

「社労士便り 6月」

(Vol. 123)

就業規則-2

今月のテーマは、「就業規則」（労働基準法第 89 条）の 2 回目です。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。）
 - 2 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

● 就業規則に定めた事項を変更した場合

就業規則の作成に当たっては、当然その時点における当該事業場における労働条件の実態に即したものでなければなりません。その後、就業規則に定めた事項に変更

があった場合には、それに合わせて就業規則を変更しなければなりません。例えば、当初は始業及び終業の時刻が午前8時から午後5時までであったものが、それぞれ30分繰り下げられて午前8時30分から午後5時30分までとなったのであれば、その時点で就業規則を変更しなければなりません。

就業規則は、一度作成すればこと足りるということではなく、労働条件の変更に合わせて逐次見直しをする必要があります。労働条件の実態が変更されたにもかかわらず、就業規則を変更しないで放置した場合には、本条違反となりますので注意が必要となります。

● 絶対的及び相対的必要記載事項

本条の第1号から第10号までに掲げられている事項のうち、第1号から第3号までは、いかなる場合であっても必ず記載しなければならない、いわゆる絶対的必要記載事項であり、第3号の2以下は当該事項について、定めをする場合においては必ず記載しなければならないとする、いわゆる相対的必要記載事項です。

また、このほか、使用者において任意に記載し得る任意記載事項があります。例えば、就業規則の制定趣旨ないし根本精神を宣言した規定等がこれに該当します。

● 必要記載事項を欠いている場合

任意記載事項以外は必ず就業規則に記載しなければならないのであり、もし就業規則が必要記載事項の一部を欠いている場合、本条違反の責を免れないことはいうまでもありません。

また、必要記載事項の一部を欠いている就業規則は効力があるのか否かという問題については、「絶対的必要記載事項の一部又は相対的必要記載事項中、当該事業場が適用を受けるべき事項を記載しない就業規則も、その効力発生についての他の要件を具備する限り有効である。」とする解釈例規があります(昭25.2.20基収第276号)。

● 労働協約により就業規則の規定を省略

労働協約中に労働条件が詳細かつ明確に規定され、本条に規定する就業規則の必要記載事項はすべて織り込まれている場合に、重ねて膨大な条項を就業規則に記載しなければならないか否かという問題があります。

このことについては、「労働協約の各条にそのまま就業規則の内容となりうるような具体的な労働条件が定められている場合に限って」、「就業規則の中に引用すべき労働協約の各条文番号を列挙し、かつ就業規則の別表として労働協約を添付」すれば、労働協約との重複記載を省略し得ることとして取り扱われています((昭24.11.24基発第1296号、平11.3.31基発第168号)。

ただし、この方法によるときは、労働協約が失効した場合は、就業規則中の労働協約

の条文の引用した部分の効力がどうなるかについて不明確であることから、労働協約が失効した場合にも当該部分がなお効力を有することを明確にしておくことが必要となります。

● 始業及び終業の時刻

本条第1号でいう「始業及び終業の時刻」とは、事業場における所定労働時間の開始時刻と終業時刻とをいうものであり、これによって、休憩時間に関する規定と相まって、所定労働時間の長さや位置を明確にしようとするものであります。したがって、例えば、労働時間については「1日8時間とする。」というような規定だけでは本条第1号の要件を満たさないとされています。

● 異なる始業及び終業の時刻の取扱い

始業及び終業の時刻が勤務態様、例えば、日勤勤務、交替勤務別に異なり、又は職種別に異なる場合には、それぞれの勤務態様又は職種ごとに規定しておかなければなりません。

ただし、パートタイム労働者等のうち本人の希望等により勤務態様、職種等の別ごとに始業及び終業の時刻を画一的に定めないこととする場合には、就業規則では基本となる始業及び終業の時刻を定め、具体的には各人ごとに個別の労働契約等で定める旨の委任契約を設けることでよいとされています。なお、その場合には、書面により明確にすることとされています。

(参考文献等)

- 労働法 第6版 (有斐閣)
- 労働法全書：財団法人労働行政研究所編 (労働行政)
- 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 (労働行政)
- 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