



Vol.47

★就業規則は「諸刃の剣」(4)

就業規則の周知性も、実は使用者を苦しめる争点になることが多いといえます。

就業規則は、書面を労働者に交付したり、職場の見やすい場所に掲示したりして、労働者に周知させなくてはなりません。就業規則を周知しない場合は、就業規則は効力を有しません（労働契約法第7条、同第10条）。

実際、周知を怠ったために、裁判所で人事制度の改定や賃金削減が無効と判断されてしまったケースも少なくありません。

たとえば、NTT西日本は中高年社員をリストラした際、継続して雇用を希望する中高年社員については55歳以降、特別職群に移行し、管理職を解くという「特別職群制度」を導入しました。その制度を導入した結果、役職についていた中高年社員の給料は、職責手当、基礎給とともに大きく減額されることになりました。

この制度を導入するにあたり、NTT西日本は労働組合の合意を得ましたが、管理職であった社員は組合員資格がなく、労働組合に加入していませんでした。会社が労働組合と合意をしても、合意の効力は、当然、非組合員に対しておよびません。つまり、非組合員に対しては、労働組合との合意の効力が及ばないため、個別に会社と非組合員が合意しない限り、就業規則に定めないと人事制度の改定や賃金削減は効力を有しないことになります（不利益変更の合理性があることが前提です）。

変更した人事制度を就業規則の形にして職場に掲示すれば問題はなかったのですが、NTT西日本は「特別職群制度を導入します」というパンフレットを社員に配布したり、説明会をしただけで、特別職群に移行した場合の具体的な賃金額や算定根拠を就業規則として掲示することを忘れてしまったのです。

そのため、二人の社員が人事制度の改定は無効であるとして、減額された職責手当と基礎給の支払いを請求する裁判を起こしました。その結果、一审は会社が勝ったものの、大阪高裁では就業規則を周知していないことなどを理由に、会社が逆転敗訴し、二人の社員の賃下げは無効となったのです（NTT西日本事件 大阪高裁平成16年5月19日判決）。

ちなみに、内規として、従業員に見せない形で人事制度なり賃金の支給基準を制定している場合も、その内規は就業規則としての効力を認められないので注意が必要です。

使用者も、ミスをすることがあります。しかし労働法の主旨に従って判断を下す裁判所は、当然のことながら使用者に対して甘くはありません。むしろ使用者側の揚げ足を取るような判断をされることが多いということを肝に銘じ、安易にミスを犯さないように心がけるべきです。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

連絡先

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

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