

令和7年度 厚生労働省委託事業

就業環境 整備・改善支援

セミナーテキスト

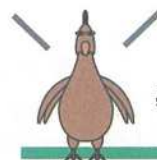
誰もが安心・活躍できる
働き方と職場を
目指そう!



就業規則はありますか？ 就業規則を周知していますか？

チェック！

- ☐ 問題なし
☐ 問題ある(かも)



基本を押さえて！

- 就業規則は、労働条件を定めるほか、会社と従業員がともに守るべき職場のルールを定めた、いわば「職場の憲法」ともいえるものです。
- 就業規則には、始・終業の時刻、休憩時間、休日・休暇など労働時間に関するもののほか、賃金、退職に関することなどを定めておかねばなりません。
- 就業規則を作成・変更するには、
①過半数組合または過半数代表者から意見を聴く
②労基署に届け出る
という手順を踏まなければなりません。
- 就業規則は、その内容を従業員に知らせて初めて効力が発生します。



ココもチェック！

就業規則の周知についてこんな判例があります

〔フジ興産事件・最判平成15.10.10〕

● 事案の概要 ●

会社は、新たな就業規則に懲戒解雇事由を定め、所轄労基署に届け出たが事業場に備え付けていなかった。会社は新就業規則に基づき、従業員Aを懲戒解雇したが、Aは本件懲戒解雇は無効と訴えた。

● 判決の要旨 ●

会社が従業員を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する。就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を、適用を受ける従業員に周知させる手続が採られていることを要する。このことを認定しないまま本件懲戒解雇は有効であると判断した原審には審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法がある。



詳しくは次頁で解説

関連 サブテキスト「やさしい職場の人事労務と安全衛生の基本」第4章参照

記載例

1 就業規則の機能

◆就業規則は以下のような機能を持っています。就業規則を通じて会社の労務管理の適正化を図るためには、これらの機能を十分理解しておくことが求められます。

- ① 労働条件の見える化により、会社の労働条件が労基法等の労働者保護法令を下回っているか（この場合は直ちに同一水準まで引き上げる必要があります）、同水準か、それを上回っているか、一目瞭然となります。
- ② 多数の従業員を雇用して事業を営む中で、労働条件の統一的かつ公平な管理が可能となります。
明確な規定があれば、誰が労務管理を担当しても同一の内容になるし、従業員も予見可能となります。
- ③ 労働条件が曖昧だと従業員は不安になります。また服務規律や懲戒の規定により、従業員は何をすべきか、何をしてはいけないかが明確になりますので、安心して働くことができるし、良好な労使関係の構築にも役立ちます。
- ④ 労働条件を明確にしていないと無用なトラブルが発生しやすくなります。トラブルが発生すると解決までに多大な時間と労力を要し、職場の雰囲気を害することになります。
- ⑤ 働き方改革の流れに即し法に適合した就業規則があることは、男女問わず優秀な人材の確保・定着に必要不可欠です。

◆労基法はこのような就業規則の重要な機能に着目し、労基法92条1項において、「就業規則は法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。」と規定し、就業規則の内容の限界を設定するとともに、所轄労基署に届けさせることにより行政的な監督を実施することとしています。

2 10人以上を雇ったら、就業規則を作成し届け出なければならない

◆人を雇った職場にはルールが必要です。そのルールは、従業員全員に一律に適用するためにも、また、その内容を知らせるためにも、書面化しておきます（書面化しないでおいたり、恣意的に運用していたりすると、トラブルの元となります）。

◆特に、常時10人以上*の従業員を雇用する事業場は、所定の事項（次頁の表参照）について就業規則を作成し、過半数組合または過半数代表者の意見書を添えて、所轄の労基署に届け出なければなりません（労基法89）。

*常時10人以上

時として10人未満になることはあっても、常態として10人以上（パートタイマーやアルバイト、管理職も含みます）の場合をいいます。繁忙期にのみ臨時にアルバイトを雇った結果、一時的に10人以上となるような場合は含まれません。

3 就業規則を作成（変更）する際の留意点

- ◆就業規則を作成（変更）する場合には、①過半数組合または過半数代表者から意見を聴く*、及び②労基署に届け出る、といった手続をキチンと踏まなければなりません。
- ◆就業規則は、各条文が適用される範囲（例：賞与や退職金規程が正社員以外のパートタイマーにも適用されるのかなど）を意識して作成することが大切です。



過半数組合または過半数代表者から意見を聴く*

意見を聴く手続を踏んでおけば、労基法違反に問われることはないことを意味するものです。就業規則の作成・変更に従業員の意見を反映させる道を開いているものと解されています。なお、同意を得ることまで義務付けているものではありません。

サブテキスト

全訂版

やさしい

職場の人事労務と 安全衛生の基本



公益社団法人 全国労働基準関係団体連合会