

「こちら、企業の労働110番です」。

「最近、法改正が多いけど、就業規則は10年ほど前に変えたきりです。問題ありますか？」

電話の主は、とある運



(一社) 名北労働基準協会
労働保険部課長代理・労務管理推進室長

社会保険労務士 藤原 朋子

送会社の社長でした。就業規則は、従業員の労働条件や就業のためのルールを会社が定めたものです。労働基準法では、「就業規則は、法令又は当該事業場について

適用される労働協約に反してはならない」(第十二条一項)とあります。つまり、就業規則に記載されている事項は、法改正にも対応していることが求められているのです。

法改正への対応と就業規則の改訂

就業規則には必ず定めなくてはならない絶対的必要記載事項があります。

① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項

② 賃金の決定、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
③ 退職に関する事項(解雇の事由を含む)
また、安全衛生に関する事項などは、その事業場で決まっていれば記載

しなくてはならない相対的必要記載事項とされています。

近年の労働関係法令の改正では、例えば労働契約法における有期労働契約の無期転換制度、高年齢者雇用安定法における雇用確保措置、労働安全衛生法のストレスチェック



ク制度、育児介護休業法の介護休業期間や短時間勤務措置の変更など、前述の絶対的必要記載事項、相対的必要記載事項に深く関わる改正が相次いでいます。就業規則をこれら法改正に対応させないことは、就業規則を法違反の状態に放置してしま

うこととなりますので、早急に就業規則の見直しを行うことが必要です。

また、就業規則を法改正に対応させることは、労働基準法上の定めのためだけでなく、労務管理を法律に基づいて正しく行い、労働トラブルを防ぐためにも重要となります。法改正により変

わった事項やそれに関する細かい運用について、就業規則内で対応しておかない場合、誤った就業規則により、法律に満たない誤った対応を取ってしまうことも考えられます。その結果、従業員にとって不利益が生じ、新たな労働トラブルへと発展していくことも十分に

考えられます。今後、労働基準法の改正も予定されており、労務担当の皆様には、改正内容を迅速に正しく労務管理に反映させていくために、常に法改正に対する情報には敏感であっていただきたいと思

当協会では、平成29年度の労働の動向や法改正への対応などについて考える「平成29年度の労働の動向を聴くセミナー」を参加費無料にて開催いたします。企業のトップや労務担当の皆様方にはぜひともご参加いただきますようご案内申し上げます。詳しくは、本誌同封案内をご覧ください。イラスト・森沢康代

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。