して、休暇を申請してきた場合に、看護休暇を与えなければならないことを理解し、かつ、適切に処理していますか？	
回答	コメント	
理解し、かつ、適切に対応している	問題ありません。 今後とも、看護休暇を取得できる環境を整えていきましょう。	

10点

診断9	育児・介護休業や看護休暇を申請した労働者に対して解雇などの不利益な取扱いをしていませんか？	
-----	---	--

回答	コメント
していない	問題ありません。 今後とも、育児・介護休業、看護休暇を取得した労働者を不利益に取扱わないようにしましょう。

10点

診断 10	介護休暇の制度が新設されたこと等、平成22年6月末から実施されている育児・介護休業法の改正のことを理解し、社内規程の整備を行っていますか？	
回答	コメント	
理解し、かつ、社内規程を整備している	問題ありません。	

10点

3. 労務監査報告

7 退職

分野別得点 100 / 100 点

診断 1	解雇する際、客観的・合理的な理由が必要であることを理解し、単なる能力不足による勤務成績不良等で十分な理由がないにもかかわらず解雇していませんか？
回答	コメント
理解し、かつ、解雇に関しては慎重に行っている	問題ありません。 今後とも、解雇を行う際は気をつけましょう。

10 点

診断 2	有期契約労働者との契約終了に際しての基準を理解し、3 回以上更新後に、理由なく更新拒絶をしたり、契約更新に対して思わせぶりな態度をとるなどの、契約更新を期待させるような事実があるにもかかわらず、契約の更新をせずに解雇していませんか？
回答	コメント
理解し、かつ、適切に処理している（有期契約労働者はいない）	問題ありません。 今後とも、契約の更新を行わない場合は、気をつけましょう。

10 点

診断 3	有期契約労働者に対して、契約期間の満了前に、正当な理由なく契約を打ち切ることが問題があることを理解し、かつ、適切な処理をしていますか？
回答	コメント
理解し、かつ、適切に処理している	問題ありません。 今後とも、契約の途中解約は行わないようにしましょう。

10 点

診断 4	産前・産後休業や、業務上の理由による病気や怪我のため、休業している労働者が、休業している間やその休業が終了してから30日までの間は解雇制限があることを理解し、適切に処理していますか？
回答	コメント
理解し、かつ、適切に処理している	問題ありません。 今後とも、休業中や休業後間もない労働者の解雇は行わないようにしましょう。

10 点

診断 5	労働者を解雇しようとする場合、遅くとも解雇の30日前に解雇する旨の予告をしているか、解雇の30日前から経過した日数分の賃金を支払う義務があることを理解し、適切に処理していますか？
回答	コメント
理解し、かつ、適切に処理している	問題ありません。 今後とも、やむを得ず解雇する場合は、30日前に解雇予告を行うか、解雇の30日前から経過した日数分の賃金を支払うようにしましょう。

10点

診断 6	労働者から、使用期間や業務の種類、事業における地位、賃金、退職の事由についての証明書の請求があった場合に退職証明書を発行しなければならないことを理解し、適切に処理していますか？
回答	コメント
理解し、かつ、適切に処理している	問題ありません。 今後とも、労働者から請求があった場合は、退職証明書を交付するようにしましょう。

10点

診断 7	労働者との契約が終了した際、雇用保険被保険者資格喪失届および離職証明書を所轄の公共職業安定所に提出しなければならないことを理解し、適切に処理していますか？
回答	コメント
理解し、かつ、適切に処理している	問題ありません。 今後とも、忘れずに労働者に離職票を交付しましょう。

10点

診断 8	労働者が退職した際、賃金の支払いや積立金や貯蓄金などの労働者の金品の返還を7日以内に行なわなければならないことを理解し、かつ、適切に処理していますか？
回答	コメント
理解し、かつ、適切に処理している	問題ありません。 今後とも、労働者の権利に属する金品は迅速に返しましょう。

10点

診断 9	労働者の退職に際して、就業規則に「退職後の同業他社への就職を一切認めない」などという規定を設け、労働者の再就職を不当に制限していませんか？
回答	コメント

制限していない	問題ありません。 今後とも、労働者の再就職を過度に制限しないようにしましょう。
---------	--

10点

診断 10	女性労働者が結婚したことを理由とする解雇を禁止する等、男女雇用機会均等法等においても、解雇を制限する規定が盛り込まれています。その内容を理解し、遵守していますか？
回答	コメント
内容を理解し、かつ、遵守している	問題ありません。 今後とも遵守しましょう。

10点

3. 労務監査報告

8 帳簿・就業規則・労働協約

分野別得点 100 / 100 点

診断 1	労働者の「氏名」「性別」「生年月日」「現住所」「履歴（過去の経歴）」「雇入れ年月日」「退職（死亡を含む）年月日とその事由」「従事する業務の種類（30人以上の事業所のみ）」の8項目について、適正な記載のある労働者名簿を作成していますか？
回答	コメント
作成している	問題ありません。 今後とも、8項目すべての項目について労働者名簿を作成していきましょう。

10 点

診断 2	労働者の「氏名」「性別」「賃金（諸手当、賞与を含む）毎の計算期間」「労働日数」「労働時間数」「時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数」「賃金の種類（基本給、諸手当）毎の金額」「控除の内容とその額」の8項目について、適正な記載のある賃金台帳を作成していますか？
回答	コメント
作成している	問題ありません。 今後とも、8項目すべての項目について賃金台帳を作成していきましょう。

10 点

診断 3	労働者の「労働日数」「労働時間数」「時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数」について、正確に把握できる出勤簿を作成していますか？
回答	コメント
作成している	問題ありません。 今後とも、現在の出勤簿を用いて、労働者の労働日数・労働時間を正確に把握していきましょう。

10 点

診断 4	労働者名簿・賃金台帳等の労働基準法に関する書類は3年間、労働保険に関する書類は原則3年間、社会保険に関する書類は原則2年間は、保存していますか？
回答	コメント
保存している	問題ありません。

10 点

診断 5	就業規則を作成し、労働者の代表の意見を聴いた上で、所轄の労働基準監督署に届け出ていますか（アルバイトなどを含んで、10人以上の労働者がいる場合のみ）？	
回答	コメント	
届け出ている、又は、労働者数が10人未満である	問題ありません。 今後とも、就業規則を守っていきましょう。	

10点

診断 6	就業規則を変更する場合に、労働者の代表の意見を聴いていますか？	
回答	コメント	
聴いている	問題ありません。 今後とも、就業規則の変更に際しては労働者の代表の意見を聴くようにしましょう。	

10点

診断 7	作成した就業規則を各労働者に、配布したり各職場に掲示するなどして、労働者に周知させるようにしていますか？	
回答	コメント	
周知している	問題ありません。 今後とも、労働者が就業規則をいつでも確認できるような環境を整えていきましょう。	

10点

診断 8	団体交渉の結果合意された労働協約は、書面化されており、労使ともに合意したという署名または記名押印がありますか？	
回答	コメント	
署名・記名押印がある（労働協約を結んでいない）	問題ありません。 今後とも、労働協約の改定の際には、署名・記名押印を忘れないようにしてください。	

10点

診断 9	労使協定を締結する際、事業場に従業員の過半数で組織する労働組合があるときは「その労働組合」、従業員の過半数で組織する労働組合がないときは「従業員の過半数を代表する者」と、書面によって締結していますか？	
------	--	--

回答	コメント
締結している	問題ありません。 今後とも、労使協定を締結する際は、適正な手続きにもとづいて締結してください。

10点

診断 10	「労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合」「賃金全額払いの例外」「1ヶ月単位の変形労働時間制」「フレックスタイム制」「1年単位の変形労働時間制」「1週間単位の非定型的変形労働時間制」「休憩の一斉付与の例外」「時間外・休日労働」「代替休暇」「事業場外労働のみなし労働時間制」「専門業務型裁量労働制」「年次有給休暇の計画的付与」「時間単位年休」「年次有給休暇の賃金を標準報酬日額で支払う場合」「育児休業が出来ない者の範囲」「介護休業が出来ない者の範囲」「継続雇用される高年齢者の範囲」を定める場合、労使協定を結んでいますか？
回答	コメント
結んでいる	問題ありません。 今後とも、労使協定の締結が必要な項目については、忘れず締結するようにしましょう。

10点

診断会社情報

会社名	株式会社セルズ
郵便番号	485 - 0014
所在地	愛知県小牧市安田町 1 9 0
代表者名	加藤 雅也
業種	G 情報通信業
電話番号	0568 - 43 - 1661
FAX番号	
e-mail	info@cells.co.jp
ご担当者	加藤雅也
設立年月日	2000年06月01日
資本金	0円
売上高	0円