

会報

(発行所) 一般社団法人 柏法人会
〒277-0023 柏市中央1-1-1
TEL 04-7163-3393
FAX 04-7166-6629
(発行人) 会長 小田山 博史
(編集) 広報 委員会
(編集責任者) 広報委員長 横尾 好永
(印刷所) 広報委員 (株)秋元印刷

■URL <http://hojinkai.zenokuhojinkai.or.jp/kasiwa> ■E-mail kasiwa-h@basil.ocn.ne.jp

柏税務署人事異動速報



▲子の神大黒天延寿院

◀かねのわらじ(奥)

柏法人会
第42回通常総会開催
とき 令和6年6月4日(火)
ところ ザ・クリストホテル柏

会員数/千葉県34,965社 柏法人会4,208社 (令和6年6月末日)

■表紙解説

子の神大黒天延寿院 (我孫子)

子の神大黒天は康保元年(九六四年)に建立いたしました。建立の由来は人皇第四十五代、聖武天皇が全国に国分寺を建てられた際、下総の国の国分寺に薬師如来と大黒天を置き、その守護神として十二神将を造られたことに端を発しております。このお寺はその後、たびたびの火災に遭い、国分寺の僧侶啓阿闍梨は薬師如来と大黒天、十二神将の焼失を防ぐために尊像をご自身で背負われ、奉還の地を求めて国内を巡られました。

やがて、三方に湖水を見下ろすこの我孫子の里を訪れた時に、霊木「厄除ひいらぎ」の群茂を見つけられて宥啓阿闍梨は大変お喜びになり、この地に当山を建立し尊像を奉祀することに決められたのです。

延寿院は我孫子の町の中心部にありましたが、大正七年に子の神大黒天に移転し、一体化することになりました。十月下旬になると「柴燈護摩火渡り」と呼ばれる火祭りが執り行われます。

我孫子市寿2-27-10
JR 我孫子駅徒歩約20分
TEL 041718212239

- 法人税確定申告書「別表1」に貼付する法人会の会員シールは裏表紙に印刷されています。
- e-Taxご利用の場合は「法人事業概況説明書」の「16加入組合等の状況」欄に(一社)柏法人会と入力して下さい。

よつば総合法律事務所の 法律広場

Q ⑩ 先日、就業規則を作成していても従業員に周知しないと、就業規則の効力は発生しないよと言われました。当社では、就業規則は棚にしまっていて特に従業員はその存在も知らないと思いますが、どうすればよいのでしょうか？

A 就業規則には、賃金や労働時間、人事・服務規律などの従業員に対するルールや基準が記載されます。そして、例えば、従業員に不祥事があったため懲戒処分をしようとしても、就業規則が周知されていなかった場合には、就業規則に基づく懲戒処分の効力が生じないおそれがあります。そのため、就業規則は従業員が見ることのできる場所に備え付けるなど適切に周知する必要があります。

1 就業規則の内容とその意義

- (1)就業規則は、従業員が常時10名以上の職場で作成し、所轄労働基準監督署長に届け出る義務があります。そして、就業規則には従業員の賃金や待遇、勤務時間、休憩、休職、退職、服務規律、定年などの事項が記載されます。また、就業規則は、作成時だけでなく変更時にも、労働基準監督署への届け出が必要です。これらの規定に違反した場合は、30万円以下の罰金に処せられるおそれがあります。
- (2)就業規則で従業員の賃金や勤務時間等の労働者の労働条件や待遇の基準を明確に定めることで、労使間のルールが明確になります。そして、万が一トラブルが起こったときも就業規則に基づき解決していくことが可能となります。
また、ルールが整備されトラブル発生が予防されることで、良好な職場環境が維持され、優秀な人材が退職していくことの防止にもつながります。
- (3)また、従業員の不祥事があった際に、会社が懲戒処分を行うためには、就業規則に懲戒事由を定めておく必要があります。就業規則が整備されていないと、適切な懲戒処分を行うことが困難となります。そして、懲戒処分の規定があることで、不祥事の抑止効果にもつながります。
- (4)さらに、近年は多様な働き方の意識が高まっていることもあり、副業を希望する従業員もいます。個人は自由に職業を選択できる権利を持ちますので副業を行うことは法律に違反しません。しかし、副業により長時間労働となり、本業の業務に支障が出てしまえば本末転倒です。就業規則で規定することで、一定の場合従業員の副業を禁止することが可能となります。

2 就業規則の周知

就業規則は作成するだけでなく、従業員に周知する必要があります。具体的には常時各作業場の見やすい場所へ掲示、又は備え付けること、書面を労働者に交付すること等で適切に周知することが必要となります。

もし、従業員に周知していなかった場合は、就業規則に基づき従業員に対して懲戒処分等を行うことができなくなってしまいます。

3 個別労働契約を締結する際の注意

個別の従業員と労働契約を結ぶ際には、就業規則よりも従業員に不利な条項は原則として無効となります。そのため、個別の従業員の労働契約を締結する際には就業規則を確認した上で内容を決めていく必要があります。



弁護士法人よつば総合法律事務所
弁護士 小林義和

4 就業規則の変更

就業規則は、事業環境の変化や法改正にあわせて変更していくべきです。特に会社の実態にあっていない就業規則は変更する必要性が高いです。

就業規則の変更のためには、その就業規則を適用する事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことが必要となります。そして、この意見を聴く過半数を代表する者の選定については、その代表者を会社が指名することはできず、立候補等によるものでないと要件を満たさず変更が無効となるおそれもありますので注意が必要です。

また、賃金水準を下げる等、従業員に不利益となる内容に変更する場合には、原則として各従業員からの同意が必要となり、合理的な理由が認められるような特別な場合でない限り、原則として一方的な変更は認められないことにも注意が必要です。

5 まとめ

このように、企業にとって、就業規則をきちんと整備し、適宜見直していくことは有益です。トラブル防止という観点だけでなく、良好な職場環境を維持することで、労使双方にとって働きやすく人が集まる職場を作っていくことが重要です。

(弁護士法人よつば総合法律事務所 弁護士 小林義和)

弁護士法人よつば総合法律事務所(弁護士16名,スタッフ19名※令和3年3月1日時点)では、柏法人会の会員の皆様を対象とした無料相談を行っております。ご相談の際は柏法人会又は当事務所まで直接ご連絡下さい。(当事務所に直接のご連絡の際は、柏法人会会員である旨をお伝え下さい。)

弁護士法人よつば総合法律事務所

柏市柏1-5-10 水戸屋壺番館ビル4階

TEL 04 - 7168 - 2300 (電話受付時間平日9時から18時)

事務所HP <http://www.yotsubasougou.jp/>

代表社員弁護士 大澤一郎