

21 世紀型企业への転換を図る

企業のコンプライアンスってどこから手をつければいいのか？

～就業規則を社内に広め、安心して働けるよう気を配る～

就業規則は会社のルールであり、労働条件や、従業員として守るべき職場の規律などを定めたすべてのものです。就業規則の不備は従業員に不安を与え、トラブルの元にもなりかねません。就業規則を整備することは、いざと言うときに会社を守ってくれることとなります。作成義務のある企業はもちろん、義務の無い企業についても、就業規則の作成や見直しをしてみてもいいでしょうか。

1. 何のために就業規則を作るの？

- ①労働条件が明確になるので、従業員にとっては勤務する上で安心感が得られる。また求人・採用という局面においては、労働条件をオープンにする事ができ、申し込み者に対するアピールになる。
- ②全社統一のルールとして組織の結束力が強まる。
- ③問題社員を罰する際に、理由が明確になるため人事権が行使しやすくなる。

このうち、特に重要なのは③です。従業員をよりよく処遇するには特にルールはいらないのですが、罰する場合にはその根拠となる定めが必要です。就業規則がない（または周知していない）場合、従業員を罰するのは非常にやりにくいものです。逆に就業規則があれば、賞罰規定にのっとり話を進めることができ、相手にも比較的スムーズに意図が伝わり、トラブルも起こりにくいものです。



2. 古い就業規則のままで大丈夫？

古い就業規則が手付かずのままで、実態に即していないので、そのつど個別に判断しているということはありませんか？

これではせっかくの就業規則の意味がありませんし、トラブルの元になりかねません。

労働基準法は時代に即して順次改正されていきます。それによって、就業規則も内容をその都度変えていく必要があります。

しかし、最新の法令に即していない就業規則が、法令の求める水準に達していない時は、その水準に満たない箇所だけが無視され、最新の法令基準に従います。それ以外の条文はそのまま有効ということになります。

3. 労働条件を引下げ変更って出来るの？

リストラの一環として基本給や諸手当の切り下げ・廃止を検討する会社は多いですが、労働者にとっては条件が悪くなるような変更はできるのでしょうか？

これについては、合理的な内容ならば就業規則を労働者にとって不利益な内容に変更することも可能とされていますが、その場合は、労働者の同意が必要になり、労働条件を引き下げなければならない正当な理由付けが必要です。

4. パート・アルバイトにも就業規則って必要なの？

法律上はパートやアルバイトに別の基準が設けられているわけではありません。自社の就業規則があったとしても、対象となる労働者の範囲をはっきりと書いておかないと、いざという時にトラブルの元になることがあります。そのような意味からもパートやアルバイトをある程度雇っている会社においては、面倒でも正社員用規則とは別にパートタイマー用就業規則を作っておいた方が良いでしょう。

■労働トラブル対策

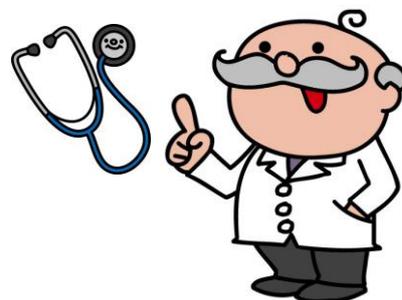
① 健康診断の受診を拒否する従業員の対処法

労働安全衛生法は労働者に対して、「事業者が行なう健康診断を受けなければならない。」と規定していますが、労働者の健康診断受診義務に対して罰則は規定されていません。

しかし、事業者には、労働契約上、労働者の生命、身体の安全そして健康に配慮するといった安全配慮義務が課されています。したがって、健康診断を受診しない従業員をそのまま放置して、もし潜んでいた病気が原因となり労働災害が発生した場合には、相当の補償を請求される可能性があります。

事業者のリスク回避をするためには、就業規則において、健康診断の受診義務を規定し、その規定に違反した場合の懲戒規定を必ず記載しておき、口頭で健康診断を受けるように伝えたにもかかわらず、受診しない従業員に対しては、就業規則に基づく懲戒処分を行い、その記録を残しておく必要があります。また、労働安全衛生法では、事業者は、健康診断の結果を記録し、健康診断後の措置として労働者の健康の保持増進のために必要があるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮などを行う必要があります。また、健康診断の結果を労働者に通知しなければならないことになっています。

ですので、健康診断の結果、「異常あり」と診断された労働者に対しては、労働強化を行わないように注意し、産業医等と相談のうえ、病院に行くように通知しておく必要があります。文書で通知し、証拠を残しておきましょう。



② 社会保険の加入を拒否する従業員の対処法

一般的に健康保険と厚生年金保険の2つを合わせて社会保険と呼び、通常は2つ一緒に手続きをします。本来社会保険は「加入したくない」「加入したい」という意思に基づいて手続きするものではなく、一定の条件を満たした人は必ず加入させなければなりません。適用事業所に使用されている人は、『適用除外』に該当する人を除いて全て社会保険の加入者となります。採用した労働者が、正社員の概ね4分の3以上の労働日数と所定労働時間を満たしている場合、社会保険の加入の届出となる『資格取得届』は事業所の責任において届け出る事とされていますので、届出をしないということは法律違反となり事業所が罰せられてしまいます。社会保険の加入を拒否する労働者には、加入の義務と社会保険に加入するメリットを説明し、同意を得るよう努めましょう。

社会保険に加入せず働く場合は、1日又は1週間の労働時間及び1ヶ月の労働日数を正社員の4分の3未満にし、社会保険の適用にならない範囲で勤務することが必要となります。

法令を遵守することは結果として従業員の不満要因を抑え、会社への信頼感を高めます。活気のある良い雰囲気職場は企業の強みとなり、将来的に労働生産性や顧客満足度を向上させ企業の底力となるでしょう。この機会に就業規則の見直しをしてみてもいいかもしれません。

