

知らないと損をする！

会社を守る+発展させる 就業規則のススメ

葛飾区は平成28年11月10日に、東京商工会議所葛飾支部と共催し、労使トラブルを未然に防ぎ、会社を守るための就業規則について学ぶセミナー「知らないと損をする！会社を守る+発展させる 就業規則のススメ」を開催しました。

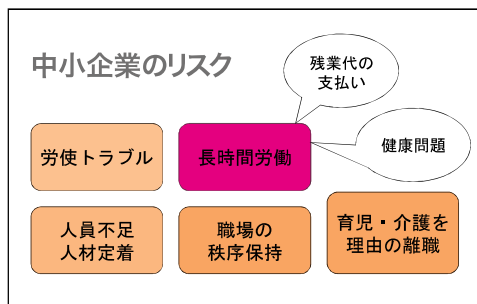
会社も従業員も成長し続けるために、多様な働き方を受け入れ、「健康経営」という新しい考え方を取り入れようと提唱する、社会保険労務士森田涼子さんの講演要旨をご紹介します。

「ヒト」にまつわる中小企業のリスクに備えるには「就業規則」が有効です

私たち社会保険労務士が初めてお客様からお仕事をいただくときは、まずは困りごとから入ります。その際、私がまず会社さんにお願いするのは、「就業規則も見せてください」です。すると、ほとんどの会社さんでは就業規則がないか、あってほとんど見たことのないという答えが返ってきます。

事業場の隅でほこりをかぶっていた就業規則を開いてみると、しっかり残業代のことについて記載があり、そのとおりに計算していれば何の問題もないはずで、実はそれで問題は解決できてしまうのです。就業規則は会社を守ってくれることがわかりになるでしょう。

就業規則は、社会保険労務士のような労働基準法に精通している専門家によって確かなものを作り、周知さえすれば、法律と同じくらいの効力があるものです。最高裁で就業規則の効力が支持された例も多くあります。国会に通らないと法律はできませんが、経営陣の思いを載せた就業規則が法律と同じくらいの効力があるということは驚くべきことです。



ウチは従業員が10人もいないから就業規則はいらない、就業規則なんか作って従業員に権利だけを主張されたくない—ではなくて、会社を守るために「就業規則」をぜひ作ってください。社長さんが書いてくださるなら、社会保険労務士がリーガルチェックします。就業規則は会社を守るだけでなく、会社を発展させるための「攻めの就業規則」にもなりえるのです。会社の新制度は就業規則に盛り込みましょう。

攻め方として私は2つの方法を提案します。

多様な働き方を受け入れる

1つめは、多様な働き方を受け入れることです。日本の労働力人口（15歳～64歳）は1995年をピークに減少する一方です。辞めたらまた求人票を出せばいい、というのではなく、「人財は有限であること」に気づいてください。これまで採用に躊躇していた「女性、高齢者、障害者、外国人」の多様性を認め、会社も柔軟な働き方を用意できなければ生き残れない時代がやってきたのです。

もう、「正社員とそれ以外」という旧来からの人事体系にこだわるのはやめて、まったく新しいところに綱を投げてみませんか？ それぞれの方がどんな働き方を望んでいるのか、従業員から意見を聞いてみるのも一案です。経営者と従業員が近く、経営者の思いを強く伝えられる中小企業だからこそ、まずはここから始めるのはいかがでしょう。

多様な働き方制度導入については、葛飾区では育児・介護休業規程を定める場合、社会保険労務士を無料で派遣する事業（葛飾区ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業）を行っています。

従業員の心と体の健康に留意する

2つめは、従業員の心と体の健康に留意することです。

今年、経済産業省、東京商工会議所が打ち出した「健康経営」という新しい考え方があります。従業員の健康管理を会社がやっぺいこうという考え方で、もともと大企業の中で浸透してきたのですが、私は「健康経営は、むしろ中小企業で受け入れてもらいたい考え方」であると思っています。

中小企業の経営者、従業員は、一人一人の役割の大きさ、責任の重さは、大企業の比ではありません。そんな中、一人が突然職場を長期離脱することになったらどうなるか。日頃から従業員の心身の状態を把握できるのは、社内全体を見渡すことができる規模であり、一人の離脱を大きな人的リスクとしてとらえることのできる中小企業だからこそ積極的に取り組んでもらいたいのです。

人財は有限である 今後取り組むべきは、人財不足への対応

有限な人財に長い期間働いてもらう（昭和時代の終身雇用）

多様な働き方を受け入れる

女性・高齢者・障害者・外国人

従業員の心と体の健康に留意する

人財が長期間離脱しないように

健康経営の取組例

健康経営の取組例の一つとして、健康保険の「健康企業宣言」などは、コストもかからず、導入が比較的容易です。また企業のイメージアップに一役買います。他にも興味深い取組例が「健康経営ハンドブック2016」（平成28年8月東京商工会議所 http://www.tokyo-cci.or.jp/file/2016_kenko_08kaitei.pdf）に掲載されていますので、ぜひ一度手に取ってみることをお勧めします。

また、社会保険労務士、中小企業診断士、保健師などの専門家を健康経営アドバイザーとして無料派遣してもらえる制度もありますので、積極的に活用していただきたいと思います。



さいごに

多様な働き方制度、健康経営などの「攻め」についても就業規則にぜひうたっていたいただきたいと思います。

葛飾区ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣制度についてのお問い合わせ先
男女平等推進センター 03-5698-2211

森田涼子さん 社会保険労務士オフィスもりた 代表

東京都大田区出身。工場経営者の家に生まれる。大手メーカー、ビルメンテナンス業、金融機関、外資系IT企業、役所、教育機関等の人事部門で人事労務管理業務経験は通算16年以上。平成25年社会保険労務士登録、社会保険労務士オフィスもりた開所。東京都社会保険労務士会城東統括支部研修委員長、東京都社会保険労務士会葛飾支部副支部長、東京都教育委員会就労支援アドバイザー、健康経営アドバイザー
<http://mbp-tokyo.com/sr-ryokomorita/> マイベストプロ東京登録中。

