



## Vol.115

弁護士 向井 蘭  
社若経営法律事務所

### ★就業規則の周知性

就業規則の周知性については、労務ネットニュースVol.1147においても取り上げておりますが、最近新たに周知性に関する裁判例が出ましたので改めてご紹介致します。

#### 1 就業規則の周知性とは

就業規則の周知性とは従業員が就業規則を知ろうと思えばいつでも知り得る状態にあったことを指します。

平成19年に制定された労働契約法では労働契約締結時及び労働条件変更時に就業規則が各従業員に対して有効になるための要件の一つとして、いずれも労働者への「周知」を求めています(労働契約法第7条、第10条)。

#### 2 就業規則の周知性は実はよく争われる

就業規則の周知性は実は訴訟ではよく争われております。しかし、労働訴訟の大半は和解で終了するため、なかなか裁判例には出て来ません。

就業規則の周知性は例えて言えば「土俵際のうっちゃり」のようなものです。「土俵際のうっちゃり」とは土俵際まで相手を追い詰めたのに、あと一歩で相手が体をひねって土俵の外に投げ出される技を指します。比喻として最後の土壇場で形勢を逆転させることを指します。

例えば、定額残業代の就業規則とその運用はほぼ法の趣旨に沿って実施していた為、有利に訴訟を進行していた所、突然原告代理人が就業規則の周知性が無く就業規則は無効であり、就業規則に定めのある定額残業代は無効であると主張することがあります。就業

規則を労基署に提出することは知っていても、就業規則には周知性が必要であることはあまり知られておりません。しかも、就業規則に周知性が有ることは会社が証明する必要があります。突然、周知性を証明せよと言われても、なかなか適切な記録や物証が無いことが多く、毎回就業規則の周知性を証明することに苦勞しております。

#### 3 河口湖チーズケーキガーデン事件

河口湖チーズケーキガーデン事件(甲府地裁平成29年3月14日判決)をご紹介します。菓子小売店店長(原告)の懲戒解雇の事案です。

- ・原告が不在であるにもかかわらず自分のタイムカードを部下に代理打刻させていた
- ・遠方の顧客に原告個人の預金口座に代金を振り込ませていた
- ・店の小口現金を私物の購入に使用していた

これだけを見ると懲戒解雇は当然であると思われそうですが、本判決は懲戒解雇を無効と判断しました。原告が上記不正行為を行った当時、この会社は親会社の就業規則をそのまま流用して使用していました(たまに起き得るケースです)。そのため、就業規則の存在と周知性が問題となりました。

##### (1) 就業規則の存在

就業規則については当時流用していた親会社の就業規則の懲戒事由は現就業規則と同一であるから、不正行為当時「懲戒の種別及び事由を定めた就業規則が存在していたと評価することができる。」と判断しました。

私もよく理屈がわからないのですが、

親会社の就業規則ではあるものの、現在の就業規則と同じ内容のものが当時存在していたのだから就業規則が存在していたと考えても良いとのことのようです。

## (2) 就業規則の周知性について

「被告は、平成25年12月31日までは津具屋製菓規則を「就業規則」、「河口湖チーズケーキガーデン」と記載されたシールが貼付された半透明のファイルに閉じて2号店の2階従業員控え室にある棚に備え付ける方法により、被告の就業規則として周知していた旨を主張」しました。

ポイントはこの「シール」なのです。「シール」がファイルの背表紙に貼ってあれば、棚から就業規則の存在が確認できるので周知していたとの主張なのです(「シールの抗弁」と勝手に名付けています)。私もこのような「シールの抗弁」を労働審判で行ったことがあります。就業規則について労使ともに興味が無いと周知をしていたと言える証拠がなかなか無く、この背表紙の「シール」がポイントになるのです。

裁判所は、以下の通り判断をして周知性を否定しました。

- ・周知性を証明する客観的証拠が無い
  - ・「シール」が貼られたファイルを撮影した証拠は訴訟提起後のもので、「シール」がいつ貼られたのかは不明であること
  - ・原告を雇用した際の労働条件通知書には具体的な「具体的に適用される就業規則名」の欄が空欄になっていたこと
  - ・「被告代表者も、被告代表者質問において、原告に対し、津具屋製菓規則が被告の就業規則として適用される旨の説明はしていない旨述べていること」
- 以上のことから、「津具屋製菓規則がファイルに閉じられて2号店の従業員控

え室の棚に備え付けられていたとしても、それをもって従業員が津具屋製菓規則が被告の就業規則として用いられていること及びその内容を認識できたとはいえないのであって、被告が、津具屋製菓規則を被告の就業規則として用いていることについて、従業員がこれを知ろうと思えばいつでも知り得る状態にあったということとはできない。」として周知性を否定しました。

就業規則の周知性が否定されることで不正行為時点の懲戒事由を定めた有効な就業規則が無くなり、懲戒解雇が無効となりました。明らかに従業員が不正行為を行っていても就業規則の周知性が無いことで懲戒解雇が無効となってしまったのです。

## 4 実務上の留意点

このような就業規則の周知性が争われうる事案では、私どもの事務所では懲戒解雇ではなく普通解雇を選択することをお勧めしています。この事案も普通解雇であれば有効と認められた事案かと思われます。

このように就業規則の周知性は、就業規則を労基署に届けるだけでは足りず、会社側がいざとなれば周知性を証明しなければなりません。実務上非常に重要なポイントであり注意が必要です。また、入社時に就業規則を交付して受領のサインをもらう、就業規則の置き場所を雇用契約書や給料明細に記載するなどの方法で証明する必要があると言えます。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982