

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

就業規則をめぐる法律の知識

いつもカギがかかっているスチール家具がオフィスにあります。
その中の一番上段にある一冊の就業規則は、
就業規則の役目を果たしていると言えのでしょうか？

所轄の労働基準監督署に就業規則を届け出て受理されたならば、確定された就業規則は、従業員に周知させなければなりません。

労基法第106条により周知については、以下のように書かれています。

「使用者は、この法律およびこの法律に基づく命令の要旨並びに就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。」と規定しています。

その条文を受けて、規則では、

- ①常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- ②書面を労働者に交付すること。
- ③磁気テープ、磁気ディスク、その他これに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

と、書かれています。

ここで、労働者に周知させなければならないとは、平成11年3月31日の基発169号によると、就業規則等を労働者が必要な時に容易に確認できる状態にあることが周知させるための要件であると言っています。

ということは、皆さんもすでにお分かりのように、カギのかかっているスチール家具の中にある就業規則は、法律上効力をなさないということになります。

次に、就業規則の作成と労働者代表への就業規則の提示とそれに対する意見聴取について考えます。

労基法第89条により、就業規則の制定と変更の権限は、当然使用者にあります。

しかしながら、作成した就業規則や就業規則の変更の案をその事業場の労働者側に提示をして、それに対する従業員側の代表者の意見を聞かなければなりません。条文に沿って言いますと、

労基法第90条では、使用者は、就業規則の作成、変更に対して、当該事業場の労働者の過半数代表者の意見を聞かなければならないとあります。また、その就業規則を労基に提出する際は、その意見を書面で添付しなければならないとあります。

この条文から考えますと、何人かの使用者の中には、「反対意見を添付して就業規則を提出しなけれ

ばならない。そうすると、就業規則が許可されないのではないか。」という意見を持っている人もいます。

しかしながら、その心配は全く必要ありません。

昭和 24 年 3 月 28 日付けの基発 373 号によりますと、

「就業規則に添付した意見書の内容が当該規則に全面的に反対するものであると、特定部分に関して反対するものであると問わず、又その反対事由の如何を問わず、その効力発生について他の要件を具備する限り、就業規則の効力には影響しない。」とある。

ということで、就業規則に賛成であろうと、反対であろうと、労働者代表の意見を添付さえすれば、労基署は受理するし効力は何ら変わらない。

ただ、労働組合が就業規則に反対の意見を持っていて意見書を出さない場合はどうするかが問題になる。これには、昭和 23 年 10 月 30 日の基発で労働組合の意見を聞いたことが客観的に証明できれば、就業規則は受理されると言っている。

ここで、就業規則の不利益変更について参考となる判例があります。

最高裁判例が、大変重要です。

第四銀行事件(最高裁 平成 9 年 2 月 28 日 第二小法廷判決)

Y 銀行は、定年年齢を 55 歳とし、健康な男子職員については賃金水準を落とさずに 58 歳までの再雇用を認める扱いを改め、定年年齢を 60 歳に引き上げる一方で 55 歳以降の月例給与・賞与を年間ベースで 54 歳時の 63~67%に引き下げる内容の就業規則変更を行った。Y 銀行はこの就業規則変更在先立って、行員の約 90%を組織する労働組合と交渉し、上記変更について合意の上、労働協約を締結していた。Y 銀行の行員 X(労働組合員ではない)はこの労働条件変更の効力を争い、変更前の就業規則に従って計算した賃金額と 55 歳以降に実際に受け取った賃金額の差額の支払いを求めて提訴した。

最高裁では、使用者側が勝訴しましたが、判決文は、以下の文を掲載した。

新たな就業規則の作成又は変更による労働条件の一方的不利益変更は原則として許されないが、就業規則による労働条件変更が合理性を有する場合には、当該就業規則の内容が個々の労働条件となり、これに反対する労働者の労働条件も、変更後の内容となる。

合理性の有無は具体的には、①就業規則変更によって労働者が被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、⑥他の労働組合や従業員の対応、⑦同種事項におけるわが国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。とした。そこで、我が国においては、第 4 銀行事件とみちのく銀行事件を受けて、

労働契約法第 10 条が成立した。平成 19 年 12 月 5 日

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする