

「社労士便り 12 月」

(Vol. 129)

法令規則の周知義務と労働者名簿

労働基準法は、使用者に対し、いくつかの義務を課していますが、今月のテーマは、当該義務のうち、「法令規則の周知義務と労働者名簿」です。

● 法第 106 条の条文（法令規則の周知義務）

1. 使用者は、労働基準法及び同法に基づく命令の要旨及び就業規則、同法に定められている労使協定並びに裁量労働制に係る労使委員会の決議を、労働者に周知させなければならない。
2. 使用者は、労働基準法及び同法に基づいて発する命令のうち、寄宿舎に関する規定及び寄宿舎規則を、寄宿舎の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によって、寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなければならない。

● 本条の趣旨

本条は、使用者に対して、労働基準法、これに基づく命令の要旨、就業規則及び労使協定等を労働者に周知させる義務を課したものです。これは、使用者が労働者の無知に乗じて不正、不当な取扱いがなされることを防止するためです。

また、本法、これに基づく命令の要旨、就業規則及び労使協定等の内容を明らかにすることは、労働者の権利及び義務、事業場における本法の具体的な適用の在り方をあらかじめ労働者に会得させることであり、適正な労務管理と紛争の防止に役立つものとなります。

● 「同法に定められている労使協定～」

本条は、同法（労働基準法）に定められている労使協定を、労働者に周知させなければならない。」と定めています。

また、労働者に周知させるべき労使協定の事項に変更があった場合、当該変更後の内容を労働者に周知させなければなりません。

なお、労働基準法に規定する労使協定以外の労使協定については、特に周知義務は課せられてはいません。

● 周知方法

本条における周知の方法は、「常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等の方法」と、例示的に示されていたが、平成 10 年の改正により、

労働者に確実に周知されるようにするため、周知方法を厚生労働省令によって明確化され、具体的には、次のいずれかの方法により周知させなければならないとされています。

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
- ② 書面を労働者に交付すること

「書面」には、印刷物及び複写した書面も含まれるものとされています。

- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、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。

この方法は、パーソナル・コンピューター等を使用して、社内のホストコンピューター等に記録された就業規則等を労働者が随時確認できるようにすることを規定したものです。

以上の方法は限定的であり、それ以外の方法により周知を図ったとしても、本条所定の義務を履行したことにはなりません。

● 本条違反

使用者が本条に違反して、前記の周知義務を履行しない場合は、30万円以下の罰金に処せられます。

● 法第107条の条文（労働者名簿）

次のテーマは、「労働者名簿」です。本条は、労働基準監督行政の手がかりとなる資料として、使用者に労働者名簿の調製及び記入を義務づけています。

1. 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日々雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。
2. 前項に規定により記入すべき事項に変更があった場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

● 「各事業場ごとに～」とは

労働者名簿は、事業場ごとに調整することを要するから、一企業に二以上の事業場がある場合は、それぞれ別個の労働者名簿を調製しなければなりません。

● 「各労働者～」とは

労働者名簿は、労働者の各人ごとに別々に調製しなければなりません。

しかしながら、日々雇い入れられる労働者については、その異動が激しく、名簿作成の意義を失うのみならず、実行が困難であることから、調製義務は課せられていません。ただし、賃金台帳は調製しなければなりません。

なお、労働者名簿を賃金台帳とあわせて調製することが認められています。

● 労働者名簿に記入すべき事項

労働者名簿に記入すべき事項は、本条において規定されている労働者の氏名、生年月日及び履歴のほか、次の事項が必要となります。

- ① 性別
- ② 住所
- ③ 従事する業務の種類
- ④ 雇入れの年月日
- ⑤ 退職の年月日及びその事由（退職の事由が解雇の場合にあってはその理由を含みます。）
- ⑥ 死亡の年月日及びその原因

なお、③に掲げる事項については、常時 30 人未満の労働者を使用する事業においては記入することを要しません。（労働基準法施行規則第 53 条第 2 項）

また、前記の事項は、必要最小限度を定めるものであることから、これに加えて、これ以外の事項を記入しても差し支えはありません。

● 戸籍謄（抄）本及び住民票の写し

事項の記載及び調査に際しては労働者のプライバシーが可能な限り尊重されるべきです。例えば、戸籍謄（抄）本及び住民票の写しは、画一的に提出又は提示を求めないようにし、それが必要となった時点（例えば、冠婚葬祭に際して慶弔金等が支給されるような場合で、その事実を確認する必要がある場合等）で、その具体的必要性に応じ、本人に対してその使用目的を十分に説明の上、提示を求め、確認後速やかに本人に返却するよう指導すべきとの通達があります。

● 本条違反

使用者が本条に違反して、労働者名簿の調製、記入又は所要の訂正をしない場合は、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）
- 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）

● 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