

就業規則の押えどころ

就業規則を作成にあたり、労働基準法で次の内容が絶対的必要記載事項として定められています。

○労働時間関係

- ・ 始業、終業の時刻
- ・ 休憩時間（その長さと与え方）
- ・ 休日（その日数と与え方）
- ・ 休暇（年次有給休暇、産前産後の休暇、育児休暇、代替休暇等）
- ・ 交替制労働における就業時転換に関する事項（交替期日、交替順序等）

○賃金関係

- ・ 賃金（臨時の賃金等は除く）の決定、計算方法
- ・ 賃金の支払いの方法
- ・ 賃金の締め切り、支払いの時期
- ・ 昇給に関する事項

○退職関係

- ・ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

次に、必ずしも規定する必要はないが、制度として行う場合には記載しなければならない相対的必要記載事項は、次の項目です。

○賃金関係

- ・ 退職手当に関する事項（適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算&支払いの方法と時期等）
- ・ 臨時の賃金等及び最低賃金額に関する事項

○その他

- ・ 労働者の食費、作業用品その他の負担に関する事項
- ・ 安全&衛生に関する事項
- ・ 職業訓練に関する事項
- ・ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ・ 表彰&制裁の種類と程度に関する事項
- ・ 当該事業場の労働者のすべてに適用する定めをする場合、これに関する事項

これらを踏まえて、従業員とのトラブルをできるだけ避けるために、就業規則の作成のときに、最低限押えるべきポイント 20 をご説明します。

ポイント 1 : 正社員、パート、アルバイト等の適用範囲を明確にしていますか！

パート等の方については、別の就業規則を作成するのも一案です。

ポイント 2 : 試用期間中の解雇の定めを明記していますか！

事由の最後に、「その他の事由による本採用をすることが不相当と認めたとき」の項目をお忘れなく。

ポイント 3 : 業務内容の変更や配置転換があることについて明記していますか！

ポイント 4 : 遵守事項（職務専念義務、秩序遵守義務等）を明確に定めていますか！

ポイント 5 : セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの禁止を定めていますか！

ポイント 6 : 個人情報保護等の危機管理を定めていますか！

ポイント 7 : 遅刻・早退・欠勤等の手続きを明記していますか！

ポイント 8 : 業務上の都合により始業・終業時間&休憩時間を変更することがあることを明記していますか！

ポイント 9 : 法定休日となる日を特定していますか！

法定休日以外の休日出勤の割増は、3割5分でなく2割5分で問題ありません。

ポイント 10 : 業務上の都合により休日を振替えることを明記していますか！

ポイント 11 : 業務上の都合により所定労働時間を超えて又は所定休日に労働させることがあることを明記していますか！

36 協定を締結し所轄労働基準監督署に提出することをお忘れなく。

ポイント 12 : 年次有給休暇、産前産後の休業、育児・介護休業、育児時間・生理休暇、子の看護・介護休暇および母性健康管理の措置を定めていますか！

労使協定により育児・看護休業及び子の看護・介護休暇の対象者を絞り込むことをお忘れなく。

ポイント 13 : 「経営上及び同一労働同一賃金」の視点で諸手当の種類はできるだけ少なめに！

業績不振で一度決めた手当を廃止することは、なかなかできません。

業績が良い時は、賞与等で従業員に還元するのも一案です。

ポイント 14 : 年次有給休暇以外の休暇は、無給としていますか！

年次有給休暇は有給の規定がありますが、それ以外は有給の規定はありません。

ポイント 15 : 遅刻・早退・欠勤等をしたときの減給を明記していますか！

ポイント 16 : あえて「昇給」とはせず、「賃金の改定」とし、会社の業績等で昇給、現状維持、降給があることを明記していますか！

賃金の改定は、本人の業績のみならず、会社の業績によっても左右されることがあることを従業員の皆さんにもご理解していただくためです。

ポイント 17 : 定年に関して「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に適合していますか！

ポイント 18：解雇の事由を具体的に明記していますか！

事由の最後に、「その他前各号に準じるやむを得ない事由があったとき」の項目をお忘れなく。

例えば、裁判で解雇が許されるかどうかの判断は、就業規則にこの解雇事由があるかどうかで判断されますのでとても大切です。

ポイント 19：健康診断（採用時、1 回／年等）を定めていますか！

従業員の健康に気を配るのも経営者にとって重要な事項です。

ポイント 20：懲戒の種類と事由を定めていますか！

事由の最後に、「その他前各号に準じる不適切な行為があったとき」等の項目をお忘れなく。

例えば、会社が懲戒処分をしようとするときには、あらかじめ就業規則に懲戒の種類と事由が記載されていることが大前提です。もし、懲戒解雇の有効無効が裁判で争われたときも就業規則の懲戒解雇の事由の確認からスタートしますので、この点からも記載はとても大切です。

以上