

3-4 就業規則の作成と変更手続



就業規則の作成と変更手続

労働基準法は、常時 10 人以上の労働者を使用する事業場においては、労働者の労働条件や職場規律を就業規則として作成し、届け出るほか、労働者に周知することを求めている。変更した場合も同様である。(法第 89 条等)

労働者の意見聴取と届出

使用者は就業規則の作成・変更にあたっては、過半数労働組合又は労働者代表（事業場のすべての労働者によって投票、挙手等の方法によって選出された「労働者の過半数を代表する者であること」が必要である。）の意見を聴かなければならない。(法第 90 条第 1 項)

就業規則の周知義務

使用者は、就業規則を労働者に周知しなければならない。(法第 106 条第 1 項、施行規則 52 の 2) 就業規則は、(実質的) 周知をもって効力発生要件とする見解が有力である。就業規則の周知義務は、常時 10 人未満の事業場の使用者が就業規則を作成しようとする場合においても適用を受けるものと解される。