

Q04 就業規則と懲戒の制限

改定後の就業規則を見せてくれない

Q 上司の指示に従わなかったとして会社から懲戒処分により降格されました。しかし、会社に就業規則を見せるよう求めても、会社は「最近、就業規則を改定した。君はそれに違反した」と言いながら、改定後の新しい就業規則を見せてくれません。このような懲戒処分による降格は有効なのでしょうか。また、雇用契約を結ぶときに、就業規則の変更によっても雇用契約の内容に変更はない旨、合意している場合はどうでしょうか。それでも就業規則の変更に従わなければならないのでしょうか。

A 就業規則の周知義務

使用者は、就業規則を周知する義務を負っています。この「周知」の意味ですが、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ものに記録し、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、のいずれかの方法をとるべきとされています（労基法106条1項、同法施行規則52条の2）。したがって、労働者が就業規則を見せてほしいと求めているのに見せないことは労働基準法違反です。

会社に、就業規則を周知しないことは労基法違反であることを説明した上、就業規則を見せるよう文書でも求めてください。

周知されていない場合の効力

最高裁判所は、「使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する。そして、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は、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採



られていることを要する」としています。そして、就業規則を労働者に周知させる手続が採られていない場合には、懲戒解雇を有効と判断してはならないと判示しています（フジ興産事件・最高裁平成15年10月10日判決）。

労働契約法はこの判例法理を明文化し、7条で、合理的な労働条件を定めた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定め、さらに、10条で、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合においても、「変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、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その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるとき」に限って、労働契約の内容である労働条件は、変更後の就業規則に定めるところによる、としています。

したがって、変更後の就業規則が事業場内に周知されておらず、あなたに見せてもくれないという場合は、変更された就業規則に基づいて懲戒処分として降格しても、その降格は無効です。

労働条件を就業規則で変更できない場合

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、一般的には合理的といえる就業規則の変更がなされ、変更後の就業規則が周知されていた場合でも、就業規則の変更による労働条件の変更は許されません（労働契約法10条但し書き）。

（猿田佐世）