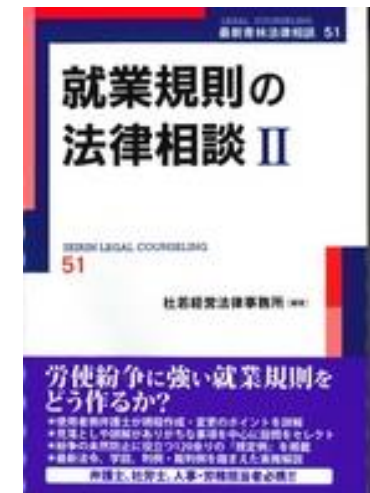


「就業規則の法律相談Ⅰ」 「就業規則の法律相談Ⅱ」 出版記念オンラインセミナー

令和6年1月19日(金)
13時30分～15時30分

杜若経営法律事務所



基本的事項

就業規則の作成・届出・周知方法

作成・届出にあたっての留意点

- 就業規則の作成・届出義務は、「常時10人以上の労働者を使用する使用者」に課せられています。
- 一時的に欠員が生じて9名の従業員となっている場合や休職等によって一部の労働者が出勤をしていない労働者がいる場合であっても、常に雇用をしている人数が10人以上の場合には、「常時10人以上」に該当します。
- 「労働者」には、正社員、契約社員、パート、アルバイトなどの雇用形態のいかんを問わず使用者に使用されている労働者が含まれます。なお、形式的には請負契約や業務委託契約を締結している場合であっても、「労働者」性は実態で判断されますので、注意が必要です。

周知にあたっての留意点

- 労基法上の「周知」方法は、①作業場の見やすい場所への掲示、②書面の交付、③電磁的記録を常時確認できる機器の設置（労基法施行規則52条の2）が挙げられ、例えば、社長や部長の机の引き出しの中での保管は「周知」義務が果たされているとはいえません。
- 労契法上の実質的周知の裁判例として、就業規則を社内に備え付けていたものの、社員にその場所を伝えていないことに加え、就業規則のファイルに「就業規則」とのシールを貼っておらず、それが就業規則であると認識していない社員もいたという理由で実質的周知が否定されている事例もあり、注意が必要です。

就業規則の記載の不備

就業規則の条項の書き間違い・書き漏らし・実態との相違によりどのような事が起きますか。

- 就業規則の条項の書き間違い・書き漏らし・実態との相違により、思わぬ不利益が使用者に及ぶ事になる。特に就業規則の最低基準効(労契12条)から実態と相違する労働条件が適用されてしまい思わぬ不利益を被ることになりますので、定期的に就業規則の内容を確認し、条項の書き間違い・書き漏らし・実態との相違が無いようにする必要があります。

就業規則に出来高給(歩合給)を記載する場合、どのように定めればよいでしょうか。また注意点を教えてください。

- 出来高給(以下、「歩合給」とも言います)は、労働者の成績に応じて賃金が支払われる出来高払賃金制度の一種を指し、労基27条に定めがあり、規制の対象となる。
- もっとも、いわゆる固定給とは性質が異なるため、就業規則に出来高給(歩合給)を定める場合は割増賃金の計算方法、年次有給休暇を取得した場合の賃金、欠勤控除、保障給、最低賃金について注意をする必要がある。

就業規則の記載の不備

能力不足等を理由に賃金を減額するためには就業規則にどのような規定を設ける必要がありますか。規定があればどの程度まで減額できるのでしょうか。

- 最低限、資格等級と結びついた賃金テーブルがあり、資格等級の降格に伴う減給を行うことができる旨規定に明記されていることが必要となる。減給となった場合の不利益を緩和するための緩和措置（調整級等）、減給の幅を規定で上限を設けるなどの規定を設けることが望ましいです。どの程度まで減額できるのかケースバイケースと言わざるを得ませんが、多くの裁判例は1割から2割程度を減給幅の限度と考えているように思われる。

いわゆる日本版同一労働同一賃金の観点から就業規則作成において留意すべき点がありますか。

- 就業規則を作成する際、手当や賞与・退職金等の待遇の性質・目的・趣旨が対象有期雇用にはどの程度当てはまるか、職務の内容及び職務の内容及び配置の変更の範囲はどの程度同じか、その他の事情を考慮する必要がある。

就業規則の記載の不備

就業規則を裁判で勝てるように変えることはできるのでしょうか。

- 就業規則のみではなく採用・職務限定契約等工夫すれば解雇などは有効になりやすくなる。

採用

内定取消しについて

内定取消事由は明記が必要か

- 多くの場合、内定の法的性質は判例上、始期付解約権留保付労働契約であると表現される。
(cf 大日本印刷事件・最判昭54・7・20)
- 内定者に対する規定があれば、その部分は適用されると考えられる。
- 就業規則や内定通知書に明確に記載されていない事由に基づく内定取消を有効とした裁判例
(大阪地判平16・6・9)も存在
- しかし、各裁判例の事実関係上、解約権が留保されていたとの認定がされたために上記のような判断に至った可能性があり、最終的には解約権が留保されているか否かが争点になる。

内定取消事由を定める場合の留意点

- ポイントは①採用内定当時知ることができたか否か、②社会通念上相当か否か
- 例：採用の条件を満たさない場合、健康状態が悪化した場合、刑罰法規違反・信用失墜行為、虚偽の申告があった場合、反社会的勢力との関わりが判明した場合、会社都合による場合...
- 上記ポイントに照らして、内定取消しの適法性を判断

その他、内定者に関する規定

試用期間について

試用期間の長さはどの程度が適切か

- ・ 3ヶ月～6ヶ月程度が妥当
- ・ 長期にすぎると、無用に従業員を不安定な地位に置くとして無効とされる場合がある
- ・ 2ヶ月の見習期間＋1年の試用期間(合計1年2ヶ月)について、合理的な理由なく長期において不安定な地位におくものとして無効(公序良俗違反)とした裁判例あり(名古屋地裁S59・3・23)
- ・ 1ヶ月等短期にすぎると、従業員としての適性を見極める期間として短すぎる(実質的に21日程度で見極めることに)

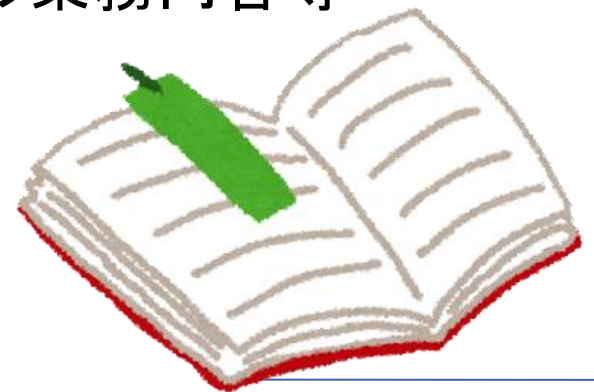
試用期間の延長規定について

- ・ 職種や状況によっては、試用期間中に適性を見極めきれない場合あり
- ・ 無限定の延長のほうが会社側に裁量があるようにも思えるが、前掲ブラザー工業事件判決の趣旨からすると無効となる可能性が高い(∵長期に不安定な地位に置くことに)
- ・ 延長規定は具体的期間(3ヶ月程度)を設けて定めておくのがよい
- ・ 延長規定がなく、個別合意で延長することは就業規則の最低基準効で合意の効力が否定される可能性がある(Cf 東京地裁R2・9・2)。

休職(Q21～Q26)

第3章 人事（休職制度に関する設問）

- Q21 休職事由・休職期間に関する規定の定め方
- Q22 私傷病休職制度を設けていない場合の対応
- Q23 私傷病休職期間中の労働者への対応に関する規定の定め方
- Q24 私傷病休職期間満了に係る自然退職の定め
- Q25 復職の基準、手続き及び復職後の業務内容等
- Q26 休職を制限する規定の有効性



私傷病休職制度とは

私傷病休職制度の趣旨

- ・ 業務外の傷病によって労務提供ができない(例: 病気で欠勤が続いている場合等)。
→法的には、労働契約の債務不履行が続いている状態。
解雇(労働契約の使用者による一方的な解約)が考えられる状況。
- ・ 私傷病休職制度は、解雇を猶予して回復を待つ制度。

私傷病休職制度は法律上、必ず設けなければならない？

- ・ 法律上、私傷病休職制度を設けることは義務ではない。
→すなわち、就業規則上、私傷病休職制度を設けるか否かは使用者の自由。

休職事由の定め方のポイント（本書Q21）

第●条（休職）

1. 社員が以下の各号の一に該当するときには休職を命ずることがある。

- ①業務外の傷病により継続、断続を問わず30日以上欠勤があるとき
- ②精神または身体上の疾患により労務提供が不完全なとき
- ③家事の都合、その他やむを得ない事由により1カ月以上欠勤したときで、会社が休職させることが必要であると認めたとき
- ④公の職務につき、業務に支障があるとき
- ⑤出向をしたとき
- ⑥前各号のほか、特別の事情があつて、会社が休職をさせることを必要と認めたとき

2. ただし、第●条に定める休職期間中に治癒（回復）の見込みがないと認める場合、会社は休職を命じないことがある。

復職の基準

原則は現職復帰だが、一定の配慮が必要な場合も

- 原則：①**従前の職務を通常程度に遂行できる健康状態**に回復している
- 例外：以下の②、③の場合は**配慮**が求められる
 - ②**程なくすれば従前の職務を通常程度に行える健康状態**にまで回復
 - ③**他に配置される現実的な可能性がある業務**での就業の申出あり
- 職種・業務内容の限定あり→①、②の基準/限定なし→①～③の基準

②、③の場合の配慮を行う場合の規定

- 使用者が必要に応じて**配転や賃金減額等**を行う場合があることを定めておく

復職の基準の定め方のポイント（本書Q25）

（休職期間満了時の手続き）

第●条（略）

2 休職の事由が消滅した（**従前の職務を通常程度に遂行できる健康状態に回復した**）と会社が認めたときは、休職前の職務への復職を命ずる。ただし、**業務の都合、傷病休職者の健康状態等に応じて、業務の軽減、責任の軽減、職務の変更等の措置をとることが必要**と会社が認めた場合、会社はその状況に応じた降格・降職・配転等を行い、賃金の減額等の調整を行うことがある。

3（略）

労働時間

労働時間について

Q42: 始業・終業時刻、所定労働時間、休憩時間

Q43: 変形労働時間制

Q44: フレックスタイム制における労働時間の清算と時間管理

Q45: テレワークと事業場外みなし労働時間制

Q46: 時間外労働の事前許可制

Q47: 管理監督者の定義

労働時間について

時間外労働の事前許可制(Q46 中村弁護士執筆)

時間外労働を事前許可制とする定めを設けた場合、無許可での時間外労働について割増賃金の支払をしなくて済みますか。

また、事前許可制の手続等について規定で定めて置く場合やその運用について、どのような点に留意すればよいですか。

- 明示又は黙示の指示がある場合、割増賃金の支払が必要になる。
- 残業申請・承認の手続きフローを定め、当該フローに従って運用する。

労働時間について

管理監督者の定義（本書Q47 本田弁護士執筆）

管理監督者について就業規則で会社独自の定義を定めることに意味がありますか？管理監督者に該当しない場合は管理職手当を返却してほしいのですが就業規則にその旨定めることはできるでしょうか。

- 管理監督者の定義と判断基準
- 管理監督者が認められた裁判例
- 管理監督者性が否定されたものの役職手当の返還請求が認められた事例
- 裁判例を踏まえた独自の規定例

賃 金

～固定残業代の実務ポイント～

固定残業代の有効性に関する整理

① 固定残業代が雇用契約の内容になっているか

- ・ 雇用契約書、賃金規程への明示
- ・ 賃金規程の周知
- ・ 雇用契約書の取り交わし状況
- ・ 途中導入の場合は導入方法と不利益変更の有効性
- ・ 欠勤控除等の条件を入れるなら入れる

② 契約内容になっているとして、正しい内容か

- ・ **明確区分性**
- ・ **対価性**
- ・ 固定残業代の時間数の明示
- ・ 固定残業代の時間数
- ・ 差額清算の有無

固定残業代の最近の裁判例の整理

- ①明確区分性→必ず必要。
- ②手当の性質→時間外労働の対価であることが必要。
- ③時間数の明示→必須とは考えていない。
- ④時間数→4 5時間超（6 0時間）も否定していないが目安は4 5時間。
- ⑤差額清算→未清算でも有効としているが差額清算すべき。

不利益変更

就業規則の不利益変更

成果主義型制度への変更(本書Q73 岡弁護士執筆)

- 年功型賃金制度
- 成果主義型賃金制度
- 就業規則の不利益変更
- 合理性の判断～ハイスイテック事件、ノイズ研究所事件、トライグループ事件～
- 実際の制度設計の仕方・留意点

不利益変更における賃金減額割合(本書Q74 友永弁護士執筆)

- 就業規則不利益変更による賃金減額
- 裁判例の傾向～15%減額での無効例、20%減額での有効例～

不利益変更における緩和措置(本書Q75 不利益変更における緩和措置)

- 不利益変更と経過措置
- 経過措置を就業規則で定める場合の留意点