

自社に適した「就業規則」作成の勧め

(本稿は、4月4日付千葉日報に掲載されたものです)

株式会社ちばぎん総合研究所

主任コンサルタント 松土 正光

平成17年4月1日から「育児・介護休業法」が改正されました。また、同日から「個人情報保護法」も全面施行されました。これらの法律改正や施行に伴い、多くの会社が就業規則の改定を実施したのではないのでしょうか。

そこで今回は就業規則について考えてみます。

就業規則とは、社員の労働条件や職場の規律を定めた規則のことで、職場において守るべきルールを明確にした、いわば「社内ルールブック」とも言えるものです。労働基準法第89条で、正社員、パートタイマーを問わず常時10人以上を使用する会社(条文では使用者)は、就業規則を作成し、労働基準監督署へ届け出ることが義務づけられています。

われわれのコンサルティング先でも多くの会社が就業規則を作成していますが、厚生労働省(もしくは、その外郭団体)等が作成した「モデル就業規則」をほとんどそのまま取り入れて作成しているだけの会社が大半を占めています。特に中小・零細企業にはその傾向が強く、法律で作成が義務づけられているので仕方なく作成しているように見受けられます。しかしながら、大事なことは、モデル就業規則を単にまねるだけでなく、自分の会社に合った「就業規則」を作成することです。

就業規則には本来2つの目的があります。

目的の1つは、「会社が社員にルールを明確に示し、規律ある・働きやすい職場をつくること」です。

会社が、会社の基本的考え方や社内の制度・仕組み等について、社員に明確に示し、社員が納得して仕事に打ち込める環境をつくることが大事です。

労働基準法第106条で、会社は社員に就業規則を周知する義務を負っています。周知の方法は、①常時各事業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付けること、②書面で交付すること、③CDなどに保管されていて、それを社員が必要なときに容易に見ることができることなどとなっています。つまり、会社は、社員が自分の意思でいつでも自由に就業規則を見ることができるような環境を用意しなくてはなりません。

就業規則を作成する際に、正社員、パートタイマー、契約社員などタイプ別に分けて整備する会社

があります。また、「賃金規定」等を別規定にしている会社も多く見受けられます。こうすることで就業規則をより分かりやすくすることができます。分かりやすければ、運用面での不公平感をなくすことや社員の余計な誤解を防ぐことに役立ちます。別規定にした場合でも、就業規則「本則」に「〇〇は別に定める〇〇規定による」という文言を入れる必要があり、「就業規則」の一部であることには変わりありません。

もう1つの目的は、「会社が社員との無用なトラブルを未然に防ぐこと」です。

例えば、次のような事例があります。就業規則の中の「退職金規定」に「懲戒解雇の場合は退職金を支給しない」とするか、「懲戒解雇に相当する事由がある場合には退職金を支給しない」とするかによって大きな違いが出てきます。どういうことかということ、社員が退職した後に懲戒解雇の事由が発覚した場合に、既に支給済みの退職金についてその返還が認められるかどうかということに大きな違いが出てくるといえることです。

前者の場合には、退職金の返還が認められないという判例(アイ・ケイ・ビー事件、東京地裁平6.6.21判決)があります。また、後者の場合には、会社が支払った退職金の返還が認められた判例(阪神高速道路公団事件、大阪地裁昭63.11.2判決)があります。

このように、就業規則を作成する場合には、ことばの使い方等その記述方法に十分注意する必要があります。社会保険労務士やコンサルタントなどの専門家へ相談することも一案です。

せっかく、就業規則を作るのであれば、自社に適した就業規則を作成し、社員が見やすいように工夫し、会社と社員の双方にとって効率的な会社経営が行えるようにしたいものです。そうすれば、社員も納得して仕事に打ち込み、社員のモチベーションも高く維持され、会社の業績も向上することでしょう。

「就業規則」作成の必要性・目的

1. 法律で「就業規則」の作成が義務づけられている

- ・労働基準法第89条で、10人以上社員のいる場合は、「就業規則」の作成が義務づけられている。
 - ・なお、労基法もしくは、関連する法律の制定・改正があった場合には、「就業規則」の該当事項の変更が必要(義務)となる。
- 例:改正労働基準法(「解雇する場合の事由」の明記、平成16年1月)、個人情報保護法、改正育児・介護休業法(ともに平成17年4月)、改正高齢者雇用安定法(平成18年4月)など

2. 会社が社員にルールを明確に示し、規律ある・働きやすい職場をつくる

- ・労働基準法第106条で、会社は「就業規則」を社員に周知する義務を負っている。
- ・「就業規則」の内容に納得した社員が、「よし、頑張ろう!」とやる気になることが、会社の業績向上につながる。

3. 会社が社員との無用なトラブルを未然に防ぐ

- ・最近、解雇に関連したトラブルが増えている。最終的には、裁判にまで発展するケースも多々ある。
- ・そんなときに、武器となるのが「就業規則」である。「『就業規則』がキチンとしていたら、会社側に不利な判断が下されなかったのに・・・」という事態を避ける。