

## 「社労士便り 7月」

(Vol. 124)

### 就業規則-3

今月のテーマは、「就業規則」(労働基準法第 89 条)の 3 回目です。労働基準法は、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に、所定の事項を記載した就業規則を作成することを義務づけています。その趣旨は、就業規則を作成することによって労働条件等を明確化し使用者の恣意的な運用を防ぐことにあります。

#### ● 法第 89 条 (就業規則) の条文

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

1. 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
2. 賃金 (臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。) 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 (解雇の事由を含む)
  - 2 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
4. 臨時の賃金等 (退職手当を除く。) 及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
5. 労働者に食費、作業用品その他負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
6. 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
7. 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
8. 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
9. 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
10. 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

#### ● 「休憩時間」の定め

就業規則における「休憩時間」の定めについては、休憩時間の長さ (何時何分から何時何分まで)、休憩時間の与え方 (一斉に与えるか、交替で与えるか等) 等につい

て具体的に規定しなければなりません。

また、休憩の繰上げ、繰下げが行われる場合には、その旨を記載しておかなければなりません。

なお、「休息时间」は、作業に従事していない点では休憩時間と同様ですが、労働者が労働から完全に解放されていないことにおいては休憩時間とは異なります。

#### ● 休憩時間の原則

労働基準法では、休憩時間は、1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。

また、例えば、所定労働時間が7時30分の事業場では45分の休憩で足りることになりますが、所定労働時間を超えて労働させ、労働時間が8時間を超える場合には、追加して15分の休憩が必要となります。このようなこともあるため、通常は最初から休憩時間は60分としている場合が多いようです。

なお、休憩の最長限度についての法的規制はありませんが、長く設定することは、それだけ、労働者の拘束時間も長くなるということになります。

#### ● 「退職に関する事項（解雇の事由を含む。）」の定め

通常、「退職」とは、期間満了による自然退職や労働者の意思に基づく任意退職（自己都合退職）等の場合を指し、使用者の意思に基づく労働契約の終了である解雇を含みませんが、就業規則に定める「退職」とは、解雇を含め労働契約が終了する全ての場合を指すと解します。したがって、「退職に関する事項」とは、任意退職、解雇、定年制、契約期間の満了による退職等労働者がその身分を失う全ての場合に関する事項をいいます。

また、解雇の事由については、少なくともどのような事実がある場合に解雇されることになるのかが明確になっている必要があります。

#### ● 真意によらない退職の意思表示

任意退職とは、労働者による労働契約の一方的解約です。

一方、形式的には、労働者より退職願が提出されて契約が解約されていても、その退職願の提出が使用者の有形無形の圧力により労働者がやむを得ず提出したものであれば、実質的には使用者によって解雇されたものと認められる場合が考えられるので、退職の意思表示は労働者の真意に基づくものでなければなりません。

#### ● 不明確な退職の意思表示

退職の意思表示は、客観的に明確なものでなければなりません。一時の感情にから

れて表明した退職の意思表示は真意とはいえないので、社会通念上退職の意思表示とは認められません。

例えば、総務部次長が、2日間の休暇をとって海水浴に行った8名の従業員が3日目も無断欠勤したことに對し、「海水浴のことは水に流す。明日から間違いを起こさぬよう働いてほしい。なお、A君だけは勤務成績に問題があるから後で総務に来てほしい。」と述べたことを、他の7人は、Aだけが辞めさせられるものと解し、Aを援護するために、「1人で辞めるなら皆辞める。8人でやったことだから責任をとる。」などといい、次長が、「皆辞めるのだな。」と念を押しても誰も異議を唱えるものがなかった事案に對し、当該退職の意思表示は、双方のやや感情的なやりとりの末になされたものであって、しかも個別的に表明されたのではなく、また、明確かつ決定的に退職の意思を明らかにしたものとはいえないとした裁判例があります（横浜地裁判決昭和38年（㉔）第193号 全日本検数協会事件 昭39.9.30 同旨 福岡地裁飯塚支部判決昭38年（㉔）第8号下崎商事事件 昭38.2.19）。

#### ● 事実上退職とみられる行為

契約の終了事由が無い場合において、解雇、退職、合意解約等の形式行為を伴わず、事実上労働契約が消滅した関係が発生した場合、これを解雇とみるか任意退職とみるかが争われることがあります。例えば、労働者が使用者に無断で他の企業に就職したとき等は、労働者の無断転職を黙示の意思表示と解し、これによって労働関係が終了したと認められるでしょう。

一方、同一企業内のある工場から他の工場へ配置転換を命じた場合に労働者がこれを拒否して新勤務地に赴任しないときのような場合は、直ちに労働者からの退職の申出があったとみることは妥当ではないでしょう。

(参考文献等)

- 労働法全書：財団法人労働行政研究所編（労働行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 労働基準法（上）：厚生労働省労働基準局編（労働行政）
- 労働基準法（下）：厚生労働省労働基準局編（労働行政）
- 労働法第11版：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
- 労使協定・就業規則労働管理Q&A（労働行政）

#### ● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録