

	みらい経営グループ あなたの繁栄が私たちの喜びです！ 税理士法人みらい経営レポート 〒456-0051 名古屋市熱田区四番二丁目14番34号
--	---

今月の視点

576号

会社の成長の一つは「就業規則」の策定 ～ 働き方改革は、生産性の向上 ～

どのような会社も『ヒト』『人財』に恵まれるからこそ、成長や安全性があります。会社を守る、成長させる方法は『経営計画』と『就業規則』をしっかりと策定することです。

経営計画と就業規則の策定が絶対不可欠です。会社が経営計画により成長し、就業規則の整備により会社が守られ、結果的に社員の生活が守られる。このような良い環境が恵まれた職場づくりにつながり、会社は労務トラブルから守られ、『ホワイト企業』となり、会社と社員の「ウィン＝ウィン」のすばらしい会社へと成長していきます。

【 1、就業規則の『基本』 】

就業規則は職場の「ルールブック」で労働基準法に基づき、労働時間や賃金などの労働条件や職場の服務規律などを定め、これを書面にしたものです。職場でのトラブルを未然に防ぐことができます。

非正規型のパート・アルバイトにも必要です。事業所単位で働く社員が常に10人以上の場合必ず作成して届出が必要です。なお、10人未満は法的に作成義務はありません。しかし労働条件や職場で守るべき規律など、会社と社員との間のトラブルを未然に防ぎ、快適な職場づくりに寄与する『ホワイト企業』を目指す、という観点からみると作成するのがベターです。

パートと社員が両者同じ労働条件でなければ、一つの規則のなかで両区分を規定するか、別規定にするか対応が必要です。

【 2、就業規則の『記載事項』 】

絶対的記載事項（必ず記載）	
1	始業及び就業の時刻
2	休憩時間、休日、休暇に関する事項
3	労働者を2組以上に分けて交代就業させる場合における就業時転換に関する事項
4	賃金(臨時の賃金を除く)の決定・計算及び支払いの方法
5	賃金の締切り及び支払いの時期に関する事項
6	昇給に関する事項
7	退職に関する事項(解雇の事由を含む)

相対的記載事項（下記を定める場合に記載）	
1	退職手当の適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに支払いの時期に関する事項

2	臨時の賃金等(退職手当を除く)及び最低賃金に関する事項
3	労働者の食事、作業用品その他の負担に関する事項
4	安全及び衛生に関する事項
5	職業訓練に関する事項
6	災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
7	表彰及び制裁の種類及び程度に関する事項
8	その他の当該事業場の全労働者に適用される定めに関する事項

【 3、就業規則は『意見書を添付して届出』 】

労働基準法などの法律に基づき作成します。職場の実態を反映したものであり、特に社員にとり不利益変更する場合、社員代表の意見を十分に聴き、変更の理由・内容が合理的なものとなるよう慎重に検討して変更しましょう。

【 4、『働き方改革』関連未対応のリスクとは 】

	項目	概要
1	時間外労働の上限規制	上限を原則月 45 時間、年 360 時間 特別条項は年 720 時間、単月 100 時間未満
2	年次有給休暇の年 5 日取得義務	毎年、時季を指定して年 5 日の取得義務
3	高度プロフェSSIONAL制度の創設	年収 1,075 万円以上の特定高度専門業務従事者は規定の適用除外
4	フレックスタイム制の見直し	清算期間の上限を 1 ヶ月から 3 ヶ月に延長
5	長時間労働者の医師面接指導の見直し	月 100 時間から月 80 時間に引き下げ
6	労働時間の状況の把握の実効性確保	現認や客観的な方法による労働時間の把握を義務化
7	月 60 時間超の時間外労働の割増率引き上げ	割増賃金率を 50%以上
8	限度基準適用除外見直し	自動車運転の業務、建設事業等、時間外労働の限度基準適用除外を見直す
9	勤務間インターバル（努力義務）	終業時刻と始業時刻の間に一定時間の休息の確保
10	同一労働同一賃金	短時間・有期雇用労働者・派遣労働者と正規雇用労働者との不合理は待遇差を解消

【 5、従来より労務トラブルが多いテーマへのリスク】

1) 採用後の試用期間未対応のリスク

適性を判断するための仮採用期間であることを明確化、試用期間の延長、本採用拒否の予告方法などを明確化する。採用選考手続きと入社手続きを分けて考える事も必要。

2) 休職の入口と出口の未対応のリスク

休職は誰にどのような理由、休職の期間を医師の判断により適用する。復職の判断は「会社が指定した医師」の判断による。会社と社員、合意の上での退職。

3) 有期契約者の「雇い止め」未対応のリスク

ルールを明確にして客観的理由などとともに定める。

4) 事業場外の「みなし労働時間制度」上限制度の未対応のリスク

昨今はスマートフォンなどで管理できる状況だからこの規定の適用は限定的と考えられます。また、始業と就業時刻の意味を明きらかにする。

5) 人事異動未対応のリスク

企業の広い裁量があるが記載が必要、また家庭状況などの配慮も必要です。

- 6) 解雇・退職勧奨未対応のリスク、服務・安全衛生関連・機密保持規定、懲戒規定など規則で、その事由を明確化、労働基準法による手続き方法で対応する。そして、自己都合退職のルールを明確にしておく。
- 7) メンタルヘルス未対応のリスク
ストレスチェックを実施し、メンタルヘルス不調に備える。
- 8) ハラスメント未対応のリスク
セクハラ、パワハラ、マタハラ、アルハラ、ジタハラなど職場で発生しやすいハラスメントの防止策を講じる。社員情報も個人情報と認識する必要がある。
- 9) 長期無断欠勤者に対応できるよう、明文化しておく。

【 6、最近の法改正に対応した就業規則 】

- 1) 70歳までの賃金引上げや廃止、継続雇用制度の導入
- 2) 改正育児・介護休業法の施行、産後パパ育休制度（出生時育児休業）の創設
- 3) リモートワークのリニューアル

【 7、その他の改正 】

- 1) 未払賃金の請求権の消滅時効を2年から5年へ変更。ただし、当分の間は3年
- 2) 身元保証書に、保証人が負担すべき上限額の明記が義務化

以上、ご意見・ご質問の方はFAXにてお聞かせください。お待ちしております。

みらい経営グループ代表 石川 光男

老齢・障害年金のご相談を受付けています。

社会保険労務士

産業カウンセラー こすが はつこ 小菅 初子

当事務所までTELまたはFAXをお待ちしています。

6月の税務と労務

- | | |
|-----------------------|------------|
| ・4月の決算法人の確定申告、消費税など納税 | 期限(6月 31日) |
| ・10月の決算法人の中間申告、納税 | 期限(6月 31日) |
| ・10月の決算法人の消費税の中間申告 | 期限(6月 31日) |
| ・5月分源泉所得税納付 | 期限(6月 10日) |

税理士法人みらい経営（発行元）

税理士・中小企業診断士 社会保険労務士・行政書士 石川 光 男

〒456-0051 名古屋市熱田区四番二丁目14番34号

TEL 052 (651) 6000 FAX 052 (652) 0066

MAIL ishikawa@ishikawakk.or.jp HP <https://www.mirai-kg.com/>