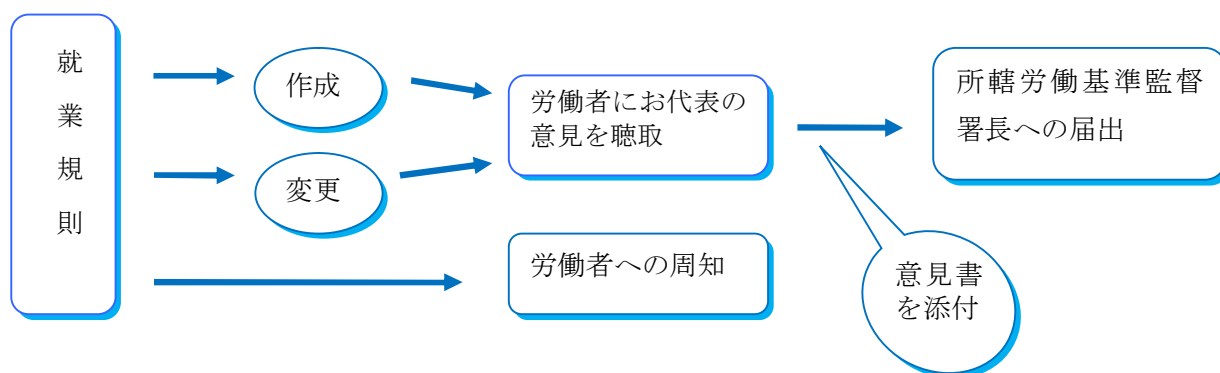


就業規則の作成・届出・変更の義務 (法第89条、第90条、第92条)

常時10人以上の労働者を使用している事業場では就業規則を作成し、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書を添えて、所轄労働基準監督署長に届け出でなければなりません。

また、変更の場合も同様の手続きが必要となります。

※就業規則は労働基準法等の関係法令又は労働協約に反してはいけません。



■就業規則の記載事項

○絶対的記載（必ず記載しなければならない）事項

- (1) 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項
- (2) 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) 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

○絶対的必要記載（定めをする場合は記載しなければならない）事項

- (1) 退職手当に関する事項
- (2) 臨時の賃金（賞与）・最低賃金額に関する事項
- (3) 食費・作業用品等の負担に関する事項
- (4) 安全・衛生に関する事項
- (5) 職業訓練に関する事項
- (6) 災害補償・業務外の傷病扶助に関する事項
- (7) 表彰・制裁に関する事項
- (8) その他全労働者に適用される事項

どの事項についても、
就業規則の別規定を定
めることができます。

○ 任意記載（それ以外の）事項

前記2つの他、就業規則の総則的事項等、使用者が自由に記載する事項

※厚生労働省ホームページ (<http://www.whlw.go.jp/>) に記載してあります「モデル就業規則」の規定例や解説を参考に各事業場の実情に応じた就業規則を作成・届出して下さい。

高年齢者雇用安定法のポイント

- (1) 60歳未満定年の禁止・・・事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。（高年齢者雇用安定法8条）
- (2) 高年齢者雇用確保措置・・・① 65歳以上の定年年齢の引き上げ、② 65歳までの継続雇用制度※を導入、③定年制を廃止のいずれかの措置を実施しなければなりません。（高年齢者雇用安定法9条）

※継続雇用制度を導入する場合は、原則として希望者全員を対象とすることが求められます。ただし、平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合には、老齢厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き適用させることができます。（平成37年3月31日までの経過措置）

【「高年齢者雇用安定法」の詳細は事業所を所轄するハローワークへお問い合わせください。】