

## 掲載内容

### 第1章 総論

- 第1 就業規則の作成
- 第2 就業規則の記載事項
- 第3 意見聴取手続
- 第4 周知手続
- 第5 就業規則と他の規範(労働基準法、労働協約、労働契約)との効力関係
- 第6 労働条件の変更

### 第2章 各論

#### 第1 テレワーク制度の構築に関する規定

- [ケース1] テレワークを導入する場合は
- [ケース2] テレワークの対象者を限定する場合は
- [ケース3] 全従業員にテレワークを強制する場合は
- [ケース4] テレワーク(在宅勤務)に伴って生じる費用を従業員負担とする場合は
- [ケース5] テレワーク(在宅勤務)に伴って生じる費用を会社負担とする場合は
- [ケース6] テレワーク勤務者に備品を貸与する場合は
- [ケース7] テレワーク勤務対象者の通勤手当等を減額する場合は
- [ケース8] テレワークの回数を制限する場合は
- [ケース9] テレワークの実施に伴い賃金体制と人事評価制度を変更する場合は
- [ケース10] サテライトオフィス勤務を導入する場合は

- [ケース11] 育児休業中の従業員をテレワークで働かせる場合は
- [ケース12] 派遣労働者にテレワークをさせる場合は
- [ケース13] テレワーク専門職種の有期契約社員を採用する場合は

#### 第2 労働時間に関する規定

- 1 労働時間管理
  - [ケース14] 時差通勤を導入する場合は
  - [ケース15] フレックスタイム制を導入あるいは停止する場合は
  - [ケース16] 変形労働時間制を導入あるいは解約する場合は
- 2 テレワークの労働時間管理
  - [ケース17] テレワークにおいて適切に労働時間を管理する場合は
  - [ケース18] テレワーク勤務対象者のみ別に労働時間を設定する場合は
  - [ケース19] テレワーク勤務対象者に残業をさせる場合は

#### 第3 休憩・休日・休業に関する規定

- [ケース20] 週休3日制を実施する場合は
- [ケース21] 休憩時間を一斉に取る制度を廃止する場合は
- [ケース22] 休日出勤をさせる場合は
- [ケース23] 通年採用により採用した従業員に年次有給休暇を付与する場合は
- [ケース24] 新型コロナウイルスなどに関連して事業を休止する場合は

#### 第4 服務規律・ハラスメントに関する規定

- [ケース25] 感染症流行期の移動の自粛を求める場合は
- [ケース26] テレワーク勤務者が業務に専念しない場合は
- [ケース27] テレワーク中のパワハラを防止する場合は
- [ケース28] テレワーク中のセクハラを防止する場合は

- [ケース29] テレワーク勤務者の情報セキュリティが問題になる場合は
- [ケース30] テレワークの場所を自宅のみに限定する場合は

#### 第5 その他勤務に関する規定

- [ケース31] 感染流行地に出張又は転勤を命じる場合は
- [ケース32] 感染症の影響で一部の従業員に業務が偏る場合は

#### 第6 福利厚生・安全衛生に関する規定

- 1 福利厚生
  - [ケース33] 自転車通勤・自動車通勤を許容する場合は
- 2 安全衛生
  - [ケース34] 従業員にマスク着用・消毒を義務付ける場合は
  - [ケース35] 新型コロナウイルス等に感染した従業員が発生した場合は

#### 第7 副業・兼業に関する規定

- [ケース36] 副業・兼業を認める場合は
- [ケース37] 副業・兼業禁止に違反した従業員に対処する場合は

### 第3章 モデル規程

- モデル「テレワーク勤務規程」(就業規則に委任規定を設ける場合)
  - 就業規則
  - テレワーク勤務規程
  - 就業規則及びテレワーク勤務規程に関する補注

規定例等のダウンロードについて

●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。

働き方の変化に対応した **各種規定例** を豊富に掲載!



## 新生活様式対応

# 就業規則等 整備・運用のポイント

編集 東京弁護士会 法友会



- ◆ テレワークの実施や時差通勤の導入など、新しい生活様式に即した働き方に特化した内容です。
- ◆ 各種規定の整備や運用方法の検討を要するケースを設定し、人事労務担当者や専門家が押さえておくべきポイントを解説しています。
- ◆ 東京弁護士会法友会の有志により編集・執筆された確かな内容です。

### 購読者特典

書式データは新日本法規WEBサイトよりダウンロードができます!



「人事労務管理」についての姉妹本も発売中! セットでご利用ください。

### 新生活様式対応

## 人事労務管理のポイント

A5判・総頁 330頁  
定価 3,960円(本体 3,600円) 送料 460円  
(電子版) 定価 3,630円(本体 3,300円)



A5判・総頁 280頁  
定価 3,520円(本体 3,200円)  
送料 410円

0120-089-339  
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>  
E-mail [eigy@sn-hoki.co.jp](mailto:eigy@sn-hoki.co.jp)



法令情報を配信!

電子書籍も新日本法規WEBサイトで発売!! (電子版) 定価 3,190円(本体 2,900円)

新日本法規出版株式会社

本社 総務本部 〒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  
(2022.2)51002110

この印刷物は環境にやさしい「緑特性大豆インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

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



### 第4 周知手続

#### 1 周知義務と具体的周知方法

使用者は、就業規則を、法令や労使協定等と同様に、労働者に対し周知させる義務を負っています（労基106①、労基則52の2）。この義務に違反すると30万円以下の罰金に処せられることがあります（労基120一）。

周知の具体的な方法としては、①常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、②書面を労働者に交付すること、③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること、のいずれかの方法によることが必要となります（労基則52の2）。

ここで、就業規則を外部へ持ち出すことを禁止することができるかという問題があります。使用者は、上記①～③のいずれかの方法による就業規則の周知義務を負っていますが、就業規則の外部持ち出しの禁止については、法律上の規定がありません。よって、使用者において就業規則を外部へ持ち出すことを禁止することも可能です。ただし、労働者が就業規則の写しの交付を求めてきた場合には、その理由を丁寧に聴取し、労働者の正当な権利行使を妨げることのないように配慮することが必要です。

#### 2 常時10人未満の労働者を使用する使用者が就業規則を作成した場合

上記1の義務は、法令の周知義務と並ぶもので、就業規則の作成・届出義務を課されていない、常時10人未満の労働者を使用する使用者が就業規則を作成した場合にも及ぶことになります（菅野和夫『労働法』

201頁

#### [ケース32] 感染症の影響で一部の従業員に業務が偏る場合は

新型コロナウイルス感染症の影響が想定外に大きく、一部の従業員に業務が偏ってしまい、ある程度の残業をしてもらう必要があるのですが、どのような社内体制を整えて対応すればよいのでしょうか。

#### ◆ポイント◆

出社が可能な一部の従業員に業務が集中しても、法定労働時間（1日8時間・週40時間）を遵守するよう配慮する必要があります。

三六協定を締結することで、時間外労働をさせることが可能ですが、月45時間・年360時間が時間外労働の限度時間です。

三六協定に「特別条項」を設けることで臨時的に限度時間を超えて労働させることも可能ですが、時間外労働は年720時間以内、月100時間未満、平均80時間以内などの上限に違反

#### [ケース7] テレワーク勤務対象者の通勤手当等を減額する場合は

当社では、今般テレワーク勤務（在宅勤務）を導入することになりました。これに伴い、会社に通勤する頻度が低くなる従業員の通勤手当や育児・介護手当を減額したいと考えています。就業規則や社内規程の作成でどのような注意が必要でしょうか。

#### ◆ポイント◆

通勤手当や育児・介護手当の減額は、従業員にとって不利益変更にあたるため、原則として従業員の個別同意が必要となります。

ただし、変更後の就業規則の内容が合理的なものであり、これを従業員に周知する場合には、就業規則による労働条件の変更は可能とされていますので、テレワーク勤務（在宅勤務）の導入に伴う通勤手当の減額は合理性が認められる可能性があるでしょう。他方、育児・介護手当の減額については、その合理性を説明するのは容易でないため、慎重に考える必要があります。

#### 1 労働条件の不利益変更

「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

あり（労基36⑤⑥）、これに違反した場合は刑事罰に処せられますので（労基119）、厳格な労働時間管理が必要です。

特別条項を設けた三六協定の例は次のとおりです。

#### 【時間外労働及び休日労働に関する協定書】 **DL**

##### （時間外労働）

第〇条 業務上やむを得ない事由があるときは、時間外労働をさせることがあるが、時間外労働の限度時間は1か月40時間、1年350時間とする。

##### （特別条項）

第〇条 次の特別な事情がある場合は、事前の労使協議により、前条の限度時間を超えて時間外労働をさせることができる。ただし、1か月80時間の時間外労働時間を超えることはできず、限度時間を超えることができる回数は年6回までとする。

- (1) 通常の受注量を大幅に超える発注への対応
- (2) 大口顧客からの突発的な仕様変更
- (3) 納品トラブル・大規模クレームの対応
- (4) システムトラブルによる遅延等への対応
- (5) 感染症その他の自然災害によるトラブルへの対応

##### （休日労働）

第〇条 業務上やむを得ない事由があるとき、その他緊急の必要

せ、労働基準法89条及び90条の定める手続を履践することにより、就業規則の変更による通勤手当の減額は可能といえます。

その場合の、テレワーク勤務規程の規定例は以下のとおりです。

#### 【テレワーク勤務規程】 **DL**

##### （給与）

第〇条 テレワーク勤務者の給与については、就業規則第〇条に定めるところによる。

2 前項の規定にかかわらず、在宅勤務（在宅勤務を終日行った場合に限る。）が週に〇日以上の場合の通勤手当については、毎月定額の通勤手当は支給せず、実際の通勤に要する往復運賃の実費を給与支給日に支給するものとする。

#### <作成上のポイント>

上記規定例は、在宅勤務者を対象に、終日在宅勤務を行った日が1週間に一定日数以上ある場合には、定額の通勤手当の支給を廃止し、実際に通勤に要する往復運賃の実費を支給することを想定しています。

なお、終日在宅勤務を行った日数については、上記規定例のように週単位でなく月単位で算定する方法も考えられます。

また、本ケースは在宅勤務が前提となっておりますが、サテライトオフィス勤務についても、会社への通勤と比較して通勤費用が低額となる場合には、在宅勤務と同様に通勤手当を減額することを検討する余地があるでしょう。

#### <運用上のポイント>

電車やバスで通勤している従業員に対し、通勤手当として定期代相当額を支給している会社が多いのではないのでしょうか。

定期代は、鉄道事業者やバス事業者ごとに、又は利用する電車・バスの距離

業務日あり

#### 【テレワーク勤務規程】 **DL**

### テレワーク勤務規程

#### 第1章 総則

（テレワーク勤務制度の目的）

第1条 この規程は、〇〇株式会社（以下「会社」という。）の就業規則第〇条に基づき、従業員がテレワーク勤務（在宅勤務、サテライトオフィス勤務及びモバイル勤務をいう。以下同じ。）をする場合の必要な事項について定めたものである。

（テレワーク勤務の定義）（※13）

第2条 在宅勤務とは、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社指定の場所に限る。）において情報通信機器を利用した業務をいう。

2 サテライトオフィス勤務とは、会社所有の所属事業場以外の会社専用施設、又は、会社が契約（指定）している他会社所有