

「就業規則」を用いない労働契約法を

毛塚 勝利

「判例法理を足しも引きもしない」で成立させたはずの労働契約法について近時、気になる裁判例（協愛事件・大阪高判平22・3・18 労判1015号83頁）が登場した。

就業規則の変更は、過半数労働者代表の意見聴取と従業員への周知、届出が法定の変更手続きであるが、この会社は、退職金制度の変更を盛り込んだ就業規則に従業員全員の同意を取りつける署名をさせていた。退職労働者の変更前制度に基づく退職金請求について、大阪高裁は、「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」と定める労契法9条の反対解釈として、「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」として、その請求を一部斥けた。つまり、就業規則の不利益変更は、「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」から9条の合意があれば、「合理性や周知性は就業規則の変更の要件とはならない」としたのである。

労契法9条は、「新たな就業規則の作成又は変更によっ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」という、就業規則変更に関する最高裁判例の基本原則を確認した規定であるから、本来は、変更の合理性（10条）の証明責任を使用者に負担させる意味をもつに過ぎない。また、仮に、その規定形式から同条を反対解釈するにしても、変更自体は法定手続を順守している就業規則が前提である。個別的同意があれば就業規則の変更手続をとることなく就業規則所定の労働条件を変更できるとすれば、個別的同意を通して就業規則の基準的効力（12条）が破られてしまう（一審判決同旨）。それゆえ、本件の従業員全員の個別的同意の法的評価は、まずは、手続き要件である意見聴取や周知とみなしうるかの問題であろう。

では、法定の変更手続を履践した就業規則に労働者の個別同意を得れば労働条件変更の合理性判断は不要となるか。最高裁の就業規則の変更法理はもともと労働条件の統一的画一的処理の必要性を根拠に形成されてきた。統一的処理を必要とする労働条件であるかぎり、労働者が個別的に同意したか否かで帰趨を決するのではなく、統一的労働条件の変更方法＝合理性判断により処理すべきとの考えである。とすれば、少なくとも統一的労働条件の変更について合理性判断を排除する解釈を行うことは判例法理の趣旨に反するものであろう。また、個別同意で統一的労働条件の変更の合理性審査が排除されるとすれば、契約締結時に就業規則＝統一的労働条件が「合理性」を前提にして契約内容になるとする労契法7条とも齟齬をきたす。それゆえ、解釈論的には、保護法における就業規則の「基準的効力」（同意も合理性も必要としない）を受け継いだ12条を別として、統一的労働条件としての就業規則の「法的拘束力」に関しては、それが同意による（9条）ものであれ、法定拘束力による（10条）ものであれ、合理性審査が及ぶと解すべきであろう。

そもそも、判例法理は、就業規則による労働条件変更の合理性判断を個別同意で排除できるか否かについてはなにも語るものではない。かかる労契法9条の反対解釈が生まれたのも、「就業規則」という労働者保護法の道具をもって労働契約法を編み、そのエクスキューズとしてのみ「合意原則」を強調したからにはほかならない。債権法改正が狙上に上った現在、「就業規則」なる保護法タームを用いない労働契約法の編み直しを期待したい。せめてそれまでは「就業規則」の保護法的性格と契約法的性格を峻別した解釈を求めたい。さもなければ「合意原則」を、労働契約当事者間の非対称性を踏まえた合意認定ルール（これが必要なのは統一的労働条件に限らない）という本来の任務を担うものとして育てることもできまい。

（けづか・かつとし 中央大学法学部教授）