

筆者の私見です。業規則作成の前にお読みいただければ幸いです。

その1：就業規則とは

就業規則は会社と社員を律するものであると同時に会社と社員を守るものだと思います。

就業規則は法律で常時10人以上の労働者を雇用する事業所が作成して労働基準監督署に届け出る義務がありますが、果たしてそれでいいのでしょうか？

つまり、10人未満だったら無理して作らなくてもいいのでしょうか？

中小零細事業所は関係ない？大きな事業所だけの話？



私はかつて従業員が1人しかいない書店の普通解雇の問題で、人を介して事業主から相談を受けたことがあります、そのお店には就業規則はないのはともかく、なんらの就労ルールの申し渡しも、したがってそのルールの共有もなく、最低限のことを口頭で伝えることさえありませんでした。守るべき具体的な規則があって、そのことに違反したからやめてもらうという事業所のルールがなかったので言い渡すにも説得性がありません。

酒酔い運転が罰せられるのは道路交通法があるからで、近縁で罰せられるのは条例があるからです。

お店を守るために最低限の事業所ルールの共有が必要です。せめて口頭でも。

結局は“和解金”を払って納めたようですが、**就業規則がなかったために事業所が不利益を被った一例でした。**

自分一人で、または家族だけで経営している個人事業ならともかく、なんといっても相手は“他人様”。事業所が最低限望む適正な労働を提供してもらって、その対価として賃金を払うという当たり前の関係の中で、なぜ**当事者同士をつなぐ当たり前のルールが必要ない**というのか言を待ちません。



「今後の掲載」

- その2「事例」(物語)・・・次回平成25年11月20日頃掲載予定
- その3「経営サイクルと就業規則の立ち位置」・・・12月10日頃掲載予定
- その4「行動目標明示の大切さ」・・・平成26年1月20日頃掲載予定
- その5「行動目標明示の大切さ」(続編)・・・2月10日頃掲載予定
- その6「規則への落としこみ」・・・2月20日頃掲載予定
- その7 最終回「経営力(組織力)簡易診断シート」・・・3月10日頃掲載予定