

21世紀型企业に求められる労務管理

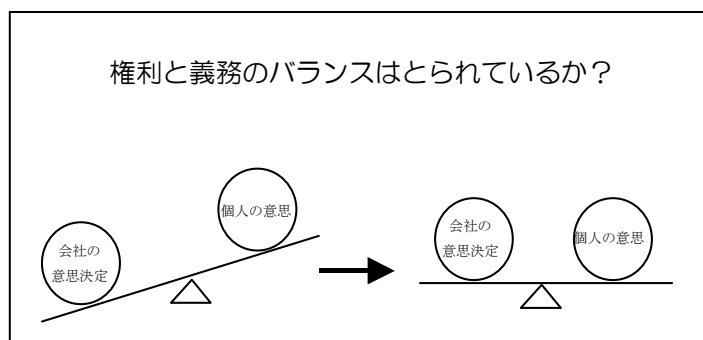
●—— 変化に対応！ 新しい「労使関係」を考える！

缶コーヒーのCMで、仕事上のミスを注意している上司が部下に『すいませんの一言もないのか』という、『なーんだ、謝って欲しいんですか』という場面があります。ある会社では「ネクタイをしてこない、髪を染める」といった社員に注意したところ、「就業規則に服装や髪型のことで書いてないし、個人の自由ではないか」という答えが返ってきたそうです。「最近、権利ばかりを主張する社員が多すぎる！」とは、ある社長の弁ですが、たしかに「昔は……だった」などと言いたくなる気持ちが分かります…。

少し極端な例を挙げてしまったかもしれませんが、時代は常に変化しているということです。これまでは、社員が組織に順応することが当たり前であり、「個性」はこの次でした。しかし、これからは、企業が個々の社員を尊重しつつ、「社会」の変化にも対応できる、柔軟なスタンスをとらなければならないと思います。

最近当所に相談のあった事例だけみても、以前の労使関係からは想像もできなかった労務管理上のトラブルが数多く発生しています。

《 21世紀型企業のイメージ ～その59～ 》



労使が手と手を取り合って、
21世紀型企業を
構築しよう！

●—— さまざまな場面でのトラブル防止対策 その2

実際によくある社員からの「質問」をもとに、対処方法をケーススタディしてみましょう。

Q：確かに私は、最近遅刻も多く、勤務態度が悪かったことは反省しています。しかし、その制裁として、3か月間給料を1割カットするというのは、あまりにも厳しすぎませんか？

A：確かに厳しすぎたかもしれません。減給については、考え直しますので、あなたもよく反省してください。

これは大失言

「当然だよ！うちにはうちのルールがあるからね」

根拠：労基法第91条

減給の制裁を行う場合は、まず、制裁の内容を就業規則に規定しておく必要があります。1回の事案による制裁は、平均賃金の2分の1まで、また、一賃金支払期について数事案の制裁事項が発生したとしても、その合計額がその賃金支払期における総額の10分の1までという制限があります。

Q：休憩時間が昼休みの45分だけというのは、あまりにも短すぎませんか？これじゃあお昼もゆっくり食べられないですよ。

A：当社の所定労働時間は実働8時間だから、法律上は問題ないよ。ただ、休憩時間を増やすことによって、より仕事の効果が上がるようであれば考えてみるよ。

これは大失言

「君は休むことばかり考えているね」

根拠：労基法第34条

労働時間が8時間以下の場合45分、8時間を超えるようであれば、休憩時間を少なくとも60分、労働時間の途中に与えなければなりません。ご質問のケースで、時間外労働があるようでしたら、時間外労働に入る前に最低15分の休憩を与えれば問題ありません。

Q：毎日毎日残業残業で、あまりにも時間外労働が多くありませんか？

A：みんなが頑張ってくれているので、気が付かなかったよ。今後は、労使協定を締結し、法定の目安時間内に収まるようにするから…

これは大失言

「雇ってあげてるんだ！当然だよ」

根拠：労基法第36条

時間外労働や休日労働を社員に行わせる場合は、時間外労働・休日労働に関する協定届を所轄労働基準監督署長に提出し、この協定の範囲内で行わせる必要があります。

Q：当社に就業規則がないのはおかしくありませんか？

A：そうだね。労働条件をはっきりと明記することによって、君たちも安心して働けるだろうから、さっそく案を作ってみるよ。最終的には君たちの意見も聴くことになると思うよ。

これは大失言

「君たちは言われた条件でやっていけばいいんだよ」

根拠：労基法第89条

パート、アルバイトも含め従業員を常時10名以上使用している事業場は、就業規則を作成し所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、法改正などに伴い、内容の見直しと変更の届出も忘れないようにして下さい。

Q：正社員には年次有給休暇（以下「有休」）があって、私達パート・アルバイトに有休がないのは、おかしいではありませんか？

A：ちょっと調べてみましょう。
失礼しました。君たちパート・アルバイトにも有休は与えなければならないんだね。早急に有休日数を計算して知らせるようにするよ。

これは大失言

「パートに有休はないんだよ」

根拠：労基法第39条第3項

労働基準法上、パート、アルバイトも労働者であることから、正社員と同様に請求があれば有休を与えなければなりません。ただし、週所定労働時間が30時間未満で、かつ、所定労働日数が週4日以下のパート、アルバイトについては、労働日数に応じて有休日数が少なくなります。ちなみに、発生する有休日数は半年継続勤務、8割以上の出勤を条件として、一般労働者10日、週4日のパート、アルバイト7日となっています。

Q：今度の月曜から3日間ほど有休をいただきたいんですが？

A：来週は忙しい時期だし、君の代わりとなる者もないので、時期をずらしてもらえませんか。

これは大失言

「辞める覚悟があるなら休んでもいい」

根拠：労基法第39条第4項

会社には有休の日を変更する「時季変更権」が認められていますが、判例等の動向をみても極めて限定的にしか認められていません。代わりの社員がない場合や社員の大半が同時に請求してきた場合は別として、そうでない限り与えなくてはならないと考えた方がよいでしょう。

次回も、トラブル防止のための基本的なケーススタディをお送りします。