

テーマ【就業規則の整備と業績向上との因果関係】

「健康経営」と「就業規則」

ある調査結果によると、「健康経営」取り組みの狙いは、「従業員満足の上昇」「従業員の生産性の向上」とのこと。一方で、「会社への不満」の上位にあるのは、「会社の方針が不明」「評価の方法が曖昧」などです。「就業規則」は、会社のルールブックであり、会社の理念や方針を従業員に伝えるツールでもあります。つまり、「健康経営」取り組みの目的を達成するには、「就業規則」の整備、即ち「社長が従業員に自身の本音を隠さずハッキリ伝える」ことが必須なのです。

労使間リスクマネジメント

弊社統計によると、過去5年間に何らかの労使トラブルを招いた企業は全体の3割程度であり、近年は増加傾向にあります。事例の多くは、「未払い残業代の請求」や「不当解雇に対する損害賠償請求」などですが、就業規則をしっかりと整備・周知・運用していれば防げたケースは少なくないのです。結果として、会社は支払う必要のない残業代や違約金を支払わなければならないなくなります。

助成金・補助金の利用推進

健康経営に取り組む企業様向けの助成金として、「働き方改革推進支援助成金」「業務改善助成金」「時間外労働等改善助成金」「職場定着支援助成金」「雇用調整助成金」など様々な助成金・補助金があります。今般の新型コロナウイルス感染拡大の影響に伴い、「雇用調整助成金」の支給要件が大幅に緩和され、休業を余儀なくされた多くの企業が、従業員の雇用継続のため、この助成金を有効活用されていると思います。ただし、企業により初期対応のスピード感に差異があり、緊急時の対応策や休業手当支払いの考え方について、予め就業規則に記載することをお勧めします。また、これら厚生労働省管轄の殆どの助成金では、就業規則の作成・変更及び提出が条件となりますので日頃から整備していくことをお勧めします。

講師

社会保険労務士 一場 忠（いちば ただし）