

人事労務管理の変容とワークルールに関する調査研究

[研究メンバー]

主査	山口浩一郎	放送大学教授
	大内 伸哉	神戸大学教授
	藤原 稔弘	関西大学助教授
	川田 琢之	東海大学専任講師
	中村 涼子	神戸大学助教授
	中山 慈夫	弁護士／中山慈夫法律事務所
	橋本 卓也	社会保険労務士／橋本経営労務管理事務所
	松永 裕彦	連合労働調整室長
研究員	内野 亘	社会経済生産性本部主任研究員
	綱藤 正	社会経済生産性本部主任研究員
	楠 宏太郎	社会経済生産性本部研究員

[報告書目次]

- 第 1 章 就業規則研究の意義
- 第 2 章 就業規則の実態調査と分析
 - 第 1 節 就業規則実態調査の概略
 - 第 2 節 分析結果
 - 1、「採用・退職」規定
 - 2、「賃金・賞与・退職金」規定
 - 3、「労働時間・休日・休憩」規定
 - 4、「休暇・休業」規定
 - 5、「休職」規定
 - 6、「人事」規定
 - 7、「安全衛生」規定
- 第 3 章 分析結果のまとめ

[内容要旨]

わが国の就業規則は、服務規律とならんで労働条件を広く定めているところから、企業経営にとって極めて重要な役割を果たしている。このような就業規則の重要性にもかかわらず、これまで就業規則の内容を調査し、これを分析した研究はあまりなかった。

そこで、本調査研究では、現在、就業規則がどのような状況にあるかを明らかにするため、今

日の労働市場の変化やワークルールの変化に対応した企業の就業規則の規定内容を再点検するとともに、労使の権利義務関係を明確にする就業規則の重要性を再認識し、労使紛争の事前防止として極めて重要な役割を果たす就業規則の規定内容について検討を行った。

本調査研究を進めるにあたり、分析対象となる主な業種の主要企業の就業規則を 38 サンプル収集し、それに基づいて、就業規則の規定分野毎にその特徴点や傾向、さらには理論的・実務的な問題点を探った。

- (1) サンプルの就業規則を見ると、労働基準法に規定のある事項については、法律や行政解釈に即した規定内容になっている就業規則が多かった。しかし、それ以外の事項については、判例上の労働契約法理を意識した規定を設けている就業規則はほとんどなかった。今後は、労働基準法の規定する範囲以外の労働条件の重要性が高まると考えられるため、判例法理（労働契約法理）の動向も踏まえた就業規則の内容を整備していくことが望ましいとしている。
- (2) 就業規則の作成においては、まずは労働条件の内容を規制する法令に従うことが求められると同時に、実際に紛争となった場合に備えて、さまざまな労働条件について形成されてきている判例法理（労働契約法理）をある程度考慮することが必要となろう。
- (3) 他方、就業規則には労働条件の内容以外に当該企業のもつ労務管理の方針が記載されていることもある。このような方針規定のもつ法的効力は明確でないが、少なくとも企業内において、労務管理を担当する者は、その方針に従うことが求められる。さらに就業規則は、労働条件について定めている部分についても、労働者と使用者双方の権利・義務を抽象的に定めるというだけでなく、労務管理の担当者が、具体的に労働者に業務命令を出したり、労働者の権利行使に対処したりするための基準も定めている。

このように就業規則には、労務管理の担当者にとっての具体的な行動指針を定めるという機能を持っていることからすると、その規定内容はできるだけ明確であることが望ましい。この点が不明確であると、労働者の権利・義務の具体的な内容が現場レベルであいまいとなってしまう、紛争を誘発する原因になれかねない。

- (4) 以上から、就業規則の作成においては、法令のみならず、判例の内容についても十分に理解をしておくこと、および、紛争の未然防止という観点から、規定内容をできるだけ具体的かつ明確なものにしておく必要がある。そのことが、増加の一途にある個別労使関係紛争にも歯止めがかかると結論づけている。