

# 就業規則に基づく労働条件の不利益変更に関する一考察（1）

―ドイツにおける事業所協定変更法理を素材に―

篠原 信 貴

目次

はじめに

第一章 日本における就業規則の不利益変更法理の現状と課題

第一節 就業規則の法的位置付け

第二節 就業規則の不利益変更法理に関する判例法理

第三節 学説における就業規則の不利益変更

第四節 本稿における基本的視角と問題意識

第二章 ドイツにおける事業所協定変更の法理論

第一節 ドイツの事業所協定による労働条件決定システムの概観

第二節 事業所協定と有利原則

第三節 労働協約に対する裁判所の審査

第四節 事業所協定に対する公正審査—判例法—

第五節 事業所協定に対する審査に関する学説

第六節 ドイツ法についての検討

第三章 日本における就業規則の不利変更

第一節 ドイツ法が示唆するもの

第二節 判例法理の理解

第三節 相対的無効論

第四節 就業規則に対する合理性審査の具体的内容

第五節 労働契約法制と就業規則の不利変更法理

おわりに

はじめに

一 問題の所在

労働関係は長期的、継続的な関係であるから、時間の経過に伴い変化した状況に対応するために、一旦定められた労働契約の内容も変更されることがある。このような契約内容の変更を、労使双方で合意する場合には問題はない。しかし、そのような合意がない場合には、その労働関係はどのように処理されるべきであろうか。

契約法の観点から言えば、契約内容の変更は当事者間の合意によるべきであり、一方当事者が一方的に契約内容を変更することは許されない。このような場合に、変更を望む当事者がなし得ることは、ただこの契約を解約することのみである。しかし、労働法においては、労働者側には解約の自由は認められているが、使用者側の解約の自由、すなわち解雇の自由は、解雇権濫用規制（労働基準法一八条の二）により厳しい制限が課せられている。このように考えると、使用者にとつては、契約内容の変更もできず、かといって解約することもできないという結論が導かれることになるが、この結論は労働関係の柔軟性を損なうものであり、妥当性を欠くものであろう。したがって、解雇権を制限する以上、労働契約内容を変更する手段をどのように確保すべきかが課題となる。

特に、労働関係においては、労働条件が就業規則などにより一定の労働者集団に対して統一的に適用されることが一般的である（このような労働条件を、以下では「集団的労働条件」と呼ぶ。）が、そのような集団的労働条件の変更に ついては、統一的、画一的運用の必要性が生じるために、特に個別労働者と使用者という関係だけでなく、その労働条件の集団的性格をどこまで重視すべきかも論じられるべきこととなる<sup>1)</sup>。

この集団的労働条件の変更法理としては、判例法による就業規則の不利益変更法理が大きな位置を占めており、そこでは、使用者による就業規則の一方的な変更が、反対労働者をどこまで拘束するかという問題として、変更の必要性と、労働者保護の要請との調整が図られている。基本的には、妥当な解決策であろうと思われる。

しかし、この判例法理にも課題が残っている。

判例法による就業規則の不利益変更法理では、就業規則は使用者により一方的に決定されるという認識が基本的な出発点である。しかし、集団的労働条件の不利益変更という場面においては、労働契約内容を変更しようとする使用者と、これに反対する全労働者、という図式で争われることも稀である。たとえば統一的、画一的に処理すべき集団的労働条

件の不利益変更として問題になり得る場合として、週休二日制の導入、定年年齢の引き上げなどと引き換えに、人件費の増加を防ぐ目的で賃金体系の見直しを行う場合や、これまでの年功序列的賃金体系から、より若年層に手厚い賃金体系を目指し、退職金のシステムや企業年金の改定を行う場合、あるいは企業収益の悪化から、合理化として賃金原資の圧縮を図る場合などが考えられる。これらの問題では、多くの場合使用者は労働組合との合意を得て変更を行うとす。こうした場合に、いくつかの問題が考えられよう。仮に、企業において多数で組織される労働組合が、退職金の減少と引き換えの定年制の引き上げを望み、これに対して少数の反対労働者がいる場合、労働組合と使用者との合意を重視すべきであろうか。このような場合には、使用者の決定は、どこまで一方的といえるのだろうか。少数労働者の保護を図るとしても、多数労働者に対しては規制を有効とし、少数労働者に対しては無効とするような処理（いわゆる相対的無効論）は可能だろうか。

現在の判例は、多数組合の合意についてはこれをあまり重視しているようには思われず、相対的無効論についても、その適用の基準はあいまいであつて、就業規則の不利益変更法理は必ずしも明確なものとはいえなかつた。就業規則の不利益変更の際に考慮されるべき視点に、使用者による一方的変更からの労働者の保護という視点とともに、多数労働者と少数労働者の利害調整という視点を組み入れることにより、問題の解決を図れるのではないだろうか。

## 二 本稿の構成

本稿は、以上のような問題意識に基づいて、就業規則の不利益変更問題につき判例法理を前提とした上で、就業規則による集団的労働条件の不利益変更の場面において、多数組合の同意をどのように評価するか、またその際に少数労働者はどのように保護されるべきかを明らかにすることを目的とする。

検討の手順として、まず第一章において現在の判例法理の姿と問題点について、特に多数組合の合意と、相対的無効論に焦点を当て、本稿で問題とする多数労働者と少数労働者との利害調整という図式を明らかにする。ついで第二章において、日本と同じく事業所レベルでの労働条件統一手段のあるドイツにおいて、集团的労働条件はどのように規制されているのか、特に事業所委員会との共同決定である事業所協定において、多数労働者の意思はどのように評価されているか、そこでは少数労働者の利益はどのように保護されているのかを明らかにする。そして最後に第三章において、ドイツ法での検討結果を踏まえて、日本における就業規則の不利益変更法理についての解釈上の試論を展開することとする。

## 第一章 日本における就業規則の不利益変更法理の現状と課題

### 第一節 就業規則の法的位置付け

#### 一 就業規則の不利益変更法理の位置付け

日本においては、集团的労働条件は労働協約と就業規則により形成される。労働協約は、労働組合と使用者との協議の成果であり（労働組合法一四条参照）、企業別組合が多数である日本においては、企業別に労働協約が結ばれることが多い。一方、就業規則は、使用者に作成義務が課せられるものであり（労働基準法八九条参照。本章において、以下特に断りがない限り、条文は労働基準法のものとする。）、その際に使用者は事業場の労働者の同意を得る必要はなく、一方的に規範を定めることができ、その効力は事業場における労働者すべてに及ぶ。この二つの規範の効力は重なり合っており、発現することとなるため、その効力が抵触することが考えられるが、そのような場合には、労働協約が優先すると

定められている（九二条）。

集团的労働条件の形成手段としては、使用者の一方的決定である就業規則に比して、労使の協議の成果である労働協約はより望ましい手段であろう。しかし、労働協約は、基本的にはその構成員にしか効力が及ばず、非組合員や他の労働組合の組合員に対しては拘束力を持つものではない。一般に管理職は組合から排除されているため<sup>2)</sup>、管理職は組合外労働者とならざるを得ない上、複数組合主義を採用している日本においては、ユニオンショップ協定や労働組合法一七条の一般的拘束力も少数組合を排除するものではないなど、構造的に、労働協約による事業場の労働条件の統一は困難なものとなっている。

これに対して、就業規則は使用者の一方的決定ではあるけれども、その効力は事業場の全従業員に及ぶ。そのため、使用者によるまさに一方的決定としての労働条件設定の場合はもちろん、たとえ組合と協議し、労働協約を締結した事項であったとしても、さらに就業規則に定めをすることによって、労働条件の統一を図るといった場合にも使用される。こうして、集团的労働条件の設定、変更手段としての就業規則の果たす役割は大きなものとなっている。

## 二 現行法上の就業規則の法的位置付け

(1) 就業規則の不利益変更の効力の問題を論じる前に、現行法上、就業規則がどのように位置付けられているのかを確認しておきたい。法律上就業規則を定めているのは、労働基準法の第九章である八九条から九三条までであり、本稿の関心と特に関係する条文は以下のとおりである。

労働基準法は、まず、八九条において常時一〇人以上の労働者を使用する使用者に対し、一定の事項についての就業規則を作成し、行政官庁に対する届出の義務を定めている。ついで九〇条一項において、就業規則の作成、変更にあつた

つて、使用者は労働者の過半数を組織する労働組合がある場合にはその労働組合、これがない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聴くこと、同条二項において、八九条の届出の際に、この意見を記した書面を添付すべきことを義務付けている。九二条一項では、就業規則が法令ないし労働協約に反し得ないことが定められている。九三条においては、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による」として、強行的直律的効力が定められている。

さらに、一〇六条は就業規則の周知義務を使用者に定めている。使用者は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所に掲示または備え付けること、書面を交付すること、またはパソコン等を使用する方法により、労働者に周知させなければならぬ。

(2) 以上の規定をもう少し詳しく見てみると、八九条では、就業規則に記載すべき事項として一号から九号まで一定の事項を挙げているが、それ以外に、一〇号では「当該労働者のすべてに適用される定めをする場合には、これに関する事項」についても就業規則に記載すべき事項とされている。これにより、就業規則は服務規程などについても記載される包括的機能をもつものであること、集団的労働条件はすべて就業規則で記載しなければならず、集団的労働条件規制としての就業規則の果たす役割の大きいことが確認できる。

九〇条の意見聴取義務は、同意を得なければならないという義務ではなく、単に労働者代表の意見を聴取し、書面により提出しなければならないという義務に過ぎない。そこに記されている労働者の代表の意見が、就業規則の内容に対する全面的な反対意見であったとしても、使用者がこの規定により就業規則の作成又は変更を阻害されるということはない。その意味では、就業規則が使用者の一方的決定であることを確認する規定とすらいえよう。

九二条、九三条により、就業規則、法令または労働協約に劣後する規範であるが、労働契約に対しては優越し、労働基準法（二三条参照）、あるいは労働協約（労働組合法一六条参照）と同様に強行的直律的効力をもつこと、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は：」との文言から、最低基準を設定する機能を有することが明らかになる。<sup>4</sup>

しかし、この九三条が法的にこの就業規則制度を理解する上で問題となる。労働契約にとって重要な内容である労働条件は、本来当事者の合意によって定められるべきものであるから、労使間の協議によって作成された規範、例えば労働協約であればともかく、使用者によって一方的に定められたに過ぎない就業規則が、なぜ法規範と同一の効力を有するのであろうか。この規定は、就業規則が法規範的性格を持つことを意味するのであろうか。

この問題は、学説上、就業規則がどのように労働関係を規律しているのかについて、就業規則の法的性質論として争われている。この就業規則の法的性質論は、就業規則の不利益変更という問題の理論的前提として、重要な問題でもある。そこで、以下では不利益変更問題に関わる限りで、就業規則の法的性質論の議論状況を確認し、検討しておくこととする。

### 三 就業規則の法的性質

(1) 就業規則の法的性質論に関し、学説は「四派二三流」と呼ばれるほどの多様な展開をなしてきたが、大別すれば、法規範説の系譜に属する考え方と、契約説の系譜に属する考え方に分けることができる。<sup>5</sup> 法規範説は、就業規則それ自体が法規範としての性質を有し、これによって当事者は拘束されるとする。この際に、その内容が労働契約内容に取り込まれる（化体する）と考えるか、あるいは労働契約内容になることなく、外部から労働条件を規律すると考えるかで

見解が分かれることになるが、<sup>⑦</sup>どちらにしても、法規範説は、就業規則そのものの法規範的効力により、労働者の同意なくして労働条件は規律されると考える。<sup>⑧</sup>これに対して契約説は、就業規則それ自体は事実規範ないし契約の雛型に過ぎず、労働者の同意により、その内容が労働契約に取り込まれることよって、初めて当事者を拘束すると考えるのである。

(2) 法規範説は、なぜ使用者が一方的に定めたに過ぎない就業規則が法規範的効力をもつのかという就業規則の拘束力の根拠につき、使用者には事業場内を規制する権限があるとし、その経営権に基づくものであるとする経営権説<sup>⑨</sup>、就業規則の法的拘束力は慣習法に対する国家的サンクションの標準を定めた法例二条の精神に従い決せられるべきであるとす社会自主法説(法例二条説)<sup>⑩</sup>、就業規則は企業内における社会規範であるが、労基法は「労働保護という立法目的」から、就業規則に対して特に法的効力を法認しているとす保護法授權説(法的効力付与説)<sup>⑪</sup>などに分かれる。

法規範説のうち、現在有力なのは保護法授權説である。経営権説は、所有権から事業場内の規制権限を当然に導き出していること、経営権という包括的な権限を法的概念として承認していることなどについて批判され、<sup>⑫</sup>現在ではかつての最高裁の立場として紹介されるに過ぎない。<sup>⑬</sup>社会自主法説は、使用者の一方的に制定する就業規則が法規範であるとするにはその法源論が不明確である、<sup>⑭</sup>との批判を受ける中で、現在では学説としての「歴史的使命を完遂したとみるべき状況にある」と評価されている。<sup>⑮</sup>

これに対して有力説である保護法授權説は、労基法九三条を、社会規範である就業規則に特に法規範的効力を認めた創設的な規定であると解する。労働基準法は、就業規則法制が労働者保護に有効であるがゆえに、労働保護法原理の実現の為に、使用者の設定した就業規則に法規範的効力を与えたと考えるのである。

(3) 一方、契約説は、就業規則を事実規範ないし契約の雛形としてとらえ、その法的拘束力は使用者と労働者の合意により就業規則の内容が労働契約に取り込まれることにより発生すると考える点では一致している。見解が分かれるのは、労働者の合意をどのような形で認めるかである。

事実規範説は、就業規則は国法上の法規としての性格を有するものではなく、社会学的に法規としての性格をもつに過ぎないとして、就業規則は一種の事実上の規範であり、原則として事実上労働条件の内容をなす規準であると説明する。<sup>16</sup>しかし、これに対しては、就業規則が事実上規範的効力をもっていることを認めるのみで、就業規則を法的価値判断の枠外に放置するものであり、十分な説明ではないとの批判がなされた。現在では、契約説はこのように就業規則を単なる事実規範であると認めるだけではないため、この説がそのまま主張されることはない。

事実たる慣習説は、事実規範説と同様、就業規則は法規ではなく、社会規範に過ぎないとの立場から、さらに、「労働契約の内容は就業規則による<sup>17</sup>」という事実たる慣習（民法九二条）の存在を肯定して、労働者が特に異議を表明しない限り、労働者の同意が推定され、その就業規則の内容が労働契約内容となることにより、拘束力を持つとする。<sup>18</sup>労働者が就業規則の内容をすべて事細かに了知しているという場合がほとんど考えられない労働契約の現状においては、大変巧緻な説明であるといえるが、このような事実たる慣習がどのような場合であつても一律に認められるとするのは困難であるとの批判が加えられた。<sup>19</sup>

こうして現在では、契約説は、労使間の合意に、あえていえば直接的な合意に、就業規則の法的効力の根拠を求めるという点では一致している。もちろん、この契約説の内部においても、さまざまなニュアンスの違いは残されている。たとえば、就業規則に対する労働者の同意が明示の場合には問題はないが、黙示の場合にはどの程度まで認めるべきか、<sup>20</sup>労働者の合意を個別的同意と考えるか、集団的合意と考えるか、さらには裁判所の介入をどの程度認めるかなどの点で

違いは現われる。しかし、あくまで就業規則そのものではなく、効力を有するものではなく、これに効力をもたせているのは労使の合意であるとする基本的な構造は共通している。

(4) この両説は、互いに自らの妥当性を以下のように主張している。

法規範説は、契約説に対して、規範としての実体を持つ就業規則を、個別労働者の同意により基礎付けるということは擬制的に過ぎるとの批判を加える。<sup>21)</sup> 個々の労働者が就業規則の細部にわたって確認し承諾するということは実際上考えにくいこと、就業規則に同意しないことは、現実には就業機会の喪失を意味するので、労働者は真に自由意思をもってこれに同意し、あるいは同意を拒否するというわけではないことなどがその理由である。つまり、契約説は就業規則が社会規範として存在している事実を軽視して、これを抽象的な契約意思に還元するものであって、適切ではないとするのである。<sup>22)</sup> また、契約説の論理によれば、就業規則よりも低い労働条件を労使によって合意することも可能であるはずなのに、なぜ労基法九三条はこれを阻むのか説明できないのではないかとの批判もなされた。法規範説が唱えられる背景には、現実には事業場の規範と化している就業規則を法規範であると正面から認めることによって、国家、行政による介入を通じて、その内容の適正化を図っていくという方法が適切であり、労働者保護に適うものであるとの理解がある。<sup>23)</sup>

これに対して契約説は、労働関係も契約関係であり、当事者の権利義務は当事者の自由な合意によって設定されるべきものであるから、私的自治の原則、労使対等決定の原則から、就業規則の効力は当事者の合意に求めるべきであると主張する。合意が擬制的であるとする批判に対しても、就業規則が事実上の社会規範であるとする現状をもって、私的自治の原則から離れることは安易に認めるべきではないと考えるのである。<sup>24)</sup> 契約説は、批判を受ける労基法九三条の解

釈については、後見の意味において、国家がそのような特約を否定しているとか、違反取締りの手がかりとして、これを法的に認めないという制裁によつて監督を容易にするためのものであると説明<sup>26</sup>を行つている。

一方、契約説の立場からは、なぜ使用者の一方的決定による就業規則が法規範足りえるのかとの問いを、法規範説は十分に説明しえないとの批判がなされた。就業規則を法規範せしめているのが労基法九三条であるとしても、この範囲で法的効力を有すると解すれば足り、就業規則そのものが法的効力を有すること、ひいては当事者間の合意なく拘束力を有すると解する根拠としては十分ではないという点や、私的自治の原則、及び労働基準法二条一項の労使対等決定の原則からは、当事者一方の定める就業規則がそのまま法的効力をもち、労働者を拘束すると考えるのは困難であるという点などがその理由となる<sup>27</sup>。

こうした契約説からの批判に対し、法規範説の一見解は、保護法授權説の「授權」という表現は、労働者保護目的にせよ使用者に特別な法規範設定権限を与えたとの誤解を招くので適切ではないとして、自らを法的効力付与説<sup>28</sup>と位置づけた上で、就業規則そのものが内在的に法規範性を持つのではなく、労基法九三条により労働者保護法の趣旨に合致する限りにおいて、法規範的効力を有するが、これは文字通り法規範たる効力ではなく、法規範類似の効力であると説く<sup>29</sup>。この見解はさらに、法規範説に立ちながら、労使対等決定の原則などから労働契約への化体を認め、これにより法規範説と私的自治との間には隔たりがあるとの契約説の批判に答えようとする<sup>30</sup>。このような法規範説の展開に対し、契約説も労基法九三条の範囲内で法的効力をもつことは否定していないという点を重視して、近年両説は接近していると評価されることがある<sup>31</sup>。確かに、就業規則そのものを法規と呼ぶかどうかという意味では、両説は接近しているものと考えられよう。しかし、このように法規範説をとりながら労働契約との関係について化体説をとる見解も、やはり就業規則に定められた労働条件が、同意なくして労働契約に内容になると解する以上、契約説からなされている、就業規則が同

意なくして労働関係を規律するということと私的自治との矛盾という批判を、完全に回避しているとはいえないであろう。<sup>(22)</sup> 就業規則の拘束力の根拠を同意に求めるかどうかという観点からは、未だ契約説との立場の違いは明確に存在しつづけている。

(5) 思うに、就業規則の法的性質論としては、契約説の考え方が適切である。法規範説は就業規則それ自身が法規範であると考え、この点は私的自治や労使対等決定の原則に反するとの契約説からの批判を避けたいであろう。労働関係も労働契約の締結に基づいて成立する契約関係であり、契約内容は当事者の意思の合致によって設定されるべきとする近代契約原理を考えたとき、就業規則が法規範的（あるいは法規範類似の）効力をもって、一方当事者である労働者を拘束する、あるいは就業規則が契約内容になるということは、それが一方的決定であるがゆえに、私的自治、労使対等決定の原則からは正当化しうるものではない。現実に就業規則が、少なくとも社会的な規範として存在するとしても、これをもって私的自治原理を放棄するということは、あまりに法原理から離れたものである。したがって、契約説は当事者の合意を擬制するものであるとの法規範説からの批判に対しても、同様に私的自治原理を堅持すべきであるとする契約説の主張が適切であるように思われる。

労基法九三条も、就業規則の法規範性を承認する規定ではない。法規範説のいうように、同条が、一定の範囲で法的拘束力を持っているのは確かである。しかし、それは就業規則に当該事業場における最低規準を強行的直律的に設定させるにとどまるものであり、この規定から就業規則の法規範性を導けるものではない。契約説の立場からは、労基法九三条は就業規則が労働契約の内容となることよって労働関係を規律することを前提にした上で、なお個別的にこれより低い労働条件を定める労働契約を―事前のものであれ、事後的なものであれ―無効とし、これを就業規則の内容に置

き換えるような効力を特に付与した規定であると解されるのであって、契約説との矛盾を生ずる規定といえるものではない。

(6) なお、この二つの立場からは、一見不利益変更について正反対の結論を導くことになりそうである。

法規範説によれば、使用者の定める就業規則そのものが法規範的効力を持ち、使用者はこの規範の設定権限を持つのであるから、使用者による就業規則の一方的変更も可能であり、当然労働者もこれに拘束されるという結論が導かれることになりそうであり、事実、初期の判例、学説ではそのように考えられていた。<sup>(33)</sup>一方、契約説によれば、就業規則そのものはなんら法的効力を持つものではないので、確かに使用者は任意にこれを変更しうるが、労働者の合意がない限り、それは労働契約の内容にならないため、少なくとも明示的に反対する労働者はこれに拘束されないとする結論が導かれることとなる。

しかし、この結論は妥当性を欠くものであろう。法規範説の結論では、使用者は恣意的に労働条件を不利益に変更しうることになってしまい、労働者保護の観点から問題が生じる。実際に、この問題の初期の議論としては、法規範説の側からの、使用者による一方的変更の拘束力を制限しようという試みが中心的な課題であり、法規範説、例えば保護法授權説は「保護法原理の真の実現」に向けての変更のみが許されると解することによって、一方的不利益変更を制限してきた。<sup>(34)</sup>一方、契約説の結論によると、いったん就業規則に定めた労働条件は、いかなる場合であっても労働者の合意を得なければ変更できないということになる。この結論については、それこそが労働者を保護しうる契約説のメリットであると認識されていた時期もあった。しかし、今日では労働条件の変更について、ある程度これを認めざるを得ないという点ではコンセンサスがあり、<sup>(35)</sup>契約説により導かれる、明示的に変更を反対する労働者を、いかなる場合にも拘束

し得ないとする結論も、労働条件を硬直化させるものであり、妥当なものとは言い難い。

このように、両説どちらの立場に立とうとも、その法的性質から素直に不利益変更の問題を解決に導くことは困難である。一方、判例はこの不利益変更の問題を、独自の判例理論をもって解決しようとした。この判例理論への評価はともかく、学説はこれを踏まえつつ、さらなる不利益変更論を展開させている。そこで、先に判例の法的性質論、不利益変更論を検討した後、改めて学説の不利益変更論を論じ、本稿の基本的立場を明らかにすることとしたい。

## 第二節 就業規則の不利益変更に関する判例法理

このように、法規範説と契約説の対立という理論状況の下で、判例は法的性質についても不利益変更に関しても独自の見解を示すこととなり、これが判例法理として確立してゆく。現在、合理性理論と呼ばれる判例法理の出発点は、秋北バス事件判決である。<sup>(37)</sup>

### 一 秋北バス事件判決<sup>(38)</sup>

事案は、主任以上の職にある者に対する定年制のなかった事業場において、使用者が就業規則の改正により、あらたに主任以上の職にある者に五五歳定年制を導入し、原告がすでに五五歳の定年年齢に達していることを理由に退職を命じたところ、原告は、この就業規則の規定の効力は同意していない原告には及ばないとして、雇用関係継続の確認を求めたものである。

(1) 大法院判決は、就業規則の法的性質について、以下のように述べる。

「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つて、付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ふ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つてゐる（民法九二条参照）ものといふことができる」。

このように述べた上で、大法院判決はさらに「就業規則は当該事業場内での社会的規範たるにとどまらず、法的規範としての性質を認められるに至つてゐるものと解すべきであるから、当該事業場の労働者は、就業規則の存在及び内容を現実に知つてゐ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言ふべきである。」と述べる。

そして、不利益変更に関しては、以下のように述べる。

「新たな就業規則の作成又は変更によつて、既得の権利を奪ひ、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、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいつて、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」。

こうした枠組みの中で、大法院は具体的判断として、労働者は、当該事業場において定年制が採用されていない場合において、これが将来にわたつて採用されないというような既得権を持つものではないこと、一般論として定年制は不合理な制度ではなく、本件での五五歳という定年年齢も、日本の産業界の実情、会社での一般職の定年年齢が、五〇歳

との比較衡量からいっても、低すぎるものとはいえないこと、本件定年制は「定年解雇」制であり、労働基準法による解雇制限に服するものである上に、再雇用により、定年制を一律適用する場合に生じうる過酷な結果を緩和する余地があり、現実には本件においては、会社は嘱託としての再雇用の意思表示がなされていること、中堅幹部の多くは、本件変更をやむをえないものであるとして認めていること、などを理由として挙げて、本件就業規則条項は不合理なものではなく、信義則ないし権利濫用と認めることもできないと結論付けている。

(2) 大法院判決は、以上のように法的性質について述べる部分と、不利益変更について述べる部分とに分かれる。このうち不利益変更部分については、後に独立して繰り返し引用され、これが判例理論として確立するのであるが、この不利益変更についての判例法理は、法的性質論とは一応切り離されて展開されているようである。<sup>(39)</sup>そこで、それぞれ別個に検討する。

まず就業規則の法的性質論については、この判決全体が説明不足の感もあり、これだけでは法規範説に立っていると解する余地も、契約説に立っていると解する余地もある。当初は、この判決は法規範説に立脚したものと解された上で、<sup>(40)</sup>事実たる慣習を法的根拠とした点は理論的に問題であると批判が加えられていた。かといって、事実たる慣習を用いている点からこの判決を契約説であると考ええると、労働者の知・不知、個別同意の有無を問わずに法的拘束力を持つとの点は契約説との整合性がないように見える。したがって、この判決を理論上どのように位置付けるべきかについては、かなり学説には戸惑いがあった。

しかし、後にこの判決を契約説的立場にたち、約款理論を援用したものとしてとして理解する見解が提唱され、現在は定型契約説と呼ばれている。<sup>(41)</sup>この見解は、保険契約や運送契約などにおける普通契約約款については「約款による」

という事実たる慣習が存在しているがゆえに、当事者が特に反対の意思表示をしている場合を除き、約款の事前開示と内容の合理性を条件に、契約者が約款の条項について不知であっても個々の契約締結に際して約款によるとの意思の存在が推定されるとするのが通説であるとする。そして、就業規則が「合理的」な内容のものである限り、就業規則によって労働条件が決定されるという事実たる慣習が成立し、それゆえ個々の労働者の知・不知及びその具体的な同意の有無に関わらず、就業規則が労働契約内容になって労働関係を規律するとの大法廷判決の説明は、この約款論を同様に定型的契約である就業規則に応用したものと解するのである。<sup>(43)</sup> こうした見解が相当であり、基本的には、大法廷判決は契約説に立っているものと解すべきであろう。<sup>(44)</sup>

(3) それでは、大法廷判決の不利益変更論についてはどのように考えるべきであろうか。大法廷の示した枠組みは、就業規則の不利益変更は原則として労働者を拘束しないが、労働条件の統一的処理の要請により、合理的な変更であればこれに反対の労働者をも拘束するというものであった。

大法廷が法的性質論について定型契約説を採用したと考えると、この不利益変更論は理解が困難なものとなる。契約説としての理解からすると、就業規則の内容は、合理的な場合には労働契約の内容となる。しかし、いったん労働契約の内容となった労働条件は、最低労働条件たる就業規則の一方的変更によって引き下げられるものではなく、少なくとも、明示的に反対の意思表示をしている労働者を拘束することはできないことになる。その意味では、典型的な契約説の枠組みを踏み越えるものであり、最高裁が独自に創造した法理と言わざるを得ない。<sup>(45)</sup> しかし、契約説の結論として導かれる、明示的に反対の意思表示を示している労働者を拘束し得ないという結果は、労働条件の硬直化をもたらしてしまう。民法の領域としては、この問題は解約により処理されるものであるが、労働法の領域において解雇制限を前提と

するならば、労働条件変更は不可欠なものとなる。特に、統一的、画一的に適用される集団的労働条件に関しては、その要請が強いのであり、合理性により変更の可否を判断するという大法廷の不利益変更論は、その理論構成はともかくとして、実質的には妥当なものとして評価すべきである。

大法廷判決は、その枠組みに従って、変更が合理的と言えるかどうか、具体的な事案の判断を行っている。そこでなされた判断基準は、既得権の侵害といえるかどうか、変更（新設）された労働条件の合理性、不利益を受ける労働者の緩和措置、他の労働者の変更への態度などの点であり、結論として、本件変更は不合理なものではないと判示した。判例法理は合理性の有無により不利益変更の可否が決定されるとするのであるから、合理性の判断基準をより明確化していくことが求められるが、これは後の判例の積み重ねに委ねられる事になった。

## 二 秋北バス事件判決以降の判例

秋北バス事件判決以降、最高裁は繰り返しその不利益変更についての立場を確認し、これを判例法理として確立させてゆく。問題となる合理性の判断基準については、最高裁が判断を繰り返す中で次第に明確化して行くとともに、新たな問題も浮かび上がってくる。そこで、秋北バス事件判決以降、九件出ている最高裁の就業規則の不利益変更についての判例を概観し、その特徴を確認しておく。

### 1 御国ハイヤー事件<sup>(46)</sup>

秋北バス事件以後最初の事件が、御国ハイヤー事件である。事案は、会社が就業規則の変更により退職金規定を廃止し、廃止前までの就労期間に対応する退職金は支払うが、それ以降の就労期間は退職金算定の期間に参入しないとした

ところ、退職した労働者が変更を無効として新旧退職金規定から算出される退職金の差額の支給を請求したものである。

判例は、本件就業規則の変更は、労働者に対して一方的に不利益を課すものであるにもかかわらず、代償となる労働条件をなんら提供しておらず、そのような不利益を是認させる特別の事情も認められないので、変更は合理的なものとは認められないとした高裁の判断を支持し、会社の上告を棄却した。

本判決において、秋北バス事件判決以降も最高裁は就業規則の変更を合理性により判断することが確認された。合理性の判断要素の明確化という意味においては、本判決によつて、合理性判断には代償措置が判断要素となることが示されたにとどまる。

## 2 タケダシステム事件<sup>⑦</sup>

第二の事件が、タケダシステム事件である。事案は、もともと「女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる。そのうち年間二四日は有給とする。」（旧規定）と規定されていたものを、「女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる。そのうち月二日を限度とし、一日につき基本給一日分の六八パーセントを補償する。」（新规定）との規定に変更した就業規則の効力が争われたものである。

この事件で最高裁は、秋北バス事件判決の不利益変更についての判旨を引用し、「今これを変更する必要性を見ない」として、その立場を維持することを明確にした。そして、合理性判断にあたっては、「変更の内容及び必要性の両面からの考察が要求され、右変更により従業員の被る不利益の程度、右変更との関連の下に行われた賃金の改善状況のほか、上告人主張のように、旧規定の下において有給生理休暇の取得について濫用があり、社内規律の保持及び従業員の公平

な処遇のため右変更が必要であったか否かを検討し、更には労働組合との交渉の経過、他の従業員の対応、関連会社の取扱い、わが国社会における生理休暇制度の一般的状況等の諸事情を総合勘案する必要がある。」と述べた。

この判決の意義は、変更の内容と変更の必要性と、労働者の受ける不利益という三つの要素を柱とする、合理性判断のための大枠が示された点にある。また、判決の中で、様々な要素を総合勘案すべきであると述べているが、本件ではその具体的判断は行われることなく原審<sup>48</sup>に差し戻されているため、これらの要素の軽重がどのような関係にあると最高裁が考えていたのかは判明しない。

### 3 大曲市農業協同組合事件<sup>49</sup>

第三の事件である大曲市農業協同組合事件では、就業規則の不利益変更の枠組みが整序され始める。この事件では、七つの農業協同組合等の合併による労働条件の統一のための就業規則の改定の効力が争われた。各農業協同組合等では合併前に退職金規程の調整が行われたが、労働者たる被上告人の所属する旧農協組合だけは、退職金規程の改訂をしていなかった。新たな農業協同組合たる上告組合は合併後に、労働者側との話し合いがつかないまま就業規則を作成したが、この際に旧7農業協同組合中最も高い規程を基準とした結果、被上告人にとっては給与（退職金の算定にも影響する）、休日、休暇、その他諸手当なども従来より有利な取り扱いを受けることとなり、定年年齢も延長されることとなった一方で、退職金の支給倍率については低減された。以上のような状況の下、被上告人は退職にあたり、旧就業規則に基づき算出される退職金額との差額を請求したのである。

この判決でも、秋北バス事件判決で定められた就業規則の不利益変更の枠組みを改めて確認した上で、以下のように判示した。

「右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによつて労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。」

ついで事案の判断として、就業規則の変更によつて被上告人らの退職金支給倍率自体は低減されているものの、合併に伴つて調整された給与の増額により退職金の額そのものは見かけほど低下していないこと、合併にともなう労働条件の統一の必要性は高いこと、労働者側との話し合いが行われていること、合併に伴つて他の労働条件が改善されていること等を挙げて、以下のように判示した。

すなわち、「右のような新規程への変更によつて被上告人らが被つた不利益の程度、変更の必要性の高さ、その内容及び関連するその他の労働条件の改善状況に照らすと、本件における新規程への変更は、それによつて被上告人らが被つた不利益を考慮しても、なお上告組合の労使関係においてその法的規範性を有するものといわなければならない。したがつて、新規程への変更は被上告人らに対しても効力を生ずるものと言ふべきである」。

この判決でも、変更の必要性と内容の両面から合理性は判断されたとした上で、賃金や退職金などの労働条件もこの枠組みの中で判断されるが、それには高度の必要性が必要であるとして、合理性判断が厳格化されることが示された。また、事案の判断において、合併に伴つた他の労働条件の改善を合理性判断に加味している。給与の上昇については、労働者の受ける不利益を直接緩和するものであり、考慮されるのは当然といえるが、合併によるその他の労働条件の改

善は、本件退職金規程との直接的関連は薄く、これを代償措置として認めている点は注目される。この判決では、合理性判断はかなり総合的になされている。<sup>(5)</sup>

#### 4 第一小型ハイヤー事件<sup>(5)</sup>

この事件では、固定給プラス歩合給で賃金を支払っていたタクシー会社が、運賃の値上げ認可を受けたのに伴い、この歩合給の計算方法の変更を就業規則で行い、その効力が争われた。<sup>(6)</sup>

判決は、秋北バス事件判決及び大曲市農業協同組合事件を引用し、変更の必要性と内容の合理性という合理性判断の枠組みを採用した上で、諸事情を検討し、不利益変更の効力を否定した原判決を破棄差戻しとした。

この判決で注目すべき点は次の二点であろう。第一点は、賃金額の計算方法の変更は、そもそも不利益変更といえるかどうか、という点である。計算方法を変更したとしても、その結果賃金額が減少しない場合も考えられるためである。これについて、判決は特に理由を示すことなく肯定しており、さらに具体的判断の場面においても、計算方法の変更により、支給された賃金が全体として減少していない場合には、従業員の利益をも適正に反映しているものであるかぎり、合理性を肯定しやすいと述べている。すなわち、判決は、具体的に労働者に損害が発生しているかどうかについて厳格に確認することなく、不利益になる可能性があれば、不利益変更という枠組みの中で判断するという立場を示しているものと思われる。このことは、就業規則による制度設計の変更に関しては、広く就業規則の不利益変更法理により判断されるということを意味しよう。

第二点は、労働組合との間で団体交渉により定められた労働条件は、通常は労使の利益が調整された内容であるという推測がなされると判示している部分である。上述の、従業員の利益の適正な反映という部分とあわせて考えると、就

業規則の不利益変更という問題について、集団的な労使関係であるとの点を意識しているものといえよう。この判決で示された労働組合との交渉というファクターは、後に重要な問題として争われることになる。

## 5 朝日火災海上保険（高田）事件<sup>33</sup>

五番目に当たる朝日火災海上保険（高田）事件は、就業規則の不利益変更とともに、労働協約の拡張適用が問題となっている点、および判決が当該労働者に限って就業規則の不利益変更の効力を否定するという、部分的無効（相対的無効）を採用した点に特徴がある。

事案は、六三歳定年制と五五歳定年制が並存している会社内で、これを統一しようとして、会社は事業場内で四分の三以上の労働者によって組織される労働組合と協議し、定年年齢を一律五七才とし、以後は特別社員として従前の六割の賃金で六〇才まで雇用すること、退職金の支給率を引き下げること、代償措置として一定年齢以上の者には代償金を支払うこと、また一定の経過措置を設けるとの内容で労働協約を締結した。会社は、この協約に基づき就業規則の変更を行ったが、多数組合の組合員資格がなく、これに所属していない労働者が変更を無効として訴えを起こしたのが本件である。

なお、定年年齢の引き下げに関しては高裁で決着がついており、争点にはなっていない。

判決は、労働協約の拡張適用を否定し、当該労働者にまでその効力が及ぶものではないと示した上で、就業規則の不利益変更についての判断として、変更には高度の必要性があるといえるが、退職金の額を一定程度以下に引き下げる点では、内容に法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものとは認め難いとし、「退職金の額を右金額に下回る額にまで減額する限度では、変更後の退職手当規程の効力を認めることができなない。」と判示した。

また、労働協約の拡張適用に関しては当該労働者に対してのみ無効と判示し、就業規則に関して退職金の額を一定程

度以下に減額する限度で、その効力を否定している。この事件では、労働協約の拡張適用を否定する関係で、就業規則の部分的無効処理が行われたわけであるが、このような処理が、就業規則単独で争われた場合になお可能であるかどうかという点が、後に就業規則に対する相対的無効論として議論されることになる。

#### 6 第四銀行事件<sup>(54)</sup>

第四銀行事件判決は、これまでの最高裁の考え方を集大成するものと評価されている。<sup>(55)</sup>

事案は、定年の延長と引き換えに、高齢層の賃金水準を引き下げたものである。この引き下げについては、多数組合の合意がある。定年延長は、行員の約九〇％で組織されている労働組合が提案し、交渉、合意を経て労働協約を締結した上で行われた。

「新たな就業規則の作成又は変更によって、労働者の既得の権利を奪い、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が、労働条件の集合的処理、特にその統一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限り、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、その適用を阻むことは許されない。そして、右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいい、特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容させることができるかどうかの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。

る。右の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関するわが国社会における一般的状況などを総合考慮して判断すべきである」。

本件変更の具体的合理性判断では、「労働者の受ける不利益はかなり大きい」と認めた。しかし、当時の社会的状況、一定の不利益緩和措置があること、定年延長そのものに労働者にとつての利益があること、さらに多数組合の合意により「変更後の就業規則の内容は、労使間の利益調整がされた結果としての合理的なものである」と一応推測することができる」こと等を挙げて、結論として本件就業規則の変更は「不利益を法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであると認めることができないものでもない。」と述べた。

本判決は、一般論としてこれまでの判断枠組みを確認しており、特に賃金等については厳格な判断をするとの枠組みを維持すること、組合との交渉経過を判断要素とすることなどを含め、これまでの合理性判断の基準を整理した点で重要である。これまでの判決でもそうであったが、この判決によって、変更の必要性・相当性と労働者の受ける不利益との比較衡量を基本とし、代償措置やその他の関連労働条件の改善、変更の社会的相当性や労働組合との交渉経過など、その他の要素も勘案するという判例の立場が明確になったといえよう。

さらに、本件変更の不利益性について述べた部分において、厳密には既得の権利といえない労働者の持つ合理的期待の侵害についても、不利益変更の枠組みでとらえている。このことは、就業規則の不利益変更法理が、広い範囲で適用されることを意味しよう。

また、判決は、多数組合との労働協約を経由してなされた就業規則の変更は、合理性が一応推測できるとした。先の

第一小型ハイヤー事件で議論となった労働組合の合意の問題である。組合との合意を経由してなされる就業規則の変更が、組合員以外の労働者の利益をも適正に反映したものと見えるのかどうか、判決は「一応」の推測が可能であると述べるにとどまっている。

ところで、この判決では河合裁判官の反対意見が付されており、代償措置の乏しい本件では、経過措置が合理性の要件になると述べている。反対意見は、「企業ないし労働者全体の立場から巨視的に見るときは、その合理性を是認し得るものである反面、これをそのまま画一的に実施するときは、一部に絶え難い不利益を生じるという性質のものであった」との認識の下、「経過措置を設けることが著しく困難又は不相当であったなど特段の事情が認められない限り、本件就業規則の変更は、少なくとも上告人に対する関係では合理性を失い、これを上告人に受忍させることを許容することはできない」と主張している。これに対して多数意見は、経過措置があることは望ましいとしつつも、労働条件の集合的処理を建前とする就業規則の性質上、一律の定めをすることが要請されると述べている。反対意見は、「少なくとも上告人に対する関係では合理性を失い」との文言から、後に検討するいわゆる相対的無効論を主張しているものと思われるが、最高裁が明確にこの論理を採用するのは、次の事件からである。

## 7 みちのく銀行事件判決<sup>(96)</sup>

平成一二年九月に、最高裁は就業規則の不利益変更をめぐる三つの事件について、相次いで三つの判決を示した。本件はその一件目にあたる。

本件は、年功序列型賃金体系の変更に伴う高齢層の賃金減額が問題となったものである。多数組合はこの変更合意していたが、この事業場では少数組合が存在し、一貫して変更反対していた。

判決は、就業規則の不利益変更についての判断枠組みについては、先の第四銀行事件と全く同様に判示した。次いで、具体的判断としては、本件就業規則の不利益変更は、労働者の不利益が大きく、特に、「特定の層の行員にのみ負担を負わせるものであ」るのに対し、経過措置などの不利益を緩和する措置がほとんどないことを重視して、本件就業規則の変更は、変更に同意しない上告人らに対してこれを法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるということとはできず、本件就業規則等変更のうち、賃金減額の効果を有する部分は、上告人らにその効力を及ぼすことができないと判示した。多数組合の合意については、「上告人らの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではない」と述べている。

この判決の不利益変更の枠組みは、第四銀行事件とまったく同じである。不利益変更についての枠組みは、完全に定まったと考えてよいであろう。

この事件は、判決のいうように、要するに年功序列型賃金体系を改めようとし、高齢層の労働条件を切り下げたものであるが、多数組合が変更合意しているにも関わらず、変更の合理性が否定された点が注目される。これまでの判決は、多数組合の合意がある場合には、基本的にはその合理性を認めてきた。第四銀行事件においては、多数組合の合意がある場合には、労働者の利益が適正に反映されたものと一応推測が可能であると述べていたのに対して、この判決では多数組合の合意によりそのような推測が可能であると考えているのかどうかは定かではなく、変更の必要性と労働者の受ける不利益の比較衡量という基本的な審査の枠組みのなかでの合理性判断の総合判断の一要素と位置づけられていると読むことも可能である。<sup>57)</sup>

注目すべき点はもう一つある。本件では、一部労働者に対しての賃金減額の限度で、本件変更を否定するという、い

いわゆる相対的無効論を採用している。確かに、こうした処理を行えば、就業規則全体を無効とすることなく、特に不利益を被る層のみを救済することが可能であるが、先の第四銀行事件判決においては、多数意見はこのような相対的無効論が、画一的・統一的処理を根拠とする就業規則の不利益変更の基本的枠組みと抵触すると考えていた。一部労働者に不利益が偏在する際に、相対的無効処理を行い得るかどうかという問題は、不利益変更法理全体をどのように理解するかという中心的な課題とかかわることになる。

## 8 羽後銀行（北都銀行）事件<sup>88</sup>

羽後銀行（北都銀行）事件と、次の函館信用金庫事件とともに、週休二日制の導入にともなう平日の労働時間の延長が問題となったものであり、どちらも不利益変更の枠組みについてはほとんど触れることなく、事例判断を行い、変更の効力を肯定している。この事件では、週休二日制の導入と引き換えに平日の所定労働時間を一〇分ないし六〇分延長するとの就業規則変更の効力が争われた。

判決は、本件変更は、週単位、年単位でみれば労働時間は減少し、時間当たりの基本賃金額は増加するものであること、連続した休日の日数が増加することは、労働者にとって利益であり、平日の労働時間の延長による不利益及びこれに伴って生じる時間外手当の減収を考慮しても、労働者の受ける不利益はあまり大きいものとはいえないとした。変更の必要性、変更後の内容の相当性もともに肯定し、結論として、本件就業規則変更の効力を認めた。

この事件の意義としては、週休二日制の導入に伴う平日の労働時間の延長は、労働者側にとって利益と不利益が混在するが、基本的にあまり大きな不利益ではないとする見解を判例が示した点にあるといえよう。

## 9 函館信用金庫事件<sup>(50)</sup>

この事件では、週休二日制の実施に伴い、平日の所定労働時間を、二五分延長する就業規則変更の効力が争われた。

この判決でも、労働者の受ける不利益は大きいものとは評価されなかった。判決は、年間を通してみれば変更の前後で所定労働時間は大きな差がないこと、休日日数の増加は労働者の利益であること、就業規則の変更の前後で同一の時間外勤務がなされることを前提とする時間外勤務手当ての減少との主張は合理的根拠を欠くものであることを考慮して、労働者の受ける不利益が大きくないと判断した上で、政府の強い方針による週休二日制の導入と、これにともなう平日の労働時間延長は避けられないものとして変更の必要性を認めた。さらに、変更後の就業規則による所定労働時間は、わが国の水準としては必ずしも長時間ではないとして、変更された内容の相当性を認め、結論として変更の合理性を認めた。

なお、先の羽後銀行（北都銀行）事件と異なり、この事件では、多数組合との合意なく変更がなされている一方で、経営状態の悪化が認定されている。多数組合が就業規則の変更に合意していなくても、就業規則の変更が合理的とされる場合があることが確認されたといえる。

## 三 判例法理の整理

以上のように、判例は秋北バス事件判決以降も展開を続けてきた。そこで、判例法理の理論的な枠組みを、ここで簡単に整理しておきたい。

まず、法的性質論であるが、判例は合理性を要件として、就業規則の内容が労働契約の内容になるとする、定型契約説に立ったものと考えられる<sup>(51)</sup>。契約説に立ったとすると、不利益変更については労働者の同意なくして拘束力をもたな

いと考えられることになるように思われるが、判例はここで独自の法理を打ち出す。すなわち、この合理性の要件が不利益変更についても当てはまり、原則として就業規則の不利益変更は許されないが、変更が合理的な場合には、変更された就業規則は反対労働者をも同意なくして拘束すると考えるのである。

その合理性の判断について、秋北バス事件判決以降、微妙に最高裁の説明が異なってきたり、これが安定するのが第四銀行事件判決以降であるので、第四銀行事件判決において最高裁の示した判断をみることにする。この判決で最高裁は、「当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをい」うとする。そして、賃金などについてはより高度の必要性がなければならないと述べた後、具体的な合理性判断の要素として、①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する他労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、⑥他の労働組合又は他の従業員の対応、⑦同種事項に関するわが国社会における一般的状況などを総合考慮するとしている。

上述の箇所を読むと、合理性判断では、変更の必要性、相当性、労働者の受ける不利益の三つを中心として、その他の要素を総合考慮するのが判例の姿勢であると読める。また、第四銀行事件判決では、具体的判断の場面において労働者の受ける不利益の大きさを検討した後、変更の必要性、内容の相当性の判断を行っている。そして④の代償措置、⑤の組合の合意、⑦の社会的相当性などはすべて変更の必要性、内容の相当性について論じているところで述べられている。以上のことから、判断の大枠は、労働者の受ける不利益と変更の必要性、相当性との比較衡量であると考えられる。つまり、合理性判断の要素としては、労使の利益の比較衡量が中心であり、その他の要素は基本的に変更の必要性、相

当性に影響するものとの位置付けである。一方、みちのく銀行事件判決においても、やはり労働者の受ける不利益と、変更の必要性との比較衡量が中心となっており、やはり合理性判断は労使の利益の比較衡量を中心としているのである。

このように、合理性判断においては労使の利益の比較衡量という大枠は明確である。しかし、多数組合の合意については、その位置付けは必ずしも明確ではない。

最高裁は、第一小型ハイヤー事件判決では、労働組合との間で団体交渉により定められた労働条件は、「通常」は労使の利益が調整された内容であるという推測がなされると述べているのに対して、第四銀行事件では「一応」推測できると、そのニュアンスを後退させ、みちのく銀行事件では、多数組合の合意があってもなお合理的とはいえない事例判断がなされている。この問題は、合理性判断の枠組みを検討する上で大変重要な意味を持つ。なぜなら、仮に、多数組合の合意が合理性を推測させる要素であるとすると、これを否定するような特別な事情があるかどうか、という観点から合理性審査がなされることとなる可能性があるため、多数組合の合意は、労使の利益の比較衡量という合理性判断の中の、単なる一要素ではなくなってしまうからである。上述した第四銀行事件判決では、確かに、多数組合の合意について、合理性判断の単なる一要素と読むべき位置で記述されているが、「一応」推測できるとの判示からは、単なる一要素以上に、合理性判断に影響を与える要素であるようにも読める。就業規則が使用者の一方的決定であり、個別労働者を保護しようとする観点と、就業規則という集团的労働条件を規律する規制を審査する際には、個別的な視点ではなく、集团的な視点でとらえるべきであるとの観点が相互に作用しあった結果、「一応」推測できるとの文言につながったのではないかと考えられよう。

また、経過措置の問題も残されている。第四銀行事件判決では統一的画一的利益という判例理論をもって、これが不

十分であっても変更されうると判示されたのに対し、みちのく銀行事件では、まさにこの経過措置の欠落をもって、一定労働者に対してのみ就業規則の変更は効力を持たないと判示されたのである。このような経過措置の欠落により、就業規則全体の合理性を肯定する一方で、特定労働者に対してはその拘束力を否定する処理は、相対的無効論と呼ばれているが、はたしてどのような経過措置を設定すれば、特定労働者に対しても合理的といえるのだろうか。判例法理の中で、経過措置はどのような位置付けにあると考えられるのだろうか。

#### 四 近時の下級審裁判例の動向

ところで、ここまで見てきたような最高裁で構築された判例法理について、下級審がどのような態度を取ったのか、近時の下級審裁判例を例に確認してみよう。ここでは、函館信用金庫事件以後の下級審裁判例の動向を確認し、就業規則の不利益変更法理が抱える現在の問題点を探っていく。<sup>(61)</sup>

近時の下級審裁判例をみると、もはや法的性質論などに触れるものではなく、判例法理が完全に定着し、その判断枠組みも確立していることがわかる。多くの裁判例が、端的に先例として秋北バス事件判決の他、第四銀行事件判決やみちのく銀行事件判決を引用し、そこで確立した諸要素の総合判断として合理性審査を行っている。<sup>(62)</sup>

(1) 最高裁においてもその位置づけが不透明なまま残されていた多数組合の合意の評価については、やはり下級審裁判例においても、それぞれの事案毎に大きな隔たりが見受けられる。

多数組合の合意が存在する場合に、変更の合理性が認められたケースでは、第四銀行事件判決と同様、多数組合の合意による労使間での利益調整に言及される事があり、こうしたケースでは多数組合の合意にかなりウエイトが置かれた

判断が下されている。例えば、複線型コース別制度の導入及び五五歳に達した労働者の専任職への移行措置が争われた第三銀行（複線型コース別制度）事件<sup>(63)</sup>では、多数組合は、制度変更につき合意に達し、労働協約を締結しているが、原告らの所属する少数労働組合はあくまで制度変更に対する反対の立場をとっていた。この事件で裁判所は、多数組合との合意に言及し「全従業員の約4分の3を占める労組は高年齢の行員を含む多数の従業員の意見を十分に代弁しているといえる」と述べて、被告と労組との間では協議が尽くされ、労組は新人事制度を容認しており、利害調整はなされているといえる」と述べて、結論としても変更の合理性を認めている。賃金体系の変更とこれに伴う高齢層の賃金引下げが争われた八王子信用金庫事件（地裁）<sup>(64)</sup>では、「被告の全職員の約八四パーセントが加入する労働組合……が同意をしているところ、その同意は投票総数の約九割（全組合員の約八割に当たる人数である。）の賛成によってなされたものである。しかも、その時点において……、五五歳以上の組合員が一名、五〇歳以上五五歳未満の組合員は八名、四〇歳以上五〇歳未満の組合員も一四名所属していたものである。そうすると、本件就業規則等変更によって導入された新制度の内容は、労使間で十分に利益調整された結果として合理的なものと評価することができる。」とされている。また、総労務費の削減を意図してなされた二年間の限定的賃金削減措置の有効性が争われた住友重機械工業（賃金減額）事件<sup>(65)</sup>では、「本件改訂は、資金調達上の支障が必ずしも切迫した中でされたものとはいえないし、また、同改訂による労務費削減が被告社員に与える不利益の内容・程度も小さいとはいえない」としつつも、経営環境等に変化が生じた際に、「どのような措置、対応策を講じるのが合理的かを判断するに当たっては、その影響を直接的に被る当事者である労使の判断が、まずもって尊重されるべき事柄であるというべき」とし、多数組合がこれに同意していることから、「その同意は十分な利害調整を経て形成されたものと推定されることからすると、賃金削減の割合、期間についても相当な範囲内のものであったと推認される」と述べている。多数組合の合意の評価が、合理性判断の決め手になったものと考えられる。

一方、多数組合の合意があっても、これがほとんど評価されないケースもある。その中でも、変更にも合理性が認められなかったケースでは、多数組合の合意についての言及がほとんどされないこともある。成果主義型賃金体系の導入が問題となったクリスタル観光バス（賃金減額）事件<sup>(66)</sup>では、事業場に存在した三つの労働組合のうち二つが就業規則の変更にも合意しており、「従業員の多くは、新賃金体系の導入に合意している」とされたものの、多数組合の合意についてはそれ以上言及されることなく、原告らの被った不利益の程度が大きいこと、代償措置、経過措置が不十分であること等から、結論として変更の合理性が否定されている。八王子信用金庫事件の高裁判決<sup>(67)</sup>では、上述したように地裁においては多数組合の合意について言及されていたにもかかわらず、この点には触れることなく就業規則変更の合理性が否定された。

以上のように、近時の下級審裁判例においても、多数組合の合意についての評価は定まっていない。ただ、下級審においても、多数組合の合意が合理性審査において積極的な評価を受ける理由は、就業規則の変更の際に際して、多数組合と交渉し、合意している以上、そこで労使の利益調整がされていることが期待しうること、これにより就業規則の変更が合理的なものとなることが期待される点にあることが窺える。この点、前掲八王子信用金庫事件（地裁）では、多数組合に不利益を被る高齢層の労働者が多数加入していたことに言及されていた。被告の管理職で機長組合に所属する旅客機の機長らが、管理職長時間乗務手当の切下げを行う就業規則の改定を争った日本航空（機長管理職長時間乗務手当）事件<sup>(68)</sup>では、「被告において従業員の約六割を組織する……労組は、九八年度の人件費効率施策についての実施に際し、本件変更について意見は差し控えるとしており、本件変更に関知しない態度を示している上、同組合は本件変更について利害関係を有する機長を組織していないから、同組合の態度を考慮する意味は乏しい。」と述べられている。多数組合の合意に積極的な評価を与えるためには、多数組合が就業規則の変更により不利益を被る労働者の代表であり、労使

間での利益調整が期待しうる必要があるといえよう。

ただし、多数組合のどのような対応までが、「多数組合の合意」と評価すべきであるのかという点には留意すべきであろう。就業規則の変更に対する多数組合の対応は、労働協約の締結といったまさしく就業規則変更への合意とみなすことのできる場合（例えば前掲第三銀行（複線型コース別制度）事件）から、変更への容認、あるいは積極的な反対はしていないという事案（例えば大阪第一信用金庫事件<sup>69</sup>）まで幅広いからである。

(2) なお、近時目立つのが成果主義人事の導入の事案であり、これに積極的な態度を示す裁判例と、慎重な態度を示す裁判例が見受けられる。成果主義人事の導入は、多数の労働者にとって必ずしも不利益ではない労働条件変更が、少数の労働者に不利益を及ぼすという形で問題になることが多く、本稿の関心からも検討しておく必要がある。こうした観点からは、多数組合の合意や経過措置の問題と関連性が高いと考えられるので、ここで裁判例を概観しておく（この点についての検討は後に第三章で行う）。

成果主義人事の導入の特徴は、賃金原資の配分方法の問題であるという点にある。したがって、成果主義人事を導入しても、賃金原資に変動がない場合には、労働者全体としてみれば不利益が存在しない<sup>70</sup>。もちろん賃金原資が変わらない以上、必然的に一定数の労働者が不利益を被ることになるが、どの労働者が不利益を被るかは、一応は就業規則の変更後一定期間を経過しないとわからない。しかしながら、成果主義人事の導入が問題となっているほぼ全ての事案において、従前の制度は年功的な運用がされているのであって、このような場合には、制度変更による不利益を被る労働者は、従来の制度で高い賃金を受けていた層、すなわち高齢層に集中する事になる。そこで、この不利益の偏在を合理性判断の中でどのように評価すべきかが、問題となってくる。

成果主義の導入が問題となった事案の中には、成果主義人事制度そのものを肯定的に評価して、その導入に積極的な姿勢をみせるものがある。

例えば、労働生産性を重視し、能力、成果に基づく賃金制度をとる必要性が高くなっていることは明白であるなどとして、高度の必要性について緩和した態度を示し、結論としても就業規則変更の合理性を認めたハクスイテック事件や、「平成六年当時の社会一般の状況からしても、労働者があげた業績、すなわち労働生産性と賃金とが見合うものであることが強く求められるようになっていた」と述べて、就業規則変更の合理性を認めた県南交通事件などは、こうした成果主義人事の導入に積極的な態度を示したものと評価しうる。

また、ノイズ研究所高裁判決では、人事考課制度の合理性を基準とする判断枠組みが示された。この事案は、成果主義の導入について多数組合との合意が成立せず、経過措置も二年間に限って賃金減額分の一部を補填するにとどまるものであり、そのため、地裁<sup>(72)</sup>においては就業規則変更の合理性が否定された。しかしながら、高裁は、「賃金制度の構造上の変更は、……経営上の必要性に対処し、見合ったものである」といえること、「本件賃金制度の変更は、従業員に対して支給する賃金原資総額を減少させるものではなく、賃金原資の配分の仕方をより合理的に改めようとするものである」こと、「個々の従業員の具体的な賃金額を直接的、現実的に減少させるものではなく、賃金決定の仕組み、基準を変更するもの」であること、どの従業員についても「自己研鑽による職務遂行能力等の向上により昇格し、昇給することができるといふ平等な機会が与えられているということができない」ことなどを挙げて、「新賃金制度の下において行われる人事考課査定に関する制度が合理的なものということができるのであれば、本件賃金制度の変更の内容もまた、合理的なものであるということができるとし、結論として変更の合理性を認めた。成果主義人事そのものを肯定的に評価しつつ、その合理性審査のポイントを、人事考課制度（制度設計）の合理性に求めるものであるということが

できる。

これに対して、キョーイクソフト事件地裁判決<sup>(75)</sup>は、成果主義の導入に慎重な態度を示す判断を示したものといえる。この事件では、被告会社における旧賃金規程の実施にあたり、年功的な運用がなされていたことにつき、そこにはそうすべき経営上の立場からの合理的な判断が介在したというべきであると述べるとともに、一部従業員への不利益の偏在等を理由に変更の合理性を否定している。同事件高裁判決もほぼ地裁の判断を踏襲し、本件就業規則改定の内容を、「いわば高年齢層の犠牲において賃金を高年齢層から低年齢層に再分配するもの」と述べるなどして、本件就業規則改定に経営上の必要性を否定することまではできないとしつつも、一部労働者に不利益が偏在すること、組合との交渉経緯が一方的に説明したにとどまるものであったこと等から、変更の合理性を否定している。ただし、どの事件も多数組合の合意がされた上での変更ではなく、成果主義人事の導入と多数組合の合意の関係は不明なままである。

(3)代償措置、経過措置については、合理性判断の一要素として、上述した裁判例においても審査の対象となっている。ただし、前掲住友重機械工業（賃金減額）事件のように、人件費削減を意図した時限措置等、そもそも経過措置や金銭的な代償措置を設定することが期待し得ないケースがある一方、たとえば前掲第四銀行事件最高裁判決のように、定年の引上げと賃金減額等、変更それ自体がある種の代償措置を内包しているものもある。また、成果主義人事の導入の事案においては、代償措置ではなく、経過措置の設定が問題となる。年功制を廃して成果主義を導入ということは、成果に応じた賃金の分配を可能にするということであり、裏を返せば一部の労働者の既得権を奪い取ることに他ならない。そうである以上、どうしても一部労働者の不利益を代償措置でカバーするということは観念しにくく、いきおい、不利益を緩和する措置として経過措置の設定が重要視されることになるからである。したがって、成果主義人事の導入

において重要なポイントは、この経過措置の設定にもある。

例えば、前掲ノイズ研究所事件において、地裁と高裁の判断が分かれた理由は、この経過措置の評価にある。この事件では、成果主義導入1年目に關しては賃金の低下した労働者に対し差額分の一〇〇パーセントを、二年目の労働者に際しては五〇パーセントを支払うとの経過措置があった。地裁は、これを不十分であると判断し、結論として就業規則変更の合理性を否定したのに対し、高裁は「いささか性急なものであり、柔軟性に欠ける嫌いが無いとはいえない」としつつも、「それなりの緩和措置としての意義を有することを否定することはできない」と述べ、結論として就業規則変更の合理性を認めている。代償措置、経過措置をどのレベルまで求めていくかという問題は、事案ごとに考慮せざるを得ないものであるとしても、経営危機等により賃金の削減を行う場合、賃金原資の配分を変更する場合など、就業規則変更の目的に応じて一定の整理を行う必要がある。

また、相対的無効処理を行ったと評価できる事案として、前掲八王子信用金庫事件判決がある。判決は、「本件就業規則等変更は、控訴人らに対してその効力を生じないというべきであるところ、このように効力が生じない部分については、本件就業規則等の新规定への変更は無効であり、旧規定が控訴人らに適用される」と述べる。また、みちのく銀行（第二次・第三次訴訟）事件<sup>77</sup>では、第一次訴訟と異なり、原告らの年齢がより若く、就業規則の変更に伴う利益をも受けていることが争点となったが、裁判所は、前掲みちのく銀行最高裁判決が相対的無効処理を行ったことを前提に、本件との相違により就業規則等変更の合理性を肯定させるまでの事情とはいえないと判示した。ここでも、相対的無効処理がなされたものといえる。

### 第三節 学説における就業規則の不利益変更

#### 一 就業規則の不利益変更に関する基本的枠組み

(1) 判例法理をどのようにとらえるべきか、学説では見解の分かれるところである。

不利益変更については、かつて学説はこれを制限する方向で検討してきた。契約説によれば、論理的に労働者の同意なく不利益変更をなさないため、「少なくとも使用者に対して明確に反対の意思を表示した労働者まで拘束することはない、との基本命題を承認すべき」であるということになる。<sup>(28)</sup>このような解釈は労働者保護に適うとされ、契約説のメリットであると考えられてきた。

一方で法規範説（保護法授権説）は、就業規則の不利益変更は反対労働者をも拘束するとの結論と導きやすく、この結論を回避するため、「ひとたび法規範として成立した就業規則が妥当しているときは、保護法原理の真の実現に向かつてのみ使用者の一方的変更が法認されうる」と考えることにより、一方的変更を制限しようとした。<sup>(29)</sup>この見解に対しては、就業規則を一方的に作成する権限を認められている使用者が、一方的に変更し得ないのはなぜかという疑問が契約説から提示されることになるが、この見解の是非はともかく、かつての法規範説、契約説のどちらも、同意のない就業規則の不利益変更は認めないとして、結果としてはかなり近い結論を導いていること、就業規則による労働条件の統一的処理という実務上の課題に答えることよりも、労働者保護を優先していることが読み取れよう。

(2) これに対して、判例は、秋北バス事件判決以降、労働条件の統一的画一的処理の必要性という、まさに実務上の要請から、就業規則の不利益変更について、原則として不可能であるとしつつ、変更が合理的であればこれを認めるとする判例法理を定立し、実際には就業規則の不利益変更を広く認めてきた。

この判例法理について、学説では手放して賛成する見解はほとんどみられない。なぜ合理的であれば反対労働者を拘束し得るのかについて判例はほとんど答えていないし、純理論的には、就業規則の内容が合理的な場合に労働契約内容になるとする約款論的な説明を、変更の場面に適用させるための整合的な説明はほぼ不可能であるからである。しかし、実務において判例法理が完全に定着する中で、長期的、継続的關係である労働関係において、ある程度柔軟性を持った労働条件変更法理が必要であるとの認識が一般化してきており、判例法理は、実務上の要請と労働者保護を調和させたものとして、秋北バス事件判決を定型契約説と見る見解から「消極的賛成」という態度が示されるにいたった<sup>83)</sup>。また一般的な学説上の認識としても、「好むと好まざるとにかかわらず、判例法理をただ外在的に批判していれば足りた時期が終わり、それを内在的に理解し、法理的に明確に位置付けて、解釈論的に整序していかなければならない時代<sup>84)</sup>」に入ったとの認識が広がっている。

## 二 契約説による不利益変更

以上のように、判例法理は矛盾をはらみつつあるものの、結論としては妥当な解決策を示したものととの認識が広がる中、学説としてはこの判例法理を乗り越え、新たな法理を構築しようとする試みと、判例法理があることを前提に、これを理論的に説明し、その合理性理論を深化させ、明確化させようとする試みがなされることになる。

判例法理を乗り越えようとする試みの一つとして、現在、契約説を前提として変更解約告知を認める見解が有力化している<sup>85)</sup>。変更解約告知とは、「労働条件の変更の申込と関連して行われる解雇の意思表示<sup>86)</sup>」であるが、この見解は、契約説を前提として、就業規則の不利益変更に明示的に反対している労働者に対してはこの変更解約告知を行うことによつて、労働者に対して労働条件を承諾するか否かの選択権を与え、変更に労働者の同意を得て、私的自治原理の貫徹を

果たそうと考えるのである。同意を重視する契約説にとつて、就業規則の不利益変更法理としての一つの到達点といえよう。しかし、変更解約告知は解雇の威嚇力を持つて労働者の同意を得ようとするものであり、その威嚇力は時として労働者を不当に圧迫する可能性があること、また個別的労働条件の場面においては適切に運用できるとしても、集団的労働条件の変更にこれを適用する場合、その集団的性格を適切に考慮しうるかどうか疑問が残ることなど、課題も残っているように思われる。<sup>(85)</sup>

労働条件の変更につき、契約変更権を解釈により認めようとする立場もある。この見解も、労働契約が継続的契約関係であるとの認識を出発点とし、労働契約関係は最初から契約内容を流動的に決定していくことが予定されているものであるとして、「労働契約関係において事情の変更に基づく契約内容の変更の申し入れに対し相手方が承諾しないことが権利の濫用となり結果的に承諾義務が認められるような権利」（契約内容変更請求権）を認めるべきであるとする。<sup>(86)</sup> 承諾の拒否について権利の濫用が生じるといふ解釈はかなり斬新なものであるが、解釈論上、こうした法律構成を認めるにはやや難がある。また、やはり不利益変更を労働者に強制せざるを得ないものであるならば、判例法理が構築されている現状では、これを否定してまで契約内容変更請求権を認めるメリットは少ないようにも思われる。

### 三 判例法理を肯定する試み

#### 1 判例法理の正当化

一方、判例法理を正当化しようとする試みもなされている。

上記両説の展開が示しているように、解雇制限と労働条件変更はパラレルの関係にある。労働条件の変更を制限すれば、変更解約告知を認めるなど、労働契約の維持存続について手を入れることにより問題解決を図らざるを得ないし、

解雇制限を前提とすれば、なんらかの労働条件変更法理が必要となる。

まず、判例法理そのものを直接肯定するわけではないものの、契約説から判例法理の「合理性」を要件とする変更論を認め、これを再構築するものとして、労働者の事前合意に根拠を求める見解がある。契約説からは、同意のない変更は認められないので、この同意をある程度柔軟に解することにより、問題解決を図ろうとするのである。すなわち、この見解は、「労働契約においては一般に、就業規則の改定によって労働契約の内容を一定の合理的な範囲内で、かつ合理的な方法で変更することにつき、労働者はあらかじめ使用者に黙示の同意を与えている」と考えることによりそもそも労働者が同意していたと解することによって変更を認めようとする<sup>(87)</sup>。例外としてはあるが、「労働者があらかじめ就業規則の変更について同意を与えている場合」について変更を認める見解も、同様の立場だと評価することができよう。この見解は、個別同意に根拠を求める契約説の立場に立てば、論理一貫する解釈であると評価し得るとであろう<sup>(88)</sup>。

一方、現在の解雇制限の下では、判例法理を許容すべきであるとする見解も登場する。

秋北バス事件判決における就業規則の法的性質を定型契約として肯定的にとらえる見解は、判例法理について、解雇権が制限される中で、解雇に代わる労働条件変更手段を、労働者の利益に十分配慮しつつ樹立することを意図したものと説明する。そして、これを「法規範説および契約説の欠点を克服した苦心の作」として評価し、「就業規則の定型契約としての理解のもとでも、契約説をそのように修正せざるを得ない」と説く<sup>(89)</sup>。また、「解雇が制限され、かつ、集団的統一的労働条件変更を貫徹する手段がないということになれば、何らかの変更法理を創造するしかない。そして、その法理は、集団的統一的変更の必要性を満たし、同時に、その変更によって不利益を被る労働者の保護を図りうるパランスのとれた法理でなければならない」とし、判例法理をこの条件を満たす「最高裁が独自に創造した法理」として肯定する見解もある<sup>(90)</sup>。

さらに、労働者の合意を集団的合意にとらえることにより、判例法理を肯定的にとらえようとする見解（制度説<sup>92</sup>）もある。この見解は、事実たる慣習法理を認めただで、就業規則の規定は、集団としての従業員総員に対する統一的な制度としての意味を有しているのであり、個別労働者は、このような集団的な規定を名宛人たる従業員総員の一人として受け入れていると考える。そして、就業規則の規定が事業場の労働者総員の労働条件として法的に認められれば、労働者は個々の内容にすべて把握していなくても、当該就業規則規定が労働契約の内容となる（いわば「空間的白地性」）とともに、将来合理的な範囲内で変更されることがありうる（いわば「時間的白地性」）ということも労働契約の内容になると考える。判例による合理的であれば反対労働者を拘束するというのは、この時間的白地性に基づく変更の要件を述べていると考えるのである。

基本的に判例法理を支持すべきであると考えるが、その検討の前に、多数組合の合意および相対的無効論に関する学説の立場を見ておきたい。冒頭で述べたとおり、就業規則による集団的労働条件の不利益変更においては、集団的労働条件の性格上、個別的な妥当性のみならず、多数労働者にとっての妥当性を考慮すべきであると考えられるので、多数労働者にとっての妥当性を意味しうる組合の合意と、少数労働者を保護する手段として用いられる相対的無効論は、大変重要な問題となるからである。

## 2 多数組合の合意

学説は、判例の合理性判断の要件についてはどのように考えているのであろうか。前述したように、判例上は多数組合の合意の位置付けは不明確なままであったが、学説、特に判例を肯定的に捉えようとする見解は、多数組合の合意を重視する傾向にある。

学説の中では、多数組合の合意がある場合には、裁判所の審査は手続的なものでよいとの見解も有力に主張されている。<sup>(83)</sup> この見解は、就業規則が集团的労働条件を規定し、その際に画一的、統一的決定が必要であるかぎり、それは事業場のすべての、あるいは多くの労働者に適用されるものであるから、本来個々の労働者との個別的な交渉によって解決される個別労働契約の問題ではなく、労働者集団の中での利益調整を必要とするものであるという認識の下に、労働条件変更について多数組合との交渉がまとまっている場合には、裁判所が就業規則変更の合理性判断においてチェックすべきことは、主として、「組合による従業員の集团的利益代表が、労使それぞれの検討や折衝のプロセスに照らして、真剣かつ公正に行われたかどうか」であるとするとする。

また先の制度説も、就業規則が集团的なものであるとの理解を念頭に、多数組合の合意があれば、あとはその合意が社会通念上著しく不当なものでないか否かをチェックし、さらに、そのような合意があってもなお守られねばならないような個別労働者の利益が存するか否かを判断すればよいとする。<sup>(84)</sup>

就業規則が集团的な性格を持つという点を重視すれば、労働者の多くが変更に合意しているという点は重視されるべきことになる。しかし、こうした多数組合の合意、すなわち多数労働者の合意を重視する立場は、必然的に少数労働者をどのように保護すべきかという問題に直面せざるを得ない。

### 3 相対的無効論

相対的無効論は、もともと諏訪教授が提唱された、新制度全体は有効と解しつつ、経過措置が設けられなかった特定の労働者に対してのみ合理性なしとして拘束力を否定するという考え方である。<sup>(85)</sup> 諏訪教授は、相対的無効論は「当然あってしかるべき経過措置がとられなかったケースにおいて、経過措置のあるべき対象者との関係においてのみとれる」

ものであるとの見解を示されている。第四銀行事件判決における河合裁判官の反対意見も、この考え方を取り入れたものであり、朝日火災海上事件（高田）判決、みちのく銀行事件判決で採用されている。

こうした相対的無効という考え方をとれば、就業規則の全体を否定しなくても、経過措置の不備により特に不利益を被る労働者を保護することが可能であり、労働者を救済しやすいとのメリットがある。しかし、相対的無効論については、統一的画一的処理の必要性を根拠に就業規則の不利益変更を認めてきた判例法理との整合性を理由に、これを否定的に解する見解も多い。

#### 第四節 本稿における基本的視角と問題意識

##### 一 本稿における基本的視角

以上でみてきたように、就業規則の不利益変更の効力については、判例が、「原則的には不利益変更は許されないが、変更が合理的であれば反対労働者をも拘束する」との基本ルールを打ち立ており、これが判例法理として確立している。学説においても、これを肯定的にとらえる見解が増加している。

そこで本稿では、この判例法理の枠組みそのものは支持した上で、契約説的な合意を重視するという観点から、明確性に欠けるとの批判を受ける合理性判断の要件の再構成を行うおうことを試みる。合理性判断の要件を検討するにあたっては、就業規則の集団的性格を考慮し、多数労働者の意思をどのように尊重するべきか、また同時に少数労働者の保護をどのようにはかるべきかという点を検討対象とする。以上の視角からは、特に問題となるのが多数組合の合意と相対的無効論である。そこで、以下では、判例法理の理解と多数組合の合意、相対的無効論について、簡単に問題点を検討しておく。

## 1 判例法理の評価

判例法理の枠組みは、支持されるべきである。労働条件の変更について契約説を厳格に適用すると、どうしても明示的に反対する労働者を拘束することはできなくなってしまい、妥当な結論は得られない。就業規則による労働条件の利益変更は、現在のところ事業場の労働条件を統一する唯一の現実的な手段であり、これがある程度柔軟に認められる必要がある一方で、就業規則はあくまで使用者の一方的な決定に過ぎないため、これをまったく自由に認めることは、労働者保護の観点から問題がある。そこで、判例の「合理性」の有無という処理は、変更の必要性と労働者保護の調整を図るものとして適切なものというべきである。

この判例法理の理論的正当化について、解雇制限を前提にした上での創造的法理であるとして、説明されることもある。これは、判例法理を解雇制限との対比において捉えようとするものであるが、近年では、契約説からのさらなる理論的正当化が試みられている。この点について、たとえば制度説は、事実たる慣習法理が成立している場合が一般的であるとの認識の下、労働者は制度としての就業規則に合意しており、これによつて就業規則には拘束力が生まれると考えるため、その変更についても、それが制度として合理的な範囲で、労働者は（事前に）変更を認めていると説明する。このように考えると、就業規則の利益変更により（変更時に）明示的に反対している労働者を拘束できるとの最高裁の説明は、契約説との齟齬をきたさないものとなる。このように考えると、判例法理を契約説に沿って理解することが可能となり、妥当であると思われる。<sup>(10)</sup>

## 2 多数組合の合意

判例法理を前提に、多数組合の合意の位置づけを検討する際には、就業規則の利益変更は、使用者により一方的に

なされるものといえるのかどうか、集団的労働条件において、多数の意思をどのように評価すべきかが問題となる。

就業規則は使用者が一方的に定めるものであり、判例法理はこの変更が合理的であれば、反対労働者も拘束されるとするものである。確かに、使用者が一方的に定めた規範が労働者を拘束すると解するのであれば、労働者を保護するためにこれを制限しようと考えるのは当然であろう。合理性審査においては、こうした使用者の一方的決定からの労働者保護という視点が重要な位置を占めていることは疑いない。しかし、この場合の一方的決定とはなにかが、今一度問われる必要がある。

仮に、労働条件の変更について使用者が多くの労働者と協議、合意し、その結果として就業規則を変更した場合、これに反対する少数労働者にとっては、他者が合意した内容を一方的に押し付けられるという点では一方的決定であるけれども、事業場全体を巨視的に見るときは、この変更は使用者の一方的決定と呼べるものではない。したがって、この問題は、多数労働者の合意があるときには、事業場全体でみれば、使用者の一方的決定というよりも、多数労働者と少数労働者の利害調整というべき問題に転化するといえよう。

さらに、使用者による一方的な変更は、労働条件の形成にとって望ましいものではなく、これをでき得る限り労使の合意によるべきであり、またそのように捉えようとした契約説の考え方も、こうした理解の根拠となる。そもそも就業規則の不利益変更問題は、集団的な規範をどのように形成するかという問題であるから、集団的手続きによって処理されるべきものであり、個々の労働者との個別的な交渉によって解決され得る個別労働契約の問題ではない<sup>10)</sup>。したがって、そこでの合理性判断も、個々の労働者にとって合理的かどうかというよりも、集団的な規制として、合理的かどうかという観点で捉えられる必要がある。そうだとすると、ここで必要な合意とは、個々の労働者の同意ではなく、集団としての労働者の合意と解することができよう。つまり、就業規則が使用者による一方的な変更であるとは、確かに個々の

労働者との関係で見ればそのとおりであるが、多数労働者の合意がある場合には、集団的な観点で見れば必ずしも使用者による一方的な決定とはいえないのである。

このように考えると、多数組合の合意は合理性判断において、その枠組みそのものに決定的な影響を与える要素と考えることができる。それでは、この合意は、どこまで尊重され、合理性判断にはどのような影響があると考えるべきであろうか。学説においては、多数組合の合意がある場合には、裁判所は実体的審査を行う必要はなく、手続的審査を行えば足りるとする見解もあった。しかし、このように解すると、多数の労働者の利益の為に、少数の労働者の利益を軽視するものであるとの批判がなされうる。少数の労働者が、管理職など多数組合の組合員資格がない場合、あるいは少数組合を締結し、多数組合と路線をたがえているような場合では、少数労働者が多数組合の意思決定に関与できないだけに、この批判は特に考慮すべきものとなる。果たして、多数組合の合意は、少数労働者の利益をも正当に代表していると言えるのだろうか。ここでは、多数労働者の利益と少数労働者の利益をどのように調和させるべきかが問われることになる。

### 3 相対的無効論

就業規則の不利変更は、統一的画一的な必要性を根拠として、反対労働者を拘束するというのが判例法理であった。これに対して相対的無効論は、合理性判断に際しては集団的な判断と個別的な判断の二種類があり、たとえ集団的に合理的と判断される場合があっても、個別的には不合理な場合があるとする立場といえよう。たしかに、このように考えれば、上述のように、多数組合の合意を重視する立場にたっても、個別労働者の利益を合理性審査において適切に反映することができ、多数組合と少数労働者の利害調整が可能となりそうである。しかし、このように考えると、そもそも

労働条件を統一的に変更するために反対労働者は拘束されるのに、個別的に不合理であると変更された就業規則の効力が及ばないとするには矛盾が生じないのかどうかという疑問が生じてしまう。さらに、就業規則全体を有効としつつ、少数労働者を保護することが、多数組合の利益を害する可能性もある<sup>10)</sup>。

就業規則の不利益変更問題において、集団的な観点を重視すべきだとすると、個別労働者の利益は合理性審査において、どのように考慮されるべきであろうか。

## 二 比較法の視点

日本における問題は、事業場レベルにおける統一的な労働条件の規制に関し、多数者と少数者の利害対立をどのように考えるべきか、であった。この点につき、日本と同じように事業所レベルでの統一的な労働条件規制手段に関し、豊富な議論の蓄積があるドイツ法が参考になるものと思われる。

ドイツにおいては、事業所ごとに労働者の代表からなる事業所委員会が設置されて共同決定権を行使し、使用者と事業所協定を締結することによって、集団的労働条件を規制している。このようにドイツでは事業所レベルの労働条件規制については労働者が常に関与している状況であるが、そこでも裁判所は公正審査という日本での合理性審査に対応する審査を行い、労働者保護を図ろうとしている。この公正審査については、学説の批判も強い。また、ドイツにおいては公正審査は、規制全体に対する審査（抽象的公正審査）と、特定労働者の個性に着目した審査（具体的公正審査）が行われている。

就業規則の不利益変更にも多数の労働者が合意しているとき、これに反対する少数の労働者との利害調整をどのように処理すべきかという本稿の問題意識からは、こうしたドイツでの議論は参考になるものと思われる。そこで、第二章と

して、ドイツでの事業所協定をめぐる議論を検討し、あらためて第三章において日本法の分析を行う。

- (1) 集団的労働条件と個別的労働条件の区分については議論がされるところであるが、本稿では一定の労働者集団に対して、その個性に着目することなく、統一的、画一的に適用される労働条件を集団的労働条件と呼ぶこととする。大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』(一九九九年・有斐閣)三頁、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』(二〇〇一年・有斐閣)一〇頁等参照。
- (2) 労働組合法二条によれば、労働組合とは「労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的として組織する団体又はその連合団体をいう」と定められている。一般的には、管理職は組合規約により組合員資格がないものとされることが多い。
- (3) なお、労働協約は、当事者の意思により、通常はこれを下回る労働条件のみならず、上回るような労働条件をも規律する(両面的効力をもつ)と解されており、労働協約を上回るような就業規則の効力も否定される。
- (4) 以上のような規定がある一方で、労基法上は就業規則の有効期間や変更された就業規則の効力、紛争が生じた際の解決手続きなどについてはなんら定めがない。
- (5) 諏訪康雄「就業規則」労働法文献研究会編『文献研究労働法学』(一九七八年・総合労働研究所)九六頁。
- (6) 就業規則についての法制史については浜田富士郎『就業規則法の研究』(一九九四年・有斐閣)一頁以下を参照。また、学説上の議論については、諏訪・前掲注5論文八二頁以下、野田進「文献研究(6) 就業規則」季労一六六号(一九九三年)一四九頁以下、王能君「就業規則判例法理の研究」(二〇〇三年・信山社)一三頁以下参照。
- (7) 西谷敏「就業規則」片岡昇ほか『新労働基準法論』(一九八二年・法律文化社)四六二頁。
- (8) 法規範説は、契約説に対して、就業規則に対して労働者の同意を認めることは擬制的にすぎるとの批判を浴びせる。したがって、法規範説が契約理念・労使対等決定の原則から契約への化体を認めるとしても、その核心は労働者の同意を不要と解する点にあるといえよう。下井隆史「就業規則」恒藤武二編『論争労働法』(一九七八年・世界思想社)二七六頁以下も参照。
- (9) 三井造船玉野分会事件・最二小決昭和二十七年七月四日労民集三卷三号二七五頁。
- (10) 末弘敏太郎『労働法研究』(一九二六年・改造社)四一三頁。
- (11) 沼田稲次郎『就業規則論』(一九六四年・東洋経済新報社)一一九頁。

就業規則に基づく労働条件の不利益変更に関する一考察(1)

同志社法学 五九卷五号 二二七 (二三八七)

- (12) 本多淳亮・佐藤進『就業規則』(一九六五年・ダイヤモンド社) 五五―五六頁。
- (13) 野田・前掲注6論文一五〇頁。
- (14) 社会自主法説に対しては、法例二条を類推し得る社会自主法とは、一定規模の小社会において、構成員の法的確信に支えられている規範である必要があるが、就業規則にはそのような要件が欠けているとの批判がなされている。沼田・前掲注11書一―七頁以下参照。
- (15) 野田・前掲注6論文一五〇頁。
- (16) 吾妻光俊「労働協約と就業規則」曹時二卷一号(一九五〇年) 三六頁以下。
- (17) 事実たる慣習説は、就業規則そのものを事実たる慣習と解するのではなく、就業規則によるということ自体をもつて事実たる慣習と考える。
- (18) 石井照久『労働法の研究Ⅱ 経営と労働』(一九六七年・有信堂) 一―四頁以下。
- (19) 浜田・前掲注6書七二頁以下。
- (20) 多くの契約説は、黙示の同意を広く認める。たとえば「労働者が就業規則の存在・内容を了知するに及んだのち、特に異議を述べることなく労働に従事しつづけていれば、就業規則について黙示の同意ないしは意思の実現行為による合意の成立が認められることにならざるを得ない。」とされる(浜田・前掲注6書七三頁参照)。
- (21) 沼田・前掲注11書一〇二頁以下参照。
- (22) 沼田・前掲注11書一〇二頁以下参照。
- (23) 西谷・前掲注7論文四五―一頁、四六―九頁参照。
- (24) 下井隆史「就業規則の法的性質」日本労働法学会編『現代労働法講座一〇巻』(一九八二年・総合労働研究所) 二九〇頁以下。
- (25) 石井・前掲注18書一―一頁以下。
- (26) 吾妻・前掲注16論文三六頁以下。
- (27) 法規範説への一般的な批判としては、下井・前掲注24論文二八七頁以下、浜田・前掲注11書七二頁以下等参照。
- (28) 西谷・前掲注7論文四五―四頁以下、荒木誠之「就業規則―その法的性質と効力―」恒藤武二編『論争労働法』(一九七八年・世界思想社) 二六四頁以下参照。
- (29) 西谷・前掲注7論文四五―四頁以下参照。
- (30) 西谷・前掲注7論文四五―八頁以下参照。

- (31) 毛塚勝利「就業規則の法的性質」『労働法の争点(新版)』(一九九〇年・有斐閣)は、法規範説のなかで、就業規則の拘束力を法規範類似の効力と解する見解、契約説のなかで契約意思とは無縁に一定の(九三条の)効力を認める見解を、ともに準法規説と分類できるとして、両説が近年接近しているとする。
- (32) 土田道夫『労務指揮権の現代的展開』(一九九九年・信山社)三四八頁以下参照。
- (33) 法規範説によるものとしては、三井造船玉野分会事件・最一小決昭和二十七年七月四日労民集三卷三号二七五頁、黒川小六「就業規則と経営内の立法、行政、司法三権」日労研資料一五二号(一九五一年)三頁以下等がある。
- (34) 諏訪・前掲注5論文一〇二頁。
- (35) 沼田・前掲注11書一三〇頁。
- (36) 大内・前掲注1書五七頁参照。
- (37) 秋北バス事件判決以前の判例の動向として、王・前掲注6書四一頁以下、大内・前掲注1書一八頁以下参照。
- (38) 秋北バス事件判決・最大判昭和四三年一月二五日日民集二卷一三号三四五九頁。
- (39) 大内・前掲注1書三三頁、荒木・前掲注1書二四四頁等参照。
- (40) この判決の論旨に関しては、論理的な明確性に欠けるとの指摘が多い。例えば、秋北バス事件判決の評釈である、花見忠「秋北バス最高裁判決評釈」『ジュリスト昭和四三年度重要判例解説』(一九六九年)一七一頁、下井・前掲注8論文二八五頁等。
- (41) 判決が法規範説に立ったものと考えられる理由としては、学説における法規範説と契約説の対立という図式の中で、わざわざ法規範性を有すると明言していること、本判決に付随している二つの反対意見が、多数意見を法規範説に立ったものと理解した上で反論を行っていること、当時の最高裁調査官である可部判事が判決後の判例解説(可部恒雄・ジュリ四二一号(一九六九年)九三頁)において、多数説は法規範説であると明言していることなどがあげられよう。本判決に関し、法規範説にたっていると見るのが素直な解釈であると述べた上、最高裁は後に契約説に転換したとする見解として、荒木・前掲注1書二四四頁以下。
- (42) 下井・前掲注24論文二九三頁以下、菅野和夫『労働法』第七版補正二版(二〇〇七年・弘文堂)一〇四頁以下参照。
- (43) この見解は、判例が使用した「法的規範」という用語について、契約条項も「法的規範」であることにはかわりないのであるから、判例が別段法規範説に立っているとの証左にはならないものと解している。
- (44) なお、最高裁は、電電公社帯広局事件判決(最一小判昭和六二年三月一三日労判四七〇号六頁)及び日立製作所事件(最一小判平成三年

就業規則に基づく労働条件の不利益変更に関する一考察（1）

同志社法学 五九巻五号

二二〇（二二九〇）

一月二八日民集四五巻八号一二七〇頁）では明確に契約説を採用したと思われる見解を示しており、この点からも、本判決は基本的に契約説の立場に立ったものと理解すべきである。以上の判例の理解については、土田・前掲注32書三四九頁、土田道夫「労働協約・就業規則と労働者の義務」季労一六六号（一九九三年）九九頁参照。

(45) 荒木・前掲注1書二四六頁以下。

(46) 御国ハイヤー事件・最二小判昭五八年七月一五日労判四二五号七五頁。

(47) タケダシステム事件・最二小判昭和五八年一月二五日判時一一〇一号一一四頁。

(48) 原審は、長期的に実質賃金の低下を生ずるような就業規則の変更を一方的に行うことはそもそも許されないとの見解に立っていたので、就業規則の変更について合理性判断を行っていないかった。

(49) 大曲市農業協同組合事件・最三小判昭和六三年二月一六日民集四二巻二二六〇頁。

(50) この判決の合理性判断においては、前掲タケダシステム事件において示された、労働組合との交渉経過、他の従業員の対応という要素が欠落している。しかし、本件では被告人の所属する農業組合のみが県農協中央会の指導、監督に従わなかったため、問題となる格差が生じたという事情があり、上告組合が合併前に、この農業組合と交渉を重ねていたとの経過は判断に含めておくこともあって、この判決が一般論として、組合、他の労働者の対応を軽視したものと考えるべきではない。

(51) 第一小型ハイヤー事件・最二小判平成四年七月一三日判時一四三三二四号一三三頁。

(52) 問題の歩合給は、当該乗務員の運賃総収入から一定の金額（足切額）を控除した後の金額に一定の支給率を乗じて算出されることになっていた。運賃の値上げにより運賃総収入が上昇する結果、この歩合給は上昇することになるため、会社は足切額及び支給率の低下を求めて組合と交渉したが、二つある組合のうち片方とは交渉が成立せず、結局就業規則により改正を行ったという経緯がある。この変更を無効として訴えた労働者は、交渉の成立しなかった組合に所属していた。

(53) 朝日火災海上保険（高田）事件・最三小判平成八年三月二六日民集五〇巻四号一〇〇八頁。評釈として、荒木尚志「未組織労働者に対する協約の拡張適用の効力―朝日火災海上保険事件―」ジュリー一〇九八号（一九九六年）一四〇頁以下参照。

(54) 第四銀行事件・最二小判平成九年二月二八日民集五一巻二二七〇五頁。

(55) 土田道夫「定年延長に伴う就業規則による労働条件の不利益変更の効力」法教二〇四号（一九九七年）一三八頁。

(56) みちのく銀行事件・最一小判平成二二年九月七日民集五四巻七号二〇七五頁。この事件に対する評釈として、野川忍「就業規則による労

働条件不利益変更の限界」ジュリ一八九六号(二〇〇一年)一四〇頁以下、西谷敏「就業規則変更による高齢者の賃金引下げ」平成二二年重要判例解説 ジュリ一〇二〇二号(二〇〇一年)二二五頁以下、武井寛「就業規則の変更による高齢労働者の賃金減額」法教二四七号(二〇〇一年)一〇二頁以下等参照。

(57) 倉地康孝「就業規則の不利益変更に関する最近の最高裁三判決をいかに受け止めるべきか」季労一九五号(二〇〇一年)一九頁、西谷・前掲注56論文二二七頁参照。

(58) 羽後銀行(北都銀行)事件・最三小判平成二二年九月二日労判七八八号二三頁。

(59) 函館信用金庫事件・最二小判平成二二年九月二日労判七八八号一七頁。

(60) 下井・前掲注24論文二九三頁以下、菅野・前掲注42書一〇四頁以下参照。

(61) 近時の判例分析として、大内伸哉編著『労働条件変更紛争の解決プロセスと法理』(二〇〇四年・日本労務研究会)が詳しい。

(62) 例えば、クリスタル観光バス(賃金減額)事件・大阪地判平成一八年三月二九日労判九一九号四二頁、日本郵政公社(深夜勤等)事件・東京地判平成一八年五月二九日労判九二四号八二頁、日本航空(機長管理職長時間乗務手当)事件・東京地判平成一五年一〇月二九日労判八六六号四〇頁等。

(63) 津地判平成一六年一〇月二八日労判八八三号五頁。

(64) 東京地判平成二二年六月二八日労判八二一号三五頁。

(65) 東京地判平成一九年二月一四日労判九三八号三九頁。

(66) 大阪地判平成一八年三月二九日労判九一九号四二頁。

(67) 東京高判平成一三年二月一日労判八二一号九頁。

(68) 東京地判平成一五年一〇月二九日労判八六六号四〇頁。

(69) 大阪地判平成一五年七月一六日労判八五七号一三頁。

(70) もちろん、成果主義人事の導入に伴って人件費の削減を行うことも可能であるが、その場合には成果主義人事の導入問題と賃金減額問題とが同時に生じたものと解することができるので、成果主義人事導入に特有の問題を考える上では、総人件費に変動がない場合を対象とすべきである。

(71) 大阪地判平成二二年二月二八日労判七八一号四三頁。同事件高裁判決(大阪高判平成一三年八月三〇日労判八一六号二三頁)もほぼこれ

を踏襲している。

(72) 東京高判平成一五年二月六日労働八四九号一〇七頁。高裁判決は、同事件地裁判決(浦和地判平成一三年二月一六日労働八四九号一一四頁)の判断を覆したものであるが、地裁では就業規則変更の際に際しての具体的な合理性判断はされていない。

(73) 横浜地川崎支判平成一六年二月二六日労働八七五号六五頁。

(74) 東京高判平成一八年六月二日労働九二〇号五頁。

(75) 東京地八王子支判平成一四年六月一七日労働八六一号一一頁。

(76) この事案では使用者側が、経営危機の打開を変更理由の一つとして主張しており、高裁の表現は、直接的にはこの主張に対する対応であるが、成果主義人事そのものへの評価の一端が窺えよう。

(77) 青森地判平成一七年三月二五日労働八九四号六六頁。

(78) 浜田・前掲注11書一五五頁以下参照。

(79) 沼田・前掲注11書一三〇頁。

(80) 下井・前掲注24論文二八七頁以下参照。

(81) 野田・前掲注6論文一五五頁。

(82) 諏訪康雄「就業規則法理の構造と機能」労働法学会誌七一号(一九八八年)一二頁。

(83) 大内・前掲注1書二六三頁以下、土田道夫「変更解約告知と労働者の自己決定 上・下」法時六八巻二号三九頁、六八巻三号五五頁以下参照。

(84) 大内・前掲注1書六七頁。なお、荒木・前掲注1書二九四頁では、「新たな労働条件による雇用契約締結の申込を伴った現在の雇用契約の解約告知(解雇の意思表示)」と定義される。

(85) 変更解約告知により新たな労働条件変更法理を構築しようとする立場の中で、大内教授の見解は、集团的労働条件の形成過程、労働契約への編入過程、労働条件の具体的・個別的適用の過程のそれぞれにおいて異なる正当性原理を求めらるものである。そして、集团的労働条件の形成過程については民主的正当性(過半数主義)を求め、この民主的正当性をもった集团的労働条件を私的自治原理から正当化するため変更解約告知を用いるのである。そのため、大内教授の見解に対して労働条件の集团的性格を考慮しえないとの批判はあたらない。しかし、他方で事業場レベルでの労使の利益調整を過半数労働者の合意に委ねることになるため、事業場における少数労働者の利益の保護は、十分

な説得交渉がなされた後の変更解約告知に委ねられることになってしまふ。民主的正当性をもった集団的労働条件を承伏しない労働者は、裁判所の後見的介入のない解雇か合意かの二者択一を求められることになり、少数労働者の利益保護として不十分ではないかとの批判がありえよう。

- (86) 毛塚勝利「就業規則理論再構成へのひとつの試み(2・完)」労判四三〇号(一九八四年)五四頁以下参照。
- (87) 下井隆史『雇用関係法』(一九八八年・有斐閣)二九七頁。
- (88) 浜田・前掲注11書八二頁以下参照。
- (89) これらの見解は、自らを判例法理を正当化しようとする見解と位置付けているわけではない。しかし、本稿では特に「合理性」を要件として変更を認める見解として、本文のような位置付けで紹介することとした。なお、菅野・前掲注50書一二二頁は労働条件の合理的変更の必然性を理解し、正当化する見解との区分でこれらの見解を紹介している。
- (90) 菅野・前掲注42書一〇六頁。
- (91) 荒木・前掲注1書二四六頁以下参照。
- (92) 野川忍「就業規則と労働条件」東京学芸大学紀要第三部門44集(一九九二年)一六頁以下、同「就業規則と労使協定——労使協定機能の法的合理化(上)(下)」ジュリ一〇五一号(一九九四年)七二頁以下及び一〇五二号(同)一四六頁以下参照。
- (93) 菅野・前掲注42書一二二頁以下、及び菅野和夫「就業規則変更と労使交渉——判例法理の発展のために」労判七一八号(一九九七年)六頁以下参照。
- (94) 野川・前掲注92論文「就業規則と労使協定——労使協定機能の法的合理化(下)」ジュリ一〇五二号(一九九四年)一四六頁以下、同・前掲注92論文「就業規則と労働条件」一九頁以下も参照。
- (95) 菅野和夫「諏訪康雄『判例で学ぶ雇用関係の法理』(一九九四年・総合労働研究所)七九頁(諏訪発言)。
- (96) 荒木・前掲注1書二八四頁。
- (97) 荒木・前掲注1書二八三頁以下、浜田富士郎「就業規則法の理論的課題」日本労働法学会編『労働条件の決定と変更』講座21世紀の労働法第三卷(二〇〇〇年・有斐閣)九五頁以下等参照。
- (98) 土田・前掲注55論文一三八頁、菅野・前掲注93論文六頁参照。
- (99) 学説においても、この二点を特に問題とするものが多い。荒木尚志「就業規則の不利変更と労働条件」『労働判例百選(第七版)』(二〇〇二

就業規則に基づく労働条件の不利益変更に関する一考察（1）

同志社法学 五九卷五号 二二四（二二九四）

年・有斐閣）六〇頁参照。

(100) 判例法理の理論的正当化としては、ここで検討したように何らかの形の事前合意によるほかはないと思われる。契約説の立場からは制度説の説明がもっとも適切だと考えるが、制度説においても、前提として事実たる慣習を設定する以上、その理論の妥当する範囲はある程度限定されることになりかねず、なお検討の余地も残る。この問題は、就業規則法制そのものをどのように理解するかという根本問題とかわる難問であるため、今後とも検討していくことしたい。

(101) 菅野・前掲注93論文九頁。

(102) たとえば、賃金原資が限られている条件下での、利害調整としての就業規則の改訂を考慮すれば、必ずしも相対的無効論は妥当な利害調整のシステムとはいえない。詳しくは第三章で述べる。

(後記) 本稿（第一章）の脱稿後、二〇〇七年一月二八日に労働契約法が成立したため、労働契約法との関係については第三章で改めて検討を加えることとする。