

就業規則、知ってますか？



ゆあ法律事務所
弁護士

たじま ひろき
田島 啓己

私は、従業員15人の会社の代表者です。会社を設立するときに、就業規則を作るように言われて、インターネットのひな型をまねて作りました。しかしその後は、就業規則は自分の机の引き出しに入れっぱなしで内容も忘れてしまっています。何か問題があるでしょうか。

就業規則とは

就業規則とは、職場の労働条件（賃金、労働時間等）や職場規律等が書かれた書類で、名称は問いません。この就業規則には、以下に述べるとおり、法律により重要な効力が認められており、会社の代表者としてはその内容を十分に把握しておかなければなりません。

そもそも、労働基準法という法律により、10人以上の労働者を使用する使用者は、法律で定められた事項（賃金、解雇事由等）が記載された就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出る義務があります。届け出の際には従業員の代表の意見を聞く必要もあります。冒頭の会社が設立の際に就業規則の作成を求められたのはこの法律によります。

最低基準としての効力

就業規則の重要な効力として最低基準効があり労働契約法という法律で認められています。例えば就業規則に時給1,000円と書かれているのに、実際は時給800円しか支払っていない場合、就業規則の通り時給1,000円を支払わなければならない、という効力です。

就業規則にどのような内容が書いてあるかが重要となるので、これを十分に把握する必要があります。

労働契約の内容となる効力

労働契約法により、就業規則に書かれた内容

は、それが合理的であり従業員に周知（知ることができる状態においておくこと）されていれば労働契約の内容になるという効力があります。例えば、従業員が不祥事を起こした場合、就業規則に懲戒の規定（懲戒事由や懲戒手続）があれば懲戒処分にすることが可能になります。

しかし冒頭の会社のように机の引き出しに入れっぱなしでは周知されていることにならず、労働契約の内容にならないので、懲戒処分ができなくなります。

したがって就業規則は、従業員がいつでも見られる場所に掲示したり、会社のHPに掲載するなど周知しておくことも必要です。

就業規則の変更

例えば賃金を引き下げなければならない場合などには、就業規則を変更する必要が出てきます。就業規則を変更することは可能ですが、無条件に変更が認められるわけではなく、変更の必要性や従業員の不利益の程度、従業員への説明の程度などさまざまな事情を考慮して合理的な変更でなければならない、また変更後の周知も必要になります。

最後に

以上の通り、就業規則は非常に重要です。ご自分の会社の就業規則の内容が実態にあっているかを確認され、変更の必要がないかも検討された方が良いでしょう。その場合には弁護士等の専門家にご相談されることも重要と思います。