

社会保険労務士の中島武司です。
事務所だより創刊号です！
今後は毎月1回15日発行を予定
しています。



ごあいさつ

皆さん、こんにちわ。城端町で社会保険労務士として開業6年目となります中島武司と申します。

既に良くご存知の方、会った事があるなという方、名前は聞いた事があるなという方、そう言えば、講演会で話を聞いた事があるなという方、「あんた誰け？」「社会保険労務士っちゃ、何する人け？」という方などなど、色んな方がいらっしゃるかと思います。

今後、事務所だよりを通して、私の人柄や仕事内容(どんな時にどんな事をしてくれるのか、どんな所で役に立つのか)等について、情報提供していければと思っていますので、お付き合いいただければ幸いです。

また、先々月から2名のスタッフの方に、事務所の仕事を手伝っていただいています。

お二人の声(仕事の事、それ以外の事)も、毎月皆さんに紹介していきたいと思っています。

最後になりましたが、この事務所だよりが皆さんの人事・労務のお悩みや、不明点等についてお役に立てるような内容になるよう、今後も頑張りますので、宜しくお願いいたします。

事例Q & A

以前より新聞等でも報道されていましたが高齢者の雇用確保のための法律(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)の改正が平成18年4月1日より、従業員の定年等に関して変更が行われることとなりました。これは企業にとっては非常に厳しい変更といえ、今後多くの企業では65歳までの継続雇用への段階的引き上げを余儀なくされることとなります。

改正の概要ですが、年金支給が段階的に65歳になる事にもない定年延長あるいは雇用継続を企業に段階的に義務付けるものであり、「65歳現役社会」の実現へ向け高齢者が働きやすい環境を整えるためのものです。これにより、経過措置はあるものの、原則として全ての企業において、定年の引上げ、継続雇用制度の導入を迫られることとなります。

これに伴い多くの企業では就業規則の変更が必要になりますが、その際、定年延長と継続雇用制度のどちらを導入する方が企業にとって望ましいのかといった問題、また現在退職金の制度がある企業についてはその原資の確保や支給清算の時期、その他雇用管理全般についても検討する必要があるでしょう。この際、きちんと再雇用規程を設け、雇用形態や労働条件等について会社の裁量を大きくしておくことが重要です。

現在、就業規則等の見直しについては要望、ご依頼が多く、これまで多くの企業の就業規則を拝見させていただきましたが、いわゆる古いひな形に基づいて作られており、「いざ」という際に役に立たないものが多い見受けられます。就業規則を定める目的は企業により様々ですが、こと中小企業においては、トラブル防止、会社のリスクヘッジの面から考える必要があります。

従業員を守る法律としては労働基準法、高齢者雇用安定法をはじめいくつかありますが、一方で労使間のトラブルにおける「会社を守る」法律は存在しないのが実情です。したがって会社が独自に定められる労使間のリスクヘッジ(トラブル防止)としての就業規則の役割は大変大きいといえます。万一従業員とのトラブル等により従業員の譴責、解雇等を行わざるをえない際には、就業規則の項目に基づくことは大きな後ろ盾となります。

したがって中小企業にとって望ましい規則とは「基本的に(基準法を下回ってもその部分は無効なので)労基法の基準に準じつつ、会社を守る部分(解雇、譴責、損害賠償等)について最大限リスクヘッジをはかられている規則」だといえるでしょう。またこのような規則を作っておくことは助成金を受給する際などにも大変有利です。

この機会に、是非、就業規則の見直した労務管理全般に関する見直しを行うことをお勧めします。