

目 次

プロローグ	1
序章 小さな会社の働き方改革どうすればいいのか？	9
1. 小さな会社にとって働き方改革とは	9
2. 有給休暇の義務化・残業規制・迫りくる人手不足 あなたの会社はどうしますか？	12
第1章 10人未満の会社 就業規則は業務マニュアル としても活用できるか？	16
1. 働き方改革により、小さな、零細な会社こそ 益々就業規則は必要な時代になった	16
2. 作らないと、労使トラブルでは負けます	19
3. 就業規則はこの際業務マニュアルとしても 活用する	22
第2章 就業規則 どんなことを書くか？	26
1. 労働基準法にある絶対的記載事項とは？	26
2. 会社を守るために記載するとよい事項がある？	29
3. 最近の労使トラブル、パワハラ・在職強要など	38
4. 小さな会社こそユニークな経営理念を	40
第3章 経営の中で就業規則は、どう位置づけるか？	44
1. 会社経営と法律と働く人との関係をキソク化、 文章化し、ミエル化する	44

2. 就業規則は社長さんと従業員のケイヤク内容……………	48
3. 就業規則はどんな書式でもOK……………	53
第4章 伝説「10人未満の会社を守るためのシンプル規則」 ……………	55
1. 絶対的記載事項を定めれば、書式は自由なのだ……………	55
2. 伝説の就業規則は必要サイテイゲンなのだ……………	90
3. あっと驚く 伝説の就業規則は1時間で できるのだ……………	92
第5章 社員・従業員への周知テッテイと日常のカツヨウ ……………	96
1. 2～3人であれば、閲覧できる状態であればOK ……………	96
2. 働き方改革により益々必要とされる社長の 労働基準法の理解（残業規制・有給休暇・同一 労働同一賃金への対応について）……………	97
3. 日常の就業規則の管理について……………	126
4. 労働基準監督署に届け出しない？……………	130
5. 会社経営に使うとっておきの活用法……………	132
第6章 10人以上になったとき 就業規則の改定……………	137
1. 10人以上になったら届け出る……………	137
2. 10人以上になればショウサイな規則も必要になる ……………	139

参考資料	144
伝説の就業規則	144
業務マニュアル規程	159
「経営理念・経営戦略」参考事例	160
業務規程（当事務所の事例）	161
「働き方改革により、経営者必読の法律」	163
届出様式等	187
まとめ	202

書籍コーディネート

インプルーブ 小山睦男

序章

小さな会社の働き方改革 どうすればいいのか？

1 小さな会社にとって働き方改革とは

3年前は日本全国で働き方改革・働き方改革が連日のように新聞紙上を賑わしていましたが、ここ数年はコロナコロナで日本中が振り回されました。

4年前には、私も地元新聞社から働き方改革のセミナー依頼があり、講演もさせて頂きました。

その中で、多くの社長さんはこの働き方改革といえば、残業規制とAI（人工知能）などを活用した労働生産性向上による労働時間短縮などしかイメージが湧いていないように感じました。

2018年の国会（169回国会）において、政府の推進する働き方改革の各種改正法が成立しました。改正の対象となった法

律は、労働基準法・雇用対策法・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律など多岐にわたっており、労働基準法に關しては70年ぶりの大改革と言われておりました。

その結果、この法規制の流れは仕方がない、と今では大半の社長さんご理解しているのではないかと思います。郵便局が土曜の配達を止めるとか、金沢では金沢駅のショッピングセンターの元旦営業を取りやめるとか、労働時間削減に向けた取り組みが徐々に見られるようになってきました。

加えて、昨今のコロナ禍ではコロナ対策として休業やテレワークといった状況になってきました。

働き方改革関連法（2018年7月6日公布）スケジュール						
項目	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月
年次有給休暇の5日間取得義務（共通）						
労働時間の上限規制（中小企業）						
労働時間の上限規制（大企業）						
高度プロフェッショナル制度（共通）						
医師面接見直し・時間把握（共通）						
同一労働同一賃金（中小企業）						
同一労働同一賃金（大企業）						
賃金債権時効延長（別法案共通）						
月60時間超割増率引き上げ（中小企業）						
限度基準適用除外見直し（共通）						

序章 小さな会社の働き方改革どうすればいいのか？

それではこの本の読者である小さな会社の社長さんの会社にはどのような影響がでてくるか、私なりに考えてみました。働き方改革のスケジュールは左頁の図のような流れです。

この表にあるように、小さな会社は、2019年4月年次有給休暇の5日間取得の義務化・2020年4月労働時間の上限規制・2021年4月同一労働同一賃金の実施され、2023年4月からは月60時間超割増率引き上げが予定されております。この問題点は大企業とはその施行時期が1年遅れ又は同じ時期にスタートしたということでもあります。

10人未満の小さな会社でも、大企業と同じ対応が要求されてきた訳であります。しかも罰則も規定されました。

従って、これらの法改正に対応できない小さな会社では、いま一番大切な人材がより福利厚生の良い賃金のより高い大手企業へ転職していくといった流失の懸念が心配されるところであります。

働く側からみればそれは当然で、有給休暇なども法律どうり与えてくれないような会社よりは、福利厚生のしっかりした賃金が高く、休日もしっかりとれる、退職金制度なども整備された会社に転職してってしまうのではないかと思います。これまでは簡単に転職できない社会でしたが、現在はコロナ禍で一時落ち込んだ有効求人倍率も、2022年1月で1.20倍と1倍を超え回復してきましたので、転職が比較的簡単です。現に私の顧問先の離職状況を分析してみると最近の離職

は、退職の時点ですでに転職先が決まっているといったケースがほとんどであります。従って今後予想される人手不足の社会で、他社への人材流失は、この改革が進展していく中で加速して、結果的に一番影響を受けてしまうのが、体力のない小さな会社の社長さんがたではないかと私は思います。

2

有給休暇の義務化・残業規制・迫りくる 人手不足あなたの会社はどうしますか？

2019年4月から、有給休暇の会社からの5日間の付与の義務化がスタートしましたが、社長の会社は対応できていますか？ 顧問先でよくお聞きするのですが、「うちの会社ではとても人手が少ないから、有給休暇なんてあたえられないよ」と言ったお話をされる社長さんが結構おられます。

これまで有給休暇が十分消化されている会社であれば、今回の法改正の影響はあまりないと思いますが、小さな会社ではそのような会社は少ないと思います。付与義務日数は5日間ですから、計画年休制度などを活用して対応すれば小さな会社でもなんとか運営できるのではないかと思います。詳細な対応については、第5章110頁を参照してください。

また、残業規制については月間100時間未満、2から6カ月平均80時間以内、年間720時間以内の上限規制が、中小企業では

残業時間の上限時間規制
(施行時期中小企業のケース)

区 分		～2020年3月		区 分		2020年4月～
1カ月の上限		45時間(大臣告示)		1カ月の上限		これらの時間を法定化
1年の上限		360時間(大臣告示)		1年の上限		(罰則あり)
特別 条 項	1カ月の上限	協定で定めた時間 年6回まで ただし定める時間の 上限なし	➡	特別 条 項	1カ月の上限	繁忙期は1月100時間未満 及び 2～6カ月平均80時間以内 (いずれも休日労働含) 45時間超は年6回まで
	1年の上限	協定で定めた時間 ただし定める時間の 上限なし			1年の上限	年間上限720時間以内 (休日労働を含まない)

2020年4月から法律がスタートしました。上の図表のような内容です。

残業が毎日1時間で月間20時間から30時間くらいの会社では、この残業規制は影響ありませんが、残業の多い会社は対策が必要となります。あなたの会社が下請けで、親会社からあと1週間で部品を納品してほしいと言われたらどうされますか？ これまでであれば、従業員さんに残業をしてもらって何とか期限までに納品をしてきたのではないかと思います。しかし、今後は上記の表のように、上限時間以上残業をさせることはできなくなりました。オーバーすれば、労働基準法違反の罰則の対象になってしまいます。仮に罰則で逮捕とでもなり新聞にできれば、あなたの会社のイメージダウンは必至であります。

このように残業規制が浸透していけば、これまで残業代で賃金が世間相場とあまり遜色がなかったものが残業が減少することにより、小さな会社の従業員の賃金がマイナスになるという現象が多くのか会社でてくるのではないかと思います。

1日8時間労働20日勤務 手当込月額 30万円のケース		
1日平均 残業時間	残業時間	残業代
1時間	20時間	46,875円
2時間	40時間	93,750円
3時間	60時間	140,625円

この表のように、30万円の給料の方で毎日1時間減少で毎月約5万円。2時間で約10万円ダウンしてしまいます。この給料をみた奥様は「あなた、これでは生活できなくなる。人手不足で困っている会社もあるから、もっと給料のいい会社があるはずよ」このような家庭での会話は十分予想されます。

ですから小さな会社では、これまで残業が毎月50時間前後ある場合は残業抑制だけでは不十分で、賃金のマイナス分をどうするかなども考えておかないといけなと思います。

このように働き方改革の大波は、小さな会社には、体力的に乗りこえるのが厳しい会社がたくさんあると思います。

序章 小さな会社の働き方改革どうすればいいのか？

総務省の HP によると日本の事業所の約 6 割は従業員 4 人未満、10人未満となると約 8 割の事業所が対象となります。従ってこの働き方改革の大波によって、日本の小さな会社の大半が、人手不足による有給休暇の消化の問題や残業規制による労働力不足など、またパート職員などの非正規職員と正規職員との同一労働・同一賃金などの、かつて経験したことがない労務課題に直面しているわけであります。

このような課題の解決策の一つとなるのが、10人未満の会社もしっかりした就業規則を作成することです。10人未満の小さな会社では就業規則の作成届け出の義務はありませんが、このような働き方改革の関連の法律が次々と施行されるに至っては、従業員さんの福利厚生などの対策は、ある意味、大手企業以上に対応していかないと、やがて気が付いたらあなたの会社には誰も働いてくれる人がいなくなっていたということが生じてくるのではないかと思います。

今後人手不足の進展が予想される現在の日本では、今はまだ実感がないかも知れませんが、必ず上記のような現象がやってくると思われます。このような時代の流れも踏まえて会社が取れる対策の一つとして、次章第 1 章から中小零細企業の就業規則作成のマニュアルを記載しました。是非、私が命名した伝説の就業規則にチャレンジしていただければ、あなたの会社の具体的な対応策として参考にしていただけるものが必ず一つや二つはあると思います。