



2016年8月1日

事務所ニュース Vol.213

就業規則について

就業規則の意義

就業規則は、その名称を問わず、労働者の勤務に関する規律と労働条件を定めた規則です。企業は多くの労働者を協働させるので、労働条件を公平、統一的に設定し、かつ職場規律を規則として明示することが効率的な事業運営に必要な不可欠なものとなります。このような必要性から定められる規則が、就業規則です。

就業規則の作成義務

労働基準法(以下「労基法」)では、常時使用する労働者が10人以上の場合には就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長(以下労基署)に届け出なければなりません(第89条)。常時使用する労働者には、正社員はもとよりパートタイマーやアルバイト等の非正規労働者も含まれます。従って、例えば正社員が1人でパートが9人でも合計10人以上になるため、作成義務があります。ただし、派遣会社から受け入れた派遣労働者はここでいう「労働者」には含まれません。なお、就業規則の作成及び労基署への届出義務がない、10人未満の企業でも、労務トラブルに備えるという観点から作成する意義はあります。

就業規則の内容

勤務に関する規律と労働条件のうち

①労働条件の枠組みに関する事項

始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、就業時転換に関する事項

②賃金に関する事項

賃金の決定、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(解雇事由を含む)

は必ず記載しなければなりません。これらを「絶対的記載事項」といいます。

他方、

①退職手当について、適用される労働者の範囲、決定、計算及び支払の方法並びに支払の時期に関する事項

②臨時の賃金及び最低賃金額に関する事項

③食費、作業用品その他の労働者の負担に関する事項

④安全及び衛生に関する事項

⑤職業訓練に関する事項

⑥災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

⑦表彰・制裁の定めについてその種類・程度に関する事項

⑧その他その事業場の全労働者に適用される定めに関する事項(転勤や配置転換、出向を命ずる場合の根拠規定や、諸経費に関する一般的規定を設ける場合など)

については、これらの定めを会社としてする場合には、記載義務が発生します。これらを「相対的記載事項」といいます。

就業規則の周知について

労働契約法第7条に

「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」とあります。就業規則に効力を持たせるには「労働者に周知する」ということが絶対条件であり、これが満たされていないと、裁判等で、あってもなかったことになってしまいます。周知の方法は労基法で、

- ・見やすい場所への掲示または設置
- ・書面で交付
- ・常時内容を確認できる電子機器の設置

が例示されていますが、「会社の就業規則はここにおいてあるので、自由に見ていただいて構いません。」とアナウンスするだけでも結構です。

終わりに

就業規則作成は、労基法で定められている使用者の義務ということになっているので、形式的には作成したが、内容と実態があっていない、年次有給休暇等の権利行使を助長するなどの理由で開示したからない企業もあります。

きちんと作りこまれた就業規則は労務トラブルの時に会社を助けてくれます。せっかく作った規則が無駄にならないよう、作成したら、きちんと周知を行いましょ。

社会保険資格取得時の本人確認について

日本年金機構では、公的年金にかかるサービスの向上と本人確認の徹底のため、基礎年金番号と住民票コードの「結び付け」を進めています。

基礎年金番号と住民票コードの「結び付け」を一層促進するため、平成 28 年 9 月から厚生年金保険の加入時にも住民票コードの特定を行うこととなります。住民票コードの確認ができなかった場合は、資格取得の処理が保留され、住民票上の住所等の照会が行われる為、被保険者証の発行が遅れる可能性があります。そのため、資格取得手続き時には運転免許証等による本人確認と併せて住民票上の住所と現住所の確認をお願い致します。

お手数ではございますが、ご協力の程よろしくお願い申し上げます。

○当事務所からのお知らせ

- ・誠に勝手ながら、8月13日(土)から16日(火)まで、夏季休暇とさせていただきます。

後記

8月には、4年に一度のオリンピックが幕を開け、時差の関係で寝不足という方もいらっしゃるかと思います。暑さも厳しくなり、この時期熱中症が原因の労働災害が毎年発生しています。水分と塩分と睡眠をしっかりとって、この夏を乗り越えていきたいと思ひます。(HT)

