

簡単に説明すると

JR 東海で団体交渉を会社側が拒否した事件で
会社側の就業規則に記載されている内容を以て主張根拠としていたが、
労組側は適用外であると主張
最高裁判決にて会社側行為が違法とされ
就業規則に付き
会社側が診断書提出を強要した内容で
原告側従業員(労働組合)の勝訴になりました

再審請求扱い案件に於いては
請求手続きにあたり
就業規則に上記診断書に関する記載
の有無及び内容について確認を要するが
故の証拠物としての提出要求となっています
至極当然の確認作業です
下記内容の通り
公文書開示請求手続きを経るような
厳格な文書ではないためあえて労働基準法については
民事請求趣旨内では触れていません
(参照)
労働基準法
就業規則の全従業員への周知義務
これは努力義務ではなく法定義務化されているものです
全従業員がその場面場面で属する会社のルール(就業規則)を遵守出来るよう
いつでも容易に閲覧できる職場環境を
目的に義務化された条文です
故に、ある一定基準のもと
会社の独自性を出せるルールとも言えます
一部従業員のみ閲覧可能という職場環境では、罰則対象となり得ます
以前に 札幌中央労働基準監督署へ
調査依頼を行っていますので