

経営 さぶりメント

各方面の専門家による
ビジネスに役立つエッセンス



企業における 法律責任と 就業規則の話

就業規則の話
vol.2



今回は企業における法律責任の話をしました。紛争の際には、生じている法律責任を正しく見極めることができないと、適切な問題解決が難しくなってしまいます。今回は、解雇を例に就業規則の重要性と作成のポイントをお話します。

ところで、解雇の話をする以前に、解雇と退職勧奨の違いがわからずにトラブルになっているケースも多いです。社長が従業員に「辞めてくれ」(退職勧奨)と言ったところ、従業員が感情的になって「わかった、辞めてやる」と答えて、そのまま会社を飛び出し監督署へ駆け込んで、「クビにされた、不当解雇だ。会社を懲らしめてくれ」と訴えるケースが多々あります。退職勧奨での合意による退職と使用者から一方的に辞めさせる解雇とでは、トラブルになった場合の法律責任やリスクが大きく異なってきます。雇用関係終了の際というのは、なにかとトラブルが発生しやすく注意が必要です。

通常、解雇する場合、30日前までに予告するか、解雇予告手当という金銭を払えば労働基準法違反にならず刑事上の責任を問われることはありません。(労基20条・例外あり)

そのため、社長さんから「解雇予告手当を払えば何ら問題ないでしょ?」という話をされることがありますが、本当にそうでしょうか?

さて、ある会社にて、得意先とトラブルを起こす上に、上司に反抗的で暴言を吐くなど職場の秩序を乱す従業員がいて、とてもじゃないけど...と、この従業員を懲戒解雇しました。この会社では懲戒解雇される事実が発生した時点において就業規則はあったものの、周知されておらず従業員が見ることのできない状態でした。

懲戒解雇に不満な従業員、「納得いかない!」と『従業員たる地位の確認及び未払賃金等の支払い』等を求めて民事裁判を起こしました。果たして結果は?!

結論から言うと、会社が負ける可能性が高いです。

使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことが必

要です。そして、その規則が拘束力を持つためには、就業規則を周知させる手続きがとられていることも必要です。それらを欠く場合には、裁判になると会社側が不利になる傾向にあります。(その他、解雇手続きの正当性や就業規則の合理性なども総合的に判断されます)

●参考判例：フジ興産事件(最二小判平15.10.10)など

裁判になると就業規則が重要視され、就業規則による定めがないと懲戒処分の正当性の主張が認められないケースもあることから、特に解雇に至るような労働トラブルを想定すると10人未満の作成義務のない会社でも就業規則を作成しておくことが望ましいです。

では、どのように自社の就業規則を作成したらよいのでしょうか?

これから就業規則を作成する場合の、3つの視点を述べたいと思います。

視点その① 【法の施行のための行政取締りや刑事処分の対策】

法律上クリアしなければいけない最低基準で制度を仮設計してみます。その上で、会社の財務状況を勘案の上、経営者の従業員に対する思いなど福利厚生規定等に反映し、必要に応じて余裕をもたせた制度設計に修正していきます。一度、就業規則として定めてしまうと不利益な変更は難しくなるため、慎重に考えていく必要があります。

視点その② 【民事上の紛争対策】

就業規則も民事的な「労働契約」として労働者と経営者の双方を拘束してしまうことを認識し、紛争回避および実際に紛争になったときのためのリスク軽減対策の規定を考えて入れていきます。言わなくても分かるだろうと思わず、あらかじめ、お互いが気持ちよく一緒に働けるための約束事を、服務規律規定等により明確に

しておきましょう。

近年、情報が入手しやすくなった等の背景により、とて民事の労働紛争が増加しています。いままで以上に、企業としては対策の必要性が増しています。

視点その③ 【組織の仕組みづくり・モチベーションUP対策】

社員の採用ルールなど、会社の運営上必要な業務手順を入れていきます。又、会社の目指すべき企業風土構築のため、経営理念などを就業規則に取り入れる会社もあります。

以上、3つの視点を述べました。

問題社員を放置していると、まじめに働いている他の社員へのヤル気にまで影響します。又、自分の労働条件や職場のルールが分からないまま働くということは、不安がつきまとい、仕事に対する意欲の低下を招きかねません。

就業規則を作成したからといって、すぐに効果がでるわけではありませんが、よりよい会社にしていくために、就業規則を上手に活用したいですね。作成したら周知して、従業員が見ることができるようにすることもお忘れなく! ①



船木経営労務事務所
特定社会保険労務士
船木 一枝
ふなき かずえ

【略歴】
秋田高専工業化学科卒。
秋田市にて同じく特定社労士である夫と共に社労士事務所を経営。
平成20年度に、秋田労働局企画室および秋田労働基準監督署にて、それぞれ約半年、総合労働相談員として勤務。行政からの視点や解釈を学びながら、数多くの事業主や労働者からの様々な労働相談に対応。個別労働紛争制度の「あっせん」にも関わる。
その経験を活かし、企業の労務管理や就業規則の相談に対応している。