

就業規則

過去の就業規則を考えると「あれば良い」という考え方が幅をきかせ、100人位の会社でも規定ごとの整合性がなかったり、就業規則が変更されずに運用が幅を利かしていることも多くみられた。また 社員1000人の会社に勤務していた人が50人の会社の就業規則を1人で作成し届け出されて、後の経営者が福利厚生の内容に悲鳴を上げている会社にも出会った。

なぜ就業規則が整備されていることが必要なのかというと、現代社会で労使のトラブルが頻繁に起きることを防ぐためには、労使が就業規則を理解していればかなり防げる点かが挙げられる。経営者は、強制適用される事項と任意の規定の存在を学び、会社の独自性を網羅することにより労務リスクを避けられる。労働者は、基本的な社内ルールや労働条件や福利厚生を理解することにより安心して働くことができる。当たり前の事でも書いてないとトラブルが増えていくことがだいぶ理解されるようになった。

また単に金銭的実利を言うと助成金申請の要件として、就業規則が整備され、労働者に周知されていることが求められることも忘れてはならない就業規則の一面である。

少し現代の問題点を挙げると

- 1、試用期間中に退職して欲しい場合に、その手続きや基準がはっきりしないものがある
- 2、採用した社員が会社として不満の場合はどうのように処遇するかが不明確なものがある
- 3、有休の付与についての途中入社社員と 既存の社員の不平等感がある場合
- 4、休職社員の取り扱い方が不明確
 - 入社1年未満の人に1年6ヵ月休職期間を与えるのですか
- 5、休職した社員の復帰のための手続き
 - 試し雇用もしないで医師が認めたら現職復帰させるのですか
- 6、自宅待機させた社員の給料はいかなる場合でも60%支払うのですか
- 7、週休2日制で有給休暇もあるのに、特別休暇は有給で良いのですか
- 8、交通費支給は必ず全額支給しなければいけないのでしょうか
- 9、煙草を仕事中に吸うことはできないという規定はいけないのでしょうか

問題点を挙げるときりはありませんが、強制力のある規定と任意規定を理解し、会社独自に就業規則を決定していくことが経費削減につながる場合もあります。

また始業時間とは仕事ができる体制をいい 会社に来た時間ではないということは分かりきった事と思いますが書いてなければやはり問題になるのです。

これからは労使ともに就業規則を理解して、会社も有効な独自の福利厚生など、作業環境を整えなければ良い人材どころか入社してくれる人もいなくなるのです。

したがって10人以下の会社にも必要性はあるし、パートや嘱託社員がいる場合でも就業規則の本則にパートや嘱託社員は別規定とするとしないと、トラブルが起きれば

労働者に負ける可能性があります。もうお分かりのように会社を守り労働者に安心して働いてもらうためには明確なルールが必要であり、それが就業規則なのです。

トラブルが起きた時はすでに遅いのです。また解決した後ホッとして何も就業規則を変えず再度同じことで大騒ぎしては会社はうまくいきません。

さあ、上田事務所にご連絡ください。

またホームページをご覧ください、労務リスクや就業規則などの簡易企業診断を御利用下さい。