

① 退職労働者からの就業規則閲覧申出 ② 派遣労働者の労働者死傷病報告

問① このたび、当社を1月末に退職した労働者が、退職金額に不満を示し、退職金規程の閲覧を申し出てきましたが、退



職労働者にも就業規則を閲覧させる義務があるのでしょうか。

なお、当社では、各部の部長が就業規則を保管し、希望者に閲覧させています。

答① 就業規則については、労働基準法(以下「法」と略します)106条で、

「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の方法によって労働者に周知させなければならない」と規定され、その他の方法とは、法施行規則52条の2で、「磁気テープ等に記録し、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること」と規定され、これについては、「当該記録の内容を電子的データとして取り出し常時確認できるよう、各作業場にパソコン等の機器を設置し、かつ、労働者に当該機器の操作の権限を与えるとともに、操作方法を周知させること」(平11・1・29基発45号)とされています。

御社が行っている就業規則の周知方法は、これらのうち「備付」になりますが、これについては、「労働者の請求があった場合に見せる方法が「備付」とされるのは、労働者が必要な時に容易に確認できる状態にあることが要件である」(平11・3・31基発169号)とされていますので、御社で就業規則が容易に閲覧できる状態であれば、法の周知義務を果たしていることとなります。

お尋ねについて、法の適用を受ける労働者とは、法9条で規定される「事業に使用され賃金が支払われる者」ですから、退職時に支払期日が来ていない賃金等在職時に発生した権利等で時効により請求権が消滅していないものを除き、退職労働者は法の適用を受けませんので、御社は、その方に就業規則を閲覧させる法的義務は生じないこととなります。

しかしながら、退職金の額に不満を持った方が、退職金の一部が支払われていない旨の申告を労働基準監督署(以下「労基署」と略します)にしますと、労基署による調査が行われ、御社の就業規則の周知方法が適切かどうか確認されますし、当然、その方に退職金規程を閲覧させ説明するよう指導されることになると思いますので、その方に退職金規程を閲覧させ納得していただいたほうが良いと思います。

問② 当社は自動車部品のメーカーですが、先日、派遣労働者が仕事中にケガをして1カ月程度休業する見込みです。当社では再発防止対策を検討中ですが、労災保険の手続きは派遣会社が行うのとです。当社で行う事務手続はないと考えて良いのでしょうか。

関する法律(以下「派遣法」と略します)の読替規定で明確にされています。お尋ねについて、労災保険の手続きは派遣元事業者が行うこととなりますが、派遣法45条15項で読み替える労働安全衛生法100条(労働安全衛生規則97条)の規定により、労働者死傷病報告の作成・報告の義務が派遣先、派遣元の双方に課せられていますので、御社は労働者死傷病報告を作成し、御社の所在地を管轄する労基署に提出しなければなりません。

また、派遣法施行規則42条の規定により、御社は、労働者死傷病報告を労基署に提出した後、その写を派遣元事業者に送付しなければなりません。そして、派遣元事業者は、御社から送付された労働者死傷病報告(写)の内容を踏まえ、派遣元事業者としての労働者死傷病報告を作成し、派遣元事業者の所在地を管轄する労基署に提出することとなります。