



金変更の位置づけ（論点1）、②就業規則による賃金の不利益変更と多数労働者の同意（論点2）、③新賃金制度の導入・適用と就業規則の不利益変更問題（論点3）、④就業規則の変更と個別労働者の「合意」の効力（論点4）、⑤就業規則変更法理と個別合意による「特約」（論点5）である。このうち論点4では、労契法9条の反対解釈と10条の合理性審査の関係をめぐる判例及び学説の見解（合意基準説、合理性基準説、折衷説の対立）を詳細に紹介し、就業規則変更に対する個別的合意の効力について初めて最高裁として判断を示した山梨県民信用組合事件判決（最二小判平成28・2・19民集70巻2号123頁）は合意基準説と同様の立場に立つ判断枠組みを示した、としている。もっとも著者は、この点についての議論状況を踏まえて、合意基準説が、立法論として正しいのかどうか、という問題ではさらに検討を要するとも述べている。そして、著者は、本章第3節の総括の中で、労働条件変更において個別労働者の合意を重視すべきと説き、合意の認定においては内容面も決して軽視すべきでないとはいえ、相対的には、合意に至るまでの経緯・態様、情報提供・説明等といった手続審査が重視されるべきとする。また内容面の合理性については変更の必要性といった会社組織にとっての利益を重視するのではなく、考慮するのであれば労働者個人にとっての利益性であるべきとしている。

#### （4）「第4章 日本と韓国における賃金の個別的不利益変更」

本章では、成果主義的な人事処遇が広まる中で、新たに導入された個別的賃金・人事制度の運用の問題を取り上げ、人事処遇の個別化がもたらす個別的賃金変更に関する労働法上の諸論点について、配転、降格、査定、年俸制等の場面に分けて、日本と韓国の判例・学説を詳細かつ網羅的に分析・検討している。

また本章で著者は、山梨県民信用組合事件最判が示している「合理的な理由が客観的に存在すること」という「合理的理由」の意義について、「使用者にとっての変更の必要性（利益）」を考慮すべきではなく、「労働者にとっての変更の必要性（利益）」（「変更に同意しない場合の労働者の不利益がないこと」を含む）を考慮しうるに過ぎない点を強調している。

#### （5）「第5章 総括」

本章では、著者の問題意識の出発点を確認するとともに、これまでの議論を総括している。著者の分析によれば、欧米諸国では雇用の安定を度外視した「合意原則」が重視されるが、日韓では雇用の安定を前提とした「合理的変更法理」が重視されているとする。もっとも韓国では、一旦、合意原則による処理を貫徹しようとする立法が行われたものの、合意原則のみでは、最終的には労働条件変更問題を解雇によって解決せざるを得ないことになること、そうした解雇を避けるためには、合理的変更法理による処理がやはり必要であることを示している、と分析している。

そして、第3節では、日韓の就業規則不利益変更法理の相違として、韓国の勤基法94条1項但書の「同意」規定の存在は、労働者集団による同意さえ得れば合理性審査をすることなく不利益変更の拘束力が認められるものであり、就業規則変更の効力についての予測可能性を高め、法的安定性に資するという点に最大の意義があることを指摘する。しかし、その一方で過半数労働者の同意のみが優先されるため、これが集団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のメカニズムとして妥当かは慎重な検討が必要であるとする。また、韓国では法律の明文に反して、集団的同意がなくとも合理性があれば不利益変更を認めるという判例法理を展開した点を踏まえ、このような労働条件調整の柔軟性と予測可能性の調整のあり方も比較法的に参考となる事象であるとしている。

そして、著者は日本法への示唆として、日本法は、合理性審査による利害調整や雇用保障の点では、すぐれた制度となっているが、変更法理の予測可能性の欠如が最も大きな問題であると指摘し、労働者の多数による合意から合理性を推定しようとする学説は、この問題に対する一つの解決策を示していると評価している。また、両国の比較として、著者は、韓国は就業規則変更の拘束力判断において、集団的同意を中核に据えることを立法上選択し、予測可能性のない合理性審査による少数者保護より、集団的同意による予測可能性・法的安定性を優先するという選択を行うと同時に、副次的に、雇用保障・柔軟性確保に留意して、集団的同意を修正していると評価している。他方、日本は、全面的に合理的変更法理を尊重しているため、雇

用保障・柔軟性確保を最重要視し、結果として少数労働者の利益も尊重されるが、反面、予測可能性・法的安定性が犠牲となって、裁判所の合理性判断にばらつきがみられることを指摘している。

### 3 おわりに

本書は、賃金の不利益変更に関するほぼすべての論点を網羅的に検討し、日本と韓国の判例および学説を丹念に読み込み、詳細かつ精緻に分析したものである。また、欧米との比較法的視点により日本と韓国で展開されてきた就業規則法理の特殊性が強調されている点も興味深い。日本の賃金の不利益変更に関する判例法理につき、その形成過程に遡って網羅的に検討し、学説と照らし合わせながら整理・分析したうえ、類似の法理を立法的に解決しようとした韓国と比較する本書は、研究者のみならず、日本において労働事件を扱う実務法曹にとっても有益な示唆をもたらすだろう。

ところで、本書で特に力点が置かれている論点についてみていくと、著者は、日本法の分析として、就業規則の不利益変更法理とともに、就業規則の変更と個別労働者の「合意」の効力の問題（第3章・第2節「論点4」）と賃金の個別の変更と同意の真意性の問題（第4章・第3節）について、いわゆる合意基準説の立場に立ち、合意の認定に影響を与える要素を整理し、合理的な事実認定に向けたモデルを提示している（第4章・第3節）。もっとも、本書で分析されている就業規則に関する判例法理の歴史的展開から、合意基準説が前提とするような労契法9条の反対解釈が当然に許されるのかは疑問である。むしろ日本の就業規則についての判例法理と韓国の就業規則に関するそれとが、同時代的に方向性を違えつつも、展開してきたという比較法的な視点を踏まえて、労契法9条の意義をどう理解するのかについて踏み込んだ総括が欲しいところであった。

また、本書は、就業規則の変更と個別労働者の「合意」の問題を考える場合に、個別労働者の利益と経営上の必要性を的確に調整する視点はどこにあるべきかにつき問題提起している。これは就業規則による不利益変更法理についても当てはまる重要な問題提起であ

る。ところが、著者は、就業規則の不利益変更法理との関係では、日本の現行の判例法理が少数者の利益を反映できるという評価のもとに、あまりこの点を深く掘り下げていない。さらに、本書の賃金に関する就業規則の不利益変更法理の判例の変遷と日韓比較の考察を踏まえると、原理的に考えて、賃金という合意によって定めるべき中核的な労働条件（労契法6条、労契法3条1項参照）を大幅に引き下げようとする就業規則の不利益変更（労契法10条）が許されるのかという素朴な疑問が再認識される。著者は、こうした問題を合理性判断の諸ファクターの整理の精緻化によって処理する方向性を目指すようにも読めるが、せっかく重要な原理的な問題提起がある以上、賃金の不利益変更事案について、著者なりに、その不利益性に見合った手続き法理の確立等の特別な利害調整の在り方を積極的に提言して欲しかった。

なお、実務的な観点からすると、山梨県民信用組合事件最判について、もし、合意基準説の立場を正当とするのであれば、書面（処分証書）による不利益変更への同意がなされている場合に、裁判所の事実認定権限が、どこまで制約されるとみるのか、またその根拠はどのように考えるのかという民事訴訟法上の論点の検討も必要となる。この点について労働法の学説上はほとんど関心が払われていないが、民事裁判実務に携わる実務法曹からの指摘は少なくない（浅野高宏「退職金支給基準の不利益変更に対する労働者の同意の有無についての判断方法」『平成28年度重要判例解説』（有斐閣、2017年）232頁、石田明彦「合意による労働条件の変更（1）」須藤典明・清水響編『労働事件事実認定重要判決50選』（立花書房、2017年）62頁など）。筆者はこれを立法論的課題に位置付けるのかもしれないが、韓国法との比較の中で、事実認定の問題を、どのような立法論として解消すべきと考えているのかを明らかにしてもらえれば、学説の本質的な対立がどこにあるのかがもう少し見えやすくなったように思える。

あさの・たかひろ 北海学園大学法学部教授・弁護士。労働法専攻。