



## その就業規則は時代に合っていますか？

「常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を作成し、過半数組合または労働者の過半数代表者からの意見を添付し、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります（労働基準法第89条、90条）。「10人以上の労働者」には、正社員だけでなくアルバイトも含まれます。」

就業規則は、従業員の労働条件に関することや、職場内のルールについて定めた職場の規則集です。職場でのルールを定めることにより、従業員が安心して働くことができ、労使間の無用のトラブルを防ぐことができます。しかし、せっかく就業規則を作成していても放置

17

してはいませんか？ 近年多いトラブルや法改正に対応出来るように、修正また追加をして頂きたいポイントをご紹介します。

① 対象者を明確に  
平成25年施行改正労働契約法により、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、従業員の申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できることになりました。今後無期転換が行われた際、従来の正社員の賞与や退職金等に違いがある場合は、正社員就業規則の対象者から無期転換の従業員を除外する明記を

用されてしまう可能性があります。除外規程を追加し、更に別途、無期転換従業員用の就業規則を作成し、ルールが曖昧にならないようにトラブルを未然に防ぎましょう。

② 復職の要件  
メンタル不調により休



職し休職期間満了で「復職」か「期間満了の自然退職」かの判断をする場合、従業員の主治医の意見だけでなく、産業医に受診してもらいその意見も判断要素にすることを明記します。主治医は「従業員の疾病の症状」を診断し、産業医は「ス

トレス負荷がかかる業務に耐えられる状況であるか」を確認します。再発防止の見地からも、両方の意見を参考にする必要があります。適切な復職対応を行う為に、就業規則への明記が望ましいでしょう。

### ③ SNS対策

SNS（ツイッター、ブログ、フェイスブックなど）の投稿により、会社の情報漏えいや信用を失墜させる事件が社会問題となっています。SNSは一気に拡散される為、気付いた時には手遅れとなります。防止策としては、従業員が理解しやすいように、各々の会社で

規則に違反した場合はどのような処分が課せられるのか、を必ず明記し、「絶対にやってはイケない」という社内教育と併せて周知徹底をしましょう。

（川喜田社労士事務所代表、特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

想定される具体的な行動を禁止することです。例えば、「社内の人の悪口を投稿しないこと」という当たり前の行動も、禁止事項に挙げなければなりません。時代です。故意だけでなく、従業員が何気なく撮った写真の中に機密事項が写っている場合もあります。

は、従業員が理解しやすいように、各々の会社で

イラスト・伊藤栄章

社会保険加入、就業規則作成・改訂、労働トラブル解決、マイナンバー制度対応

社会保険労務士法人  
愛知労務管理  
コンサルティング

TEL 052-961-0763  
FAX 052-228-0302

ホワイト企業推進  
社会保険労務士協議会

当法人の活動趣旨に賛同し、活動にご協力いただける社会保険労務士の先生を募集しています。