



Vol.224

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★「就業規則を見せてください」を拒んだら、定額残業代が全額否定された

1 就業規則の開示を拒むリスク

退職した従業員の代理人弁護士から、「就業規則を開示してください」という書面が届く。未払残業代を請求される前触れであることが多く、対応に迷う場面です。

「そもそも社外の人間に見せる義務はない」「開示すれば揚げ足を取られる」——こうした発想から開示を拒む会社は少なくありません。しかし、その判断が思わぬかたちで会社に跳ね返ってくることがあります。

今回ご紹介する裁判例(S 税理士事務所事件・東京地裁 令和 6 年 12 月 10 日判決)は、開示を拒んだこと自体が、就業規則の「周知性」を否定する事情の一つとして評価され、その結果、就業規則を根拠とする職務手当の残業代性が否定されたという事案です。

2 事案の概要

原告は平成 29 年 10 月に税理士事務所に入所し、令和 3 年 7 月に退職した従業員です。退職後、未払残業代を請求しました。

会社は原告に対し、基本給 23 万円に加え、職務手当(時期により 3 万円、3 万 5,000 円、4 万円)を支払っていました。会社側は、この職務手当は就業規則 28 条にいう「時間外勤務手当の代わりとして支給する」ものであり、割増賃金の算定基礎から除外されると主張しました。

会社は、就業規則のデータをサーバー内の共有フォルダ(総務フォルダ)に保存しており、原告はいつでも閲覧できたのだから周知性は認められ、労働契約法 7 条により就業規則の内容が労働契約の内容となる、と主張しました。

これに対し原告側は、在籍中の共有フォルダに就業規則のデータは存在しなかったと反論しました。

3 裁判所の判断

(1)そもそも合意の成立が否定された

裁判所はまず、周知性を論じる前の段階で、職務手当を時間外労働の対価とする合意の成立自体を否定しました。理由は次のとおりです。

雇用契約書に職務手当についての記載がなく、労働条件について就業規則による旨の記載もないこと。面接時のメモからも、職務手当について説明したり就業規則を示したりした形跡がうかがわれないこと。そして、職務手当という名称からしても、直ちに時間外勤務の対価であることがうかがわれるものではなく、かえって通常の労働時間も含めた職務遂行全般の対価とみることも可能であること。

(2)就業規則の周知性も否定された

会社は「就業規則 28 条により職務手当は時間外労働の対価である」と反論しましたが、裁判所は周知性を否定しました。挙げられた事情は次の 4 点です。

第一に、原告の陳述書に、在籍当時の共有フォルダに就業規則のデータはなかったとの記載があること。

第二に、雇用契約書に就業規則への言及が一切なく、それどころか末尾に「以上のほか、労働基準法等の関連法規による」との記載があるなど、就業規則の存在が念頭に置かれていないことがうかがわれること。

第三に、原告代理人弁護士が 2 回にわたって書面で就業規則等の開示を求めたのに、会社がこれを拒絶したこと。

第四に、三六協定を締結しないまま法定労働時間を超える労働をさせるなど労務管理に重大な不備があり、労働関係法令への理解が不十分であったこと。

これらを総合し、裁判所は「被告が本件就業規則を周知していたとは認められない」と結論づけました。その結果、就業規則 28 条は労働契約の内容とならず、職務手当はその全額が基礎賃金に算入されることとなりました。

(3)基本給内の固定残業代は別の理由で無効

なお本件では、雇用契約書に記載された基本給内の「40 時間分の固定残業代」についても無効とされていますが、これは周知性とは別の理由です。40 時間のうち法内残業と法外残業の時間数を特定できず、通常の労働時間の賃金部分と割増賃金部分を判別できないという、判別可能性の欠如が理由でした。

結果として、基本給・職務手当ともに全額が基礎賃金に算入され、未払残業代等 597 万 3,603 円と付加金 253 万 2,856 円、合計約 850 万円の支払が命じられています。訴訟費用も 1000 分の 999 が会社負担という、ほぼ全面敗訴の結果でした。

4 実務上のポイント

(1)開示拒否は「周知していなかった」証拠として使われる

本判決の実務的な含意は明快です。就業規則の開示を拒む行為は、単に紛争解決を遅らせるだけでなく、「そもそも周知していなかったのではないか」という推認を裁判所に与えるのです。

労働契約法 7 条は、就業規則が労働契約の内容となるための要件として周知を求めています。開示を拒めば拒むほど、「周知していない規則を後から持ち出している」という印象を強めることになります。

(2)サーバー保存だけでは周知の立証は難しい

会社側は「共有フォルダに保存していた」と主張しましたが、原告側の「そんなデータはなかった」という反論を覆せませんでした。データの保存日時、アクセス権限の設定、従業員への周知連絡の記録など、客観的な裏付けがなければ、サーバー保存の主張は水掛け論に終わります。

(3)契約書と就業規則の整合性を確保する

本件では、雇用契約書に就業規則への言及がなく、逆に「労働基準法等の関連法規による」という記載があったことが、合意の成立と周知性の双方を否定する一因となりました。雇用契約書には「詳細は就業規

則による」旨を明記し、契約書と就業規則が一体として機能していることを書面上でも示しておくことが重要です。

(4) 手当の名称と実態を一致させる

「職務手当」という名称は、時間外労働の対価であることを何ら示していません。時間外労働の対価とするのであれば、「固定残業手当」「時間外勤務手当」など、**名称自体が対価性を示すもの**とし、契約書にも明記すべきです。

(5) 開示請求には原則として応じる

就業規則は本来、労働者に周知すべき性質のものです。開示を求められた場合、拒否のメリットはほとんどありません。むしろ、速やかに開示することで「周知していた」という主張の説得力が増します。

5 おわりに

「見せない」という判断が、「そもそも無かったのではないか」という疑いを招き、最終的に職務手当の残業代性が全否定される結果につながった——本件はそのような構図です。

就業規則は、作って届け出れば足りるものではありません。周知して初めて労働契約の内容となるという基本を、改めて確認しておく必要があります。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)