

# 韓国における就業規則の不利益変更への集团的同意

——不利益変更の「有効要件」なのか「拘束力要件」なのか

朴 孝 淑

(東京大学客員研究員)

## 目 次

- I はじめに
- II 集团的同意を得られなかった就業規則不利益変更の効力
- III 比較法的検討

## I はじめに

韓国の就業規則法制は、日本の労働法制及び判例法理の影響を受けているが、しかし、現行法上、両国の法制には重要な相違がある。すなわち、勤労基準法（以下「勤基法」）94条1項但書により、就業規則の不利益変更には労働者の集团的同意が明文の規定によって要求されている。これは、就業規則を不利益に変更するには労働者の集团的同意決定方式による同意を必要とした1977年の判決（大法院1977.7.26.宣告77㉔355判決。以下「77年判決」）を、1989年の勤基法改正で明文化したものである<sup>1)</sup>。

では、就業規則不利益変更に要求される労働者の集团的同意が存しない場合、韓国では一切の就業規則の不利益変更の効力が否定されることになるのであろうか。この問題について、韓国では2つの場面で興味深い議論の展開がある。第1は、集团的同意がなくとも、社会通念上の合理性があれば、不利益変更の効力を認めるとする判例法理

が展開しているという場面である<sup>2)</sup>。第2は、集团的同意なき就業規則変更が既存の労働者に対して効力を有しないとしても新規採用労働者に対しては就業規則としての効力を持つという場面である。この問題について、韓国の判例は1992年以前は、労働者の過半数で組織された労働組合等、労働者の集团的同意決定方法による同意がない以上、就業規則の変更自体絶対的に無効であり、無効となった就業規則の変更は、就業規則の変更以後に入社した新規採用労働者に対しても効力を持たない（従前の就業規則が適用）とする立場が採られていた。しかし、1992年大法院全員合意体判決（大法院1992.12.12.宣告91㉔45165判決。以下「92年合意体判決」）は、従来の立場を覆して新たな判断を下した。すなわち、労働者の集团的同意決定方式による同意を得ることなく変更された就業規則であっても、既得権の侵害が生じない新規労働者に対しては、変更就業規則が「効力を持つ」とした。

この92年合意体判決は、①就業規則の不利益変更には、集团的同意を要件としている勤基法第94条1項但書及び従来判例法理に反するのではないかと、反しないとすれば、勤基法第94条1項但書の集团的同意の要求は、いかなる要件を設定したものなのか、②既存の労働者と新規労働者に適用される就業規則が異なり、一つの事業場に複数の就業規則が存在することを認めたことにな

るのか、そうすると就業規則の最低基準効を持つのは、従前の就業規則なのかそれとも変更後の就業規則なのか等の興味深い理論的課題を提起するものといえる。

これらの論点は、実は、現在、日本で就業規則の不利益変更に対する労働者の合意の効果をめぐって、労契法10条の要求する合理性が、就業規則変更の「有効要件」なのか、「拘束力要件」なのかにつき大議論となっている問題<sup>3)</sup>と密接に関連している。そこで、本稿では、就業規則の不利益変更労働者の集团的同意を法律上要求する韓国の現行法がいかなる要件を課したものと解すべきか、をめぐる判例・学説の議論を紹介・分析し、日本の議論の参考に供することとしたい。

## II 集团的同意を得られなかった就業規則不利益変更の効力

### 1 勤基法94条1項但書による「集团的同意」要件と92年合意体判決

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」<sup>4)</sup>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<sup>5)</sup>）の「同意」（以下、「労働者の集团的同意」）を得ることが要件とされている。この但書は、77年判決を1989年の勤基法改正（1989年3月29日法律第4099号）により明文化したものである<sup>6)</sup>。

ところで、就業規則の不利益変更について、労働者の集团的同意が得られなかった場合、変更後に入社した労働者にはいかなる就業規則が適用されるべきなのが問題となり得る。すなわち、勤基法94条1項但書の要求する労働者の集团的同

意が就業規則の「不利益変更の有効要件」であるとすれば、従来の労働者との関係においてその変更の効力を及ぼし得ないのみならず、就業規則変更後に新たに採用された労働者との関係においても変更就業規則は効力を持たないことになるはずである。しかし、この問題について、92年合意体判決は、不利益に変更された集团的同意を得ていない就業規則は、新たに採用された労働者との関係では効力を有する旨を判示した。そこで、改めて、勤基法94条1項但書の要求する集团的同意が、就業規則の「不利益変更の有効要件」なのか、それとも不利益変更が従来からの労働者に対して「拘束力を有するための要件」なのかが問われることとなる。以下では1992年合意体判決前後の大法院の判断と学説の対立状況について検討する。

### 2 判例

#### (1) 1977年大法院判決と絶対的無効説

77年判決は、就業規則の変更によって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には、従来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し、その同意の方法は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には、その組合の、そのような組合がない場合には、労働者の会議方式による過半数労働者の同意が必要であるとした。

本判決によると、上記のような集团的同意がない場合には、就業規則変更個別に同意した労働者に対しても、就業規則変更の効力はない。その根拠としては、勤基法の保護法としての精神と既得権保護の原則、そして労働条件は労働者と使用者が対等の地位に立って自由意思によって決定されるべきであるとの勤基法4条の規定を挙げている。すなわち、「労働者は団体として行動するときに実質的に使用者と対等な立場に立つというのがすべての労使関係法の基本的な立場であるため、就業規則の不利益な変更個別に同意した労働者に対してはその変更の効力があり、同意していない労働者に対しては効力がないとすれば、使用者は実質的に対等でない優越な地位に立って容易に就業規則の変更という形式によって個別労働

者に対して、既存の就業規則に達しない労働契約を締結することができるようになり、就業規則の規範的効力を定めた勤基法の条文を無意味にする結果となる。また、一つの事業場に多数の就業規則が併存することと同じ結果になり、就業規則の規範としての画一的・統一的適用の必要性にも反する」とした。こうした判例の立場は確立されたものであったといえる<sup>7)</sup>。

92年合意体判決が出る直前においても、大法院は、従前の立場を維持していた<sup>8)</sup>。すなわち、「就業規則の変更が労働者らの同意を得られず無効であれば、従前の就業規則が継続して有効であるというべきであり、従前の就業規則が有効であれば、その就業規則の変更前に入社した者はもちろん、変更以後に入社した者に対しても従前の就業規則が適用されるべきであって、変更後に入社した者であるからといって無効である就業規則を適用することはできない」と判示した。

このように92年以前の大法院は、就業規則の法的性質についての法規範説の立場に立ち、就業規則の機能、勤基法の保護法としての性格、労働者保護の精神などを考慮して、就業規則の内容を一方的に労働者に不利益に変更するには従来の就業規則の適用を受けている労働者の集团的同意を要し、そのような労働者の集团的同意がなければ、変更は絶対的に無効と解する立場をとっていた（「絶対的無効説」）。変更が無効であり、変更された就業規則なるものは最初から存在していないこととなるので、就業規則の変更後に入社した労働者に対しても、従前の就業規則が適用されることになる。

## (2) 1992年合意体判決と相対的無効説

### i) 多数意見（相対的無効説）

しかし、大法院は92年合意体判決（大法院1992.12.12.宣告91㉔45165<sup>9)</sup>）で従来の立場を転換して、次のように判示する。①「就業規則の作成・変更に関する権限は、原則として、使用者にあるため、使用者は、その意思に基づいて就業規則を作成・変更することができるが、ただし、勤基法第95条（現在の94条）の規定により労働組合または労働者の過半数の意見を聴かなければなら

い。特に、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いう制約を受けるところ、既存の労働条件を労働者に不利に変更する場合に必要な労働者の同意は、労働者の集团的意思決定方法による同意であることを要し、これらの同意を得られなかった就業規則の変更は効力がないというのが当院の一貫した見解である」としたうえで<sup>10)</sup>、②「したがって、使用者が就業規則で定めた労働条件を労働者に不利に変更するに当たり、労働者の同意を得ていない場合には、その変更により既得利益が侵害される既存の労働者との関係では、その変更の効力が及ばないため従前の就業規則の効力がそのまま維持されるが<sup>11)</sup>、その変更後に変更された就業規則による労働条件を受け入れて労働関係を持つようになった労働者との関係では当然変更された就業規則が適用されるべきで、既得利益の侵害という効力排除事由のない変更後の就業労働者に対してまで、その変更の効力を否認して従来の就業規則が適用されると見るべき根拠はない」<sup>12)</sup>。③「上記のような場合には、就業規則の変更後に就業した労働者に適用される就業規則と既存労働者に適用される就業規則が並存するかのように見えるが、現行の法規的効力を持つ就業規則は変更された就業規則であり、ただ、既存労働者との関係においては既得利益の侵害となるが故に、その効力が及ばない範囲内で従来の就業規則が適用されるにすぎないから、一つの事業内に二つ以上の就業規則を置いたように見ることはできない」とした。

この判決によって従来の判例（本稿のⅡ2(1)を参照）が採っていた絶対的無効説の立場は破棄された<sup>13)</sup>。

### ii) 少数意見（絶対的無効説）

これに対し、92年合意体判決の少数意見は、既存の労働者との関係では、変更の効力がなく、新たに入社した労働者との関係では、変更就業規則が適用されるべきだとする多数意見は、「通常の就業規則の変更を、既存の労働者らには、従前の就業規則上の規定を適用し、改正後入社した労働者には、改正された内容を適用することにするという内容を盛り込んだ就業規則の改正として擬制したか、又は、就業規則を改正するが、経過規

定として、既存の労働者には、従前の就業規則を適用しようとする規定を設けた場合と同様に扱おうとしたという非難を免れ難い」とする。「したがって、多数意見は、1つの事業に変更された就業規則と従来の就業規則が複数存在すると見ざるを得ず、このような場合にも、改正された就業規則のみを置いたと見ることは事実を正しく把握したものといえない。就業規則の変更は、特別な規定がない限り、現在と将来のすべての労働者に適用があるものであり、またそのようにすることを目的に改正するものであるため、もし新たに入社する労働者のみに適用し、既存の労働者には従前の規定を適用させようとするときには、そのような経過規定を置いたり、そのような趣旨を規定する方式に改正すべきであり、そうして初めて1つの事業に1つの就業規則があると言えるだろう」とする。

したがって、「就業規則の変更が労働者に不利益なものであり、これについての労働者集団の同意を得られなかったならば、この就業規則の変更は効力がなく、よって、従前の就業規則が引き続き有効であるとするべきであって、その変更によって既得利益が侵害される既存の労働者らとの関係に対してのみ従前の就業規則の効力が維持され、その変更後に労働関係を持つようになった労働者との関係では当然変更された就業規則が適用されるべきであるとするにはできない。多数意見は、新たに入社した労働者には当然に変更された就業規則が適用されるべき根拠として、変更後に変更された就業規則による労働条件を受容して労働関係を持つようになったことを挙げているようだが、新たに入社した労働者が、果たして既存の労働者に対して変更の効力のない就業規則であっても、それによる労働条件を受け入れる意思を持って労働関係を結んだと見ることはできるかは疑問であり、また、これは就業規則の法規性を無視したものであるため賛成できない」とした。

### (3) 1992年合意体判決以後の大法院判決と有効説？

92年合意体判決前後を通じて大法院判例は、「就業規則の作成・変更の権限は、原則的に使

用者にあるため、使用者はその意思に基づいて就業規則を作成・変更することができる」としている点では共通している。しかし、従前の就業規則を労働者に不利益に変更しようとする場合、労働者の集団的同意がない場合の就業規則の効力をめぐっては、92年合意体判決以前の判決は、変更は無効としていた。これに対して、92年合意体判決は、(a)「労働者の集団的意思決定方法による同意を得られなかった就業規則の変更は効力がないというのが当院の一貫した見解である」(無効説に親和的立場)とした後、後段部分では、(b)「既存の労働者との関係では、……従前の就業規則の効力がそのまま維持されるが……、(変更後採用された労働者との関係では)……当然変更された就業規則が適用されるべき」(相対的無効説の立場)であり、(c)「……現行の法規的効力を持つ就業規則は変更された就業規則」(有効説の立場)であるとして<sup>14)</sup>、判決にはあたかも3つの説が混在しているかのようであり、議論の混乱を招いている。

しかし、92年合意体判決以後の判決の中には、「就業規則の変更が労働者に不利益であるにもかかわらず、使用者が労働者の集団的意思決定方法による同意を得ないまま変更をしたとしても、就業規則の変更は、有効であり、現行の法規的効力を持つ就業規則は変更された就業規則であるというべきであり、その変更後に労働関係を持つようになった労働者に対しては、変更された就業規則が適用されるが、ただ、既得利益を侵害することになる既存の労働者に対しては、従前の就業規則が適用されるだけである」<sup>15)</sup>として有効説を採るかのような判断をしているものもある<sup>16)</sup>。

この96年判決について、当時の大法院裁判研究官の判例解説<sup>17)</sup>では、労働者の集団的同意がない就業規則の不利益変更も有効であるが、ただ既得利益が侵害されている既存の労働者に対しては、変更された就業規則が適用されないこと(日本の議論に引きつけて言うとも変更の拘束力がないこと)を明らかにしたものと捉えている。

### 3 学説

このような大法院の見解に対して、学説上は依

然としてこの問題をめぐって絶対的無効説、相対的無効説、そして、相対的無効説の判断には賛成するものの、1992年合意体判決を相対的無効説ではなく、有効説とみる見解等が対立している<sup>18)</sup>。

### (1) 絶対的無効説

李炳泰教授は<sup>19)</sup>、「絶対的無効説によると、労働者が不利益に就業規則を変更する場合、労働者集団の同意を得られなかったときは、その変更自体が無効であるため、すべての労働者に対してその変更の効力がないと見る(通説の立場)」<sup>20)</sup>とし、絶対的無効説の根拠としては、①就業規則を改正すると改正された就業規則のみが存在し、就業規則の改正手続に欠陥があってその改正の効力が否定されると従前の就業規則が継続して有効であると見るべきである、②労働条件の集团的最低基準の設定という就業規則の法的機能からみて、合理的事由なしに例外を認めることは上記の機能に背馳する、③就業規則の変更において労働者集団の同意のない手続上の欠陥を、事後に新入社員<sup>21)</sup>の個別同意で補完してその改正の効力を認めるといことは労働者集団の同意を要求した勤基法94条第1項但書の趣旨に反する、④経過規定なしに従前の社員には適用されず、新入社員にのみ適用されるとの解釈は結果的に二つの就業規則を認めるものである、等を挙げる。

こうした理解に立って、「相対的無効説は、就業規則の法的機能と性質を誤解し、勤基法第94条第1項但書規定を曲解した」ものであるとする。その理由として、①就業規則の作成・変更において一定の手続を要求した勤基法のすべての規定は、使用者による就業規則の濫用を防止するための強行規定であり、その手続を要件として規範性を認めたとみると、その手続に違反した就業規則の変更は入社前後とは関係なくすべての労働者に当然効力がない、②変更手続違反により就業規則変更の効力がないとすると、新入社員が同意すべき変更された就業規則は存在しないため、新入社員<sup>22)</sup>の同意はそもそも成立する余地がない(労働者集団の同意なしに変更された就業規則の効力を認めることは、規範説の立場に従う場合、国会の立法手続に欠陥がある法案

が既存の国民には効力がないものの、新しく生まれた国民には既得権を侵害しなかったため有効である、とする論理と同類である)、③新入社員の同意は個別的同意に過ぎないため、労働者集団の同意を要する勤基法94条の同意とは全く異なる概念である、④労働者集団の同意のない就業規則の不利益変更を認める場合、労働条件を統一的・画一的に処理しようとする就業規則の法的機能を阻害する懸念があることを挙げる<sup>21)</sup>。

### (2) 相対的無効説

相対的無効説を採る代表的な論者である金亨培教授は<sup>22)</sup>、就業規則の法的性質を契約説に基づいて理解して、就業規則は、「それ自体が法的拘束力を持つのではなく、労働者の同意を媒介にして、労働契約の内容として法的効力を持つことになり、この時に初めて労働関係を拘束」するという<sup>23)</sup>。このため、「労働者が変更された就業規則について別段の意思表示をしない限り、労働者と使用者との間に合意が成立したものとされ、就業規則の内容が労働契約の内容となる」としたうえで、「……勤基法第94条1項但書に忠実な解釈をするならば、既存の労働者集団の集团的方法による同意を得られなかった就業規則は、その性質上の変化なくそのまま維持されるというべきである。ただし、新規に採用される労働者に適用される就業規則は、別途定型化して定めうるため、変更された従前の就業規則を適用しても既得利益の侵害という問題は発生せず、勤基法第94条1項但書にも違反しない」とする。すなわち、就業規則の法的性質を契約説の立場から、「既存の就業規則と併存して変更された就業規則の有効な成立を認めることは契約自由の原則に合致するもの」で正当化され得るとする。したがって、大法院が使用者の一方的就業規則変更権を固守しながら、一つの事業場における二つの就業規則の有効な存立を認めることは一貫性に欠ける」とする。

朴鍾熹教授<sup>24)</sup>は、まず、92年合議体判決は、従来<sup>25)</sup>の判例と比べて就業規則の法的性質と関連して契約的性質をより明らかにしたと評価しながら、「新しい就業規則が現行の法規的性質を有する唯一の就業規則だとすれば、特別な経過規定が

ない限り、既存の就業規則はすでに効力を失ったものとみるのが論理的に妥当」であり、この点で大法院の判決は、論理的な矛盾をもたらしているとする。しかし、判例がこうした論理的矛盾をもたらした理由は、「就業規則の本質に対する立場の変化に起因するというよりは、一つの事業場には一つの実業規則のみが存在するべきであるという論理の設定に過度に拘束された結果」であり、「法規範説の立場から、就業規則を理解しても、事業場内に必ず一つの実業規則だけが存在しなければならない必然性は存在しない」とする。

それから、92年合意体判決は、一つの事業場に二つ以上の就業規則の共存を認めたことになっており、これは新たな法的问题を生じさせたとも指摘<sup>25)</sup>する。たとえば、過半数労働組合に所属していない労働者に対して就業規則の不利益変更が行われる場合、だれが同意の主体になるのかという問題である。すなわち、勤基法94条1項但書によると、過半数労働組合がその同意の主体になるべきであるが、過半数労働組合が非組合員にのみ適用される就業規則の不利益変更に対する同意の主体になるのは、就業規則変更集団的意思決定プロセスを導入した根本的な目的から外れるとする。この点、92年合意体判決は、就業規則の不利益変更に対する同意の主体は、形式的・量的な意味での集団的労働者（過半数労働組合・過半数労働者）ではなく、実質的に既得利益の侵害を受ける労働者による集団的意思決定方式の同意であることが必要であることを明らかにしており、就業規則の不利益変更時の同意の主体を如何に決定すべきか、という問題に対するより明確な基準を設定してくれた重要な判例として評価できるとする<sup>26)</sup>。

林鍾律教授<sup>27)</sup>は、①「変更された就業規則は既得利益の侵害という問題があるため、その効力が従来の労働者には及ばないだけで、現行の就業規則が唯一存在するものであり、新・旧就業規則が併存するとは見られない」こと、②「労働者の入社時期によって労働条件が異なるとしても就業規則の労働条件の画一化機能が喪失されるものではなく、③「経営上の事情変化に応じてやむを得ずに不利に変更した就業規則を新規採用者に適

用するのは契約自由の原則に合致する」こと、④「就業規則の不利益変更には労働者集団の同意がなければ効力が生じないという法理は、あくまでも従来の就業規則の適用を受けていた労働者を保護しようとするものであり、従前の就業規則の適用を受けていなかった新規労働者に適用される性質のものではない」こと、⑤「相対的無効説が就業規則の法的性質に関する授權説と矛盾するものでもない」<sup>28)</sup>ことに照らして、相対的無効説に賛同するという。

### (3) 有効説

92年合意体判決の見解を理論的には支持しつつ、相対的無効説という名称が適切でなく、有効説と呼称すべきとする見解<sup>29)</sup>がある。この見解は、92年合意体判決が「これらの同意を得られなかった就業規則の変更は効力がない」（本稿Ⅱ2(2)i)①)とした意味は、後段部分の「現存する法規的効力を持つ就業規則は変更された就業規則であり」（本稿Ⅱ2(2)i)③)とともに考慮してみると、「就業規則の変更は有効であるため、当該事業では変更された就業規則のみが存在するが、既得利益の侵害を受ける既存の労働者に対しては、従前の就業規則が適用されるため、（従前の労働者に）変更効力が結果的に及ばないという意味で解釈すべき」であるとする。また、「就業規則の法的性質を法規範として把握する大法院判決の立場を貫くと、就業規則の不利益変更は、労働者の同意の有無に関係なく、使用者の一方的作成・変更によって有効であると見なければならぬので有効説が絶対的無効説に比べてより妥当である」とし、「就業規則が法規範である限り、変更就業規則は当然労働者の同意の有無に関係なく、法的拘束力を持たなければならないので、労働者の同意のない就業規則の不利益変更が絶対的に無効であるというよりは、上記の変更された判例（筆者注：92年合意体判決）のように就業規則の変更は有効であるが、既存の労働者に対しては適用されないだけであるとするのがより法規範説に忠実である」とし、したがって、大法院が92年全員合意体によって就業規則の法的性質に契約説的要素を導入しているとする見解（金亨培教授・

朴鍾熹教授の見解)は妥当でないとする。

### Ⅲ 比較法的検討

#### 1 韓国における「労働者の集团的同意」要件の意味

まず、韓国における就業規則の不利益変更に課された「労働者集団の同意」要件の意味するところは何かを整理しておこう。

92年合意体判決以前の判例と学説の多数説(絶対的無効説)は、勤基法94条1項但書が、「労働者の集团的同意」を要件としている以上、この集团的同意がなければ、就業規則の変更自体が無効であり、就業規則の変更がなかったことに帰するという立場を採る。これは、日本の学説<sup>30)</sup>の分析を借りれば、集团的同意を就業規則変更の「有効要件」と解する立場と理解できる。就業規則の変更が無効であれば、変更された就業規則は有効に存在し得ず、それに対する新規労働者の合意も観念できないこととなる。

これに対して、92年合意体判決は、就業規則の不利益変更において労働者集団の同意が得られなかった場合も、「現存する法規的効力を持つ就業規則は変更された就業規則であり、ただ、既存労働者との関係においては既得利益の侵害となるが故に、その効力が及ばない範囲内で従来の就業規則が適用されるにすぎない」とする。したがって、変更された就業規則による労働条件を受け入れて労働関係を持つようになった新規採用者との関係では変更された就業規則が適用されるとする。

92年合意体判決が、従前の労働者に対する就業規則変更の「効力が及ばない」あるいは「従来の就業規則の効力が……維持される」として論じているのは、日本でいう「就業規則変更の拘束力」の問題である。つまり、92年合意体判決は、勤基法94条1項但書が要求する「労働者の集团的同意」を、就業規則の不利益変更の「有効要件」ではなく「拘束力要件」と理解し、それゆえ、変更された就業規則は新規採用者に対しては適用されるとの立場を採ったと理解することができる<sup>31)</sup>。

韓国では92年合意体判決の立場は一般に「相対的無効説」として議論されているが、これは変更就業規則が誰に対して効力(拘束力)を持たないことになるのかを、絶対的(全員に対して)「無効」あるいは相対的(従前の労働者に対して)「無効」として論じようとするものといえる。これに対して、少数学説が主張する「有効説」は、勤基法94条1項但書が要求する労働者の集团的同意なしに行われた就業規則変更は有効なのか無効なのかという視点から問題を捉え、集团的同意は日本で言う「拘束力要件」にすぎないので、就業規則変更自体は無効ではなく有効であると論じたものと理解できる。それゆえ、相対的無効説と有効説とは実質においては同じ立場であるが、問題の捉え方・分析の視角に相違があるものといえよう。そして、有効説の方が、問題の本質を捉えた分析を行っているように思われる。

#### 2 集团的同意要件の判例法理による変更?

1989年に立法によって就業規則の不利益変更には労働者の集团的同意を要求した際の立法者の意図は、77年判決に立脚するものである以上、有効要件とする立場が当然に前提となっていたはずである。では、なぜ92年合意体判決は、立法者の意図と反するかのごとき解釈(絶対的無効説を捨てて有効説とも解しうる相対的無効説への転換)を行ったのであろうか。

この際に一つのヒントは、1989年法改正前後を通じて、韓国では集团的同意がない場合にも、社会通念上の合理性があれば、就業規則の不利益変更の効力(拘束力)を肯定するという、勤基法の明文に反する立場が、判例法として堅持されてきたことである。

その背景には、就業規則の不利益変更について社会通念上の合理性があれば、集团的同意はなくても認めるのが妥当であるとの判断があったものと推測される<sup>32)</sup>。すなわち、92年合意体判決以前から、集团的同意を有効要件とする厳格な立場では、集团的労働条件変更問題の処理が硬直的となり、合理的に対処できないという現行法制度の限界が意識されていた可能性がある<sup>33) 34)</sup>。そうすると、92年合意体判決は、勤基法94条1項但

書の集团的同意要件を、変更を有効ならしめる厳格な要件としては捉えないという判例の流れの上になつて、集团的同意があれば、既存の労働者に対する不利益変更の拘束力を認めるが、そのことと、就業規則変更自体の有効性を区別し、新規採用者に対しては集团的同意なき変更も効力を持つとの立場を採用したものと解される。

### 3 日本法への示唆

日本では就業規則の不利益変更の効力（拘束力）について、合理性が必要であるとする判例法理が確立し、それが2007年労働契約法（以下「労契法」）制定時に明文化された（労契法9条、10条）。そして、学説の一部では、労契法10条が要求する就業規則変更の合理性が欠ければ、個別労働者が当該変更就業規則に合意しても、その効力は認められないとの議論が主張されている<sup>35)</sup>。これらの論者は、就業規則変更の合理性の要求を、就業規則変更の有効要件と解する立場を採っていると解される<sup>36)</sup>。これに対して、通説的見解<sup>37)</sup>は、就業規則変更の合理性の要求は、判例法理を踏まえて立法された労契法10条においては、あくまで、変更に同意しない労働者に対する変更の拘束力を認めるための要件、すなわち就業規則変更の拘束力要件と理解すべきであるとしている。

韓国では、就業規則の不利益変更に集团的同意を要求する明文規定が設けられたため、当初は、立法趣旨に忠実に、集团的同意を就業規則不利益変更の有効要件とする立場が採られていた。しかし、そのような制度の硬直性への反省から、判例は、明文があるにもかかわらず、集团的同意は変更の有効要件ではないとする立場へと転換していった。こうした韓国の状況との比較を踏まえると、日本ではそもそも、韓国勤基法におけるような就業規則の不利益変更の際に労働者の集团的同意を必要とする法律上の要求が存在しない。日本の就業規則の合理的変更法理という判例法理は、就業規則変更における集团的同意が要求されない中で、就業規則変更がその変更に同意しない労働者を拘束しうるかどうかをめぐって展開されてきたものである。そうすると、合理性の要求は就業

規則変更の有効要件ではなく拘束力要件に過ぎないとする通説的見解は、日本においてはより自然に導かれる立場であるように思われる。

いずれにせよ、日韓両国で、就業規則変更をめぐって集团的同意や合理性の要否をめぐって議論が錯綜しているが、両国法の上記分析によって、議論の混乱の原因や対立点の所在が整序され、今後の建設的議論の方向性が明らかになったとすれば幸いである。

- 1) 詳しくは、朴孝淑「日韓の就業規則変更に対する個別的合意・集团的合意とその効力」『ソフトロー研究』第21号98頁以下（2013年）を参照。
- 2) 朴孝淑「韓国における就業規則による労働条件の不利益変更」『日本労働研究雑誌』No.607 105頁以下（2011年特別号）を参照。
- 3) 協変事件をめぐって提起されている問題で、本稿の関心からは、次の2つの問題を摘示できる。第1に、使用者が労働条件を不利益に変更するために就業規則変更を行った場合、就業規則の不利益変更の拘束力は専ら就業規則の合理性を基準に考えるべきであり、就業規則変更の合理性がない場合、労働者がこの就業規則変更の合意していても当該労働者を拘束しないことになるのか（「合理性基準説」）、それとも、労働者が当該就業規則変更の合意している以上、就業規則変更の合理性は問題とならず、当該合意によって労働者は変更就業規則に拘束されることになるのか（「合意基準説」）、という問題がある。第2に、就業規則の最低基準効と個別合意の関係に関して、合理性のない就業規則変更は無効で、就業規則変更の労働者が合意しても当該合意は、変更前の就業規則の最低基準効に違反し、無効となるか、という問題がある。これらの課題を提起したものとして、荒木尚志「就業規則の不利益変更と労働者の合意」法曹時報64巻9号2245～2247頁を参照（2012年）。
- 4) 本条項違反には刑事罰（500万ウォン以下の罰金）も定められている（現勤基法第114条1号）。
- 5) 日本とは異なり、韓国では、①事業場の過半数を代表する者（個人）の同意ではなく、文字通り過半数の労働者の同意が必要とされ、②その場合の「労働者の過半数」とは、その事業又は事業場の全労働者の過半数ではなく、既存の労働条件又は就業規則の適用を受けている労働者集団の過半数と解されている（大判2005.11.10, 2005 다 21494; 大判2008.2.29, 2007 다 85997, 李鋌「취업규칙의 불이익변경시 동의주체（就業規則の不利益変更時の同意主体）」労働法律220号66頁以下（中央経済2009年）など）。
- 6) 1989年改正までは、1953年の勤基法95条1項により、「使用者は就業規則の作成また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」として法律上は、就業規則の変更時には過半数組合または過半数代表者の「意見聴取」のみが定められるにとどまった。詳しくは、朴・前掲注1）98頁以下を参照。
- 7) 大判1977.12.27, 77 다 1378; 大判1989.5.9, 88 다카 277 など。
- 8) 大判1990.4.27, 89 다카 7754（法院公報1990.6.15.874-1157）; 大判1990.7.10, 89 다카 31443（法院公報1990.9.1.879-1689）;

- 大判 1991.12.10, 91 다 8777, 8784 (法院公報 1992.2.1.913-472) など。
- 9) 法院公報 1993.2.15.938-547。
  - 10) 1977.7.26, 77 다 355 判決の他, 多数の大法院の見解である。
  - 11) ただし, その後, 大判 1997.8.26, 96 다 1726 判決は, この例外として, 不利益変更前に入社した既存の労働者であるとしても, もし就業規則の改正がその改正の当時には労働者らに不利益であったが, その後の事情変更によって既存労働者の既得利益を侵害しなくなった場合には, その改正に対する労働者らの同意がないとしても, 既存労働者に適用される就業規則は現在法的効力を持つ改正された就業規則であると判示している。
  - 12) 行政解釈 (法務 811-19135 (1980年2月2日)) の立場も同様であった。
  - 13) 司法研修院『해고와 임금 (解雇と賃金)』249～250頁 (2010年)。
  - 14) 労働法実務研究会『勤労基準法注解Ⅲ』515頁 [마은혁 (マ・ウンヒョク) 執筆] (博英社, 2010年)。
  - 15) 大判 1996.9.10, 96 다 3241. その他, 大判 1997.7.11, 97 다 14934; 大判 2004.1.16, 2003 다 49276; 大判 2007.6.28, 2007 도 1539; 大判 2007.10.11, 2007 도 11566 判決などがある。
  - 16) この判決について, 労働法実務研究会・前掲注 14) 517頁 [마은혁 (マ・ウンヒョク) 執筆] は, 92年合意体判決が有効説の立場をとっていると見る場合には, 判決の既存労働者に対する関係では「その変更の効力が及ばないため従来の就業規則の効力がそのまま維持される」とした部分に背馳する問題が生じるが, 有効説による場合でも「就業規則の変更によって既存の労働者に対しては就業規則は有効に変更されたが, 既得利益を侵害することができないため, 適用されないだけ」と解すると, 同じ結論に至るため, 92年合意体判決が有効説を採っていると主張も根拠がないわけではないとする。同旨, 李國煥「근로자 집단의 동의 없는 취업규칙 불이익변경의 효력과 퇴직금차등제도 금지 (労働者集团的同意のない就業規則不利益変更の効力と退職金差別取扱い制度の禁止)」大法院判例解説第 27号 410頁 (1997年)。
  - 17) 李・前掲注 16) 402頁以下。
  - 18) 学説では, 集团的同意を要件としている勤基法 94条 1項但書規定の存在等を理由とする「絶対的無効説」が多数を占めている。
  - 19) 李炳泰「最新労働法 [第 9版]」941頁以下 (中央経済, 2008年)。
  - 20) 同旨, 吳昌洙「就業規則의 不利益変更 (就業規則の不利益変更)」判例研究第 7輯 202頁以下 (1994年), 李峻「就業規則의 不利益한 変更과 変更後에 勤勞關係를 갖게 된 勤勞者에 對한 効力 (就業規則の不利益な変更と変更後に勤勞關係を持つようになった勤勞者に対する効力)」民事判例研究 17卷 344頁 (1995年), 金在久「취업규칙의 변경 (就業規則の変更)」大法院判例解説第 14号 19頁以下 (法院行政所, 1990年下半期) などがある。
  - 21) 李哲洙「就業規則에 대한 判例法理와 問題点 (就業規則に関する判例法理と問題点)」司法行政 392号 22～23頁 (韓國司法行政学会, 1993年) は, 92年合意体判決は, ① 1977年判決が挙げている 3つの根拠の中, 既得権尊重の原則のみを維持しただけで, 勤基法の労働者保護精神と労働条件対等決定という労働法の基本原則を排除していること (集团的同意の法的価値の変更), ② 新規労働者に対して提示された就業規則への不同意の表明は, 雇用機会の喪失を意味するという現実を無視していること, ③ 就業規則による労働条件の統一的・画一的な処理という要求を無視しているという批判を免れないことから, 92年合意体判決のように, 就業規則が複
- 数存在するという例外を認めるには, 特別な合理的事由がなければならないとする。
- その他, 92年合意体判決を批判するものとして, 鄭鎮京「근로조건의 불이익변경 (労働条件の不利益変更)」労働法研究 13号 29頁以下 (ソウル大労働法研究会, 2002下半年)。
- 22) 金亨培『노동법 (労働法) [第 20版]』290～291頁 (博英社, 2011年)。
  - 23) その他にも, 92年合意体判決は「就業規則の不利益変更と関連して個別的同意の法的効果を認めることによって 1977年判決上の法規範説に属する『授權説の土台』の上に『契約説の要素』を導入している」とした見解として, 崔瑛浩「취업규칙의 불이익변경 (就業規則の不利益変更)」ソウル大学労働法研究会編『労働法研究』第 3号 166頁 (1993年)。
  - 24) 朴鍾熹「취업규칙 제도 개선방안 연구 (就業規則制度の改善方案の研究)」32～36頁 (労働部, 2000年)。
  - 25) 朴・前掲注 24) 71頁以下。
  - 26) 不利益変更の適用を受ける労働者の過半数が組織されている少数組合がある場合, 当該少数組合は, 当該事業場の過半数組合ではないが, 不利益変更の適用を受ける労働者の過半数を占めているため, この少数組合が同意の主体となるとする。朴・前掲注 24) 71頁以下。
  - 27) 林鍾律「労働法 [第 10版]」353頁 (博英社, 2012年)。
  - 28) この点に, 同じく相対的無効説を採る金亨培教授と朴鍾熹教授の見解の相違がある。
  - 29) 李・前掲注 16) 408頁以下。
  - 30) 荒木尚志「労働法 [第 2版]」356頁, 367頁 (2013年)。
  - 31) この意味で, 92年合意体判決は, 一つの事業内に 2つ以上の就業規則が存続し得ることを認めたと見る一部の学説や 92年合意体判決の少数意見には賛成できない。
  - 32) 朴・前掲注 2) 105頁以下。
  - 33) 朴鍾熹「개별적 근로조건에 대한 집단적 결정시스템의 개선방안 연구 (個別的労働条件に対する集团的決定システムの改善方案の研究)」51頁 (労働部, 2005年) は, 集团的同意手続を厳格に要求する場合の問題点として, 集团的同意が得られない限り企業が外部環境に適応し, 存続するための労働条件変更自体が不可能となる点を挙げ, このような変更を部分的に可能にするのが相対的無効説の効用であるとする。
  - 34) 社会通念上の合理性が認められれば, 既得利益が侵害される既存の労働者に対しても変更就業規則は適用される (大判 1994.10.94 다 25322 など)。92年合意体判決が出る前までは社会的通念上の合理性論は集团的同意のない就業規則の不利益変更の全体の有効・無効を決定する理論であったが, 92年合意体判決後には, 既得利益が侵害される既存労働者に対して変更された就業規則を適用すべきか否かの可否を決定する理論へとその作用領域が縮小されたと見る見解として, 李・前掲注 16) 412頁, 労働法実務研究会・前掲注 14) 521～522頁 [마은혁 (マ・ウンヒョク) 執筆] がある。
  - 35) 浅野高宏「就業規則の最低基準効と労働条件変更 (賃金減額)の問題について」山口浩一郎=菅野和夫=中嶋士元也=渡邊岳編『経営と労働法務の理論と実務 [安西愈先生古稀記念論文集]』328頁 (中央経済社, 2009年), 吉田美喜夫=名古道功=根本到編『労働法Ⅱ』83頁以下 [根本到] (法律文化社, 2010年), 唐津博「就業規則と労働者の同意」法セミ 671号 20頁以下 (2010年) 等。
  - 36) 特に, 韓国の 92年合意体判決以前の判例や絶対的無効説の論拠と日本の一部学説 (浅野・前掲注 35)) の論拠には極めて共通点が多いことが注目される。
  - 37) 菅野和夫「労働法 [第 10版]」140頁以下 (弘文堂, 2012年), 荒木・前掲注 30) 356頁以下およびそこに掲記の論文

参照。

ばく・ひよすく 東京大学客員研究員。最近の主な著作に「日韓の就業規則変更に対する個別的合意・集团的合意とその効力」『ソフトロー研究』第21号（2013年）。労働法専攻。

# メールマガジン労働情報

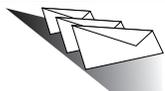
労働に関するさまざまな情報をお届けします

当機構の研究成果に関する情報をはじめ、労働行政、労働統計などウェブ上に存在する雇用・労働分野の最新ニュースを、週2回（水曜日と金曜日）無料でお届けします。

## 主なコンテンツ

### ▶ JILPTの調査研究成果、フォーラム開催案内など

- ▶ **行政** 厚生労働省などの中央省庁や行政機関が発表した労働関連の記者発表資料など
- ▶ **統計** 「労働力調査」や「毎月勤労統計」など労働関連の統計調査結果
- ▶ **労使** 労働組合や使用者団体の動向、見解、報告や、当機構独自取材の記事など
- ▶ **動向** 企業や調査研究機関のニュースリリース 意識調査から景況感まで幅広くフォロー
- ▶ **企業** ワーク・ライフ・バランス、女性・高齢者・障害者の活用など、個別企業の人事関連制度の動きを紹介
- ▶ **海外** 各国の失業率など海外の労働関連情報 ILOなど国際機関の報告も
- ▶ **判例命令** 労働関連の裁判の判決、中央労働委員会の不当労働行為事件に係る命令など
- ▶ **法令** 労働関連の法律、政令、省令、告示
- ▶ **イベント** 行政や研究機関などのイベント案内（セミナー、講習会、シンポジウムなど）



お申込みは

<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

◆お問い合わせは 独立行政法人 **労働政策研究・研修機構**

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号  
Tel. 03(5903)6254 E-mail. j-mm@jil.go.jp