

「就業規則」の見える化 —「従業員ハンドブック」による社内ルール徹底法—

社会保険労務士事務所 エスパシオ 代表 特定社会保険労務士 下田 直人
社会保険労務士 森 友恵

■ “作っただけ／配っただけ”ではダメ

労使間でトラブルが起きたとき、様々な判断の根拠となるのが「就業規則」だ。定めがあるか？ 何と書いてあるか？ 法廷での争いも視野に入れ、血眼になって有利な解釈を求めた経験をお持ちの方もいらっしゃるかもしれない。適切な就業規則の整備は経営・人事の基本である（雛形に社名だけ記入したようなものはリスク管理上、問題がある）。

では、適切に定めればそれで万全かというと、「見ていない」「知らない」という実態がある限り、トラブルは起きる。いざコトが起きてから別室に呼び出して不愉快な説明をするより、事前に全社員に前向きな説明をし、予防に努めた方がどれだけましかは言うまでもない。そのとき役立つのが本稿でご提案する「従業員ハンドブック」だ。対象者別にルールを取捨選択し、ポイントを強調し、具体的に、ビジュアルに表現して、存分に会社のメッセージを伝えることができる。

労使トラブルが多発する今、「従業員ハンドブック」を活用して予防効果を高めておくことは大きなアドバンテージになるはずだ。

（編集部）

構成

I 労働紛争増加に伴う企業リスクの高まり

- (1) 労働相談件数の増加
- (2) トラブルの解決は就業規則

II 就業規則に書いてあるだけではまずい

- (1) 就業規則活用法を変えなければいけない
- (2) 就業規則は読む気がしない

III 従業員ハンドブックと就業規則の関係

- (1) 記載事項および内容の比較
- (2) 目的とイメージの比較
- (3) 両者の力関係

IV 従業員ハンドブックの作成方法

- (1) 盛り込むべき事項
- (2) 従業員ハンドブックの分量
- (3) ターゲットごとに作成
- (4) 見せ方の工夫
- (5) 実際のハンドブックの内容

V 従業員ハンドブックの効果的な使い方

- ケース1 採用時
- ケース2 朝礼時
- ケース3 社員総会時

最後に

■株式会社エスパシオ／社会保険労務士事務所 エスパシオ

業種、規模を問わず多くの企業で、就業規則および従業員ハンドブックの作成ならびに、人事労務管理指導を行っている。最近では、組織活性化研修等も積極的に行っている。

〒110-0016 東京都台東区台東2-11-10 ビュープラザ南上野303

●TEL：03-5816-5315 ●E-mail：info@sr-espacio.jp ●WEB：http://sr-espacio.jp

■下田直人：平成14年8月に社会保険労務士として登録し、現在に至る。法的側面からの就業規則作成に留まらず、経営的視点からの就業規則作成ならびに労務管理指導には定評がある。近著に『嫌われ上司になっても部下に教えたルール』（中経出版）がある。

■森 友恵：平成19年9月に社会保険労務士として登録し、就業規則の作成、従業員ハンドブックの作成を中心に、クライアント先での労務管理を行っている。また、色彩心理学にも知識が深く、“色を考慮した労務管理”を行っている。