

## 「社労士便り 2 月」

(Vol. 131)

### 就業規則—2

就業規則は、その名称を問わず、多数の労働者を労働させる事業において、効率的な事業経営を営むために、使用者が定める職場規律や労働条件に関する規則類のことです。

今回のテーマは、就業規則の総則規定のうち、「遵守義務」です。

#### ● 就業規則の規定例（総則—遵守義務）

1. 労働契約の当事者は、これを遵守し、信義に従い誠実に権利を行使し、及び義務を履行すべきものであり、従業員は、その債務の本旨に従った労務の提供を心がけなければならない。
2. 労働契約の当事者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、これを濫用することがあってはならない。
3. この規則に定められた各種届出は特段の理由がない限り従業員本人が行うこととし、これに違反した場合、又は手続を怠った場合はこの規則に定めた取扱いを受けることができない。

#### ● 「総則—遵守義務」について

労働者は、労働契約の内容になっている就業規則の規定を誠実に遵守する義務が生じます。

一方、使用者も、いったん適正に制定された就業規則を誠実に遵守する義務を負います。

そして、労働者が就業規則に違反した場合には、その就業規則に定める懲戒処分の対象となるほか、故意又は過失によって使用者に損害を与えたときは損害賠償義務を負うことがあります。

また、使用者が就業規則に違反した場合には、その行為が労働基準法、労働安全法等の罰則のある規定に違反したものであるときは罰則の適用を受け、故意又は過失によって労働者に損害を与えた場合には損害賠償義務を負うことがあります。

#### ● 労働契約法（労働契約の原則）

労働契約法が定める労働契約の原則には次のものがあります。

- ① 合意の原則（労働契約法第 1 条）
- ② 対等の原則（同法第 3 条第 1 項）

- ③ 信義誠実の原則（同法同条第4項）
- ④ 権利濫用の禁止（同法同条第5項）
- ⑤ 内容理解の努力義務（同法第4条）
- ⑥ 安全配慮義務（同法第5条）

● 権利濫用の禁止について

労働契約法は、第3条第5項でその旨を表明するとともに、出向、懲戒及び解雇の各規定にそれぞれ権利濫用を定め、それに違反した行為を無効としています。同時に、濫用的な業務命令は違法と解されています。

また、権利濫用は、使用者の行為に対して問題となることが多いですが、労働者の権利行使が対象となるケースもあります。例えば、退職金の不支給事由に該当する行為を行った退職者からの退職金請求が濫用とみなされるような場合です。

さらに、濫用性は、権利行使を基礎づける根拠があることを前提（就業規則上の根拠規定等）に、権利行使の目的・動機、態様、相手方が被る不利益の程度等から判断されます。例えば、生活の本拠を変えざるを得ない転勤命令については、業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、もしくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情が存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないとされた判例があります。

● 就業規則の規定例（総則－労働条件）

「従業員の労働条件は、この規則に定めるところによる。ただし、個別労働契約において、この規則を上回る労働条件を定めているときは、この限りではない。」

● 「総則－労働条件」について（労働契約法第7条）

個別労働契約に特約がある場合は、これが優先されます。このことは、労働契約法第7条には以下のとおり定められています。

（労働契約法第7条：労働契約の内容と就業規則）

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている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する。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条（※）に該当する場合を除き、この限りではない。

※ 労働契約法第12条

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

なお、前記の「第 12 条に該当する場合を除き」については、就業規則の定める基準を上回る場合に限られるのであり、就業規則に達しない場合は当然に除外されます。

#### ● 本条の趣旨

「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において」と規定されているとおり、本条は、労働契約の成立場面について適用されるものであり、既に労働者と使用者との間で労働契約が締結されているが就業規則は存在しない事業場において新たに就業規則を制定した場合については適用されないものとされています。

#### ● 本条の「周知」とは

本条の「周知」とは、例えば、

- ① 常時各作業場の見え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
- 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

等の方法により、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことをいうものであることとされています。

また、このように周知させていた場合には、労働者が実際に就業規則の存在や内容を知っているか否かにかかわらず、本条の「周知させていた」に該当するとされています。

#### (参考文献等)

- 労働法全書（平成 29 年版）：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）（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）
- 新労働事件実務マニュアル（ぎょうせい）

#### ● 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