

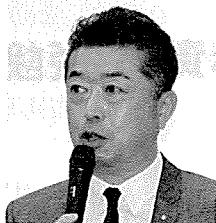
尾張北・西支部

尾張北支部・西支部合同講習会

～経営層向け、「労務リスク対策勉強会」～ 労務関係のトラブルに関して、事例を交えての対策講習会

尾張北支部（中野兼司支部長）、尾張西支部（新家義彦支部長）は、2月7日（火）午後2時からあいおいニッセイ同和損保名古屋名駅ビル14階会議室（名古屋市中村区）にて、会員42名（北：25名、西：17名）参加のもと「労務リスク対策勉強会」が開催されました。

講習会は、尾張北副支部長 金田英治氏の開会の辞後、開会の挨拶で中野支部長は、本日の講師の方は労務関係に精通されており、現場のリアルな話を聞くことができますので、是非経営者の方は参考にして下さいとのことでした。また合同開催ということで新家支部長、及びあいおいニッセイ同和損保株式会社名古屋支店様のご協力に対して感謝の言葉を述べました。



開会挨拶をする
中野支部長



講師の山嶋事務所
山嶋氏

その後、「労務トラブル急増！今すぐ見直したい！“会社を守る”就業規則・賃金体系」と題して、山嶋事務所（特定社会保険労務士・行政書士）山嶋紀之氏の講演が行われました。始めに昨今の社会ニュースとして残業時間の問題、パワハラ相談件数が過去最多、不当解雇等々が世間を賑わせており、その背景として、インターネットで高まる権利意識、ブラック企業・ブラック社員の社会問題化、及び残業代に対する厳しい判決等が考えられるとのことでした。これらを踏まえ経営者として就業規則見直しのポイントを5つ挙げました。

1. 採用・試用期間

まず、採用の段階から布石を打つこと。提出書類は、自筆の誓約書、身元保証書：身元を保証してくれる人がいるか重要、退職証明書：何故前職を辞めたのか、運転記録証明書：違反免許を知る重要事項、入社後は毎年提出させ、無事故無違反者は賞与等で評価し意識向上につなげる。試用期間に社員として不適当と認められた場合は、具体的に理由を書いて手続きに従い解雇する。サンプルの誓約書の④⑤は記載が必須とのことです。

誓約書		年 月 日
株式会社 取締役社長	印	住 所 氏 名 年 月 日生
私は、貴社に従業員として採用されました。つきましては、下記の事項を誓約し、必ず履行することを誓約します。万一、下記の事項に反する行為を行った場合は、貴社規定による処分に従います。		
① 貴社従業員就業規則、服務規程、その他諸規定、命令を遵守し、誠実に勤務します。 ② 業務内外を問わず酒気帯びでの勤務および運転を行いません。 ③ 会社および顧客の情報を無断で他に漏らすことは一切行いません。退社後においても遵守します。 ④ 故意または過失により会社の車両・設備・商品等に損害を与えたときは、会社の定めに則り、自ら責任を持って賠償します。 ⑤ 犯罪歴や申告していない病歴はありません。		
		以上
身元保証書		年 月 日
株式会社 取締役社長	印	住 所 氏 名 年 月 日生
今般上記の者が貴社に採用される事につきまして、身元保証人として、上記の者が心身ともに健康であり就業に適すること、会社の就業規則、服務規程、その他諸規定を遵守して勤務することを保証します。有効期間は、雇用の日より5年間と致します。		
万一、本人と同意の上、故意又は重大な過失によって貴社に損害を与えた時は、私ども身元保証人として本人と連帯して、賠償の責任を負い、貴社に迷惑をおかけしないことを保証します。		
身元保証人 住 所	印	年 月 日生 (電話)
		本人との関係

2. 労働時間・残業

長時間労働対策は、労務リスク軽減のための一丁目一番地、であり労働時間の把握をし、タイムカード等による管理が原則、今はWe b管理も普及しつつある。長時間労働防止対策として、業務負荷の掛かっている社員の洗い出し、業務配分の見直し、ノー残業デーの設定、強制消灯、強制PCシャットダウン、労働時間の実態把握、休暇取得のルール化・敢行化、保健指導及び産業医の面接指導等が挙げられました。



3. 休職

精神障害に係る労災請求・決定件数の推移は年々増加傾向にありますが、心理的負担による精神障害の認定基準は定められています。使用者責任が認められた場合は、安全配慮義務違反が問われます。精神または身体上の疾患により完全な労務提供ができない場合、休職規定を定めることにより、定めた期日までに復職できなければ、自己都合退職となりますが、規定が無ければ解雇という手段しかなくなります。ポイントとして、担当者が連絡を密にして状況を把握しておくとのことです。また労災については、約80%は本人の過失ですが、使用者責任上、無過失責任ということから100%会社側の責任となります。しかし災害賠償規程を定めておくことにより、労災で亡くなられたご家族からの慰謝料請求があった場合、会社を守ることができるとのことです。

4. 制裁・解雇

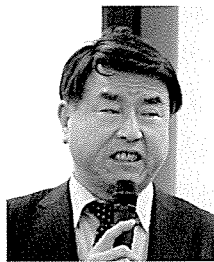
従業員の質と管理が求められ、感情的な会社側の処分に対しては非難を浴びる社会風潮があります。違反行為に対して明確な処分の明記が必要です。某コンビニの学生アルバイトの欠勤による罰金が、報道で大きく取り上げられました。罰金は法律上、1日分の半額もしくはトータルで10%以内に抑える、とあるため規則以外の罰金は問題になるとのことです。

5. 服務規律

この内容は今回のメインとなり、会社や経営者の想いを書けることができる場所です。社員としての心得、服装に関する心得、職場環境保持の心得他を「あるべき社員像」として具体的に列挙し、言わなくても当たり前ということも明記する。マナーブックとして社員に渡している企業もあるとのこと。

その他、現在残業代未払い問題を、法律家が新しいビジネスとして着眼しているのも、残業代請求対策として、定額残業制の導入、残業申告制の導入を取り入れるようお話がありました。また残業に関して、安全配慮義務、健康配慮義務において違反という別の責任を問われることがあるため、軽視してはいけないとのことです。実務として、求人票の書き方、企業における助成金について等、有益なお話を伺いました。

その後、あいおいニッセイ同和損保株式会社名古屋支店から、(公社)全国産業廃棄物連合会とタイアップした企業を守るための保険の紹介がありました。



閉会挨拶をする
新家支部長

た。閉会の挨拶で新家支部長は、本日の講習会にて就業規則について見直す機会をいただきましたので、会員企業において有効的に活用してください、と述べ、会は終了しました。

講習会は会社の運営を行ううえで、必須となる具体的な事例及び応用例が挙がりました。参加した社員にとっても聴講することにより、襟を正す良い機会となりました。

<労務に関するお問合せ先>

●山嶋事務所

URL: <http://www.personel-s.co.jp/yamashima/>

●あいおいニッセイ同和損保株式会社

URL: <http://www.aioinissaydowa.co.jp/>