

〔問 6〕 就業規則に係る最高裁の判例に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要とするのが最高裁の判例である。
- B 新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的处理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべきであるとするのが最高裁の判例である。
- C 就業規則は、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ものといえることができるというのが最高裁の判例である。
- D 企業は、その存立を維持し目的たる事業の円滑な運営を図るため、企業秩序を定立し、この企業秩序のもとにその活動を行うものであって、企業は、その構成員に対してこれに服することを求めることができ、これに違反する行為をする者がある場合には、企業秩序を乱すものとして、制裁として懲戒処分を行うことができることから、使用者が労働者を懲戒するには、必ずしもあらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要するものではないとするのが最高裁の判例である。
- E 就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしているものといえることができるというのが最高裁の判例である。