

21世紀型企业への転換を図る

21世紀型企业に求められる労務管理

人事・労務管理のリスクマネジメント

～ 就業規則に関するトラブル ～

■ ————— 社内ルール、就業規則の意義

昨今の労使紛争のなかには、就業規則による労働条件の不利益変更問題や均等待遇問題をはじめとして訴訟に発展するケースが数多くあります。

このような場合に争点となるのが、就業規則の“法的性格”や“条文に関わる新たな判断基準”です。問題が発生する前までは、気にならなかった（気づかなかった…）就業規則の条文が会社に不利な状況をもたらすこともあります。

就業規則は、就業ルールや職場の規律を定めた会社の【憲法】であることを再確認して、本当の意味で就業の指針となり、処遇等を決定するための判断基準となっているのかどうか、再検証すべき時期にきています。

万が一、就業規則そのものが形骸化し、実効性のないものになっているようなことがあれば大変です。

社員への関係法規周知徹底と併せ、社内独自のルールを社員が十分に理解し、納得して働ける環境設定の基本が、就業規則や諸規定だと思っています。

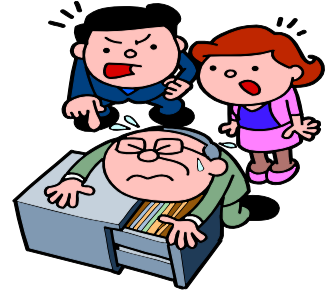
会社にとっても、社員が不安を感じていたり、疑問を感じながら仕事をしていれば、100%の力を発揮できるとは考えにくいものです。



社員には会社の目指す道が見えていますか？

■ 試用期間についての明示が漏れていた！ トラブル その①

採用後1ヶ月を経過した社員に対し、社員として不適格であると、試用期間満了時に解雇する旨を通知したところ、「就業規則に試用期間に関する規定がないため、“本採用しない”という言い方の解雇は無効である」と逆に主張されてしまいました。



これまでの慣例により、採用後2ヶ月を試用期間としていましたが、今まで不適格者がいなかったことにより、記載もれが発覚していませんでした。試用期間に関する規定は、法定必須記載事項でなかったために記載を忘れていたようです。

法定必須記載事項にだけ目がいていたばかりに、会社の実情を反映できなかったことが原因です。

通常、社員を解雇しようとすることは大変なことです(就業規則等に定める解雇事由に該当しないかぎり解雇することはできません)が、試用期間を設けた労働契約における試用期間中の解雇は、通常の解雇よりも広い範囲で認められています。試用期間は重要ですので、必ず設定しましょう。またこの規定がないと、採用後14日以内であっても即時解雇ができなくなります。

— 自社の就業規則をもう一度見直してみませんか —

- ・ 疑問な点はありませんか。
- ・ 二通りの解釈ができませんか。
- ・ 正しく記載されていますか。
- ・ 誰にでもわかりやすく書かれていますか。

■ トラブルを招くくらいなら… トラブル その②



見たいのに…

…見えない

そんなにトラブルが多いのであれば、「就業規則などの社内諸規定を社員に見せなければいいのでは?」「下手に就業規則を見せると、権利ばかりを主張し大変だ!」という理由から、就業規則等の周知をしない会社があります。しかし、せっかくの就業規則も、社員に周知されていないと、その法的効力を失いかねません。社員から「そんな規定知らない!」と言われてしまったら、どう対処されますか?

就業規則の周知義務を軽く考えていたために、就業規則の効力を問われてしまう場合もあります。使用者は、就業規則および労使協定を、作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付ける等の方法により、労働者に周知する義務があるのです。【労基法106条①】 周知義務を怠った場合には、30万円以下の罰金となっています。【労基法120条】。

■ トラブルが起きてからでは・・・ リスクマネジメントの重要性

働きはじめてからのトラブルは何としても避けたいものです。もちろん、企業がコンプライアンス（法適正）を完全に遵守・履行していれば、トラブルを未然に防ぐことができます。自社の社内ルール、就業規則が現行法規と整合性があり、就業実態とマッチしているかどうか、もう一度見直してみる必要があります。ほんの少しの事前準備がトラブルを未然に防ぎます。作り方次第では、就業規則が社内活性化のきっかけとなるのではないのでしょうか。

「わが社は就業規則も整備しているし、『労使間のトラブル』そんなものとは無縁だよ、実際にそのようなケースに巡り合わないといけないよ」という声も聞こえてきそうです。

勤労意識の変化により、いまや労使間は本来のあるべき姿「対等、平等」に限りなく近いものになりつつあります。

労働契約は労使対等の契約です。今後ますます社員の義務と権利が主張される時代となるでしょう。

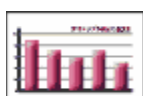


ちょっとした社員の声を見逃さないようにしましょう。もし、上司や事業主が見逃してしまっていたら・・・

労使間のトラブルは、業種・業態に関係なく起こり得るものと認識しておきましょう。

ほんの少しの予見ができなかったばかりに、大きな損害となり、後々に重い代償をひきずり企業存続の危機にもつながりかねないのが今日の状況です。

トラブルが起きてからあわてて個別・事後的な対処を行うのではなく、トラブルが起こらないように日常の業務のなかで、危機管理をしていくことが、労務管理上のポイントです。今日の労務管理は「リスクマネジメント（危機管理）」の時代ともいえるのではないのでしょうか。



労使トラブル無料診断受付中！
<http://www.iwaki-pmo.co.jp>

