

攻める労務管理

守る労務管理

11

石田幹夫



就業規則変更届をめぐる対応

労務部長が机を前にして、腕を組んで渋い顔を崩さず座っている。

渋い表情を崩さない理由はこうである。

現行の就業規則のうち「休職期間満了時の手続きの変更」について、労使が合意し、就業規則の変更届を労基署に届け出る運びになり、変更届に添付する労働組合の意見書を求めたが、今なお提出がない。

これは会社に対してというより、むしろ先日労働組合からある要求が出されたが、これを一蹴した労務部長に対する意趣返しと考えられる。

「子供じみている」と

呟きながらも労務部長はこの問題には冷静に対応するつもりである。

この就業規則の変更にかかる労働組合の意見書問題、さて労使攻防どう対応するか。

―就業規則とは―

就業規則とは、労働者の就業上の規律と職場の秩序、そして労働条件について具体的に定め、これを労働者に周知するものである。

常時10人以上の労働者を使用する事業場に対し、この就業規則を労基署に届け出ることが義務づけられている。

この就業規則は変更

関する届け出に際しても、労働組合又は労働者代表の意見書の添付を義務づけている。

今回の事案は、就業規則の変更届の提出にあたって添付する労働組合からの意見書の提出がいまだにないというものである。

―労務課長に対する指示―

長い労使関係の歴史のなかには山もあるし、川もある。

しかし、いづれにしても乗り越えていかねばならない山と川である。

この就業規則問題について労働組合との接触を労務課長に命じた。

この際、労務部長は「これまでの経緯はすべて忘

れ、全く新しい気持ちで」と前置きして労働組合に対し、

○改めて就業規則変更の内容と必要性

○労働組合意見書の添付の法的根拠

など十分説明し、意見書の提出を求めるよう指示した。

この時労働組合との折衝にあたっては、どんな

「いつ、どこで、誰と、どんな内容」の話をした

か記録するように命じた。

これから、就業規則変更届の労基署への届け出

をめぐる、攻める労務管理、守る労務管理が始まる。

―意見書の添付のない就業規則変更届の提出―

結局、再三再四にわたって意見書の提出を求め

たが、労働組合から文書による就業規則変更届に

関する意見書の提出がなかった。

「これは故意だ。故意に勝てるすべはない」

と呟いた労務部長は労務課長に対し、

―労働組合の代表者の意見書の添付のない就業規則変更届の労基署への提出―

を命じた。

労働組合の意見書に代わって、

―労働組合に対し意見を求めた経緯―

とする書面を添付し就業規則変更届を労基署に提出した。

この書面には、就業規則の変更にかかる

―当初、労働組合の賛同の意向表明―

―意見書提出にあたって一転して書類の未提出

の現状について、再三にわたる労務課長による

口頭、書面による意見書提出要請の経過を日時順

に記載した書類を添付した。

長い労使関係の歴史のなかでこのような事態が生じることもあるが、こ

れは必ず修復するものだ。