

就業規則の一方的変更とその法的効果 : 秋 北バス事件とその後の判例理論の展開

AKITA, Joju / 秋田, 成就

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

社会労働研究 / Society and labour

(巻 / Volume)

18

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

59

(終了ページ / End Page)

87

(発行年 / Year)

1972-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00006417>

就業規則の一方的変更とその法的効果

——秋北バス事件とその後の判例理論の展開——

秋 田 成 就

- 一、はじめに
- 二、秋北バス事件最高裁判決とその問題点
- 三、最高裁判決後の下級審の対応
- 四、結語

一、はじめに

本稿は、本誌が社会学部二〇周年記念の特集号として主として社会科学会の方法上の問題をそのテーマとすることになったので、なるべくその趣旨に沿うようなりあげかたをした。判例の評釈に近いが、評釈に重点があるのではない。法学者の間では、判決の論旨（判旨）を解釈学的に論ずるのを「判例評釈」といつているが、ここでは、裁判官

就業規則の一方的変更とその法的効果

がある事件について下した判決を実定法規の解釈のしかたの当否として論ずるのが普通である。しかし、伝統的なこのやりかたに対しては、法学を社会科学と考えるかぎり、方法論として問題ではないかとの批判がある。しかし、そうかといって、事件の「事実」と判決の結論だけを問題とし、事件の起った社会的背景や当事者または裁判官の心理状態などを社会的に論ずるのであれば、それはもはや、法学研究とはいえない。判例評訳はどこまでも法理論から離れることはできない。そこで、法の論理と事実との間にもう一つの架橋を作ることが課題だと思われる。しかし、本稿はここでこのような大きな課題にとり組むつもりではない。ただ、就業規則という社会的規範が、どの時点で、またどういう理由で法規範(legal norm)に転化するかという命題のとり扱い方について、上級裁判所と下級裁判所の対応のしかたを検討するという一つのメソッドロジーを試みてみたに過ぎない。

就業規則というものは不思議な制度である。それは、企業といえるほどのところではどこにでも実質上存在し、従業員の雇傭条件をすべて画一的に規定して、採用され入社した従業員に有無をいわず適用されるしくみになっている。経済学的にみれば、それは企業秩序(Ordning)そのものであり、社会的には一の「社会規範」である。それでは、法学的には「法規範」なのであるか。問題はそこから始まる。最初に私の見解を申しあげておこう。これに対する最高裁判所の解答はまだ問題を未解決のままに残している。

二、秋北バス事件最高裁判決とその問題点

(一) 事件の概要

秋北バス株式会社は昭和三二年四月一日「従業員は満五〇才をもって停年とする。停年に達したる者は辞令をもって解職とす

る。但し停年に達した者でも業務上必要有る場合、会社は本人の人格、健康及び能力等を勘案し銓衡の上臨時又は囑託として新たに採用することがある」旨の（旧）就業規則の規定を、「従業員は満五〇才を以て停年とする。主任以上の職にある者は満五五才を以て停年とする。停年に達したる者は退職とする。但し（以下旧規定に同じ）……」と改め、同年四月二五日、上告人外一名に対し、すでに満五五才の停年に達していることを理由として、同年五月二五日付で退職を命ずる旨の解雇通知をした。上告人ら主任以上の職にある者については従来停年制の定めがなかったのに、今回の改訂で新たに停年制が設けられることになるので、上告人は自分らには改訂就業規則の適用がないものとして、解雇の有効性を争って本訴を起した。

判決は地裁から最高裁に至る間、その結論においても理論構成においても種々に変化⁽¹⁾した。そこでは、就業規則の法的性格、その変更の法的効果、停年制の法的意義など、従来、学説、判例上かなり見解の対立のある問題が論じられた。まづ、最高裁大法廷の多数意見および少数意見の要旨を紹介しよう。

(二) 最高裁大法廷判決⁽³⁾

(1) 多数意見……上告棄却

一、多数の労働者を使用する近代企業においては、労働条件は、経営上の要請に基づき、統一かつ画一的に決定され、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従って、附従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、この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ものといえることができる。就業規則に関する労基法の定めは、いずれも、社会的規範たるにとどまらず、法的規範として拘束力を有するに至っている就業規則の実態に鑑み、その内容を合理的なものとするために必要な監督的規制にほかならず、このように、就業規則の合理性を保障するための措置を講じておればこそ、同法はすすんで、就業規則のいわゆる直律的効力まで肯認しているのである。かくして、就業規則は、当該事業場内の社会的規範たるにとどまらず、法的規範としての性質を認められるに至っているものと解すべきであるから、当該事業場の労働者は、就業規則の存

なおおよび内容を現実を知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然に、その適用を受けるものというべきである（（以上の部分を以下に多数意見判旨））。

二、新たな就業規則の作成または変更によって、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、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的処理、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って、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解すべきであり、これに対する不服は、団体交渉等の正当な手続による改善にまつほかない。そして、新たな停年制の採用のごときについても、それが労働者にとって不利益な変更といえるかどうかは暫くおき、その理を異にするものではない（（判旨第二パラグラフ））。

三、労働契約に定年の定がないということは、ただ雇傭期間の定がないというだけのことで、労働者に対して終身雇傭を保障したり、将来にわたって停年制を採用しないことを意味するものではなく、俗に生涯雇傭といわれていることも、法律的には、労働協約や就業規則に別段の規定がないかぎり、雇傭継続の可能性があるということ以上には出でないものであって、労働者はその旨の既得権を認めるものということはできない。また、およそ停年制は、一般に、老年労働者にあつては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が減退するにかかわらず、給与が却つて増増するところから、人事の刷新、経営の改善等、企業の組織および運営の適正化のために行なわれるものであって、一般的にいって、不合理な制度ということとはできない（（判旨第三パラ））。

四、本件において新たに設けられた五五歳という停年は低きに失するものとはいえず、しかも、停年に達したことを理由として解雇する「停年解雇」制を定めたもので労基法二〇条所定の解雇の制限に服すべきものであること、再雇傭の特則が設けられ、現に上告人も引き続き嘱託として採用する旨の意思表示がなされていること、等の事実を総合すれば、本件就業規則条項は決して不合理なものということはできず、信義則違反ないし権利濫用と認めることもできない（（判旨第四パラ））。

(2) 少数意見（反対意見）……破棄・差戻を主張

（横田・大隅裁判官）

一、契約の内容は、当事者の合意によって決定されるべきものであり、決定された契約の内容は、相手方の同意なくして一方

的にこれを変更することができないのが契約法上の大原則であり、このことは労働契約についても妥当する。かかる契約の本質論に照らせば、使用者が就業規則により一方的に決定し、または変更する労働条件が、当然に、すなわち労働者の意思いかんを問わず、労働契約の内容となつて労働者を拘束するというような見解は肯認することはできない。

二、就業規則は、これに基づいて個々の労働者との間に労働契約が締結されることを予定して使用者が作成する規範であつて、そのままで一種の社会的規範の域を出ないものであるが、これに基づいて労働契約が締結されてきたというわが国の古くからの労働慣行も事実たる慣習に過ぎないものであり、法たる効力を有するに至つたものとは認められず、社会規範たる就業規則は労働者の合意によつてはじめて法規範的効力を有するに至るものと解する。

三、もっとも、前述の労働慣行に照らせば、労働者が就業規則のあることを知りながら労働契約を締結したときは、就業規則についても合意したものと解してさまたげなく、また就業規則が変更された場合にも、これに対し異議がないと認められる場合には、その変更にも合意したものと解するのが相当である。しかし、異議があると認められる場合には、使用者は異議のある労働者に対しては、その変更をもつて対抗しえないものといわなければならぬ。このように解するときは、異議の有無により労働者の間に労働条件の統一、画一が保たれないという不都合を来すこととなるが、その不都合は、法規範的効力のない就業規則の改正によつて安易に事処理しようとした使用者においてその責を負うべきものである。

（色川裁判官）

一、多数意見は、労働条件は就業規則の定めるところによるという事実たる慣習に法的規範性を認めるごとくであるが、事実たる慣習は、契約を補充する作用を有するにすぎず、当事者がこれによる意思を有していたと認められたときに、はじめて、その慣習が法源となるにとどまる。事実たる慣習が、法的規範となるためには、労使の一般的な法的確信によつて支持せられ、両者の規範意識に支えられていることのために、契約当事者に対して強行せられるものでなければならぬ。したがつて労働条件が使用者の一方的に定める就業規則による、という事実たる慣習は、法的確信の裏付けを欠くが故に、とうてい法的規範たり得るものではない。

二、多数意見が解するように、就業規則自体が法的規範で、しかも法的規範が当事者の意思いかんにかかわらず契約を支配するものとすれば、それが適法に変更せられた場合には、就業規則の定めるところが合理的であらうとなかろうと、契約内容は自ら変更を余儀なくされるべき筈である。しかるに多数意見が、就業規則の一方的変更によつて労働条件を不利益に変更すること

は原則としてできない、としているのはいかなる根拠に基づくものであるか。

三、多数意見は、就業規則に対する労基法上の規制があることを法的規範性をもちうる理由にあげるが、その規制の内容は就業規則の内容を「合理的」ならしめる上に、ほとんど何ほどの力もない。有名無実に近い「監督的規制」をもって、就業規則の法的規範性を裏付けるのは無理である。労基法九三条は就業規則に法的規範性を認めたかの如く見えるが、それは、就業規則所定の線にさえ達しない低い労働条件から労働者を保護するため特に設けたもので、この一ケ条をもって、国家が使用者に法的規範たる就業規則を作成、変更することを授權したと解することはできない。

四、労働契約締結の際に存在した就業規則所定の労働条件部分は、契約の内容に化体したものであるから、一旦成立、確定した契約内容を、当事者の一方がほしいままに変更しうべき道理はない。就業規則所定の労働条件部分を一方的に変更し、これを公にする行為は、既成の契約内容を変更したいという申入れ以外の何ものでもない。労働者がこれに同意を与えない以上、当該変更部分は法律的拘束力を有しない。

(三) 多数意見判旨のもつ法的意味

一説して明らかのように、大法院多数意見が就業規則に関して述べた判旨はあまり明確でなく、全体としてこれを就業規則の一方的変更に伴う具体的事例にそのまま適用するのはかなり難しいことのように思われる。

多数意見は、恐らく次のような考え方に立つものである。すなわち、判旨は、第一に、就業規則の法的拘束力について、従来からかなり有力な判例理論の一つとして主張されてきたいわゆる「経営権」説⁽⁴⁾を捨てたこと、第二に、就業規則の法的性格に関するいわゆる「法規(範)説」と「契約説」の対立については、基本的には、前者の立場に立つて、その独特の「法規範説」にもとづき、就業規則に法的拘束力を認めた(判旨第一バ)^(ラグラフ)こと、第三に、就業規則の一方的変更による労働者の既得権の侵害を「合理性」という一般的基準に照らして濫用を防止しよう(判旨第二バ)^(ラグラフ)、とする考え方である。この三つの考えかたは、もともと相矛盾する要素をもっているのであるが、多数意見は、いか

にも日本の裁判所らしい利益調整の見解に立つて結論を導き出しているように思える。

以下に主要な点を検討してみよう。

(1) 就業規則の法的規範性の根拠

多数意見判旨第一パラグラフの冒頭にある「多数の労働者を使用する近代企業においては」から「事実たる慣習が成立している」までの文章は、一応、スラスラと読める。それは、近代企業における就業規則と労働契約（というより現実の労働者の就業条件）との関係を、いはば、社会学的に説明したものと受けとれるからである。しかし、問題は、その先にある。判旨は、「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」といっている。そこで、これを続けて読むと、判旨は、前段においては単に社会学的事実を説明しただけでなく、むしろ、後段の「就業規則には法的規範性が認められる」という結論の一般的な理由として前段を述べた、ということが明らかにになる。判例文中の「事実たる慣習」とか、「法的規範性」という言葉は、法律用語で、しかも、わが国独特の用法で（これを外国語に翻訳することはかなり難しい）あるため、法律の専門家以外には分り難いと思われるが、「事実たる慣習」を単に「慣習」、「法的規範性」を法的効力という替えてもたいして違ひがあるわけではない。要するに判旨は、労働条件が就業規則で画一的に定められているという慣行から、その（色川少致意見はその、が就業規則を指すのか、それとも、慣習を指すのか分らないといっている。多分前者なのであろう）法的規範性、すなわち、法的な拘束力が生ずる、といっているのである。この点は、事実たる慣習と法的規範を全く無媒介に結びつける論理の飛躍を犯しているとして、学説⁽⁵⁾のみならず、少数意見側からも最も大きな批判を受けるところである。

学説上、「法規説」とか「法規範説」とよばれる立場には、種々の考えかたのものが含まれる。このうち、「保護

法・授権説」と呼ばれる考えかたは、勞基法九三条を根拠として明示し、いわゆる「社会自主法説」あるいは「慣習法説」⁽⁷⁾は、法例二条によつて説明するのが普通である。判旨は、單にカッコ付きで「民法九二条参照」と書いていただけであるが、読む方はどう参照してよいのか分らない⁽⁸⁾。もっとも、判旨は、就業規則に関する勞基法の規制と監督に関する規定（八九条ないし九二条）や直律的効力に関する九三条の規定を、「法的規範として拘束力を有するに至っている」就業規則の根拠の補強証拠としているかの如くであるが、授権説が説いているように同法九三条がその根拠だとは判決のどこにも書かれていない。これは、もし、判旨がその見解をとれば、その最終結論とするところと矛盾することになるからであろうが、この点は後に下級審がその解釈に苦しむところとなる。

(2) 就業規則の統一性・画一性

多数意見は就業規則の統一性ないし画一性ということを強調する。そして、このこと自体は組織化（organisieren）された近代企業が勞務管理上、必然的に要請するところであつて、労働者の労働条件は合意を媒介とする労働契約で定むべしといつてみたところで、實際には、その決定について、労働者が個々に交渉（bargain）する余地はほとんどないのであるから、就業規則で最初から統一的・画一的に決定されたものを「異議なく」承知する事実を認めざるを得ない。しかし、問題は、多数意見判旨が、「労働条件の統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質」から個々の労働者に対する法的な拘束力を引き出そうとしているところにある（このことは、判旨第一パラグラフでははっきりしないが、第二パラグラフではかなり明白である）。確かに就業規則所定の労働条件を承知して（あるいは特に異議を述べることなく）入社した労働者は、就業規則に「個人的に同意」してい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」であらう。その意味で就業規則に法的拘束力があるということも、一応、いえるかもしれない。しかし、このことから直ちに、その就業規則が使用者によつ

て一方的に変更された場合にも、同じく法的拘束力があるという結論を引き出すのは不当である。というのは、前の場合に就業規則所定の条件が拘束力をもつのは、私見によれば、その統一的・画一的要請によるのではなくて、その条件で働くことを労働者が労働契約を通じて合意しているからである。既定の労働が就業規則の改訂によって変更される場合には、労働契約上、もう一度、それに対する諸否の意思決定の段階が存在するのであって、統一性、画一性の請要がそこまで無条件にまかり通るわけではない。就業規則の画一的適用と、変更された就業規則のそれとは、あくまで区別をつけて考えなければならない問題である（本件第二審の仙台高等法院に至っては一般的・画一的に決定された労働契約は、同じく一般的・画一的に変更されるばかりではないといっている）。多数意見は就業規則の通常の適用と、これを一方的に変更した場合とが、一応、次元の異なる問題であることを認めながら（このことは判旨が特に第二パラグラフ）、結局、統一性、画一性という企業の事実上の要請を重視するの余り、これを、法的な根拠にまで高めてしまった。一方的変更は積極的に反対する労働者と、これに積極的に賛成ないし、少くとも異議を述べない形で消極的に賛成する労働者との間に、労働条件の集合的处理上煩わしさが生ずることは確かであるが、よく考えてみると、そもそも就業条件にかなり差のある雑多の労働者を雇っている事業所ですべての従業員の労働条件が統一的・画一的であるはずはなく、また、基準こそ一律に見えても、その適用においては、労働者間により差異のあるのが普通であり、さればこそ、会社には「労働係」という職務が存在するのである。統一性・画一性という要請に法的規範性を与えなければ企業が存立しえないほど重要な要素とはとうてい思えない。それはせいぜい経営内秩序の要請でしかないのである。

判旨の強調する統一性・画一性の要請は、すでに多数意見自体が捨て去った、かつての「経営権」説の名残りともみられるが、それが法規範性の必然的な根拠となりえないことは、右に述べた通りである。しかし、判旨のこの統一

性・画一性という概念も、やはり、この後の下級審に大きな影響を及ぼすこと後に見るとおりである。

(3) 合理的理由

多数意見は判旨の中で「合理的」という言葉を少くとも三回使用している。すなわち、第一パラグラフでは、就業規則が「合理的な」労働条件を定めるかぎり法的規範性が認められる、とし、また、労基法がその内容を「合理的なもの」とするため必要な監督的規制を加えている、という。第二パラグラフでは、就業規則の一方的変更も当該事項が「合理的なもの」であるかぎり、個々の労働者に拘束力をもつ、という。このように、「合理的」であるということとは判旨の重要な判断基準であり、本件判決の結論である五十五歳の定年制の有効性いかんも、結局、それが合理的であるかどうかの判断にかかることになり、判旨は、それが「決して不合理なものということとはでき」ないとしたのである（第三および第四パラグラフ）。

「経営権説」に立つ最高裁第二小法廷判決（昭二七・七・四）をはじめ、これまでの判決の多くは、就業規則条項の「合理性」による制約という考えかたを全く持ち合わせていなかった。本事件の数次の判決段階でも、この基準を示しているのは、仮処分差戻第一審の秋田地裁大館支部判決だけである。同判決は、「経営権説」と「自主法規範説」をとりまぜ、従来、定年制のなかったところへ新たにこれを設けるのは、使用者が一方的になしうるところとしつつ、それは、労働保護法の精神によって一定の「合理的」制限に服すべきもの、と判示した。しかし、結論としては、定年制には一般的な慣行や社会通念に照らし「合理的な」根拠が存在すると判断した。多数意見の「合理性」の判断には多分に右判旨の影響が見られるようである。

それはともかく、多数意見が、その余地を全く認めるところのない「経営権説」を捨てて、「合理性」に基づく

エックの考えかたを打出したことは、一応、評価してよいであろう。それでは、理論上はどうか。色川少数意見は、多数意見が就業規則自体をもって法的規範であるというのならば、法的規範は当事者の意思いかんにかかわらず契約を支配するものであるから、それが適法に変更せられた場合には、たとえ就業規則の定めるところが「合理的」であろうとなかろうと、契約内容は自ら変更を余儀なくされるべきはずである、といって、法規範性と合理性によるチェックは両立すべからざるものと多数意見を批判している。確かに、法的拘束力をもつはずのものが、裁判所によってチェックされるのはおかしいという論議は成立つが、これは「法的規範性」という場合の「法」をどうみるかにかかると問題であり、その場合の「法」を実定法、あるいは、それ自体、無謬の絶対的な法の理念として把えるかぎりで色川批判は当を得ている。しかし、法に基づく行為も公序良俗（民九〇条）のふるいにかかり、あるいは信義則（民一条二）による規制に服するとうい意味で「法」を把えるかぎりは、法的規範性と合理性による制限は両立しえないとは必ずしもいえないのである。

なお、色川少数意見は「多数意見は、基準法が、就業規制に対する規則と監督に関する定めをしていることを挙げ、これをもって、就業規則が法的規範として拘束力を有している証左だとする」とし、「これらの規制のみをもつてしては、就業規則の広汎な内容を『合理的』ならしめる上に、ほとんど何ほどの力もない」と評している。多数意見が果して、労基法の定めをその法的規範性の根拠にしたのか、それとも補強証拠にしたのか、そのところは多数意見の文章が、あいまい模稜とした表現であるだけに何ともいいようがない。同法九〇条が使用者に就業規則作成・変更の際して労働者側の「意見を聴く」義務を負わせていることをもって、「その内容を合理的なものとす」ための監督的規制だとみなしうるかどうか、は「合理性」という言葉をどうとらえるかにかかる問題である。

それでは、「合理性」の具体的判断基準として、多数意見は果して、どのように考えているのであろうか。

停年制が「不合理」な制度であるかどうかについて、まづ多数意見は

「およそ停年制は、一般に、老年労働者にあつては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が遞減するにかかわらず、給与が却つて通増するところから人事の刷新・経営の改善等、企業の組織および運営の適正化のために行なわれるものであつて、一般的にいつて、不合理な制度ということとはできない」(第三パラ)

という。そして本件の五五歳という停年も

「わが国産業界の実情に照らし、かつ、被上告会社的一般職種の労働者の停年が五〇歳と定められているのとの比較権衡からいつても、低きに失するものとはいえない。しかも、本件就業規則条項は、同規則五五条の規定に徴すれば、停年に達したことによつて自動的に退職するいわゆる『停年退職』制を定めたものではなく、停年に達したことを理由として解雇するいわゆる『停年解雇』制を定めたものと解すべきであり、同条項に基づく解雇は、労基法二〇条所定の解雇の制限に服すべきものである。さらに、本件就業規則条項には、必ずしも十分とはいえないにしても、再雇用の特則が設けられ、同条項を一律に適用することによつて生ずる苛酷な結果を緩和する途が開かれ、現に上告人に対しても、解雇後引続き嘱託として採用する旨の再雇用の意思表示がなされている……」(第四パラ)

等の事実を総合比較すれば決して「不合理」なものということはできない、と結論した。

以上の多数意見に対して色川少数意見はこれを真向から批判し

『合理的』か否かについて、これを決定する基準が一体あるのであろうか、疑問の余地なしとしない。労使の關係を見ると特に配分の面において、相互に利害相反の鋭い対立があり、配分の問題で意見の相違があつた場合、いかなる理由でいずれの主張を『合理的』であるとするか問題である。……いわゆる経営の合理化は、使用者の立つ限り、疑もなく『合理性』をもつが、労働者にとってみれば、不合理極まる一層の搾取なのである。本件の五五歳停年制については、若年労働者と老年労働者との間に

見方の相違があることは事実であるが、使用者が推進し、一部の労働者がこれを歓迎するからといって、それだけで『合理性』ありとするわけにはいくまい。五五歳の停年が一般に妥当と認められていたのは、次第に過去のことになりつつあるのではないか、肉体労働者についてさえ停年年齢は徐々に延長される気運にあり、管理職にいたっては五七歳ないし六〇歳をむしろ普通とすべく、中小特に零細企業においては、停年制の設定は、経営を却って困難ならしめるが如き事情が醸成されつつあるので、五五歳停年制を合理的だとする多数意見には疑念を得ない」

といわれている

少数意見が、労使の基本的対立から、そもそも合理的かどうかの基準はありえないこと、五五歳停年が現在の状況で低きに失することを論じているのに対し、多数意見は諸事実の「総合考較」からこれを合理性があると論じているので、両者はそもそも噛み合わない議論なのであるが、多数意見の「総合的」考察なるものは、わが国産業界の実情、会社の一般労働者の停年との比較、停年解雇に予告制度の適用があること、両雇用の約定があること、中堅幹部クラスの諒承などから成っており、そのうちのどれが決め手なのか分らないのであるから、今後、下級審が多数意見の判旨をふまえて、具体的に停年制度の合理性を判断する場合には、かなり困惑することであろう。げんに、後述の合同タクシー事件では、両事案の停年年齢に五歳の開きがあるとはいえ、合理性が認められない方に軍配を挙げている。

(4) 既得の権利侵害または不利益変更

多数意見は「新たな就業規則の作成または変更によって労働者の既得の権利を奪い、不利益な労働条件を課することは原則として許されない」というが、(例外として)当該条項が「合理的」であるかぎり許されるという。就業規則の一方的変更がとりわけ問題になるのは、それが労働者にとって従来より待遇の低下となるからであって、労働条件の低下を伴う就業規則改訂の有効性いかんという形で論じられてきた大きなテーマである。そこには、労働条件

の低下を伴う就業規則の改正が何故に許されないのか、という理論上の問題と、具体的事案における変更後の待遇が既得権の侵害ないし不利益を課すことになるかどうか、の認定の問題が含まれている。

まづ、多数意見は、右のようにいって、既得権の侵害や不利益変更が許されないことを肯定した。しかし、「許されない」とはどういうことか。そういう就業規則の改正自体が法的に違法ないし無効になる、というのか、それとも就業規則の改正としては有効であるが、個々の（反対意思を表明している）労働者には適用がない、というのか、明らかでない。色川少数意見は、就業規則が法規範だというのなら変更が許されないというのは矛盾ではないか、と論難しているが、この点は、すでに「合理性」のところでも論じた問題と同一に帰するのでくり返さない。ただ、改正就業規則自体が違法ないし無効というのであれば、その実定法上の根拠を示す必要がある。「法規範説」の中には、就業規則法規範であるゆえに（あるいは法規範が認められるゆえに）その不利益変更は認められない、という逆からの説明をするものがあるが、これは全く納得できない論法である。多数意見自身は、全体の判旨からみて改正就業規則自体を無効とみるのではなく、個々の労働者に拘束力がない、とする論旨のように思われるが、もし、それが反対意思を表明している労働者についてだけ拘束力がないのであれば、「契約説」の考えかたに立つ以外に説明のしようがないのではあるまいか。

いずれにしても、多数意見は、既得権の侵害や不利益変更となる就業規則の変更を許しないとする原則を立てているのであるが、これは、(3)で述べた「合理性」の要請によって消去されることになる。その理由は、(1)で述べた統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からそうなると、多数意見はいうのである。

本件についての認定では、多数意見は、停年制は雇用を保障するものではないから、上告人に「既得権侵害の問題

を生ずる余地はない」と断定した。ただし、判旨は終身雇用への期待が既得権ではないとみても、それが「不利益変更」になることは肯定しているのであろう（色川少数意見参照）。

以上、多数意見が就業規則の一方的変更の法的判断について、「統一性・画一性」を根拠とする就業規則の法規範性、就業規則変更に伴う既得権ないし利益の侵害、および変更を肯定するに足る「合理性」の存在、という三つの基準を掲げたことは、今後、同一テーマをとり扱う下級審がこれに直接触れるかどうかはともかくとして、避けて通ることのできない課題を課したことを意味するものであるが、すでに見たように、そこに多くの論旨の不明確さが残されているだけに、下級審の対応のしかたが注目されるところである。

注（１） 本件は合計六回裁判所の判断を仰いでいる。このこと自体が法律学者以外の者にとつては不可思議なことであらう。最初の仮処分訴訟第一審審判決（秋田地裁大館支判昭三二・六・二七）では、旧規定下で定年制の定めがないことが契約内容となつてゐるから、本人の同意なき就業規則の変更は契約原理に照し拘束力をもたない、として会社敗訴となつた。同控訴審の仙台高裁秋田支判（昭三二・一二・二三）は口頭弁論調書に瑕疵があるという理由で原判決を取消した。差戻審（秋田地裁大館支判昭三五・一・二五）では、停年制は社会通念上是認されうる限り、使用者の経営権の作用として同意を要せず、効力を生ずるといふ理由で逆転した。本訴の第一審（秋田地判昭三七・四・一六）は、就業規則の変更によつて既存の労働契約の内容を不利益に変更する場合は労働者の同意を要する、として再び会社側を敗訴としたが、二審の仙台高裁（秋田支判昭三九・一〇・二六）は、就業規則は使用者が経営権にもつき自由に制定、変更することのできる経営内法規であり、その一方的変更が労働者に不利益なものとなつても団体交渉によつて解決が図られない以上、労働契約の内容も当然に変更を受けるとして会社側を逆転勝訴させた。

（２） 学説を整理した文献として川崎武夫「就業規則の法的性質」新労働法講座八卷三四七頁以下。清水一行「就業規則の変更に」季労六八号、宮島尚史「判夕二三四—六号」

（３） 昭四三・一二・二五 最民集二二卷一三号三四五九頁。

就業規則の一方的変更とその法的効果

(4) その典型として三井造船王野分會事件最高三小廷判昭二七・七・四最民集六卷七号六三五頁。本件本訴第三審仙台高裁判決(昭三九・一〇・二六勞民集一五卷五号一—三七頁)にも現われている。

(5) 判例評釈として本多淳亮「最高裁と就業規則論」法セミ一五六号、花見忠ジュリスト昭四三重要判例解説、宮島尚史率勞七一号、川口実「就業規則の一方的変更」法研四三号、中山和久「就業規則の作成と運用」総合勞働一八九頁以下。

(6) 沼田福次郎「就業規則論」ほか、片岡昇「就業規則の法的性格と規律の限界」季勞二二号、西村信雄ほか「勞働基準法論」四〇七頁、この説に対する批判として有泉「勞働基準法」一九〇頁以下、宮島尚史判夕二三四—六号、川口前掲論文参照。

(7) 末弘博士「就業規則の法律的性格」(勞働法研究三九四頁以下)によって戦前から主張され多くの支持を得ている。川崎前掲論文二六〇頁の解説参照。大法院多数意見の法規説はこの説に拠っているようなふしもある。

(8) 民法九二条を援用する学説はむしろ「契約説」である。すなわち、石井教授によれば、社会規範(事実たる慣習)としての就業規則は、民法九二条の定めるところにより、労働者がかかる慣習によらない旨をとくに表示しないかぎり契約内容として拘束力をもつと説かれている(労働協約と就業規則八七頁)。「多数意見」は民法九二条によって「慣習法」という法的規範性を引出すものであるうか。なお、この点の推論として川口前掲論文一三頁参照。

(9) 労使間の階級対立、搾取—被害者の関係からみて「合理性」の概念は成立する余地がない、という色川裁判官の言われるところは分らないわけではないが、こういつてしまったのでは、およそ階級間の対立である労働訴訟においては使用者の権利濫用を裁判官が「合理性」reasonable testによつて判断することはすべてナンセンスということにならないであろうか。同裁判官が説かれるように、確かに五五歳定年が果して合理的かどうかなどを論ずることは問題であるし、誰も正しい解答などもち合わせていないであろう。しかしだからといって合理性というテストを裁判所から放逐することはできない。裁判規範としての「合理性」とは、各当事者にとつての「合理性」とは判断の次元が異なっており、衡平あるいは正義という視点からの発想であるべきだと考える。

三、最高裁判決後の下級審の対応

秋北バス事件の最高裁判決が出てから現在までに、就業規則の一方的変更が問題となった事件として次の五つを挙げることができる。事案は退職金の減額、停年制、賃金カットというように若干違っており、また、それぞれ複雑な特殊事情を含んでいるが、焦点を就業規則の変更についての裁判所の考えかたという点において共通問題として扱うことにしよう。

(一) 栗山精麦事件^①

〔事実〕

原告らは被告会社を退社したものであるが、被告が退職金規定の変更を理由に退職金を支給しないので本訴に及んだ。被告会社には発足当時退職金の定めはなく、昭和三四年に「(一)三年以下の勤続年数については支給しない。(二)勤続四年目からは毎年度その総給与から賞与等を差引いた額の平均月額を加算したものである」基準を口頭で従業員に公表した。昭和三九年二月三十一日に被告は翌年一月一日から適用さるべき退職金基準として「五五歳以上の者には勤続年数から三年を差引いた年数に一ヶ月の賃金を乗じた金額、五五歳以下で本人の都合による退職については決定次第公表する」旨を定め、これが昭和四一年八月一三日に書面化され、全従業員も承諾した(ただし就業規則には記入されていない)。原告の中には昭和四〇年以前と以降に退職した者があるが、被告は前者については、旧規定は円満退職者以外には支払わない定めであったと主張し、後者については、五五歳以下で本人都合の退職者には新に基準が定められるまでは支給しない、と主張した。

〔判旨〕

判決は、本件退職金規定は就業規則としての性格をもつこと、退職金はその定め方からみて労基法上の賃金に該することを認定したうえ、被告の前者の主張については、円満退職者以外には退職金を支払わない旨の定めは、退職金をもって労働契約の債務不履行についての損害賠償にあてることが帰着し、労基法一六条、二四条に違反して無効であると判示し、後者の主張について

就業規則の一方的変更とその法的効果

は昭和四〇年以降に退職した者も、昭和三九年以前の退職金規定によって退職金を受ける権利を取得しており、昭和四〇年における規定の変更は何ら合理的な理由が認められず、また原告らがこれを承諾した立証がない、として却けた。

〔判旨の論理〕

判旨は、旧退職金規定（就業規則）にはなかった「五五歳以下で自己退職者には退職金を支給しない」旨の条項を含む新規定（右条項の合法性を別にしても）えの一方的変更には「合理的理由」が認められず、また、本人の承諾もない以上、原告らには退職金につき旧規定の適用がある、という。「合理的理由」という基準は、大法廷多数意見によったものであるが、判旨のいう「合理性」の意味は、とくに説明がなされていないので、内容も基準としての意味も分らない。判旨は、合理的理由のないことに加えて、本人の承諾ないことを理由としているところからみると「契約説」的考えかたがうかがわれるが、大法廷多数意見の法規範説に従っているのか、そのところも全く不明である。とにかく、判旨は「合理的理由がない」の一言だけで大法廷多数意見の見解を踏襲しつつ、結論はこれと正反対としたのである。みようによっては、本判決は、難しい論理は「多数意見」にあづけて、形の上ではこれに従い、合理性という便利な言葉を使うことによって、実質上は「多数意見」を無視したものと評しうるかもしれない。

（二）大阪日日新聞社事件⁽³⁾

〔事実〕

上告会社の退職金は現職最終月の基準賃金総額に勤続年数に応じた所定の倍率を乗じて算定することになっていたが、昭和三九年七月に基本給のみに倍率を乗じてこれを算定することに改められた。被上告人はこの一方的変更は効力がないとして旧規定による支給を訴求した。第一審の大阪簡裁（昭四一・九・二六）、第二審の大阪地裁（昭四二・三・二七）とも被上告人の請求を認め、本高裁判決もこれを支持した。秋北バスの最高裁判決前に出た本件の大阪地裁判旨は、旧退職金規定の内容が労働契約

の内容となっており、それによる基準が変更された就業規則の規定のそれを上廻っている場合には、使用者の一方的行為によって作成変更される就業規則はこれに変更を加える効力を有しない、というものであった。

〔判旨〕

労基法九三条は、就業規則に定める基準に達しない労働条件を定める労働契約を、その部分について無効とし、無効となった部分は就業規則に定める基準によるものと定め、この限りにおいて就業規則に個々の労働契約を修正する効力を認めているに過ぎないのであって、同条が就業規則の定める基準を上まわる既存の労働条件についても、これを変更する効力を認めたものと解することはできない。そして、新たな就業規則の作成又は変更によって既存の権利を奪い、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ず、ただ、当該規則条項が合理的なものである場合に限り、個々の労働者の同意がなくてもこれを一律に適用することができると解すべきである（最高裁昭四三・一二・二五判決）。

退職金の法的性格を賃金と解する限り、使用者が退職金に関する就業規則を変更し、従来の基準より低い基準を定めることを是認し、その効力が全労働者に及ぶとすれば、既往の労働の対償たる賃金について使用者の一方的な減額を肯定するに等しい結果を招くのであって、このような就業規則の変更は、たとえ使用者に経営不振等の事情があるにしても労基法（二四一条一項本文、二三条）の趣旨に照し、合理的なものとみることはできない。

〔判旨の論理〕

原審たる地裁の判決は、既述のように、契約説の考えかたに立つものであった。そこで、被上告人側は、大法廷の多数意見が採っている（かに見える）「法規範説」によって、変更された就業規則は個々の労働契約を修正する効力があるはずだとし、原審はこの点、労基法九三条の解釈を誤っている、と主張した。従って、本審は、大法廷判決を踏まえたうえで、これに答えなければならないことになるが、判旨は、「法規範性」の問題については全く触れることなく、労基法九三条の解釈について、それが最低基準規範としてしか機能しない、と判示するにとどまった。大法廷多数意見

見の判旨から推論すれば（同意見は明言していない）、同条は、既存の労働条件が変更された就業規則所定の基準を上廻る場合にも、これを変更する効力を認める根拠になりそうに見えるが、この点判旨は当らず触らずの態度をとった。

判旨は続いて、大法廷多数意見の、就業規則変更による「不利益変更」の原則的禁止、および、「合理性」による例外（既述の裁多数意見第二パラグラフ）の部分を用いたうえ、本件退職金の基準変更は、既得の権利の侵害で不利益変更であり、かつ、変更合理的理由が認められない、と判示したのである。従って、本ケースは「多数意見」の第二パラグラフの基準の適用例といつてよいであろう（ただし結論は最高裁と逆で請求を認めた）。本件判旨が、「多数意見」以上のことを述べているのは、「使用者の経営不振等の事情」は労基法の趣旨からみて、変更の合理的理由と認めることができない、としているところである。また、組合が変更何らかの形で反対の意思を表示している場合には、労働者個人としても変更同意したものとは認められないと認定（原審の支持であるが）している点も、契約意思の解方法として注目すべきことである（（組合が反対しているだけでは、必ずしも本人が反対の意思だということにはならないとする判決がある））。

（三） 合同タクシー事件^{（五）}

〔事実〕

原告は被告会社のタクシー運転手として昭和三五年以来被告に雇用されていたが、就業規則によれば定年は五五歳であった。被告は昭和四一年一月三日就業規則を改訂し、定年を五〇歳と変更、これにより同四三年十月五日に原告に予告したうえ、同二月七日をもって退職の取扱をした。原告は雇用関係が存在することの確認を求めた。判決は右請求を認容。

〔判旨〕

労働者と使用者との間の労働条件は、基本的には個々の労働者と使用者との合意による個別的な労働契約により決せられるものであり、その契約内容は、原則として当時者間において相手方の同意なく一方的に変更することは許されない。就業規則は、

使用者が一方的に作成または変更するものであって、労働者との合意に基づくことを要しないから、労働者の意思如何にかかわらず、労働者を拘束するものでない。労働基準法第九三条は、就業規則の内容を下廻る労働条件を定める労働契約の効力を否定するが、このことから、当然に就業規則が労働者を拘束する法的規範性を認められるに至っていると解することはできない。

ところで、就業規則は多数の労働者を使用する企業において、使用者が多数の個別的労働契約関係を処理する便宜上、労働契約の内容となる労働条件について統一的かつ定型的な基準を定めたものであって、これに基づいて労働契約が締結されることが予定されているから、労使間で労働契約を締結するに際しては、就業規則所定の労働条件をもって契約の内容とされるのが通常であり、このことから労使間において労働条件は就業規則によるとの事実たる慣習が存在するものと解して妨げない。しかしながら、右のごとき事実たる慣習は、法的規範として承認されるに至っていると解することはできず、労働者の合意によってはじめて法的規範性を有するに至るものである。就業規則を一方的に作成または変更することは自由であって、労働者が、新たな就業規則の作成または変更には異議がないときは、これを労働契約の内容とすることに合意したものと解されるが、労働者がこれによらない旨の意思表示をしたと認められる場合は、新たな就業規則は労働契約の内容とはなっていない、労働者を拘束することはできない。……原告は昭和四二年一月下旬頃、他の労働組合とともに、監督署に対し、本件就業規則の作成手続の不当性を訴えるとともに、その各項について反対の意向を示し善処方を申入れているから、原告は、本件就業規則をもって労働契約の内容とすることに對し反対の意思表示をしたものというべく、したがって本件就業規則は原告に對して適用されない。

なお、仮に、就業規則が労働者の意思いかんを問わず、法的規範性が認められるに至っているとする見解に立つとしても、既存の労働条件と抵触する新たな就業規則の作成または変更は、これによって労働者の既得の権利を奪い労働者に不利益な労働条件を課する場合は原則として許されず、もっぱら右作成または変更にかかる就業規則の労働条件に関する条項が合理性を有する限りにおいて例外的に労働者を拘束する効力を有する（最高裁判決昭和四三・一二・二五）。これを本件についてみた場合、停年を年令五五歳から五〇歳に変更することは労働者の既得の権利を奪い不利益な労働条件であることは明らかで、被告の経営上の必要性を考慮してもなお、合理的な理由があるとは認められない。

〔判旨の論理〕

秋北バス事件と同じく定年年齢の引下げが問題となったものであるが、大法廷多数意見とはかなり異なった見解に

立つ判決である。

判旨が、就業規則は労働契約の内容となる労働条件の「統一かつ定型的な」基準を定めたもので、労働契約の締結に際して、そこで画一的に定められた労働条件が労働の契機の内容となるのが通常だ、として、このことから、「労使間において労働条件は就業規則によるとの事実たる慣習が存在する」とみている点は、「多数意見」そのままである。ところが判旨は、続いて「多数意見」が右のところから一足飛びにその法規範性を引き出しているのに対して、これを批判し、「右のごとき事実たる慣習は、法的規範として承認されるに至っている」と解することはできない、という。判旨は、また「労基法九三条から当然に就業規則が労働者を拘束する法的規範性を認められるに至っている」と解することはできない」として、いわゆる「法規範・授權説」の立場をとることも否定し（多数意見の批判、結局、にもなっている）、「労働者の合意によつてはじめて法的規範性を有するに至る」という。判旨はこのように「法的規範性」という言葉を使っているのであるから、厳密には、いわゆる「契約説」ではないし、また、「少数意見」に賛するものともいえないが、労働者が就業規則の変更に対して、これによらない旨の意思表示をした場合には、新たな就業規則は労働契約の内容にならず、労働者を拘束しない、とみるのであるから、就業規則に「法的規範性」があるかどうかということは、実は判旨にとつてはどうでもよい論議なのである。むしろ、実質的には「契約説」の立場に立っているといえるであらう。

もっとも、本件において、被告側が大法廷の多数意見を援用して、就業規則が法規範としての効力をもつと主張しているところから、判旨もこれに答えて「仮に法的規範性」を認める見解に立つとしても、停年五五歳から五〇歳に変更することは「労働者の既得の権利を奪い、不利益な労働条件であることは」明らかだとして、多数意見の原則に

拠りこれを却けている。また、変更の合理性の有無についても、運転手が五〇歳をこえたからといって適性が減退したり、事故率が高まるといえないこと、わが国の定年は一般に五五歳とされていること、地区の同業タクシー業の大勢も五〇歳定年制をとっていないこと、からみて、被告の経営上の必要性を考慮しても合理的な理由があるとは認められない、と判断している。この後者の認定は、秋北バス事件の「多数意見」の結論に対比して注目をひくところである。このように、判旨は、一応、「多数意見」の顔を立ててはいるが、現在までの判決の中では、「多数意見」に対して最も厳しい姿勢をとったものとみることができよう。

四 中村産業学園事件⁽⁶⁾

〔事実〕

被申請学園では就業規則に教授の定年を満六〇歳とし、その後は学園長の許可により継続勤務できる旨を定めていた。申請人は当時すでに七〇歳をこえていたところから、これとかかわりなく昭和四三年八月学園との間に今後五年間大学教授としての身分を保障する旨の特約を結び、被申請人経営の九州産業大学の教授として勤務していた。ところが、学園は昭和四五年一月、労基法所定の手続を経て規則を改正、定年を六六歳とし、定年後の継続任用を七〇歳までと定め、すでにこれを超えている申請人らを昭和四六年三月末日をもって定年退職として扱った。申請人らはこれを不服とし、労働契約上の権利を有する地位を定める仮処分を申請した。

〔判旨〕

判旨は、申請人らが旧就業規則の定めと異なる定年制の特約を結んでいることを認め、労基法九三条は、一般規定より有利な特約がなされている場合は、原則として、一般規定の変更は、特約の効力について影響を及ぼさないと解して申請を認容した。

新たな就業規則の作成または変更によって、労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利な労働条件を一方的に課することとなる場合であっても、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、その適用を拒むことは許されないと見る

就業規則の一方的変更とその法的効果

解もあるであろう（最高裁昭四三・一二・二五判決参照）。そして、この見解は、労働者の労働条件の集合的处理、特に統一かつ画一的決定の必要上、使用者と労働者との間の労働条件は使用者の定める就業規則によるという事実たる慣習が成立していることを前提に就業規則の法的規範性を認めようとするものと解される。

しかし、労働条件の集合的处理の要請も、使用者と労働者間での就業規則の定めと異なる個別的な労働条件についての契約（特約）の締結を否定するものではないから、労働条件について当事者間に就業規則の定めと異なる労働者に有利な特約が存し、しかも、その特約によって、少なくとも当該の労働条件については就業規則によらないことの意味が窺知される場合には、当然前記の見解は、その前提を欠くものとして妥当しない。

〔判旨の論理〕

就業規則を制定した時点ですでに当人が定年に達している、という点で、事案は、秋北バス事件に似ている。違うのは、本件では就業規則の定めにもかかわらず、当人が特約によってより有利な条件を得ていた点である。判旨はそれが当人の労働契約の内容となっていることを認めただけで、就業規則の一方的変更による引下げができるかどうかを問題とした。

判旨は、まづ、労基法九三条が就業規則所定の基準を超える特約を無効ならしめるとは解しえないという。これは、前掲(二)事件の大阪高裁判決と同旨の見解である。ただし、それから先の論旨は同高裁判旨と違う。高裁判旨は、労基法九三条の右の解釈が、法規範説をとる大法廷多数意見と矛盾する点に気づかず、右の解釈を述べた後で、「そして」といって、以下に直ちに「多数意見」の第二パラグラフの原則をもってきている。本件判旨は、さすがにこの点を意識して、「多数意見」の見解は、労働条件の集合的处理、特に統一かつ画一的決定の必要上……就業規則の法的規範性を認めようとするものであるが、就業規則の変更によって、労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利な労

働条件を一方的に課することになる場合であっても、当該条項が合理的なものであるかぎり拘束力があるとの判旨は（本件判旨が多数意見を不利基変更の原則より「合理性」、特約が存し、その特約によって、就業規則によらないことの意味が推測される場合には、「その前提を欠くものとして」妥当しない、と判示している。すなわち、判旨は、就業規則の法規範性や「合理性」の要請も、就業規則所定の基準を上廻る特約を変更しうる根拠にならないことを、労基法九三条を根拠に説いたものである。この福岡地裁小倉支部は、さきに挙げた（三）事件で契約説的考えかたをもって大法廷多数意見を批判したが、この事件でも（裁判官は否）、多数意見の原則に重大な疑問のあることを提示した。判旨は右に述べたように、問題を専ら労基法九三条の解釈論としてさばいているが、法規範説の根拠は全くなく、実質的にはむしろ「契約説」の立場とみるべきであろう。判旨がもし、「法規範説」によって「合理性」の基準を適用したとしたならば、すでに七三歳に達している申請人らにあまり歩がなかったと思われるからである。

（四）五日本検数協会事件⁽⁷⁾

〔事実〕

被告日本検数協会では従来、賃金計算上、すべての従業員に対して遅刻、早退欠（勤組合体を含む）等について賃金カットを行なわない取扱いをしてきたが、昭和四二年五月賃金制度を時間給制に変更し、遅刻、早退等について賃金減額を行う旨、就業規則および給与規定を改訂することを提案し、組合の反対にかかわらず、同年六月一日から実施し、原告らの賃金カットを行なったので、原告らは右改訂就業規則の無効を主張し、控除分の支払を訴求した。⁽⁸⁾判決は、原告の中、右就業規則の改訂以前から被告に雇傭されている第一群の原告一〇四名に対して請求を認め、改訂後に雇傭された第二群の原告二二名については棄却した。

〔判旨〕

判旨は、被告と第一群の原告との間には就業規則改正前において、遅刻、早退、欠勤の場合に賃金を控除しないという合意が

就業規則の一方的変更とその法的効果

成立し、これが雇用契約の内容となったものと認定した後、一方的な就業規則の変更によって既存の雇用契約の内容を変更できるかどうかについて次のように判示している。

労基法九三条は、就業規則に法規範的効力を認め、就業規則の変更が従来の労働条件の基準を引き上げるものであれば、労働者の同意なしに労働契約の内容を変更する効力を認めている。……労働契約は、使用者に労働の自由な使用を委ねるものであるから、必然的に使用者の労働者に対する指揮命令の機能を伴う。近代企業においては、この指揮命令権は画一的・定型的なものとならざるを得ない。それは多く就業規則に労働者の就業に当たっての行為準則として規定される。このような労働条件に関する事項は、本来使用者の指揮命令権の範囲内のものであるから、その変更が合理的なものである限り、使用者は、一方的に就業規則を変更して、その内容を改廃することができ、その実質的効力は全労働者に及ぶ。これに反して、賃金支払いに関する事項は当事者の合意を直接の根拠とするもので、このように労働契約の要素をなす基本的労働条件については、それが一たん合意されて労働契約の内容となった以上、使用者が一方的に作成した就業規則によって、その内容を労働者の不利益に変更することはできない。その変更には、就業規則とは別個に、個々の労働者の同意を得なければならない。

〔判旨の論理〕

これは最近、異色の判決である。⁽⁹⁾ この見解は、就業規則二分説ともいうべき考えかたで、就業規則の内容を労働者の就業に当たっての「行為準則」および、賃金等の基本的労働条件に関する部分の二つに分類し、前者には、その合意の有無にかかわらず就業規則の効力がそのまま及ぶが、後者は、一たん合意されて契約内容となった以上、その合意がなければ就業規則変更の効力は及ばない、と解するものである。

この見解をとる先例は⁽¹¹⁾かなり古くからあるが、その後、「経営権説」が優勢になって以来、判例上は影をひそめていた。本件判旨はこの立場を再現したものであるが、前者については「法規範説」により、後者については「契約説」の考えかで説明を加え、大法廷多数意見の見解は、前者については妥当するが、それは定年制という、ほんらい「基

本的労働条件」とみるべからざる事案に関する判断に外ならず、賃金を問題とする本件には適用の余地なきものとした。従って、判旨のいう「基本的労働条件」以外の部分についての論及は傍論として述べたのかもしれないが、最高裁多数意見が就業規則を二つの部分に分けることなく、一律に原則の適用ありとみる以上ようであるから、判旨としても就業規則の性格論に及ばざるを得なかったであろう。就業規則を法規範として扱えた部分について、本件判旨が「多数意見」以上に附言していることは、一つは、就業規則の法規範的効力として労基法九三条を明示していること（この点で判旨はいわゆる「模倣民」に近い）であり、もう一つは、使用者の「指揮命令権」という概念を使用していることである。後者は、「多数意見」のいう「統一性・画一性」の原則をよりハッキリと使用者の裁量権として表明したものであるであろう。本件判旨は、右に見たように、これまでに挙げた五つのケースの中では、就業規則の法的性格に関する大法廷多数意見の「法規範説」を最も忠実に踏襲したものであるが、他方では、この論旨は「基本的労働条件」には全く及ばないとみることによって、結果的には、「多数意見」の適用の余地を著るしく限定したものである。本件判旨の論旨からすれば、「多数意見」は前掲(三)の定年制のケースでは適用の余地があるが、(一)の退職金のケースには適用がない、という結論になるであろう。

注(1) 岡山地裁玉島支判昭四四・九・二六 判タ二四三号、判時五九二号。

(2) この訴訟で被告側が大法廷の判決にもかかわらず、本件就業規則を変更するについての「合理的」理由を主張しなかったのは訴訟法上致命的であった。

(3) 大阪高判昭四五・五・二八 判タ二五二二号。

(4) 労民集一八卷二号二二八頁。

(5) 福岡地裁小倉支判昭四五・一二・八 判タ二五七号。

就業規則の一方的変更とその法的効果

(6) 福岡地裁小倉支決昭四六・八・三 判タ二七〇号。

(7) 東京地裁昭四六・九・一三 判タ二七〇号。

(8) 本訴が提起された時点(昭四三・二・九)では、まだ秋北バス事件の最高裁判決は出ていなかった。訴訟の途中で右判決が出たので、労使の争点は「合理性」の有無の問題に重心を移したという。旬報別冊七九八・九号の解説(内藤・岡村)による。

(9) 本件の評釈について拙稿ジュリスト五〇四号参照。

(10) 学説としての就業規則(準拠)二分説については、有泉教授がその論拠を詳しく示された(労働基準法一九二頁以下)。本判決はほとんど教授の説をそのまま踏襲したものである。

(11) 理研発条銅業事件 東京地判昭二五・七・三一 労民集一卷追録一三二四頁。

四、結語

秋北バス最高裁大法廷の多数意見に対しては、学者から「支離滅裂」「きわめてずさんでお粗末な理論」⁽¹⁾、「従来の学説をミックスした雑炊のようなものなど酷評を受けているが、何よりも問題なのは、すでに述べたところから明らかなように、それが判例理論としての明確さを欠くことである。もちろん、就業規則の法的性格はこれをめぐって労働法上最も見解の分れるところであり、これににわかに明快な論旨を示せといっても無理な注文であらうし、従前の最高裁の所説である「経営権説」を説くのであれば明快ではあっても今日ほとんど説得性をもつまい。少数意見のように「契約説」をとってしまえば、論理的には比較的明快であるが、多数意見としては、労使関係において、一度、労働条件が決まった以上は、その変更は労働者が反対しているかぎり、使用者はこれを永久に変えることができない(ように見える)「契約説」の論理的帰結にしゅんいゅんを感じるのであろう。実定法の規定も、また、その立法趣旨

もあまり明確でないところから、「多数意見」が当りさわりのない「雑炊的」見解を提示したのは、ある程度、やむを得ないことかもしれない。

しかし、最高裁の判旨が、ある意味で下級審の判断に対して拘束力をもつことを考えるとき、その論旨は何よりも明確で、論拠のハッキリしたものでなければならぬと思う。ところが、大法廷多数意見の判旨は、どこか結論が先に出てくるような感じで、その理由づけはいかにも弁解がましく、かんじんの法規範的効力の根拠については、誰がみても論理の飛躍としかいいようのない単純、かつ、不明確な論旨であり、それ自体は正当なことをいつている判旨第二パラグラフも、第一パラグラフとの関係が明白でない。しかも、判決文全体が日本文にありがちなズラズラ調で書かれているため一体、その重点がどこにあるのかさえ分らない。これでは、本稿三でとりあげた諸判決が多数意見の意味をはかりかねてこれをさまざまに解釈したのも無理のない話である。下級審がこれにどういうアティテュードを示したかは以上に論じたとおりである。興味のあることは、五つの事件全部を通じて、大法廷の結論とは違い、就業規則の変更の適用を争う原告側を勝訴させている点である。判決の中には、大法廷多数意見と違った立場をとったものもあるが、大体それを踏襲したと思われるものでも、これをかなり割引きしている。本稿は、これらの諸判決そのものの評釈を目的としたものではないから、一つ一つをとりあげて賛否の結論を述べることはしなかった。諸判決の大法廷多数意見に対する対応のしかたの中に、それに対する無言の批判がこめられていることを指摘して筆をおく。

注(1) 本多前掲論文三九頁。

(2) 川口前掲論文一三頁。