

労働条件

I. 労働条件決定・変更のツールとその相互関係

1. 労働条件決定・変更のツール

(1)法律(労働基準法(以下、「労基法」)など)

(2)労働協約

:労働組合と使用者又は使用者団体との間の、労働条件について書面による集団的な合意

(3)就業規則

:職場内で勤務規律や統一的労働条件をあらかじめ規定した、使用者によって作成される文書

(4)労働契約

:契約当事者の一方(労働者)が勤務に服することを約束して、相手方(使用者)がこれに対して報酬を与えることを約束する契約

2. 労働条件決定・変更のツール間の相互関係—労働契約を中心として

(1)労基法

:労基法 13 条「この法律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。」

→労働契約で労基法を下回る内容の労働条件を設定しても法的に効力は認められない

※労基法のほかにも、最低賃金法などの強行法規(=当事者の意思や合意にかかわらず強制的に適用される規定)を下回る労働条件を定めることはできない

(2)就業規則

:労基法 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。」

→労働契約において就業規則を下回る内容の労働条件を設定しても効力が認められない

※就業規則は最低基準であるため、就業規則を上回る内容の労働条件は無効となりません。

(3)労働協約

:労組法 16 条は、「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。」

Q 労働協約の基準を上回る労働条件は認められるか(有利(性)原則)?

日本の労働組合は企業別組合であり、労働協約はその企業に固有な具体的な労働条件を定めていることから、協約が有利原則を認めている場合を除き、協約基準を上回る労働条件は協約違反として無効であるとして、有利原則を否定的に解している(判例・学説の多数)

II. 労働条件の明示義務(労基法 15 条 1 項)

1. 趣旨

: 労働条件が曖昧なことで生じてきた弊害の除去と基本的な労働条件をめぐる紛争の防止

2. 明示すべき労働条件

: 労働契約の期間、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(更新上限、無期転換申込機会、無期転換後の労働条件)、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲)、就業場所・従事すべき業務、労働時間、賃金、退職、退職手当、臨時に支払われる賃金、労働者負担の食費など、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休職 (労基法施行規則 5 条)

3. 労働条件明示の方法と時期

(1) 明示の方法

(a) 労働契約の期間、更新上限・無期転換、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲、就業場所・従事すべき業務、労働時間、賃金、解雇事由を含む退職

: 「書面の交付」 (労基法施行規則 5 条 3 項)

→(a)以外の事項は口頭でも可 (労契法 4 条 2 項「できる限り書面により確認する」)

(2) 時期

「労働契約の締結に際して」 → 労働契約締結過程のいずれかで明示

(3) 労働条件の明示に関連する裁判例

(a) 労働契約書や労働条件通知書等が作成されなかった場合の労働契約の内容は?

「求人広告その他の労働者募集のための労働条件提示は、……労働条件を的確な表示で明示すべきもので……、労働者が応募して労働契約を申し込むときは上記労働条件提示の内容を当然に前提としているから、上記労働条件提示で契約の内容を決定できるだけの事項……が表示されている限り、使用者が上記労働条件提示の内容とは労働条件が異なることを表示せずに労働者を採用したときは、労働者からの上記労働条件提示の内容を含む申込みを承諾したことにはほかならず、両者の申込みと承諾に合致が認められるから上記労働条件提示の内容で労働契約が成立したというべき」 (Apocalypse 事件・東京地判平 30.3.9)

(b)募集広告やハローワークの求人票の内容と、実際の労働条件が相違する場合は？

①裁判例は、求人票と「異なる別段の合意をするなどの特段の事情がない限り」、求人票記載の労働条件が労働契約の内容となると判示(千代田工業事件・大阪高判平 2.3.8、福祉事業者 A 苑事件・京都地判平 29.3.30)

②求人票に記載された給与額等が「見込額」である場合には、「将来入社時まで確定されることが予定された目標としての額である」と解した上で、「採用内定時に賃金額が求人票記載のとおり当然確定したと解することはできない」と判示した裁判例(八州事件・東京高判昭 58.12.19)

→同事件は、「求人者はみだりに求人票記載の見込額を著しく下回る額で賃金を確定すべきでないことは、信義則からみて明らかである」とも述べている

※信義則とは、相互に相手方の信頼を裏切らないように誠実に行動しなければならないという民法の基本原則

Ⅲ. 労働契約の変更による労働条件の変更

1. 合意原則 (労契法 3 条 1 項、同法 6 条)

2. 労働契約の内容変更の原則 (労契法 8 条)

: 労働条件変更への「合意」と労働者の「自由な意思」

→労働者の意思表示が労働者の「自由な意思に基づくものであると認められるに足る合理的な理由が客観的に存在」しなければならない(シンガー・ソーイング・メーシン事件・最二小判昭 48.1.19 など)

※合意の認定については、「厳格かつ慎重に行わなければならない」(日新製鋼事件・最二小判平 2.11.26 など)

Ⅳ. 就業規則制度

1. 就業規則制度の概要

(1)趣旨

: 労働者保護の観点から、使用者の恣意的決定に委ねられがちな労働条件を「書面化」し「周知」させることによって「客観化」し、さらに、その届出と変更命令制度により「行政監督の補助手段」として、労働保護法に利用すること

(2) 作成・届出義務(労基法 89 条)

: 常時 10 人以上の労働者を使用する使用者に就業規則の作成と行政官庁(所轄労働基準監督署長)への届け出を義務付けている

※就業規則を変更した場合にも届け出なければならない

(3)労働者の意見聴取義務(同法 90 条)

: 使用者は、就業規則の作成又は変更について、過半数組合、過半数組合がない場合には労働者の過半数代表に意見聴取をしなければならない

(4)周知義務(同法 106 条)

: 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、書面を交付すること、電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにすること

2. 就業規則の拘束力—労働契約法(以下、「労契法」)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。」

→労働契約を締結する際に「合理性」と「周知」を要件として、就業規則の労働条件が労働契約になる

※「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」場合には、その限りでない

3. 就業規則の不利益変更による労働条件の引き下げ

(1)就業規則の不利益変更不同意労働者に変更後の就業規則が適用されるか？

: 最高裁(秋北バス事件・最大判昭 43.12.25)は、変更後の就業「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」と判示

→その後の最高裁判決において合理性判断の枠組みが定着(タケダシステム事件・最二小判昭 58.11.25、電電公社帯広局事件・最一小判昭 61.3.13)

※就業規則の不利益「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は、変更の内容及び必要性の両面」を検討することになる(前掲タケダシステム事件)

(2)合理性判断の考慮要素

: 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」する(第四銀行事件・最二小判平 9.2.28)

(例)不利益変更の必要性 大、労働者が被る不利益の程度 小 合理性○

不利益変更の必要性 小、労働者が被る不利益の程度 大 合理性×

※不利益変更された労働条件の内容・程度が、同業他社と比較して低いかどうか(内容自体の相当性)、激変緩和措置など労働者の被る不利益を緩和する代償措置が取られているか、労働組合との交渉などにより労使間で利益調整がなされているかも考慮要素

(3)不利益変更に対する労働組合の同意

(a)前掲第四銀行事件

: 行員の約 90 パーセントで組織されている組合の同意でもって、変更後の就業規則の内容について「合理的なものであると一応推測することができ」と判示

(b)みちのく銀行事件・最一小判平 12.9.7

: 行員の約 73 パーセントを組織する労組の同意を「大きな考慮要素と評価することは相当ではない」と判示

(4)一部の労働者のみが大きな不利益を被る不利益変更の合理性(前掲みちのく銀行事件)

(a)「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」ものの、「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」ない

(b)「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」い

(5)判例法理の明文化としての労契法 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。」

→ 「合理性」と「周知」を要件に使用者が就業規則の変更により一方的に労働条件を変更することを認めていること

V. 就業規則の不利益変更と労働者の同意

1. 労契法 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。」

→「労働者の合意があれば、不利益変更ができる」という反対解釈が成立するか？

2. 山梨県民信用組合事件・最二小判平 28.2.19

「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。」

→労働者らが同意書に署名押印をするに当たり、基準変更により労働者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及び程度についての情報提供や説明を受けていなかったというべきであり、労働者らは、基準変更に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おらず、労働者らによる同意書への署名押印はその自由な意思に基づいてされたものとはいえないから、本件基準変更に対して労働者らが同意をしたとは認められないとして、不利益変更に対する労働者の同意を否定(山梨県民信用組合(差戻審)事件・東京高判平 28.11.24)

以上