

## 基礎から確認ワークルール(2) - 労働基準法と就業規則・試用期間の基礎知識 -

本号は「基礎から確認ワークルール」の第2回目です。

第1回目では採用から雇用契約までの基礎知識を確認しましたが、第2回目の本号では、従業員との合意・約束よりも優先する労使関係のルールである「労働基準法」と「就業規則」に関する基礎知識及び本採用前の試験的な期間である「試用期間」に関する基礎知識をご紹介します。

### 労働基準法の基礎知識

Q 1. 当診療所では、月曜日から土曜日まで毎日8時間働いてもらい（週48時間）、その範囲において時間外手当は支払わないことになっています。

当診療所の従業員は皆、昔から長年働いている人たちばかりで、基本給も他の診療所よりたくさん支払っており、職場環境や労働条件には満足していると思います。労働基準法が「週40時間」を超える場合に時間外手当を支払わなければならないと定めていることは従業員たちも知っていると思います。しかし、従業員たちは、労働基準法を知った上でなお、当診療所のルールを尊重して快く働いてくれており、今まで時間外手当の支払いを求めてきたこともありません。時間外手当支払いの方法は、今のままで問題ないでしょうか。

A. 使用者と従業員との関係は、労務を提供しその対価として賃金を支払うことを基本とする雇用契約ですから、通常の契約・取引と同様に、約束・合意した内容によって労働条件が決まるのが原則です。

しかし、雇用契約関係については一般的に労働者保護などの必要性があることから、使用者と従業員がいかに約束、合意したとしても下回ってはならない最低限の基準が存在します。

その一つが労働基準法であり、労働基準法で定められた基準を下回る約束・合意はその限りで効力が認められません。設問の例で、月曜日から土曜日まで毎日8時間（週48時間）の勤務につき時間外手当を支給しないことは、いかに真意での約束であったとしても、労働基準法に反する約束であることから効力が認められません。そして、この場合、労働基準法の定めにしたがって、週40時間を超える部分については時間外手当を支払わなければならないこととなります。

このように、労働基準法を下回る時間外手当支払いの方法には問題がありますので、改めなければなりません。

### 就業規則の基礎知識

Q 2. 当診療所は、医師1名のほか、看護師6名、事務職員2名の体制ですが、次年度からは、看護師2名、事務職員1名を新たに採用し、看護師8名、事務職員3名の体制になります。

今まで当診療所に就業規則というものはありませんでしたが、次年度に向けてどうすればいいでしょうか。

A. まず、「就業規則」とは、使用者が定める職場における規律や労働条件に関する規則の総称です。

この就業規則については、一つの事業場ごと（「法人」単位ではなく、「診療所」や「病院」単位です。）に常時10人以上の労働者を使用する使用者に作成義務があります。そして、就業規則作成（変更の場合も同様です。）にあたっては、以下(1)~(3)の手続が必要です。

(1) 作成した就業規則案について、労働者の過半数以上で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、無い場合には労働者の過半数を代表する者から意見を聴取する。

(2) (1)の意見を添付して、就業規則案を労働基準監督署長に届け出る。

(3) 届け出た就業規則について、見やすい場所への掲示・備え付け、書面交付、コンピューター等による確認などの方法で、事業場内での「周知」を行う。

設問の場合、次年度に従業員が増え診療所の従業員が常時10人以上となった段階で遅滞なく就業規則を作成して届出を行い、従業員に周知しなければなりません。

なお、就業規則の内容としては、いかなる場合でも必ず記載しなければならない「絶対的記載事項」と、その定めをする場合（その制度を設ける場合）には記載しなければならない「相対的記載事項」が、以下のとおり定められていますので、留意する必要があります。

(絶対的記載事項／①～③)

- ①始業と終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務における就業時転換に関する事項
- ②賃金の決定・計算方法、支払方法、締切り・支払の時期、昇給に関する事項③退職に関する事項

(相対的記載事項／④～⑩)

- ④退職手当
  - ⑤臨時の賃金、最低賃金額
  - ⑥労働者の食費、作業用品その他の負担
  - ⑦安全及び衛生
  - ⑧職業訓練
  - ⑨災害補償及び業務外の傷病扶助
  - ⑩表彰及び制裁
- ⑩上記①から⑩のほか、事業所の労働者すべてに適用する事項を定める場合には、それに関する事項

Q 3. 当法人には、先代理事長が作成した古い就業規則があり、その後、就業規則を変更することもなく、そのままにしています。

その就業規則には、5年以上勤務した人には退職金を一律100万円支払うと規定されており、確かにかなり前はそのように退職金が支払われていたようです。

しかし、現在勤務している従業員は全員、最近10年以内に採用した人たちで、採用時に退職金が勤続5年以上で50万、勤続10年以上で100万円である旨説明しており、その条件が明記された雇用契約書も取り交わされています。

今回、勤続7年で退職する従業員がありますが、退職金をいくら支払うべきでしょうか。

A. Q 1で確認した労働基準法と同様に、就業規則が定める労働条件の基準に達しない約束・合意にも効力は認められません。設問の例で言えば、勤続7年（5年以上）の場合、採用時の説明や雇用契約書（約束・合意）を根拠として退職金を50万円しか支給しないことは、いかに真意での約束があったとしても、就業規則の基準（5年以上で100万円）を下回る約束であることから効力が認められません。

したがって、7年で退職する従業員に対して、就業規則の定めに従って、100万円を支払わなければなりません。

#### 試用期間に関する基礎知識

Q 4. 試用期間の長さはどのように定めればいいのですか。

A. まず、「試用期間」とは、従業員としての適格性を判断するための期間であり、後述するとおりその後本採用がなされない可能性もあることから、労働者にとって不安定な地位にある期間といえます。

そのため、試用「期間」を明確に定めないことは許されず、期間を定めなければなりません。例えば、「ふさわしいと認めたときに本採用とする」というような定めは期間を定めないのであって認められません。

期間の長さについて、明確なルールや制限はありませんが、1ヵ月から6ヵ月の範囲内、とくに3ヵ月とするケースが多いようです。繰り返し述べるとおり、明確なルールや制限はありませんが、あまりに長期の定め（例えば2年など）は先ほど述べたとおり労働者の地位の不安定さからして、認められないものと思われまます。

Q 5. 現在、試用期間中の従業員が、欠勤（一部無断欠勤）を繰り返しており、本採用することは難しいと考えています。

このような場合に試用期間満了をもって本採用しないとすることができるのでしょうか。

A. 試用期間中といえども、すでに雇用契約関係が成立していることからすれば、本採用を拒否して関係を終了することは、「解雇」に該当します。

そのため、通常解雇に準じて「客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合」でなければ本採用を拒否することはできません。

もっとも、前述のとおり、試用期間はその期間中に、適格性などに関する調査や観察を行って最終的に本採用するか否かを判断するという性質がありますので、本採用拒否は、通常解雇（本採用後の解雇）と比して、広い範囲で許容されます。

以上が一般的な考え方ですが、設問のケースでもこの考え方を前提に、具体的な事実関係を踏まえて本採用拒否が許されるか否かを十分検討しなければなりません。なお、参考となるケースとしては、会社の内規で試用期間中の出勤率が90%に満たない場合あるいは3回以上無断欠勤した場合などには本採用しないとの定めがあり、その基準を下回った社員に対して行った本採用拒否が正当とされた例があります。

以上