

# 掲載内容

## 第1章 総則

- 適用範囲・適用対象者の定め方
- 就業規則の記載事項と記載方法の留意点
- 附則に規定する事項(施行日・経過規定・適用除外)の定め方
- 就業規則における定義規定の必要性和留意点
- 就業規則の変更手続に関する規定を設ける場合の留意点

## 第2章 人事

### 第1節 採用

- 採用基準・昇進基準を就業規則に定めるべきか
- 更新基準を就業規則に定めるべきか
- 採用内定取消しに関する規定の定め方
- 採用内定取消事由の定め方

### 第2節 試用期間

- 試用期間の必要性和規定する場合の留意点
- 試用期間の延長の定め方
- 早期退職者への金銭返還請求の定め方

### 第3節 異動

- 配転命令の定め方(1) - 事前手続・職種限定等の取扱い
- 配転命令の定め方(2) - 考慮事由・事前面接等の取扱い

### 第4節 出向

- 出向規程・出向契約の定め方
- 出向規程で定めるべき事項
- 役員出向・兼務出向の定め方
- 海外勤務者取扱規程の定め方
- 役員・職位の変更に関する規定の必要性和規定時・運用時の留意点
- 資格の変更に関する規定の必要性和規定時・運用時の留意点
- 地域限定・コース別採用の規定の定め方

### 第4節 休職

- 休職制度の設計・規定方法と休職要件の発令要件の規定方法
- 休職中における賃金の支給・賞与・退職金の通算に関する規定方法
- 会社都合休職の規定方法と運用時の留意点
- 休職中の労働条件の規定方法と休職制度を変更する場合の留意点
- 復職時の業務・賃金等に関する規定の方法と運用時の留意点
- リハビリ勤務制度の規定方法と運用時の留意点
- メンタルヘルス不調を理由とした欠勤・休職に対処するための私傷病休職の規定方法
- 労災・私傷病休職により長期間業務から離れた従業員への職場復帰に伴う支援制度を定めるに当たっての留意点

### 第5節 退職・解雇

- 退職事由の規定方法と留意点 - 解雇事由との区別
- 早期退職者優遇制度の規定方法と留意点
- 解雇事由の規定方法と留意点
- 解雇手続の規定方法と留意点
- 従業員側からの申出による退職の規定方法 - 辞職・合意退職の方式・手続
- 退職手続
- 退職勧奨に関する規定の問題点と退職勧奨における留意点
- 就業規則における定年の定め方
- 就業規則における高齢者雇用安定法に基づく継続雇用制度の定め方
- 65歳以上の従業員の再雇用に関する規定方法

## 第3章 服務規律

### 第1節 就業等に関する事項

- 就業規則における所持品検査事項の定め方
- 就業規則で業務用パソコン・携帯電話の私用・不正利用(機密漏洩)を禁止する規定の可否
- モニタリングを行う場合の就業規則での定め方
- 内部通報に関する規定の必要性和留意点
- 就業規則におけるセクシャルハラスメントの定め方
- 就業規則におけるパワーハラスメントの定め方
- 取引先担当者や同僚・部下との間で個人的な金銭の貸借をすることや宗教等の勧誘を行うことを禁止する規定の可否

### 第2節 業務外活動

- 従業員の不倫等へ対応するための規定の定め方
- 秘密保持義務に関する規定の定め方
- 個人情報保護に関する規定事項と運用時の留意点
- 兼職・競業の禁止に関する規定の定め方

## 第3節 勤怠管理

- 出勤の管理方法に関する規定と出勤不良への対処方法

## 第4節 損害賠償請求

- 従業員の損害金負担規定の設計方法と運用時の留意点
- 従業員から損害金負担部分を徴収する場合における徴収規定と運用時の留意点

## 第4章 労働時間

### 第1節 所定労働時間

- 就業規則・労働契約書に記載すべき始業・終業時刻・所定労働時間の具体性
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げと「早上がり」の規定方法

### 第2節 変形労働時間制

- (1か月単位の)変形労働時間制
- 1か月単位の)変形労働時間制に関する規定の定め方 - 就業規則における始業・終業時刻の記載方法
- 1か月単位の)変形労働時間制における振替と割増賃金の清算の規定
- (1年単位の)変形労働時間制
- 1年単位の)変形労働時間制に関する就業規則・労使協定の定め方
- (1週間単位の)変形労働時間制
- 1週間単位の)変形労働時間制における就業規則の規定方法

### 第3節 フレックスタイム制

- フレックスタイム制に関する就業規則・労使協定の定め方

### 第4節 裁量労働制、事業場外労働

- (裁量労働制)
- 専門業務型裁量労働制を導入する場合の規定方法
- 企画業務型裁量労働制を導入する場合の規定方法
- 裁量労働制における健康確保措置と適用を解除するための規定方法
- (事業場外労働)
- 事業場外労働のみなし労働時間制を導入する場合の規定方法(1) - 労使協定で定めるべき事項
- 事業場外労働のみなし労働時間制を導入する場合の規定方法(2) - 在宅勤務を導入する場合 - 出張に関する規定の定め方

### 第5節 休憩・休日

- (休憩)
- 休憩時間を特定できない場合の規定の定め方(休日)
- 就業規則における休日の特定の要否
- 就業規則における法定休日の特定の要否
- 休日の事前振替の規定方法と留意点
- 休日出勤に対して代休を付与した場合の割増賃金の取扱いの規定方法と留意点

### 第6節 時間外・休日・深夜労働

- 1か月60時間を超える時間外労働に対応した規定の定め方
- 営業手当による時間外割増賃金の定額払いの定め方
- 役職手当による時間外割増賃金・深夜割増賃金の定額払いの定め方
- 所定労働時間が深夜に及ぶ場合の深夜割増賃金の定め方
- 割増賃金の算定基礎に算入されないための「家族手当」・「住宅手当」の定め方
- 年俸制における賞与の定め方
- 法内残業部分の賃金計算における端数処理の定め方
- 過半数代表者の選任における任期制の可否
- 特別条項付36協定を締結する際の留意点

## 第5章 休暇・休業

### 第1節 年次有給休暇

- 年次有給休暇の付与の定め方 - 基準日の設定による齊一的取扱い
- パートタイマー等に対する年次有給休暇の比例付与の定め方
- 年休の行使時期、年休の利用目的の定め方
- 半日単位の年次有給休暇付与の規定方法
- 時間単位年休の規定方法
- 年次有給休暇の計画付与の定め方
- 年次有給休暇における賃金等の取扱いに関する規定方法
- 積立休暇制度の規定方法 - 未消化年休の取扱い

### 第2節 育児介護等の休業

- 育児休業の適用除外・取得可能期間の定め方
- 就業規則における短時間勤務制度及び所定外労働(残業)免除の規定方法
- 就業規則における子の看護休暇の定め方
- 父親の育児休業取得に関する規定の定め方
- 育児休業について、適用除外とする従業員の範囲、休業期間、終了事由の定め方
- 介護休暇制度の規定方法

## 第3節 その他の休暇・休業

- リフレッシュ休暇・ボランティア休暇の定め方
- 母性保護のための休業等の就業規則への規定方法
- 裁判員休暇の定め方
- 代替休暇制度の規定方法
- 慶弔休暇の定め方の要否及びその定め方
- 一時帰休・ワークシェアリングに関する規定の定め方

## 第6章 賃金

- ノーワーク・ノーペイと就業規則上の欠勤等控除規定の要否及びその定め方
- 賃金を口座振込によって支払うときに必要な規定の定め方及び手続の留意点
- 社内貸付制度の貸付金の返済を従業員の賃金から受けるための規定方法
- 賃金・退職金から損害賠償請求金を控除する規定の定め方
- 職能資格制度における降格に関する規定の定め方
- 役職・職位の降職と賃金減額の規定の定め方
- 休業時の賃金の規定方法
- 賞与の支給日(在籍要件等)の定め方
- 通勤費の支給方法の定め方
- マイカー通勤に関する規定の定め方
- 諸手当に関する規定の定め方

## 第7章 退職金

- 退職金規程における退職金不支給・変換条項等の規定方法
- 退職後に競業他社へ就職したときに退職金を不支給とする場合の規定方法

## 第8章 安全衛生

- メンタルヘルス不調者に対し、主治医との面談に対する協力及び指定医による診療の受診を命じるための就業規則の定め方
- 就業禁止をする場合の就業規則の定め方
- 医師による面接指導の義務付けの規定の方法
- 労災上積補償の活用に関する規定の定め方

## 第9章 表彰・懲戒

### 第1節 表彰

- 表彰制度に関する規定の定め方

### 第2節 懲戒

- 懲戒の種類・懲戒事由の定め方
- 懲戒規定における懲戒事由としての服務規律違反などの規定方法
- 懲戒事由と処分内容の定め方
- 出向者の懲戒処分の定め方
- 非正社員に対する懲戒規定の要否と定め方
- 上司の監督責任、同僚の通報義務違反を懲戒事由とする懲戒規定、複数人が関与した場合の懲戒事由の定め方と留意点
- セクシャルハラスメントを懲戒事由として規定する場合の定め方
- 減給に関する規定の定め方と留意点
- 服務規律違反を理由とする懲戒処分の規定方法
- 企業外非行を理由とする懲戒処分の規定方法
- 懲戒処分と被害弁済・損害賠償に関する規定の定め方
- 懲戒対象事実調査期間中の自宅待機に関する規定の定め方
- 懲戒手続規定の定め方
- 懲戒処分の公表に関する規定の定め方と留意点

## 第10章 教育訓練、福利厚生、職務発明

### 第1節 教育訓練

- 教育訓練の規定の定め方
- 留学費用の貸与に関する規定の定め方

### 第2節 福利厚生

- 福利厚生制度に関する規定の定め方(社員貸付制度の場合)
- 借上げ社宅に関する規定の定め方
- 弔慰金規程の法的性質及び規定方法

### 第3節 職務発明

- 職務発明と発明対価の決定に関する規定の定め方
- 退職後の競業と退職金に関する規定の定め方

## 第11章 非正社員

- パートタイマー - 就業規則の定め方
- パートタイマーと正社員で区別すべき規定の定め方
- 有期契約社員と正社員とで労働条件を区別すべき規定の定め方
- 派遣社員の解雇・雇止めに関する規定の定め方
- 非正社員の正社員登用制度の定め方
- 外国人労働者に関する特別な規定の定め方

## 第12章 その他

- 内部通報処理規程の定め方
- 執行役員に関する規定の定め方と留意点

## 索引

- 事項索引
- 規程・条項索引

規定の「変更」「見直し」「新設」が必要となるケースから、検討すべきポイントをわかりやすく解説!

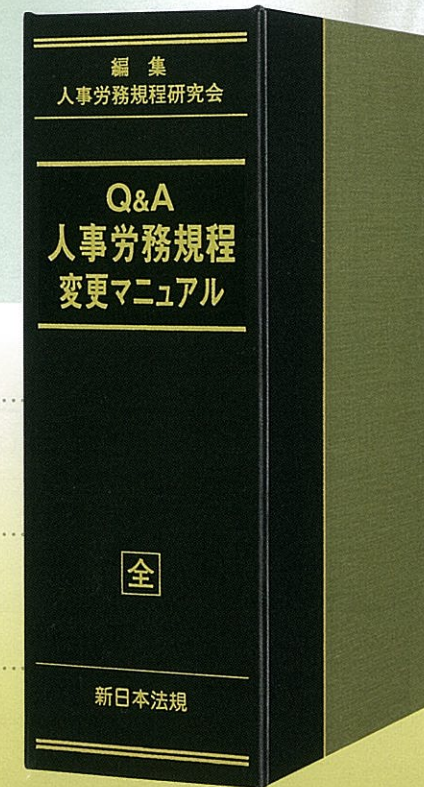


# 人事労務規程 変更マニュアル

編集 人事労務規程研究会

【代表】

山中 健児(弁護士) / 男澤 才樹(弁護士) / 小鍛冶 広道(弁護士)



◆法改正への対応や、紛争の予防のために就業規則などの人事労務規程を見直す際の留意事項について、Q&A形式で解説しています。

◆規定の変更・見直しや新設をする際にチェックすべきポイントを一覧表で示すとともに、変更・見直し後の規定例を掲げています。

加除式・B5判・全1巻・ケース付・総頁1,724頁  
定価13,200円(本体12,000円)送料730円

■加除式書籍は、今後発行の追録(代金別途)と併せてのご購入となります。

●バンダー方式によりさらに使いやすくなりました。(特許第3400925号)

0120-089-339 受付時間/8:30~17:00  
(土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

E-mail [eigy@sn-hoki.co.jp](mailto:eigy@sn-hoki.co.jp)

総合法令情報企業として社会に貢献



公式Facebookページ  
法律出版社ならではの情報を発信



●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。



# 組見本 (B5判縮小)

## ○メンタルヘルス不調を理由とした欠勤・休職に対処するための私傷病休職の規定方法

**Q** 当社では、メンタルヘルス不調を理由とした休職の申請が増えてきました。

これまでは、就業規則にある私傷病休職を適用してきたのですが、近時、メンタルヘルス不調を理由とした私傷病休職を巡るトラブルも増えていくと聞きます。

私傷病休職の規定において、メンタルヘルス不調の問題にも対処するためには、どのような点に注意すればよいでしょうか。

**A** 私傷病休職については、まず、①休職発令の要件、②休職時の処遇、③復職の条件について、就業規則上の規定を確認し、不備があれば、変更を検討してください。

メンタルヘルスに関する問題については、病状や回復の時期・程度について客観的な判断が難しいため、復職の決定は慎重に行う必要があります。また、メンタルヘルス不調の場合には、復職後の再発・増悪によって欠勤・休職が繰り返されることがあります。そこで、①復職に当たって会社指定医師の診断書の提出を求める規定、②復職後の欠勤に備えた通算規定、③同一傷病（類似の傷病を含みます。）による休職制度利用の回数制限規定が設けられることがあります。

復職の可否を判断するためにリハビリ勤務も設けておくべきです。

### ポイント

#### 検討すべき事項

- 1 休職発令の要件や発令・判断の主体が明確
- 2 休職時の処遇（賃金・退職金への通算等）

- 4 復職後1か月以内に同一傷病（類似の傷病を含む。）により○日以上欠勤したときは、欠勤開始日から休職とする。この場合の休職期間は復職前の休職期間と通算する。
- 5 私傷病休職の利用は、前項の場合を除き、同一傷病（類似の傷病を含む。）について最大でも○回までとする。
- 6 休職期間中又は休職期間満了時に休職事由が消滅して復職できる場合には、所定の復職願を会社に提出するものとし、会社が復職可能と判断したときは復職させる。前記判断に当たって、会社は社員に対し会社が指定する医師への受診及び当該医師の診断書の提出を求めることがある。

(注) リハビリ勤務については、前掲設問「リハビリ勤務制度の規定方法と運用時の留意点」、後掲設問「労災・私傷病休職により長期間業務から離れていた従業員の職場復帰に伴う支援制度を定めるに当たっての留意点」参照。

### 解説

#### 1 メンタルヘルス不調を理由とした私傷病休職

##### (1) メンタルヘルス問題の特殊性

近時、メンタルヘルスの問題を理由として休職する従業員の対応に苦慮している企業は少なくありません。

身体上の怪我の場合は、完治までの期間や度々が、本人の申告や主治医の診断書などによります。

しかし、メンタルヘルスの問題では、治療復職後の再発・増悪によって欠勤・休職が繰り返されることがあります。また、主治医の診断書を提出させても、従業員本職可能」と記載されているものの、実際の思われるケースもあります。

##### (2) 【モデル規定】の説明

【モデル規定】(変更前) a条は、私傷病休職のものとなっており、このような規定では、不備があります。

メンタルヘルスの問題に対処するためには、は、休職の要件（どのような場合に、私傷病休職期間中の賃金支給といった基本事項に加えて、①休職や復職に当たって会社指定医師の診断書復職後の欠勤に備えた通算規定（4項）、③同一の休職制度利用の回数制限規定（5項）が設けメンタルヘルスの問題を理由とした私傷病休職点をチェックして不備がないかを確認し、不備

(3) 私傷病休職期間中の取扱い  
私傷病休職期間中であっても、労働契約自体猶予しているのだから、休職者の側では療養また、回復状態の確認が必要な場合には、①要な面談を行う（従業員はこれに応じる）ことすべきです【モデル規定】(変更後) A条3項参  
なお、専門医や診断書の費用負担については、一律に規定できない場合は個別合意書・同意書う。

#### 2 復職を巡る問題点

##### (1) 復職を巡る判例・裁判例の説明

休職期間満了後に復職できるか否か（復職の可否）の判断については、以下の片山組事件の判例がその後の裁判例に大きな影響を与えていると解されています。具体的には、片山組事件（最判平10・4・9判736・15）で最高裁は「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経歴、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供を命ずることができる」として、同様の理由による制約が

## 新日本法規出版株式会社

本社 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号  
 東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
 札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番  
 仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2  
 東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
 関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1

名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号  
 大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号  
 広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号  
 高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号  
 福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号  
 (2021.7) 615-1④

## 第6節 時間外・休日・深夜労働

### ○1か月60時間を超える時間外労働に対応した規定の定め方

**Q** 平成22年4月1日施行の改正労働基準法で時間外労働に対する割増賃金の引上げが定められた。また、特別条項付36協定でも、告示上の限度時間を超える割増賃金率を定めなければならないと聞きました。詳しい規定はありますか。

**A** 原則として就業規則において、所定休日を明確に区別することにより、月間60時間を超える時間外労働に該当するかどうかを明確にしておく。

法定外休日分も含めて月間60時間を超える部増率を5割以上となるように賃金規程等で定め、告示上の限度時間を超える時間外労働について率を必ず定める必要があり、また、当該時間の割増率を5割以上にするよう努力しなければなりません。

### ポイント

- | 検討すべき事項 |                         |
|---------|-------------------------|
| 1       | 法定休日と法定外休日とが区別されているか    |
| 2       | 割増率が適切に設定されているか         |
| 3       | 1か月60時間の計算の起算点が明記されているか |

### ★本書は、経済的な加除(さしかえ)式書籍です。

- 法令改正などに対応して発行される追録(低価格)をさしかえるだけで、常に最新内容になり、その都度、新しい書籍を購入する必要がありません。
- 改正にならない部分はそのまま利用できますので、資源保護につながり環境にも配慮しています。
- ご希望により、さしかえ作業の無料サービスをうけたまわります。

### 変更・見直し後

#### 【就業規則】

- (休日)
- 第A条 休日は、次の各号のとおりとする。
- (1) 土曜日
  - (2) 日曜日（法定休日）
  - (3) 国民の祝日
  - (4) その他会社が休日として定めた日（時間外手当）

- 第B条 1日8時間又は1週40時間を超えて時間外労働に従事した場合の時間外労働時間数に応じて、次の割増賃金率に基づいて計算し、手当を支給する。
- (1) 1か月の時間外労働時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。なお、この場合の1か月は、賃金計算期間と同様に毎月1日を起算日とする。
    - ① 時間外労働45時間以下 25%
    - ② 時間外労働45時間超～60時間以下 30%
    - ③ 時間外労働60時間超 50%
  - (2) 1年間の時間外労働時間数が360時間を超えた部分の割増賃金率は、とする。なお、この場合の1年は毎年4月1日を起算日とする。

#### 【36協定の特別条項】

### 解説

#### 1 時間外労働の法定割増賃金率

(1) 平成22年4月施行の改正労働基準法の定め  
従来、会社が、労働基準法32条所定の1日8時間、1週40時間の範囲内、労働基準法32条ないし32条の5及び40条の規定より労働させる時間を含めて「法定労働時間」といいます。を超えて従業員に労働外労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上6割増賃金を支払わなければならないこととされてきました。(平2011年10月1日施行)