

# 掲載内容

## §1 総則

### トラブル予防チェックリスト

#### 1 従業員の定義

##### モデル規定例

- 正社員の規定例(正社員就業規則に各雇用形態区分の定義を列挙する場合)
- 限定社員の規定例

##### 対応策

#### 2 就業規則の適用範囲

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 契約社員・パートタイマーの規定例

##### 対応策

コラム ○定年後の賃金引下げが労働契約法20条に違反するかどうか争点となった事例

書式例 ○労働条件比較表(総合職社員、業務職社員、契約社員、常勤アルバイト、臨時アルバイト)

○労働条件対比表(例)

## §2 採用・労働契約

### トラブル予防チェックリスト

#### 1 採用選考・提出書類・労働条件の明示

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- パートタイマーの規定例

##### 対応策

書式例 ○労働条件通知書

#### 2 試用期間

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 限定社員(職務限定)の規定例
- 契約社員・パートタイマーの規定例

##### 対応策

#### 3 契約期間

##### モデル規定例

- 通常のパートタイマーの規定例
- 無期転換後のパートタイマーの規定例

##### 対応策

## §3 勤務(労働時間・休日)

### トラブル予防チェックリスト

#### 1 所定労働時間・休憩時間

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 限定社員(勤務時間限定)の規定例
- パートタイマーの規定例

##### 対応策

コラム ○業務性の判断が難しい時間の取扱い

#### 2 変形労働時間制・フレックスタイム制

##### モデル規定例

- 1年を通して繁閑の差がある業務に従事する従業員の規定例(1年単位の変形労働時間制)
- 1ヶ月ごとのシフト制で勤務する従業員の規定例(1ヶ月単位の変形労働時間制)
- 1日の勤務時間を自由に設定できる業務に従事する従業員の規定例(フレックスタイム制)

##### 対応策

コラム ○変形労働時間制における労働時間の変更

#### 3 裁量労働制・事業場外労働のみなし労働時間制

##### モデル規定例

- 業務遂行の裁量権を有する専門業務に従事する従業員の規定例(専門業務型裁量労働制)

- 業務遂行の裁量権を有する企画、立案、調査、分析等の業務に従事する従業員の規定例(企画業務型裁量労働制)

- 外勤営業に従事する従業員の規定例(事業場外労働のみなし労働時間制)

##### 対応策

コラム ○裁量労働制の適用が否定されるケース

#### 4 休日

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- パートタイマーの規定例

##### 対応策

#### 5 時間外労働・休日労働・深夜労働

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 限定社員(勤務時間限定)の規定例
- 通常のパートタイマーの規定例
- 無期転換後のパートタイマーの規定例

##### 対応策

## §4 休暇

### トラブル予防チェックリスト

#### 1 年次有給休暇・特別休暇

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 契約社員の規定例
- パートタイマーの規定例

##### 対応策

#### 2 出産・育児・介護関連措置等

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- パートタイマーの規定例

##### 対応策

書式例 ○育児・介護休業等の適用除外に関する労使協定例

## §5 服務規律・懲戒

### トラブル予防チェックリスト

#### 1 服務規律

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 契約社員・パートタイマーの規定例
- 機密情報を扱う従業員に対し、情報管理の徹底を求める際の規定例
- 在宅勤務者の規定例

##### 対応策

#### 2 兼業・競業禁止義務

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- パートタイマーの規定例

##### 対応策

書式例 ○退職後の秘密保持及び競業禁止義務に関する誓約書

#### 3 懲戒

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 無期パートタイマーの規定例
- 有期パートタイマーの規定例

##### 対応策

書式例 ○警告書

## §6 人事異動・休職

### トラブル予防チェックリスト

#### 1 人事異動

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 限定社員(勤務地限定)の規定例

- 有期パートタイマーの規定例

- 無期パートタイマーの規定例

##### 対応策

コラム ○ニヤクコーポレーション事件

#### 2 正社員転換制度・無期転換制度

##### モデル規定例

- 正社員の規定例(正社員から限定社員への転換)
- 契約社員の規定例(契約社員から正社員への転換)
- パートタイマーの規定例(有期契約から無期契約への転換)

##### 対応策

参考資料 ○無期転換制度への対応パターン

#### 3 休職制度

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 契約社員の規定例
- 無期パートタイマーの規定例

##### 対応策

## §7 退職・解雇等

### トラブル予防チェックリスト

#### 1 退職・契約期間満了

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 契約社員・パートタイマーの規定例

##### 対応策

書式例 ○退職合意書

#### 2 定年・継続雇用

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 契約社員の規定例
- 無期パートタイマーの規定例

##### 対応策

#### 3 解雇

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 限定社員(職務・勤務地限定)の規定例
- パートタイマー(契約社員)の規定例

##### 対応策

## §8 賃金

### トラブル予防チェックリスト

#### 1 基本給・諸手当

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 限定社員(勤務地・勤務時間限定)の規定例
- 契約社員の規定例
- パートタイマー(契約社員)の規定例

##### 対応策

#### 2 割増賃金

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- 年俸制社員の規定例
- パートタイマーの規定例

##### 対応策

#### 3 賞与・退職金

##### モデル規定例

- 正社員の規定例
- パートタイマーの規定例

##### 対応策

## 判例年次索引

●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。

# 雇用形態・就業形態別で示す就業規則整備のポイントと対応策

著 山口 寛志 (特定社会保険労務士)



多様な働き方に応じたベストな就業規則を作るために！

◆各セクションには「トラブル予防チェックリスト」を掲載していますので、規定の作成や見直しの際には規定内容ごとに注意すべきポイントがひと目でわかります。

◆正社員・パートタイマー・契約社員などの雇用形態や、短時間勤務・在宅勤務などの就業形態に応じた「モデル規定例」を多数掲載しています。

◆就業規則や諸規程の作成に豊富な経験を有する特定社会保険労務士が労基法改正の動きを踏まえて執筆した、最新の内容です。

A5判・総頁398頁  
本体価格 3,700円+税  
送料実費

電子書籍版も発売!!

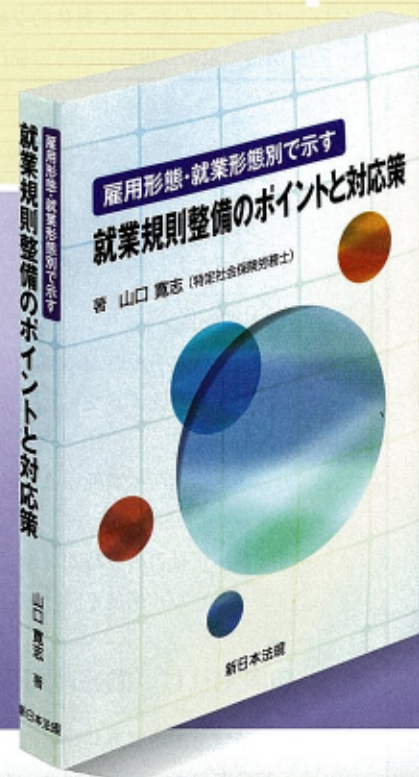
本

webショップからお申し込みいただけます。

新日本法規 Web で 検索

電子書籍版

(電子書籍版)  
本体価格 3,000円+税



E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp

おかげさまで70年 新日本法規出版

公式Facebookページ  
法律出版社ならではの情報を発信



## トラブル予防チェックリスト

1 所定労働時間・休憩時間	確認
・(勤務時間) 限定社員について、特定する勤務時間の範囲を明確にしたか。	<input type="checkbox"/>
・(勤務時間) 限定社員について、勤務時間の変更希望があった際のルールについて規定したか。	<input type="checkbox"/>
・パートタイマー等で所定労働時間が人により異なる場合に基準となる時間を定めているか。	<input type="checkbox"/>
・パートタイマー等で具体的な始業・終業時刻を個別労働契約で定める場合に、その委任規定を設けているか。	<input type="checkbox"/>

日の労働時間が8時間に満たない分については、勤務したものとみなし、不就労控除はしない。

### <ポイント>

- ・(2項) 法定労働時間の範囲内で具体的な始業・終業の時刻、休憩時間を記載します。交替制勤務の場合は、シフトごとの労働時間を記載します。
- ・(2項) 事業所や職種により異なる労働時間を設定することも可能です。
- ・(5項) 正社員の長時間労働の抑制の観点から、勤務間の休憩時間(インターバル) 制度を設けています。

### ●限定社員 (勤務時間限定) の規定例

(所定労働時間及び休憩時間)

第〇条 所定労働時間は、1日6時間以上8時間未満の範囲内で、限定社員の希望を考慮し、個別の労働契約により定める。

2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、所定労働時間に応じて原則として次のとおりとする。

#### (1) 1日6時間勤務

始業時刻 午前10時00分  
終業時刻 午後5時00分  
休憩時間 正午から午後1時までの1時間

#### (2) 1日7時間勤務

始業時刻 午前9時30分  
終業時刻 午後5時30分  
休憩時間 正午から午後1時までの1時間

働者の自由に使用させなければなりません。ここで就業規則上問題になる点として休憩時間中の外出制限に関する規定があります。これについては、事業場内において自由に休息し得る場合には必ずしも違法とはならないと考えられるため(昭23・10・30基発1575)、職場の規律保持上必要であり、社内での自由利用が保証されている場合には、次のような許可制を規定することも可能です。

(休憩時間中の外出許可制の例)

従業員は、休憩時間中に遠方へ外出する場合は、事前に所属長に外出先を伝え、外出の許可を得なければならない。

なお、就業規則に休憩時間を規定していたとしても、実態は電話や来客への対応、上司からの業務指示の回数や時間が多く、休憩中とはいえ労働から解放されているとはいえないような場合には労働時間とみなされることがあります。関連する裁判事例では、学習塾の講師であった原告労働者の休憩時間について、休憩時間中も生徒からの質問があれば対応していたこと、授業の予習等をする必要があったことなどの事実関係をもとに、学習塾側からの指揮監督下から解放されているとは認められず、労働時間に該当すると判断されたものもあります(類設計室事件=大阪地判平22・10・29労判1021・21)。

### 3 雇用形態・就業形態別に作成するうえでのポイント

#### (1) 正社員

今までは「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について」(平13・4・6基発339、当該通知は平29・1・20基発0120第3で廃止)において、管理監督者は労働時間の適正な把握を行うべき労働者からは除外されていました。しかし、労働者の健康確保の観点から、管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の

## トラブル予防チェックリスト

1 退職・契約期間満了	確認
・退職事由と退職日を具体的に規定したか。	<input type="checkbox"/>
・休職期間満了、定年、行方不明を自動退職として規定したか。	<input type="checkbox"/>
・自己都合退職時の退職願の提出期限、提出先、承認のルールを定めたか。	<input type="checkbox"/>
・最終出社日までに業務の引継ぎしたか。	<input type="checkbox"/>
・会社からの貸与物、金品等の返却を定めたか。	<input type="checkbox"/>
・退職前に期限の余裕をもって、禁止義務誓約書の提出をさせたか。	<input type="checkbox"/>

### 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

(2017.11) 509791



この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆油インキ」を使用しています。

## 2 定年・継続雇用

### モデル規定例

#### ●正社員の規定例

(定年)

第〇条 正社員の定年は満60歳に達した日とし、定年年齢に達した日の属する年度の末日をもって退職とする。  
2 定年後も引き続き雇用されることを希望し、第〇条(退職事

#### ●無期パートタイマーの規定例

(定年)

第〇条 無期パートタイマーの定年は満60歳に達した日とし、定年年齢に達した日の属する年度の末日をもって退職とする。  
2 定年後も引き続き雇用されることを希望し、第〇条(退職事由)並びに第〇条(解雇事由)に該当しない者については、1回あたりの労働契約期間を1年以内に定め、有期パートタイマーとして最長65歳まで継続雇用する。  
3 前二項にかかわらず、60歳以上65歳未満で無期契約へと転換した者については、定年は満65歳に達した日とし、定年年齢に達した日の属する年度の末日をもって退職とする。

### <ポイント>

- ・(1項) 無期転換制度により無期契約へと切り替わったパートタイマー等について、正社員と同様に定年を設けています。
- ・(2項) 定年を境に再び有期パートタイマーになります。
- ・(3項) 60歳以上で無期転換した場合を想定し、別に65歳の定年を設け、継続雇用年齢とそろえています。

### 対応策

#### 1 就業規則への記載事項

定年制とは、労働者が一定の年齢に達したときに自動的に労働契約が終了する制度をいいます。高年齢者雇用安定法では、定年の年齢を60歳未満にすることを禁止しています。