

教宣 せぶん

就業規則 < 口約束

20日の露口証言の裁判後の報告会で「会社はRA社員が職種限定・地域限定の社員ではないという掘り所を、就業規則にあると言っていました、そもそも就業規則とは労働条件の最低ラインを定めたもので、みなさんが入社の際に聞いた条件や、新聞・デューダなどに掲載されている募集記事の内容が就業規則の労働条件を上回っていれば、当然その労働条件が適用されることとなります」と弁護士の先生から説明がありました。

その話を聞いて思い出したことがありました。15年ほど前になりますが、分会の組合学校で「労働協約」の勉強会を行なう資料作りをした時のことです。当時の就業規則には私たちの労働時間は週48時間と書いてありました。労基署に確認したいことがあって電話をかけたら「現在は法規が変わって週の労働時間の基準は40時間になっています。あなたの会社の就業規則に労働時間が48時間と書いてあっても、新しくできた法規が労働者にとって有利なものであるなら、それは自動的に塗り変わります。ですから現在のあなた方の労働時間は週40時間です」と説明されて驚きました。保険会社に働いていると「約款」が「すべて」なので、そこに書いてある文言は不変です。こういう文化に浸っていると、自動的に「新しいものに塗り変わる」などという感覚をまったく持ち得ません。「就業規則よりも労働協約の方が優先される」「就業規則は私たち保険会社の感覚とは違うものです」という説明を当時の組合学校で話した記憶があります。ですから、就業規則に明記していなくても、私たちが募集広告などに記されているような条件でこの会社に入社していたとしたら、当然それが私たちへの「適用条件」になるわけです。もっと言えば、地域型従業員の就業規則にある「本人の了解なしに転勤はありません」という文言を私たちの就業規則に会社が書き忘れている、また「自分が開拓した顧客をもとに一生懸命セールスの仕事ができます」という文言が本来私たちの就業規則にあるのだけれどたまたま会社を書いていないだけ、という理解で良いのではないのでしょうか。

会社側の弁護士は私たちの3人の証人に対して「デューダへの掲載記事などをあなたは見て入ったわけではありませんよね」と聞きました。もちろん聞かれた全員が紹介で入った方たちだったので「見ていません」と答えましたが、会社側は、この「就業規則」の問題では分が悪いと見て、書証として提出してある記事を見て入社したのか、書証として示しようがない口約束で入社してきたのかに、争点をずらしたのではないかと感じました。そして、そこらへんの「空気」を察知して裁判官は露口証人に「経営の特段の理由がない限りという前置きがあるというあなたの主張を裏付ける資料があるのですか?」「そういう前置きがあるということ、個別に、具体的に、

当時の日動火災の責任者に確認したのですか」と聞いたのではないのでしょうか。資料があつたり、確認もしていたりというのであれば、少しは状況が違ったのかもしれませんが、「資料もない」「確認もしていない」と言うことを露口証人は明言したわけですから、書証として提出してある掲載記事のありのまま、つまり何も足されていない、何も引かれていない、何の前置きもない「口約束」が成立していたことを覆す露口証言にはならなかったわけです。

私たちは、(本人の了解なしには転勤がない)地域限定の、(自分が開拓した顧客をもとに一生涯セールスの仕事ができる)職種限定の、東京海上日動火災社で働く正規従業員です。