

4. 就業規則は、労働者も使用者も遵守する

（Q4）会社設立時に就業規則を作成しました。普段は、職員が頻繁に使用するキャビネットに他のファイルと並べて置いてありましたが、この就業規則は全く機能しているものではありませんでした。そんな中、先日、ある職員から「就業規則に書かれている通り、私傷見舞金を支払ってください。」と言われました。全く聞きなれない言葉に当初驚きましたが、就業規則を見るとたしかに「職員が私傷のため労働不能となった場合には、次の金額を見舞金として支給する。」とあり、「労働不能日数 30 日未満 5,000 円」とありました。しかし、これまで同様のケースが発生しても見舞金を支払ったことはなく、今回もそのようにしようと思います。大丈夫でしょうか。

（A4）就業規則に記載の通り、職員が私傷のため労働不能となり、それが 30 日未満であるのなら、5,000 円を支払わなければなりません。

（解説）

使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、その内容が当該労働者と個別に締結する雇用契約の内容を下回るものでない限り、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとされます。（労働契約法第 7 条）

ここでいう「周知」とは、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことを言います。ご質問のケースの場合、職員が頻繁に使用するキャビネットに他のファイルと並べて置いてあったということですから、周知されていたといえることができるでしょう。

（対応方法）

- ・就業規則に規定された内容を再確認し、実態に合わない条文がある場合には改定も含めた検討をしましょう。
- ・改定をする際は、労働者の不利益となる改定がないかどうか調査し、不利益な改定となる場合は、労働契約法第 9 条、第 10 条を遵守しましょう。

→合わせてご覧ください

「雇用管理改善のための業務推進マニュアル 7. 就業規則は作成すれば有効となりますか？」