

相談室 Q&A

就業規則関係

Q

就業規則から分けて定めている関連規程はどこまで労働基準監督署に届け出る必要があるか

就業規則を変更した場合、労働基準監督署への届け出が必要ですが、退職金規程や給与規程など、就業規則とは別に定めている規程も届け出なければならないと聞きました。規程の中には「福利厚生施設管理規程」など提出が不要と思われるものもあり、できれば必要なものに限って対応したいと考えています。そこで、各種規程の中で労働基準監督署への提出が必要なもの、不要なものはどう区分されるか、ご教示願います。

(愛知県 U社)

A

就業規則とは別に定めている規程であっても、就業規則の記載事項に関する規程については、就業規則の一部として届け出をする必要がある

回答者 今井礼子 いまい れいこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 就業規則の作成・届け出義務

常時10人以上の従業員を使用する事業場においては、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署(以下、所轄労基署)への届け出義務があります(労働基準法〔以下、労基法〕89条)。就業規則の作成に当たっては、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には過半数を代表する者(過半数代表者)の意見を聴き、労基署への届け出に当たっては、その意見書を添付しなければなりません(労基法90条)。

また、就業規則の変更の際にも、意見書を添付の上、都度、所轄労基署への届け出が必要となります。

2. 就業規則の記載事項

就業規則には、必ず記載しなければならない事項(絶対的必要記載事項)と、定めをする場合には必ず記載しなければならない事項(相対的必要記載事項)があります(労基法89条)。

それぞれの項目は、[図表1～2]のとおりです。

相対的必要記載事項の中に「各号のほか、労働者のすべてに適用される定め」という項目がありますので、事業場で定める遵守事項や労働条件等については、そもそも就業規則に記載しなければならない事項に該当することになります。

なお、就業規則には、絶対的必要記載事項、相対的必要記載事項のほかに、使用者が任意に記載することができる任意的必要記載事項があります。任意的必要記載事項の例としては、就業規則の制定趣旨や用語の定義等が挙げられます。

図表1 絶対的必要記載事項

- (1)始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- (2)賃金（臨時の賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- (3)退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

図表2 相対的必要記載事項

- (1)退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- (2)臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- (3)労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- (4)安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- (5)職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- (6)災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- (7)表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- (8)前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

3. 別規程としての作成

すべての記載事項を一つの就業規則にまとめる場合、条文や記載すべき量も多くなり、就業規則の利用時においては煩雑となるおそれもあります。この場合、就業規則の一部を抜粋し、別規程として作成することも可能です。例えば、パートタイム労働者のみに適用される「パートタイム労働者就業規則」といったように、雇用形態別に就業規則を作成する、賃金に関する部分を「賃金規程」、退職手当に関する部分を「退職金規程」として作成するなど項目別に作成することも多くあります。

ただし、別規程として作成した場合にも、その各規程は「就業規則」の一部であることには変わりありませんので、作成・変更の際には所轄労基署への届け出が必要となります。

4. ご質問への回答

労基署への届け出が必要かどうかについては、規程の名称にかかわらず、記載されている内容によって判断されます。本来就業規則に記載すべき事項に該当する規程であれば、就業規則とは別に定めている規程であっても、就業規則の一部として届け出が必要です。

就業規則の一部として該当しない規程であれば、届け出の必要はありません。ご質問の「福利厚生施設管理規程」については、例えば、福利厚生施設の管理者のみに適用されるような、当該施設の管理方法に関する内容であれば、就業規則の一部には該当しないものと解されますので、届け出は不要と考えられますが、福利厚生施設の利用に当たり、すべての従業員が遵守すべきルール等が記載されていた場合、就業規則の一部として所轄労基署への届け出が必要となります。