

## 「社労士便り 5月」

(Vol. 122)

### 就業規則－1

今月のテーマは、「就業規則」（労働基準法第 89 条）です。労働基準法は、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に、所定の事項を記載した就業規則を作成することを義務づけています。その趣旨は、就業規則を作成することによって労働条件等を明確化し使用者の恣意的な運用を防ぐことにあります。

#### ● 法第 89 条（就業規則）の条文

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

1. 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
2. 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
3. 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）  
退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、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に関する事項
4. 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
5. 労働者に食費、作業用品その他負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
6. 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
7. 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
8. 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
9. 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
10. 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

#### ● 「常時 10 人以上の労働者を使用する」とは

本条において、使用者は、「常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。」と定めて

います。この「常時 10 人以上の労働者を使用する」とは、時としては 10 人未満であっても、常態として 10 人以上の労働者を使用しているという意味です。

したがって、常時は 8 人であっても、繁忙期等においてさらに 2、3 人雇い入れるという場合は、含まれません。

- 「常時 10 人以上」にはパートも含むか  
パートタイム社員等、契約形態・類型がいわゆる正社員と異なった労働者であろうと、就業規則の作成義務者たる使用者に直接雇用されている限りは、「常時」の判断に含まれます。
- 派遣労働者の就業規則  
派遣労働者は、派遣先と労働関係にないため、派遣先では労働者に含まれません。派遣労働者は、派遣元の労働者であり、派遣元の実業規則が適用されます。
- 企業単位か、事業場単位か  
常時 10 人以上の労働者を使用しているか否かは、企業単位でみるべきか、個々の事業単位でみるべきかという問題があります。例えば、1 企業が 2 つの工場を持っており、いずれの工場も 10 人未満であるが、2 工場を合わせた 1 企業としてみたときは 10 人以上となる場合、本条の規定による就業規則の作成及び届出義務があるか否かが問題となります。  
この点については、労働基準法は事業に使用される労働者に適用されるものであること、就業規則の作成（変更）手続としての労働者の団体的意見の聴取を事業場単位に行わせることとしていることから考え合わせると、事業場単位で判断すべきものと解します。
- 就業規則の「作成」とは  
就業規則の「作成」とは、本条に定める必要事項をすべて含んだものを作成することを意味し、必要記載事項を欠いている場合には、本条における「作成」の義務を果たしたとはいえないものと解します。
- 一部の労働者用の異なる就業規則  
事業場の労働者の一部について、他の労働者と異なる労働条件を定める場合には、当該一部の労働者のみに適用される別個の就業規則を作成しても差し支えありません。例えば、パートタイム社員について別個の就業規則を作成するような場合です。  
また、別個の就業規則を作成する場合には、当該 2 以上の規則を合わせたものが本条における就業規則となるものであって、それぞれが単独で本条の就業規則となるも

のではありません。

また、一部の労働者を就業規則の適用から除外しながら、それら労働者のための別規則を作成していない場合には、作成義務の違反が成立します。逆にいえば、就業規則は、臨時社員、パートタイム社員などについても、除外規定等が設けられていない限りは適用があります。

#### ● 行政官庁への届出

本条に規定する届出は、常時 10 人以上の労働者を使用するに至った後、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に対して行わなければなりません。

また、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者が既に存在する就業規則を変更した場合にも、同様の届出義務が生じます。

#### ● 就業規則の本社一括届出

複数の事業場を有する企業等が、当該企業等の複数の事業場において同一の就業規則を適用する場合であって、本社において一括して就業規則の作成等を行い、かつ、本社以外の事業場の所在地を管轄する労働基準管轄署長あてに届け出る就業規則を本社の使用者が取りまとめて、当該本社の所轄労働基準管轄署長に届出を行う場合には、次に掲げる要件を満たしているときは、本社以外の事業場の就業規則についても届出があったものとして取り扱うものとされています(平 15. 2. 15 基発 0215001 号)。

1. 本社の所轄労働基準管轄署長に対する届出の際には、本社を含め事業場の数に対応した必要部数の就業規則を提出すること。
2. 各事業場の名称、所在地及び所轄労働基準管轄署長名並びに本条各号に定める事項について当該企業の本社で作成された就業規則と各事業場の就業規則が同一の内容のものである旨が附記されていること。
3. 意見聴取の手続は、一括手続を行う場合でも各事業場ごとに行う必要があります。したがって、その正本が各事業場ごとの就業規則に添付する必要があります。

(参考文献等)

- 労働法 第 6 版 (有斐閣)
- 労働法全書：財団法人労務行政研究所編 (労務行政)
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編 (日本評論社)
- 労働基準法 (下)：厚生労働省労働基準局編 (労務行政)
- 労働法第 11 版：菅野和夫著 (弘文堂)
- 労働基準法解釈総覧 (労働調査会)

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録