

労働契約法の制定

——意義と課題

山川 隆一

(慶應義塾大学教授)

本論文は、昨年11月28日に成立し、本年3月1日から施行されている労働契約法について、その意義や課題につき検討を試みる。検討に当たっては、まず、労働契約法の制定の背景と経緯を振り返り、同法の制定が、労働契約に関する民事上のルールを定めた基本法が制定されたという意義をもつ旨を述べる。ついで、民事法規としての労働契約法の性格を確認するとともに、解釈上問題となる点を概観したうえで、労働契約の締結及び労働条件の変更に関する就業規則の効力につき定めた規定に焦点を当てて解釈論上の検討を行う。そして最後に、同法の内容を豊富化すること、民法の雇用に関する規定との関係を整序すること、民事労働立法のあり方を検討すべきことなど、今後の検討課題を指摘して結びとする。

目次

- I 労働契約法の制定
- II 労働契約法の性格と解釈上の論点
- III 今後の課題

I 労働契約法の制定

1 制定の背景と必要性¹⁾

① 個別労働契約の役割の増大

労働契約法の制定が検討されるに至った背景としては、まず、雇用をめぐる様々な状況変化の中で、個別労働契約の重要性が増大したことが挙げられる。すなわち、従来は、労働協約や就業規則による一律かつ画一的な労働条件決定が重視されてきたが、近年では、年俸制などの成果主義的人事・賃金制度の導入や雇用形態の多様化などにより、一律の労働条件決定の比重が小さくなる反面、個々の労働契約においてどのような合意をし、また、どのような労働条件を決定したかが重要になってきている。そこで、こうした個別労働契約についてのルールが重要な意味をもつことになり、法

律によりそれを明確化することが求められるようになった。

② 個別労働紛争の増加・法化社会の進展

もう一つの背景は、労働者個人と使用者の間での、個別労働紛争の増加である。たとえば、労働事件の民事訴訟の件数をみると、バブル末期の1991年時点では、全国の地方裁判所に提起された労働事件訴訟の件数は1054件（通常訴訟662件、仮処分392件）であったが、2005年には3082件となり（通常訴訟2446件、仮処分636件）²⁾、10年あまりの間に約3倍に増加した³⁾。また、2001年に創設された行政上の個別労働紛争解決促進制度のもとでの相談件数は、これよりはるかに多く、2006年度における総合労働相談件数は94万6012件（ただし法令の問い合わせ等も含む）に及び、民事上の個別労働紛争（労働基準監督署の取扱い事件などを除く）にかかわる相談件数だけでも、18万7387件となっている⁴⁾。

このように増加した個別紛争に対応するために、まず、解決システムの整備が図られた。2001年には、行政上のシステムとして上記の個別労働紛争解決促進制度が設けられ、また、2004年には、

裁判所において、個別紛争につき3回以内の期日で審理を行い解決案を示す労働審判制度が創設された。このような個別紛争の増加や解決システムの整備に伴い、個別紛争の解決や予防に資する明確な実体法上のルールの整備が次の課題になったのである。

また、こうした個別紛争の増加とそれに対する対応の進展は、いわゆる事後規制やコンプライアンスの重視という流れの中で、わが国の経済社会における法の役割が増大したことの一端をなすものといえる。労働契約に関するルールの明確化の要請も、雇用社会において、法律上のルールに従った職場や雇用関係の運営が重視されるようになってきていることの反映として位置づけることができる。

③ 制定法の不在

これまで、個別的な労働関係に関する制定法としては、いうまでもなく労働基準法（労基法）があったが、同法は、「労働契約」に関する章を含んではいるものの、使用者による解雇や配転命令はどのような場合に適法となるか、就業規則による労働契約内容の不利益変更は認められるかなど、労働契約上の権利義務関係をめぐる基本的問題について規定が置かれていなかった。そして、これらの問題については、判例がルール（判例法理）を作り上げてきた⁵⁾。

しかしながら、これらの判例法理は、個々の事案に即して示されたものも多く、その内容が明確でなかったり、適用に当たり困難を生じたりする場合がある。その点で、労働契約をめぐる紛争を簡易・迅速かつ安定的に解決するためには、制定法による明確なルールがあった方が望ましいという。また、制定法により明確なルールが定められていれば、人事管理や労使関係における行動規範としての機能も大きくなり、紛争の予防に役立つことが期待できる。そこで、労働契約上の権利義務関係に関する基本的なルールを制定法の形で、しかも、労基法とは別個の民事上のルールを定めた法律として整備することが求められるに至ったのである。

2 制定の経緯⁶⁾

① 労働契約法制研究会報告

労働契約に関する包括的な法律を制定すべきであるという提案は、かなり以前からなされてきた⁷⁾。しかし、具体的な立法作業が開始される契機となったのは、2003年の労基法改正の際に、衆参両院の付帯決議において、「労働条件の変更、出向、転籍など、労働契約について包括的な法律を策定するため、専門的な調査研究を行う場を設けて積極的に検討を進め、その結果に基づき、法令上の措置を含め必要な措置を講ずること」とされたことである。

この国会決議を受けて、2004年4月には、厚生労働省に、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（座長：菅野和夫明治大学法科大学院教授）が発足し、労働契約をめぐるルールについての現状と問題点の把握がなされ、2005年9月の最終報告書において、労働契約法の必要性及びその内容についての提言が行われた。報告書における提言内容は相当に詳細なものであり、労働契約をめぐるルールに関する問題をほぼ網羅的に扱ったものとなった⁸⁾。

すなわち、同報告書は、就業規則の変更により労働条件を不利益に変更することは原則として許されないが、変更合理性があれば労働者は拘束されるという判例法理を明文化したうえ、合理性の判断を明確化するための提言を行うとともに、解雇が許されない場合に裁判所が契約関係の存在を確認する方法（いわゆる原職復帰）でなく、契約関係を終了させるとともに金銭補償を命ずる方法についての提言、あるいは、就業規則変更によらない新たな個別的労働条件の変更方法（雇用継続型契約変更制度）の提言なども行っていた。他方、この報告とは別の立場からも立法提言がなされ⁹⁾、立法の検討は具体的段階に入った。

② 審議会での議論・国会修正

その後、議論の場は、公労使三者構成の審議会（具体的には、労働政策審議会の労働条件分科会）に移されたが、そこでは、上記研究会報告書を前提としない形で議論することとなった。また、議論の内容においても、特に、先に述べた、使用者は

就業規則の変更により、合理性のあるものであれば労働者の同意なくして労働条件を変更できるというルールは是非や内容、また、解雇が許されない場合の金銭補償による解決の是非の問題などについて、労使の意見が大きく対立した。さらに、同分科会では、同時に、労基法上の労働時間規制の適用除外についての新たな枠組みが検討され、これについても見解が大きく対立した。

最終的には審議会として労使の見解の統一が図られたが、コンセンサスの得られた部分の多くは、これまでの判例法をそのまま明文化するというものとなり、上記研究会報告の提起した様々な新たな提言は、審議会の建議には盛り込まれないこととなった。その結果、労働契約法は、条文の数も全体で19条に留まるものとなった。なお、労働契約法案は、国会において政府提出法案への修正がなされ、「均衡の考慮」(3条2項)、「仕事と生活の調和」(同3項)といった労働契約の原則的理念にかかわる規定が加えられるなどの変更が行われた。

3 制定の意義

労働契約法は、研究会報告に比べれば、規律対象となる事項は大幅に縮小される結果となり、小規模な出発となったといえる。そのため、労働契約に関する民事上のルール全体を「実質的意味での労働契約法」というとすれば、法律の条文として定められた労働契約法(労働契約法典)は、現時点においては、「実質的意味での労働契約法」とは必ずしもいえず、「形式的意味での労働契約法」と呼ぶことができる。

とはいえ、労働契約法が立法されたことの意義は大きいと考えられる¹⁰⁾。先にみたように、本法により、労働契約をめぐる基本的な民事上のルールを定め、かつ、労基法とは別の実施システムをもつ法律が初めて登場することになったからである。その意味で、労働契約法は、日本における労働分野の制定法の基本法の一つをなすものとして位置づけられるものであり、たとえば、従来の「労働三法」(労基法・労働組合法・労働関係調整法)に労働契約法を加えて、「労働四法」と呼ぶことが考えられる。今後は、各方面の意見を踏まえて、

内容も次第に拡充され、基本法としての位置づけをより確固たるものとするのが期待される。

II 労働契約法の性格と解釈上の論点

1 労働契約法の性格

労働契約法は、上記のような個別労働契約の役割の増大、また、個別紛争が増加する中での労働契約に関するルールの明確化の要請という背景の下で、労働契約が合意により成立し、また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または変更が円滑に行われることを通じて、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を目的とする法律である(1条)。

すなわち、同法は、合理的な労働条件の決定または変更が円滑に行われるように、労働契約に関する基本的事項を定めるものであるが、ここでの基本的事項とは、労働契約に関する民事上の権利義務関係が中心となる。その点で、労働条件の最低基準を定める労基法とは性格を異にするといえる。

そのため、労働契約法は、いわゆる民事法規であり、労基法のように、刑罰によって法を権力的に実現するというシステムはとっておらず、労働基準監督制度による監督指導もなされないこととなっている¹¹⁾。むしろ、労働契約法は、行政上の個別労働紛争解決促進制度、あるいは労働審判や訴訟などの裁判制度などを利用することにより、当事者間の民事上の紛争の解決として法が実現されることを主として予定したものと位置づけられる。もちろん、こうした裁判規範またはそれに準ずる事後的な紛争解決ルールが明確な形で存在すれば、紛争が生じた場合にはそれに従った解決がなされることが予測されるので、労働契約法は、同時に関係者の行為規範としても機能することになることも期待される。

ただし、労働契約法は、現在のところ、規定内容そのものの実現や、違反した場合の債務不履行責任を裁判により請求できるという意味での民事

上の権利義務関係を定めたものとはいえない理念規定（たとえば3条1項～3項）や、「……ようにするものとする」「できる限り」という文言からみて、やはり民事上の権利義務関係を定めたとはとはいえず、いわゆる努力義務の一種と見られる規定（4条1・2項）が存在する。このような性格の規定が労働契約法に盛り込まれたのは、審議会において労使のコンセンサスを得られた限度で法案化した結果であると思われるが、民事上のルールを定めるという観点からすれば、いわば不徹底な規定であり、今後見直しの対象となることが予想される。

他方で、このような内容のものであっても、労使のコンセンサスが成立した以上は、それを法律に盛り込む意味はあり、自主的に規定内容を実現することを期待するという見解もあり得よう。労働法分野においては、直接には強制力のない努力義務規定をまず設けたうえで、行政の指導や支援などにより自主的な実現を促し、やがてより強い効力を持つ規定に改正するという法律（いわゆるソフトロー¹²⁾）の例はかなり見られるのである（典型例が男女雇用機会均等法である）。この点については最後にあらためて検討することとしたい。

2 解釈上の論点

① 概要

ア 総則

労働契約法は全5章で構成されており、まず、第1章「総則」には、目的規定（1条）、「労働者」と「使用者」の定義規定（2条）、労働契約全般に関する原則的規定（3条）、契約内容の理解の促進に関する規定（4条）及び安全配慮義務に関する規定（5条）が置かれている。

以上のうち、3条1項（対等の立場における合意）、2項（均衡の考慮）、3項（仕事と生活の調和への配慮）は、いずれも労働契約の締結・変更に当たっての基本的理念を定めたもので、規定内容が抽象的であるため、それ自体としては契約上の権利義務を直接に根拠づけるものではないと解されるが、他の条項等の解釈・適用に影響を与えることは考えられる。たとえば、2項や3項は、出向・懲戒・解雇をめぐる権利濫用に関する規定

（14条～16条）の解釈・適用に影響を与えるであろうし、1項は、使用者が一方的に定めうる就業規則の限定解釈についての理念的根拠となりえよう¹³⁾。

また、契約内容の理解の促進に関する4条も、規定の文言上、直接権利義務関係を左右するものとは考えにくいですが、上記と同様に、一般条項の適用にあたって、本条違反の事実が勘案されることはありうるであろう。例えば、労働条件の変更における説明が不十分であったために労働者が不測の損害を被った場合、本条の趣旨を踏まえて、信義則違反を認める余地があり得よう。

これまでにも、労働契約の締結時点における説明が不足していた場合に、労基法15条の趣旨を踏まえて信義則違反による損害賠償責任を認めた裁判例はみられたが¹⁴⁾、同条は労働条件の変更には適用されないので、本条を援用することが考えられる。また、転勤を命ずるに当たり通勤所要時間等についての情報提供が不十分であった事案において、命令自体は有効としたものの、命令違反を理由とする懲戒解雇を権利濫用とした裁判例があるが¹⁵⁾、こうした事案でも本条の趣旨は考慮されるであろう。

なお、安全配慮義務に関する5条は従前の判例法理¹⁶⁾を確認したものであり、国会修正により「労働契約により」という表現が「労働契約に伴い」に変更され、同義務の発生には契約や就業規則等における根拠規定を必要としないことが明確化された。

イ 労働契約の成立・変更

次に、第2章では、労働契約の成立及び変更に関する規定が置かれている。6条は労働契約の成立段階における合意の原則、8条は変更段階における合意の原則を定めており、7条及び9条・10条は、それぞれの段階における就業規則の効力に関する定めを置いたものである（11条から13条は就業規則に関するそれ以外の規定である）。労働契約の成立要件を定める6条と雇用契約の成立要件を定める民法623条との関係についてはⅢ2で述べることとし、就業規則に関しては次の②で別途取り上げ、やや詳細に検討する。

ウ 労働契約の継続及び終了

労働契約の継続及び終了に関しては様々な事項が問題となりうるが、第3章は、14条から16条において、出向、懲戒及び解雇のみをとりあげて規定している。また、これらの規定の内容は、判例の権利濫用法理を明文化したものであり¹⁷⁾、特段新しいルールを設定したものではない。

もっとも、14条及び15条においては、権利濫用の判断における考慮要素が挙げられている点に特色がある。すなわち、出向命令権の濫用に関しては、出向の必要性及び対象労働者の選定にかかる事情が挙げられており、懲戒権の濫用に関しては、労働者の行為の性質および態様が挙げられている。ただし、両条とも「その他の事情」を掲げており、今後は、そこにいかなる事情が含まれるかを整理していくことが必要となろう。

エ 有期労働契約

第4章は期間の定めのある労働契約についてのものであり、17条のみで構成されている。同条1項は、期間途中の解雇はやむを得ない事由がある場合でなければ許されない旨を定めており、解雇につき民法628条の内容を裏から定めるとともに、やむを得ない事由がなくとも期間途中の解雇を認める個別合意や就業規則上の規定につき、17条と抵触する限りで無効とする趣旨をも含むものと思われる。

他方、17条2項は、使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない旨を定めている。この規定の趣旨は、有期労働契約につき、個々の契約の目的に照らして、必要な期間を定めるように配慮することを求めたものと考えられる。たとえば、ある業務のために期間を定めて労働者を雇い入れる場合、1年間はその仕事が継続することが予定されるのであれば、2カ月契約を更新により6回繰り返すのではなく、はじめから1年契約を締結するように配慮することが求められる。

もっとも、この規定は使用者に配慮を求めたにとどまり、労働契約の内容が、必要な期間を定め

たものに修正される効果までは発生しないと思われる。ただし、上記のような事案において2カ月契約が更新されてきた場合には、本条の趣旨も踏まえて、雇用継続への期待に合理性があるとされ、1年経過前に雇止めがなされたときには、解雇権濫用法理（労契法16条）が類推適用されることはありうるであろう¹⁸⁾。

② 就業規則

就業規則に関する規定は、労働契約法の中でも重要性の高いものである。しかも、17条及び10条により、労働者を拘束するための要件等が制定法に定められたことにより、それら要件についての解釈上の論点がクローズアップされることとなった。

ア 労働契約締結時の効力（7条）

(i) 趣旨

労働契約法7条本文は、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して定めている（いわゆる契約内容規律効）。労働契約を締結する際には、個々の労働者と使用者の間で労働条件を具体的に約定することは必ずしも多くないので、そのような場合に、労働契約の労働条件は、就業規則の定めにより補充されることを定めた規定である。なお、本条にいう「就業規則」とは、労基法上のものと同様の概念であり、事業場の労働者集団に適用される労働条件や職場規律に関する明文化された規則類をいうと解される¹⁹⁾。

就業規則の法的性質に関しては、周知のとおり法規範説と契約説が対立してきたが、最高裁判例は、就業規則の定める労働条件は、それが合理的な内容のものである限りは労働契約の内容になると判示し、契約説（特にいわゆる定型契約説）に近い理解を示している²⁰⁾。労働契約法7条本文は、こうした判例法理を、労働者への周知を就業規則の拘束力の発生要件とする判例法理²¹⁾と合わせて明文化したものである（それゆえ、「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」との表現は、就業規則所定の労働条件が労働契約の内容

となると読むべきことになり)。制定法上の規定が設けられたことにより、就業規則の法的性質を議論する実益は小さくなったとみられるが、議論する実益が全くなくなったか否かはなお検討の余地がある。

また、7条但書は、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、12条に該当する場合を除き、この限りでないと規定する。12条は、使用者と労働者が就業規則所定の労働条件を下回る合意をしても無効になることを定めたものである。結局は、就業規則所定の労働条件以上の労働条件を労働者と使用者が個別に合意していた場合には、それが契約内容になることを示した規定となる。

この場合、こうした合意の存在についてはそれを主張する側が立証責任を負うことになる。と解されるので、7条全体としては、労働契約の成立に当たり、一定要件のもとで、就業規則上の労働条件が契約内容となることの推定のルールを定めたものともいえよう。上記の労働契約法制研究会報告でも、労働契約の締結時点において、使用者と労働者の間には、内容が合理性を欠く場合を除き、労働条件は就業規則の定めるところによるという合意があったものと推定するという取扱い（推定規定）が提案されていた。

(ii) 労働条件とは何か

本条により、労働契約の内容を規律するのは、就業規則上の「労働条件」に関する定めである。労基法においても、3条は、国籍、信条及び社会的身分による労働条件の差別を禁止しているが、そこでは、職場における労働者の待遇一切を含むとする理解が示されているものの²³⁾、詳細な検討はなされていないようである。

しかし、本条が適用される場合は、労働者が合意しない事項であっても、合理性と周知を要件として契約内容を規律し、特に労働者を拘束する義務の根拠となる可能性があるため、「労働条件」の意味はより大きな問題となりうる。また、就業規則による労働条件の変更に関する10条でも「労働条件」という用語が使われているため、同様の問題が生じる。

たとえば、留学などの研修費用を労働者に貸し付け、帰国後一定期間内に退職した場合にはそれを返還する義務や、労働者の退職後の競業禁止義務が本条の「労働条件」に該当し、就業規則上の規定により労働者を拘束しうるかという問題を検討する必要がある²³⁾。

この問題は、労働契約上の義務との関連性、労働者の権利・利益・自由への制約の程度、本条の効果発生が問題となるのが労働契約終了後か否かなど種々の要素を考慮して判断せざるを得ず、「労働条件」という用語の一般的定義から結論を演繹的に導き出すのは難しいが、本条にいう労働条件は、「労働契約の内容」になる事項を前提にしており（10条も同様である）、当事者間の合意内容となりうる事項一切を含むという定義ではやや広範すぎるので、労働契約の構成要素と評価できる労働者の待遇をいうなどの限定を付すべきであろう。

そうすると、研修費用の返還合意は、労働契約の構成要素というよりは別途の消費貸借契約であるので（単なる労働契約上の賠償額の予定である場合は労基法16条違反として無効となる）、本条にいう労働条件には当たらない（それゆえ、労働者との合意が必要となる）と解すべきだと思われる。他方、退職後の競業禁止義務については、労働契約に基づく付随義務の一種であることからすれば、「労働条件」に含まれるという理解が導かれるが、労働者の職業選択の自由を強く制約するものであることからすれば、労働者が認識していなかった条項に拘束されることには疑問がある（黙示の同意を認定しうる場合は別である）。

(iii) 周知とは何か

労働契約法7条は、就業規則が労働契約の内容となるための要件の一つとして、労働者への「周知」を要求している。ここで「周知」とは、労基法106条1項においても要求されているもので、一般に、労働者が就業規則を容易に知りうべき状態に置くことをいうと解されている²⁴⁾。もっとも、労基法上の周知の方法については、労基法施行規則52条の2により、作業場の見やすい場所に常時掲示し、または備え付け、あるいは書面の交付や電子機器での公開などの方法により、労働者に

周知させなければならないとされている。労働契約法にいう「周知」もこれら労働基準法施行規則所定の方法によることがほとんどであろうが、必ずしもそれに限定されるわけではなく、それ以外の実質的な周知でも差し支えないと解する見解が有力である²⁵⁾。

また、「周知」の相手方は、労働契約を締結する労働者が所属することになる事業場の労働者及び当該労働者本人の双方をいうと考えられる²⁶⁾。労働契約を締結する労働者については、所属事業場が決まるまで周知が困難である場合もあろうが、遅くとも当該事業場への配属時点で周知がなされていけば足りるであろう（通常は、周知措置がなされた事業場に配属されれば、当該労働者にとっても就業規則は容易に知りうべき状態に置かれたといえよう）。他方で、当該労働者だけに就業規則を提示し、事業場の他の労働者には周知をしていなかった場合は、7条の要件は満たされないことになり、その就業規則所定の労働条件に当該労働者が同意したか否かにより契約内容を考えることになるであろう。

(iv) 合理性とは何か——10条との異同

合理性の要件については、後述する労働契約法10条とは異なり、その内容や判断要素については定めが置かれていない。また、同条にいう「合理性」は、使用者が一方的に定める就業規則によっては原則として労働条件を不利益に変更できないとする同法9条の例外が認められる要件を示したものであり、労働契約締結時とは異なる場面を前提にした概念である。それゆえ、ここでいう「合理性」は、労働契約法10条における「合理性」よりも相対的には緩やかに認められうるものであるといえよう²⁷⁾。ただし、その具体的内容は事項によっても異なりうるため、一律に内容を示すことは困難といわざるをえない。

イ 就業規則変更による拘束力（10条）

(i) 趣旨

就業規則による労働条件の不利益変更につき、労働契約法は、まず9条において、使用者は、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を不利益に変更することはできないという契約上の原則を明らかに

したうえ、10条本文において、使用者が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旨定めている。

この問題については、学説等により様々な議論がなされてきたが、最高裁は、就業規則による労働条件の不利益変更は原則としては許されないが、変更の合理性が認められる場合には、反対の労働者も拘束されるという立場を示してきた²⁸⁾。学説でも、わが国においては、長期雇用慣行やそれを背景とした解雇権濫用法理のもとで、経営上の理由で人件費コストを下げるために解雇という手段を用いることが制約されているので、解雇の抑制と労働条件変更の必要性との調和という観点から、判例法理を支持する見解が有力になった²⁹⁾。

10条本文は、こうした判例法理（就業規則の合理的変更の法理）を、7条と同様に周知の要件を加えつつ、「合理性」の判断要素も含めて明文化したものである。研究会報告では、(a)就業規則変更が合理的なものであれば労働条件は変更後の規則に従うという合意が、労働契約の当事者間にあったものと推定するという、契約原理に親和的な提案と、(b)就業規則変更が合理的であれば、それ自体として当該規則が労働者を拘束するという、端的に変更権限を認める提案とが示されていたが、労働契約法は、判例法理をそのまま採用するという方針がとられたため、法的性格を明示する規定ぶりにはなっていない。

しかし、法の文言上は、(a)案の示した推定という法技術は採用されていないため、本条により、使用者は一定要件のもとで労働条件を変更する権限を与えられたと解するのが素直であろう。この変更権限は、使用者から労働者への意思表示とその到達という構成要素を含んでおらず、周知措置と内容の合理性という要件がみたされれば原則として労働条件の変更という効果が発生する構造になっているため、私法上の形成権とも異なるもの

である。そうすると、本条により独特の変更権限が与えられたと構成する他はないように思われる。いずれにせよ、本条が設けられたことにより、就業規則の変更に関する従来の議論には一応の決着がつけられたことになり、今後は、本条を前提とした議論が展開されることになるであろう。

(ii) 不利益変更の意義・「不利益」とはいえない場合

労働契約法 10 条本文それ自体は、「不利益」という用語を用いていないため、そもそも同規定の適用に当たっては「不利益」は問題にならないとの見解も考えられるが、同規定は、就業規則による労働条件の不利益変更は原則として許されないとする労働契約法 9 条に対する例外として位置づけられており、「不利益」変更を前提としているものと思われる。

そこで次に、「不利益」とはいかなる場合をいうかが問題となるが、裁判上は、原告の請求に対して、被告が就業規則の変更を抗弁として提出し、原告の主張する権利の不発生や縮減を主張する以上、原則として不利益変更該当すると考えられる³⁰⁾。すなわち、「不利益」か否かは、問題となっている労働条件ごとに考えるべきであり、他の労働条件において改善がなされたなどという事情は、「合理性」の判断において考慮されると考えれば足りよう。

もっとも、そのように考えると、「不利益」変更ではない場合をどう考えるかという問題が生じる。この点については、いかなる労働条件変更がなされたかによっても異なりうるであろうが、たとえば、定年延長の際に、旧定年年齢以降の労働条件をそれ以前のものより引き下げたような場合（定年延長前は、旧定年年齢以降の期間はそもそも雇用機会自体が存在しなかったため、「不利益」変更とはいいいくいが、労働条件自体は従前に比べて低下している）には、10 条本文を類推適用しつつ、合理性については、不利益変更の場合よりも緩やかに判断することが相当であろう³¹⁾。

(iii) 労働者の同意があった場合

労働者が就業規則変更に関し個別に同意した場合には、合理性の要件は不要となるのかという問題もある。労働契約法 9 条は、労働者の同意がある

場合には就業規則の変更により労働条件が不利益に変更されうることを前提にして、同意がない場合の不利益変更につき 10 条の要件をみたすことを条件に拘束力を認めたものと解釈できるので、同意があった場合（それが労働者の真意に基づくものであることにつき慎重な認定を要することはもちろんである）は、合理性の要件は不要と解すべきであろう³²⁾。

なお、就業規則変更につき同意があっても、旧規則につき労働契約法 12 条が適用されるため当該同意は無効となるかとの問題も生じうるが、労基法上適法に就業規則が変更されている限り、同条の効力をもつ就業規則上の規定は変更後の規則であり（それが労働契約を規律するかどうかは別として）、旧規則ではないので、同条違反を理由に労働者の同意を無効とするのは難しいと思われる。

(iv) 個別契約所定条件の就業規則による変更

労働契約法 10 条本文は、「就業規則の変更により労働条件を変更する場合」について定めたものであり、就業規則で定めた労働条件を就業規則により変更する場合に限定されていない。したがって、10 条本文が適用されるのは、就業規則上の規定において定めていた労働条件を、その就業規則の改訂により変更する場合には限られず、就業規則は存在していたものの、就業規則ではなく個別労働契約において定められていた労働条件を、当該就業規則に規定を新設することにより変更する場合も含む（ただし、次にみる 10 条但書が適用される場合を除く。以下同じ）と考えられる。

これまで労働慣行により定められてきた労働条件を、就業規則に規定を新設することにより変更する場合も、労働慣行は労働契約の内容になることによって権利義務関係を構成するものであるから、結局は労働契約内容を就業規則により変更することになり、10 条本文が適用されることになるであろう。

他方、常時雇用されている労働者が 10 人未満であったことなどから、これまで就業規則がなかった事業場において、労働条件が個別労働契約で定められてきた場合に、就業規則を新たに制定して、従前の労働条件を変更したケースについては、就

業規則の「変更」がなされたとはいえないため、10条本文そのものは適用されないが、個別労働契約の内容を就業規則により変更する点では共通しているので、同規定を類推適用するのが適切だと思われる³³⁾。

(v) 合理性の判断

10条本文においては、就業規則変更の合理性についての判断要素として、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の就業規則の変更に係る事情が掲げられている。就業規則変更の合理性は様々な要素の総合考慮により判断されるものであり、これまでの判例の蓄積により、合理性の判断要素はおおむね明らかになってきているが、本条は、こうした判断要素を整理して明文化したものである。

これらのうち、なお検討の余地が大きいのは、④に挙げた労働組合との交渉の状況という要素である。この要素は、より一般的に言えば、変更に当たっての手續の相当性という要素と位置づけることができるが、この点については、職場の大多数の労働者を組織する労働組合が就業規則の変更に同意している場合には、変更後の就業規則の内容は、労使間の利益調整を経た結果として合理的なものであると一応推測できると述べた最高裁判例がある³⁴⁾。

もっとも、他方で、高年齢層の従業員の人件費が高いという経営体質を改善するため、高年齢層の従業員の賃金を40%程度引き下げ一方、中堅層の労働条件を改善したという事案では、最高裁は、このような就業規則の変更の必要性を認めつつ、一部の従業員に大きな不利益のみを負わせるものであり、それら従業員の不利益を緩和する経過措置が取られていない場合には合理性を認めがたいとし、多数の従業員を組織する労働組合が変更に同意していたとしても、それを大きな考慮要素と評価することはできないと判断している³⁵⁾。

このように、多数組合が就業規則変更に同意したことをどう位置づけるかについては、判例の立場も必ずしも明確ではなく、学説上も議論があっ

た³⁶⁾。「合理性」という一般条項に依拠する判例法理については、予測可能性に欠けるという問題があり、研究会報告は、一部の労働者のみに大きな不利益を与える変更の場合を除き、労働者の意見を適正に集約した上で、過半数組合が変更に同意した場合、または、労使委員会の委員の5分の4以上の多数により変更を認める決議があった場合には、変更後の就業規則の合理性が推定されるという提案を示していた。また、審議会における立案過程においても、これと共通性のある提案がなされたことがあったが、最終的には採用されず、判例法理をそのまま明文化するという方向が採用された。そこで、多数組合が変更に同意したことを合理性判断においてどのように位置づけるかについては、今後も解釈論・立法論上の課題として残されているといえよう。

(vi) 労基法の手続遵守の意味

就業規則の不利益変更が労働者を拘束するか否かの判断においては、就業規則の変更当たり労基法所定の手続(89条・90条)がとられたか否かをどのように位置づけるかという問題がある。労働契約法はこの問題につき明確な態度を示していないようであるが、就業規則変更の手続については10条では言及せず、別個の条文(11条)において、労基法の定めによる旨を定めていることからすれば、拘束力の発生要件であるという立場は取っていないように解される。

もっとも、あえて労働契約法の中に就業規則の変更手続に関する規定を置いている以上、労基法所定の手続をとったか否かが合理性の判断において考慮される(「その他の就業規則の変更に係る事情」をなす)と解するのが適切であろう³⁷⁾。また、その場合、90条の適用の前提として、過半数代表者が適切に選出されたか否か(労基則6条の2参照)も考慮の内容に含まれうると解される。

(vii) 就業規則により変更されない個別合意

労働契約法10条但書は、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、それが就業規則の水準を下回るために同法12条により無効とされる場合を除いて、10条本文の原則を適用しないと定めている。

就業規則は、職場において集团的・統一的に労働条件を設定するものではあるが、当事者が就業規則の水準を上回る労働条件を就業規則によっては変更されないものとして合意すること自体は妨げられないとの趣旨の規定である。労働契約法制定前においても、個別交渉により決定した年俸の額について、就業規則の変更で減額することはできないとした下級審裁判例がある³⁸⁾。

この規定は、労働者と使用者の個別合意で定められた労働条件がすべて就業規則の変更によって変更できないとはしておらず、「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」合意していたものであることを要件としている。もっとも、ある労働条件が、「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」合意されたものであるかどうかは、当該合意において明示的に定められない場合も多いであろうから、問題となった労働条件が性質上集团的・統一的な決定になじむものかどうか、また、そのような合意がなされるに至った経緯はいかなるものかなどの要素を勘案して、最終的には個々の事案において判断するほかはないであろう³⁹⁾。たとえば、個別交渉の結果としての年俸額の合意などは、性質上集团的・統一的な決定になじむものとはいえないであろうし、労働契約の期間についても、期間の定めのない労働契約を有期契約に変更するようなことも、個別合意に委ねられると解釈すべきであろう。

Ⅲ 今後の課題

1 内容の豊富化

上記のとおり、労働契約法の制定は大きな意義をもつものであるが、その対象とする事項は現時点では相当に限定されている。そこで、今後は、規定内容の豊富化を図り、労働契約に関する文字どおり包括的なルールを定めた法律に成長させていくことが基本的な課題となろう。特に、採用内定や配転、あるいは雇止めなどについては判例法理が存在する事項については⁴⁰⁾、それをふまえた立法化の検討が望まれる。もっとも、判例法理をそのまま明文化すれば足りるのか、あるいは、現

代社会の状況を踏まえて新たな内容も盛り込むのかについても検討を行うことが有益な事項もありうる。

たとえば配転については、3条3項に仕事と生活の調和の理念が盛り込まれたことや、住居の変更を伴う配転について使用者の配慮を求める育児介護休業法26条が設けられていること、さらに、ワーク・ライフ・バランス憲章が制定されるなど、少子高齢化・人口減少社会における仕事と生活の調和が一層重要な課題になってきていることにかんがみれば、判例法理を現代化する視点を加えることも考慮に値すると思われる。

また、いわゆる変更解約告知ないし雇用継続型契約変更制度の問題や、整理解雇の4要件(要素)の取扱いその他解雇に関する問題など、労働契約法制研究会報告において取り上げられたものの、その後の検討過程で法案化には至らなかった事項についても、検討の必要性が失われたわけではないので、労使のコンセンサスの重要性をふましつつも、改めて検討の俎上に載せることが考えられよう。

その他、いわゆる労使委員会については、研究会報告の段階でも、制度そのものを法制化することまでは提案していなかったが、今後は、労働者代表制度のあり方という観点から、むしろ集团的労働関係法制の一環として正面から検討することが考えられる。

2 民法との関係の整序

労働契約法に直接かかわる問題ではないが、現在、民法の債権法部分につき抜本的な改正の動きがみられ、その中で、民法の雇用契約に関する規定と労働契約法との関係の整序が検討課題となる可能性がある。

この点については、民法が「雇用契約」という用語を用いている一方、労働契約法は「労働契約」という用語を用いているため、両者の関係がまず問題になる。労働契約法における「労働契約」は、労基法ないし労働契約法理における「労働契約」の概念とほぼ同一と解されるところ、従来から、「雇用契約」と「労働契約」の異同については争いがあった⁴¹⁾(この点は民法上の雇用契約をどのよう

に考えるかという問題に帰着するため、労働契約法は結論を示していないと思われる)。

そこで、雇用契約と労働契約が同一であると解する場合には、同じ種類の契約について異なる用語を用いることの妥当性に加え、同じ事項について2つの法律でそれぞれ規定を置くこと(たとえば、契約の成立についての民法623条と労働契約法6条)の当否が問題となる⁴²⁾。そのため、債権法の改正を考える場合、現在労働契約法と民法とに分かれて存在している雇用(労働)契約に関する諸規定を、いずれかに統合すべきではないかとの問題を検討する必要がある⁴³⁾。

この点については、民法(の雇用の章)の立法目的と労働契約法の立法目的をどのように整理するか、立法・法改正のプロセスのあり方(法制審議会が担当するか労働政策審議会が担当するか)、さらには、次に述べる、民事労働立法における行政の役割をどのように考えるかなどの基本的な問題を検討する必要があるが、加えて、現時点における労働契約法が必ずしも包括的なものとなっていない点も重要な考慮要素となる。

すなわち、現状においては、単に民法の雇用の章の規定を労働契約法に移すという対応、あるいはその逆の対応をするだけでは、労働(雇用)契約に関する民事ルールを統一的に整理したことにはならないのである。したがって、この問題への対応は、結局のところ労働契約法のさらなる整備を含んだ作業を伴わざるを得ないのであり、単純な統合については慎重に考えざるを得ないと思われる⁴⁴⁾。

3 民事労働立法のあり方

① 権利義務的視点の必要性

労働契約法は、上記のとおり、労基法とは異なり、労働契約に関する民事上のルールについて定める法律である。そして、その実現方法については、刑罰や行政取締は予定されておらず、主として、労働審判を含む裁判制度あるいは行政上の個別労働紛争解決促進制度による対応が予定されている。

こうした民事上のルールについては、従来は判例法理が中心的な役割を担ってきたが、近年では、

この種の規定をもった制定法も増えつつある。たとえば、会社分割制度の導入とともに立法された労働契約承継法は、会社分割における労働契約の取扱いに関して、一定の場合に労働者の異議申し出権を認め、それが行使された場合における分割先会社への承継ないし不承継という民事上の効果を定めるものである。

また、2006年の男女雇用機会均等法改正においては、女性労働者が妊娠、出産、または産前産後休業の取得等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止したうえ(9条3項)、妊娠中及び出産後1年を経過しない女性労働者への解雇は、それが妊娠・出産等の事由によるものでないことを証明した場合を除き無効とする旨が定められている(4項)。ここでは、上記のような解雇が「無効」であるという民事上の効果が定められ、かつ、解雇が無効でないことを基礎づける事実についての立証(証明)責任の所在まで規定されている。

このような民事的な権利義務関係を定めた立法ないし規定は、労働契約法の内容の豊富化などにより、今後とも増加することが予想される。労働立法は、これまでは、刑事制裁を別にすれば、主として行政監督や指導による実現が主として想定されており、その意味では行為規範としての側面が重視されてきたため、各規定が民事的にどのような権利義務関係の変動を生じさせるか、裁判や行政ADRによって具体的にどのような救済が図られるかという視点は、さほど強くなかったように思われる(たとえば、パートタイム労働法8条は、通常の労働者と同視される短時間労働者に対する待遇差別を禁止しているが、この禁止規定に違反した法律行為が直ちに無効となるのかについては規定がなく、議論が生じうる)。

そこで、今後の立法や法改正を考えるに当たっては、個別労働紛争解決のための諸システムが充実したことをふまえて、民事上の権利義務関係にいかなる影響が生じるか、あるいは、法の実現に当たって民事上の救済手段をいかに活用すべきかについても考慮を払うことが必要になると思われる。また、こうした観点からすると、審議会等において立法準備作業を行う場合には、公労使の代

表による通常の検討に加えて、法律実務家などのタスクフォースを必要に応じて活用し、司法救済のあり方や立証責任などの専門的見地からの検討を行うことも有益であろう。

② 民事労働立法と行政の支援

他方で、以上とはむしろ逆の視点ともいえるが、民事労働立法を構想するに当たっては、純粋に権利義務関係の整備だけで足りるのかという問題もある。この点は、民事労働立法の性格づけについて、民法などと同様に純然たる民事法規とみるか、あるいは、ソフトロー的な位置づけであれ、一定の政策を実現するために行政が支援等の措置をとることも予定される一種の政策立法としての性格をも併有しているとみるかという問題に関わっている。

ここでの行政の措置は、労基法上の是正勧告のように、法違反の是正を求めるといふ強力なものまでは認められないであろうが、予見可能性を高める見地から当事者の行動規範を指針の形で定めたり、法の遵守のために助言をしたりすることなどが考えられる⁴⁵⁾(労働契約法制研究会報告では、解雇や整理解雇につき判例法理を明文化した規定を設けたうえ、使用者の講ずべき措置を指針で定めることを提案していたが、労働契約法には盛り込まれなかった)。

この問題は、これまで必ずしも意識的に議論されてこなかったように思われるが、労働関係の法規律においては、裁判などによる事後的な紛争解決だけでは十分でなく、当事者の行為規範の実現を重視すべき面があること、一定の政策目的の達成を意図している立法も少なくないことなどから、当事者の自主性を尊重することを前提に、行政による支援措置を採用することはありうると考えられるが、個々の法律の趣旨や、いかなる支援策を講ずるかにより異なる取り扱いとなることも考えられるので、このような視点をふまえた上で、個別的な立法や改正の際に検討を深めて行く必要があると考えている。

- 1) 労働契約法制定の背景及び意義については、荒木尚志 = 菅野和夫 = 山川隆一『詳解・労働契約法』(弘文堂、近刊)第1章〔菅野〕参照。
- 2) 最高裁判所事務総局「平成3年度労働関係民事・行政事件

- の概要」法曹時報44巻7号121頁(1992年)、同「平成17年度労働関係民事・行政事件の概要」法曹時報58巻8号103頁(2006年)参照。
- 3) なお、2006年4月から労働審判制度が運用を開始し、同制度が1年間にわたり運用された2007年には、地方裁判所における個別労働事件の新受件数は、通常訴訟事件が2174件、仮処分事件が387件、労働審判事件が1494件となった。
- 4) 平成18年度における個別労働紛争解決促進制度の運用状況については、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/h0525-1.html>参照。
- 5) 解雇権濫用に関する日本食塩製造事件・最二小判昭50・4・25民集29巻4号456頁、配転に関する東亜ペイント事件・最二小判昭61・7・14判時1198号149頁、就業規則変更による労働条件変更に関する秋北バス事件・最大判昭43・12・25民集22巻13号3459頁など。なお、解雇権濫用法理は、2003年の労基法改正時に同法18条の2として明文化され、労働契約法制定により同法16条に移された。
- 6) 審議会での検討状況を含む、労働契約法の制定に至る経緯については、荒木ほか・前掲注1)書第2章「荒木」、野川忍『わかりやすい労働契約法』31頁以下(商事法務、2007年)など参照。
- 7) 労働基準法研究会報告「今後の労働契約等法制のあり方について」(1993年、労働省労働基準監督課編『今後の労働契約等法制のあり方について』(日本労働研究機構、同年)所収)など。
- 8) 上記報告書は、厚生労働省ウェブページにおける記者発表<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/s0915-4.html>に資料として掲載されている。簡単な解説として、山川隆一「新しい労働契約法制を考える」月刊法学教室309号6頁(2005年)がある。
- 9) 連合総合生活開発研究所『労働契約法試案』118頁以下(2005年)など。
- 10) 荒木ほか・前掲注1)書第1章〔菅野〕、村中孝史「労働契約法制定の意義と課題」ジュリスト1351号43頁(2008年)など参照。
- 11) 平20・1・23基発0123004号参照。
- 12) 労働関係におけるソフトローの役割については、荒木尚志「労働立法における努力義務規定の機能」土田道夫ほか編・中嶋士元也先生還暦記念論集『労働関係法の現代的展開』19頁(信山社、2004年)参照。
- 13) たとえば、兼業禁止規定については、就業規則上は広く兼業一般を禁止する表現となっていることが多いが、裁判例は、労働者の職務遂行に支障をもたらすおそれのある兼業や、使用者の事業活動を阻害するおそれのある兼業に限って禁止の対象となるという限定解釈を行うことが少なくない。平仙レース事件・浦和地判昭40・12・16労民集16巻6号1113頁など。
- 14) 日新火災海上保険事件・東京高判平12・4・19労判787号35頁。
- 15) メスグリオ事件・東京高判平12・11・29労判799号17頁。
- 16) 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件・最三小判昭50・2・25民集29巻2号143頁など。
- 17) 出向に関しては、新日本製鐵事件・最二小判平15・4・18労判847号14頁、懲戒に関しては、ダイハツ工業事件・最二小判昭58・9・16判時1093号135頁、解雇に関しては、前掲注5)・日本食塩製造事件など。
- 18) 山川隆一『労働契約法入門』191頁(日本経済新聞出版社、

- 2008年)。
- 19) 東京大学労働法研究会『注釈労働基準法(下)』1002頁(有斐閣, 2003年)[荒木尚志]。
- 20) 電電公社帯広局事件・最一小判昭61・3・13 労判 470号6頁。
- 21) フジ興産事件・最二小判平15・10・10 労判 861号5頁。
- 22) 厚生労働省『改訂新版労働基準法(上)』75頁(労務行政, 2005年)。
- 23) 研修費用返還規定に関する肯定例として, 新日本証券事件・東京地判平10・9・25 労判 746号7頁など, 競業禁止義務に関する肯定例として, 東京リーガルマインド事件・東京地決平7・10・16 労判 690号75頁などがある。
- 24) 前掲注11)・基発 0123004号, 菅野和夫『労働法(第8版)』111頁(弘文堂, 2008年)など。
- 25) 同上。周知の場所的単位は, 労基法上の扱いや本条の基礎となったフジ興産事件最高裁判判決(前掲注21))にかんがみれば, 事業場が原則となると考えられるが, 実質的周知でもよいとされるため, 厳密な場所的単位を画定する実益は少ないといえる。
- 26) 前掲注11)・基発 0123004号。
- 27) 村中・前掲注10)論文45頁, 菅野・前掲注24)書112頁など。
- 28) 前掲注5)・秋北バス事件など。
- 29) 議論の状況については, 東京大学労働法研究会・前掲注19)書969頁[荒木]参照。
- 30) 山川隆一『雇用関係法(第4版)』38頁(新世社, 2008年)。これに対し, 土田道夫「労働契約法の解説」月刊法学教室332号32頁(2008年)は, 不利益性の要件を不要とする。
- 31) JR貨物事件・名古屋地判平11・12・27 労判 780号45頁は, 「不利益変更の場合に準じた合理性」を要求する。
- 32) 菅野・前掲注24)書113頁など。不要とした例として, イセキ開発工機事件・東京地判平15・12・12 労判 869号35頁がある。
- 33) 以上については, 菅野・前掲注24)書114-115頁, 121頁参照。以上の他, 労働契約締結時に存在した就業規則をその後初めて周知させた場合につき, 労働契約法10条によるのか7条によるのかという問題もあり, 土田・前掲注30)論文30頁は, 両条の適用はなく, 従前の判例法理によるべしとする(周知までにより有利な契約内容が形成されていれば10条が適用されよう)。
- 34) 第四銀行事件・最二小判平9・2・28 民集51巻2号705頁。
- 35) みちのく銀行事件・最一小判平12・9・7 民集54巻7号2075頁。
- 36) 東京大学労働法研究会・前掲注19)書977頁以下[荒木]参照。
- 37) 菅野・前掲注24)書119頁, 山川・前掲注30)書37頁など。他方土田・前掲注30)論文33頁は, 届出と意見聴取を就業規則変更による拘束力の発生要件とする。
- 38) シーエーアイ事件・東京地判平12・2・8 労判 787号58頁。
- 39) 山川・前掲注18)書75頁。
- 40) 採用内定については, 大日本印刷事件・最二小判昭54・7・20 民集33巻5号582頁, 配転については, 前掲注5)・東亜ペイント事件, 雇止めについては, 東京芝浦電気柳町工場事件・最一小判昭49・7・22 民集28巻5号927頁がある。
- 41) 議論の概略については, 東京大学労働法研究会『注釈労働基準法(上)』185頁[和田肇](有斐閣, 2003年)参照。
- 42) 他方, 異別説をとると, 労働契約ではあるが雇用契約ではない契約が存在することになるが, そうした契約につき, 労働契約法には定めのない, 報酬の支払時期(民法624条)などに関する規定が存在しなくなる(あるいは, 委任や請負に関する規定を適用せざるをえなくなる)という問題が生ずる。
- 43) 野川忍『労働法』31頁(商事法務, 2007年)は, 新たな単行法として「雇用契約法」を制定すべしとする。また, 和田肇「民法の雇用に関する規定の意義」季刊労働法215号111頁(2006年)参照。
- 44) 山川隆一「雇用の規定を残す必要はあるか」法律時報臨時増刊『民法改正を考える』(近刊)参照。
- 45) 厚生労働省は, 中小企業が望ましい労働契約の締結・運用を行うのを支援するため, 中小企業団体に委託してアドバイザーを派遣したりする「中小企業労働契約支援事業」を開始したとのことである(労働新聞平成20年5月12日号)。

やまかわ・りゅういち 慶應義塾大学大学院法務研究科教授。最近の主な著作に『雇用関係法(第4版)』(新世社, 2008年)など。労働法専攻。