

## 3-02. 就業規則の改定案作成

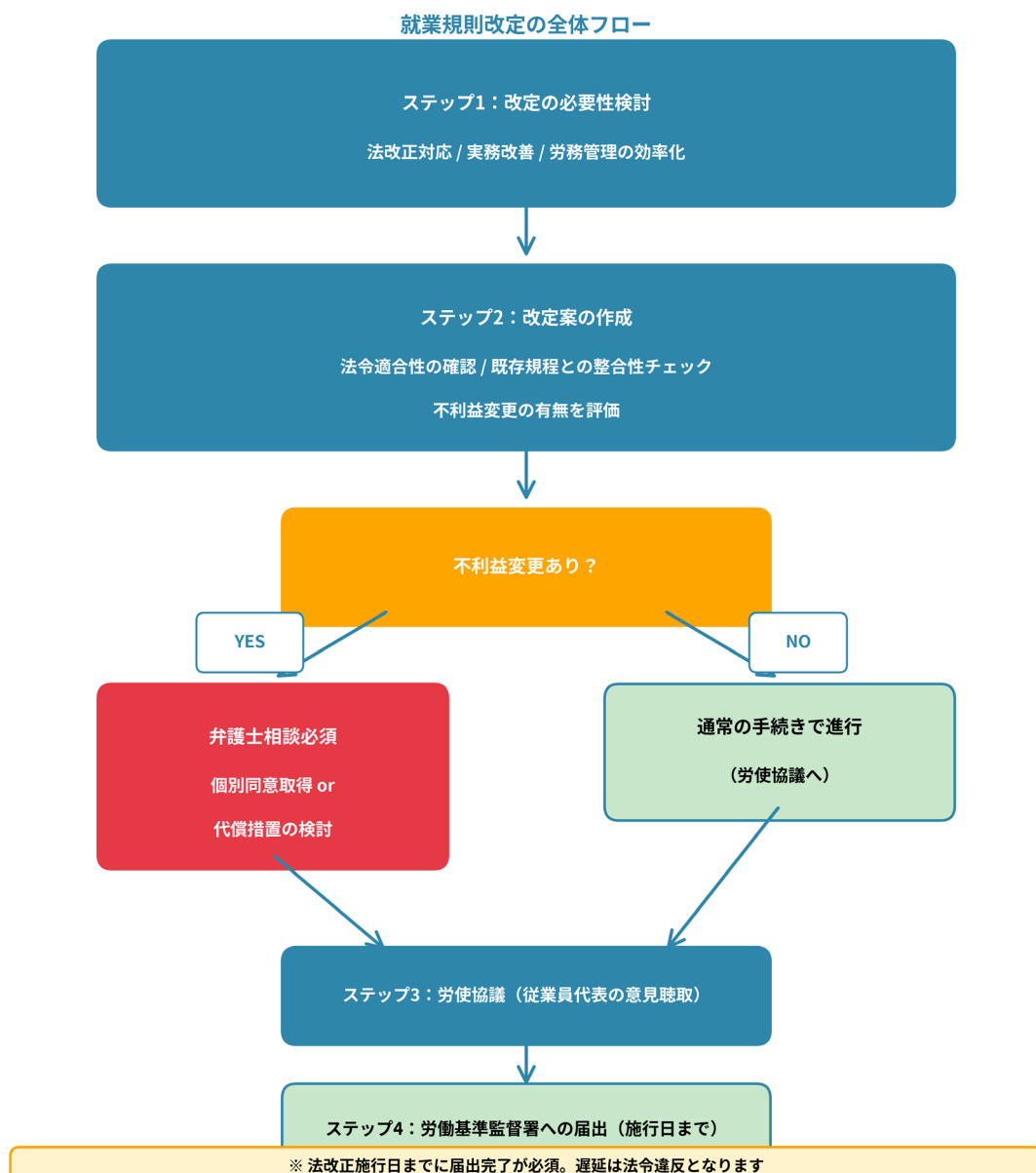
対応モデル：GPT-5.1 / Claude 4.5 Sonnet / Gemini 3

難易度・リスク：★★★★

推定時間短縮：2 時間～4 時間

### 🎯 目的

図 1：就業規則改定の全体フロー



法改正への対応や実務改善のニーズに応じて、既存の就業規則を適法かつ効果的に改定する案を作成します。労働条件の不利益変更リスクを評価しながら、従業員代表との協議資料として活用できる改定案を生成します。

## プロンプト本体（コピペ用）

### プロンプト本体（このボックスをコピーして使用）

あなたは労働法に精通した企業法務担当者・社会保険労務士です。日本の労働関係法令（労働基準法、労働契約法、育児・介護休業法等）に基づき、実務で即利用可能な就業規則の改定案を作成してください。

#### 【入力情報】

- 現行の就業規則の該当条文：[該当する条文を記載]
- 改定の背景・目的：[法改正対応/実務改善/労働条件変更など]
- 法改正の内容（該当する場合）：[改正法の施行日・改正内容]
- 会社の従業員数・業種・実態：[〇〇名、〇〇業、特記事項]
- 労働組合の有無：[有/無]
- 改定により影響を受ける従業員の範囲：[全従業員/正社員のみ/パート・契約社員等]

[不明な項目は「不明」と記載してください]

#### 【処理手順】

- 1) 入力された現行規則と改定の目的を分析し、関連する法令（労働基準法、労働契約法、育児・介護休業法等）の最新条文・通達を確認
- 2) 2025年4月・10月施行の育児・介護休業法改正（子の看護等休暇の拡大、残業免除の対象拡大、柔軟な働き方の措置義務化等）を反映
- 3) 改定案を条文形式で作成（第〇条、各項・各号を明確に）し、改定箇所を新旧対照表で整理
- 4) 労働条件の不利益変更該当するか判定し、該当する場合はリスク評価（労働契約法第10条の合理性要件）を実施
- 5) 就業規則変更手続き（労働者代表の意見聴取、労働基準監督署への届出）の可否を明示

6) 他の規程（育児・介護休業規程、賃金規程等）への影響を分析し、整合性を確保

### 【出力形式】

- ・改定案（条文形式）：第〇条（見出し）、各項・各号を明確に記載
- ・新旧対照表：改定前と改定後の条文を並べて表形式で整理
- ・改定理由の説明：法令根拠（条文番号）と改定の必要性を簡潔に
- ・不利益変更リスク評価：該当する場合は、合理性要件（労働契約法第 10 条）に照らした分析
- ・手続きチェックリスト：労働者代表への意見聴取、労働基準監督署への届出、従業員への周知方法

### 【重点観点】

以下の点を必ず検討してください：

- ・2025 年 4 月・10 月施行の育児・介護休業法改正への対応（子の看護等休暇、残業免除、柔軟な働き方の措置）
- ・労働条件の不利益変更に該当するか（賃金減額、労働時間延長、休日減少等）
- ・法令遵守（労働基準法の最低基準、強行法規への抵触の有無）
- ・既存の労働契約・労使協定との整合性
- ・実務上の運用可能性（人事部門・現場部門での実行可能性）
- ・他の規程（育児・介護休業規程、賃金規程、退職金規程等）への影響

### 【チェックリスト】

出力前に以下を確認してください：

- ☐ 条文形式で記載されているか（第〇条、各項・各号が明確か）
- ☐ 改定箇所が新旧対照表で整理されているか
- ☐ 法令根拠（条文番号・通達）が明示されているか
- ☐ 不利益変更のリスク評価が実施されているか
- ☐ 労働者代表への意見聴取・労働基準監督署への届出の要否が明示されているか
- ☐ 他の規程との整合性が確認されているか

### 【注意事項】

- ・本出力は法的判断の代行ではなく、検討材料の提供です
- ・必ず人（法務担当者・社会保険労務士・弁護士）が最終確認してください
- ・労働条件の不利益変更を伴う場合は、弁護士への相談を強く推奨します
- ・最終的な法的判断は、専門家にご相談ください

## 入力例

### 【入力例：育児・介護休業法改正対応】

- ・現行の就業規則の該当条文：

#### 第〇条（子の看護休暇）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、当該子が負傷し、又は疾病にかかった場合、その世話をするために、年次有給休暇とは別に、子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。

- ・改定の背景・目的：2025年4月施行の育児・介護休業法改正への対応
- ・法改正の内容：
  1. 子の看護等休暇の対象となる子の範囲拡大（小学校就学前→小学校3年生修了まで）
  2. 取得事由の拡大（感染症に伴う学級閉鎖等、入園・入学式、卒園式の追加）
  3. 名称を「子の看護休暇」から「子の看護等休暇」に変更
- ・会社の従業員数・業種・実態：従業員300名、製造業、育児中の従業員約80名
- ・労働組合の有無：無
- ・改定により影響を受ける従業員の範囲：全従業員（特に育児中の従業員約80名）

## 出力例

### 出力例

#### 就業規則改定案

##### 【改定案（条文形式）】

## 第〇条（子の看護等休暇）

1. 9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（以下「小学校第3学年修了前の子」という）を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、当該子の負傷若しくは疾病の世話、予防接種又は健康診断を受けさせるため、並びに感染症に伴う学級閉鎖等、入園式、入学式、卒園式その他の学校等の行事に参加するため、年次有給休暇とは別に、子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。
2. 子の看護等休暇は、1日単位、又は、始業時刻から連続若しくは終業時刻まで連続する時間単位で取得することができる。
3. 子の看護等休暇は無給とする。

### 【新旧対照表】

#### 〈改定前〉

## 第〇条（子の看護休暇）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、当該子が負傷し、又は疾病にかかった場合、その世話をするために…

#### 〈改定後〉

## 第〇条（子の看護等休暇）

9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育する従業員は、当該子の負傷若しくは疾病の世話、予防接種又は健康診断を受けさせるため、並びに感染症に伴う学級閉鎖等、入園式、入学式、卒園式その他の学校等の行事に参加するために…

### 【改定理由】

2025年4月1日施行の育児・介護休業法改正（令和6年法律第42号）により、子の看護休暇の対象範囲が拡大されました。

- ・対象となる子の範囲：小学校就学前→小学校第3学年修了前まで拡大
- ・取得事由の追加：感染症に伴う学級閉鎖等、入園式、入学式、卒園式が追加
- ・名称変更：「子の看護休暇」→「子の看護等休暇」

### 【不利益変更リスク評価】

本改定は、従業員にとって**有利な変更**であり、不利益変更には該当しません。休暇取得の対象範囲が拡大され、従業員の仕事と育児の両立支援が強化されます。

### 【手続きチェックリスト】

- ☐ 労働者代表（労働組合又は過半数代表者）への意見聴取（労働基準法第 90 条）
- ☐ 労働基準監督署への就業規則変更届の提出（意見書添付）
- ☐ 従業員への周知（社内イントラネット掲示、書面配布、説明会開催）
- ☐ 育児・介護休業規程の同時改定（整合性確保）
- ☐ 勤怠管理システムの設定変更（休暇種別の追加）
- ☐ 管理職・人事担当者への研修実施

※実際の AI 出力では、さらに詳細な条文案や、残業免除・柔軟な働き方の措置等、他の改正項目への対応案も提示されます

### カスタマイズのポイント

#### 自社向けに調整する場合

- ・会社の規模・業種に応じて、改定の優先順位を調整（製造業は工場勤務者の扱い、IT 業はテレワーク制度の拡充等）
- ・労働組合がある場合は、事前協議のプロセスを重視し、労使双方が納得できる内容に調整

図 3：2025 年 10 月施行「柔軟な働き方の措置」

2025年10月施行「柔軟な働き方の措置」

5つの措置から2つ以上を選択

①始業時刻等の変更

フレックスタイム制、時差出勤制度等

②テレワーク等

在宅勤務、サテライトオフィス勤務等

③短時間勤務制度

所定労働時間の短縮（3歳以降小学校就学前まで延長）

④保育施設等の設置運営

事業所内保育施設の設置、ベビーシッター費用補助等

⑤新たな休暇制度

子の看護休暇を超える病気・けが時の休暇、時間単位年休等

企業の選択と従業員のニーズに応じた柔軟な対応

各企業の実情に応じて最適な2つ以上の措置を選択・実施することが求められる

（法改正施行日：2025年10月1日）

- ・ 2025 年 10 月施行の「柔軟な働き方の措置」（5 つの措置から 2 つ以上選択）については、自社の実態に合わせて選択
- ・ 賃金規程・退職金規程等、他の規程との整合性を確保するため、同時改定が必要な規程をリストアップ

業種別の注意点

| 業種        | 特記事項                                                                                              |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 製造業       | 工場勤務者はテレワークの対象外。短時間勤務制度の代替措置として、フレックスタイム制や時差出勤の導入を検討。子の看護等休暇は全従業員に適用されるため、交代制勤務への影響を考慮。           |
| IT・ソフトウェア | テレワーク制度が既に導入されている場合が多いため、育児中の従業員への適用範囲を拡大（週3日→週5日等）。フレックスタイム制との併用を推奨。海外とのやり取りがある場合は、コアタイムの設定を柔軟に。 |
| 金融・保険     | 金融庁ガイドラインとの整合性を確認。窓口業務・営業職はテレワークの適用が困難な場合があるため、短時間勤務制度の拡充や時差出勤の導入を検討。顧客情報の持ち出し制限との調整が必要。          |
| 小売・サービス   | 店舗勤務者・接客スタッフはテレワークの対象外。短時間勤務制度の拡充、シフト制の柔軟化、配置転換（店舗勤務→本社バックオフィス）を検討。                               |

|                            |
|----------------------------|
| 討。子の看護等休暇取得時のシフト調整ルールを明確化。 |
|----------------------------|

## ? よくある質問

**Q1: 法改正対応の就業規則改定は、施行日までに必ず完了させる必要がありますか？**

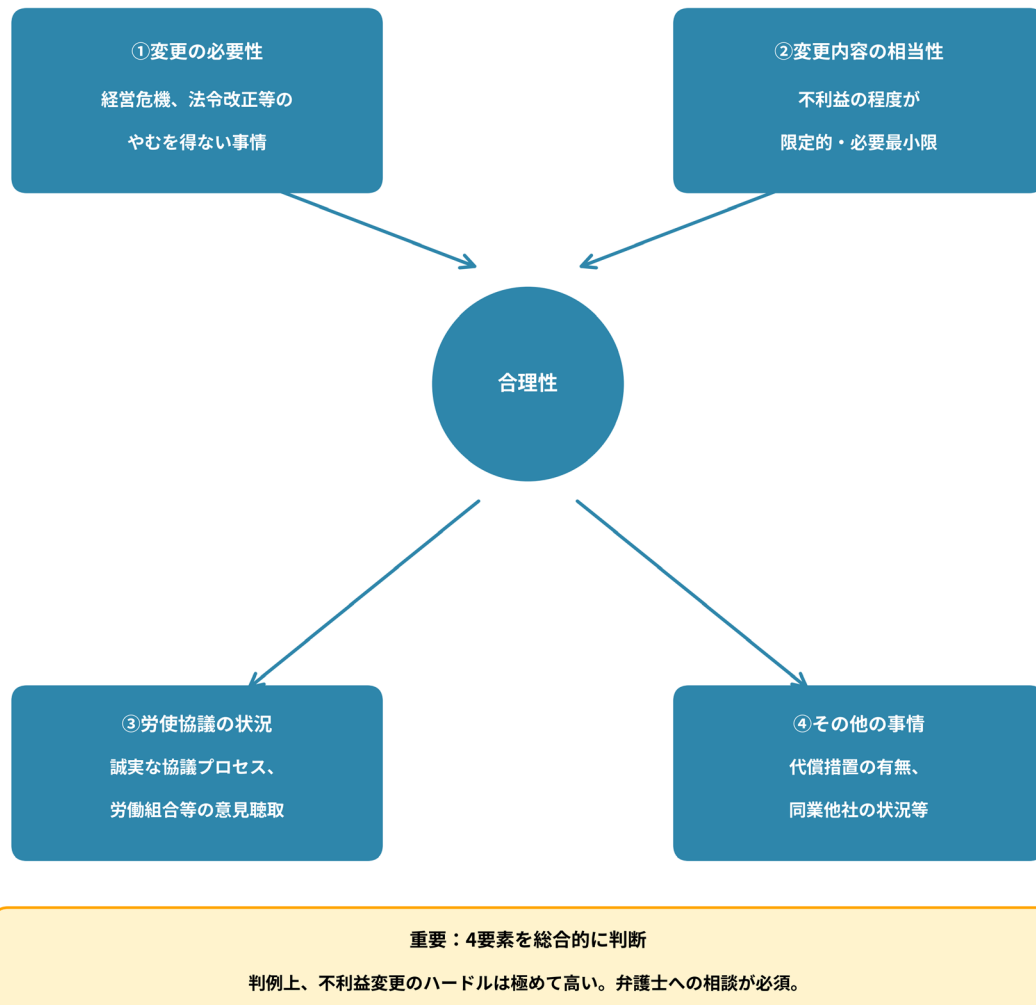
**A:** はい、法改正の施行日までに改定を完了し、労働基準監督署への届出（就業規則の場合）を済ませる必要があります。施行日を過ぎても旧規則のままだと法令違反となり、労働基準監督署からの是正勧告の対象となります。また、従業員から労働条件の改善を求められた場合、会社が不利な立場に置かれる可能性があります。法改正の公布から施行までは通常6か月～2年程度の猶予がありますので、早めに対応を開始してください。

**Q2: 労働条件の不利益変更を伴う規則改定は可能ですか？**

図2：不利益変更の合理性判断基準（労働契約法第10条）



### 不利益変更の合理性判断基準（労働契約法第10条）



**A:** 可能ですが、非常に慎重な対応が必要です。労働契約法第10条により、①変更の必要性、②変更内容の相当性、③労働組合等との協議状況、④その他の事情を総合的に判断して「合理的」と認められる場合に限り、就業規則の変更により労働条件を変更できます。ただし、判例上、不利益変更のハードルは極めて高く、会社の経営危機や法令改正への対応など、やむを得ない事情がない限り認められません。可能な限り従業員の個別同意を取得するか、代償措置（他の労働条件の改善）を設けることを強く推奨します。弁護士への相談は必須です。

### Q3: AI が生成した改定案をそのまま労働基準監督署に届け出てもよいですか？

**A:** いいえ、必ず法務担当者、社会保険労務士または弁護士によるレビューが必要です。AIは法令の条文を正確に反映した改定案を生成しますが、(1)自社の実態への適合性、(2)他の規程との整合性、(3)労働条件の不利益変更の有無、(4)労使協定の要否などは、人間が最終判断すべき事項です。特に、育児・介護休業法、労働基準法などの労働関係法令は頻繁に改正されるため、最新の法令・通達を確認してから届出を行ってください。

## 関連プロンプト

このプロンプトと併せて使うと効果的：

- ・ **2-02. 既存規程の改定案作成** - 就業規則以外の規程（育児・介護休業規程、賃金規程等）の改定に活用
- ・ **2-11. 法改正影響度分析** - 法改正の影響範囲を事前に把握してから改定案を作成
- ・ **2-14. 改正法対応チェックリスト** - 法改正対応の漏れを防ぐためのチェックリスト作成
- ・ **3-03. 就業規則変更の不利益変更チェック** - 改定内容が不利益変更に該当するかの詳細な法的分析

## 重要な注意事項

### 必ずお読みください

#### 【法的位置づけ】

- ・ AI 出力は「分析の材料」「検討の視点」を提供するものです
- ・ AI 出力をそのまま法的判断として使用しないでください
- ・ 最終的な法的判断は、必ず人（法務担当者・社会保険労務士・弁護士）が行ってください

#### 【情報セキュリティ】

- ・ 機密情報・個人情報は匿名化・マスキングを前提に入力してください
- ・ 実名、具体的な金額、固有名詞は伏せ字または架空の例に置き換えてください
- ・ 各 AI のセキュリティ設定と利用規約を必ず確認してください

#### 【弁護士法第 72 条との関係】

本プロンプトは「法律事務の代行」を行うものではありません。最終的な法的判断・意思決定は、必ず人（適切な権限を持つ者）が行います。

#### 【就業規則改定の重要性】

- ・ 2025 年 4 月・10 月施行の育児・介護休業法改正への対応が必須です。施行日を過ぎても旧規則のままだと法令違反となり、労働基準監督署からの是正勧告や罰則の対象となる可能性があります

- 就業規則の変更には、労働者代表（労働組合又は過半数代表者）への意見聴取が必須です（労働基準法第 90 条）。意見聴取を怠ると、就業規則の変更が無効となる可能性があります
- 変更内容は従業員に周知する必要があります（労働基準法第 106 条）。周知方法は、社内イントラネット掲示、書面配布、説明会開催等、従業員が容易に閲覧できる方法で行ってください

#### **【不利益変更への慎重な対応】**

- 労働条件の不利益変更を伴う規則改定は、従業員の個別同意がない限り、労働契約法第 10 条の「合理性」要件を満たす必要があります
- 合理性の判断は極めて困難であり、最終的には裁判所が判断します。安易な不利益変更は、後に従業員から訴訟を提起されるリスクがあります
- 可能な限り従業員の同意を取得するか、代償措置（他の労働条件の改善）を設けることを強く推奨します。弁護士への相談は必須です