



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

Q 就業規則を改訂いたしました。労働者代表の意見を聞いて、所轄監督署に届け出なくてはならないと聞きました。当社の従業員に聞いても意見がないようですが、どのように意見を聞いたら良いのでしょうか？

A 一般的に、急に就業規則の意見を聞いても「なんて答えたら良いかわからない・・・」そんな労働者が普通ですね。具体的には、経営者と総務担当が専門家(社会保険労務士)のアドバイスを聞きながら就業規則を作成し、その後従業員に意見を聞きます。

就業規則は合法であれば、事業主が好きなように作成しても良いものですが、事業主が一方的に不利な労働条件に変更しないよう、作成又は変更中に労働者の意見を聞いた方が良いでしょう。

少なくとも、届出に際しては労働者代表の「意見書」を監督署に提出しなければなりません。(労働基準法第90条)

【労働者の代表とは】

事業場ごとに見て、次の①又は②を言います。

- ① 労働者の過半数を代表する労働組合がある場合はその労働組合
- ② 労働組合がない場合や労働組合があっても組合員が過半数を占めていない場合には労働者の過半数を代表する者

【過半数を代表する者とは】

その事業場の労働者全員の意思に基づいて選ばれた代表を言います。①と②いずれにも該当すること。

- ① 監督・管理の地位にない者(通常係長以下)
- ② 投票や挙手により選出された者

なお、次の方法は認められません。

- ・総務の担当者など、使用者が一方的に指名
- ・親睦会の代表者を自動的に労働者代表とする
- ・一定の役職者を自動的に労働者代表とする
- ・一定の範囲の役職者が互選により選出する

以前は「意見書」があれば問題がありませんでしたが、選出方法まで調べられることがありますので注意が必要です。

【意見を聞くとは】

意見を聞くだけであり、労働者の同意まで求めていません。意見がなければ「意見なし」と記載して結構です。

また、どんな意見であっても、法的に拘束されるものではありませんが、労働者代表の意見をできる限り尊重することが労務管理を円滑にします。

Q 変更した就業規則を労働者に周知させないといけないと聞きました。具体的にはどうすれば良いのでしょうか？

A 景気の良い時(一昔前まで)は、就業規則を印刷し、従業員1人に一冊ずつ全員に持たせた会社もありました。就業規則を変更するたびに印刷するのかしら・・・と余計な心配をしたものですが、今はPCが普及し、データ上で自社の就業規則が確認できる方法もあります。

一方、就業規則をなるべく見せたくないのでしょうね。就業規則を金庫に入れておいて、従業員が求めてきたときだけ見せるという会社があることを聞いたことがあります。

中小企業では、食堂や休憩室などに置いてあるのが一般的なようです。就業規則は一般の従業員にはなじみが薄く、見る人も少ないようです。働き方などで大切な変更箇所があった場合は、その部分だけを掲示して周知を図る必要があるでしょう。

就業規則とは別に「職場のルールブック」を作成している会社もあります。各社工夫があって、入社して間もない従業員にも分かりやすくして使い良いようです。例えば、次のとおりです。

- ① 経営理念・行動指針
- ② クレド
- ③ 働く時間
- ④ 休憩時間の過ごし方
- ⑤ 服務規律(望ましい服装なども)
- ⑥ 年次有給休暇の申請方法
- ⑦ お客様の対応方法 など

就業規則の説明会も大切ですね。弊社でも就業規則を変更した場合には説明会を開くようご提案をするようにしています。

いつも変わった質問をする社員がいて困っている会社で就業規則の変更の説明会を開いた時に、案の定、変わった質問をしてきました。正しい知識をきちんと説明をしたところ、総務の方には大変感謝されたことがあります。

労務管理には、法律に照らし合わせて、正しく守られている所、グレーな所、間違っている所があります。間違っている所をまず正し、グレーな所はより白くしていきたいものです。そのお手伝いのできる事が私達の喜びとなります。

それには、従業員に対して自社の就業規則をドン知ってもらい、規律正しく働いてもらうことが良い会社づくりの第一歩だと思っておりますが、いかがでしょうか？

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980