

どうなるシリーズ
労働関係法令

第1回

戦略的労務管理は「就業規則」の見直しから①

●特定社労士 杉原 彰

◆はじめに

「就業規則」を経営効率の重要な要素として、見直しをされる企業がこの数年の間に増えています。

今回から就業規則の考え方や作成のポイントなどについて触れていきます。

◆就業規則はあるけれど…

「就業規則」と聞くと、「うちの会社は常時10人以上の従業員はいないから作らなくても良い」や「かなり前だけど作成し届出をしたから大丈夫」とお考えの経営者の方は少なくなったようです。

従業員にとって、終身雇用や年功序列賃金を代表とする制度のもとで安心して労働を供給できた時代は過去のものとなりました。

経営者にとって、日本の良き美德であった「言わないでも分かるだろう」「これは常識だろう」という考えは、高度経済成長時代の労使共有目標（組織的利益追求）としては通用したかも知れません。しかし、今日では従業員の仕事に対する考え方は多様化し、上記のような考え方は通用しなくなってきました。

中途採用や契約型など、多様な雇用形態混在型企业がますます増えていく社会の中で、経営者と従業員の考え方に差異が生じないよう、社内のルールを十分に整備することが企業の経営効率のための第一歩と捉える必要が出てきました。経営者の方から、「就業規則」のご相談が多いのも当然かも知れません。

◆就業規則作成義務の法的背景

「就業規則」の根幹となる労働基準法は、読めば読むほど労働者だけを強く守る法律だというのに気づきます。これは不当に低賃金で強制労働をさせていた時代（映画「あゝ野麦峠」の世界です）を反映した法律だからです。60年前（昭和22年）の制定なので致し方ないのかもしれませんが。中身には一般的になじみの薄い寄宿舎規則や坑内

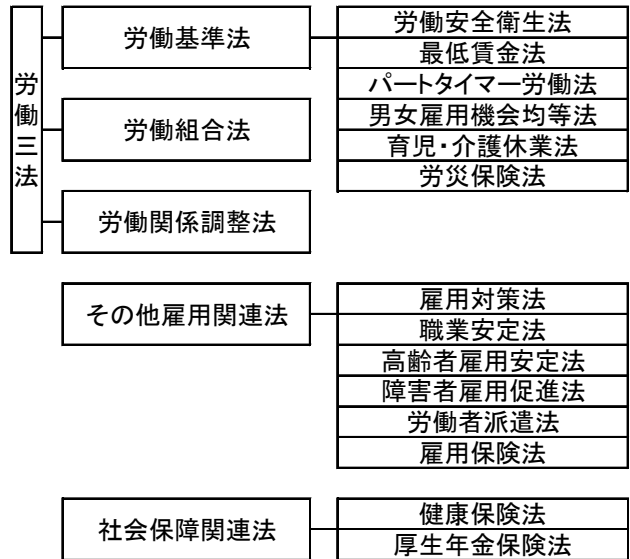
労働や日雇労働等の項目も細かに記載されています。

◆従業員関係法令の概要と考え方

「就業規則」で運用する事項は労働基準法からのみ成り立つわけではありません。

たとえば、定年に関する事項は労働基準法にはありません。退職に関する事項については記載しなければならないとあるだけです。では、なぜ60歳を下回る定年の定めを記載した「就業規則」は無効になるのでしょうか。

これは、高齢者雇用安定法第8条で「定年を定める場合は60歳を下回ることができない」、さらに第9条で「65歳までの雇用確保措置義務」を経営者に課せており、結局、法令に抵触する「就業規則」の変更命令が法令違反として労働基準監督署長から出されることになるわけです。



労働三法のうち労働組合法と労働関係調整法は労働組合に関する法規です。

上記以外にも中小企業労働力確保法、短時間従業員雇用促進法、労働契約承継法、個別労働関係紛争解決促進法等、労使双方のための紛争解決に重要な内容の法規が相まって法律に則していながらも会社オリジナルの運用が出来るように「就業規則」を作り上げていきます。

次回から具体的に作成上の配慮や変更時の行政官庁提出等について詳しく触れていきます。