

# なかお事務所 ダイジェスト!

社会保険労務士事務所 なかお事務所報

10月号

○今月の特集  
**就業規則とは**

○これってアリ? ナシ?  
**就業規則の管理**

## ごあいさつ

なかお事務所の代表をしております、  
社会保険労務士の中尾です。



秋も深まり、朝晩は涼しく、日中は心地いい陽射しがうれしい  
時季ですね。

この前、近所の小学校で運動会をしていました。「運動の秋」ですね。

私は「読書の秋」にしようと思いましたが、  
どうやら「食欲の秋」になりそうです。

○今月の数字  
**<837・759>**

○ちょっと一服  
さかなコーナー  
**ブリの子供は**

# 今月の特集

## 就業規則とは

### 就業規則は会社の「想い」を伝えるツール

#### ★ 就業規則の目的

そもそも就業規則とは、「会社のルール」です。そのルールに会社の方向性を明確に示し、してほしいこと、してはいけないことを決めておくことでトラブルの防止になります。

#### ★ 何を決めればいいのか

- ① 会社の方向性に基づいて、やってほしいこと、やらないでほしいこと
- ② 会社独自のルール
- ③ 法律で決められた事項

①では、会社の方向性や目標を掲げ、そこから何を決めればいいのかを考えてルールにします。「どうしてこんなルールがあるのか？」に対する答えにもなりますので、大変重要なことです。

②では、いろんな手当や福利厚生、自動車通勤者のルール(安全運行やガソリン代の精算)などです。問題になるよくあるケースとして、「功績手当がAさんは出たのに、私には出ない!」「金額が違う。」「待遇が違う。」などです。

“どんな時に、どんな基準で、どこくらい”なのかをできるだけ客観的な数字でルールづけましょう。

また、有給休暇を使う時の会社への届出方法や育児介護休暇の手続きの方法などのルールも定めておきましょう。就業規則には、「手続き書」としての意味合いもあります。

#### ★ 就業規則の作成・見直し時の主な注意点

- ① 従業員数10人以上で作成・提出義務がある
- ② 法改正に気を付ける
- ③ 労働者の意見を聴く

①は、従業員数10人以上で作成・提出義務があります。ですが、10人前から準備が必要です。労務でのトラブルが出始めるのは10人から多くなりますので、5人くらいから作り始め、10人になったときには、自社に合った規程(ルール)に仕上げる、つまり運用ができている状態にすることが大切です。

②は、法律は社会の実態に合わせてルール変更がされます。会社のルールである就業規則もそれに合わせなければなりません。

ちなみに平成22年に労働法と育児介護休業法が改正・施行されましたので、いまの就業規則がこの改正に対応しているのか確認が必要です。

③は、「これが会社のルールだ。ちゃんと守れよ!」ではルールを守り気にはなれません。一方的に作られた感をなくすためにも従業員からの意見を聴いて、お互いが守れるルールを作ることが重要です。

就業規則の作成・見直しなどのご質問やご相談は、お気軽にご連絡くださいませ。

# これってアリ？ナシ？

## 就業規則の管理

【作成した就業規則は、みんなに見せなくても会社で保管していれば効力アリ？】

### ★結論：ナシ!

就業規則は会社のルールブックですが、法的にルールブックとして認められる(効力を発生させる)には、いくつかの要件があります。

### ★ポイント

- ① 労働者の意見を聴くこと
- ② 作成
- ③ 周知(みんなに知られていること)

法律で以上の要件を満たしている場合に、就業規則の効力が発生するとされています。つまり、みんなが守らなければならないルールとなるのです。

### ★上記ポイントの意義

①の労働者の意見を聴くことは、会社側が一方向的にルールを押し付けることは認めない。“ちゃんと労働者の意見を聴いて作成しなさい”ということです。

なお、「労働者の意見を聴く」義務なので、「意見を入れる」義務ではありません。

③の周知は、作成した就業規則はいつでも労働者が見られる状態にしておかなければならない。と  
言うことです。

プレイヤー(選手)である労働者が、そのルールブックを見れないということになると、ルール自体が無意味になります。守るべきルールを知らなければ、そもそも守れるはずもありません。

### ★法律では

使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、(～中略～)を、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、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。  
(労働基準法 第106条1項(法令等の周知義務))

とされているほか、労働契約法でも同じように「周知義務」を必要としています。

### ★判例では

～(略)・・・就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要するものというべきである。・・・(略)

(平成15年10月10日 最高裁判所第二小法廷判決 一部抜粋)

と就業規則がルールとなるには、周知(みんなに知られていること)の必要性を求めています。

就業規則の作成・見直しのご質問やご相談は、弊社事務所までお気軽にご連絡くださいませ。

# 今月の数字 <837・759>

この数字は平成23年10月1日から適用になる東京都と埼玉県の最低賃金です。  
主な都県の最低賃金は下記のようになります。 ※一部道府県によっては適用日が異なります。

時給(円)	東京都	埼玉県	神奈川県	千葉県
新最低賃金	837	759	836	748
旧最低賃金	821	750	818	744

この最低賃金は「最低賃金法」という法律で定められており、働く人の生活を最低限度保障するためのものです。

月給制や年俸制の場合も、いったん時給に換算して最低賃金の時給を下回っていないかで判断します。

※「特定(産業別)最低賃金」という、特定の業種について個別に最低賃金を設けていますので注意が必要です。

## ちょっと一息さかなコーナー

ブリは「寒ブリ」と言われるように冬を代表する魚なのですが、



釣りの世界では秋になるとブリの子供たちが釣れ始め、冬になるとブリ釣りが本格化してきます。

ブリは出世魚でも知られており、呼び名は地方によって様々ですが、関東近県では、モジャコ⇒ワカシ⇒イナダ⇒ワラサ⇒ブリと成長に伴い呼び名が変わります。

ちなみに呼び名が変わる大きさの基準はあいまいです。

でも、最終形のブリだけは全国共通なようです。チョット面白いですね。

他にもスズキやボラも出世魚として有名ですね。「トドのつまり」はボラの最終形が「トド」と呼ばれることから由来しています。

私も出世魚のように成長していきたいと思います。

## 編集後記

過ごしやすいいい季節になりました。クーラーや暖房よりも、やっぱり自然の風が一番心地いいです。

河原でも彼岸花が咲いていて、その脇ではコスモスがつぼみを付けていました。

私にとってこの時季が一番好きな季節かもしれません。

(平成23年10月号)



なかお事務所  
社会保険労務士・行政書士・FP  
代表 中尾 宏昭

埼玉県志木市本町5-13-28  
和智ビル603

メール：[h-nakao@nakao-jimusho.com](mailto:h-nakao@nakao-jimusho.com)

H P：[www.nakao-jimusho.com](http://www.nakao-jimusho.com)

T E L：048-476-5753