

<研究ノート>

労働契約法と労働者の合意・雑感

矢 部 恒 夫

はじめに

労働契約法（平成19年法律128号2008年3月1日施行）が制定・施行されてから、「合意の原則」が強調されている。ここでいう「合意」が、「労働者」と「使用者」の「合意」であることは言うまでもないことであるが、「合意」が問題となる場面で問われているのは、そのほとんどが「労働者」の「同意」であることも言うまでもない。労働契約法の制定以降、就業規則による労働条件の不利益変更における「同意」が議論の対象となっている（唐津博「労働契約法の『独り歩き』—9条の反対解釈・考」労働法律旬報1764号4頁以下2012年、荒木尚志「就業規則の不利益変更と労働者の同意」法曹時報64巻9号15頁以下2012年、唐津博「労契法9条の反対解釈・再論」『労働法と現代法の理論・上』日本評論社369頁以下2013年ほか多数）。労働契約法9条本文は、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と定めるが、これを反対解釈すると、使用者は、「労働者と合意すること」で就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を「変更することができる」との条文ができあがることになる。技術的に条文を反対解釈できるとしても、なぜその必要があるのか。労働契約法は、最高裁判所による判例法理を立法化するための議論の末、ようやく制定されたものであるが、早々に反対解釈による運用が主張されるのは、条文の立法上の不備を補うためであるかはともかく、疑問である。

労働契約法9条の反対解釈については、すでに多くの論考が発表されている（菅野和夫『労働法』弘文堂2008年、荒木尚志『労働法2版』有斐閣2013年、西谷敏『労働法2版』日本評論社2013年ほか）が、小論は、労働契約法9条の反対解釈はするべきではない、との見地から、「合理的な内容の労働条件」を手がかりに労働契約法について一考してみようとするものである。

労働基準法と労働契約法

労働契約法は、その名称から、「労働契約」に関する総合的な法律を想起させるが、実際には、条文数は少なく、したがって取り扱う領域はきわめて限定されている法律である。しかし、就業規則に関する条文は、第2章「労働契約の成立及び変更」に第7条から第13条までにまとめて置かれている。8条は、他の条文と異なり、条文の文言に「就業規則」は用いられておらず無関係に見えるが、8条の「労働条件」には就業規則によるものを含むとされており（後述）、就業規則関係条文に数える。なお、11条は就業規則の変更手続について労働基準法89条の作成・届出義務と同90条の過半数代表の意見聴取、12条は同93条のいわゆる最低基準効、13条は同92条の法令・労働協約との関係を定める各条文を援用し、労働基準法と労働契約法の関係性を示している。

もともと、憲法27条2項が「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」とし、労働基準法がその役割を担って制定された経緯がある。以来、主たる労働条件である賃金（後に最低賃金法）、労働時間、安全衛生（後に労働安全衛生法）等の基準を定める法律として、個別的労働関係法の中心を占める法律は労働基準法であった。労働基準法での就業規則に関する条文は、第9章「就業規則」に第89条から第93条までにまとめて置かれていた。このうち、89条は作成・届出義務（届出先は労働基準監督署）、90条は過半数代表の意見聴取などの作成（変更）手続、91条は減給制裁の制限、92条は法令・労働協約との関係、93条

はいわゆる最低基準効を定め、さらに106条は周知義務（フジ興産事件の最高裁判決・最二小判平12・10・10，労働契約法7条，10条参照）。を定めている。

これら労働基準法の諸規定のうち、労働契約と就業規則の関係については、いわゆる最低基準効を定める93条に「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、この法律で定める基準による」とする規定のみであった。この条文は、13条の「この法律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、この法律で定める基準による」とほぼ同文のものであり（違いは読点の有無のみ）、労働基準法と各使用者において異なる就業規則を労働条件の最低線とする条文であった（常時9人以下の労働者を使用する使用者の作成する規程，規則等も対象）。なお、この93条の法文は労働契約法12条にそっくり移され、93条は「労働契約と就業規則との関係については労働契約法12条に定めるところによる」と改正された。

労働基準法のもと、就業規則にはどのような役割が期待されていたのか。労働条件の基準は法律で定めるべきものとされるが、その基準は全国一律の適用を基本とする法令では低い水準にならざるを得ない。その基準を守りつつ労働者と使用者は労働契約により個別に労働条件を定めることになるものの、労働者保護法としての労働基準法は、1条1項で「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」とするとともに、同条2項で「労働関係の当事者」は、法の「基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」、また2条1項で「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」とくぎを刺す。労働条件に関する基本原理というべき1条，2条からは、労働条件の不利益変更が許されないとまでは言えないが、13条とほぼ同文の93条が

適用される就業規則には、その基準からの「向上」をこそ期待されていたものと考えられよう。

しかし、現実の労働条件は、経営上の理由により「向上」ばかりではなく「切り下げる」こともあり得ることで、この場合、就業規則の基準を下回らない限り個別の契約により、つまり労働者との合意により「切り下げる」こともやむを得ないと考える。ところが、就業規則の基準そのものを切り下げる場合はどうか。93条は就業規則の基準を前提に労働契約が下回ることを認めていないが、就業規則の基準の「切下げ」については、92条で法令と労働協約に反することはできないことの定めはあるものの、明文では定められていない。そこで、こうした就業規則による労働条件の切下げについて、秋北バス事件の最高裁判決以来、累次の最高裁判決により、労働条件の就業規則による不利益変更についての判例法理が形成されてきた。

秋北バス事件判決と判例法理

労働契約法9条の反対解釈をめぐる議論では、秋北バス事件最高裁判決が条文化されたことに共通の理解はあるものの、秋北バス事件判決の理解の違いが労働契約法の解釈に影響しているとされる。労働契約法の制定当時、同判決を代表とする判例法理の共通した理解に基づくものと考えていたところ、そうではないことが明らかとなっている。いったいこれはどうしたことか。秋北バス事件判決（最大判昭43・12・25）を振り返ってみよう。

秋北バス事件は、停年（定年）制度を新設する就業規則の効力に関するもので、停年制度がなかった会社で複数回の就業規則整備により停年年齢に達していたとして解雇された労働者に対して、新設された停年規定の適用があるかどうか、すなわち、就業規則の効力が及ぶかどうか争われたものである。

秋北バス事件判決は次の通り。

はじめに、「多数の労働者を使用する近代企業において、その事業を合理的に運営するには多数の労働契約関係を集合的・統一的に処理する必要がある、この見地から、労働条件についても、統一的かつ画一的に決定する必要が生じる。そこで労働協約や就業規則によつて、まず、労働条件の基準を決定し、その基準に従つて、個別的労働契約における労働条件を具体的に決定するのが実情である」との認識を示した後、この就業規則について、「どのような性質を有するか、さらに、経営主体は一方的に労働者の不利益にこれを変更することができるかが問題となる」との問題設定がある。

次に、労働条件の労使対等決定（労働基準法2条1項）を引用し、「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、統一的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、附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、一種の社会的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」として民法92条（事実たる慣習）を参照している。

そして、「労働基準法は、右のような実態を前提として、後見的監督的立場に立つて、就業規則に関する規制と監督に関する定めをしているのである」として、労働基準法の実態に関する各条文を列挙する。それは、一定数の労働者を使用する使用者に対する就業規則の作成義務（89条）、就業規則の作成・変更にあたり、労働者側の意見聴取義務とその意見書添付の就業規則の所轄行政庁（労働基準監督署）への届出義務（90条）、労働者への周知義務（106条1項、15条）義務、減給制裁規定の内容についての制限（91条）、就業規則が法令、労働協約に反してはならず、行政庁による法令、労働協約に抵触する就業規則の変更命令（92条）の各条である。続いて判決は、「これらの定めは、いずれも、社会的規範たるにとどまらず、

法的規範として拘束力を有するに至っている就業規則の実態に鑑み、その内容を合理的なものとするために必要な監督的規制にほかならない」という。

このように、「就業規則の合理性を保障するための措置を講じておればこそ」として、93条が「就業規則のいわゆる直律的効力まで」定めていることを強調する。

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っているものと解すべきであるから、当該事業場の労働者は、就業規則の存在および内容を現実に知っているか否とにかかわらず、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いうべきである」と結論付ける。

続いて、次の問題設定について、「就業規則は、経営主体が一方的に作成し、かつ、これを変更することができることになっているが、既存の労働契約との関係について、新たに労働者に不利益な労働条件を一方的に課するような就業規則の作成又は変更が許されるであろうか」とし、「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、労働条件の集成的処理、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り、これに対する不服は、団体交渉等の正当な手続による改善にまつほかはな」く、さらに、「新たな停年制の採用のごときについても、それが労働者にとって不利益な変更といえるかどうかは暫くおき、その理を異にするものではない」と述べ、事案の判断部分に移っている。

あらためて秋北バス事件判決を読むと、労働者を多数雇用する使用者のもとでの労働条件決定について、労働協約とともに就業規則が、労働条件

の集团的・画一的処理のための基準を設定するものとされている実情に考慮し、労働基準法が後見的規定を定め、とくに、法令・労働協約の優越的地位と労働契約との関係での最低基準効、就業規則の内容の合理性に留意していることが分かる。そして、核心部分である就業規則条項の適用については、就業規則が「当該事業場の労働者は、就業規則の存在および内容を現実に知っているか否にかかわらず、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」とし、かつ、「労働条件の集会的処理、特に統一かつ画一的な決定」を優先することで、原則としては許されないはずの就業規則による一方的な不利益労働条件を「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」と述べている。

これは、労働基準法が体现する労働者保護制度の下、就業規則の設定する労働条件は、労働者の同意の有無にかかわらず、契約法の原理とは区別されるべき法理念の下、その労働条件が「合理的であるかぎり」個々の労働者を拘束するものとして認められることになる、と要約できよう。

労働契約法9条の反対解釈

労働契約法9条の反対解釈は、労働契約法の制定直後から制定作業に直接関与した研究者による解説により示されていたものの、注目されるようになったのは、協愛事件大阪高裁判決（平22・3・18）からであろう。この事件は、退職金規定の変更に付き、その都度従業員全員の署名・押印があり、これを就業規則の不利益変更に対する労働者の同意がある事例として、その意味をどう判断するかが争われたものである。

事案の概要は次の通り。Xは、昭和52年にY社に雇用され、平成19年6月に退職願（自己都合）を提出し、同年8月に退職した。Xが、平成6年8月当時のY社就業規則退職金規定に基づき、退職金及び遅延損害金の支払を求めたところ、Y社は、退職金規定の変更により退職金額が減額されて

いること、さらに、退職金制度も廃止されていることを主張して、争った。

Y社が主張する就業規則退職金規定の変遷は次の通り。Y社の退職金規定における自己都合により退職した場合における①勤続年数の要件と②退職金額の算定方法等の内容は、平成6年の場合、①勤続15年以上の者に支給され、その退職金額は、②算定基礎月額（退職前12か月間における基本給の合計金額の1か月平均額）に勤続年数を乗じて算定するものであった。平成7年の場合、①は同じで、②の算定基礎月額は、基本給の3分の2の額が使用されることとなった。平成10年の場合、①は15年以上が20年以上に変更され、②は、総合職の場合、算定基礎月額は退職前月の基本給月額（基礎額10万円と職能給の合計額）に勤続年数を乗じて算定した額の50%に変更された。そして平成15年の就業規則では、退職金は支給されないこととなった。つまり、Y社における自己都合退職の場合の退職金額は、Xが請求の基礎とする平成6年と比較して平成7年にはおよそ3分の2の額とされ、平成10年には、算定基礎月額が同じである場合、平成6年と比較しておよそ半額とされ、平成15年には、ついに退職金が不支給となったものである。

地裁認定事実によると、平成7年と平成10年の改定時の状況は次の通り。平成7年の補則事項は平成6年の就業規則に続く同じ頁に記載されており、当時の会社規程の表紙にはXを含むY社従業員による押印がある。平成10年の就業規則には就業規則を閲覧・同意する旨の不動文字があり、従業員の署名押印欄にXを含むY社従業員の署名押印がされている。いずれの場合もXの異議は認定されておらず、Xの押印は内容を了承したとの趣旨であると推認された。

この事案について、第一審の大阪地裁判決（平21・3・19）は、使用者が、就業規則に定める労働条件（この事案では退職金）を労働者に不利益な労働条件を定めるものに変更する際に、個々の労働者が署名・押印により変更に同意した場合において、同意があるからといって直ちに労働条件の内容が変更後の就業規則の内容に変更されると認めることはできないと

し、平成6年の内容が平成7年と同10年の就業規則の補足事項による内容（退職金の減額）にそれぞれ有効に変更されたとは認められず、また、平成15年の就業規則による退職金制度の廃止については、合理的な内容のものであったとは認められず、結果、就業規則の不利益変更としての効力を認めることができないとした。

双方が控訴した大阪高裁判決では、平成7年の補則事項によって退職金額が3分の2に減額されることは明確であったこと、Xらの捺印行為は、慎重かつ明示的に行われた意思表示ということができること、Xらが不承認押捺した事実をうかがわせる証拠もないことから、同年の補則事項については、その内容の合理性、周知性を検討するまでもなく、全従業員の同意を得て定められた（改訂された）ものと認めるのが相当であるとした。

大阪高裁判決のうち、労働契約法9条の反対解釈に関する部分は次の通り。労働契約法9条は、「合意原則を就業規則の変更による労働条件の変更との関係で規定するものである。同条からは、その反対解釈として、労働者が個別にでも労働条件の変更について定めた就業規則に同意することによって、労働条件変更が可能となることが導かれる。そして同法9条と10条を合わせると、就業規則の不利益変更は、それに同意した労働者には同法9条によって拘束力が及び、反対した労働者には同法10条によって拘束力が及ぶものとするを同法は想定し、そして上記の趣旨からして、同法9条の合意があった場合、合理性や周知性は就業規則の変更の要件とはならないと解される。もっともこのような合意の認定は慎重であるべきであって、単に、労働者が就業規則の変更を提示されて異議を述べなかったといったことだけで認定すべきものではないと解するのが相当である。就業規則の不利益変更について労働者の同意がある場合に合理性が要件として求められないのは前記のとおりであるが、合理性を欠く就業規則については、労働者の同意を軽々に認定することはできない」とする。なお、Xの退職が労働契約法施行前の事実であることについて、「労働契約法は判例法の集積を立法化したものと評価され、それ以前の事例についても判断

の指針となるものである」と付記している。

この解釈を前提として、大阪高裁判決は、平成7年の改定（3分の2への減額）にY社の全従業員が同意したことについて、その同意が真に自由な意思表示によるものかを検討し、退職金額が3分の2に減額されることは明確であった上、「各自の捺印行為は、一般に、単に説明を受けて異議を述べないというような場合とは異なり、慎重かつ明示的に行われた意思表示とすることができる。」とし、平成7年の改定（減額）は、「その内容の合理性、周知性を検討するまでもなく、全従業員の同意を得て定められた（改定された）ものと認めるのが相当である」と結論する。しかし、続く平成10年の就業規則改定の場合、やはり、全従業員が同意を表明したものと認めるものの、その「同意は真の同意とはいえず、同改定についての合理性の立証もないから、同改定の拘束力がXに及ぶものと解することはできない」とし、さらに、平成15年の就業規則改定では、「各従業員が雇用者の示した方針に不満や反対の意思を持っていても、個別にそのような意思を表明することは期待できないのが通常である。したがって、曲がりなりにも存続していた退職金制度を完全に廃止するという従業員に重大な不利益を強いる改定について、単に異議がでなかったということで同意があったものと推認することはできない。従業員においてそのような不利益な変更を受け入れざるを得ない客観的かつ合理的な事情があり、従業員から異議が出ないことが従業員において不利益な変更に関し同意していることを示しているとみることができるような場合でない限り、従業員の同意があったとはいえないというべきである」として、退職金制度の廃止についての同意は認められない、と結論した。

この判決の判例評釈を中心として、反対解釈に疑問・反対の見解はあるものの、反対解釈を認め、就業規則による労働条件の不利益変更が労働者の同意により可能であるという解釈の流れができたことを確認できる。この場合、同意の存在が明らかであれば、その同意が労働者の真意にもとづくものであるか、が検討されるにすぎず、書面、署名、押印などがあれば、

同意の存在、さらに真意性が裁判所で認定される可能性は高いものと考えられる。協愛事件大阪高裁判決は、平成7年の就業規則改定（およそ3分の2への減額）については同意による効力を認めるが、退職金廃止については、同意があったとは認定できず、また、内容も合理的ではないとする。反対解釈（同意の真意性のみを吟味）に立つ面と内容の「合理性」に依拠する面とが混在しているようである。もっとも、同意の対象である変更労働条件についての合理性の有無は、労働者の同意の事実認定としての真意性評価の一つにすぎないと考えれば、筋が通るであろうか。

なお、この判決の後、最高裁判所は、山梨県民信用金庫事件（最二小判平28・2・19）において、同じく就業規則の改定に関する労働者の同意について、注目すべき判断を示している。すなわち、合併による退職金規程の変更により退職金が計算上支給されなくなる可能性が高い場合において、同規程の改定に書面による同意のある従業員への適用につき、同意による就業規則変更を労働契約法8条に基づき認める判断である。

同判決の関係部分は次の通り。「労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される（労働契約法8条、9条本文参照）」とする。この判決は、明文で反対解釈を示していないが、「労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができる」としたうえで、「就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合」についても「異なるものではない」とする。

これは、9条の反対解釈を用いていないが、8条が定める合意による「労働契約の内容である労働条件」の変更で対象となる「労働条件」について、7条の労働契約締結時の就業規則により補充された労働条件も、10条で変更される就業規則による労働条件も、12条で最低基準効力により就業

規則の労働条件に補正された労働条件も、すべてが含まれるとの解釈がされているのである（「労働契約法の施行について」基発0123004号2008年の第3「労働契約の成立及び変更」3「労働契約内容の変更」（2）内容ウ）。これでは労働契約の内容である労働条件の変更に同意したつもりが、実は就業規則が定める労働条件の変更に同意により達成しているのと変わりはなくことになる。労働契約での変更が就業規則での変更に見事にすり替わってしまう。はたしてそのような説明ができるのであろうか。

なお、この判決は、同意の認定について、シンガー・ソーイング・メーション事件（最二小判昭48・1・19）と日新製鋼事件（最二小判平2・11・26）の各最高裁判決を参照することで、「使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である」として同意認定につき制約を課している。労働者の同意に真意性を求めるならば、厳格であることが求められるから当然の言及である。

労働契約法と就業規則

労働契約法9条の反対解釈は、労働契約と就業規則との関係にかかわる

ものであるが、その主要部分は「合意の原則」である。

この原則は、まず1条の目的規定から始まる。それによると、「労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資すること」が目的である。そして、3条の労働契約の原則規定は、1項で「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきもの」とし、2項では「就業の実態に応じて、均衡を考慮」すること、3項では「仕事と生活の調和にも配慮」することを定めている。さらに、4条は1項で、労働契約の内容の理解の促進のために、使用者に対して「労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするもの」とされ、2項で「労働契約の内容について、できる限り書面により確認するもの」としている。

このように、労働契約法における「合意の原則」は、通常の契約とは異なり、当事者（労働者と使用者）の自由に任せられているのではなく、労働者保護の観点から、「合理的な」労働条件の確立が求められているものと考えられる。関係する各条文をこの観点からみてみよう。

7条は、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする」と定めている。この場面では、就業規則はすでに使用者において定められており、その労働条件が「合理的」であれば、「労働契約の内容である労働条件」は就業規則の定める労働条件で確定される。ここでは労働者の「同意」を必要とはしていない。しかし、前記の山梨県民信用金庫事件判決がいうように、この条文の結果として、就業規則の労働条件が現在の労働条件であることから、8条により、合意によって変更できるとしていることは、事実上、合意によって就業規則の内容を変更することであっ

て、この場合、やはり条文にある「合理的な」労働条件という限定は外されてしまっている。

8条は、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と定めている。この規定は、契約の原則を確認したものと解すれば問題のない条文であるが、「労働契約の内容である労働条件」を7条、10条、12条との関連で、現に適用されている「就業規則の定める労働条件」に置き換えると、上記のとおり、9条の反対解釈でなくても同意による変更が導き出されることになる。

続く、9条ただし書きと10条は、9条の反対解釈がなければ、さして問題のない条文に思える。10条は、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組等との交渉の状況その他の就業規則変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」と定める。10条は、一般に、第四銀行事件の最高裁判決（最二小判平9・2・28）に基づきながら、重要な労働条件についての高度の必要性や労働者の被る不利益を軽減する代償措置・経過措置などは明文化されておらず、懸念の残る条文であるが、それだけではない。ここでも、最高裁判決の判断基準の直前部分が無視されている。それは、内容の「合理性」に関する部分である。判決は、「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、労働条件の集成的処理、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、その適用を拒むことは許されない」と、秋北バス事件判決を参照しつつ、「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することが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」として、秋北バス事件、タケダシステム事件（最二小判昭58・11・25）、大曲市農業協同組合事件（最三小判昭63・2・16）、第一小型ハイヤー事件（最二小判平4・7・13）、朝日海上火災（高田）事件（最三小判平8・3・26）の各最高裁判決を参照する。

そして、この条項、内容の「合理性の有無」のための判断基準を「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の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、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等」の総合考慮によるものとしていた。

お わ り に

就業規則の変更とくに不利益変更について、秋北バス事件最高裁判決以来、変更内容、変更後の規則条項の「合理性」が求められていたことが確認できたと考える。これはいわゆる判例法理であるから、何が「合理的」か、したがって、就業規則の変更が労働者を拘束するものとして認められるか、については裁判所の判断を待たざるを得ない。そこで労働契約に関する判例法理に基づく立法が要望され、労働契約法制定の議論が始まり、種々の議論を経て、ようやくまとまったのが現在の労働契約法である。条文数は少ないが、就業規則に関するものは、上記の通り、多数を占め、労働基準法との関係規定を除くと、7条から10条までが新設されたことになる。

確立した判例法理の立法は歓迎されるべきことあるが、9条の反対解釈による「労働者の同意による就業規則の不利益変更」や7条と8条の連携により導かれる「就業規則で定める労働条件」が「労働契約の内容である労働条件」であるから「合意により」「変更することができる」という解釈は、解釈論として技術的に可能であるとしても、その結果、変更されることになる就業規則が定める労働条件が「合理的であること」を回避できるとする結論には同意できない。

秋北バス事件判決では、上記の通り、多数労働者を雇用する使用者が就業規則により労働条件を集団的に変更する場合について、その「変更内容が合理的である限り」において、労働者の同意の有無を問わず、変更後の労働条件が労働者を拘束することを認めていた。これは、契約締結過程における対等性を確保できない労使間における契約原則（合意の原則）よりも、労働者保護のための後見的監督（規制）下における限定された就業規則の効力を認めようとするものである。それは、労働条件が、法的に考えれば契約内容であるが、同時に、生身の人間であり、家族・社会とともに生活している労働者の生存に密接に関係しているものだからである。

「合意の原則」が重要であるとしても、労働条件に関しては、労働者の同意をも排除してきた労働法の歴史がある。労働者の「同意」により労働条件が際限なく切り下げられることにならないか、危惧を抱いている。労働者の契約場面における「合意の原則」により生じる問題が、さらに事業場協定における労働者の過半数代表による「合意の原則」にまで波及しないことがないか、危惧している。

使用者が就業規則を変更するに際して、「合理的な内容」にする努力を求めることは、労働基準法と判例法理が指向してきたことである。これを回避する可能性を労働契約法が内包するのであれば、立法としては失敗ではないか。9条の反対解釈をせず、8条の対象である労働条件には就業規則の定める労働条件が含まれているという解釈をしないのであれば、労働契約法は「合理的な」労働条件を求める判例法理を立法化したものとして、

多くの賛同を得られる立法であると評価されるであろう。たしかに、労働条件の「合理的内容」とは何かを問えば、一律の答えが出るものでないことは明らかである。しかし、「就業規則で定める労働条件」が労働者の「同意」を得ることによって「労働契約の内容である労働条件」にしてしまうことは、「合理的内容」であるかどうかの吟味は、個々の労働者に任されていることになってしまう。労働者保護の理念の下、集团的・画一的労働条件の設定の必要性の枠内で認められるべき就業規則による労働条件設定が、使用者による労働者の「同意」獲得により「合理的内容」であるかどうかの吟味が省略され、その結果、効力を発し存在する就業規則の労働条件が「合理的内容」であるかの取扱いを受けることは疑問である。今後は、消費者保護制度や約款規制なども視野に入れた就業規則規制立法が必要となるであろう。

付記：法学部40周年記念号として、また、7名の諸先生方の退職記念号として発刊される特別な号（修道法学39巻2号）の一隅に掲載していただけることに感謝いたします。タイトルに「・雑感」と付した如く、日ごろの疑問に悩む姿を見せる次第です。