

新年のご挨拶

新年おめでとうございます。平素は当事務所の業務にご理解とご協力を頂き厚く御礼申し上げます。

昨年から今年にかけての例年になく寒波、大雪に自然の驚異を改めて痛感させられました。幸いに山口、福岡地域では大きな被害が出てないようです。比較的自然災害の少ないこの地域に感謝です。本年もどうぞよろしくお願いいたします。



就業規則のツボ～連載①（社員の定義と適用範囲）

就業規則は民事上の権利義務を発生させ、労使共にそのルール の範囲内で規制を受けることとなります。（就業規則の法規範説）この連載では就業規則の例文を紹介し運用上の留意点を解説していきたいと思 います。当たり前のよう に定められている条文でも、定めているからこそ労使トラブルが未然に防げていることも 数多くあります。第1回は社員の定義と適用範囲です。

（社員の定義）

第〇条 この規則において社員とは、第〇条の採用に関する手続きを経て会社に採用された次の各号の者をいう。

- ①正社員（契約期間の定めなく雇用されている者）
- ②嘱託社員（定年後、再雇用された者）
- ③契約社員（有期雇用契約により雇用されている者）
- ④パート社員（所定労働時間が正従業員に比べ短い者）

【解 説】

社員の定義は、多くの就業規則で規定している内容です。この条文を定める際、何気なく現存する雇用形態をただ羅列するだけで終わらせているケースが散見されます。

しかし、実際は準社員や契約社員、パート社員といった呼称や、労働条件や職責といった処遇が互いに混在しているために、曖昧に使用されていることが多いのではないのでしょうか。このように、処遇が曖昧なまま使用していると、就業規則の条文の適用に支障を来してしまいます。例えば、就業規則において、社員にとっては有利な条文であっても、会社にとっては適用しなくていい条文が適用されてしまう場合があります。具体的には、賃金や賞与、退職金などが挙げられます。本来は、正社員にしか支給するつもりのない賞与であっても、賞与の条文を正社員にしか適用しないことが明確でなかったり、正社員にしか適用しないことが明確であっても、社員の定義が不明確であるために、呼称が正社員でなくても、処遇や雇用形態が正社員と同じであったりすると、支給しなければならなくなる場合があります。

ですから、まず社員の定義を明確にし、そして社員の定義ごとに就業規則の適用範囲を明確にします。そうすることで、社員の誤解を招いたり、会社が不利益を被ることが少なくなります。

このFAXがご不要でありましたら、誠に恐縮ではございますが、この紙面を折り返しFAXして頂くか、又はご一報頂ければと存じます。送信リストから削除させて頂きます。よろしくお願いいたします。

FAX番号45-7166 不要 貴社名 _____