

就業規則には賞味期限がある 内容と運用の定期点検を

山崎 裕之氏 (特定社会保険労務士) 第5/12回

就業規則とは、従業員の労働契約の開始（採用・更新）と終了（退職・解雇・雇止め）の手続き、働き方、休みの取り方、賃金の計算と支払い方、従業員として取るべき行動、取ってはならない行動等のルールすなわち労働条件を明文化したもので、法令に基づき作成され、法的拘束力を持ち、労働契約の内容を構成するものである。つまり労務管理で最も重要な文書である。

働き方改革の進行に伴い、毎年のように就業規則を改定しているが、法改正があった部分を「モデル就業規則」で提示された内容に書き換えているだけというのが実際のところではないか。私は就業規則には賞味期限があり、例えば法改正はなくても、社会情勢や社内事情あるいは労働者意識の変化に対応できているか、内容と運用を定期的に点検し、必要があれば調整すべきだと考えている。

では点検をするに当たってどこを見るのか、私は次の四点に注意を払っている。

一点目は当たり前のことだが最新の法令に適合しているかである。労働関連法令の改正だけではなく、労働裁判の判決から訴訟リスクに関わる調整が必要になるかもしれない。労使の合意文書である労働協約と齟齬がないかも見ておかなければならない。なお法令との整合性を見る場合、法令が真に求めている事項や範囲を正確に把握することも大切だ。

二点目は会社と従業員の権利と義務が明確になっているかである。どの条文も主語と述語がしっかり整っていることが求められる。そして労務管理に必要な会社の権限（実際は管理職が行使する）がしっかり規定されていること。我が国の労働法制は使用者に裁量の余地をほとんど与えていないが、それでもわずかに残っている裁量権は最大限確保しておきたい。予想を超える事態が起こった時にもしっかりと対処できるよう、従業員の働き易さや納得感に配慮しつつも、あくまでも会社がイニシアティブをとれるようにするためだ。

三点目は自社の事業に適合しているかである。労働関係法令だけでなく道路運送法等運輸関連法令にも適合していなければならないし、タクシー事業ならではの問題にも対処できなければならない。この点に関し一例を示そう。働き方改革の一環として政府は副業兼業を推進する方針だが、タクシー事業では安全管理を最優先させなければならない。労働時間が安全運行と密接な関係にあることを考慮すると、就業規則で副業兼業が禁止を含み制限できるようにしておくことが必要である。あくまでも私見だが、フルタイム乗務員の副業兼業は原則禁止、定時制乗務員は副業兼業の時間も含め改善基準の範囲内とすべきと考えている。

四点目は言葉遣いである。どの言葉を用い、どのような言い回しにするのか。条文中にこの一言を挿入するとどういう効果をもたらし、挿入しなければどんな問題が発生しうるのかを、幅広く丁寧に想像してみることだ。裁判では就業規則上のある一言によって勝敗を分けることがよくある。このあたりは労務担当者の職人技が光るところである。

多忙な日常業務をこなす中で、就業規則の点検はどうしても優先順位が下がってしまいがちだが、実は重要なことである。人手不足が深刻化する中、人材確保ができる体制を構築する上で就業規則の点検は大きなヒントを与えてくれるかもしれない。

また如何に素晴らしい就業規則を作っても、適正に運用されていないければ、いざというときに威力を発揮しない。規定されていることの意味（文言だけではなく、裏に潜む考え方も）をしっかりと理解し、そのように行動すること。そうすれば就業規則は会社を守る強力なツールとなる。

