

攻める労務管理 守る労務管理

石田 幹夫

12



空白の就業規則をめぐる対応

平成19年12月1日、あ
る大手新聞の朝刊に

―過労死認定判決「Q
Cは業務」訴え届く―
の大見出しの記事が躍
った。

名古屋地方裁判所は11
月30日、夜勤中に急死し
た社員について、過労死
だったと認め、遺族年金
などの支給を命ずる判決
を出した。

特にこの判決では「創
意くふう提案」「QCサ
イクル」などの社内活動
について、労災認定に際
して―業務と判断する―
としている。

企業では、長年にわた
ってQC活動を労使間の
慣行として実施してきた

が、就業規則にはなら
ない記載も行ってこなか
った。

いわば、この労働時間
に関連する就業規則に空
白が生じていたことにな
る。さて、労使攻防どう
対応するか。

―労使慣行として実施
されてきたQC活動―

今回の裁判で明らかに
なったQC活動は、一定
のルールをもって長期に
わたって反復継続して実
施されてきた。

このQC活動は月に2
時間の残業とするが、こ
れを超えてもこれは労働
者の「自主的活動」とし
て、残業手当支給の対象

とならない。

裁判では、QC活動の
すべての時間は、生産に
直接役立つ性格で、使用
者の支配下における業務
であるとしている。

なお、新聞では―これ
まで特に労働組合として
も問題視してこなかった
―と論評している。

―労使慣行そして空白
の就業規則―

「労使慣行」とは、労
使間で繰返し反復し、そ
れが一定のルール化して
形成されている事実をい
うのであろう。

QC活動は、これまで
労使慣行という枠内に閉
じ込められていたが、今
回の裁判によって労働時
間であると明確に判断さ
れ、様相はがらりと変わ

ってくる。

QC活動は、労働基準
法に規定する労働時間関
係の規定の適用を受ける
ことになるのだ。

労働基準法は強行法規
であり、違法状態が続け
ば刑事罰を受けることに
もなる。

ここで、就業規則に目
を転ずることにする。

QC活動は労使慣行の
なかに埋没させていたの
で、もちろん就業規則に
は何らの規定もない。

これが―就業規則の空
白―である。

―就業規則とは―

労働基準法第89条にお
いて、常時10人以上の労
働者を使用する使用者に
対し、就業規則を作成し、
労働基準監督署に届け出
ることを義務づけている。

第89条では、変更した
場合にも届け出を義務づ
けているが、この変更部
分については―届け出の
届行が十分でない―とい
う労働基準監督署の嘆き
の声を聞くこともある。

QC活動の時間が―労働
時間―であれば、当然
就業規則にQC関連事項
が記載されるべきであら
う。

―「空白の就業規則」
をなくすることが、労使
安定の終着点―

就業規則を手にする
と、第1章総則から始まって、
労働時間・賃金・退職な
ど延々とつづく。

一見、隙のないように
見えるが、労使慣行とい
う名のもとに、就業規則
の外で埋没している事案
があるかもしれない。

もし、永遠の労使安定
を求めるとするならば、
それは―空白のない就業
規則―の労務管理の世界
を指すのかもしれない。

結局、企業にとって労
使安定とは―攻める・守
る―が自在に駆使されて、
―空白の就業規則―を埋
めていく労務管理につき
るかもしれない。

(完)