

労働条件変更の手法とその限界

— 現在の労働条件変更法理について —

161020

序. 労働条件変更の問題とは何か

① ホークス産業では、人件費がかさみ、コストダウンのために営業の正社員 20 名のうち 5 名を、契約期間を 1 年とする期間雇用の契約社員にしようと計画した。そして選抜した 5 名に対し、契約社員になることを受け入れなければ解雇する、と通告した。実際に契約社員になることを拒否した社員に対する解雇は認められるか。

② ファイターズ銀行では、年功的要素の強かった賃金制度を成果主義的内容に変えることを決め、さっそく新賃金制度を策定して、従業員に周知させた。新制度では、個々人の成績の年度ごとの評価により賃金が決定されるので、成績がよければ従来よりも高給になることがありうるが、逆に成績が悪ければ従来であれば受給できた額にも達しない給与しか受け取れない可能性がある。従業員の組織する労働組合は、この制度を検討した上でこれに反対であると通知してきた。会社側はどう対応すればよいか。

I. 労働条件変更法理の基礎

(1) 労働契約の特殊性と状況変化への対応

① 契約原理における合意の意義

- ・契約の成立と展開における合意の意義

cf. 労契法 6 条、8 条、9 条

② 労働契約の可変性と契約内容変更の必要性

- ・継続的契約としての労働契約

→ 日常の売買など一回的契約との基本的相違

- ・可変性と不確定性 — 日本の労働契約の特徴

→ 賃金、従事すべき業務、勤務場所などを特定しない

(2) 労働条件変更と労働契約内容の変更

① 労働契約内容としての労働条件

- ・賃金と労務給付 — 「真性」労働条件

- ・服務規律と業務遂行内容 — 「周辺」労働条件

- ② 労働条件変更法理 = 労働契約内容変更法理
 - ・人事権による変更と労働契約

- ・契約変更法理の一般原則

II. 就業規則による労働条件の変更

(1) 就業規則とは何か

① 最低基準規律効

- ・就業規則の基本的役割 — 労契法 12 条

- ・就業規則の作成と変更の要件
 - なぜ過半数組合・代表を関与させるのか

② 労働契約規律効

- ・就業規則を守る義務はあるのか — 契約上の根拠の必要性

- ・最高裁による整理の系譜と労契法 7 条の趣旨

(2) 就業規則と労働条件変更法理

① 一方的変更としての就業規則の変更

- ・日本における実態 — 「従業員は就業規則に従う義務がある」

- ・法的原則との乖離 — 契約内容の一方的変更はありえない (労契法 8、9 条)

② 最高裁による一応の整理

- ・合理的変更であれば不同意労働者も拘束される

- ・合理的変更の意味 — 判例法理の複雑化

③ 判例法理の経緯

- ・最高裁判例の積み重ねによる「合理性」判断の変化
 - 秋北バス事件大法廷判決（最大判昭 43・12・25）
 - 大曲市農協事件判決（最三小判昭 63・2・16）
 - 第四銀行事件判決（最二小判平 9・2・28）
 - みちのく銀行事件判決（最一小判平 12・9・7）

④ 労契法 10 条の趣旨

⑤ 労契法 9 条による同意の意義 山梨県民信用組合事件（最二小判平 28・2・19）

Ⅲ. 労働協約による労働条件変更法理

(1) 労働協約と労働契約

① 労組法 16 条の意義と守備範囲

- ・労契法 12 条との違い — 規範的効力について

- ・有利原則、確定した権利との関係

② 労組法 17 条と労働契約

- ・一般的拘束力の意義

- ・労働条件統一化の機能

(2) 規範的効力（労組法 16 条）による労働条件の変更

① 朝日火災海上保険（石堂本訴）事件（最一小判平 9・3・27）の意義について

- ・労働組合の役割の逸脱

- ・なぜ広範な変更機能を付与されているのか

② 労働条件を変更しうる労働協約

- ・書面性の厳格な適用 — 都南自動車教習所事件（最三小判平13・3・13）
- ・協約締結権限の確認 — 中根製作所事件（東京高判平12・7・26）

(3) 一般的拘束力（労組法17条）による労働条件の変更

① 非組合員と労働協約による労働条件変更

- ・17条は不利益変更にも適用されるか

- ・非組合員であることの理由と17条の適用

② 朝日火災海上保険（高田）事件（最三小判平8・3・26）の意義

- ・「著しく不合理」な変更とは何か

- ・就業規則 — 規範的効力 — 一般的拘束力の序列化

IV. 変更解約告知その他

(1) 変更解約告知という制度

- ・変更解約告知の意義 — ドイツにおける制度内容の誤解

- ・変更解約告知の実際的機能

スカンジナビア航空事件（東京地決平7・4・13）

(2) 日本における変更解約告知の位置付け

- ・人事権の変化と個別契約化による労働条件変更の困難

- ・法制度上の障害

(3) 変更解約告知以外の可能性

- ・個別合意による変更（合意の瑕疵論の適用）

- ・労働慣行の廃棄と新たな労働慣行の形成（契約法理との関係）