

就業規則の 周知義務 問題の一例

労働問題ケーススタディ
紙芝居

労働問題マンガ教材

Y社
正社員



Xさん

こちらは、Xさんです。

Xさんは、Y社で、正社員として入社し、働いていました。



Y社長

他方、こちらは、Y社長です。

Y社長は、Xさんが勤務する会社の社長です。

Y社長は、会社の就業規則を変更し従業員に対する懲戒解雇の規定を、新設することを考えていました。



『うーん、うちも、徐々に従業員が多くなってきたので、就業規則とか、会社のルール整備をしっかりしないとな。特に、会社内の規律・秩序を乱す従業員に対しては、最悪の場合は懲戒解雇もできるように、就業規則を、新しくしておかなければならないな』

- ・就業規則改訂
- ・懲戒解雇の規定を新設

こうして、Y社長は、会社の就業規則を改訂し、懲戒解雇の規定を新設しました。



『よーし、これで、万が一のときには、従業員に対して、問題なく懲戒解雇ができるな。準備は万端だ』

周知 し忘れ

しかし、このとき、Y社長は、就業規則の中身を新しくしたもの、その就業規則を社内に備え置いたりするなど、従業員に周知することを忘れてしまっていました。

トラブル

ある日のことです。

Xさんが、お得意先のA社からの要望に応じなかったため、トラブルになりました。



『おい、X君、キミ、なんてことをしてくれたんだ。お得意先のA社さん、とっても怒ってたぞ。わが社はサービスの悪い会社だと、言っているらしい。まったく、気を付けてくれよ』



『はあ、すみません』



また、ある日のことです。
こちらは、Xさんの上司のBさんです

反抗的 態度



『ちょっとちょっとB先輩、B先輩の指示は間違ってるんですよ。なんですか、このひどい業務指示は。仕事わかってないんじゃないっすか。こんなのやってらんないっすよ』



『なにー、いったいどういうことだ。すくなくとも、私は君の上司だぞ。上司に対して、その態度はなんだ！』

Xさんは、職場でこういった態度を取っていました。また他にも様々な悪態・失態を重ね、沢山の注意・指導・処分を受けても直りませんでした。とうとう、会社から、懲戒解雇されることになってしまいました。

しかし、Xさんは納得がいかず、Xさんは裁判を起こしました。

こちらは、裁判所の裁判官です。

『今から裁判を始めます』





Xさんは次のような主張をしました。
『裁判長，今回，新しくなった会社の就業規則は，会社に備え置かれていませんでした。』

したがって，この就業規則は周知の手続がされていなかったということです』

懲戒解雇 は無効！！

『そのため，今回の就業規則に基づく懲戒解雇は無効です』

これに対して，Y社長は，次のように反論しました。



『裁判長，就業規則は，労働者の過半数代表の同意を得たり，労働基準監督署長への届け出をするなど，ちゃんと作られたものです。そのため，会社に備え置くのを忘れていたくらいでは無効になるなんておかしいです』

懲戒解雇 は有効！！

『そのため，Xさんに対する懲戒解雇は有効です！』

このように，XさんとY社長の主張は，真っ向から対立しました。

対立



『それでは、これから、判決を言い渡します。判決主文、原告（Xさん）が、被告（Y社）に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを、確認する』



『やったー、ぼくの主張を認めてもらえたんだ！！』



『ええー、そんな、そんなのおかしいぞ。いったい、どういうことなんだ！！』



『説明します。会社が就業規則を作成したり、その内容を変更した場合には、労働者代表の意見を聞いたり、労働基準監督署長へ届けるほか、従業員への周知の手続をしなければなりません。』

今回は、その周知の手続をしていなかったため、周知の手続をしていなかった就業規則を根拠とする懲戒解雇は、認められません』



『ええー！！、そんなー！！』

<参考>

就業規則の有効性が争われるケースの一例をマンガ形式でお伝えしました。

もちろん、最終的な結論は、ケースバイケースであり、裁判になってみないとわからないケースが多いですが、就業規則に関する知識が十分でない方が就業規則を作成したり、修正してしまうと、このようなトラブルになりがちです。

よくある就業規則のひな型を少し修正しただけというよう場合に、こういったトラブルになることが多いように思われます。

そうすると、せっかく作った就業規則が意味のないものになってしまうことがありますので、しっかりと作成に取り組む必要があります。

今回のケースのように、懲戒解雇が無効となると、後になってからさかのぼって、対応のための資金が必要になったりと、資金繰りが悪化するリスクがあります。

必死の思いで作った会社の利益がなくなってしまうリスクがありますので、こういった事態を未然に防ぐ必要性は高いです（この物語は制作時点の情報になりますので最新の法改正、判例変更にご注意下さい）。