隊友新聞令和５年８月号記事

そうだったんだ労働法（３）

テーマ：就業規則

Ｑ１　就業規則とはどのようなものですか？

Ａ１　事業場ごとに作成される、雇用主と労働者の間の雇用に関するルールを定めたものです。労働基準法 89 条で定められており、常時 10 人以上の労働者を使用する雇用主は、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署に届出をしなければなりません。法律上では、労働者の数が 10 人未満であれば作成義務や提出義務はありません。

就業規則に書かれている内容は「労働条件」であり、雇い入れの際に、使用者と労働者が結ぶ「雇用契約」、「労働条件通知書」に書かれている労働条件をより具体化し、細部にわたり規定するものです。

また記載事項についても一定の定めを置いており、必ず明記しなければならない事項を「絶対的必要記載事項」といい、会社に定めをおく場合は記載しなければならない事項を「相対的必要記載事項」といいます。

Ｑ２　「絶対的必要記載事項」と「相対的必要記載事項」とは具体的にはどの様な内容ですか？

Ａ２　「絶対的必要記載事項」は① 始業・終業時刻、休憩、休日、② 賃金の決定方法、支払時期、③ 退職 に関する事項を、

「相対的必要記載事項」は①退職手当、② 臨時の賃金（賞与）、最低賃金額、③食費、作業用品などの負担、④ 安全衛生、⑤ 職業訓練、⑥ 災害補償、⑦ 表彰や制裁、⑦ その他全労働者に適用される事項について記載します。

Ｑ３　それ以外の内容は載せてはいけないのですか？

Ａ３　そのようなことはありません。上記で説明した内容はあくまで法律として律する事項で、労働基準法のそもそもの趣旨である労働者に対する保護規定、すなわち「労働者の権利」について定めているにすぎません。

Ｑ４　「労働者の権利」以外に何があるのですか？

Ａ４　「使用者の権利」です。会社は経営です。社長はお給料を払っているのですから、効率的・合理的な経営を行うため、従業員が遵守すべきルールを定める権利があります。例えば「企業理念」であったり、「服務規定」です。また従業員が病

気になったり、家族の介護や個人的な事情などによって、一定期間の休業が必要になった場合には「休職」を発令する場合があります。防衛省でも自衛隊法で定めていますよね。しかし実は「休職」は労働基準法のどこにも書かれていないのです。「休職」は従業員がどうしても働くことができなった場合に、退職や解雇の猶予期間の意味合いが強いので、「休職」は運用上、定めないわけにはいかないのです。

その他、会社の効率的・合理的な経営をする上において避けて通ることのできないものとしては「情報保障」、「公益通報」、「競業避止（所属する企業の不利益となる競業行為を禁ずるもの）」、「兼業・副業」等があります。最近は働き方改革法の関連で「兼業・副業」を定める会社が多くなってきています。

また冒頭で 10 人未満であれば作成義務はないと述べましたが、例え 10 人未満であっても会社の運用上、必要不可欠なことに規模の差はありませんので、就業規則は今や 10 人未満であっても作成するのが当たり前になってきています。

Ｑ５　外国の就業規則も法律を主体としているのですか？

Ａ６　逆です。フランスなんかは就業規則に法律の内容を載せるのは、違法となります。外国の就業規則はエンプロイーハンドブックなのです。

日本のように法律の内容をあえて就業規則に載せるのは世界から見てもとても珍しいことなのです。面白いですね。

ＮＰＯ法人
いきいきライフ相談センター
お問い合わせは岩瀬（会員）が承ります。
Mail　siawasesharou@sharou.in
tel　090-3590-0045

筆者自己紹介
氏名：岩瀬直行　（陸自ＯＢ、いきいきライフ相談センター会員）
出身地：北海道室蘭市
資格：社会保険労務士、１級ファイナンシャルプランナー、ＣＦＰ

只今、いきいきライフ相談センターでは会員を募集しております。我こそはと思われる方は是非ともご連絡ください！！