



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 就業規則の価値を高めていますか

従業員10人以上の会社には就業規則の作成義務があります。労働基準法に定められており、違反した場合は30万円以下の罰金が科されます。なぜ10人以上なのか、特に理由が示されているわけではありませんが、それくらいの人数になれば、いろいろな会社のルールを明確にして労働トラブルが起こらないようにするという趣旨なのだと思います。従業員が10人未満であれば就業規則がなくても何とかなるだろう、ということなのでしょうが、本当にそうでしょうか？私の経験上、労務トラブルは会社の規模に関係なく起こるので、会社の規模に関わらず就業規則は必要です。

ところで、就業規則を作るところまではいいですが、作るだけで運用がされておらず、形骸化してしまっている会社が多いのも事実です。「経営者と社員の考え方は異なっている」経営者と社員の「してほしいこと」「してほしくないこと」は一致しないのが普通です。この考え方の違いに気づかず、それぞれの立場で主張するためトラブルが起こっているのです。

就業規則を活用して労務管理をするには、作っただけで終わらせないというトップの姿勢が何より大切です。なぜなら、中小企業は経営者の考えで物事が決まる傾向が強いからです。就業規則があれば、経営者の判断が何に基づき行われているかが従業員に伝わるため、従業員が納得できます。従業員の入社時に読んでもらうことがベストです。

- ☑ 就業規則は会社の規模に関わらず必要
- ☑ 経営者自らが作成に関わること
- ☑ 作るだけ・運用しないはNG
- ☑ 誰のためのルールなのか、考えて作ること
- ☑ 懲戒規定はトラブルを未然に防ぐために使うこと



<ひな形就業規則>

ネットにはひな形就業規則があふれています。ひな形就業規則は不特定多数の会社を対象として作成しているため、その多くが差し障りのない内容となっています。ひな形就業規則の特徴としては、就業規則上、特に重要な「服務規律」や「懲戒処分」の内容が少なかったり、法律上の制度を上回る休暇制度を設けるなど、どちらかというに従業員目線の内容になっています。服務規律とは、使用者が労働者に守ってほしい事項（服装や髪型、遅刻の連絡方法、業務に対する姿勢、副業、顧客情報の扱いなど）を定めたものであるため、企業によって内容は異なります。法律上の制度を上回る休暇制度の具体例としては、子の看護休暇や生理休暇について、「無給」でいいところを「有給」とすることです。

<休職制度>

休職制度は労基法にはないため、就業規則への規定が義務付けられたものではありません。設けなくてもいい制度です。ただ、従業員からすると、万が一、大きな怪我や病気になったときに、休職制度があれば安心して働くことができます。逆に休職制度がない場合、従業員は長期休養になった際は、会社を辞めなければならないのかと不安に思うことでしょう。

昨今は、メンタル疾患が誰にでも普通に起こる時代になり、具体的な対策を講じる必要がでてきました。どれくらいの休職期間にするのか、無給にするのか有給にするのか、などは会社独自のルールを設定することができます。

休職制度がある会社は、就業規則に以下の2つの規定あるかチェックしてみましょう。

- ☑ 「休職期間の通算」ができるかどうか

復職後、しばらくして欠勤を繰り返すようになったら、前の休職期間と通算するようにすることで、同じ休職扱いとすることができます。

- ☑ 復職要件が手厚くなっているかどうか

特にメンタル疾患の場合、1人の主治医の判断だけでなく、会社が指定した医療機関で診察を受けてもらうことで、会社はより客観的に判断できます。主治医が部分的な労働を認めた場合（完治していない）に、復帰を認めるかなどは、柔軟な措置が必要ですが、揉める要因となるため、双方にとって最善な判断が必要です。



マンスリーピックアップ

変わる働き方

～選択的週休3日制は新しい働き方～

政府が週休3日で働ける仕組みである「選択的週休3日制」導入の検討を始めたことで、導入する企業が増えてきました。「選択的週休3日制」とは、希望者が週に3日間休むことができる働き方のこと。大きく4つのパターンに別れます。

パターン1...1日の労働時間減、給与減
週休3日を選択した場合は、勤務日が週5日から3日に減る分、基本給も2割減る。

パターン2...1日の労働時間増・給与水準維持
労働時間も給与もそのまま、1日の労働時間を増やすことで、給与は変えずに休日を増やす。リクルートグループでは、1日の労働時間を30分増やし、週当たりの休日を「2.8日」にしました。

パターン3...1日の労働時間維持・給与減
育児や介護などでの離職を防ぐ観点から短時間勤務を導入されたことが始まりと考えられ、**今後最もスタンダードなモデルになると予想されます。**

パターン4...1日の労働時間減・給与水準維持
会議の短時間化など生産性を挙げる取り組みがマストに。日本マイクロソフトが2019年8月、生産性向上策とセットで試験的に金曜日を休暇にしました。現実的には難しいモデルと言えます。

週休3日制を一躍有名にしたのがファーストリテイリング傘下のユニクロです。ユニクロはパターン2に該当します。2015年から国内の全従業員の5分の1程度に当たる地域正従業員約1万人に適用しました。

<ファーストリテイリングの特徴> 

1日の勤務時間は8時間から10時間に延ばす
1週間の所定労働時間は40時間のまま変わらず
給与水準は据え置き
休日に店舗が混むため、休日は確実に出勤してもらうというのが主たる狙いではないでしょうか。

みずほフィナンシャルグループ（FG）は昨年、「週休3日・4日制」を導入しました。
この制度はパターン3に分類できます。 

<みずほFGの特徴>

土日に加え毎週決まった曜日を休みとする
給与は週休3日で従来の8割、週休4日で6割まで減る
休んだ分だけ給与が減るというパターンであるため、プライベートに使えるお金が少なくなり、メリットに活かしきれない可能性もあります。



日本IBMは約2万人の全従業員が対象で、事由は原則不問。勤務パターンは週3日、週4日、週5日で労働時間6割または8割の4つから選択できます。
週3日勤務 週4日勤務 週5日勤務（労働時間フルタイムの6割） 週5日勤務（労働時間フルタイムの8割）から選択ができる。
この制度もパターン3に分類できます。

<日本IBMの特徴>

女性の利用が多い
総労働時間も選べ、給与がその時間に反映して増減するシステム

週休3日制は大企業の話で中小企業は関係ないと思いがちですが、逆に今まで採用できなかった新たな人材の確保につながる可能性もあります。
では、週休3日制のメリット・デメリットはどんなところでしょうか。

メリット

従業員のモチベーションと生産性の向上
従業員のワークライフバランス向上
仕事の効率化が進む
休みが増え、自由時間が増える
残業時間の削減につながる
正社員として働きながら育児・介護対応ができる

デメリット

従業員の総労働時間が減るパターンを選択すると新たな人員確保が必要になる可能性が高い
労働時間減による給与減
労働密度増による負荷増
仕事が回らなくなり、休日出勤が増える
労働時間内は今まで以上に成果を上げる必要が生じ、従業員のプレッシャーが高くなる
外部とのコミュニケーションが図りづらい

週休3日制導入の鍵となるのは、やはり生産性向上につながるのかどうかと言えます。



いよいよ夏本番です。7月23日から1年越しの東京オリンピックが始まり、フィナーレも目前です。日本選手の活躍は目を見張るものがあります。現時点で日本は金メダル17個・ランキング3位となっています。長野県にゆかりのあるオリンピック選手の中にバドミントンの奥原望選手がいます。奥原選手はリオデジャネイロ五輪銅メダリストで世界ランキング3位です。しかし、残念ながら準々決勝で敗退してしまいました。「自分が5年間やってきたことの答え合わせが終わった」と発した言葉にはそれまでの努力や苦労が溢れた言葉でした。奥原選手から、コロナと共存していく時代になりつつある今、困難なことがあっても、ポジティブな気持ちを大切にしたいというメッセージが伝わってきたように思えます。(五味八重)

