

「今さらながらの就業規則」 20221029

- 1 就業規則の**意義**
- 2 就業規則の**内容**
- 3 就業規則の作成及び**変更の手続**
- 4 就業規則の周知

第1章 総則

第1条 (目的)

第2条 (適用範囲)

第3条 (規則の遵守)

第2章 採用、異動等

第4条 (採用手続)

第5条 (採用時の提出書類)

第6条 (試用期間)

第7条 (労働条件の明示)

第8条 (人事異動)

第9条 (休職)

決して「厚労省モデルの単純な引き写し」になりませんように…

モデル就業規則 (厚労省 202104)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunit suite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun /zigyonushi/model/index.html

をベース (**まな板の上**) に…



<https://www.ac-illustr.com/main/detail.php?id=97663>

第3章 服務規律

第10条 (服務)

第11条 (遵守事項)

第12条 (職場のパワーハラスメントの禁止)

第13条 (セクシュアルハラスメントの禁止)

第14条 (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第15条 (その他あらゆるハラスメントの禁止)

第16条 (個人情報保護)

第17条 (始業及び終業時刻の記録)

第18条 (遅刻、早退、欠勤等) 第4章 労働時間、休憩及び休日

第19条 (労働時間及び休憩時間)

第20条 (休日)

第21条 (時間外及び休日労働)

第5章 休暇等

第22条 (年次有給休暇)

第23条 (年次有給休暇の時間単位での付与)

第24条 (産前産後の休業)

第25条 (母性健康管理の措置)

第26条 (育児時間及び生理休暇)

第27条 (育児・介護休業、子の看護休暇等)

第28条 (慶弔休暇)

第29条 (病気休暇)

第30条 (裁判員等のための休暇)

第6章 賃金

第31条 (賃金の構成)

第32条 (基本給)

第33条 (家族手当)

第34条 (通勤手当)

第35条 (役付手当)

第36条 (技能・資格手当)

第37条 (精勤手当)

第38条 (割増賃金)

第39条 (1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算)

第40条 (代替休暇)

第41条 (休暇等の賃金)

第42条 (臨時休業の賃金)

第43条 (欠勤等の扱い)

第44条 (賃金の計算期間及び支払日)

第45条 (賃金の支払と控除)

第46条 (賃金の非常時払い)

第47条 (昇給)

第48条 (賞与)

第7章 定年、退職及び解雇

第49条 (定年等)

第50条 (退職)

第51条 (解雇)

第8章 退職金

第52条 (退職金の支給)

第53条 (退職金の額)

第54条 (退職金の支払方法及び支払時期)

第9章 無期労働契約への転換

第55条 (無期労働契約への転換)

第10章 安全衛生及び災害補償

第56条 (遵守事項)

第57条 (健康診断)

第58条 (長時間労働者に対する面接指導)

第59条 (ストレスチェック)

第60条 (健康管理上の個人情報への取扱い)

第61条 (安全衛生教育)

第62条 (災害補償)

第11章 職業訓練

第63条 (教育訓練)

第12章 表彰及び制裁

第64条 (表彰)

第65条 (懲戒の種類)

第66条 (懲戒の事由)

第13章 公益通報者保護

第67条 (公益通報者の保護)

第14章 副業・兼業

第68条 (副業・兼業)

参考文献

- ・ J I L (労働政策研究・研修機構) のサイト記事
- ・ 労働法 (菅野和夫、2016)
- ・ 就業規則の法律実務 (石寄信憲、2019)
- ・ 医療機関の就業規則と給与規程 (河北・小島、2020)

論点①_就業規則の目的と内容について

(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、**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。

解説) 厚労省

絶対的必要記載事項は次のとおりです。

- 1) 労働時間関係
- 2) 賃金関係
- 3) 退職に関する事項（解雇の事由を含みます）

相対的必要記載事項は次のとおりです。

- 1) 退職手当関係
- 2) 臨時の賃金・最低賃金額関係
- 3) 費用負担関係
- 4) 安全衛生関係
- 5) 職業訓練関係
- 6) 災害補償・業務外の傷病扶助関係
- 7) 表彰・制裁関係
- 8) その他事業場の労働者すべてに適用されるルールに関する事項

私見)

1) 就業規則は労働条件と服務規律を定めるもの

2) 下記の規定も必要的記載事項

目的	就業規則の意義や目的
適用範囲	就業規則を適用する労働者の雇用区分
採用	採用に関する事項、内定者や試用期間中の者の取り扱いなど
人事	人事命令・指揮命令の根拠となる事項
休暇・欠勤・休職	休暇・欠勤の取り扱い、休職の要件・期間、復職の要件など
服務規律	一般的な服務規律、管理職の義務、ハラスメントの防止など

3) 良く設計して…

4) ひな型の引き写しはNG

論点②_就業規則の不利益変更（変更の合理性）について

解説）厚労省

就業規則を**作成し、又は変更する場合の所轄労働基準監督署長への届出**については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を記し、その者の署名又は記名押印のある書面（意見書）を添付しなければなりません（労基法第90条）。

就業規則の作成又は変更に当たっては、その内容をよく吟味するとともに上記の手續等を遵守しなければなりません。特に、**就業規則を労働者にとって不利益に変更する場合には、**労働者の代表の意見を十分に聴くとともに、変更の理由及び内容が合理的なものとなるよう慎重に検討することが必要です。

私見）就業規則の不利益変更は「してはならない」ことでもなく、「できない」ことでもない。

ただし、

- 1) 合理性があること（必要性・合理性・相当性…）
- 2) 適正な手続きを行なうこと
- 3) 特に周知徹底して説明義務を尽くすこと

解説) J I L

- 1) 労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、既存の労働条件を不利益に変更することは、原則的にできない。
- 2) ただし、使用者が、不利益に変更した就業規則を、変更後に労働者に周知し、かつ、その就業規則の変更が「合理的」と認められる場合には、当該就業規則の内容が個々の労働条件となり、これに反対する労働者の労働条件も、変更後の内容となる。
- 3) 就業規則変更の「合理性」は、
労働者の受ける不利益の程度、
労働条件の変更の必要性、
変更後の就業規則の内容の相当性、
労働組合等との交渉の状況
その他の事情に照らして判断される。
- 4) 労働者が同意した場合には、就業規則を変更することにより労働条件を労働者に不利益に変更することもできる。ただし、同意を得るためには、不利益変更の必要性、不利益の具体的な内容・程度等について、労働者に十分な情報提供と説明を行わなければならない。

判例) 第四銀行事件 最二小判平9.2.28 民集51-2-705

1) 事件のあらまし

Y銀行は、定年年齢を55歳とし、健康な男子職員については賃金水準を落とさずに58歳までの再雇用を認める扱いを改め、定年年齢を60歳に引き上げる一方で55歳以降の月例給与・賞与を年間ベースで54歳時の63～67%に引き下げる内容の就業規則変更を行った。

Y銀行はこの就業規則変更在先立って、行員の約90%を組織する労働組合と交渉し、上記変更について合意の上、労働協約を締結していた。Y銀行の行員X（労働組合員ではない）はこの労働条件変更の効力を争い、変更前の就業規則に従って計算した賃金額と55歳以降に実際に受け取った賃金額の差額の支払いを求めて提訴した。

2) 判旨

労働者側敗訴

合理性の有無は具体的には、

- ①就業規則変更によって労働者が被る不利益の程度、
- ②使用者側の変更の必要性の内容・程度、
- ③変更後の就業規則の内容自体の相当性、
- ④代償措置その他関連する労働条件の改善状況、
- ⑤労働組合等との交渉の経緯、
- ⑥他の労働組合や従業員の対応、
- ⑦同種事項におけるわが国社会における一般的状況等

を総合考慮して判断すべきである。

本件でYが行った就業規則変更には合理性が認められる

論点③_労働者の雇用区分（就業規則の適用区分）について

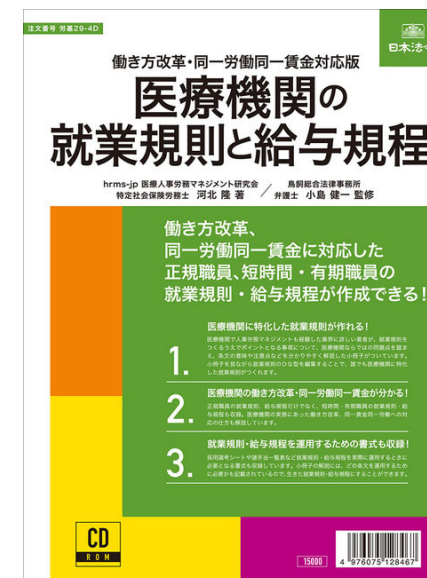
第2条（適用範囲）

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。

私見）

「無期か有期か」×「フルタイムかパートタイムか」で区分して、労働条件に不合理な格差がないかを点検すべき。



	フルタイムかつ常勤		短時間勤務又は非常勤	
	無期	有期	無期	有期
当該雇用区分の名称	「正職員」または単に「職員」			
当該雇用区分の職員の人数	***名			
「前提」となる処遇要件				
①就業規則等労働条件の適用	「職員就業規則」「職員給与規程」による。			
②勤務時間（および休憩時間）	08:00～17:30(12:00～13:00)			
③雇用期間（および実際の勤続年数）	期間の定め無し（0年～40年）			
④所定就業日（および所定休日）	月～金（土日、祝日、年末年始）			
⑤定年制	満60歳到達年度の末日			
⑥定年後再雇用	満65歳到達年度末まで1年更新			
⑦職種・職務（及び職位・等級）	「職位等級表」「職務記述表」による。			

		フルタイムかつ常勤		短時間勤務又は非常勤		
		無 期	有 期	無 期	有 期	
「ガイドライン」記載の処遇要件						
①基本給	決定要素	職種・職位・経験年数に応じて決定				
	昇給ルール	人事評価に応じて昇給号数を決定				
②賞与		等級ごとの平均原資×個人別貢献度評価係数				
③手当	役職手当	職種・職位ごとに定める額				
	特殊作業手当	放射線作業手当など				
	特殊勤務手当	交替制勤務手当など				
	精皆勤手当	なし				
	時間外労働手当	法定				
	深夜・休日（祝日）手当 （年末年始勤務手当）	法定 なし				
	通勤手当	課税上限額				
	出張手当	旅費実費+職位ごとに定める宿泊費上限+日当				
	食事手当	なし				
	単身赴任手当	職位ごとに定める月額				
	地域手当	なし				
	④福利厚生	福利厚生施設	食堂、更衣室（ロッカー）			
		転勤者用等社宅	医師・看護師宿舎			
慶弔休暇		忌引*日以内、結婚*日、配偶者出産*日				
健康診断勤務免除等		勤務免除				
病気（休暇および）休職		病欠*カ月で休職*年以内、無給				
法定外有給休暇		病気欠勤は無給、夏期休暇*日以内				
⑤その他	教育訓練	教育研修規程に定める。				
	安全管理	ストレスチェック、メンタル相談窓口				
「ガイドライン」記載以外の諸要件						
①賃金体系・賃金水準	①賃金体系・賃金水準	正規職員給料表による				
	②退職金	退職時基本給×勤続年数に応じた係数				
	③住宅手当	なし				
	④家族手当（扶養手当）	配偶者1万円、その他扶養家族5千円				
	⑤その他インセンティブ手当	なし				
	⑥年次有給休暇付与要件	勤続20年目に祝い金+リフレッシュ休暇				
	⑦永年勤続等褒賞	勤続20年目に祝い金+リフレッシュ休暇				
	⑧その他福利厚生施策	なし				

論点④_試用期間の適正な運用について

第 6 条（試用期間）

労働者として新たに採用した者については、採用した日から ***か月間** を試用期間とする。

2 前項について、会社が特に認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

3 試用期間中に **労働者として不適格と認めた者** は、解雇することがある。ただし、入社後 1 4 日を経過した者については、第 5 1 条第 2 項に定める手続によって行う。

私見)

- 1) 試用期間中に必要な観察と指導と評価を行うこと
- 2) 試用期間中の評価に基づいて本採用を行うこと
- 3) 本採用をしない事由をあらかじめささでめておくこと
- 4) 採用から退職に至るまでのプロセスを適正化すること

採用選考

↳ 内定期間

↳ 試用期間

↳ 育成期間

↳ 評価・昇格・昇進・昇給

論点⑤_休職制度の適正な運用について

第9条（休職）

労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が*か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき
*年以内
 - ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき
必要な期間
- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。
- 3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

解説) 厚労省

- 1) 休職とは、業務外での疾病等主に労働者側の個人的事情により相当長期間にわたり就労を期待し得ない場合に、労働者としての身分を保有したまま一定期間就労義務を免除する特別な扱いをいいます。
- 2) 休職期間中に休職事由がなくなった場合は、当然に休職が解除され復職となります。
- 3) 休職の定義、休職期間の制限、復職等については、労基法に定めはありません。

解説) J I L

- 1) 「休職」とは、労働者に就労させることが適切でない場合に、労働契約関係そのものは存続させながら、就労を免除または禁止することをいい、その例として、傷病休職、事故欠勤休職、起訴休職、出向休職、自己都合休職、組合専従休職などがある。
- 2) 休職制度は、就業規則や労働協約等によって定められ、休職期間の長さ、休職期間中の賃金の取扱いなどは企業によって多種多様である。
- 3) 休職事由が消滅することで休職は終了することになるが、**休職期間が満了した時点で、未だ休職事由が消滅していないときには、解雇または自然退職となる。**
- 4) 傷病休職において、休職事由の消滅を認めるためには、原則として従前の職務を支障なく行うことができる状態に回復したことが必要とされるが、職種や業務内容を限定していない労働者の場合、使用者は、従前業務への就労は無理でも他に従事できる業務があるか否か、実際に配置することが可能であるかなどを**考慮**することが求められる。

私見)

1. 「業務外の傷病による欠勤が*か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき」はむしろ「解雇」を原則とすべき。
2. 「一定期間の療養によって回復（傷病が治癒してもとの労務に復帰すること）が見込める場合に」「休職を発令することがある」と規定すべき。
3. 「休職の期間」＝「解雇猶予期間」は、「休職の事由」に応じて定めるべき。
4. 「休職期間中に休職事由が消滅した場合」は復職、「休職期間中に休職事由が消滅しなかった場合」は退職とすべき。
5. 「休職事由が消滅したかどうか」が明らかでない場合は…
 - ① 主治医と産業医の診断に基づいて事業主として総合的・合理的・最終的な判断を下す。
 - ② 休職期間中に試し（慣らし）勤務をしてもらう。
 - ③ 原則としてもとの職種・もとの職場・もとの業務で継続的に勤務してもらう。

判例) 東海旅客鉄道事件 大阪地判平11.10.4 労判771-25

1) 事件のあらまし

労働者Xは脳内出血で倒れて以降、病気休職に入っていたが、**3年間の休職期間満了前に復職の意思表示**をしたにもかかわらず、Y社は、Xには構語障害等の後遺症があるため就労可能な業務がないとして休職期間満了をもって退職扱いとした。これに対し、Xは、この退職扱いを就業規則、労働協約等に違反し無効であるとして、従業員としての地位確認並びに未払い賃金等の支払いを求めて提訴した。

2) 判旨

労働者側勝訴

労働者が職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している場合、復職の可否を判断するに際しては、**休職前の業務について労務の提供が十全にはできないとしても**、その能力、経験、地位、使用者の規模や業種、その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮して、配置替え等により**現実に配置可能な業務の有無を検討**し、そのような業務がある場合には、当該労働者にその業務を指示すべきである。

そして、当該労働者が**復職後の職務を限定せずに復職の意思表示をしている場合**には、使用者から指示される配置可能な業務について**労務の提供を申し出ている**ものというべきである。

Xの休職期間満了当時の身体の状態は、時間はかかるが杖なしでの歩行が可能であり、右手指の動きが悪く細かい作業は困難であるが握力には問題がなく、会話も相手方が十分認識できる程度に回復していた。他方で、Y社は従業員約2万2,800人を要し、事業内容も鉄道事業を中心に不動産売買等の関連事業を含め多岐にわたって展開する大企業である。これらの事実から、Xの就労可能性を検討すると、**少なくとも工具室での業務については、Xは就業可能であり、また配置替えすることも可能**であったと認められる。

また、身体障害等によって、従前の業務に対する労務提供を十全にはできなくなった場合に、他の業務についても健常者と同じ密度と速度の労務提供を要求することは適切でなく、雇用契約における信義則からすれば、使用者はその企業規模等を勘案し、労働者の能力に応じた職務を分担させる工夫をすべきである。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/55.html>

具体的なご相談事例

- 1) 自殺企図
- 2) 家庭内の複雑な状況
- 3) 本人に境界性人格障害

例えば懲戒解雇処分と賞与や退職金の一部または全部の不支給は二重罰に該当するか…

論点⑥_サービス規律の意義と内容について

(サービス)

第10条

労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第11条

労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑦ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

私見) 「労務に服して (労務を提供して) 賃金を得る」という雇用 (労働) 契約の本旨履行・誠実履行や、使用者との間の継続的な信頼関係、他の職員の協働関係の維持や就業環境の保全等を基本に据えて見直すべきではないか。

サービス規律規定の見直し案

1) 労働契約を誠実に履行すること。

- ① 自律的な勤怠管理を行う
- ② 規則や指示命令に従う

2) 事業主・使用者との間の継続的な信頼関係を損ねないこと。

- ① 背信的な行為を行わないこと
- ② 事業主・使用者の信用や利益を損ねないこと

3) 他の職員との協働関係や他の職員の就業環境を阻害しないこと。

- ① 他の職員の自由・人格・名誉、就業環境を侵害しないこと
- ② 他の職員との協働を通じて企業の目的と価値を実現すること

⇒ 何をすべきか、すべきでないかを明確にすること。
懲戒の問題でなく、採用～育成～指導～評価～処遇の問題。

具体的なご相談事例

- 1) 気に入らないと怒鳴る
- 2) 注意をする上司がいない、病院長も注意できない
- 3) 相手の立場をわきまえない、組織無視の独断専行
- 4) 得難い医療技術者
- 5) 問題はそのひとだけにあるのではない

論点⑦_時間外労働の計測・申告・支払について

(始業及び終業時刻の記録)

第17条

労働者は、始業及び終業時にタイムカードを自ら打刻し、始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

解説) 厚労省

労働時間の管理については、**「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日策定)**で、使用者が講ずべき措置が具体的に示されています。使用者は、このガイドラインを遵守し、労働時間を適正に把握する等適切な時間管理を行ってください。

なお、後述するように平成30年4月から労働安全衛生法…第66条の8の3の規定に基づき事業者は、面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等の**客観的な方法その他の適切な方法**により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません(本規則第58条参照)。

5. **自己申告制**により行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

(ア) 対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、**適正に自己申告を行うこと**などについて十分な説明を行うこと。

(イ) 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

(ウ) 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、**必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正**をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、**事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合**に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に**著しい乖離**が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

(エ) 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

(オ) 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること

(時間外及び休日労働等)

第21条 業務の都合により、第19条の所定労働時間を超え、又は第20条の所定休日に労働させることがある。

2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ会社は労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

(割増賃金)

第38条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

- (1) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月*日を起算日とする。
- ① 時間外労働45時間以下・・・25%
 - ② 時間外労働45時間超～60時間以下・・・35%
 - ③ 時間外労働60時間超・・・・・・・・50%
 - ④ ③の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間・・・35%（残り15%の割増賃金は代替休暇に充当する。）
- (2) 1年間の時間外労働の時間数が360時間を超えた部分については、40%とする。この場合の1年は毎年*月*日を起算日とする。
- (3) 時間外労働に対する割増賃金の計算において、上記(1)及び(2)のいずれにも該当する時間外労働の時間数については、いずれか高い率で計算することとする。

私見)

- 1) 所定時間外勤務の勤務時間（拘束時間＝支払時間？）は「計測主義」より「評価主義」「申告主義」で…
 - ① 例えば勤務医の研究時間について…
 - ② 例えば勤務医の宿日直時間帯中の勤務時間について…
 - ③ 例えば勤務医の外勤先・副業先での勤務時間について…
 - ④ 例えば看護師の「（シフト）前残業」や、レポート作成等「（シフト）後残業」…
- 2) タイムレコーダー等による記録と「申告時間」との間の乖離については、本人自身に合理的な理由を併せて申告してもらうのが良い。
- 3) 「時間」に対して支払うよりも「負荷」に対して支払うほうは納得性が高い。

論点⑧_欠勤等減額（ノーワークノーペイ原則）について

（遅刻、早退、欠勤等）

第18条

労働者は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に に対し申し出るとともに、承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

2 前項の場合は、第43条に定めるところにより、原則として不就労分に対応する賃金は控除する。

3 傷病のため継続して *日以上欠勤するときは、医師の診断書を提出しなければならない。

（欠勤等の扱い）

第43条

欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給から当該日数又は時間分の賃金を控除する。

2 前項の場合、控除すべき賃金の1時間あたりの金額の計算は以下のとおりとする。

（1）月給の場合 $\text{基本給} \div 1 \text{ か月平均所定労働時間数}$ （1か月平均所定労働時間数は第38条第3項の算式により計算する。）

（2）日給の場合 $\text{基本給} \div 1 \text{ 日の所定労働時間数}$

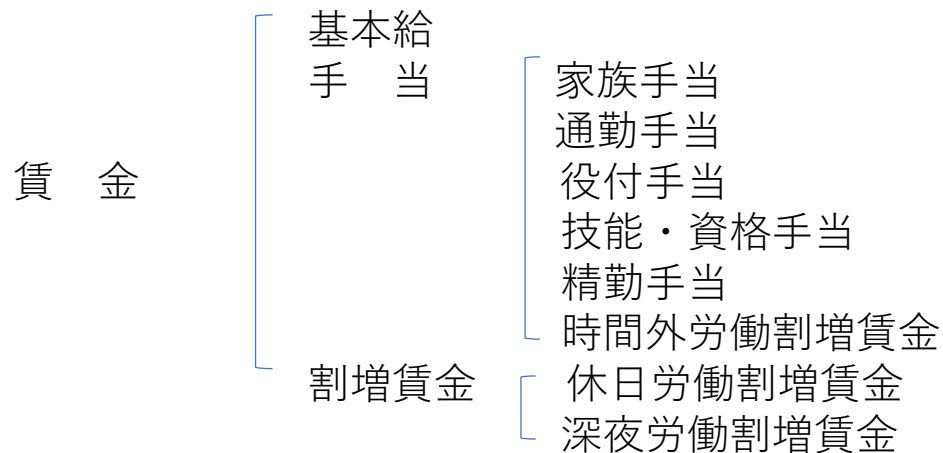
参考) 怠業的行為（争議行為の場合を除く）について…

頻繁に離席を行っていた従業員に対する賃金減額の処分が有効とされた裁判例があります（東京地判H5.3.4）。ただし、現に勤務をしていない時間分の不支給が認められただけです。

論点⑨_賃金の構成について

(賃金の構成)

第31条 賃金の構成は、次のとおりとする。



* 時間外割増賃金算定基礎 = 基本給 + 役付手当 + 技能・資格手当 + 精勤手当

私見) 賃金の構成こそ自前の設計を…

基本給 (給料)

固定手当

変動手当

*** 特に手当は出来るだけ変動化し、目的と対象と要件を明確に…。**

論点⑩_賞与について

(賞与)

第48条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

算定対象期間	支給日
月 日から 月 日まで	月 日
月 日から 月 日まで	月 日

2 前項の賞与の額は、会社の業績及び労働者の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。

私見) 賞与こそ企業の裁量性の発揮のしどころ…

例) 賞与額 = 基本給 (標準額) × 病院 (部門) 業績評価 × 個人 (貢献) ポイント

* 非役職者層では、個人ポイントとして、主として勤怠や勤務態度を反映させ、役職者層では、病院 (部門) 別業績目標の達成への貢献度を反映させる。

論点⑪_退職と解雇について

(退職)

第50条 前条に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 退職を願い出て会社が承認したとき、又は退職願を提出して**日を経過したとき
- ② 期間を定めて雇用されている場合、その**期間を満了**したとき
- ③ 第9条に定める**休職期間が満了**し、なお**休職事由が消滅しない**とき
- ④ 死亡したとき

私見)

- 1) 有期雇用（期間の定めのある雇用契約）の更新管理は厳格に。
- 2) 休職の判断、復職の判断は慎重に（既述）。

(解雇)

第51条 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① **勤務状況が著しく不良**で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。
- ② 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。
- ③ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）。
- ④ **精神又は身体の障害**により業務に耐えられないとき。
- ⑤ **試用期間**における**作業能率又は勤務態度が著しく不良**で、労働者として不適格であると認められたとき。
- ⑥ 第66条第2項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
- ⑦ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
- ⑧ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。

私見)

1) 解雇事由はゼロから再検討すべき。

- ① 労働者が、労働契約の本旨履行を行わないとき
- ② または私傷病等の事由で行うことができないとき
- ③ 事業主との間の雇用契約上の信頼関係が破壊されたとき

2) 解雇よりも日常的な人事労務マネジメントが大事

論点⑫_懲戒処分について

(懲戒の事由)

第66条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、**減給**又は**出勤停止**とする。

- ① 正当な理由なく**無断欠勤**が**日以上に及ぶとき。
- ② 正当な理由なくしばしば**欠勤、遅刻、早退**をしたとき。
- ③ 過失により**会社に損害**を与えたとき。
- ④ **素行不良**で社内の秩序及び風紀を乱したとき。
- ⑤ 第11条、第12条、第13条、第14条、第15条に違反したとき。
- ⑥ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

(懲戒解雇)

第66条

2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素のサービス態度その他情状によっては、第51条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- ② 正当な理由なく無断欠勤が**日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、*回にわたって注意を受けても改めなかったとき。
- ④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ⑤ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
- ⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。
- ⑦ 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- ⑨ 第12条、第13条、第14条、第15条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
- ⑩ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。
- ⑪ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき。
- ⑫ 私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。
- ⑬ 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
- ⑭ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

解説) J I L

解雇権濫用法理の下での解雇の客観的合理的理由の中で、

- ①傷病等による労働能力の喪失・低下、
- ②能力不足・適格性の欠如、
- ③非違行為

は、解雇の原因が主として労働者側に存在するタイプの解雇理由である。

これらはいずれも普通解雇の理由となりうるものであるが、

③については、就業規則等で定められた懲戒事由に該当する場合、懲戒解雇の対象にもなりうる。

これらの理由に基づく解雇の効力を解雇権濫用法理の下で判断する際の枠組みは、事案に多様なヴァリエーションが存在することもあって判例上必ずしも確立しておらず、個々の事案ごとに解雇理由の重大性や改善の余地、使用者の対応のあり方などが総合考慮されることになる。

裁判例の中には労働者が使用者に対する誹謗中傷を行った事案において、**「信頼関係の破壊」**を合理的な解雇理由と認めた例もある（学校法人敬愛学園事件 最一小判平6.9.8 労判657-12）。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/10/89.html>

私見) 「懲戒処分」に関して

- 1) 懲戒権の根拠は何か? (雇用契約関係から生じるのか?)
- 2) 懲戒を行うことで問題は解決するのか?
- 3) 懲戒の前に (手続き的な意味でなく) 管理監督や注意指導や適正評価を行うべきでは?
- 4) 懲戒規定を全廃したら何か問題があるのか?
- 5) 普通解雇や出勤停止 (賃金補償率は別に定める) だけでは事足りないか?
- 6) 退職金の不支給事由は退職金規程で定めれば良い。
- 7) そもそも私企業が労働者の自由や名誉や人格を侵して良いのか?
- 8) ノーワークノーペイ原則を徹底するほうがフェアではないのか?
- 9) 損害があるなら損害賠償請求をすれば良いのではないのか?

論点⑬_出勤停止について

解説) J I L

- 1) 労務の提供を労働契約の内容に従って誠実に履行しなければ、賃金請求権は生じない。
- 2) 労働契約において職務や業務の内容が特定されていない場合、病気や障害などによりそれまでの業務を完全に遂行できないときは、それまでと異なる労務の提供およびその申し出を行い、実際に配置可能な業務があるときは、労務の提供があったものとみなし、これを受領しなかった使用者に対する賃金請求権は失われない。

私見) 「出勤停止」に関して

- 1) 事業主・使用者として、労働者が提供する労務の「**受領拒否**」をすべき場合があるのは当然。
例) 感染症の予防
例) パワハラ等非違行為による業務妨害の排除
例) 著しい勤怠不良
例) 著しい心身不調
- 2) 出勤停止を命じることができる場合を就業規則に明記すべき (懲戒規定に限定されない。)
- 3) 賃金の補償は事由に応じて…
 - ① 通常の賃金を補償
 - ② 平均賃金の6割以上を補償
 - ③ 補償しない

判例) 片山組事件 最一小判平10.4.9 労判736-15

1) 事件のあらまし

X (原告) はY (被告) に雇用され、建設工事現場における**現場監督業務**に従事していたが…**バセドウ病**に罹患している旨の診断を受け、以後通院治療を受けながら…現場監督業務を続け、その後、次の現場監督業務が生ずるまでの間、臨時的、一時的業務として、…図面の作成など事務作業に従事していた。

Xは、…日から現場監督業務に従事すべき旨の業務命令を受けたが、病気のため現場作業に従事できないこと等を申し出て、「今後嚴重な経過観察を要する」旨の診断書を提出した。

そこで、Yは…日付の指示書で、Xに対し…日から当分の間**自宅で病気治療すべき旨の命令**を発した。

これに対して、Xは、…日、事務作業を行うことはできるとして、主治医による「デスクワーク程度の労働が適切」とする旨の診断書を提出したが、現場監督業務に従事しうる旨の記載がないことから、Yは**自宅治療命令を持続**した。

その後、…日に現場監督業務に復帰するまでの期間中、YはXを**欠勤扱いとし、その間の賃金を支給せず、賞与も減額**した。そこで、Xは欠勤扱い期間中の賃金と12月賞与の減額分をYに請求して提訴した。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/05/26.html>

2) 判旨

労働者側勝訴

労働者が**職種や業務内容を特定しないで**労働契約を締結した場合、実際に就業を命じられた特定の業務について**労務の提供が完全にはできないとしても**、労働者の能力、経験、地位、企業の規模、業種、労働者の配置・異動の実情や難易度等に照らして、**その労働者を配置する現実的可能性があると認められる他の業務**について労務の提供をすることができ、かつ、その**提供を申し出ている**ならば、労働契約に従った労務の提供をしていると解される。

そのように解しないと、同一の企業における同様の労働契約を締結した労働者の提供し得る労務の範囲に同様の身体的原因による制約が生じた場合に、その能力、経験、地位等にかかわらず、現に就業を命じられている業務によって、労務の提供が債務の本旨に従ったものになるか否か、賃金請求権を取得するか否かが左右されることになり、不合理である。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/05/26.html>

論点⑭_退職勧奨について…

解説) J I L

- 1) 執拗で、繰り返し行われる半強制的な退職の勧め（退職勧奨、いわゆる肩たたき）は違法となる。
- 2) 女性差別など法令に反する退職勧奨は違法となる。ただし、経営上の必要性や会社側の対応によっては、退職勧奨が必ずしも違法とされるわけではない。
- 3) 退職勧奨の域を超える退職強要（ことさらに侮蔑的な表現を用いる、懲戒処分をちらつかせる、など）は違法である。
- 4) 退職の勧めを拒否した者に対する不利益な措置（優遇措置の不提供、配置転換、懲戒処分、不昇給）は違法となる。ただし、対象となる労働者や使用者側の事情によっては、不利益な措置が違法とならない場合がある。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/10/82.html>

私見) 「退職勧奨」に関して

- 1) 「採用」「育成」「指導」に力を尽くしてから…
- 2) 「**なら、辞めてもらっても良い」という言い方で…
- 3) 「一定以上の信頼関係の構築」が前提
- 4) 「キャリアカウンセリング」の応用…?

判例) 下関商業高校事件 最一小判昭55.7.10 労判345-20

1) 事件のあらまし

市教育委員会Aは、第一審原告の男性教諭Xらに対して、退職勧奨の基準年齢である57歳になったことを理由に、2～3年にわたり退職を勧めてきたが、Xらは応じなかった。

この間、所属校の校長やAが、Xらに退職を勧め、優遇措置などについて話をする程度であった。しかし、その後、AはXらに対して退職を強く勧め始め、3～4ヵ月の間に、11～13回にわたりAへの出頭を命じ、20分から長いときは2時間にもおよぶ退職勧奨を行った。

その際Aは、退職勧奨を受け入れない限り、Xらが所属する組合の要求に応じないと述べたり、提出物を要求したり、配転をほのめかしたりした。

そこでXらは、これら一連の行為は違法であり、精神的苦痛を受けたなどとして、市Y1、同市教育長及び次長Y2らを被告として、Yらに対して、各自50万円の損害賠償の支払いを求めて訴えを起こした。

一審、二審ともにXらの請求を認めたところ（ただし、Y2に対する請求は棄却されている）、Y1が上告したのがこの事件である。

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/10/82.html>

2) 判旨

労働者側勝訴

二審の判決が受け入れられて、Xらの請求が認められた（損害賠償額は、X1について4万円、X2について5万円の計9万円）。以下は二審判決の要旨。

Aの行った退職勧奨は、多数回かつ長期にわたる執拗なものであり、退職の勧めとして許される限界を超えている。

この事件の退職勧奨は、従来の取扱いと異なり、年度を超えて行われ、また、Xらが退職するまで続けると述べられており、勧奨が際限なく続くのではないかという心理的圧迫をXらに加えたものであって許されない。

Xらが勧奨に応じないならば、組合の要求に応じないと述べたり、提出物を要求したり、配転をほのめかしたりしたことを考えると、Xらは退職勧奨によりその精神的自由を侵害され、また、耐えうる限度を超えて名誉感情を傷つけられ、さらには家庭生活を乱されるなど、相当な精神的苦痛を受けたと容易に考えられる。したがって、**この事件における退職の勧めは違法であり、Y1は、Xらが被った損害を賠償する責任を負う。**

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/10/82.html>