

NEWS

Club

COA

第54号

就業規則の必要性

就業規則

社会保険労務士事務所  
ならいメンタルヘルスオフィス  
代表 奈良井友彦



2025年2月7日発行

## 就業規則の必要性

就業規則を作ることに抵抗を持っている経営者の方がいます。就業規則は社員を守るためのルールブックと思っているからです。本当にそうでしょうか？

社員の権利は就業規則がなくても、「労働基準法」、「労働安全衛生法」、「労働契約法」、「最低賃金法」、「育児介護休業法」など、様々な法律で守られています。社員は法律を根拠に様々な権利を主張することが出来るのです。

実は会社が社員に義務を課すための直接具体的な法律はありません。その為、労働契約を交わすのですが、既存の労働契約書には労働日や労働時間、休日、賃金などについての記載はありますが、社員が守るべきルール（サービス規定）や、罰則に関するルール（懲戒規定）などの記載はありません。労働契約書上にない事項については、会社は社員に対し権利を主張したり、義務を科すことは出来ないのです。

就業規則が無い場合、社員が欠勤をした際には、欠勤した分労務を提供していないので欠勤した分の賃金は減額出来ませんが、ペナルティー（懲戒処分）を科すことは出来ません。なぜなら社員に対する懲戒に関する法律がないからです。

その為、すべての権利義務を労働契約書に記載れば良いのですが、内容の多さから現実的かつ合理的とは言えません。そこで労働契約書を補填するために就業規則が必要なのです。就業規則には就業時間やサービス規定、懲戒規定など様々なルールがあり、会社と社員の間トラブルを未然に防ぐことができます。

経営者の中には就業規則を作って労基署に届出ただけで満足している方がいます。しかし、就業規則の効力を社員に及ぼす為には周知することが必要です。周知することにより、就業規則は労働契約の一部となり、会社は就業規則を根拠に社員に対し権利を主張し義務を科すことが出来るのです。

10人以上の会社は就業規則を作る義務があります。しかし、私は社員が1人でもいるのなら就業規則を作ることをお勧めします。その1人がモンスター社員かもしれないので。

★奈良井先生に関する情報

FacebookまたはYoutubeから直接相談が可能です。

<https://www.facebook.com/narai.office/>

【facebook】



<https://www.youtube.com/@user-hg7ks1fm7u>

【youtube】

