



月刊 かわらばん

いちごんいっく
一言一句 株式会社 六星
 代表取締役社長 軽部 英俊 氏 (43)

人生設計を描いて

従業員が人生設計を描ける会社であることを常に意識しています。県外から就職した従業員が、家族を持ち住宅ローンを組む。そういったイメージを抱ける会社が、本当に地域に根差すのだと思っています。

● 株式会社 六星
 石川県白山市

INFORMATION

130haの農地で水稲や野菜を栽培。自社で餅や漬物へ加工し、スーパーや百貨店へ販売するほか、直売店やインターネットにより直接販売を行う。従業員総数は64人で、うち正社員は29人。農外出身者や若手従業員を積極的に役職へ抜擢し、成長を続けている。

◀ 特集 就業規則 ①

■ 意義と記載内容

松下幸之助氏の言葉

「成功する人は、一言一句が相手の胸を刺すものだ。しかもそれが自然に出てくる。心の動くままに言葉にあらわれてくる。」
 「リーダーになる人にとっておいてほしいこと」(松下幸之助氏談、松下政経塾編集) PHP研究所より



■就業規則の記載内容 表3

必要性	項目	具体的な記載内容
絶対的必要記載事項 (必ず記載しなければならないこと)	労働時間	始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替就業をするときはその就業時転換に関する事
	賃金	賃金額の決定・計算・支払の方法、締切日と支払の時期、昇給に関する事
	退職	解雇にあたる事例を含む退職に関する事
相対的必要記載事項 (定めをするときには、記載しなければならないこと)	退職手当(退職金)	適用される従業員の範囲、金額の決定・計算・支払の方法、支払の時期に関する事
	その他の賃金	退職手当以外の臨時の賃金(賞与など)と最低賃金に関する事
	費用の負担	食費や作業用品などで、費用の負担をさせるときの定めに関する事
	安全・衛生	安全と衛生に関する事
	職業訓練	職業訓練に関する事
	災害補償、業務外の傷病扶助	業務・通勤途上の災害と業務外の傷病扶助に関する事
	表彰・制裁	表彰や制裁(懲戒処分)に関する事
任意的必要記載事項 (記載するかどうかが自由なこと)	その他	事業場の全ての従業員に適用される事
	従業員の遵守	服務規律、指揮命令、守秘義務などに関する事
	人事異動	配転、転勤、出向、転籍、業務派遣などに関する事
	人事体系	社員体系、職務の区分、職制に関する事
	施設・設備	施設や設備、機械、什器の管理や取り扱いに関する事
	競争	競争の禁止、退職後の競争制限に関する事
	発明	職務上の発明の取り扱いとその対価に関する事
	その他	内容が法令や労働協約に反しない範囲で任意

懲戒処分は具体的に記載

就業規則に記載する内容は、経営者の任意で決めることができますが、労基法などの労働法規に反することはできません。また、使用者側と労働組合で結ばれる労働協約がある場合には、その内容にも違反できません。

記載する内容は、その必要性から、①絶対的必要記載事項②相対的必要記載事項③任意的必要記載事項の3つに大別できます。絶対的必要記載事項(必ず記載しなければならないこと)は、労働時間、賃金、退職に関する事、労働条件の柱ともなる部分です。また、04年の労基法改正により、解雇の事由の記載が義務づけられました。表3

相対的必要記載事項(定めをするときには記載しなければならないこと)には、退職手当や費用の負担などが

特集 就業規則 ①

就業規則の意義と記載内容

労使トラブルは年々増加し、労務管理の運用にも透明性と公平性が求められています。「職場の憲法」ともいわれる就業規則の制定は、少人数の経

営体でも必要です。今月と来月の2回に渡り、就業規則の役割や定め方を紹介します。

ルールの明文化でトラブル予防

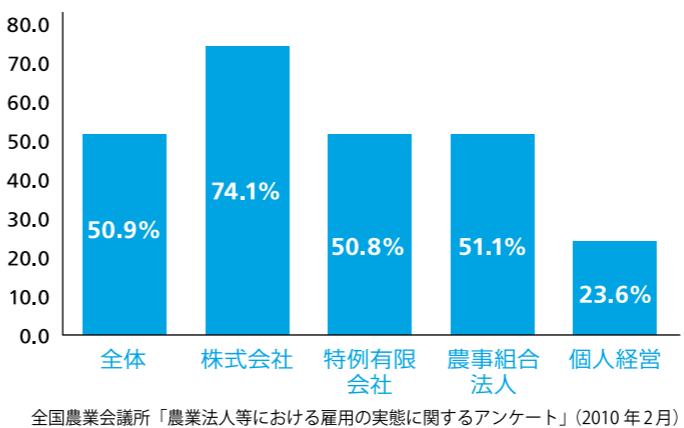
従業員10人以上は義務

労働基準法では、常時10人以上の従業員がいるすべての事業所に就業規則の作成と労働基準監督署への提出を義務づけています。常時使用する従業員には、正社員のほか、パートタイマーやアルバイトなどの短時間労働者も含まれます。就業規則の作成義務違反には、30万円以下の罰金が課せられています。

本体となる就業規則とは別に、給与規程や育児・介護休業規程などを設けている経営体も多いですが、労基法ではこれらすべてを含めて就業規則といえます。また、就業規則はすべての従業員に齊一的な定めをするもので、正社員とパートタイマーなどで労働条件に差をつけたいときには、別個にパートタイマー就業規則などを定める必要があります。

全国農業会議所で今年2月に実施した「農業法人等における雇用の実態に関するアンケート」では、就業規則を制定している経営体は51%、給与規程は48%で、それぞれ約半数の制定状況となりました。就業規則の制定率を経営形態別にみると、株式会社74%、特例有限会社が50%、農事組合法人が51%、個人経営が24%となり、多くの個人経営体で制定されていませんでした。表1

■経営形態別の就業規則制定率(回答総数291経営体) 表1

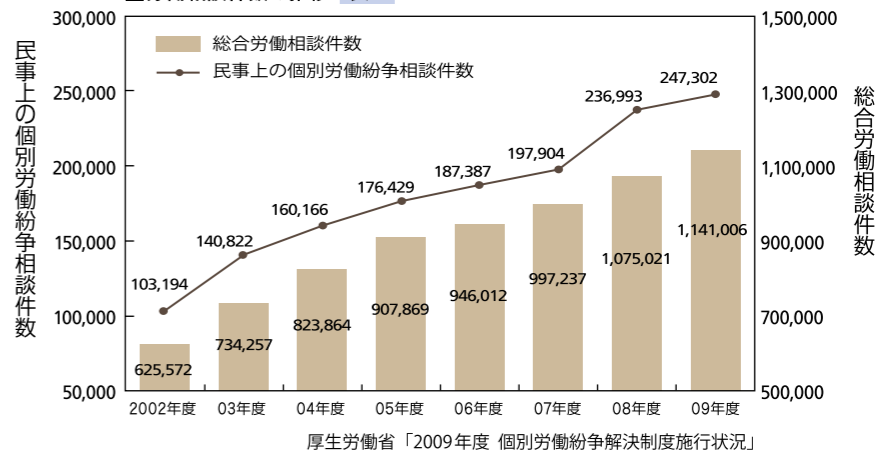


労使トラブルが急増

従業員が常時10人未満の場合は、就業規則の作成などは義務ではありませんが、労使トラブルは年々増加しており、その対処のためにも就業規則の作成が望まれます。

厚生労働省によると、2009年に全国の総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談は114万件を越え、過去最高となりました。民事上の個別労働紛争に係る相談件数も25万件と過去最高を記録しています。個別労働紛争の相談内容の内訳は、解雇に関するものが最多の25%で、労働条件の引

■労働相談件数の推移 表2



他産業からの人材の流入が続く農業でも、労使トラブルは他人ごとではありません。口頭での約束によって労働条件などを決めていくと、労使間に認識の違いが生まれやすくなり、後に大きな問題に発展する可能性があります。特に残業代など金銭については、退職後に請求されるケースが多いため、就業規則でしっかり定め、誤解のないようにする必要があります。

近年は、労使トラブルの増加から、懲戒処分など制裁の項目に力を入れている経営体が多くなっています。解雇を含む懲戒処分は、就業規則に記載のある事由以外では、基本的には出来ないとされています。就業規則の中で、出来るだけ多く、具体的に処分の対象となる事例を示し、想定される問題に備えなくてはなりません。

就業規則は、数多くの条文からなり、何十ページにも及ぶことがあるため、作成に二の足を踏む経営体が多いですが、就業規則は、経営体をリスクから守るマニュアルです。従業員にとっても安心して働ける職場環境が整うことになり、また、事前に周知しているため、労使トラブルを予防する効果もあります。

労使トラブルはいつ起きるか予測が付きません。現在はトラブルの心配がなくとも、今後も起きないとは言いきれません。起きる前に作成し、経営をリスクから守りましょう。

き下げが14%、いじめ・嫌がらせが13%と続きます。表2

ニユースのニユース

こんなニユースがありました

「他産業並みの労働条件が必要」

NEWS-1
社労士ネット会長インタビュー
2010年8月13日、全国農業新聞



農業での雇用の促進と人材の定着を支援するため8月4日に発足した、全国農業経営支援社会保険労務士ネットワーク(社労士ネット)。初代会長には特定社会保険労務士の入来院重宏さん(49)が就任しました。全国農業新聞では入来院さんへインタビューし、社労士ネットの意気込みや農業における労務管理について聞いています。

農業での労務管理には、誤解があったりして、雇用について啓蒙活動が大事だと感じました。農業に関心のある全国の社会保険労務士が連携し、活動が横に広がっていきけるような場を設けたいと思っていました。

農業法人などに雇用される形で就農するケースが増えている。地域の雇用の受け皿として、将来性のある職業という見方をする



所得格差 過去最大

NEWS-2
所得再分配調査
2010年9月2日、朝日新聞

厚生労働省は1日、世帯ごとの所得格差が過去最大になったと発表しました。現役世代の中では29歳以下の格差が大き

人が増えていきます。しかし一方で辞めていく人もおり、他産業並みの労働条件を用意することが不可欠になってきています。

生きものを扱う農業労働には特殊性がある。

労働基準法には農業の除外規定があります。しかしこれは決して賃金不払いや長時間労働を容認するものではありません。

農家が人を雇用することへの意識は必ずしも高くない。

雇用を入れることで経営に対する責任感が強まり、規模拡大を促したり、実績が向上したりしています。労務管理も求められており、農業において社会保険労務士の出番は、増えこそすれ減ることはないと思っています。

若年者雇用の不安定さが影響している可能性が考えられます。年金給付などの社会保障や徴税で再分配した後の格差は、前回調査時と同じ程度となりました。

これは、同省が3年ごとに実施している所得再分配調査の結果によります。調査は、支払った税金と社会保険料を所得に加えた「当初所得」と受給した年金などを所得に加えた「再分配所得」を比較して、世帯間の格差を調べ、再分配によってどれだけ格差が是正されているかを確認するものです。

格差は、0〜1の間で1に近づくほど格差が大きくなる指標「ジニ係数」で表され、この調査では全国から抽出した4792世帯の2007年時点の状況を調べました。

今回の調査で、当初所得のジニ係数は0.5318となり、調査の始まった84年以降、最大の係数となりました。その一方、再分配所得の格差は、例年並みの0.3758まで改善されています。この改善幅も過去最大となり、格差拡大に伴い、社会保障などの再分配機能の重要性が増していることが明らかになりました。

若年世代では、30〜34歳の0.2799に対し29歳以下が0.3726と格差が広がっています。実額ベースの全世帯平均所得は再分配前が年445万1千円で、再分配後が517万9千円でした。

OJTの成果に影響するもの



新たに就業希望者を雇用し、OJT研修(職場内教育)を行った経営体へ助成する「平成22年度 農の雇用事業」の研修が、8月から始まった。今年度は、1400人の採用枠に全国から1744人の応募があり、最終的に1451人の新規就業者が事業に参加している。

人にものを教えるのは、本当に難しい。教えている現場からは「前に教えたことをまた聞いてくる」「同じ間違いばかり繰り返す」「やる気がないから進歩がない」といった声

が聞こえてくる。

OJTの成果について、多くのコンサルティング実績を誇る(株)日本能率協会マネジメントセンターのコンサルタント吉田功さんは「能力と人間関係とやる気の掛け算で決まる」と説明する。受け入れる側の環境作りが大きく結果に作用するという。

「農の雇用事業」では、離職者を含め研修中止となる割合が高く、約3割が途中で研修をやめてしまう。「農業に就かなければよかった」と、そんな苦い思いは誰にも抱いてほしくない。(S)

農業の雇用と労務に関する相談や質問をお寄せください。