



技能実習適正化支援センターの渡邊です。皆さんは変形労働時間制をご存知ですか。意外と便利で、時季によって業務量が大きく異なる業種の会社にとって重宝する労働時間制度です。

先日、弊センター所属の社会保険労務士が関与する某食品製造会社の配送を請け負う運送会社 A 社の事業所に労基署の臨検が入りました。事業所に所属するドライバーは 10 数人です。シフト制が取られていたため、担当のドライバーが体調不良や年次有休取得の理由で欠勤するときなど、班長クラスのドライバーが代わりに運行していました。結果として、班長クラスのドライバーが連続勤務となり、長時間労働が常態化していました。労基署の指摘は、①休憩時間の取得記録の確認、②未払い残業代（労働時間管理に関連して一箇月単位の変型労働時間制の導入の助言あり）、③5 日間の年次有給休暇付与の時季指定義務違反でした。A 社は労基署からの是正勧告書と共に、一箇月単位の変型労働時間制の導入の手引きを受取りました。

労働基準法により、従業員を常時 10 名以上雇用する事業者は就業規則の作成および届出が義務付けられます。変形労働時間制を導入するには、勤務時間に関する項に変形労働時間制の運用ルールを明記し、過半数労働者代表による意見書とともに就業規則の変更届を労働基準監督署長に届け出る必要があります。そして、それを従業員に周知することが求められています。

1. 就業規則が法的効力を持つ要件は下記の 3 点です。

- (1) 就業規則の内容を労働者に周知すること
- (2) 労働者代表から意見を聴取し、当該労働者代表の意見書を作成すること
- (3) 当該就業規則の作成若しくは変更の届に上記の意見書を添付して労基署に届け出ること

上記 3 つの要件を満たして労基署に届け出ると、その証として就業規則に労基署の受理印が押されます（電子申請においても同様）。就業規則は、この 3 つの要件が揃って初めて法的効力を持つこととなります。しかし、「周知」が往々にして実行されません。特に外国人労働者に対する周知はほとんどなされていないのが実態ではないでしょうか。せっかく就業規則に定めても周知がされないと、法的効力を持たないことに注意が必要です。

2. 関連する裁判例を紹介します。

[富山地裁平成 25 年 7 月 17 日判決]

「本件懲戒解雇当時、被告会社（実習実施者）は、労働者（外国人技能実習生）に対して就業規則（乙 1）を周知していないから、本件懲戒解雇は、懲戒解雇の事由の存在について判断するまでもなく無効である。」

あっさり解雇が無効になっています。就業規則そのものに法的効力がないから門前払いされた格好です。この事件

の教訓を生かすためには、どのような対応をするべきでしょうか。実習生の母国語に就業規則を翻訳して、翻訳した就業規則の内容を実習生に伝えることです。前述の裁判例の如く、就業規則を周知していなかったとして裁判に会社が負ける事例は沢山あります。そのようなことがあり、筆者は関与先の経営者には従業員への就業規則の周知の重要性を常に助言しています。

一方、常時使用する労働者が 10 人未満の事業所には労基署に就業規則を届出する義務がありません。そのため、労基署に就業規則を届け出していないという経営者が多々あります。「一箇月単位の変型労働時間制を採用する場合は、労使協定を締結するか就業規則（あるいはその他これに準ずるもの）で定めるかは使用者が決定できる（通達平成 11.1.29 基発 45 号）」とされており、就業規則に準ずるものも労基署に届出義務はないとされています。それでも労使協定の労働者への周知は必要です（労基則第 12 条）。

就業規則や労使協定の「周知」の重要性についてご理解いただけたと思います。変形労働時間制を導入する際にも「周知」の重要性は不変です。まず、実習生の受入れ企業は就業規則や労使協定を翻訳して、実習生に内容を説明する必要があります。日本語の理解能力の問題があり、「周知」の要件を満たすためには労働者が日本人だけの場合に比べて追加的な負担があるかもしれません。しかし、その対応をおろそかにしたために大きな労務問題に繋がることがあります。周知の具体的な方法など、お困りのことがあれば TITSC にいつでもご相談ください。

~~~~~  
弊センターは、技能実習制度や入管手続きに詳しい行政書士、社労士による外国人技能実習制度を取扱う専門機関です。行政書士の全国ネットワークを活用した体制を整え、監理団体などの申請手続きを支援します。外国語にも対応できます。

弊センターでは監理団体及び実習実施者向けさまざまなサービスを提供しております。

手数料一覧は、弊社ホームページをご覧ください。

- 機構計画認定申請と入管申請
- 建設キャリアアップシステム代行申請、建設特定技能受入計画認定申請
- 外部監査
- その他（法的保護講習、各種労務関係手続き支援、相談、特定技能への移行）

~~~~~  
技能実習適正化支援センター（Technical Intern Training Support Center）

代表 渡邊 奉勝

〒248-0023 神奈川県鎌倉市極楽寺 1-6-29

TEL/FAX : 045-8787-290 携帯 : 090-4710-3790

E-mail : info@titsc.org URL : <http://www.titsc.org/>