

月刊労務パーパ

ふとした疑問はここで解決！

ご意見、ご感想、取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 31

就業規則って何のためにあるの？

労働者がいつでも見れる状況になっていますか？

企業の経営者にとって、就業規則とは一体どんな存在なのだろうか？と最近考えることがあります。どういったきっかけで就業規則を作成し、現在その就業規則はどのような扱いを受けているのだろうか？という点も興味があります。「法律で決まっていますから」「労働基準監督署に指摘されたから」「社労士事務所から言われたから」等々、会社によってその理由は違っていると思います。しかし「労働者との労働契約の内容」という点を意識し、会社の秩序を維持するための重要なツールから守る事、さらには労働者に安心して働いてもらう事を目的として作成した経営者は案外少ないのかも

法律上の作成義務

就業規則の作成義務に関しては、労働基準法第89条に於いて、労働基準法第89条に次のように定められています。「常時10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ぬ。…」。そして、同法でこれに違反した場合に「30万円以下の罰金」に処すること等を定めています。「労働基準監督署に指摘されたから」等の理由で就業規則を作成するに至った経営者の中には「指摘されたからしよがしく作成した」というのが本音の方もいらっしゃると思います。この場合、就業規則の作成目的が法律違反の回避にあるので、監督署への届出が終わると、その後は社長の机や金庫に



開まったままになる可能性が高いのかも知れません。しかし、労働基準法には就業規則に関する、さらには重要な義務が定められていることをご存知でしょうか。それは、労働基準法第106条に定められている「法令等の周知義務」であり、これに違反した場合にも「30万円以下の罰金」が適用される可能性があります。この周知の方法として労働基準法施行規則では次のように定められています。

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
- ② 書面を労働者に公布すること
- ③ 磁気テープ、磁気ディスク

労働契約の内容と就業規則

労働契約の内容と就業規則の関係は定められたものとして労働契約法第7条があります。

労働契約の内容と就業規則の関係は定められたものとして労働契約法第7条があります。「労働者及び使用者が労働契約を締結する場において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。…」。「合理的な内容」「労働者への周知」という条件を満たせば、労働契約の内容となるという意味ですが、逆にいうと、内容が不合理であったり、全く周知されていなかった場合は、せっかく作成した就業規則なのに、労働者との契約内容とは認められず、無効になる可能性があるという事です。そうなるので、労働者の非違行為等に対し、就業規則の規定に従い懲戒処分を下しても無効となる可能性があります。就業規則には、懲戒の規定以外にも、企業が発展

していく上で必要不可欠な労働者の約束事がたくさん規定されているのが一般的です。机や金庫に大事にしまっておいて、いざという時に役に立たないのでは、全く意味がありません。今すぐにも、労働者が知ることが出来る状況にし、その事を労働者に伝えることをお勧めします。

就業規則は誰が守るのか？

「内容の合理性」と「労働者への周知」の条件を満たせば、就業規則の内容が労働契約の内容となる以上「ただ働けばいい」とか「お金を払えばいい」という問題ではなくあります。労働者がお互いに、合意に基づいた義務を負い、正当な権利を主張する上で、不要なトラブルを負うことがないようにその一躍を担うのが就業規則であるともいえます。また、就業規則を遵守する義務を負うのは、使用者、労働者双方であり、その内容が適正に改正・運用されることで労使双方の信頼につながることも期待され、その意味では「信頼に対する契約書」とも言えるのかも知れません。

（社会保険労務士 柴田 幸春）



今年のステージ終了！

11月9日の土曜日、大町にある、とある飲食店にて行われた、「移転と周年記念」の会典ステージトップバッターを務めた、たくしがリーダーをしているバンド「スフォルツァンド」。

ステージでは、合計6曲を披露し、今年の外イベント・ステージの、「歌い納め、弾き納め」となりました。

7月6日のトワイライトリレーコンサートに出演してから、5ヶ月連続で様々なイベントやコンラートに合計6回。

振り返ると、イベントに出演するため、かなりの練習を重ねてきました。毎週「日」はほとんどつぶれて、仕事などで忙しいにもかかわらず、バンドメンバーもよく参加してくれました。

メンバーみんなが主役であり、みんなで楽しみながら心をひとつにして楽曲を演奏できたからこそ、「スフォルツァンド」の音楽が、聴いてくれる方々の心に届いたのが、感じています。

来年は結成4年目。さらなる飛躍をすべく、メンバーと一緒に、様々なイベントやコンラートに参加していきます！

もしみなさん、「スフォルツァンド」の名前を見かけたなら、耳を傾けてください。元気や癒やしを与えられるメロディーが聴こえてくるはず？…笑い…です。

（金沢事務所 所長 佐々木 健）



所長の一言

「男は働いて、女は家庭に」という考えがまだまだあるという判決が出まわっています。夫に万一のことがあったときは妻に年金に関係なく遺族年金の受給権が発生するのですが、妻が死亡したときは、妻の死亡当時夫が55歳以上でなければならず、受給権がなかったとしても遺族年金の支給は60歳からになっています。

働きも変化しているのに、随分前からこの取扱いは不公平さを感じておりました。先日公務員共済ですが遺族補償年金の受給について男性だけに

（所長 堀井 潤）

ホームページURL **所長やスタッフのブログもあるよ!**
<http://www.horii-office.jp/index.html>

事務所 秋田市保戸野金砂町2-61 社会保険労務士法人 堀井事務所
 本館掲載の記事・写真などの著作権・配権を承ります。
 (C)社会保険労務士法人 堀井事務所 編集責任者 柴田 幸春

E-mail:h-office@js3.so-net.ne.jp
 TEL:018-863-7300 FAX:018-863-7303

