

就業規則の存在価値と効力



就業規則⇒常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し行政官庁に届け出なければならない。(労基法89条)

□ **就業規則の役割は何？**

- ・会社の憲法
- ・労基署への通行手形
- ・会社のリスク回避の証拠書面
- ・従業員への会社秩序を示すもの

□ **就業規則に対する意識は？**

- ・作成、提出が面倒くさい
- ・内容がイマイチ理解できない
- ・従業員には見せられない
- ・そういえば20年前につくった・・・

就業規則がやっつけ仕事になっていませんか？せつかく作ったのに形骸化していませんか？就業規則を甘く見ると大変な目にあいます。労働紛争の件数は確実に右肩上がりです。会社への忠誠心が先進国でもトップクラスに低い日本において、就業規則の不備は労働問題の爆弾になりかねません！！

就業規則の作成の経緯をしてみると、「労基法で提出が義務付けられているから作った」とか「助成金をもらうために作った」といった例が結構見受けられます。いずれにしても、会社は労基法に従って就業規則を備えた。しかし、その中身を不備や内容を把握していなかったために労働問題が勃発することは結構あります。多いのは、就業規則は雛形をそのまま使用したケース。雛形規則には労基法遵守の文言が並んでいます。会社は法令通りの年次有給休暇を与えていなかったところ、ある日従業員から指摘された。という具合です。これは、就業規則に書いてあってトラブルが発生したケースで、逆に就業規則に書いてなくてもトラブルが発生するケースもあります。

さて、ここまで書くと就業規則とは拘束力が強いものだと分かります。しかし、実は拘束力が弱い側面もあります。例えば、「退職金は支払わない」と明記してあるが、長年の慣習で必ず退職金を従業員に払ってきた事実がある。しかしながら、個人的に良い感情を抱いていない従業員の退職に際して、「就業規則に書かれていない」という理由で退職金を支払わないことは基本的にNGであり、労基法のポイントである労働者保護を強く反映しています。

就業規則に退職金支給の定め「有り」	慣習として不支給	どちらも退職金給付債務発生！！
就業規則に退職金支給の定め「無し」	慣習として支給	

じゃあ、会社はどうすればいいの？と戸惑います。まずは、一度会社の規則を見直してみる。そして不備や法改正の部分があれば専門家に相談し、規則改定を行う。規則改定には従業員の意思を尊重する。出来上がった規則を社内で徹底して情報開示する。就業規則を社内活性化のツールとする会社も増えています。まず、自社の就業規則を見直してみてもいいでしょうか？