

NEWS *Club* OA

創刊号

5年以内に市場から消える!?

就業規則を整備しない企業の悲惨な末路とは

執筆：

社会保険労務士事務所

Office Azuma

代表 東 拓



2024年7月5日発行

～就業規則のい・ろ・は～ 第1話

5年以内に市場から消える??

就業規則を整備しない企業の悲惨な末路とは

いきなり唐突で申し訳ないですが、就業規則を作っていない会社はもちろん、単にネット等の一般的な雛形を流用、または他社のものをそのまま会社名だけを変えて流用している会社は、まず5年はおろか、早期に市場から消えていく可能性が高いと言えます。

少なくとも就業規則がそもそもない会社はもちろんのこと、就業規則があるだけの会社で、その後、成長していった会社を私はこれまで知りません。

中小企業どころか、これは大企業でも例外ではないです。

いや、寧ろ私の経験則で語るのであれば、ある程度の大企業や知名度の高い会社に限って、もちろん就業規則はあるにはあるが、その中身が結構グダグダで(笑)、「なんじゃ、こりゃ！」ってな企業も多く存在します(意外と大企業や知名度の高い会社に限って就業規則が結構酷かったりします。)

もちろんそんな会社ばかりでなく、就業規則がその会社の実態に合っており、非常にいわゆる「優等生の就業規則」なんかも存在しますが本当にこれは“稀”なケースです(ちなみにこういった会社は“現在も”健全にかつ安全に経営を行っております。)

いずれにせよ、私の場合は、会社の良し悪しを判断する材料の一つが、この就業規則であったりもします。

少々労基法に詳しい方はご存じだとは思いますが、労働基準法89条で、常時十人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成するだけでなく、行政官庁に届け出ることを義務づけています。逆を言えば、労基法上では労働者が10人未満の会社は就業規則を作成する義務もなければ、もちろん行政官庁に届出などする必要はありません。

そのため、事実起業したばかりの企業で、比較的小規模のスタートアップ企業等みると就業規則を整備している会社なんかが寧ろ稀だったりしますし、たとえ10人以上の労働者を抱える会社になっても就業規則を整備していないか、とりあえずあるはあるが、会社の現状にほとんど合っていない会社は結構世の中にあります。

但し、ここで考えて頂きたいのは、「なぜ就業規則を早期に整備しないか??」という事です。

もちろん上記で記載したように、労基法89条に則れば会社の労働者数は10名にも満たないので、作成及び届出をする必要もない会社もあるでしょう。

但し、一番の理由は、法律以外で言うならば、「それほど必要性を感じない」という事ではないでしょうか。

特に起業間もないスタートアップ企業なんかは、まあ多分本音を言えば就業規則を作成する労力や時間、ましてや私ども社労士などにお金を払って作成してもらうくらいなら、その分本業の商売に力を入れた方が数倍良い、という感覚なのではと思います。

更にですが、就業規則は作成しただけではほとんど意味はなく、行政官庁つまり労働基準監督署に届出をし、かつ従業員に周知することではじめて有効となるものです。

但し、それには労働者代表の選出からはじまり、かつその意見書をつけなくてはならないので、比較的小規模のスタートアップ企業の社長等からすれば、「俺（私）が作った会社なのに、なんでいちいち従業員の意見なんか聞かなければならないんだ！」ってな心境なのではないでしょうか(笑)それにです。

実は就業規則は結構手間暇かけて整備した割には、普段ほとんど会社全体でそれほど意識されることはありません。大半の会社では、下手すれば、「うちの会社って就業規則ってあったけ??」てなくらいの状態になります。

ところが・・・

このほぼ大半の会社が就業規則を早めに作成しないことで、多くの企業が「企業の存亡にかかわる大きなリスク」を負う事になります。

巷で言う就業規則で未然に労務トラブルを防ぎましょう・・・などの定番の理由だけではありません（そもそも就業規則があるだけではトラブル回避にもなりません）。

実は、多くの経営者が理解していないリスクとして「経営存続上のリスク」があるということです。

「またまた大袈裟だね～。たかだか就業規則一つでそんな経営上のリスクなんかならないよ(笑)」

と、感じられた方はまあ既に私から言わせて頂くと、「あ～っ、もうたぶんその時点で将来的にイエローサインからレッドサインに変わってますよ。」となります。

それでは、なぜそんな自信をもって「経営上のリスク」などと言えるのでしょうか??

私はそのリスクを大きく5つに分けてお伝えしたいと思います。

1. 人事戦略の重要性が理解されていない

就業規則を「人事戦略」という言葉に入れ替えてみましたが、かなり“重み”が違ってくるのでしょうか(笑)

就業規則は実は、今後の経営及びその中でも絶対外せない「人事戦略」を考える上で、まさに根幹をなすものです。

例えば、

- ・ 給与の支給基準をどうするか？
- ・ 昇給は定期的にするかどうか？定期昇給するとしたらいつ昇給するのか？昇給基準（評価）はどのようにするか？
- ・ 賞与は支給するかどうか？支給するとしたら支給基準及び支給はいつするか？
- ・ 有給の付与日数を労基法通りにするか？
- ・ 慶弔休暇等の特別休暇設定するか？するとして何日付与するのか？
- ・ 年末年始や夏季休暇を付与するか、付与するとして何日付与するか？

以上、ほんの一例を示しましたが、これ、就業規則どころかすべて人事戦略に繋がります。

ちなみに、上記の一例でも、その設定のしかたによって、今後の経営に大きな影響を及ぼします。

特に既存の労働者のモチベーションにも関わりますが、今後の採用についてはこのパラメーターの設定を少し変えるだけでも良くも悪くも影響が出ます。

2. そのうち離職率も高くなる

多くの企業の就業規則をみてきましたが、就業規則がキチンと整備されていないか、または結構ダメダメの就業規則（例えば単に他社かネットサイトでダウンロードしてきたものを流用した就業規則）を使用している会社の離職率はマジで高いです！

理由は簡単で、まあその都度人事に関する事を、社長やらトップの方が「その場に合わせる」決めているため（つまり適当に）、そのうち労働者側にも不公平感が出てきて、早い話、「大丈夫か、この会社??」って感じになり辞めていってしまいます。

特に昨今、簡単には人は取れないですし、採用出来たとしても非常に時間が掛かるため、残された労働者がその分負担増となり、残った社員も疲弊して辞めてしまうというスパイラルに陥ったりします。ちなみに、このような状況で、社長やらトップ層が、「人一人いなくても、なんとかなるんじゃない？」と勘違いし始めたら更に悲惨で(笑)、いよいよもって既存の労働者の離職を加速したりします。

3. 小さいが労務トラブルが発生しやすい状況となる

とにかく就業規則がキチンと整備されていないと、とにかく“小さい”労務トラブルが発生し易くなります（お休みだとか、交通費とか、労働者が立て替えて負担した経費等）。そもそも就業規則を作成していないなんて会社は言わずもがなですが、整備されていても抜け漏れが多い会社とか、実態に合っていないとか、法改正が追いついてないとかの就業規則も同様です。

とにかく小競り合いが多くなってくると、「あっ、これはそのうち大きなモメ事も近いのでは？」とか予想したりします（4. に続く）

4. （3の続き）大きな労務トラブル事例になった場合、対応が非常に困難か、そもそも早期の可決が出来ない

上述の小競り合いが続いた上に、とうとうというか、やはりというか、いつか“大きな労務トラブル”になる可能性が大きいと言えます。

大きなトラブルとはいわゆる労基や、裁判所や弁護士が介入してくるケースで、もちろん就業規則がそもそもない会社はもちろんの事、あっても上述したように、作成以来ろくすっぽ見返したこともないなんて会社は、紛争解決に多くの時間と労力そしてお金を投入することになります。それでも解決するならば救いようがまだあるかもしれませんが、私が知っているケースで、解決まで7年くらい掛った事例なんかもありました（結局労働者に対して多額の支払いで和解）

ちなみに、特に多くの時間と労力を費やさなければならないのは、社長だったりします。

5. SNSを中心に会社の評判が拡散されてしまう

現在は、まさにSNSで、あっという間に個人の情報まで配信され、特定されてしまう世界です。

そのため、このような会社情報は、例え会社が公開したくない情報でも、やはり限界がありますし、良い情報よりも寧ろ配信されたくない情報の方が、拡散が急速に進むと言えます。しかもSNSの恐ろしいところは、配信者にしてみては一人でも多くの方に「いいね！」をしてもらいたいがために、ほとんど「事実無根」の情報おまけ付きで面白可笑しく配信されてしまう事です。

このように配信されてしまっただけでは、なかったことにするのはほぼ不可能であり、商売上の影響が出ないはずがないだろうという状況になります。

もちろん、これ以外のリスクも色々あるのですが、いずれにせよ間違いなく社長や役員にしてみると、「商売に集中できません！」という事かなと思います。

上述したようにもともと優先度が低かった就業規則がこのような状況を及ぼすことになるとは皮肉なことなのかなという気がします。

本記事を読んで「ん～っ、やはり就業規則は早めに整備しておこう！」
と考えて頂いた方にもいらっしゃると思います。

が(笑)

ここまで等々と記載しながらなんなんですが(笑)、実は、就業規則をただ
整備しただけでは正直なところ半分くらいしか役には立ちません。

本当に、就業規則を会社の経営の基盤造りに役立てるのであれば、面倒
くさがらずに、社長からして「就業規則」に興味を持って、まさに制作
段階から携わることが重要な事かなと思います。

東