

## 法律を守る

### — 労務監査 —

## ルールにこだわる

### — 就業規則 —



### 法律を守る

現在はインターネットの普及により、誰でも容易に法律の知識を得ることができるようになっています。「自分の会社は法を犯している…」と知ってしまった従業員は会社に対して強い不信感と不満を持ってしまいます。「会社だってズルしているんだから、真面目にやるのはバカらしい…」と思う人もいるでしょう。そうすると会社との信頼関係が壊れ、忠誠心が大きく下がってしまいます。

労務管理には「法違反の状態になっていたとしても、問題が顕在化するまでは気づきにくい」という特徴があります。また毎年のように改正が行われ、目まぐるしく変化するコンプライアンスにタイムリーに対応し続けることは簡単ではありません。

そこでおすすめしたいのが「労務監査」です。労務監査とは、会社の労務管理の実態が法律に違反していないかの調査を行うことです。自社で行うこともできますが、社会保険労務士などの外部専門家に依頼する方がより公正で綿密な監査を行うことができます。労務監査を定期的に行うことで、法違反を回避・改善し、従業員に対して後ろめたさのない経営を行うことができます。

自社で行う場合のツールとしては、秋田労働局が毎年

前回は2つのモチベーション理論を紹介し、仕事に対するモチベーションを高めるには、モチベーションを低下させる要因をある程度解消する必要がある、ということをお話しました。まずは労務管理の「足元」を固めること。そのためには従業員が会社に対して不信感を抱かず、安心して働ける職場づくりに取り組むことが必要です。今回は会社に対する不信感を取り除く、2つの労務管理の「足元」についてお話します。

「コンプライアンス・チェックテキスト」というものを作成しています。簡易的な労務監査(自主点検)ができるので、一度ご覧になってはいかがでしょうか。

### 就業規則にこだわる

会社で働く人というのは、それぞれ異なる人生を送ってきた、異なる常識を持った人間です。そうした人たちが同じ組織の一員として共に働くためには、共通のルールが必要です。ルールが定まっていなければ、異なる常識を持った人たちがその時々で異なる常識を持ち出し、余計なトラブルを数多く招いてしまうことになります。その結果、本来の業務に集中できなくなり、モチベーションを大きく下げることになります。

就業規則は、この職場の共通のルールです。言わば会社の法律であり、安心して働ける職場作りの拠り所となるべきものです。徹底的にこだわって作成しましょう。

すでに自社の就業規則があるという方は、次の項目をチェックしてみてください。ひとつでも当てはまるようであれば、すぐに見直しが必要です。

## Check!

**就業規則(本則規程)しかなく、条数は第50条くらいまで。ページ数は20ページ程度。**

▶ ルールが少なすぎます。本気で作った就業規則であれば本則規程だけで100条、40ページ程度になります。必要なルールが定められていないだけでなく、労使トラブルなどの労務リスク防止に対応できていない可能性が高いです。

また、パートタイマーがいるのにパートタイマー規程がない、マイカー通勤や社用車の運転業務があるのに車両管理規程がない、となると、非常に危険な状態です。

**会社への提出書類、届出書類の様式、手続き期限などが明確に定められていない**

▶ 何を・いつまで・どのように手続きをするのかがひと目でわかるようになっていなければなりません。こうしたルールが明確になっていない就業規則は見ても意味がないので、いつの間にか忘れ去られ、「使えない就業規則」に成り果てます。

**賃金の計算根拠が意味不明。賃金計算に悩んだときに就業規則を見ても解決しない。**

▶ 賃金の計算方法について質問されることが非常に多いのですが、結局は就業規則に書いてあるとおりに計算しなければなりません。それが書いていないから困るわけですが、つまりそれは「使えない就業規則」ということです。

**最後の見直しから3年以上経っている。**

▶ 法改正や会社の成長・変化などに対応できていません(最後の改訂が5年も前だったりすると完全にアウトです!)。1年に1回、長くて2年に1回程度は見直しを行う必要があります。

いかがでしょうか。他にもチェックポイントは多数あります。ぜひ一度、社会保険労務士に相談してください。あきた企業活性化センターの専門家派遣事業を利用することも可能です。

さて「就業規則を徹底的にこだわって作成した」で終わってしまっただけでは意味がありません。就業規則の規定を従業員にも理解してもらい、そのとおりに運用することが必要です。どんなに良いルールを作って立派に製本したとしても、それが使われなければなんの意味がありません。周知と運用にも徹底的にこだわらしましょう。

### 「事業は人なり」

さて、前回から「仕事に対するモチベーション」をテーマに、モチベーション理論と労務管理についてお話させていただきました。お伝えしたいことはまだまだたくさん…山のようにありますが、結局のところ、前回の冒頭で紹介した松下幸之助氏の言葉に尽きます。

経営者と従業員が信頼しあい、理念を共有し、同じ方向を目指していくのが理想の組織のあり方ではないかと、私は思います。そのためには、社員と本気で向きあうこと。口で言うほど容易いことではありませんが、サボってはいけません。何事も本気で向きあえば、必ず報われます。がんばりましょう。「事業は人なり」です。



### アスカ人事労務パートナーズ

社会保険労務士

**高橋 一貴**

Kazutaka Takahashi

#### 【主な職歴】

昭和61年 秋田県 旧・協和町(現・大仙市)生まれ。茨城大学人文学部にて主に哲学と心理学を研究。卒業後、飲食店への就職を経て社会保険労務士となる。現在は秋田市で社労士事務所を運営する傍ら、平成26年より秋田労働局にて働き方・休み方改善コンサルタントを勤め、ワーク・ライフ・バランスの推進を県内企業へアドバイスしている。単なる規程集ではない「使える就業規則」の整備、クラウドサービスを活用した労務管理の導入といった、先進的・実用的なコンサルティングを行うことをモットーとしている。