

# 如水グループ オンライン人事労務セミナー

就業規則を『作らないといけない』から『積極的に活用したくなる』へ  
その意味をシンプルに考える！

## 【第3回】

2020年10月6日



如水コンサルティング

如水社会保険労務士事務所

福岡県福岡市中央区赤坂1-12-15

読売福岡ビル9F（如水グループ内）

TEL 092-711-5677 FAX 092-761-1011

MAIL [nomura@nomura-sr.jp](mailto:nomura@nomura-sr.jp)

HP <http://jwater-group.com/nomura/>

## 【第3回】

### ■ プログラム

「会社を守るために」

会社に迫る様々な労務リスク

規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

「会社や社長の思いを伝えるために」

就業規則は会社のルールブック

就業規則を規範・メッセージとして活かす！

理念・ミッション→行動規範→〇〇

まとめ

のむら社労士事務所

## 野村 香（社会保険労務士）

医療食品会社の総務勤務後、大阪の社労士事務所に勤務。その後2013年に現事務所を開設。2015年より介護事業を行い、経営者目線でのアドバイスを重視。

- ・福岡市雇用労働相談センター（FECC）相談員
- ・福岡県：働き方改革アドバイザー
- ・福岡県よろず支援拠点 コーディネーター
- ・福岡県働き方改革推進事業 アドバイザー  
等を受任



### 【主な取扱い分野】

労務相談  
介護事業  
医療関係採用支援  
各種手続代行業務

如水社会保険労務士事務所

## 早田 晋一（社会保険労務士）

公益法人総務部勤務の後に、総合コンサルティング会社の人事労務サービス部門、社会保険労務士法人に勤務し、2013年に現事務所開設

- ・福岡市雇用労働相談センター（FECC）相談員
- ・新規起業事業場就業環境整備事業（厚労省委託）登録専門家
- ・福岡県働き方改革推進事業 アドバイザー
- ・フクオカベンチャービジネス支援協議会登録専門家 等を受任

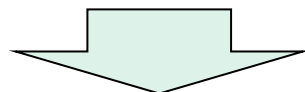


### 【主な取扱い分野】

労務相談  
人事制度・労務改善  
等のコンサルティング  
各種手続代行業務

## 会社を守るために－会社に迫る様々な労務リスク－

就業規則は、雇用契約の重要な内容  
会社が自らを守るために定めておくべき  
会社のリスクマネジメント、トラブル防止の手段  
として役立てるべき



就業規則で大事なことは  
作って届け出ることではなく..

**どのような内容を定めるか！**

**自社の規則を見直してみましよう！**

## 「従業員の区分と適用範囲」

この規則の適用対象となる従業員とは、第〇章に定める採用に関する手続きを経て、期間の定めなく**正社員**の呼称で採用された者をいう。

2 **正社員以外の次の呼称で採用された従業員は原則として本規則を適用せず、別に定める規則または雇用契約書による。**

(1) 有期・無期パートタイマー

(2) 有期契約社員・無期契約社員

(3) 定年再雇用社員

：

# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「試用期間に関する規定」

従業員として新たに採用した者については、採用した日から3カ月間の試用期間を設ける。ただし、**中途採用者については、試用期間を6カ月間とする。**

- 2 前項について、試用期間中の者が私傷病等の理由で欠勤した場合など**本採用の有無を決定することが適当でない**と会社が判断した場合は、**試用期間を延長することがある。**また、特別の技能、経験等を有すると会社が認めた者については、試用期間を短縮し、または設けないことがある。

# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「精神疾患に対応した休職事由・復職手続(1)」

従業員が次の各号のいずれかに該当した場合は休職を命ずることがある。ただし、**勤続1年未満の従業員には、原則として休職及び復職に関する規定は適用しない。**なお、第1号、第2号および第4号の休職事由が業務外の傷病を原因とする場合には、その傷病が休職期間中の療養で治癒する蓋然性が高いものに限る。

- ① 業務外の傷病により**欠勤し、欠勤日より暦日30日経過してもなお傷病が治癒しないとき(欠勤の間に中断がある場合で当該中断の期間が30日以内であるときは、中断の前後の期間を通算し連続しているものとみなして計算する)**

なお、**治癒とは、民法第493条に定める債務の本旨に従った弁済(本旨弁済)ができる状態、すなわち、従来の業務を健康時と同様に遂行できる程度の健康状態に回復することを意味する。**

- ② 業務外の傷病のため、**労務の提供ができず、その回復に一定の期間を要すると会社が判断したとき** ……

- ・3 従業員は、業務外の傷病による休職期間中は療養に専念しなければならない。

# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## ③ 「精神疾患に対応した休職事由・復職手続(2)」

休職期間は次の期間を限度として会社が定める。ただし、復帰の可能性が薄いと会社が判断したときは、期間を短縮しまたは休職を認めないことがある。

① 前条第1項第1号または第2号の場合 **6カ月**

ただし、情状により**休職期間を延長することがある。**

：

2 休職期間中の賃金は原則として無給とし、休職期間は勤続年数に通算しない。ただし、前条第1項第3号の場合、勤続年数に算入する。

3 休職期間が満了してもなお、休職事由が消滅していないと会社が判断した場合は、**休職期間の満了をもって当然退職とする。**

4 休職期間中は、会社の定めた期間ごとに、**病状や生活状況を記載した報告書を提出する**とともに、会社の求めに応じて医師の診断書を提出しなければならない。



# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「精神疾患に対応した休職事由・復職手続(3)」

- 4 第1項の規定により従業員を復職させる場合は、原則として休職前の職務に復職させる。ただし、業務の都合または身体の条件等を考慮し、別の職務につかせることがある。
- 5 復職後6ヵ月以内に、同一または類似の事由により欠勤または通常の労務提供ができない状態に至った場合は、復職を取り消したただちに再休職を命じる。この場合の休職期間は、前休職期間の残存期間とする。ただし、残存期間が3ヵ月未満の場合は休職期間を3ヵ月とする。
- 6 前項の規定は、傷病を理由とする普通解雇規定の適用を排除するものではない。

# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「退職(1)」

前条(定年)に定めるもののほか、従業員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 自己の都合により退職を願い出て会社が承認したとき
- ② 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
- ③ 休職期間が満了してもなお休職事由が消滅しないとき
- ④ 期間を定めて雇用されている場合、業務外の傷病または事故による  
欠勤が暦日30日以上に及んだとき
- ⑤ 死亡したとき
- ⑥ 本人が行方不明となり会社に連絡がなくなってから30日を  
経過し、会社が所在を知らないとき
- ⑦ 取締役、監査役等に就任したとき(兼務役員の場合を除く)

# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「退職(2)」

- 2 従業員が自己の都合により退職しようとするときは、**少なくとも30日前までに所属長に退職願を提出**しなければならない。退職願を提出した者は、会社の承認があるまでは**現実に就労するとともに従前の業務に服さなければならず**、また退職の日までに必要事項の引継ぎを完全に行わなくてはならない。
- 3 従業員が前項の規定に違反して引継ぎ等の業務に支障を発生させた場合、必要な措置を講じることがある。

# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「解雇」(普通解雇)

従業員が次のいずれかに該当するときは普通解雇する。

- ① 勤務状況、勤務態度が不良で注意しても改善しないとき
- ② 勤務成績もしくは業務能率が不良または能力不足で就業に適さないと会社が判断したとき  
：
- ④ 精神または身体の障害等により業務の**全部または一部に**耐えられないと会社が認めたとき
- ⑤ 協調性を欠き、他の従業員の業務遂行に悪影響を及ぼすと会社が判断したとき
- ⑥ 試用期間における業務能率または勤務態度が不良で、従業員として不適格であると会社が認めたとき
- ⑦ 諭旨退職または懲戒解雇の事由に該当する事実が認められるが**情状により免ぜられた**とき  
：
- ⑨ その他会社の**従業員(正社員)としての適格性がない**とき

※NG →「著しく」「再三注意しても」、包括条項なし、懲戒解雇事由入り

# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「就業禁止規定（病者等に対する就業禁止等）」

次の各号のいずれかに該当する従業員は、就業を禁止する。

- ① **ウイルス伝ばの恐れのある伝染性の疾病にかかった者**（新型インフルエンザ、新型肺炎及びその疑いを含む）
- ② 心臓、腎臓、肺等の疾病で、就業することにより病勢が著しく悪化する恐れのある疾病にかかった者
- ③ 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定める疾病にかかった者
- ④ 前各号の他、**感染症法等の法令に定める疾病**にかかった者

2 前項の規定にかかわらず、会社は従業員の心身の状態が業務に適しないと判断した場合、その就業を禁止することがある。

3 前2項の就業の禁止の間についてはこれを無給とする。

# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「服務規律・懲戒事由」(録音・写真撮影の禁止)

### (服務規律)

従業員は、会社の事前の許可なく、就業時間中または事業場内において、業務以外の目的で、写真撮影、録音または録画を行ってはならない。

### (懲戒事由)

第〇条第〇号(写真撮影等の事前許可制)に違反し、許可なく業務以外の目的で写真撮影、録音または録画を行った場合

# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「出向」

- 会社は業務上必要がある場合は、他社への出向を命ずることがある。
- 2 前項の出向先として想定される他社のうち、子会社、または関連会社の場合は事前に別表の通り明示する。
  - 3 第1項の出向先が前項以外の会社の場合、出向期間を原則として3年以内とする。ただし、業務上の必要性がある場合は、その期間を2年の範囲内で延長することができる。
  - 4 会社は、第1項の命令を発する場合、原則として命令日の1週間前に内示する。
  - 5 出向先での労働条件の内容は原則として出向元と同一とするが、就業規則の適用の関係で不利益が発生する場合、会社はその不利益の解消に努める。ただし、雇用確保を目的とする出向の場合は、原則として出向元の労働条件の内容を適用する。
  - 6 出向元に復帰する際は、原則として現職に復帰するものとする。
  - 7 出向を命ぜられた者は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「年次有給休暇」(時季指定義務)

1・2(略)

3 第1項の年次有給休暇の取得が可能になった従業員のうち年次有給休暇が**10日以上**(前年度からの繰越し分を除く。)ある者については、第2項の規定にかかわらず、**付与日から1年以内**に、当該従業員の有する年次有給休暇日数(前年度の残余の年次有給休暇含む)のうち**5日について**、会社が従業員の意見を聴取し、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、従業員が第2項または第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。



# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「時間外・休日労働」

会社は、業務の必要性がある場合、第〇条の所定労働時間を超え、または第〇条の休日に労働させることがある。従業員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

2 前項の場合、法定労働時間を超える労働または法定休日における労働については、あらかじめ会社は従業員の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

：

5 やむを得ず時間外及び休日労働の必要性が生じた場合、従業員は**事前に所属長に申請して許可を得なければならない**。従業員が会社の許可なく始業時刻前もしくは終業時刻後、または休日に**業務を実施した場合でも**、所属長の指示によるものでない場合または所属長の許可を**受けていない場合は、当該業務に該当する部分の通常賃金および割増賃金は支給しない**。

# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「固定残業手当」

固定残業手当は、●●業務に従事する従業員（次項に定める場合を除く）に対し、その全額を第○条、第○条および第○条の時間外・休日・深夜勤務手当の支払に代えて支給する。

- 2 第○条に定める役職者に対し、第○条の深夜勤務手当の支払に代えて固定深夜勤務手当（以下、前項の固定残業手当とあわせて「固定残業手当等」という）を支給する。
- 3 固定残業手当等の金額は、想定される時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数を勘案し、個別に決定する。
- 4 固定残業手当等を第○条、第○条および第○条の時間外・休日・深夜勤務手当に充当した従業員について、固定残業手当等の額を超えて時間外割増賃金、休日割増賃金、深夜割増賃金が発生した場合には、その差額を別途支給する。

# 規定例から考える～就業規則の中身で大きく変わる会社への影響～

## 「休業中の賃金」

従業員が債務の本旨に従った労務提供ができるにもかかわらず、会社の責めに帰すべき事由により従業員を休業させた場合または業務上の災害により従業員が休業する場合は、**民法第536条第2項の規定の適用を排除し、賃金を支給しない**。前者の場合には、労働基準法第26条に定める**平均賃金の100分の60の休業手当のみを支払う**。

※民法第536条第2項：100%の賃金を請求できる

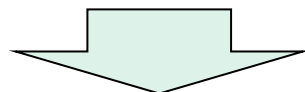
→任意規定（合意により排除可能）

労働基準法第26条：平均賃金の100分の60以上の賃金を支給しなければならない

→強行法規（これに反する合意は無効）

## 会社を守るために－会社に迫る様々な労務リスク－(再掲)

就業規則は、雇用契約の重要な内容  
会社が自らを守るために定めておくべき  
会社のリスクマネジメント、トラブル防止の手段  
として役立てるべき



就業規則で大事なことは  
作って届け出ることではなく..

**どのような内容を定めるか！**

自社の規則を見直してみましよう！

## 会社にとって就業規則の積極的な意味を考える

「会社を守るために」

様々な労務リスク！会社への影響は、  
就業規則の規定しただいで大きく変わる

「会社や社長の思いを伝えるために」

就業規則は会社のルールブック！

就業規則を規範・メッセージとして活かす  
ことで、会社が求める人材像・行動を明確  
にできるはず！

# 効率的な就業規則管理のご提案

KiteRa 如氷社会保険労務士事務所 ホーム 規程一覧 診断 法改正

B U 検索 Table 検索 最終更新: 早田 晋一 コメント 条文検索

## テレワーク勤務規程

第1版 下書き

第1章 総則

第1条 目的

- +追加 ▼ 変更 ▼ Qコメント 削除
- 1 本規程は、株式会社〇〇（以下「会社」という）の従業員がテレワーク勤務する場合の必要な事項について定めたものである。

第2条 適用範囲

- 1 本規程は、会社の全ての従業員に適用する。

第3条 定義

- 1 本規程において在宅勤務とは、労働時間の全部または一部について、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社指定の場所に限る）において会社が認めた情報通信機器を用いて勤務することをいう。
- 2 本規程においてサテライトオフィス勤務とは、労働時間の全部または一部について、会社所有の所属事業場以外の会社の専用施設、または、会社が契約している他会社所有の共用施設において、会社が認めた情報通信機器を用いて勤務することをいう。
- 3 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務を総称する場合は、テレワーク勤務という。

キーワード

規程名

社労士向け社内規程SaaS

# KiteRa -Pro-

詳しくはこちら

社労士事務所・法人様

顧問先、クライアント先様



# 効率的な就業規則管理のご提案



### 規程作成

(設問形式に回答することで、回答内容を反映した規程が作成できます)

### 必要規程の診断

(企業規模や業種によって標準的に備えるべき規程を診断します)

### 既存規程インポート

(Wordでお持ちの規程はドラック&ドロップでインポートできます)

### 規程専用エディター

(条文単位で区分された規程文章をブラウザ上で効率的に作業できます)

### 条番号自動採番補正

(章番号・条番号が自動で採番・補正されます)

### 条文参照エディター

(他の条文を参照しながら、ドラック&ドロップで条文の挿入ができます)

### ファイル添付機能

(規程に紐づく別表ファイルをアップロードできます)

### 条文・キーワード検索

(条文やキーワードをすべての規程を対象に横断検索できます)

### 法改正ナビ

(規程の改訂が必要な法改正情報は、規程例を付けて配信します)

### 条文コメント

(条文単位で作成過程のコメントを記録することができます)

### 自動新旧対象作成

(新旧対照表を自動で作成、印刷することができます)

### 履歴管理

(規程のバージョン管理を自動で行います)

### 承認ワークフロー

(規程の公開前に、承認を必要とするワークフローを設定できます)

### 問い合わせフォーム

(規程作成、編集に関するご相談には専門家が対応します)

### モバイル対応

(スマートフォンやタブレットでも規程を閲覧することができます)