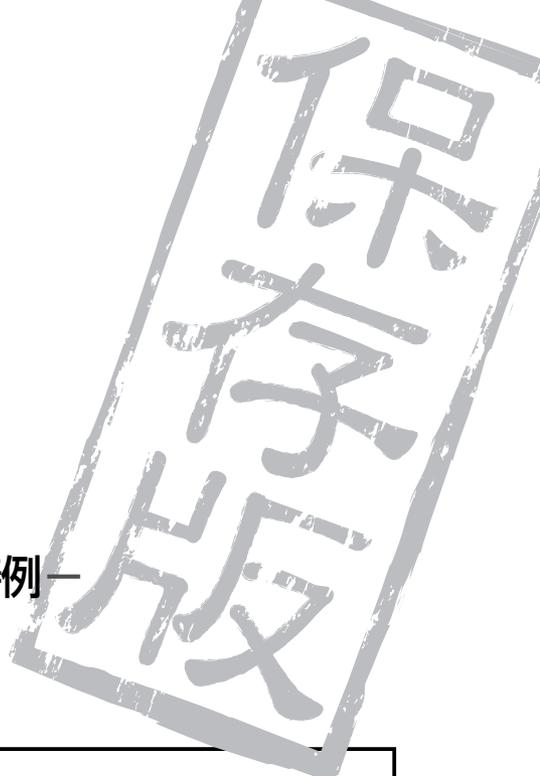


# 就業規則の 落とし穴

—ここをチェック！よくあるケースと規定改善例—

社会保険労務士事務所 エスパシオ 代表 下田 直人  
株式会社 エスパシオ 代表取締役



## ■就業規則で会社を変えよう

年々「就業規則」がお飾りでは済まなくなってきたように感じる。 “お役所の手前とりあえず備えてあればいいもの” から、“書いてある通りに機能するもの” へと、様々な利害関係を伴って問われる時代を迎えている。就業規則に照らして「残業代を規定通りに支払う」といった運用は理にかなっているが、規定次第では「退職した以上、過去の事案で懲戒処分はできず、退職金も規定通り支払われる」といった“逃げ得”を許す根拠にもなりかねない。もっともネガティブな視点だけが重要というわけではない。本稿にあるように家賃補助などの従業員支援規定を明文化しておくことで、社員の惹きつけ（しかも交通費コストの削減）に効果を発揮するような側面もある。

本稿ではサンプルとして、10のケースと規定の改善例を示したが、いずれも出来合いのモデルに頼った就業規則では限界がある。経営リスクをヘッジする意味でも、様々な角度から予防的に見直すことが大事だ。  
(編集部)

## 構成

### はじめに

- 形だけの就業規則では限界
- 就業規則とは何か？
- 就業規則の不備が社内に混乱させる
- “積極的就业規則”を作れば会社業績にも貢献できる
- 「労働契約法」との関係に注意を

- 1 自動車運転免許証の確認は定期的に行われているか
- 2 退職と復職の繰り返しを防止しているか
- 3 管理職に深夜手当は支払われているのか
- 4 年俸制の内訳が基本給と割増賃金相当分に分けられているか
- 5 時間外労働割増賃金の支給基準は明瞭になっているか
- 6 退職時の引継ぎをしっかりと行わせる規定になっているか
- 7 行方不明・無断退職者の扱いは定められているか
- 8 懲戒解雇と労働基準監督署の解雇予告除外認定が連動していないか
- 9 退職後に不正が発覚した場合でも退職金を不支給にできる規定になっているか
- 10 ワークライフバランスを保つための工夫をしているか

### ■下田直人（しもだ なおと）：

2002年に事務所を開業し、以後社員数500名程度までの中小企業における労務管理のアドバイス業務を展開。全国にクライアントを持つ。特に最近では、独自のメソッドを駆使した就業規則の作成を行う。また、クライアント先での管理職研修や勉強会の講師も積極的に引き受けている。著作に『なぜ就業規則を変えると会社は儲かるのか』（大和出版）、『就業規則&社内ルールの作成ポイント—会社を守る社員が安心する!』（すばる舎）など。

### ■社会保険労務士事務所 エスパシオ / (株) エスパシオ：

〒110-0016 東京都台東区台東2-11-10 ビュープラザ南上野303

●TEL：03-5816-5315 ●FAX：03-5816-5316 ●E-mail：info@sr-espacio.jp ●ホームページ：http://sr-espacio.jp/