

【就業規則の本社一括届出について】

複数の事業場を有する企業等では、企業全体で統一的に適用される就業規則を定める場合が見られるが、このような場合の就業規則に係る指導については、各事業場それぞれに対して行うより、いわゆる本社機能を有する事業場(以下「本社」という。)を介して行う方が、より実効ある指導が可能となるのみならず、このような場合に各事業場の就業規則を一括して届け出ることを認めることが行政庁に対する申請等に係る国民の負担を軽減する観点からも有効であると考えられる。

このため、下記のとおり取り扱うこととしたので、その対応に遺憾なきを期されたい。

記

複数の事業場を有する企業等が、当該企業等の複数の事業場において同一の就業規則を適用する場合であって、本社において一括して就業規則の作成等を行い、かつ、本社以外の事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長(以下「所轄署長」という。)あてに届け出る就業規則を本社の使用者が取りまとめて、当該本社の所轄署長に届出を行う場合には、次に掲げる要件を満たしているときは、本社以外の事業場の就業規則についても届出があったものとして取り扱うものとする。

- 1 本社の所轄署長に対する届出の際には、本社を含む事業場の数に対応した必要部数の就業規則を提出すること。
- 2 各事業場の名称、所在地及び所轄署長名並びに労働基準法(以下「法」という。)第89条各号に定める事項について当該企業の本社で作成された就業規則と各事業場の就業規則が同一の内容のものである旨が附記されていること。
- 3 また、就業規則の変更の届出の場合にあっては、変更前の就業規則の内容についても同一である旨が附記されていること。
- 4 法第90条第2項に定める書面については、その正本が各事業場ごとの就業規則に添付されていること。

(平成15年2月15日 基発第0215001号)