



ひとり親家庭にエールを届ける

YELLながさき通信

長崎県ひとり親家庭等自立促進センター

2025年3月

No.118

特集

働くときに必要な基礎知識～就業規則について～

みなさんが働く時の労働条件は、その職場で働く人たちみんなに共通するものですが、このような共通のルールは「就業規則」に定められることになっています。職場でのルールを定め、労働者・使用者双方がそれを守ることによって労働者が安心して働くことができ、労働者・使用者間の無用なトラブルを防ぐことができるので、就業規則の役割は重要です。

そこで、今号では働くときに知っておきたい基礎知識として『就業規則』についてご紹介します。

■「就業規則」とは

就業規則とは、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて、労働者の意見を聴いた上で会社が作成するルールブックです。大勢の集まりである会社においては、ルールを定めそれを守ることによって、みんなが安心して働き無用なトラブルを防ぐことができるので、就業規則の役割は重大です。労働基準法第89条では、常時10人以上の労働者を雇用している会社（事務所、工場、店舗など）に対して、就業規則の作成と所轄の労働基準監督署への届け出を義務づけています。

また、就業規則は単に作成するだけでなく、各事業所に掲示したり、冊子にして配布したりするなど、労働者がいつでも内容が分かるようにしておかなければならないことになっていますので（労働基準法第106条）自分の職場で何か気になることがある時は、就業規則を見て確認しましょう。

会社側は、就業規則を作成、変更する際には必ず労働者側の意見を聴かなければいけないと定められています。（労働基準法第90条）

そして、就業規則の内容は、法令や労働協約に反してはなりません。（労働基準法第92条、第13条）

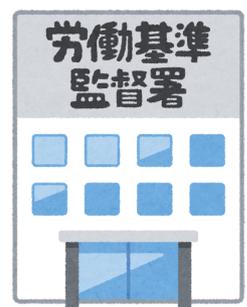
就業規則には、労働条件通知書と同様に「必ず記載しなければいけないこと（絶対的 necessary 記載事項）」と「会社のルールとして定めるならば記載しなければいけない事項（相対的 necessary 記載事項）」が記載されています。

■「就業規則」に必ず記載しなければいけない事項（絶対的 necessary 記載事項）

絶対的 necessary 記載事項は、労働者と会社の間において、最低限共有意識を持っておくことが求められる事項であり、もれなく記載しなくてはなりません。（労働基準法第89条）

- 労働日における始業、および終業の時刻
- 休憩時間とその与え方
- 休日、休暇（年次有給休暇、産前産後休暇、生理休暇、慶弔に関わる休暇など）
- 交代制勤務（シフト勤務）の場合は交代の期日、時刻、順序といった就業時転換に関する事項
- 賃金の決定方法、計算方法
- 賃金の締め日、支払日及び支払方法
- 昇給に関する事項
- 解雇の事由や手続き、定年など退職に関する事項

※「労働契約」を結ぶ際、書面などで明示が必要な6項目に含まれている「就業時間や休日」「賃金」「退職」に関する事項が就業規則の絶対的 necessary 記載事項となっています。



■会社のルールで定めるならば記載しなければいけない事項（相対的 necessary 記載事項）

相対的 necessary 記載事項は、会社で制度を設けて実施している場合には、その内容を就業規則に記載しなければならない事項です。

- 退職手当関係：適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払い時期に関する事項
- 臨時の賃金（ボーナス）・最低賃金額関係：臨時の賃金等（退職手当を除く）及び最低賃金額に関する事項
- 費用負担関係：労働者に食費、作業用品その他の負担をさせることに関する事項
- 安全衛生関係：安全及び衛生に関する事項
- 職業訓練関係：職業訓練に関する事項
- 災害補償・業務外の傷病扶助関係：災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- 表彰・制裁関係：表彰及び制裁（懲戒処分など）の種類及び程度に関する事項
- その他：事業場の労働者すべてに適用されるルールに関する事項

■「労働時間・休憩・休日」について

労働基準法では、労働時間を1日8時間以内、1週間で40時間以内と定めています。（法定労働時間、労働基準法第32条）さらに、会社は1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも60分の休憩を勤務時間の途中で与えなければいけません。（労働基準法第34条）また、休日についても毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上与えなければいけないことが定められています。（法定休日、労働基準法第35条）

■「賃金」について

会社が支払う賃金については、「最低賃金法」によって、都道府県ごとに最低額が定められています。最低賃金は、正社員、派遣社員、パートタイム労働者、アルバイトなどの働き方の違いに関わらずすべての労働者に適用されます。※長崎県の最低賃金は、時給953円です。（令和7年3月現在）この最低賃金は、たとえ労働者が最低賃金以下で働くことに同意してしまったとしても、その約束は法律によって無効となり、最低賃金と同額の約束をしたものとみなされますので、最低賃金との差額を後から請求することができます。

<賃金の支払われ方4つの原則>

- ① 通貨払いの原則：**現金**で支払われなければならない、現物（会社の商品など）で払ってはけません。ただし、労働者の同意を得た場合は、銀行振り込みなどの方法にすることができます。
- ② 直接払いの原則：**労働者本人**に払わなければなりません。また、未成年だからといって親などが代わりに賃金を受け取ることはできません。（労働基準法第59）
- ③ 全額払いの原則：**全額残らず**支払わなければいけません。したがって「積立金」などの名目で強制的に賃金の一部を控除（天引き）して支払うことは禁止されています。
- ④ 毎月1回以上定期払いの法則：**毎月1回以上、一定の期日**を決めて支払わなければなりません。したがって、「今月分は来月2ヶ月分まとめて払うから待ってくれ」ということは認められませんし、支払日を「毎月20～25日の間」や「毎月第4金曜日」など変動する期日とすることは認められません。

◆参考資料◆

○厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/minimumichiran/index.html

発行

長崎県ひとり親家庭等自立促進センター（YELLながさき）

〒852-8104 長崎市茂里町3番24号 長崎県総合福祉センター 県棟2階

TEL 095-801-4445 FAX 095-801-4446 ホームページ <https://www.yell-nagasaki.jp>

運営主体：一般社団法人 ひとり親家庭福祉会ながさき