

就業規則について

所長／社会保険労務士
中村 彰雄

就業規則は、ますます難しいものとなってきました。

就業規則とは、10名以上の従業員を雇用する事業所が作成し、労働基準監督署へ届出なければならない職場の根本規範です。事業を営む者が知っておくべき基本知識でもあります。

いうまでもなく就業規則は、職場のルールを定めたものであり、事業主も従業員も守るべき義務があり、いわば特殊な形で結ばれた「契約」であるといえます。したがって、就業規則は事業主が一方的に定められるというのではなく、合意（労働契約法6条）と周知（労働基準法106条、労働契約法7条及び10条）が必要とされています。これらの条件を欠く就業規則はいくら労働基準監督署の受付印があっても効力を有しません。金庫の奥深く保管され、従業員の目には一切触れさせないといったケースを聞きますが、このような就業規則は、当然効力を発揮できず、その中に書かれた懲戒処分や人事異動に関する規定は有効とはいえないのです。

このような「契約」たる就業規則各条項は、毎年のように変わる労働法令や新たな判例・行政通達などによって強行的に無効となったり違法となったりするのです。また、新たな学説の動向によっては将来の変化を予測した規定にしていかなければなりません。

人事労務管理も、このような法令や判例の変化に合わせて柔軟に変化させて行かなければ、とんでもない損害賠償事件に巻き込まれることとなります。また、それ以上にルールなき職場は、従業員のモチベーションとモラルの低下を招きます。

最近、就業規則を作成するに当たって重要となってきた分野に懲戒規定と労働安全衛生規定があります。

前者は、サービス規定と相俟って適用される分野ですが、なに故、私的「契約」であるにもかかわらず、損害賠償に止まらず、事業主から従業員に対して懲戒処分というものが許されるかにはじまって、懲戒処分が許されるとするなら如何なる要件の下に許されるかといった問題が提起されています。懲戒処分が許されるなら、刑事罰を科す場合に必要な「告知」(notice)、「聴聞」(hearing)が同様に必要であるとされています。ところが、それに止まらず、罰則というものは「～をしたら」「どのような処罰に処す」といったように、禁止される行為を明確に記す必要があります。これを刑法では「構成要件」とか「犯罪類型」といいます。ところが、社会保険労務士や労働コンサルタントが作成した就業規則には、このことがよく分かっておらず、曖昧な表現（要件）の下に処罰することができるか書いてあるものが、多々見受けられます。こういった場合、紛争に及んだ場合、懲戒処分は出来ないものとされる可能性が高いと考えられます。

また後者は、近年増え続けるセク・ハラやパワ・ハラによるうつ病を初めとし、過重労働による精神疾患などが、業務に起因するものとして、事業主が業務上過失傷害

に問われるケースが増えてきています。そして、精神疾患による休業が続いた場合、職場復帰との関係で泥沼にはいるが如き紛争が生じているケースが生じています。従業員の健康管理は就業規則できちんと定めて、従業員自身が健康診断などを早めを受けたり、医師に相談する体制を取っておかなくてはなりません。

ともあれ、現代の労働環境はますます複雑なものとなっており、紛争の事前予防としても就業規則の重要性が増しています。

就業規則は、今や、民法や刑法、そして労働諸法令の深い知識なくしては対応することが出来ない分野となっているのです。

当事務所は、以上のような問題に対応するノウハウと経験を蓄積してきています。オーダーメイドの就業規則をご希望される事業所の方は、是非当事務所にご相談下さい。