

配偶者手当の見直しを行う場合の留意点

目次

○ 労働条件の決定方法	63
○ 労働契約法のあらまし（抄）	64
○ 労働協約について	80
○ 労働条件の変更、賃金制度変更に係る判例・裁判例	89
○ 関係条文	100
○ 企業事例から見る円滑な制度変更に向けてのポイント	106

労働条件の決定方法

1 労働契約

労働契約とは、労働者が使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うという契約であり、労働者と使用者の合意により成立・変更される（労働契約法第6条・8条）。また、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、無効となった部分については、就業規則の定める基準により規律される（労働契約法第12条）。

2 就業規則

就業規則とは、使用者が労働者を雇用する事業場において、賃金や就業時間などの労働条件や職場規律等を統一的・画一的に定める文書である。常時10人以上の労働者を使用する事業場の使用者に対し、就業規則の作成と労働基準監督署への届出が義務づけられており（変更の場合も同様。労働基準法第89条）、この作成・変更に当たっては、事業場における過半数労働組合か、それがいない場合には過半数代表者の意見を聴かなければならない（労働基準法第90条）。

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていたときには、労働契約の内容は、労働者と使用者が別段の合意をしていた部分を除き、その就業規則で定める労働条件によるものとする（労働契約法第7条）。また、使用者が労働者と合意することなく労働契約の内容である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が（労働契約法第9条）、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ当該就業規則の変更が合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする（労働契約法第10条）。

3 労働協約

労働協約とは、労働条件その他の事項に関する労働組合と使用者（又はその団体）との合意をいう。労働協約としての効力を発生させるためには、合意した事項を書面化し、双方が署名又は記名押印することが必要である（労働組合法第14条）。労働協約の基準に違反する労働契約の部分は無効となり、無効となった部分はその基準の定めによる（労働組合法第16条）。また、就業規則は、労働協約に反してはならない（労働基準法第92条第1項、労働契約法第13条）。ただし、労働協約に定める労働条件の基準の適用は、原則として当該労働協約を締結する労働組合の組合員に限られ、それ以外の労働者は、当該協約が労働組合法にいう一般的拘束力の発生要件を満たす場合にその適用を受ける（労働組合法第17条、18条）。

労働契約法のあらまし（抄）

労働契約法は、平成20年3月から施行され、平成24年8月に一部が改正されました。

このパンフレットでは、労働契約法について、条文ごとにその趣旨や内容を解説しています。

労働契約法の趣旨や内容を踏まえ、使用者と労働者の皆さまでよく話し合ってください、お互いの十分な理解と協力の下に、安心・納得して働けるようにしましょう。

厚生労働省

* 厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) でも最新情報を提供しています。

(H24.12)

【第2章 労働契約の成立及び変更】

総論

労働契約は、その締結当事者である労働者及び使用者の合意により成立し、又は変更されるものです。

一方、我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われています。また、労働契約関係は、一定程度長期にわたる継続的な契約関係であるのが通常であり、社会経済情勢の変化を始めとする契約当事者を取り巻く事情の変化に応じて、当初取り決めた労働契約の内容を統一的に変更する必要が生じる場合があることから、就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を変更することが広く行われてきたところです。

この就業規則の法的性質については、秋北バス事件最高裁判決（昭和43年12月25日最高裁大法廷判決。最高裁判所民事判例集22巻13号3459頁）において、「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」と判示され、また、就業規則によって労働条件を不利益に変更する効力については、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課することは、原則として、許されないと解すべき」であるが、「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」と判示され、その後の累次の最高裁判決においても同様の考え方がとられ、判例法理として確立しているものです。

しかしながら、就業規則に労働契約における権利義務関係を確定させる法的効果を認める法的根拠が成文法上は存在せず、また、判例法理は、労働者及び使用者の多くにとって十分には知られておらず、どのような場合に就業規則による労働条件の変更が有効に認められるのかについての予測可能性は必ずしも高くない状況にありました。

このような状況の中で、個別労働関係紛争が多く発生していることにかんがみれば、労働契約の内容の決定及び変更の枠組みを明らかにし、実態として多く行われている就業規則の変更による労働条件の変更に当たっては、変更後の就業規則を労働者に周知させること及び就業規則の変更が合理的なものであることが必要であること等を判例法理に沿って明らかにすることにより、使用者は安易に一方向的に就業規則を変更することにより労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできないこと等が明らかとなり、その結果、使用者が就業規則において合理的な労働条件を定めることが促され、これにより、就業規則において不合理な労働条件が定められ、又は不合理な労働条件の変更が行われたこと等を契機とした個別労働関係紛争の防止につながることを期待されるものです。

このため、法第2章において、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという「合意の原則」を定めた上で、我が国における労務管理実務において定着している就業規則について、労働契約との法的関係等を規定することにより、労働契約の内容の決定及び変更に関するルールを明らかにしたものです。

これらの内容は、判例法理に沿って規定したものであり、判例法理を変更するものではありません。

労働契約の成立

第6条 労働契約は、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。

【解説】

(1) 趣旨

当事者の合意により契約が成立することは、契約の一般原則であり、労働契約についても当てはまるものであって、法第6条は、この労働契約の成立についての基本原則である「合意の原則」を確認したものです。

(2) 内容

- ① 法第6条は、労働契約の成立は労働者及び使用者の合意によることを規定するとともに、「労働者が使用者に使用されて労働」すること及び「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことが合意の要素であることを規定したものです。
- ② 法第6条に「労働者が使用者に使用されて労働し」と規定されているとおり、労働契約は、使用従属関係が認められる労働者と使用者との間において締結される契約を把握する契約類型であり、労働者側からみた場合には、一定の対価（賃金）と一定の労働条件のもとに、自己の労働力の処分を使用者に委ねることを約する契約です。
- ③ 民法第623条の「雇用」は、労働契約に該当するものです。また、民法第632条の「請負」、同法第643条の「委任」又は非典型契約であっても、契約形式にとらわれず実態として使用従属関係が認められ、当該契約で労務を提供する者が法第2条第1項の「労働者」に該当する場合には、当該契約は労働契約に該当するものです。
- ④ 法第6条の「賃金」については、第2条の(2)④と同様です。
- ⑤ 法第6条に「合意することによって成立する」と規定されているとおり、労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立するものです。したがって、労働契約の成立の要件としては、契約内容について書面を交付することまでは求められないものです。
また、法第6条の労働契約の成立の要件としては、労働条件を詳細に定めていなかった場合であっても、労働契約そのものは成立し得るものです。

労働契約の内容と就業規則の関係

第7条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

【解説】

(1) 趣旨

我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われていますが、就業規則で定める労働条件と個別の労働者の労働契約の内容である労働条件との法的関係については法令上必ずしも明らかではありません。

このため、法第7条において、労働契約の成立場面における就業規則と労働契約との法的関係について規定したものです。

【第7条については、次の裁判例が参考になります】

- 労働契約と就業規則との関係について、秋北バス事件最高裁判決（最高裁昭和43年12月25日大法院判決）（→P48参照）
- 秋北バス事件最高裁判決を踏襲した電電公社帯広局事件最高裁判決（最高裁昭和61年3月13日第一小法院判決）（→P50参照）
及び日立製作所武蔵工場事件最高裁判決（最高裁平成3年11月28日第一小法院判決）（→P52参照）
- 就業規則が拘束力を生ずるために周知が必要であるとしたものとして、フジ興産事件最高裁判決（最高裁平成15年10月10日第二小法院判決）（→P60参照）

(2) 内容

① 法第7条は、労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であること及び「就業規則を労働者に周知させていた」という要件を満たしている場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、「労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による」という法的効果が生じることを規定したものです。

これは、労働契約の成立についての合意はあるものの、労働条件は詳細に定めていない場合であっても、就業規則で定める労働条件によって労働契約の内容を補充することにより、労働契約の内容を確定するものです。

② 法第7条本文に「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において」と規定されているとおり、法第7条は労働契約の成立場面について適用されるものであり、既に労働者と使用者との間で労働契約が締結されているが就業規則は存在しない事業場において新たに就業規則を制定した場合については適用されないものです。また、就業規則

が存在する事業場で使用者が就業規則の変更を行った場合については、法第10条の問題となるものです。

- ③ 法第7条本文の「合理的な労働条件」は、個々の労働条件について判断されるものであり、就業規則において合理的な労働条件を定めた部分については同条の法的効果が生じ、合理的でない労働条件を定めた部分については同条本文の法的効果が生じないこととなります。

就業規則に定められている事項であっても、例えば、就業規則の制定趣旨や根本精神を宣言した規定、労使協議の手続に関する規定等労働条件でないものについては、法第7条本文によっても労働契約の内容とはならないものです。

- ④ 法第7条の「就業規則」とは、労働者が就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称をいい、労働基準法第89条の「就業規則」と同様ですが、法第7条の「就業規則」には、常時10人以上の労働者を使用する使用者以外の使用者が作成する労働基準法第89条では作成が義務付けられていない就業規則も含まれるものです。

- ⑤ 法第7条の「周知」とは、例えば、

i) 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること

ii) 書面を労働者に交付すること

iii) 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

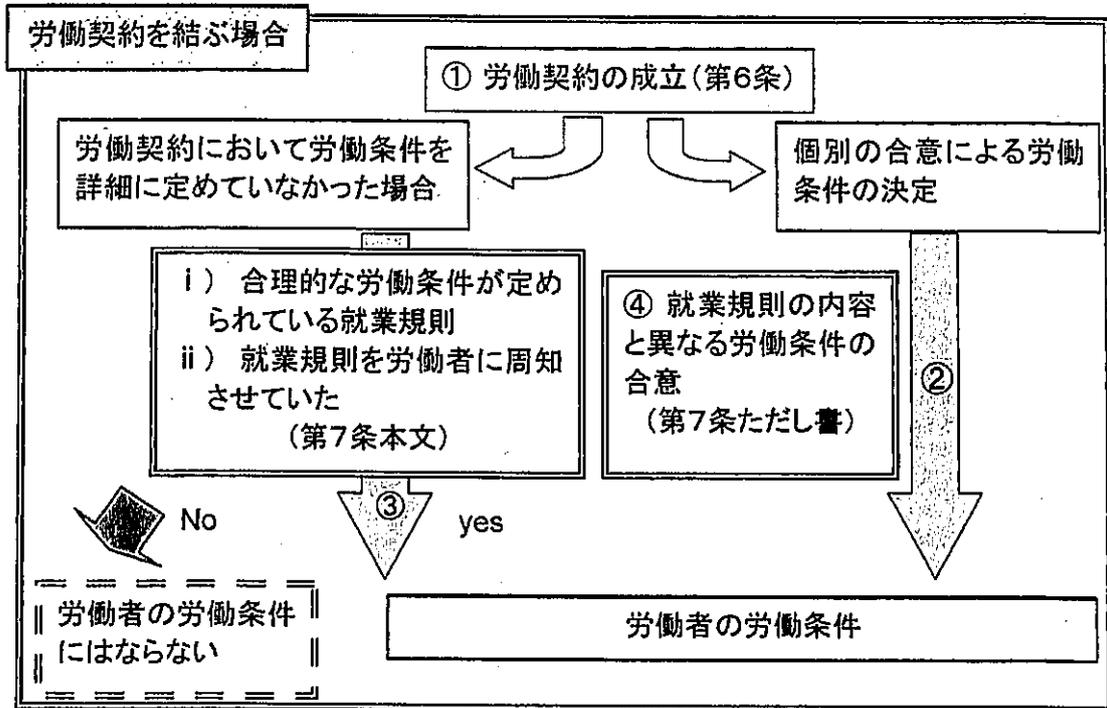
等の方法により、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことをいうものです。このように周知させていた場合には、労働者が実際に就業規則の存在や内容を知っているか否かにかかわらず、法第7条の「周知させていた」に該当するものです。

なお、労働基準法第106条の「周知」は、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第52条の2により、i) からiii) までのいずれかの方法によるべきこととされていますが、法第7条の「周知」は、これらの3方法に限定されるものではなく、実質的に判断されるものです。

- ⑥ 法第7条本文の「労働者に周知させていた」は、その事業場の労働者及び新たに労働契約を締結する労働者に対してあらかじめ周知させていなければならないものであり、新たに労働契約を締結する労働者については、労働契約の締結と同時である場合も含まれるものです。

- ⑦ 法第7条は、就業規則により労働契約の内容を補充することを規定したものであることから、同条本文の規定による法的効果が生じるのは、労働契約において詳細に定められていない部分についてであり、「就業規則の内容と異なる労働条件」を合意していた部分については、同条ただし書により、法第12条に該当する場合（合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合）を除き、その合意が優先するものです。

【事業場に就業規則がある場合には、労働者の労働条件は、次のように決まります】



- ① 労働契約は、「労働者が使用者に使用されて労働」することと「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことについて、労働者と使用者が合意することにより成立します。
- ② 労働者と使用者の合意により労働者の労働条件が決定します。
- ③ 労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であることに加え、「就業規則を労働者に周知させていた」という要件を満たす場合には、労働者の労働条件は、その就業規則に定める労働条件によることとなります。
- ④ ただし、「就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分」は、その合意が優先することとなります(合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除きます)。

労働契約の内容の変更

第8条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

【解説】

(1) 趣旨

当事者の合意により契約が変更されることは、契約の一般原則であり、労働契約についても当てはまるものであって、法第8条は、この労働契約の変更についての基本原則である「合意の原則」を確認したものです。

(2) 内容

- ① 法第8条は、「労働者及び使用者」が「合意」という要件を満たした場合に、「労働契約の内容である労働条件」が「変更」されるという法的効果が生じることを規定したものです。
- ② 法第8条に「合意により」と規定されているとおり、労働契約の内容である労働条件は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより変更されるものです。したがって、労働契約の変更の要件としては、変更内容について書面を交付することまでは求められないものです。
- ③ 法第8条の「労働契約の内容である労働条件」には、労働者及び使用者の合意により労働契約の内容となっていた労働条件のほか、法第7条本文により就業規則で定める労働条件によるものとされた労働契約の内容である労働条件、法第10条本文により就業規則の変更により変更された労働契約の内容である労働条件及び法第12条により就業規則で定める基準によることとされた労働条件が含まれるものであり、労働契約の内容である労働条件はすべて含まれるものです。

就業規則による労働契約の内容の変更

第9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者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、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

【解説】

(1) 趣旨

労働契約関係は一定の期間にわたり継続するという特徴を有しており、その継続する期間においては、労働契約の内容が変更される場合が少なくありません。

この労働契約の内容である労働条件の変更については、法第8条の「合意の原則」によることが契約の一般原則ですが、我が国においては、就業規則によって労働条件を統一的に設定し、労働条件の変更も就業規則の変更によることが広く行われており、その際、就業規則の変更により自由に労働条件を変更することができるとの使用者の誤解や、就業規則の変更による労働条件の変更に関する個別労働関係紛争もみられるところです。

このため、法第9条において、法第8条の「合意の原則」を就業規則の変更による労働条件の変更の場面に当てはめ、使用者は就業規則の変更によって一方的に労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないことを確認的に規定した上で、法第10条において、就業規則の変更によって労働契約の内容である労働条件が変更後の就業規則に定めるところによるものとされる場合を明らかにしたものです。

これらの規定により、就業規則の変更によって生じる法的効果を明らかにし法的安定性を高めるとともに、使用者の合理的な行動を促すことを通じ、労働条件の変更に関する個別労働関係紛争の防止に資するようにすることとしたものです。

法第9条及び第10条は、以下の確立した最高裁判所の判例法理に沿って規定したものであり、判例法理に変更を加えるものではありません。

【第9条及び第10条については、次の裁判例が参考になります】

- 労働契約と就業規則との関係について、秋北バス事件最高裁判決（→P 48参照）
- どのような場合に就業規則の変更が「合理的なものである」と判断されるのかを明らかにしたものとして、大曲市農業協同組合事件最高裁判決（最高裁昭和63年2月16日第三小法廷判決）（→P 54参照）
- 就業規則の変更が「合理的なものである」か否かを判断するに当たって考慮すべき7つの要素を明らかにしたものとして、第四銀行事件最高裁判決（最高裁平成9年2月28日第二小法廷判決）（→P 56参照）

- 一部の労働者のみに大きな不利益が生じる就業規則の変更による労働条件の変更事案について、就業規則の変更の合理性を否定したものとして、みちのく銀行事件最高裁判決（最高裁平成12年9月7日第一小法廷判決）（→P58参照）
- 就業規則が拘束力を生ずるために周知が必要であるとしたものとして、フジ興産事件最高裁判決（最高裁平成15年10月10日第二小法廷判決）（→P60参照）

(2) 法第9条の内容

- ① 法第9条本文は、法第8条の労働契約の変更についての「合意の原則」に従い、使用者が労働者と合意することなく就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないという原則を確認的に規定したものです。法第9条ただし書は、法第10条の場合は、法第9条本文に規定する原則の例外であることを規定したものです。
- ② 法第9条の「就業規則」については、法第7条の(2)の④と同様です。
- ③ 法第9条の「労働者の不利益」については、個々の労働者の不利益をいうものです。

(3) 法第10条の内容

- ① 法第10条は、「就業規則の変更」という方法によって「労働条件を変更する場合」において、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させ」たこと及び「就業規則の変更」が「合理的なものである」ことという要件を満たした場合に、労働契約の変更についての「合意の原則」の例外として、「労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによる」という法的効果が生じることを規定したものです。
- ② 法第10条は、就業規則の変更による労働条件の変更が労働者の不利益となる場合に適用されるものです。なお、就業規則に定められている事項であっても、労働条件でないものについては、法第10条は適用されないものです。
- ③ 法第10条の「就業規則の変更」には、就業規則の中に現に存在する条項を改廃することのほか、条項を新設することも含まれるものです。
- ④ 法第10条の「就業規則」及び「周知」については、法第7条の(2)の④及び⑤と同様です。
- ⑤ 法第10条本文の合理性判断の考慮要素
 - i) 法第10条本文の「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況」は、就業規則の変更が合理的なものであるか否かを判断するに当たっての考慮要素として例示したものであり、個別具体的な事案に応じて、これらの考慮要素に該当する事実を含め就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮され、合理性判断が行われることとなるものです。

ii) 法第10条本文の「労働者の受ける不利益の程度」については、実際に紛争となる事例は、就業規則の変更により個々の労働者に不利益が生じたことに起因するものであり、個々の労働者の不利益の程度をいうものです。

また、法第10条本文の「変更後の就業規則の内容の相当性」については、就業規則の変更の内容全体の相当性をいうものであり、変更後の就業規則の内容面に係る制度変更一般の状況が広く含まれるものです。

iii) 法第10条本文の「労働条件の変更の必要性」は、使用者にとっての就業規則による労働条件の変更の必要性をいうものです。

iv) 法第10条本文の「労働組合等との交渉の状況」は、労働組合等事業場の労働者の意思を代表するものとの交渉の経緯、結果等をいうものです。

「労働組合等」には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体等労働者の意思を代表するものが広く含まれるものです。

v) 法第10条本文の「その他の就業規則の変更に係る事情」は、「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況」を含め就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮されることをいうものです。

vi) 法第10条本文の合理性判断の考慮要素と判例法理との関係については、次のとおりであり、同条本文は、判例法理に沿ったものです。

- 就業規則の変更の合理性判断に関する裁判例として、第四銀行事件最高裁判決においては、
 - ① 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度
 - ② 使用者側の変更の必要性の内容・程度
 - ③ 変更後の就業規則の内容自体の相当性
 - ④ 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
 - ⑤ 労働組合等との交渉の経緯
 - ⑥ 他の労働組合又は他の従業員の対応
 - ⑦ 同種事項に関する我が国社会における一般的状況

という7つの考慮要素が列挙されていますが、これらの中には内容的に互いに関連し合うものもあるため、法第10条本文では、関連するものについては統合して列挙しているものです。

具体的には、第四銀行事件最高裁判決において示された「①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度」「②使用者側の変更の必要性の内容・程度」「③変更後の就業規則の内容自体の相当性」「⑤労働組合等との交渉の経緯」について、法第10条本文ではそれぞれ「労働者の受ける不利益の程度」「労働条件の変更の必要性」「変更後の就業規則の内容の相当性」「労働組合等との交渉の状況」として規定したものです。

このうち、法第10条の「変更後の就業規則の内容の相当性」には、就業規則の内容面に係る制度変更一般の状況が広く含まれるものであり、第四銀行事件最高裁判決で列挙されている考慮要素である「③変更後の就業規則の内容自体の相当性」のみならず、「④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」「⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況」も含まれるものです。

また、これらの考慮要素に含まれない事項についても、「その他の就業規則の変更に係る事情」という文言で包括的に表現されているものです。

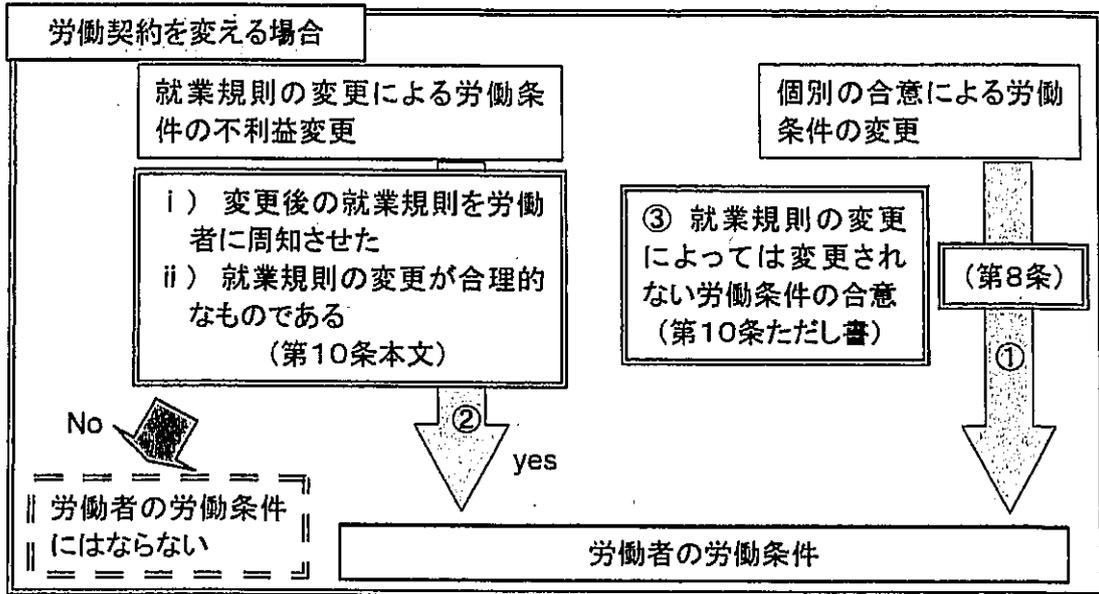
また、法第10条の「労働組合等との交渉の状況」の労働組合等には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体等労働者の意思を代表するものが広く含まれるものであり、第四銀行事件最高裁判決で列挙されている「⑤労働組合等との交渉の経緯」「⑥他の労働組合又は他の従業員の対応」はこれに該当するものです。

したがって、法第10条の規定は判例法理に沿った内容であり、判例法理に変更を加えるものではありません。

- 大曲市農業協同組合事件最高裁判決においては、「特に、賞金、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就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容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おいて、その効力を生ずるものというべきである。」と判示されており、法第10条の規定は、この判例法理についても変更を加えるものではありません。
 - みちのく銀行事件最高裁判決においては、秋北バス事件最高裁判決、大曲市農業協同組合事件最高裁判決及び第四銀行事件最高裁判決の判旨を引用した上で、「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賞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、それがなく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。」と判示され、また、「本件では、行員の約73%を組織する労組が本件第一次変更及び本件第二次変更に同意している。しかし、Xらの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないというべきである。」と判示されており、法第10条の規定は、この判例法理についても変更を加えるものではありません。
- ⑥ 就業規則の変更が法第10条本文の「合理的」なものであるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、従来どおり、使用者側が負うものです。
- ⑦ 法第10条本文の「当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」という法的効果が生じるのは、同条本文の要件を満たした時点であり、通常は、就業規則の変更が合理的なものであることを前提に、使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたことが客観的に認められる時点です。
- ⑧ 法第10条ただし書の「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、同条ただし書により、法第12条に該当する場合（合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合）を除き、その合意が優先するものです。

- ⑨ なお、法第7条ただし書の「就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分」については、将来的な労働条件について
- i) 就業規則の変更により変更することを許容するもの
 - ii) 就業規則の変更ではなく個別の合意により変更することとするもの
- のいずれもあり得るものであり、i) の場合には法第10条本文が適用され、ii) の場合には同条ただし書が適用されるものです。

【事業場に就業規則がある場合には、労働者の労働条件は、次のように決まります】



- ① 労働者と使用者の合意により、労働者の労働条件は変更されます。
- ② 就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、原則として労働者の不利益に変更することはできません。しかし、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させた」ことに加え、「就業規則の変更が合理的なものである」という要件を満たす場合には、労働者の労働条件は、変更後の就業規則に定める労働条件によることとなります。
- ③ ただし、「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」は、その合意が優先することとなります(合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除きます)。

就業規則の変更に係る手続

第11条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条及び第90条の定めるところによる。

【解説】

(1) 趣旨

就業規則に関する規定は、法第2章のほか、労働基準法第9章においても定められており、使用者は、就業規則に関して、法の規定の趣旨及び内容を理解するとともに、労働基準法の規定について遵守しなければならないものです。

特に、労働基準法第89条及び第90条に規定する就業規則に関する手続は、法第10条本文の法的効果を生じさせるための要件ではないものの、就業規則の内容の合理性に資するものです。

このため、法第11条において、就業規則の変更の手続は、労働基準法第89条及び第90条の定めるところによることを規定し、それらの手続が重要であることを明らかにしたものです。

(2) 内容

- ① 法第10条は、就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を変更することができる場合について規定していますが、法第11条は、労働基準法において、就業規則の変更の際に必要な手続が規定されていることを規定したものです。
- ② 就業規則の変更の手続については、
 - i) 労働基準法第89条により、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、変更後の就業規則を所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないこと
 - ii) 労働基準法第90条により、就業規則の変更について過半数労働組合等の意見を聴かなければならず、i)の届出の際に、その意見を記した書面を添付しなければならないこととされているものです。
- ③ 労働基準法第89条及び第90条の手続が履行されていることは、法第10条本文の法的効果を生じさせるための要件ではないものの、同条本文の合理性判断に際しては、就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮されることから、使用者による労働基準法第89条及び第90条の遵守の状況は、合理性判断に際して考慮され得るものです。

就業規則違反の労働契約

第12条 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、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

【解説】

(1) 趣旨

就業規則は、労働条件を統一的に設定するものであり、法第7条本文、第10条本文及び第12条においては、一定の場合に、労働契約の内容は、就業規則で定めるところとなることを規定しているところです。

一方、就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた場合及び就業規則の変更によっては変更されない労働条件を合意していた場合には、それぞれ、法第7条ただし書及び第10条ただし書によりその合意が優先されることとなるものですが、就業規則を下回る個別の合意を認めた場合には、就業規則の内容に合理性を求めている法第7条本文及び第10条本文の規定の意義が失われ、個別労働関係紛争をも惹起しかねないものです。

このため、個別労働関係紛争の防止にも資するよう、法第12条において、就業規則を下回る労働契約の効力について規定したものです。

(2) 内容

- ① 法第12条は、就業規則を下回る労働契約は、その部分については就業規則で定める基準まで引き上げられることを規定したものです。
- ② 法第12条の「就業規則」については、法第7条の(2)の④と同様です。
- ③ 法第12条の「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」とは、例えば、就業規則に定められた賃金より低い賃金等就業規則に定められた基準を下回る労働条件を内容とする労働契約をいうものです。
- ④ 法第12条は、就業規則で定める基準以上の労働条件を定める労働契約は、これを有効とする趣旨です。
- ⑤ 法第12条の「その部分については、無効とする」とは、就業規則で定める基準に達しない部分のみを無効とする趣旨であり、労働契約中のその他の部分は有効です。
- ⑥ 法第12条の「無効となった部分は、就業規則で定める基準による」とは、労働契約の無効となった部分については、就業規則の規定に従い、労働者と使用者との間の権利義務関係が定まるものです。
- ⑦ なお、労働基準法第93条については、法附則第2条による改正により、「労働契約と就業規則との関係については、労働契約法第12条の定めるところによる」旨を規定したところであり、これは、改正前と同内容です。

法令及び労働協約と就業規則との関係

第13条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第7条、第10条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

【解説】

(1) 趣旨

就業規則が法令に反してはならないこと及び労働組合と使用者との間の合意により締結された労働協約は使用者が作成する就業規則よりも優位に立つことは、法理上当然であり、就業規則は法令又は労働協約に反してはならないものです。

一方、法第7条、第10条及び第12条においては、一定の場合に就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となることを規定していますが、就業規則が法令又は労働協約に反している場合においても当該就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となることは適当ではありません。

このため、法第13条において、法令又は労働協約に反する就業規則の効力について規定したものです。

(2) 内容

- ① 法第13条は、就業規則で定める労働条件が法令又は労働協約に反している場合には、その労働条件は労働契約の内容とはならないことを規定したものです。なお、法第13条は、労働基準法第92条第1項と同趣旨の規定であり、就業規則と法令又は労働協約との関係を変更するものではありません。
- ② 法第13条の「就業規則」については、法第7条の(2)の④と同様です。
- ③ 法第13条の「法令」とは、強行法規としての性質を有する法律、政令及び省令をいうものです。なお、罰則を伴う法令であるか否かは問わないものであり、労働基準法以外の法令も含むものです。
- ④ 法第13条の「労働協約」とは、労働組合法(昭和24年法律第174号)第14条にいう「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する」合意で、「書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印したもの」をいうものです。また、法第13条の「労働協約に反する場合」とは、就業規則の内容が労働協約において定められた労働条件その他労働者の待遇に関する基準(規範的部分)に反する場合をいうものです。
- ⑤ 法第13条の「労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については」とは、事業場の一部の労働者のみが労働組合に加入しており、労働協約の適用が事業場の一部の労働者に限られている場合には、労働協約の適用を受ける労働者(労働組合法第17条及び第18条により労働協約が拡張適用される労働者を含む。)に関してのみ、法第13条が適用されることをいうものです。

労働協約について

〔六訂新版 労働組合法 労働関係調整法〕

（厚生労働省労政担当参事官室編）より事務局にて編集）

第三章 労働協約

本章は、労働組合と使用者又はその団体との間に締結される労働条件その他に関する労働協約について規定している。すなわち、第一四条は、労働協約の当事者、対象事項及び効力発生要件を、第一五条は、労働協約の有効期間及び労働協約の解約手続を、第一六条は、労働協約に定められた労働条件その他の労働者の待遇に関する基準の効力を、第一七条及び第一八条は、労働協約の一般的拘束力をそれぞれ規定している。

本法所定の要件を具備する労働協約が、個々の労働条件を規律するいわゆる規範的効力を有し、さらに、特定の要件を具備する労働協約がその当事者である使用者又は労働組合の組合員以外の者にも適用されることを内容とするいわゆる一般的拘束力をも有する旨を規定している。

労働協約と就業規則との関係については、労働基準法において、「就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。」（同法第九二条第一項）と規定されており、労働組合と使用者とが対等の立場に立って交渉し、締結した労働協約が、使用者が一方的に制定する就業規則に優位するものであることを認めている。

(労働協約の効力の発生)

第十四条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。

趣旨

本条は、労働協約は、その当事者が労働者側においては労働組合、使用者側においては使用者又はその団体であり、その内容は労働条件その他に関するものであること、及びその効力発生要件は書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することである旨を規定したものである。

労働組合が労働協約の当事者となること、換言すれば、労働組合が協約締結能力を有することは、労働協約制度の発生の沿革に徴しても当然のことである。ところで、本法が本法にいう労働組合のみに協約締結能力を認めたのは、使用者その他の者からの拘束を受けない自主性をもつもののみを労働組合として保護し、その健全な発展を図っていることと相まって、真に使用者と対等の立場に立って交渉し、労働条件その他に関する協定をなし得るものの締結した労働協約に対してのみ労働協約としての特別の保護を加えようとする意図によるものである。また、使用者団体に協約締結能力を認めたのは、労働者側が、いわゆる産業別労働組合又は職業別労働組合のように一企業内のみとどまることなく、企業の枠を超えてあるいは縦断的あるいは横断的に労働組合を組織し、このような労働組合が当事者となって労働協約を締結しようとする場合等には、使用者側においても、またこれに対応して、数企業の事業主により構成される使用者団体を労働協約の当事者となし得ることとするのが妥当である場合があるからである。

次に、本法が労働協約の効力の発生要件として、これを書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することとし、労働協約の締結をいわゆる要式行為としているのは、労働協約には、第一六条に規定する規範的効力等の効力が認められるものであるため、その締結に当たっては、当事者に慎重な考慮を払わせ、後日その協定内容について争いの起こらないよう、当事者の確定意思を明確にしておく必要があるからである。

(労働協約の期間)

第十五条 労働協約には、三年をこえる有効期間の定をすることができない。

2 三年をこえる有効期間の定をした労働協約は、三年の有効期間の定をした労働協約とみなす。

3 有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であつて、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。

4 前項の予告は、解約しようとする日の少くとも九十日前にしなければならない。

趣旨

本条は、労働協約は、三年を超える有効期間の定めをすることができないこと、及び三年を超える有効期間の定めをした労働協約は、三年の有効期間の定めをしたものとみなされること、並びに有効期間の定めがない労働協約又は一定の期間を定める労働協約のうち、期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定めのあるものであって、その期間経過後のもの解約は、当事者の一方が、解約しようとする日の少なくとも九〇日前に、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して行わなければならない旨を規定したものである。

労働協約の有効期間をどのように定めるかは、原則として、当事者の自由であるが、しかし、その最長期間をどの程度に規制するかは、立法政策の問題である。一般に、労働協約は長期にわたる有効期間の定めをもつものほど長期にわたつて労使関係を安定させ、産業平和の維持に役立つものである。しかし、その反面、余り長期にわたる有効期間の定めをもつ労働協約は、経済情勢あるいは企業の経営状況等の変動により、労働協約締結当初とは客観的な諸般の事情が相当変化しても、一方的な解約が許されない結果なおその履行が強制されることとなり、当事者の一方にとって酷に過ぎ、ひいてはこれが労使間の紛争の原因となる場合のあることは容易に予想されるところである。そこで、本法は、これら両面の利害得失を勘案して、労働協約の有効期間の定め最長期間を三年間としたわけである。なお、有効期間の定めのないとき若しくは有効期間満了後当該協約の定めに従つて当該協約が自動的に無期限に延長されるとき、又は本来の有効期間満了後も、当事者双方に改廃の意思がなく、当該協約の定めに従つて自動的に更新されるときにおいては、同一内容の労働協約が三年の期間を超えて存続する場合があることはいうまでもないが、このような労働協

約については、当事者は、有効期間の定めのないもの及び有効期間満了後無期限に自動延長されたものは九〇日前の予告によっていつでもこれを解約することができ、また、有効期間の定めのある労働協約が自動更新された場合は、当事者間に改廃の意思がなく、新しい労働協約が締結されたものとして存続するのであるから、いたずらに長期にわたって不当に当事者を拘束するという弊は生じないので、労働協約の有効期間の定めを最長期間を三年に限ったことと何ら抵触するものではない。

次に、有効期間の定めのない労働協約又は一定の期間を定める労働協約のうち、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定めがあるものであって、その期間の経過後のものについては、その解約手続をどのように定めるかは、原則として、当事者の自由にゆだねてもよいわけであるが、既に前条の〔趣旨〕で述べたように、労働協約が多数の労働者の労働条件その他労使関係を規律する特別の効力を有するものであることに鑑み、本条は、このような労働協約の解約について一定の手続を要求している。すなわち、労働協約の解約手続は、その締結の場合と同様の趣旨から（第一四条〔趣旨〕参照）、署名し、又は記名押印した文書による要式行為とされ、かつ、即時解約による労使関係の混乱を防止するため、少なくとも九〇日前の予告によらなければならないこととしている。

(基準の効力)

第十六条 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

趣 旨

本条は、労働協約のいわゆる直律強行性について規定したものである。すなわち、労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効となる（いわゆる強制的効力）。また、この無効となつた労働契約の部分及び労働契約に定めがない部分は、労働協約に規定する基準の定めるところによる（いわゆる直接的効力）。そして、この二つの効力をあわせて、労働協約のいわゆる規範的効力といい、労働協約のこのような性質を直律強行性という。そもそも、労働協約は、使用者又はその団体と労働組合との間の合意によって成立するものであり、集团的労働関係を背景として、労働者の団体意思をその個人意思に優越させ、もって労働条件等について制度的に一律の基準を設定しようとするものであるから、労働協約が、個々の労働契約に優先して、労働組合の組合員の労働条件等を規律するものでなければ、労働協約としての意味がなく、本条に規定する労働協約の規範的効力は、労働協約の中心的効力ともいうべきものである。

(一般的拘束力)

第十七条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

趣旨

本条は、労働協約のいわゆる工場事業場単位における一般的拘束力について規定したものである。すなわち、一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、自動的に、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者についても当該労働協約が適用されることとなる。本来、労働協約の人的適用範囲は、労働者側については、原則として、当該労働協約の当事者である労働組合及びその構成員に限られるのであるが、本条及び次条においては、労働協約が一定の要件を満たす場合には、協約の当事者である労働組合の組合員以外の者にも適用されるという効力を有する旨を規定している。このような効力を労働協約の一般的拘束力という。

本法が労働協約の工場事業場単位の一般的拘束力を認める趣旨は、多数労働者により組織される労働組合が、いわゆる少数のアウトサイダーの存在によってその団結が侵されることを防止するため、多数労働者の組織する労働組合の締結した労働協約に基づいて労働条件の統一を図り、もって、多数労働者の労働協約の存立の確保及び団結権の擁護を図ることを直接の目的とするものであるが、間接的には、その結果として、労働条件の統一を図ることにより、労使間の紛争の防止及び少数労働者の労働条件の保護をも期するものである。

(地域的の一般的拘束力)

第十八条 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（第二項の規定により修正があつたものを含む。）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

2 労働委員会は、前項の決議をする場合において、当該労働協約に不適当な部分があると認めるときは、これを修正することができる。

3 第一項の決定は、公告によつてする。

趣旨

本条は、労働協約のいわゆる地域的の一般的拘束力について規定したものである。すなわち、一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至った場合において、厚生労働大臣又は都道府県知事がいわゆる労働協約の拡張適用の決定をしたときは、当該地域において従業する他の同種の労働者及び使用者についても当該労働協約が適用される。

本条に規定する労働協約の地域的の一般的拘束力は、労働者側においては当該労働協約の当事者である労働組合の組合員以外の労働者にも及ぶものであることは、前条のいわゆる工場事業場単位の一般的拘束力と同様であるが、使用者側においては、当該労働協約の当事者である使用者に限らず、その地域において従業する他の同種の労働者を雇用する使用者にも及ぶものであり、この点、前条の工場事業場単位の一般的拘束力と異なるところである。そして、前条の一般的拘束力は、所定の要件が充足されれば、自動的にその効力を生じるものであるのに対して、本条の一般的拘束力は、所定の要件が充足された場合において、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事が労働協約の拡張適用の決定をして初めて、その効力を生ずるものである。さらに、一般的拘束力がその効力を生ずるための所定の要件としての同種の労働者中に占める労働協約の適用を受ける者の数の割合も、前条の場合においては四分の三以上という明確な比率であるのに対して、本条の場合においては大部分というだけで明確な比率が示されていない。

本条が、厚生労働大臣又は都道府県知事が本条に規定する労働協約の拡張適用の決定をする手続として労働委員会の決議によることとしたのは、労働協約の地域的の一般的拘束力が、当該労働協約の当事者以外の労働者及び使用者に

及ぶものであることに鑑み、その決定に当たっては、いわゆる使・労・公益の三者で構成されている労働問題の専門的機関である労働委員会がこれに関与することが適当であると考えられたからである。

また、本法において労働協約の地域的の一般的拘束力を認める趣旨が、前条の工場事業場単位の一般的拘束力と同様、多数労働者を代表する労働組合が締結した労働協約の存立の確保及びその団結権の擁護を直接の目的とし、間接的に少数労働者の労働条件の保護をも期するものであることはいうまでもないが、このほか、当該地域における事業の公正な競争の確保をも間接的目的の一つとするものである（第一七条〔趣旨〕参照）。

労働条件変更、賃金制度変更に係る 判例・裁判例

判例・裁判例目次

【就業規則の変更に係る基本判例】

- 第四銀行事件（最高裁平成9年2月28日判決） 91
- みちのく銀行事件（最高裁平成12年9月7日判決） 92
- 大曲市農業協同組合事件（最高裁昭和63年2月16日判決） 93
- 第一小型ハイヤー事件（最高裁平成4年7月13日判決） 94

【賃金制度の変更に係る裁判例】

<就業規則変更の合理性が認められた事例>

- ノイズ研究所事件（東京高裁平成18年6月22日判決） 95

<就業規則変更の合理性が認められなかった事例>

- 公共社会福祉事業協会事件（大阪地裁平成12年8月25日判決） 96

<就業規則変更において個別の同意の成否が争われた事例等>

- 旧峡南信用組合事件（最高裁平成28年2月19日判決） 97
- 協愛事件（大阪高裁平成22年3月18日判決） 98

<労働協約の一般拘束力に係る事例>

- 朝日火災海上保険（高田）事件（最高裁平成8年3月26日判決） 99

第四銀行事件（最高裁平成9年2月28日判決）

（事案の概要）

従前、定年が55歳で、勤務に耐え得る健康状態の労働者は58歳まで在職することができたが、使用者が就業規則を変更し、定年を55歳から60歳に延長するとともに、55歳以降の賃金を引き下げたため、55歳以降の賃金が54歳時の67%に低下し、58歳まで勤務して得ることを期待することができた賃金額を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ったことについて、就業規則の不利益変更の合理性が認められた事例。

（判決の要旨）

右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいい、特に、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就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に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おいて、その効力を生ずるものというべきである。右の合理性の有無は、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。

みちのく銀行事件（最高裁平成12年9月7日判決）

（事案の概要）

60歳定年制を採用していた東北地方の中位銀行が賃金制度の2度にわたる見直しを行う際に、従業員の73%が加入する労組の同意は得たが、少数組合の同意を得ないまま就業規則の変更を実施し、この変更に基づいて、いずれも当時55歳以上の管理職・監督職階にあった少数組合の組合員が管理職の肩書きを失うとともに賃金が減額されたことについて、第四銀行事件までの最高裁判決の考え方を踏襲しつつ、就業規則の変更は合理的なものといふことができず、就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、不利益を受ける少数組合の組合員にその効力を及ぼすことができないとされた事例。

（判決の要旨）

〈大曲市農業協同組合事件最高裁判決、第四銀行事件最高裁判決等の要旨を引用した上で、**本件就業規則等変更は、被上告人にとって、高度の経営上の必要性があったといふことができる。**

[中略] 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、それがなく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ふほかはない。**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せているものである。**したがって、このような経過措置の下においては、上告人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。

本件では、行員の約73%を組織する労組が本件第一次変更及び本件第二次変更に同意している。しかし、上告人らの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないといふべきである。

[中略] 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、上告人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、変更に同意しない上告人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ふことはできない。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、上告人らにその効力を及ぼすことができないとすべきである。

大曲市農業協同組合事件（最高裁昭和63年2月16日判決）

（事案の概要）

七農協が合併したことに伴い長期勤続者にとって合併前より不利益な退職金規程に変更されたことについて、旧七農協から引継いだ従業員相互間の格差是正と単一の就業規則を作成、適用すべき必要性及び合併に伴う退職金算定基礎となる給与月額を増額、右給与月額を増額の退職時までの賞与、退職金への反映による累積額、定年の1年（男子）ないし3年（女子）の延長およびその他の労働条件の改善等の措置に照らし、法的規範性を是認できるだけの合理性が認められた事例。

（判決の要旨）

〈秋北バス事件を引用した上で、〉右の判断は、現在も維持すべきものであるが、右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。特に、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就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容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おいて、その効力を生ずるものというべきである。

（参考）秋北バス事件（最高裁昭和43年12月25日判決）

使用者が就業規則を変更し、これまでの定年制度を改正して、主任以上の職にある者の定年を55歳に定めた（一般従業員については50歳）結果、主任以上の職にあり満55歳に至っていた従業員が解雇通知を受けたことにつき、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集会的処理、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つて、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」との判断を示した。

第一小型ハイヤー事件（最高裁平成4年7月13日判決）

（事案の概要）

タクシー乗務員の歩合給の計算方法の変更に関し、使用者はA労働組合と3回にわたり団体交渉を行ったものの合意に至らなかった一方で、新労働組合Bとの間で新しい計算方法についての労働協約を締結し、その後、使用者が歩合給の計算方法を新しい計算方法による旨の就業規則の変更を行ったことについて、合理性がないとした原判決が破棄・差戻された事例。なお、A労働組合の組合員数は114名、B労働組合の組合員数は約180名であった。

（判決の要旨）

本件就業規則の変更の内容の合理性〔中略〕については、新計算方法に基づき支給された乗務員の賃金が全体として従前より減少する結果になっているのであれば、運賃改定を契機に一方向的に賃金の切下げが行われたことになるので、本件就業規則の変更の内容の合理性は容易には認め難いが、従前より減少していなければ、それが従業員の利益をも適正に反映しているものである限り、その合理性を肯認することができるというべきである。したがって、本件においては、まず、新計算方法に基づき支給された賃金額とそれまで旧計算方法に基づき支給されていた賃金額とを対応して比較し、その結果前者が後者より全体として減少していないかを確定することが必要である。そして、これが減少していない場合には、それが変更後の労働強化によるものではないか、また、新計算方法における足切額の増加と支給率の減少がこれまでの計算方法の変更の例と比較し急激かつ大幅な労働条件の低下であって従業員に不測の損害を被らせるものではないかをも確認するべきである。

このほか、新計算方法が従業員の利益をも適正に反映しているものかどうか等との関係で、上告会社が歩合給の計算方法として新計算方法を採用した理由は何か、上告会社と新労との間の団体交渉の経緯等はどうか、さらに、新計算方法は、上告会社と新労との間の団体交渉により決められたものであることから、通常は使用者と労働者の利益が調整された内容のものであるという推測が可能であるが、訴外組合との関係ではこのような推測が成り立たない事情があるかどうか等をも確定する必要がある。

ノイズ研究所事件（東京高裁平成18年6月22日判決）

（事案の概要）

研究所が就業規則を改定し、給与制度を従来の職能給から成果主義型賃金制度とし、また新制度導入に伴って格付を新たに見直した結果、役職を解任され、賃金が大幅に低下したこと等について、就業規則の変更には合理性があるとされた事例。

（判決の要旨）

本件賃金制度の変更は、[中略]旧賃金制度の下で支給されていた賃金額より賃金額が顕著に減少することとなる可能性があり、この点において不利益性があるが、控訴人は、主力商品の競争が激化した経営状況の中で、従業員の労働生産性を高めて競争力を強化する高度の必要性があったのであり、新賃金制度は、控訴人にとって重要な職務により有能な人材を投入するために、従業員に対して従事する職務の重要性の程度に応じた処遇を行うこととするものであり、従業員に対して支給する賃金原資総額を減少させるものではなく、賃金原資の配分の仕方をより合理的なものに改めようとするものであって、[中略]新賃金制度は、個々の従業員の賃金額を、当該従業員に与えられる職務の内容と当該従業員の業績、能力の評価に基づいて決定する格付けとによって決定するものであり、どの従業員にも自己研鑽による職務遂行能力等の向上により昇格し、昇給することができるという平等な機会を保障しており、かつ、人事評価制度についても最低限度必要とされる程度の合理性を肯定し得るものであることからすれば、上記の必要性に見合ったものとして相当であり、控訴人があらかじめ従業員に変更内容の概要を通知して周知に努め、一部の従業員の所属する労働組合との団体交渉を通じて、労使間の合意により円滑に賃金制度の変更を行おうと努めていたという労使の交渉の経過や、それなりの緩和措置としての意義を有する経過措置が採られたことなど前記認定に係る諸事情を総合考慮するならば、上記のとおり不利益性があり、現実に採られた経過措置が2年間に限って賃金減額分の一部を補てんするにとどまるものであっていささか性急で柔軟性に欠ける嫌いがないとはいえない点を考慮しても、なお、上記の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いわざるを得ない。

公共社会福祉事業協会事件（大阪地裁平成12年8月25日判決）

（事案の概要）

公共社会福祉事業協会（旧協会）に採用されていた保母らが、旧協会の事業の譲渡を受けた新法人の従業員となったところ、新給与規則の適用により通勤手当、扶養手当、住宅手当について従来の基準を超える部分の支給が打ち切られたことについて、従来の労働条件を不利益に変更する新給与規則の適用に係る必要性自体は肯定できるが、新給与規則の諸手当部分の適用は未だ合理性を有していないとして、その一方的適用は効力を有しないとされた事例。

（判決の要旨）

被告は、原告らに対し、平成8年4月から手当においても新給与規則を適用したのであるが、[中略]雇用契約自体は、旧協会との契約を引き継いだものであるから、これを一方的に変更できるものではなく、その変更には合理的理由が必要である。

そこで、まず、変更の必要性についてみるに、[中略]その必要性自体は、概ねこれを肯定できるのであるが、ただ、本件で問題となっているのは、通勤手当、扶養手当、住宅手当であって、その額は、被告にとってみれば大きな額ではなく、人件費の削減にさほど貢献する額ではない。[中略]そして、それらの額は被告にとっては、前述のとおり大きな額ではないとしても、いわゆる実費を含む上、労働者にとっては、少くない額であり、[中略]原告らは、平成7年4月に、新給与規則の基本給部分の適用に応じ、これによって生涯賃金は大幅に減少することになったもので、このうえさらなる賃金減額に応じたくないという気持ちは理解できる。これらによれば、被告の新給与規則の諸手当部分の原告らへの適用は、未だ合理性を有しないというべきであり、原告らへの諸手当の減額は効力を有しない。

旧峡南信用組合事件（最高裁平成28年2月19日判決）

（事案の概要）

山梨県の信用組合による、吸収合併した信用組合（旧峡南信用組合）の職員の退職金の支給額を大幅に減少させる退職給与規程の変更に際し、管理職員が行った同意書への署名押印等による同意の成否が争われた事案において、同意が有効に成立したとした原判決が破棄・差戻しされた事例。

（判決の要旨）

労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、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場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される（労働契約法8条、9条本文参照）。もっとも、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である。

協愛事件（大阪高裁平成22年3月18日判決）

（事案の概要）

2回にわたる就業規則の変更により退職金が減額され、3回目の就業規則の変更により退職金制度が廃止された結果、退職時に退職金不支給とされたことについて、1回目の就業規則改定については、従業員各自によってなされたなつ印行為は慎重かつ明示的に行われた意思表示といえることができるほか、退職金額が3分の2に減額されることは明確であったうえ、その後の改定に比べると減額の程度は少なく、その不満は大きくなかったと推認されることから、改定内容の合理性、周知性を検討するまでもなく、全従業員の同意を得て改定されたものと認められるが、2回目の就業規則改定については、前記就業規則の改定について具体的かつ明確に説明しなければならないところ、それを認めることはできず、3回目の就業規則改定は、前記元従業員は退職金制度の廃止に同意しておらず、改定後の就業規則の内容に合理性があるともいえないとされた事例。

（判決の要旨）

労働契約法〔中略〕9条は、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。」と定める。これは合意原則を就業規則の変更による労働条件の変更との関係で規定するものである。同条からは、その反対解釈として、労働者が個別にでも労働条件の変更について定めた就業規則に同意することによって、労働条件変更が可能となることが導かれる。そして同法9条と10条を合（ママ）わせると、就業規則の不利益変更は、それに同意した労働者には同法9条によって拘束力が及び、反対した労働者には同法10条によって拘束力が及ぶものとするを同法は想定し、そして上記の趣旨からして、同法9条の合意があった場合、合理性や周知性は就業規則の変更の要件とはならないと解される。もともとこのような合意の認定は慎重であるべきであって、単に、労働者が就業規則の変更を提示されて異議を述べなかったといったことだけで認定すべきものではないと解するのが相当である。就業規則の不利益変更について労働者の同意がある場合に合理性が要件として求められないのは前記のとおりであるが、合理性を欠く就業規則については、労働者の同意を軽々に認定することはできない。

朝日火災海上保険（高田）事件（最高裁平成8年3月26日判決）

（事案の概要）

定年年齢を63歳から57歳に引き下げ、30年勤続の退職金支給率を引き下げる旨の労働協約の未組織労働者への拡張適用につき、労働協約の締結にはそれなりの合理的理由があるものの、その効力を同人に及ぼした場合、同人は労働協約の発効日に定年に達していたものとして退職したことになると同時に、退職金額が従来の退職手当規程による算出額よりも減額されるという大きな不利益だけを受ける立場となり、しかも同人は労働組合の組合員資格を認められていなかったという事情の下では、退職金額を右金額を下回る額にまで減額するという不利益を同人に甘受させることは著しく不合理であり、その限りにおいて労働協約の規範的効力は同人には及ばないとされた事例。

（判決の要旨）

労働協約には、労働組合法17条により、一の工場事業場の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用されている他の同種労働者に対しても右労働協約の規範的効力が及ぶ旨の一般的拘束力が認められている。ところで、同条の適用に当たっては、右労働協約上の基準が一部の点において未組織の同種労働者の労働条件よりも不利益とみられる場合であっても、そのことだけで右の不利益部分についてはその効力を未組織の同種労働者に対して及ぼし得ないものと解するのは相当でない。けだし、同条は、その文言上、同条に基づき労働協約の規範的効力が同種労働者にも及ぶ範囲について何らの限定もしていない上、労働協約の締結に当たっては、その時々¹の社会的経済的条件を考慮して、総合的に労働条件を定めていくのが通常であるから、その一部をとらえて有利、不利をいうことは相当でないからである。また、右規定の趣旨は、主として一の事業場の四分の三以上の同種労働者に適用される労働協約上の労働条件によって当該事業場の労働条件を統一し、労働組合の団結権の維持強化と当該事業場における公正妥当な労働条件の実現を図ることにあると解されるから、その趣旨からしても、未組織の同種労働者の労働条件が一部有利なものであることの故に、労働協約の規範的効力がこれに及ばないとするのは相当でない。

しかしながら他面、未組織労働者は、労働組合の意思決定に関与する立場になく、また逆に、労働組合は、未組織労働者の労働条件を改善し、その他の利益を擁護するために活動する立場にないことからすると、労働協約によって特定の未組織労働者にもたらされる不利益の程度・内容、労働協約が締結されるに至った経緯、当該労働者が労働組合の組合員資格を認められているかどうか等に照らし、当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは、労働協約の規範的効力を当該労働者に及ぼすことはできないと解するのが相当である。

※ 本事件における就業規則の変更は、昭和58年に行われたものである。

関係条文

○労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）（抄）

（労働契約の原則）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

第二章 労働契約の成立及び変更

（労働契約の成立）

第六条 労働契約は、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。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（労働契約の内容の変更）

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、

次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 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、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

第九章 就業規則

（作成及び届出の義務）

第八十九条 常時十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、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
 - 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

（作成の手続）

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。

- 2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

(制裁規定の制限)

第九十一条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

(法令及び労働協約との関係)

第九十二条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

2 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。

(労働契約との関係)

第九十三条 労働契約と就業規則との関係については、労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)第十二条の定めるところによる。

○労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）（抄）

第三章 労働協約

（労働協約の効力の発生）

第十四条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。

（労働協約の期間）

第十五条 労働協約には、三年をこえる有効期間の定をすることができない。

- 2 三年をこえる有効期間の定をした労働協約は、三年の有効期間の定をした労働協約とみなす。
- 3 有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であつて、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。
- 4 前項の予告は、解約しようとする日の少くとも九十日前にしなければならない。

（基準の効力）

第十六条 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

（一般的拘束力）

第十七条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

（地域的の一般的拘束力）

第十八条 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（第二項の規定により修正があつたものを含む。）の適用を受けるべきことの決定をすること

ができる。

- 2 労働委員会は、前項の決議をする場合において、当該労働協約に不適當な部分があると認めるときは、これを修正することができる。
- 3 第一項の決定は、公告によつてする。

企業事例から見る 円滑な制度変更に向けてのポイント

(実際に配偶者手当の見直しを実施・検討した企業からの助言)

1. 制度内容について

- 各会社において従業員のあるべき働き方、多様な家族の在り方を踏まえて決定することが重要。

2. 制度見直しのプロセスについて

- 本社人事担当者は各職場の人事担当者、労働組合担当者等との、密なコミュニケーションが大事。
- 労働組合がある企業については、早めに協議を行い、制度を一緒に作り上げていくことが重要。
- 労働組合の幹部へ説明を行ったうえで、労働組合が組合員の声を収集したり、管理職への説明をまず行うなど、対象者への丁寧な説明と段階を踏んだプロセスが重要。
- 制度改定の意図、会社の考えを真摯に繰り返し説明をすることが大切。
- 制度のルールも重要だが、制度変更による将来目指すべき会社の姿を説明し理解を得ることが重要。
- コスト削減の施策であるといった趣旨とは異なる誤った印象を持たれないよう留意することが必要。
- 質疑応答の場を作る等により、会社から一方的に制度変更を押し付けないようにすることが必要。

3. 制度導入後について

- 導入後も引き続き制度趣旨の浸透を図ったり、新たに挙げられた課題について議論・見直しを行うことも重要。