

新労働契約法施行前に内部管理規定の見直しを！！

来年1月1日から施行される「労働契約法」が採択されて以降、弁護士事務所等が同法の解説セミナーを数多く開催され、基本的内容及び今後の企業の対策についてレクチャーされており、年内の対策として、就業規則、給与規定や服務規程等の管理規定の見直しを挙げられています。

1. 新労働契約法が施行されると・・・

新労働契約法では、以下のような従業員と密接な利益に直接関わる事項を制定、変更する場合には、**工会又は従業員代表と平等に協議して確定しなければならないと**されました。（労働契約法第4条）

従業員と密接な利益に直接関わる事項とは、**労働報酬、労働時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員の養成・訓練、労働規律及び労働ノルマ管理**等が挙げられています。

2. 新労働契約法施行前の対策

上記1.により労働契約法が施行される2008年1月1日より、社内管理規定の制定や修正は会社の意思を反映させづらくなるため、年内に既存の社内規定の見直しと不足する社内規定の整備を行う方がよいでしょう。

(1) 就業規則、服務規程等

労働契約法は労働者保護の色彩が強い法律となっております。労働者への管理等を強化する必要がある場合には、年内に就業規則や服務規程等の見直しを行う方がよいでしょう。

従業員が会社の社内規則に重大な違反したため労働契約を解除する場合（労働契約法大39条(3)）には、**社内規則に重大な違反を犯したことを立証する義務は会社側に課されていますので**、就業規則や服務規程等で労働者の就業上のルールについて曖昧な部分を排除し明確化し、これらのルール遵守とルール違反をした場合の懲罰規定を備え付ける等の対策が必要です。

(2) 給与規定等

給与規定を設けておらず給与金額決定の過程が不明確なため、従業員との間で紛争が発生した場合、解決に当たり**同一業務同一報酬**として同一業務に携わる他の者の報酬を基礎として判断されてしまいますので（労働契約法第18条）、**給与規定における業務区分と人事評価（給与金額算定方法）等の見直しも必要**と考えられます。

(3) 職務分掌規定、業務管理規定や業務フローの作成

職務分掌規定で**管理職や従業員の職務上の権限と責任を明確化**し、業務管理規定や業務フローを作成し**会社が求める業務水準や業務内容を明確化**し、これらを文章化し備え付け各従業員に周知徹底します。これにより、内部牽制機能が向上し、業務の見直しの機会を得る事ができ、かつ、「労働者が業務に堪えることができず、養成・訓練又は業務職位の調整を経ても、なお業務に堪えることができない」場合の**解雇事由（労働契約法第40条(2)）を立証する有効な手段**になるものと思います。

3. まとめ

上記の規定に関わらず、従業員と密接な利益に直接関わる事項に係る社内規定は一度見直しをされた方が良いでしょう。また、労働契約法の年内対策としてだけでなく、業務面の管理規定について併せて整備や見直しを行い業務改善につなげてみてはいかがでしょうか。 (完)