

貴社の就業規則は大丈夫ですか？

職場で何らかのトラブルが発生したとき、まさきに重要となるのが、会社のルールを定めた就業規則です。しかし、就業規則にちょっとした不備があったため、思わぬ事態を招いてしまうことが多々あります。

以下はそんなトラブルの一例です。



CASE 1 無断欠勤が続いて連絡の取れない社員でも解雇できないの？

無断欠勤が長期間続いた場合、通常は懲戒解雇とすることが可能です。ただし、解雇するためには解雇の意思表示が本人に到達する必要があります。簡易裁判所において公示送達の手続きを行なうことにより、本人に到達したと同様の効力を得ることができますが、大変な手間と時間を要します。このようなケースに備え社員の行方不明について、あらかじめ退職事由として就業規則に規定しておくことは有効な対抗手段となります。

CASE 2 退職後に懲戒解雇事由が判明した場合には退職金を払わなくてもいい？

すでに退職している従業員に対しては、いくら懲戒解雇の意思表示をしても、その効力は無効となります。したがって、就業規則に懲戒解雇の場合は退職金を不支給とする旨の規定はあるものの、従業員の退職後に懲戒解雇事由に該当する事実が判明したような場合は、退職金の返還を求めることは事実上困難になります。あらかじめ、このようなケースにおいても退職金を不支給とする旨の規定をしておくことが有用です。

CASE 3 残業代で750万円の支払い命令、課長にも？

課長などの管理職は残業代を支払わないとしている企業が多いですが、労働基準法上の管理監督者と認められるためには一定の要件に該当する必要があります。仮に、就業規則に課長以上は残業代を支払わないといった定めがあったとしても、労働基準法上の管理監督者に該当しなければ残業代を支払わなければならない、実際の裁判で飲食店店長への未払い残業代750万円の支払い命令が出たこともあります。近年、従業員からの未払い残業代の請求に関するトラブルが急増しています。

ちょっとした規定の不備から生じる類似のトラブルが多数発生しています。この機会にぜひ無料の就業規則診断をご利用ください！！

診断・監修は・・・



川野労務管理事務所
www.kawano-srj.jp



《 就業規則 簡易診断表 》

(会社名)

(担当者名)

TEL ()

FAX ()

問 1	就業規則は、社員がいつでも見られるような状態になっている。	はい・いいえ
問 2	市販のものやインターネットから入手したモデル規程（雛形）をそのまま使っている。	はい・いいえ
問 3	正社員用とは別に、パートタイマー用の就業規則を定めている。	はい・いいえ
問 4	平成 21 年の改正育児・介護休業法に対する規程の見直しを行っている。	はい・いいえ
問 5	有休の取得を半日単位で認めている場合、規程上も半日単位で取得できる旨を定めている。	はい・いいえ
問 6	服務規定の内容は、業種・業態や自社の方針に合わせて規定し、問題社員にも対応できるものになっている。	はい・いいえ
問 7	セクハラ・パワハラ禁止の定めがある。	はい・いいえ
問 8	残業及び休日出勤をする場合は、事前に所属長に届け出て、許可を得ることが定められている。	はい・いいえ
問 9	残業代を毎月定額で支給している場合に、固定残業代とその他の手当を明確に区別して支給する定めになっている。	はい・いいえ
問 10	課長以上は残業代を支払わないといった定めがある。	はい・いいえ
問 11	昇給は、毎年決まった月に必ず行う定めになっている。	はい・いいえ
問 12	定年は 60 歳以上とし、その後 65 歳まで継続して働ける制度が定められている。	はい・いいえ
問 13	行方不明になった社員を退職とする定めがある。	はい・いいえ
問 14	精神疾患の社員に対し、会社の判断により休職を命じる定めがある。	はい・いいえ
問 15	復職にあたり、会社の指定する医師の診断書の提出を求める定めがある。	はい・いいえ
問 16	復職後、一定期間内に同一又は類似の事由により欠勤した場合は、再度の休職を命じ、前後の休職期間を通算する定めがある。	はい・いいえ
問 17	本人や家族が鳥インフルエンザ等の伝染性疾患に罹患した場合に、就業を禁止する定めがある。	はい・いいえ
問 18	懲戒事由は、懲戒の種類に応じて 20 項目以上定められている。	はい・いいえ
問 19	定期健康診断の受診命令や、検診結果に対する健康保持上の措置命令について定めている。	はい・いいえ
問 20	残業時間が一定時間を超える者について、医師による面接指導を行うことが定められている。	はい・いいえ