

メビウス 講義レポート

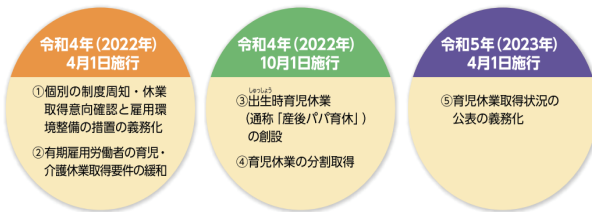
第219回 2022年11月 メビウス(会場・オンライン)

「最新人事労務情報＆就業規則作成セミナー」

講師：工藤 裕二氏 社会保険労務士法人 工藤経営事務所 代表

去る11月16日(水)初めての会場、太田市民会館(多目的室)で講義を行いました。(オンライン参加あり)
メビウスで恒例となった「最新人事労務情報セミナー」。今回は小規模事業をなさる経営者向けの就業規則作成を加え、条文一つひとつのポイントを確認しました。講義終了後は、2名の方が個別相談会に参加され、講師より貴重なアドバイスを受けました。

2022.4～段階的な施行 育児介護休業法



2023.4～中小企業も適用です。月60時間超の割増率

(2023年3月31日まで)		(2023年4月1日から)	
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% (2010年4月から適用) 中小企業は 25%		月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引き上げ	
1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間) を超える労働時間		1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間) を超える労働時間	
60時間以下	60時間超	60時間以下	60時間超
大企業 25%	50%	大企業 25%	50%
中小企業 25%	25%	中小企業 25%	50%

※2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

就業規則とは

労働者の賃金、労働時間など労働条件に関すること、職場内の規律などについて定めた職場における規律集「職場のルールブック」です！

働く上でのルールが分からなかったら、労働者は不安です。また経営者が「思い描く会社」としての規律も保てません。
本来なら入社時に、労働契約書の中に盛り込まなければならない条件や会社のルールを別書にしたものが「就業規則」です。

そもそも使用者、労働者の権利や義務って？

使用者の権利・義務

権利	①業務命令・指揮命令 ②人事権、採用、異動、降格、人事考課、解雇 ③懲戒権＝懲戒処分
義務	①賃金支払い義務 ②解雇回避努力義務 ③安全配慮義務 使用者の指示下の労務において、労働者の生命・身体を危険から保護する配慮のこと ④健康配慮義務 使用者は労働者の健康に配慮する ⑤職場環境配慮義務 労働者が快適に働けるよう職場環境を整備・保持する

労働者の権利・義務

権利	賃金請求権
義務	①誠実労働義務・職務専念義務 仕事に完全に遂行できる心身の状態を保ち、誠実に勤務。その職務に専念すること。 ②職場秩序順守義務 職場秩序を遵守すること。 ③誠実義務 兼業の規制、秘密保持義務、競業禁止義務 使用者の名誉・信用を毀損しないこと ④教育・研修受講義務 ⑤健康保持・健康診断受診義務 自己の健康保持、使用者が行う健康診断を受診する

使用者の権利・義務、労働者の権利・義務を、実際の会社生活のルールとして明文化したのが「就業規則」です。

そのため、「就業規則に盛り込むべき事項」が決まっています

<必ず盛り込まなければならないもの>

- ①始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制の場合は就業時転換に関する事
- ②賃金の決定、計算と支払いの方法、賃金の締切りと支払いの時期、昇給に関する事
- ③退職に関する事(解雇の事由を含む)

<定めがある場合には盛り込まなければならないもの>

- ①退職に関する事
- ②臨時の賃金(賞与)、最低賃金額に関する事
- ③食費、作業用品などの負担に関する事
- ④安全衛生に関する事
- ⑤職業訓練に関する事
- ⑥災害補償、業務外の疾病扶助に関する事
- ⑦表彰、制裁に関する事
- ⑧その他、全労働者に適用される事

就業規則の効力は、原則、労働者に周知された日とされています。
作成しただけ、労働者の代表に意見をもらっただけでは、効力は発生しません。

就業規則、労務のご相談は メビウスまで (メール：office@bs-mebius.net TEL：0284-41-1324)