



# 人事改革

【第2回】

## 就業規則 今のままで大丈夫ですか？

### 4つのチェックポイントで検証

「いいね！と言わせる人事改革」の第2回は就業規則を取り上げます。今日、アメリカに進出する日系企業の多くが就業規則 (Employee Handbook) をお持ちだと思いますが、とかくこの種の書類は「存在すること」に意義があると思われがちです。

就業規則に関するチェックポイントは山ほどありますが、今回はその中から次に挙げる4点を取り上げて検証していきます。

#### ① 作成日と更新履歴の確認

人事コンサルタントや弁護士など社外に作成を依頼した場合、その後長期間更新されていない就業規則が見受けられます。また作成後に人事マネージャーが更新しても履歴が残されていなかったり、人事マネージャーが交代してそのまま詳細不明となっていることもありますので、まずは作成日と更新履歴を確認することが重要です。人事や労務管理にまつわる法律は頻繁に変更されますし、古い就業規則や更新内容が不明確な就業規則は、逆に雇用主の訴訟リスクが増大することにもなりかねません。また、意外と思われるかも知れませんが、項目によっては詳細に記述し過ぎないことも重要です。特に保険などのベネフィット項目は変更の可能性が高いので、詳細に書き過ぎると頻繁な更新が必要となり、その煩わしさから更新がおろそかになるからです。

#### ② 従業員数にマッチした関連法律への対応

人事にまつわる各種法律の中には、公正労働基準法 (FLSA)、育児介護休業法 (FMLA) やアメリカ障害者法 (ADA) 等々、従業員数によって対応が異なる法律がありますので、業務拡張で従業員数が増えた企業や、分社化や組織改革で従業員数が減った場合などは、その都度チェックする必要があります。

#### ③ 時代のトレンドに注意する

時代のトレンドの代表的な例はコンピュータ・携帯電話使用に関する規制。ここ数年スマートフォンなどの急速な普及で非常に重要な項目となっています。ところが5年前位に作成された規則であれば、私用メールや社内での通話規制、携帯電話カメラの使用禁止程度しか網羅されておらず、現在のように多くの付帯機能を持った「通話機能付き小型パソコン」的機材が社内を持ち込まれる状況にはとても対応できません。今

後もテクノロジーは進化し続け、情報保護や守秘義務、法令順守などにも深く関わるのが予想されますので、時代のトレンドに沿った更新は不可欠となります。

#### ④ 簡潔でわかりやすい内容

ともすると法的な問題ばかりにとらわれがちな就業規則ですが、雇用主と従業員とを結びつけるコミュニケーションツールという役割も持っていますので「わかりやすさ」も重要です。たとえば企業理念。高度で複雑なビジョンを記述する企業も少なくありませんが、自社の業務や製品・サービスに直結するような具体的に理解しやすい目標を記述した方が良いでしょう。

就業規則は「従業員へ配布して完了」というツールではありません。しっかりと読んで内容を理解してもらい、質問があれば人事担当者が速やかに回答し、その後必ず受領サインをもらうことをお忘れなく。

今回は9月5日号に掲載予定

中山亜朱香 (なかやま あすか)

クレオコンサルティングディレクター兼人事コンサルタント。PHR (Professional in Human Resources) 資格保持者。日本の大学卒業後アメリカへ留学、一旦帰国し米系大手IT企業での勤務を経て2005年から現職。中西部・南部にある日系製造業への人事・労務管理アドバイス、人材採用、トレーニングなどに携わる。



#### クレオコンサルティング

2004年創業。本社オハイオ州シンシナティ。一般的な人材紹介・派遣業とは一線を画すプロフェッショナルサービスを提供する総合人事商社。日本人、アメリカ人による人事コンサルティングの他、人材紹介・派遣、専門的通訳・翻訳、北米進出企業のサポートの他、在日本子会社 (クレオコンサルティング・ジャパン株式会社) によるアメリカ人・カナダ人のUターン就職事業も手がけている。

#### Creo Consulting, LLC

155 Tri County Pkwy, Suite 275, Cincinnati, OH 45246  
Tel: 513-771-7750 / Email: info@creo-usa.com  
Website: www.creo-usa.com