



## 10 人未満の会社は 就業規則を作らなくていい？

「就業規則」は経営上二の次になりがちです。ここでは、就業規則の活かし方を見ていきましょう。

### そもそも就業規則とは

就業規則とは、労働者の働き方についてのルールブックです。もう少し正しく言うと、使用者が会社経営において定める職場の規律や労働条件に関する規則をまとめたものです。

つまり、「職場では〇〇をしてはならない」「〇時に出勤して〇時に退勤する」などと、労働者にどのように働いてもらいたいかを使用者が決め、それを労働者に伝えるためのツールです。

### 就業規則の作成は義務？

労働基準法により、常時 10 人以上の労働者を使用する場合は、就業規則を作成し、労働基準監督署へ届け出るよう義務付けられています。

ただし規模が 10 人未満の使用者は、義務がないから作成しなくてよいとは言えません。

労働者を 1 人でも使用するには、労働時間、労働日、給料、定年など、実に多くのことを決めておかねばなりません。これを決めずに働かせれば、労働者が不満に思ったり、トラブルになることがあるからです。労働者の労働条件を整理する上でも、就業規則の作成は有意義です。

### 就業規則は労働条件となる

欧米のような契約社会では、分厚い雇用契約書を作成しますが、終身雇用を前提としてきた日本では、個別の雇用契約書にはあまり多くのことを書きません。代わりに就業規則を定め、これを労働条件の基本として運用してきたのです。

そのため、最高裁の示した判例でも、合理的な労働条件を定めた就業規則の

法律上の効力を認めています。

たとえば、新たに採用した労働者が、就業規則の内容をあまり注意して読まずに労働契約書にサインしたとしても、就業規則の内容に合意したことになり、その内容に従う必要が生じてくるのです。

### 積極的に作成しよう

たとえば「素行不良の者を懲戒処分にする」、「私傷病による休職者を期間満了で退職させる」などは、就業規則などの定めがなければおこなうことはできません。義務かどうかではなく、積極的に作成することが、経営上求められているのです。

ただし、せっかく就業規則を作成しても、社長の机の引き出しに大切に保管しているだけでは意味がありません。作成した就業規則を労働者に周知して初めて法的効力が生じるのです。

### 労務ひとこと

帝国データバンクは 11 月 25 日、「全国オーナー企業分析」の結果を発表しました。この調査は、全国 56 万社の情報から代表者と筆頭株主が一致する企業を「オーナー企業」と定義し、業種別、年商別などにより分析をおこなったものです。

分析結果によると、後継者不在の状況は、オーナー企業のうち約 7 割、社長が 65 歳以上の企業では過

半数となっています。

同社は調査結果の中で、団塊世代が 70 歳を迎える「2017 年問題」

を目前に控え、オーナー企業にとって後継者問題は喫緊の課題であると指摘しています。また、後継者について「同族」にとられることなく、「非同族」への承継を考えるなど、オーナー自身の意識改革も重要な鍵だとしています。

## オーナー企業 7 割で 後継者不在

|            | 後継者がいる (社) | 後継者がいない (社) | 後継者不在率 (%) |
|------------|------------|-------------|------------|
| オーナーが創業者   | 54,163     | 147,763     | 73.2       |
| 同族継承       | 54,354     | 114,905     | 67.9       |
| 内部昇格       | 5,462      | 16,746      | 75.4       |
| その他 (未詳含む) | 4,305      | 13,107      | 75.2       |
| 合計         | 118,284    | 292,521     |            |