

韓国における就業規則による 労働条件の不利益変更

朴 孝 淑

(東京大学大学院)

目 次

- I はじめに
- II 就業規則の不利益変更における労働者集団の「同意」
- III 就業規則の合理的変更をめぐる3つの立場と判例・学説・立法
- IV 比較法的検討

I はじめに

韓国の労働条件決定システムは、日本とほぼ同様であり、勤労基準法（以下「勤基法」）が労働条件の最低基準を定め、労働協約、就業規則、個別労働契約等によって具体的労働条件の決定・変更がなされる。近年、個別的労働条件設定の機運が高まりつつあるとはいえ、なお労働条件を労働者と使用者が個別的に議論して決定することは稀で、多くの場合は労働協約や就業規則によって集団的に決定されている。そして今日、労働組合組織率の低下¹⁾による労働協約の機能後退などにより、集団的労働条件の設定手段として重要な役割を維持しているのは就業規則である。

日本同様、韓国でも就業規則変更による労働条件の不利益変更が大きな問題として議論されてきた。しかし、日本と異なり、韓国では1977年に不利益変更集団的同意が必要とする判決が下されたが、その後、合理性があれば不利益変更を可能とする判例法理が形成されていった。こうした中、1989年の勤基法改正は、前者の判例の立場を採用して、就業規則の不利益変更集団的同意

が必要とするルールを明文化した。しかし、判例は1989年の法改正後も、合理的就業規則変更であれば、集団的合意は不要とする立場を維持発展させている。こうした韓国の立法と判例の展開は、判例法理をそのまま労働契約法として立法化した日本の状況と比較すると比較法的に興味深い論点を示すものと考えられる。

II 就業規則の不利益変更における労働者集団の「同意」

韓国の現行の勤基法94条1項（就業規則の作成、変更手続）は、「使用者は就業規則の作成又は変更に関して当該事業又は事業場に労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織された労働組合がない場合には労働者の過半数の意見を聞かなければならない。ただし、就業規則を労働者に不利に変更する場合にはその同意を得なければならない」と規定している。したがって、同条項但書により、就業規則による労働条件の不利益変更には、過半数組合又は労働者の過半数（日本の過半数代表者とは異なる）の「同意」を得ることが要件とされている。この但書は、1977年の判例法理を1989年の勤基法改正により明文化したものである。以下、このような要件が法律で定められるまでの経緯を判例と学説の展開に沿って検証する。

1 1953年の勤基法制定時から1989年「同意」規定制定まで（判例法理による規制）

1953年に勤基法が制定されてから1989年の勤基法改正で「同意」規定が制定されるまで、就業規則の作成・変更についての法律上の規制²⁾は、就業規則の変更時における過半数組合又は過半数代表者（当時は日本同様の過半数代表者であった）からの「意見聴取」のみであった。

この時期に労働条件の不利益変更が問題となった判例は大別すると、①（当時の）勤基法95条1項の手續上の瑕疵については、直接的な判断をしていないもの³⁾、②使用者が労働条件を一方向的に不利に変更するときには、労働者の同意が必要としたもの、に分けられる。ただし、②には、「個別労働者の同意」⁴⁾を要求しているものもあれば、「集团的同意」⁵⁾⁶⁾を要求しているものもあり、その「同意の主体」は明確でなかった。

このように、就業規則の不利益変更における同意の要否をめぐることは、判例の立場が統一されない状況にあったが⁷⁾、大法院（1977.7.26宣告77だ355）⁸⁾は、労働条件を不利に変更するための効力要件として「労働者集団の集团的意識決定方法による同意」が必要であり、変更個別に同意した労働者に対しても効力はない、との注目すべき判断を下した。同判決は、「就業規則は……勤基法が従属的労働関係の立場を保護強化して労働者らの基本的な生活を保護・向上させる目的の一環としてその作成を強制し、それに法規範性を付与したもの」であるとしながら、就業規則の不利益変更時の同意の方式については従来の大法院の立場を変更し、勤基法の保護法としての精神、既得権保護の原則及び勤基法3条⁹⁾、同98条¹⁰⁾の規定などに照らして、①「原則的に就業規則の作成変更権は使用者にあるというべきではあるが」、就業規則の変更によって既存の労働条件の内容を一方向的に労働者に不利益に変更するためには、②「従前の就業規則の適用を受けていた労働者集団の集团的意識決定方法による同意」を要するとすべきであり、その同意方式は③「労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合の同意、そのような組合がない場合には労働者

らの会議方式による過半数の同意」が必要で、これが欠けた場合、就業規則変更に対して個人的に同意した労働者に対しても効力がないとした。

これらの判断基準（①②③）は、これ以降の判例の準則¹¹⁾として使用されることになり、その内容は、1989年3月29日の勤基法改正（1989.3.29改正法律第4099号）によって、明文化されるに至った¹²⁾（現第94条第1項但書）。もっとも、後述するように、判例は77年判決の直後から、集团的合意を要求する77年判決の例外として、社会通念上合理性があれば不利益変更も可能とする新たな方向に判例法理を展開させていくことになる。

2 同意規定の新設（1989.3.29）から現在（立法による規制）

1989年の勤基法改正により、勤基法95条1項は、1953年勤基法95条1項が就業規則の作成・変更の際に過半数労働組合、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」を聞かなければならないと定めていたのを「労働者の過半数の意見を聞かなければならない」へと変更¹³⁾した。

また、1977年大法院判決以降の判例法理を成文化して「ただし、就業規則を労働者に不利益に変更する場合には『その同意』を得なければならない」との但書が新設され、現在（勤基法94条1項）に至っている。「その同意」の「その」は複数形であり、成文化のもととなった判例に照らしても、ここでの同意は集团的同意を指している¹⁴⁾。

Ⅲ2で詳論するように、判例は、集团的合意を要求する1977年判決の直後から、この原則のさらなる例外を認め、社会通念上合理性があれば、集团的合意がなくとも不利益変更が可能とする立場を発展させていった。しかし、1989年の法改正は、集团的合意原則（77年判決の立場）の例外たる合理的変更法理は採用せず、原則たる集团的合意の要求のみを立法したということになる。

また、1992年には集团的同意を得られなかった不利益変更の効力をめぐって大きな判例の変化が見られた。すなわち、1977年大法院判決以後、

韓国の大法院は一貫して、労働者集団の同意を得られなかった就業規則の不利益変更は既得権を侵害される既存労働者のみならず、変更後に新たに入社した労働者にも効力がない¹⁵⁾との立場をとっていた（「絶対的無効説」という）。しかし、この立場は1992年の大法院（1992. 12. 12宣告91だ45165全員合意体判決）によって変更され、既得利益の侵害という効力排除事由がない以上、変更後に就労することとなった労働者に対してまでその変更の効力を否定する必要はない¹⁶⁾（「相対的無効説」という）とした¹⁷⁾。

但書の新設に至る1980年代と全員合意体判決が下された1990年代は、労使関係制度における政府主導的な労働政策¹⁸⁾が行われていた時期でもあった。就業規則を変更する際に労働者の意見聴取のみを規定していた以前の時期と比べると、但書の新設は、就業規則の一方的不利益変更を防止し、不利益変更集団的合意の根拠を要求することにより、安定した集団的統一の変更制度を目指したものという評価も可能である。しかし以下に見るように、判例は従前から展開されていた集団的合意を要求しない合理的変更法理を89年法改

正後も維持したため、立法と判例法理の乖離が生ずるという展開になった。

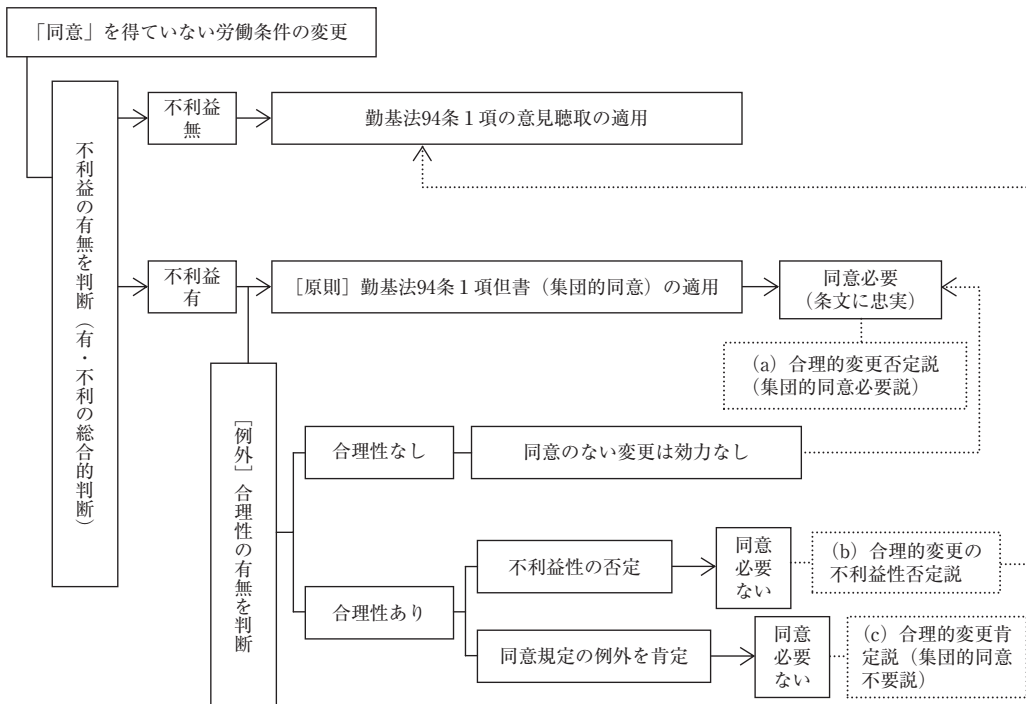
III 就業規則の合理的変更をめぐる3つの立場と判例・学説・立法

89年法改正で、勤基法94条1項但書により就業規則変更により労働条件を不利益に変更するためには集団的同意が要件と規定されているにもかかわらず、多くの大法院は、労働者集団の同意を得られなかった不利益変更の事案で、社会通念上の合理性があればその効力を認める立場が判例法理として定着している。「同意」規定と「社会通念上の合理性」に関する判例及び学説の態度をまとめると、図1のようになる。

1 勤基法94条1項但書の制定と合理的変更否定説（集団的同意必要説）

勤基法94条1項但書の制定により、就業規則の不利益変更集団的同意が必要とされたため、まず、就業規則の変更が労働者に不利益であるか否かが問題¹⁹⁾となった。変更の内容が不利益にあ

図1 韓国の就業規則の不利益変更と「同意」をめぐる判断枠組み



たらない場合には、「労働者の過半数の意見聴取」で足り、意見聴取は同意又は合意ではないため、使用者は聴取された意見に拘束されないというのが判例²⁰⁾及び学説²¹⁾の一般的な立場である。

これに対して、不利益にあたると、但書により集团的同意が要求され、これを欠いた就業規則変更は効力がないというのが但書の素直な解釈である²²⁾。しかし、最近ではこの条文に忠実な立場を採る判例²³⁾はそれほど多くはなく、むしろ、次項で検討するように、合理性があれば集团的同意を不要とする「合理性論」による判例が、1977年判決の後から次々と登場し、勤基法94条1項但書の規定にもかかわらず、現在では判例の主流を形成している。

これに対し、学説には、但書に忠実に、社会通念上合理的であっても、この「同意」のない就業規則の不利益変更は認められないとする見解がある。この見解は、①勤基法の但書は強行規定であるため、但書が新設されて以後の「就業規則の不利益変更」の問題はもっぱら、労働者らの集团的同意の有無によって判断されるべきであり、社会通念上の合理性に基づく例外を認めるためには法律に根拠規定が必要である²⁴⁾、②勤基法規定の趣旨は、使用者による一方的な労働条件の低下を防止することにその趣旨がある²⁵⁾、③契約自由の原則と労働条件の労使対等決定原則を定めている現勤基法4条の精神に反するのみならず、合理性という概念が抽象的であるため、法的安定性を害する懸念がある²⁶⁾、といった点を根拠としている。本稿では、このような見解をとる学説・判例を「合理的変更否定説（集团的同意必要説）」と呼ぶ（韓国でこのように呼ばれているわけではない）。

一方、基本的にこのような立場に立ちながら、「合理的な理由から就業規則の変更が不可避にも拘らず、労働者が同意しないときには、労働者の同意権の濫用として解決できる」として、権利濫用理論を適用することを主張する見解²⁷⁾もある。

2 社会通念上の合理性のある不利益変更を許容する判例法理

就業規則の変更による労働条件の不利益変更には労働者集団の集团的意志決定方法による「同

意」を要するとする1977年判決の後、このような「同意」なしに作成・変更された就業規則について、社会通念上の合理性があると認められるものではない限り、効力がない（逆に言うと、社会通念上の合理性があれば効力がある）とする判例が展開されることになった。「合理性論」と呼ばれるこの判例法理は、日本の秋北バス事件最高裁判所判決（昭和43年12月25日）の影響を受けたものであり、条文上の根拠はないものの、現在、確立した判例法理と解されている。

日本の合理的変更法理は、使用者の一方的な不利益変更は原則的に許されないが、その内容が合理的である場合には例外的に労働者側の同意がない不利益変更も認められる（拘束力を持つ）というものである²⁸⁾。これに対して、韓国の「合理性論」には、①合理性があれば、不利益変更ではないとするものと、②合理性があれば、不利益変更であっても、同意がないことを理由として変更の効力を否定できないというもの（日本と同様の立場）とがある。

1) 合理的変更の不利益性否定説

第一の立場、すなわち社会通念上の合理性が認められる場合には、そもそも労働者に不利益な変更ではないとする立場は、1977年の大法院（1977.7.26宣告77だ355判決）が出た後から1989年の但書が制定されるまでの間にかけてみられる。

この見解に立つ初期の判例は、賃金・退職金の事案よりは特に定年制の事案で多く見られる。例えば、当該定年制新設が「社会の一般的通念から外れた不合理な制度と見ることはできない」ことから、その変更が「労働者の既得権を侵害する労働条件変更とは断定できない」として、労働者集団の同意がなくても本件変更は有効であると判示したもの²⁹⁾がある。

また、人事規程の変更が問題となった事案³⁰⁾でも、就業規則の一つである人事規程のなかで解雇自由及び任用資格制限事由に関する補完及び変更が「社会通念上、合理性があると認められる限り、労働者に不利益なものと即断できない」として合理性が認められるとそもそも不利益変更ではないと解する立場をとっている。その結果、本件ではその変更時に勤基法95条1項但書が定める

手続き（集团的同意）を経ていなかったとしても、当該人事規程の変更の効力は妨げられないとしている。

この判例は、集团的同意を得ていない労働条件の変更が、社会通念上合理性があると認められれば、その変更の「不利益性（既得権の侵害）」が否定されるため、勤基法 94 条 1 項但書の要求する集团的合意も要求されないこととなり、合理的変更を認めることについて、法文との正面からの抵触は回避される。本稿では、このような立場に立っている判例及び学説を「合理的変更の不利益性否定説」と呼ぶ。

しかし、同説によると合理性があるだけで不利益変更該当性を否定する結果、94 条 1 項但書の合意の要求が完全に排除されてしまうこととなる。ただし、最近はこのような見解を採る判例・学説は見られなくなってきた³¹⁾。

2) 合理的変更肯定説（集团的同意不要説）

判例の合理性論のもう一つの立場は、社会通念上の合理性があれば³²⁾労働者集団の同意がなくても変更が可能であるとするもので、1989 年の但書が規定された後から判例の一貫した立場でもある。このような立場は「合理的変更肯定説（集团的同意不要説）」と呼ぶことができる。

ただし、大法院は法理としては社会通念上の合理性による例外を認めてはいるものの、実際、判例が社会通念上の合理性を認めたものは少なく、そのなかでも退職金関連の事案等、賃金関連事案で社会通念上の合理性を認めた判例はさらに珍しかった。例えば、退職金支給率の引き下げ及び退職金算定の基礎となる賃金の範囲を制限するために、退職金支給額を引き下げる退職給与規程の改正を労働者集団の同意なく行った場合の改正の効力が問われた大法院判決（1990. 3. 13 宣告 89 だか 24780 判決）では、労働者集団の同意を得なくても良い社会通念上の合理性が認められないとして変更の効力を否定していた。

もっとも最近では、社会通念上の合理性を認める判例がみられるようになってきている。例えば、2 回にわたる退職金の引き下げの効力が問題となった事案³³⁾において、大法院は、「使用者が一方的に新しい就業規則の作成・変更を行い、労働

者の既得の権利や利益を剥奪して不利益な労働条件を課することは原則的に許されない」としつつ、「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の被る不利益の程度を考慮しても当該条項の法的規範性を肯定できるほどの社会通念上の合理性があると認められる場合には、従前の労働条件又は就業規則の適用を受けていた労働者の集团的意思決定方法による同意がないという理由だけでその適用を否定できない」とし、結論として社会通念上の合理性を認めている。これらの判決は、特に賃金・退職金の不利益変更に対して変更の合理性を認めている点で、注目される。

しかし、判例の大勢としては、集团的合意を不要とするような社会通念上の合理性を認めるものは少なく、あくまで例外的に合理性を認めるという厳格な立場を維持しているといつてよい³⁴⁾。

学説には、社会通念上の合理性に基づく就業規則変更の拘束力を肯定する立場に立ちながらも、労働者集団の同意を要求する勤基法 94 条 1 項但書は強行規定であるため、社会通念上の合理性の基準によって労働者側の同意を排除できる状況は極めて制限的に解釈されるべきであるとし、社会通念上の合理性は就業規則の変更の内容及び手続的側面からみて使用者が労働者の同意を得るために最善の努力を尽くした場合にのみ認められるべきであるとするものがある³⁵⁾。

IV 比較法的検討

以上の検討を踏まえ、日韓の就業規則による労働条件変更法理を比較検討してまとめにかえる。

1 韓国の勤基法 94 条 1 項但書の「同意」と日本の労契法 9 条の「合意」

1) 同意の主体

韓国の勤基法 94 条 1 項但書は、就業規則の不利益変更の拘束力を認めるために集团的労働者の同意、すなわち、「集团的労働者（過半数労組または労働者の過半数）の同意」を要求している。

これに対して、日本の判例上確立していた就業規則の合理的変更法理を明文化した 2007 年労働

契約法9条・10条のうち、9条は、「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」と規定している。これは、労働条件を不利益に変更する場合には労働者の「合意」を要することを裏から規定したものといえる³⁶⁾。

両国の規定は一見類似するかに見えるが、まず、同意の主体に相違がある。勤基法94条1項但書の同意の主体は「その労働者の同意」の「その」が複数形であることから、集团的労働者の同意であることが条文上明らかであるが、日本の労契法9条の同意主体は、十分議論されていないが、法文をみる限り、「個別労働者」とであると解される。日本法でも「多数組合との合意」をめぐる議論はあったが、これはあくまで、合理性判断（現在では労契法10条におけるそれ）の要素であって、韓国のように不利益変更の要件として集团的同意が要件とされているのではない。

これに対して、韓国では集团的同意さえ得れば就業規則の不利益変更が可能で、当該変更された就業規則の合理性を問題とすることなく、反対する労働者を含めて拘束力を持つ構造となっている³⁷⁾。

2) 集团的同意原則による明確性 vs. 合理性審査による慎重な利害調整

労働者集団の同意があれば合理性審査をすることなく不利益変更の拘束力を認めるという韓国の制度の下では、日本で問題となっている合理性判断の予測可能性の乏しさ、法的安定性の欠如の問題³⁸⁾は生じないというメリットが認められる（ただし、韓国の現在の判例は、合理性のある変更はこのルールの例外を認めているため、このメリットは減殺されている）。

しかしながら、こうした制度の下では、労働者集団（過半数組合等）による「同意」さえあれば、就業規則変更同意していない少数労働者に対する合理性を審査することなくその拘束力を認めてよいのか、こうした制度が集团的統一的労働条件変更のルールとして多数と少数の利害調整メカニズムとして妥当か、という問題が浮上する³⁹⁾。

これに対して、日本では、多数労働者の合意が

ある場合でも、労契法10条で合理性判断の要素とされるにとどまっている。合意原則が立法化されている韓国に比べると予測可能性が低いというデメリットはあるが、多数が合意していても、直ちに少数者を拘束するのではなく、「合理性審査」によって処理するという日本法の立場は、統一的労働条件変更問題における多数者と少数者の慎重な利害調整メカニズムとして、問題処理の一つのあり方といえよう。

なお、日本では就業規則の不利益変更について「過半数組合の合意」を合理性判断において重視する立場の判例や学説が存在するが⁴⁰⁾、その過半数該当性の検討は未だ十分になされていないように思われる。この点、韓国は明文で集团的同意を要求する立法を行ったため、本稿では割愛したが、同意の主体に関する議論が発展している。この議論は、日本が「同意」規定を立法化するにせよ、合理性判断の要素として集团的同意を位置づけるにせよ、参考となる。

2 制定法上のルール（集团的同意原則）と判例法上のルール（合理性論）の併存

第二に、韓国において不利益変更集集团的同意を要するという制定法上のルールと、就業規則変更が合理的であれば（集团的同意がなくとも）拘束力を持つという判例法理の併存をどう理解することも比較法的には興味深い点である。

韓国の場合、勤基法94条1項但書をそのまま解釈すると、不利益変更合理性があっても集团的同意がなければならぬ帰結となる。特に、（同意要件が制定される以前はともかく）労働条件の不利益変更同意要件が設定された以上、同意がなくとも合理性があれば不利益変更が可能とする判例の合理性論は、制定法上の同意要件と矛盾することは否定できない。

かかる事態は、就業規則の不利益変更問題についてのルールが不透明という点で問題をはらむものといえる。この点を解消するためには、一部の学説が主張するように、明文に反する合理性論を認めないことでルールを統一することも考えられるが、そうすると「同意」がなければ不利益変更はできなくなり、労働条件の決定システムを硬直

化させる懸念がある。むしろ判例の合理性論を明文化する⁴¹⁾ことによるルール⁴²⁾の透明化⁴³⁾を検討する必要があると思われる。

韓国は、いったん、就業規則の不利益変更問題について制定法で同意原則を明定し、同意があれば労働条件変更可、同意がなければ変更不可という形でルール⁴²⁾の透明化を図った。しかし、韓国の判例は、制定法上の同意原則に反する形の合理性論を維持・展開し、相矛盾するルールが併存するに至る。こうした経緯は、それ自体、興味深い比較法的検討素材といえる。すなわち、日本法は判例法理である就業規則の合理的変更法理をそのまま立法化する選択を行った。これに対して、韓国は1989年改正で、すでに合理的変更に関する判例法理が存在していたにもかかわらず、これを明文化せずに、あえて同意原則のみを立法化した。それにもかかわらず、判例は法改正後も、明文に反する合理性論を支持し続けているのである。

過半数による集団的同意ルールは、合意のない限り不利益変更をなさないという点では、労働者保護に厚いようにも見える。しかし、かかる制度の下で、集団的同意がないかぎり労働条件の調整（不利益変更）が不可能となれば、解雇や雇用調整問題を惹起し、労働者の長期的利益に反する可能性もある。また、韓国の制定法のルールの下では、過半数組合が合意をすれば、これに反対する少数者について合理性審査を行うことなく拘束力が生ずる⁴³⁾。そうした場面において、過半数組合自身は組合員の雇用を維持するため労働条件の不利益変更を受け入れるべきと考えても、少数者が不利益変更⁴⁴⁾に強硬に反対している場合、過半数組合は同意すべきか否か苦渋の選択を迫られることとなろう。

これに対して、集団的同意がなくとも合理的変更が可能というルートが開かれていれば、過半数組合は、そうした困難な選択を迫られることはなく、その就業規則変更の拘束力を裁判所の合理性審査に委ねることができる。韓国の制定法上の同意原則と判例法上の合理性論の併存状況は、就業規則の不利益変更問題に内包される、このような複雑な労使関係に対する一つの合理的対応と評価することも可能かもしれない。

いったん明文で同意原則を採用したにもかかわらず、判例がなお、同意なしに変更を認める合理性論を維持しているという韓国の経験は、韓国と対照的に判例の合理的変更法理をそのまま立法化した日本の制度を評価する上でも、貴重な比較法的示唆を提供していると思われる。

- 1) 韓国の労働組合の組織率は1989年19.8%をピークに下落し続け、1997～2001年12%台、2002～2003年11%台、2004年以後10%台で持続的に減少し、2009年時点では10.1%である。労働部『労働組合組織現況』(2009)。
- 2) 勤基法95条1項(規制の作成変更の手続)「使用者は就業規則の作成又は変更に関して当該事業所に労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織された労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聞かなければならない」(〔施行日: 1953. 8. 9〕〔1953. 5. 10制定〕〔法律第286号〕(現勤基法第94条第1項))
- 3) 大判1962. 11. 1, 62だ479。
- 4) 就業規則中の、特に労働条件に関する事項の不利益変更は、労働者の同意がない限り、その労働者に対しては効力がないとした大判1976. 1. 19, 74だ12; 大判1976. 12. 14, 75だ1540。
- 5) 大判1976. 8. 28, 76だ1411は、「労働者らからの同意」がないとして就業規則の不利益変更の効力を否定した。
- 6) 大判1976. 7. 13, 76だ983は、就業規則変更による賞与の不利益変更につき「労使協議会との協議又は従業員らの同意」がない限り、効力がないとした。同旨の判例として、大判1976. 10. 26, 76だ1090等。
- 7) 林鍾律「(判例評釈) 就業規則の性質と変更手続」12頁(法律新聞, 1981年3月16日(月))によると、この当時の学説は、大きく契約説と法規範説に分かれていたが、労働者に不利に就業規則を変更するときには、どの学説によっても、結論的には「労働者の同意」が必要であることで一致していたという。ただし、その「同意」が、「個別労働者の同意」であるか、それとも「労働者集団による同意」であるかについては、判例と同じく見解が分かれていたとする。
- 8) 一方的に不利益に変更された退職金規定に個人的に同意した労働者に対する効力が争われた事案である。判決は、労働者集団による同意がないことを理由に、不利益変更の効力を否定した。
- 9) 第3条(労働条件の決定)(現勤基法第4条)は「労働条件は労働者と使用者が同等の地位で自由意思によって決定すべきである。」とする。
- 10) 第98条(違反の効力)(現勤基法第97条)は「就業規則で定めた基準に達しない労働条件を定めた労働契約はその部分に関しては無効とする。この場合において無効となった部分は就業規則で定めた基準に従う。」とする。
- 11) 例えば、大判1977. 12. 27, 77だ1378; 大判1990. 4. 27, 89だか7754; 大判1990. 11. 27, 90だか23868; 大判1991. 2. 12, 90だ15952, 15976; 大判1991. 3. 27, 91だ3031; 大判1991. 9. 24, 91だ17542など。
- 12) この点を明確に肯定しているものとして、朴相弼『勤基法講義』490頁(大旺社, 1989)等がある。
- 13) このような変更の立法理由は明確ではないが、変更によっ

- てもたらされる過半数代表の機能の相違を摘示したのとして、朴鍾熹『個別的労働条件に対する集団的決定システムの改善案の研究』37-38頁（労働部、2005）。
- 14) 金裕盛『労働法Ⅰ』205頁（法文社、2005）は、就業規則の不利益変更に至るすべての労働者（つまり個別の労働者）の同意ではなく、労働者側の過半数の同意を要件としたのは、団体交渉と類似した集団的利益紛争解決手続を通じて労働条件を引き下げられるようにした点にあるとして、使用者側の事情も考慮した制度であると評価している。
- 15) 大判1990.4.27.89だか7754；大判1990.7.10.89だか31443等。
- 16) 大判1996.9.10.96だ3241；大判1996.12.23.95だ32631；大判1997.8.26.96だ1726他、多数の判決。
- 17) 李炳泰『最新労働法』941-942頁（中央経済社、2008）。この1992年の大法院全員合意体判決は、就業規則の効力の根拠を労働者集団の合意（既存労働者の場合）ないし個別の合意（新規採用者の場合）から求め、契約説的要素を導入しているとした見解として、李哲洙「就業規則に対する判例法理と問題点」司法行政392号15頁（1993）。その他、判例のいう既得権保護の原則に立つ場合、個別に不利益変更し同意した労働者にも集団の同意なしに不利益変更された就業規則の効力を否定する根拠が明確でないとしたものとして、鄭仁燮「就業規則の不利益変更と集団的同意の方法」労働法研究17号309-310頁（ソウル大学労働法研究会、2004）。
- 18) 金享培「特集・韓国法学50年の成果と21世紀的課題」『韓国労働法学50年の成果と21世紀的課題』118-122頁（ソウル大学法学、1995）は、1960年代から1990年代初めまでの韓国労働法の特色は、経済成長志向的政策、安保優先的政策、政治的安定化政策等で要約されうとする。また、このような特殊性が集団的労使関係法の後退をもたらし、多くの規制的な条項の立法につながったと見ている。
- 19) 韓国の学説と大法院は、変更の不利益性の判断は、対価関係や変更との関連性を総合的に考慮すべきであるとしているが、大法院の見解は明確ではなく、解釈に委ねられている。（例えば、労働者相互間の有・不利による利益が衝突して不利益性の判断が難しいときには、「労働者に不利」な者がある以上、不利益変更とみて、集団的同意の要件にからしめるのが妥当であるとしたものがある。大判1993.5.14.93だ1893）。
- 20) 大判1989.5.9.88だか4277；大判1994.12.23.94ぬ3001他、多数の判決。
- 21) 意見聴取義務に反して変更された就業規則の私法上の効力については、効力規定説と取締規定説が対立しているが、後者の見解が通説である。李鉉・朴鍾熹・河甲來『就業規則の分析及び制度の改善案の研究』113-114頁（労働部、2009）。
- 22) ちなみに、就業規則を不利益に変更しながら、労働者の集団的同意を得ていない使用者に対しては、勤基法違反の刑事責任（50万ウォン以下の罰金）が課される（現勤基法114条1号）。
- 23) 例えば、大判1990.4.27.89だか7754、大判1991.2.12.90だ15952、15976；大判1991.3.27.91だ3031；大判1991.9.24.91だ17542；大判1992.4.10.91だ37522等。
- 24) 金享培『労働法（第19版）（全面改正増補版）』298-300頁（博英社、2010）。
- 25) 李炳泰・前掲注17）書・932-933頁。
- 26) 鄭鎮京「労働条件の不利益変更」労働法研究13号18-19頁（ソウル大学労働法研究会、2002）。
- 27) 河京孝「就業規則の不利益変更に対する労働者の同意の意味と方式」労働法律61号21頁（1996）。
- 28) 菅野和夫『労働法（第9版）』116-119頁（弘文堂、2010）。日本の就業規則法理の展開を分析したのとして、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』240-269頁（有斐閣、2001）等。
- 29) 大判1978.9.12.78だ1046。
- 30) 大判1988.5.10.87だか2853。
- 31) この立場に立つ判例がいつから見られなくなったかについては断言できないが、筆者の判例分析によると、概ね1989年の但書の制定後、第二の合理性論に立つ判例が出始めた頃からはではないかと推定される。学説では、このような見解の代表的論者であった林鍾律教授が、最近、「判例の立場は法律が不利益変更の要件として規定した労働者集団の同意を解釈を通じて排除したものであり、司法解釈の限界を超える」として、不利益変更には労働者集団による同意を要するとの立場へ改説している（林鍾律『労働法（第8版）』350頁（博英社、2010））。
- 32) 社会通念上、合理性の判断基準は、日本の合理性法理の議論を大いに参照したもので、ほぼ同じ内容になっている。
- 33) 大判2001.1.5.99だ70846（財団法人韓国機械研究員退職金事件）。同様の判断を示したものとして、大判2002.6.11.2001だ16722（財団法人韓国衣類試験研究員退職金事件）。
- 34) 大判1988.5.10.87だか2578；大判1989.5.9.88だか4277；大判1993.1.15.92だ39778；大判1997.5.16.96だ2507；大判2004.7.22.2002だ57362；大判2005.11.10.2005だ21494判決等、現在の多数の大法院判決がこうした立場をとっている。
- 35) 金裕盛・前掲注14書・207-208頁。「企業経営上の妥当性」のある場合に限るとしたものとしては、辛濤根「就業規則の変更に関する研究」司法論集第7集637-638頁（法院行政処1976）。また、朴鍾熹・前掲注13）論文・50-51頁は、この説による場合、不利益性の有無に関する判断自体が曖昧なときに有用であるとする。
- 36) 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法』116頁（弘文堂、2008）。
- 37) 例えば、過半数組合の同意を得て変更された就業規則は、個別の同意の手続を経ない非組合員にも適用されるとしたものとして、大判2008.2.29.2007だ85997。その他、大判2009.5.28.2009とう2238等。
- 38) この問題については、荒木尚志・前掲注28）書・265-269頁。大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』37頁以下（有斐閣、1999）参照。
- 39) ジョン・ヨンフン「就業規則の不利益変更に関する一考察——手続審査と内容審査の補強の当為性と可能性を中心に」労働法学31号172-175頁（2009）は、「過半数の同意」という要件を満たすだけで、不利益変更に反対した労働者に対してもその変更の拘束力が及ぶという現勤基法第94条第1条但書は、少数労働者の利益を全く配慮していない点で問題があると指摘する。
- 40) 例えば荒木尚志「就業規則の不利益変更と労働条件」菅野和夫他『労働判例百選（第7版）』58頁（2002年）参照。
- 41) 合理性論の明文化をめぐる、勤労基準研究会（脚注2参照）では、勤基法制の中期的改善案として、労働者過半数の同意要件の例外的場合として、社会通念上の合理性が認められる場合を明文化することを提案（社会通念上の合理性の概念については解釈論に委ねる）している。ただし、長期的改善案として就業規則を労使協議会へと統合する場合には社会通念上合理性論は実益がないとの見解もみられる。林鍾

律他『勤基法制の中長期的改善方案』152頁（労働部，2007）。
42) ルールの透明化という点では，韓国における合理性の判断要素が判例法理に委ねられたままでは透明性に欠け，予測可能性が低いという問題もある。日本では，この点について労契法10条が就業規則の合理的変更法理を明文化し，「合理性の判断要素」を明文で定めている点が，韓国にとっては参考になろう。

43) この点で，日本で議論されている多数組合の合意から就業規則の変更の合理性を推測ないし推定する立場とは異なる。

ばく・ひょすく 東京大学大学院法学政治学研究所博士課程。労働法専攻。