

1 就業規則

(1) 労働基準法上の就業規則の作成手続

労働基準法においては、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、一定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならないこととされている。また、その作成・変更の際には過半数組合又は過半数代表者の意見を聴取することが義務付けられている。

この意見聴取手続については、上記第 1 の 5 (2) で論じたとおり、就業形態や価値観が多様化し労働者の均質性が低くなる中では一人の労働者代表が当該事業場全体の労働者の利益を代表することは困難となってきたことから、意見聴取の相手方を労使委員会の労働者委員のように常設的なものとするとか複数人とするのが考えられるとの意見があった。

また、意見聴取義務を協議義務や説明義務に変更することや、意見聴取義務を維持するとしても労働者側に作成・変更内容を示す時期など意見聴取の手続を指針等で示すことなどにより、より適切なものに充実させていくことが考えられるとの意見があった。

そこで、就業規則の作成に当たっては、現行の過半数組合又は過半数代表者からの意見聴取のほか、上記第 1 の 5 (3) イで論じたとおり労使委員会が当該事業場の全労働者の利益を公正に代表できるような仕組みを確保した上で、過半数代表者からの意見聴取に代えて労使委員会の労働者委員からの意見聴取によることを可能とすることや、意見聴取の手続に関する指針を定めることが適当である。

一方、現行の意見聴取に代えて労働者代表の同意を必要とすることについては、どうしても同意が得られない場合には第三者機関による強制仲裁の仕組みが必要となるなど就業規則の作成・変更に時間や費用がかかり企業運営への影響が大きいことから適当でない。また、労働者代表との協議を必要とすることについては、協議が行われたか否かの判断に当たって、労働者代表と使用者との見解が異なる場合などに監督機関がどのようにチェックするのかとの意見があったことから、慎重に検討する必要がある。

(2) 就業規則と労働契約との関係

ア 就業規則の最低基準効

労働基準法第 93 条は、就業規則で定める基準に達しない労働条件は就業規則で定める基準によるべきこと（最低基準効）を規定しているが、同条は罰則規定や労働基準法第 104 条の申告の対象となる性質のものではない。また、労働基準法第 13 条のように、労働基準法自体の効力を定めたものでもない。