



早田経営支援オフィス

就業規則 無料診断レポート

株式会社サンプル介護 御中

診断日 2026 年 10 月 15 日

法令等の基準日 2026 年 10 月 15 日

診断した規程

就業規則／賃金規程／育児・介護休業等規程／退職金規程

早田経営支援オフィス

社会保険労務士・中小企業診断士 早田直弘



02 診断のまとめ

まず、優先して確認する点と、規程ごとの診断結果をご覧ください。

診断した規程	法律上あるべき ものがないもの	書いておかないと 困るもの	あった方が よいもの	本則との 食い違い
就業規則	5 件	4 件	6 件	—
賃金規程	3 件	0 件	5 件	1 件
育児・介護休業等規 程	3 件	0 件	3 件	2 件
退職金規程	2 件	1 件	1 件	0 件

食い違いは各別規程に計上し、本則では重複計上しません。

刑事罰 2 件	過料 0 件	勧告・公表 0 件	注意 8 件
-------------------	------------------	---------------------	------------------

複数の区分に当たる項目は、それぞれに数えています。

優先して直す 3 点

01 始業・終業の時刻が定められていません

02 子の看護休暇の内容が、2025 年 4 月の法改正に対応していません

03 休憩時間の不足

第 12 条の「遅番」の勤務は、労働時間が 8 時間 15 分になりますが、休憩が 45 分しかありません。

今後の法改正で直す必要が出る所：2 件



03 法律上あるべきものがないもの

困る場面、根拠、罰則等を分けてお伝えします。

01 始業・終業の時刻が定められていません

刑事罰

始業・終業の時刻が決まっていないと、遅刻や残業の判断ができず、残業代をめぐって従業員ともめたときに会社の取扱いを示す根拠がありません。

根拠 労働基準法 89 条 1 号

罰則等 この状態は、労働基準法 89 条 1 号の義務に反し、同法 120 条 1 号の罰則に当たります。30 万円以下の罰金を科されるおそれがあります。

02 子の看護休暇の内容が、2025 年 4 月の法改正に対応していません

注意

子の看護休暇の内容が法改正前のままのため、新しく加わった理由（学級閉鎖・入学式など）で休みを求められたときに、規程どおりに断ると法律違反になるおそれがあります。

根拠 育児・介護休業法 16 条の 2～16 条の 4

罰則等 実際に、法改正後の対象の子と取得の理由で、子の看護等休暇を認めていれば問題ありません。規程のとおり運用している場合は、育児・介護休業法 16 条の 3 第 1 項の義務に反し、同法 56 条の勧告や、勧告に従わないときの企業名の公表（同法 56 条の 2）を受けるおそれがあります。

03 求職者に対するセクシュアルハラスメント防止の定めが就業規則に見当たりません

2026 年 10 月から、就職活動中の学生などへのセクハラ防止も会社にも義務づけられました。別の文書でも定めていない場合は、面接などで問題が起きたときに、行為者の従業員を処分する根拠がなく、会社の評判や今後の採用にも響くおそれがあります。

根拠 男女雇用機会均等法 13 条



04 カスタマーハラスメント対策の方針が就業規則に見当たりません

2026 年 10 月から、顧客などからの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）から従業員を守る措置が、会社に義務づけられました。別の文書でも対応方針を定めていない場合は、従業員が被害を受けたときに、会社を守るための対応をとっていなかったとして、従業員から責任を問われるおそれがあります。

根拠 労働施策総合推進法 33 条

05 休憩時間の不足

注意

第 12 条の「遅番」の勤務は、労働時間が 8 時間 15 分になりますが、休憩が 45 分しかありません。労働時間が 8 時間を超える場合は、60 分以上の休憩が必要です。

根拠 労働基準法 第 34 条第 1 項

罰則等 実際に、労働時間が 8 時間を超える勤務で 60 分以上の休憩を与えていれば問題ありません。規程のとおり運用している場合は、労働基準法 34 条 1 項の義務に反し、同法 119 条 1 号の罰則に当たります。6 か月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金を科されるおそれがあります。



04 書いておかないと困るもの

法律や指針に定めがある事項を、テーマごとに整理しています。

働き方・休暇

01 勤務間インターバル（努力義務）

定めがありません。 根拠：労働時間等設定改善法 第2条

健康・安全

02 健康診断（雇入れ時・定期）と受診の義務

定めがありますが、足りないところがあります。 根拠：労働安全衛生法 第66条第1項、労働安全衛生法 第66条第5項

03 ストレスチェック（心理的な負担の程度を把握する検査）

定めがありません。 根拠：労働安全衛生法 第66条の10

母性保護

04 妊産婦・年少者の時間外・休日・深夜労働の制限

定めがありません。 根拠：労働基準法 第66条第2項、労働基準法 第60条

各項目の取扱いは、対象となる従業員や事業場の状況も踏まえて確認します。



05 あった方がよいもの

違法ではありませんが、実際の運用で困らないように、整えておくとい事項です。

就業規則

01 テレワークを行う場所の基準

テレワークを行う場合は、会社が許可する場所の基準を示して就業規則に定めておくことが、国のガイドラインで勧められています。 根拠：テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

02 治療と仕事の両立支援

2026年4月から、病気の治療を受けながら働く従業員への支援が努力義務になりました。相談窓口や、通院のための休暇・短時間勤務などの制度を定めておくといでしょう。 根拠：労働施策総合推進法 第27条の3 第1項

03 福利厚生施設の利用

国の指針では、正社員が利用できる売店・診療所・保養施設・駐車場などの施設について、パートタイム従業員にも利用の便宜を図るよう配慮することとされています。パートタイム従業員から「なぜ自分はこの施設を使えないのか」と説明を求められた場合、会社は正社員との違いとその理由を説明しなければなりません（パートタイム・有期雇用労働法 14条2項）。規程に定めがないと、その場で説明の根拠を示せず対応に困るおそれがあります。パートタイム従業員への施設の利用の扱いと、正社員と違いを設ける場合はその理由を、規程に書いておくことをお勧めします。 根拠：パートタイム・有期雇用労働指針 第三の三

04 福利厚生施設の利用料金など

国の同一労働同一賃金ガイドラインでは、福利厚生施設の利用料金や割引率などの利用条件についても、パートタイム従業員との間に不合理な差を設けてはならないとされています。パートタイム従業員から「なぜ自分は正社員と同じ割引を受けられないのか」と説明を求められた場合、会社は正社員との違いとその理由を説明しなければなりません（パートタイム・有期雇用労働法 14条2項）。規程に定めがないと、その場で説明の根拠を示せず対応に困るおそれがあります。パートタイム従業員への福利厚生施設の利用条件の扱いと、正社員と違いを設ける場合はその理由を、規程に書いておくことをお勧めします。 根拠：同一労働同一賃金ガイドライン 第3の5(1)



05 夏季・冬季休暇

国の同一労働同一賃金ガイドラインでは、パートタイム従業員にも、正社員と同じ夏季・冬季休暇を与えなければならないとされています。パートタイム従業員から「なぜ自分には夏季休暇がないのか」と説明を求められた場合、会社は正社員との違いとその理由を説明しなければなりません（パートタイム・有期雇用労働法 14 条 2 項）。規程に定めがないと、その場で説明の根拠を示せず対応に困るおそれがあります。パートタイム従業員への夏季・冬季休暇の扱いと、正社員と違いを設ける場合はその理由を、規程に書いておくことをお勧めします。 根拠：同一労働同一賃金ガイドライン 第 3 の 5(5)

06 施行日と改定の履歴

最後の改正が令和 3 年 1 月 1 日で、その後の育児・介護休業法、カスタマーハラスメント・求職者等セクハラ措置義務などの改正が反映されていないことが、附則の履歴から分かります。

賃金規程

どれも定めがありません。入れるかは貴社のご判断です。

07 休日に出勤し代休を与えた場合の賃金

08 賃金の過払い・誤払いの精算

09 業務改善助成金に要する定め（事業場内最低賃金と試用期間中の賃金）

10 手当の種類の候補（緊急連絡・地域係数・決算賞与・出張・職務や職能・調整・地域・特殊勤務など）

11 社会保険適用促進手当（年収の壁への対応）

育児・介護休業等規程

どれも定めがありません。入れるかは貴社のご判断です。

12 休業の目的外の就労（休業専念）

13 両立支援等助成金に要する定め（男性の育休の環境整備・介護離職の防止の支援プラン・業務の代替）

14 育児・介護休業や看護等休暇を法律より手厚くする

退職金規程

どれも定めがありません。入れるかは貴社のご判断です。

15 退職金の細目（役員になるときの扱い・長期勤続加算・特別功労金・死亡時の遺族の範囲）



06 別規程で直す必要がある点

規程ごとに、現行の定めと見直す理由を整理しています。

賃金規程		
項目	現行の定め	直す理由
賃金から控除するもの（法令と労使協定による） 第 15 条 注意	「次に掲げるものは、賃金から控除する。 三 就業規則第 30 条の職員食の代金 四 職員親睦会の会費」	税・社会保険料（第 1 号・第 2 号）は法令による控除で問題ない。一方、職員食の代金と親睦会費は法令に別段の定めがないため、賃金から控除するには過半数代表者等との書面の協定が要る（労働基準法第 24 条第 1 項ただし書）。現行の定めは協定によることを書かずに控除するとしており、お伺いした内容でも労使協定は「なし」となっている。協定なしに控除すると全額払いの原則に反する。 罰則等 実際に、過半数代表者などとの書面の協定を結んだうえで控除していれば問題ありません。規程のとおり運用している場合は、労働基準法 24 条 1 項の義務に反し、同法 120 条 1 号の罰則に当たります。30 万円以下の罰金を科されるおそれがあります。



項目	現行の定め	直す理由
割増賃金の率と計算方法 (月 60 時間超を含む) 第 10 条第 1 項 注意	「一 時間外労働（1 か月 60 時間以下の部分） 算定基礎額 ÷ 1 か月平均所定労働時間 × 1.25 × 時間外労働の時間数 二 時間外労働（1 か月 60 時間を超える部分） 算定基礎額 ÷ 1 か月平均所定労働時間 × 1.50 × 時間外労働の時間数 三 休日労働（法定休日の労働） 算定基礎額 ÷ 1 か月平均所定労働時間 × 1.25 × 休日労働の時間数 四 深夜労働（午後 10 時から午前 5 時までの労働） 算定基礎額 ÷ 1 か月平均所定労働時間 × 0.25 × 深夜労働の時間数」	法定休日の労働の割増率は 35% 以上である（労働基準法第 37 条第 1 項、割増賃金令）。現行の定めは休日労働を 1.25 としており、法令に足りない。時間外 1.25（60 時間超 1.50）・深夜 0.25 は法令に合っている。 罰則等 実際に、法律の割増率（月 60 時間を超える時間外労働は 50% 以上、法定休日の労働は 35% 以上など）で割増賃金を支払っていれば問題ありません。規程のとおり運用している場合は、労働基準法 37 条 1 項の義務に反し、同法 119 条 1 号の罰則に当たります。6 か月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金を科されるおそれがあります。



項目	現行の定め	直す理由
割増賃金の基礎から除く賃金 第 10 条第 2 項 注意	「前項の算定基礎額は、基本給及び諸手当の月額（夜勤手当はその月に支給した額）の合計とする。ただし、家族手当、通勤手当、資格手当及び処遇改善手当は、算定基礎額に含めない。」	割増賃金の基礎から除けるのは、家族手当・通勤手当・別居手当・子女教育手当・住宅手当・臨時に支払われた賃金・1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金に限られる （労働基準法第 37 条第 5 項、同法施行規則第 21 条）。資格手当と処遇改善手当（毎月定額で支給）はこれに当たらないため、基礎から除くと割増賃金が不足する。家族手当は扶養家族の人数に応じて支給しており、通勤手当は実費支給のため、除外してよい。 罰則等 実際に、割増賃金の基礎から除けない手当を基礎に含めて計算していれば問題ありません。規程のとおり運用している場合は、労働基準法 37 条 1 項の義務に反し、同法 119 条 1 号の罰則に当たります。6 か月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金を科されるおそれがあります。



育児・介護休業等規程

項目	現行の定め	直す理由
子の看護等休暇（対象の子の範囲・取得事由・時間単位） 第7条 注意	「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話をするため、又は子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるため、1年度（4月1日から翌年3月31日まで）につき5日（その子が2人以上の場合は10日）を限度として、子の看護休暇を取得することができる。」	2025年4月1日施行の改正で、子の看護休暇は「子の看護等休暇」となり、対象の子が小学校第3学年修了までに広がり、取得事由に感染症に伴う学級閉鎖等と入園式・卒園式・入学式への参加が加わった（育児・介護休業法第16条の2）。現行の定めは対象が小学校就学の始期までで、取得事由も負傷・疾病の世話と予防接種・健康診断に限っており、法令に足りない。本則第27条も同じ古い内容である。日数・時間単位・週2日以下の労使協定除外は法令に合っている。 罰則等 実際に、法改正後の対象の子と取得の理由で、子の看護等休暇を認めていれば問題ありません。規程のとおり運用している場合は、育児・介護休業法16条の3第1項の義務に反し、同法56条の勧告や、勧告に従わないときの企業名の公表（同法56条の2）を受けるおそれがあります。



項目	現行の定め	直す理由
育児・介護のための所定外労働の制限 第9条第1項 注意	「3歳に満たない子を養育する職員又は要介護状態にある対象家族を介護する職員が請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させない。」	2025年4月1日施行の改正で、所定外労働の制限を請求できる職員は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者に広がった（育児・介護休業法第16条の8）。現行の定めは「3歳に満たない子」のままで、法令に足りない。介護の部分、労使協定による除外、請求の期間と期限は法令に合っている。 罰則等 実際に、小学校入学前の子を育てる従業員からの請求に応じて、所定外労働を免除していれば問題ありません。規程のとおり運用している場合は、育児・介護休業法16条の8第1項の義務に反し、同法56条の勧告や、勧告に従わないときの企業名の公表（同法56条の2）を受けるおそれがあります。
育児・介護のための深夜業の制限	(定めがありません)	育児・介護のための深夜業の制限（育児・介護休業法第19条・第20条）の定めが規程にない。本則第26条は深夜業の制限を「育児・介護休業規程による」としているのに規程に条がなく、規程第14条第2項で制度として周知するとしながら中身が定められていない。夜勤のある会社で、休暇・休業等に関する事項として就業規則に書く必要がある（労働基準法第89条第1号）。



退職金規程

項目	現行の定め	直す理由
退職金の決定・計算・支払の方法と支払の時期 第3条、第8条 刑事罰	「退職金の額は、退職時の基本給の月額に、勤続年数に応じた次の支給率を乗じた額とする。勤続年数が次の年数の間にあるときは、直前の年数の支給率による。 退職金は、本人の同意を得て、本人が指定する本人名義の金融機関の口座に振り込んで支払う。」	退職金の決定・計算の方法（基本給×勤続年数別の支給率）と支払の方法（同意を得た口座振込み）は定められているが、支払の時期（退職の日から何日以内に払うか）の定めがない。労働基準法第89条第3号の2は「退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期」を必ず書く事項としており、法令に足りない。 罰則等 この状態は、労働基準法89条3号の2の義務に反し、同法120条1号の罰則に当たります。30万円以下の罰金を科されるおそれがあります。



項目	現行の定め	直す理由
退職金からの 控除 第 7 条第 1 項 注意	「職員が会社に対して貸付金、立替金その他の債務を負っているときは、会社は、退職金からその額を控除する。」	就業規則等で支給の条件が明確な退職金は労働基準法上の賃金に当たり、全額払いの原則（同法第 24 条第 1 項）が及ぶ。貸付金・立替金などを控除するには過半数代表者等との書面の協定が要るが、現行の定めは協定によることを書かずに控除するとしており、お伺いした内容でも労使協定は「なし」となっている。協定なしの控除は全額払いの原則に反する（本人の自由な意思による同意での相殺は認められうるが、規程で一方的に控除するとは書けない）。税の源泉徴収（第 2 項）は法令による控除で問題ない。 罰則等 実際に、過半数代表者などとの書面の協定を結んだうえで控除していれば問題ありません。規程のとおり運用している場合は、労働基準法 24 条 1 項の義務に反し、同法 120 条 1 号の罰則に当たります。30 万円以下の罰金を科されるおそれがあります。
退職金の支払 の期限と、時 効（5 年） 第 12 条	「退職金を請求する権利は、2 年間行使しないときは、時効によって消滅する。」	退職手当の請求権の時効は 5 年である（労働基準法第 115 条）。現行の定めは 2 年としており法令に合わない（法令より短い時効の定めは無効）。あわせて、支払の期限（時期）の定めもない。

条文が長い場合は、文字を縮めず次ページへ続けます。



07 本則と別規程の食い違い

ご意図を伺い、どちらに合わせるかを整理します。

01 休職中の賃金

就業規則 第9条（休職）
「無給」

賃金規程 第17条（休暇等の賃金）
「支給する（6割）」

ご質問 休職中の賃金は、本則（無給）と賃金規程（支給する（6割））のどちらに合わせますか。合わせない方を直します。

02 育児休業の申出の期限

就業規則 第26条（育児休業等）
「開始の2週間前まで」

育児・介護休業等規程 第3条（育児休業の申出の手続等）
「開始の1か月前まで」

ご質問 育児休業の申出の期限は、本則（開始の2週間前まで）と育児・介護休業等規程（開始の1か月前まで）のどちらに合わせますか。合わせない方を直します。

03 本則に残る定め

就業規則 第26条（育児休業等）
育児・介護休業等規程があるのに、本則第26条（育児休業等）に育児休業の申出の手続が書いてあります。

育児・介護休業等規程
同じ事項の定めがあります。

ご提案 育児休業の申出の手続を育児・介護休業等規程へ移し、本則は「別に定める育児・介護休業等規程による」と委ねることをお勧めします（二重に書くと、片方だけ直して食い違うおそれがあります）。本則に残す場合は、育児・介護休業等規程の側の定めを削ります。

08 規程以外で、法律上必要な運用

就業規則に書く必要はありませんが、法律で求められている手続です。



01 労働条件通知書の「就業場所・業務の変更の範囲」

2024 年 4 月から、雇い入れ時に交付する労働条件通知書に、就業場所と業務の「変更の範囲」を書く必要があります。就業規則ではなく、通知書の書式をご確認ください。 根拠：労働基準法施行規則 第 5 条第 1 項第 1 号の 3

02 3 歳未満の子を育てる従業員への個別の周知と意向確認

子が 3 歳になる前の一定の期間（1 歳 11 か月から 2 歳 11 か月まで）に、柔軟な働き方の措置の内容を個別に知らせ、利用の意向を面談や書面で確認する必要があります。就業規則への記載は求められていませんが、運用の手順を決めておいてください。 根拠：育児・介護休業法 第 23 条の 3 第 5 項

09 会社のご意図のご確認

お尋ねする事項はありませんでした。

10 ご検討いただける選択肢

01 子の看護等休暇・育児のための残業免除の対象者

労使協定を結ぶと、週の所定労働日数が 2 日以下の方などを、子の看護等休暇や育児のための残業免除の対象外にできます。

注意点 ただし、労使協定の締結が必要で、対象外になる方への説明もしておくとう安心です。

根拠 育児・介護休業法 16 条の 3・16 条の 8



11 今後の法改正で、直す必要が出る所

施行日の順に、規程の見直しが必要な点を整理しています。

2027 年 4 月 1 日

労働者災害補償保険法等の一部改正に伴う労働基準法の改正（災害補償の請求権の時効の特例）

労働基準法の災害補償の請求権の時効（2 年）について、業務上の災害補償の事由に当たるかどうかを容易に判断できない疾病として政令で定めるものは、時効を 5 年とする。

関わる条 第 52 条（災害補償）

一次資料 [衆議院](#) [e-Gov 法令検索 \(1\)](#) [e-Gov 法令検索 \(2\)](#)

2028 年 4 月 1 日

令和 7 年改正（ストレスチェックの 50 人未満の事業場への義務化）

常時 50 人未満の事業場ではストレスチェックが「当分の間」努力義務とされていた特例（附則第 4 条）が削除され、全ての事業場で実施が義務になる。法律上の施行日は「公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日」で、令和 8 年政令第 195 号（2026 年 6 月 10 日公布）により定められた。

関わる条 いまの規則にはありません。定めを足す必要があります。

事業場ごとの人数で確かめが要ります。

一次資料 [e-Gov 法令検索 \(1\)](#) [e-Gov 法令検索 \(2\)](#) [e-Gov 法令検索 \(3\)](#) [e-Gov 法令検索 \(4\)](#) [e-Gov パブリック・コメント \(1\)](#) [e-Gov パブリック・コメント \(2\)](#) [厚生労働省 \(1\)](#) [厚生労働省 \(2\)](#)

規程の文を直す必要がない制度変更

2026 年 12 月 1 日	令和 7 年改正（公益通報を理由とする解雇・懲戒の刑事罰、1 年以内の推定、通報妨害・通報者探索の禁止）
2026 年 12 月 1 日	令和 7 年改正（公益通報対応体制の整備と労働者等への周知の明記・300 人以下）
2026 年 12 月 1 日	令和 7 年改正（公益通報者の範囲にフリーランス（特定受託業務従事者）を追加し、通報を理由とする契約解除などの不利益な取扱いを禁止）
2026 年 12 月 1 日	令和 7 年年金制度改正（確定拠出年金：マッチング拠出の加入者掛金の制限撤廃、iDeCo の加入可能年齢の 70 歳未満への引上げ、企業型 DC・iDeCo の拠出限度額の月額 6.2 万円への引上げ）



2027 年 1 月 1 日	<u>令和 7 年改正（労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律のうち、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進：注文者・作業場所管理事業者の措置、個人事業者等自身の措置、業務上災害の報告）</u>
2027 年 1 月 17 日	<u>令和 8 年改正（個人情報保護法のいわゆる 3 年ごと見直し：16 歳未満の本人の扱い、顔特徴データ等の規律、漏えい時の本人通知の緩和、課徴金・罰則の強化など）</u>
2027 年 4 月 1 日	<u>令和 7 年改正（労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律のうち、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進：注文者・作業場所管理事業者の措置、個人事業者等自身の措置、業務上災害の報告）</u>
2027 年 4 月 1 日	<u>令和 8 年改正（遺族補償年金等の支給要件の見直し：夫にだけあった年齢・障害の要件の撤廃と、遺族が 1 人の場合の年金額の一律 175 日分化）</u>
2027 年 10 月 1 日	<u>令和 7 年年金制度改正（短時間労働者の社会保険の企業規模要件の段階的な撤廃）</u>
2028 年 10 月 1 日	<u>令和 6 年改正（雇用保険の適用拡大：被保険者の要件のうち週所定労働時間を「20 時間以上」から「10 時間以上」に）</u>
2029 年 10 月 1 日	<u>令和 7 年年金制度改正（短時間労働者の社会保険の企業規模要件の段階的な撤廃）</u>
2029 年 10 月 1 日	<u>令和 7 年年金制度改正（常時 5 人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消）</u>
2032 年 10 月 1 日	<u>令和 7 年年金制度改正（短時間労働者の社会保険の企業規模要件の段階的な撤廃）</u>
2035 年 10 月 1 日	<u>令和 7 年年金制度改正（短時間労働者の社会保険の企業規模要件の段階的な撤廃）</u>

当事務所では、施行日が決まっている法改正は、今回の見直しの中で就業規則に織り込み、附則でそれぞれの施行日から適用されるようにします。法改正のたびに就業規則を直し、届け出る手間を減らせます。



12 次の進め方

診断結果をもとに、見直す範囲と優先順位を一緒に整理します。

01 診断結果・運用の確認

会社のご意図と実際の取扱いを伺います。

02 正式なお見積り

見直す規程と作業範囲を確定してお示しします。

03 改定案の作成・確認

文言と運用をそろえ、周知・必要な手続を確認します。

概算の費用

診断した規程をもとに、概算の費用と見積書をレポートの末尾にお付けします。

ご提出のお願い

ご提出をお願いする規程はありません。

面談で伺うこと

勤務時間・休憩の取り方／制度の利用状況／今後の取扱いのご意向／賞与などの臨時の賃金・会社独自の最低賃金額の制度の有無／代替休暇（月 60 時間超の割増賃金に代える休暇）（賃金規程）／歩合給（出来高払）の保障給と、割増賃金の計算（賃金規程）

13 最後に

この診断は、規程の文言を法令と照らした一次診断です。運用の実態は確認していません。罰則の記載は、法律に定められた罰則を示したもので、実際に処罰されるかどうかを示すものではありません。