

選ばれる会社の「就業規則」



社会保険労務士事務所Eclat

「就業規則」の見直しは必要？



就業規則は以前作成したのですが・・・見直ししないといけませんか？

働き方改革により、労働基準法等、さまざまな法改正が施行されていて、今後も施行が予定されているため、就業規則は定期的な見直しが必要です。

就業規則をしっかりと整備することは、企業側だけではなく、働く従業員にも良いことがあります。労働条件や規則が明確になり、労使双方がそれを遵守することで、会社は規律を保った適正な企業経営が可能となります。また、随時最新の法改正に対応して就業規則を見直すことで、常に**法令を遵守**した運用が可能となり、**トラブルを未然に防止**することができます。従業員にとっても、最新の法律と明確な基準に則って労働条件が守られるため、労働条件が明確で透明性が高く、安心して働くことで**モチベーションアップ**が図れます。また、従業員同士の不平不満も減り、**業績向上にも寄与**することと思います。



今の「就業規則」4つのチェックポイント

1.定期的な見直しをしているかどうか

労働に関する法律は、頻繁に改正が施行されています。社内に就業規則が存在していても、定期的に見直しを行っていないければ、いつの間にか法違反状態になっていることが考えられます。意図せず法違反している状態のまま放置していると、いずれトラブルにつながることは明白です。就業規則は定期的に見直しを行い、法違反が生じないようにしておく必要があります。

2.会社の実態やニーズに合っているか

就業規則は会社と社員の約束事のため実態やニーズを全く考慮することなくテンプレートをそのまま使用していると「担当者が内容を理解していない、職場ルールに適していないことからのトラブル発展」など問題が生じてしまいます。就業規則は、会社の実態やニーズを反映したオリジナルな内容にするのがリスク予防になります。

今の「就業規則」4つのチェックポイント

3.トラブル防止の役割があるかどうか

メンタルヘルス、ハラスメントなど以前より人事労務管理上の問題が出てきました。こうしたトラブルを放置しておく、会社は安全配慮義務違反として、損害賠償責任につながることもありえます。また、残業代の未払いといった問題が生じないように、給与規程や労働時間管理についても、適切に対応する必要があります。これらを就業規則や諸規程に明文化しておくことで、労使双方を守ることになります。

4.社員のモチベーションアップの土台となっているか

経営面では、社員が長く働ける環境作りが必要不可欠です。その上で、自分の会社を好きになり、自慢したくなるような社員が増えることが理想です。そのためには、社員のモチベーション・アップに配慮した規定づくりが有効です。

具体的な内容は会社ごとで異なりますが、共通目的としては、優秀な社員の定着を図り、会社に対する帰属意識を醸成し、貢献意欲を高めることが重要です。例として、社員のスキルアップを図る制度を設けたり、社員の利用満足度が高いユニーク制度の導入があげられます。

今後の法改正

【2023年4月施行】

月60時間を超える時間外労働に対する割増率25%→50%（中小企業）

就業規則の改訂が必要になります！

【就業規則記載例】

（割増賃金）

第○条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

（1） 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

① 時間外労働60時間以下・・・25%

② 時間外労働60時間超・・・50%

（以下、略）

「就業規則」見直しチェックリスト3-1

- 介護休業の分割取得ができない
※対象家族1人につき通算93日まで3回の分割取得が可能
- 介護を行う労働者に対して所定外労働（残業）・深夜労働の免除制度がない
※介護期間は所定外労働（残業）・深夜労働の免除を請求できる権利を設ける
- 育児休業期間の延長について、子が1歳6カ月に達した時点までとなっている
※最長2歳まで延長が可能
- 小学校入学までの子を養育する労働者が、育児目的で利用できる休暇制度がない
※労働者の性別に関係なく育児目的で取得できる休暇制度を設ける
- 子の看護休暇や介護休暇の規程がない／日単位の取得しかない
／休暇取得できる労働者が限定されている
※全ての労働者が時間単位での取得が可能
- パートタイム・有期雇用労働者がいるが相談窓口を設けていない
※相談窓口を設けて対象労働者へ周知する

「就業規則」見直しチェックリスト3-2

- 正社員と同一の労働条件（業務の内容、責任の程度、職務内容・配置転換の有無と範囲）で働く非正規社員がおり、待遇に差がある
※不合理な待遇差を設けない
- 正社員と非正規社員がおり、待遇に差があるが根拠は説明できない
※各待遇差について、客観的・具体的な実態に照らして根拠を明確にし、労働条件通知書もしくは就業規則に記載する
- 時間外労働・休日労働を行っているが就業規則に記載していない、もしくは法律上限（原則月45時間・年間360時間）を超えている
※就業規則に時間外労働・休日労働に関する定めをしたうえ、36協定の提出が毎年度必要
- マイナンバー（個人番号）を預かって年末調整や雇用保険・社会保険手続きを行っているが就業規則にマイナンバーに関する記載や附則がない
※マイナンバーを含む特定個人情報の保護・取り扱い・利用目的を定めて運用を行う
- 70歳まで定年年齢を引き上げしたが就業規則に記載していない
※雇用制度の規程を就業規則に記載する

「就業規則」見直しチェックリスト3-3

- **パワーハラスメント相談窓口の設置をしていない**
※相談窓口を設けて従業員に周知する
- **雇用期間が1年以上ない従業員は育児休業・介護休業は取得できない**
※引き続き雇用された期間が1年以上なくても育児休業・介護休業を取得することができる
- **男性に産後休暇制度はない**
※男性版産休「産後パパ育休」新設により就業規則の改訂はどの会社も必須

2022年人事労務主な法改正

施行月	法改正項目	主な内容
1月	雇用保険マルチジョブホルダー制度	65歳以上の労働者について、複数の事業所で勤務する場合であっても、条件を満たせば雇用保険に入れる制度
1月	傷病手当金の支給期間の通算化	同一の病気・けがについて、傷病手当金：支給開始日～1年6カ月目までが対象→支給した期間が合計1年6ヶ月になるまで対象
4月	パワハラ防止法（中小企業）	職場でのパワーハラスメントを防止するための4つの措置義務化
4月	育児介護休業法	育児休業等の個別周知義務化および有期労働者の要件緩和
4月	女性活躍推進法	女性が活躍できる職場環境を推進するため、行動計画や自社の女性の活躍に関する情報の公表などを義務（対象拡大）
4月	個人情報保護法	技術革新や個人情報利用のグローバル化などの進展を踏まえた改正
10月	育児介護休業法	「産後パパ育休」の新設と、育児休業の分割取得が可能に
10月	社会保険適用拡大	パート・アルバイトの社会保険適用範囲が拡大

2022年法改正に伴う環境整備

傷病手当金の支給期間の 通算化

従業員が同一の病気・けがで傷病手当金の対象となった日数を把握しやすい仕組みづくり

パワハラ防止法

- パワーハラスメントについて、該当する内容・行っていない旨・行った場合の対処などを周知徹底
- 相談窓口を設け、従業員に周知取得要件緩和を規程に盛り込む

育児介護休業法

- 育児休業を取得しやすい雇用環境整備
- 個別の周知・意向確認の措置を行うための仕組みづくり

2022年法改正に伴う環境整備

女性活躍推進法

情報を収集する仕組みづくり

- 女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表
- 自社の女性の活躍に関する情報の公表

個人情報保護法

プライバシーポリシーの見直し

社会保険適用拡大

- 社会保険料負担増分の金額を試算
- 新たに社会保険加入の対象となる従業員への説明

2021年人事労務主な法改正

施行月	法改正項目	主な内容
1月	著作権法	違法にインターネット上に掲載されたコンテンツのダウンロードに対する取り締まり強化。規制対象：従来の音楽や映像から小説や漫画、論文などあらゆる著作物に拡大
1月	育児介護休業法	子の看護休暇・家族の介護休暇の時間単位で休暇取得可能
3月	障がい者法定雇用率の引き上げ	2.2%→2.3%（法廷雇用率の対象企業の範囲：従業員数43.5人以上）
4月	「同一労働・同一賃金」の義務化	正社員と非正規労働者との間の不合理な待遇差の禁止
4月	高年齢者雇用安定法	70歳までの就業確保措置を努力義務化
4月	外国人に対する脱退一時金の支給上限年数の引き上げ	外国人労働者が年金の受給資格期間である10年を満たさずに帰国する時に、納めた年金保険料の一部返金制度。支給上限3年→5年

2021年法改正に伴う環境整備

障がい者法定雇用率の引き上げ

【3月施行】

「従業員数43.5人以上」の法定雇用率対象企業

- 「障がい者雇用推進者」を社内で選任
- 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告

外国人に対する脱退一時金の支給上限年数の引き上げ

【4月施行】

外国人労働者にとっては、より長い期間、安心して働くことができる制度。

外国人を雇用している企業や、これから雇用したいと考えている企業は、従業員に対して説明しましょう

2020年人事労務主な法改正

施行月	法改正一覧	主な内容
4月	健康増進法	飲食店やその他屋内施設において、原則禁煙。屋外及び家庭内を除くほぼ全ての屋内で禁煙、もしくは喫煙室の設置が必要。
4月	労働基準法（中小企業）	労働時間外の上限規制
4月	賃金債権の時効見直し	
4月	高年齢者雇用安定法	70歳までの就業確保措置を努力義務化
4月	外国人に対する脱退一時金の支給上限年数の引き上げ	外国人労働者が年金の受給資格期間である10年を満たさずに帰国する時に、納めた年金保険料の一部返金制度。支給上限3年→5年

2020年法改正に伴う環境整備

残業時間の上限規制

従業員の勤怠状況をスムーズに把握するための手段の確保

外国人に対する脱退一時金の支給 上限年数の引き上げ

【4月施行】

外国人労働者にとっては、より長い期間、安心して働くことができる制度。

外国人を雇用している企業や、これから雇用したいと考えている企業は、従業員に対して説明しましょう

2019年以前の人事労務主な法改正

施行年月	法改正項目
2019年4月	有休5日取得義務
2019年4月	高度プロフェッショナル制度の新設
2019年4月	フレックスタイム制の清算期間延長
2019年4月	勤務間インターバル導入努力義務
2019年4月	労働時間の把握義務
2017年1月	子の看護休暇・介護休暇半日単位取得可
2017年1月	育児休業等に関するハラスメント防止措置義務化
2017年10月	育児休業2年まで取得可
2016年4月	女性活躍推進法・一般事業主行動計画策定など義務
2015年4月	パートタイム労働法
2015年10月	ストレスチェック



安定した企業経営を労務管理からサポート

社会保険労務士事務所Eclat