

我が社が「ブラック!？」 会社の規則規程 速攻見直し!!

<前編>

第1章 就業規則の見直しだけで労使トラブルは防げるのか

1. 労使トラブルを抱えた会社の実態
2. 就業規則の意味合い
3. 就業規則の適正化が労使トラブルの防止につながる
4. 実態に即した就業規則とは

第2章 アウトと言われない会社の規則・規程の見直し

1. 雇用に関する規程の見直し
 - 1) 採用編
 - 2) 退職編
 - 3) 解雇編

<後編> (次号)

2. 休職に関する規程の見直し
3. 給料に関する規程の見直し
4. 残業に関する規程の見直し
5. 懲戒に関する規程の見直し
6. ハラスメントに関する規程の見直し

第3章 就業規則の見直しを労使トラブル防止につなげるためには

1. 一方的な見直しは行わない
2. 見直した内容を周知すること
3. 前向きな会社のメッセージとして理解してもらう

就業規則を常に見直す意味とは

一般的に、実態に即した就業規則を整備することによって、以下のような利点・効果が生まれるといわれています。

- (1) 職場秩序を維持しながら複数の労働者を画一的に雇用することができるようになることで、経営面での確実性を向上させること。
- (2) 複数の労働者の労働条件を包括的に管理することが可能になることで、労働条件が標準化され、雇用政策面での計画性を確保することができる。
- (3) 労使間の権利と義務との不明確性・曖昧性に起因する労使間の対立や紛争などを未然に防止できる。
- (4) 労働条件の明確化で生活条件の安定化をはかることができる。
- (5) 職場において遵守しなければならないルールが明確となる。
- (6) 使用者による恣意的な管理や処分などを排除できる。
- (7) 労働条件や職場管理などの面で差別的取扱いを少なくできる。

企業の活動は、孤立的に職務を遂行する個々人が集まって行われるのではなく、集合体が組織としての統一された意思決定に基づいて、一定の方向性をもって活動する協働システムとして成り立っています。

ゆえに、組織構成員に対する一元的な統制と管理が必要となり、実態に即した就業規則が存在することが、それを行うための指標として機能します。

複数の従業員が働く職場において、従業員が勤務時間中に勝手な行動をとったり、無断欠勤したりしては職場における秩序が乱れ、事業の円滑な運営はできません。

また、従業員の労働条件についても、それぞれがばらばらに労働契約を締結すれば、おのずと格差が生じ、そのことが従業員間の不満を招く原因

にもなります。

こうしたことは企業経営にとって好ましいこととはいえません。作業・労働条件や服務規程などについて、一定の基準を設ける必要性は、企業組織全般にいえることであり、その役割を果たしているのが就業規則なのです。

しかし、作成した就業規則の存在と内容が、従業員に周知されていなければ、絵に描いた餅にもならず、なんら意味のないものになってしまいます。労働基準法第 106 条に「使用者は、この法律及びこの法律に基づいて発する命令の要旨並びに就業規則を、常時各作業場の見易い場所に掲示し、または備え付ける等の方法によって、労働者に周知させなければならない」とあります。

無駄な労使トラブルを招かないためにも、会社のルールをいかにして従業員に周知、理解させていくかが、経営基盤を強化するための基本業務なのです。

第1章

就業規則の見直しだけで労使トラブルは防げるのか

1. 労使トラブルを抱えた会社の実態

労使トラブルの発生件数が、年々増え続け、その内容も多様化しています。さらに、労使トラブルは、会社と従業員の双方に悪影響を及ぼしています。

(会社に与える悪影響)

- ⇒ 解決までの時間コストと金銭コストが発生する
- ⇒ 従業員のやる気を低下させる
- ⇒ 会社のイメージを悪化させる など

(従業員に与える影響)

- ⇒ ストレスが溜まる
- ⇒ 社内における人間関係が悪化する
- ⇒ 会社に居づらくなる など

このような会社に対して、就業規則はどのようになっているのかを確認すると、次のような反応が返って来ることが非常に多いです。

(社長や労務担当者からの反応)

- ⇒ 取りあえず、他所が使っている就業規則をそのまま使わせてもらっています
- ⇒ 昔専門家に作ってもらったものを書庫にしまってあります

(従業員からの反応)

- ⇒ 就業規則の現物は見たことがありません
- ⇒ 就業規則の説明を受けたこともありません

つまり、会社の実態に即した就業規則が作られておらず、従業員に周知がされていないのです。このことが、労使トラブルを引き起こし、トラブルを複雑化させる要因となっています。

2. 就業規則の意味合い

1) 会社から見た就業規則の意味合い

会社から見た就業規則の意味合いを一言で表すと、『会社のルールブック』です。雇用管理を行う上で法律を遵守しなければならないのは当然のことですが、すべてのことが法律で解決できるわけではありません。

例えば、従業員を解雇することに関して、法律では、次のようなルールが定められています。

- ◆ 業務上の理由による傷病の療養期間中の者や復帰後30日以内の者を解雇してはならない
- ◆ 産前産後休業期間中の者や復帰後30日以内の者を解雇してはならない
- ◆ 解雇を行う場合は30日以上前に予告をしなければならない
- ◆ 解雇の理由は合理的な内容でなければならない

しかし、具体的な解雇の理由に関しては、法律では定められていません。よって、会社のルールを、独自に設ける必要があります。このような、雇用管理に関するルールを取りまとめたものが就業規則です。

解雇に関して言うと、就業規則に具体的な解雇理由が定めてあれば、会社は、その理由に該当した者を解雇することができます。

それでは、就業規則に具体的な解雇理由を定めていないとどうなるのでしょうか。

その場合は、解雇をするかしないかの判断を個別に行うことになります。

そうなると、解雇される側が「以前同じようなことをした人は解雇されなかったのに、今回自分だけが解雇されるのは到底納得がいかない！」という感情を持つなどの理由から、労使トラブルが発生しやすくなります。

それだけではなく、『解雇の理由は合理的な内容でなければならない』という法律の根拠を盾に、解雇が無効だとされる可能性も高まります。

正当な手続きを経た上で作成され、従業員に周知された就業規則で定められた内容であるならば合理的な理由になりますが、個別に決定する場合は、前例や世間的な常識、従業員側が被る不利益の程度などが比較対象となるからです。

2) 従業員から見た就業規則の意味合い

従業員から見た就業規則の意味合いを一言で表すと、『会社からのメッセージ』です。

働く上でのルールがあることは、誰もが認識しています。しかし、どのようなルールが存在するのか、どうなるとルール違反なのか、ルール違反をした場合どうなるのかがわからずに働くのは不安です。

そのような状態で働くことで、思いもよらぬ形で会社からルール違反を指摘され、処罰されることもあり得ます。そうなると、評価も下がってしまうでしょう。働く上で知っておくべき『どのようなルールが存在するのか』、『どうなるとルール違反なのか』、『ルール違反をした場合どうなってしまうのか』について定めたものが就業規則なのです。

ただし、就業規則は、単にルールを定めたものではありません。

就業規則からは、次のような会社からのメッセージを読み取ることができます。

- ◆ 会社は、どのような形で雇用に関する管理を行おうとしているのか
- ◆ 会社は、どのような規律を重要視しているのか
- ◆ 会社は、従業員に対してどのような働き方を望んでいるのか

例えば、解雇理由は会社によって異なります。

セクハラを繰り返したことが解雇理由として定められていれば、複数回セクハラをした従業員は解雇されます。

本人は、「高々セクハラごときで……」などと思うかもしれませんが、「セクハラは厳罰に処す！」というメッセージを、会社は発しているのです。

就業規則で定められていなくてもセクハラをやってはいけないのは当たり前のことですが、会社がセクハラという行為に対してどのように考えているのか、セクハラをやるとどうなってしまうのかということを知ること、自制心が働き、トラブルを引き起こすことがなくなります。

3. 就業規則の適正化が労使トラブルの防止につながる

1) 会社に与える影響

正当な手続きを経た上で作成され、従業員に周知された就業規則で定められた内容は、会社がルールに基づいた雇用管理を行い従業員に対処するときの根拠として認められ、合理性も担保されます。

正当な手続きとは、従業員代表者の意見を聞いた上で労働基準監督署に届け出ることです。会社の対応に不満を持つ従業員が労働基準監督署に駆け込んだとしても、就業規則を根拠にした対応であれば、基本的に会社側の主張が認められます。

さらに、会社側が取った行動の理由を従業員に説明するときも、就業規則で定められた内容があれば簡単です。

労使トラブルは、会社の対応に従業員が反発して起こるものですが、ルールの透明性が確保されていれば、反発する理由もなくなります。

2) 従業員に与える影響

労使トラブルを起こしたくて起こす従業員など基本的にはいません。

トラブルに巻き込まれると、精神的な負担が大きく、雇用の保証も失いかねないからです。反面、理解や納得がいかない理由で不利益を被ると争いたくなるのも人間です。

そんな中、就業規則を通じて予めルールを認識していれば、争いを起こそうと考える前に自分で確かめることができます。そうすることで、無駄な労力を使う必要もなくなり、ストレスを溜めずに済みます。

そのような形で解決が図れば、労使トラブルが発生する余地はなくなります。

4. 実態に即した就業規則とは

就業規則の内容が実態に即していないと、とんでもないことが発生します。前述した通り、就業規則で定めたルールは、雇用管理を行う上での根拠となります。

その意味は、会社が行ったことの正当性を主張するときの根拠になると同時に、会社自身がルールに基づいた対応を取ることを義務付けられる根拠にもなるということです。そんな中、実態に即していないルールが定められていたら、どうなってしまうのでしょうか。

答えは、会社の意に即さない形での雇用管理が義務付けられてしまうということです。

例えば、従業員が自主退職する場合、会社側は人員の確保や業務引き継ぎの関係で少なくとも1カ月前までには申し出てほしいと考えていたとしても、就業規則上で14日前までに申し出る必要があると定められていた場合、会社は、14日前時点での申出を拒むことはできません。

他社が使っている就業規則をそのまま真似したり何年も前に作成した就

業規則を放置しっぱなしにしたりしている会社が多いですが、そのような会社は、自ら労使トラブルが発生するリスクを高めています。

それでは、実態に即した就業規則にするためには、どうしたらよいのでしょうか。

答えは、次の二つを徹底することです。

①規程を作成するときは、次の手順で対応する

- I. 会社のやりたいこと、従業員にやってほしくないことを明確にする
- II. 過去の事例や今後の環境変化から、発生しそうな労使トラブルを想定する
- III. IとIIが網羅された表現で規定化する

②定期的の実態に即した内容であるかを点検し、即していない部分は、すぐにメンテナンスする

実態に即した就業規則を整備することは、会社と従業員双方を護ることにつながります。

チェックポイント

- ◆ 就業規則は、会社のルールブックであるとともに、会社からのメッセージでもある
- ◆ 正当な手続きを経た上で作成され内容が従業員に周知された就業規則が存在することが、労使トラブルの防止につながる
- ◆ 実態に即した就業規則を整備することが、労使トラブルの防止につながる

第2章 アウトと言われない会社の規則・規程の見直し

第1章で、就業規則の見直しが労使トラブルの防止につながるこの理由を解説しました。この章では、どの会社でも起こりうる労使トラブルに関して、就業規則の見直しを行う場合のポイントを解説します。

1. 雇用に関する規程の見直し

1) 採用編

新たに採用した従業員との間で発生する労使トラブルとして、下記の内容を想定することができます。

- ◆ 身元保証人の設定
- ◆ 退職証明書の取得
- ◆ 試用期間の延長
- ◆ 採用後の配置転換

①身元保証人の設定

Q 1. 採用時に締結した身元保証契約は、その従業員が在職中、効力があり続けるのですか？

A 1. 5年間の範囲内で、保証期間を設定しなければなりません。保証期間終了後、引き続いて身元保証をお願いしたいのであれば、同じく5年間の範囲内で、契約を更新する必要があります。なお、保証期間を設定していない場合は、自動的に3年間の保証という扱いになります。

Q 2. 身元保証契約を締結した場合、すべてのことに関して保証を要求できるのですか？

A 2. 従業員の責任で発生した問題に関しては基本的に要求すること

が可能ですが、会社が監督責任を怠ったことが原因で発生した問題に関しては、責任が相殺され、一部の範囲でしか保証を要求できないこともあります。

会社は、従業員の雇用に関して、身元保証人の設定を求めることができます。文字通り、雇用した従業員の身元を保証してもらう人のことであり、在職期間中に問題が発生したときの連絡窓口や連帯して責任を負う役割を担ってもらいます。

近年、会社の金品の持ち逃げやメンタル不全による長期欠勤、所在不明なまま無断欠勤を続けるなどの事案が増えており、そのような事態が発生したときに身元保証人がいれば、会社も対処しやすくなります。

このことに関して、身元保証人の設定を要求された従業員が煩わしく思い、あるいは「なぜ、そこまでしなければならぬのか？」と感ずることに対応せず、労使トラブルに発展することがあります。

著者



大庭 真一郎（おおば しんいちろう）
大庭経営労務相談所 代表
メールアドレス；HZG02332@nifty.ne.jp
U R L ；<http://homepage3.nifty.com/oba-keieiroumu/>

《略歴》

1965年、東京都生まれ。

東京理科大学卒業後、民間企業勤務を経て、1995年4月に大庭経営労務相談所を設立。

『支援企業のペースで共に行動を』をモットーに、関西地区を中心として、中小企業に対する経営支援業務を展開。支援実績多数。

中小企業診断士、社会保険労務士。

《主な業務》

1. 事業計画作成・実行支援
業績改善プログラムや新規事業化プロジェクトなどの運営サポート
2. マーケティング支援
効果的なプロモーション実施や実行可能なマーケティング計画作成、進捗管理などのサポート
3. 幹部・コア人材育成支援
人財を交えた経営会議や社内教育プログラムなどの運営サポート
4. 事業承継支援
後継者の思いを可視化するための計画作りや後継者のための社内体制作りに関するサポート
5. 人事制度運用支援
トップの思いを伝え社員のやる気を高めるための人事制度の運用サポート

《業務方針》

1. 会社に無理の生じないペースにて、提案や支援を行う
2. 経営者が最終判断できる状態まで、提案を行う
3. 従業員の立場も考えた、実行支援を行う
4. 理論よりも行動を重視する

近代中小企業 Vol.49 No.10 付録 会社の規則規程速攻見直し

編者：中小企業経営研究会

発行者：芦澤貞春／発行所：中小企業経営研究会

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 1-33-13 千年ビル 8F 株式会社データエージェント内

電話 03-5272-5425©2014 Dataagent

ISBN 978-4-907196-38-7 C0034 定価：本体 500 円＋税

乱丁本・落丁本はお取替えいたします。著作権から本書の一部あるいは全部について、無断で転載・複製することは固く禁じられています。