

# 相談室 Q&A

## 就業規則関係

# Q

### 日本語が通じない外国人従業員に対し、日本語の就業規則を渡すだけで周知したことになるか

当社ではさまざまな国籍の従業員を多数雇っており、中には日常会話程度の日本語しか通じない者もいます。先日ある従業員から、日本語で書かれている就業規則は理解できないので、翻訳したものを見せてほしいとの要望がありました。現状では、日本語で書かれた就業規則を渡すことで済ませています。このような対応は労働基準法106条の就業規則の周知義務に違反するのでしょうか。 (東京都 T社)

# A

就業規則は作成しただけでは足りず、対象となる従業員に周知することにより効力が発生することから、対象となる従業員が外国人である場合、当該外国人が理解できる程度の言語に翻訳し、または、理解できる言語で説明を行うなどして就業規則を理解させなければ、労働基準法106条が要求する周知義務を履行したことにはならない

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

## 1. 就業規則の有効要件

労働基準法（以下、労基法）は、使用者に対し、常時10人以上の労働者が勤務する事業場において就業規則を作成し、所轄労働基準監督署に届け出ることを義務づけています（89条）。

そもそも就業規則とは、多数の労働者が勤務する事業場において、労働条件を統一的・画一的に設定し、職場規律を規則として設定するために必要なものであり、効率的な事業運営のために労働条件や服務規律などを定めた規則類を意味します。

もちろん、労働者の賃金や勤務時間など、労働契約の内容を構成する労働条件は、使用者と労働者との間の個別的な合意（契約）によって定められるものであり、実際、労働条件は個々の労働者によって異なることから、就業規則という統一的・画一的な規則によって定められるものではありません。さらには、就業規則が、使用者が一方的に定めることができる（後述のとおり「労働者の意見聴取」は必要）という性質を持つ以上、やはり就業規則をもって網羅的に労働条件を規定するこ

とはできません。

結局、多数の労働力を組織的、かつ、効率的に運用することで成り立つ企業運営において、就業規則は、労働者が就業するに当たって遵守すべき服務規律としての意味合いをなし、企業秩序の維持のために必要なものであり、また、労働条件の最低基準を示すものと理解できます。

このように、就業規則は、事業場における規範として労働者を法的に拘束するものですが、このような効力を有するためには、以下の要件を具備する必要があります。

### 【就業規則の有効条件】

- ①就業規則に必ず記載しなければならない事項（絶対的必要記載事項）が記載されていること
- ②特定の内容を定める場合には、それに応じて必ず記載しなければならない事項（相対的必要記載事項）が記載されていること
- ③その就業規則を適用する事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合の意見、労働者の過半数で組織する労働

組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聴くこと

④作成した就業規則を労働者に周知したこと

ここで、③の「労働者の意見聴取」についてですが、裁判例上は、労働者が意見を「十分に陳述する機会と時間的余裕が与えられた」ことを意味し、「労働者の意見が採用されることを必要としないことは勿論、反映することも必要でない」としており、労働者の同意を得ることまでは必要ではないと解されています（東洋精機事件 神戸地裁尼崎支部 昭28. 8.10判決）。

## 2. 労基法が規定する周知義務

就業規則の有効要件の一つに「労働者への周知」手続きがあります。

労基法106条によれば、使用者は、就業規則を「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厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない」とされており、このような周知をしなかった場合、当該就業規則の効力を労働者に対抗することができないと解されています。

具体的には、労基法施行規則52条の2により次のうちいずれかの方法により周知しなければならないものとされています。

- ①就業規則を常に各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
- ②印刷・複写した就業規則を労働者に交付すること
- ③データとして記録し、かつ、各作業場にいつでもデータを閲覧できるようにパソコン等を設置すること

ここで、「周知」とは、広く知らせること（『大辞泉』より）と解されています。したがって、例えば、視覚障害がある労働者が勤務している場合には、厚生労働省が2015年3月に告示した障害者雇用促進法に関連するガイドライン（合理的配慮指針。平27. 3.25 厚労告117）などにおいて、障害者に対する配慮の例として、点字や音声ソフト等を活用することなどが掲げられていることに鑑み、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除き、点字の就業規則を用意することも検討しなければなりませんし、また、音声による就業規則の説明も考えなければなりません。

## 3. 外国人に対する就業規則

ご質問のように、外国人を雇用している場合には、これらの労働者のために労働条件や服務規律を理解させなければ、外国人労働者も含めた組織的、かつ、効率的な企業運営はできませんし、「周知」の観点からは、日本語の就業規則のみでは不十分とされる可能性があります。

昨今、外国人労働者が増えており、また、2020年に開催される東京オリンピックに向けてさらに外国人労働者が増加することが予測されます。

このため、日本語を十分に理解できない労働者のために、最低限、英語に翻訳した就業規則は必要になるでしょうし、英語によって就業規則を説明する必要も生じます。

これらを受けて、厚生労働省は、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平19. 8. 3 厚労告276、最終改正：平28. 8.19 厚労告321）において、「事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付すること」と規定し、外国語による書面を交付するよう求めています。

もっとも、労働者が英語を母国語としない国・地域の出身である場合、逐一、その国の言語に翻訳した就業規則を用意しなければならないとなると煩雑です。

ところで、そもそもコミュニケーションが取れなければ労働に従事することもできないでしょうから、使用者などは、普段、何らかの言語で外国人労働者に対し業務指示を行っていることと思われます。そこで、「周知」とは「知らせる」ことを意味するわけですから、当該外国人労働者の母国語ではなくても、「何らかの言語（たいていの場合、英語によると思われる）」で作成した就業規則を提示し、または説明することで就業規則の内容を知らしめることで足りると考えられます。

なお、厚生労働省は、WEBサイト上で、英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語によるモデル就業規則を公表していますので、こちらを参照するのもお勧めです。