

### (3) 任意に記載してよい事項

上記2事項のほか就業規則の総則的事項等、使用者が自由に記載する事項

### (4) 就業規則の別規程

どの事項についても、別に規則を定めることができます。

### (5) 就業規則の周知

就業規則は、作るだけでは何の意味もありません。

作成したら、労働者全員に周知することにより効力が生じます。

そのため、就業規則を作成したら54頁に示された方法で周知するようにしましょう！

## 2 制裁規定の制限(法第91条)

- 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えることはできません。また、1賃金支払期に数回の違反行為があっても、その減給の総額は、1賃金支払期に支払われる賃金の10分の1以内でなければなりません。

減給は以下の場合を超えてはいけません。

1回の額が  
平均賃金の1日分の半額

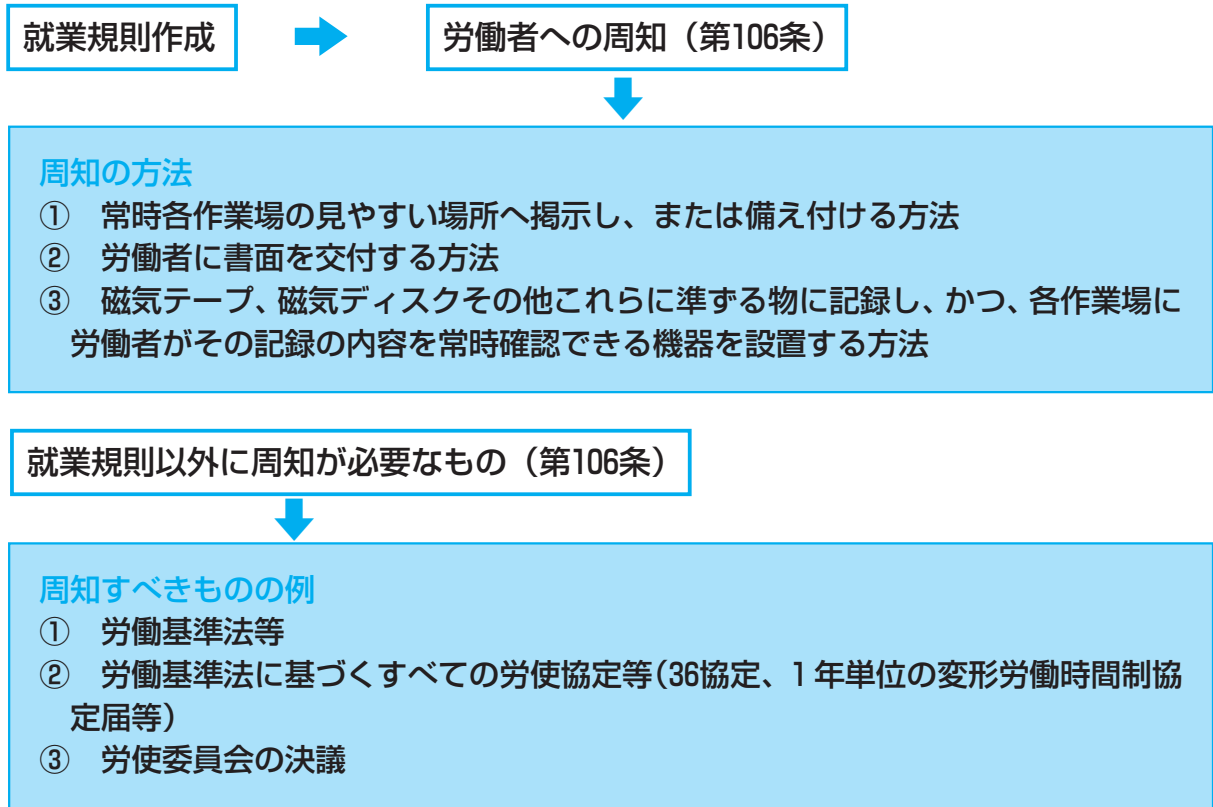
総額が  
一賃金支払期の賃金総額の10分の1

## 7 雑則

### 1 法令等の周知(法第106条)

- 法令の要旨、就業規則、各種労使協定などを掲示、備え付け、書面の交付などによって労働者に周知しなければなりません。

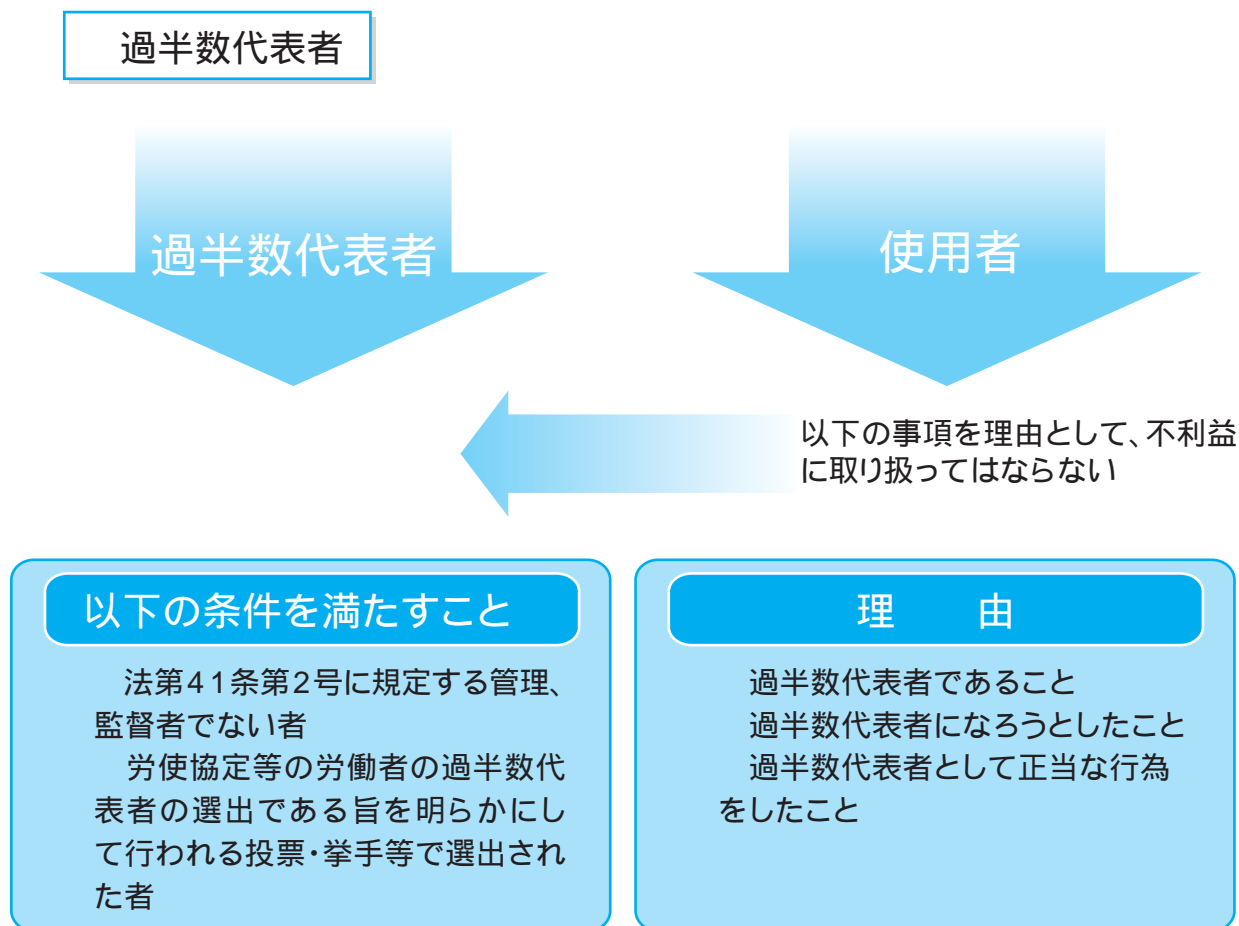
- 周知の方法は次のとおりです。



## 2 労使協定等の労働者の過半数代表者の選出(施行規則第6条の2)

- 労使協定の労働者側の締結当事者は、その事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合には、その労働組合となります。  
過半数労働組合がない場合に限り、労働者の過半数を代表する者（「過半数代表者」）が締結当事者となります。
- ① 管理監督者でないこと及び投票などで選出されることが条件  
過半数労働組合がない事業場における「過半数代表者」は、次のア及びイのいずれにも該当する者でなければいけません。
  - ア 法第41条第2号の監督または管理の地位にある者でないこと
  - イ 法に規定する労使協定の締結などを行う者を選出することを明確にして実施される投票、挙手などの方法による手続により、選出された者であること
- ② 過半数代表者の不利益取扱いを禁止  
労働者が過半数代表者であること、過半数代表者になろうとしたこと、過半数代表者として正当な行為をしたことなどを理由として解雇、賃金の減額、降格等労働条件について不利益な取扱いをすることも禁止されています。（施行規則第6条の2）  
過半数代表者としての正当な行為には、法に基づく労使協定の締結の拒否、1年単位の変形労働時間制の労働日ごとの労働時間についての不同意等も含まれます。  
こうした条件は、労働基準法で定めるすべての労使協定や就業規則作成・変更時の意見聴取等にお

いて、過半数代表者を選出する場合に適用されます。



### 3 労働者名簿及び賃金台帳の調製、記録の保存(法第107条、第108条、第109条)

- 労働者名簿は、各事業場ごとに、各労働者（日々雇い入れられる者を除く。）について調製しなければなりません。また、記載事項に変更があった場合は、遅滞なく訂正しなければなりません。
- 賃金台帳についても、各事業場ごとに調製し、賃金の支払いの都度、遅滞なく、各労働者ごとに記入しなければなりません。  
なお、労働者名簿、賃金台帳その他労働関係に関する重要な書類は、3年間の保存義務があります。いずれの種類も、必要事項が記載されていればどんな様式でも構わないことになっています。
- 3年間の記録の保存と起算日は次のとおりです。
  - ① 労働者名簿（労働者の死亡、退職または解雇の日）
  - ② 賃金台帳（最後の記入をした日）
  - ③ 雇い入れ、退職に関する事項（労働者の退職または死亡の日）
  - ④ 災害補償に関する書類（災害補償を終わった日）
  - ⑤ その他労働関係の重要な書類（その完結の日）