

就業規則を見せてもらえない、 知らないうちに変えられた

- ・就業規則を見せてくれるよう頼んだら、社長から「うちにはない」と言われた。
- ・一方的に不利益に変更された就業規則は、有効ですか。

◆ 基本のきほん

◎就業規則とは

多数の労働者を使用する企業では、組織的・効率的な企業運営をするため、労働時間、賃金などの労働条件や就業上遵守すべき職場規律を明示する必要があります。このような目的のため労働条件や職場規律に関して、使用者が定めた規則の総称が就業規則です。したがって、社員規則、給与規定、育児・介護休業規則なども就業規則に含まれます。

◎就業規則と法令、労働協約、労働契約の関係

- ①就業規則の内容は、労働基準法(以下、「労基法」という)や最低賃金法、労働安全衛生法等、法令に反してはなりません。就業規則が労基法等の法令を下回る場合は、その部分は無効となり、労基法等の法令が適用されます(労基法第13条)。
- ②労働協約は就業規則に優先します(労基法第92条)。就業規則は使用者が一方的に作成するのに対し、労働協約は使用者と労働組合が対等の立場で取り決めたものだからです。
- ③個別の労働契約が就業規則を下回る場合は、その部分については無効となり、就業規則で定めた基準が労働契約の内容となります(就業規則の最低基準効)(労働契約法第12条)。
- ④労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとなります。ただし、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる有利な労働条件を合意した労働契約の部分については、合意された労働条件が適用されます(労働契約法第7条)。

◎就業規則の作成義務

常時10人以上の労働者を使用する事業場では、必ず就業規則を作成しなければなりません(労基法第89条)。「常時10人以上の労働者を使用する」とは、事業場に、常態として10人以上の労働者(パートタイム労働者等を含む)を使用しているという意味ですが、労働者が10人未満の事業場でも作成した方が望ましいでしょう。なお、就業規則は通常の労働者だけでなく、パートタイム労働者等にも適用されます。また、正社員、パートタイム労働者、嘱託職員など、雇用形態別にそれぞれ就業規則を作成することも可能です。いずれにしても、就業規則の適用されない労働者が存在することは認められません。

◎就業規則の記載事項

- ◆絶対的 necessary 記載事項(必ず定めなければならないこと)
 - ・始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇(年次有給休暇、育児・介護休業法における育児休業、介護休業等を含む)などに関する事
 - ・賃金の決定、計算及び支払の方法、締切り及び支払の時期、昇給に関する事
 - ・退職(解雇事由を含む)に関する事
- ◆相対的 necessary 記載事項(次のような定めをする場合には、明らかにしなければならないこと)
 - ・退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、支払の時期に関する事
 - ・退職手当を除く臨時の賃金等(賞与、臨時の手当等)及び最低賃金額に関する事
 - ・労働者の食費、作業用品その他の負担に関する事
 - ・安全及び衛生に関する事
 - ・職業訓練に関する事
 - ・災害補償及び業務外の負傷や病気の扶助に関する事
 - ・表彰及び制裁の種類及び程度に関する事
 - ・このほか、当該事業場の労働者すべてに適用される定めをする場合は、これに関する事(休職に関する事等)

◎就業規則の作成(変更)手続き

- ①使用者が作成(変更)、②過半数労働組合(又は過半数代表者)の意見聴取、③正式に決定、④労働者の意見書を添付、⑤所管労働基準監督署(以下、「労基署」という)に届け出、⑥労働者に周知という手続が必要です。

◎就業規則の届け出義務

労基法は就業規則の内容の審査と労働者の意見聴取の担保として、労基署への届出を義務付けています(労基法第89条)。

届出が就業規則の効力要件か否かについては様々な考え方がありますが、一般的には単に手続に過ぎず、届出がなくとも労働者を拘束すると解されています。この届出義務に違反した場合は、30万円以下の罰金に処せられることがあります。

◎就業規則の周知義務

使用者は、就業規則を労働者がいつでも見ることができるようしておかなければなりません(労基法第106条)。したがって、周知させる方法が取られていない場合は、使用者はその効力を主張することができないと解されます。労基法施行規則第52条の2は、周知方法として、

- ・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。

- ・書面を労働者に交付すること。
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これら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。

のいずれかによって、周知することを義務付けています。なお、この周知義務に違反した場合にも、30万円以下の罰金に処せられることがあります。

◎就業規則が、意見聴取の手續がなく変更された場合

就業規則は使用者が作成(変更)するものですが、労働者(代表)の意見を聴くことが使用者に義務付けられています。(労基法第90条)

この「意見を聴く」とは、諮問をするとの意であり、同意を得るとか協議をするということまで要求しているものではありません(昭25.3.15基収第525号)。この手續義務に違反した場合は、30万円以下の罰金に処せられることがあります。

パートタイム労働者用の就業規則の作成・変更之际には、パートタイム労働者の過半数の意見を聴取するように努めることとされています(パートタイム労働法7条)。

◆ 確かめましょう

- 事業場に常時10人以上の労働者がいますか。
- 作成(変更)の手續は、適正ですか。
- 就業規則の内容は、法令や、その事業場で適用される労働協約に違反していませんか。

◆ こんな対処法があります！

◎就業規則を見せてもらえないとき

10人以上の労働者を雇用しているのに就業規則を作成していないと言われた場合は、他に労働条件を明記したものがないか聞いてみましょう。

また、就業規則が古くて見せられないということもあります。県の労働センターでは、就業規則の改定の相談にも応じていますので、そのことも付け加えて、とりあえず現在あるものを見せてもらいましょう。勤務の長い人が持っていることもありますので、聞いてみましょう。

同僚と一緒に就業規則を見せるよう要求することも、方法として考えられます。また、県の労働センターHPにある関連資料を見せると、効果的な場合があります。

請求してもどうしても見せてもらえない場合は、事業場を管轄する労基署に相談してみてください。会社が就業規則を定めているにも関わらず周知しない場合は労基法違反になる可能性があります。労基署が会社に対して監督指導し、是正を促すことがあります。また就業規則の閲覧を会社から拒否されていることを確認できた場合、労基署で閲覧できる場合もあります(基発第354号平成13年4月10日)。

◎就業規則が一方的に不利益変更されたとき

労働契約法第9条では、労働者との合意なく、一方的な就業規則の変更により、労働者に不利益な労働条件の変更はできないと定めています。

ただし、経営状況の極端な悪化等により労働条件を維持することが困難な場合には、

- ① 変更後の就業規則を労働者に周知させること、かつ、
- ② 就業規則の変更が合理的なものであること

という条件を満たせば、就業規則の変更ができます。

その変更が合理的かどうかは、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などに照らして判断されます(労働契約法第10条)。

裁判例等では、次のような点を主な要素として、合理性の有無が判断されています(秋北バス事件最大判昭43.12.25、大曲市農協事件最3小判昭63.2.16、第四銀行事件最2小判平9.2.28)

変更しなければならぬ業務上の必要性があるか。

特に、賃金などの主要な労働条件の不利益変更には、労働者に受忍させることを容認する「高度な必要性」があるか。

不利益の程度はどのくらいか。

代償措置・見返りがあるか。

特定層のみが不利益を被らないか。

経過措置、激変緩和措置があるか。

同業他社と比較してどうか。

労働組合と十分協議したか、あるいは労働組合は同意したか。

多数の労働者が賛成しているか。

労働者に情報提供を行い、十分に説明したか。

また、労働契約法第10条但し書きでは、「労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、就業規則の変更によって労働条件を不利に変更することはできない」としています(特約の優先)。

変更の内容や手続きが法令違反や明らかに合理的でないときは、できるだけ多くの同僚と一緒に会社側と交渉しましょう。

会社側が応じない場合は、社内に労働組合があれば労働組合、なければ労働組合を結成したり、外部の1人でも入れるユニオン(合同労組等)に加入して、会社に交渉する方法があります。県の労働センター等に相談する等の方法もあります。

また、変更の内容が合理的なものかどうかわからないときも県の労働センター等に相談しましょう。場合によっては、弁護士との法律相談も受けられます。