

相談室 Q&A

就業規則関係

Q

就業規則で「別に定める」としている内規の開示請求があった場合、却下できるか

この度、従業員から昇格・降格に関する規程の開示請求がありました。同規程は、就業規則の中で「昇格・降格については別に定める」と記載した上で、内規として取り扱われているため、開示請求については却下する方向です。ただ、就業規則の別規程を定めている以上、開示に関しても就業規則と同じ扱いとする必要があるのではないかという意見も出ています。このような場合に請求を問題なく却下できるか、法的な見解をご教示願います。

(東京都 E社)

A

就業規則で別に定めるとした内規についても、労働条件に関する定めに関連するものは就業規則の一部とされ、従業員への周知義務が課せられているため、開示請求があった場合は却下できない

回答者 松山 陽 まつやま あきら 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 就業規則とは

「就業規則」とは、その名称を問わず、使用者が定める職場規律や労働条件に関する規則類のことをいいます。就業規則に記載する内容には、必ず記載しなければならない事項（絶対的・必要記載事項）と、当該事業場で定めをする場合に記載しなければならない事項（相対的・必要記載事項）があります（労働基準法89条）。それぞれの項目は[図表]のとおりです。

また、就業規則は、各作業場の見やすい場所への掲示、備え付け、書面の交付などによって労働者に周知しなければなりません（労働基準法106条）。

周知方法としては、以下のいずれかの方法によるものとされています（労働基準法施行規則52条の2）。

- ① 常時各作業場の見やすい場所に掲示する、または備え付ける
- ② 書面を労働者に交付する
- ③ 電子的データとして記録し、かつ、各作業場に労働者がその記録の内容を常時確認できるパソコンなどの機器を設置する

2. 就業規則の範囲

上記のとおり、就業規則に定めるべき事項は膨大になり、管理上も複雑になることから、複数の規程に分けて運用している企業が多く見られます。代表的なものとしては、賃金に関する事項は「賃金規程」、育児・介護休業法に基づく休業や休暇等に関する事項は「育児・介護休業規程」として、別規程化をしています。これらの別規程については、就業規則の絶対的・必要記載事項である「賃金

図表 就業規則の記載事項

絶対的必要記載事項	相対的必要記載事項
①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項	①退職手当に関する事項
②賃金（臨時の賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項	②臨時の賃金（賞与）、最低賃金額に関する事項
③退職に関する事項（解雇の事由を含む）	③食費、作業用品などの負担に関する事項
	④安全衛生に関する事項
	⑤職業訓練に関する事項
	⑥災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
	⑦表彰、制裁に関する事項
	⑧その他事業場の全労働者に適用される事項

（臨時の賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項」や「休暇に関する事項」に該当することから、就業規則の一部と解され、就業規則と同様の取り扱いが必要になります。

3. ご質問のケース

では、今回の「昇格・降格に関する規程（内規）」は、就業規則に該当するのでしょうか。一般的に、「昇格」とは社内の人事制度における資格等級が上がることをいいます。「降格」は、昇格とは逆で、資格等級が下がることをいいます。なお、昇格と似たような意味で「昇進」という言葉がありますが、昇進とは、社内組織上の職位が上がること（例えば、課長から部長に職位が上がること）をいいます。

昇格・降格においては、企業内で一定の基準が設けられており、その等級での滞留年数、人事考課、面接試験、筆記試験等により決定されるのが通常です。資格等級は、基本給や諸手当等の賃金に密接に関連しており、昇格・降格は、従業員にとって極めて重要な労働条件と考えられます。

ご質問のケースにおける「昇格・降格に関する規程（内規）」の内容が判然とはしませんが、昇格・降格は、[図表]の相対的必要記載事項⑧その

他事業場の全労働者に適用される事項に該当するものと思われます。この「全労働者に適用される事項」とは、「現実に当該事業場の労働者のすべてに適用されている事項のほか、一定の範囲の労働者のみに適用される事項ではあるが、労働者のすべてがその適用を受ける可能性があるものも含まれると解すべきであろう」（厚生労働省労働基準局編『平成22年版 労働基準法・下』労働法コメント③ [労務行政] 904ページ）とされています。

これらの内容を勘案すると、昇格・降格は労働条件に密接に関連する内容であり、すべての労働者に適用される可能性があることから、「昇格・降格に関する規程（内規）」も就業規則の一部に該当する可能性が高いと考えられます。したがって、就業規則の一部である以上は、すべての労働者に対して周知が義務づけられており、労働者から開示請求があった場合は、拒否できないものと考えられます。

なお、就業規則は、常時10人以上の労働者を使用する事業場ごとに従業員の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄労働基準監督署への届け出が義務づけられていますので、今回の「昇格・降格に関する規程（内規）」も届け出が必要となることに留意が必要です。