

# モデル就業規則

平成31年 3月版

厚生労働省労働基準局監督課

## はじめに

### 1 就業規則の意義

労働者が安心して働ける明るい職場を作ることは、事業規模や業種を問わず、すべての事業場にとって重要なことです。そのためには、あらかじめ就業規則で労働時間や賃金をはじめ、人事・服務規律など、労働者の労働条件や待遇の基準をはっきりと定め、労使間でトラブルが生じないようにしておくことが大切です。

### 2 就業規則の内容

就業規則に記載する事項には、必ず記載しなければならない事項（以下「絶対的必要記載事項」といいます。）と、各事業場内でルールを定める場合には記載しなければならない事項（以下「相対的必要記載事項」といいます。）とがあります（労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」といいます。）第89条）。このほか、使用者において任意に記載し得る事項もあります。

絶対的必要記載事項は次のとおりです。

- (1) 労働時間関係  
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) 賃金関係  
賃金の決定、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) 退職関係  
退職に関する事項（解雇の事由を含みます。）

相対的必要記載事項は次のとおりです。

- (1) 退職手当関係  
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・最低賃金額関係  
臨時の賃金等（退職手当を除きます。）及び最低賃金額に関する事項
- (3) 費用負担関係

労働者に食費、作業用品その他の負担をさせることに関する事項

(4) 安全衛生関係

安全及び衛生に関する事項

(5) 職業訓練関係

職業訓練に関する事項

(6) 災害補償・業務外の傷病扶助関係

災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

(7) 表彰・制裁関係

表彰及び制裁の種類及び程度に関する事項

(8) その他

事業場の労働者すべてに適用されるルールに関する事項

なお、就業規則の内容は、法令及び当該事業場において適用される労働協約に反してはなりません。法令又は労働協約に反する就業規則については、所轄労働基準監督署長はその変更を命ずることができます（労基法第92条）。

### 3 就業規則の作成及び変更の手続

労基法は、労働者を1人でも使用する事業場に適用されますが、就業規則については、常時10人以上の労働者を使用する事業場においては、これを作成または変更する場合には、所轄労働基準監督署長に届け出なければならないとされています（労基法第89条）。

また、就業規則は、企業単位ではなく事業場単位で作成し、届け出なければなりません。例えば、1企業で2以上の営業所、店舗等を有している場合、企業全体の労働者の数を合計するのではなく、それぞれの営業所、店舗等を1つの事業場としてとらえ、常時使用する労働者が10人以上の事業場について就業規則を作成する義務が生じます。なお、複数の営業所、店舗等の事業場を有する企業については、営業所、店舗等の就業規則が変更前、変更後ともに本社の就業規則と同一の内容のものである場合に限り、本社所在地を管轄する労働基準監督署長を経由して一括して届け出することも可能です。

就業規則を作成し、又は変更する場合の所轄労働基準監督署長への届出については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を記し、その者の署名又は記名押印のある書面（意見書）を添付しなければなりません（労基法第90条）。この場合の労働者の過半数を代表する者は、①労基法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと、②就業規則の作成及び変更の際に、使用者から意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施する投票、挙手等の方法によって選出された者であることのみ

れにも該当する者でなければなりません（労働基準法施行規則（以下、「労基則」という。）第6条の2）。

就業規則の作成又は変更に当たっては、その内容をよく吟味するとともに上記の手續等を遵守しなければなりません。特に、就業規則を労働者にとって不利益に変更する場合には、労働者の代表の意見を十分に聴くとともに、変更の理由及び内容が合理的なものとなるよう慎重に検討することが必要です。

就業規則の届け出については電子申請でも行うことが可能です。詳細は [こちら](https://shinsei.e-gov.go.jp/search/servlet/Procedure?CLASSNAME=GTAMSTDETAIL&id=4950000009642&fromGTAEGOVSTDETAIL=true)（<https://shinsei.e-gov.go.jp/search/servlet/Procedure?CLASSNAME=GTAMSTDETAIL&id=4950000009642&fromGTAEGOVSTDETAIL=true>）をご確認ください。

#### 4 就業規則の周知

作成した就業規則は、労働者の一人ひとりへの配付、労働者がいつでも見られるように職場の見やすい場所への掲示、備付け、あるいは電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするといった方法により、労働者に周知しなければなりません（労基法第106条第1項）。

就業規則は、作成したり、労働者の代表者から意見を聴取しただけでは効力は発生しないと解されています。就業規則の効力発生時期は、就業規則が何らかの方法によって労働者に周知された時期以降で、就業規則に施行期日が定められているときはその日、就業規則に施行期日が定められていないときは、通常は労働者に周知された日と解されています。

#### 5 モデル就業規則の活用にあたって

このモデル就業規則（以下「本規則」といいます。）は、平成31年4月以降に施行される労基法等の規定を踏まえ就業規則の規程例を解説とともに示したものです。本規則はあくまでモデル例であり、就業規則の内容は事業場の実態に合ったものとしなければなりません。したがって、就業規則の作成に当たっては、各事業場で労働時間、賃金などの内容を十分検討するようにしてください。

本規則6頁以降にある下線部分（例えば、規程例第1条第1項及び第2条第1項中の「\_\_\_\_\_株式会社」や、第5条第1項中の「\_\_\_\_\_週間以内」などの下線部分）については、法令に従い、各事業場の実情に応じて具体的な名称や数字等を定めてください。また、規程例の下線部の一部（例えば、1か月単位の変形労働時間制（隔週週休2日制を採用する場合）の規程例第19条第2項中の「7 時間 15分」などの部分や、第41条第2項中の「無給／通常の賃金を支払うこと」の部分）には、あらかじめ数字や文言を記入

しているものがありますが、これらは規程例の内容を分かりやすく解説するために便宜的に記入したものですので、これらについても、法令に従い各事業場の実情に応じて具体的な数字等を定めてください。

また、本規則は、主として通常の労働者への適用を想定して作成しています。したがって、パートタイム労働者や臨時の労働者等を雇用している場合、就業規則の作成に当たっては、本規則の各条項についてパートタイム労働者等への適用の可否について必ず検討し、必要に応じて別個の就業規則を作成してください。

なお、パートタイム労働者に関する事項について就業規則を作成したり、変更する場合には、その事業場において雇用するパートタイム労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くように努めなければなりません（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」といいます。）第7条）。

# 目 次

## 第1章 総則…………… 10

- 第 1 条 (目的)
- 第 2 条 (適用範囲)
- 第 3 条 (規則の遵守)

## 第2章 採用、異動等…………… 12

- 第 4 条 (採用手続)
- 第 5 条 (採用時の提出書類)
- 第 6 条 (試用期間)
- 第 7 条 (労働条件の明示)
- 第 8 条 (人事異動)
- 第 9 条 (休職)

## 第3章 服務規律…………… 16

- 第10条 (服務)
- 第11条 (遵守事項)
- 第12条 (職場のパワーハラスメントの禁止)
- 第13条 (セクシュアルハラスメントの禁止)
- 第14条 (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)
- 第15条 (その他あらゆるハラスメントの禁止)
- 第16条 (個人情報保護)
- 第17条 (始業及び終業時刻の記録)
- 第18条 (遅刻、早退、欠勤等)

## 第4章 労働時間、休憩及び休日…………… 22

- [例1] 完全週休2日制を採用する場合の規程例
  - 第19条 (労働時間及び休憩時間)
  - 第20条 (休日)
- [例2] 1か月単位の変形労働時間制 (隔週週休2日制を採用する場合) の規程例

第19条（労働時間及び休憩時間）

第20条（休日）

[例3] 1年単位の変形労働時間制の規程例

第19条（労働時間及び休憩時間）

第20条（休日）

第21条（時間外及び休日労働）

## 第5章 休暇等…………… 38

第22条（年次有給休暇）

第23条（年次有給休暇の時間単位での付与）

第24条（産前産後の休業）

第25条（母性健康管理の措置）

第26条（育児時間及び生理休暇）

第27条（育児・介護休業、子の看護休暇等）

第28条（慶弔休暇）

第29条（病気休暇）

第30条（裁判員等のための休暇）

## 第6章 賃金…………… 46

第31条（賃金の構成）

第32条（基本給）

第33条（家族手当）

第34条（通勤手当）

第35条（役付手当）

第36条（技能・資格手当）

第37条（精勤手当）

第38条（割増賃金）

第39条（1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算）

第40条（代替休暇）

第41条（休暇等の賃金）

第42条（臨時休業の賃金）

第43条（欠勤等の扱い）

第44条（賃金の計算期間及び支払日）

第45条（賃金の支払と控除）

第46条（賃金の非常時払い）

第47条（昇給）

第48条（賞与）

## 第7章 定年、退職及び解雇…………… 65

[例1] 定年を満65歳とする例

第49条（定年等）

[例2] 定年を満60歳とし、その後希望者を再雇用する例

第49条（定年等）

第50条（退職）

第51条（解雇）

## 第8章 退職金…………… 71

第52条（退職金の支給）

第53条（退職金の額）

第54条（退職金の支払方法及び支払時期）

## 第9章 無期労働契約への転換…………… 73

第55条（無期労働契約への転換）

## 第10章 安全衛生及び災害補償…………… 76

第56条（遵守事項）

第57条（健康診断）

第58条（長時間労働者に対する面接指導）

第59条（ストレスチェック）

第60条（健康管理上の個人情報の取扱い）

第61条（安全衛生教育）

第62条（災害補償）

## 第11章 職業訓練…………… 82



第63条（教育訓練）

**第12章 表彰及び制裁**…………… 83

第64条（表彰）

第65条（懲戒の種類）

第66条（懲戒の事由）

**第13章 公益通報者保護**…………… 87

第67条（公益通報者の保護）

**第14章 副業・兼業**…………… 88

第68条（副業・兼業）