

中小企業経営者必見！ 人事・労務の法律知識と対処法

労働を取り巻く社会構造や労働者の権利意識が、大きく変化しています。「働き方改革推進」以降そのスピードが大きく増しており、本稿では、それに対応すべく企業経営者にとって必要な人事労務に関する法律知識について「企業防衛」の観点から解説していきます。

人事労務に関する基本的な法律知識

人事労務に関する法律は多種多様であり、人を採用し雇用する事業主は多くの法律と向き合うこととなります。

図1に、筆者視点で4体系に整理した「人事労務」に関わる法律を示しました。また、各体系の概要を図2で説明していますので、あわせてご覧ください。

①個別労働内容等を規定する法律

図1 主な「人事労務」に関わる法律

①個別労働内容等を規定する法律

- ・労働基準法
- ・労働契約法
- ・労働安全衛生法
- ・最低賃金法
- ・男女雇用機会均等法
- ・労働者派遣法
- ・パートタイム・有期雇用労働法
- ・育児介護休業法

②集団的労使関係を規定する法律

- ・労働組合法
- ・労働関係調整法

③国の労働施策推進に関する法律

- ・障害者の雇用の促進等に関する法律
- ・高齢者等の雇用の安定等に関する法律
- ・女性活躍推進法
- ・次世代育成支援対策推進法
- ・労働施策総合推進法

④費用負担等を規定している法律(各種保険法等)

- ・労働者災害補償保険法
- ・雇用保険法
- ・労働保険徴収法
- ・健康保険法
- ・厚生年金保険法
- ・高齢者医療確保法
- ・介護保険法

変化する社会構造と就労者意識

従来の労働法制では「契約自由の原則」が優先され、基本的に国による法規制は最小限に留まってきました。しかし2016年、政府肝いりの「働き方改革」の推進以降、その状況が一変しました。

●働き方改革がもたらしたもの

働き方改革推進の最大の目的は「国内の生産年齢人口(15歳以上64歳以下人口)の減少傾向が続いている中で、長期的に安定した国内の働き手を確保すること」にあったと言えます。

そこで、従来就労が困難とみられていた層も含め、将来的に働き手になってもらうための工夫を凝らした施策が、新たな助成金制度の創設も含め多く盛り込まれることになりました。

この政府による積極的な施策推

図2 主な「人事労務」に関わる法律4体系の概要

①個別労働内容等を規定する法律

「労働基準法」や「労働安全衛生法」に代表されるように、個別の労働条件や労働環境規定する法律があります。特に、この2つの法律には、違反した事業主に罰則として懲役刑も規定されており、労働に関するルールの規定に加え「取締法規」としての側面も有しています。

また「労働者派遣法」「パートタイム・有期雇用労働法」「育児介護休業法」等、特定の労働者を対象にした法律もあります。時の労働に関する政策が反映され、法改正も頻繁になされます。

②集团的労使関係を規定する法律

「労働組合法」「労働関係調整法」等があり、労働者が集団として結成した労働組合が、事業主と労働条件等をめぐり交渉する際の基本ルールや当事者間の利害調整を定めた法律です。これに該当する法律は、勤労者の権利保障を定めた「日本国憲法28条」を根拠に、いわゆる労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）の確立とともに、戦後施行されました。当時の立法思想やその基本的な考え方については、現在も承継されています。

③国の労働施策推進に関する法律

国の労働施策を実現するために制定された法律です。その時代の要請に合わせた時限的な内容も多く、社会ニーズや労働施策の変化により比較的柔軟に法改正や他の法律との統廃合が行われています。

また「女性活躍推進法」や「次世代育成支援対策推進法」等、一定期間内に制度を推進・定着させることを目的とした法律（時限法）も存在します。

④費用負担等を規定している法律（各種保険法等）

従業員を雇用することによって生じる事業主等の負担比率（額）等が規定された法律です。これまでも「公費・事業主・従業員」のそれぞれの負担割合が時代の推移とともに変化してきました。

なお、各種保険法は費用負担の考え方のみならず、給付等も含め各保険制度全体の考え方や詳細なルール等も網羅されています。

進により、これまでの「契約自由の原則」が大きく修正されることになったのです。

確かに、徐々に労働を取り巻く社会構造や労働者の権利意識が変化してきていましたが、働き方改革の推進以降そのスピードがより一層加速しました。一方、それに気づいていない、もしくは受け止

め切れていない企業経営者は、決して少なくありません。

●変化する就労者意識

●旧態依然とした企業経営者の価値観

昨今「退職後従業員から、まとめて『未払い残業代』を請求された」などという事例を耳にするようになり、最終的に裁判に発展するケースも決して珍しくない時代

になりました。個別労働トラブルに対する従業員側からの外部機関などへの相談のハードルが低くなったことも、その背景の一つとして挙げられます。

一方「ウチは従業員との信頼関係があるから大丈夫！」と公言してはばからない企業経営者もあり、正直、私はある種の危うさを

感じています。

その理由の一つとして、従業員の企業に対するロイヤリティがベースになった、いわゆる「ボラティア労働」を、企業経営者が信頼関係に基づく従業員の自主的な行為と勘違いしていることが挙げられます。

●旧態依然とした企業経営者の価値観

もちろん従業員が常に高いロイヤリティを持って業務にあたることは、経営施策上極めて重要なことです。とはいえ、法で義務付けられている労働時間管理を疎かにして、法で定められた一部の労働者を除き「残業代の精算を行わなくともいい」とする理由を、間違つて解釈するなど、以ての外です。

このような企業経営者の行為は「従業員への背信行為」とみなされ、従業員との労務トラブルリスクを抱えるだけでなく、中長期的には従業員の高いロイヤリティという「企業のおよきな財産」が失われることにもなりかねません。

従業員の自主的な行為をある種の美德と捉え、暗黙にボランティア扱いとすることが何となく許されていた時代は、とうに終焉していることを正面から受け止める必要があります。

「安全配慮義務」が 厳しく問われる時代

●一層強化される法規制

国による労働法制による規制が、一層強化される契機となった事件を検証してみましょう。

●事例「電通事件」

それは、大手広告代理店「電通事件」と言われ「新入社員の長時間労働に起因するうつ病発症、それにより自殺に至る」という大変痛ましい事件でした。

事件発生は2015年、当時は社会的にも大きな衝撃をもって受け止められました。

電通は、1991年にも類似する事件を発生させており、2つの事件を発生させた同社の社内体質

に注目が集まり、社会的にも強い非難を浴びることになったのは比較的記憶の新しいところです。

事件発生の翌年2016年、管轄の労基署により「長時間労働とうつ病発生の因果関係」の存在とともに「労災」が認定され、加えて「労使協定を超える違法な時間外労働で尊い命が奪われる結果が生じたことは看過できない」などとして、電通の刑事責任も裁判を通じて明確になりました(2017年9月16日東京簡裁判決)。

この事件を契機に、社会的にも長時間労働に対し厳しい目が向けられることとなり、折しも「働き方改革推進」の動きと連動し、長時間労働規制を始めた企業への「安全配慮義務」を明確化・厳格化する動きが急速に強まることとなりました。

●「事業主の雇用管理上講ずべき措置」の明確化

2019年4月に「時間外労働時間の上限規制(労働基準法)」「一定の長時間労働者の産業医による

面談義務化(労働安全衛生法)」については、違反した事業主に罰則が課せられることとなりました(中小企業は2020年4月施行)。

一方、職場におけるハラスメント防止についても、企業による従業員への「安全配慮義務」の一環として、2020年4月に「労働施策総合推進法」が改定され「パワーハラスメント」の防止措置に対する「事業主が雇用管理上講ずべき措置」の履行が、法的にもすべての事業所に対して義務化されました(中小企業は2022年4月施行)。

「企業防衛」から考える 「就業規則」の重要性

●就業規則「作成」の必要性

現在、常時10人以上の従業員が在籍していない事業所では「就業規則」の作成は、法的に義務とはなっていません。しかし、私は、常時10人以上の従業員が在籍していない事業所であっても就業規則の作成を強くお勧めしています。

「企業防衛」の観点からも、就業規則の作成は人数規模にかかわらず、その作成が必須と言える時代になったと考えています。

従来、企業経営者の中には、就業規則は、
・従業員の権利を規定するもの
・企業経営を縛るもの
と考える方が一定数存在しており、「就業規則はできればない方がよい」「網羅する内容は必要最低限で極力シンプルなものが良い」などの価値観が主流でした。

また、後に不利益変更が必要となった際に必要とされる手続きのハードルの高さも、その一因になっていたと思われる。

一方、就業規則は「従業員の権利を規定するもの」という側面だけでなく、「企業経営者が従業員に対して禁止する事項や守らせる事項(服務規律)」についても明確にさせる」側面を有しています。この側面は、従業員の就労意識や権利意識の変化もあり、益々重視する必要性が高まっていると言えます。

●就業規則「運用」の重要性

「服務規律」は、例え過去から事業所内で慣習化されていた内容であっても、それを就業規則に盛り込み、違反した際のペナルティ（社内処分）内容も含めて、定められた方法で従業員に周知を図らなければ法的には、ほぼ意味を成しません。

例えば、ある従業員が重大な不祥事を起こしたような場合でも、就業規則に解雇規定（解雇該当行為の明示）などを盛り込んでいなければ、企業として当該従業員を懲戒解雇処分にする際は、大きなリスクが伴うこととなります。

●事例「フジ興産事件」

「使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種類及び事由を定めておくことを要し、その内容の適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要する」と判示。
（最高裁判例、フジ興産事件、平成15年10月10日判決）

以上の事例から、従業員の就業意識や権利意識の変化なども相まって、企業防衛の観点から就業規則を考えなければならぬ時代になったと言えます。

一方、就業規則は企業経営者として、従業員へコンプライアンス意識の醸成を図っていくための貴重なツールであり、メッセージ発信の機会でもあります。日頃より就業規則を正しく運用していくことの重要性が、益々高まっていくことを示唆しています。

人事労務の強さが
企業力のバロメーターに

●労働法制を遵守する姿勢

「強靱な企業とは、財務面」で強い企業である」ということに、多くの読者が異論を唱えることはないはずだ。

また、企業の存続や今後の発展に不可欠な要素という点においては、「人事労務」で強い企業」という条件を、そこに加えるべき時代が到来していると考えます。

人事労務で強い企業とは「企業経営者と従業員の間で真の相互信頼関係が成り立っている、いわゆる『win-win』の状態にある」と、私は定義します。

人事労務で強い企業の本質とは「企業経営者が時代の移り変わりと共に変化する労働法制を遵守する姿勢を持つことで、従業員を徹底的に守ること」であり、そして従業員もそれに呼応し「自身の業務において持ち得るパフォーマンスをフルに発揮し、最大限の成果を上げること」と考えます。

このような観点からも、まさに「人事労務の強さは、企業の強靱さを示すバロメーター」であると言えます。

「人事労務専門家」との
戦略的連携

●企業経営者は多忙過ぎる

人事労務にかかわる法律の制定や改正などの動きは、まさに就労に関わる社会の変化や流れを映し出す「鏡」であり、企業経営者と

しても個別の法律内容に精通すると同時に、その法の制定や改正に至る社会背景や流れを大枠で掴んでおくことが極めて重要になります。

また、その意義は、単に「知らない間に法律違反を犯さないようにする」というだけではなく、企業経営者として「常に価値観が変化している時代において、人（従業員）をやる気にさせるための最新のツールを手にする事」にあると考えてください。

とはいえ、経営全体の舵取りで多忙の日々を過ごしている企業経営者が、それを常に優先して進めていくことは非現実的な側面もあります。

そこで、ときには耳の痛い内容も含め自社にとって本質的なアドバイスをしてくれる、真に信頼できる人事労務専門家と連携していくことも、戦略的に極めて有効な手段と言えます。今後、対策を進めていく上で、是非重要な選択肢の一つとして検討されることをお勧めします。