

社長、あなたの会社ではこんなことでお困りではありませんか？

1、誰に適用される就業規則なのか明確にする。

誰に適用される就業規則なのか、規定が明確でない。

パートタイマーの社員から、「退職金の支給を要求された。」「特別休暇の取得を要求された。」など、正社員と同じ処遇を求められてしまった。

経営戦略型就業規則ではこうなる！

(適用範囲)

この規則は、株式会社〇〇〇〇（以下「会社」という）の正社員に適用する。

(正社員以外の適用)

正社員以外の社員の就業については、この規則は適用せず、別に定める規則による。

(正社員の定義)

この規則の適用を受ける正社員（以下、単に「社員」とする）とは、第10条に定める手続きを経て、会社と期間の定めなく（定年を除く）雇い入れられる労働契約を締結し、会社の業務に従事する者をいう。

別途、「パートタイマー就業規則」を作成する。

ここが違う！

社員のさまざまな処遇については、個別の労働契約よりも就業規則の規定が優先されます。

就業規則の規定をどのような社員に適用するのかが明確でなければ、原則的にすべての社員に適用されてしまいます。

賃金、休日、退職金など通常正社員とパートタイマーとで処遇が異なるものについては、適用する就業規則をそれぞれに作成し、明確に規定しておきましょう。

2、同期入社なのに定年の日は別？そんなことって…

定年の定めをしっかりとっていないと、こんなことも起こりかねません。

そんな会社の就業規則は…

(定 年)

従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

いったい、いつ満60歳に達するのか、この規定でははっきりしません。

誕生日の前日に、その年齢に達しています。

経営戦略型就業規則ではこうなる！

(定 年)

社員の定年退職の日は、満60歳に達した日（誕生日の前日）とする。

ここが違う！

退職日をどのように規定しているのかによって、定年年齢等が変わってくる場合があります。たとえば、昭和21年4月1日生れの人の場合、先ほどの規定だと定年に達するのが誕生日である平成18年4月1日なのか、誕生日の前日の平成18年3月31日なのかははっきりしないため、社員との間でトラブルを生じる恐れがあります。

また、「定年に達するのは誕生日である平成18年4月1日」と解釈されてしまうと、平成18年4月1日からの62歳定年等の対象となってしまう雇用期間を延長しなければなりません。

日付や期限の取扱いは明確にわかりやすく規定することが大切です。

3、人事異動を拒否した社員

マイホームを新築して間もない社員から転勤を拒否されてしまいました。

そんな会社の就業規則は…

(人事異動)

- 1 会社は、業務上必要がある場合は、社員の就業する場所又は従事する業務の変更を命じることがある。

経営戦略型就業規則ではこうなる！

(異 動)

- 1 会社は、業務上必要があるときは、社員に異動を命じることがある。
- 2 前項の場合、社員は正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。

ここが違う！

会社には配転命令権があります。就業規則に「正当な理由が無い場合は、拒否できない」と具体的な規定を設け、会社の社員に対する配転命令権を明確にしましょう。

4、退職する社員から残りの有給休暇をまとめて請求されてしまった。

とにかく年次有給休暇は取得しきれず、たまりがちになります。

もしも、未消化の年次有給休暇を多く抱えた社員が退職することになったら、その社員から会社を辞めるまでに年次有給休暇を全部取りたいと言われても、会社は拒否できません。

どうしても退職日の前の何日かは出勤してもらわなければ困ると思っても、退職までの日数が限られていると、取得時季を変更することもできません。

就業規則の規定を工夫して日ごろからの年次有給休暇の消化促進をはかりましょう。

たとえばこのような規定では・・・

(年次有給休暇)

1 各年次ごとに所定労働日の8割以上出勤した従業員に対しては、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

—中略—

6 当該年度に新たに付与した年次有給休暇の全部又は一部を取得しなかった場合には、その残日数は翌年度に繰り越される。

このような単純な規定では、毎年の繰り越し分がどんどんたまってしまいます。

経営戦略型就業規則ではこうなる！

その1

(年次有給休暇)

1 6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上勤務した者には継続または分割した年次有給休暇を下表のとおり与える。

—中略—

4 年次有給休暇は、付与された年度の次年度に限り繰り越すことができる。

—中略—

7 第1項の規定にかかわらず、5日を超える分については労働基準法第39条第5項の規定に基づく労使協定により、あらかじめ時季を指定して与えることができる。

ここが違う！

労働基準法第39条第5項の規定による計画付与の制度を活用し、年次有給休暇の消化を促進します。また、社員のリフレッシュをはかる効果も期待できます。年次有給休暇を

まとめて付与する期間を設定しましょう。

その2

さらに、つぎのようなことも検討の余地があります。

(年次有給休暇の取得)

—中略—

3 年次有給休暇の消化の順番は、まず今年度の有給休暇日数から消化した後、その残日数が無くなった場合は前年度から繰り越された日数を消化するものとする。

ここが違う！

年次有給休暇を請求するにあたり、当年度発生分と前年度からのいわゆる繰り越し年休と、どちらを先に消化するかという点については、法律には定められていません。そこで、就業規則で、どちらを先に消化してゆくか定めておくことによって、繰り越し日数を削減することもできます。

5、社員が自己都合退職しても業務に支障が生じないような規定になっていますか。

とある会社の就業規則は・・・

(退 職)

前条に定めるもののほか、従業員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ①退職を願い出て会社から承認されたとき、または退職願を提出して14日を経過したとき
- ②期間を決めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
- ③第9条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
- ④死亡したとき

退職に関する定めをこれしかおいていないということ自体に大いに問題がありそうです。

経営戦略型就業規則ではこうなる！

(退 職)

社員が次の各号のいずれかに該当するに至ったときはその日を退職の日とし、その日の翌日に社員としての身分を失う。

- ①社員が退職を願い出て会社と協議の上決定した退職日

—中略—

(自己都合退職)

—中略—

- 2 前項の規定により退職願を提出した者は、退職の日までは会社の指示する業務に服さなければならない。
- 3 前2項の場合において、社員は退職の日までの間に従前の職務について後任者への引継ぎを完了し、業務に支障をきたさぬよう、専念しなければならない。
- 4 退職予定者が前項の引き継ぎを怠った場合には、退職金規程の定めに従って退職手当の全部又は一部を支給しないことがある。
- 5 会社の営業・顧客に関する情報の秘密保持に関する誓約は、雇用関係終了後も継続して適用される。

—以下略—

ここが違う！

先ほどの某会社の就業規則では、明らかに規定が足りません。例を挙げると、

- ・業務の正常な引継ぎを担保する定めがありません。
- ・退職後も引き続き会社の機密を保持するような規定も必要です。

何よりも、社員が自己都合退職をする場合、多くの場合会社にとっては「想定外」の事態ですから、会社側にも準備をする時間がほしいものです。

また、退職願を出した社員に対して、「退職日までは従前の業務に就くように」と規定し

ている就業規則もしばしば見られますが、すでに退職願を提出した社員をそのまま「従前の業務」に就かせておいてよいのでしょうか。少なくとも他の業務に転換させる必要が生じる可能性に備えておかななくてはなりません。

6、試用期間中に解雇することになった場合どうしますか。

能力を期待して他社から引き抜いて社員。期待が大きはずれ、高い報酬に見合った働きぶりが全く期待できないため、試用期間中に解雇しようとしたが本人は「就業規則に書いてある解雇の事由に該当しない。」と解雇に応じようとしません。

そんな会社の就業規則は・・・

(試用期間)

- 1 新たに採用した者については、採用の日から「〇か月間」を試用期間とする。ただし、会社が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 2 試用期間中に従業員として不適格と認められた者は、第〇条（「解雇」の条文）の定めに従い解雇することがある。

—以下略—

試用期間中の社員の場合、どのような理由で解雇されるのか、明らかにしておくべきでしょう。単純に、「第〇条の定めに従い」とするのはトラブルのもとになります。

経営戦略型就業規則ではこうなる！

(試用期間)

—前略—

- 2 試用期間中または試用期間満了の際、次のいずれかに該当する者については、解雇に関する手続きの規定に従い解雇する。
 - ①正当な理由なく遅刻をしたとき
 - ②正当な理由なく欠勤したとき
 - ③正当な理由なく上司の指示に従わなかったとき
 - ④就業期間中、業務に専念せず、職場を離れたり、私的行為を行ったとき
 - ⑤不適格な言動を用い、又、職場における協調性に欠けると判断されるとき
 - ⑥業務遂行能力・技術が劣ると会社が判断したとき
 - ⑦会社の提出書類、面接時に述べた内容が事実と著しく異なる事が判明したとき又は業務遂行に支障となるおそれのある既往症を隠しそれが発覚したとき
 - ⑧その他、前各号に準ずる程度の事由により引き続き社員として勤務させることが不適当と認められるとき

ここが違う！

試用期間中にどのようなことをすると解雇されるのか、具体的に記載します。これがないと、通常の労働者と同じように解雇や懲戒の事由に該当する場合でないと解雇できない

こととなる場合があります。また、あらかじめこうした規定を明らかにしておくことで、入社したての社員も襟を正して勤務することでしょう。何事もはじめが肝心です。

7、仕事上、日曜日にどうしても出社してもらわなければならない、代わりに木曜日に休んでもらったところ社員から時間外手当を請求されてしまった。

労働基準法で社員に1週間に1日の休日を与えることを義務付けられています。これが法定休日です。法定休日は日曜日とは限りません。

会社の業務の都合上、どうしても休日出勤させなければならないことが生じた場合、就業規則に振替休日の定めを規定し、あらかじめ替わりの休日を指定して休日出勤させても時間外手当の支給は不要です（ただし、週40時間を超えて労働させた分があれば、その時間の時間外手当の支給は必要となります。）。

これに対して、就業規則などに振替休日に関する規定がない場合やあらかじめ替わりの休日を特定することなく休日出勤させた場合は時間外手当の支給が必要となります。

そんな会社の就業規則は・・・

就業規則に「振替休日」の規定がない。

経営戦略型就業規則ではこうなる！

(休日の振替)

- 1 業務上必要がある場合は、前条の休日をあらかじめ1週間以内の他の日に振り替えることがある。
- 2 前項の場合、前日までに振替による休日を指定して社員に通知する。振替後においても1週間1日の休日確保する。

ここが違う！

休日の振替と似ている制度として「代休」制度があります。

代休は、就業規則などに「振替休日」の定めがない場合やあらかじめ代わりの休日となる日を特定することなく、代わりの休日を与え休日出勤させるものです。

この場合には、時間外手当の支払いが必要になります。

また、休日は「法定休日」と「所定休日」に分けられます。

会社は社員に1週間に1日休日を与えることを義務付けられていますが、法定休日の曜日（土日を休日としている場合、土日いずれが法定休日なのか）を特定することまでは求められていません。

そのため、代休により時間外手当を支給する場合にも土日いずれかを休ませているのであれば通常の割増率、2割5分により計算すれば足ります。

8、生理休暇をとったために年休が付与されない？

労働基準法では、生理休暇の取扱いについての詳細は定められていません。たとえば、年次有給休暇の算定の際に生理休暇を取得した場合は、その日はどのように取り扱えばよいのでしょうか。いざというときにもめないためにも、就業規則に明示しておきましょう。

とある会社の就業規則は・・・

(生理休暇)

生理日の就業が著しく困難な女性従業員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

経営戦略型就業規則ではこうなる！

(生理休暇)

- 1 生理日の就業が著しく困難な女性が請求した場合は、休暇を与える。
- 2 前項の休暇は無給とする。
- 3 第1項の休暇は、年次有給休暇の出勤率の算定にあたっては、全労働日の日数から控除する。

ここが違う！

モデル就業規則では、生理休暇を取得した場合の賃金の支払いについて定めてありません。また、年次有給休暇の出勤率を算定する場合の取扱いについても、何も触れていません。この規定では、生理休暇期間中を無給としました。

一方で、生理休暇を取る社員に配慮して、「年次有給休暇の出勤率の算定にあたっては、全労働日の日数から控除する。」としました。

9、病気で休職していた社員が職場復帰してすぐにまた休みはじめてしまった。

私傷病により休職となった社員が、いったんは職場に復帰したもののすぐにまた、休みはじめてしまいました。どうしたらよいでしょう。

そんな会社の就業規則は・・・

(復職)

- 1 休職期間中に、休職の事由が消滅したときは、復職させる。
- 2 前項の場合において、会社は社員に休職事由が消滅したことを証明するために、医師の診断書等の書類の提出を命じることができる。

経営戦略型就業規則ではこうなる！

(復職)

- 1 休職期間中に、休職の事由が消滅したときは、復職させる。
- 2 前項の場合において、会社は社員に休職事由が消滅したことを証明できる書類の提出を命じることができる。
- 3 傷病による休職者が復職する場合に、会社は社員に会社の指定する医師の診断書の提出を求めることができる。
- 4 復職後は、休職前の職務と異なる職務に配置することがある。
- 5 休職期間が満了しても休職事由が消滅しない場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

(休職期間とその取り扱い)

—前略—

- 4 ○条第○項第○号または第○号の休職（私傷病・自己都合による休職）を命じられた者が、休職期間満了前に復職した場合で、復職後1か月を経ないで、再び当該休職事由と同一の事由により欠勤したときは、休職を命ずる。この場合、休職期間は中断せず、前後の期間を通算する。

ここが違う！

休職から職場復帰するときに、勤務に耐え得る健康状態であるかどうかの判断のため、医師の診断書が大きな役割を果たします。

社員のかかりつけの医師が書いた診断書では、職場復帰が可能である旨診断されているにもかかわらず、病状が回復していないこともあるかもしれません。

回復状態の診断については、会社が指定する医師の診断書の提出を求めることにより客

観性が担保されます。

また、職場復帰後はすぐに休職前と同じように働くことは難しい場合もあります。

会社の判断で、社員の状態に職務に配置できるよう規定しておきましょう。

あわせて、社員が休職期間満了時に復職できない場合は、自動的に退職とすること、私傷病や自己都合により休職を命じられた者について、復職後一定期間内に再度同一事由により欠勤したときは、前後の期間を通算することなどについても規定しておきましょう。

10、会社の健康診断を受けていなかった社員が、過労で倒れた！

「仕事が忙しいから。」という理由で定期健康診断を受けていなかった社員が、倒れてしまいました。しかも医師の診断で、「過労によるもの。」とでてしまいました……。

そんな会社の就業規則は……

(健康診断)

- 1 従業員に対しては、入社の際及び毎年1回深夜業その他特定有害業務に従事する者は6か月ごとに1回、定期的に健康診断を行う。
- 2 前項の健康診断の結果必要と認めるときは、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

経営戦略型就業規則ではこうなる！

(健康診断)

- 1 会社は、社員に対し、入社の際および毎年1回以上定期的に健康診断を行う
- 2 前項の他、必要のある場合には社員の全員または一部に対して、臨時に健康診断を行うことがある。
- 3 社員は正当な理由なく前2項の健康診断を拒むことはできない。
- 4 健康診断の結果、特に必要がある場合は就業を一定の期間禁止し、または職場の配置換えをすることがある。

(健康診断の結果の通知等)

- 1 会社は、社員に対し健康診断の結果について通知するとともに、社員の健康保持のために必要と認めた場合には、会社が費用を負担して医師による面接指導を受けるよう命じることがある。
- 2 社員は、通知を受けた健康診断の結果、又は、医師の指導などにに基づき、自らの健康保持増進に努めなければならない。

ここが違う！

会社は社員が健康診断を受診しないのをいたずらに放置していると、安全配慮義務違反であるとされるおそれがあります。

そこで、健康診断を受診は業務命令によるものであり、これを拒むことができないことを規定して、強制力を持たせるようにしておくべきです。

また、健康診断の結果をもとに、社員の健康管理に配慮するよう規定するとともに、社員自身にも自己管理を促すようにします。

11、社員の職務発明に対する対価をめぐる数百億円の請求訴訟を起こされてしまった。

社員が職務上研究・開発業務に携わり、発明したものは「職務発明」とされます。

職務発明については、その発明に関して特許を受けた場合には特許法に基づき会社側が「通常実施権」を持ちます。

しかし、会社が職務発明を独占的に利用できるようにするためには社員に「相当の対価」を支払い「専用実施権」を取得する必要があります。

「相当の対価」をめぐるは、社員から会社側に対して数千万円、数億円単位の支払いを求め裁判で争われるケースも多発しています。

経営戦略型就業規則ではこうなる！

(職務発明)

- 1 社員がその職務に関連して発明、考案をした場合に会社は職務発明を行った社員からその発明にかかわる一切の権利を承継する。この場合、会社は当該社員に対して報奨金を支給する。
- 2 会社が、社員から特許を受ける権利または特許権を継承し、または「専用実施権」を設定する場合には社員に「相当の対価」を支払うものとする。
- 3 前項の「相当の対価」の決定方法は職務発明取扱準則による。

ここが違う！

職務発明はこれからますます注目されることでしょう。

権利関係をめぐっての社員とのトラブル発生を未然に防ぐためにも、職務発明の取扱いについて、職務発明に対する権利関係や対価の決め方、支払いなどについてあらかじめルールを設け明確にしておくことが大切です。

あなたの会社の就業規則は、大丈夫ですか？

これらのほかに、経営戦略型就業規則では、次のような会社のトラブルに対応しています。

- ① 会社のパソコンを使った業務に関係のない HP の閲覧や私用メールの規制はできていますか？
- ② 会社に無断で自家用車で通勤したり自家用車を業務に使用したりする社員が交通事故を起こしたらどうしますか？
- ③ セクハラを理由に会社が訴えられる？

今後、会社に対するコンプライアンス（法令順守）の社会的な要求はますます高まることが予想されます。

会社で働く社員のルールを規定する就業規則の役割は大変重要です。

就業規則に定めることなく、これまでの社内慣例を根拠にして「うちの会社はこうすることになっている。」「いままでもこうしてきた。」といったことは通用しません。

就業規則の作成にあたっては会社のルールがはっきりとわかるようにすること、そのルールが法律に適合していることが大切です。

そのような前提を踏まえた上で、会社経営の向上に資するような就業規則を作り上げていくことが必要なのではないのでしょうか。

経営戦略型就業規則があなたの会社を守ります!