



一般的に企業経営は、企業設備に労働力が結びつけられてはじめて合理的、能率的運用が図られます。さらに労働力が組織的に企業経営に組み入れられるためには、労働者の労働条件や職場規律を画的に規制することが要請されます。

就業規則とは、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称ですが、上記のような目的のために作られる「ルール」と言えます。就業規則は必ずしも文化されているとは限らず、成文化されない場合は労働者自身が知らない定めによって制裁を受けるなどといった労働者に過酷な結果が生じやす

いものとなっていた歴史がありました。現在は、日本のみならず多くの国で就業規則の作成について、成文化した就業規則の作成の強制、就業規則の内容の強制、就業規則に対する官庁の監督など何らかの法規制が設けられています。日本では、労働基準法で就業規則に関し、

## 就業規則について

①常時10人以上の労働者を使用する使用者（事業場）の就業規則作成の義務（労働基準法第89条）  
 ②常時10人以上の労働者を使用する使用者（事業場）に

対する就業規則制定・変更時の行政官庁（所轄労働基準監督署長）への届出（労働基準法第89条）  
 ③常時10人以上の労働者を使用する使用者（事業場）に対する就業規則制定・変更時における労働者代表者からの意見聴取の実施（労働基準法第90条）  
 ④就業規則における減給の制裁の制限（労働基準法第91条）  
 ⑤行政官庁の法令・労働協約に抵触する就業規則の変更命令（労働基準法第92条）  
 ⑥労働者への就業規則の周知（労働基準法第106条）

知（労働基準法第106条）という規定が設けられています。また、労働基準法で就業規則の内容について

①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項  
 ②賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ）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）などを定めることとされています。（労働基準法第89条）

労働基準監督署に届出られた就業規則を見ていると「第1条、第2条」というように法律の条文に類した形式で作成されていることが多いようです。

就業規則の法的性質については法律学的にはいくつかの学説がありますが、事業場における労働者の行動を規律し、労働者は就業規則に拘束され

るという意味で社会的規範としての作用を持つことは一般に認められています。繰り返しになりますが、就業規則というのは、事業場内の労使間の基本的な「ルール」であるということが言えます。

事業者は、就業規則の規定に基づいて労働者に対し指揮命令する権限を有し、労働者はその指揮命令に従う義務を有します。また、事業者は労働者に非違行為などがあった場合は、就業規則の規定に基づき労働者に制裁（例 懲戒解雇、減給などの懲戒処分）を与えることも可能です。

逆の言い方をすると、事業者は、労働者に対し就業規則の規定に基づかない指揮命令をする権限はなく、就業規則の規定がなければ、労働者に制裁（例 懲戒解雇、減給などの懲戒処分）を与えることはできないということになります。

以上、申し上げたことから、企業経営にとって就業規則の整備は重要であると言えるでしょう。

イラスト・木村武司