

就業規則が中小企業を救う

さくら経営支援室

加藤健一郎

目次

目次

まえがき “使えなければ価値無し”

I, 会社を楽に運営したい

II, 社員の不平不満を抑えたい

III, 社員の定着率を上げたい

IV, 管理職を機能させたい

V, 事業承継を円滑にしたい

VI, 人手不足を解消したい

VII, 助成金制度を活用したい

あとがき “就業規則の真価”

電子書籍のご案内

研修・セミナーのご案内

著者プロフィール

まえがき “使えなければ価値無シ”

世の中に、就業規則の作り方について書かれた本は数えきれない程あるのに、その使い方について書かれた本が見当たらないのは何故か!?!..それが、本書の執筆動機です。

そもそも、使い方が分からないものについて、弁護士や社会保険労務士といった専門家が、どれほど熱く語ったところで虚しいばかりです。

本書は、中小企業において軽視されがちな就業規則が、実は、どれだけ経営者の悩みを解決するものであるか気づいて頂けるよう著したものです。

目次の中に一つでも気になるテーマがあれば、お読み頂けると幸甚の至りです。

2015.6.22 加藤健一郎

I, 会社を楽に運営したい

◆中小企業経営者が大変な理由

たとえば、あなたの会社がパート社員を一名雇ったとします。

その場合、通勤手当を含めた給料はすみやかに決まりますか!?. . . また、その決定を下すのはどなたでしょうか!?

大きな会社であれば、総務部や現場を預かる管理職が会社ルールに則って粛々と決定するはずです（少なくとも、経営層が決定するような事柄ではありません）。

一方、中小企業の世界では、社員に「どうしますか!？」と尋ねられた経営者が、自ら考え、その都度判断するのが実状でしょう。

責任の重さという観点からすれば、大勢の人間に影響を及ぼす大会社の経営者の方が、中小企業経営者より大変なのかもしれません。

しかし、実務面の負担については、中小企業経営者の方が遥かに大変でしょう。

会社の行く末を左右する重大な経営判断から、このような日常の雑多な事柄まで、全てご自身で決定を下しているのですから。

世間一般に、経営者によるスピーディな即断即決体制は“中小企業の強み”とみなされていますが、それは同時に、経営者個人に大きな負荷を強いる“諸刃の剣”でもあるのです。

◆組織運営マニュアルの一種

冒頭のパート社員雇入れの事例から理解して頂きたいのは、就業規則は“組織運営マニュアル”の一種であるということです。

それは、「こんな事が起こったら、こんなふうに対応して欲しい」という、経営者の考えを予め文書化したものとも言えます。

完璧なマニュアルも万能なマニュアルも存在しませんが、マニュアルは、あればあったで便利なものです。

就業規則は、経営者を日常の雑多な判断業務から解放してくれるマネジメント・ツールなのです。

◆就業規則は窮屈！？

経営者の方に「就業規則をお作りしましょうか!？」と提案すると、「そんな窮屈なものはない」と無下に断られることがあります。

この“窮屈”という言葉の裏には、「就業規則は経営者自身を拘束するもの」といった認識が見え隠れしています。

しかし、就業規則を組織運営マニュアルや自らの考えを表した文書であると認識できれば、そのような感覚は払拭できるのではないのでしょうか..!？

就業規則は、社員にとっては多少窮屈な代物（マニュアル）かもしれませんが、経営者にとっては、会社運営を楽にしてくれるツールなのです。

Ⅱ、社員の不平不満を抑えたい

◆とある中小企業の出来事

中小企業（就業規則は作成していない）に勤めているAさんが、新婚旅行を理由に「1週間のお休みをもらえませんか!？」と経営者に申し出ました。

経営者はその場で快く了承し、Aさんは有給で7日間の休暇を取得することができました。

それから半年後、今度は同僚のBさんが結婚し、「5日間の新婚旅行に出かけたいのですが..」と経営者に申し出ました。

やはり、経営者はその場で快く了承し、Bさんは有給で5日間の休暇を取得しました。

◆何が問題なのか!?

この経営者の方は、二人の社員の申し出をいずれも快く了承しており、AさんとBさんのいずれかをひいきする気など毛頭ありませんでした。

しかし、結果として与えた休暇の日数には差が生じてしまいました。

実は、この経営者の方は、Bさんから休暇の申し出を受けた時には、Aさんに7日間の休暇を与えたことなど、忙しくて忘れてしまっていたのです。

経営者に悪気など微塵も無かったのです..しかし、Bさんの心中は穏やかではありませんでした。

◆不満が芽生える時

Bさんは、Aさんが7日間の休暇を付与されたのを見て、「うちの会社は結婚すると1週間お休みをもらえる」と思っていました。

また、「休暇期間まるまる旅行するのはスケジュール的にキツイから、5日間旅行に充てて、その前後1日ずつは自宅でゆっくりしたい」とも考えていました。

そして、経営者に休暇の申し出をしたところ、「5日間休んでイイよ」と即答されてしまったのです。

ここで、Bさんが「Aさんは1週間休めたじゃないですか！」と訴えられる方なら、経営者もその事を思い出して、7日間の休暇を許可していたかもしれません。

しかし、実際にはBさんは内気な方で、そのような主張はできず、小さな不満が心の底に芽生えることとなったのです。

◆ “都度判断”の問題点

日常的な諸判断を経営者がその都度行うのは、とても面倒で負担が重いことを前記Iにて説明しました。

そして、この“都度判断”が抱えるもう一つの問題として、社員を平等に処遇できない点が挙げられます。

どれほど優れた経営者であっても、人間は“忘れる生き物”ですから、日々下している判断の全てを記憶に留めることはできません。

結果、Bさんの事例のように、不公平な社員の扱いが（無意識のうちに..）ところどころで発生してしまうのです。

ひとつ一つの事案は些細なことかもしれませんが..しかし、実害を被った社員にとっては一大事であり、不満は着実に蓄積して行きます。

その不満がピークに達した時、経営者に対する明確な反抗として表面化するのです。

もし、就業規則に社員の処遇がきちんと記載されていたら、Bさんの事例はどうなったでしょうか!?!..経営者の方が、不公平な扱いをすることは無かったはずです。

もっと言えば、AさんやBさんが恐る恐る「休暇をもらってもイイですか!?!」と尋ねた

り、経営者がそれに回答する手間さえ生じなかったはずです。

結婚したら何日休暇が取得できるのか、就業規則上で確認すれば良いだけなのですから。

◆エンピツ舐めて決める給料

さて、話は変わりますが、中小企業では経営者の独断による「君は来月から3万アップ！」的な給料の決め方が散見されます。

いわゆる、経営者がエンピツを舐めて給料を決めている状態です..しかし、これは（その金額が妥当であるか否かに関わらず）人事管理上、極力避けて頂きたい行為です。

それは何故か..!?

自らの意思に基づき給料を上げる経営者にとっては納得感しかありません..また、給料を上げてもらう社員本人にとっても、ひたすら嬉しい出来事です。

しかし、それ以外の者にとっては、よほど明確な昇給の理由が無い限り、不満や嫉妬の感情しかもたらさないからです。

“エンピツ舐めて決める給料”..つまり、経営者以外の者から見て根拠不明な給料の決め方は、社内に不協和音をもたらす最たる原因なのです。

実際、そのような給料の決め方をしている会社では、給与計算の仕事を経営者の近親者にしか任せることができません。

経営者の方も、社員から不満が出ることが内心分かっているから、誰がいくらもらっているかを隠さざるを得ないのです。

>>>

▶ さくら経営支援室HPのお問合せメールフォーム (<http://sakura-keiei.com/contact/>)より連絡頂いた方に、完全版の原稿(PDF)を差し上げます。