

労働契約法案に盛り込まれた

就業規則による労働条件変更をどうみるか

2007年3月30日 自由法曹団

1 法案の内容

3月13日、労働契約法案の通常国会への提出が閣議決定された。同法案は、「第2章 労働契約の成立及び変更」において、次のとおり定めている。

「第8条 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。

第9条 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。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第10条 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、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の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。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

第11条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条及び第90条の定めるところによる。」

これは、労働政策審議会による昨年12月27日の厚生労働大臣に対する答申が、「就業規則の変更による労働条件の変更については、その変更が合理的なものであるかどうかの判断要素を含め、判例法理に沿って、明らかにすること」としていたことを受けたものであろう（ただし、法案は判例法理さえも後退させる内容であることは後述するとおりである。）。

2 判例法理の内容

周知のとおり、秋北バス事件・大法廷判決（昭和43年12月25日）以来の一連の最高裁判例は、労働条件の一方的不利益変更は原則として無効であるとしつつ、その変更が就業規則の変更手続により行われた場合には、就業規則変更に必要な性及び合理性が認められる限り、同意しない労働者に対しても変更の効力が及ぶとしている。

そして、この場合の合理性の有無は、変更により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、対象労働者及び労働組合との交渉の経緯、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を総合考慮して判断すべきものとされている。また、賃金・退職金など労働者にとって重要な権利・労働条件に実質的な不利益を及ぼす変更には、高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであることを要するとされている。

3 労働条件切り下げをめぐる実状

今日、賃金の切り下げをはじめとする労働条件の不利益変更がいたるところで横行しているが、それらのなかには就業規則の変更手続すら経ない場合もある。また、就業規則変更の手続を一応は経ているものの、判例法理が挙げる要件すら満たさないおよそ身勝手きわまる不利益変更もめずらしくない。このような労働条件の不利益変更が現行法上無効であることは言うまでもない。

では、こうした明らかに無効な労働条件切り下げを行う使用者は、法律の規定や判例について無知であることから誤りを犯しているのか。もちろん、そうした場合もあることは否定できないであろう。だが、実際にはそうではない場合の方が多し筈である。

そもそも実態として、使用者は、有効であろうと無効であろうといったん強行してしまえば、労働条件切り下げの効果を事実上直ちに手に入れてこれによる利益を受けることができる。たとえ労働者が不利益変更の無効を指摘して撤回を求めても使用者がこれに応ずることはまずない。労働者は、自ら訴訟を提起して勝訴するなどして使用者に切り下げの撤回を決断させることに成功しない限り、切り下げ後の労働条件のもとで就労せざるを得ない。地裁で勝訴しても控訴されさらに高裁で勝訴しても上告されるという場合、勝訴判決が最高裁で確定してようやく

く切り下げ前の労働条件への回復が実現されるまでには、相応の年月と費用・労力を要する。その間、使用者は変更による効果を受け続けるのである。

これらのことは、不利益変更が就業規則変更の手続を経て行われた場合であろうとなかろうと、なんら異なるところはない。

4 立法化はなにをもたらすか ― その1

では、こうした実情のもとで法案が成立した場合、どのような事態が予想されるか。

第1に、法案の8条・9条により、使用者の横暴は減ることとなるか？

先に見たとおり、法案は、8条に「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。」とし、9条に「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。ただし、次条の場合は、この限りでない。」と定める。

これは一見すると、使用者は労働契約を一方的に変更することはできないのが原則であることを明らかにするもので、積極的な意味があるように見えるかも知れない。

しかし、もともと、契約は両当事者の合意によって成立し、その内容である契約条件は両当事者の合意によって定められこれを相手方の同意なく一方的に変更することができない、というのが近代契約法の大原則である。しかも、種々の契約のなかでもとくに労働契約の場合には、契約当事者である使用者と労働者の社会的・経済的立場に圧倒的な差があることから、労働基準法2条1項は、「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」ことをあえて明確にしているところである(労働契約法案3条1項も同じ趣旨である)。だから、法案第2章のうち、9条但し書き(「ただし、次条の場合は、この限りでない。」)及び10条以外は、実は現行法上当然のことを述べているにすぎない。

これに対して、9条に但し書きを設けつつ、10条において使用者が就業規則の変更によって一方的に労働条件を変更できることを明文化することは、この現行法上当然のことに対する例外を、立法により新たに付加することにほかならない。

このように、法案第2章の立法化が持つ意味は、労働条件の合意決定原則を形

式上は原則としつつもこれを使用者が就業規則変更という方法により一方的に変更できることを法定するところにある。

それでも、8条・9条本文が明文化されることにより、労働条件は使用者が一方的に変更することができないのが原則であることがあらためて明確にされるので、そのアナウンス効果が期待されるとの考えもあり得るだろう。しかし、これは、使用者は法律の明文を遵守するはずだろうという、あまりにも人が良すぎる見方である。使用者による明文に反した違法は、いたるところで横行している。それらの中には中小企業経営者が法律や判例を知らないために違法を犯したという場合もあることは否定できないだろう。しかし、36協定すら無視した時間外労働を前提とした操業計画、要件を具備しない変形労働時間制、様々なかたちでの時間外割増賃金の不払、偽装請負・違法派遣等々、日本有数の巨大企業（当然ながら法務担当部署を確立している。）をはじめとして、罰則付の禁止条項にすら反する違法を承知でのさまざまな横暴が多くの企業により繰り返されてきていることは、あらためて指摘するまでもなかろう。

すでに見たとおり、労働条件の切り下げを望む使用者は、有効であろうと無効であろうと切り下げを実行すればとりあえず目的を達成することができる。労働者がこれを争って判決その他の強制力により最終的には是正せざるを得なくなるまでの間は、望んだ結果を手中に納め続けられるのである。これまでもそして現在も罰則付の禁止条項にすら無視してさまざまな違法を繰り返している経営者が、労働条件の一方的な変更は無効である旨が明文で定められた場合には、罰則がないにもかかわらず、これだけは遵守するだろうと期待できる根拠は見当たらないのである。

5 立法化はなにをもたらずか ― その2

第2に、就業規則変更による労働条件の切り下げに関する10条（及び9条のただし書き）の明文化の効果はどうか。

すでに指摘したとおり、形式上は例外のかたちをとるこの部分こそが事実上大きな意味を持つこととなる。そして、この例外は、最高裁の判例法理に不十分ながら一応沿ったものといえるが、契約原理や労使対等決定原則との関係では説明できない最高裁の判例法理を立法によって押しつけようとするものである。しかも、その判例法理は労働者を必ずしも保護するものではない。

もともと、契約当事者の一方に過ぎない使用者が、他方の当事者である労働者の同意なしに労働条件を一方的に切り下げることが認められる根拠はないはずである。判例法理は、労働条件を変更せざるを得ないという使用者の要請を基礎にしつつ、一方的な不利益変更に一定の歯止めをかけるという機能を果たすものと評価することもできよう。しかし、すでに見たとおり、ほんらい、「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」（労働基準法2条1項。労働契約法案3条1項も同旨。）。もし、一定の要件を満たす場合には、使用者はその必要性にもとづいて労働者の同意なく自己に有利に労働条件を変更できるというのであれば、労働者もまたその必要性にもとづいて使用者の同意なく自己に有利に労働条件を変更できる道が保障されなければならない筈である。ところが、判例法理は、使用者についてのみ、一方的な変更の道を保障する法理を打ち立てた。就業規則の作成・変更に際して、使用者には労働者代表の意見聴取が義務づけられてはいるものの、結局は労働者の同意なしに一方的に作成・変更を行うことができるうえに、労働者代表選出についての民主的手続すら法定されていない。このように使用者が意のままに作成・変更できる就業規則を媒介として、労働者の意思を無視して一方的に労働条件の切り下げを行うことができることはほんらい誤りであって、判例法理は見直されなければならない。

しかも、就業規則変更による労働条件の切り下げに関する判例法理は、その適用の結果、みちのく銀行事件最高裁判決（平成12年9月7日）のように労働者が勝訴している例（ただし、同事件の判決も、大幅な賃金切下げを内容とする就業規則変更の高度の必要性についてはその存在を肯定している。）があるものの、実態として使用者による横暴から労働者を保護する機能を果たしているとはいえない事例が、この間に続出している（例えば、北都銀行事件・最高裁平成12年9月12日判決、第四銀行事件・最高裁平成9年2月28日判決、ノイズ研究所事件・東京高裁平成18年6月22日判決、住友重機械事件・東京地裁平成19年2月14日判決等々）。

以上のとおり、立法にあたってこのような判例法理を明文化することは、使用者に対して一方的な労働条件切り下げの手段を明文により保障するものである。それは、ほんらいはかられるべき労働者保護の水準を低下させるとともに、判例変更の可能性をふさぐ結果をもたらすものである。

しかも、法案10条は、判例法理があげる要件をそのまま明文化するものではない（代償措置その他関連する労働条件の改善状況、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等にはふれていないうえに、賃金・退職金などの重要な労働条件を労働者に不利益に変更する場合には高度の必要性に基づく合理性を要することがまったく欠落している。）。このまま同法案が成立すれば、判例法理すらも明文で大きく後退させる結果となる。

なお、すでに現在でも、判例法理上、就業規則変更による労働条件の一方的不利益変更が一定の要件のもとに認められているのだから、これを余すことなく明文化すれば、判例法理を知らない経営者に対して無限定な不利益変更が許されないことを知らせることによる歯止めの効果が期待できる、との考えもあり得るであろう。しかし、このような考えは、すでに見たとおりあまりにも人が良すぎるのである。そしてまた、そもそも、最高裁の判例法理は労働者を必ずしも保護するものではなく、見直されるべきであることも前述したとおりである。