

本日のテーマ

就業規則

ついて

あわ—ず福井通信

増刊号 No.15



今回は「働き方に関する会社と社員の約束事」でありながら、あまり重要視されていない**就業規則**について、概要と注意点を見ていきましょう！

【労働基準法第89条】では、以下のように定めています。

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、一定の事項について**就業規則を作成し、行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出**なければならない。それらの事項を**変更した場合**においても、**同様**とする。

そもそも作っていないとか、作ったまま放置になっていませんか



私の会社は大丈夫かな？



1. 一般的な注意事項

- ・就業規則は、労働者への**周知**がなければ法的効果が認められません。つまり違法！
- ・**常時10人以上**の労働者には、パート、アルバイトも含まれます。
- ・作成は**原則事業場単位**で（例：本社と工場）

2. 就業規則がないとトラブルに発展することも！

社員の欠勤に対処できない？ 欠勤に関して、就業規則がないと賃金と休業・退職という面で対応が難しくなります。例えば以下

- ・遅刻や欠勤について根拠がないと、控除することができない可能性があります。

- ・従業員が精神的な理由などで長期欠勤した場合、就業規則がないと休業の期間や退職の時期が明確でないため、円満退職になりづらいケースが考えられます。

※これらは、裏を返せば、働く人にとっては恣意的な処遇をされる危険があります。



突然の社員の退職に対処できない？ 法律上（民法）では従業員は退職を申し出て2週間後には会社を辞めることができます。しかし実際の引継ぎなどの準備期間を考慮すると2週間では難しい場合も少なくないでしょう。就業規則では、会社のルールとして退職についての取り決めをすることができますが、そもそも就業規則がないと、法律上の規定が優先され、突然の退職申出を拒否できません。



懲戒免職を行うことができない。

業務上の怠慢や不誠実な勤務など、会社が従業員を雇用することでなんらかの不都合が生じた場合、懲戒免職や減給などの処分が考えられます。しかし、会社のルールである就業規則がない場合は、会社の都合で懲戒解雇することができません。就業規則なしで懲戒解雇を行った場合、もともとルールがないので、不当解雇として訴えられる可能性もあります。

雇用関係助成金の申請ができないことがある。

雇用関係助成金とは、厚労省による公的な給付金のことです。要件を満たせば、企業は助成金を申請し受け取ることができます。この申請のための要件として就業規則の作成と備え付けが含まれていることも少なくないです。



3. その他手続き上の注意点、記載事項など

・就業規則の届出には、労働者代表の意見書を添付しなければなりません。「同意」は求めているので、全面的に反対の意見があっても受理されます。逆に就業規則の内容に従業員に不利益に変更する場合、個別に労働者1人1人の「合意」が必要なので、安易に作成しないように気を付けないといけません。



【就業規則の絶対的 necessary 記載事項】※これらの項目は絶対規定が必要

・始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、シフト制の場合の就業時転換、賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期、昇給、退職・解雇に関する事項

【就業規則の相対的 necessary 記載事項】※これらの項目は定めたら記載が必要

・退職手当や臨時の賃金に関すること、労働者への食費、作業用品などの負担内容、災害補償及び業務外の傷病扶助、表彰及び制裁の定め等々



あわーず福井

訪問看護リハビリステーション
居宅介護支援ステーション

〒910-0005 福井市大手2-15-11

TEL 0776-50-2507

FAX 0776-50-2587

MAIL fukui@ours-sr.co.jp

- ① 365日24時間体制（土日祝日訪問OK!）
- ② 訪問リハビリあり
（理学療法士・作業療法士・言語聴覚士在籍）
- ③ 小児・終末期・精神 対応可能！
- ④ 土日祝日追加料金は無料！
- ⑤ 複数往診医と連携あり！
- ⑥ 訪問先までの交通費は無料！
- ⑦ 福井市・鯖江市・越前市・坂井市・勝山市
永平寺町・あわら市・大野市全域対応！
訪問エリア拡大中（エリア外も応相談）