

就業規則の ABC Scene:1 「就業規則作成の意義」

▶ やっぱり就業規則が必要なのか

○労働基準法（労基法）89 条では、「常時 10 人以上の労働者を使用する使用者」は就業規則を作成し、労働基準監督署（労基署）に届け出なければならないとされています。これに違反したら 30 万円以下の罰金が科せられる、厳格な規定であるといえます。（労基法 120 条）

○そもそも、この「10 人」という基準は、「企業単位」ではなく、「事業場単位」で数えることになっています。また、正社員だけでなく、パートさんや有期雇用労働者も含まれることになっていますので、ある程度の規模のところなら、その多くが対象となります。

○それでは、「10 人未満なら就業規則は要らないのか」と思いがちですが、そうではありません。もちろん法的には「作らなくても構わない」ということにはなりますが、たとえ「10 人未満」の場合でも就業規則をしっかりとつくるべきと考えます。

10 人未満でも就業規則はつくるべき！

○それは、就業規則が職場での人事労務や業務を円滑に進めるために**重要な意義**を持っているからです。

▶ 就業規則をつくる意義は何か

○何よりも、就業規則は、**労働契約法（労契法）7 条**の規定により、その内容が合理的であり、かつ、周知されていれば、労働契約の内容になるという、重みのある規定です。

○就業規則をつくることにより、職場での労働条件や服務規律を明文化することで、**労働者の保護**や**労使関係の紛争防止**にもつながることになります。

○規模の小さな（10人未満のような）ところでは、就業規則をつくるまでの余力がなかったり、そこまでの必要性を感じなかったりすることがありますが、何か問題が起こった場合には、その拠り所となる決め事（ルール）がないのでは、解決の糸口を見いだすことができなくなります。

○同じ職場で働くものの「共通の決め事」として、就業規則をつくることの意義は大きいはずです。