

内海正人先生の 労務相談室

Q1. ウチの整備工場は、いくら整備士を増やしても追いつかないほどの入庫がある。このご時勢ではありがたいことなので、それこそ残業してでもこなすというのが暗黙の了解というか、指示せずとも当たり前になっている。

しかし、先日雇った整備士はいくら言っても、「5時までが就業時間で、それから後は自分の時間ですから残業は嫌です」と言って反発をする。どうしたらいいか？

A1. 最初に労働時間の法的な定義を確認しましょう。

○1日8時間まで

○1週間40時間まで

これを超えて働くことは法的に許されていません。

しかし、これを超えてもOKな場合があります。それは、

○会社と社員で、残業と休日出勤の時間を決める

○決めた時間を書面（協定書）にする

○この書面を労働基準監督署に提出する

○残業を命令し、従業員が同意する

という場合、「決まった時間内」の残業はOKとなるのです。ただし、

○就業規則に定めがある場合

○その内容に合理性がある場合

は、社員の同意は必要ありません。これに関する判決をご紹介します。

＜日立製作所武蔵工場事件、平成3年11月＞

この事件は

○従業員が残業を拒否し、懲戒処分になった

○その従業員は「残業に従う義務はない」と主張

○始末書の提出を拒否 → 懲戒解雇

となったのです。

結局、裁判は「残業命令に従わない解雇は有効」としました。つまり、「通常の残業命令は有効」ということです。逆にいえば、合理性のない残業命令は法律違反となるのです。だから、「命令の合理性」が重要な要素なのです。合理性の例を挙げると、

○納期が迫っている

○繁忙期である

○チームプロジェクトである
などです。

だから、「合理的な命令 → 合意」という流れが必要なのです。当然、上記の協定書も必要です。ここで決める内容は

- 残業時間
 - 1ヶ月の休日出勤の日数
 - 残業、休日出勤の理由
 - 仕事の内容
 - 残業できる社員の数
- などです。

しかし、これらを決める前にやるべきことがあります。それは、

- 就業規則で残業命令を出せる旨を定める
 - 命令違反についてのペナルティを決める
- ということです。

もちろん、これがあっても、いきなり懲戒処分にはできません。もし、従業員が残業を拒否したら、

- その理由を聞く
 - 理由がなければ、命令を守らせる
 - それでも拒否するなら、処分する
- さらに改善されなければ、懲戒解雇も考える
という流れです。

残業を拒否する人が出ると、他の社員の士気にも影響します。そのような事態になる前に、

- 就業規則などのルールの整備
- その適正な運用ができる環境整備

をしましょう。ここでは法的なことを書きました。

ただ、本当に怖いのは「社内の雰囲気悪い影響が出る」ことです。1回、そういう流れになると、悪循環から抜け出すのに時間がかかります。社長にも社員にもストレスが溜まります。そうなる前にきちんと整備をしておきましょう。

就業規則などの整備は「病気の予防と同じ」です。今は痛みを伴っていないので、危機感がありません。しかし、痛くなってからでは遅いのです。そうなる前に必要なことを整備しましょう。

内海正人先生の労務相談室

Q2. ある社員が月も半ばを過ぎた頃に、突然、「今月末で退職したい」と言い出した。一般的には、引き継ぎ等の準備もあるため、退職日の30日前までに意思表示をするものだと思うが……。

A2. たしかに、就業規則では「退職は退職日の30日前までに伝えてください」となっていることが多いです。しかし、法律（民法）では「退職日の2週間前までの意思表示をすればOK」となっています。

だから、法的には「2週間前までの意思表示」でOKです。しかし、現実的に2週間では、

○後任の人事、採用が難しい

○引き継ぎが難しい

などの支障があります。

結果、就業規則では「現実的な30日前」を基準にしているのです。この場合、「法的には」2週間前までが有効ですが、当然、裁判などになれば法律が優先されます。

しかし、一般的には「現実的な30日前」が容認されています。業種により、もっと長期間が設定されている場合もあります。つまり、多くの会社の就業規則は「民法に則していない」のです。

それから、別の例を挙げましょう。入社時の書類についても同じです。就業規則では、「入社後10日以内に書類を提出すること」となっている場合もあります。しかし、法律（健康保険法、厚生年金保険法）では、社会保険は「入社から5日以内」に加入の手続きをしなければなりません。

これを現実的に考え、

○法律上・・・5日以内

○実務上・・・10日以内（この場合は）

とし、一般的に「容認」されているのです。つまり、この場合も就業規則が法律に則していないのです。

いずれの場合も「就業規則と法律のギャップ」が生じているのです。ただ、就業規則の方が現実的な設定です。

だから、多くの会社で、「法律に則していないことが容認された終業規則」を作っているのです。むしろ、そうすることが現実的なのです。しかし、市販されている就業規則の本は「法律に忠実」です。というよりも「法律の言葉」そのものが書かれています。

それは、あくまでも雛形だからなのです。個別の事情を考慮せず、教科書的なのです。もちろん、労働法に関しても「忠実に」守られ、非現実になっています。だから、「市販の雛形に社名を入れて使う＝非現実的な就業規則」となってしまうのです。

もちろん、労働法は従業員を保護するための法律です。しかし、何でもかんでもきっちり作ると、「経営の自由度」が落ちるのです。また、労働法は「白か黒」で決められないこともたくさんあります。

内海正人先生の労務相談室

つまり、グレーゾーンの幅が広いのです。この中で「現実的な落とし所」を決めなければなりません。結果として、

○民法、健康保険法、労働法などの法律

○現実問題としての会社の自由度

を考慮して作らなければならないのです。そうしないと、「役所に届けるための就業規則」となってしまいます。10人以上の従業員がいる会社は、

○就業規則を役所に届けることが「義務」

○就業規則に従業員に知らせることが「義務」

となっています。法律は毎年のように変わります。だから、会社のルールもそれに合わせて変えなければならないのです。



内海 正人

株式会社日本中央会計事務所
日本中央社会保険労務士事務所
取締役
社会保険労務士
<http://roumu55.com>