

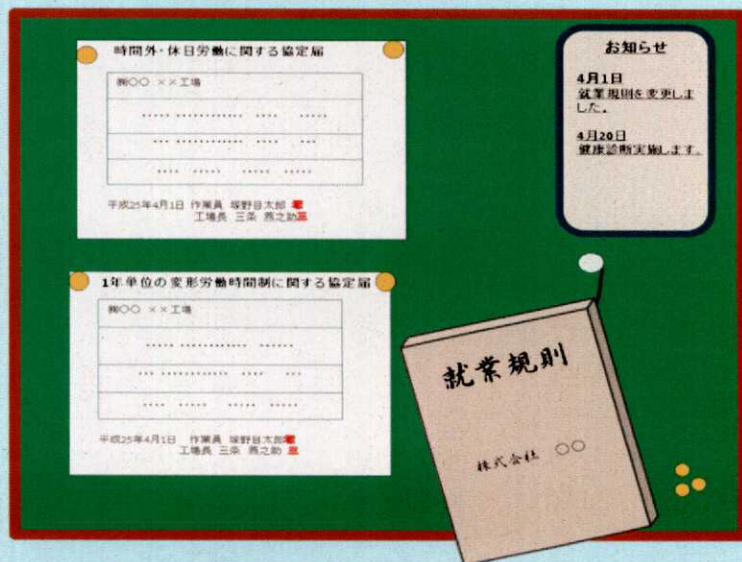
# 就業規則・労使協定は周知が必要です！

労基法106条

## 周知方法

下記①～③のいずれかの方法により、  
従業員がいつでも、だれでも閲覧できるようにしてください！

- ① 常時各作業場の見やすい場所に掲示、または備え付ける。
  - × 金庫や社長の机の中にしまいこんでいませんか？  
これでは「いつでも見ることができる」とはいえません！
  - 掲示した箇所、備え付けた場所も周知しましょう！！
- ② 書面で各労働者に交付する。
  - 内容を変更をした場合はその都度再交付の必要があります！
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を確認できる機器を設置する。
  - 社内ランなど、パソコンで閲覧できるようになっている



## 周知が必要な事項

### ① 労働基準法及び同法による命令等の要旨

### ② 就業規則

※賃金、退職手当等については、別規則とすることが認められていますが  
これら別規則も就業規則の一部となりますので、届出が必要です。  
※届け出・周知をしても、法令に抵触する部分については無効となります。

### ③ 労使協定

時間外・休日労働に関する協定

月60時間を超過する時間外労働をさせた場合の代替休暇に関する協定

1年単位の変形労働時間制に関する協定

1か月単位の変形労働時間制に関する協定

1週間単位の非定形労働時間制に関する協定

フレックスタイム制に関する協定

事業場外労働に関する協定

専門業務型裁量労働制に関する協定

賃金控除に関する協定(互助会費、食事代等の法定外の項目を賃金から控除する場合には協定締結が必要です)

貯蓄金管理に関する協定

年次有給休暇の計画的付与に関する協定

時間単位の年次有給休暇に関する協定

年次有給休暇取得日の賃金を健康保険の標準報酬日額で支払う制度に関する協定

一斉休憩の適用除外に関する協定

### ④ 企画業務型裁量労働制に係る労使委員会の決議内容


注意

周知が徹底されていない場合、効力が否定される場合があります！

最高裁平成15年10月10日判決 フジ興産事件

就業規則に懲戒事由を定めていても、従業員に周知していなければ懲戒規定は効力を生じないとしたもの。



 三条労働基準監督署  
TEL 0256-32-1150  
fax 0256-32-1153