

働き方改革で多様な就業規則を

就業規則の作成は労働基準法で定められているだけでなく、時代と共に変わる社会・労働環境に応じて、その時代に即応した健全で近代的な労使関係を構築するための内容を盛り込んだものに改正・変更していく必要があります。

労働基準法第 89 条では常時 10 人以上使用する使用者は、就業規則を作成し、又は変更した場合には行政官庁に届け出なければならないと定めています。

労基法では、絶対的記載事項（必ず定めておく事項）と相対的記載事項（定めをする場合には規定しておかなければならない事項）とを規定しています。

● 就業規則の記載事項

■ 絶対的記載事項・・・必ず記載すべき事項

- ①始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替就業の場合の就業時転換に関する事項
→子の看護休暇、介護休暇は「休暇」であるため絶対的記載事項となる。
- ②賃金の決定、計算、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（解雇の事由を含む） 高年齢者継続雇用措置も含まれる。

■ 相対的記載事項・・・定めをする場合には必ず記載すべき事項

- ③の 2 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ④臨時の賃金等、最低賃金額に関する事項
- ⑤食費、作業用品その他の負担等に関する事項
- ⑥安全及び衛生に関する事項
- ⑦職業訓練に関する事項
- ⑧災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑨表彰及び制裁（その種類及び程度）に関する事項
- ⑩前各号のほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合、これに関する事項（旅費に関する事項を含む）

■ 任意的記載事項・・・労基法に拘束されない事項

労働基準法では就業規則への記載事項として絶対的記載事項（必ず記載すべき事項）と相対的記載事項（定めをする場合には必ず記載すべき事項）とを列挙している。

上記には触れられていない任意的な記載事項として次のようなものが挙げられる。
むしろこれらの項目がいかに充実しているかが大切な要件である。

- ① 服務規律、誠実勤務、守秘義務、指揮命令等に関する事項
- ② 人事異動に関する事項（配転・転勤・出向・派遣・転籍）
- ③ 施設管理、信用保持、秩序維持等に関する事項
- ④ 競業・兼業・副業に関する事項
- ⑤ 職務上の発明発見の取扱いとその対価に関する事項
- ⑥ 職務区分、職制に関する事項
- ⑦ 相互協力関係、能率維持に関する事項
- ⑧ パワハラ・セクハラ・マタハラに関する事項
- ⑨ 情報管理に関する事項

➤ 各種助成金と就業規則の整備・改正について

雇用関係の各種助成金制度を有効に活用する際には、就業規則の整備・改正が必要です。
該当する事項の確認が求められます。



紫陽花 色は青から赤紫へ変化している



紫陽花の八重咲く如く 万葉集（20）

Photo 2017/06/14

