

「うちの企業の労働110番」です



(一社)名北労働基準協会
社会保険労務士

奥村 孔子

就業規則の改訂

「はいこちら企業の労働110番です」
自動車部品を製造しているA社の社長さんからのご相談です。

「働き方改革関連法の改正で、従業員が年次有給休暇を5日以上取らないと、会社が

罰則を受けると聞いたのですか……？」
A社は、従業員35名で、親会社からの注文に毎日必死に対応していらっしゃいます。しかし、ここ数年は人手不足で募集しても人が集まらないため、従業員の残業も多くな

っています。また、年次有給休暇の取得率は極めて低く「病気等やむを得ない事情があったときの欠勤等で辛うじて消化している」状況だそうです。

今回の働き方改革関連法の改正で、2019年4月から

全ての企業において、年10日以上、年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられました。

本来、年次有給休暇は労働者自ら請求・取得しているのではありませんが、A社の場合、5日以上年次有給休暇を取得した従業員がほとんどいません。このまま従業員の自発性に任せていると有給休暇を取らないまま、残り期限が少なくな

り、最終的には業務に支障をきたすことにもなりかねないことを申し上げますと、「とにかく順番に有給休暇を取ってもらおうことにします!」のご返答。



「就業規則の改訂? そんなことできる者はうちの会社にはいないよ」とこられた困った顔。
聞くところによると、就業規則はあるけれどここ数年触ったことがないとおっしゃり、近年の法改正に全く対応されておらず、従業員への周知もなされていないことがわかりました。

就業規則は「職場のルールブック」です。労働条件や勤務規律が明文化され、労働者に周知されることによつて、労働トラブルを未然に防ぎ、労働者も安心して働くことができるのです。塩漬就業規則では適切な労務管理を行えるはずがありません。

使用者は時季指定にあつては、労働者の意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するように努めなければなりません。そして、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則にきちんと記載しなければなら

最終的に労働基準協会連の社会保険労務士法人で指導をさせていただきます。(1)変更案の作成、(2)社内での決裁、(3)従業員代表からの意見聴取、(4)変更届の提出、(5)社内での周知等の手続きを経て、就業規則の改訂まで行いました。
来年度以降、中小企業においても時間外労働の上限規制の適用、雇用形態にかかわらず公正待遇の確保、割増賃金引上げ猶予の撤廃等、順次

働き方改革関連法が施行されていきます。就業規則の改訂はこの事業場でも「待ったなし!」の重大事項のひとつです。

今回の件で、社会保険労務士の資格を持っている従業員の必要性を心から実感された社長さんは、福利厚生の一環として、社会保険労務士資格取得を奨励し、社労士講座の受講費の負担を会社が行うことを決められました。

法改正への迅速な対応、企業風土をふまえたより適切な運用、そして何より労働トラブル等に無縁の信頼のおける企業体質の構築には、社会保険労務士の存在が欠かせないものとなっております。1事業場に1名以上の社会保険労務士の配備を提案させていただきます。と思います。

当協会では令和2年夏の受験を目指す『社会保険労務士試験受験対策総合講座』無料ガイダンスを9月よりスタートします。詳しくは、本誌同封の案内をご覧ください。

イラスト・森沢康代