



Vol.44

★就業規則は「諸刃の剣」(1)

今月から就業規則について記載したいと思います。

1 はじめに

御存知の通り、就業規則は会社が一方的に定めることができるものです。通常、契約は双方の合意があって成立するのですが、労働契約法は、就業規則に定めていれば、労働者の個別具体的な同意がなくとも就業規則の内容が（内容が合理的であれば）雇用契約内容になると定めています（労働契約法第7条）。労働契約法は、就業規則には強力な効力を与えているのです。

そうであるからこそ、裁判所は、就業規則は会社が一方的に定めたものであるのだから、記載したことについてはしっかり会社に責任をとつもらう必要がある、と考えています。

2 「書き忘れ」の言い訳は認められない

1つのフィクションを通して説明していきます。ある会社の就業規則の退職金規程に「次の算式で求められる金額の退職金を支給する 在籍年数×退職時の月給」との定めがあるとします。

会社は、正社員にのみ退職金を支払うというつもりでこの規程を設けており、パートやアルバイトなどの非正規社員に支払う予定はありませんでした。

あるとき長年勤めたパートのAさんが退職することになりました。そしてAさんは「私にも退職金を支給してください」と会社に訴えたのです。

「Aさん、何をおっしゃっているのですか。パートのAさんには退職金は支給できません」と告げる会社に対してAさんは引き下がらず「退職金規程にはパートは退職金をもらえないとは書いていませんから、私にももらえる権利があります」と反論しました。

…さて、果たしてこの場合、会社とAさんの言

い分はどちらが正しいのでしょうか？

この事例は、内容の似た裁判例から判断することができます（大興設備開発事件 大阪高裁平成9年10月30日判決）。

これは、採用時に60歳を超えていた社員が、退職時に退職金規程に基づく退職金を請求した事案です。

会社は、60歳を超えた正社員ではない方に退職金を支払うつもりは全くありませんでしたが、制定されていた就業規則は、適用対象を正社員とそれ以外に分けて規定しておらず、規定の内容も従業員全般に及ぶものとなっていたとして、裁判所は元社員の退職金請求を認めたのです。

就業規則の不備に対して、裁判所が厳しく判断していることがわかると思います。

さて、さきほどの事例をあてはめますと、Aさんの請求も認められることになります。訴訟において会社側が「これまでパートに退職金を支払ったことはない」「退職金規程は書き間違いである」などと主張したとしても、裁判所はこれらの会社の言い分を採用しないでしょう。

会社からすれば、退職金規程に「ただし、パート・アルバイトには支給しない」という条項を入れることを忘れただけであり、それまでパート・アルバイトに退職金を支払うことはなかったとしても、このようなミスに裁判所は厳しく対応します。

就業規則の記載ミスについてのリスクは、会社が負うべきだと考えているのだと思われます。実例はあげられませんが、私も何度も、このような就業規則の書き忘れの事例で、非常に苦労しました。平和な時こそ就業規則の条項を点検することをお勧めします。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com