

社労士コラム

ホンマのつぶやき

社会保険労務士

本間邦弘

有休の見直し、就業規則全体の見直しが必要に

知り合いの社労士から聞いた就業規則に関する事例です。都内で創業30年超のシステム開発業務を営むA社(従業員数約30人)では、1カ月前に常務のBさんが新社長に就任しました。それまで営業を担当していたB社長は、会社の就業規則は読んだことなどなく、部下だった課長から「就業規則にある年次有給休暇(有休)の日数が、法律と違うようです」と指摘され、初めてその内容をしっかりと確認したそうです。

A社の就業規則は創業当時の30年以上前に作成したものでした。育児休業の規程などはルールがかわるたびに作成・改定をしていたものの、有休の日数は今の法律と比べると少ないままだったそうです。さらにネットの検索やAIを使って問題点を洗い出し、改善しようとしたところ、就業規則の規定は有休以外にも今の法律に適合していない規定がいくつも見つかったとのことでした。

ここに来てB社長は、就業規則を自分だけで見直すことは無理だと気がつき、顧問税理士から社労士を紹介してもらい、相談することになりました。

社労士が就業規則と賃金規程を確認すると、たしかに就

業規則に定める有休の日数が現行法上では不足しており、また定年の年齢は60歳と合法ではあったものの、その後については「会社が認めた場合に再雇用する」と記載しているだけで、法的に問題がある内容となっていました。そのほかにも、試用期間の定めや休職期間などの定めがないなど課題が多く見つかりました。

賃金規程については、「賃金は月給制とする」とだけ記載されており、勤怠控除やその計算方法などが規定されていませんでした。これではいわゆる「完全月給制」と理解され、勤怠控除ができない可能性が高くなります。A社では賃金の原則である「ノーワーク・ノーペイ」の考え方で勤怠控除を行っていたため、賃金規程と実態の整合性が取れないものになっていました。

社労士はまずは賃金規程について「賃金は月額制とする」と変更し、さらに勤怠控除とその計算方法を新たに定め、従業員に「現行賃金の運用内容に沿った改訂を行ったこと」を説明して理解を得ました。就業規則については、有給の日数や定年後の再雇用に関して詳細を定め、休職や復職に関しては最近のトラブルへの対応を意識した内容に規定しました。

B社長は社労士に、今回の見直しを通して就業規則や賃金規程などが従業員の労働条件や処遇に関する根拠であることを理解し、「単に有休の見直しのはずが就業規則や賃金規程の課題が見つかり、解決できて本当によかった」と話していたそうです。