

「労働法」の基本と活用法（第25回）

2016年11月16日
(レポーター) 本村 充

■ 労働基準法

□就業規則（法89条）

1、就業規則作成および届け出の義務

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、行政官庁に届け出なければならない。変更した場合も同様とする。

ポイント → 状態として10人以上の労働者を使用しているという意味。

ポイント → 派遣労働者に関して作成義務を負うのは派遣元の使用者。

ポイント → 第89条・第90条でいう「労働者」には、その事業所で使用するすべての労働者をいい、正社員だけでなく、臨時的・短期的な雇用形態の労働者も含まれる。作成は企業単位ではなく事業所ごとに作成する必要がある。もっとも、就業規則は企業全体で統一的に運用する必要があるので、実際には本社で作成・意見聴取した就業規則を各事業場の所轄行政官庁に届出ている。本則となる就業規則のほかに、事業場の一部の労働者についてのみ適用される別個の就業規則を作成することは、均等待遇（第3条）に違反しない限り、差し支えない（昭和63年3月14日基発150号）。この場合、当該2以上の就業規則を合わせたものが労働基準法上の就業規則となり、それぞれが単独に就業規則になるのではない

ポイント → 新たな就業規則の作成・変更による労働条件の不利益変更は、合理的な理由がある場合に限り許されることがある。⇒（最判大昭43.12.25秋北バス事件）「就業規則の定めは、その定めが合理的なものである限り、法的規範の性質を有するものと認められる。したがって、当該事業場の労働者は、就業規則の存在・内容を知っていると否とを問わず、また、これに対して個別に同意を与えたかどうかを問わず、当然にその適用を受けるものと解される。」

2、就業規則の記載事項

【絶対的必要記載事項】

就業規則に必ず定めなければならない事項として第89条に列挙されたものは、以下のとおりである。一の就業規則にすべてを記載する必要はなく、別規則を定めて記載しても差し支えない。もっとも、これらの記載を欠いたとしても、効力発生について他の要件を具備する限り有効であるが、そのことをもって第89条違反を免れることはできない（昭和25年2月20日基収276号）。

① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、就業時転換に関する事項。

始業及び終業の時刻については、第41条に該当する者についても定めなければならない（昭和23年12月25日基収4281号）。

事業場において労働者の勤務態様、職種等により始業及び就業の時刻、休憩時間、休日が異なる場合は、その別ごとに記載しなければならない。パートタイム労働者等で画一的に定めないこととするものについては、基本となる時刻等を定めるとともに具体的には個別の労働契約等で定める旨の委任規定を設けることで差支えない（昭和63年3月14日基発150号）。

② 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項。

③ 退職に関する事項（解雇事由を含む）。

【相対的必要記載事項】

その制度を置く場合は就業規則に必ず記載しなければならない事項として第 89 条に列挙されたものは、以下のとおりである。

- ① 退職手当について、適用される労働者の範囲、決定、計算及び支払の方法並びに支払の時期に関する事項。

ポイント → 退職手当を不支給または減額する事由を設ける場合は、「決定、計算の方法」に該当するので、就業規則に記載する必要がある（昭和 63 年 1 月 1 日基発 1 号）。

- ② 臨時の賃金及び最低賃金額に関する事項。
③ 食費、作業用品その他の労働者の負担に関する事項。
④ 安全及び衛生に関する事項。
⑤ 職業訓練に関する事項。
⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項。
⑦ 表彰・制裁の定めについてその種類・程度に関する事項。

ポイント → 「制裁」は、第 91 条でいう減給の制裁にとどまらず、その他の事案も公序良俗に反しない限り禁止されるものではない（昭和 22 年 9 月 13 日基発 17 号）。

ポイント → 懲戒処分を行う場合、その内容や手続きを就業規則に定めておかないと、仮に処分に値する事実があっても処分自体が無効とされることがある。

- ⑧ その他その事業場の全労働者に適用される定めに関する事項。

ポイント → 転勤や配置転換、出向を命ずる場合の根拠規定や、諸経費に関する一般的規定を設ける場合などが、「全労働者に適用される定め」に該当する。

ポイント → 「休職」に関する事項は、その定めをする場合には、労働契約の締結に際し明示しなければならない事項であるが、就業規則の必要記載事項とはされていない。ただし「休職」に関する事が、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めである場合には、就業規則の必要記載事項とされる。

【任意記載事項】

第 89 条列挙の事項以外にも使用者は任意の事項を記載することができる。就業規則の目的や、事業場の根本精神、服務規律等を記載する事業場が多い。

ポイント → 就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨定めているときは、その規定内容が合理的なものである限り、具体的労働契約の内容をなしているものといえる（最判第 1 小昭 61. 3. 13 電電公社帯広局事件）。

3、就業規則の周知（法 106 条）

就業規則は、以下の方法によって労働者に周知させなければならない（第 106 条）。

- ・常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける。
- ・書面を労働者に交付する。
- ・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。

ポイント → これら以外の方法で周知させたとしても第 106 条の義務を果たしたことにならない。また、要旨のみの周知では足りず、その全部を周知させる必要がある。

ポイント → 就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるために、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が必要（最判 2 昭平 15. 10. 10 フジ興産事件）。

ポイント → 労働者及び使用者が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る（労働契約法第7条）。この場合の「周知」は、上記の方法に限定されず、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知りうるようにしておけば、周知義務を果たしたことになる。判例も、第106条の定めに従った周知でなくとも、従業員一般に存在及び内容を周知させるに足る相当な方法を講じれば労働者を拘束する効力が生じるとしている（最判平15.10.10）。

労働契約法7条 ⇒ 「労働者及び使用者が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する。」

4、就業規則の作成（法90条）

- ①、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、前条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。

（立法趣旨）

- ・「労働者の発言の機会を保証し労働者が対等の立場に立ち得る如く援助しているのである。（『日本立法資料全集・労働基準法（昭和22年）』第53巻203頁）とあるように、労働条件対等決定の原則を尊重し、規則制定の一方性を和らげる。
- ・意見聴取で足り、賛同を得ていることまでは求めない。（行政慣行・公権解釈）
- ・労働側の賛同を得ていない就業規則が届け出られても、受理を妨げない（届出はなされたこととなる）という意図であり、当該就業規則の有効性は別途議論される。

ポイント → 労働者の同意がいらないので反対意見書でもよい。

ポイント → 意見書添付を労働者側が拒んでも、意見を聴いたことが客観的に証明される限り、就業規則の作成・届け出は受理される。

ポイント → 労働基準法以上の労働条件は確保される。

ポイント → 過半数で組織する労働組合等の意見書（当該労働組合等が署名又は記名押印したもの）を就業規則に添付して、遅滞なく、届け出なければならない（則49条） ⇒ 届け出をするが、許可を受ける必要はない。

5、制裁規定の制限（法91条）

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超える、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

ポイント → 「就業規則の定める制裁は、減給に限定されるものではなく、公序良俗に反しない限り、譴責、出勤停止、即時解雇も差し支えない」とされている。

ポイント → この規定は、1回の事案に対して減給額が1日分の半額以内、また一賃金支払期に発生した数事案に対する減給の総額がその支払期の賃金総額の10分の1以内でなければならないという意味

ポイント → 遅刻・早退について、その時間に比例して賃金を減額することは違法ではないが、遅刻・早退の時間に対する賃金額を超える減給は制裁とみなされる。その場合には当規定が

適要される。

ポイント → 就業規則に出勤停止及びその期間中の賃金を支払わない定めがある場合において、労働者がその出勤停止の制裁を受けるに至った場合 ⇒ 出勤停止の期間について行政通達では、「公序良俗の見地より当該事犯の情状の程度等により制限のあることは当然である」（昭和 23 年 7 月 3 日基収 2177 号）とされており、無期限の出勤停止が許されないのはもちろん、事後的に処分が無効とされる可能性もある。出勤停止期間中の賃金について、同じ行政通達で、「就業規則に出勤停止及びその期間中の賃金を支払わない定めがある場合において、労働者がその出勤停止期間中の賃金を受けられないことは、制裁としての出勤停止の当然の結果であって、通常の額以下の賃金を支給することを定める法 91 条の規定には関係ない」（昭和 23 年 7 月 3 日基収 2177 号）とされている。つまり、出勤停止期間中の賃金を支払わないことは、労働基準法 91 条の減給制裁の制限規定の例外となる。

ただし、就業規則で無給であると定めればすべて認められるというわけではなく、出勤停止の合理性（対象者を就労させないことが、事故や不正行為の再発を防止したり、職場の秩序を維持するために必要である等）が認められない場合には、無効となった出勤停止期間に相当する部分の賃金については支払い義務を負うことになる。

ポイント → 制裁として、降格を行い職務変更が伴ったことにより賃金が下がることは、当規定には抵触しない。

ポイント → 就業規則中に、懲戒処分を受けた場合は昇給させることはないという欠格条件を定めても、当規定には抵触しない。

ポイント → 制裁として、月給者を日給者に格下げすることは、賃金支払い方法の変更であり、この変更によってある月において労働者が現実に労働した日数が少ない場合に賃金額が減少したとしても、当規定の減給には該当しない。

ポイント → いわゆる降給が、従前の職務に従事しながらも、賃金額のみを減額する趣旨であった場合には「減給の制裁」に該当することとなる。

ポイント → 制裁として賞与から減額することが明らかな場合には、賞与も賃金であり、当規定における減給の制裁に該当する。したがって、賞与から減額する場合も 1 回の事由については平均賃金の 2 分の 1 を超え、また、総額については、一賃金支払期における総額、すなわち賞与額の 10 分の 1 を超えてはならない。

6. 法令及び労働協約との関係（法 92 条）

就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

7. 労働契約との関係（法 93 条）

労働契約と就業規則との関係については、労働契約法 12 条の定めるところによる。

【労働契約法 12 条（就業規則違反の労働契約）】

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

ポイント → 就業規則で定めた労働条件は、その事業場における労働条件の最低条件としての効力をを持つ。就業規則に定める労働条件は、労働基準法に定める基準以上かつ合理的なものとしなければならない（第 93 条、労働契約法第 7 条）。使用者側が労働者代表等との意見を聴取するだけで一方的に作成できる点で労働協約とは異なる。使用者が任意に記載した事項であっても、最低条件としての効力は認められる。

ポイント → 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないが（第15条第1項）、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る（労働契約法第7条）。相対的必要記載事項の8を除き、就業規則の必要記載事項は労働条件の明示事項と基本的に同様となっていることから、第15条による明示は、実際には就業規則の交付によって行われている。

ポイント → 労使協定を締結した場合、その内容が就業規則への記載を要するにもかかわらず言及がない場合、就業規則の変更手続きが必要となる。労使協定はあくまで法の定める罰則からの免罰効果しかなく、使用人への指揮命令の根拠は就業規則等にあり、それへの記載によって有効となる。たとえば、残業を命じる場合、協定締結届出だけでは不十分で、就業規則への記載があってはじめて、指揮命令をすることができる。逆に、就業規則に明記しながら、協定締結届出に瑕疵があると処罰の対象となることがある。

ポイント → 就業規則は、労働基準法その他の法令に（労働協約がある場合は労働協約にも）反してはならない。反する部分がある場合、労働基準監督署長は当該抵触する就業規則の変更を命ずることができる（第92条）。一方、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効となり、無効となった部分は、就業規則で定める基準による（第93条、労働契約法第12条）。効力関係については、優先される者から順に、法令、労働協約、就業規則、労働契約となる。ただし、就業規則よりも有利な労働条件を定める労働契約は、就業規則に優先する。

※ 次回は、労働基準法の「寄宿舎及び監督機関」「雑則」を行います。