

○ 8訂初版 はじめに ○

前版が刊行された当時、「働き方改革」が大きな動きとして注目され、多くの労働関係法の改正が成立しました。この改正により、時間外労働の上限規制、日本型同一労働同一賃金の原則の導入、パワーハラスメント防止対策の義務化などが行われました。これらの法改正は、いまだに職場のルールや働く人々の意識に大きな影響を与え続けています。

加えて、前版刊行以降の4年間は日本にとってさらなる大きな転換点がありました。社会、経済、働き方に根本的な変化が見られたのです。この間、働き方改革は一層進み、ハラスメント全般に対する社会的認識も変化しました。新型コロナウイルス感染症の拡大によりテレワークが普及し、生活と仕事への大きな影響が生じました。これらの変化は、働く人々の意識や企業経営、人材育成にも影響を及ぼし、国内外で顕著に現れています。

令和2年の新型コロナウイルス感染症の拡大は、働き方における大きな転換をもたらしました。外出自粛や移動の制限を受け、テレワークやオンライン会議アプリの導入が急速に進み、人々の仕事に対する価値観やライフスタイルに変化を与えたのです。これにより、労働時間や場所の制約が減少し、働き方全般に関する議論が活発化し、働き方改革フェーズⅡの議論もスタートしました。また、企業の雇用スタイルに変化が見られ、ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用という二つのスタイルが注目されるようになりました。一方で、同一労働同一賃金の原則に関する最高裁判決も重要なターニングポイントでした。非正規社員の賞与や退職金の支給、又は諸手当の在り方に関する判断は、企業の賃金制度や福利厚生に大きな影響を与えました。

これらの事例は、企業の経営方針や人材育成にも影響を与え、人的資本経営への注目が高まっています。企業の戦略や文化の変革が求められるようになり、日本の国際的地位にも影響を及ぼしています。グローバルな競争の中での日本企業の進化と適応が重要な課題となり、世界は日本の再生に注目しています。

このような状況の中で、就業規則の役割も変わる必要があります。本書は、これらの変化に対応するための具体的な指針を提供し、企業のリーダー、人事担当者、社会保険労務士の先生方、そして働くすべての人々にとって、新しい時代への適応を助ける道しるべとなることを願っています。

本書では、デジタル社会に相応しく、デジタルに取り込みやすいように様式を外見出しから内見出しに改め、付属CDにも最新のWord機能を盛り込みました。また、モデル就業規則の文章表現をよりわかりやすくするため、校正や文章修正用に特別なプロンプトを施したChatGPT、claude3を採用するなど生成AIも活用してみました。

この大きな時代の変化の中、従来型の「統一かつ画一的に」労働条件を決定する就業規則の姿でよいのだろうか、そのような問題意識も持ちながら、ちょっとした冒険も試みたつもりです。

最後に、気長に編集に携わっていただいた日本法令の八木正尚さん感謝いたします。そしていつもながら緻密な校正を重ねて下さる社会保険労務士の水沼直美さん、様式類の収集や作成を手伝ってくれた職員一同、何より公私にわたって私を支えてくださった特定社会保険労務士の中西恵津子さんに深くお礼申し上げます。

令和6年5月
筆者

○ 7訂初版 はじめに ○

過去の手帳を読み返してみると「2017年3月某日 リスク回避型就業規則、改訂を要する」とありました。同月には内閣府の「働き方改革実現会議」が「働き方改革実行計画」を策定し、2017年4月から2026年3月末までの壮大な10か年計画が開始されました。いままさしく渦中なのですが、本書の執筆は、働き方改革と共に進行してきたというわけです。いいえ、遅筆の言い訳ではありません。実行計画を目にしたとき、本書の抜本的な改訂の必要性は予感しました。ただそれがどの規模になるかの想像はつきませんでした。夏から秋口にかけて厚生労働省の各審議会から働き方改革に向けての建議が行われ、法案要綱も姿を見せ始めました。それに伴い、せっかく書き始めた原稿も加筆、そして加筆、結局書き直しと難渋を極めました（何しろ20年分の変化がこの2年間で起きたのだから！）。同時に法改正に伴う講演や執筆の機会も多くいただきました。その都度多くの学びと発見があり、これを本書に盛り込まなければ、という思いと裏腹にそれに費やす時間が益々圧縮されていくという葛藤にも悩まされました。

とはいえ本書を世に出さなければ何も始まりません。そこである意味で割り切りも必要と、現時点での最新情報を網羅して、まとめたところです。ところが脱稿後も世の流れは急速であり、特に令和以降、経済界の社会的影響力の強い方々が、終身雇用の見直しに言及するなど、昭和型雇用の見直しが一気に進みました。そこで本書も既に陳腐化が始まり、本当の最先端情報は網羅できていないかもしれません。その点をご容赦いただきたいものです。

前版までは別に章立てをしていた「多様な正社員対応型就業規則」を本則の就業規則に統合しました。今後多様な正社員制度が広く普及すると考えたからです。多様な正社員制度特有の規定は、条名を枝番号にしたので、必要に応じて取捨選択してお使いください。また、パートタイマー就業規則については、フルタイムの契約社員（疑似パート）まで適用範囲を広げたモデルとしました。2020年（中小企業は2021年）4月1日施行予定の改正パート・有期雇用労働法を先取りした形ですが、同法も施行までに世の中がどう動くのか眼が離せません。そこで実際運用するに当たってはより改善すべき点も出てくるかもしれません。その際にはご意見いただければと思います。

本書の作成に関し、実に長期にわたりお付き合いいただいた日本法令の八木正尚さんに感謝いたします。最後の最後まで緻密な校正を重ねてくださった社会保険労務士の水沼直美さん、各種統計データの収集や様式類の作成を手伝ってくれた当社職員の一同、そして、何より公私にわたり私を支えてくださった特定社会保険労務士、当社代表取締役の中西恵津子さんに重ねてお礼申し上げます。特に今回は大切な終盤の時期に体調を崩してしまい、皆様のご協力がなければ刊行にたどり着くことはできませんでした。本当にありがとうございます。

令和元年5月
筆者

○6訂初版 はじめに○

平成 17 年に本書をはじめて上梓してから 10 年が経ちました。この長きにわたって幅広くご愛用いただけたことを感謝いたします。

雇用環境を取り巻く環境は、10 年間めまぐるしく動き続け、その速度はますます加速しています。この変化に必死に追いつくために本書も改訂を繰り返してきたところですが、今回の改訂も大きなものになりました。例えば、条文構成の見直しです。

就業規則には、2 つの役割があります。「労働基準法等の最低基準を会社において実現させる」労働者保護の役割と、「働きやすい職場を形成するための職場のルールブック」としての役割です。後者の規定として「服務」があります。これからの働き方の多様化を考慮すると、この部分のいかに会社の実情に合わせて、オリジナルのものを作っていくかが、今後の就業規則策定の要になると思います。そこで、「服務」の章を人事の次に配置し、際立たせてみました。

労働者保護が会社の義務であるとするならば、服務は従業員の義務です。両者の義務をかみ合わせることによって、対等な立場での労使の権利義務関係が明確になっていきます。これからの就業規則は、会社が一方的に作成するものではなく、労使がともに工夫し意見を出し合いながら作成するものへ変わっていくでしょう。自分たちの労働契約の内容は、労使双方の合意で形成する時代です。今回の改訂ではその時代を見据え、就業規則の 2 つの役割が明確となるように条文構成の見直しを行ったものです。また、多様な正社員の今後の普及を見越し、相互転換ルールを充実させた「多様な正社員対応型」のモデル規則も逐条解説付きで収録しました。

さて、10 年前に本書がはじめて提示した「リスク回避」という言葉ですが、この意味も大きく変わりました。なぜならば、今の時代、リスクから逃げている問題を解決することができなくなってきたからです。リスクを特定し、その存在を認識し、コントロールすることが重要です。そのためのマネジメント・システムの要になるのが、就業規則をはじめとする職場のルールブックです。今後は、本書の「リスク回避」とは、職場におけるマネジメント・システムを意味するものと改めて認識いただき、引き続きご愛用いただけると幸甚です。

今回も、校了ぎりぎりまで原稿の取りまとめに尽力いただいた日本法令の野原寛之さん、通達・判例根拠の詳細なチェックや校正にご協力いただいた社会保険労務士の水沼直美さんに感謝いたします。

最後になりますが、共に多忙な日々でありながら、公私両面にわたる支援をいただいた特定社会保険労務士の中西恵津子さんに改めて感謝いたします。

平成 27 年 9 月

筆者

○ 5訂初版 はじめに ○

就業規則をはじめとする雇用ルールを取り巻く環境が、大きく変わろうとしています。かつての平成 20 年 3 月の労働契約法施行に並ぶ転換期が到来したのではないのでしょうか。その背景には、働き方の多様化があります。

労働契約法施行は、就業規則の位置づけが法律上明確にされた点で大きなインパクトがあったものです。これを期に就業規則が有する「労働契約書」としての役割が重視されることになり、就業規則は、「従業員が 10 人になったら、監督署に提出するために作成する」ためのものから、人を一人でも雇用したら、会社の統一的ルールとして、作成するものへと変化を遂げました。しかし、現行多くの就業規則は、日本型雇用管理を背景とした大企業のものがモデルになっています。この点が、昨今の多様な働き方にそぐわなくなっているのです。

平成 25 年 6 月 14 日に、内閣府は、「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」を策定しました。そこでは、「多様な働き方の実現」が大ききうたわれ、いわゆる「限定正社員」を中心とした『職務等に着目した「多様な正社員」モデル』の普及・促進が推進されています。また、これに連動する形で労働時間法制の見直しの議論も開始されています。正に旧来型の就業規則を見直すべき時期に入ったといえます。

そこで今回改訂版では、モデル規則を全面的に見直し、次のような工夫を凝らしました。

- ① 多様な働き方に対応すべく、複数の規定例を選択できるようにしました。
- ② 限定正社員に対応した規定も提示し、必要に応じて選択できるようにしました。
- ③ 採用頻度の少ない規定は、「参考規定例」として掲載する代わりに、これらも CD-ROM に収録しました。
- ④ モデル規則をすぐに使っていただけるよう、連動する各種様式類を充実させました。
- ⑤ 労働契約法改正に伴い導入された無期転換制度、今後改正が予定されているパートタイム労働法に対応すべく、パートタイム就業規則を全面改定し、全条文に解説を加えました。
- ⑥ 簡略版就業規則のニーズもあることから、これを解説付きで掲載しました。

無論、多様な働き方にも柔軟な対応ができるよう、軸をぶらさず、実務ともズレもなく、就業規則のスタンダードへと育てていこうという従来からの方針には変わりありません。

さて、このような多岐にわたる見直しに当たり、原稿の取りまとめに尽力いただいた日本法令の野原寛之さん、通達・判例根拠の詳細なチェックや校正にご協力いただいた社会保険労務士の水沼直美さん、中小企業診断士の安生基さんに感謝いたします。

最後に、共に多忙な日々にありながら、公私両面にわたりバックアップいただいた特定社会保険労務士の中西恵津子さんに改めて感謝いたします。

平成 25 年 11 月
筆者

○4訂初版 はじめに○

急遽全面改訂を行い4訂版として上梓するきっかけとなったのは、平成23年3月11日に発生した東日本大震災およびそれに続くさまざまな出来事でした。震災によりお亡くなりになられた方々へ心より哀悼の意を捧げます。また、被災された方々には謹んでお見舞い申し上げます。

今回の出来事は、リスクへの対応の重要性とその難しさを改めて認識させられるものでした。そして労務管理の現場では、臨時休業への対応、休日や就業時間帯の変更、在宅勤務の導入等多様な場面に直面することになりました。これらに対応すべく、厚生労働省は、矢継ぎ早に、労働時間、各種助成金、保険給付等の規制緩和を行いました。このような措置を十分に活用できた企業がある一方、錯綜する情報に右往左往してしまった企業もあったと聞きます。すなわち、今回のような緊急かつ例外的な現実に対応するためには、ブレのない軸がしっかりした原理原則を構築しておくことがなにより大切だと思います。

企業の軸を形成する原理原則は、さまざまなものがありますが、労務管理の場面では、「就業規則」がその要となるものです。今回その重要性を改めて認識された方も多かったのではないのでしょうか。

このような観点から、4訂版では、次の3点を目標としてみました。

- ① 多様な場面においても柔軟な対応が可能であること。
- ② なおかつ、ブレがなく、実務とのズレもないこと。
- ③ そのために軸を持ったスタンダードとすること。

加えて、付属CD-ROMについては、スタイル機能を活用した配字^{インデント}ルールの統一、ナビゲーションウインドウ機能を活用した検索性の改善を図りました。

さて、先ほど述べた3つの目標を十全に満たすためには、更に版を重ねる必要があるかもしれません（そのようなわがままを読者の方々に許していただけたなら、の前提ですが）。なんとかその小さな一歩となるように本書を送り出したいと思います。

今回の改訂にあたっては、特定社会保険労務士の中西恵津子さんには、実務との乖離がないか、全体の整合性が図られているか等入念なチェックをいただきました。また、水沼直美さんには、根拠条文、通達、判例等の確認のほか、一字一句丹念な校正をいただきました。そして、日本法令の幸田麻里さんは、筆者からの無理難題を実にそつなくこなしていただきました。最後になりましたが、これらの方々のご尽力に心から感謝申し上げます。

平成23年9月

筆者

○3訂初版 はじめに○

本書を初めて上梓した平成17年から、わずか5年しか経っていませんが、その間、労働関係の法律はめまぐるしく改正され、労使関係の在り方が大きく注目されています。労働条件や就業規則に関しては、以前に増して日常的な関心の的となってきました。

特にここ1年間では、仕事と生活の調和を踏まえた労働基準法の改正、育児と仕事との両立支援を後押しする育児・介護休業法の改正と大きな改正が続きました。また、直接本書とは関係ないものの、雇用保険の適用拡大や労働者派遣法の改正動向についても目が離せません。

最近の法改正の特徴は、新政権下における「子ども・子育てビジョン」や「雇用戦略対話」等に象徴されるように、政府が立てた数値目標の実現の後押しをするためになされているという点にあります(最近の年次有給休暇の取得促進の動きなどがその例です)。法改正の流れは、今まで以上に大きな潮流となり、働く者の現場を巻き込んでいます。

ゆえに就業規則の見直しは必須です。しかしながら、その流れにもまれて闇雲に就業規則に手をつけることにより、自主的な合意の下で締結されるべき労働契約の本質を見落とすようなことになってはなりません。働き方を変えるべき点では、もはや誰も否定はしないでしょうが、実務の実態から乖離したルールを作ったとしても何ら解決にはならないからです。今こそ、労使がお互いの立場を認識し合い、Win-Winの関係で新しい道を切り開く時代です。

本改訂版では、モデル規則を大幅に見直し解説にも手を加え、できるだけ多角的な視点からさまざまな考え方を提供してみました。したがって、本書のモデル規則をコピーアンドペーストして一件落着とはなりませんし、そのような目的のためのものでもありません。あくまでも本書をたたき台として実務の現場で大いにディスカッションしていただきたいのです。そして各会社に合わせた新しい就業規則作りを目指していただきたいと思います。

今回の改訂に際しては、教材作成の経験がある水沼直美さんが、初校ゲラの段階から、モデル規則や根拠条文の詳細なチェックをしてくれました。また、特定社会保険労務士の中西恵津子さんからは、読者たる実務家の視点からの貴重なアドバイスをいただきました。そして、日本法令の佐々木真子さんには、改訂作業の全課程において行き届いた配慮をいただきました。最後になりましたが、これらの方々のご尽力に心から感謝申し上げます。

平成22年7月

筆者

改訂初版 はじめに

平成 17 年 7 月に初めて本書を世に送り出してから 2 年半余り経過しようとしています。この短い間に我が国の個別労使関係はめまぐるしく動きました。法律では、労働時間等設定改善法（旧時短法）、労働安全衛生法、高齢者法、男女雇用機会均等法などの改正が続き、本書についてはその都度必要な補正を行ってきましたが、労働契約法の成立を機に、全面的な見直しを行うことにしました。本書では新しい労働契約法のほか、昨年改正のあった雇用対策法、パートタイム労働法の内容も盛り込み、モデル就業規則も一新しています。

さて、労働契約法は、我が国の個別労使関係に契約概念を吹き込む画期的な法律です。労使対等、合意、信義誠実などの原則が、労働契約にも適用されることが明記され、安全配慮義務、権利濫用の禁止など、労使共に襟を正す時代です。さらに就業規則が労働契約の成立に深く関わることで定められたことは大きな意義があります。残念ながら、初版で紹介した労使委員会の決議による就業規則変更の規定は見送られましたが、労働契約法により個別労使関係が整理された後には、集団的な労働条件決定の新たなスキームづくりが政策課題となるでしょう。

このようにまだしばらくは労働行政の動向は目が離せません。しかし、最近は、一時期の規制緩和路線から大きな揺り戻しがきているような気がします。ワークライフバランスはこれからますます重視されるでしょう。「労働者を守る」という古くて新しい課題が再認識されるでしょう。

就業規則はこのような時代に見合ったものとして常に進化していかなければなりません。本書のタイトルでもある「リスク回避」とは、ほかならぬ企業のコンプライアンス意識の向上である点、本書から読み取っていただければ幸いです。

最後に、本書を執筆するに当たって、株式会社日本法令の吉岡幸子さん並びに原稿の作成確認等の準備にご協力いただいた特定社会保険労務士中西恵津子さん、社会保険労務士岡安邦彦さんのご尽力を賜りましたことを心から感謝申し上げます。

平成 20 年 3 月

筆者

初版 はじめに

グローバル化、少子・高齢化の進展、就業構造の変化、規制改革などによる経営環境の大きな変化は、我が国の社会・経済のあり方そのものを変えようとしています。その中で働く労働者については、正社員の削減、有期雇用者（パート、アルバイト、契約社員）派遣社員などの拡大、成果主義制度の普及が急速に進んでいます。これらは、労働者の主体的な選択の可能性を広げる一方で、会社に対する帰属意識を低下させ、労働条件の個別化の名のもと、意に反する選択を余儀なくされるものの存在が個別労働関係紛争の増加の要因となるといった問題をもたらしています。

このように労働条件が個別化したといえども、これらすべてを個別労働契約にゆだねるには無理があります。経営環境が変動するが故に労働環境は変化し、労働条件の変更が余儀なくされる状況のもとで、個々の同意を前提とする労務管理は困難だからです。つまり、労働条件を集団的に規律する就業規則の役割は、ますます大きくなっているといえます。多様化する個別の労働条件と一元的な労働条件の管理、この相反する要件を両立するバランスのとれた就業規則がこれからは求められます。

就業規則には2つの顔があります。すなわち「労基法、安衛法等労働に関する法律に立脚した労働条件整備としての就業規則」と「民法における契約、使用者と労働者の合意による契約としての就業規則」です。これらは、いずれか一方の側面からでは就業規則の全体像を把握することはできません。労基法等の法令だけで、労務管理の問題がすべて解決するわけではなく、使用者の意思のみで一方向的に労働条件が規律できるわけでもありません。あいまいな解釈による紛争やトラブルを防止するため、法令に準拠した労働条件を具体的に就業規則に定める、いわゆるコンプライアンス精神はもとより、雇用の態様化とそれに対応した労働条件の整備やリスクマネジメントをも想定した広い視点が必要なのです。また、日々刻々と改正される正しい法令理解も大切です。

本書では、これらの視点のヒントとして、「労働契約の成立から終了までの全ステージにわたる体系的な契約のルール」を提示しました。採用内定、試用期間、有期労働契約、配置転換や出向、転籍、懲戒、解雇、退職、その他労働条件の変更、労働関係の中で考えられる各ステージごとに、複雑な法令体系を解きほぐし、必要に応じ個別規程や労使協定のひな形を提示し、あらゆる場面を想定した「リスク回避型就業規則」を提案しました。就業規則の役割として「紛争防止とその迅速かつ適正な解決のためのルール作り」を加える必要があると考えたからです。

就業規則による労働条件の変更が合理的なものであれば、それに同意しないことを理由として、労働者がその適用を拒否することはできないとする、いわゆる不利益変更に関する判例法理について、将来施行が検討されている労働契約法制の中で明らかにする必要性が議論されています。

一方、就業規則の変更による労働条件の不利益変更について、労働者の意見を適正に集約したうえで、過半数組合が合意した場合、または労使委員会の委員の5分の4以上の多数により変更を認める決議があった場合には、変更後の就業規則の合理性が推定されるところについて、さらに議論を深める必要とも指摘されています（平成17年5月：「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」中間取りまとめ）。今後は就業規則の改廃の問題は、使用者の手から労使協議の場へと移っていくことが十分に考えられます。なお、この「中間取りまとめ」は、今まで蓄積された判例法理を整理し、一気に法制化しようとする流れの一つです。労働契約法制が施行されたならば、本書を含め、世の就業規則は改めて見直しが求められることになるのですが、本書では、現時点で提供し得る最新の情報を盛り込んであります。

昨今の状況では、就業規則は不磨の大典ではあり得ません。会社の発展とともに成長していくものでなければなりません。広い視点に立った就業規則を常にオープンにし、必要に応じ労使で協議し改善を続けていく、リスク回避のための理想的な姿の一つです。会社の発展、社会の変化に合わせて就業規則を労使で育てていく、成長する就業規則の種子として本書を役立てていただければ幸いです。

最後に、本書を執筆するに当たって、株式会社日本法令の大澤有里さん、伊藤隆治さん並びに原稿の作成確認等の準備にご協力いただいた社会保険労務士の中西恵津子さん、田隅美穂さんのご尽力を賜りましたことに心より感謝申し上げます。

平成17年6月
筆者

目次

- 本書における法令名の略称等..... 25
- 本書の利用方法..... 26

Prologue

リスク回避型就業規則とは何か 27

I 労契法・労基法と就業規則

- (1) 日本の就業規則の特徴..... 32
- (2) 労働契約について..... 33
- (3) 労働契約と就業規則の関係..... 36
- (4) 何を就業規則に定めるのか..... 41
- (5) 労働条件の変更..... 43
- (6) 就業規則の効力発生日は..... 47

II パート・契約社員就業規則の留意点

- (1) 個別労働契約との関係..... 50
- (2) 有期労働契約の更新..... 52
- (3) 労働契約締結時の労働条件の明示（令和6年4月1日改正項目）..... 53
- (4) 無期労働契約への転換..... 53
- (5) 雇止め法理..... 56
- (6) 有期労働契約基準（令和6年4月1日改正項目）..... 57
- (7) 有期雇用労働者の雇用の終了..... 58
- (8) 同一労働同一賃金（パート・有期雇用労働法）における留意点..... 60

III 行政官庁への届出

- (1) 就業規則の届出..... 66
- (2) 本社一括届出..... 66

IV 法令用語の使い方

- (1) 条文構成..... 76
- (2) 配字..... 79
- (3) 主要な法令用語..... 80
- (4) 句読点..... 85
- (5) 送り仮名..... 87

V 就業規則の診断方法

- (1) 全般的な診断ポイント..... 90
- (2) 逐条的な診断ポイント..... 93

VI モデル就業規則



第1章 総 則	104
第1条 目 的	104
就業規則の2つの役割	
基本理念：会社の理念を規定する例	
第2条 従業員の権利義務	106
第3条 定 義	110
従業員に区分を設けない場合	
第4条 社員区分	120
望ましい働き方ビジョン（厚生労働省）	
望ましい働き方ビジョンと多様な正社員の関係	
「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書（厚生労働省）	
その他の社員区分の例	
ジョブ型正社員の規定例（職務限定）	
ジョブ型正社員の規定例（勤務地限定）	
短時間社員の規定例	
第5条 適用範囲	130
日本型同一労働同一賃金（不合理な待遇差の解消）の指標	
第6条 労働条件の原則と特約	134
第7条 就業規則による労働条件の変更	140
第2章 人 事	144
第1節 採 用	144
第8条 採用の原則	144
公正な採用選考について（厚生労働省）	
第9条 採用選考時の提出書類	158
第10条 内定取消事由	166
雇用指針（厚生労働省）	
第11条 労働条件の明示	174
第12条 誓約及び労働契約締結時の提出書類	186
第13条 個人番号及び個人情報の取扱い	194
第14条 身元保証	196
第15条 試用期間	198

	より明確に適性を判断する場合	
第16条	本採用拒否	204
第2節	配転等	206
第17条	配 転	206
	転勤に関する雇用管理のヒントと手法（厚生労働省）	
第18条	在宅勤務の適用	216
	テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（厚生労働省）	
	テレワークセキュリティガイドライン（第5版）（令和3年5月総務省）	
第19条	出 向	222
第20条	転 籍	226
第21条	海外転勤	226
第22条	業務引継ぎ、着任	228
	「業務引継ぎ」をより詳細に規定する場合	
第23条	昇格・降格等	230
第3章	転換制度	234
第24条	無期転換	234
	無期転換を回避する場合の例	
第25条	無期転換後の労働条件	240
第26条	正社員転換試験	242
第27条	総合型社員への転換等	244
	会社都合により転換する例	
第28条	ジョブ型正社員への転換等	246
	転換の理由を問わず転換を認める例	
	介護等の事由による場合の例	
	転換の回数、役職・年齢等を制限する例	
第4章	服 務	252
第1節	従業員の義務	252
第29条	サービスの基本原則	252
第30条	遵守事項	254
	義務違反防止ハンドブック（人事院）	
第31条	職務専念義務	262
第32条	職場環境維持義務	264
第33条	秘密保持義務	266
	営業秘密管理指針（経済産業省）	
	組織における内部不正防止ガイドライン（（独）情報処理推進機構）	
第34条	信用保持義務	270
	企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針（法務省）	
第35条	その他の遵守義務	274
第36条	不当利得等の禁止	274

第37条	あらゆるハラスメントの禁止	274
第38条	秘密情報の管理	282
第39条	個人情報・個人番号の取扱い	284
第40条	パソコンの適正利用	286
第41条	個人端末の使用	288
第42条	電子メール・インターネットの適正利用	290
第43条	ソーシャルメディアの適正利用	292
第44条	反社会的勢力の排除	294
第45条	出退勤	294
第46条	所持品検査	298
第47条	入場禁止及び退場	298
第48条	遅刻、早退、欠勤等	298
第49条	無断欠勤	300
第50条	私用面会等	302
第51条	各種届出義務	302
第2節	副業・兼業	302
第52条	副業・兼業の原則	302
	副業・兼業の促進に関するガイドライン（厚生労働省）	
第53条	副業・兼業の範囲	306
第54条	副業・兼業の申請	306
第55条	副業・兼業の制限	310
第5章	勤務	314
第1節	所定労働時間等	314
第56条	この章における用語の意義と適用範囲	314
	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ガイドライン（厚生労働省）	
第57条	所定労働時間、始業・終業時刻	320
	休憩時間を含めて「所定労働時間」を定める場合	
	所定労働時間と休憩時間を併せて規定した場合	
	週40時間制の範囲内でシフト勤務を行う場合	
	登録型ヘルパーの場合	
	テレワークにおいて本人に始業・終業時刻を選択させる場合	
第58条	始業、終業時刻等の変更等	330
	始業・終業時刻等の変更により「勤務間インターバル」を導入する例	
第59条	変形労働時間制	332
	1日の所定労働時間を変形させ1か月単位の変形労働時間制を採用する場合（就業規則例①）	
	1日の所定労働時間は固定させ1か月単位の変形労働時間制を採用する場合（就業規則例②）	
	1年単位の変形労働時間制を採用する場合	

	区分期間を設けて1年単位の変形労働時間制を採用する場合	
	フレックスタイム制を採用する場合	
	フレックスタイム制と出張命令	
第60条	事業場外の労働	342
	テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン（厚生労働省）	
第61条	裁量労働制	346
	専門業務型裁量労働制を採用する場合	
	企画業務型裁量労働制を採用する場合	
第2節	休憩及び休日	350
第62条	休憩時間	350
	交替休憩で休憩時間帯のみを定める場合	
	残業時に休憩時間を加算する場合	
第63条	休憩時間の利用	350
	外出許可制を採用する場合	
第64条	会社の休日	352
	変形休日制によらず年間カレンダーで休日を定める場合（週休制）	
	変形休日制で月間カレンダーで休日を定める場合（4週4休）	
	シフト勤務の場合（1か月変形＋週休制）	
	シフト勤務の場合（1か月変形＋変形休日制）	
	1年単位の変形労働時間制の場合	
	曜日を定めない法定休日の場合	
	夏季休暇を特別休暇・計画的付与による年休とする場合	
第65条	休日の移動	358
第3節	所定外労働等	362
第66条	災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働	
	等	362
第67条	所定外労働及び休日出勤	364
	36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針	
第68条	年少者及び妊産婦の時間外労働等	372
第69条	代休	374
第70条	割増賃金を支払う場合	378
	実労働時間主義による場合	
第71条	妊産婦の時間外労働等	384
第72条	育児等を行う従業員の所定外労働等	384
第4節	適用除外	386
第73条	適用除外	386
	高度プロフェッショナル制度を設ける場合	
第6章	休暇及び休業	390

第74条	年次有給休暇の付与	390
	基準日方式1（入社日に年休付与）	
	基準日方式2（第一基準日と第二基準日を固定）	
	基準日方式3（分割付与）	
	年休手当を通常の賃金以外で支払う場合	
第75条	出勤率	402
第76条	時間単位年休	410
第77条	年次有給休暇の取得手続	412
第78条	長期年次有給休暇	414
第79条	計画的付与	416
第80条	会社による時季指定	416
第81条	特別休暇	420
	教育訓練休暇	
	忌引休暇の日数	
第82条	公民権行使の時間	430
第83条	裁判員休暇	430
第84条	会社都合による休業	432
	会社が休業を命じる場合	
第85条	産前産後の休暇	434
第86条	軽易業務への転換	436
第87条	母性健康管理のための休暇等	436
第88条	生理日の措置	438
第89条	育児時間	438
第90条	育児休業及び育児短時間勤務	438
第91条	介護休業及び介護短時間勤務	442
第92条	子の看護休暇及び介護休暇	442

第7章 賃 金 446

第1節 賃金の決定 446

第93条	賃金体系	446
	各手当の趣旨を明確にした規定例	
第94条	基本給の決定	448
	基本給に定額残業代を含める場合	
	賃金係数を規定する例	
	転勤プレミアムを規定する例	
第95条	役職手当	452
	役職手当に定額残業代を含める場合	
第96条	通勤手当	458
	非課税限度額をそのまま採用した場合	
第97条	賃金の改定	464

第2節 割増賃金 464

第98条	割増賃金の額	464
	休日出勤について法定・所定休日にかかわらず一律に0.35の割増賃金を支払っている場合	
第99条	通常の労働時間の賃金	468
	定額残業代を採用した場合	
第100条	割増賃金の適用除外	470
第3節	賃金の計算及び支払方法等	470
第101条	賃金の計算期間及び支払日	470
	賃金計算期間を暦に合わせた場合	
第102条	非常時払い	472
第103条	賃金の支払方法	472
第104条	賃金の控除	474
第105条	中途入社時等の場合の日割計算	476
第106条	欠勤等の場合の時間割計算等	480
第107条	休業手当等	482
第108条	休暇等の賃金	486
第4節	賞与	488
第109条	賞与	488
第5節	退職金	490
第110条	退職金	490
第111条	退職金の支給	492
	退職金の不支給・減額規定を設ける場合	
第112条	退職金の支払方法・支払時期等	494
第8章	休職及び復職	498
第113条	休職	498
第114条	私傷病欠勤	506
第115条	休職期間	508
第116条	休職期間の取扱い	510
第117条	復職	512
第118条	私傷病休職中の服務	514
第119条	私傷病休職の場合の復職	516
	心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き 「通勤訓練」「試し出勤」を規定する例	
第9章	解雇	526
第120条	解雇	526
	地位特定者等の解雇事由	
第121条	職務限定社員の雇用終了	538
第122条	勤務地限定社員の雇用終了	538
第123条	解雇予告	540
第124条	解雇制限	542

第125条	解雇理由証明書	544
第10章	退職及び定年	548
第126条	退職	548
	発令日をもって退職日とする場合	
第127条	合意解約による退職手続	554
	引継ぎの手続を明確にする場合	
第128条	辞職	560
第129条	定年等	560
第130条	継続雇用しない事由	564
第131条	継続雇用に係る有期雇用契約	566
第132条	65歳以上継続雇用	566
第133条	65歳以上継続雇用に係る有期雇用契約	570
第134条	退職及び解雇時の手続	570
第135条	退職後の秘密保持	572
第136条	退職後の競業禁止義務	576
	競業禁止義務契約の有効性について（経済産業省）	
第11章	表彰及び懲戒	582
第1節	表彰	582
第137条	表彰の基本原則	582
第138条	表彰	582
第2節	懲戒	584
第139条	懲戒の基本原則	584
第140条	懲戒の種類、程度	592
第141条	懲戒の事由	598
	懲戒事由を懲戒の種類ごとに列挙する場合	
第142条	懲戒解雇等	606
第143条	懲戒の手続	610
第144条	損害賠償	614
第145条	自宅待機及び就業拒否	614
第146条	監督責任	616
第12章	安全及び衛生並びに災害補償	618
第1節	安全及び衛生	618
第147条	安全及び衛生	618
第148条	自己保健義務	620
第149条	就業制限	622
第150条	就業禁止	622
第151条	健康診断	626
第152条	面接指導	628
第153条	心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導	630

第154条 指定医健診	632
第2節 災害補償	632
第155条 災害補償	632
第156条 打切補償	632
第157条 災害補償と法令との関係	632
労災上乗せ保険に加入する場合	
第13章 教育訓練及び福利厚生	636
第1節 教育訓練	636
第158条 自己啓発義務	636
第159条 教育研修	636
留学費用の貸付規定の例	
第2節 福利厚生	642
第160条 慶弔金	642
第161条 その他の福利厚生	642
第14章 内部公益通報の取扱い及び相談窓口等	646
第1節 内部公益通報の取扱い	646
第162条 用語の意義	646
第163条 内部体制等	650
第164条 利用対象者	652
第165条 利益相反の回避	652
第166条 調査	652
第167条 調査・是正措置に係る通知	654
第168条 是正措置等	654
第169条 通報の受け付けからの記録管理	656
第170条 範囲外共有の防止	656
第171条 通報者の個人情報保護	658
第172条 解雇その他不利益取扱いの禁止	658
第173条 研修・制度の改善	660
第2節 相談窓口	660
第174条 相談窓口	660
第175条 改定	662

VII 社内様式ひな形



1 内定通知書	668
2 労働契約書	669
3 労働条件通知書	
・ 3-1 一般労働者用：常用、有期雇用型	
① 総合職正社員、無期雇用	671
② 継続雇用の高齢者（嘱託再雇用者）、有期雇用	673

・ 3-2	短時間労働者用；常用、有期雇用型	675
・ 3-3	無期転換後の労働条件	677
・ 3-4	建設労働者用；常用、有期雇用型	679
・ 3-5	林業労働者用；常用、有期雇用型	681
・ 3-6	派遣労働者用；常用、有期雇用型	683
・ 3-7	一般労働者用；日雇型	685
・ 3-8	建設労働者用；日雇型	686
・ 3-9	林業労働者用；日雇型	687
・ 3-10	派遣労働者用；日雇型	688
4	採用時誓約書（服務等）	689
5	採用時誓約書（秘密保持）	691
6	採用時誓約書（中途採用者秘密保持）	693
7	特定個人情報等の取扱いに関する同意書	695
8	身元保証書	697
9	人物を保証する誓約書（身元保証書の代わりに用いる）	698
10	住民票記載事項の証明書	699
11	賃金の口座振込に関する同意書	700
12	資金移動業者口座への賃金支払に関する同意書	701
13	試用期間満了・本採用決定通知書	703
14	辞令	704
15	出向協定書	706
16	個人端末の業務利用に関する誓約書	711
17	欠勤・遅刻・早退・外出許可申請書・届書	712
18	副業・兼業届	713
19	副業・兼業に係る労働時間管理についての通知書	716
20	振替休日指定書	718
21	所定外労働・休日出勤申請・命令書	719
22	所定外労働・休日出勤申請・命令書（別例）	720
23	代休取得届	721
24	年次有給休暇取得届	722
25	年次有給休暇取得計画届	723
26	年次有給休暇取得計画表	724
27	特別休暇取得届	725
28	母性保護等に関する休暇請求書	726
29	休職に関する確認書	727
30	休職期間満了通知書	728
31	復職願	729
32	復職に関する確認書	730
33	休職者近況報告書	731
34	解雇理由証明書	733

35	退職合意書	734
36	継続雇用申請書	736
37	退職証明書	737
38	退職後の秘密保持及び競業禁止義務に関する誓約書	738
39	懲戒処分通知書	740

VIII パート・契約社員就業規則



第1条	目的等	742
第2条	定義及び区分	758
第3条	労働条件	760
第4条	有期労働契約	762
第5条	試行雇用期間	770
第6条	労働契約書及び採用決定時の提出書類	774
第7条	労働条件の明示	776
第8条	雇入れ時の説明等	780
第9条	職務内容の限定及び変更	786
第10条	勤務地の限定及び変更	790
第11条	昇進	790
第12条	正社員転換制度	790
	正社員転換制度として「求人情報の周知」の措置を講ずる場合	
	正社員転換制度として「社内公募の際の応募機会の付与」の措置を講ずる場合	
第13条	転換後の処遇	792
第14条	無期労働契約への転換	794
第15条	無期転換後の労働条件	796
第16条	サービスの原則	796
第17条	遵守事項	798
第18条	副業・兼業	802
第19条	懲戒処分	804
第20条	労働時間及び休憩時間	806
第21条	休憩時間の利用	806
第22条	所定休日	808
第23条	所定外勤務、休日勤務及び深夜労働	810
第24条	割増賃金を支払う場合	810
第25条	年次有給休暇	812
第26条	慶弔休暇等	814
第27条	賃金	816
第28条	賃金構成	818
第29条	賞与	820

パート・契約社員にも業績賞与を支給する場合

第30条	退職金	822
第31条	退職	822
第32条	自己都合による退職手続	822
第33条	無期社員の定年	824
第34条	休職	826
第35条	解雇	828
第36条	就業禁止	832
第37条	健康診断等	832
第38条	教育訓練	832
第39条	福利厚生	832
第40条	社会保険等の加入	834
第41条	相談窓口	834
第42条	正社員就業規則の準用	836
第43条	規則の変更	836

IX 別規程例



1	簡易版正社員就業規則	843
2	賃金規程	882
3	退職金規程（中退共及び内部留保）	889
4	私傷病休職規程	894
5	テレワーク勤務規程	900
6	継続雇用規程	915
7	育児・介護休業規程	921
8	通勤手当支給規程	977
9	国内出張旅費規程	982
10	国外出張旅費規程	998
11	安全衛生管理規程	1007
12	内部公益通報取扱規程	1019
13	特定個人情報（マイナンバー）等取扱規程	1027
14	健康情報等の取扱規程	1072
15	労使委員会運営規程	1083
16	出向協定書	1086

X 労使協定等例



1	貯蓄金管理に関する協定届等	
①	貯蓄金管理協定書	1094
②	貯蓄金管理に関する協定届	1096

2	賃金支払に関する労使協定書	
①	賃金控除に関する労使協定書	1097
②	賃金の預金口座振込に関する労使協定書	1099
3	一斉休憩の適用除外に関する労使協定書	1101
4	1か月単位の変形労働時間制に関する協定届等	
①	1か月単位の変形労働時間制に関する労使協定書	1102
②	1か月単位の変形労働時間制に関する協定届	1104
5	1年単位の変形労働時間制に関する協定届等	
①	1年単位の変形労働時間制に関する労使協定書（区分期間なし）	1105
②	1年単位の変形労働時間制に関する労使協定書（区分期間あり）	1107
③	1年単位の変形労働時間制に関する協定届	1111
6	1週間単位の変形労働時間制に関する協定届等	
①	1週間単位の変形労働時間制に関する協定書	1112
②	1週間単位の変形労働時間制に関する協定届	1114
7	フレックスタイム制に関する協定届等	
①	フレックスタイム制に関する労使協定書（1か月単位）	1116
②	フレックスタイム制に関する労使協定書（3か月単位）	1120
③	清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制に関する協定届	1124
8	時間外労働・休日労働に関する協定届等	
①	時間外労働及び休日労働に関する労使協定書（特別条項なし）	1125
②	時間外労働・休日労働に関する協定届（特別条項なし）	1128
③	時間外労働及び休日労働に関する労使協定書（特別条項あり）	1129
④	時間外労働・休日労働に関する協定届（特別条項あり）	1133
⑤	時間外労働・休日労働に関する協定届（適用除外業務）	1135
9	代替休暇に関する労使協定書	1136
10	事業場外労働に関する協定届等	
①	事業場外労働に関する労使協定書	1138
②	事業場外労働に関する協定届	1140
11	専門業務型裁量労働制に関する協定届等	
①	専門業務型裁量労働制に関する説明書、同意書、同意の撤回申出書	1142
②	専門業務型裁量労働制に関する労使協定書	1146
③	専門業務型裁量労働制に関する協定届	1150
12	企画業務型裁量労働制に関する労使委員会の決議届等	
①	企画業務型裁量労働制に関する説明書、同意書、同意の撤回申出書	1151
②	労使委員会運営規程	1155
③	企画業務型裁量労働制に関する労使委員会の決議	1158
④	企画業務型裁量労働制に関する決議届	1162
⑤	企画業務型裁量労働制に関する報告	1163

13	年次有給休暇に関する労使協定書等	
①	時間単位年休に関する労使協定書	1164
②	年次有給休暇の計画付与に関する労働時間等設定改善委員会の決議 (交替制付与)	1167
③	年次有給休暇の計画付与に関する労使協定書(一斉付与)	1169
④	年次有給休暇の計画付与に関する労使協定書(個人別付与)	1170
⑤	年次有給休暇の手当の支払に関する労使協定書	1172
14	就業規則の届出に関する書類	
①	就業規則(変更)届	1173
②	就業規則(変更)届(新旧対照表)	1174
③	意見書	1176
④	就業規則届・意見書	1177
⑤	一括届出の対象事業場一覧表	1178
15	高度プロフェッショナル制度に関する決議届等	
①	高度プロフェッショナル制度に関する決議届	1179
②	高度プロフェッショナル制度に関する報告	1180
●	索引	1181
●	参考文献	1193
●	CD-ROMのご使用にあたって	1195

～本書における法令名の略称等～

労働基準法…労基法

労働基準法施行規則…労基則

労働安全衛生法…安衛法

労働安全衛生規則…安衛則

労働契約法…労契法

労働組合法…労組法

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律…個別労働紛争解決促進法

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法…労働時間等設定改善法

労働者災害補償保険法…労災保険法

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律…派遣法

労働保険の保険料の徴収等に関する法律…徴収法

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（旧雇用対策法）…労働施策総合推進法

職業安定法…職安法

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律…均等法

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律…育児・介護休業法

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律…パートタイム労働法

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律…パート・有期雇用労働法

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法…有期特措法

高齢者等の雇用の安定等に関する法律…高齢者法

行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律…番号法

個人情報の保護に関する法律…個人情報保護法

感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律…感染症法

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針…同一労働同一賃金指針

判例は「事件名 裁判所名 判決日」

本書の利用方法

Ⅵの「モデル就業規則」においては、偶数頁に「モデル就業規則」「注意すべき条文」「参考規定例」を配置し、奇数頁にこれらに該当する解説文を掲載しました。

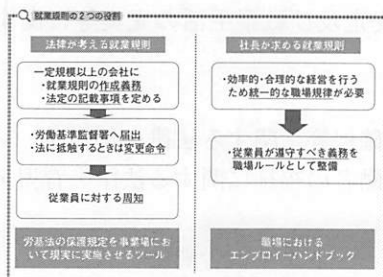
モデル就業規則の条文見出しと解説文の見出しを一致させ、さらに解説文には網掛けで小見出しを加え、項目の検索がしやすいように工夫しました。

モデル就業規則は、用字用語を含め、いわゆる法令様式に準じたモデルとしましたが、解説については、より親しみやすい表記を心がけました。

第1章 総則

第1条 (目的)

この規則は、〇〇株式会社（以下「会社」という。）と会社の従業員との権利義務関係を明確にしたうえで、従業員の労働条件及び服務規律を明らかにすること、並びに職場環境及び秩序を最適化することにより、従業員の有する能力の発揮を促し、労働生産性の向上を図ることを目的として、従業員の就業に関する基本的事項を定めるものである。



条文の見出し キーワード

(目的)

作成基準の解説

1. 「目的」は、就業規則の構成上必要な条文です。
2. 従来の就業規則は、従業員の労働条件と服務規律を定めるものであり、権利義務規定の位置付けは曖昧でした。しかし、労基法により、就業規則は労働契約そのものの役割を果たすことが明らかとなったため、労働契約の基本原則は、より精密に就業規則に反映させる必要があります。
3. 本条では、就業規則の目的を「労働条件の明確化」「職場秩序維持」にあることを明らかにしています。労基法7条により、就業規則は労働契約の内容を規律することが明らかにされており、目的条文でいう「従業員の就業に関する基本的事項」は、そのまゝ労働契約の内容となります。
4. 目的条文によくある「その他の法令に定める…」の規定は削除することも可能です（果たしてすべての法令の定めを遵守し得るのか。約束できないことまで記載しない。）。念のためにこのような規定を置く必要がある場合には、「範囲」ではなく、「範囲等」の最後の条文に置くことをお勧めします。
5. 就業規則の役割には次の両面があります。
 - ① 労基法に定める労働者保護規定に実効性を与えるため、労基法と同等以上の労働条件を定める。
 - ② 集団で効率的に会社が経営できるよう職場秩序維持を図るため、労働者に一定の義務を課す。
6. 「総則」では、就業規則の目的、規則の適用を受ける従業員の範囲、雇用形態ごとの従業員の定義、従業員の権利義務等、規則全体に關する事項を明らかにします。
7. 総則で定める主な項目とその内容は、次のとおりです。

就業規則の役割

規則の役割

項目	内容
目的	規則が目指す目的や適用範囲を明示します。他の規則との関連性や後続関係を明示する場合もあります。
用語の定義（定義）	規則内で使用される用語や略語の定義を定めます。
適用範囲	規則が適用される対象、範囲、場面を定めます。
一般原則、基本理念など	規則の解釈や適用に当たっての一般的な原則や基本的理念を述べた場合があります。

●●●「モデル就業規則」と「作成基準」の表記について●●●

職場の統一的なルールである就業規則は、労働契約の内容そのものです。労働契約の当事者は、「労働者」と「使用者」です（労基法3条）。就業規則でも、「労働者」「使用者」と用いて規定しているものがあります。しかし、本書では、労使関係をより明確にイメージしやすくするため、「従業員」「会社」という用語で統一しました。

基本的に作成基準の表記も「従業員」「会社」で統一していますが、一部に法令、通達、判例を引用する箇所、それぞれで用いられている用語で表記している箇所があります。

基本的に「労働者」「社員」「従業者」等は、本書でいう「従業員」のこと、「使用者」「事業主」「事業者」等は、本書でいう「会社」のことを指しているとお考えください。

リスク回避型 就業規則とは何か

「リスク回避型就業規則」とは、労働者の権利を制限する目的で制定された就業規則を指す。具体的には、労働者の労働時間、労働条件、労働環境などを厳格に規定し、労働者の権利を制限するものである。また、労働者の労働条件を厳格に規定し、労働者の権利を制限する目的で制定された就業規則を指す。具体的には、労働者の労働時間、労働条件、労働環境などを厳格に規定し、労働者の権利を制限するものである。

リスク回避型就業規則の制定は、労働者の権利を制限する目的で行われる。具体的には、労働者の労働時間、労働条件、労働環境などを厳格に規定し、労働者の権利を制限する目的で行われる。また、労働者の労働条件を厳格に規定し、労働者の権利を制限する目的で制定された就業規則を指す。具体的には、労働者の労働時間、労働条件、労働環境などを厳格に規定し、労働者の権利を制限する目的で行われる。

リスク回避型就業規則の制定は、労働者の権利を制限する目的で行われる。具体的には、労働者の労働時間、労働条件、労働環境などを厳格に規定し、労働者の権利を制限する目的で行われる。また、労働者の労働条件を厳格に規定し、労働者の権利を制限する目的で制定された就業規則を指す。具体的には、労働者の労働時間、労働条件、労働環境などを厳格に規定し、労働者の権利を制限する目的で行われる。また、労働者の労働条件を厳格に規定し、労働者の権利を制限する目的で制定された就業規則を指す。具体的には、労働者の労働時間、労働条件、労働環境などを厳格に規定し、労働者の権利を制限する目的で行われる。

リスク回避型就業規則の制定は、労働者の権利を制限する目的で行われる。具体的には、労働者の労働時間、労働条件、労働環境などを厳格に規定し、労働者の権利を制限する目的で行われる。また、労働者の労働条件を厳格に規定し、労働者の権利を制限する目的で制定された就業規則を指す。具体的には、労働者の労働時間、労働条件、労働環境などを厳格に規定し、労働者の権利を制限する目的で行われる。

Prologue リスク回避型就業規則とは何か

『リスク回避型就業規則・諸規程作成マニュアル』が初めて出版されたのは、平成 17 年のことです。グローバル化、少子高齢化の進展、就業構造の変化の荒波にさらされ始めたこの時期は、雇用労働行政に関し、規制改革を求める声が強かった時です。一方で、個別労働関係紛争は増加の一途をたどり、サービス残業等に対する監督行政の動きが強化されてきた時代でもあります。このような時代では「リスク回避」とは、すなわち「会社を守る」ということでした。世の中の荒波にもまれないようにするためには、不要なリスクは回避しておくこと（予防措置）が重要だったからです。

一方、わずか 20 年も経たぬうち、世の中が激変しました。規制緩和路線は影を潜め、監督行政も従来型の労基法違反から労契法に関わる問題や衛生管理体制の強化等へと舵を切りつつあります。特に、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）のパンデミックは、働き方に大きな変革をもたらしました。リモートワークの普及、オンライン会議の増加、そして働き方改革の加速化などがその例です。加えて、「人的資本経営」への関心が高まり、従業員の健康や Well-Being、リスクリングが企業価値の重要な要素として認識されるようになりました。

振り返ると、平成 20 年秋以来の経済不況は、我が国の企業の在り方、そして働き方そのものの見直しを迫りました。言い換えるなら、「新しい働き方」を各企業が工夫していかなければならない時代となり、労務管理も新たなステージに移りました。

景気回復局面に入った平成 25 年からは、限定正社員を中心とした多様な正社員制度に代表される雇用ルールの本質的な見直しに政府は着手しました。そして、平成 27 年末に起きた長時間労働に端を発した過労自殺事件が世論を動かし、労基法制定以来の長時間労働対策が政策課題に浮上しました。そして、平成 28 年 2 月、誰も予想していなかった「同一労働同一賃金」が政策課題として突如浮上、「ニッポン一億総活躍プラン」において「同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める」ことが閣議決定されました。そしてこれらの集大成が平成 30 年 6 月に成立したいわゆる「働き方改革法」なのです。これを期に我が国の雇用慣行は大きな見直しを求められることになりました。

そして令和の時代を迎え、今後予測される労働法制の見直しは、①ジョブ型雇用へのシ

フト、②リスクリングの促進、③ AI 技術の進展という3つの視点から捉えることができます。

すなわち、我が国におけるジョブ型雇用へのシフトは、従来の終身雇用や年功序列にとられない柔軟で多様な働き方を追求する動きといえ、労働者が自分のスキルを活かした職業選択ができるようにする必要があります。これにより企業も人材を効果的に活用し、競争力を高めることが期待されるからです。これに連動するリスクリングの促進は、労働者が業界や職種の変化に対応し、新たなスキルを身につけることを支援する取り組みです。これにより、労働者の自己成長を促し、企業も適切な人材を確保できることが期待されます。最後に AI 技術の影響は、労働法制見直しにおいて重要な要素です。AI 技術の普及に伴い、従来の労働形態や働き方が変化し、新たなスキルや知識が必要とされるようになります。

このような時代背景のもとで行われる労働法制の見直しにおいて、就業規則は変化する労働市場に適応する形で適切に更新されることが求められており、労働者の権益保護と働きやすい環境の実現を目指す必要があります。

そこでいまの時点において「リスク回避」とは、どのような意味を持つのでしょうか。大きな変化の時代においては、リスクは回避すればよいというものではありません（「変化」というより「パラダイム転換」の時代かもしれません）。「リスクをとらない」ということは、リスクと引換えに得られるかもしれない「リターン」を放棄することにほかならないからです。また、リスクを回避するといいつつ、リスクについて目を閉じてしまうことはさらなる危険を伴うでしょう。激変する環境の中で、避けていれば解決できと思っていたリスクが、大きく姿を変え、後々取り返しのつかない事態を生むことは十分にあり得るのです。

これからは、正社員だけれども所定労働時間が短い人たち、給料はそこそこでも家庭を大切にしたい人たち、複数の会社で働く人たち、職務内容や勤務地が限定されている人たち、労働時間ではなく純粋に仕事の成果で評価されることを望む人たち等々、さまざまな働き方が一つの職場に混在する時代となります。そして、このような多様な働き方の中から生産性を高めていく工夫を各企業が行う必要があります。

しかし、リスクをまったくとらずして新しい働き方の提案は可能でしょうか。リスクをおそれ、結局旧態依然とした労務管理に回帰し、閉じこもってしまっただけでは意味がありません。従業員もリスク回避だといって、終身雇用をあてにして「休まず、遅れず、働かず」では企業活力も生まれようもないでしょう。

重要なことは、リスクを直視し、これを管理することなのです。「リスク回避型就業規則」という「リスク回避」とは、このような積極的で前向きな姿勢を指すのです。むしろ「リスク管理」といってよいでしょう。そしてこの姿勢こそが「会社を守る」ことから「成長させる」ことにつながります。会社は経営者だけで成り立つものではありません。多くのステークホルダーのためのものでもあるのです。経営者の保身、株主だけを守るという姿勢のリスク回避ではいまや成長は見込めません。

これからは、労使が手を携えて「働き方」「会社の在り方」を考えていく世の中です。もっと広い視点に立ち「人的資本経営」の意味を考える必要があるでしょう。その際のキーワードは、積極的で前向きな意味でのリスク管理です。そのような姿勢から各社において独自の企業文化を生み出す可能性が高まるのです。「人的資本経営」の時代は、会社が人を選ぶのではなく、人が会社を選ぶ時代です。

そのような時代の就業規則は、それに見合った会社の魅力あるパーパスを打ち出す役割をも担うようになるのではないのでしょうか。

※：働き方改革法とは、正式名称を「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」といい、「働き方改革実現会議」が平成 29 年 3 月に策定した実行計画に沿って労基法など計 8 本の法律を一括で改正するための法律です。

I 労契法・労基法と就業規則

(1) 日本の就業規則の特徴

なぜ就業規則を定めなければならないのでしょうか。それは労基法 89 条により、従業員数が 10 人以上の会社は就業規則を作成しなければならないと規定されているからにはかなりません。などと言うと身もふたもないかもしれません。しかし、ならばなぜ従業員数の要件があるのでしょうか。従業員数 10 人の会社と 9 人の会社とでは何が違うのでしょうか。就業規則の作成や届出が義務化されていない国（例えば、アメリカ、ドイツなど）も存在しています。

この理解のためには、労基法 89 条の意図を知る必要があります。同条では、「次に掲げる事項について就業規則を作成しなければならない」と記載されています。これらの事項は、法律の要請に基づき記載する内容まで制約されることを意味します。しかも、書かれている内容は労基法に書かれている内容ばかりです。仮に会社のルールとしての就業規則が必要であるとするならば、それは余計なお世話です。なぜ、労基法に書かれている内容を就業規則に書き写さなければならないのでしょうか。使用者は、労基法を勉強し、就業規則を作成し、届出を行う必要があります。さらに、労基法 92 条 2 項は、就業規則が法令や労働協約に抵触しないことまで要求します。

ここに労基法 89 条の目的が明らかになります。使用者に労基法を読ませて理解させ、適切な就業規則を作成させ、労働者に周知させるところにあるのです。労基法 106 条では、就業規則の周知が求められています。この周知に関しては、昭和の判例法理から平成の労契法の制定を経て、ついには職場における労働契約の内容を規律する効力を有するまでに至りました(労契法 7 条)。これは他国にはみられない独特の規定です。つまり、いまや日本の就業規則は、労基法の保護規定を事業場で現実に実施させるためのツールともいえるのです。

確かに戦前日本では、労働条件が悪く、経済力や情報量に勝る使用者が労働者を不利な条件で働かせるケースが多かったため、一定規模以上の事業場に対して、集団でルールを決める就業規則を作成させ、労基法に従った労働条件を定めるように求め、監督行政がチェックをする仕組みは必要だったのかもしれません。そして、本来 89 条の趣旨は、ここにあったのかもしれません。すなわち、統一的な労働条件を明確化させることで、交渉力に勝る使用者が恣意的な労働条件を決定することを防ぐというものです。それは、秋北バス事件の判例が、労基法 92 条の法規制を「(就業規則の) 内容を合理的なものとするために必要な監督的規制」であるとしていることから明らかです。しかし、逆に考

えると、使用者が統一的かつ画一的な労働条件を定める手段を得たということで、効率的な経営手段も手に入れたともいえるのです。これが、製造業を中心とした高度成長期の雇用慣行にマッチしたという側面はなかったでしょうか。

アメリカにおいては、エンプロイー・ハンドブック (Employee Handbook：アメリカの会社が任意に作成する就業規則) に労働条件を記載することは一般的ではなく、フランスでは就業規則で労働条件を定めることが法律違反になるほど徹底しています。日本の就業規則は国際的に例外で、後に詳述する労契法7条を読むと、日本の職場においては、(特に正社員の場合、) 就業規則の内容が労働契約になるケースが多いことがわかります。これが日本の就業規則の大きな特徴であり、この慣行が、戦後の製造業中心の雇用慣行とマッチし、日本型のメンバーシップ型雇用の礎になったといえます。

【各国の就業規則の作成義務等】

国 名	作成義務等
日 本	「常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。」(労基法 89 条柱書き)
イギリス	就業規則を正式に作成する義務はないが、雇用に関する主要な条件を記載した文書の提供は義務付けられている
ドイツ	就業規則を作成する法的義務はない
フランス	賃金その他の労働条件を就業規則で定めることが禁止されている
アメリカ	Employee Handbook を作成する法的義務はない
韓 国	「常時 10 人以上の勤労者を使用する使用者は、次の各号の事項に関する就業規則を作成し、雇用労働部長官に申告しなければならない。これを変更する場合も、また同じ。」(勤労基準法 93 条柱書)

出典：厚生労働省 第9回多様化する労働契約のルールに関する検討会資料 101 頁を一部改令 3.11.12

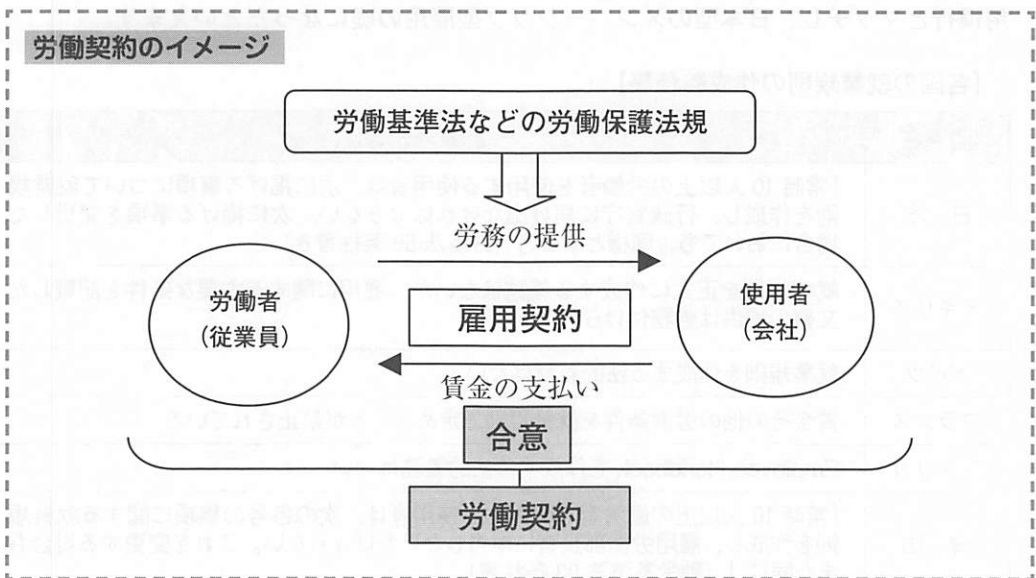
(2) 労働契約について

平成 20 年 3 月に施行された労契法は、わずか 21 条の短い法律ですが、個別の労働関係の安定に資することを目的とするもので、就業規則を作成するうえで重要な意味を持つ法律です。主要な部分は、就業規則と労働契約との関係の部分であり、この点は (3) 以降で解説することとし、初めに「労働契約」について説明します。

労働契約とは、一般的に「当事者の一方（労働者）が相手方（使用者）の事業に使用されて労働し、相手方がこれに対して賃金を支払うことを合意する契約」と定義されます。そして、これは基本的に民法の「雇用契約」（雇用は、当事者の一方が相手方に対

して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。）と同一の概念とみることができるものとされています（菅野和夫『労働法』第12版148頁）。

ところで、民法上の雇用契約は、労働関係の当事者（使用者と労働者）に平等な権利義務が与えられているという前提に立っています。しかし、実際には、交渉力においても、その有する情報量においても、使用者のほうが優位に立っており、平等原則は保証されているとはいえません。したがって、労基法、労契法等の労働保護法規による労働者保護が必要となるのです。すなわち「労働契約」とは、「雇用契約」に労働保護法規による修正が加わった契約概念といえることができます。



【労契法】

1条（目的）

この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

このように重要な意味を持つ「労働契約」ですが、我が国では、今までこれを意識することは少なかったといえます。何も知らずに入社した労働者であっても、いったん「会社」という組織に入った以上、その構成員として就業規則に従うのが当然という認識が強かったためです（メンバーシップ型雇用）。確かに組織の一員として働く以上、共通ル

ルのもとに行動するのは当然ですが、「そもそも組織の一員として働くべき義務はどこから生じるのか」という原理原則の視点が欠落しがちです。

しかし、欠落したその原理原則こそが「労働契約」です。すなわち、使用者（以下「会社」といいます）と労働者（以下「従業員」といいます）という間柄であったとしても、契約の世界においては対等であり、その内容は双方の合意により決定されるというものです（加えて労基法2条は、労働条件は対等な立場において決定すべきことを要求しています）。そしてその中で果たすべき義務があり、受けるべき権利があるのです。

この視点を忘れたまま、就業規則によって、一方的に従業員の処遇を決め、十分な説明もなく、これを強要することは、コンプライアンスが重視される世の中では、もはや通用しません。ときどき、就業規則のことを「会社の憲法だ」と例えて、あたかも万能の秘薬のように振りかざす輩がありますが、これは本末転倒です。労働契約は、「労使の合意」が原則であり、最終終着点はここに帰着します。

余談ですが憲法は国家を規律するものであって、国民を規律するものではありません。仮に就業規則が会社の憲法ならば、守らないといけないうのは従業員ではなく、会社ということになってしまいます。ちなみに前述のフランスの就業規則の場合は、従業員に義務を課す規定を定めることが禁止されており、義務主体が会社なので、そういう意味では「会社の憲法」なのでしょうが。

【労契法】

6条（労働契約の成立）

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

労働契約の原則については、労契法の総則に規定されています。労働契約が他の契約と異なるのは、一定の信頼に基づく人間関係を形成するものであることです。そのため必要最低限の原理原則が労契法3条です。特に「均衡の考慮」「仕事と生活の調和」「労働者の安全への配慮」（労契法5条）といったキーワードは、今後の就業規則作成に当たり、欠くことのできない視点となります。

【労契法】

3条（労働契約の原則）

1 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

- 2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- 5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

（3）労働契約と就業規則の関係

① 就業規則による労働契約の成立

【雇用指針（抄）】※

- 労働契約は、労働者と使用者が対等な立場での合意により成立し、労働条件が設定されるのが原則である。
- また、企業と労働組合との間に締結される労働協約に定める労働条件の基準に違反する労働契約は、その部分は無効となり、無効となった部分は労働協約の基準の定めるところによる。また、労働契約に定めがない部分についても、労働協約に定める基準となる。
- 他方、常時10人以上の労働者を使用する事業場においては、就業規則の作成・届出義務が課されており、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分が無効となり、就業規則で定める労働条件となる。
- 主として職場規律を定め、基本的に労働契約の内容とはならない米国のエンプロイー・ハンドブック等と異なり、合理的な労働条件を定める就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は就業規則で定める労働条件によることとされている。
- こうした就業規則により、日本においては、多数の労働者を使用して効率的、合理的な事業経営を可能とするため、個別の労働契約に詳細な労働条件を定める

代わりに、就業規則において詳細な労働条件を統一的に設定することが広く行われている。

※ 「雇用指針」とは、国家戦略特別区域法 37 条 2 項に基づき、新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めるとともに、労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう定められた指針（平成 26 年 4 月に公表）です。当該「雇用指針」については、国家戦略特別区域会議のもとに設置された「雇用労働相談センター」において、グローバル企業等や労働者からの要請に応じた雇用管理や労働契約事項に関する相談に当たり活用されています。

「就業規則」に関して、労働基準法や労働契約法では、具体的な定義は明記されていません。ただし、複数の従業員を雇用する企業の場合、従業員一人ひとりの労働条件が異なると、効果的な労務管理や職場の秩序維持が困難になります。そのため、企業は明文化されていなくとも、何らかの統一されたルールを設定する必要があります。さらに、従業員間の公平性を保つために労働条件を適切に整備することが求められます。これらのルールを形式化したものが、日本の就業規則といえます。

すなわち就業規則とは、従業員が守るべき職場の規則や労働条件に関する具体的な事項をまとめたもので、主に企業側（使用者）によって制定されます。日本における就業規則は、使用者が個別の合意なしに労働条件を設定できる点に特徴があることは既に述べたとおりですが、その特性ゆえに独自の法的制約が伴います。

また、就業規則が労働契約の成立において特別な位置を占めることは、労契法の次の条文を比較することで理解できます。

【労契法】	
6 条（労働契約の成立）再掲 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。	7 条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者

	が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。
--	--

7条に見出しが付いていないのは、見出しが6条と同じだからです。つまり、7条は6条の「例外」なのです。例外の理由は、「使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合」になります。そして要件が「労働者に周知させていた」と過去形になっている点に注意してください（解釈上は労働契約を締結した時点でも大丈夫とされています）。つまり、従業員を雇ってからあわてて就業規則を作成する場合は、流石にこの7条の適用はないのです。ともあれ、こんなにゆるゆるのある意味、会社のわがまを許容するような規定を設けている国は日本だけであり、労働契約締結の場面における労働規制が緩い国なのだということは認識しておいてよいと思います。

しかも実務では、特に正社員雇用の場面では、例外のはずの7条が原則となっています。それは、12条の存在も影響します。

【労契法】
12条（就業規則違反の労働契約）
就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

つまり、法源としての序列は、就業規則のほうが労働契約よりも上なのです。ちなみに法源の最上位にあるのが法令（労基法、労基令、労基則、告示）であることはいうまでもありませんが、他のものについては、他の法令により次の通りとなります。

【法源の序列】
法令 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約
【労基法】
13条（この法律違反の契約）
この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

92 条（法令及び労働協約との関係）

1 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。

【労組法】

16 条（基準の効力）

労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

労使合意を前提とする労働協約が就業規則より優先されるのは当然ですが、同じく労使合意を前提とする労働契約については、なぜ、就業規則のほうを優先することにしたのでしょうか。一つには、労働協約が労働組合という集団を背景とした労使合意であるのに対し、労働契約は、一対一の交渉であり、自然と使用者に有利になるという理由があります。

戦前我が国では、労働組合が発展せず、個別の労働契約により、交渉力、経済力、情報量において勝る使用者との交渉で過酷な労働条件を飲まざるを得なかった労働者が多くいたという実態からの反省からできた労基法制定の経緯からすれば、無理からぬことかもしれません。

また、判例では、「多数の労働者を使用する近代企業においては、労働条件は、経営上の要請に基づき、統一的かつ画一的に決定され、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従って、附従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情である（る）」としており、当時の日本に就業規則をもって労働条件を決定せざるを得ない実態があったといえます（秋北バス事件 最大 昭 43.12.25）。つまり、就業規則をもって個々の従業員の労働条件とすることは、日本の労働慣行上の要請となったのです。

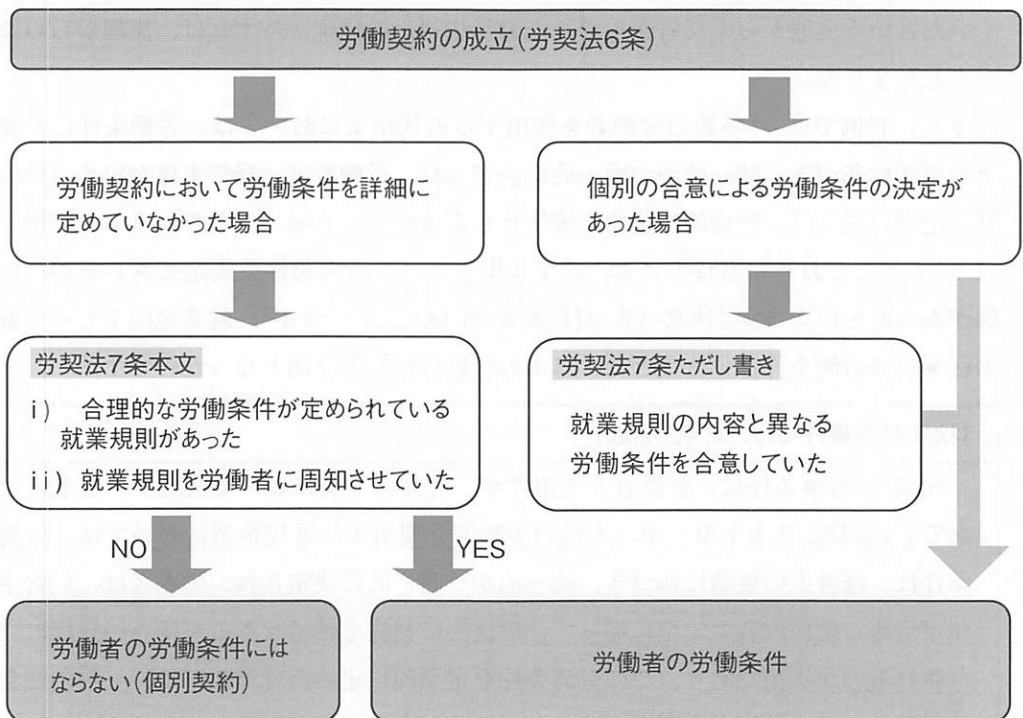
【秋北バス事件 最大 昭 43.12.25】

元来、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」（労基法 2 条 1 項）が、多数の労働者を使用する近代企業においては、労働条件は、経営上の要請に基づき、統一的かつ画一的に決定され、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従って、附従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、この労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるとい

う事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている（民法 92 条参照）ものということができる。

しかし、現在では、インターネットには情報が溢れており、生成 AI も急速に進化し、労使の情報格差が埋まってきています。また、働き方も多様化しており、労基法のほうが追いついてきていない状況です。

次の図は、戦後の正社員中心の日本型雇用（メンバーシップ型雇用）慣行の中で生まれた労働条件決定ルールを（後付けで）法制化して労契法 7 条を図解で示したものです。今後は、労契法 7 条ただし書きが重要な意味を持つものになってくると思われます。ダイバーシティとインクルージョンが重視される人的資本経営の時代ではなおさらです。その流れの一環としてあるのが、令和 6 年 4 月に行われた労働条件明示に係る一連の労基則の改正といえます。つまり、当面は統一かつ画一的に労働条件を決定する慣行は残るものの多様な正社員の普及により、徐々に個々の従業員の特約条項が重要になってくるでしょう。



(厚生労働省資料を一部修正)

○著者略歴○

岩崎 仁弥（いわさき きみや）

■端的、明快、分かりやすさ No. 1 の「社労士の先生の先生」、AI のアルケミスト

年間セミナー100回以上、延べ3万人以上の受講生、(株)リーガル・ステーション代表取締役、NAC 社会保険労務士事務所主席コンサルタント、特定社会保険労務士、行政書士、ISMS コンサルタント、厚生労働省「就業環境整備・改善支援事業検討会」「労働契約等に関するルール定着事業検討会」等歴任

「難しい制度も原理を押さえれば理解は簡単」と、制度趣旨や時代背景から説き起こす「納得させる」語り口が好評。法改正に関する説明には定評があり、主要法令の改正のつどセミナーは満席。情報収集に振り回されずに本来業務に専念したい先生方にとっては心強い味方。アンケート結果による「わかりやすさ度」は90.6%を超える。3号業務を志向する社労士のためのオンラインサロン「3 アカデミー」を主宰するほか、ISMS コンサルタントの知識を活かし中小企業でもすぐに導入できる「スモール DX」の推進、生成 AI の業務活用の指導、ジョブ型時代にぴったり「JOB ルーブリック[®] 評価制度」、「社内諸規程整備」などの企業実務でも実績を上げている。

主な著書として、『社内諸規程作成・見直しマニュアル』、『労働時間管理完全実務ハンドブック』、『よくわかる「多様な正社員制度」と就業規則見直しのポイント』（以上、日本法令）がある。

株式会社リーガル・ステーション／NAC 社会保険労務士事務所
〒102-0092 千代田区隼町2番17号パレスサイド千代田6階
（オフィスURL）<http://www.legal-station.jp/> <https://3aca.jp/>
（メールマガジン）<http://legal-station.jp/mailmagazine/>

森 紀男（もり のりお）

- ・マスター・マネジメント・コンサルタント（公益社団法人全日本能率連盟認定）
- ・特定社会保険労務士
- ・株式会社スタッフコンサルティング 代表取締役
- ・ソフィア特定社会保険労務士法人 代表社員
- ・株式会社ソフィア・テックリコード 代表取締役

（主な業務内容）

経営コンサルティング、リスクマネジメント管理及び指導、人事・評価・賃金制度等の構築及び改善指導

人事労務相談対応、個別労働紛争解決支援、規則・規程作成相談及び指導

■株式会社スタッフコンサルティング／ソフィア特定社会保険労務士法人
〒105-0014 東京都港区芝1-13-22 芝Nビル2F
TEL 03-5730-6571（ソフィア特定社会保険労務士法人 03-3457-0268）
E-mail ask@staff-consul.com URL <https://www.staff-consul.com>