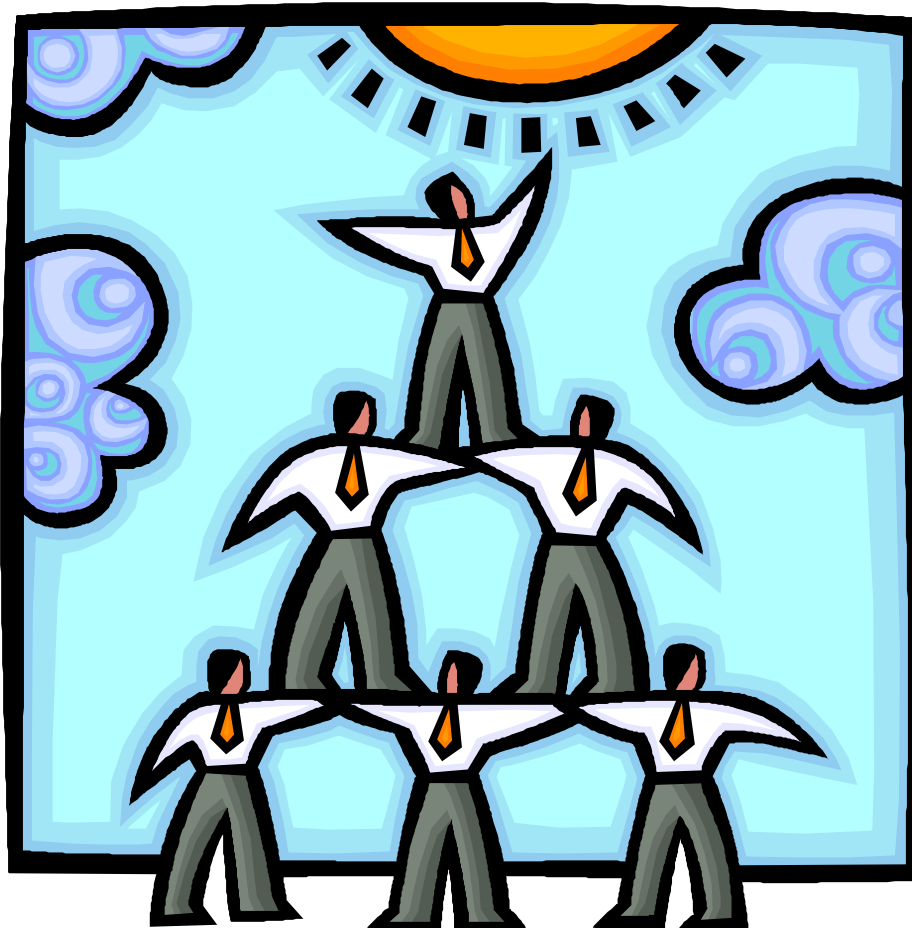




会話形式で学ぶ



イキイキ企業が使っている
就業規則の秘密！



— フォレスト社会保険労務士事務所 —

<はじめに>

あなたの会社の従業員さんはイキイキと働いていますか？

私がサラリーマン時代に過ごしたファミリーレストランでは、メニューもサービスもスタッフも同じなのに、店長が変わると僅か数か月で売上が2割ぐらい変わることが当たり前でした。

店長（リーダー）によって、スタッフ全体のモチベーションが上がったり下がったりして、それが仕事の質として表れるからです。

よって、売上が下がると、商品が…、価格設定が…、と考えがちですが、まず従業員がイキイキと働いているか？を考えることから始める必要があります。

イキイキと働けていない店舗の店長を見ると、スタッフに上手くメッセージを発信できていません。

“こんな風に働いてほしい” “こんなことは止めてほしい”


このあたりが曖昧だと、個々の力を結集することができず組織力はどんどん下がっていきます。

中小企業においても、リーダーの考えをわかりやすく表現することはとても大事で、その手段の一つが就業規則です。

今の就業規則がご自身の想いを表現しているか、一度確認してみましょう。

① 懲戒処分をしたいけど…



ワニ君  は仕事中にネットサーフィンばかりやっとる！

部下たちも呆れているから懲戒処分に
したろう！！



でも、社長。うちの会社って就業規則
ありましたっけ？



ないとアカンの？ 一応、かなり昔に
作ったはずやけど…



就業規則で禁止されていることをやっ
た場合にしか罰は与えられないらしい
ですよ。



あの頃は、インターネットも無かった
から、そんなルールは多分無いな～

①の解説

1 懲戒処分をするためには、まず就業規則の整備を！

日常生活で考えると私たちが定められていない法律で罰せられることがないように、会社でも就業規則に定められていないルールで従業員に懲戒処分を行うことはできません。

2 どのような行為が懲戒に該当するか明確しましょう！

懲戒に該当する行為をきちんと列挙しておくことにより、問題社員の教育および違反行為の予防につながります。また懲戒処分の妥当性について争いになった場合にも有利に進むと考えられます。

3 手続きをルール化しましょう！

懲戒処分をする時は、理由をはっきりさせ本人に弁明の機会を与え公正に検討するといった手続きが求められます。懲罰委員会を設置する等、事前にルールを定めておくことで混乱なく進めることができます。


インターネットや個人情報の管理、パワハラなど会社を取り巻く状況はめまぐるしく変わっていきます。就業規則の内容は毎年チェックするぐらいが丁度よいでしょう。

ルールが整備されないままでは、正直者が馬鹿を見るという結果になりかねません。時代と社風に合ったルールをしっかりと書き込み、徹底していきましょう！



② みんな欲しがる退職金



パートのカバさん  が今月で定年退職やな！



それが、「退職金で孫にランドセルを買ってあげるんだ。」って言うんですけど…



エーッ パートさんに退職金を払うなんて聞いたことないで！



そうですね～

でも、ボーナスも社員と一緒に貰ってたから退職金も貰えるはずと思ってますよ。



退職金は、全国転勤とか休日勤務とかで会社の発展のために人生を捧げてくれた社員へのお礼のつもりなのに…

②の解説

1 就業規則の適用範囲を明確にしましょう！

正社員、契約社員、パートタイマーによって働く条件や給与の内容等が異なるのが一般的です。

しかし、就業規則に適用範囲が明確にされていないと、どの項目がパートタイマーにも適用するのか等が不明確で混乱を招く恐れがあります。

2 社員の区分を明確にしましょう！

そもそも正社員とはどういう人？ パートタイマーとは？等、その線引きが曖昧なケースが多いと思います。客観的な基準で明確な区分を設定しましょう。

3 同一労働同一賃金を意識しよう！

同一労働同一賃金の考え方により、パートタイマーという雇用形態だからという理由だけで、賞与や退職金の対象外とすることは認められません。

差をつける場合は、誰が聞いてもなるほどと思える説明ができるようにしておく必要があります。



社長や社歴の長い社員にとって、当たり前すぎて明文化する必要もなさそうなことも、一步間違えると時限爆弾になりかねません。

特に労働法に詳しい第三者がかかると、このような矛盾点を鋭く突いてきます。一度、棚卸をしておくといいですね。

③ お試し雇用の効果



先月、採用した獅子君  遅刻も多いし
協調性もないから辞めてもらおう！



揉めませんか？

解雇予告とかいうのがいるんじゃない
ですか？



あー大丈夫。

就業規則で3か月間はお試し雇用期間
(試用期間) っていうことになってるから、
すぐに辞めさせられるはずや。



さすが社長！

獅子君のお父さんは社労士なので心配し
てました！



ムムム…

怖いから、やっぱり調べといて。

③の解説

1 解雇予告が不要な期間は採用から 14 日間だけ！

労基法で、試用期間の従業員の解雇手続きは、即時できることになっていますが、その期限は採用から 14 日以内です。

就業規則で定める“試用期間”と“解雇予告不要期間”は一緒ではないということです

2 本採用の見送りは簡単？

試用期間が終わり、本採用を見送る場合の法律上の解釈は“解雇”です。

解雇は、客観的かつ合理的な理由がないと認められませんので、「なんとなく社風に合わなかった。」というレベルではダメです。

よって、どんな場合に本採用を見送るかをあらかじめ明示しておくことがトラブル防止になります。

3 試用期間の延長ができる取り決めに！

試用期間中に体調不良などで欠勤をして、十分に適性を判断できないケースがあります。その時のために試用期間を延長できるように就業規則に明記しておきましょう。




面接で相手を理解することは、至難の業です。
私も千人以上面接をしてきましたが、完全に見極めることはできません。

そのため、試用期間はとても大切です。社風に合わない人材がいると全体のモチベーションが下がります。しっかりと見極めましょう！

④ 忌引き休暇はいつとるの？



社長、ぽち君  が去年のお父さんのお葬式のときの忌引き休暇 5 日分を今月取るって言ってます



えっ もう半年以上も前の話やんか。その後も、体調不良や家庭の事情なんかで、他のメンバーに協力してもらって労働時間を調整してあげたのに！
なんで今更？



でも、「いつまでに取らないといけないと決まってないし、当然の権利だ。」って言ってました。



くそー
他のメンバーが怒るな～
何て、説明しよう…

④の解説

1 会社に忌引き休暇を設定する義務はありません！

ほとんどの就業規則で慶弔関連のための休暇が設けられています。そのため設定しないといけないと思われがちですが年次有給休暇と違い法令により設定を強制されるものではありません。

よって、忌引き休暇を設定するかしないかは、会社の判断です。

2 忌引き休暇を設定する目的は？

忌引き休暇があると堂々と休めるという部分で従業員は安心するでしょう。また年次有給休暇がない場合、欠勤により給与の減額が生じますので、これをカバーしてあげることができます。

3 運用ルールを明確にして周知を！

どんな場合に忌引き休暇を与えるか、有効期間をいつまでとするか、有給か無給か等、運用上のルールを決めて周知しておかないと揉める原因になります。

良かれと思って設定した忌引き休暇が、会社に対する不満要因になることはナンセンスです。


貢献の大きい従業員の慶弔については、会社としても様々な形で応援したいと考えます。

解説にもあるように、法律で義務付けられたものではありませんので、その想いが正しく実現されるように、役職や勤続年数に応じて、サポート内容を柔軟に設定してみましょう！



⑤ 失踪社員を永遠に雇用？



もん吉  が失踪して、もう1カ月たつな～。どうしてるんやろう。



「探さないでください」って置き手紙だけ残して、それっきりですよね。

ご両親も心配してるけど、まだ連絡がないって言うし…



もん吉が負担する社会保険料もずっと会社が立て替えることになるし、そろそろ退職してもらわなあかな～

でも、退職願は、誰に書いてもらったらいいんやろう？

あっ 代わりに書いてくれへん？



社長、有印私文書偽造じゃ…

⑤の解説

1 失踪者を解雇することは極めて困難！

一般的な就業規則では、無断欠勤による懲戒解雇という手続きになります。しかしながら、対象者が不在のため解雇の意思を伝えることができません。

この場合、公示送達という手続きになりますが、弁護士に依頼するため費用と時間がかかり現実的ではありません。

2 失踪時の退職について就業規則に定めておきましょう！

就業規則に「社員が行方不明になって14日が経過した場合、一般退職（自然退職）とする。」と明記しておけば、このような案件にも対応できます。

3 身元の確認、保証人の設定はしっかりと！

本人と連絡が取れなくなった場合、社会保険料の徴収や社宅等に放置された私物の処分などの対応に苦慮します。

入社時の身元確認や保証人の設定については厳格に行い身内の方や保証人と連携して対応できる体制を備えておきましょう。



最近は、自ら退職の意思を伝えることが面倒なので、代行会社に依頼して退職の連絡をさせるというようなケースも増えてきています。

こまめに面談を行い、悩みや不満などを聞きコミュニケーションをとっておくことが最大の予防策になります。



⑥ パワハラは誰のせい？



今回のパワハラの一事件でギュウ部長 も反省しただろう。被害を受けたワニ君 が退職するのは残念だけど、いい薬になったと思うで！



社長、ワニ君 から会社に内容証明郵便が来ていますよ



なになに『今回の一事件は、会社の管理不行き届きが原因なので会社にも損害賠償を請求します。』って！



やばいですね。



これはギュウ部長がやったことなのに、会社も責任を問われてしまうんか？
ただでさえ、経営が大変なのに。

⑥の解説

1 パワーハラスメントに関する相談は急増中！

職場でのいじめや嫌がらせに関する行政への相談件数は年々増加し、社会的な関心も高まっています。

特にSNSなどでその情報が拡散されると経営そのものが立ち行かなくなる可能性もあります。

2 セクハラと同様に会社の対応が求められる！

セクハラでは、就業規則等に防止のための方針や懲戒について規定し周知することが求められています。今の社会環境の変遷を考えるとパワハラも同様の規定をしておくことがよいでしょう。

3 厚生労働省がまとめるパワハラ行為類型！


- (1) 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- (2) 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- (3) 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- (4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- (5) 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- (6) 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）




パワハラが横行する職場では新入社員は定着しませんし、萎縮した従業員はその持ち味を発揮することはできません。

問題社員には厳しく対処することと合わせ、管理職に対するハラスメント研修も実施しましょう。


⑦ 綱渡りの業務引き継ぎ

 来月で退職だな。今までご苦労様。

 お世話になりました。明日から有休休暇を消化させて頂きますので、今日でお別れですね。

 えっ 仕事の引き継ぎは？

途中の仕事もいっぱいあったやろ？

 さー それは、どうするかよくわかりません。でも、マニュアルはありますから大丈夫だと思います！

 連絡はつくんやろ？

 明日から一ヶ月の海外旅行に行くので連絡は付きにくいかと思います。

 そんな、無責任な…

⑦の解説

1 退職の申し出の期限に余裕を持たせましょう！

一般の就業規則では「退職希望日の30日前までに申し出る」と定められているケースが多いですが、後任の採用とその後の業務引き継ぎを考えると30日で全てを完了することは難しいです。

少なくとも60日前に設定し余裕のある業務引き継ぎにしましょう。

2 業務引き継ぎ期間をあらかじめ設定しておきましょう！

退職の申し出から退職日までの間、すべてを有給休暇で申請されると業務引き継ぎができなくなります。

退職日からさかのぼって2週間は実際に勤務しなければならない旨を明記しておきましょう。

3 引き継ぎをしなかった場合の退職金減額規定を！

退職金を支給する会社であれば、その支給要件に“後任者への必要な業務引き継ぎの実施”を加えておきましょう。

これにより、業務引き継ぎを実施しない場合には退職金を減額するという会社の姿勢を示すことができます。




会社にとって、予期せぬ退職は大きなダメージですね。


特に引継ぎが不十分だとお客様や後任の従業員に迷惑が及びます。

入社の際に退職の手続きや流れも説明しておきましょう！


⑧ 終わりのない休職期間


 コウモリさん 、休職から復帰したと思ったら、また欠勤してるの？

 **早速、休職の申請が出てますよ。**

 でも、もう少しで1年間の休職期間が満了するから、これ以上の休職は無理やな。

退職になるから新しい人を採用せな…

 **社長、コウモリさんは一旦復帰したから休職期間はリセットされて、今月から休職期間が再スタートですよ。**

 えー じゃー今からまた1年間！

アイツ、そのルールをわかって一旦復帰したのか？

⑧の解説

1 休職期間の設定に注意しましょう！

一般的な就業規則の場合、休職期間が2年間とされているものがあります。

また対象者を明確にしていない場合は試用期間中でも休職を利用できることとなります。自社に合った現実的な内容に改めましょう。

2 通算の規定を定めておきましょう！

通算のルールがないと休職と復帰を繰り返し永遠に休職できることとなります。よって“同様の事由での休職は通算する”などの取り決めが必要です。

また体調不良による休職からの復帰については会社の指定する医師が認めたとき等、復帰のルールを厳格にしておきましょう。

3 休職期間の満了による退職を定めましょう！

休職期間が満了した場合は、一般退職（自然退職）となる旨をあらかじめ明確にしておくことにより、スムーズな退職手続きにつながり不要なトラブルを防止できます。



従来の休職は、怪我によるものが一般的でしたが、最近では精神疾患による休職がメインになっております。

中途半端な状態で復職した場合は健康上の問題が生じるとともに、他の従業員に与える負担も大きくなります。復職のルールを定めておきましょう！

<おわりに>

“怒らない経営者”と“よく怒る経営者”

労働トラブルが少ないのは、どちらでしょうか？

答えは、よく怒る経営者です。

よく怒る経営者は、ルールを外れたら、すぐに怒ります。

怒り方がひどいと別の問題が生じますが、従業員からするとわかりやすいのです。

社風に合わないと思う従業員は自ら去っていきます。

一方で、怒らない経営者は、ルールを破っても今日ぐらい良いだろうと見逃してしまいます。

それが積み重なると、ルール違反はどんどんエスカレートしていき、真面目な従業員から去っていきます。

そして、ルールを守らない従業員ばかりの組織になり、堪忍袋の緒が切れた経営者が、積年の感情を爆発させて…という流れです。

就業規則などルールを作ることは大事ですが、ルールを守らせる日々の取り組みも同じくらいに大事です。

ルール作りは、そんなことも意識しながら進めていきましょう。

特定社会保険労務士 林 英彦



フォレスト
社会保険労務士事務所

〒550-0004 大阪府大阪市西区靱本町 3-3-3

サウザント岡崎橋ビル 8F

TEL : 06-6441-7991 FAX : 06-7635-5113

URL : <https://forest-sr.com>