

社長さん自身を守るために

社会保険労務士 坂口事務所

□ 就業規則をいったい何のためにつくるのか？

基準法が決められているから？…non(ノー)！企業にふりかかる労務トラブルを回避するためにつくるのです。そして従業員に積極的なメッセージを発して、会社を信頼してもらうためにつくるんです。いずれも経営者自身のためにつくるんです。

「就業規則を作れば、年次有給休暇を従業員がとって困るからつくらないでおこう」。実は、いまでもいらっしゃいます。こういうタイプの経営者の方。一世代前のタイプ。共通しているのは、「肝心の会社の業績の方も一世代前とか変わらず、あいかわらずXXXX。」奇妙に一致しています。

この時代、インターネットから簡単に情報は取れます。「法律(労働基準法)が認めているのに、うちの会社は就業規則がないからといって有給休暇さえ与えない。」「なるほど、監督署にはこう申告して守ってもらえばいいんだな。ここを辞めるときに使おう。この手。」従業員さんの方が一歩進んでいるんです。

就業規則がなくて、そんな従業員さんがまだ登場していないのは社長さんが単にラッキーなだけか、あるいはネットから有益な情報を引出す現代のスキル(情報や社会の変化に対する感度は)をもつ社員さんが御社にはいないアンラッキーな社長さんとなります。

有休でいうと、就業規則をつくる、つくらないの問題ではなく、「徒に多く有休をとるな。業務に支障をきたすと取り方はするな。」という現場でのマナーと浸透させる社長さんの指導力の問題でしょう。姑息に逃げてはいけません。おまけに法律(基準法)も「業務に支障をきたすと取り方はするな。他の日に変更できる権利を社長さんに与えます。」といて社長さんを支援しているのです。(労働基準法第39条4項)迷信に振り回されないで下さい。

□ 「企業にふりかかる労務トラブルを回避するためにつくる」とは？

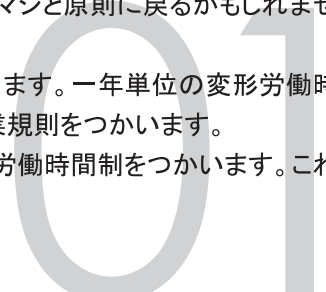
α、残業代の節約(もちろん合法)のために就業規則をお使いください。残業不払い(サービス残業)で監督署が調査し、未払分残業代の支払いの行政指導をする(悪質な場合には刑事犯罪者として書類送検する場合があります。)ケースがここ数年多くなっています。監督署の重点調査のテーマとなっているからです。(多くは、会社に不満をもつ、退職予定ま際の人や、退職者からの申告です。監督署も動かざるを得ません。)⇒不払いを起こさない、もし起こしても不払い額を小さくする仕組みを就業規則に盛り込むべきです。(もちろんその後の現場での運用が大切です。)⇒具体的には、祝・祭日、盆正月休みを加えて計算したら週40時間を割っていた(37.5時間)のに、勤務時間を超えた分に残業を払っていたという笑えないケースもありました。すぐ40時間制に戻しましょう。10人未満なら週44時間までは残業をつけなくてもいい業種もあります。確認しましょう。ここまでは序の口。

労働時間管理をするのが面倒で、残業ぶっこみで月25万とかも目にします。確かに私も経営者の端くれですから管理する面倒さはわかります。専任担当がいるわけではないでしょうから。でもいったん問題になると法とその守護者監督署は許しません。「ぶっこみ」が危険なのは、経営者は残業代を支払っていると意識しているのに根拠と証拠がないために監督署は認めないからです。おまけに25万円全体が残業代を算出する基礎となるために残業代が高く出してしまうダブルパンチです。就業規則(給与規程)に根拠をつくりましょう。

過去6ヶ月ぐらいの残業時間の統計をつくります。20時間と出たとします。基準法の施行規則の計算式に照らして正確に計算し、基本給21万で20時間分の残業代が4万円として4万円を外だしするのです。(総額は変わりません)こうして、20時間分の残業は毎月支払われることとなります。残業計画のペースも21万円と落ち残業単価も低くなります。もちろん翌月の残業が20時間を超えたら超えた分を清算支給しなくてはなりません。(時間管理が不要となりはしませんが。)また残業を15時間しかしなかったときは払いすぎとなります。もったいないです。翌月25時間した場合と相殺する位はOK。それを越す(時系列的に)清算は違法性が大きくなります。そうしたら、基本給21万で仕切り直しをして、実際の残業時間を正確に計算するほうがマシと原則に戻るかもしれません。「ぶっこみ」から残業代が支払われたことにする制度も就業規則で正当化します。これも初級。

夏場は暇で年末が忙しいとか1年で特定の月に残業が多く出て他はそうでもないという業種もあります。一年単位の変形労働時間制をつかいます。夏場の労働時間を年末の残業に当て、残業代をなくすイメージです。これも就業規則をつかいます。

一月の内、月末が残業が多く出て月初から月中までは暇という業種もあります。一月単位の変形労働時間制をつかいます。これも就業規則をつかいます。



初中級ぐらいでしょうか。

「役職手当を支払うから残業代は必要でない。」という迷信も広くはびこっています。法が残業代を払わなくてもいい役職者(管理監督者といっています。)はきわめて狭く、例えば銀行の支店長までが管理監督者。支店長代理、次長以下はどんな役職名がつこうと管理監督者ではない、すなわち残業代が必要となっています。ではどうするのか?……役職手当を「ご苦労さんという職責について出す」本来の役職手当と20時間(?)相当分の残業代とを分解し、就業規則にその旨記載するのです。「ぶっこみ」から切り離しの時と似ていますね。

「営業手当を支払っているから残業代はいらない」これも迷信です。上と同じような**就業規則上の工夫をして初めて残業代の圧縮が出来るのです。**

残業の証拠を消して、例えばタイムカードではなく出勤簿で始業・就業の時間を定時にすればいいじゃないかという意見にも出会います。

先程の「もうこんな会社なんて辞めてやる。法律で保障されたもらえるものはもってやろう。」確信した人には無力です。こういうタイプは、手帳にその日残業した具体的業務とその時間を克明に記録しています。それを元に監督署に申告して過去2年間の残業代の未支給を訴えるわけです。監督署も隠密で現場調査(張り込み)をして、同じ職場の方の帰社時刻の目安をとり、裏づけをとります。そして臨検と称し立ち入り検査にいきます。PCのログオフの時間や、業務日誌等、労働時間を確定する関係資料を抑えます。同僚の証言も取るでしょう。本人の残業記録である手帳や間接証拠vs就業記録のない出勤簿の信憑性の戦いとなります。これはホンチャンの裁判の場合も同様です。出された証拠(物証・証言)の範囲だけで、裁判官の目にはどちらが真実らしく見えるかという戦いですから。労働者の要求金額の全額は出ないでしょうが、明らかに会社側には不利となるでしょう。

タイムカードも制度を工夫すれば労働時間管理に手間がはぶけます。①入社・退社ではなく始業・就業の時刻に押させる。②上司の時間外労働の指示書(残業命令書)がなければ残業と認めない。③定められた終業時刻から10分以上たってタイムカードを押すとき、指示書があればよし(翌日の上司の承認でもいいでしょう。)、なければ時間外労働ではないのですから、本人が打刻時間の横にボールペンで時間外なしの意味で「0」と記載させるのです。

以上を制度として就業規則に盛り込み、現実もそのとおり動かせば信頼性は増し、「指示書なしの居残りは残業ではない」と外部へは堂々といえます。本当は残業代を減らす第4番目④があります。走り出し当初は上司が残業終了を見届けることにするのです。部下は気を使って無駄な残業をしなくなります。集中して生産性が上がり手早く仕事を片付けるようになりました。最近私がクライアントから教えてもらった一例です。もっとも「営業成績を上げるまで帰ってくるな。」などという極端な成果主義の会社には通用しませんが、……こういう会社は「帰らない時間」が残業時間になり未払い賃金になるリスクを背負っていかなければならない会社ですが、……

b、就業規則がなくても会社には重大な決まりがあるとおもいます。その決まりを平気で破るやつとか、注意しても業務上の命令・指示に従わないやつとか、無断欠勤をして催促しても出てこないなど極めて不良な社員が登場するかと思います。解雇してください。当然です。**ただ就業規則に〇〇という罪を犯した時は懲戒解雇にするという規程が必要なのです。**それなしの解雇は不当と判断されるリスクが高まります。

c、**せっかく営業課長に抜擢したのに成果を出さない。部下の育成、適切な指示も出来ない。**(抜擢した者の見る目のなさはさておいて)会社としては、主任や平に降格することは一応企業の人事の裁量権として自由です。(降格の程度が外部から見ても苛烈すぎて追い出しとしか見えない場合は別。)この場合役職手当が剥げ落ちてその分の減給となります。

もしその会社に商品の仕入れ、配送のヤードがあってその倉庫番に異動させたらどうでしょう。普通、営業職と倉庫番では営業がより勤務が激しいから、**基本給部分も高く設定しているのではないのでしょうか?**すると先程の元営業課長は倉庫番としては高い基本給となるかもしれません。(もし以前からの倉庫番がもう一人いれば比較がしやすくなるでしょう。)はつきりと高ければ、**基本給に踏み込んだ減額の合理性も生まれます。役職・職位の降格規程を就業規則に盛り込むことです。**

d、**うつ病者、腰部に思い持病を持って人最近多いです。**まじめな人ならいいんですが…。悪質なのが中において、働かないで「傷病手当」「休業補償給付」を会社に在籍しながら受給しようとする確信犯を過去顧問先で稀に目にしました。社会保険事務所、監督署もブラックリストを作ればいいのにとさえ思いました。

うつの方は本来まじめです。まじめすぎです。けっして悪質ではありません。会社として困るのは、出勤したり、又休んだり断続的に繰り返し完全復帰が読めないことです。復帰のサポートは必要です。

回復に1月程度かかるという場合は休職命令を出す。⇒勤続年数で休職期間をあげる。(3~6ヶ月でしょうか？地場中小企業としては。この期間を過ぎて復帰できなかつたら自然退職とする仕組みを就業規則でつくるべきです。もちろん情状によって経営者はその期間を長くする配慮もアリです。) ⇒本人がなおったからといって無条件に復帰させるのは避けてください。会社の信頼する専門医の診断が必要としてください。診断を受けて復帰できると証明する義務は労働者にあります。拒否は出来ません。(外傷での休職復帰の場合は簡単ですが)なぜここまでするかという例えばうつ病からの復帰者で、会社がその方の健康状態を把握せず、うつ回復期の社員の健康に配慮する義務を怠った(社員を働かせるには賃金を払えばいいだけでなく、安全に働かせる配慮義務が会社に求められているのです。)ためにいわば重すぎる義務のためにうつ病を悪化させ、自殺したと裁判所が認め、遺族への多額の賠償金支払いを命じたケースが多々あるからです。会社に専門医にまで診せて回復を証明してもらったというアリバイが必要でしょう。もちろん短い時間から復帰して働いてもらうケアが必要でしょう。

⇒復帰後3ヶ月以内にまた同じ理由で再発し休業に入る…会社は悩ましいかもしれません。前と後の休業を一本と見て先程の休業期間以内に回復できなければ自然退職という仕組みも地場中小企業だからこそ必要かもしれません。これも就業規則です。

e、顧客情報を外部に漏らす社員を罰するのも就業規則です。

某企業は1万人分の顧客クレジット情報を外部に流失させ1人あたり5千円で和解しました。御社の顧客情報をもし社員さんが流失させたら、そして運が悪かったら賠償するのは社長です。

f、配置転換、職種変更を拒否できないことをはっきりさせるのも就業規則です。

社長さんお安心ください。会社で働く95%の社員は健全な意識を持っています。「高いとまでいわなくても生活が維持できる賃金をいただき、それが続くことが信頼できたら、自分の工夫、自分なりの能力を仕事で発揮し、仕事に没頭することに喜びを感じる。」という調査もあります。

いままでのトラブル回避とは残り不良5%の引き起こすリスクをできるだけ予防し、起きてもその被害を最小にしようとするものです。ですから健全95%の社員さんには窮屈で、圧迫感を感じさせるかもしれません。

そこで、健全な社員さんには会社から積極的なメッセージを発信しましょう。それが社員さんの安心感と会社への忠誠心を高めます。それも就業規則です。

□「従業員に対する積極的メッセージを発信する」とは？

社長さんの創業時を思い出してください。「社会にこう貢献してやろう」とか「同じ金儲けでもこうやって感謝され皆さんに支持してもらおう」とか初心があったはず。照れないで、社長さんの言葉でそれを就業規則の前文にかいてください。作り物ではなく、真実の言葉ならば、社員さんに共感を聞き起こします。わが社はそういう社会的価値があったのかと気づく社員さんも出てきます。そうしたらきっと自分の仕事の価値を再認識(何気なく毎日繰り返してることでも)されるでしょう。仕事の質が高まります。

それと、就業規則をつくるということは、その背後にある会社のなごりではない姿勢を信頼するきっかけ、動機となります。

最後に、企業の実態に即した就業規則ができることを祈ります。使われるからです。きっと良い効果を発揮するでしょう。

「こんな時どうするの。規程をどう使うの？」といった運用力も高めてください。

社会保険労務士 坂口事務所

TEL (0957)25-5532

URL <http://www.sakaguchi-free.jp>

E-mail info@sakaguchi-free.jp

〒854-0072 長崎県諫早市永昌町16番40号