

## 「新年度に向けて見直し必須！ 就業規則の基礎知識と無い場合のリスクとは？」

2022年4月、改正育児介護休業法の施行により就業規則（育児介護休業規程）の改定が必要になります。

例年、新年度を迎える時期に新たな法律が施行されたり法改正が行われたりすることも多く、コンプライアンス順守を意識する会社の多くはこのタイミングで就業規則の見直しを行います。

主要な法改正がなかったとしても前年度の課題を抽出し、新年度を迎えるタイミングで就業規則を含めた制度の見直しや点検を行うとよいでしょう。

今回は、就業規則の基礎知識と無い場合のリスクについてお伝えします。



### 就業規則の基礎知識

スポーツにもルールがあるように会社にもルールが必要です。就業規則には大きく2つの役割があると考えています。

それは、

- ・会社を問題社員などのリスクから守るため
- ・社員が働きやすい環境を作るため

という役割です。

就業規則が無いと問題行動を起こす社員に対して、懲戒処分をしたり解雇したりという対処ができません。また、会社のルールがあいまいだったり、経営者や上司によるその場しのぎの対応が多かったりすると社員はモチベーションを維持できません。

就業規則であらかじめルールを明確にすることで、ルールのあいまいさを無くし、判断で迷う時間を削減し、経営者も社員も仕事に専念することができます。それが働きやすさにも繋がっていくのです。

### 就業規則が必要な会社とは

常時10人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出をする義務があります。この作成と届け出義務に違反すると30万円以下の罰金が科せられます。

常時10人未満の会社については就業規則の作成と届け出を義務付けていませんが、「会社を問題社員などのリスクから守るため」と「社員が働きやすい環境を作るため」には、社員の人数にかかわらず、作成はした方がよいでしょう。

### 就業規則を作成する目的とは

「なんのために作るのか」という視点がない就業規則は、作成する意味がありません。一番よくないと感じるのは「助成金を申請するのに必要だからひな型就業規則でとりあえず作ったことにする」というものです。

就業規則を作成する目的は様々考えられますが「会社のルールを明確にしたい」、「会社の成長につなげたい、土台を作りたい」ということを考える経営者は多いです。

そのように考えるのであれば、労働関係法令を中心とした専門的な知識と就業規則作成に関する経験や多くのノウハウが必要です。

## 就業規則が無いとどうなる？

就業規則は会社のルールブックです。ルールを守る、言い換えれば秩序を守るために就業規則はとても重要です。

「うちの会社は自由だから」と社員の自主性を重視するような会社もありますが複数の人間が集まって組織として活動していく以上、最低限のルールは必要です。

経営者がその場しのぎでの対応を繰り返していると社員に不公平感が生まれ、不満を抱く原因にもなります。

リスクマネジメントの意味でも就業規則は重要です。問題行動を起こす社員を辞めさせたり、ルール違反をした社員を処分したりすることを懲戒処分と言いますが、懲戒処分をするためには就業規則上の根拠が必要です。

就業規則が無いということは、そのような懲戒処分する権利を放棄しているようなものです。

就業規則には、会社の利益を守る役割もあります。利益というと金銭的な利益等が思い浮かぶと思いますが、守るべき利益は他にもあります。

それは「情報」だったり、「社員」だったりします。適切に作成された就業規則を運用することでこのような会社の利益や大切なものを守ることに繋がるのです。

## まとめ

今回は、就業規則の基礎知識と無い場合のリスクについてお伝えしました。

「就業規則はあるが何年も見直していない」という会社はこのタイミングで見直しをしましょう。就業規則が無い会社は、新年度の新たなスタートに向けて作成を検討してみてもいかがでしょうか。

就業規則の作成や見直しに関するご相談、ご質問は、社会保険労務士法人GOALまでお問い合わせください。

★社労士法人GOALのLINE公式アカウント★ <https://lin.ee/0VKXRvd>

\* 関連記事

【就業規則作成のポイントや注意点】専門家に依頼するメリットを解説 <https://goal4864.com/2622>

社会保険労務士法人GOAL 代表社員 久保田 慎平