

はじめに：就業規則セルフチェックポイントについて

- 働き方改革の進展や深化を受けて、事業所内のルールに変更はありませんか。働き方改革の実効性をより高めるために法令の改正が行われてきています。事業所内のルールはチャッチアップできていますか。貴所就業規則はいかがでしょう。

- この資料は、使用者である皆様が、自律的に、自己確認するための「きっかけ」にしていただけとおもい、作成しました。掲げたポイントは、筆者の最近の経験に基づくものであり、網羅的なものではありません。厚労省が公表している「モデル就業規則」をサンプルとして引用し、各所就業規則においてチェックが必要ではないかと感じている条文を示しました。個別の規定につきましては、各所の状況に応じて作成し又は改定するものです。各所の状況によっては対応が不要であったり、該当しないポイントも含まれています。

就業規則へ反映-----

例えば、御社に勤める労働者に係る、恒久的な制度として

- 始業時刻を選択できるようにする
- 労基法規定の有給休暇とは別に、特別な「〇〇休暇」を設ける
- 副業・兼業を認めることにする
- 有期雇用社員を、無期雇用社員や正社員に転換する制度を設ける
- 有期雇用社員についても賞与を支給する

Rev.3

| 条 | 内 容 | 確認ポイント・根拠 |
|----------|----------------|-------------------------------------|
| 1 | 目的 | |
| 2 | 適用範囲 | |
| 3 | 規則の遵守 | |
| 4 | 採用手続 | |
| 5 | 採用時の提出書類 | |
| 6 | 試用期間 | |
| 7 | 労働条件の明示 | 労働基準法施行規則第5条改正（2024.4.1施行）対応 |
| 8 | 人事異動 | |
| 9 | 休職 | |
| 10 | サービス | |

注) 「条」は、厚生労働省モデル就業規則令和5年7月版による。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf>

© 2023 SR office 620 (ロク・ニ・ゼロ)

| 条 | 内 容 | 確認ポイント・根拠 |
|----|------------------------------|--|
| 11 | 遵守事項 | |
| 12 | 職場のパワーハラスメント禁止 | 労働施策総合推進法第30条の2 ハラスメント行為者に対する処分等、68条（懲戒の理由）との 整合性確認 |
| 13 | セクシャルハラスメント禁止 | 均等法第11条 ハラスメント行為者に対する処分等、68条（懲戒の理由）との 整合性確認 |
| 14 | 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント禁止 | 均等法第11条の3、育児・介護休業法第25条 ハラスメント行為者に対する処分等、68条（懲戒の理由）との 整合性確認 |
| 15 | その他あらゆるハラスメント禁止 | ハラスメント行為者に対する処分等、68条（懲戒の理由）との 整合性確認 |
| 16 | 個人情報保護 | 個人情報の保護に関する法律改正（2023.4.1施行） セクハラ、パワハラ等の相談事項の扱い |
| 17 | 始業及び終業時刻の記録 | 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置 に関するガイドライン |
| 18 | 遅刻、早退、欠勤等 | |
| 19 | 労働時間及び休憩時間 | 労働時間短縮措置、選択勤務時間帯制の導入等をした場合 |
| 20 | 休日 | |

注) 「条」は、厚生労働省モデル就業規則令和5年7月版による。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf>

© 2023 SR office 620 (ロク・ニ・ゼロ)

| 条 | 内 容 | 確認ポイント・根拠 |
|----|------------------|------------------------------|
| 21 | 時間外及び休日労働 | |
| 22 | 勤務間インターバル（導入の場合） | 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法 |
| 23 | 年次有給休暇 | 労基法第39条第7項 |
| 24 | 年次有給休暇の時間単位での付与 | |
| 25 | 産前産後の休業 | |
| 26 | 母性健康管理の措置 | |
| 27 | 育児時間及び生理休暇 | |
| 28 | 育児・介護休業、子の看護休暇等 | 育児・介護休業法（2022年10月から産後パパ育休制度） |
| 29 | 不妊治療休暇 | |
| 30 | 慶弔休暇 | |

注) 「条」は、厚生労働省モデル就業規則令和5年7月版による。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf>

© 2023 SR office 620 (ロク・ニ・ゼロ)

| 条 | 内 容 | 確認ポイント・根拠 |
|-----------|-------------|---|
| 31 | 病気休暇 | |
| 32 | 裁判員等のための休暇 | |
| 33 | 賃金の構成 | |
| 34 | 基本給 | |
| 35 | 家族手当 | |
| 36 | 通勤手当 | |
| 37 | 役付手当 | |
| 38 | 技能・資格手当 | |
| 39 | 精勤手当 | |
| 40 | 割増賃金 | 労基法第37条第1項・第4項 2023年4月1日以降、中小企業においても、月60時間を超える時間外労働については、割増賃金率は5割以上 2017年民法改正対応・未払い賃金等請求権の時効・当面3年へ |

注) 「条」は、厚生労働省モデル就業規則令和5年7月版による。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf>

| 条 | 内 容 | 確認ポイント・根拠 |
|-----------|-----------------------|-------------------|
| 41 | 1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算 | |
| 42 | 代替休暇 | 労基法第37条第3項 |
| 43 | 休暇等の賃金 | |
| 44 | 臨時休業の賃金 | |
| 45 | 欠勤等の扱い | |
| 46 | 賃金の計算期間及び支払日 | |
| 47 | 賃金の支払と控除 | |
| 48 | 賃金の非常時払い | |
| 49 | 昇給 | |
| 50 | 賞与 | |

注) 「条」は、厚生労働省モデル就業規則令和5年7月版による。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf>

© 2023 SR office 620 (ロク・ニ・ゼロ)

| 条 | 内 容 | 確認ポイント・根拠 |
|-----------|-----------------------|--|
| 51 | 定年等 | 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条の2 |
| 52 | 退職 | |
| 53 | 解雇 | |
| 54 | 退職金の支給 | |
| 55 | 退職金の額 | |
| 56 | 退職金の支払方法及び支払時期 | |
| 57 | 無期労働契約への転換 | 契約法第18条 労働基準法施行規則改正（2024年4月1日施行）対応 労働条件通知書と就業規則規定の整合性の確認要 001156050.pdf (mhlw.go.jp) |
| 58 | 遵守事項 | |
| 59 | 健康診断 | |
| 60 | 長時間労働者に対する面接指導 | 安衛法第66条の8第1項 |

注) 「条」は、厚生労働省モデル就業規則令和5年7月版による。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf>

© 2023 SR office 620 (ロク・ニ・ゼロ)

| 条 | 内 容 | 確認ポイント・根拠 |
|----|----------------|--|
| 61 | ストレスチェック | 安衛法第66条の10第1項 |
| 62 | 健康管理上の個人情報の取扱い | 個人情報保護法改正（2023.4.1施行） |
| 63 | 安全衛生教育 | |
| 64 | 災害補償 | |
| 65 | 教育訓練 | |
| 66 | 表彰 | |
| 67 | 懲戒の種類 | |
| 68 | 懲戒の事由 | |
| 69 | 公益通報者の保護 | 公益通報者保護法 令和4年6月1日以降、常時使用する労働者の数が301名以上の事業者においては、法定指針で定める事項を内部規程において定め、当該規程の定めに従って運用する法律上の義務が課されているところ（常時使用する労働者の数が300名以下の事業者においては努力義務） |
| 70 | 副業・兼業 | 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」 （平成30年1月策定、令和2年9月及び令和4年7月改定） 「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」 （令和2年9月1日付け基発0901第3号） |

注) 「条」は、厚生労働省モデル就業規則令和5年7月版による。

厚生労働省・モデル就業規則令和4年11月版から抜粋

（育児・介護休業、子の看護休暇等）

第28条 労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、**出生時育児休業**、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児・介護休業等の取扱いについては、「**育児・介護休業等に関する規則**」で定める。

筆者注)

上記例では、育児・介護休業等の取扱いについては、規定事項が膨らみ、規則としてのバランスを欠くなど体裁や運用上の理由等から就業規則とは別に「育児・介護休業等の関する規則」を設けることをイメージしている。就業規則に根拠条文をおいて紐付けを行っている。別に設けた「育児・介護休業等の関する規則」は就業規則の一部であり届出の対象。

厚生労働省HP：育児・介護休業等に関する規則の規定例があります。

[000685055.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/000685055.pdf)

育児休業等のルール（事業者の考慮事項）

| 養育する子の年齢等 | 対応・措置 | 根拠法 |
|------------------------|--|--|
| 従業員に妊・産婦がいる | 解雇制限 産前休業 産後休業 軽易な業務 法定時間外労働免除 休日労働免除 深夜労働免除 | 労基法19条 労基法65条1項 労基法65条2項 労基法65条3項 労基法66条1,2,3項 労基法66条1,2,3項 労基法66条1,2,3項 |
| 6週間以内に出産する予定の従業員がいる | 産前休業 | 労基法65条1項 |
| 出産後8週間以内の子を養育する従業員がいる | 産後休業 出生時育児休業 | 労基法65条2項 育介法9条の2 |
| 1歳に満たない子を養育する従業員がいる | 育児時間 育児休業 ④始業時刻変更等措置（努力） | 労基法67条 育介法5条1項 育介法24条1項1号 |
| 1歳6箇月に満たない子を養育する従業員がいる | 育児休業 ①育児休業制度 又は④始業時刻変更等措置（努力） | 育介法5条2項 育介法24条1項2号 |
| 2歳に満たない子を養育する従業員がいる | 育児休業 ①育児休業制度又は ④始業時刻変更等措置（努力） | 育介法5条3項 育介法24条1項2号 |

育児休業等のルール（事業者の考慮事項）

| 養育する子の年齢等 | 対応・措置 | 根拠法 |
|-----------------------------|--|--|
| 3歳に満たない子を養育する従業員がいる | 所定外労働制限 短時間勤務制度 ①育児休業制度又は④始業時間等変更措置（努力） | 育介法16条の8 育介法23条 育介法24条1項2号 |
| 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員がいる | 看護休暇制度 法定時間外労働制限 深夜業制限 追加措置（努力義務） 従業員の申出に基づき、 労基法の有給休暇制度、育介法16条の2の看護休暇制度とは別に育児目的の休暇を与える措置等 『3歳から小学校就学始期に達するまで』の子を養育する従業員について ①育児休業制度（努力） ②所定外労働制限（同） ③短時間勤務制度（同） 又は④始業時間等変更措置（同） | 育介法16条の2 育介法17条 育介法19条 育介法24条1項 育介法24条1項3号 |

| 養育する子の年齢等 | 対応・措置 | 根拠法 |
|-------------------------------|---|-----|
| <p>育休給付金は子供が何歳になるまで受給できる？</p> | <p>育児介護休業法では、 （原則規定）子が1歳に到達する日前までの育児休業取得について育児休業給付金を支給するとしている。保育所等に入れなかったなどの理由要件を満たすときは、1歳半さらに2歳に到達する日前まで育児休業を延長（育児休業給付のある休業）する。</p> <p>それでは2歳到達以降は？</p> <p>日本年金機構のHPから： 育児休業に準ずる措置による休業であること、その他要件を満足しているときに、会社を通して社会保険料の免除申請をすることで3歳までの免除を認める。 但し、育児休業給付は最長で2歳到達日前までの制度。</p> | |

| | 制度あり | 備考 | | |
|-------------------|----------------------|--|---------|-----------|
| 定年制度 | 94.4 % | 定年年齢60歳 | 定年年齢65歳 | 定年年齢66歳以上 |
| | うち『一律に定めている』96.9 % ⇒ | 72.3 % | 21.1 % | 3.5 % |
| 退職金制度 (一時金・年金) | 83.9 % | <p>同一労働・同一賃金の観点から、「退職金制度」や「賞与制度」についても点検をしておきましょう。</p> <p>恒常的な制度を設ける場合は、就業規則等に規定することになります。</p> <p>「退職金制度」は、無期雇用の正社員についてのみ適用していた事業所も多かったとおもいますが、人材確保・定着のためや働き方改革の進展・深化を受けて、「退職金制度」や「賞与制度」の適用拡大や、制度の根本的な見直しを行う事業所が認められるようになってきています。御社ではいかがですか。</p> <p>キャリアアップ助成金等の支給要件の一つに、「退職金制度」または「賞与制度」をあげているものがあります。</p> | | |
| 賞与制度 | 87.9 % | | | |

出典: [令和4年就労条件総合調査 結果の概況 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)

常用労働者が30人以上を雇用する事業所を対象とする。約6000社に調査依頼を行い、約60%の回答をもとに分析。令和4年1月1日現在の調査結果、令和4年10月の公表。

（作成及び届出の義務）

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

絶対的必要記載事項

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働日と一日以上にかかり、又は一日に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

相対的必要記載事項

- 三の二 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
- 四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、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においては、これに関する事項

□ 就業規則とは

労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関することや、職場内の規律などについて定めた職場における規則集です。就業規則は、企業単位ではなく事業場単位で作成するものです。

当該職場の責任者（使用者）が、職場の規律維持（秩序維持）のために作成します。作成や変更にあたっては、労働者の意見を聞くプロセスがあります。内容が合理的で、適正に作成された就業規則は当該事業場内において効力を持ちます。

□ 労使双方の役割

労使双方が、就業規則を守ることで、労働者が安心して働くことができ、労使間の無用のトラブルを防ぐことができます。

□ 就業規則の効力

就業規則は（使用者のおもいを反映したものとすることができるとはいえ）法令や労働協約に反してはいけません。（労基法92条）

また、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効になります、当該部分は就業規則の定めに従います。

（労基法93条、労契法12条）もちろん公序良俗に違反する規定も無効です。

□ 就業規則の周知

就業規則は、各所の見やすい場所への提示、備え付け、書面を交付することなどの方法で、労働者に周知しなければなりません。（労基法106条）

使用者が作成したものの、自身の机の引き出しにしまっておいたのでは効力が否定されることがあります。

□ 就業規則に規定しておくべき事項

規定すべき事項については、労基法89条に列挙されています。
1号から3号は「絶対的必要記載事項」となっています。

3号の2から10号は「相対的必要記載事項」となっています。

「定めをする場合」には、就業規則に盛り込んでおいてくださいというものとなっています。

事業所によっては、退職金制度のないところもありますし、賞与制度がなかったり、経営状況に応じて不定期で支払われているような事業所では就業規則に、ルールとして書き込むことができないからです。

□ その他

就業規則に何を規定するかについて、上記労基法89条の他に規定はありません。同条10号の規定をみてみましょう。

10 前各号に掲げるもののほか、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においては、これに関する事項

目安としては、服務規律を含め広く労働契約上の権利義務となり得る労働者の取扱いに係る事項は、就業規則のなかで規定し、労使で共有しておく。

労働者に義務付ける事項、労働者の権利として付与する事項などの定めです。

（労働基準法の実務相談：全国社会保険労務士会連合会編・中央経済社を参照）

労働契約法からの抜粋：既規定の変更を行う際の留意事項・労働者に不利益となる変更 （就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によつては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する部分を除き、この限りでない。

（就業規則の変更に係る手続）

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働者（第八十九条及び第九十条の定めるところによる）

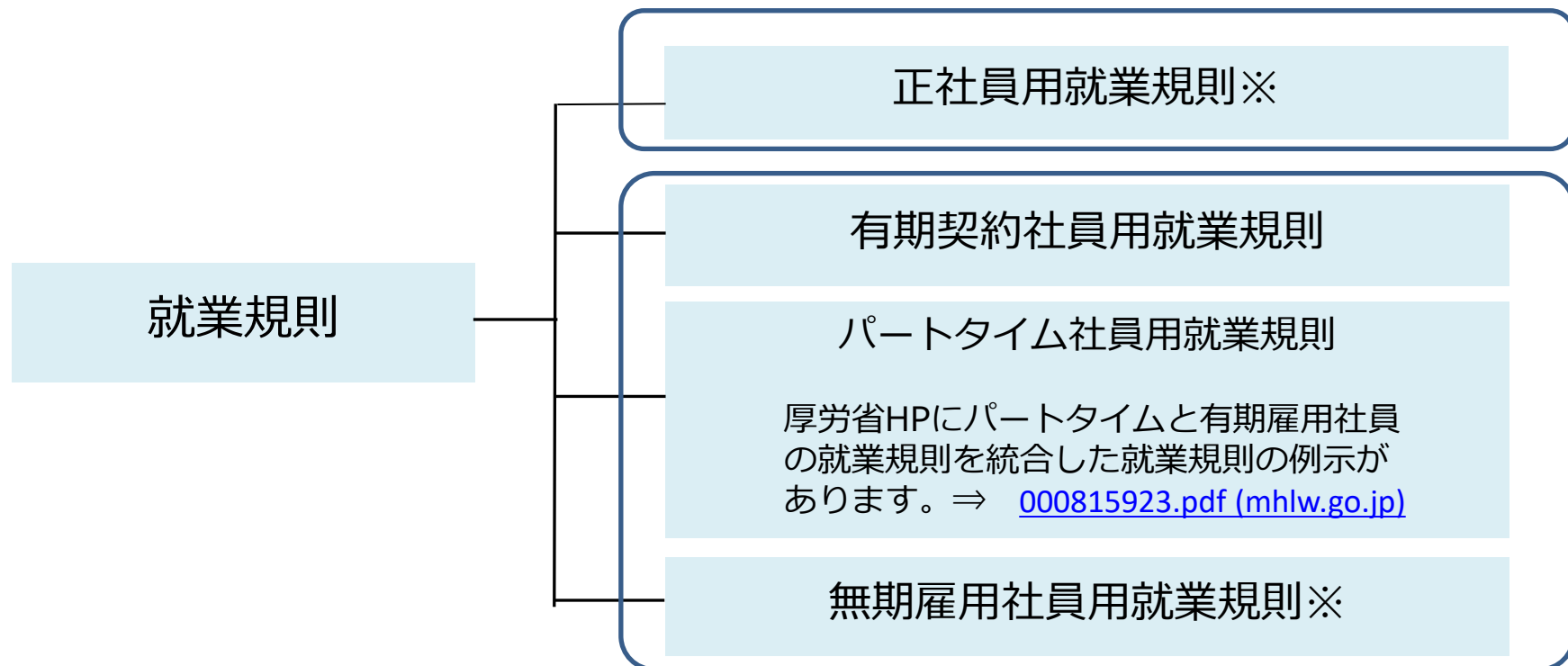
（就業規則違反の労働契約）

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

（法令及び労働協約と就業規則との関係）

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

9条から、労働者にとって不利益となる変更はできないとするが、10条により、10条の規定を満足するときは「9条の限りではない」（変更もできる）となっています。



雇用形態ごとに労働条件・責任・待遇等が異なる場合、労働者に適用される「規則」は異なります。一つの就業規則のなかで、雇用形態別に書き分ける方法もありますが、雇用形態別に就業規則を作成しておくことは、わかりやすく、好ましいことです。

例えば、

有期社員を正社員化するとき

有期社員（有期契約社員用就業規則適用）⇒ 正社員化（正社員用就業規則適用）

有期社員を無期転換するとき

有期社員（有期契約社員用就業規則適用）⇒ 無期転換（無期雇用社員用就業規則適用※）

※ 正社員とは？ 無期雇用社員とは？ 各所の定義によります。各所で定義ください。

定義が異なる場合は、規則も別立てとなるものです。© 2023 SR office 620（ロク・ニ・ゼロ）