

<p>(目的)</p> <p>第1条 この就業規則(以下「本就業規則」という。)は、労働基準法(以下「労基法」という。)第89条に基づき、____株式会社(以下「会社」という。)の労働者の就業に関する事項を定めるものである。</p> <p>(適用範囲)</p> <p>第2条 本就業規則の適用対象となる労働者とは、本就業規則第●章第●条に定める採用に関する手続を経て、正社員として採用された者をいう。</p> <p>2 次の労働者については、本就業規則は適用しない。</p> <p>① 有期雇用労働者</p> <p>② パートタイマー・アルバイト</p> <p>③ 定年退職再雇用者</p> <p>④ 労働契約法第18条1項に基づき、又は、会社との間の合意に基づき、有期雇用から期間の定めのない雇用となった者</p> <p>⑤ 労働者派遣法第40条の6第1項各号(労働契約申込みなし制度)に基づき、会社との間に雇用契約が成立した者</p> <p>⑥ その他の特殊雇用形態者</p>	<p>1. 紛争予防という観点では重要ではないが、「会社と労働者がともに発展することを目的とする」など今後の会社の発展に向けての簡潔なメッセージや社訓等があれば、ここで記載。</p> <p>(問題のある規定例 厚生労働省・モデル就業規則)</p> <p>(目的)</p> <p>第●条 この就業規則(以下「規則」という。)は、労働基準法(以下「労基法」という。)第89条に基づき、____株式会社の労働者の就業に関する事項を定めるものである。</p> <p>2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。</p> <p>2. 厚生労働省のモデル就業規則では、「この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。」と記載しており、同様の規定をしている就業規則も散見される。しかし、労働基準法第13条により、労働基準法に違反し、基準に達しない労働条件を定めた場合、労働基準法通りの労働条件となると規定しているが、パートタイム労働法、雇用均等法、育児介護休業法、高年法、派遣法などは行政規制法に過ぎず、これらの定め違反する規定があったとしても無効となるだけであり、当然にこれらの法令の規定通りの労働条件となるのではない。さらに、これらの法令において規定するように求められている内容が、仮に規定されていなくても、是正指導や公表などの対象とはなるが、当然にこれらの法令の規定通りの労働条件となるものではない。「当然に労働条件となるものではない」という観点は重要であり、裁判になった場合、損害賠償に留まるのか、労働条件として将来に向けて払い続けることを判決で認められるのか、大きな違いが発生する。もちろん、これらの法令が求める規定を整備すべきではあるが、厚生労働省のモデル就業規則のように、行政規制法に過ぎない法令の定めについても当然に労働条件となるかのような規定は避けた方がよい。</p> <p>1. 適用範囲の条項は、本就業規則が適用される労働者の範囲を定める条項であり、思った以上に重要である。問題のある規定例としては、以下に挙げる厚生労働省のモデル就業規則のように、正社員の就業規則であるにもかかわらず、「この規則は、____株式会社の労働者に適用する。」として、会社の全労働者、全従業員が適用されるような規定をしているものである。</p> <p>(問題のある規定例 厚生労働省・モデル就業規則)</p> <p>(適用範囲)</p> <p>第●条 この規則は、____株式会社の労働者に適用する。</p> <p>2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。</p> <p>3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。</p> <p>適用範囲において、このような規定をしている場合、例えば、労働契約法第18条1項に基づき、通算5年を超える有期雇用者が無期転換を申し出て、期間の定めのない契約に転換した場合、原則は、無期転換後も、契約期間を除いては有期雇用者の労働条件のままであるにもかかわらず、正社員用の就業規則の適用範囲を見て、「私は____株式会社の労働者であり、正社員用の就業規則が適用されるはずだ」と主張し、紛争となるリスクが存在する。(労働契約法第18条1項は、「別段の定め」があれば、無期転換後はその別段の定めに基づく労働条件となると定めており、適用範囲がいい加減になっている正社員用の就業規則は、この「別段の定め」と解釈される。)したがって、適用範囲については、明確に正社員にのみ適用されることを規定すべきである。ただ、「正社員」という定義には、正規雇用であり期間の定めがないことしか含まれていないので、「正社員」に適用すると規定するのみであれば、前述の無期転換者も正社員に含まれるのではないかと争われる余地が残る。そこで、正社員の採用手続を経て採用した者と限定した上で、さらに、他の雇用形態の労働者は適用除外となることを併せて規定すべきである。</p> <p>2 適用除外の規定は、有期雇用者、パートタイム・アルバイトだけでなく、前述のような労働契約法第18条1項に基づいて無期雇用者に転換した者なども明記すべきである(無期転換者は、本人の申出によって労働契約法第18条1項に基づき転換する場合と、通算5年を超えて会社との間で無期の契約書を新たに締結することで合意に基づき無期となる場合もありうることから、両方を明記した。)。その他、派遣法においても、受入</p>
--	--

## (規則の遵守)

第3条 労働者は、本就業規則を遵守し、職務に専念し、誠実に業務を遂行しなければならない。

## 第2章 採用、異動等

## (採用手続)

第4条 会社は、正社員として就職を希望する者について、書類選考、所定回数の採用面接及び筆記試験等の選考手続を経て採用する者を決定する。

2. 会社は、正社員として就職を希望する者に対し次の書類を提出させる。ただし会社は、その一部の書類の提出を求めないことがある。

- ① 履歴書(本人の写真が添付されたもの)
- ② 学校の卒業証明書又は卒業見込証明書及び学校成績表
- ③ 会社の指定する医師の発行する健康診断書
- ④ その他会社の指示する書類

## (採用時の提出書類)

第5条 労働者として採用された者は、採用された日から2週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 住民票記載事項証明書
- ② 自動車運転免許証の写し(ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。)
- ③ 資格証明書の写し(ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。)
- ④ 誓約書
- ⑤ 身元保証書
- ⑥ その他会社が指定するもの

2. 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届け出なければならない。

## (試用期間)

第6条 労働者として新たに採用した者については、採用した日から3か月間を試用期間とする。会社が特に認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

2-1 試用期間中は第●章に規定する休職制度は適用せず、私傷病により継続して欠勤する場合には試用期間中に採用時に予定していた職務を完全に遂行できる状態に回復しないときには本採用を拒否する。

2-2 試用期間中も第●章に規定する休職制度は適用するが、休職期間の満了時まで試用期間を延長するものとする。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

期間の制限に違反するなどの違法な派遣の受け入れがあった場合に、派遣労働者の申出により、派遣先との間に直接の雇用関係が発生する労働契約申込みなし制度(派遣法第40条の6第1項各号)が存在するため、直接雇用となった派遣労働者が「私は\_\_\_\_\_株式会社(派遣先)の労働者となったのだから、正社員用の就業規則が適用されるはずだ。」という主張をされないように適用除外に明記する必要がある。

労基法第2条において、労働者及び使用者は、就業規則等を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならないと規定されているとともに、雇用契約に付随する義務として、「職員がその勤務時間及び職務上の注意力のすべてを職務遂行のために用い職務にのみ従事しなければならない」という職務専念義務が判例上認められています(目黒電報電話局事件 最判昭 52・12・13)、近年この点を十分に理解していない労働者が増えてきていることから、本条項において明記した。

採用手続については、少なくとも採用内定前の応募者は労働者ではないため、就業規則で定めることに法的な意義は小さい。もっとも、前述の適用範囲との関係で、正社員は厳格な採用手続を経た労働者であることを明確にするために、採用手続を規定しておいても良いと考える。

採用時の提出書類の中で、誓約書と身元保証書は特に取得しておきたいので明記した。採用時に取得する誓約書には秘密保持と競業禁止の条項を入れておくべきである。身元保証書は、近時、時代遅れと言って取得しなくなった例もあるが、労働者が不正や横領などで損害を与えた場合、実際に身元保証した親族から損害を回収することができたケースもあり、依然として有用性がある。

1 試用期間を設ける場合にその期間の長さに関する定めのは労基法にはないが、試用期間は会社が労働者の能力を見る期間であると同時に、労働者が能力を会社に見てもらえる期間でもあるため、6か月などの長期の試用期間を設定した場合、著しく能力が不足していると試用期間中に判明したとしても、試用期間途中での解雇は認められにくい。したがって、試用期間は通常、能力や経験を見るのに十分である3か月程度が適切である。

2 試用期間中に休職制度を適用するかどうかは一長一短があり、2-1と2-2で2通りの規定方法を記載した。休職制度を適用しない場合は、試用期間中に傷病が回復しなければ本採用拒否で本人が納得するケースも多いが、仮に争われた場合、うつなどの精神疾患を発症した時点で試用期間の残存期間が1か月もないような状態の場合、回復を待たずに本採用拒否することは客観的合理的理由は認められないと判断されるリスクが残る。他方、休職制度を適用した場合、休職期間中に復職できなければ退職としやすい反面、試用期間中は雇用を継続しなければならないデメリットがある。休職期間中に試用期間が満了してしまい、自動的に本採用となることは避けたいので、休職制度を適用する場合には休職期間に合わせて、休職期間を延長する規定を入れておくべきである。

3 本採用するか否かを判断できない場合には休職期間を延長することができるとしている規定もみられるが、

## (人事異動)

第7条 会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所、職種、及び、従事する業務の変更を命ずることがある。会社は当該変更に伴って、対象の労働者の賃金を変更することができる。

- 2 会社は、業務上必要がある場合に、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。
- 3 前2項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

## (休職)

第8条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病により連続又は断続的に30日間欠勤したとき:1年以内
- ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき:必要な期間
- 2 前項第1号の休職者からの申し出があり、休職期間満了日までに休職事由が消滅し、かつ、下記の①及び②の復職基準を満たし、休職者が復帰したとしても症状が悪化するおそれがないと認めた場合、休職者を復職させる。
  - ① 休職時点での職場・職位・職務(以下、3つ併せて「原職」という。)での業務を、原職で求められていた能力水準で業務を行わなければならない。
  - ② 所定勤務日かつ所定の始業終業時刻による定時勤務をしなければならない。
- 3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

## (服務)

第9条 労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職務能力の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

## (遵守事項)

第10条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

そのような規定があると、能力・経験がないとして本採用拒否した場合でも、紛争となった場合に「なぜ試用期間を延長して、慎重に判断しなかったのか。」と裁判所から批判されることがあるため、避けた方がよい。

1. 人事異動については、就業場所や従事する業務の変更だけでなく、職種の変更もできることを明記すべきである。著しい能力不足や健康不良により現在の職種で担当できる業務がない一方で普通解雇するには無効と評されるリスクがある場合には、職種を変更する選択肢が必要となる(もともと、就業場所や従事する業務の変更よりも会社の裁量は狭く解される。)
2. 人事異動に伴って当然に賃金に変更できるものではなく、人事異動は業務上の必要性が認められて有効と判断されても、賃金の変更は予定されておらず認めないという裁判例も存在することから、人事異動に伴って賃金に変更できる旨は明記すべきである。

## (問題のある規定例 厚生労働省・モデル就業規則)

## (休職)

第●条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が\_\_か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき:年以内
- ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき:必要な期間
- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。
- 3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

1. 休職に入る前提となる長期欠勤要件について、厚生労働省のモデル就業規則のように「業務外の傷病による欠勤が\_\_か月を超え」とのみ規定している場合には、欠勤は連続している場合のみ休職となるため、欠勤と出勤を繰り返しているケースでは休職にはならない。そこで、長期欠勤要件において、断続的な欠勤を通算することを規定する必要がある。休職に入るための欠勤を数か月としている会社もあるが、数か月とした場合、休職にはなかなか入らない。長期欠勤要件は、長期にわたって自宅療養しなければならない傷病であるのか、インフルエンザなどのように一時的なものですぐ回復する傷病なのかを見分けるための要件に過ぎないため30日で十分である(通算規定を入れる場合、「1か月」とすると通算何日となるのか疑義が発生するため、「30日」と定めた方が明確と考える。)
2. 復職基準について、厚生労働省のモデル就業規則のように「休職事由が消滅したとき」のみ規定されていたり、「傷病が治癒したとき」のみ規定されている場合は、裁判所は、完全に傷病が治癒していなくても、「他の軽易な職務であれば従事することができ、当該軽易な職務へ配置転換することが現実的に可能であったり、当初は軽易な職務に就かせれば、程なく従前の職務を通常に行うことができると予測できるといった場合には、復職を認めるのが相当である。」という判断をする。そのため、主治医が「半日勤務であれば復職可」といった診断書を作成し、本人が復職を求めるケースが増えている。「所定勤務日かつ所定の始業終業時刻による定時勤務」できることは最低限度の基準と思われるので、この点は基準として明示し、上記のように裁判所によって不当に基準を引き下げられないように防衛すべきである。また、今回、原職を、原職で求められていた能力水準で行うことの基準も明示した。「求められていた能力水準」を100%できる状態に回復したのかどうかは認定に幅があることから、「求められていた能力水準」で仕事をさせると症状が悪化することを主治医が認めるケースでなければ、この基準だけで復職を認めないとするのは慎重に考えるべきである。

厚生労働省のモデル就業規則に定められている条項であるが、労働者としての服務の原則をしっかりと規定した内容となっており、そのまま使用しても良いと考える。

- 1 遵守事項(服務規律)には、その会社の労働者として「こうあって欲しい」という具体的な内容を規定してよ

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑦ 身なりや服装に気をくばり、体臭や口臭等でお客様が不愉快に感じるような心がけなければならない。
- ⑧ 勤務時間中は上司の許可なく、みだりに職場を離れないこと。
- ⑨ 会社の設備、車両、機械、器具その他の備品を大切にし、原材料、燃料その他の消耗品の節約に努め、製品及び書類は丁寧に取扱い、その保管に努めること。
- ⑩ 作業開始前および作業中は、常に周囲に気を配り、事故の防止に努めること。
- ⑪ 職場の整理整頓に努め、常に清潔に保つようにすること。
- ⑫ 会社の電話、パソコンその他の通信機器、OA機器を私的な目的で使ってはならない。
- ⑬ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

## (職場のパワーハラスメントの禁止)

第11条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

## (セクシュアルハラスメントの禁止)

第12条 性的言動により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

## (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第13条 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

## (秘密保持・個人情報保護)

第14条 労働者は、会社の事前の許可を受けることなく、以下の秘密情報(秘密資料を含む。以下同じ。)及び個人情報を、外部に持ち出したり、又は、外部に開示してはならない。

- ① 技術上の情報、知的財産権に関する情報
- ② 製品開発等の企画、技術資料、製造原価、価格等に関する情報
- ③ 財務・人事等に関する情報
- ④ 顧客に関する情報
- ⑤ 貴社の役員、従業員等(正社員のみならず、パート・アルバイト、契約社員ならびに派遣社員を含む)、採用応募者等および退職者の個人情報
- ⑥ 他社との業務提携、技術提携等、貴社の経営戦略上重要な情報
- ⑦ その他、会社の業務上の秘密に関わる情報、及び、個人情報

2 労働者は、会社の求めに応じて、秘密情報及び個人情報の保持を約束する所定の誓約書を提出しなければならない。

い。具体的な内容とすることで、各労働者へのメッセージ性を強く持たせることができるとともに、遵守していない場合に注意・指導がしやすくなる。今回は、厚生労働省のモデル就業規則に記載のあった①～⑤、⑬に、例として⑥～⑫を加えたが、さらに会社独自の遵守事項を定め、20号や30号に及ぶこともありうる。

2 他方で、遵守事項(服務規律)に違反した場合は懲戒事由となることを、懲戒事由の条項の中で規定することになるが、例えば「身なりや服装に気をくばり、体臭や口臭等でお客様が不愉快に感じるような心がけなければならない。」に違反したとしても注意・指導までは可能であるが、当然に懲戒処分までできるのではないことに注意が必要である。懲戒処分を行うには、身なりが汚いことで業務に明らかに支障が生じているような事情があり懲戒が相当である必要がある。

3 遵守事項(服務規律)と懲戒事由との関係については、懲戒事由のところで詳述するが、懲戒事由は懲戒処分の根拠となり、類推適用の禁止の制限がかかるため、遵守事項(服務規律)のような個別具体的なルールではなく、広くカバーできるような表現をとる必要がある。遵守事項(服務規律)にて上記のように個別具体的に規定することで、懲戒事由と内容が重なったり、懲戒事由を具体的にした内容となっていることに特に問題はない。

会社としての職場のパワーハラスメント禁止の姿勢を明確に打ち出すために、遵守事項(服務規律)とは別に職場のパワーハラスメント禁止の条項を置くことが多い。職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(平成24年1月30日)の定義を用いることで、後に懲戒事由において「第11条に違反する場合」としたときに、広くパワーハラスメントを懲戒の対象とすることができる。

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主は、雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされている(均等法第11条)。セクシャルハラスメントの定義は均等法第11条1項の規定に基づくことで、後に懲戒事由において「第12条に違反する場合」としたときに、広くセクシュアルハラスメントを懲戒の対象とすることができる。

職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止するため、事業主は、雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされている(均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)。

1 企業情報の漏えい防止は、近年、重要な課題であり、また、個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)の全面施行により使用者に個人情報の適正な管理に関する対策が義務付けられている。企業情報の秘密保持を義務付けるには、単にその対象を「企業秘密」と記載するだけでは不十分である。「企業秘密」とだけ記載した場合には、不正競争防止法上の秘密管理性を満たした情報のみしか秘密保持義務の対象にはならない。区分管理が十分ではなかったり、アクセス権限者が限定されていないなどにより秘密管理性が認められないことが多々ある。同様に厚生労働省のモデル就業規則の規定は、「会社及び取引先等に関する情報」では情報の特定は全くできておらず、不十分である。秘密管理性を満たす情報以外にも広く就業規則により秘密保持義務を課すためには、何が「企業秘密」にあたるのかを、できるだけ具体的に明示する必要がある。

(問題のある規定例 厚生労働省・モデル就業規則)

## (個人情報保護)

**第●条** 労働者は、会社及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

2 労働者は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた会社及び取引先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

(始業及び終業時刻の記録)

第15条 労働者は、自ら●●システムにて、入社時ではなく業務の開始時に始業の打刻をし、退社時ではなく業務の終了時に終業の打刻をしなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第16条 労働者は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に対し申し出るとともに、承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

2 傷病のため欠勤した場合には、会社が求めたときには、医師の診断書を提出しなければならない。

(労働時間及び休憩時間)

第17条 労働時間は、1週間については40時間、1日については8時間とする。

2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。

始業・終業時刻	休憩時間
始業 午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業 午後__時__分	

3 上記に定める休憩時間帯に休憩が取れない場合には、労働者の判断により、就業時間中に適宜、上記に定める休憩を取るものとする。

(休日)

第18条 休日は、次のとおりとする。

- ① 土曜日及び日曜日
- ② 国民の祝日(日曜日と重なったときは翌日)
- ③ 年末年始(12月 日～1月 日)
- ④ 夏季休日( 月 日～ 月 日)
- ⑤ その他会社が指定する日

2 法定休日は日曜日とし、その他の休日は所定休日とする。

3 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

(時間外及び休日労働等)

第19条 業務の都合により、第17条の所定労働時間を超え、又は第18条の所定休日に労働させることがある。正当な理由なく、当該時間外労働を拒むことはできない。

2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ会社は労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

3 妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性労働者(以下「妊産婦」という)であって請求した者及び1

2 実際には、就業規則では、どうしても秘密保持の対象となる情報は一般的な記載にならざるを得ないことから、秘密管理性を満たす情報以外にも広く秘密保持義務を課すためには、個別に誓約書を取得し、その中で、個々の労働者が担当していた取引先やプロジェクト名を明記して情報を特定することも必要となる。個別の誓約書を取得しやすくするために、提出義務も就業規則に規定した。

1 始業及び終業時刻の記録については、あえて規定する必要はないが、規定をするのであれば、上記のように入社時や退社時ではなく、あくまで業務開始時、業務終了時に打刻するものであることを明記すべきである。ただ、タイムカードによる打刻の場合、どうしても入社や退社時にタイムカードを打刻する慣行があり、工場などで工場入口にタイムカードを設置するような場合でない限り、上記の規定をしても運用が難しい。

2 始業及び終業時刻の記録で問題がある規定は以下のようなものである。「労働時間はタイムカードにより管理する」旨を就業規則に明記しているものが見られるが、タイムカードの始業終業の打刻時刻間は、休憩時間を除いて全て労働時間であると認めるのであれば問題ないが、未払い残業代を請求された際に、タイムカードの始業終業の打刻時刻間でも休憩時間以外に業務をしていない時間があつたと主張することがありうるのであれば、下記のような規定は避けるべきである。

(問題のある規定例)

(始業及び終業時刻の記録)

**第●条** 労働時間は、タイムカードにより管理するものとし、労働者は自ら始業及び終業の時刻をタイムカードに打刻しなければならない。

厚生労働省のモデル就業規則では、「傷病のため継続して\_\_日以上欠勤するときは、医師の診断書を提出しなければならない。」と規定されていたが、1日の欠勤であっても、本当に傷病によるものか疑わしいケースもあり、医師の診断書を求める場合もありうるため、「会社が求めたときには」と変更した。

1 厚生労働省のモデル就業規則では、始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げは、「業務の都合その他やむを得ない事情」と記載されているが、「その他やむを得ない事情」と付記すると、「業務の都合」による場合も「やむを得ない事情」と評価されるレベルの必要性が求められるかのように見られるため、「業務の都合」とのみ規定した。

2 所定の休憩時間帯に休憩が取れなかったとしても、別の時間帯で休憩を適宜とることができることが通常であるため、その点を規定した。未払い残業代請求において、休憩時間帯に休憩が出来なければ、終日全く休憩が取れなかったかのような主張をするケースが増えており、そのような主張に対する牽制の意味を有する。

このように土日の週休2日制を取る場合には、土日のどちらが法定休日となるのかを明示すべきである。明示されていない場合には、社会通念に基づき日曜日を法定休日とする見解と日曜日を週の起算点として後に来る休日である土曜日を法定休日とする見解に分かれている。働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が施行されると、所定休日の労働として年間720時間の規制に算入となるのか、法定休日の労働としてされないのかも重要になってくる。

近時、長時間労働問題や時間外労働の上限規制の報道が増える反面、合理的な範囲での残業命令であっても、労働者は従う義務はないといった間違った認識を持つ者がいる。残業命令ができることを就業規則に明記し、36協定の締結をしている場合、合理的な範囲での残業命令には労働者は従う義務が発生するため、念のため、就業規則にも明記をすべきである。

8歳未満の者については、第2項による時間外労働又は休日若しくは深夜(午後10時から午前5時まで)労働に従事させない。

4 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、第1項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。ただし、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

## 第5章 休暇等

### (年次有給休暇)

第20条 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、下の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続期間	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下(週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者については年間所定労働日数が216日以下)の労働者に対して、下の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続期間							
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上	
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、労働者があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。

4 第1項又は第2項の年次有給休暇のうち5日分については、基準日から1年以内に、会社が時季を指定することにより付与することができる。ただし、5日分について本人が取得し、又は計画的付与が行われたときはその限りではない。

5 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たって、下記の期間については出勤したものとして取り扱う。

- ① 年次有給休暇を取得した期間
- ② 産前産後の休業期間
- ③ 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間
- ④ 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間

6 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。

7 前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。

### (産前産後の休業)

第21条 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性労働者から請求があったときは、休業させる。

2 産後8週間を経過していない女性労働者は、就業させない。

雇入れの日から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては最低10日の年次有給休暇を与えなければならないが(労基法第39条第1項)、従前は、付与された年次有給休暇を取得するかどうかは労働者の任意であった。しかし、特に中小企業において年次有給休暇の取得率が低いことから、働き方改革関連法の成立により、平成31年4月1日から5日分の年次有給休暇を労働者に取得させることが会社の義務となり、違反すると罰則(30万円以下の罰金)が設けられることになった。そこで、その旨を第4項に明記した。

3 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性労働者から請求があった場合は、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることがある。

(母性健康管理の措置)

第22条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、所定労働時間内に、母子保健法(昭和40年法律第141号)に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

① 産前の場合

妊娠23週まで……………4週に1回

妊娠24週から35週まで ……2週に1回

妊娠36週から出産まで ……1週に1回

ただし、医師又は助産師(以下「医師等」という。)がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間

② 産後(1年以内)の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずる。

① 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、

② 原則として 時間の勤務時間の短縮又は 時間以内の時差出勤を認める。

③ 妊娠中の休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回数を増やす。

④ 妊娠中又は出産後の女性労働者が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

(育児時間及び生理休暇)

第23条 1歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難な女性労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第24条 労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等(以下「育児・介護休業等」という。)の適用を受けることができる。

2 育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

(慶弔休暇)

第25条 労働者が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| ① 本人が結婚したとき                    | 日 |
| ② 妻が出産したとき                     | 日 |
| ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき             | 日 |
| ④ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき | 日 |

(裁判員等のための休暇)

第26条 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

慶弔休暇について、中小企業では原則は有給休暇で対応したいという場合があり、「有給休暇が残っている場合はこれを充てるものとする」といった規定や運用をしている場合があるが、このような規定や運用方法は本人の意思に関わらず有給休暇を消化させるものであり許されない。このような対応をしたいのであれば、反対に、「有給休暇が残っていない者に対しては、次の通り慶弔休暇を与える。」という規定方法を取るべきである。(この方法によれば、有給休暇が残っている者は、慶弔について自ら有給休暇を取得して休まなければ、休むことができない。事実上、有給休暇を取得せざるを得なくなるが、本人の取得の意思を挟むため労基法の問題はなくなる。)

- |                    |       |
|--------------------|-------|
| ① 裁判員又は補充裁判員となった場合 | 必要な日数 |
| ② ②裁判員候補者となった場合    | 必要な時間 |

## (基本給)

第27条 基本給は、本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に決定する。

## ( )

- 1 厚生労働省のモデル就業規則では、「昇格によるときは、発令日の属する賃金月から支給する。この場合、当該賃金月においてそれまで属していた役付手当は支給しない。降格によるときは、発令日の属する賃金月の次の賃金月から支給する。」と支給対象者に有利に規定されていたが、昇格月・降格月は職位にあった日のみの支給として問題ない。
- 2 管理監督者に当たらない役職者について、役付手当を定額残業代として設定している場合があるが、その場合には、時間外手当として支給することを明記する必要がある。「課長又は係長の役職手当は、第●条ないし第●条の時間外・休日・深夜勤務手当を含む。」とのみ表現した場合には、固定残業代はいくら、又は何時間分含んでいることが明確ではなく、最高裁の明確区分性の要件を満たさないとして無効と評価されるおそれがある。

## (家族手当)

第28条 家族手当は、労働者の定年までの長期勤務を奨励し、会社組織の中核を担う人材の確保・育成を目的として、次の家族を扶養している労働者に対し、以下の基準により支給する。

- |            |      |
|------------|------|
| ① 18歳未満の子  |      |
| 1人につき      | 月額 円 |
| ② 65歳以上の父母 |      |
| 1人につき      | 月額 円 |

## (通勤手当)

第29条 通勤手当は、月額 円までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

賃金の章や賃金規程の初めに「賃金の構成」の条項を置いているものを多々見かけるが、賃金の構成を示す法的な義務も実質的なメリットも存在せず、反対に、下記の問題のある規定例のように間違いが多く、リスクのみが存在するため、賃金の構成の条項は設けない方が良い。

(問題がある規定例1) 1 上記の問題がある規定例は、基準内賃金・基準外賃金という言葉を用いている。しかし、基準内賃金・基準外賃金は法律用語ではなく、1947年に実施された電産型賃金体系で採用された概念である。全労働者に一般的に支給される生活保障給、能力給、勤続給などを基準賃金とし、特別な場合に支給される特殊労働賃金、特殊勤務賃金などを基準外賃金とした。しかし、裁判官はこの基準内賃金・基準外賃金を、割増賃金算定の基礎賃金に入るか否かの概念であると評価するケースが増えている。上記の問題がある規定例では、家族手当や通勤手当も割増賃金算定の基礎賃金に入ると評価されるリスクがあるものであり、賃金の構成を規定する場合でも、基準内賃金・基準外賃金という言葉は用いるべきではない。

(問題がある規定例2)

2 上記の場合は、例えば、役付手当を「時間外手当として支給する」としていわゆる固定残業代としているときに問題が生じる。役付手当が固定残業代であるにもかかわらず、「割増賃金」の部分に書かれておらず、「手当」の部分に書かれているため、役付手当は本来の役職に対する報酬として支給しているのであり、時間外手当として支給していないのではないかという疑義が生じることになる。

基本給は、厚生労働省のモデル就業規則では、上記の通り、様々な要素を考慮して各人別に決定するとしている。年齢や勤務年数に応じて賃金テーブルを決めることは、将来の基本給が明確になり、安心やモチベーションに繋がるが、反面、労働契約法第20条やパートタイム労働法第8条の不合理な労働条件の禁止の場面では基本給の金額の基準が明確であるほど、同年齢や勤務年数の有期雇用者やパートタイム労働者との基本給との差が不合理と判断されやすくなるリスクも存在するという点に注意しておきたい。

日本郵便事件(大阪地裁平成30年2月21日)、及び、井関松山製造所事件(松山地裁平成30年4月24日)において、家族手当を正社員にのみ支給し、有期雇用者に支給しないことは不合理であるとして、労働契約法第20条に違反するとの判決がなされている。いずれの判決も不合理と判断した根拠は、家族手当は生活補助的な性質を有しており、労働者の職務内容等とは無関係に、扶養家族の有無、属性及び人数に着目して支給されている点を挙げている。家族手当を支給する目的として、労働者の定年までの長期勤務を奨励し、会社組織の中核を担う人材の確保・育成を目的とすることを明記すれば、何も記載しないよりも、生活補助的な性質以外の目的・趣旨を考慮される可能性があることから、下線部分を明記した。

\* 諸手当と不合理な労働条件の禁止について

労働契約法第20条は、期間の定めのない雇用契約者(主に正社員)と有期雇用契約者との間で賃金等の労働条件に相違がある場合、(1)労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、(2)当該職務の内容及び配置の変更の範囲、(3)その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと定めている。ハマキョウレックス事件・最高裁判決(最二判平成30年6月1日)では、「賃金項目ごとに比較し、不合理か否かを判断する」という枠組を採用しており、上記家族手当のように諸手当はその手当ごとに有期雇用者に支給されていなければ、その不合理性が問われることになった。そして、それぞれの手当の比較において、当該手当が支給される趣旨・目的を就業規則・賃金規程の記載を中心に把握し、当該趣旨・目的によれば(1)職務の内容、(2)職務内容及び変更の範囲、(3)その他の事情のどの判断要素を重視すべきかを決定する。そして、例えば、(1)職務の内容を重視すべきと決定した場合、正社員と有期雇用者で(1)職務の内容が同一であるならば、両社で支給・不支給で差があることは不合理であると認定されることになる。この判断基準は、働き方関連法が成立し、施行した以降でも変わらない。

1 通勤手当は、上記のように通勤に要する実費に相当する額とせず、一定の金額とした場合、通常の労働に

## (役付手当)

第30条 役付手当は、以下の職位にある者に対し支給する。

部長 月額 円

課長 月額 円

係長 月額 円

2 昇格月・降格月は、職位にあった日を当該月の所定労働日数で割った割合に応じて、前項の役付手当を支給するものとする。

## (精勤手当)

第31条 精勤手当は、当該賃金計算期間における出勤成績により、次のとおり支給する。

① 無欠勤の場合 月額 円

② 欠勤1日以内の場合 月額 円

2 前項の精勤手当の計算においては、次のいずれかに該当するときは出勤したものとみなす。

① 年次有給休暇を取得したとき

② 業務上の負傷又は疾病により療養のため休業したとき

3 第1項の精勤手当の計算に当たっては、遅刻又は早退 回をもって、欠勤1日とみなす。

対する対価とみられ、割増賃金計算の基礎賃金に含むことになるから、実費補償であることを明記すべきである。

2 通勤手当は、ハマキョウレックス事件最高裁判決(最二判平成30年6月1日)でも、「通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものであるところ、労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない」として、有期雇用者との間で支給の有無や上限に差異を設けることは不合理であると認定されている。

\* 課長と係長の役付手当は定額残業代とする場合

3 課長又は係長の役職手当は、第●条ないし第●条の時間外・休日・深夜勤務手当として支給する。

\* 定額残業代に対して最高裁が求める有効要件

定額残業代について、最高裁が求めている有効要件は、従前、「通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法第37条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができるか否か」(明確区分性の要件)のみだったため(例えば、医療法人Y事件・最高裁平成29年7月7日判決)、上記のように就業規則・賃金規程によって、「役付手当は、第●条ないし第●条の時間外・休日・深夜勤務手当として支給する。」と明確に定めれば、役付手当が割増賃金に当たる部分と判別することができるため、残業代の支払として有効となり、基礎賃金に含める必要もなかった。しかし、最高裁平成30年7月19日に新しい最高裁判決が出され、「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容ほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。」という基準が示された。したがって、今後は、就業規則・賃金規程に上記規定を設けるだけでなく、労働者に採用時や役職者になった際に実際に十分説明を行う必要がある。また、同最高裁判決は、「労働者の実際の労働時間等の勤務状況」について、手当が割増賃金として相当する時間外労働時間と実際の時間外労働時間と比較し大きな乖離がないことも認定しており、手当を定額残業代とする際には実際の時間外労働に近い設定にすることを意識する必要がある。反対に、これまで手当を定額残業代とする際に相当する時間外労働の時間数を明示すべきかどうか争いがあったが、同最高裁判決は時間数の明示は必須ではないと判示している。

1 精勤手当は、無欠勤で勤務したことを条件として支給する手当であるため、本来当然支給される給与から欠勤を理由に減額や控除するものではなく、減給の制限を規定した労基法第91条は適用されない。遅刻についてペナルティーとして減給するような方法を取っている会社も散見されるが、精勤手当の方法を活用すべきである。

2 精勤手当は、ハマキョウレックス事件最高裁判決(最二判平成30年6月1日)では、「運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるもの」という趣旨を押さえた上で、これは目の前の職務の問題であり(1)職務の内容の判断要素を重視し、職務の内容が同一であった正社員と契約社員との間で、正社員にのみ精勤手当を支給することは不合理と判示した。したがって、正社員と職務の内容が同一である有期雇用者に対して、精勤手当を支給しないことは労働契約法第20条に違反すると解される。

(問題のある規定例 厚生労働省・モデル就業規則から抜粋)

## (割増賃金)

第●条 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

① 時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

(基本給+役付手当+技能・資格手当+精勤手当)÷1か月の平均所定労働時間数×1.25×時間数

1 法定労働時間を超えて労働させた場合には2割5分以上、法定休日(週1回又は4週4日)に労働させた場合には3割5分以上、深夜(午後10時から午前5時までの間)に労働させた場合には2割5分以上の割増率で計算した割増賃金をそれぞれ支払わなければならないが(労基法第37条第1項・第4項)、いずれも労基法に

<p>(休暇等の賃金)</p> <p>第32条 年次有給休暇の期間は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支払う。</p> <p>2 産前産後の休業期間、育児時間、生理休暇、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間及び子の看護休暇期間、裁判員等のための休暇の期間は、無給／通常の賃金を支払うこととする。</p> <p>3 第8条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない( か月までは 割を支給する)。</p> <p>(臨時休業の賃金)</p> <p>第33条 会社側の責めに帰すべき事由により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業1日につき労基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。この場合</p> <p>(欠勤等の扱い)</p> <p>第34条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給から当該日数又は時間分の賃金を控除する。部長職は欠勤、遅刻、早退による控除は行わない。</p> <p>2 前項の場合、控除すべき賃金の1時間あたりの金額の計算は以下のとおりとする。</p> <p>(1)月給の場合 基本給÷1か月平均所定労働時間数 (1か月平均所定労働時間数は労働基準法施行規則第19条の算式により計算する。)</p> <p>(2)日給の場合 基本給÷1日の所定労働時間数</p> <p>(賃金の計算期間及び支払日)</p> <p>第35条 賃金は、毎月 日に締め切って計算し、翌月 日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。</p> <p>2 前項の計算期間の途中で採用された労働者又は退職した労働者については、月額賃金は当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。</p>	<p>規定されており、これをあえて就業規則・賃金規程に明記する必要はない。しかし、上記の厚生労働省のモデル就業規則からの抜粋のように、その計算方法まで明記している就業規則・賃金規程がよくみられるが、間違いが発生しやすく注意が必要な規定方法である。</p> <p>2 まず、時間外労働の割増賃金の計算方法について、基本給＋役付手当＋技能・資格手当＋精勤手当を分子として明記している。このいずれの手当も通常の労働に対する対価であれば問題はない。しかし、例えば、役付手当について定額残業代としている場合には、通常の労働に対する対価ではないので、割増賃金の基礎賃金に入れる必要はないにもかかわらず、上記のように役付手当まで分子に明記してしまうと、あえて基礎賃金に含むことを約束したと評価される。手当の見直しごとに分子の記載を見直す必要があり、この点で間違いが起こりやすい。</p> <p>3 また、時間外労働の割増賃金の計算方法について、「1.25×時間外労働の時間数」と記載されている。しかし、この「時間外労働」は所定外労働なのか法定外労働なのかは明確ではなく、所定外労働と評価されるリスクがある。所定労働時間が1日7時間の場合、労基法上は1時間残業したとしても1.25ではなく、1の部分だけ支給すればよいが、上記記載では、1.25を支払うことを約束したと評価されるおそれがある。</p> <p>1 厚生労働省のモデル就業規則では、「会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合」と記載されていたが、労基法第26条の規定通り、「責めに帰すべき事由」の記載に変更した。「都合」の用語は範囲が広く、会社の帰責によらない場合も入りうる表現であり正確ではない。</p> <p>2 会社側の責めに帰すべき事由により、労働者に就労を認めなかった場合、労基法第26条に基づき6割の支給となるだけでなく、民法第526条2項により10割の賃金の請求権が残ることになる。民法第526条2項は任意規定であることから、当事者の合意により適用を排除することができるため、その旨を就業規則に規定したが、就業規則に規定するのみで適用の排除を認めるかどうかは争いがある(そこで、雇用契約書にも明記して、個別の合意により排除することが望ましい。)</p> <p>1 労働者が欠勤、遅刻、早退等をした結果労働しなかった日及び時間については、労働者の帰責により労務の提供をしなかったため、民法第526条1項に基づき、その分の賃金請求権は消滅する(ノーワーク・ノーペイの原則)。</p> <p>2 管理監督者は、労働時間の裁量があり、労働時間管理の程度が低いことを前提としており、欠勤、遅刻、早退による控除を行うと管理監督者性が否定される要素となることから、管理監督者の役職については欠勤、遅刻、早退による控除をしないことを明示した。</p>
--	---

## (賃金の支払と控除)

第36条 賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

- 2 前項について、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。
- 3 次に掲げるものは、賃金(退職金を含む)から控除する。
  - ① 源泉所得税
  - ② 住民税
  - ③ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
  - ④ 労働者代表との書面による協定により賃金から控除することとした社宅入居料、財形貯蓄の積立金及び組合費

## (昇給)

第37条 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年 月 日をもって行うものとする。ただし、会社の業績によっては行わないことがある。

- 2 前項の規定にかかわらず、顕著な業績が認められた労働者については昇給し、著しく勤務成績が不良な労働者については降給することができる。
- 3 昇給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

## (賞与)

第38条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、会社の業績等を勘案して、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

算定対象期間	支給日
月 日から 月 日まで	月 日
月 日から 月 日まで	月 日

- 2 前項の賞与の額は、会社の業績及び労働者の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。
- 3 支給日に在籍していない労働者には賞与は支給しない。

## (定年)

第39条 労働者の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。
- 3 会社が特に必要と認めた労働者は、満65歳を超えて、継続雇用することがある。その場合でも、労働者には労働契約法第18条の無期転換権は発生しない。
- 4 第●条に基づき休職している労働者が、復職できないまま、第1項の定年に達した場合には退職とし、前項の継続雇用は行わない。

## (退職)

第40条 前条に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは、自己都合退職とする。

- ① 退職を願い出て会社が承認したとき

賃金は、通貨で、直接労働者にその全額を支払わなければならない(労基法第24条第1項)。所得税や住民税等法令に基づき労働者が負担すべきものについては、賃金から控除することができるが、長期間休職していた従業員が退職する際に、退職金から一方的に会社が立替えていた社会保険の自己負担分を控除してよいか疑義が生じることがあることから、就業規則に明示した。

労基法が定める就業規則の絶対的記載事項に「昇給」とあることから、厚生労働省のモデル就業規則のように昇給のみ規定する例がほとんどであるが、このような規定では仮に勤務成績が著しく不良な労働者であっても降給することはできない。降給の可能性があるのであれば、その旨を明記しなければならない。

## (問題のある規定例 厚生労働省・モデル就業規則)

## (賞与)

第●条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

算定対象期間	支給日
__月__日から__月__日まで	__月__日
__月__日から__月__日まで	__月__日

2 前項の賞与の額は、会社の業績及び労働者の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。

- 1 上記の厚生労働省のモデル就業規則では、算定対象期間さえ在籍していれば、支給日に退職していたとしても賞与を支給しなければならない。支給日に在籍した者を支給の要件として明記すべきである。
- 2 また、賞与を支給しない場合として、「会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由」としているが、文言上、かなりの限定があり、当該表現に該当しないとして賞与請求される恐れが出ることから、「会社の業績等を勘案して」という会社の裁量を広く残す表現とすべきである。

- 1 労働者の定年を定める場合は、定年年齢は60歳を下回ることはできないが(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第8条)、それ以外の制限は存在しない。
- 2 満65歳の継続雇用を超えて、再雇用する場合、通算5年を超えて、労働契約法第18条に基づき無期転換権が発生するが、特例法により労働局に届け出ること無期転換権は発生しないので、その前提で第3項を規定した。
- 3 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条において、事業主には65歳までの高年齢者雇用確保措置が義務付けられているが、「解雇事由又は退職事由に該当する労働者」については継続雇用が不要とされている。もっとも、私傷病による休職期間の途中で、定年を迎えた場合、「解雇事由又は退職事由に該当する労働者」に該当するの疑義があることから、第4項に継続雇用を行わない旨を明記した。

- 1 退職事由として、「無断又は連絡がつかない状態で30日以上欠勤したとき」を加えたい。確かに、無断欠勤は懲戒解雇事由となるが、実際には懲戒解雇するまでに弁明の機会を与える必要があり、また、全く連絡が

- ② 無断又は連絡がつかない状態で30日以上欠勤したとき
- ③ 第8条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
- ④ 死亡したとき

2 労働者が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

#### (解雇)

第41条 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① 勤務状況・勤務態度が著しく不良で改善の見込みがなく労働者としての職責を果たし得ないとき。
- ② 能力が著しく不良で、向上の見込みがなく、就業に適さないとき。
- ③ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき(会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。)
- ④ 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- ⑤ 試用期間における能力又は勤務状況・勤務態度が不良で、労働者として不適格であると認められたとき。
- ⑥ 第52条に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
- ⑦ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
- ⑧ その他前各号に準ずる事由があったとき。

2 前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。

3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第52条第1項第5号に定める懲戒解雇する場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。

- ① 日々雇い入れられる労働者(ただし、1か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。)
- ② 2か月以内の期間を定めて使用する労働者(ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。)
- ③ 試用期間中の労働者(ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。)

4 第1項の規定による労働者の解雇に際して労働者から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

#### (退職金の支給)

第42条 勤続\_\_\_年以上の労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続\_\_\_年未満の者には退職金を支給しない。

つかない場合に懲戒解雇の意思表示をどのようにするのかという問題が発生する。無断や連絡がつかないまま欠勤を続ける場合には、まず上記規定により自己都合退職となる旨の通知をし、異議がある場合に人事部に連絡をするように記載をしておき、異議がなければそのまま自己都合退職とする。

- 2 退職事由については、退職理由が会社都合となるのか、自己都合退職となるのかが、離職票の発行に関して問題となることが多い。特に、無断や連絡がつかない状態で30日以上欠勤した場合や休職期間満了で退職となったときに、解釈に争いがある。もともと、ハローワークからの問い合わせの際、就業規則の退職事由に「自己都合退職」の明記がある場合、記載に基づいた判断がなされることがほとんどであるため、明記しておくべきである。

(問題のある規定 厚生労働省・モデル就業規則から抜粋)

#### (解雇)

第●条 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ⑧ 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。
- ⑨ 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。
- ⑩ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき(会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。)
- ⑪ 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- ⑫ 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。
- ⑬ 第●条第●項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
- ⑭ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
- ⑮ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。

- 1 労基法第89条第3号に定める「退職に関する事項」は、就業規則の絶対的必要記載事項であり、就業規則に必ず規定しなければならないが、労基法第89条には、就業規則に規定する解雇の事由について特段の制限はない。普通解雇事由は、例示列举と解されており、明示した普通解雇事由に該当しない場合でも、客観的に合理的な理由があれば有効に普通解雇しうる。しかし、普通解雇事由の記載を厳格に記載している場合には、客観的に合理的な理由があるだけでなく、さらに普通解雇事由の文言に該当することまで裁判で求められることがある。

2 厚生労働省のモデル就業規則では、「①勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。」となっているが、「勤務状況」という文言は遅刻、欠勤、早退の状況のみを指す場合があるので、「勤務態度」を加えておくべきである。

3 厚生労働省のモデル就業規則では、「②勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。」となっているが、「勤務成績又は業務能率」と記載すると能力考課の成績と客観的な能率のみで解雇が有効かどうかの判断がなされるおそれがある。全体としての「能力」の問題とするために、「勤務成績又は業務能率」の記載を「能力」という記載に変更した。同様の理由により⑤にも「能力」を加えている。

4 厚生労働省のモデル就業規則では、「⑩その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。」となっているが、「やむを得ない事由」という表現は、期間の定めがある契約の途中で解雇する場合の労働契約法第17条1項の「やむを得ない事由」を連想させるものであり、客観的に合理的理由よりもハードルが高い基準であるため、リスクは存在する。

(問題のある規定 厚生労働省・モデル就業規則から抜粋)

#### (退職金の支給)

また、第●条により懲戒解雇され、又は、第●条に該当する懲戒解雇事由が存在する場合には、退職金の全部を支給しない。

2 継続雇用制度の対象者については、定年時に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。

(退職金の額)

第43条 退職金の額は、退職又は解雇の時の基本給の額に、勤続年数に応じて定めた下表の支給率を乗じた金額とする。定年退職、退職勧奨に基づく合意退職、整理解雇の場合には支給率Aとし、自己都合退職、休職期間満了に基づく退職、整理解雇以外の普通解雇その他の退職の際には支給率Bとする。

勤続年数	支給率A	支給率B
5年未満	1.0	0.5
5年～10年	3.0	1.5
11年～15年	5.0	2.5
16年～20年	7.0	3.5
21年～25年	10.0	5.0
26年～30年	15.0	7.5
31年～35年	17.0	8.5
36年～40年	20.0	10.0
41年～	25.0	12.5

2 中小企業退職金共済制度から支給される退職金は、前項により計算された退職金に充当するものとする。

(退職金の支払方法及び支払時期)

第44条 退職金は、支給事由の生じた日から\_\_か月以内に、退職した労働者に対して支払う。

2 死亡による退職の場合は、給与の支払口座に振り込むことができる場合には、退職金の全額を振り込んで支給することで、退職金支払い義務は履行したものとす。給与の支払口座への振り込みができない場合、配偶者が存在する場合には配偶者に退職金全額を支給する。配偶者が存在しない場合には、会社は法定相続人の中から1名を代表者として指定し、退職金の全額を支給することで、退職金支払い義務は履行したものとす。

## 第8章 安全衛生及び災害補償

(遵守事項)

第45条 会社は、労働者の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のために必要な措置を講ずる。

2 労働者は、安全衛生に関する法令及び会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

3 労働者は安全衛生の確保のため、特に下記の事項を遵守しなければならない。

- ① 機械設備、工具等の就業前点検を徹底すること。また、異常を認めたときは、速やかに会社に報告し、指示に従うこと。
- ② 安全装置を取り外したり、その効力を失わせるようなことはしないこと。

第●条 勤続\_\_年以上の労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続\_\_年未満の者には退職金を支給しない。また、第●条により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

2 継続雇用制度の対象者については、定年時に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。

厚生労働省のモデル就業規則では、「懲戒解雇された者には」退職金の全部又は一部を支給しないことがあると規定しているが、この規定方法では、懲戒解雇事由が発覚する前に自己都合退職された場合、再度、懲戒解雇をすることができないため、後で、懲戒解雇事由が発覚したとしても退職金を支給しなければならない。そこで、「懲戒解雇された者」のみではなく、「懲戒解雇事由が存在する場合」にも不支給とする旨を規定すべきである。

- 1 厚生労働省のモデル就業規則をベースに規定例を作成した。問題がある規定例としては、退職理由によって支給率を変更する場合、単に、「会社都合」「自己都合」しか規定していないものがある。「会社都合」か「自己都合」かは明確に決まるものではなく、解釈に争いが出てくる。例えば、休職期間満了に基づく退職は、私傷病が原因で退職となったことから自己都合と見ることができ、他方、傷病を理由とする普通解雇に準じて見るのであれば会社都合と解釈することも可能である。そこで、このような疑義を残さないために、それぞれの退職事由で支給率がどうなるのか明確に定めるべきである。
- 2 企業年金や外部の積立制度により退職金の支払いがある場合には、規定した退職金に充当するのか、それとも別に支払うのかを明記すべきである。特に記載がない場合には、規定した退職金とは別に支払うという解釈となるため、注意が必要である。

死亡による退職の場合に、誰に退職金を支給すべきか迷うケースが多い。遺族から銀行に対して口座の凍結の申出がなければ、通常、死亡退職後も給与の支払口座への振込は可能であることから、その点を明記した。振込口座が凍結している場合に、法定相続人に支払うとすると、法定相続人がどこまで存在するのか遺言が存在するのか疑義が生じることから、会社が法定相続人の1名を代表者として指定して支払うことができる旨も明記した。

- ③ 保護具の着用が必要な作業については、必ず着用すること。
- ④ 喫煙は、所定の場所以外では行わないこと。
- ⑤ 立入禁止又は通行禁止区域には立ち入らないこと。
- ⑥ 常に整理整頓に努め、通路、避難口又は消火設備のある所に物品を置かないこと。
- ⑦ 火災等非常災害の発生を発見したときは、直ちに臨機の措置をとり、\_\_\_\_\_に報告し、その指示に従うこと。

## (健康診断)

第46条 労働者に対しては、採用の際及び毎年1回(深夜労働に従事する者は6か月ごとに1回)、定期的に健康診断を行う。

2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する労働者に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。

3 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。

4 第1項及び第2項の健康診断並びに前項の面接指導の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

## (ストレスチェック)

第47条 労働者に対しては、毎年1回、定期的に、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を行う。

2 前項のストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師、保健師等が認めた労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。

3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等、必要な措置を命ずることがある。

## (健康管理上の個人情報の取扱い)

第48条 会社への提出書類及び身上その他の個人情報(家族状況も含む)並びに健康診断書その他の健康情報は、次の目的のために利用する。

① 会社の労務管理、賃金管理、健康管理

② 出向、転籍等のための人事管理

2 労働者の定期健康診断の結果、労働者から提出された診断書、産業医等からの意見書、長時間労働者への面接指導の結果、ストレスチェックの結果及び高ストレス者への面接指導の結果その他労働者の健康管理に関する情報は、労働者の健康管理のために利用するとともに、必要な場合には産業医等に意見聴取等のために提供するものとする。

3 ストレスチェックを実施した医師、保健師等から労働者のストレスチェックの結果を入手する場合には、あらかじめ本人の同意を得るものとする。ただし、当該労働者が面接指導を申し出た場合には、同意が得られたものとみなす。

4 健康診断、長時間労働者への面接指導、ストレスチェック及び高ストレス者への面接指導の実施の事務に従事した者は、その事務に従事したことによって知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

## (安全衛生教育)

第49条 労働者に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

2 労働者は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

## (災害補償)

第50条 労働者が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法及び労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)に定めるところにより災害補償を行う。

(表彰)

第51条 会社は、労働者が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

- ① 業務上有益な発明、考案を行い、会社の業績に貢献したとき。
- ② 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき。
- ③ 永年にわたり無事故で継続勤務したとき。
- ④ 社会的功績があり、会社及び労働者の名誉となったとき。
- ⑤ 前各号に準ずる善行又は功労のあったとき。

2 表彰は、原則として会社の創立記念日に行う。また、賞状のほか賞金を授与する。

(懲戒の種類)

第52条 会社は、労働者が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

① けん責

始末書を提出させて将来を戒める。

③ 減給

始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。

③ 出勤停止

始末書を提出させるほか、30日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

④ 降格

役職を罷免し、又は、基本給の等級を●●の範囲で引き下げる。

⑤ 懲戒解雇

(懲戒の事由)

第53条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、第51条に定める懲戒処分を行う。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- ② 正当な理由なく無断欠勤が14日以上に及ぶとき。
- ③ 正当な理由なくしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返したとき。
- ④ 正当な理由なく、業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ⑤ 故意又は過失により会社に損害を与えたとき。
- ⑥ 会社内外において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行ったとき。
- ⑦ 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑧ 過去に懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- ⑨ 第10条、第11条、第12条、第13条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
- ⑩ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。
- ⑪ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき。
- ⑫ 私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。
- ⑬ 会社の業務上重要な秘密又は会社の保有する個人情報、許可なく外部に持ち出したとき、又は、外部に漏えいし若しくは漏洩しようとしたとき。
- ⑭ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

- 1 出勤停止については、派遣社員に対するセクハラ事案で最高裁で30日の出勤停止を認めている。今回は30日を限度として設定をしたが、余裕を持って、60日を上限に設定することも十分ありうると考える。
- 2 厚生労働省のモデル就業規則では、降格の懲戒処分は規定されていなかった。確かに、役職を罷免するのであれば人事権の行使として行った方が会社の裁量が広く認められ、有効性が認められやすいため、懲戒処分としての降格は選択することはほとんどない。もっとも、懲戒処分の内容として、降格を基本給や役職給などの等級を引き下げるものと規定した場合、懲戒処分として行える余地があり、今回、明記をした(これに対して、減給に該当し、労基法の制限がかかるため、このような降格処分は認められないという見解も存在する。)
- 3 懲戒解雇は、必ずしも即時の解雇でなければならないのではなく、場合によっては懲戒解雇予告を用いることも考えられるため、「即時の解雇である」ことは明記していない。

(問題のある規定例 厚生労働省・モデル就業規則から抜粋)

(懲戒の事由)

労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第●条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- ② 正当な理由なく無断欠勤が\_\_日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- ④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき(当該行為が軽微な違反である場合を除く。)
- ⑬ 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。

- 1 懲戒処分は企業内の刑罰とされており、懲戒事由は刑罰法規と同様に厳しい規制が課せられている。その中で、就業規則の規定方法に関わるものは懲戒事由の限定列举性と類推適用の禁止の原則である。懲戒事由の限定列举性は、懲戒事由は就業規則に列举したもののみであり、それに限定されるというものである。したがって、懲戒事由に記載されていない場合、どれだけ重大な非違行為がなされたとしても懲戒処分することはできない(この点が、普通解雇が例示列举と呼ばれていることとの違いである。)。そして、懲戒事由には類推適用の禁止の原則が存在する。これは、懲戒事由に記載に明確に該当していなければ、当該懲戒事由により懲戒処分することはできず、似たような非違行為であるから該当すると類推することは許されない。これにより、懲戒事由に記載された場面が非常に限定的な場面のみを規定している場合には、その場面

## 第10章 公益通報者保護

(公益通報者の保護)

第54条 会社は、労働者から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

## 第11章 副業・兼業

(副業・兼業)

第55条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

附 則

(施行期日)

第●条 この規則は、平成 年 月 日から施行する。

に明確に該当しなければ、当該懲戒事由によって懲戒処分ができなくなる。

2 問題のある規定例として、厚生労働省のモデル就業規則から抜粋したが、例えば、無断欠勤の懲戒事由に「出勤の督促に応じなかったとき」とした場合、必ず「出勤の督促」をしなければ懲戒処分はできない。完全に行方不明となり、連絡が一切取れない場合には「出勤の督促」の意思表示が本人に届かないことから、「出勤の督促に応じない」という状態にならず、この懲戒事由によっては処分できない。同様に、業務上の指示・命令違反にも「しばしば」と入れている以上、1回取り返しをつかぬ重大な業務命令違反をしたとしても、「しばしば」という複数回を想定した規定をしている以上、懲戒事由には該当しない。さらに、情報漏洩についても「業務上重要な秘密を外部に漏えいして」と記載されていることから、必ず外部に漏えいしており、そのことを会社が立証できなければ、この懲戒事由による処分はできない。そこで、外部に漏えいすると会社にとって致命傷となる重大な情報の持ち出しが発覚したが、漏えいまではしていない時点で食い止めたり、漏えいまでしたかどうかは会社として立証できない場合などは当該懲戒事由により処分することができない。したがって、広く場面をカバーできるように「会社の業務上重要な秘密又は会社の保有する個人情報、許可なく外部に持ち出したとき、又は、外部に漏えいし若しくは漏洩しようとしたとき。」と規定する工夫が必要である。なお、「⑭その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき」を念のため加えているが、これは、まさに類推適用の条項であり、この条項のみで懲戒処分を行うことは、やはり類推適用の禁止の原則に抵触すると考えるべきである。

3 厚生労働省のモデル就業規則は、懲戒解雇事由として、「⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき(当該行為が軽微な違反である場合を除く。)」と定めているが、「その犯罪事実が明らかとなったとき」の意味が分からず、警察に立件されたり、検察官に送検されて犯罪事実が公的に明らかになった場合にのみ懲戒解雇されるように解釈されるおそれがあるので、そのような疑義の残る記載は削除すべきである。「(当該行為が軽微な違反である場合を除く。)」は懲戒解雇事由としては当然であり、あえて記載は不要と考えている。さらに会社外の犯罪行為に対しても懲戒解雇が可能であるので、「会社内外」とした。