

労働法改正に伴う 就業規則改定のポイント

Contents

- 1 就業規則は労使トラブルを回避するルールブック
.....
- 2 育児・介護休業法の改正点と対応のポイント
.....
- 3 高年齢者雇用安定法の改正点と対応のポイント
.....
- 4 男女雇用機会均等法の改正点と対応のポイント
.....
- 5 労働契約法の成立と対応のポイント
.....
- 6 パート労働法の改正点と対応のポイント
.....



1 | 就業規則は労使トラブルを回避するルールブック

1 | 増える労使トラブル

最近、テレビや新聞などで労使トラブルが頻繁に報道されていますが、全国の総合労働相談コーナーに寄せられた労使関係に関する相談は、平成 18 年度には 94 万 6,012 件で前年に比べて 4.2%増加しており、今後もこの増加傾向は続くものと思われます。

インターネットの普及等により情報が得やすくなり、従業員の権利意識の増大、終身雇用が崩れ、従業員の勤労観の変化などがその要因と考えられます。中小企業を含めすべての企業において、労使トラブルに対する本格的な対策が必要となってきました。

企業にとって労使トラブルへの対策とは、就業規則の整備を意味します。就業規則は労使トラブルを回避するルールブックといえます。労使トラブルを未然に防ぐことにも繋がります。万が一発生したとしても企業に不利な判断が下されることを相当程度防ぐことにも繋がります。そこで就業規則の整備が企業にとって大きな意味をもつこととなります。

2 | 就業規則の整備

就業規則の整備におけるポイントは多々ありますが、まず第一に最新の法律を順守しているかどうかということが挙げられます。

ここ数年、労働法の改正が相次いでおり、平成 17 年以降に改正や成立された労働条件に関する労働法は以下の 5 法があります。

平成 17 年以降に改正・成立された労働条件に関する労働法

育児・介護休業法（平成 17 年 4 月 1 日施行）

高年齢者雇用安定法（平成 18 年 4 月 1 日施行）

男女雇用機会均等法（平成 19 年 4 月 1 日施行）

労働契約法（平成 20 年 3 月 1 日施行）

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下パート労働法）

（平成 20 年 4 月 1 日施行）

以下に改正・成立の経緯と概要について説明し、企業の対応のポイント、特に就業規則の変更点について紹介していきます。

2 | 育児・介護休業法の改正点と対応のポイント

1 | 改正の経緯と概要

(1) 改正の経緯

少子高齢化、核家族化に伴い大きな課題となっている育児や介護を行う従業員の仕事と家庭の両立をより一層推進するために、平成 17 年 4 月 1 日に育児・介護休業法が改正されました。

(2) 改正の概要

今回の改正点は以下の通りです。

育児休業および介護休業対象労働者の拡大
育児休業期間の延長
介護休業の取得回数の制限の緩和
子の看護休暇の創設

企業や事業所の規模を問わず、従業員の性別を問わず適用されます。業務の繁忙などを理由に拒むことはできません。

2 | 企業の対応のポイント

今回の改正に伴い、就業規則を変更し、従業員の育児休業、介護休業、看護休暇の取得に対応しなければなりません。

以下それぞれの改正点に伴う企業の対応のポイントと就業規則例を紹介します。

(1) 育児休業および介護休業対象労働者の拡大

これまで期間雇用者は、育児休業および介護休業を取得することはできませんでしたが、今回の改正に伴い、一定の範囲の期間雇用者も取得できるようになります。

一定の範囲の期間雇用者とは、以下の条件を満たす者のことをいいます

同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上である
子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる

ただし、以下の期間雇用者については、労使協定を結ぶことによって対象外とすることができます。

入社1年未満の者
配偶者が常態として子を養育できる者（育児休業のみ、産後8週間経過していること）
1年以内に退職する者
1週間の所定労働日数が2日以下の者

次に就業規則の対応例を以下に示します。

【就業規則例】

第 条 【育児休業の対象者】

期間雇用者にあつては、次に定める者に限り、育児休業をすることができる。育児休業ができる期間雇用者は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

入社1年以上であること

子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること

子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

第 条 【介護休業の対象者】

期間雇用者にあつては、次に定める者に限り、介護休業をすることができる。介護休業ができる期間雇用者は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

入社1年以上であること

介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること

93日を経過する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

（2）育児休業期間の延長

育児休業の期間がこれまでは子が1歳に達するまでとされてきましたが、今回の改正に伴い1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、1歳6ヶ月まで認められることになりました。

次に就業規則の対応例を以下に示します。

【就業規則例】

第 条 【育児休業の期間】

育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6ヶ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとする。

保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3) 介護休業の取得回数の制限の緩和

介護休業はこれまで対象家族1人につき1回限り、期間は連続3ヶ月までとされてきました。しかし今回の改正に伴い対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業ができ、期間は通算して93日まで認められることになりました。

次に就業規則の対応例を以下に示します。

【就業規則例】

第 条 【介護休業の期間】

介護休業の期間は、介護を必要とする者一人につき、通算93日間の範囲内で、介護休業申出に記載された期間とする。

(4) 子の看護休暇の創設

小学校入学前の子を養育する従業員が、1年度において5日を限度として、病気やケガをした子の世話をするために看護休暇を取得できる権利について、今までは事業主の努力義務でしたが、今回の改正に伴い、義務化されました。

次に就業規則の対応例を以下に示します。

【就業規則例】

第 条 【看護休暇】

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、負傷しまたは疾病にかかった子の世話をするために、1年間につき5日間を限度として看護休暇を取得することができる。

3 | 高年齢者雇用安定法の改正点と対応のポイント

1 | 改正の経緯と概要

(1) 改正の経緯

急速な高齢化の進行、老齢年金の支給開始年齢の引き上げ等、高年齢者の雇用の安定を図るため、平成 18 年 4 月 1 日に高年齢者雇用安定法が改正されています。

(2) 改正の概要

今回の改正に伴い、65 歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため、下記のいずれかの措置を講じなければなりません。

定年の引き上げ

継続雇用制度の導入

定年制の廃止

この定年年齢は、次のように段階的に引き上げられます。

| | |
|----------------------------------|------|
| 平成 20 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日 | 63 歳 |
| 平成 22 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日 | 64 歳 |
| 平成 25 年 4 月 1 日～ | 65 歳 |

2 | 企業の対応のポイント

改正に伴い、企業は前述の 3 つの措置の中でどれかを選択しなければいけません。中小企業の立場で考えコストの問題を考えれば、継続雇用制度の導入を選択することが実務的です。他の 2 つについては次のような問題があります。

定年の引き上げは、定年そのものを引き上げることとなりますから、同じ労働条件で引き続き雇用することとなります。すると、基本給だけではなく、退職金などのコスト的な問題が発生することとなります。

定年制の廃止は、同じくコストの問題もありますが、退職することが従業員の一存になってしまい、会社の人事計画などにも影響することとなります。

その点、継続雇用制度はコストの問題にも対応できますし、6ヶ月または1カ年の嘱託雇用の制度を導入することにより、それぞれの従業員に柔軟に対応できます。そのためには嘱託規程の整備が重要になってきます。

嘱託規程の留意点は、次の点が挙げられます。

嘱託の区分を明確にすること
賃金、労働時間等は個別契約によること

以下に60歳以降の継続雇用を盛り込んだ嘱託規程例の抜粋を示します。

【嘱託規則例の抜粋】

第 条 【嘱託の定義】

嘱託とは、定年到達者で継続雇用を希望して再雇用された者、および定年を越えた年齢で新たに雇用された者をいいます。

第 条 【嘱託の区分】

嘱託の区分は、次の3種類とし、別途個別に雇用契約をします。

嘱託A 継続雇用制度の対象者として再雇用された者

嘱託B 継続雇用制度の対象者であって、対象年齢を超えて再雇用された者

嘱託C 60歳を過ぎてから新たに雇用された者

第 条 【継続雇用制度の対象者】

継続雇用制度の対象者は、定年到達者であって労使協定に定める次の基準をいずれも満たす従業員とします。

勤労意欲に富み、引き続き勤務を希望する者

勤続5年以上の者

勤務成績が基準を満たす者

懲戒に係る基準を満たす者

出勤に係る基準を満たす者

職務能力に係る基準を満たす者

心身の健康状態が基準以上で、定年前と同様に就業できる者

前各号の他、労使協定に定める基準に適合する者

第 条 【雇用期間】

嘱託A 継続雇用制度を適用されて雇用される者は、定年到達時期に応じて次の年齢になるまで再選考により6ヶ月単位または1カ年単位の雇用契約を更新し、嘱託として再雇用します。

| | |
|------------------------------------|------|
| 平成 20 年 4 月 1 日 ~ 平成 22 年 3 月 31 日 | 63 歳 |
| 平成 22 年 4 月 1 日 ~ 平成 25 年 3 月 31 日 | 64 歳 |
| 平成 25 年 4 月 1 日 ~ | 65 歳 |

最後の雇用契約期間は定年の年齢の誕生日の属する賃金計算期間の末日をもって終了するもの
とします。

2. 嘱託 B 6ヶ月単位の雇用契約とし、個別に雇用契約書で定めます。

3. 嘱託 C 6ヶ月単位の雇用契約とし、個別に雇用契約書で定めます。

第 条 【職務】

継続再雇用後の職務は、定年までの職務歴等を考慮して、再雇用契約の際あらためて決定しま
す。

2. 新規雇用の場合は契約時に決定します。

第 条 【労働時間、休日、休憩】

嘱託の労働時間、休日、休憩は別途個別に契約します。

第 条 【賃金】

嘱託の賃金は、別途個別に契約します。その金額は過去の功労および能力の高さを考慮して会
社が決めて、本人に通知します。

第 条 【賃金の見直し】

賃金は契約更新時に見直しを行い、改定することがあります。

第 条 【賞与】

賞与は会社の業況が許す場合に、正規従業員賞与支給日に在籍する者に対して支給することが
あります。

第 条 【退職金】

嘱託に対しては、退職金を支給しません。

第 条 【退職】

嘱託に対しては次の各号の一に該当するときは、退職とします。

1. 嘱託 A の退職事由

第 条で定める継続雇用の最終年齢に到達した場合

継続雇用制度の最終年齢以前の雇用契約更新時に、本人が契約更新を希望しなかった場合

2. 嘱託 B および C の退職事由

雇用契約期間を満了した場合

4 | 男女雇用機会均等法の改正点と対応のポイント

1 | 改正の経緯と概要

(1) 改正の経緯

従業員が性別により差別されることなく、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備が重要な課題となっており、平成 19 年 4 月 1 日に男女雇用機会均等法が改正されました。

(2) 改正の概要

今回の改正の概要は以下の通りです。

性別による差別禁止の範囲の拡大

以前は女性に対する差別が禁止されていましたが、男性に対する差別も禁止されます。

禁止される差別が追加、明確化

募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて、降格、労働者の職種および雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについても性別を理由とした差別は禁止されます。

母性保護について

妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取り扱いも禁止されます。

妊娠中・産後 1 年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

セクシャルハラスメント対策

職場におけるセクシャルハラスメント防止のために雇用管理上必要な配慮が事業主に義務付けられ、事業主が適切に対処するための指針が示されています。

また男性に対するセクシャルハラスメントも対象となりました。

従業員と事業主との間に紛争が生じた場合

苦情の企業内自主解決の対象および紛争の解決の援助の対象が拡大し、妊娠中および出産後の

健康管理に関する措置に関わる事項についての苦情も加わりました。

ポジティブアクションの推進

ポジティブアクション（男女間の格差解消のための積極的取り組み）に取り組む事業主が実施状況を公開するに当たり、国の援助を受けることができます。

2 | 企業の対応のポイント

今回の改正により、企業の対応として一番大きい問題は職場のセクシャルハラスメント対策が事業主の義務となった点です。

以下セクシャルハラスメントに対する企業の対応のポイントを示します。

（1）改正に伴う具体的な対応例

企業はセクシャルハラスメントについて具体的に必要な措置を行わなければなりません。対応例を以下に示しました。

セクシャルハラスメントを禁止する旨の方針を周知・啓発すること
行為者は、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定すること
セクシャルハラスメントの相談窓口をつくること
窓口の担当者は、内容や状況に応じ適切に対応すること
再発防止に向けた措置を講じること
相談者・行為者のプライバシーを保護すること
相談したこと、事実確認に協力したことを理由として不利益取扱いを禁じる

（2）改正に伴う就業規則例

就業規則中、又は別規程により、セクハラが行なわれた場合、どのような懲戒制裁を行うか具体的に規定する必要があります。規定ではセクハラの定義・禁止行為・懲戒・相談及び苦情への対応については、少なくとも定めておく必要があります。

次に就業規則の対応例を以下に示します。

【就業規則例】

第 条 【セクシャルハラスメントの防止】

すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーと認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うと共に、次に掲げる行為をしてならない。

むやみに身体に接触するなど、職場での性的な言動によって、他人に不快な思いをさせることや職場の環境を悪くすること。

職務中の他の従業員の業務に支障を与えるような性的関心を示したり、性的な行為をしかけること

職責を利用して交際を強要したり、性的関係を強要すること

その他、相手に不快感を与える性的な言動

2．セクシャルハラスメントに関する相談および苦情窓口は 課とする。会社は相談または苦情を申し出た従業員のプライバシーに十分に配慮するものとする。

3．相談および苦情を受け付けた場合、人権に配慮した上で、必要に応じて被害者・加害者、上司・同僚等に事実関係を聴取する。従業員は正当な理由なく拒否できない。

4．会社は問題を解決し、被害者の就業関係を改善するため、加害者に対して制裁措置、人事異動等の必要な措置を講ずる。

5 | 労働契約法の成立と対応のポイント

1 | 成立の経緯と概要

(1) 成立の経緯

労働契約法は、近年増加傾向にある個別労働紛争の抑制や未然防止に資するため、労働契約に関するルールを整え、個別労使の自主的な交渉の下で、労働契約を円滑に継続させながら、従業員の保護を図るのを目的として、平成20年3月1日に施行されました。ただし、罰則はなく、労働基準監督署の行政指導対象にもなりません。

(2) 成立の概要

労働契約法の概要は以下の通りとなります。

労働契約の締結

労働契約締結の際に、労使間に交渉力の差があったり、契約内容が不明確なことが多かったりするため、対等の立場で合意原則を明らかにし、できるかぎり書面による契約内容の確認を行うように求めています。使用者による安全配慮義務も明文化しました。

労働契約の変更

就業規則との関係を確認し、原則は就業規則の変更により労働条件を一方向的に不利益変更できないとし、その変更に合理性が認められる場合にはこの限りではないとしました。

不当な出向、懲戒、解雇の防止

出向、懲戒、解雇の権利濫用は無効とするしました。

労働契約の終了

合理的な理由を欠き社会通念上相当と認められない解雇を無効とする労働基準法の規程を移設し、有期契約労働者の期間中の解雇は、やむを得ない事由がある場合でないと認められなくなりました。

2 | 企業の対応のポイント

今回の労働契約法の成立により、就業規則に大幅な変更が必要になるということはありません。しかし、実務面での対応のポイントは以下の通りとなります。

(1) 労働契約締結の際に文書を交わすこと

労働基準法でも労働条件を文書で明示すべきとなっているので、労働条件通知書を文書で労働者に渡すか、労働契約書を交わすことをお勧めいたします。

(2) 就業規則の周知

就業規則が従業員に周知されていなければ労働条件とは認められないとされたので、従業員が自由に就業規則を閲覧できるような環境を整えておくべきです。

(3) 就業規則の合理性

就業規則の変更の際には、内容の合理性が求められるようになり、出向、懲戒、解雇の行使をする場合に明確なルールを定めなければならないとされました。

したがって、就業規則の変更の際に合理性があるのか、また現行の就業規則に合理性があるのか、出向、懲戒、解雇の行使に関して明確な規定があるのか就業規則を見直さなければいけません。

6 | パート労働法の改正点と対応のポイント

1 | 成立の経緯と概要

(1) 改正の経緯

パートタイム従業員が増加しており、パートタイム従業員の重要性、役割が高まっていますが、希望してもなかなか正社員になることが難しいという問題が存在しています。これらの問題を解消し、パートタイム従業員がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するために、平成 20 年 4 月 1 日にパート労働法が改正されています。

(2) 改正の概要

今回の改正によりパートタイム従業員がその能力を一層有効に発揮することができるように、以下の雇用環境の整備が義務づけられました。

労働条件の文書の交付等・待遇の説明義務
均衡のとれた待遇の確保
通常の従業員への転換の推進
紛争解決の促進
事業主等支援の整備

2 | 企業の対応のポイント

今回のそれぞれの改正点に伴う企業の対応のポイントを以下に示しました。

(1) 労働条件の文書の交付等・待遇の説明義務

労働法の文書による明示義務（同法 15 条 1 項、同法施工規則 5 条）に加え、昇給、退職手当、賞与の有無について、文書の交付等による明示が義務化されました。

パートタイム従業員から求めがあったとき、事業主はそのパートタイム従業員の待遇の決定にあたり考慮した事項について説明しなければいけません。

(2) 均衡のとれた待遇確保の推進

通常の従業員と同視すべきパートタイム従業員について、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いを禁止しました。

(3) 通常の従業員への転換の推進

パートタイム従業員から通常の従業員への転換を推進するために、事業主に対し、次のいずれかの措置を義務付けました。

通常の従業員を募集する場合、例えばその募集内容を事業所内に掲示する等して、すでに雇っているパートタイム従業員に周知すること
通常の従業員のポストを社内公募する場合、すでに雇っているパートタイム従業員にも応募する機会を与えること
パートタイム従業員が通常の従業員へ転換するための試験制度を設ける等、転換制度を導入すること
その他通常の従業員への転換を推進するための措置を講じること

なお、パートタイム従業員に通常の従業員になる機会を提供することを目的とするものであり、優先的に採用することまで求めているものではありません。

また、企業の採用活動を制限するものではありません。

(4) 紛争解決

事業主が自主的に紛争の解決を図ることが努力義務化されました。対象となる苦情は、今回の改正において、事業主が措置を講じることが義務化された事項に関するものです。

(5) パートタイム従業員を雇用する事業主への支援制度の整備

パートタイム従業員と正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発などといった、均衡待遇実現に向けた取り組みに努める事業主に対し、事業主短時間労働者均衡待遇推進助成金が支給されます。

(6) パート労働法の改正に伴う就業規則例

パート労働法の改正に伴い、変更すべきまたは追加すべき就業規則抜粋例を以下に示します。

【就業規則例】

第 条 【労働条件の明示】

会社は、パートタイム従業員の採用に際しては、別途の雇入通知書および就業規則の写しを交付して労働条件を明示する。

第 条 【昇給】

1年以上勤続し、成績の優秀なパートタイム従業員に対しては、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し、昇給を行う

2. 昇給は、原則として年1回とし、 月に行う

第 条 【賞与】

毎年 月 日に在籍し、 ヶ月以上勤続したパートタイム従業員に対しては、その勤務成績、職務内容等を考慮し、賞与を支給する。

第 条 【退職金】

勤続 年以上のパートタイム従業員が退職したときは、退職金を支給する。

第 条 【社員への転換】

1年以上勤続し、正社員への転換を希望するパートタイム従業員については、次の要件を満たす場合、正社員として採用し、労働契約を締結する。

1日8時間、1週40時間の勤務ができること

所属長の推薦があること

面接試験に合格すること

2. 年次有給休暇の付与日数および退職金の算定において、パートタイム従業員としての勤続年数を通算する。

第 条 【福利厚生】

会社は福利厚生施設の利用等の福利厚生については、正社員と同じ取り扱いをする。

第 条 【教育訓練の実施】

会社は従業員に実施する教育訓練で当該従業員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一のパートタイム従業員に対しては、正社員と同様に実施する。

おわりに

ここまで、労働法の改正を中心に、企業の対応のポイント、就業規則の変更例を紹介致しました。貴社の実務対応、就業規則の見直しに、是非お役に立てて頂ければ幸いです。

最初の段階で、

就業規則は、労使トラブルを回避するルールブックである

と、紹介させていただきましたが、一方で、

就業規則は、従業員のやる気を向上させ、従業員が安心して働き、働き甲斐のある職場を形成するためのルールブックである

とも言えます。もちろんトラブルを防止するため、従業員への規制事項が多くなることも避けられないことですが、規制することによる従業員の気持ちについても慎重に考慮しなければいけません。つまり、従業員が就業規則を見たときに敵意を持つのではなく、

働きやすい会社だ、やる気を出して、会社に貢献していこう

と思ってもらえることに、会社が就業規則を作成する本当の意味があるはずです。

是非、従業員が働きやすい環境づくりという視点も踏まえて、就業規則の作成、見直しを行ってください。

<参考文献>

「就業規則の作り方・見直し方」 高橋幸子 著 (かんき出版)

「サービス残業・労使トラブルを解消する就業規則の見直し方」

北見昌朗 著 (東洋経済新報社)

「ビジネスガイド 2008年2月号」 鈴木潔 編 (日本法令)

「ビジネスガイド 2008年3月号」 鈴木潔 編 (日本法令)