

5. 就業規則と労働条件設定/変更

第1節 就業規則とは

「事業所の労働者全体に対して統一的に適用される労働条件や職場規律に関する規則類」
法違反の就業上の諸規律が事実上行われることを国家的監督により防止する必要と考えられた

I 就業規則の作成と届出

労働基準法第89条：常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届けなければならない・・・

絶対的必要記載事項 1項、2項、3項

定めをする場合（相対的必要記載事項） 3-2項～10項

労働基準法第90条：労働者の過半数を代表する者の意見を聴く → 同意ではない

意見書の添付（届出） 署名又は記名押印（労基則49条2項）

*パート就業規則 意見を聴く パート社員の代表者の意見を聴くは努力義務
（パート有期法第7条）

労働基準法第120条1号：第89条 第90条第1項違反 30万円以下の罰金

II 周知義務

労働基準法第106条1項：法令や労使協定と同様に、使用者に就業規則の周知義務を課している

1. 常時各作業場の見えやすい場所 2. 書面交付 3. 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物
（労基則52条2項）

III 就業規則に準ずるもの

作成・届出義務のない使用者が就業規則上の諸規律を明文化した場合、労基法の規制、労契法の効力が適用されるか

労基則12条：労働時間規定（1か月変形労働時間制、変形休日制）は周知すること

労基則12条2：変形労働時間制、変形休日制の起算日は就業規則その他これに準ずるものにより明らかにするものとする

届出をしなければ、意見聴取義務はない

荒木尚志「労働法」：「その他これに準ずるもの」も就業規則に該当し、労基法、労契法の適用があると解して良い（異論あり）

IV 内規

就業規則の別規則であることが明かでない就業規則内容に関連した文書の効力

→ 権限者が作成し、その形式においても就業規則の一部であることが確認できる態様であるもの

※1ANA 大阪空港事件（大阪高判平成27・9・29判決）

・退職功労金の支給基準を定めた内規は、就業規則の一部ではなく労働契約の内容として会社を拘束しない

※2 永尾運送事件（大阪高判平成 28 年 10 月 26 日判決）

・賃金減額協定の内容を記載し説明した社内報に就業規則の変更となる旨の記載はなく、交渉結果の報告等を交えたもので就業規則の体裁としても整っていないため、就業規則に該当せず、変更するものでもないとした

第 2 節 就業規則の労働契約に対する効力

I 就業規則の機能

(1) 労働契約締結時

労働契約法第 7 条：合理的な労働条件、就業規則を周知していた場合は、労働条件となる

(2) 労働条件の最低基準

労働契約法第 12 条：労働条件について 就業規則 > 労働契約 の場合は就業規則による

(3) 合理的なら不利益変更でも拘束する

労働契約法第 9 条第 10 条：変更後の就業規則を周知

労働者の不利益の程度、労働条件変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、交渉の状況等で合理的か（ただし、変更されない労働条件を合意していた部分は除く）

II 法令・労働協約違反

労働契約法第 13 条：労働条件について 法令・労働協約 > 就業規則

→少数組合との労働協約の場合はどうか

労組法 17 条：労働協約が 4 分の 3 以上の労働者に適用されて初めて拡大適用

労働協約に反した就業規則が無効にならず、労働協約の適用を受ける組合員に留まる

III 就業規則の変更命令

労基法第 92 条 2 項：行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる

労基法 50 条：労働基準監督署長が行う

第 3 節 労働契約法と就業規則

I 判例における就業規則の法的性質

※3 秋北バス事件（最高裁昭和 43 年 12 月 25 日大法院判決）

・労働条件を定型的に定めた就業規則は社会的規範を有するだけでなく、合理的な労働条件を定めているものである限り、労使間の労働条件は就業規則による慣習が成り立っているとして法的規範性が認められる

・就業規則の存在および内容を現実知っているか否とにかかわらず、また個別的に同意を与えたかを問わず、当然に、その適用を受ける

*労働契約法 7 条 合理的な労働条件を立法化

■判例の処理枠組み

1. 合意成否の判断を厳格に行う

2. 合意が認められないときには、裁判で合理性の吟味を得て契約内容となる効力を認める

*最高裁は繰り返し同判決の立場を支持し、判例法理として完全に確立した

*労働契約法第 9 条 10 条 判例法理を立法化

II 労働者の合意の認定は厳格に

就業規則に示された労働条件に労働者が同意すれば、労働契約内容となる（就業規則の契約ひな形機能）

明示的に異議を表明しなければ、黙示の合意の認定？労使間の交渉力格差を考慮

賃金減額に対する同意認定は書面による合意であることが必要

※日本構造技術事件（東京地裁平成 20 年 1 月 25 日判決）

・19 人の希望退職者が、経営悪化を理由とした賃金カットは一時的な「凍結」と主張し、差額分や割増賃金等を退職後に請求した。東京地裁は、文書等で周知し異論がなく合意があったとの会社主張を身勝手な受け止め方と断じ、また就業規則の改定との主張も、官公庁 O B は減額しないなど公平な取扱いでないことなどから、不利益変更要件を検討するまでもなく賃金カットを違法・無効とした

※ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件（札幌地裁平成 23 年 5 月 20 日判決）

・賃金減額について労働者の同意があったとのホテルの抗弁については、賃金が切り下げられることになるような場合には、口頭での遣り取りから確定的な同意を認定することについては慎重であるべきであって、労働者の返事は「会社の説明は良く分かった」という程度の重みのものと考えられ、賃金減額に同意したものと認められないとして、ホテルの主張を否認した

III 合意がない労働者への就業規則の不利益変更の拘束力

秋北バス事件により「就業規則変更によって労働条件を一方的に変更することは許されないのが原則であるが、就業規則の不利益変更が合理的であれば、それに反対する労働者も拘束される」と定立した

IV 就業規則の合理性による変更

裁判で合理性を吟味

※4 タケダシステム事件（最高裁昭和 58 年 11 月 25 日第二小法廷判決）合理性認めず

就業規則の変更が合理性を判断するに当たっては、**変更の内容及び必要性の両面からの考察**が要求される
同意なしに実質賃金を長期的に低下することは認められない

※5 大曲市農協事件（最高裁昭和 63 年 2 月 16 日第三小法廷判決）合理性承認

合併により就業規則、退職給与規程が改訂され退職金の減額があったが、**不利益の程度、変更の必要性の高さ、その内容、および関連するその他の労働条件の改善状況**に照らすと、不利益を考慮しても、上告組合の労使関係においてその法規範性を是認できるだけの合理性を有する

※6 第四銀行事件（最高裁平成 9 年 2 月 28 日第二小法廷判決）合理性承認

・従来の 55 歳から 58 歳までの賃金総額が新定年制の下での 55 歳から 60 歳までの賃金総額と同程度となった。
労働条件が実質的な不利益を被るに至ったとして、就業規則の不利益変更の効力を争った

・「合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって**労働者が被る不利益の程度**、使用者側の変更の**必要性の内容・程度**、変更後の就業規則の**内容自体の相当性**、**代償措置**その他関連する他の労働条件の改善状況、**労働組合等との交渉の経緯**、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する**我が国社会における一般的状況**等を総合考慮して判断すべきである。」とされた

※7 みちのく銀行事件（最高裁平成 12 年 9 月 7 日第三小法廷判決）合理性認めず

・賃金制度の 2 度にわたる見直しを行う際に、行員の 73% が加入する労働組合の同意を得ていたが、少数組合の同意を得ないまま実施した。この変更に基づいて、いずれも当時 55 歳以上の管理職等にあった少数組合の組合員に対しては、専ら大きな不利益のみを与えるものであり、**救済ないし緩和措置の効果が不十分であったため**、合理性が認められなかった

第4節 就業規則による労働条件の設定/変更

I 労働契約締結時において就業規則は契約内容補充（労契法第7条）

- ・労働契約締結以後に就業規則を周知または新設した場合
 1. 従来展開されてきた労働条件と同じ・・・問題にならない
 2. 従来展開されてきた労働条件より有利な就業規則・・・就業規則のレベルに労働条件引き上げ
 3. 従来展開されてきた労働条件より不利な就業規則・・・不利益変更による労契法第10条が類推適用
- ・就業規則の内容に明示的に反対の意思表示したが、そのまま採用した場合
労使間に就業規則の契約内容が存在しないことになる

II 引越しを伴う異動・配置転換・職種変更

- ・就業規則に記載していても・・・、雇用契約書（就業場所・業務の変更の範囲）を明示（労基則第5条1項第1号の3）

III 就業規則による労働条件変更（不利益変更）

1. 雇用保障の解雇制限と継続的・組織的契約関係である労働契約の労働条件の柔軟な変更の必要性の調整
2. 労契法第10条を満たすことの主張立証責任は、就業規則変更によって労働条件変更を主張する使用者が負う
3. 実質的不利益の有無の判断は容易ではない・・・賃金減額により裁判所は認定している

IV 合理性のない就業規則変更は無効か（裁判で敗訴）

- ・変更同意している労働者には適用される
- ・変更同意していない依存の労働者に対する拘束力は否定される・・・旧就業規則の労働条件が存続
- ・労働条件の最低基準（労契法第12条）は新就業規則による
- ・新規採用労働者には適用される