

委員長日誌

第4号 04/09/13



プロ野球労組につづこう！

周知されない就業規則は拘束力をもたない

「就業規則の労務課ホームページへの掲載について」と題する菊池学長名による文書が、近日中に、すべての教職員に配付される。

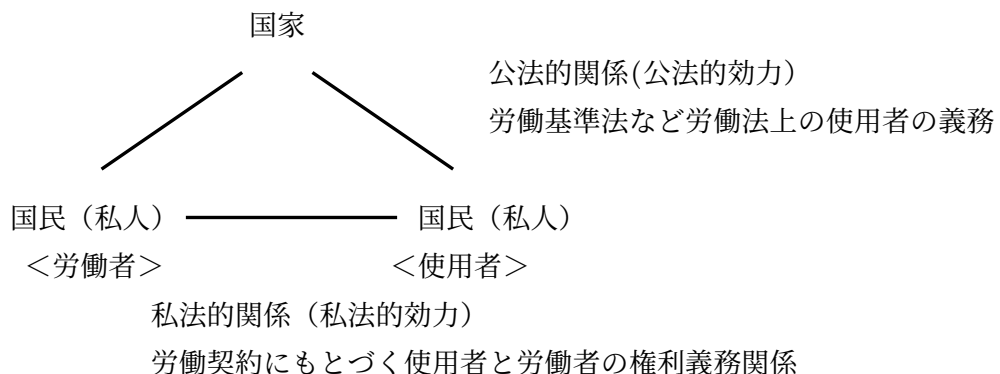
ようやくここまで来た。長い道のりであった。

関門その1。4月2日に、労基署に提出された就業規則・諸規程が、どういうわけか、教職員には周知されない。法規係が精査をし、整序をしているというのである。労基署に届け出た文書を、事後において修正を加え、教職員には周知しないという労基法違反の暴挙である。この労基法違反を是正するのに、4ヶ月。8月のお盆明けに、労務課のHPに掲載された。

関門その2。私は、就業規則・諸規程を冊子として、ひとり一人に配付することを求めた。それは、できないとの回答であった。ここには、労基法の壁があった。労基法第106条（法令等の周知義務）は、使用者に就業規則・労使協定の周知義務を課す。その具体的な周知の方法については、労基法施行規則第52条の2で、三つの方法を選択せよと規定する。それらは、

第一、作業場の見やすい場所に掲示するか備え付ける方法、第二、書面を労働者に交付する方法、第三、労働者がいつでも確認できる状態でパソコン上のデータとして記録しておく方法、という三つの方法である。だから、印刷物を配布しろと大学に法律的に強制することはできない。大学は、労務課HP掲載という方法を選択した。

関門その3。それでは、就業規則・諸規程等を労務課HPに掲載すれば、大学の就業規則等の周知義務は履行されたことになるのか。ここからが、重要な法律問題となる。下の図が、問題となる。



結論は、大学は二つの義務のうち一つの義務(労働基準法の労働者保護義務)しか果たしてい

ない、ということである。労働基準法が刑事罰をもって強制している義務は、三つのうちの一つの方法を確実に実行すればよく、刑事罰に問われることはない。国家と使用者の関係における公法上の義務は履行された。

しかし、第一と第三の方法では、労働者が、就業規則をきちんと読むという保障はない。読みもしない就業規則によって、労働者は管理されるのか。こういう論点が出てくる。この論点が、上の図における私法的関係における使用者の義務（労働契約関係における使用者と労働者の権利義務）という問題である。

そこで、労働基準法を刑事罰をもって強制はしていないが、使用者が就業規則によって労働者の就労を管理しようとするならば、使用者は、就業規則を、個々の労働者にきちんと周知徹底しなければならない、ということになる。そうしなければ、いざというときに、使用者は労働者に就業規則違反を根拠に責任を問うことはできないことになる。

この問題に関連して、最近の重要な判例がある。懲戒解雇された労働者にその懲戒解雇の根拠となった就業規則が周知されていたかどうか争われたフジ興産事件・最高裁第二小審判決（平成15年10月15日）は、就業規則が法的な規範としての性質をもって拘束力をもつためには労働者に周知させる手続きが採られていなければならない、と判示した（この事件において、就業規則が周知されているかどうかは、差戻し審で審理されている。）。使用者が就業規則によって労働契約の内容を規律しようとするならば、使用者は、個々の労働者にきちんと就業規則を周知しなければならない。このことが、最高裁判例として確認された。

だから、私は、大学に、「労務課HPに就業規則を掲載したので、教職員はよく読んで内容を確認するように」という指示をすることが必要だ、と繰り返し要求してきた。指示の方法は、個人宛メールでもいいし、文書配付でもいい。しかし、掲示板への文書掲示では駄目だ。教職員が読むという保障はないからである。ようやく、この問題が理解された。

こうして、第三の関門も通過して、学長文書が発せられることになった。

この就業規則の周知問題から、私たちが学ぶこと。

国家と使用者との公法的関係と、国家と労働者の私法的関係（労働契約関係）とは、別々の法律的な問題を提起する。使用者が国家による法律上の責任を問われないからといって、そこから自動的に、使用者と労働者との労働契約関係で、使用者の行為が正当化されるわけではない。なぜ使用者が労働者に当該行為を強制することができるのか、が検討されなければならない。その検討の前提として、就業規則・諸規程が労働者に周知されていたかどうか、が確認されなければならない。ということである。

実は、この就業規則の周知問題の先に、重要な問題がある。それでは、＜周知された就業規則は、その就業規則の内容がどんなにひどい内容であっても、労働者はその就業規則に従わなければならないのか＞という論点である。こんな争いが起きないことを望むばかりだが、ここでは、結論だけを確認しておく。例え周知されても、プライバシーを侵害したり、思想信条の自由を否定したり、個人の債権を奪ったりするような就業規則は、その拘束力をもたない、ということである。

さて、労働組合のつぎの取り組みは、やっと整理され、周知された就業規則を、よりよいものに改善していくことである。そのために、まずは、就業規則と諸規程をよく読もう。

[プロ野球労組のスト延期の報を聞きながら 04/09/11記]