

遅刻の取扱い変更可能？

ダイヤ乱れも該当に
部長交代で一転厳しく

問

労組役員の改選で、委員長に就任したばかりなのですが、悩ましい事案が生じています。当社は、立地の関係でバス通勤者が多く、これまで「ダイヤの乱れによる短時間の遅れ」などは遅刻扱いとしていませんでした。ところが、総務部長の交代後、一転して取扱いが厳しくなったという印象があります。労組員の一部から、会社側と交渉してほしいという声が上がっていますが、どのように考えるべきでしょうか。

労使話し合い基準統一を

答

始業時刻は、就業規則の絶対的記載事項です（労基法 89 条 1 号）。さらに、労契法では、「合理的な内容の就業規則」を「周知」させていた場合、労働契約の内容は就業規則によると規定しています（7 条）。遅刻に対する会社の処分は、2 とおり考えられます。第 1 はノーワーカーノーペイの原則に則り、不就労時間に応じた賃金カットを行うというものです。第 2 は減給制裁の規定によるもので、「30 分に満たない遅刻を、常に切上げる」といった対応も「労基法 91 条の減給制裁」として取り扱われます（昭 26・2・10 基収 4 2 1 4 号）。新任の総務部長さんは就業規則の明文規定に従い、「弛緩していた取扱いを正常化した」と考えておられるようです。しかし、一方で、職場で長期間、反復された取扱いが労使慣行と認められるケースもあります。その条件の 1 つとして、「当該労働条件について決定権限を有する者が規範意識を有していたこと」が挙げられています（商大八戸ドライビングスクール事件、大阪高判平 5. 6. 25）。過去の部長さん等は、前例を意識し、黙認・放置されていたのかもしれませんが、慣行成立が認められれば、それが①「契約内容となることによって法的拘束力」を持ち得るほか、②「慣行に反する使用者の行為が『権利の濫用』として無効となる」、③「就業規則の解釈基準の地位を与えられる」といった効力を持ちます（菅野和夫「労働法」）。ですから、少なくとも、就業規則の始業時刻の適用に関し、「ダイヤの乱れによる短時間の遅れは遅刻扱いしないという解釈基準が存在した」というような主張は考えられるところです。どのような事案で減給処分を課すか等について、労使間で認識の統一を図るのがベターでしょう。