

# リスク防衛型就業規則で 労務コンプライアンスの実現を

労働者保護の観点からの法改正が相次ぐ。企業としては、労使トラブルを避けるためには、会社のルールを明確にして、トラブルの起こらない運用をしていく必要がある。そのための有効なツールとして考えられるのが、「リスク防衛型就業規則」である。

本稿では、就業規則にフォーカスして、企業のリスク回避手法を探る。

アクタスマネジメントサービス株式会社  
社会保険労務士 森崎 和敏

## 労使トラブル未然防止のために 早急なシフト転換を

本年4月、休職期間の満了を理由に解雇処分を受けたT社の元技術職社員が、過酷な勤務がうつ病の発症原因であるとして、会社に解雇無効の確認等を求めた訴訟の判決が出され、東京地裁は解雇を無効と認め、慰謝料と未払い賃金の支払いを命じた(T社は即日控訴した)。当該社員のうつ病発症前の半年間の時間外労働は平均約90時間であった。

本件のように長時間労働をしている労働者に対して、就業規則に「月平均80時間超の社員は産業医による面談を行う」と規定化し、その運用が適切に実施されていたならば、うつ病の発症、休職発令、さらには解雇という事態へと発展せずに済んだ可能性は十分にあり得る。

労働者優位の法改正が続く中、企業は労使トラブルを未然に防ぐための運用へ、早急なシフト転換を余儀なくされているといえる。そのための第一歩として、リスク防衛型就業規則の整備を提唱したい。

## 「就業規則」はリスク防衛になる？

「就業規則」は、労働者が就業する上で守らなければならない規律や労働時間・賃金・休日・退職等の労働条件についての具体的項目を定めた規則である。労働基準法第80条～92条に規定されており、常時10人以上の労働者を雇う事業所は、これを作成し、労働基準監督署へ提出しなければならない。就業規則に記載する事項は、法律で記載が義務付けられている「絶対的記載事項」、定めをする場合は記載しなければならない「相対的記載事項」、企業が任意で記載の有無を決めることができる「任意記載事項」に大別される。

しかし、就業規則に所定のルールを明記していればそれだけで足りるというものではない。冒頭の事件でも休職期間や休職期間満了後の退職については就業規則に記載されていたはずである。従来から多くの会社が採用している休職制度を明記するだけでは足りず、更に休職を起こさない為に会社としてどのような予防策を行っているかということまで記載し、運用する必要があったと言える。平成18年の法改正により長時間労働者に対して本人の申し出により医師による面接指導を実施

することが企業に義務付けられている。この法改正を受け、会社として「長時間労働者の医師による面接指導」をルール化して就業規則に記載し、運用することで今回の訴訟のような例は避けられたかもしれない。

## 判例から見る就業規則の効果

過去の裁判例を見ると、例えば平成14年9月東京地裁が下した日経新聞記者事件の判決では、新聞記者が個人のホームページで、取材活動や会社を批判した文書等を公開したことについて、「就業規則の懲戒処分事由」に該当するとした。就業規則に懲戒処分の規定を設けていたことにより、会社が秩序を保てた例である。

しかし、同じ懲戒処分でも適用が認められなかったケースがある。

平成15年9月判決のグレイワールドワイド事件では、私用メールを行った社員に対し、無期限の出勤停止を求めた後解雇したものだが、「労働者といえども個人として社会生活を送っている以上、就業期間中に外部と連絡をとることが一切許されないわけではなく、就業時間中の送受信メールが1日あたり2通程度であることから、会社に過度の経済的負担をかけたとは認められず、解雇権濫用に当たる」と判断された。懲戒処分の中でも解雇は最も重いものであり、就業規則に定めがあったとしても権利を主張するには相当の理由を要するのである。

別の例を見てみよう。平成4年の時事通信社長期休暇事件では、長期の年次有給休暇を請求した社員と、その半分を認めたいとした会社との争いに対し、「当該社員の職務はある程度の専門知識を要するものであり、代替者を長期にわたり確保することは困難であること」、「当社員が会社と十分な調整を経ないで有給取得申請を行ったこと」、「会社は2回に分けて休暇を取って欲しいと回答した上で、後半部分のみ時期変更権を行使しており、相当の配慮をしていること」から会社側の主張が認められた。

一方、労働者優位の判決がなされたケースもある。昭和62年9月判決の横手統制電話中継所事件では、労働者が年次有給休暇の取得申請をした際、会社が就業規則記載の時季変更権を行使したことに対し、「使用者として通常の配慮をすれば、代替勤務者を確保することが客観的に可能であったにもかかわらず、請求された年休の使用目的を考慮してそのための配慮をするということをせず、時季変更権を行使したことが違法・無効」と判断された。

これらの例は、就業規則にルールが記載されていることが最低条件であり、それに加えて会社が労働者の社会生活などを十分に考慮し、配慮したうえで適正な運用を行うことが重要であることを物語っている。

## これからの就業規則

以上のことをふまえ、「リスク防衛型就業規則の作成」について真の意味を考えると、単に就業規則を作る、会社ルールを作るというだけではなく、様々な企業努力が伴って始めて「リスク防衛型就業規則」が効果を発揮するのである。規則を作るのは最初のステップであり、その後も法改正や行政通達等の情報を継続的にチェックする、労働者の環境や働き方に十分な配慮をする、企業として社員に対し誠実な態度をとる、規則に基づいた適正な運用を行うなど継続的なフォローが必要である。

今まで述べてきた就業規則のリスク防衛ポイントは以下に集約される。

### 【リスク防衛のポイント】

- ・就業規則へのルール記載は最低条件
- ・就業規則は実態に即したものにす
- ・ルールに基づいて適正な運用を行うこと
- ・労働者への十分な配慮を行うこと
- ・社員に対して誠実な対応をとること
- ・法改正には迅速に対応すること

少子高齢化の進展や終身雇用制の崩壊により雇用が流動化する環境下において、従業員の会社帰属意識は以前とは比較にならないほどまでに低下している。労働者と良い関係を保ち、労使間のトラブルを最小限に留める為に、リスク防衛型就業規則の作成と適正な運用はなくてはならないものである。

世の中の方向性が労働者優位に向かう中で、法改正等に迅速に反応し、労働者と企業の双方を守る就業規則を作成し、適正に運営することで労務コンプライアンスを果たすことができると言えるだろう。

## 就業規則リスク防衛点検

最後に、リスク防衛をするための就業規則チェックポイントを以下にあげる。実際に就業規則に記載される内容は会社にとって万様であり、一概にこの就業規則なら絶対に大丈夫というもの存在しないが、以下のチェックポイントは最低限おさえていただきたい。

### 【就業規則チェックポイント】

- パートタイマーがいる場合、パートタイマー用の就業規則を設けてある。
- 機密保持規定が設けてある。
- 採用時、異動時の提出書類が明記されている。
- 試用期間が規定されている。
- 試用期間中の社員の取扱いが規定されている。
- 異動(配置転換・出向など)の記載がある。
- 会社の実態に即した服務規律が設けてある。
- パソコン・IT機器等についての扱いが服務規律に設けてある。
- セクハラ・パワハラ禁止規定がある。
- 兼業禁止等が規定されている。
- 秘密保持の規定がある。

- 労働時間管理についての規定がある。
- 時間外労働をさせる場合、36協定を結んでいる。
- 割増賃金の支払い基準を所定労働時間と法定労働時間に区分して明記してある。
- 管理監督者の割増賃金適用除外の規定がある。
- 年次有給休暇の時季指定権や計画取得について明記されている。
- 育児介護休業法に基づく休暇や母性への配慮が規定されている。
- 休職制度、その適用基準や期間等についての規定が設けられている。
- 傷病休職時の診断書の提出、会社指定医との面談等について規定されている。
- 休職期間満了後の自然退職が明記されている。
- 解雇事由や懲戒解雇の具体的内容が明示されている。
- 改正安全衛生法、改正高年齢者雇用促進法、改正育児介護休業法、改正男女雇用機会均等法等に基づく法改正の内容が反映されている。
- 平成21年スタートの裁判員制度に対応した特別休暇の条項が設けられている。
- 施行日や変更日が明記されている。

### ●執筆者紹介

■森崎 和敏 (もりざき かずとし)



社会保険労務士。教育機関、大手メーカー人事総務部門を経て現職。

人事労務相談から人事制度・目標管理制度等の設計・運営、教育制度設計、就業規則の策定支援等、人事コンサルティングを手がける。近年話題になっているメンタルヘルス対策や若手社員の教育制度構築等にも注力。