

当協会では、年間約8、000件の会員企業の労務相談に、社会保険労務士等の10名の相談員が対応し、相談専用ダイヤル「企業の労働110番」も設置されております。



(社)名北労働基準協会 事務局事業担当次長
特定社会保険労務士・RSTトレーナー 市之瀬高司

初冬とは思えない、あ
る暖かい日の午後、特徴
のある着信コールが鳴つ
た。
「はい、こちら企業の
労働110番です」
電話の主は、先日協会

の無料講習「労働実務基
礎講習」に参加された、
会員企業の総務課長さん
であった。

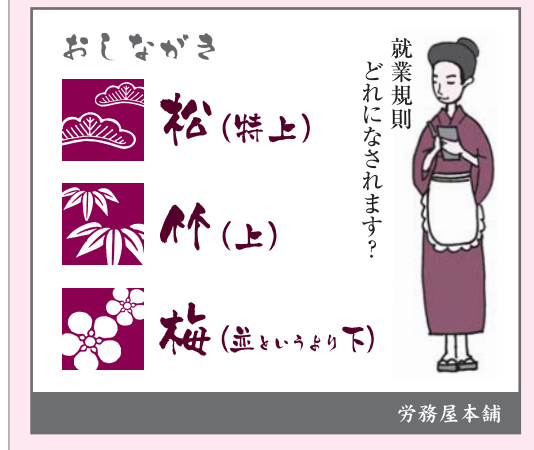
「塩づけ就業規則」の改善

「講習で『長年ほった
らかしの』塩づけ就業規
則」では労働トラブルの
防止はできず、法
改正、社内制度の
変更に対応した小
まめな改訂が必要」
との説明があった。
早速、自社の就業
規則の最終改訂日
を確認したら10年
前であった。今の
法令に合致し誤り
がないか確認して
欲しい」
とのご相談であ
った。そこで、就
業規則をお持ちの
ただき、社内制度
の現状をお聞きし
ながら確認を行っ
た。

ご心配は的中し、割増
賃金率、高齢者の雇用確
保措置、育児・介護休業
制度等の法改正に対応し
た条文が未整理である。
また、営業職員の割増賃

金は営業手当に含まれる
との説明であったが、そ
の金額が明記されておら
ず、賃金不払残業と見な
される恐れがある。メン
タル不調者への対応で問
題となる休職規定も、復
職に関する記載が全くな

ご存知ですか？ 就業規則の「松・竹・梅」



らなくても、同意しなく
とも、その適用を拒否す
ることはできない(秋北
バス事件 昭和43年最高
裁)。
就業規則はいわば「企
業の法律」です。経営者、
管理者、一般労働者がこ
れを知り、
守ることに
より、企業
の秩序を維
持し、労働
者の行動規
範とし、多
くの労働ト
ラブルを防
ぐことがで
きます。労
使紛争の交
渉で、真つ
先に提示が
求められる
のが就業規
則です。しかし、その記
載に誤りがあれば、「企業
の法律」としての効果
がなくなります。

い。法の内容と考えられ
るトラブルをご説明し、
関係資料と就業規則の規
定例をお渡ししたが、指
摘事項は50箇所を超えた。
就業規則の条項が合理
的なものであれば、個々
の労働者がその内容を知

就業規則には、飲食店
のメニューのように、「松
竹梅」のランクがあると
思います。

梅(並というより下)
は、変化に対応しない「た
だあるよ」という塩づけ
就業規則。

竹(上)は、法改正や
社内制度の変更に対応し
た就業規則。

松(特上)は、労働ト
ラブルを防止し、労働者
のやる気を引き出す就業
規則。

就業規則は労務管理の
根幹であり、企業の繁栄
を左右する重要なもので
す。塩づけ就業規則でな
いか定期的に確認をし、
より良いものへの改訂を
目指してください。

労働に関することは、
『企業の労働110番』
(052) 961171
10 企業の労働何でも
110番』までご相談く
ださい。専門相談員が企
業の立場でご相談に応じ
ます。

タイトル・浅井健史