

しおざわ労働法務事務所 月刊 人事労務トピックス

発行者: しおざわ労働法務事務所
所在地: 359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84
イースト所沢ビル302
電話: 04-2992-5113 FAX: 050-3588-4582
メール: info@shiozawtoshiya.com

「やさしい日本語」の就業規則

(1) 就業規則の効能

就業規則は、職場の『労働条件』『服務規律』『人事』について定めるもので、従業員個人との間の労働契約の一部となり、組織的な労務管理の根拠となります。

職場内でしっかりと周知し、日常的に運用していくことで、経営側、従業員側の行き違いが少なくなり、トラブルを未然に防ぐことができます。

また職場ルールには就業規則に定めることで初めて有効と認められる仕組みも少なくありません。

たとえば「制裁」の制度は、組織を運営する上では大変重要ですが、実際に懲戒処分を行うためには就業規則に根拠となる規定があることが前提とされています。

人手不足や少子高齢化など、職場をとりまく雇用環境は大きく変わりつつあります。

同時に職場の人員構成も複雑化し、高齢者、外国人、非常勤、在宅勤務など、様々なバックグラウンドをもつ従業員が多様な労働条件で働くようになっています。

①妥当な内容の就業規則を、②正当な手続きにより作成して届出、③しっかりと職場で周知し、日常的に運用していくことで、職場の労務管理の正当性を確保し、定着促進や人材育成につなげていきたいものです。

(2) 周知しなければ無効

労働契約法では、合理的な内容を定めた就業規則を職場に周知させていれば、労働契約として有効であるとしています。

また労働基準法では、労働契約の締結の際、賃金や勤務時間等、労働条件を書面で労働者本人に明示しなければならないと義務付けているほか、就業規則等の労働者への周知を義務付けています。

過去には、就業規則は「トラブルの種になるので鍵のかかる書庫や金庫にしまっていた」といった事業場もあったようですが、このような運用方法では、規則に定めた職場ルールの効力は認められません。

(3) 易しい条文の就業規則を用意する

近年、職場では雇用形態が多様化し、多国籍化も進みつつあります。今後は人口減少により、人手不足が一層深刻化する見込みです。

また政府の取り組みもあり、労働法令による規制も厳格化・複雑化する傾向にあります。

今後は、様々な形態で働く従業員一人ひとりに職場ルールを周知徹底していくことが、労務管理の前提となるものと思われます。

労務管理上の対応としては、①雇用形態別に細分化した就業規則（と雇用契約書など）を作成する、②母国語や「わかり易い英語」に翻訳した就業規則を用意する、③就業規則の条文を極力、「やさしい日本語」に置き換える、または同様の要約版を用意する、等の方法が考えられます。

このうち「やさしい日本語」とは、阪神大震災をきっかけに考案されたもので、外国人にもわかり易いよう「主語と述語を明確に／二重否定や受け身・敬語等を使わない／漢字にルビを振る／1文ずつゆっくり話す」といったルールがあります。

「わかり易い英語（プレーン・イングリッシュ）」の考え方も同様の考えに基づいており、条文を見直す参考になります。

職場ルールは就業規則だけでなく、労使協定、個別の雇用契約書、各種の誓約書、各種申請書の集合体です。

今後は、就業規則の見直しや作成の際には、ルールの内容はもちろんですが、全体の構成、言い回し、用語の使い方も含めて検討されることをお勧めします。



特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所
月刊 人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所 所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84-302
電話：04-2992-5113 FAX：050-3588-4582 メール：info@shiozawatoshiya.com
ホームページ：http://shiozawatoshiya.com (バックナンバーPDFを公開中です。)

育児休業は最長2歳まで延長可能に

今年平成29年10月1日に育児介護休業法が改正され、保育園に入れないなどの理由がある場合、育児休業は最長2歳まで延長可能になりました。

雇用保険の育児休業給付も、同様に最長2年まで受給可能となりました。

4月の保育園入園に向けて育児休業を延長するといった利用法が想定されています。

ちなみに育児休業中の社会保険料の免除の制度は、3歳までの期間が対象となっています。

ハローワーク等での求人申込み等の変更 平成30年1月から／職安法等改正

職業安定法などの改正により、来年平成30年1月から、ハローワークなどでの求人申込み等に変更が予定されています。以下、主な2点をご紹介します。

(1) 求人申し込みの際に明らかにする内容

最低限、明らかに示さなければならない労働条件に、下記が追加されました。

- ・試用期間の有無と長さ、期間中の労働条件
- ・雇う人の氏名または名称
- ・派遣労働者として雇う場合はその旨

以下の項目も、明記すべきであるとされました。

- ・固定残業代制を採用する場合
 - ア 固定残業代を除く基本給当の額
 - イ 固定残業の対象となる時間数（固定残業時間）
 - ウ イを超えた場合に追加で残業代をはらう旨

- ・裁量労働制を採用する場合、その旨

(2) 当初、明示した条件を変更する場合

当初明示していた労働条件を、面接などの途中で変更する場合、変更内容をできるだけ速やかに明示しなければならないとされました。

また事前に変更する可能性があることがわかっている場合は、当初からあらかじめその旨を明示する必要があります。

具体的には、下記の4つの場合に、例のように明示する必要がありますとしています。

- ①当初と異なる労働条件を提示するとき
例) 当初：基本給30万円/月→基本給28万円/月
- ②当初、明示した範囲内で労働条件を特定するとき
例) 当初：基本給25万円～30万円/月
→基本給28万円/月
- ③当初、明示した労働条件を削除するとき
例) 当初：基本給25万円/月、営業手当3万円/月
→基本給25万円/月
- ④当初、明示しなかった労働条件を追加するとき
例) 当初：基本給25万円/月
→基本給25万円/月、営業手当3万円/月

ハローワークでの求人実務など、今後、対応が必要となりそうです。

しおざわ事務所からのお知らせ

(1) 算定届、年度更新の手続き漏れについて

当事務所では主にホームページや各種士業の先生方のご紹介で様々なご相談に対応しておりますが、この時期になりますと、ごく稀にですが、

「去年も今年も算定基礎届を出していない」

「年度更新は最近、特に届け出ていない」

というお話を伺うことがあります。

手続きの期限を過ぎていても、時効前の期間については遡及して届け出ることが可能です。

詳細は各窓口や当事務所まで、ご遠慮なくご相談ください。

(塩澤)

お問い合わせ先

04-2992-5113
しおざわ労働法務事務所