



税理士がチェックしたい 中小企業クライアントの 就業規則のルール

第1回 働き方改革への対応の概要と 派遣労働者の同一労働同一賃金

特定社会保険労務士 | 小野 純

はじめに

働き方改革という言葉は世間でかなり浸透してきましたが、企業経営者や従業員の方は、その狙いや本質を理解して行動しているでしょうか。例えば、年次有給休暇5日間付与義務の本当の目的は「単に年次有給休暇を5日取得させること」ではなく、「年次有給休暇が全員無理なく取れるような仕組みを会社で作る（改革する）」という点にあります。そのためには、会社のルール（就業規則）を見直すことが必要になるのです。税理士の方はこの連載を通して、顧問先に対する働き方改革への正しい理解と就業規則の反映箇所を伝授する際のヒントとしていただければと思います。

Q1

中小企業が行うべき「働き方改革」への対応

私は税理士ですが、最近、顧問先から労働関係の質問を受けることが数多くあります。その多くは中小企業の経営陣からの質問ですが、社会保険労務士の分野とはいうものの、ある程度の助言は行いたいと考えています。

この度の「働き方改革」における、中小企業がやらなければならない対応や就業規則改正の必要性について教えてください。

A 今回の「働き方改革」ですが、戦後最大の労働法改正と言われている大幅な内容変更です。まずは、この法改正に至った背景や各制度の改正内容の再確認、そして今の世間一般の流れなどを知っていただくと、助言がしやすいと思われれます。1年ほど前までは、「働き方改革とはどういうものか」という概略がお伝えできていれば問題ありませんでしたが、現段階では、「具体的なアドバイス」まで求められると思います。以下1～4の内容に沿って読み進めていただき、顧問先の状況に合わせたアドバイスの材料としてください。

さて、中小企業に最も密接に関わっている外部の者といえば、税理士です。税務以外で

もコメントを求められることは少なくないでしょう。

就業規則については、「従業員が10人以上になったら制定し、労働基準監督署に提出しなければならない」とか「変更したら遅滞なく提出しなければならない」といった形式的なものではなく、「経営に影響を及ぼす重要なもの」との認識をお持ちください。

就業規則は、就業時間に始まり、休憩・休日・休暇、健康管理、表彰・懲戒、賃金（残業代）・賞与・退職金など、従業員の人件費やヤル気に大きな影響を及ぼしますので、就業規則を上手に制定・変更・運用すれば、業績向上に寄与します。一方、作りが甘いと、残業代の遡及支払いや労働トラブルの原因にも

小野 純

ONO jun

中央大学卒。一部上場企業勤務後、2003年に社労士事務所を開業、2017年に「社会保険労務士法人ソリューション」として法人化。

企業顧問として「就業規則作成」や「社員研修」等に従事しつつ、全国の商工会議所、法人会、企業等で講演・セミナーを年間約30回、通算実績は350回以上。

著書として『従業員100人以下の事業者のためのマイナンバー対応（共著）』（税務研究会）、『社会保険マニュアルQ&A』（税研情報センター）などがある。