

勢えて、玉ちゃん!

「〇〇って、よく分からない〜!？」



お任せください。
「ややこしい話」を「やさしい言葉」で
解説いたしましょう!

「就業規則見直しの注意点」

ここ最近、「就業規則の見直しをしたい」というご相談が弊所にも以前よりも多く寄せられています。見直しの理由はまちまちです。助成金申請のため。過去に作成して以来、改正していないため。そして、最近の経済情勢によって労働条件が変わったため。見直しをすることは大いに結構なことです。作り変えて届け出て終わりというわけにはいきません。では、どんな点に注意すれば良いのでしょうか。

1. 労働条件の不利益変更に注意

新しい労働契約法（労働契約法第9条）では、「労働者と合意なしに、労働者に不利益な労働条件とする就業規則の変更は原則としてできない。」ただし、次の諸点に照らして就業規則の変更が合理性が認められる場合は、労働者との合意なしに変更が可能としました。（労働契約法第10条）

合理性を認めるか否かの判断基準として、

1. 変更によって被る従業員の不利益の程度
(不利益であっても軽微であれば問題ないとされるもの)
2. 変更との関連でなされた他の労働条件の改善状況
(定年の引き下げがあっても、退職金で配慮されていれば問題ないとされるもの)
3. 変更の経営上の必要性
(変更しなければ経営状態に重大な悪化を及ぼす場合など)
4. 労働組合・労働者との交渉の経過
(変更にあたって労使交渉があったかどうかを重視) が挙げられます。

個々のケース毎に異なってきますが、「不利益な変更をせざるを得ない社会背景」、「その企業の置かれた状況」、「恣意的ではないこと」等が判断指標となります。

2. 最新の法律に合っているか

労働基準法を初めとした法律は毎年改正されたり、新たに施行されたりしています。創業以来触っていない規則は、既に「化石」となっている可能性があります。

例えば・・・

- | | |
|---------|--|
| ①年次有給休暇 | ・ 初回付与 1年継続勤務→6ヶ月継続勤務
・ 付与日数の増加 2年6ヶ月以降の場合 13日→14日 |
| ②定年制度 | ・ 平成10年4月より 60歳以上とすることが義務化
・ 平成18年4月より 65歳までの定年延長又は継続雇用 |
| ③育児休業 | ・ 平成7年4月より義務化
・ 小学校就学前の子の看護休暇の義務化 |
| ④介護休業 | ・ 平成11年4月より義務化
・ 休業期間3ヶ月→93日（平成17年4月より） |
| ⑤セクハラ | ・ 平成11年4月よりセクハラ防止の配慮義務化 |
| ⑥退職 | ・ 平成16年1月より「解雇の事由」の記載が義務化 などなど |

さらに今後、労基法、育児・介護休業法の改正も予定されています。

3. 会社の実態に合っているか

会社の規模は業態の変化によって「社員」は「就業時間」などが変わってきているかを確認する

会社の規模や業態の変化によって、「休日」や「就業時間」などが変わってきているかも知れません。パートタイマーの従業員がいるのにパートタイマー就業規則がなかったり・・・。

あるいは、長年の慣習もあるでしょう。既存の就業規則に書かれていなくても、会社内で社員が周知してるルールがあればそれは「労働条件」としてみなされてしまいます。

4. 他にもまだまだある！

実は他にも注意すべき点が沢山あります。沢山あり過ぎてとてもここには書ききれません。

就業規則＝会社のルール という観点から見れば、法律や会社の実態に合わせて見直すことは当然のことですし、さほど難しいことはありません。

問題は、就業規則を見直した結果会社にとってどんなメリットが生まれるか、あるいは、どんなメリットを期待して見直すかだと思います。

社内のルールのみならず、仕事の進め方や取り組み姿勢、さらにそれをどう評価するか、といったことまで視野に入れた上での「就業規則の見直し」であるべきではないでしょうか。