

「社労士便り 8 月」

(Vol. 125)

就業規則－4

今月のテーマは、「就業規則」（労働基準法第 89 条）の 4 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

● 「制裁」の定め

制裁の定めをする場合には、必ずその「種類及び程度」を就業規則に記載しなければなりません。

また、制裁の種類や程度は、労働基準法第 91 条において減給の制裁（注）の程度について制限を設けているほかは特に規定はありません。

しかしながら、当然法令に触れるようなものは許されない上、公序良俗に反するようなものも許されないと考えられます。

（注）減給の制裁（本法第 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、総額が一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。

● 制裁の種類

制裁の種類としては、けん責、減給、出勤停止、昇給昇格の停止、降職、懲戒解雇等があります。

また、制裁の程度とは、制裁の事由との間の均衡を十分考慮して規定されなければなりません。この均衡を破るような制裁は、公序良俗に反する行為として無効になるでしょう。

なお、懲戒の規定の方法は、全ての懲戒事由を列挙してどのレベルの懲戒とするかその都度判断するものと、懲戒の種類ごとに懲戒事由を列挙するものがあります。

● 権利濫用により無効

労働契約法第 15 条において、使用者が労働者を懲戒することができる場合であっても、その懲戒が、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」には権利濫用に該当するものとして無効となることが明らかにされています。

また、権利濫用であるか否かを判断するに当たっては、労働者の非違行為と懲戒処分の内容の均衡が重要であり、懲戒処分が重きに失する場合には、権利濫用として無効となりますので注意が必要です。

● 出勤停止中の無給は有効か

出勤停止は、一定期間出勤を停止し、かつ、その間の賃金を支払わないものですが、前記の本法第 91 条の減給の制裁の定めに触れるか否かの問題があります。

このことについて、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、本法第 91 条の減給の制裁の規定には関係がないと解されています（昭 23. 7. 3 基収第 2177 号）。

さらにいえば、労働基準法は、使用者の責めに帰すべき休業については、休業手当の支給を義務づけていますが、このような出勤停止は正当な理由に基づく就業拒否で

あり、賃金の支払いはもちろん、休業手当の支払義務も免れると解します。

● 出勤停止の期間はどの程度が有効か

出勤停止の期間について、労働基準法の前身である工場法下の行政通達では、7日を出勤停止の限度としていました。

実際には、1週間以内や10日～15日が多いでしょう。これについては、明示の法規制はなく、異常に長い場合につき、「公序良俗」による制限がなされます。つまり、不祥事と出勤停止期間の均衡の問題となります。

● 懲戒事由の前置措置としての出勤停止

出勤停止には、前記のような制裁としての出勤停止のほか、懲戒事由の前置措置としての出勤停止があります。

当該出勤停止は、使用者の業務命令によって行われます。そもそも、労働者には就労請求権がないので、賃金を支払う限り使用者には、就業規則における明示の根拠なしにそのような命令を発する権限が認められます。ただし、業務命令権の濫用とされないためには、それ相当の事由が存在することが必要です。

● 懲戒解雇による退職金の不支給

懲戒解雇は、解雇予告又は解雇予告手当の支払無しに行われ、また、退職金が支払われないのが通常であり、制裁のうちでは最も重いものと考えられます。

ところで、懲戒解雇に伴う退職金の全部又は一部の不支給は、これを退職金規程などに明記して労働契約を規律することによって初めて行いうるものであり、またそのように明定すれば賃金全額払の原則（労働基準法第24条）に違反するものでもありません。

しかしながら、退職金の性格からは、退職金不支給規定を有効に適用できるのは、労働者のそれまでの勤続の功を抹消してしまうほどの著しく信義に反する行為があった場合に限られると解すべきでしょう。

(参考文献等)

- 労働法全書：財団法人労務行政研究所編（労務行政）
- 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（労務行政）
- 労働基準法（下）：厚生労働省労働基準局編（労務行政）
- 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・就業規則労務管理 Q&A (労務行政)

- 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