

CONTENTS	● 企業法務コラム	就業規則を知って活用する	弁護士 森田 博貴
	● 事故コラム	車が盗まれた場合の責任	弁護士 永 渕 友 也
	● 成年後見コラム	申立ての仕方について	弁護士 碓 井 晶 子
	● グレイス・ニュース	セミナー開催のお知らせ(企業法務部・事故専門部)	
	● 法律Q&A	「事故の際の代車代は、全額支払ってもらえるのでしょうか。」	弁護士 永 渕 友 也

TOPICS ✨ 企業法務コラム

就業規則を知って活用する

弁護士
森田 博貴



今月は、就業規則についてお伝えいたします。

1 就業規則とは
 就業規則とは、使用者が従業員の労働条件や服務上の規律等を定めた規則をいい、日本では、常時10人以上の労働者を使用する使用者に対し、就業規則の作成と労働基準監督署への届け出が義務づけられております。就業規則は、「会社の憲法」とも呼ばれるもので、企業内部の統治態様や、従業員の権利義務関係の骨格を規定します。

2 法律や他の労働契約との関係
(1) 法律との関係
 就業規則は、労働契約の一環を為すため、労働基準法よりも労働者に不利な内容を定めることはできません(そのような内容が定められた場合、当該部分は無効となります)。たとえば、仮に就業規則で労働者の月の休日を2日間のみと定めたとしても当該部分無効とされ、労働基準法に従い、1週間に1日は休日を与えなければなりません。

(2) 他の労働契約との関係
 労働者と使用者との間では、就業規則とは別に個別の労働契約を取り交わすことがあります。この際、個別の労働契約で定める労働条件が、就業規則上の労働条件に達しない場合(労働者にとって不利となる場

合)、当該個別労働契約の該当箇所はやはり無効となります。たとえば、就業規則では、労働者に対して週休2日制を謳っておきながら、ある従業員に対して、週休1日制とする合意を取り交わす場合、原則として就業規則よりも労働者にとって不利な条件と判断されるため、無効とされた上、就業規則の基準に従い、当該従業員に対しても会社は週休2日を与えなければなりません。

3 就業規則の作成・変更
 就業規則を作成または変更する際は、労働組合または労働者の過半数を代表する者の意見を聞く必要があります。また、当該変更が労働者に不利益となるものであれば、変更の必要性や変更内容の相当性等の合理性が認められない限り、同変更は無効と判断される場合があります。

4 就業規則の活用
 就業規則は、会社と従業員との基本的な関係を規律するルールです。ですので、会社は、従業員に対して求めるもの、又は、求めないものを細かく規定することで、従業員に対し具体的命令や制裁を課す際の法的根拠を得ることができます。
 就業規則には、なるべく細かく従業員に対する要求事項等を規定することをお勧めします。