

モデル就業規則の改正概要(平成30年1月31日)

新設箇所

○14条(18ページ)

【妊娠・出産等・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止について規定を新設】

平成29年1月1日施行の男女雇用機会均等法第11条の2及び育児・介護休業法第25条において、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関するハラスメントを防止するため、必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない事が明記されたため。

○15条(18ページ)

【その他あらゆるハラスメントの禁止について規定を新設】

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントのほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントが起こらないようにすることが重要なため。

○67条(87ページ)

【副業・兼業に関する規定の新設】

平成29年3月28日に働き方改革実現会議において決定された「働き方改革実行計画」で、副業・兼業の普及促進のため、「副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改訂版モデル就業規則の策定」を行うとされ、「柔軟な働き方に関する検討会」での検討を踏まえて規定を改正する記載が検討されたため。

他の修正箇所

- ・ はじめに（４ページ）

【電子申請の紹介を追記】

平成29年6月9日に閣議決定された「規制改革実施計画」において、「行政手続部会取りまとめ～行政手続コストの削減に向けて～」（平成29年3月29日規制改革推進会議行政手続部会決定）に沿って、積極的かつ着実に行政手続コストの削減に向けた取組を進めるとされたため。

当該「行政手続部会取りまとめ」においては、行政手続簡素化の3原則（「行政手続の電子化の徹底」、「同じ情報は一度だけの原則」及び「書式・様式の統一」）を踏まえ、行政手続コストを2020年までに20%削減することとされている。

- ・ 第7条（労働条件の明示）（13ページ）

【採用内定に関する記載を追加】

平成29年12月20日に基監発1220第1号「採用内定時の労働条件明示に係る周知について」が発出されたため。

- ・ 第8条（人事異動）（14ページ）

【人事異動について、育児・介護休業法の配慮義務を記載】

平成27年12月24日に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015年改訂版）」において、「転勤の実態調査を進めていき、企業の経営判断にも配慮しつつ、2017年3月末までに、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する『転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）』の策定を目指す」とされたことを踏まえて開催した「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」策定に向けた研究会において記載が検討されたため。

- ・ 第17条（始業及び終業時刻の記録）（19ページ）

【労働時間の適正把握基準を適正把握ガイドラインに修正】

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を廃止し、平成29年1月20日に「労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定したため。

- ・ 第19条（労働時間及び休憩時間）（25ページ）

【手待ち時間の記載を適正把握ガイドラインの記載に合わせ修正】

平成29年1月20日に策定した「労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」における、いわゆる「手待ち時間」の

表現と統一するため。

- ・ 第 33 条（家族手当）（47 ページ）

【配偶者手当を削除し、検討における留意点を記載】

平成29年3月28日に決定された働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」において、多様な女性活躍の推進に関して「企業の配偶者手当に配偶者の収入制限があることも、就業調整の大きな要因の一つである」とされたため。

このほか、条ずれ等、誤字脱字の修正を行っている。