

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 職場と労働法 2 活動編 (20) 「就業規則」について①

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

職場と労働法 2 活動編 (20) 「就業規則」について①

「就業規則」について

決まりを知らなきゃ始まらない

就業規則は、使用者の恣意的な取扱いを排除し、画一的、統一的そして合理的に労務管理を行うために、労働者が守るべき服務規律や労働条件など必要事項を定めたものを行います。労働基準法第89条で「常時10人以上の者を雇用している使用者は就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出ること」を義務づけています。

就業規則に関する法規制は、第9章「就業規則」を中心に7ヶ条。

- ①就業規則の作成及び行政官庁への届出の義務、労働条件変更の場合の就業規則の変更と届出義務及び罰則事項の定め（同法第89条）。
- ②就業規則作成・変更の手続きとして、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は過半数を代表する者）の意見を聴くこと（同法第90条）。
- ③罰則事項の中で制裁規程を設ける場合、制裁制限を定めること（同法第91条）。
- ④就業規則と労働協約の効力関係、法令と労働協約に反する就業規則に対する行政官庁の変更命令権（同法第92条）。
- ⑤就業規則と労働契約との効力関係（同法第93条）。
- ⑥使用者の義務として就業規則を労働者に周知徹底すること（同法第106条）。
- ⑦労使の就業規則の遵守義務（同法第2条2）。

なお、罰則事項には、絶対的に罰則しなければならない「絶対的罰則事項」と、定めがあれば罰則義務が生じる「相対的罰則事項」、それから罰則してもしなくてもどちらでもよい「任意的罰則事項」があります。

絶対的罰則事項

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| ①始業・終業の時刻。 | ⑥昇給とその時期。 |
| ②休憩時間。 | ⑦退職・解雇等の労働契約の終了に関する事。 |
| ③休日・休暇。 | （解雇の事由を含む） |
| ④賃金の決定・計算の仕方、支払い方法。 | |
| ⑤賃金の締切日、支払日。 | |

相対的罰則事項

- | | |
|-----------------------|------------|
| ①退職手当。 | ⑥制裁に関する事項。 |
| ②賞与・手当・最低賃金など。 | ⑦休職に関する事項。 |
| ③安全・衛生に関する事項。 | ⑧その他。 |
| ④職業訓練に関する事項。 | |
| ⑤災害補償・業務外の傷病扶助に関する事項。 | |

任意的罰則事項

- | | |
|---------------------------|----------|
| ①就業規則が適用される従業員の範囲。 | ④その他の事項。 |
| ②服務規律（社会人としての心得、仕事上の心得など） | |
| ③改正の手続き方法。 | |

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

🔍 サイトマップ 🔍 このサイトについて 🔍 個人情報保護の取組みについて

🏠 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.