

労働基準法第 93 条は、就業規則の民事的効力を規定する重要な規定であって、下記イ以下で検討するように労働契約法制に就業規則の効力に関する規定を設ける場合には、これらと密接な関係にある。そこで、労働基準法から労働契約法制の体系に移すことが適当である。

その際、現在の労働基準法第 93 条は、「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」についての定めであるが、個別の労働契約において定めのない事項についても就業規則で定める基準によることを労働者が主張できることに留意すべきである。

イ 労働契約の内容となる効力

秋北バス事件最高裁大法廷判決(昭和 43 年 12 月 25 日)においては、「労働条件を定型的に定めた就業規則は、(中略)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(民法 92 条参照)ものといえることができる」とされた。

民法第 92 条は、「当事者がその慣習による意思を有しているものと認められるときは、その慣習に従う」としており、最高裁は、この事件において、契約当事者の意思解釈として、民法第 92 条の「その慣習による意思」を認定したと考えられる。

その後の累次の最高裁判決においても同様の判示がなされており、就業規則の内容が合理的である限り、労使当事者に労働条件は就業規則によるという意思があるとして、労働者が就業規則の個別の規定を現実を知っていると否とにかかわらず、就業規則の内容が労働契約の内容になるということとは確立した判例であり、また、実際にも労働条件は就業規則によって定められているという事実は労使当事者にも広く認識されているものと考えられる。したがって、この法理を法律で明らかにすることが適当である。

その際、労働契約の締結時において、明らかに就業規則に規定された内容と異なる労使当事者間の合意がなされたと認定した方が適当である場合もあり得る。また、通常は就業規則に記載されている事項をもって労働契約の内容とするという当事者の意思が推定されるが、就業規則の内容が合理的でない場合にはこの意思の推定が働かないと考えることが適当である。

そこで、就業規則の内容が合理性を欠く場合を除き、労働者と使用者との間に、労働条件は就業規則の定めるところによるとの合意があったものと推定するという趣旨の規定を設けることが適当である。この場合、この推定は反証を挙げて覆すことができる。

なお、ここでいう「合理性」について、例えば、「著しく不合理である場