

## J-1. 就業規則の周知義務

**【問】** 先日、同じ会社で働く友人が就業規則に基づいて懲戒処分を受けたと聞きました。私自身は就業規則を一度も見ることがないし、あることも知りませんでした。どのようなことが記載されているのかわからないと不安なのですが、どうしたらいいのでしょうか。

**【答】** 就業規則は勤務時間、休日・休暇、賃金などの労働条件や職場で守るべき規律などを定めたルールです。労働基準法では、常時 10 人以上の労働者を使用する事業場においては就業規則を作成し、これを労働基準監督署長に届出することを義務付けています（労働基準法第 89 条）。

会社は、届出の際に、労働者の過半数で組織する組合（過半数組合）または労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）の意見を聴かなければなりません（労働基準法第 90 条）。

また、同法では、使用者は労働者に就業規則の内容を周知しなければならないと定めています（労働基準法第 106 条第 1 項）。できれば労働者の一人ひとりに就業規則を配布することが望ましいのですが、少なくとも各作業場の見やすい場所に掲示するか、あるいは労働者がいつでも見ることができるよう場所に備え付けるなどの方法により周知させなければなりません。

以上のように、使用者には法令上就業規則を労働者全員に広く知らせる義務があることを、使用者に説明し、労働者が就業規則を見たいときにはいつでも見ることができるようにして欲しいと申入れを行ってください。

**【解説】** 使用者は、就業規則を次のいずれかの方法によって労働者に周知しなければなりません（労働基準法第 106 条第 1 項、同法施行規則 52 条の 2）。

- ① 常時、各作業場の見やすい場所へ掲示するか、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

また、周知義務を果たしていない就業規則の効力について、最高裁は平成 15 年 10 月に重要な判決を出しました。

会社は就業規則を労働基準監督署に届け出ていたが労働者の勤務場所に備え付けていなかったため就業規則の効力が争われた事件で、最高裁は「就業規則が拘束力を生ずるためには、その内容を、適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続きがとられていることを要する」とし、実質的に周知されていることが就業規則の効力発生要件であることを明示しました（最高裁二小判決 平 15. 10. 10 フジ興産事件）。