

## 就業規則のABC Scene: 3 「総則」

### ▶ 総則に書くべきことは何か

- 「就業規則」の冒頭には、「総則」を置くのが通例になっています。日本国憲法で言えば「前文」に当たる部分になります。ここには、就業規則全般に関わることを記載することになります。

#### 【厚生省「モデル就業規則」】

##### (目的)

- 第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）第89条に基づき、\_\_\_\_\_株式会社の労働者の就業に関する事項を定めるものである。
- 2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

- 「目的」（1条）は「就業規則」を定める意義について規定するもので、多くの場合には「労働者の就業に関する事項を定める」などと、サラッと書いていることが多いようです。
- ここで何を書くかは使用者が自由に判断し決定すればよいことになっています、例えば、使用者の経営に対する思い（経営理念・経営方針など）とか、労働者へのメッセージ（訓示など）のようなことを書くことも考えられます。
- 「就業規則」が会社の「憲法」とか「基本法」であるという重要なものであるということを考えれば、この「目的」条項は重みのあるものであってもよいと思います。

「目的」は使用者の思いを込めたものにしたい！

- 「モデル規則」にある「この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる」という規定は、労基法と労契法の規定に基づく原則を書いたもので、あえて規定する必要はありませんが、労働者に「就業規則」の効力を正しく認識してもらう意味では重要です。

#### (適用範囲)

第2条 この規則は、\_\_\_\_\_株式会社の労働者に適用する。

- 2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。
- 3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

○「適用範囲」(2条)には、「就業規則」が適用される労働者の範囲を書くこととなります。「就業規則」はすべての労働者について作成する必要がありますが、通常の労働者と勤務形態が異なる労働者(パート、契約、嘱託等)については、「特別の規定」を置くか、「別規程」を定める必要があります。

○労働者にとって分かりやすいという点では、それぞれの就業形態別に「別規程」にした方がよいと思われます。

#### (規則の遵守)

第3条 会社は、この規則に定める労働条件により、労働者に就業させる義務を負う。また、労働者は、この規則を遵守しなければならない。

○**労基法2条**では、「労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」と規定されており、それを念のため規定しているものです。

#### 【コラム：「不利益変更条項」は書くのか】

○「総則」にどこまで書くかは、使用者の考え次第のところがあります。

ここで引用している「モデル規則」には規定がありませんが、「不利益変更条項」にはまさに、そういう側面があります。

○例えば、こうした規定を検討することができます。

「法律の制定、改廃や社会経済情勢の変化、経営上の必要性により、この規則を変更することができる」

「変更」のところを「不利益変更」とする方法もあります。

- 労契法 10 条**の規定により、労働条件の「不利益変更」は労働者の個別合意によらなくても、「就業規則」を変更することにより行うことができるとされています。だとすると、何もここでわざわざ規定しなくてもよいのではないかという意見もあるかと思います。「モデル規則」もおそらくそうした考え方なのでしょう。
  
- ただ、実際に「不利益変更」を行うときに、使用者と労働者との間で、「知っている、いや知らない」といった余計な争いをしなくても済むように、念のため、一番目立つ「総則」のところに書いておくという趣旨なのです。
  
- 「不利益変更」という語を入れると、最初からそれを前提にしているという印象を与えるのでやはり書かないという判断も、もちろんあると思います。
  
- このように、「総則」はそんなに考えることがないように見えますが、実は使用者がこの「就業規則」をどのように考えているのかを見るうえで、重要な箇所なのかもしれません。