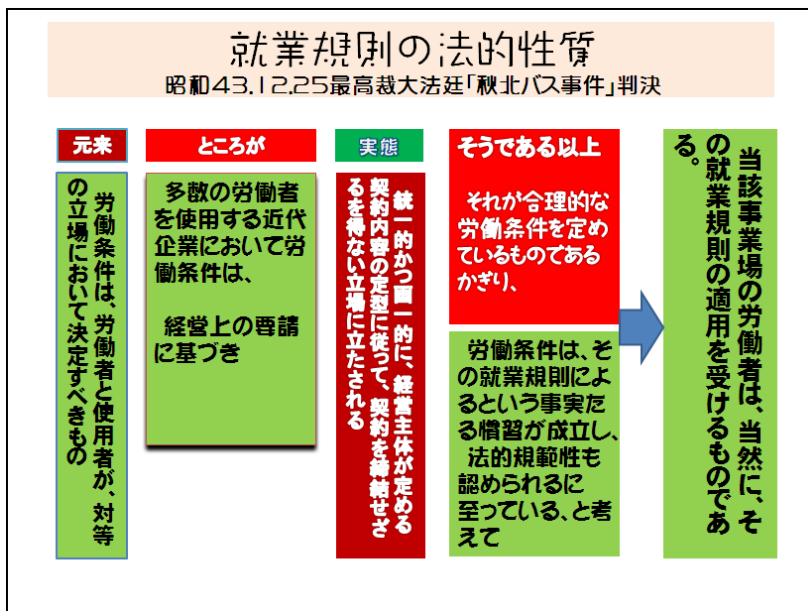


3-5 就業規則の法的性質



就業規則の法的性質に関しては、昭和 43. 12. 25 最高裁大法廷「秋北バス事件」判決が要旨つぎのように判示した。

〔就業規則の法的性質〕

『元来、労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものであるが、多数の労働者を使用する近代企業においては、労働条件は、経営上の要請に基づき、統一的かつ画一的に決定され、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従って、附従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、この労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている（民法 92 条参照）ものといえることができる。…（ので）当該事業場の労働者は、就業規則の存在および内容を現実に知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然に、その適用を受けるものというべきである』