

＊ ＊ 就業規則作成・届出に関する FAQ ＊ ＊

Q 「常時 10 人以上の労働者を使用する」とは、常時 10 人以上が出勤しているということか。

A 雇用形態に関係なく、雇用（所属）している労働者が常態として 10 名以上いることであり、出勤している人数ではありません。

Q 「常時 10 人以上」であることは、どのように判断するのか。

A ひとつの事業場に常態として 10 人以上の労働者が雇用（所属）されているかどうかで判断します。

「常時 10 人以上」に該当しない場合としては、期間の定めのある労働者を一時的に雇い入れた結果 10 名を超えたが、当該期間の定めのある労働者の契約期間が満了すればまた 10 人未満に戻るような場合などが考えられます。

Q 「常時 10 人以上」の中には、パート、アルバイトも含むのか。

A 含まれます。

Q 複数の営業所があり、各営業所はそれぞれ常時 10 人未満であるが、会社全体としては常時 10 人以上になる場合、就業規則の作成・届出は必要か。

A 就業規則の作成・届出義務は「事業場」単位で考えます。

事業場は場所的観念によって判断される概念であって、いわゆる経営上一体をなす工場、支店等を総合した全事業を指すものではありません。

したがって、場所的に独立した営業所は原則として事業場とみなされることから、当該営業所で常時 10 人未満の労働者を使用している場合は、当該営業所単位では就業規則の作成・届出の義務はありません。

しかし、法令上の義務がない場合でも、働く上でのルールである就業規則を作成することが望ましいことは言うまでもありません。

Q 常時雇用している労働者が全員 1 時間から 2 時間程度の勤務時間の者ばかりであっても、常時 10 人以上であれば就業規則の作成・届出は必要か。

A 必要です。労働者の雇用形態、勤務時間等に関係なく、常時 10 人以上の労働者を使用する場合は就業規則の作成・届出義務が生じます。

Q 複数の営業所があるが、すべて共通の就業規則を適用しているため、本社の所在地を管轄する労働基準監督署へ本社として届出すれば全営業所分を届けたことになるか。

A 就業規則は事業場単位の届出が原則です。したがって、共通の就業規則でも原則として事業場と判断される各営業所ごとに当該営業所の所在地を管轄する労働基準監督署へ届出しなければなりません。

また、一定の要件を満たせば、本社で一括して各営業所分を届出することはできますが、所定の届出方法による必要があります（詳細は労働基準監督署へお問い合わせ下さい）。



Q 労務管理はすべて本社において行っており、そのような仕事をしていない営業所から届出させることは適当ではないのではないか。

A 就業規則は事業場単位の届出が原則であり、事業場は場所的観念で判断されるものです。

したがって、営業所が場所的に独立したひとつの事業場と認められる限り、営業所ごとの届出とする必要はありますが、就業規則の届出に関する社内的な事務を営業所が行わなければならないものではありません。

つまり、本社において営業所の分の届出事務を行うことは何ら問題ありません。

Q 労働保険の継続一括届を提出しているから、就業規則の届出も本社のみでの届出でよいのではないか。

A 労働保険の継続一括処理は、あくまで労働保険事務手続きのみの処理であり、就業規則等の届出とは無関係であることから、原則的な事業場単位での届出が必要です。

なお、一定の要件を満たせば、就業規則の本社一括届出制度を利用することができます。

Q 就業規則の変更届を行う場合、変更箇所が一部だけの場合でも就業規則全体を提出しなければならないか。

A 就業規則の変更箇所が一部の場合は、就業規則全体に代えて、変更箇所、変更内容が明らかとなるような書類を添付していただくだけでも結構です。

具体的には、新旧条文対照表や、就業規則における新旧の該当ページの写し等が考えられます。

Q 退職金規程、育児・介護休業規程等を別冊としているが、届出は就業規則本体のみでよいのか。

A 別冊、分冊となっている規程についても、就業規則の一部である場合は届出が必要です。

なお、賃金控除協定、年次有給休暇の計画付与に関する協定等、届出が義務とされていない労使協定については就業規則の一部として届出する必要はありません。

Q 就業規則の変更について、数年に1回、その間の変更内容をまとめて届出することは可能か。

A 就業規則の変更については、その都度遅滞なく所轄労働基準監督署長へ届出いただくことが必要ですので、一定期間分をまとめて届出することはできません。

