

労働者に周知させる方法がとられていない就業規則は無効

Question 07

Q

それまで支払されていた手当を、突然、支給しないといわれました。会社が、一方的に就業規則を変更していたようです。不利益に変更された就業規則は有効でしょうか。

Answer 07

A

多数の労働者を使用する企業では、組織的・効率的な企業運営をするため、労働時間、賃金などの労働条件や就業上遵守すべき職場規律を明示する必要があります。このような目的のため労働条件や職場規律に関して、使用者が定めた規則の総称が就業規則です。労働基準法は、こうした就業規則を、常時10人以上の労働者を使用する使用者に対し作成を義務付けています。(労働基準法第89条)

就業規則の作成及び変更手続は、使用者が作成(変更)し、過半数加入組合又は労働者代表の意見を聴取して、この労働者の意見書を添付して所轄の労働基準監督署に届出され、同時に労働者に周知するという手続からなっています。

では、就業規則が労働基準監督署に届出されていなかったり、労働者に周知されていなかったりした場合はどうなるのでしょうか。

いろいろな考え方がありますが、労働基準監督署への届出については、一般には単に手続に過ぎず届出がなくとも労働者を拘束すると解されています。しかし、就業規則を適用される労働者が就業規則の内容を知らないというのでは、就業規則の趣旨・目的にそぐわないことになりますので、就業規則の周知については手続に過ぎないとはいえません。したがって、周知させる方法がとられていない就業規則は無効とされます。