

# 企業法務こぼれ話



## 第84話 ～ 会社の就業規則は大丈夫ですか？ ～

### はじめに

近年、労働関係法規は大きく変化しており、企業における就業規則の見直しは「任意」ではなく、事実上の「必須業務」となっています。就業規則は単なる社内ルールではなく、労務トラブルの予防・行政対応・訴訟リスクの軽減などに直結する重要な法的基盤です。本稿では、この10年程度の法改正を踏まえ、企業が就業規則に反映すべき主要なポイントを整理します。

### 働き方改革関連法

最も影響が大きいのが、いわゆる「働き方改革関連法」による変更です。時間外労働の上限規制の導入や、年5日の年次有給休暇取得義務は、いずれも就業規則への明記が前提となります。特に時間外労働については、36協定との整合性を確保しつつ、社内ルールとして明確に定めておかなければ、長時間労働に関する法的リスクが顕在化します。

### 同一労働同一賃金

「同一労働同一賃金」への対応も不可欠です。正社員とパート・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止され、手当や賞与の支給基準について合理的な説明が求められるようになりました。就業規則上も、待遇差の根拠が説明可能な形で整理されていなければ、紛争時に企業側が不利となるおそれがあります。

### ハラスメント対策

ハラスメント対策の強化も見逃せません。パワーハラスメント防止措置が全企業に義務化され、就業規則にはハラスメントの定義、禁止行為、懲戒規定、相談体制等を明記する必要があります。これらの規定が不十分な場合、行政指導の対象となるだけでなく、企業の安全配慮義務違反が問われる可能性もあります。

### 育児・介護休業法

育児・介護休業法の改正も、実務上の影響が大

きい分野です。いわゆる「産後パパ育休（出生時育児休業）」の創設や分割取得制度の導入により、従来の規程では対応できないケースが増えています。取得手続や申出方法を就業規則に明確に定めておくことは、制度の円滑な運用のためにも不可欠です。

### 労働条件の明示ルール

近時は労働条件の明示ルールも強化されており、就業場所や業務内容の変更範囲、有期契約の更新上限等を明確にすることが求められています。これらは主に労働契約締結時の問題ではあるものの、就業規則との整合性がとれていなければ、後の配置転換や雇止めでトラブルとなりやすい領域です。

### その他

その他にも、高齢者雇用安定法の改正に伴う定年・再雇用制度の見直しや、テレワーク・副業の普及に対応した勤務形態の整備、さらにはメンタルヘルス対策としての休職制度や面接指導規定の充実なども、実務上重要なテーマとなっています。また、フリーランスとの取引に関する新法の施行により、社外人材との関係を含めたハラスメント防止体制の整備も検討課題となっています。

### まとめ

このように、就業規則は単に一度作成すれば足りるものではなく、法改正や社会状況の変化に応じて継続的にアップデートすべきものです。規程の不備は、労働紛争の発生時に企業側の不利益として顕在化するだけでなく、日常の労務管理の混乱にもつながります。逆にいえば、適切に整備された就業規則は、トラブル予防の観点から極めて有効なリスクマネジメントツールとなります。

自社の就業規則が最新の法制度に対応しているか、一度総点検されることを強くお勧めいたします。必要に応じて専門家の関与のもとで見直しを行うことが、結果として企業価値の維持・向上につながるものといえるでしょう。

### 〈著者プロフィール〉

澤田 雄二(さわだ ゆうじ) 宇都宮中央法律事務所 代表 弁護士・弁理士



栃木県出身。宇都宮高校、東北大学法学部卒業。平成8年弁護士登録。東京で4年間、宇都宮で9年間の勤務弁護士を経て、平成21年宇都宮中央法律事務所を設立。事務所に所属する他5名の弁護士と、弁理士を率いて、企業法務全般を幅広く取り扱う。特に近時は、事業承継を含むM&Aと知的財産分野に力を入れている。県内上場企業の社外役員も務める。中小企業庁認定の経営革新等支援機関であり、知財総合支援窓口の知財専門家弁護士。令和2年度栃木県弁護士会会長、日本弁護士連合会常務理事。