

# OTASUKE人事

## 第四話 「従業員の同意のない就業規則は有効か？」の巻

イタリアンレストランXは、正社員はいない為、パート・アルバイトのみの店舗である。3ヵ月ほど前、2名増員し全従業員は11名になった。

毎月給与計算等をやってもらっている社労士からは、「従業員が10名以上になったので就業規則を作成し労基署に届けなければならないよ。」と言われた。「確かに、最近入ってくる若い奴は常識といっても通用しないからなあ。人数が増えて一人一人目が届かなくなってきたし……。職場のルールはやっぱり作っておかないとね。」と考えた。早速その社労士に依頼しオリジナルの就業規則を完成させた。一番古株のAさんには従業員代表をお願いし、この就業規則の意見を書いてもらった。Aさんが書いた意見書は「意見も何もこんなものなくても良いのではないのでしょうか。」だった。この意見書を就業規則に添付し労基署に届け出た。Aさんには「この就業規則を休憩室に置いておくから皆にも読んでおくように言っておいてね。」と伝えた。

その後、Aさんは就業規則の事等まったく興味がなく、すっかり忘れてしまっていた。最近になって若手の従業員Bさんがたまたま休憩室に置いてある就業規則の存在を知った。施行日は1ヶ月前からとなっている。中身をみると「規律が厳しすぎる。こんな規律は守れない。無断欠勤7回でクビだって!? しかもパートだからってボーナスや退職金が全くないのは不満だ!」と思った。Bさん達は、社長に「私達が認めていない就業規則は無効だ! 変更してください!!」と主張した。



就業規則は使用者が自由に作成できるのだから、同意を得る必要はないでしょう。きちんと代表の意見も聞いたのだから問題ないでしょう。



今までルールなんてあいまいで何10年とやってきたのに……。いきなり就業規則を作りこれを守らなきゃクビなんて、乱暴すぎる!

この場合の就業規則の効力は、果たして有効でしょうか?

## 【論点整理】

使用者が就業規則に関して、下記「意見聴取義務」「届出義務」「周知義務」違反があった場合、就業規則の効力自体はどうなるのかを考える

### (1) 「就業規則の意見聴取義務」

使用者は、就業規則の作成又は変更について当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2.使用者は前項の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。」(労基法 90 条)

### (2) 「就業規則の作成・届出義務」

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は就業規則を作成し、行政官庁に届出しなければならない。」(労基法 89 条)

※「常時 10 人以上」の「10 人以上」の人数には、パートタイマーや、臨時的な労働者等も含まれます。

⇒ < (1) . (2) 違反について >

裁判例においては、意見聴取義務違反、届出義務違反について、これらの義務違反があっても、使用者と労働者の関係では就業規則の効力に影響はない。これらの義務は行政取締の観点から、国に対する使用者の義務として設けられたものであり、その違反に対しては行政による取締（行政指導）や刑事制裁（労基法 120 条）があるものの労働者と使用者の法律関係には直接影響を及ぼさないと解されている。

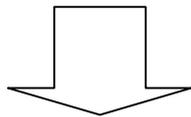
### (3) 「就業規則の周知義務」

使用者に対し就業規則を労働者に周知する義務が課されています。（労基法 106 条）周知方法については、労働基準法施行規則第 52 条の 2 により、次の方法が示されています。

- ①. 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付ける方法
- ②. 労働者に書面を交付する方法
- ③. 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その記録の内容を常時確認できる機器を設置する方法

⇒ < (3) 違反について >

裁判例では、周知を欠く就業規則の効力を否定している。但しどのような周知があれば就業規則の効力が発生するかについては、必ずしも上記労基法 106 条の周知が必要であるといっている訳ではなく、上記の労基法 90 条が定める過半数代表への意見聴取の際に過半数代表に示されていれば足りるとするものがある。



つまり、この話での論点の一つとして、

「就業規則は従業員の同意が必要か？」については、従業員代表者の意見を聴くだけで足り、同意までは必要ありません。また、意見が全面的に反対するものであっても就業規則の効力には影響がありません。

「就業規則は従業員全員に周知していなければならないか？」については、多くの判例は従業員代表の意見を聴くだけでも良いとされています。

今回の話では、周知の仕方、従業員への伝え方についてはやや落ち度があるものの就業規則の効力自体は有効とされるのではないかと思います。

(参考判例：シンワ事件、ブイアイエフ事件、日本コンベンションサービス事件等)

### ■おたすけ社労士からのアドバイス！ココがポイント！■



法律論ではなく労務管理としては、従業員への伝え方が明らかに一方的である等悪ければ、この就業規則の内容うんぬんではなく、感情的に反対したくなるというものです。

従業員代表をきちんと挙手や投票等の方法で選出し、従業員の意見もある程度受け入れておけば、導入後の運用もスムーズに行き、トラブルも回避されるでしょう！