1 就業規則と周知義務

Q 就業規則を見たことがないが、なくてもよいのか

A 規模10人以上の事業所には作成・届出義務がある

法律のポイント➔ 規模10人以上の事業所には作成・届出義務があり、制定・変更にあたっては労働者の意見聴取義務がある。（労基法第89条・90条）

解　説

規模10人以上

作成・届出義務があるのは「常時10人以上の労働者を使用する」事業所である。労働者数が時期によって変動する場合もあるが、「常態として」10人以上であるか否かで判断する。当然、労働者数にはパートも含まれる。規模10人未満であっても作成・周知が望ましい。

記載内容

絶対的必要記載事項（必ず記載すべき事項）

（1）労働時間　　始・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制の場合は就業時転換に関する事項
（2）賃金（臨時の賃金を除く）決定、計算方法、支払方法、締切、支払時期、昇給に関する事項
（3）退職に関する事項

相対的必要記載事項（定めがあれば必ず記載すべき事項）

（4）退職手当　　適用範囲、決定、計算方法、支払時期に関する事項
（5）賞与、その他手当に関する事項
（6）最低賃金に関する事項
（7）労働者の食費、作業用品その他の負担に関する事項
（8）安全衛生に関する事項
（9）職業訓練に関する事項
(10) 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
(11) 表彰及び制裁の種類、程度に関する事項
(12) その他当該事業場の全労働者に適用される定めに関する事項

任意的記載事項（記載が任意である事項）

上記以外で法令や労働協約、公序良俗に反しない事項

上記については、それぞれ別規則とすることもできる。

一般的には、定年、資格制度、旅費規程など賃金と関連する事項を規定する例が多い。

法令等の周知義務

就業規則・労使協定・労使委員会の決議を労働者に周知しなければならない。（労基法106条）

周知の対象項目

①就業規則
②貯蓄金管理（法第18条）
③購買代金などの賃金控除制度（法第24条）
④1カ月単位の変形労働時間制（法第32条の2）
⑤フレックスタイム制（法第32条の3）
⑥1年単位の変形労働時間制（法第32条の4）
⑦1週間単位の非定型的変形労働時間制（法第32条の5）
⑧一斉休憩の適用除外（法第34条）
⑨時間外・休日労働（法第36条）
⑩時間外労働分も見込んだ事業場外労働のみなし労働時間制（法第38条の2）
⑪現行通り11の専門的業務に限定される裁量労働制（法第38条の3）
⑫年次有給休暇の計画的付与制度（法第39条）
⑬年次有給休暇取得日の賃金を健康保険の標準報酬日額で支払う制度（法第39条）
⑭新裁量労働制にかかる委員会の決議内容（法第38条の4）

周知の方法（いずれかの方法）

①常時各作業場の見やすい場所への掲示又は備え付け
②書面の交付
③磁気ディスク等に記録した内容を常時労働者が確認できる機器の各作業場への設置

変形労働時間制との関連

変形労働時間制を実施する場合には、就業規則に記載すべき事項がある。→変形労働時間制（21Ｐ）

育児・介護休業との関連等

育児・介護休業は就業規則上の休暇として取り扱われるので有給・無給を含めて記載を要する。この場合、本則にその旨を記した上で別規則とすることもできる。→育児休業（53Ｐ）

なお、パートのみを適用対象として別規則を作る場合にも、本則にその旨を記することを要する。

意見聴取義務

作成または変更に当たっては、労働者の意見聴取義務があり、労基署への届出に際して意見書の添付を要する。

（1） 意見聴取の相手方
：過半数労働組合又は過半数労働者代表である。なお労働者数にはパートも含まれる。
（2） 過半数労働者代表の選出方法
：民主的手続きを要する。 →労使協定（29Ｐ）
（3） 聴取の程度等
：協議による決定や同意を必要とするものではなく反対意見であっても意見を聴けば、届出は受理される。

不利益変更

合理的理由のない一方的な不利益変更の場合は、複雑な法律上の争いとなる。〔最高判・秋北バス事件　参照〕

苦情受付

民間職業紹介に係わる苦情は、原則ハローワークで対応。
ハローワーク紹介に係わる苦情は、都道府県の職業安定課で対応。
（2000年４月1日以降は新設の都道府県労働局が対応）

罰則

作成・届出義務違反は30万円以下の罰金

＜参照条文＞　労基法　89、90、106、120