

### 【Web 資料Ⅲ-③ 就業規則の届出義務・周知義務に関する最高裁判決・裁判例】

フジ興産事件・最2小判平成15年10月10日

「使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する（最高裁昭和54年10月30日第三小法廷判決〈国労札幌支部事件〉）。そして、就業規則が法的規範としての性質を有する（最高裁昭和43年12月25日大法廷判決〈秋北バス事件〉）ものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要するものというべきである。」

朝日新聞小倉支店事件・最大判昭和27年10月22日

「仮に会社側において所論の如く労基法106条1項所定の周知の方法を欠いていたとしても、前段に説明の如く当該就業規則は既に従業員側にその意見を求めるため提示され且つその意見書が附されて届出られたものであるから、会社側においてたとえ右労基法106条1項所定の爾後の周知方法を欠いていたとしても、これがため同法120条1号所定の罰則の適用問題を生ずるは格別、そのため就業規則自体の効力を否定するの理由とはならないものと解するを相当とする。」

日本コンベンションサービス事件・大阪高判平成10年5月29日

「労働基準法89条は、就業規則の作成及び変更について行政官庁への届出義務を、同法90条は、労働組合または労働者代表者の意見聴取義務を、同法106条1項は、就業規則の掲示または備え付けによる周知義務を定めている。もつとも、これらの規定はいわゆる取締規定であって、効力規定ではない。それゆえ、使用者がこれらの規定を遵守しなかったからといって、これにより直ちに就業規則の作成または変更が無効となるものではない。

しかし、およそ就業規則は、使用者が定める企業内の規範であるから、使用者が就業規則の新設または改定の条項を定めたとしても、そのことから直ちに効力が生じるわけではない。これが効力を生じるためには、法令の公布に準ずる手続、それが新しい企業内規範であることを広く従業員一般に知らせる手続、すなわち何らかの方法による周知が必要である（なお、就業規則の効力発生要件としての右周知は、必ずしも労働基準法106条1項の周知と同一の方法による必要はなく、適宜の方法で従業員一般に知らされれば足りる。）」

NTT西日本事件・京都地判平成13年3月30日

「労働基準監督署に対する就業規則の届出は、就業規則の内容についての行政的監督を容易にしようとしたものに過ぎないから、届出は就業規則の効力発生要件ではなく、使用者が就業規則を作成し、従業員一般にその存在及び内容を周知させるに足る相当な方法を講じれば、就業規則として関係当事者を一般的に拘束する効力を生じると解すべきである。」