

第2章 就業規則

第1節 就業規則の意義

労働契約上の権利義務の内容は、労使間の合意により設定されるのが原則的な在り方である（合意原則 - 労契1条・3条1項）。

しかし、一つの事業場で多数の労働者が就労しているという労働の現場において、労働契約の内容について常に労使間の合意に委ねると、同じ事業場で就労する複数の労働者についてそれぞれ契約内容が異なるという事態が生じかねず、このような事態は、使用者側が対応に窮するだけでなく、労働者間の不満・不平を生みかねない。そこで、多数の労働者に共通する労働条件（＝集团的労働条件）を統一的に設定する必要性から、一定の手續・要件の下に、就業規則による契約内容の規律ないし補充が認められている。

第2節 就業規則の法的性質

就業規則には、契約内容補充効（労契7条本文）、最低基準効（労契12条）という法的な拘束力が認められる（さらに、就業規則の変更では、契約内容変更効が認められる・労契10条）。

就業規則に法的な拘束力が認められる根拠（就業規則の法的性質）については、法規範説・契約説・定型契約説が対立していたが、平成19年に労働契約法が制定されたことにより、議論の実益はほとんどなくなったと思われる。¹⁾

第3節 就業規則の効果

1. 契約内容補充効（契約内容規律効）

（1）概要

就業規則は、労働契約の内容を規律する（労契7条本文）。但し、契約締結時に労使間で就業規則の内容と異なる労働条件を合意（＝個別的特約）していた場合には、合意内容が就業規則の内容よりも労働者に不利なものでない限り、合意部分については就業規則の契約内容補充効は生じない（但書 - 特約優先規定）。

これに対して、労働契約締結後に労使間で就業規則の内容と異なる労働条件を合意した場合には、労契法8条の適用により、当該合意が労働契約を規律する。この合意が就業規則の基準に達しない場合には、当該合意は労契法12条前段により無効である。

A 司 H18 司 H20 司 H23 司 H25

司 H29 司 R4

A

B

A

司 H25

¹⁾ 秋北バス事件（最判 S43.12.25・百 20）は、「就業規則は、当該事業場内で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、就業規則の存在及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」として、就業規則の法的規範性を認めたが、その根拠として、契約上の意思表示に関する解釈規定である民法92条（「事実たる慣習」）を援用したために、理論的に問題があると批判された。

(2) 要件

ア. 合理性

就業規則に定める労働条件は合理的なものでなければならない（労契 7 条本文）。

労契法 7 条の合理性要件は、合意原則（労契 3 条 1 項）・労働条件対等決定原則（労基 2 条 1 項）に照らし、就業規則の内容が労使間の合意に基づく労働条件の決定・変更から乖離しないようにするためのものである。

労働条件の集団的規律（集散的・統一的決定）という就業規則の機能に鑑み、就業規則の合理性は、基本的には、労働者・使用者に共通する一般的・平均的利益の比較衡量を基礎として判定されるべきである。

なお、合理性が肯定された場合であっても、就業規則を根拠とする使用者の取り扱いについては、その都度、必要性和不利益性を比較衡量してその有効性を検討する必要がある（労契 3 条 5 項、14 条、15 条、16 条）。

イ. 周知

労働契約締結時において、就業規則がその適用を受ける事業場の労働者に「周知」されていたことが必要である（労契 7 条本文）。

就業規則の周知は、合意原則（労契 3 条 1 項）を修正して就業規則の契約内容補充効を肯定するための必須の要件である。

労契法が労基法と別の立法として制定されたこと、及び労働条件の明確化による紛争防止という趣旨から、労契法 7 条本文における「周知」は、労基法 106 条 1 項・同法施行規則 52 条の 2 に限定列挙された方法に限られず、実質的周知（＝労働者が知ろうと思えば知りうる状態にしておくこと）で足りると解される。²⁾

実質的周知が行われていれば、労働者が現実に就業規則の内容を知っていたか否かにかかわらず、就業規則の契約内容補充効が及ぶことになる。

【論点 1】労働契約締結後に周知された就業規則の効力

使用者が労働契約締結時に就業規則の周知を怠り、労働契約締結後に周知を行った場合には、労働契約締結時に限って適用される労契法 7 条本文の適用により就業規則の契約内容補充効を認めることはできない。

もっとも、労契法 7 条本文以外の根拠により、就業規則の内容通りの契約内容補充効を認めることができないか。

まず、使用者が労働契約締結時に就業規則の周知を怠った場合、就業規則の契約内容補充効は発生しないが、就業規則に即した労働条件が実際に展開されている場合には、黙示の合意又は労使慣行によって当該労働条件が労働契約内容を補充するものと解される。

次に、使用者が労働契約締結後に就業規則を周知した場合には、その時点で新規に就業規則を作成した場合に準じて扱われるべきである。

概説 75 頁

土田 165 頁

土田 167 頁

土田 167 頁

B

荒木 426~426 頁

²⁾ 就業規則の周知が合意原則（労契 3 条 1 項）を修正して就業規則の契約内容補充効を肯定するための要件であることと、労働条件・契約内容に関する労働者の理解促進の責務が規定されていること（労契 4 条 1 項）に照らし、その内容が複雑多岐にわたり、労働者が規定を一読しただけでは理解できないような就業規則については、実質的周知が認められるためには、使用者が就業規則に関する適切な説明・情報提供を行い、労働者が規則内容を認識できる状況を提供する必要があると解すべきである（土田 167 頁）。

すなわち、①従来展開されてきた労働条件と同一内容の就業規則が周知された場合、労働条件に変化はなく、また、当該就業規則の労働条件と同じ労働条件が労働契約内容となっていたのであるから、労契法7条の就業規則の合理性審査は問題とならない。ただ、就業規則が周知されたことにより、当該就業規則に労契法12条の最低基準効が付与され、以後、合意によっても就業規則を下回る労働条件設定が不可能となる効果が新たに生ずることとなる。

また、②従来展開されてきた労働条件より有利な就業規則を周知した場合、労契法12条の最低基準効により、就業規則のレベルにまで労働条件が引き上げられることになる。

さらに、③従来展開されてきた労働条件より不利な就業規則を周知した場合、就業規則の新規作成により労働条件を不利益に変更した場合と同様、労契法10条が類推適用されると解される。³⁾

ウ. 労働条件

「労働条件」は、労働契約関係における労働者の待遇の一切と広く解釈されており、災害補償・人事事項・服務規律・教育訓練・付随義務・福利厚生等も含む。

他方で、労契法7条が就業規則に定める労働条件が労働契約の内容を補充することを定めた規定であるから、労働契約とは別に設定される契約(留学・研修費用返還制度に関する免除特約付消費貸借契約)や、退職後の守秘義務・競業禁止義務については、「労働契約の内容」となる「労働条件」たりえないのではないかが問題となる。

前者については、労働契約とは全く別の契約であるから「労働条件」に当たらないと解されている。後者については、退職後は労働契約が存在しないことから「労働契約の内容」たる「労働条件」に当たらないとして労契法7条の適用を否定する見解と、当該義務と労働契約との関連性を重視して「労働条件」に該当するとした上で労契法7条の合理性審査を厳格に行うべきとする見解がある。

2. 最低基準効

司 H18 司 H25

「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効と」なり(強行的効力 - 労契12条前段)、「無効となった部分は、就業規則で定める基準による」(直律的効力 - 労契12条後段)。これらをまとめて、最低基準効という。⁴⁾

³⁾ ③の場合、「就業規則を変更」することによる労働条件の不利益変更ではないため、労契法10条は直接適用されない。

⁴⁾ 例えば、X社は、就業規則で時給1200円と定めていた(労契7条本文)ところ、労働者Yとの間でYの時給を1000円にする旨の個別合意(労契7条但書)をしたという場合、Yの時給を1000円にする旨の個別合意が「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約」として無効となり、X社Y間の時給に関する労働契約内容に空白が生じる。「就業規則で定める」時給1200円という「基準」が、X社Y間の時給に関する労働契約内容を直接に規律することで、空白部分を補充することになる。これにより、X社Y間の時給に関する労働契約内容は、時給1200円となる。

第4節 就業規則に関する規制

B

1. 就業規則の作成義務

常時10人以上（事業場が単位となる）の労働者を使用する使用者は、就業規則という書面を作成する義務を負う（労基89条）。就業規則を変更した場合も同様である。

その趣旨は、統一的な労働条件の明確化により、使用者による恣意的な労働条件の決定を防止することにある。

記載事項としては、労基法89条により記載が義務づけられている同条各号の絶対的記載事項、その制度を実施するために記載が必要な相対的記載事項、自由に記載できる任意的記載事項がある。

2. 就業規則の合理性確保のための規制

(1) 実体的規制

「就業規則は、法令又は…労働協約に反してはなら」ず（労基92条）、「当該反する部分」は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との関係では、契約内容補充効・最低基準効を有しない（労契13条）。

労働協約の規範的効力は労働条件を有利・不利問わず両面的に規律すると解する有利原則否定説からは、労働協約に反する就業規則は最低基準効も有しない（→就業規則の水準を下回る労働協約であっても、就業規則に優先する。）。

(2) 手続的規制

ア. 届出義務

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を行政官庁に届け出る義務を負う（労基89条柱書）。

イ. 意見聴取義務

使用者は、就業規則の作成（又は変更）に際して当該事業場における労働者の過半数代表（過半数組合、これがないときは過半数代表者）の意見を聴く義務を負う（労基90条1項）。前記アの届出の際、イの意見を記した書面を添付しなければならない（同条2項）。

なお、労働者側が反対意見を述べても就業規則の効力には影響しない。

[論点1] 届出・意見聴取義務と就業規則の効力の関係

確かに、契約内容補充効との関係では、届出・意見聴取義務の履践は合意原則（労契1条、3条1項）のもとにおける労使間合意に代わる手続的要件であると考え、効力発生要件であるとする見解もある。

しかし、労契法は、就業規則の効力発生要件として合理性と周知を明示するにとどまる。

このことに、労基法89条・90条が本来は行政取締的性格が強い規定であることも踏まえれば、契約内容補充効の発生要件ではないと解すべきである。

土田 156 頁

B 司 H20

土田 170 頁

概説 77 頁

土田 570 頁

次に、最低基準効との関係でも、労働者保護の観点からは使用者が果たすべき義務を怠ったことにより利益を受けうるのは妥当でないから、効力発生要件とならないと解すべきである。⁵⁾

概説 77 頁、リークエ 109 頁

第 5 節. 就業規則の不利益変更

A

合意原則（労契 3 条 1 項、8 条）の下、使用者が労働者との合意によることなく就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更することは、原則として許されない（9 条本文）。

司 H20 司 H23 司 H29 司 R4

しかし、就業規則による労働条件の集散的・統一的処理の要請もあるため、①変更後の就業規則が周知され、かつ、②合理的なものである場合には、労働条件は変更後の就業規則により規律される（9 条但書、10 条本文）。

ただし、労使が「就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分」については、当該特約が優先する（10 条但書 - 特約優先規定）。

当該特約が「就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意」する趣旨であるかは、解釈の問題であるが、合意原則（3 条 1 項、8 条）に鑑み、当該特約が個別合意のみならず就業規則による変更をも予定したものであるとの認定は慎重に行うべきである。

土田 575 頁

なお、①「周知」は実質的周知で足り、また、届出・意見聴取義務（労契 11 条、労基 89 条・90 条）は効力要件ではない。

速修 48 頁（2）イ、50 頁 [論点 1]

1. 労契法 9 条・10 条の適用範囲

土田 568~569 頁

（1）「労働契約の内容である労働条件」の変更

「労働契約の内容である労働条件」には、就業規則で定められている労働条件のみならず、個別的労働契約（労使慣行が契約内容となる場合を含む）により規律されている労働条件も含まれる。

後者の場合、当該個別的労働契約が、「就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意」（労契 10 条但書）する趣旨を含むものであるかが問題となることがある。

シーエーアイ事件・東京地判

H12.2.8 等

（2）「就業規則を変更」

既存の就業規則規定を変更する場合については、労契法 9 条・10 条が直接適用される。

就業規則規定を新設して労働条件を不利益変更する場合については、「就業規則を変更」に該当しないから、直接適用はできない。しかし、合意原則（労契 3 条 1 項、8 条）によることなく使用者が一方的に労働条件を変更するという点で、既存の就業規則規定を変更する場合と同じであるから、労契法 9 条・10 条が類推適用される。

（3）「労働者の不利益に」変更

労契法 10 条が「不利益変更」という文言を用いていないことから、労働条

⁵⁾ 労基法 106 条の周知義務についても、同様に解されている（概説 77 頁）。

件を労働者にとって有利に変更する場合にも労契法 10 条が適用されるとする見解がある。

しかし、労契法 10 条は、就業規則の変更による労働条件の不利益変更を禁止する労契法 9 条本文の例外として労契法 9 条但書を受けて規定されているから、不利益変更の場合にのみ適用されると解すべきである（有力説）。

従来の判例では、新旧の就業規則を比較して外形的な不利益や不利益発生のおそれがあれば不利益性が肯定される。

土田 567~568 頁

(4) 既得の権利の遡及的不利益変更の禁止

労働条件の不利益変更とは、既得の権利を将来に向けて不利益に変更することを意味するから、すでに発生した賃金請求権等の既得の権利を就業規則の変更によって遡及的に不利益変更することは許されない。

(5) 労使間に就業規則変更合意がある場合

就業規則の不利益変更について労使間合意によって、労契法 10 条の合理性・周知を要することなく、労働条件を労働者の不利益に変更することができるか。⁶⁾

土田 579~584 頁

[論点 2] 就業規則変更合意

合意原則を定める労契法 8 条及び 9 条本文反対解釈により、労使間の就業規則変更合意によって、合意内容通りに労働条件を不利益変更することができるかと解する。

もともと、労使間には交渉力・情報の格差があるから、信義則（労契 3 条 4 項）及び労働契約内容の理解促進の責務（労契 4 条 1 項）に照らし、労働者の同意の有無は慎重に判断すべきである。

そこで、労働者の同意が認められるためには、①変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無のみならず、②①の経緯・態様、③変更による不利益の内容・程度、④①に先立つ情報提供又は説明の内容等に照らし、①の行為が労働者の自由意思に基づくことと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要であると解する（判例）。⁷⁾

A 司 H20 司 H29

山梨県民信用組合事件・最判

H28.2.19（百 23）

概説 240 頁

合意の成否の問題である（土田 580 頁、大内 82 解説）。

(判例 1) 退職金額の不利益変更についての合意

事案：A 信用組合は、平成 14 年 12 月 19 日、Y 信用組合との吸収合併（Y が A を吸収する合併）に先立ち、A 信用組合の職員退職給与規定について、㉞退職金額計算の基礎となる基礎給与額を 2 分の 1 に引き下げるとともに、㉟退職金総額から厚生年金給付額（変更なし）のみならず企業年金保険からの還付金（変更あり）も控除するという内容（＝内枠方式）に変更した（「平成 14 年基準変更」）。なお、Y 信用組合では、内枠方式は採用されていなかった。

A 司 H29

山梨県民信用組合事件・最判

H28.2.19（百 23）

⁶⁾ 就業規則変更による労働条件変更の内容が多岐にわたる場合には、使用者側による変更合意の申込みの際の説明不十分により、労働者による承諾の対象が不特定であるとの理由から、変更合意の成立が否定されることもあり得る（東部スポーツ事件・東京高判 H20.3.25）。

⁷⁾ 本判決は、労使間合意によって就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更することについて、「その合意に際して就業規則の変更が必要とされる…」としている。仮に、「就業規則の変更」がない場合には、労使間合意は、就業規則の最低基準効（労契 12 条）により無効となる。

なお、就業規則変更合意の効力要件として、実質的周知（労契 10 条）及び届出・意見聴取（労契 11 条、労基 89 条・90 条）を必要とする見解もある（土田 584 頁）。

本件基準変更在先立ち平成14年12月13日に開催された職員説明会では、常務理事により、本件吸収合併前からY信用組合の職員である者と同一水準の退職金を保障する旨の同意書案が示される一方で、本件基準変更後の退職金額の計算方法について説明があり、その後、管理職Xら（＝原告Xらのうち、管理職であった者）に対し、常務理事が自ら作成した退職金一覧表が個別に示されるなどした（なお、この退職金一覧表に記載された退職金額は変更後の基準に基づき普通退職を前提として算出されていた）。その後、理事らにより、管理職Xらを含む管理職に対し、本件基準変更の内容・新规定の支給基準の概要が記載された同意書が示され、全員がこれに署名・押印した。

平成16年2月16日、吸収合併が行われ、その際、㊦合併前の在職期間について自己都合退職の係数が用いられ、合併後の在職期間については自己都合退職した者には退職金を不支給とする変更が追加された（「平成16年基準変更」）。

Xらは、その旨の説明を受け、その旨が記載された説明報告書に署名した。

平成14年基準変更及び平成16年基準変更の結果、Xらは、退職時の退職金額が0円になったり、合併後に自己都合退職した者は退職金が支給されなかったりするなどの不利益を被った。

そこで、Xらは、平成14年変更前の職員退職給与規定に基づく退職金の支払いを求めて出訴した。

要旨：本判決は、下記のように述べ、審理不尽を理由として事件を原審に差し戻した。

平成14年基準変更後の新規程の支給基準の内容は、退職金総額を従前の2分の1以下とする...というものであって、Xらの退職時において吸収合併前の在職期間に係る退職金として支給される退職金額が、その計算に自己都合退職の係数が用いられた結果、いずれも0円となったことに鑑みると、㊦退職金額の計算に自己都合退職の係数が用いられる場合には支給される退職金額が0円となる可能性が高いものであったということができ、また、㊧内枠方式を採用していなかったY信用組合の従前からの職員に係る支給基準との関係でも、平成14年12月13日に開催された職員説明会において示された同意書案の記載と異なり、著しく均衡を欠くものであったといえる。上記のような本件基準変更による不利益の内容等及び本件同意書への署名押印に至った経緯等を踏まえると、管理職Xらが本件基準変更への同意をするか否かについて自ら検討し判断するために必要十分な情報を与えられていたというためには、管理職Xらに対し、旧規程の支給基準を変更する必要性等についての情報提供や説明がされるだけでは足りず、㊨自己都合退職の場合には支給される退職金額が0円となる可能性が高くなることや、㊩Y信用組合の従前からの職員に係る支給基準との関係でも上記の同意書案の記載と異なり著しく均衡を欠く結果となることなど、本件基準変更により管理職Xらに対する退職金の支給につき生ずる具体的な不利益の内容や程度についても、情報提供や説明がされる必要があったといえるべきである。しかしながら、原審は、管理職Xらが本件退職金一覧表の提示により本件合併後の当面の退職金額とその計算方法を知り、本件同意書の内容を理解した上でこれに署名押印をしたことをもって、平成14年基準変更に対する管理職Xらの同意があったとしており、その判断に当たり、平成14年基準変更によ

る不利益の内容等及び本件同意書への署名押印に至った経緯等について十分に考慮せず、その結果、その署名押印に先立つ管理職 X らへの情報提供等に関しても、職員説明会で本件基準変更後の退職金額の計算方法の説明がされたことや、普通退職であることを前提として退職金の引当金額を記載した本件退職金一覧表の提示があったことなどを認定したにとどまり、①④のような点に関する情報提供や説明がされたか否かについての十分な認定、考慮をしていない。

平成 16 年基準変更に対する管理職 X らの同意の有無については、管理職 X らが本件報告書に署名をしたことにつき、管理職 X らに新規程が適用されることを前提として更にその退職金額の計算に自己都合退職の係数を用いることなどを内容とする平成 16 年基準変更に同意したのか否かが問題とされているところ、原審は、…直ちに上記署名をもって管理職 X らの同意があるものとしたのである。

2. 「労働者の不利益に…変更」⁸⁾

これには、現実の不利益が発生する場合のみならず、不利益発生の可能性が生じる場合も含まれる。

労働者に利益となる変更が併せてなされている場合には、不利益変更該当性の審査段階においては、労働者が受ける利益と不利益とを総合的に評価して、労働者にとって不利益な変更かどうかを判断する。

不利益変更該当性の審査段階では、不利益の「程度」にまでは立ち入らないが、「既得の権利」と「期待的な利益」のいずれの不利益変更なのかについては認定する。

(判例 1) 既得の権利

事案：Y 銀行は、当初から 60 歳定年制を採用していたが、昭和 61 年 5 月 1 日、C 労組（73%）の合意を得たうえで（原告 X らの加入する D 労組（1%組織）の同意なし）、第 1 次変更を行い、昭和 62 年 9 月 7 日、C 労組の同意を得たうえで（D 労組は反対）、第 2 次変更を行った。

第 2 次変更の際には、Y 銀行・C 労組間で、代償措置として、早期退職における退職金の増額・企業年金における Y 銀行の掛金負担額の若干増額・特別融資制度（専任職行員の冠婚葬祭等の費用に対処するため）・行員住宅融資における優遇（55 歳到達者は残元金について退職時に一括返済できる）について合意がされた。

X らは、第 2 次変更時点で、55 歳に近づいていた Y 銀行の男子行員であり、経過措置の適用を受けても、55 歳到達年度から 60 歳定年までの 5 年間における賃金削減の額・率は、最も多い者で約 2020 万円・45%であった。そこで、X らは、第一次変更・第 2 次変更は無効であると主張して、本件就業規則変更前の得べかりし賃金との差額の支払を求めて出訴した。

土田 569 頁

平成 23 年司法試験・採点実感

A

みちのく銀行事件・最判 H12.9.7

8) “不利益性を厳格に考えるべきでない。実質的な審査は 10 条の「合理」性審査の次元でなされるからである。例えば、時間給制度のもとにおける労働時間の短縮は、労働時間の面で労働者に有利であっても、賃金の減少をもたらすから、不利益変更として扱うべきである。また、成果主義賃金制の導入のように、労働者によって受ける影響が異なる場合も、賃金が不安定になること自体が不利益であるとみて、10 条の合理性審査にかけるべきである。”（西谷 192 頁）

“実質的不利益が生じているか否かを問わずに不利益変更該当性を肯定して、就業規則変更による労働条件変更を労契法 10 条の合理性審査に服せしめる解釈が採られている…”（荒木 443 頁）

[改訂前]	[第1次変更]	[第2次変更]
① 60歳定年制	○ 60歳定年制	○ 60歳定年制
② 賃金凍結なし	○ 55歳で基本給額凍結 ○ 専任職手当の支給	○ 55歳到達時に原則として選任 職行員に移行 ○ 専任職行員の業績給一律50% 減額 ○ 専任職手当廃止 ○ 賞与支給率削減 ○ 業績給・賞与支給率等の削減を、 1年ごとに1/5ペースで段階的 に実施する旨の経過措置 ※Y銀行・C労組間で代償措置の合 意あり

要旨：「Y銀行は、発足時から60歳定年制であったのであるから、55歳以降にも所定の賃金を得られるということは、単なる期待にとどまるものではなく、該当労働者の労働条件の一部となっていたものである。Xらは、本件就業規則等変更の結果、専任職に発令され、基本給の凍結、右発令後の業績給の削減、役職手当及び管理職手当の不支給並びに賞与の減額…をされたのであるから、本件就業規則等変更がXらの重要な労働条件を不利益に変更する部分を含むことは、明らかである。」

(判例2) 期待的利益

事案：Y銀行は、55歳定年制を採用しつつ、3年間を限度とする定年後在職制度を設けており、定年後在職制度の実際の運用状況によると、健康上の理由等で勤務に耐えられない者を除いては、希望者の定年在職が認められてきており、しかも、定年後在職の賃金額は54歳時の賃金水準によるものであったから、55歳以降にも定年後在職制度の下で54歳時の賃金水準を下回らない賃金を得ながら58歳まで勤務することができるという合理的期待が認められていた。

ところが、Y社は、昭和50年代に入り、60歳定年制の実現を求める社会的要請が高まるなかで、Y銀行の職員組合であるA労組（90%組織、50歳以上の行員も6割が加入）による定年延長の要求もあって、定年を55歳から60歳まで延長する一方で、55歳以降は加算年俸の不支給・役付手当の減額・定期昇給の不実施・賞与の減額とする旨の就業規則の変更を試み、まずは、当該変更内容についてA労組との交渉・合意を経て労働協約を締結したうえで、当該変更内容による就業規則の変更を行った。

Xは、Y銀行の行員であり、平成元年に60歳到達により定年退職したものであるが、在職中、本件就業規則の変更により、変更前は定年後在職制度の下で55歳から58歳まで得ることが期待できた賃金合計額が約2871万円であったのに対し、変更後の定年制で同じ年齢間で得た賃金合計額は約1982万円（一約943万円）であり、60歳までに得た賃金合計額は3078万円であったことから、就業規則の変更はXに対しては効力を生じないとして、55歳以降の賃金の差額の支払を求めて出訴した。

A 司 H23

第四銀行事件・最判 H9.2.28(百 22)

[改定前]	[改定後]
① 55歳定年制	○定年60歳(＋)
② 58歳までを限度とする定年後在職制度	○55歳到達後は年間賃金が54歳時の63%~67%(－)
③ 定年後在職では、54歳時の賃金水準	○退職金増額・福利厚生制度の適用延長・特別融資制度新設(＋)
④ 原則として、希望者の定年後在職が認められる運用状況	

要旨：「定年後在職制度の前記運用実態にかんがみれば、勤務に耐える健康状態にある男子行員において、58歳までの定年後在職をすることができることは確実であり、その間54歳時の賃金水準等を下回ることはない労働条件で勤務することができると期待することも合理的といえることができる。そうすると、本件定年制の実施に伴う就業規則の変更は、既得の権利を消滅、減少させるというものではないものの、その結果として、右のような合理的な期待に反して、55歳以降の年間賃金が54歳のその63%ないし67%となり、定年後在職制度の下で58歳まで勤務して得られると期待することができた賃金等の額を60歳定年近くまで勤務しなければ得ることができなくなるというのであるから、勤務に耐える健康状態にある男子行員にとっては、実質的にみて労働条件を不利益に変更するに等しいものというべきである。」

3. 合理性

合理性審査における判例の法理は、「変更の必要性」の内容・程度と「労働者の受ける不利益の程度」の比較衡量を基本として、代償措置・経過措置や関連労働条件の改善状況を十分考慮しつつ、さらに社会的相当性や労働組合との交渉等も勘案するというものである。

土田 557 頁

(1) 不利益の程度

ア. 代償措置等の位置づけ

不利益の程度は、不利益変更された労働条件部分のみから判断し、経過措置及び代償措置・関連労働条件の改善状況による不利益性の緩和は、(3)「変更後の就業規則の内容の相当性」の段階で考慮される。

イ. 「既得の権利」と「期待的利益」

判例は、「既得の権利」の不利益変更(みちのく銀行事件)と「合理的な期待」の不利益変更(第四銀行事件)を区別した上で、「合理的な期待」の不利益変更についても、実質的にみて労働条件を不利益に変更するに等しいものであるとの理由から、不利益変更該当性を肯定する一方で、「既得の権利」の不利益変更ではないことから、合理性判断を緩やかに行っている。

(第四銀行事件) 合理的な期待の不利益変更

要旨：本判決は、就業規則の変更による「実質的な不利益は、賃金という労働者にとって重要な労働条件に関するものであるから、本件就業規則の変更は、これを受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合に、その効力を生ずるものと解することができる。」、「…従前の定年後在職制度の下で得られる期待することができた金額を2年近くも長く働い

A

てようやく得ることができるというのであるから、この不利益はかなり大きなものである。…特に、従来の定年である 55 歳を間近に控え、58 歳まで定年後在職制度の適用を受けて 54 歳時の賃金を下回ることはない賃金を得られることを前提として将来の生活設計をしていた行員にとっては、58 歳から 60 歳まで退職時期が延びること及びそれに伴う利益はほとんど意味をもたないから、相当の不利益とみざるを得ない。…不利益緩和のため、55 歳を目前に控えており、本件定年制の実施によって最も現実的な不利益を受ける者のために、定年後在職制度も一定期間残存させ、55 歳を迎える行員にいずれかを選択させるなどの経過措置を講ずることが望ましいことはいうまでもない」と述べながらも、「…本件就業規則の変更による不利益が、合理的な期待を損なうにとどまるものであり、法的には、既得権を奪うものと評価することまではできないことなどを考え合わせると、本件においては、このような経過措置がないからといって、前記判断（合理性があるとの判断）を左右するとまではいえない。」と述べて、合理性を肯定した。

(2) 変更の必要性

使用者が現在の労働条件を維持するのが困難である事情を指す。

賃金・退職金など労働者にとって重要な権利・労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす変更については、「高度の必要性」が要求される。⁹⁾

高度の必要性が認められても、これを上回る著しい不利益が労働者に生じている場合には合理性が否定される。

(第四銀行事件) 定年延長の要請・これに伴う賃金水準等の見直し

要旨：「昭和 58 年当時は、60 歳定年制の実現が、いわば国家的な政策課題とされ、社会的に強く要請されていたのであり、このような状況の下で、Y 銀行に対しては、労働大臣や県知事から定年延長の早期実施の要請があり、A 労働組合からも同様の提案がされていたというのである。したがって、定年延長問題は、Y 銀行においても、不可避的な課題として早急に解決することが求められていたことができ、定年延長の高度の必要性があったことは、十分にこれを肯定することができる。

一方で、定年延長は、年功賃金による人件費の負担増加を伴うのみならず、中高年齢労働者の役職不足を深刻化し、企業活力を低下させる要因ともなることは明らかである。そうすると、定年延長に伴う人件費の増大、人事の停滞等を抑えることは経営上必要なことといわざるを得ず、特に Y 銀行においては、中高年齢層行員の比率が地方銀行の平均よりも高く、今後更に高齢化が進み、役職不足も拡大する見通しである反面、経営効率及び収益力が十分とはいえない状況にあったというのであるから、従前の定年である 55 歳以降の賃金水準等を見直し、これを変更する必要性も高度なものであったといえることができる。

そして、円滑な定年延長の導入の必要等があることからすると、このときに、全行員の入行以降の賃金体系、賃金水準を抜本的に改めることとせず、従前の定年である 55 歳以降の労働条件のみを修正したことも、やむを得ないところといえる。」

荒木 445 頁

西谷 197 頁

A

⁹⁾ 判例の判断枠組みによれば、賃金等の重要な労働条件の変更については、「高度の必要性」が認められない限り、合理性が否定されようである。しかし、合理性は「変更の必要性」と「労働者の不利益」との比較衡量を基礎として判断される要件だから、仮に高度の必要性が認められない場合であっても、労働者の不利益が極小であるならば、合理性が肯定される余地があるといえるべきである（荒木 445 頁参照）。

(みちのく銀行事件)

要旨：「Y 銀行は、60 歳定年制の下で、基本的に年功序列型の賃金体系を維持していたところ、行員の高齢化が進みつつあり、他方、他の地域では、従来定年年齢が Y 銀行よりも低かったため 55 歳以上の行員の割合が小さく、その賃金水準も低レベルであったというのであるから、Y 銀行としては、55 歳以上の行員について、役職への配置等に関する組織改革とこれによる賃金の抑制を図る必要があったといえることができる。そして、右事情に加え、Y 銀行の経営効率が示す諸指標が全国の地銀の中で下位に低迷し、弱点のある企業体質を有していたことや、金融機関間の競争が進展しつつあったこと等を考え合わせると、本件就業規則等変更は、Y 銀行にとって、高度の必要性があったといえることができる。」

A

(3) 内容の相当性

ア. 代償措置・経過措置（見返り）

就業規則の不利益変更が使用者による労働条件の一方的不利益変更であることから、何らかの「見返り」を求めるのが判例の立場である。¹⁰⁾

土田 [初版] 498 頁

(ア) 代償措置・関連労働条件の改善状況

司 H23

代償措置・関連労働条件の改善状況は、不利益変更された労働条件部分のみから判断される(1)「不利益の程度」とは一応区別され、就業規則の変更による不利益を全体的にみた場合におけるその大小を判断する際に、これにより労働者の不利益が全体としてどれだけ緩和されているかを審査するために考慮される。

代償措置による不利益の緩和の有無・程度は、当該措置その他関連する労働条件の改善が、⑦原告労働者に関係するか、④不利益変更による労働条件の引き下げの代償措置と評価できるか、⑤代償措置と評価できるとして、当該労働条件の引き下げを補うような重要なものと評価できるかという観点から判断される。

(イ) 経過措置

代償措置・関連労働条件の改善が困難である場合には、不利益を緩和するための経過措置(=不利益変更を一定期間、猶予又は緩和する措置)が重要となる。

土田 564 頁

(ウ) 利益・不利益の公平な分配

司 H23

10 条本文が例外的に就業規則の不利益変更を許容している趣旨は、就

土田 564~565 頁

¹⁰⁾ 第四銀行事件の多数意見は、就業規則変更による不利益が 55 歳を目前に控えている行員に偏在していることに一応着目しつつ、経過措置を講ずることが望ましいと述べながらも、就業規則変更による不利益が合理的な期待を損なうにとどまるものであることを理由に、経過措置がないからといって合理性は否定されないと判示した。

これに対し、反対意見(裁判官河合伸一)は、「本件の就業規則変更は、企業ないし労働者全体の立場から巨視的に見るときは、その合理性を是認し得るものである反面、これをそのまま画一的に実施するときは、一部に耐え難い不利益を生じるという性質のものであった。一般に、このような矛盾は制度の新設・変更の場合にしばしば生じるのであって、その合理的解決のためには、一部に生じる不利益を救済ないし緩和する例外的措置(以下「経過措置」)を設けることが通常考えられるところである。」と述べたうえで、本件についても経過措置の実施を要求し、「…そのような経過措置を設けることが著しく困難又は不相当であったなど特別の事情が認められない限り、本件就業規則の変更は、少なくとも X らに対する関係では合理性を失い、これを X に受忍させることを許容することはできないと判断すべきであった」と述べている。このように、第四銀行事件判決の河合裁判官の反対意見は「利益・不利益の公平な分配」論を採用し、この考え方はみちのく銀行事件判決に継承されている。

業規則による労働条件の集団的・統一的処理の要請にある。したがって、就業規則の不利益変更による利益・不利益は労働者全体に公平に分配されるべきであるから、特定の労働者層に大きな不利益が偏在する場合には、不利益を緩和するための経過措置・代償措置が求められる。

イ. 同種事項に関する一般的状況

変更内容を、不利益変更された労働条件と同種の労働条件に関する同種業界・同一地域の水準を比較して、「内容の相当性」を判断する。

ウ. その他

例えば、みちのく銀行事件では、「このような変更も、前述した経営上の必要性に照らし、企業ないし従業員全体の立場から巨視的、長期的にみれば、企業体質を強化改善するものとして、その相当性を肯定することができる場合があるものと考えられる。」とされている。

(みちのく銀行事件)

A

要旨：本判決は、内容の相当性について、以下のように判示した。

①代償措置・経過措置

「賃金が減額されても、これに相応した労働の減少が認められるのであれば、全体的にみた実質的な不利益は小さいことになる。しかし、Xらの場合、所定労働時間等の変更があるわけではない上、X2~X5は、専任職発令の前後を通じてほぼ同じ職務を担当しており、X1及びX6も、課長の肩書が外された事実はあるが、数十パーセントの賃金削減を正当化するに足りるほどの職務の軽減が現実に図られているとはいえない。そうすると、労働の減少という観点から本件就業規則等変更による賃金面の不利益性を低く評価することは、本件では相当でない。さらに、本件第二次変更の際には、Y社とC労組との間で不利益の代償措置も合意されている。しかし、右代償措置のうち、退職金の増額については、早期退職する場合の特例であって、Xらには関係しない。企業年金については、Y社の負担する掛金が若干増額されているが、これは賃金額の低下による厚生年金の水準の低下の一部を補うものにすぎず、これをもって賃金減額の代償措置と評価することはできない。特別融資制度や住宅融資に関する措置は、代償措置ということではできるが、数十パーセントの賃金削減を補うような重要なものと評価することはできない。したがって、これらの代償措置を加味して判断しても、Xらの不利益が全体的にみて小さいものであるということではできない。

②同種事項に関する一般的状況

「本件就業規則等変更後のXらの賃金は、平成4年度以降は、年間約420万円程度から約530万円程度までとなっている。このような賃金額は、減額されたといっても、青森県における当時の給与所得者の平均的な賃金水準や定年を延長して延長後の賃金を低く抑えた一部の企業の賃金水準に比べてない優位にあるものである。しかし、Xらは、高年層の事務職員であり、年齢、企業規模、賃金体系等を考慮すると、変更後の右賃金水準が格別高いものであるということではできない。また、Xらは、段階的に賃金が増加するものとされていた賃金体系の下で長く就労を継続して50歳代に至ったところ、60歳の定年5年前で、賃金が頭打ちにされるど

ころか逆に半額に近い程度に切り下げられることになったものであり、これは、55歳定年の企業が定年を延長の上、延長後の賃金水準を低く抑える場合と同列に論ずることはできない。」

③変更後の内容自体の相当性

「本件就業規則等変更は、多数の行員について労働条件の改善を図る一方で、一部の行員について賃金を削減するものであって、従来は右肩上がりのものであった行員の賃金の経年的推移の曲線を変更しようとするものである。もとより、このような変更も、前述した経営上の必要性に照らし、企業ないし従業員全体の立場から巨視的、長期的にみれば、企業体質を強化改善するものとして、その相当性を肯定することができる場合があるものと考えられる。」

④利益・不利益の公平な分配（経過措置）

「しかしながら、本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。本件の経過措置は、前示の内容、程度に照らし、本件就業規則等変更の当時既に55歳に近づいていた行員にとっては、救済ないし緩和措置としての効果が十分ではなく、上告人らは、右経過措置の適用にもかかわらず依然前記のような大幅な賃金の減額をされているものである。したがって、このような経過措置の下においては、Xらとの関係で賃金面における本件就業規則等変更の内容の相当性を肯定することはできないものといわざるを得ない。」¹¹⁾

(4) 労働組合等との交渉の状況

これには、多数組合との交渉経過や同意の有無だけでなく、他の組合や他の労働者の対応も含まれる。

就業規則の変更が多数組合との交渉・合意を経て労働協約を締結したうえで行われたものである場合には、労使間の利益調整がされたといい得るから、合理性が一応推測できる（「合理性の一応の推測」論）。この意味で、多数組合の合意には、他の要素に優越する意義が認められる。

もっとも、非多数組合員（少数派組合員・未組織労働者）に特に大きな不利益が及ぶ場合には、合理性の推測は働かないと解すべきである。なぜならば、非多数組合員は多数組合の意思形成に関与できる立場になく、また、多

第四銀行事件

概説 237 頁

司 H23 みちのく銀行事件

概説 237 頁

¹¹⁾ これは、相対的無効論と呼ばれるものである。就業規則の不利益変更が、一部の労働者に多大の不利益を課し、他の労働者にはさほど影響を及ぼさないか、あるいは利益を与えるという場合に、大きな不利益を受ける労働者との関係においてのみ無効とされる可能性がある（相対的無効論）。また、多大の不利益を受ける特定層の労働者については、不利益を緩和するための経過措置を設けるべきであり、それが十分でない場合には、当該労働者との関係でのみ就業規則の不利益変更の合理性が否定される（経過措置論）。これらの相対性無効論と経過措置論は、本来別個に成立しうる事柄であるが、みちのく銀行事件では、経過措置論と結び付けて相対的無効が認められている（西谷 175 頁）。

数組合も非多数組合員の利益を代表する地位にないため、多数組合の合意(労使自治)に基づく労働条件変更の正当化(合理性の推測)には一定の限界があると考えるべきだからである。

(第四銀行事件)

要旨:「本件就業規則の変更は、行員の約 90 パーセントで組織されている A 労働組合(50 歳以上の行員もその 6 割が加入)との交渉、合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであるから、変更後の就業規則の内容は労使間の利益調整がされた結果としての合理的なものであると一応推測することができ、また、その内容が統一的かつ画一的に処理すべき労働条件に係るものであることを考え合わせると、Y 銀行において就業規則による一体的な変更を図ることの必要性及び相当性を肯定することができる。

X は、当時部長補佐であり、労働協約の定めにより A 労働組合への加入資格が認められておらず、A 労働組合を通じてその意思を反映させることのできない状況にあった旨主張するが、本件就業規則の変更が、変更の時点における非組合員である役職者のみに著しい不利益を及ぼすような労働条件を定めたものであるとは認められず、右主張事実のみをもって、非組合員にとっては、労使間の利益調整がされた内容のものであるという推測が成り立たず、その内容を不合理とみるべき事情があるということとはできない。」

(みちのく銀行事件)

要旨:本判決は、行員の73%を組織するC労組の同意を得ていたが、原告労働者Xらが所属するD労組は変更に対抗していたという事案において、Xら特定層の行員にのみ賃金コスト抑制のために大幅な不利益を負わせるという変更内容(不利益性の程度・内容)であったことから、「賃金面における変更の合理性を判断する際にC労働組合の同意を大きな考慮要素とすることは相当ではない」として、「合理性の一応の推測」の射程を限定している。

(5)「その他の就業規則の変更に係る事情」

就業規則変更の際の届出義務・意見聴取義務(労契11条、労基89条・90条)について、就業規則変更の効力要件ではないと解する立場からは、同義務の履践は「その他の就業規則の変更に係る事情」として考慮されることになる。

(6) 総合評価

前記(1)～(5)の要素を総合考慮した上で、結論を示す。

(第四銀行事件)

要旨:「以上によれば、本件就業規則の変更は、それによる実質的な不利益が大きく、55 歳まで一年半に迫っていた X にとって、いささか酷な事態を生じさせたことは想像するに難くないが、原審の認定に係るとの余の諸事情を総合考慮するならば、なお、そのような不利益を法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであると認めることはできないものではない。

不利益緩和のために、55 歳を目前に控えており、本件定年の実施によって最も現実的な不利益を受ける者のために、定年後在職制度も一定期間残存させ、55 歳を迎える行員にいずれかを選択させるなどの経過措置を講ずることが望ましいことはいうま

A

A

土田 569 頁

C

でもない。しかし、労働条件の集積的処理を建前とする就業規則の性質からして、原則的に、ある程度一律の定めとすることが要請され、また、本件就業規則の変更による不利益が、合理的な期待を損なうにとどまるものであり、法的には、既得権を奪うものと評価することまではできないことなどを考え合わせると、本件においては、このような経過措置がないからといって、前記判断を左右するとまではいえない。

したがって、本件定年導入に伴う就業規則の変更は、Xに対しても効力を生ずるものというべきである。」

(みちのく銀行事件)

要旨：「当該企業の存続自体が危ぶまれたり、経営危機による雇用調整が予想されるなどといった状況にあるときは、労働条件の変更による人件費抑制の必要性が高度に高い上、労働者の被る不利益という観点からみても、失職したときのことを思えばなお受忍すべきものと判断せざるを得ないことがあるので、各事情の総合考慮の結果次第では、変更の合理性があると評価することができる場合があるといわなければならない。

しかしながら、本件では、前示のとおり、本件就業規則等変更を行う経営上の高度の必要性が認められるとはいっても、賃金体系の変更は、中堅層の労働条件の改善をする代わり 55 歳以降の賃金水準を大幅に引き下げたものであって、右のような場合に当たらないことは明らかである。そうすると、以上に検討したところからすれば、専任職制度の導入に伴う本件就業規則等変更は、それによる賃金に対する影響の面からみれば、X らのような高年層の行員に対しては、専ら大きな不利益のみを与えるものであって、他の諸事情を勘案しても、変更に同意しない X らに対しこれを法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるということとはできない。したがって、本件就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、X らにその効力を及ぼすことができないというべきである。」

C

参考文献

- ・「詳解 労働法」第3版（著：水町勇一郎 - 東京大学出版会） 元審査委員
- ・「労働契約法」第2版（著：土田道夫 - 有斐閣） 元審査委員
- ・「基本講義 労働法」初版（著：土田道夫 - 新世社） 元審査委員
- ・「労働法概説」第4版（著：土田道夫 - 弘文堂） 元審査委員
- ・「労働法」第4版（著：西谷敏 - 日本評論社） 元審査委員
- ・「プラクティス労働法」第3版（著：山川隆一 - 信山社） 元審査委員
- ・「労働法」第3版（著：荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「労働法」第12版（著：菅野和夫 - 法律学講座双書）
→「菅野〇頁」と表記
- ・「労働協約法」初版（著：野川忍 - 弘文堂） 元審査委員
- ・「労働法」初版（著：野川忍 - 日本評論社） 元審査委員
→「野川〇頁」と表記
- ・「労働法」第3版（著：川口美貴 - 信山社）
- ・「ウォッチング労働法」第4版（著：土田道夫ほか - 有斐閣） 元審査委員
- ・「条文から学ぶ労働法」（著：土田道夫・山川隆一ほか - 有斐閣） 元審査委員
- ・「ケースブック労働法」第8版（監修：菅野和夫 - 弘文堂）
- ・「労働判例百選」第10版（編：村中孝史・荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「最新重要判例200労働法」第8版（著：大内伸哉 - 弘文堂）
→「大内〇解説」と表記（なお、〇には事件番号が入る）
- ・「重要判例解説」平成18年～令和5年（有斐閣）
- ・「Before/After 民法改正」第2版（著：潮見佳男ほか - 弘文堂）
→「B/A 民法改正〇頁」と表記
- ・「法学セミナー増刊 新司法試験の問題と解説」2006～2007（日本評論社）
- ・「別冊 法学セミナー 新司法試験の問題と解説」2008～2011（日本評論社）
- ・「別冊 法学セミナー 司法試験の問題と解説」2012～2024（日本評論社）