

5月21日(土) 第31号 第3012回 例会  
(繰下げ例会)

北海高等学校インターアクトクラブ創立50周年記念式典

18:00~(於)札幌パークホテル

## 意外と知らない就業規則の落とし穴

みらい共同法律事務所 弁護士 本間裕美 氏

本日は就業規則の大切さについてお話させていただきます。  
ほとんどの会社で就業規則を作っていますが、見直ししてみると意外にここも直しておけば良かったなというところがあります。私は先程ご紹介があったとおり、元々厚生労働省に勤めていました。職業人生は労働問題と共に歩みだし、今も労働問題と共に仕事をしております。労働問題と言うと従業員側と経営者側が対立関係になることが多いのですが、私は現在会社側、経営者側の労働問題を多く取り扱っています。そのため、会社側の代理人として、裁判や労働審判をお引き受けしますが、就業規則が整備されていたら勝てたかもしれないという事案がいくつもありません。就業規則は、作っておきさえすればいいというものではありません。本日は、就業規則を作成する際に注意すべきポイントをお話いたします。

### 1. こんな就業規則がありました

#### (1) 出向規定がない

従業員に出向の内示を出しましたが、その従業員は拒否しました。その後、会社は、就業規則に出向の定めがなかったにもかかわらず、その従業員に、正式に出向を命じました。従業員は、弁護士に相談しました。相談を受けた弁護士は、出向は無効だと主張し、前の職場で働かせるよう要求しました。この事案では、最終的に、会社は、解決金を支払うことで、従業員に退職してもらいました。就業規則に出向の規定がなかっただけで、数百万円の損失を出してしまいました。

#### (2) 残業代の時間単価の計算が間違っている

労働時間を適切に管理し、残業代もきちんと支払っている会社でしたが、残業代の時間単価の計算が間違っていました。残業代の時間単価の計算方法は、法令で細かく定められています。法令を下回る合意をしても無効ですので、法令に基づき計算された残業代を支払わなければなりません。従業員から残業代請求の裁判を起こされ、数十万円の残業代を支払うことになりました。2020年4月から、残業代請求の消滅時効が2年から3年に延長されました。未払残業代がある場合過去3年分にさかのぼって支払わなければなりません。残業代の時間単価の計算

が適切かどうか、一度、確認してみてください。

### 2. 就業規則のひな形

インターネット上で、様々な就業規則のひな形が公開されています。無料で入手できて、とっても便利ですよね。でも、そのひな形には、貴社の実態に合っていないかもしれません。例えば、

◇自社の実態とは異なる始業時刻・終業時刻や休日が記載されている。

◇法律上は義務づけられていない制度が導入されている。

◇最新の法改正に対応していない。

ということはありませんか? せっかく就業規則を作成したのに、ひな形を丸写ししただけでは、労働トラブルを予防できないだけでなく、裁判に発展し、多額の金銭を支払わなければならないこともあります。

### 3. 就業規則のチェックポイント

就業規則の見直しにあたっては、以下の項目に気を付けて下さい。

◇休日→会社の実態を反映しているかどうか

◇休職→休職期間、賃金の支払、診断書の提出について定めているか

◇解雇→解雇事由が適切かどうか

◇懲戒処分→定めがあるか(規定がないと懲戒処分ができない)

◇賃金→残業代に関連する部分に問題はないか

就業規則を整備することで、会社にとっては労働法を守った適正な企業運営が可能となり、従業員にとっては労働条件が明確となることで安心して働くことができます。

労働トラブルの予防と早期解決のため、会社の実情に応じた就業規則を作成することをお勧めします。

