

# 改正労働法徹底解説

## IV. 就業規則

---



# IV. 就業規則

## 1. 作成義務

### 1.1 現行法

- 10名以上を雇用する際に、雇用者には文書による作成義務がある（同法第119条1項）。

### 1.2 新法

- 雇用者には就業規則を発行する義務があり、10名以上を雇用する際には文書による作成義務がある（同法第118条1項）。



### 注意点

- 10名未満の雇用者でも就業規則が必要になるが、口頭というわけにはゆかないので、文書で作成する事になると考える。
- その公布にあたっては、職場の労働組合、あるいは新法で設立が認められた被雇用者の組織の意見を聞くことになる（同法第118条3項）。ただし、これは文書による作成義務のある10名以上の被雇用者の場合と考える。10名未満の被雇用者の場合は後述する。

# IV. 就業規則

## 2. 就業規則の記載内容

### 2.1 現行法

- 記載の必須事項は、以下の通りである（同法第119条2項）。
  - ①勤務時間と休憩時間
  - ②職場における秩序
  - ③職場における労働安全衛生
  - ④雇用者の資産・経営および技術上の秘密・知的財産権の保護
  - ⑤被雇用者による労働規律違反・処分の形式・物的な賠償責任

### 2.2 新法

- いくつかの事項が補則されている（同法第118条2項）。
  - ⑥職場におけるセクシャルハラスメントの防止・その規律違反処分の手続きと手順
  - ⑦被雇用者を、暫定的に雇用契約書の記載と違う業務に異動する場合
  - ⑧労働規律違反処分の管轄者。



#### 注意点

- ⑦については、現行規定でも政令No. 05/2015/ND-CP第8条2項に同様の内容があるので、法律に盛り込んだものとする。

# IV. 就業規則

## 3. 就業規則の登録機関

### 3.1 現行法

- 登録機関は中央直轄市・省レベルの労働傷病兵社会事業局である (同法第120条1項)。

### 3.2 新法

- 特定の条件に基づいて、中央直轄市・省レベルの労働傷病兵社会事業局が、県レベルの機関に権限を委任することができるとなっている (同法第119条5項)。



#### 注意点

- 特定の条件とは、その機関の対応能力の有無と考える。一般的に考えれば、下位の機関が窓口となるので、手続きの迅速化が期待できる。

# IV. 就業規則

## 4. 就業規則の発行、登録

### 4.1 現行法

- 就業規則の発行にあたり、雇用者は職場の労働組合の代表部（それが無い場合には、地域の労働団体）の意見を聞く必要がある（*同法第119条3項*）。
- 雇用者は就業規則の発行から10日以内に、就業規則を登録する必要がある（*同法第120条2項*）。

### 4.2 新法

- その発行にあたって、職場の労働組合、あるいは新法で設立が認められた被雇用者の組織がある企業は、その組織の意見を聞くことになる（*同法第118条3項*）。
- 就業規則の登録は、現行法と同様に発行から10日以内に行う必要がある（*同法第119条2項*）。



### 注意点

- 現行法では、10名未満の雇用者の場合、就業規則の作成は任意である。従って、雇用者には就業規則の登録義務もない（*政令No.05/2015/ND-CP第28条9項*）。実際に登録手続きをしようとしても、ほとんどの地域は認めていない。
- 新法では10名未満の雇用者でも、上記の通り作成義務がある。その発行日は雇用者が規則内に定めた決定に基づくが（*同法第121条*）、発行の前に職場の労働組合あるいは被雇用者の組織がある企業に対して、その組織の意見を聞く必要がある（*同法第118条3項*）。ない場合、地域の労働団体の意見を聞く必要があるかは、現時点では不明である。