

労働基準法

第 1 日目 労働基準法 (就業規則) 1

第 1 日目 労働基準法 (就業規則)

第 1 回目は、就業規則に関して進めていきます。

就業規則は、労働基準法の後半に出てきますが、ここ数年間は、ほぼ毎年 1 問 (5 択) 出題される重要な個所です。

特に初学者は解雇のところで時間を使いますが、解雇に関しては、出題されても 1 肢程度です。

10 年ほど前は、1 問 5 肢で出題されていましたが、今は就業規則が後を継いだ形になっています。

就業規則に関しては、実務でも重要な個所なので、「絶対的必要記載事項」及び「相対的必要記載事項」はしっかり押さえてください。

絶対的必要記載事項は、完全暗記です。

相対的必要記載事項は、キーワードをしっかり押さえてください。

併せて、法 15 条の労働条件の明示の絶対的明示事項と相対的明示事項と横断で学習してください。

■就業規則 89 条

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

(次に掲げる事項とは、絶対的必要記載事項と相対的必要記載事項です。)

まずは、就業規則 89 条の条文です。

【絶対的 necessary 記載事項】…完全暗記

- 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 2 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。）

【相対的 necessary 記載事項】…キーワード暗記

- ④ 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑤ 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑥ 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑦ 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑧ 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑨ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑩ 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- ⑪ 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

就業規則の内容を覚えるには、法 15 条の「労働条件の絶対的明示事項」と横断的に学習をすることが有効です。

■就業規則と労働条件の横断学習

就業規則の絶対的 必要記載事項 (法 89 条)	労働条件の絶対的 明示事項 (法 15 条)
① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、 休暇、労働者を 2 組以上に分けて交替で就 業させる場合における就業時転換に関する 事項 ② 賃金（退職金、賞与等を除く）の決定、 計算、支払いの方法、賃金の締切及び支払の 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）	① 労働契約の期間に関する事項 ② 期間の定めのある労働契約（有期労働契 約）を更新する場合の基準に関する事項 ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関す る事項 ④ 始業及び終業の時刻、 所定労働時間を超 える労働の有無 、休憩時間、休日、休暇並び に労働者を 2 組以上に分けて交替で就業さ せる場合における就業時転換に関する事項 ⑤ 賃金（退職金、賞与等を除く）の決定、 計算、支払いの方法、賃金の締切及び支払の 時期並びに昇給に関する事項 ⑥ 退職に関する事項 （解雇の事由を含む）

労働条件の①～③及び④の「**所定労働時間を超える労働の有無**」は、個々の労働者ごとに内
 容が異なるので、労働者を包括的に作成している就業規則の内容とは馴染みません。

以外は、「就業規則の絶対的
必要記載事項」と「労働条件の絶対的
明示事項」は共通です。

[覚え方]

就業規則は、労働者を包括して作成。労働契約は、個々の労働者に応じて作成。