

人事労務に関する最初で唯一のQ&A専門誌

月刊

人事労務実務の Q&A

2011

12

December

No.17

Q&A

巻頭言

労働評論家 久谷與四郎

今これが知りたい
Q&A

派遣労働のいま

リクルート ワークス研究所研究員 中村天江

特集

これからの就業規則

- <新設・見直し編>私傷病休暇の規定はどのようにすればよいですか
服務規律を時代に合わせたものにしたいのですが
新型インフルエンザ対策のためにどのような規定を定めればよいのでしょうか
- <震災編>東日本大震災に伴う電力不足に柔軟に対応できる在宅勤務規定を設けたいのですが
被災地支援などボランティア活動のための休暇規定は
- <新法編>公益通報者保護法への対応のための規定はどう作ればよいですか
- <手続き編>賃金引下げを可能とする規定例と具体的な手続きは

無料試読
キャンペーン
実施中!

詳細はこちら!
<http://www.nichiroken.or.jp>

当誌についての読者アンケートにご協力ください。フリーFAX **0120-453-606**



6 ● **今これが知りたいQ&A——派遣労働のいま**

さまざまな規制熟知し、特性を生かした活用方法を

リクルート ワークス研究所研究員 中村天江

- 6 ● Q1 震災後の派遣スタッフの雇用はどうなったのでしょうか
- 7 ● Q2 震災による派遣スタッフ活用への影響は
- 8 ● Q3 派遣法改正の行方はどうなるのでしょうか
- 9 ● Q4 専門業務派遣スタッフの業務範囲とは
- 11 ● Q5 派遣スタッフ活用のメリット・デメリットとはどんなものなのでしょうか

12 ● **特集**

これからの就業規則

弁護士・岩本充史、本田敦子、塚越賢一郎、新弘江、藤原宇基
編集部

新設・見直し編

- 12 ● Q1 私傷病休職の規定はどのようにすればよいですか
- 14 ● Q2 服務規律を時代に合わせたものにしたいのですが
- 16 ● Q3 身だしなみ規定はどのようにすればよいですか
- 18 ● Q4 携帯電話の利用に関する規定はどうしたらよいですか
- 20 ● Q5 新型インフルエンザ対策のためにどのような規定を定めればよいのでしょうか

震災編

- 22 ● Q6 東日本大震災に伴う電力不足に柔軟に対応できる在宅勤務規定を設けたいのですが
- 24 ● Q7 私有自転車通勤規程を定めたいのですが
- 25 ● Q8 被災地支援などボランティア活動のための休暇規定は

新法編

- 26 ● Q9 公益通報者保護法への対処のための規定はどう作ればよいですか
- 27 ● Q10 改正障害者基本法への対応で就業規則の改定は必要ですか

手続き編

- 28 ● Q11 賃金引下げを可能とする規定例と具体的な手続きは
- 29 ● Q12 就業規則の不利益変更に労働者の同意はいるのですか
- 30 ● Q13 労働者の意見聴取はどの程度まで必要ですか
- 30 ● Q14 少数組合からも意見聴取しなくても合法ですか
- 31 ● Q15 過半数代表者の選定はどのようにすればよいですか
- 32 ● Q16 就業規則の周知の範囲は退職者や海外出張者に及びますか

33

● 人事労務の基礎ワード

特定社会保険労務士・園部喜美春

就業規則／社内規程／労働慣行／絶対的記載事項／相対的記載事項／
 任意的記載事項／届出義務／意見聴取義務／周知義務／就業規則変更届／
 過半数代表者／労働基準監督署

48

● いまさら聞けないQ&A

編集部、社会保険労務士・佐藤容右

- 48 ● Q 1 届け出忘れの就業規則の効力は
- 48 ● Q 2 一部規則を変えたが全文届け出るか
- 49 ● Q 3 別規則の改定でも届け出るべきか
- 50 ● Q 4 労働組合が意見書を出さないときは
- 51 ● Q 5 本社一括で届け出る方法は

1 ● 巻頭言 「有期雇用ルールにはリアリティーが大事」

労働評論家・久谷與四郎

2 ● NEWS

38 ● **連載** Q & Aメンタルヘルスの実務 第5回 復職はどのような点を注意すべきですか？

産業医科大学教授・廣 尚典

40 ● シリーズ 助成金・給付金Q & A 第14回 「成長分野等人材育成支援奨励金」

42 ● **企業事例** わが社の人事政策 File.12 郵船ロジスティクス

「労使で快適職場をめざしワーク・ライフ・バランス」

46 ● **連載** おさらい☆労働基準法 ⑰強制貯金(2)

47 ● 書棚 「ご機嫌な職場」

53 ● DATA FILE 「派遣労働者の数」厚生労働省「平成22年度 労働者派遣事業報告書（速報）」より

54 ● 読者の声・読者アンケート・次号予告

さまざまな規制熟知し、 特性を生かした活用方法を

リクルート ワークス研究所 研究員・中村 天江

労働者派遣法の改正法案が国会に提出されていたり、専門26業務の適用に関する行政指導が行われたりして規制が強まる派遣労働ですが、どのような点に注意して活用を図るべきか、現時点での活用の方法やポイントを解説してもらいます。

Q1 震災後の派遣スタッフの雇用はどうなったのでしょうか

2008年のリーマンショック後、「派遣切り」が大きな社会問題になりました。東日本大震災でも、再び「派遣切り」が起きたのでしょうか。

※1

ひとくちメモ

●「派遣切り」と「2009年問題」

リーマンショック後「派遣切り」にあった多くは、製造業派遣のスタッフだった。背景には、経済危機の打撃が製造業で大きかったことに加え、「2009年問題」の影響がある。2007年に最長3年に延長された製造業派遣の抵触日が2009年にいっせいに訪れることを指す「2009年問題」を懸念していたユーザー企業にとっては、リーマンショックが派遣契約を見直す契機となった。

※2

ひとくちメモ

●増加する被災地での派遣就業

震災から8月末までの間に、被災4県で1万人以上の派遣スタッフが新たに就業を開始した。
(日本人材派遣協会調べ)

A 「派遣切り」の再発に歯止め

2008年9月のリーマンショックに端を発した雇用危機において、「派遣切り」が発生し、大きな社会問題になりました。2008年10月からの2年間に、仕事を失った、もしくは失う見込みの派遣スタッフは15.1万人にも及びました(厚生労働省「非正規労働者の雇止め等の状況」)。この数字を単純に24ヵ月で割れば、1月当たり6,000人以上がその状況に追い込まれたことになります。同時期に仕事を失った、もしくは失う見込みの非正規労働者は28.8万人だったので、全体の52.4%を派遣スタッフが占めていました。

2011年3月の東日本大震災後、「派遣切り」の再発が危惧されました。しかし、震災後の同調査によれば、仕事を失った、もしくは失う見込みの派遣スタッフは、最も多かった3月で1,004人、全体の22.0%、4月以降は1,000人を下回り、

全体に占める割合も15%よりほぼ低くなっています。

雇用危機という状況は同じにもかかわらず、仕事を失った、もしくは失う見込みの派遣スタッフがこの3年間で大きく減ったのは、なぜでしょうか。最も大きな理由は、リーマンショック時の反省を踏まえ、厚生労働省、派遣業界など関係団体が危機を一早く察知し、震災直後に不当な雇用契約の中途解除が発生しないよう、ユーザー企業も含めて協力を要請したことです^{※1}。派遣スタッフを活用するユーザー企業の理解・協力や、雇用調整助成金の弾力的な運用が認められたことによって「派遣切り」の再発に一定の歯止めがかかったといえるでしょう^{※2}。

なお、「派遣切り」というセンセーショナルな表現が、実態以上に一人歩きしていることにも留意が必要です。厚生労働省の調査は、雇用契約満了時に契約更新がなかった、いわゆる「雇止め」も、契約期間中に雇用契約が中途解除になった、いわゆる「派遣切り」も含まれています。前述の仕事を失った、もしくは失う見込みの派遣スタッフの半数は、「雇止め」に該当します。「雇止め」については、派遣労働だけでなく、有期契約労働全体の課題であり、厚生労働省の労働政策審議会にて規制のあり方が議論されている最中です。

これからの就業規則

携帯電話やパソコンの普及で、働き方に大きな変化が起きてきています。また、メンタルヘルス対策や節電対策など職場そのものにも新たな問題が発生してきています。それらに対応するための就業規則には、どのような内容を盛り込んでいけばよいのでしょうか。これから整備が求められる新しい就業規則をみていきます。

新設・見直し編

Q1 私傷病休職の規定はどのようにすればよいですか

当社の私傷病休職の規定は、ごく簡単な定めを置いているだけで、最近多いメンタルヘルス疾患に対応できていないと感じています。特に、断続的に欠勤する社員に対しては休職規定も適用できず、苦慮しています。

A メンタルヘルスに対応できる規定の整備が必要

ポイント

メンタル不調による欠勤に対処するため、欠勤を断続して繰り返す場合は、同一の事由だけではなく、類似の事由でも通算する旨の規定を置くことが必要です。

岩本充史 (いわもと・あつし)

早稲田大学法学部卒業。1993年4月参議院法制局参事。1999年4月弁護士登録。著書に『異動・配転・出向 Q&A (労働法実務相談シリーズ3)』(労務行政)、『社員が裁判員に選ばれたらどうするか?』(労働調査会)等がある。

1 私傷病休職に関する就業規則を作成する場合の留意点

脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況(平成23年6月14日厚生労働省発表)によれば、精神疾患に関して労災補償の請求件数および支給決定件数はいずれも増加傾向にあります。このような状況のもと、各社においても精神疾患に罹患した社員の労務管理の判断に悩む場合も多いと思われます。

そもそも労働契約は、労働者が労務を提供し、使用者がこれに対して賃金を支払うことが本質的な要素です。そして、精神疾患に罹患した労働者が労務を提供することができない場合には、普通解雇をせざるを得ないのが原則となります。しかし、多くの会社ではこのような場合に直ちに普通解雇するのではなく、私傷病休職という制度を適用し、普通解雇を猶予しているようです。そこで、以下、

私傷病休職制度を制定する場合の留意点を説明することにします。

私傷病休職制度とは、私傷病に罹患した労働者を就労させることが不能または不適当な事由が生じた場合に、労働関係を存続させつつ労務への従事を免除ないし禁止する措置をいいます。就業規則で休職制度を設けている企業も多いと思いますが、私傷病休職制度の内容についての法規制はありません。それ故、いかなる要件で私傷病休職制度を適用し、私傷病休職期間中に賃金を支払うのか否か、病状の報告義務を課すのか否か、私傷病休職期間が満了した場合にどのような効果を付与するのか、再度の休職を認めるのか等は合理的な内容のものである限り、使用者が決定することができます。そして、その内容は企業によって異なりますが、最大公約数的にその内容を指摘すると、①業務外の傷病による長期

参照

平成22年度脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況(平成23年6月14日厚生労働省発表)

人事労務の

基礎ワード

word.160

就業規則

労働者の就業上遵守すべき規律および労働条件に関する具体的細目について定めた規則類を総称して、就業規則と呼んでいます。労働基準法第89条では、「常時10人以上の労働者を使用する使用者は、……就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない」として就業規則の作成・届出を義務づけ、さらに「……変更した場合においても、同様とする」として、就業規則の変更の際の届出の義務を課しています。また、同法第92条において「就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない」として法令および労働協約との関係についても規定し、さらに「行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずること」もできるようになってきました。

なお、就業規則は、事業場における労働者の行動を規律し、労働者はこれに拘束されるという意味での社会規範としての作用を持つことについては、一般的に認められているところでありますが、就業規則が法的にも労働者を拘束するか否か、また、仮に拘束するとした場合にその法的根拠の問題、いいかえれば就業規則の法的性質については、種々対立した考え方が示されており、その代表的なものとして法規範説、事実規範説および契約説があるとされています。

word.161

社内規程

広い意味では会社内で定められる規程

類全般を指し、コンプライアンスに関するものや、個人情報保護に関するもの、ISOに関するものや、ストックオプション等、さまざまな規程があります。人事労務分野においては、後述する就業規則の絶対的記載事項や相対的記載事項、任意的記載事項を別規程化することがあり、所属する労働者一般が就業上守るべき規律や労働時間、賃金その他の労働条件に関する具体的細目等を定めた諸規程類が存在しています。こうした規程類は、その事業場の労働者のすべてに適用される場合には、就業規則の一部とされ、労働基準法に則って取り扱う必要があります。

word.162

労働慣行

労働分野において、明文化されず広く慣習として行われているものでありますが、それがどの程度の効力を持つものなのかはさまざまです。もしこれが、「公の秩序又は善良の風俗に反しない慣習は、法令の規定により認められたもの又は法令に規定されていない事項に関するものに限り、法律と同一の効力を有する」（法の適用に関する通則法第3条）に該当する場合には、慣習法となり、法と同一の効力を有することとなります。また、これに及ばない場合には、民法第92条の「法令中の公の秩序に関しない規定と異なる慣習がある場合において、法律行為の当事者がその慣習による意思を有しているものと認められるときは、その慣習に従う」と定めた、いわゆる「事実たる慣習」として法規範性が認められるものとなり、さらに、そもそも労働慣行として認められるものなのか、といっ

→ word.160

就業規則

→ word.161

社内規程

→ word.162

労働慣行

Q1

届け出忘れの就業規則の効力は

Q2

一部規則を変えたが全文届け出るか

参照
労基法89条、90条、106条

判例
茶清染色事件（昭38・2・4名古屋地判）
大阪日々新聞社事件（昭42・3・27大阪地判）

Q

就業規則を改定し、1月1日から適用することにしました。ところが、労働基準監督署への届け出を忘れ、年明けになってしまいました。新しい就業規則の効力は、届出日以降になるのでしょうか。

周知されれば有効になる

A

就業規則の作成、変更の手続きを欠いたときの効力は、多くの学説、判例がありますが、「労働者に周知された以後で就業規則が適用日と定めた日」との学説が多数であり、行政の立場でもあるといえます。届け出が遅れた場合でも、他の手続きが適切に行われているなら、適用日の1月1日で構いません。

就業規則の作成、変更の手続きについて、労働基準法は①過半数代表者の意見聴取（第90条第1項）、②その意見書を添付して労働基準監督署長への届出（第89条、第90条第2項）、③掲示または備え付け、書面を交付するなどの方法による労働者への周知（第106条）などを定めています。

これらについては、「就業規則が効力を発生するためには労働者側の意見を聴き、かつその意見書を添付して所轄行政官庁に届け出ることが必要である」と判断された判決（茶清染色事件 昭38・2・4名古屋地裁判決）がある一方で、労働基準法第90条は「就業規則の作成、変更にあたり組合等の意見に拘束されることを予想したものではないから、これに違反しても処罰の対象となるのは格別、規則自体の効力には関係がない」とした判決（大阪日々新聞社事件 昭42・3・27大阪地裁判決）などもあります。

GA（編集部）

Q

当社では、これまで60歳としていた定年を、65歳に延長することにしました。この場合、労働基準監督署へは、変更条文も含めて就業規則全条文を届け出なければいけないのでしょうか。

変更部分の新旧条文だけでよい

A

就業規則の一部を改正した場合は、全条文を届け出る必要はありません。一部改正した場合について全条文を届け出る旨の義務づけはありませんし、すでに全条文については届け出がなされているのですから、変更部分の新旧条文を届け出れば足りります。

労働基準法第89条は、常時10人以上の労働者を使用する使用者に対して就業規則の作成および行政官庁への届出を義務づけています。

届出が必要なのは、新たに作成したときだけではなく、改正した場合についても同様です。

なお、同法第90条では、その届出に際しては、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を記した書面を添付しなければならない旨をうたっています。

したがって、就業規則を一部改正した場合には、①改正前の条文、②改正後の条文、③労働基準法第90条で定めた意見書——の3点を、労働基準監督署に届け出ることになります。

GA

（編集部）

Q&A メンタルヘルスの実務

[第5回]

産業医科大学教授 廣 尚典

Q 復職はどのような点に注意すべきですか？



メンタルヘルス不調者の復職に関して、関係者の頭を悩ます点があります。今回は、その主な事項を取り上げます。

職場復帰のタイミング

明らかな後遺障害のない例では、外傷や手術後の場合、傷が癒え当該箇所の機能が仕事にさほど影響しない程度に回復した時点、身体疾患の場合は、血液等の検査値や画像診断の結果が健常者の基準に復するか、あるいはそれに近い値にまで戻った時点が、職場復帰のおおよその目安となります。しかし、メンタルヘルス不調については、そのような分かりやすい目安を見つけることが困難です。

また、メンタルヘルス不調では、症状（例えば、うつ病であれば、ゆううつな気分、興味の減退等）が消褪しても、必ずしもそれと同時に仕事をこなせるようになるわけではなく、後者は前者に少し遅れることが多いという事実があります。メンタルヘルス不調の症状は、本人によって大変苦痛であることが多く、そのため、それが軽減すると、もう働けるのではないかという気分になりがちです。休業期間が長くなっている例では、職場復帰に向けての焦りも出てくるでしょう。したがって、本人から症状がよくなったので職場復帰したいという連絡があっても、そのタイミングが職場復帰に最適であるかどうかは分からないといえるのです。

主治医の意見は、職場復帰に関しても尊重すべきですが、職場で無検討のまま、それだけから職場復帰を決めるのは、適切でないことがあります。むしろ、主治医は、当該労働者の病状については

十分把握していますが、仕事の内容や仕事ぶり、職場環境などは、通常本人等を通じて間接的にしか知ることができません。ですから、主治医に職場復帰に関する判断のすべてを委ねるのは、無理な注文といえるでしょう。

職場復帰判定は、「主治医の意見→それを受けて、職場の諸情報を加味した産業医の判断→それを参考にした人事部門による決定」の流れを遵守すべきです。

就業面の配慮

精神面の安定は、ほとんどすべての仕事において、労働者が本人の持つ作業遂行能力を発揮する基盤となるものです。それが損なわれていたメンタルヘルス不調者に、職場復帰当初から、以前と全く同じ仕事を任せるのは、大抵の場合荷が重過ぎます。概ね70～80%程度の負荷から開始させるのがよいというのが、多くの専門家の意見です。

しかし、大づかみなどころとしてはそれでよいのですが、具体的に就業面の配慮をどうするか、どのような仕事から始めるかについては、きちんとした計画が必要です。「当面は顧客名簿を整理する」といった大雑把なものではなく、いつまでに何をどのようにするのか、成果（できたこと、できなかったこと）が本人にも上司にもはっきりと見える形のものにすることが大切です。

半日勤務など、勤務時間の配慮を行う場合も注意が必要です。例えば、うつ病で休業した労働者の職場復帰に際して、「最初1ヵ月は午後からの勤務にする」といった配慮が検討されることがあります。うつ病では、朝のうち症状が重いと

第14回 成長分野等人材育成支援奨励金

Q 東日本大震災被災地の中小製造業者です。震災により操業停止となり従業員の大半を解雇しましたが、このほど社屋を改装し、再開できる見通しになりました。元の従業員に復帰を望む声が多く、再雇用を検討しています。再雇用者に教育訓練した同業者が助成金を受給したと聞いたのですが、要件などを教えてください。

A 被災地であれば業種問わず1人当たり上限60万円

健康、環境分野などの成長分野のOff-JTを対象に支給していた「成長分野等人材育成支援奨励金」が、今年7月から震災対応で拡充されています。①被災地の中小企業が再雇用者に教育訓練を実施、または②新規に被災離職者を雇い入れた中小企業が教育訓練を実施したとき、業種や分野にかかわらず、幅広く支給できるようになりました。支給額は、1コースの上限が20万円、1人当たり3コース（合計60万円）までが対象になります。

「成長分野等人材育成支援奨励金」はこれまで、一定の成長分野（参考1）の事業を行う会社が、新規雇用者または他分野からの配置転換者に対して、Off-JTによる職業訓練を実施したときに、会社が負担した訓練費用を支給するものでした。

被災中小企業と被災離職者についてこの要件が大幅に緩和され、青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、

長野の9県内の災害救助法適用地域（参考2）では、前記分野の縛りがありません。また、Off-JTとOJTを組み合わせた訓練でも、認められます。

支給額は、Off-JTについては、会社が負担した金額。OJTについては、1時間当たり600円です。訓練1コース当たりの上限が20万円（大学院をOff-JTで利用したときは50万円）で、1人当たり3コースまでが助成の対象になります。

受給の要件

対象となる訓練は大別して、①被災地の中小企業が以前雇用していた労働者を再雇用し、以前とは異なる職種や職場環境の下で円滑に就業させるための職業訓練、②中小企業が新規に雇い入れた被災離職者等への職業訓練です。①の再雇用には、雇用保険の特例により休業していた者を復職させる場合も該当します。②の被災離職者等は、(a) 震発生時に被災地で就業していて、その後離職し、安定した職業に就いたことがない者と、(b) 被災地に居住する新卒者（平成24年3月以降卒業予定）です。②の場合は、雇入れ企業は被災地に限りません。

あらかじめ、一つ以上のコースから成る職業訓練計画を作成する必要があります。訓練コースは、対象労働者を配属した業務に関するものなら幅広く対象になりますが、

- ・ 1コースの訓練時間は10時間以上
 - ・ 計画期間は原則1年
 - ・ OJTで実施する場合は、訓練計画全体の総時間数の9割以下
- といった要件があります。