

In the Future 2010

21世紀型企业への転換を図る

■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～

所定休日と法定休日 ??

就業規則において、『法定休日は日曜日とする』と定めている場合は、その解釈に迷うことはないでしょう。しかし、曜日が特定されていない場合は、出勤簿を追いかけながら、その特定に迷うことが多々あります。

法律の“暦週”は、日曜日が起算日ですので、この単一週でみる法定休日は、土日を休みとしている企業の場合、後順位の土曜日となります。ということは、曜日は特定しなくても、“週の起算曜日”だけでも明確にした方がよいか、ということにお気づきになると思います。

小さな問題のようですが、もっとも重要な労働条件である“賃金”に関することですので、見過ごさないようにしましょう。



平成 22 年 4 月 労基法改正対応 !!

36 協定における“時間外労働”と“法定休日労働”は、別にカウントします。よって、土曜日を法定休日とすることで、土曜日に労働した時間は、月間の時間外労働に累積されないことになります。

法定休日の曜日を特定されていない場合は、このような対策が有効かもしれませんね



より具体的に明文化することの重要性

就業規則の内容が複雑でわかりにくかったり、言葉が抽象的、難解である場合など、いざ事が起きた際に、その解釈をめぐる労使間にトラブルが生じることがあります。より具体的に定めることは、トラブルの未然防止につながります。

“常識”が多様化している現実に対応しましょう！

第〇条 (服 務)

従業員は、会社の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実に職を遂行するとともに、**職場の秩序の維持**に努めなければならない

秩序の維持？ どういうこと？

労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

例えば…

無断欠勤が続いている社員がいる！
勤務時間外で飲酒運転をした社員がいる！
就業時間中に携帯電話による私用の電話やメールをしている！
社内でセクハラが問題になっている。会社はどう対処する！



就業規則における遵守義務、服務規律、禁止事項等でルールを明確に規定しておくことで、事前の注意喚起、また万が一トラブルになったときでも、公平かつ迅速な対応ができます。

- 第〇条 無届欠勤が30日間を通じ14労働日以上となったときは解雇する。
第〇条 業務上外にかかわらず、飲酒運転を行った場合は諭旨解雇とする。
第〇条 勤務時間中の個人所有携帯電話の使用については、かかる時間を不労時間とし、その時間の賃金を支払わない。また、人事考課の査定に反映させる。
第〇条 職場内もしくは、業務外出中においてセクシュアル・ハラスメントを行った場合は、関係者双方から事情を聴取し、懲罰委員会の規程により社員の処分を決定する。

服務規律違反は就業規則違反であり、懲戒処分につながります。逆にいうと、服務規律等に記載がない事案であれば、就業規則違反ということが類推解釈となりますので、懲戒処分が無効とされる可能性もあります。

業務上必要ある場合は、所定時間を超えて勤務を命じることがある！

あらゆる企業でみられる就業規則の条文です。

“命じられて発生するのが時間外労働であり、休日労働である”ことを再認識しましょう。時間外労働の黙認、また事前申請といいながら、実態はほとんどが事後承認という現実、早急に改善する必要があります。今般の労基法改正も、長時間労働を抑制する目的ですので、これを契機に自社の時間管理を見直されてはいかがでしょうか。

会社は所定外労働時間に行われた業務に対して時間外手当を支給します。

この時間外手当は、あくまでも「時間」に対して支給しなければなりませんので、業務の密度とは関わりがありません。

管理職は、特定の部下が過重な長時間労働をしていないかどうか、また労働時間管理上の問題があれば、どのような措置を講ずべきか、などについて、日々把握・検討し、対策を講じることが必要です。



- ①本当に必要な業務について部下に残業を命じているかどうか
②業務の効率化により所定外労働時間を減少させることができないかどうか

この2つの課題に取り組み、改善策を実施することで、企業にとってはコンプライアンスの遵守と生産性の向上、社員にとっては、余暇の創造による健康維持という目的を達成することができるものと思います。

名ばかり管理職対策ご相談窓口設置中 フリーダイヤル 0120-81-4864

労務管理との整合性を高めるために

いくら就業規則や諸規程、雇用契約書を充実させても、実際に守られていなければ意味がありません。まずは、企業が守ること、そして社員の遵守状況を確認し、必要があれば是正指導することです。決して難しいことではありません。日々のOJTにおけるあらゆる場面で、しかも短時間で実施可能なことです。

規則と労務管理との整合性を高めるためには、文字通り管理職が自社のルールをきちんと理解し、運用する力量をもっているかどうかにかかっています。

!! 規則や契約書が形骸化しないために…

- 試用期間における労務管理上のメリハリはありますか？
- 本採用時の基準はできていますか？
- 健康診断になかなか行かない社員はいませんか？
- 健康診断実施後の措置を行っていますか？
- 36協定の限度時間を超える場合には、労使協議を行い、その記録を残していますか？
- 携帯メールで遅刻連絡を行ってくるような社員はいませんか？
- うっかり契約期間を超えて勤務している有期契約社員はいませんか？



法改正

法改正に伴い就業規則も随時変更しなければなりません。

平成22年4月 労働基準法 6月は育児介護休業法 が改正されます！

今回の改正は労働基準法に定める就業規則の絶対的記載事項に該当するため、就業規則を変更する必要があります。

- 1ヶ月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が50%に引き上げられます。(中小企業は猶予期間)
- 1ヶ月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、割増賃金の支払いに代えて有給休暇を付与することができます。(労使協定の締結が必要・制度導入は任意です)
- 年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります。(1年に5日まで。労使協定が必要・制度導入は任意です)

詳しくはお問合せください。

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