

ホントの
ところ
教えて!!

就業規則 Q&A



Q. 短時間労働者（パート）だけに適用できる、別個の就業規則って作成できますか？

A. はい、できます！

パートさんは、契約期間をはじめ、労働時間や賃金などの基本的な労働条件が正社員と異なることが多く、正社員用の就業規則を適用することが難しい場合があります。その場合、パートさん向けの就業規則で労働条件や雇用管理について明確にしておくことは、望ましいことですね。

Q. 三六（さぶろく）協定って、何ですか？

A. 三六協定とは、会社が社員に時間外労働をしてもらう場合には必ず出さなければならない書類です！会社の義務なんですね～。

ただし、いくら協定を結んでいるからといって、際限なく働かせていいわけではありません。時間外労働の上限は、

45時間 年間 360時間

となりますので、常に社員の時間外労働時間を管理する必要があります。

Q. 育児休業に関する就業規則への記載は必要ですか？

A. あったほうが良いですね！

育児休業そのものに関しては、「育児・介護休業法に定めるとおり」だけでも問題はないのですが、仕事と子育ての両立を支援するためにも、法律に沿った措置だけではなく、子育てをしながらでも働きやすい環境をつくるために、独自の取り組みを盛り込んだオリジナルの規程として備えておくことがより望ましいでしょう。



なぜ、就業規則を作成しなければならないの？

労使間のトラブル防止やトラブル発生時の解決法としての役割もありますが、真の目的は、

働く人の幸せと会社の収益力アップ

にあると、つなかわ税理士社労士事務所は考えています。

「作成するメリットって？」

そんな声をよく耳にしますが。

会社はそこで働く従業員とその家族の生活を支えるために事業を存続させ収益をあげることが第一の目的です。それを達成するために、**企業秩序維持、および、最低労働条件を規定しておくことが必要**なのです。

企業とそこで働く従業員が、共に歩みを進め繁栄するための、道しるべを作成すると考えることもできるでしょう。



企業の社長と社員の方々が、元気いっぱいに活躍できる就業規則をつくっていきたいですね。そのために、何が必要なのかを、しっかりと考えていきましょう！

