In the Future 2010

21 世紀型企業への転換を図る

■現在の労務管理は社規則が根拠となっていますか
～就業規則と就業実態とのミスマッチをなくす～

新たな労務管理手法が必要！？

新型インフルエンザが世界的大流行となってから数ヶ月。日本各地で毎日のように感染状況が報告されています。

そんな中、会社も雇用する従業員に対し予防措置を検討したり、万一感染や感染の疑いのある従業員（従業員の近親者等）が生じた場合の対応に追われたりと、思いも寄らないところから新たな「労務管理手法」が必要となっています。

参考：「事業者・職場における新型インフルエンザガイドライン」
http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansenshou04/pdf/09-11.pdf）

どこまでやるか？　労務管理の範囲とは・・・

（参考判例）
①一人親方にも発注元の安全配慮必要建築作業中に転落してけがをした「一人親方」の男性大工が、作業を依頼した工務店が安全配慮を怠ったとして、損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決で、大阪高裁は約６５０万円の支払いを命じた。

②院生の交通事故死は過労原因
大学院生が交通事故で死亡したのは病院での過重労働が原因として、裁判長は事故と過労の因果関係を認め、安全配慮義務違反があったとして鳥取大に約２千万円の支払いを命じた。

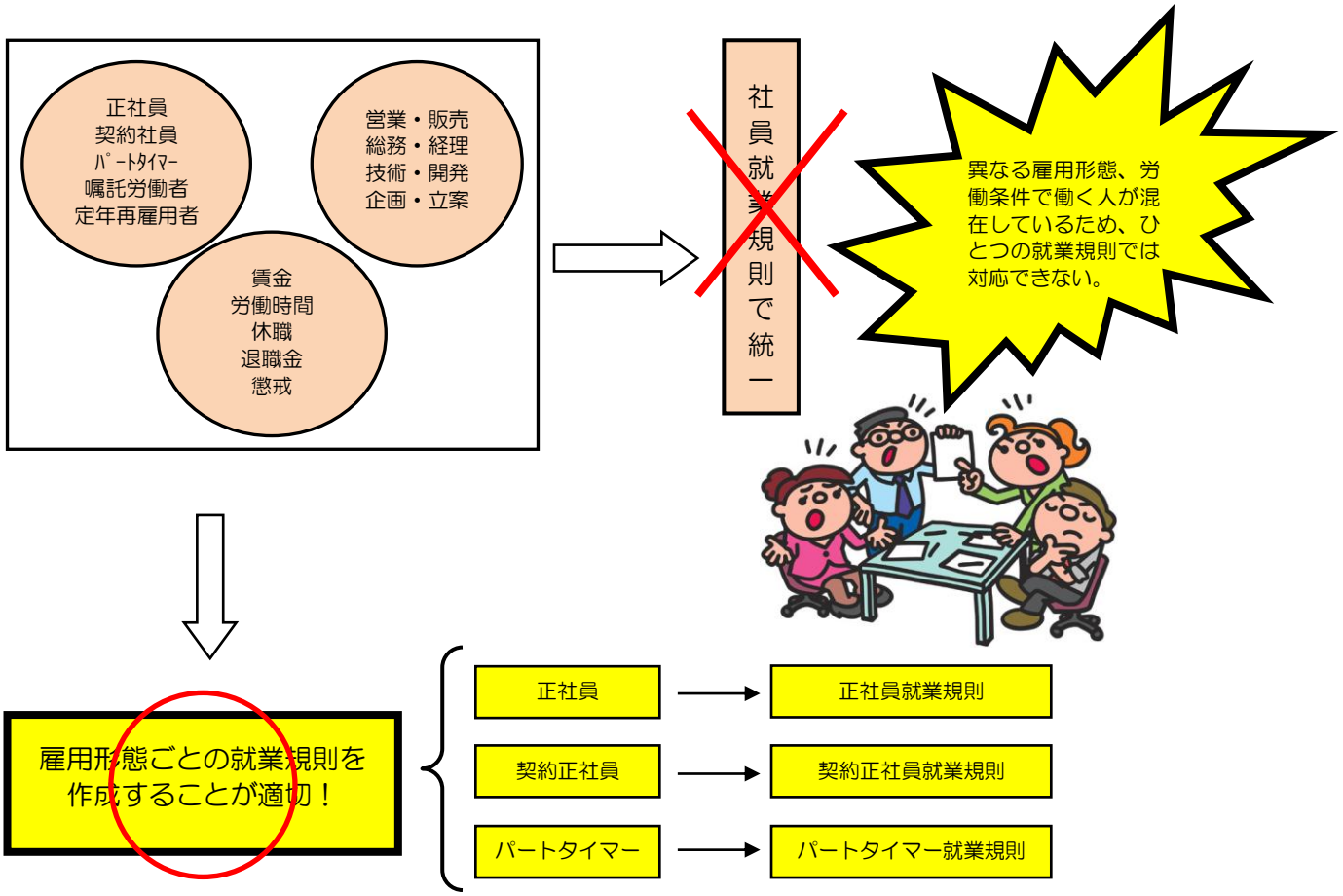
平成 20 年３月１日に施行された労働契約法第５条では、「使用者は、労働契約により、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と規定されています。これは、使用者が労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うこととして規定されたものです。この法律違反に対する罰則はありませんが、悪質な違反については民事上の損害賠償請求へと発展する恐れがあります。

従業員がまず第一に健康でなくては良い仕事もできませんし、会社の業績アップにも繋がりません。不況、不況と目先の会社利益ばかりを気にして、労務管理の第一歩である安全・安心できる職場づくりと安全教育を忘れていませんか？

労務管理を円滑に行うためには就業実態とマッチした就業規則が必要！

新型インフルエンザ対策ひとつをとっても、会社独自の予防対策や、実際に感染した従業員、濃厚接触者について休業（有休 or 無給）させるのかどうか、また、雇用形態の違う従業員への対応などに関する最低限のガイドラインを就業規則や内規により周知しておくことが必要です。これによって従業員の不安を払拭し、会社も対象者が発生したときに迅速で公平な対応がとれるようになるのです。

本来就業規則とは、会社が従業員に対しその会社の服務規律を規定化したものです。しかし最近では社会情勢の変化や法律改正に伴う就業規則の見直しはもちろん、会社独自の制度や、雇用する従業員の形態（正社員、契約社員、アルバイトなど）の多様化によって、就業実態に合った就業規則を整備することが求められています。日頃の OJT の一環として、「就業規則どおり運用されているか？」などを確認することが大切です。



就業規則の制定、あるいは変更を行った場合には、従業員にきちんと周知して理解させなければなりません。労使が就業規則を理解したうえで業務に臨むことができれば、無駄な時間をとられることもなく、労働効率向上という目標が達成できるものと思います。

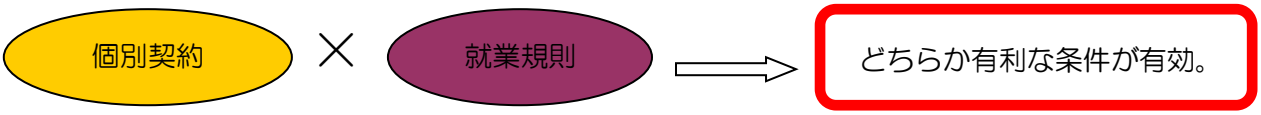
労働基準監督署による是正報告対応 ⇒ ﾌﾘｰﾀﾞｲﾔﾙ 0120-81-4864

あなたの会社は大丈夫？労働契約法との関係

労働契約法第７条では、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知した場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」と規定し、「労働条件の詳細は就業規則で決まる」と定義しています。

さらに雇用形態ごとに就業規則を整備すれば、適用範囲が明確になり、管理職が同一の見解をもつ労務管理が可能！

また同条では、「ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第 12 条に該当する場合を除き、この限りでない。」とし、同法第 12 条では、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」と規定されています。



“口は禍のもと”、労働契約は“口頭”でも成立します。就業規則よりも有利な条件でうっかり口約束してまうと、後々、「言った、言わない」という問題になりますので注意が必要です。

■就業規則を労働条件とするためには！？
① 労働契約締結時に就業規則が制定されていること。
② 就業規則に定めている労働条件が合理的なものであること。
③ 労働者に就業規則を周知させていること。
④ 個別契約がある場合は、その労働条件以上のものであること。

改正労働基準法に関するご相談受付中　⇒　info@iwaki-pmo.co.jp