

論文の内容の要旨

論文題目 賃金変更問題における合意原則と合理的変更法理
— 欧米・韓国・日本の比較法的考察

氏 名 朴 孝淑

[本論文の問題意識と課題]

雇用関係は、継続的な契約関係であるがゆえに、経営環境や労働市場の変化等によっては、労働条件の変更が要請されることもあり得る。契約は守られねばならず、契約当事者は合意したところのみ拘束されるという近代市民法の大原則は労働契約関係においても適用される。そうすると、労働条件の形成および変更においても機能し、労働者の同意なしには一方的に労働条件を変更しても相手方に対する拘束力は認められないことになる。

欧米では、この原則はそのまま妥当しており、労働契約の内容たる労働条件を契約の相手方である個別労働者の合意なしには変更し得ないという取り扱いがなされている。これに対して、日本及び韓国では、判例によって就業規則の合理的変更法理が展開され、個別労働者が反対していても賃金の不利益変更が拘束力を持つという法理が形成された。しかしその内容には、相違があり、韓国は集団的同意を基軸とする判例が立法化され、日本では合理性審査を中核とする判例法理が立法化されることとなった。

本論文は、既存の研究を踏まえつつ、次のような課題に取り組むものである。第一に、労働契約の基本的労働条件たる「賃金」について、日韓において、合意原則の修正がどこまで、そしてどのような形で許されるのか、を解明することである。労働契約とは、「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」契約である(労働契約法 6 条)。この労働契約を構成する中核的要素である賃金について、他の労働条件変更の場合に適用される合理的変更法理をそのまま適用して問題はないのか、合理的変更法理の守備範囲はどこまで及ぶのか、合意原則との何らかの調整や機能分担が必要ないのか、といった観点からの検討については、日韓両国でもなお十分に解明されていない問題があるのではなかろうか。

本論文の第二の課題は、労働条件の設定・変更を個別労働契約ではなく就業規則を中心に展開してきたという特色を持つ日本と韓国における就業規則法理を比較分析することにより、両国の判例および立法には重要な相違があることを明らかにし、それぞれを別個に観察しては看過する新たな分析を加えることである。

特に、日本が合理的変更法理を全面的に採用しているのに対して、韓国は、立法により集団的同意原則を採用したという重要な相違がある。その結果、集団的同意があれば、少数者が反対しても合理性は問題とならないといった問題が敵視されている。また、韓国ではそうした立法があるにもかかわらず、その後、判例は、集団的合意がなくとも合理性があれば就業規則変更が拘束力を持つというさらなる法理を展開している。こうした両国の就業規則変更法理の経験は、相互比較することによって様々な有益な比較法的示唆が得られるものと期待できる。

本論文の第三の課題は、就業規則変更法理の中における合意の意味を再度問い直そうというものである。というのは、韓国では立法によって集団的同意を基軸とするフレームワークが構築された。これに対して、近時日本では、就業規則変更に関し個別労働者が個別的同意を与えた場合には、合理性審査を経ることなく拘束力が肯定されるのかどうかをめぐって、裁判例が展開し、学説が激しく論争を開始している。この問題についても、日韓両国の比較法研究から有益な示唆が期待できる。

本論文の第四の課題は、近年の個別的人事管理や新たな賃金制度の進展に対応して生起している、賃金の個別の変更問題に取り組み、今後の解釈のあり方を明らかにすることである。例えば、日本では職務内容が変化しても賃金は本人の職務遂行能力によって決まるという職能資格制度が一般的であったが、近時、職務内容によって賃金が決まる職務等級制度、成果によって賃金が決まる成果主義賃金制度、年俸制等、個別労働者のパフォーマンスによって賃金が決まる新たな賃金制度も導入され、そこでは賃金が不安定になる可能性が高く、多くの法的に未解明な課題を提供している。これらの問題を法的に解明する道筋を明らかにしたい。

本論文は、以上のように賃金という労働契約の基本的要素に関する変更問題について、欧米の合意原則と対比して極めて特徴的な日韓の就業規則を中心とした集団的賃金変更法理、そして、進展著しい個別的賃金変更法理に取り組み、合意原則と合理的変更法理の緊張関係を、雇用の維持と賃金という労働条件保護の調和という視点から検討しようとするものである。

[本論文の構成]

まず、第 1 章では、賃金の不利益変更の問題を、労働者との合意の存否、すなわち「合意原則」によって処理している、アメリカ、イギリス、フランスの判例と学説を概観する。

これらの国は、労働条件変更の問題は契約の基本原則としての合意を重視する立場に立って集団的労働条件変更問題を処理しており、就業規則の合理的変更法理によって処理してきた日本、集団的合意原則と合理的変更法理を併用する韓国における処理の特異性、合意原則との緊張関係を再認識する上で有益であると考えられる。

また、合意原則を重視するというこれらの国の処理がどのような帰結をもたらすのか、すなわち、合意が成立しない場合に雇用関係の解消という雇用の不安定をもたらしているのかも同時に検討する。

本論文でこれらの諸外国を検討対象とするのは、これらの諸国が「賃金」減額を伴う労働条件の変更をする必要が生じた場合、「合意原則」を重視する立場に立っているのか、また、その帰結として雇用の不安定は甘受しているのか、という部分に関心があるためである。したがって、これらの国の検討においては、不利益変更全般に関する詳しい検討は割愛し、検討の対象を「賃金」減額の場合に限定する。

第2章では、韓国における賃金の集団的不利益変更(制度導入による不利益変更)問題を取り扱う。韓国で賃金の不利益変更は、協約は使用者と労働組合の合意によって行われるが、近年、組合組織率の低下が問題となっている。組合の存在しない事業場で集団的賃金変更を担うのは就業規則の不利益変更である。そして就業規則の不利益変更については、韓国では、法文上、就業規則を不利益に変更する際には、労働者集団の「同意」を得ることを定めている。しかしながら、実務上では、社会的通念上の合理性があれば、労働者集団の同意がなくても労働条件を不利益に変更できるとの判例法理が形成されており、この点、集団的同意規定の例外を認めている。これは法律による処理の硬直性を解決しようとする実務の工夫ともいえるが、集団的同意を要件とするという明文の規定に反して、合理性があればよいとする合理的変更法理を導入している点で、多くの学者たちの批判を受けている。日本の就業規則法理の一定の影響を受けつつ韓国独自の立法により独特の展開を遂げている韓国法は、日本の就業規則法理にとっても比較法研究から有益な示唆を導くことができると考える。

第3章では、日本における賃金の集団的不利益変更(制度導入による不利益変更)を取り上げる。日本では賃金の不利益変更は、協約は使用者と労働組合の合意によって行われるが、組合の存在しない事業場で集団的賃金変更をになうのは就業規則の不利益変更である。そして就業規則の不利益変更については「合理的変更法理」に委ねられている。諸外国では合意原則が、韓国では合意原則と合理的変更法理が併用されているのに対して、日本の賃金の集団的不利益変更の中核を担う就業規則法理は、合意原則を排して合理的変更法理を採用している。そして、同法理は過去40年にわたって判例法理であったが、2007年の労働契約法制定によって制定法上のルールとなっている。

しかし、現在の法理が確立する以前には、合意なしにとりわけ賃金を就業規則変更によって変更可能かという問題については懐疑的な裁判例も少なくなかった。第3章では、日本の裁判例における合意原則と合理的変更法理の葛藤ともいえる状況を跡づけ、最高裁判例がどのようにして賃金についてまで合理的変更法理を認めるに至ったのか、認めた法理は、他の労働条件と同様の判断枠組みなのか、等について詳細に検討を行う。

第4章では、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、日本と韓国の判例・学説を分析・検討する。

4章では、第2章と第3章で検討する集団的賃金制度の変更問題とは異なり、個別的賃金変更問題については検討分析することによって、基本的に同意原則、契約原理が妥当すべきことが明らかとされる。

新たな賃金制度の下で多様な賃金変更問題が生起するが、この問題が、使用者に変更権限が存するの可否かの問題と、実際に行われた不利益変更が拘束力を持つのかという問題を意思的に区別して分析を行う。前者の問題は、契約上、賃金減額権限や一方的決定権限が設定されていたかどうかという問題であり、実は、個別的賃金変更の問題ではなく、そのような権限を付与する制度導入・変更が適法に行われたのかという、集団的制度改革の問題である。そのような変更権限が契約上設定された後、使用者が具体的に人事権を行使して(例えば、配転や降格、査定等を行って)、賃金減額という効果がもたらされた場合、それが法的に

適法か、拘束力を持つのか、がさらに問題となる。このような見通しに立って、日韓の状況を分析する。その際には、韓国では配転にほぼ相当する「転職」について、「正当な理由」を要求する制定法が存在することから、日本とは異なる議論の展開が見られるが、この点も比較法的には興味深い論点を提示するであろう。

第 5 章は、本論文の第 1 章から第 4 章までの検討の総括である。