

HRガイド

働き方改革
法制に対応!

就業規則の総点検

～変わる労務管理と規定10のポイント～

社会保険労務士法人ヒューマンキャピタル 代表 杉山 秀文

■ 罰則付きの法改正には要注意

人事部の皆さんご承知の通り、働き方改革関連法案は順次施行が始まっている。規模の大きな会社なら顧問の社労士など外部へアウトソーシングしておけば安心と思われるかもしれない。しかし、就業規則は備えておけばいいものではなく、自社の従業員への周知までマストの課題だと捉えると、「一連の法改正はウチの場合どうなんだっけ?」という視点で今一度点検はしておいたほうが良さそうだ。特に、労働時間など、罰則規定が伴い企業への規制が強化された法改正部分は要注意だ。同一労働同一賃金では「均等」と「均衡」の概念把握とともに、場合によっては自社の賃金・手当の整理も迫られる。また、時間外労働・休日割増の算定基準なども勘違いが起きやすい。いずれも適切運用のためにはまず、確かな基準を作り込んでおく必要がある。そこで、就業規則策定のプロコンサルタントに依頼し、今、見直しておきたい10のポイントを絞り込んだうえで、法改正・運用実務の解説とともに、該当する就業規則（労使協定）のモデル条文を示していただいた。規定の整備および人事制度の適切運用のご参考までご利用いただける内容だ。 (編集部)

CONTENTS

【Point1】労働時間短縮

就業規則の例

【Point2】年休取得促進

就業規則の例

【Point3】同一労働同一賃金

就業規則の例

①待遇部分 ②説明責任部分

【Point4】在宅勤務

就業規則の例

【Point5】副業

就業規則の例

【Point6】フレックスタイム

就業規則の例

労使協定の例

【Point7】ハラスメント

就業規則の例

【Point8】メンタルヘルス

就業規則の例

【Point9】高齢者雇用

就業規則の例

①現行法対応部分 ②改正法案対応部分

【Point10】限定正社員

就業規則の例

■ 杉山 秀文 (すぎやま ひでふみ) :

特定社会保険労務士、人事コンサルタント、キャリアコンサルタント。神奈川県逗子市生まれ。早稲田大学商学部卒業後、大手電機メーカー人事部、大手ビジネス系出版社人事部等に通算23年間勤務。採用、研修、人事・賃金制度構築・運用、勤怠管理制度構築、労使関係、就業規則作成・改定、人事業務アウトソーシングなどの業務に従事。人事・賃金管理、産業心理学、労働法を学び、理論と実務を体系づける。2006年7月、社労士事務所HRMオフィスを開業。2017年2月法人化、社会保険労務士法人ヒューマンキャピタルを設立。就業規則、人事・賃金制度、会社のメンタルヘルス対応、労働時間管理、非正社員活用、労務トラブルなどでコンサルティング業務を手掛けている。



■ 社会保険労務士法人ヒューマンキャピタル :

●住所：東京都文京区本郷3-17-7-4F ●TEL：03-5615-9098 (代表) ●URL：http://www.hrm-solution.jp/