

# 「就業規則」は小さな会社でも必要なのか

松戸商工会議所だより 経営相談コーナー 2010年9月10日掲載

## 「就業規則」は小さな会社でも必要なのか

### 〈質問〉

まだ小さな企業なので、小さな企業でも就業規則を作らないといけませんと聞きました。本当ですか？

### 〈回答〉

1. 10人以上の企業は就業規則を作成して、労働基準監督署への届けが必要で  
10人以上の企業は就業規則を作成し、それを労働基準監督署に届ける



平松 徹氏

10人以上の企業は就業規則を作成し、それを労働基準監督署に届ける。10人未満であれば、就業規則を作らなくても、経営者の肉声で業務についてのルールは伝えることができます。無理をして、文書化することはないということです。しか



し、その場合は、しっかりと経営者から業務上のルールを、確実に周知する必要があります。

### 3. 絶対的記載事項

就業規則を作成する場合のポイントは、必ず

する事項「賃金（臨時のものを除く）の決定、計算方法」「賃金の支払方法」「賃金の締切り及び支払時期」「昇給に関する事項」「退職に関する事項（解雇の事由を含む）」

### 4. 相対的記載事項

入れないと効力が発生しない『必要記載事項』もあります。

「退職金」「賞与」「労働者の食費、作業用品」「安全及び衛生」「職業訓練」「災害補償及び業務外の傷病扶助」「表彰及び制裁」「その他、当該事業所の労働者の全てに適用される事項」

入れる必要があるかどうか企業で検討し、必要なものを確実に就業規則に入れ込むことが大切で

5. 就業時間内にメールをしている社員がいたら？

いろいろな企業の就業規則を拝見していると、企業を守れない就業規則が多いことにびっくりします。

例えば、就業時間内にメールをしている社員がいた場合に、それを強制的に止めさせることができる企業は少ないですね。『服務規律』の中に

「就業時間内に労働でないメールを送ることはおかし」と思っています。しかし、従業員から「だって就業時間内にメールをやらなければならないなんて就業規則に書いていないじゃ

ないですか。気分転換をした方が能率が上がるし良いと思ってるんです」「社長がそんなふうに言ったら、就業規則に入れておくべきですよ。これからは就業時間内ではメールしませんから、心配はいりませんよ！」といわれたら、どうしますか。そんな社員を雇った経営者が悪いのですが、後の祭りですね。

企業を守るための就業規則の内容には、他にもいろいろあります。私の事務所のホームページに載せていますので、参考にしてください。

「ソフィア 平松 実情に合った就業規則↓検索」

（社会保険労務士・中小企業診断士・平松 徹）