

就業規則は労使間のルールブックです

Q 就業規則について教えてください。

A 就業規則は労働時間や賃金などの労働条件、職場の服務規律などを定めて書面化したものです。

労働基準法では常時 10 人以上（支店や店舗ごとの人数）の労働者を使用する事業所は、就業規則を必ず作成しなければなりません。

作成した就業規則に従業員に周知し、従業員の過半数代表者の意見書を添付して、所轄の労働基準監督署に届出を行うこととなります。労働者には、正社員の他にパートやアルバイトも含まれます。就業規則は全ての労働者に適用するように作成する必要があります。

ただし、勤務体系などが異なり別の定めをする必要がある場合には、一部の労働者に対してのみ適用される別個の就業規則を作成することも可能です。

就業規則は、事業所の実態に合わせて自由に作成することもできますが、必ず記載しなければならない事項があります。

- ①労働時間に関する事項（休憩時間や休日などを含む）
- ②賃金に関する事項（賞与を除く）
- ③退職に関する事項（解雇の事由を含む） の3つです。

就業規則の内容は、法令や労働協約に反することはできません。これらに反する部分は無効となります。また、労働者と合意することなく労働者に不利益な内容に変更することもできません。ただし、不利益な変更であっても就業規則に従業員に周知し、合理的な理由があれば変更できる事もあるとされています。

事業主の立場から考えると、就業規則を作成することは従業員側に有利になるのではないかと思いがちになりますが、会社を守りトラブルを未然に防ぐ労使間のルールブックとなるのも就業規則です。