

法律ネットワーク

SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・服部

関西地区社労士 山田

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

☞ 労使慣行と就業規則

社内の就業ルールを変更した場合や、法律改正がある場合など、就業規則は現状に合った内容に整備する必要があるのはご存じの通りです。

では、就業規則を作成すれば、「就業ルールに全く漏れはない」あるいは「就業規則に反した行為は一切認められない」と言い切れるのでしょうか。

一旦定めた就業規則は遵守すべきですが、会社には就業規則に基づかない、労使間で長年反復継続された労使慣行がしばしば存在するのではないのでしょうか。今回は、その労使慣行と就業規則の関係について整理いたします。

◇労使慣行とは

労働協約や就業規則に基づかない、労働条件や職場規律等に関する労使間の事実上のルールをいいます。労働協約の内容を補完し、労働協約や就業規則に定められた不明確な規定を解釈するため、あるいは具体的に運用していくための基準にあたります。

この労使慣行が、就業規則と同等の拘束力を持つためには更に条件があります。

1. 長期間にわたって反復・継続して行われている
2. 労使双方が明示的に異議を唱えていない
3. 使用者（当該労働条件の決定権や裁量権を有する者）が、
“そうしなければならない”という規範意識（注）を持っている
*単に、ある事実が積み重ねられているというだけでは足りません
4. 法律に違反していない、就業規則の内容を下回っていない

（注）規範意識…長年繰り返されてきた慣行を、規則・準則として従う意識。

◇労使慣行の発見と対策

働いている中で生じる、あらゆる取扱いを労働契約書や就業規則に記載することは不可能であり、従ってその記載されていない事案が、発生する可能性は十分考えられます。また前述の4項目に合致しない事案であっても、発生している事実に関心で構わないとは言えません。労使慣行の成否をめぐって労使紛争につながる危険もあるのです。

改正を要する事案については、その合理性の有無を検討し、労使で協議します。合理性がある場合は、就業規則を変更するか、あるいは労使慣行の改廃を周知することとなります。合理性に懸念がある場合は、従業員の個別同意を取り、改廃する必要があります。これらは、いきなり一方的に行うのではなく、充分時間をかけて過去の経緯や変更の必要性を説明し、意見交換を行うべきです。その上で、場合によっては経過措置や猶予期間を置くことも必要です。何よりもまず、就業に関するルールは、必ず就業規則を確認するよう心掛けて下さい。就業規則の内容と異なる処理を行わないこと、就業規則に違反する言動を黙認、放置しないことが大切です。

👉 退職直前の有給休暇取得を拒めるか？

職場の労務相談で退職直前の有給休暇取得を拒めるか？というのがありました。この場合、退職前に未消化の年次有給休暇の取得を 30 日分一括して請求されており、他の時季に年休を取得する余地がないため、会社としては、指定された年休取得時季を拒むことはできないというのが回答でした。

業務の引継ぎ期間の規定

会社側としては業務の引継ぎなどもあり、できれば出勤してもらい、これらの損害を避けるためには、就業規則において「業務の引継ぎを終えてから退職すること」というような規定をおくこともできます。

しかし、これはあくまで引き継ぎを確実にを行うことが目的であり、有給休暇の取得を防ぐことが目的ではないからです。なぜなら、有給休暇を要求してきた社員が規定（業務の引継ぎを終えてから退職すること）をきちんと守っていれば、有給休暇を与えなければならないので労働基準法違反にはなりません。

無効になってしまう規定

では就業規則に「退職時に有給休暇をまとめて取得することは認められない」と規定したらどうなるでしょうか？この場合は規定自体が労働基準法に違反しており無効になりますのでご注意ください。

リスク回避するには

退職に際して業務の引継ぎが必要であるにもかかわらず、退職日までの所定労働日の大半を有給休暇の取得にあて、事実上業務の引継ぎができないような場合には、最低限、業務の引継ぎに必要な日数を確保するため、退職日を引きに伸ばすよう、本人と話し合うことも可能でしょう。さらに、社員がどうしても有給休暇を取得したいと主張して、業務の引継ぎに非協力的である場合には、退職金の減額などの手段もとれるでしょう。そして、実際にこのような問題を防ぐためには、日ごろから従業員に有給休暇を取得させて、このようなリスクを回避するように努めることが大切ではないでしょうか。

有給休暇の残日数に応じて調整的に金銭の給付

原則として、有給休暇を買い取ることは労働基準法に違反しますが、退職時に残っている有給休暇に関しては、「労働者の退職によって権利が消滅する場合に、残日数に応じて調整的に金銭の給付をすることは、事前の買い上げと異なるものであって、必ずしも法律に違反するものではない」とされています。

この考えに基づいて退職後に未消化分の有給休暇を買い上げる形で従業員に話を持ちかけることもできますが、これはあくまで交渉であるので、会社が業務命令としてできるものではありません。

就業規則の見直しは当事務所にご相談下さい。

2013/3/28
多摩川土手にて
撮影



4月は桜の季節、本来はこれからが花見の季節ですが今年は例年より2週間も早く咲き始めた影響で桜の満開は3月一杯で終了してしまいました。例年、桜の木の下でお弁当を広げている人達を見ると来年こそ私達もと思いながら、いまだ実現していません。微かに香る桜の香りは幸せな気分してくれます。皆さんも自分のお気に入りの花見スポットで今年の花見を楽しめましたか？こんな花見の季節にやや悲壮感を感じさせるリクルートスーツ姿の学生たちを多く見かけます。2014年の就職活動がもう始まっているのにはビックリです。

大学は2年生までは教養で3年生から専門を勉強するのではなかったのでしょうか？大学3年から就職活動では大学生の学力低下がおきても仕方ありません。政府には就職活動に奪われていた時間をキャリア育成や専門教育に振り向け、即戦力となる社会人を育てる方針をたててもらいたいと強く感じます。このままでは日本にとって大変な損失ですよ。彼らに桜の花を愛でる余裕などないでしょうね、頑張れ来年は一緒に花見をしよう。

参考：(就職活動4年生4月解禁 政府、経団連に憲章改定要請へ)