

「社労士便り 1月」

(Vol.130)

就業規則－1

就業規則は、その名称を問わず、多数の労働者を労働させる事業において、効率的な事業経営を営むために、使用者が定める職場規律や労働条件に関する規則類のことです。

今回のテーマは、就業規則の規定のうち、「総則（目的、適用範囲及び従業員の定義）」です。

● 就業規則の規定例（総則－目的）

「この規則は、株式会社〇〇〇〇（以下「会社」という。）の労働条件を明らかにすること及び職場秩序の維持を目的として、従業員の就業に関する基本的事項を定めたものである。」

● 「総則－目的」規定において注意すべき条文例－1

「この規定に定めのない事項については、労働基準法その他法令に定めるところによる。」

前記の場合、就業規則に定めていない規定のすべてが、労働基準法を含むあらゆる法令の定めによることとなり、その適用が義務づけられます。

また、就業規則に定められている項目と同じ内容が法令にある場合は、法令、通達による解釈等が優先され、これらと異なる解釈、運用が認められないこととなります。

このことについて、労働法は、国が使用者に対し、労働刑法として刑罰の威嚇力をもって、また、行政官庁の助言・指導・勧告等をもってその規定の遵守を求めるものであり、労働基準法第13条（※）のような特別な規定がなければ、当然には労働契約の内容になることはありません。

※労働基準法第13条

この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

● 「総則－目的」規定において注意すべき条文例－2

「会社及び従業員は、この規則及び付属規程を遵守し、各々その義務を履行し、相互に協力して、事業の発展と労働条件の向上に努めなければならない。」

前記について、就業規則はあくまで従業員の労働条件と服務規律を定めるものと位

置づけ、このような包括的な規定は不要と考えることができます。労働基準法第2条(※)は訓示規定であり、就業規則中の履行義務として定めるべき性格のものではありません。

※労働基準法第2条

1. 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
2. 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

● 就業規則の規定例（総則―適用範囲）

「この規則は、すべての従業員に適用する。ただし、期間雇用者、パートタイム労働者、嘱託及びアルバイトである従業員（以下「パートタイム労働者等」という。）について別段の定めをしたときは、その定めによる。」

● 就業規則の適用範囲

就業規則は、すべての従業員に適用されるものを作成しなければなりません。パートタイム労働者等、勤務の態様が通常の従業員と異なる者については、別規程を定めることができます。

したがって、後々のトラブルを防止するためにも、実態にあわせた従業員の定義を設けておく方が適当と考えます。

通達では、一部の労働者についてのみ適用される別個の就業規則を作成することは差し支えないが、この場合は、就業規則の本則において当該別個の就業規則の適用の対象となる労働者に係る適用除外規定又は委任規定(※)を設けることが望ましいと解されています（昭63.3.14基発150号、平11.3.31基発168号）。

※委任規定

委任規定は、例えば、パートタイム労働者等については、就業規則で基本となる始業・終業時刻を定め、各人の労働契約等で具体的に定める旨の委任規定を設ければ、あとは個別の労働契約書に明記します。いいかえれば、個別の労働契約書に、その労働者の始業・終業時刻を明記しなければ、就業規則に始業・終業時刻を明記しなかったということになります。

● 別規程に関する注意点

別規程を定めるとしておきながら、当該別規程を作成していない場合は、例えば、退職金規定等、正規従業員の就業規則が適用される場合もありますので注意が必要です。

● パートタイム労働者の意見聴取

パートタイム労働者用の就業規則を作成したときは、当該事業場の一部の者にしか適用されない場合であっても、労働基準法第90条（※1）に基づく意見聴取が必要となります。

また、そのほか、パートタイム労働法第7条（※2）により、パートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことの努力義務が課せられています。

※1 労働基準法第90条

1. 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。
2. 使用者は前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

※2 パートタイム労働法第7条

事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

● 就業規則の一部規定例（総則－従業員の変換）

「この規則で従業員とは、第○条（採用）及び第○条（採用選考）の規定により採用され、会社の従業員として身分を有する者をいう。」

「正社員：この就業規則において正社員とは、期間の定めのない労働契約であって、主として基幹業務に携わることを前提に採用された者をいう。」

「期間雇用者：この就業規則において期間雇用者とは、有期労働契約に基づいて雇用された者であって、主として特定の職種に携わることを前提に採用されたものをいう。」

● 「総則－従業員の変換」規定において注意すべき条文化例

「この就業規則は、すべての従業員に適用する。」

前記の場合、退職金、福利厚生制度等を適用する予定のないパートタイム労働者にも当該規定が適用されることとなります。パートタイム労働者にこれらの制度を適用しない場合、その旨を明記する必要があります。また、すべての従業員には、管理監督者も含まれるため、労働時間等の規制を受けない管理監督者にも割増賃金を支払わなければならないこととなります。

(参考文献等)

- 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（上）（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）
 - 新労働事件実務マニュアル（ぎょうせい）
-
- 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