

「社労士便り 10 月」

(Vol. 127)

就業規則の意見聴取

今月のテーマは、「就業規則の意見聴取」です。使用者は、就業規則の作成及び変更にあたり、事業場の過半数組合、それが無い場合には過半数代表者の意見を聴かなければなりません。これは、就業規則は、使用者がその作成・変更を行えるものであることから、労働者の知らないうちに苛酷な労働条件を定めたり、労働者の知らない規定によって、制裁を受ける弊害を防止するために設けられたものです。

● 法第 90 条（作成の手続）の条文

使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

● 意見を聴くとは

就業規則の作成又は変更について、「意見を聴く」とは、諮問をするとの意味であり、文字どおり労働者の団体的意見を求めるということであって、同意を得るとか、協議をするとかいうことまで要求しているものではありません。

また、この義務は、就業規則の作成・届出義務を前提としたものなので、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者にのみ課されています。

一方、使用者は、就業規則を、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、書面を交付すること、またはコンピューターを使用した方法によって、労働者に周知しなければなりません。この周知義務は、常時 10 人未満の労働者を使用する使用者にも及びます。

● 全面的に反対の意見の場合

労働者の過半数を代表する者の意見を聴いた結果、当該意見が全面的に反対の場合、どのように評価すべきでしょうか。

このことについて、就業規則に添付した意見書が全面的に反対するものである場合のほか、特定部分に関して反するものであることを問わず、また、その反対理由の如何を問わず、その効力発生についての他の要件を具備する限り、就業規則の効力には

影響がないと解されています。もし、変更に対抗する過半数労働組合が故意に意見を表明しない場合あるいは意見書に署名または記名押印しない場合でも、意見を聴いたことが客観的に証明できる限り受理されると解されています。

- 労働者に有利に変更する場合

就業規則の変更にあたり、労働者からの意見聴取義務は、当該変更が労働者に有利か不利かは問題とされていません。したがって、有利となる変更であっても意見聴取は必要となります。

- 一部の労働者にのみ適用される就業規則の意見聴取

パートタイム労働者就業規則のような一部の労働者についてのみ適用される就業規則を別に作成することは差し支えありませんが、当該一部の労働者に適用される就業規則も当該事業場の就業規則の一部分であることから、その作成又は変更に際しての意見聴取については、事業場の全労働者の過半数で組織する労働組合、当該労働組合がない場合は全労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことが必要です。

ただし、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第7条（就業規則の作成の手続）は、「事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くよう努めるものとする。」と定め、事業主に努力義務を課しています。

- 派遣元の事業場における意見聴取

派遣元の使用人は、当該派遣元の事業場で全労働者の過半数で組織する労働組合、当該労働組合がない場合は全労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。この場合の労働者とは、派遣元のすべての労働者であり、派遣中の労働者とそれ以外の労働者との両者を含むものです。

- 意見を記した書面の添付

本条では、就業規則の作成・変更の際、労働者代表から聴取された意見書を添付し、就業規則とともに所轄労働基準監督署長へ提出すべき義務を使用者に課しています。

また、労働者代表が就業規則に対する意見書の提出を拒むこともあり得ます。この場合、解釈例規には、「就業規則の作成、届出及び受理については、労働組合が故意に意見を表明しない場合又は意見書に署名又は記名押印しない場合でも、意見を聴いたことが客観的に証明できる限りこれを受理するよう取り扱われたい。」とされたものがあります。

● 本条違反

使用者が本条に違反して労働者の団体的意見を聴かずに就業規則を作成し、又は変更をした場合は、30万円以下の罰金に処せられます。

(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）
- 個別労働紛争：峰隆之著（日本法令）
- 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）
- 労働法：水野勇一郎（有斐閣）
- 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