



支部研修会から

『就業規則に見る新たな視点』

宮川安江

2月9日愛知県社会保険労務士会尾張支部にて題記の研修会がありました。講師は、(株)リーガル・ステーション/NAC 社会保険労務士事務所岩崎仁弥氏で、講師は、日本法令より「就業規則・諸規定作成マニュアル6訂版」924頁、そのほか、就業規則についての書籍を出版されています。講師のマニュアルを購入しました。厚生労働省「雇用指針」も記載され、内容はかなり詳しく解説されており参考になります。

厚労省労働基準局監督課の「モデル就業規則」平成25年度版81頁のものを取得しました。内容は、以前取得したものと違い、裁判例も記載されており、以前の行政発刊のモデルのものより充実しており、参考になります。インターネットにても取得できます。ただ労働基準法・労働契約法等の法律上の範囲のみしか記載されていないため、同法律以外の職場のエンプロイヤーハンドブックになる部分は記載されていません。

今回講演の中から私がメモを取った一部と他の情報・資料から私文を入れたものを支部研修会で発表させて頂きました。

今回は、労働契約、労働時間、サービス、契約の終了という面をピックアップして述べさせて頂きます。

就業規則について考えるに、実務と民事上との間に差があることです。例えば解雇の場合、実際は解雇は難しいとされています。だが民事上は就業規則は労働契約ですから、民法では、契約自由原則があり、自由に解雇できます。

従来から就業規則は不利益変更は出来ないとされてきました。だが合意形成があればいつでも変更できます。労働契約法第3条に「労働契約は、労働者と使用者が対等な立場で合意により成立し」と規定されています。

だが日本では、労働契約といっても一人一人が契約するのは少なく、一般的に集団での契約が殆どで、これがこの契約が就業規則ということになります。だが就業規則は、使用者が一方的に決める事ができます。個々の労働者が同意する・しないに関係なく、労働者代表の意見書が添付してあれば受理されます。だが労働者に周知しなければなりません。効力発生日は労働者に周知された日となります。だから一方的に変更してはいけません。就業規則で定める基準に達しない労働条件は、その部分が無効となり、就業規則で定める労働条件となります。

労働契約の変更も、労働者と使用者の合意によることが原則です(労働契約法8条)。不利益変更も含まれるので、例えば賃金を下げることでも合意があれば変更できます。(労働契約法9条、10条)

不利益変更も労働者に周知させ、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、労働組合等の交渉状況が合理的であれば変更できます。合理的かどうか判断は、争いになったときは、司法の判断となります。だから、労働者と合意することなく就業規則の変更によって労働条件を不利益に変更することは出来な

いことになります。

就業規則

そこで就業規則は、権利と義務のバランスが取れていなければなりません。

就業規則には、法律が考える就業規則と、社長が求める就業規則とがあります。法律が考える就業規則は、一定以上の会社は、作成義務があり、労働基準監督署へ届け、従業員に対して周知させることにより労働者と使用者の間に権利・義務の関係が生まれます。

逆に社長の求める就業規則は、効率的・合理的な経営を行うため統一的な職場規律が必要です。従業員が遵守すべき義務を職場のルールとして整備し、エンプロイヤーハンドブック（会社のポリシー・方針・秩序）を定めたもので、使用者の権利であり、労働者の義務です。この2つの立場をつなぐのが労働契約ということになります。

就業規則を「作ったらロッカーにしまっておくか」ではダメで、「主として職場規律を定め、基本的に労働契約の内容とはならない米国のエンプロイヤー・ハンドブックなどと異なり、合理的な労働条件を定める就業規則を労働者に周知させた場合には、労働契約の内容は就業規則となる」。アメリカにおいては、一人一人が個別に労働契約をし、就業規則は、会社のポリシー・方針・秩序を含む基準を記載しています。

就業規則を周知させれば、その会社は、労働基準法を守っている会社ですよということになります。

社長が嫌いな就業規則でなく、エンプロイヤーハンドブック・統一的合理的社員が守るべき義務の部分・労働者の義務を記載します。この部分は、労働基準法・労働契約法では記載しなさいと書いてない。

就業規則には、法律が考える規則（労働基準法の保護規定を事業場において現実に実施させるツール・労働者の権利）と社長

が求める就業規則（職場におけるエンプロイヤーハンドブック・使用者の権利）とのバランスこれが労働契約です。

労働契約の考え方

労働者は働いて労働を提供し、労働の対価として賃金を貰う。就業時間8時間は社長のために使う。始業時刻から終業時刻までは社長のもので、8時間を会社のために果たしてない場合は職務専念義務に違反していることになります。

職務専念義務とは、国家公務員法第101条は「職員は、法律または命令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力すべてをその職務遂行のために用い、政府がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない」と規定し、始業時刻から終業時刻までの時間は国すなわち会社のもので、就業時間中は1分たりとも職務外に使ってはいけないという法律です。これがエンプロイヤーハンドブックの中核になります。

目黒電報電話事件（最判昭和52年）の判例は、要求貫徹というリボンを付けて業務をした。これは職務専念義務違反に当たるかを争った事例で「職員は、全力を挙げてその職務の遂行に専念しなければならない」旨の規定は、職員がその勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い職務にのみ従事しなければならないことを意味するものであり、当該規定の違反が成立するためには現実に職務の遂行が阻害されるなど実害の発生を必ずしも要件とするものでないと解すべきものであるとして職務専念義務を認めた判例です。

別にホテルの従業員が仕事にお風呂に入っていた。たばこを吸っていた。リボンをつけてぼんやりしていた。おしゃべりの多い職場は職務専念違反に該当します。

（つづく）