

博士論文の内容の要旨

論文題目 就業規則判例法理の研究——その形成・発展・妥当性・改善——

氏名 王 能君

一、日本においても台湾においても、労働条件や職場規律は就業規則によって定められており、また、労働関係は契約関係であるとされながら、就業規則の制定・改正は使用者が一方的に行うことを前提とした法制度がとられている。そこで、就業規則が使用者によって労働者に不利益に制定されたり変更された場合に、その法的効力を如何に解するかがいずれの国でも労働法上の基本的かつ重要な問題となる。

これについては、日本では法規説と契約説の対立に発する「四派一三流」と称される学説の多彩な対立がすでに戦前に開始され、戦後において本格化していった。最高裁は、昭和 43（1968）年の秋北バス事件大法廷判決において、「労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている（民法九二条参照）」、「新たな就業規則の作成又は変更によつて、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……が、労働条件の集会的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいつて、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない。」と判示した。これらの判旨は、学説のいずれとも異なる独自の法理として、学説の厳しい批判を受けたが、その後、数多くの最高裁・下級審判決において踏襲されて確立し、日本の労働法の中核的法理となっている。また、こうした日本の判例法理は、台湾においても、就業規則をめぐる法的諸問題に関する学説・裁判例に大きな影響を与えている。

本稿は、秋北バス事件大法廷判決の定立した就業規則判例法理について、その形成・発展過程を学説の展開過程と関連させて考察し、判例法理の論理・判断基準・運用を包括的に解明するとともに、学説との対比においてその妥当性を検証することを目的とした。この結果、労働条件変更法理として、判例法理が相対的に最も妥当な解決を可能とするものであるとの結論に至ったので、次にはその法的構成と判断基準の改善を目指した。また、台湾における就業規則の法制・法理の形成・発展の過程、そこにおける日本の学説・判例の影響を考察し、日本の判例法理を参考にしつつ、台湾の労働関係に妥当する就業規則法理を構築することを目的とした。

二、 秋北バス事件判決の法理は独創的なものと言われているが、その萌芽は、それ以前の下級審裁判例および学説において生じていた。大法廷判決以前の下級審裁判例は、就業規則の法的性質論について法規説とりわけ経営権説が主流であったが、就業規則の変更問題については、法規説による割り切りはしておらず、妥当な解決を図るための種々の模索を行っていた。その中には、「公序良俗」、「既得権」、「信義則」、「合理的理由」などの秋北バス事件大法廷判決に通じる考え方をとる裁判例がいくつか見られ、これら裁判例は、学説からも何らかの影響を受けていたと推測できる。

三、 秋北バス事件大法廷判決は、学説の厳しい批判を受けた。まず、就業規則の法的性質については、法規説としては論旨が首尾一貫しないとされたし、そもそも法規説に立つのか、契約説に立つのかも、必ずしも明確ではなかった。しかしながら、同判決の判旨を法規説と解する大方の理解は適切なものであった。同判決は、就業規則の法的性質としては法規説の立場を採り、就業規則の不利益変更については、労働者の既得の権利を保護するために同説中の既得権理論を採ったうえで、長期的雇用慣行のもとでの集团的（統一的）な労働条件管理と労働条件変更の必要性を考慮し、既得権理論を貫徹した場合の不都合を避けるために、変更された就業規則条項が合理的なものであれば反対の労働者をも例外的に拘束する、との理論を作り出した、と解釈できる。要するに、多数意見は、下級審の裁判例においてすでに現れていた「合理性」の考え方に通じる概念を参考にし、労働者の利益保護と経営上の必要性とを斟酌して、上記の法理を作り上げたものと推測できる。

当初は下級審裁判例は必ずしも大法廷判決に従わなかったが、最高裁は、その後のいくつかの判決において、秋北バス判決の法理を反覆表明し、また合理性判断の基準の明確化に努めた。その結果、下級審も、最高裁の判断枠組みを前提とする判断をするようになり、就業規則の合理的変更法理が判例法理として定着していった。学説においても、秋北バス判決の法理を約款理論の一種としての定型契約説と理解した上で、合理的変更法理をも支持する有力な主張が行われた。

四、 その後の判例法理は、理論上も実際上も首尾一貫していたのではなく、むしろ 3 回にわたって重要な変容と質的发展を遂げたと見られる。すなわち、最高裁は、就業規則の法的性質論について、秋北バス事件において法規説の立場をとったが、上記学説の定型契約説的理解と合理的変更法理の支持を背景にして、その後の電電公社帯広局事件および日立製作所武蔵工場事件において、「法規説をベースにしたもの」から「契約説をベースにしたもの」への転換を行った。これが判例法理の 1 回目の変容である。

次いで、第 1 次石油危機後の経済調整の時期に入ると、長期雇用慣行を環境変化に適合させるための労働条件の変更が様々な形で必要となったが、このような実際的必要性を背

景に、最高裁と下級審は、合理的変更法理の運用において、「変更された条項が合理的なものであれば、変更に対して反対する労働者をも拘束する」という「例外」を拡大していき、就業規則による労働条件の変更を正面から認める法理が確立した。これが判例法理の2回目の変容である。

さらに、判例法理の次の発展として、労働条件の変更に関する就業規則法理が労働条件の変更に関する労使関係法理と結合するに至っている。すなわち、就業規則変更の合理性判断において、労働条件変更のために展開される労使交渉の現実を判断基準に取り込み、労使交渉の法理との整合性を図っていった。また、労働協約の不利益変更の拘束力の問題においては、就業規則の合理的変更法理と同様の判断枠組みが用いられるようになっている。

五、 他方、就業規則に関する上記の判例法理の確立・発展は、学説に大きなインパクトを与え、継続的労働関係における就業規則変更の実際の必要性を認識させた。一部の学説は、依然として判例法理に批判的な態度をとり、自らの理論を構築しているが、多くは合理的変更法理の有用性を認め、その判断基準を受け入れるようになっている。また、判例法理の判断枠組みに同調する学説は、その判断基準の定式化を試み、判例法理を補強しようとしている。結局、独自の労働条件変更法理を試みたものを除き、学説の大勢は、程度は異なるものの、判例の合理的変更法理を受け入れ、就業規則の変更法理および労働条件の変更法理を再構築しようとしている。また、独自の理論構築に向かっている学説も、判例法理を凌駕する適切な労働条件変更法理を樹立するに至っていない。こうして、判例の労働条件変更法理が相対的に最も適切な解決を与えうるものであり、現行法制のもとでは、判例法理を基本として労働条件変更法理を構築すべきものと思われる。

このような労働条件変更法理は、労働条件の集団的形成という就業規則の機能を基盤としているので、その射程を集団的労働条件に限定すべきである。同法理は、雇用の安定を確保しつつ、経営環境の変化に対応して労働条件の柔軟な調整を行うことを可能にするものとして、基本的妥当性を有するものである。しかし、同法理の問題点としては、まず、就業規則の合理的変更の拘束力を認める法的根拠がまだ明確ではないという点がある。これについて、学説は、使用者は長期的雇用関係において労働条件を調整する必要があるのに、その契約上の手段としての解約（解雇）が厳しく制限されていることを指摘して、同理論の実質的な妥当性を説明している。筆者は、基本的に上記学説の説明に賛成するが、就業規則の法的性質を定型契約と捉えたうえで、労基法 89 条の定める使用者の就業規則作成・変更権限のなかに、就業規則による労働条件の合理的な変更権限が含まれていると主張した。また、この使用者の労働条件変更権は、一種の形成権と理解できるのではないかと、とも主張した。すなわち、判例の就業規則変更法理は、労使双方が新たな労働条件形成の合意を達成できない場合に、使用者による就業規則の変更による労働条件の変更権限

を認めたとうえで、使用者の変更権限の濫用を防止し労働者の利益を守るために変更の合理性判断という歯止めをかける法理と理解することができよう。

また、同法理の問題点として、就業規則変更の合理性判断は、変更の必要性と変更による不利益の比較考量を中心とした総合判断によって行われるので、その結論の予測が困難であるという点が指摘され、判断基準の明確化が必要とされる。これについては、多数労働者の意見の重視が学説・判例において一つの流れとなってきたおり、また、労働者の多数を代表する組合との交渉を重視し、同組合との合意が存在する場合には改訂された就業規則の合理性は推定されるべきとする、との主張が有力な学説となっている。就業規則の不利益変更問題の本質は集团的労働条件の変更をめぐる労使間の集团的な利益紛争であって、本来は労使の合意によって決められるべき性格のものであるから、筆者は、上記の学説に賛成する。また、同学説は、判例法理の予測困難性という難点を大きく改善するものでもある。ただし、労使の合意に基づく就業規則の改訂の場合には、企業別組合による労働者間の利益調整が公正に行われているかどうかに関する、改訂プロセスの審査が必要となる。要するに、多数組合・労働者との合意が存在する際に、変更のプロセスを中心に、合理性審査が行われるべきである。これに対して、多数組合・労働者の同意が存在しなければ、裁判所は改定就業規則の内容を正面から審査する必要がある。これについては、合理性判断の判断要素は事案に応じて増やしていくのが適切である。これは、合理性の総合判断は、労使双方がいろいろな要素を総合的に考慮したうえでぎりぎりのラインを画して最終の合意を達成する、という団体交渉の場面に類似しているからである。たとえば、「世間相場」は、新旧就業規則の内容を比較する客観的な基準として、重要な意義を有している。

六、 他方、台湾では、就業規則法制は、使用者の一方的な作成・変更権限を前提として、その行政的な監督を図るという点で、日本の就業規則法制に類似している。この就業規則の法的効力については、日本と同様に、法規説・契約説を典型とした学説の形成が見られたが、やがて日本で確立した合理的変更法理が台湾においても導入されて発展している。筆者は、労働市場や労使関係の前提条件に違いがあるものの、就業規則法制の基本的類似性などに鑑み、「契約説をベースにした」合理的変更法理は台湾においても原則として妥当する、と主張した。しかし、総合判断としての合理性判断の定式は、台湾の労働関係の実情に即して修正される必要がある。

日本に比して台湾の組合はその勢力が遙かに弱いという現状にあり、組合との合意に基づいて就業規則を改定する場合はごく僅かであるので、日本の合理性判断の定式における多数組合との合意による就業規則の改訂という場合は、そもそも想定できない。したがって、多数組合との合意があれば改定就業規則の合理性が推測されるといった基準は機能せず、就業規則改訂のプロセスの審査よりも、改定の内容の全面的審査が必要不可欠となる。

また、日本では、就業規則の不利益変更については、これに反対する労働者に拘束し得ないのが原則であり、合理的な変更であれば反対労働者を例外的に拘束する、という理論において、「例外」が拡大されて、「原則」と「例外」との関係が不明確となり、合理的変更法理は労働条件の変更理論と化している。しかしながら、台湾においては、就業規則法制における労働者の意見聴取の不要性および労働市場における長期雇用システムの限定性に鑑みれば、「反対の意思を表明する労働者を拘束することはできない」という「原則」を文字通りに守りつつ、例外としての合理性判断を行うべきである。ただし、このような判断も、一種の総合判断であって、基本的に「変更の必要性」と「労働者の被る不利益」との比較考量が行われ、「代償措置の有無・程度」「同業他社の状況」「組合や従業員との交渉経過・反応」などの諸般の事情を考慮すべきである。