

第2回 就業規則を作成する上で、社労士が考える実務的注意事項とは  
～厚労省のモデル就業規則に沿って具体的に見てみましょう その1～

(目的)

第1条

この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）第89条に基づき、株式会社の労働者の就業に関する事項を定めるものである。

- 2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

【第1条 目的】

- 1 この就業規則規程例（以下「本規程例」といいます。）では、労働者の就業に関する事項を定めていますが、その前提にある法令上の基準は、労基法等関係法令に定められています。
- 2 本規程例に労働者の就業に関するすべての事項が定められているわけではありません。本規程例に定めがない事項については、労基法等関係法令の規定によることとなります。
- 3 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なります。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こととなります（労働契約法（平成19年法律第128号。以下「契約法」といいます。）第12条）。また、就業規則は法令又は事業場に適用される労働協約に反してはなりません（労基法第92条）。

追加解説

第1条

- 2 この規則に定める事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

→実務上、法令に定められている努力義務等の扱いをどうするかについての議論は多い

(適用範囲)

第2条

この規則は、株式会社の労働者に適用する。

- 2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。
- 3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

## 【第2条 適用範囲】

1 就業規則は、すべての労働者について作成する必要があります。しかし、就業規則は、必ずしもすべての労働者について同一のものでなければならないわけではありません。同一の事業場であっても、通常の労働者と勤務態様の異なるパートタイム労働者等については、一定の事項について特別の規定を設けたり、別の就業規則を定める

ます。パートタイム労働者等について、規程の一部を適用除外とする場合や全面的に適用除外とする場合には、就業規則本体にその旨明記し、パートタイム労働者等に適用される規定を設けたり、別の就業規則を作成しなければなりません。本規程例では、パートタイム労働者の就業に関する事項について、就業規則本体とは別に定める形式をとっています。

2 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による改正により、2020年4月（中小企業におけるパートタイム労働者、有期雇用労働者については2021年4月）より、パートタイム労働者や有期雇用労働者、派遣労働者の待遇について、職務内容、職務内容・配置の変更範囲等を考慮して、通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けることは禁止されます（パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第30条の3）。これらの法律では、賃金だけでなく、福利厚生、休暇などすべての待遇が対象とされています。パートタイム労働者・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、賃金等について取扱いに違いがある場合、パートタイム・有期雇用労働者から求められたときは、相違の内容及び理由について説明する必要があります。（パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項）。

## 追加解説

- ・フルタイム有期契約者の想定がありません
  - 「別規定に定める」の別規定が無い事が問題になることは多い。また、対象となる就業規則が無いと問題になります
  - ・正社員についての定義があった方が良くもありません
  - 例えば、雇用期間の定めが無く、職務の内容や勤務地に制限が無く基幹的な業務にかかわる者
- その他、次の定義が一般的（別規定または区分けを明確にする必要あり）
- 契約社員：雇用期間が有期契約の者
  - パートタイマー：週の所定労働時間が正社員よりも短い者
  - 嘱託社員：定年退職した後に再雇用された者

## （規則の遵守）

### 第3条

会社は、この規則に定める労働条件により、労働者に就業させる義務を負う。また、労働者は、この規則を遵守しなければならない。

(採用手続)

#### 第4条

会社は、入社を希望する者の中から選考試験を行い、これに合格した者を採用する。

(採用時の提出書類)

#### 第5条

労働者として採用された者は、採用された日から\_\_週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 住民票記載事項証明書
- ② 自動車運転免許証の写し(ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。)
- ③ 資格証明書の写し(ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。)
- ④ その他会社が指定するもの

2前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届け出なければならない。

#### 【第5条 採用時の提出書類】

会社は、労働者の年齢、現住所を確認するに当たり、労働者から戸籍謄本(抄本)や住民票の写しを提出させることは適切ではありません。住民票記載事項の証明書により処理することが適切です。また、提出させる書類については、その提出目的を労働者に説明し、明らかにしてください。

#### 追加解説

- 提出期限 採用された日から\*週間以内 について  
→一律でなく「会社の指定する期日までに提出」でも良いかもしれません
- 誓約書 の提出の検討
- 身元保証書 の提出の検討(人物保証機能と金銭賠償機能)  
→極度額(保証上限額)の明示要(令和)2年4月より改正民法施行)に注意!  
極度額を定めておかなければ、その身元保証自体が無効になるとされています
- 機密保持誓約書 の提出の検討
- 源泉徴収票(歴年内に前職有りの場合)  
扶養控除等申告書  
マイナンバー  
雇用保険被保険者証 についての記載も一般的
- 会社が必要無いと認めた場合はその一部を省略することが有る の記載もあり
- 変更があったときの提出期限については「2週間以内に」等の明確性の検討も

(試用期間)

#### 第6条

労働者として新たに採用した者については、採用した日から\_か月間を試用期間

とする。

2 前項について、会社が特に認めるときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

3 試用期間中に労働者として不適格と認められた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第53条第2項に定める手続によって行う。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

#### 【第6条 試用期間】

1 試用期間を設ける場合にその期間の長さに関する定めは労基法上ありませんが、労働者の地位を不安定にすることから、あまりに長い期間を試用期間とすることは好ましくありません。

2 試用期間中の解雇については、最初の14日間以内であれば即時に解雇することができますが、試用期間中の者も14日を超えて雇用した後に解雇する場合には、原則として30日以上前に予告をしなければなりません。予告をしない場合には、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払うことが必要となります（労基法第20条、第21条）。

#### 追加解説

- 期間について、一般的には3ヶ月から6ヶ月が多い
- 延長も有り得ること（試用期間を延長することが有る）の規定も検討要
- 不適格と認められた者に対する解雇について、試用期間の途中または満了日に行うと規定して、途中での解雇も有り得ることの明示の検討もあり
- 本採用の決定基準として、健康状態、出勤状態、勤務状態、成績等の総合勘案といった理由の明示も検討要
- 有期労働契約に試用期間の設定は意味がないかもしれません

（労働条件の明示）

#### 第7条

会社は、労働者を採用するとき、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を記した労働条件通知書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

#### 【第7条 労働条件の明示】

1 労働者を雇い入れるに際し、労働者に賃金、労働時間、その他の労働条件を明示することが必要です。特に、労働条件を明示するに当たり、次の（1）から（6）までの項目（昇給に関する事項を除く）については、原則書面の交付により明示する必要があります（労基法第15条、労基則第5条）。

（1）労働契約の期間に関する事項

（2）期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（期間の定めのある労働契約を更新する場合に限る）

（3）就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

- (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに交替制により就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (5) 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。）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
- (6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

労働者が以下のいずれかの方法を希望した場合には、当該方法により労働条件の明示を行うことができます。

- ・ ファクシミリを利用して送信する方法
- ・ 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（有線、無線その他の電磁的方法により、符号、音響、又は影像を送り、伝え、又は受けることをいう。以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

※「電子メール等」には以下が含まれます。

- ① Eメール、Yahoo!メールやGmail等のウェブメールサービス
- ② +メッセージ等のRCS（リッチ・コミュニケーション・サービス）や、SMS（ショート・メール・サービス）
- ③ LINEやFacebook等のSNSメッセージ機能

ただし、ブログやホームページへの書き込みのように、特定の個人がその入力する情報を電気通信を利用して第三者に閲覧させることに付随して、当該第三者が当該個人に対し情報を伝達することができる機能が提供されるものについては、「その受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信」には含まれないため、この方法により労働条件の明示を行うことはできません。

さらに、パートタイム・有期雇用労働者については、雇入れに際して、昇給、退職手当、賞与の有無、相談窓口についても文書の交付等により明示しなければなりません（パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項）。

- 2 また、採用内定により労働契約が成立していると解される場合がありますが、この場合には、採用内定に際して、内定者に労働条件を書面で明示する必要があります。

#### 追加解説

- ・ 明示内容が改正される事が多い（2024年4月からの改正有り：就業場所・業務の変更の範囲他）ので注意が必要