



労使トラブル解決シリーズ

[就業規則編] 社員に周知されてない就業規則は無効か？

事例

あるスーパーにおける店員A氏と会社のトラブルです。

会社は、A氏が店内でお客様に暴言を吐いたことを理由に、就業規則の解雇条項である「故意または重大な過失によって会社の信用を傷つけた」を適用し、解雇しました。

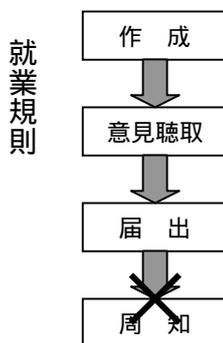
ところが、そのA氏は、会社の就業規則など一度も見たことがない、見たこともない規則に基づいて解雇されるのは、無効だとし、地位保全の訴えを起こすと言っています。



Answer

「就業規則はあるけれど・・・、社員に見せたことはない」、また、「求められないので見せない」という会社は意外に多いものです。果たして、このような周知義務を欠いた就業規則は有効なのでしょうか？

これについては、様々な考え方があり、見解が分かれているところもありますが、判例では、一般的に「労働者代表の意見聴取」、「労基署への届出」については、これを欠いたとしても就業規則は有効としています。しかし、「周知義務」を欠いた就業規則は無効と解しています。ですから、今回のケースを、就業規則の適用による解雇という点だけで考えると、会社側が非常に不利と考えられます（A氏の行った行為が、社会通念上解雇に相当する行為と認められれば、就業規則に基づかない解雇であっても可能）。



人事労務管理において、最も大切なことは、雇用している社員に対して公正な処遇をしていくことです。公正な処遇をしないと、社員は「ヤル気」を失い、場合によっては辞めてしまうことがあります。そのためにも、公正な処遇の基準となる就業規則を周知し、理解させることが重要です。

《参考》

平成11年4月より、就業規則の周知とは、事業場での掲示、備付に限らず「書面（就業規則）を交付すること」「磁気テープ、磁気ディスク等に記録して、各作業場に労働者がいつでも確認できる機械（コンピュータなど）を設置すること」でもよくなっています。なお、就業規則や法令等の周知義務違反（労働基準法第106条）に対しては、30万円以下の罰金が課される場合があります（労働基準法第120条1項）。