

内外交差点

労働法の2つのハードル 監督署と裁判所

土橋 豪氏 (特定社会保険労務士) 第3/12回

「就業規則を監督署に提出しているから大丈夫」と考えるのは、手続き的には間違っていないものの、内容によっては不十分な場合もあります。今回のコラムでは、経営者に理解していただきたい「2つのハードル」について説明したいと思います。

まず、以下の前提を理解していただきたいと思います。①会社(以下、使用者)と従業員は契約関係にあること、そして②労働基準法(以下、労基法)は最低基準と手続きについて定めた法律であることです。

■契約感覚が乏しい

使用者は従業員を雇う際にさまざまな約束(労働契約)をします。使用者も従業員もこの契約に縛られるのが原則のため、とても重要となります。そしてこの内容は雇用契約書として形式化されますが、実際には雇用契約書には限られた内容だけ記載し、あとは就業規則を活用するケースが多いです。

就業規則とは労働条件などを定めた規則集で、ホテルの約款のようなものです。前述のように雇用契約書が簡易であるため、実際の細かいルールをどう定めるかが問題となります。そこで日本は就業規則を契約内容とすることが認められています。労基法により就業規則を監督署へ提出する義務がありますが、その内容を監督署が細かくチェックするわけではありません。なぜなら、日本の法体系の根底には政府が極力干渉しないという方針があるからです。したがって、原則としては監督署は労基法※の範囲内でしか使用者に対する関与を行いません。

これらの事情から、労働契約書を形式的に交わしていても、当事者間での契約意識が乏しいことや、使用者も「労基法のような法規制の問題」には意識

を向けているものの、「労働者との契約上の問題」には注意が及ばないことがあります。その結果、就業規則を提出していても契約上の問題が生じる可能性があるのです。



■2つのハードル ～監督署と裁判所の違い

次に、「2つのハードル」について説明します。第一のハードルは監督署による取り締まりで、ここでは先ほど述べた通り労基法の範囲内(手続きや最低基準を満たしているか)でしか使用者に対する関与を行いません。一方、第2のハードルは裁判所による判断です。労働者とのトラブルが訴訟に発展した場合、裁判所は労基法だけでなくさまざまな法律や事情を考慮して総合的に判断します。

労働問題は労基法だけでは解決できないことがあり、使用者がどれだけ労基法を遵守していても契約上の問題は残ることがあります。そのため、第1のハードルをクリアしても、第2のハードルで問題が発生することがあるのです。これは、使用者が理解し対策を練るべき重要なポイントとなります。



■最後に

労働契約に関する法律は抽象的な表現が使われたり、明確な定めがなかったりと、目に見えないハードルとなることがあります。そのため、トラブルが起きるまで注意が及ばないケースもあります。近年の傾向としては、第二のハードル(裁判)までを意識した対策が求められるようになってきました。

「2つのハードル」つまり、労働基準監督署と裁判所、この二つの役割の違いを理解することは重要です。

※監督署の扱う法律はその他もありますが、重要なことは民法や労働契約法といった契約に関するトラブルが含まれていないことです。そこで本コラムではまとめて労基法とさせていただきます。