

## [第16回] 就業規則の有効要件

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエイツ  
社会保険労務士



**Q** 就業規則に則り、職員に業務上の命令を発したところ、「知らない規定に従う義務はない。」と拒否してきました。従わせることはできないのでしょうか。

**A** 就業規則の作成や変更において大切なことは、「合理的な内容」と「周知」です。

就業規則は、その内容が合理的でなければなりません。労働条件を统一的に課すわけですから、常識的にみて受容できるものでなければならぬことはいまでもないでしょう。通常は、「一般・社会水準」等を勘案し、業界の標準等を基礎としています。

そして、行政官庁への届出だけでなく、職員に知らせる必要があります。これを周知といい、紙媒体やパソコン等で常時閲覧できるようにしておくことですね。では、「届出はしたが、職員の知らない場所にしまい込んでいる場合」と「届出は忘れているが、職員に見える場所に置いている場合」とではどうでしょうか。効力があるのは後者です。就業規則は、周知していないと職員に適用することができません。反対に、周知していれば、仮に未届けであっても、職員に対する効力に影響はないのです。

この点は、労働契約法にその根拠がありますが、これは、最高裁の2つの判示によって確立した判例法理を踏襲し、「合理的な内容」と「周知」を法文化したもののなのです。

《判例1》「就業規則は、合理的な労働条件を定めるものであるかぎり法的規範性が認められ、労働者は、その存在や内容を現実を知っていると否とにかかわらず適用を受ける」

《判例2》「法的規範として拘束力を生ずるためには、労働者に周知させる手続きが採られていることを要する」

判例2は、1の「労働者が知っている」と否とにかかわらず」という部分に「それは労働者に公開していることが前提である」との趣旨を補充し明確にしています。

従って、ご質問の場合も、「合理的な内容の就業規則を、いつでも知ることができるようにしてある」のであれば、職員は命令に従わなければなりません。

次に、就業規則を変更する方法は二つあります。「職員の同意を得て変更する」か「一方的に変更する」かです。同意が得られた場合は、個別労働契約を下回ってさえないければ、不利益な変更であっても不合理な内容であっても有効

です。ただし、この同意が職員の自由な意思によるものであることを客観的に証明できなければなりません。変更の詳細な説明や代替措置があるか、内容を考える時間が十分にあったか等が細かく検討されます。同意書を提出していたとしても紛争になりうるので、細心の注意を払う必要があります。

他方、使用者の一存で行う場合は、原則として不利益に変更することはできません。しかし、その変更の合理性が認められれば、変更内容は反対する職員も含めて適用されます。

ここまでみると、一方的変更の方が容易だと思われるかもしれませんが、実は、変更時の合理性の基準は、作成時と同じではありません。既存の内容を変更するときの比較対象は、他社や世間でなく、変更前の内容なのです。裁判所においては、「不利益の程度」「変更の必要性」「変更後の内容の相当性」「交渉の状況」「その他の事情」の要素で判断します。一例として、賃金を減額変更する場合を見てみると、たとえ減額後の賃金が、なお同業種間の水準より上回っていたとしても、下げ幅が大きいと合理性が否定されることがあります。既に職員は変更前の賃金を基に生活設計しているのであり、それを崩すほどの急な減額は認められない、ということです。変更には、既得権の壁があるのです。

以上のとおり、「合理的な内容」「周知」はともに重要ではありますが、いかに合理性を備えた就業規則を作成したところで、周知がなされていなければ、そもそも効力が発生しません。その意味では、就業規則において欠落させてはならないことは「周知」だ、ともいえるでしょう。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)

法律事務所勤務を経て、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士会連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は  
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates  
一労働相談・労務監査・M&A・労務DD—  
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22  
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内  
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117  
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp