就業規則法理の軌跡

―判例の合理的変更理論の淵源と変容―

王(おう)　能(のう)君(くん)

目　次

はじめに……3
第1節　中華民国（台湾）における問題状況……3
　第1款　序説……3
　第2款　学説……4
　　Ⅰ．法規範説（授権説）……4
　　Ⅱ．契約説（定型契約説）……4
　　Ⅲ．根拠二分説……5
　第3款　実務……5
　　Ⅰ．行政解釈……5
　　Ⅱ．裁判例（司法実務）……6
　第4款　小括……7
第2節　課題の設定―判例法理の源流に遡ってその軌跡を研究する必要性……7
第3節　日本の就業規則判例法理の淵源……9
　第1款　序説……9
　第2款　法規範説を採った裁判例……10
　　Ⅰ．昭和27年三井造船決定による経営権説の形成……10
　　Ⅱ．三井造船決定以後の法規範説裁判例による就業規則変更問題の摸索…12
　　Ⅲ．小括－法規範説裁判例と就業規則変更問題の処理……14
　第3款　契約説を採った裁判例……15
　第4款　二分説を採った裁判例……16
　第5款　学説による影響……17
　第6款　小括……19
第4節　秋北バス事件大法廷判決の趣旨……20
　第1款　多数意見……20
　　Ⅰ．事実関係および下級審判決……20
　　Ⅱ．多数意見の判旨……20
　第2款　反対意見からの批判……21
　第3款　学説からの批判……22

第４款　秋北バス事件大法廷判決の趣旨……24
第５款　合理的変更理論の定着……25
第５節　判例法理の変容……25
第１款　序説……25
第２款　法的性質論の変質……26
Ⅰ．学説による判例法理の読み替え……26
Ⅱ．最高裁の改説－法規範説から契約説への変質……28
Ⅲ．小括……30
第３款　最高裁による「合理性基準」の明確化への摸索……30
第４款　合理的変更論の変容……32
第５款　小括……33
第６節　結論……34

はじめに

日本では，企業における労働者の労働条件および職場における規律やその他の従業員の行動規範は，就業規則によって詳細に定められている。そして，労働者が使用者と労働契約を締結する際には，当該事業所の就業規則を交付され，あるいは提示されて，契約内容を設定するのが一般である。このような就業規則の機能は中華民国（台湾）でもほぼ同様であり，就業規則は，日本と同様，労働者の労働生活において大きな機能を果たしている。

日本では，このような就業規則の法的効力については，秋北バス事件最高裁大法廷判決（最大判昭和43・12・25民集22巻13号3459頁）が定立し，その後のいくつかの最高裁判決において確立された判例法理が，裁判実務を支配している。それは，就業規則の条項が合理的なものであるかぎり，それは労働契約の内容となって当該事業所の労働者はその適用を受け，また，就業規則による労働条件の一方的な不利益変更は原則として許されないが，変更された条項が合理的なものであるかぎり反対の労働者をも拘束する，というものである。就業規則の法的効力に関するこのような判例法理は，日本の労働法において基本的骨格をなす重要法理の一つになっており，企業の人事・労務管理の実務においても重要な機能を果たしている。

このような日本の判例法理は，台湾にとって重要な意味を有する。すなわち，日本と台湾の労働法制は，就業規則を使用者の一方的制定権限にからしめつつ，就業規則の不利益変更問題の解決については，立法による解決をせずに，判例および学説で対処している。しかし，労働立法や労使関係においては，日本の方がより早く発展し，蓄積が豊富なので，台湾の学者は，日本の学説を前提として，就業規則の問題を議論している*[1]。従って，就業規則の法的効力に関する基本的な考え方は，日本における考え方－法規範説，契約説，二分説－と同様である，といってよい。そして，台湾の学者は，自国の就業規則の法的効力を論ずる際に，日本の学説と判例理論を参考資料として引用している。つまり，日本の判例理論が台湾における就業規則の法的効力論へ実際上の影響を与える下地がある。従って，就業規則に関するこれまでの日本の判例法理を正確に理解することは，日本の今後の判例法理の発展を占ううえで重要であるばかりでなく，台湾における就業規則法理の発展のためにも重要な意義を有している。

本稿は，まず，台湾における就業規則法理の現状を分析して，日本の就業規則法理とのその親近性を示したうえ，台湾と日本の就業規則法理の発展のために，就業規則の法的効力についての日本の判例法理の形成・発展をできるだけ克明に分析して，その軌跡を明らかにしたい。

第１節　中華民国（台湾）における問題状況

第１款　序説

台湾の労働基準法は，1984年７月30日に制定され，1984年８月１日から施行されてきている。また，1929年に制定された工場法は存在しており，現在なお有効である。労基法立法当時，工場法を廃止する意見があったが，工場法と労基法の適用範囲が違うため，工場法を廃止しないことになった*[2]。

工場法においては，就業規則に関する規定は，75条のみである。同法75条によると，工場の規則の制定あるいは変更は，主務機関に報告して認可を受け，併せて掲示しなければならない。同条はこのように極めて簡単な規定であるので，就業規則の法的性質や不利益変更に関して同法がどのような考え方をとっているかは判断できない。

これに対し，労働基準法においては，就業規則に関する規定としては，70条および71条がある。労基法70条は，「常時三十人以上の労働者を使用する使用者は，その事業の性質（業種）によって，次の事項について就業規則を作成し，主務機関に届け出た後，これを公開掲示しなければならない。」と規定している。また，労基法71条は，「就業規則の中で，法令の強行規定若しくは禁止規定又は当該事業に適用される労働協約の規定に違反

するものは，無効とする。」と規定している。このように，労基法の就業規則関係の規定も，極めて簡単であり，就業規則の法的性質や不利益変更の問題については，その立場は不明である。

第2款　学説

台湾では，就業規則の法的性質およびその不利益変更に関する問題について深く論及した学者は，未だ少ない。以下は，法規範説，契約説および根拠二分説に分けて，それぞれ説明する。

Ⅰ．法規範説（授権説）

工場法時代において，黄越欽氏は，就業規則の法的性質に関して，工場法が法規範説の中の授権説を採っている，と推測した*3。そして，法規範説によれば，使用者は一方的に就業規則を設定する権利を有するので，就業規則を変更する権利をも当然に持っている，と説明した*4。

労基法が制定されて以降，学者や実務家は，就業規則の問題に注目し始めた。まず，林振賢氏は，労基法で就業規則について規定しているので，法規範説を基礎とすることを認め得る，と述べた*5。しかし，その理由が不明確であり，しかも就業規則の不利益変更については何らの説明もしていない。

次いで，呉奎新氏は，法規範説を支持して，使用者が就業規則を変更する場合には，労働者の同意を得る必要がなくかつ労働者に対する拘束力を有するが，既得権の保障に関する法理は適用される，と主張している。しかしながら，同氏は，就業規則を変更する際に労働者の権利を侵害する恐れがあるという法規範説の欠点を解決するために，労働者の意思を尊重すべきである，と説く*6。

また，黄越欽氏は，就業規則の法的性質に関して，労基法も工場法と同じように法規範説を採っているとし，その主な根拠としては，(1)使用者が一方的に就業規則を作成することができ，労働者の同意を得る必要もなく，労働者の意見を聴取する必要もない（非契約説），(2)労基法施行細則7条によって規定される労働契約の内容は，労基法70条の就業規則の内容とほぼ一致している。（労働契約の内容の代替，授権説），などを挙げている。そして，就業規則の不利益変更については，法規範説によれば，使用者は一方的に就業規則を制定する権利を有するので，就業規則を変更する権利をも当然に持っている*7。

ただし，黄越欽氏は，法規範説を次のように激しく批判している。すなわち，現行法が「就業規則」に対し黙示的に「法規範説」を採っていることは，法理論的に明らかに誤った選択である。「法規範説」は就業規則の法的地位を高く評価しすぎ，私法人に立法権を不当に授与し，かつ使用者に対して国家が国民を統治するのと同様の地位に立たせるものである。このような使用者の法律制定権に対しては断固反対の態度を採らざるを得ない*8。このような黄氏の法規範説に対する批判に対して，後述の劉志鵬氏および呂榮海氏は，賛意を示している*9。

Ⅱ．契約説（定型契約説）

黄越欽氏の自説の大要は，次の通りである。すなわち，就業規則が使用者の「組織的な私法上の意思表示」であり，慣習法でもないし，法規でもなく，事実たる慣習の効力のみを有する。就業規則は，個別労働契約の共同内容に関する「総予定」であるので，「労使双方の一般的な事実たる慣習」を「個別的労働契約内容」に転換する媒介の一種である。これは，一般の附合契約の状況と全く同じであり，附合契約に関する法理を適用すべきである。それ故，就業規則は，これを公開掲示しなければならないと同時に，行政監督を受けるべきである。そして，就業規則は使用者が一方的に制定できるが故に，就業規則を一方的に変更することも本来使用者の自由である。しかし，旧就業規則の内容に従って成立していた労働契約に対して，使用者は，変更後の就業規則が当然に有効であることを主張することはできない*10*11。

定型契約説を，もっとも詳しく展開しているのが，劉志鵬氏である。同氏は，二回にわたって就業規則の法的性質を定型契約説と説明してい

る*12。その理由としては，(1)日本では，法規範説の授権説が労基法93条を理論根拠として引用しているが，わが国では，労基法において類似の規定がない，(3)労基法のもとに，就業規則は行政監督を受けなければならず，さらに主務機関の通知に従って就業規則を修正しなければならないので，就業規則が法規範の性格を持っていないことは明らかである，(3)わが国では，日本労基法90条のような意見聴取規定が存在していないので，伝統的な契約理論によって，わが国の就業規則の法的性質を解釈することは，一層困難であろう，(4)大勢の労働者に関する雇入れ，労働条件および勤務規律などの契約内容を定型的労働契約によって処理することは，時代の要請であり，実務上，就業規則はまさに定型的契約の化身である。つまり，わが国の労働関係実態に照らして，労働者と使用者との労働条件が就業規則の規定によって定められることは，労使間の共同認識や合意に関する事実たる慣習になっており，就業規則の拘束力の根拠もここにある。

さらに，同氏は，就業規則の不利益変更に関する問題について，就業規則に規定された労働条件の変更に及ぶ場合には，労働契約内容の変更に属するとみなすべきであると述べたうえで，不利益変更の場合には，労働者の期待に違反するので，変更後の就業規則は労働者の同意を得て初めて有効になる，と主張していた*13。しかし，同氏はその後，この見解を変更した。まず，同氏は，継続的労働契約関係のもとに，労働条件の変動が不可避であることを強調し，労働組合の組織率が低く，団体交渉が重視されていないことや労働協約が少ない現状においては，就業規則の変更による労働条件の変更は，ごく通常の処理方法となる，としている。結論として，同氏は，就業規則の不利益変更問題については，基本的には定型契約説の立場に立ちつつ，労働者利益の保護および企業経営の必要性を考慮して解決すべきであるとする。すなわち，使用者が一方的に就業規則を不利益変更する場合，原則として変更に反対する労働者を拘束し得ない。ただし，不利益変更が合理性および必要性を有する場合，例外的に変更に反対する労働者を拘束しうる。就業規則の不利益変更が合理であるかどうかを判断する際に，裁判所は，個別的ケースに即して，使用者の経営上の必要性，合理性および不利益変更に伴う労働者の被る不利益の程度などの諸要素を，総合的に判断すべきである。以上のような劉志鵬氏の見解は，同氏自身も認めるように，日本の秋北バス事件大法廷判決以降の裁判実務に強く影響されている*14。

III．根拠二分説

根拠二分説を主張している者は，呂榮海氏のみである。同氏の見解の大要は次の通りである。

就業規則の法的性質が法規範説（社会規範であり，法律規範ではない）から出発して考えるべきであるが，法規範説は使用者が法規範たる就業規則を任意に作成変更できるという点で，労働者の不利益になりうるという欠点を有している。「根拠二分説」，「合理性」，「権利濫用」，「信義則」および「既得権」などの法規範説の欠点克服の「法理」に対して，注意を払わなければならない。しかしながら，労働者の権利と利益の保護や産業の民主化がますます強調され要求されていけば，法規範説は，法的論理としては妥当性を有するとしても，労働者の要求からは乖離する恐れがあり，また労使関係の協調を破壊しかねない。従って，法規範説の基礎に立ったうえで，使用者が労働者側の意思を尊重して，多少「契約説」の趣旨に従った修正を施すのがより適切であろう。すなわち，就業規則中の勤務規律に関する部分は法規範説に従って理解し，労働条件に関する部分は契約説に従って考えるのが適切である*15。

第3款　実務

I．行政解釈

行政解釈は，就業規則の法的性質について法規範説を採っている*16と思われる*17。就業規則の変更に関する行政解釈は見あたらない。労働条件の変更については，例えば，「使用者は，労働条件を変更しようとする場合，労働者の同意を得るべき

である。」*18，あるいは「労働契約の内容を変更しようとする場合，労使双方は，相手の同意を得なければならない。」*19，などの行政解釈がある。しかし，これらの行政解釈は労働契約内容の変更についてのものであって，就業規則の変更についてのものではない。

II．裁判例（司法実務）*20

労基法の施行後*21においては，就業規則の不利益変更に関する効力を判断したリーディングケースは，1987年台北地方裁判所の国泰信託事件判決*22である。本件の事実概要は次の通りである。

原告Xは，1976年10月にY信託会社に就職した。Y社は1978年8月「退職後六ヶ月以内に，同業他社に転職する場合には，退職金を支払わない。」という退職後の競業禁止規定を就業規則に新設した。さらに，1982年10月に，Y社は，上記の就業規則規定を「退職後六ヶ月以内に，同業他社，賃借業あるいは割賦販売会社に転職する場合には，退職金を支払わない。」と改訂した。Y会社は，これら2回の就業規則変更に際して，新就業規則を従業員に周知させる措置をとったが，Xは，同意や反対の意思を表明せずに沈黙していた。1986年9月，XはY社から退職して退職金を請求したが，Y社は，Xが退職した後六ヶ月未満で同業他社に転職したという理由で，退職金の支払いを拒否した。そこで，Xは，Y社に対して本件退職金請求訴訟を提起した。

一審の台北地方裁判所は，X勝訴の判決を下した。その理由としては，「XがY社に就職したとき，双方の間に労働契約（すなわち雇傭契約）が成立しており，Y社の当時の人事管理規則中の，一定の勤務期間を満了して退職する従業員が会社に対して退職金の支払いを請求することができるという規定は，すでにこの労働契約の内容の一部分になっていた。‥‥従って，前項人事管理規則が，1978年8月に改訂され，‥‥〔退職後の競業禁止〕規定を新設したことは，労働者に対する労働契約内容の不利益変更に当たり，Xが上記の変更に同意していないときは，労働契約の内容は，1976年Xが就職した当時において成立した労働契約によるべきである。」，という。しかし，台湾高等裁判所は一審判決を覆し，Y社勝訴の判決を下した。その理由は，「Y社の人事管理規則が『同業他社に転職する場合には，退職金を支払わない。』と規定した（1978年8月改訂）ことは，公序良俗にも違反していないし，また憲法工作権の規定にも違反していない。かつY社がこの規定を新設した後，すぐにXに通知し，改訂された新規則をXに配布したのであるから，双方の雇傭関係に照らして，Xが当該新設された約款に拘束されるべきことは，当然である。」，としている。

一審の台北地裁判決は，就業規則の法的性質を説明しておらず*23，就業規則がなぜ雇用契約内容の一部分になるのかを説明しないまま，就業規則不利益変更の問題を雇用契約内容の不利益変更の問題に転化させて処理をした。他方，控訴審の台湾高裁判決は，就業規則の法的性質を説明しないまま*24，就業規則を労働者に周知させれば，労働者を拘束することができ，労働者の同意を必要としない，と述べている。この判決の最大の欠点は，労働者の既得権利の保護やそれとの調整を全く考慮していないことである，と批判されている*25。

台北地裁国泰信託事件判決の後には，就業規則の不利益変更の問題を同判決と同様に労働契約内容の不利益変更の問題に転化させて処理する裁判例も見られる*26。これに対し，法規範説の中における経営権説に近い判決もある*27。また，就業規則の中には，使用者が就業規則の規定を変更できる旨の条項を設けるケースもある。このような場合には，裁判所は，使用者が就業規則を変更する権限を有する，と認めやすいようである*28。

以上のほか，就業規則の効力やその不利益変更について，いくつの最高裁判決*29があるが，いずれも手続上の問題によって高裁に差し戻された。就業規則の不利益変更に関して最高裁がどの立場をとっているかは，これらからは判断できない。

なお，1989年2月に開催された「司法院第14期司法業務研究会」*30が，関連問題の研究結論において，「就業規則は，労働契約の内容を変更するこ

とはできない。」という結論を示した*31。しかしながら，その理由は表明されておらず，どのような理論構成を採っているかは不明である。

第4款　小括

以上を踏まえると，台湾における就業規則の法的効力に関する学説・判例の状況は，次のようにまとめることができよう。

まず，就業規則の法的性質に関しては，学説として，法規範説を主張している者は，ほとんど授権説で説明している。ただ，黄越欽氏の説を除き，法規範説を採る学説は有力でないといってよい。また，呂榮海氏の根拠二分説は，二分されるべき境界線を明確にする基準を提出しておらず，その欠点を克服していない。他方，定型契約説は，黄越欽氏の理論的な検討などを経て，劉志鵬氏によって最も説得性のある主張がなされるに至っている。しかし，通説といいうるものは存在していない。

これに対し，就業規則の不利益変更に関する学説では，(1)法規範説から，使用者による一方的な不利益変更は，もとより使用者の自由であり，変更に反対する労働者に対しても拘束力を有するとする学説，(2)法規範説から，使用者による一方的な不利益変更は，もとより使用者の自由であり，変更を反対する労働者に対しても拘束力を有するが，既得権保障に関する法理の適用があるとする学説，(3)根拠二分説から出発するが，労働条件部分に関する使用者の恣意的な変更は，「権利濫用」，「信義則」および「既得権」などの「法理」を適用（あるいは類推）したり，「契約説」の趣旨も参考して効力を制限する学説，(4)定型契約説から，就業規則を一方的に変更することが本来使用者の自由であるが，使用者は，労働者に対して新就業規則が当然に有効であることを主張できないとする学説，(5)定型契約説から，日本のような「合理性」基準を導入する学説などがある。

以上のように就業規則の法的効力に関する台湾の学説は，日本におけるように「四派一三流」とはいえないが，多岐に分かれている。

なお，行政解釈の大勢は就業規則の法的性質について法規範説を採ったと思われるが，そのほとんどは，労基法が制定される以前の工場法に関するものであり，現在でも援用できるか否かはかなり疑問である。しかも，就業規則不利益変更に関する行政解釈はないので，この問題に関する見解は不明である。

裁判例については，就業規則の効力やその不利益変更に関する「本格的な」最高裁判決が見当たらず，裁判実務の見解は，いまだ統一されていない。このように，台湾の裁判実務は，日本の秋北バス事件大法廷判決が登場する前の状況と酷似している。台湾の裁判所が果たして日本の判例法理と同じような道を歩むか否かが極めて注目される。学説上は劉志鵬氏が，台湾も判例理論において日本の秋北バス事件大法廷判決のような「合理的」という解決手法を導入すべきと主張しているが，現在の状況からみれば，台湾の裁判実務の行方はいまだ予測困難である。

第2節　課題の設定―判例法理の源流に遡ってその軌跡を研究する必要性

日本の労働基準法89条1項によると，常時十人以上の労働者を使用する使用者は，就業規則を作成する義務を負っている。また，就業規則の内容を見ると，労働時間，賃金，懲戒，などの事項が詳細に規定されている。組合組織率の低下および労働協約の労働条件に関する規定が簡素であることなどに鑑みると，実際上日本では，就業規則は，人事管理において大きな機能を果たしており，企業内の労働条件を支配している。

労働関係は継続的契約関係であるので，労働条件を永久不変のものとすることは不可能に近く，経営環境の変化に応じてこれを変更する必要がある。そのような場合，使用者は，従業員を組織する組合があれば，その組合と団体交渉をして所期の労働条件変更を内容とする労働協約を締結するのが正道である。しかしながら，そのような労働協約が締結できても，非組合員との関係では当該労働協約に合わせて就業規則を改正する必要があ

る。また，組合との合意が達成できない場合または組合が存しない場合には，使用者が就業規則の変更によって労働条件を変更することが不可避となる。労基法90条1項の規定によれば，使用者は，労働者側の意見を聴取すれば，就業規則を一方的に作成または変更することができ，就業規則の変更自体には労働者側の同意を得る必要はない。しかし，就業規則の変更は，労働者に不利益な場合には，一部または全部の労働者に反対されるケースが生じよう。従って，ここに，使用者が一方的に労働者に不利益な就業規則の規定を新設し，または既存の就業規則の規定を労働者の不利益に変更した場合には，新設または変更された就業規則の規定が，反対の意思を表明する労働者を拘束しうるか，という難問が生じる。

学説では，この問題を解決するために，就業規則の法的性質が議論され，四派一三流といわれる多彩な学説*32が生み出されてきた。それぞれの学説が自説を展開してこの問題の解決を図っているが，いまだ通説といえる学説は見当たらない。

他方，裁判例では，この問題をどのように解決してきたか。日本では，第二次世界大戦後に，労働組合の勢力が強かったため，労働組合に有利な労働協約（例えば，解雇などに関する同意約款）が締結された。間もなく，使用者は勢力を回復し，昭和27年の労組法15条改正に助けられ，それらの労働協約を解約または失効させた。その際には，新たな労働協約が締結されなかったため，労使関係の実際の運営は就業規則の改定によって行われ，労働組合側は就業規則による労働条件の変更を阻止するために訴訟を提起した*33。

こうして，昭和20年代には，就業規則の改定の効力に関するかなりの数の下級審裁判例が出されたが，それらの裁判例の見解は分かれていた。このような状況の中で，最高裁は昭和27年に三井造船事件決定（最二小決昭和27・7・4民集6巻7号635頁）を下して一定の見解を表明したが，下級審の裁判例は必ずしも最高裁の見解に従わなかった。しかし，ようやく昭和43年に至って，最高裁は，秋北バス事件大法廷判決を出し，三井造船事件決定の見解を変更し，「新たな就業規則の作成又は変更によつて，既得の権利を奪い，労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは，原則として，許されない‥‥が，‥‥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。」という「合理的変更」理論を打ち出した。

秋北バス事件の大法廷判決以降，下級審裁判例はしばらく揺れていた。しかしながら，最高裁が，御国ハイヤー事件（最二小判昭和58・7・15労判425号75頁）をはじめ，タケダシステム事件（最二小判昭和58・11・25労判418号21頁），大曲市農業協同組合事件（最三小判昭和63・2・16民集42巻2号60頁），第一小型ハイヤー事件（最二小判平成4・7・13労判630号6頁）などの判決において，大法廷判決の判断枠組みを維持することを繰り返し表明した結果，下級審も最高裁の判断枠組みを前提とする判断をするようになり，判例法理は収束していると思われる*34。こうして，裁判例の見解は次第に統一され，確固たる判例理論が形成されている。ただし，大法廷判決の枠組みを基礎とした判例理論は，有力説からの支持があるとはいえ，学説からの理論的批判は続いている。

大法廷判決が定立した就業規則法理は，裁判実務においては定着してきており，企業の人事管理・雇用管理の根幹にもなったが，判例法理の源流はいまだ明確にはされていない。秋北バス事件以降の裁判例を分析する文献は多い*35が，その以前の裁判例に関する分析は少なかった*36ので，大法廷判決の法理論形成の過程は分析されていないのである。就業規則に関する判例法理の正しい理解のためには，まず，秋北バス事件大法廷判決の淵源を正確に明らかにする必要があろう。

また，秋北バス事件大法廷判決の判旨は，その表現からすれば法規範説の立場を採っているように見える*37が，最高裁は，電電公社帯広局事件判決（最一小判昭和61・3・13労判470号6頁）において，就業規則の法的性質について契約説の立場を採るようになったと解釈でき，その後日立製作

所武蔵工場事件判決（最一小判平成3・11・28民集45巻8号1270頁）においても同様である。もし秋北バス事件大法廷判決が法規範説を採っていたとすれば，就業規則の法的性質について，最高裁の見解は法規範説から契約説に変更したということになる。そして，同大法廷判決は就業規則の不利益変更が原則として許されないとしていたが，大曲市農業協同組合事件判決においては，労働条件変更法理が正面から認められて確立されたようにも見える*38。もしそう解するのが正しいとするなら，まさに判例法理は2回目の変容を遂げたことになる。以上のような判例法理の変容の状況および過程も，判例法理の理解には極めて重要な課題である。

本稿においては，日本および台湾の就業規則法理の今後の発展のために，日本の就業規則に関する判例法理の淵源を探り，かつその変容の有無・状況を検討する。このような判例法理の軌跡を，合理的変更理論の形成，秋北バス事件大法廷判決の趣旨の説明，判例法理の変容の順で分析したうえ，残された作業の課題を提示したい。

第3節　日本の就業規則判例法理の淵源

第1款　序説

秋北バス事件大法廷判決以前の関連裁判例としては，判例集に公刊されている限りでは，次の通りである。

(1) 帝国酸素事件・神戸地決昭和24・6・8労裁資（労働関係民事行政裁判資料）6号205頁。
(2) 日本セメント事件・福岡地裁小倉支決昭和24・6・22労裁資6号208頁。
(3) 京都市交通局事件・京都地判昭和24・10・20労裁資8号56頁。
(4) 愛知製鋼事件・名古屋地決昭和24・12・19労裁資7号332頁。
(5) 三井造船事件・岡山地決昭和25・4・14労民集1巻2号273頁。
(6) 函館船渠事件・函館地判昭和25・5・1労民集1巻2号279頁。
(7) 三井造船事件・広島高裁岡山支決昭和25・6・2民集6巻7号648頁。
(8) トヨタ自動車事件・名古屋地決昭和25・6・24労民集1巻4号670頁。
(9) 日本放送協会事件・東京地決昭和25・7・26労民集1巻4号616頁。
(10) 理研発条鋼業事件・東京地決昭和25・7・31労民集1巻追録1314頁。
(11) 中川煉瓦製作所事件・大津地決昭和25・10・13労民集1巻5号875頁。
(12) 理化学興業事件・東京地決昭和25・12・28労民集1巻6号1078頁。
(13) 中川煉瓦製作所事件・大阪高決昭和26・3・9労民集2巻1号89頁。
(14) 三井造船事件・最二小決昭和27・7・4民集6巻7号635頁。
(15) 東洋精機事件・神戸地裁尼崎支決昭和28・8・10労民集4巻4号361頁。
(16) 昭和電工事件・東京地判昭和29・1・21労民集5巻1号29頁。
(17) 昭和電工事件・東京高判昭和29・8・31労民集5巻5号479頁。
(18) 秋北バス事件・秋田地裁大館支判昭和32・6・27労民集11巻1号57頁。
(19) 秋北バス事件・仙台高裁秋田支判昭和32・12・23労民集11巻1号66頁。
(20) 秋北バス事件・秋田地裁大館支判昭和35・1・25労民集11巻1号43頁。
(21) 駐留軍基地事件・東京地判昭和35・8・31労民集11巻4号906頁。
(22) 豊田工機事件・名古屋地判昭和36・5・31労民集12巻3号484頁。
(23) 朝日新聞社事件・大阪地判昭和36・7・19労民集12巻4号617頁。
(24) 秋北バス事件・秋田地判昭和37・4・16労民集13巻2号459頁。
(25) 秋北バス事件・仙台高裁秋田支判昭和39・10・26労民集15巻5号1137頁。
(26) 大阪日日新聞社事件・大阪地判昭和42・3・27労民集18巻2号228頁。

(27) 上智学院事件・東京地判昭和43・6・29判タ229号219頁。

(28) 洞海産業事件・福岡地裁小倉支決昭和43・7・5判タ226号134頁。

以上の裁判例の中で，就業規則変更に関連する最初の裁判例は，昭和24年6月の(1)帝国酸素事件であるが，就業規則の法的性質およびその不利益変更の処理方法について，裁判所がどのような法的構成を採ったかは不明である。また，昭和24年12月の(4)愛知製鋼事件においても，同様である。

昭和24年から昭和43年の秋北バス事件大法廷判決の登場までの判例の状況を概観すると，まず，就業規則の法的性質については，初期の裁判例において法規範説の立場を採ったものが昭和24年に登場した後，二分説の立場や契約説の立場に立つ裁判例が昭和25年から相次いで現れた。しかし，昭和27年に至り，最高裁は，(14)三井造船事件決定において法規範説の一種である経営権説の見解を採った。同決定以後の下級審の裁判例は，契約説の立場に立ったものも見られるが，やはり同決定の見解に従って法規範説[*39]を採るものが多くなった[*40]。

また，就業規則の不利益変更の処理方法については，同じような法規範説の立場を採る裁判例も，異なる見解を採っている。そして，二分説や契約説に属する裁判例もそれぞれの方法を持っていた。要するに，この時期には，指導的見解が存在しないまま，裁判例の見解が多岐に分かれていたといえよう。

この時期の裁判例の特色としては，一つは仮処分事件が多かったことである。その件数は19件もあり，14件は昭和24～28年に集中した[*41]。このことは，就業規則に関する本格的な判例法理の登場を遅らせる要因となったといえよう。そして，もう一つの特色としては，就業規則の変更に関する協議条項や同意条項が設けられていたケースが少なくなかったことが挙げられる。その件数は11件あり，しかもほとんど昭和24～25年に集中していた[*42]。これは，戦後初期における労働組合運動の高揚のなかで，労使の力関係で組合が優位に立って，就業規則変更についての協議・同意条項が締結されていたためと推測される。その後，使用者側の勢力回復によってこのような協議条項や同意条項はあまり見られなくなった。かかる協議・同意条項が存在するにもかかわらず，使用者が労働組合と協議せずあるいは労働組合の同意を得ていないまま，一方的に就業規則を変更する場合の変更の有効性については，無効とする裁判例もあるが，最高裁は三井造船事件において，これを有効とした。

本節においては，就業規則に関する昭和43年の秋北バス事件大法廷判決に至るまでの以上のような関連の裁判例を検討したうえ，同大法廷判決の定立した判例法理とこれら裁判例およびその背景となった学説との関係を解明し，就業規則の不利益変更に関する同大法廷判決の判例法理の淵源を探ることとする。

第2款　法規範説を採った裁判例

昭和24年から昭和43年秋北バス事件大法廷判決の登場までの裁判例においては，法規範説が主流となっており，(2)(3)(5)(6)(7)(8)(9)(14)(15)(16)(18)(20)(22)(23)(24)(25)(26)，などの裁判例が出されている。

I．昭和27年三井造船決定による経営権説の形成

まず，昭和24年の(2)日本セメント事件は，「既に労働協約が無くなった以上，被申請人（会社）は法令殊に労働基準法等の定むるところに反しない限り，就業規則を変更することができる訳であり，只変更するについては申請人（組合）の意見を徴しなければならない丈である。」と述べ，本件就業規則の改正が有効であると判断した。同決定は，就業規則を法規範であるとは明言していないが，法規範説の立場に立っているのは明らかである。

次いで，同年の(3)京都市交通局事件は，「就業規則は使用者が作成する当該事業場の就業に関する規則であり，使用者の事業組織を統制する地位から派生する権限に基ずき，使用者が一方的に作成し変更し得るものである。その作成変更された規則は現に効力のある労働協約並びに労働基準法そ

の他の法令に抵触しない限り有効性を否定されない。」と述べて，使用者はその経営権に基づいて就業規則を一方的に作成・変更しうるので，本件において変更された就業規則が有効であると判断した。これは初めての経営権説の裁判例と見られるが，「経営権」という言葉はいまだ用いていない。

その後，昭和25年に至って，三井造船事件が登場した。本件の事実概要は，次の通りである。Y会社が昭和24年3月1日に定めた就業規則には，「この規則を改正する必要を生じた場合は，労働組合との協議によって行う」という協議条項がある。Y会社は，X労働組合に協議を求めることなく，同年11月26日五日間の回答期限を付して，就業規則変更につきX労働組合の意見を求めたところ，X労働組合はその期限までY会社に意見を述べなかったので，Y会社は同年12月3日に就業規則を改正した。同年12月20日，X労働組合は，右就業規則の変更は，前記の協議条項に違反して無効であると主張し，就業規則変更の効力停止および改正前の規則を以て就業規則としなければならない旨の仮処分を申請した。

一審の(5)岡山地裁決定は昭和25年4月に，経営権説の立場に立ち，「就業規則の作成変更は，使用者の経営権の範囲に属するもので使用者が一方的に規定し得る。」と説いて，本件における就業規則の改正が協議条項に違反しても有効であると判示した。これは「経営権」という言葉を初めて用いた裁判例である。この見解は，同年6月に抗告審の(7)広島高裁岡山支部決定においても支持された。同決定は，「就業規則は使用者が職場単位に設ける規則であり，この点において相互協定たるを本質とする労働協約と性質上の差異があるといえる。それが使用者の完全な一方的専断的制定にまかせられて来た沿革はしばらくおくも，その制定に職場労働者の意見を反映せしむべく配慮した労働基準法第90条も亦その作成，変更の権限がほんらい使用者に存するという基本的立場に立つことにおいては変りがない。それは，いわゆる経営権の思想を背景とし，その現実の発動たる職場の秩序として労働条件の基準等を定めることを使用者の権限たらしめたものといえるであろう。」と経営権説をより詳しく展開した。そして，昭和27年7月に至って⒁特別抗告審において，最高裁*43は，「就業規則は本来使用者の経営権の作用としてその一方的に定めうるところであって，このことはその変更についても異るところがない（労働基準法九〇条参照）。」と述べ，経営権説を支持した。このような経営権説の考え方のもとに，使用者は，法令並びに労働協約に反しない限り，就業規則を一方的に作成・変更することができる，とされている。

また，就業規則においてその変更に関する協議条項や同意条項が存在するにもかかわらず，使用者が労働組合と協議せずあるいは労働組合の同意を得ないまま一方的に就業規則を変更する場合において，その変更を無効とする裁判例がある*44。その理由は，(1)就業規則が法的規範として当事者双方を拘束しうるので，協議条項や同意条項がある以上，労働組合との協議を経ずあるいはその同意を得ないまま就業規則を変更し得ない，あるいは(2)使用者がその就業規則を制定・改正する権能を自己の意思に基づいて制限したものであるから，協議条項や同意条項に違反して就業規則を変更してはならない，などである。しかしながら，三井造船事件において，⒁最高裁は，前記三井造船事件の一・二審決定（(5)(7)）の見解を支持し，「労使間の合意により，その変更を労使双方の協議により行う旨定めることは何等差支えなく，‥‥その定めは単に労使双方の協議により作成された就業規則中においてなされたものであつて，労働協約またはこれに基づく経営協議会規則等における定めではなく，しかも労使間の協議調わざる場合の措置等について何等考慮を払つた形跡がないというのであつて，この事実と‥‥就業規則の制定権が元来使用者側にあるという事実とに鑑みれば，前記就業規則中の定めは，単に使用者が就業規則を改正するについては労働組合と協議すべき義務を負担するという趣旨たるに止まり，これが協議を経なかつたとしても，それは右義務の違反たるは格別‥‥，これをもつては規則改正の効力を左右する趣旨のものではない。」と説いて，使用者は

労働組合との協議を経ずに就業規則を有効に変更することできると判断した*45。

この最高裁の判断に至るまでには，法規範説を採った裁判例の中にも，経営権説の立場に立っていなかったもの，あるいはその法的構成が不明のものが，前述の(2)日本セメント事件以外にもいくつか見られた。まず，(6)函館船渠事件は，就業規則の法的性質について明言していないが,「元来就業規則は会社に於て一方的に制定し得るものではある。」と述べて，法規範説の立場に立っているようである。しかしながら，同判決は，本件は，就業規則の変更に関する協議条項が存在しているので，Ｙ会社が就業規則の変更内容についての協議を尽くさず，就業規則を変更する場合においては，労働組合に対する限りその効力を主張できない，と判断した。

また，(8)トヨタ自動車事件は，法規範説の立場に立ち,「就業規則はその本来の性質上使用者の側で一方的に制定するものであるとしても，一旦それが制定せられた以上，一個の法的規範として関係者に対し一般的妥当性を有し，企業の構成員はすべてその拘束を受けるのであり，制定者たる使用者といえどその例外をなすものではない。」と説く。そして，変更の効力については，同意条項が存在している以上，使用者に対しても当然拘束力を有し，使用者は労働組合の同意を得ずに就業規則を変更することができない，としている。ただし，この決定は，就業規則の変更を有効にするために，労働組合の同意を得る必要があるが，もしその変更が「何人においても首肯すべき合理的根拠をそなえる場合」には，労働組合はその同意を拒否することができないから，不法にその同意を拒絶するならば，同意権の濫用となり，使用者は労働組合の同意を得ていなくてもその変更をなしうる，とも述べている。この「合理的根拠」についての言及が本件の特徴であるといえる。

なお，(9)日本放送協会事件は，就業規則の法的性質に関しては,「就業規則は使用者が一方的に制定するものであるとはいえ，一旦定立せられた以上は企業内における一の法的規範として労使双方を拘束する力をもつことは労働基準法第２条第２項の規定の趣旨からもこれを窺い得る。而してそのうち労働者の待遇に関する事項を定めた条項に違反した場合には法律上無効であると解すべきことも同法第93条の趣旨に徴し明らかである。」と説いたうえ,「就業規則の解釈につき一定の基準が設定された場合において，合理的な根拠なくして労働者の不利益にこれを変更することは許されない」という一般論を立て，本件における変更の内容が合理性を持つものであるか否かを検討した結果，本件において従来の解釈基準を変更する合理的根拠を欠く，と判断した。本件においても，この「合理的な根拠」を必要とする考え方が特徴であるといえる。

II．三井造船決定以後の法規範説裁判例による就業規則変更問題の摸索

昭和28年以降は，経営権説の考え方が最高裁に支持されたにもかかわらず，当初は，経営権説を採っていない裁判例が見られた。まず，(15)東洋精機事件は，法的性質についてどのような法的構成を採っているかは明らかではないが,「既存就業規則よりも労働者に不利な条件を課さんとする就業規則変更の場合は，労働者は既得権を主張して，労働者の同意なくしては之を其の不利益に変更することは出来ぬ。」と述べて，既得権理論を用いて，労働者の利益を保護しようとしている。

また，昭和29年の(16)昭和電工事件は，経営権説とは異なり,「就業規則は使用者が労使関係を組織づけ秩序づけるために設定する法的規範であると解するのが相当であって，その内容が労働条件その他労働者の待遇に関する部分であってもこの本質を失う理由はない。」と説いて法規範説を採り,「就業規則中の賞与規定が，いわゆる労働条件に当たるとしても，‥‥その変更自体に組合の同意を要するものとは解されない。」と述べた。しかし，他方では,「就業規則が労働者に不利に変更されたからといって，労働契約の内容が変更される理由がなく，労働契約の内容に反するからといって就業規則の変更が許されない筈もない。」と述べ

て，就業規則より有利な労働契約を締結している労働者に対しては変更の効力は生じないが，別に労働協約や労働契約を持たない労働者は，就業規則の変更によってその労働条件も変更される，と判示している。本判決は，その理由として，労働者はその変更に対し不満を持てば，団体交渉を通じて別の労働契約や労働協約を締結することによって自らの利益を守るべきである，と説いた。

しかしながら，その後の裁判例においては，やはり最高裁の見解を踏襲して経営権の立場に立ったものが主流の地位を占めていった。ただし，就業規則の変更による労働条件の不利益変更については，なお，種々の摸索がなされていた[*46]。

まず，秋北バス（仮処分）事件においては，⒅秋田地裁大館支部は，⒁三井造船事件最高裁決定を引用したうえ，「労働者の意見を聴かないで一方的に就業規則を変更したとしても，それが，法令並に労働協約に反しない限りそれ自体は有効であって，その変更の効力には少しも影響がない。」と述べた。そして，上述の⒃昭和電工事件東京地裁判決と同様に，「就業規則が労働者に不利益に変更されたからといって本来別個の存在である労働契約の内容が変更される理由がなく，労働契約の内容に反するからといって就業規則の変更が許されない筈もない。」と説いて，新就業規則は変更後に雇入れられた新規労働者と変更に同意した労働者，つまり「変更した就業規則の基準を労働契約の内容に取り入れた労働者」だけに適用されることになり，旧就業規則の基準より有利な内容の労働契約を締結した者はもちろん，旧就業規則の基準を労働契約の内容とする者に対しては新就業規則はその効力を生じない，としている。結論として，新設の部分が労働者Ｘらに対してその効力を生じないと結論したのである。

この判決は，「契約説」の立場に立っているとの理解[*47]と，「法的規範説」に立っているとの理解[*48]をもたらした。この判決に対してＹ会社が不服として控訴し，⒆仙台高裁秋田支部判決は，一審判決が訴訟手続上の重大な瑕疵を有するために，これを取り消して秋田地裁に差し戻した。差戻審において，⒇秋田地裁大館支部判決[*49]は，経営権説の立場を明白に採用し，「本来，就業規則なるものとは経営権の作用として使用者が一方的に制定変更しうる企業内の自主法規である。」と述べながらも，就業規則が法令又は労働協約に違反しない場合においても，労働法における労働者保護の精神に鑑み，それは一定の合理的制限に服すべきである，と判示した。より具体的には，本件のように，使用者が労働者に対して就業規則を以て停年制を新設する場合には，それが業務の性質に応じて，人間の精神的，肉体的能力を適当に考慮し，社会通念上是認されうる限度においてなされるかぎり，使用者の経営権の作用として一方的にこれをなしうる。本件の定年制の新設は不利益な変更に当たるが，その不利益を補う代償措置があるので，「本件就業規則改正は申請人等の利益を著しく害する不当なものとはいえない。」と判断した。

なお，(23)朝日新聞社事件[*50]は，「就業規則は，使用者が企業所有権の一内容ともいうべき経営権に基づき，一方的に事業場における労働条件の最低基準を画一的，統一的に定立するもので，労働保護法の目的実現のために法規範性を認められたものと解すべきである。」と述べて経営権説の立場に立ったが，変更の効力について「就業規則の制定，変更により既存の労働契約の内容を一方的に労働者側の不利益に変更することは，労働者の同意がない限り，労働条件の労使対等決定の原則（労基法第２条）に照らしても，また労基法第93条の反面解釈からいっても，許されず，かような就業規則条項は当該労働者との関係では無効と解する。」と保護法授権説に近い論理を用いて[*51]，社会通念上是認しうる合理的な理由を欠く定年制を設置することは，本来公共の福祉に適合して行使すべき企業経営権の範囲を逸脱して権利の濫用として許されない，と判示した。

昭和37年に至り，秋北バス（本訴）事件において，(24)秋田地裁は，就業規則の法的性質を説明しないまま，「就業規則は，使用者が一方的制定変更し得るものであるが，その変更が既存の労働契約と対比して労働者にとって不利益な場合には，そ

の同意なくして労働契約の内容を変更し得るものではない。」と述べて，本件における定年制の新設が就業規則の不利益変更に当たって労働者の同意がない限り労働契約の内容を変更し得ない，と判断した。いわゆる化体説的立場を採っているようである。控訴審に至って，(25)仙台高裁秋田支部*52は，経営権説を採り，「就業規則は使用者が経営権に基づき所定の手続を経て自由に制定，変更することのできる経営内法規であって，‥‥その制定，変更される規則の内容が労働条件その他労働者の待遇に関する部分であっても，またあるいは，その制定，変更される態容が労働者にとって，ことにその一部の個々の労働者にとって不利益であっても，この使用者が自由に制定，変更でき，そしてその規定内容に従って労働者を拘束する経営内法規であるという就業規則の本質が失われるとすべき法律上および実質上の根拠がないからである。」と説いた。そのうえで，労働条件が実務上原則として一般的・画一的に決定・変更される必要性を強調し，その変更が労働者にとって不利益であっても有効である，と判断した。要するに，使用者は就業規則の制定・変更により労働条件を一方的に決定・変更することができるとした。そして，就業規則の作成・変更の限界については，次のように説く。「就業規則は法令又は労働協約に違反してはならないことはもちろん，労働法における労働者保護の精神にかんがみ社会通念上是認されるような客観的妥当性を要するものというべく，その就業規則の制定，変更にあたり労使の信義則に反し権利濫用となるようなことがあってはならない。」という。そして，労働者がその不利益変更に反対する場合には，団体交渉によってその解決を図るべきである，という見解である。

退職金支給基準の変更が争点となる大阪日日新聞社事件においては，大阪簡裁*53は，その理由は不明であるが，労働者に有利な旧規定の定めるところによる退職金の請求を認容した。控訴審の(26)大阪地裁*54は，労基法の規定によれば，就業規則の作成変更を使用者の一方的行為に委ねているから，変更された就業規則の内容が従前のものより労働者側に不利益であるというだけの理由で無効であるということはできない，としている。ただし，この判決は，労基法93条の解釈により，既存の労働条件が作成変更後の就業規則の定める基準を上まわる場合においてこれに変更を加える効力を有するものではない，と判断している。すなわち使用者の一方的変更の権限を認めるが，既存の労働条件が新就業規則の基準より上まわる場合は，労働者の同意がない限り，その効力が生じない，という見解である。

Ⅲ．小括－法規範説裁判例と就業規則変更問題の処理

法規範説の立場に立つ裁判例は，「就業規則が一つの法的規範として使用者をも拘束するので一方的に変更できない」とするものがあるが，「法令・労働協約に反しない限り使用者による就業規則の一方的な変更を認める」ものが多い。また，協議条項や同意条項が存在する場合には，使用者による就業規則の一方的な変更が有効であるかどうかは，見解が分かれており，最高裁は有効説を採っていた。

この中において注目すべきなのは，法規範説を採る裁判例の中に，就業規則変更の拘束力に関する秋北バス事件大法廷判決の合理性説の萌芽があることである。

まず，(8)トヨタ自動車事件は，一方では，同意条項が存在するために使用者は労働組合の同意を得ずに就業規則を変更し得ないが，他方では，もしその変更が「何人においても首肯すべき合理的根拠をそなえる場合」には，労働組合はその同意を拒否し得ず，もし労働組合が不法にその同意を拒絶すれば同意権の濫用となる，としている。要するに，同決定は，使用者による就業規則の変更が「合理的根拠」をそなえれば，労働組合の同意を得なくても就業規則を変更することができる，としている。また，(9)日本放送協会事件は，「合理的根拠」を欠く場合，就業規則の解釈に関する一定の基準を不利益に変更し得ない，としている。これらの裁判例は，必ずしも「合理的」という言

葉を意識的に用いたとはいえず，従って，「合理性説」が昭和25年にすでに生まれていたとまではいえない。しかし，「就業規則を変更できない」という「不都合」を想定したうえで，「合理的根拠」を用いて，使用者が就業規則を合理的に変更し労働者を拘束しうる，という考え方は，ここに窺うことができ，これは合理的変更理論に通じる論法として注目に値する。

昭和35年の(20)秋北バス（仮処分差戻審）事件判決は，就業規則が経営権の作用として使用者が一方的に制定変更しうるとしながら，法令又は労働協約に違反しない場合においても労働者保護の精神に鑑みて一定の「合理的制限」に服すべきである，と判示した*55。また，(23)朝日新聞社事件は，社会通念上是認しうる「合理的な理由」を欠く定年制を設置することは，本来公共の福祉に適合して行使すべき企業経営権の範囲を逸脱して「権利の乱用」として許されない，と判示した。そして，(25)秋北バス（本訴控訴審）事件判決は，「就業規則は法令又は労働協約に違反してはならないことはもちろん，労働法における労働者保護の精神にかんがみ社会通念上是認されるような客観的妥当性を要するものというべく，その就業規則の制定，変更にあたり労使の信義則に反し権利濫用となるようなことがあってはならない。」と説いて，「客観的妥当性」，「信義則・権利濫用」など使用者による就業規則の作成・変更についての限界を言及した。この三つの裁判例における「合理的制限」「合理的理由」「客観的妥当性」などは，信義則や権利濫用という伝統的法概念による処理を導くための重要な媒介要素となっている。このように，「合理性説」の萌芽は，昭和30年代以降すでに生まれていたといってもよい。

第３款　契約説を採った裁判例

昭和43年の秋北バス最高裁判決に至るまでの間に，契約説の立場に立つと理解できる裁判例は，(11)中川煉瓦製作所事件，(13)中川煉瓦製作所事件，(17)昭和電工事件，(18)洞海産業事件など四つがある。

初めて契約説の考え方を採った裁判例は，昭和25年の(11)中川煉瓦製作所事件大津地裁決定である。同決定は，就業規則の法的性質を説明していなかったが，就業規則の「出来高給」に関する部分の変更の効力については，「使用者が就業規則を既存の労働契約よりも不利な労働条件に変更することはもとよりその自由であり，而もそのことによって既存の労働契約には何ら影響なく，労働者は既存の労働契約による権利義務を保有する。」としたうえ，本件の事案ではＹ会社による「出来高給」に関する部分は労働契約の内容になっていないので，変更が有効であると判断した。労働組合の組合長を含むＸらは，この大津地裁の決定を不服とし，大阪高裁に抗告を申し立てた。(13)大阪高裁は，就業規則の法的性質についても説明せずに，「労働基準法第93条は就業規則で定める賃金よりも不利な賃金を労働契約で定めることを禁止すると同時に，既存の労働契約で定める賃金よりも不利な賃金を就業規則で定めることも禁止しているものと解する。」と述べたうえ，Ｙ会社のなした出来高給に関する就業規則の変更はＸらに対しその効力がないと判断した。この大阪高裁決定は，法規範説に属すると理解されたことがある*56が，就業規則が事実上労働契約の内容を決定していることに着目しつつ，契約の原理を徹底しようとする趣旨であると考えられる*57。

昭和29年に至り，契約説の代表である(17)昭和電工事件東京高裁判決*58が登場した。本件の事実概要は，次の通りである。Ｙ会社は，昭和27年10月21日施行の旧就業規則に「賞与は毎期末に於て，各人基準内賃金一ヶ月分を支給する」と規定していた。しかしながら，Ｙ会社は，Ｚ労働組合の反対意見があるにもかかわらず，昭和28年６月１日で旧規定を「業務に応じて半期毎に賞与を支給することがある」（新規則）と改正し，同年度上半期の賞与を従業員に支給した。そこで，従業員Ｘら３名は，旧規則の時よりも賞与が少ないとして，旧規則による賞与との差額の支払いを請求した。

一審の(16)東京地裁判決は，就業規則について法規範説を採ってＹ会社の主張を支持してＸらの請求を棄却した。これに対し，(17)東京高裁判決は，

「労働者は使用者との‥‥労働契約〔において〕‥‥，予め使用者が一般的に定めて提示する就業規則を一括して受諾し，その就業規則に定めるとおりの，しかして使用者が企業運営の必要に基づき就業規則‥‥を合理的に変更する場合にはこれによって変更されるとおりの労働条件に従って就労すべき旨，換言すれば使用者側で定めるとおりの賃金その他の労働条件を以て労働力を売り渡す旨を，明示若しくは黙示的に合意するのが一般の事例であって，その結果就業規則に定める労働条件は労働契約の内容をなし，就業規則にして変更されるときは労働契約の内容も亦従って当然に変更を受けることになる。」という独特の契約説（就業規則による労働条件変更を許容する契約説）を表明した。同判決は，本件において特段の事情がないので，労働契約は従来旧就業規則がその内容をなしていた部分について当然に新就業規則の定めるとおりに変更されたものである，と判断して，Xらの控訴を棄却した。当時，この判決はかなり注目されていたが，その後の裁判例の大勢は，やはり三井造船事件最高裁決定の見解に従うものとなった。

また，昭和43年の(28)洞海産業事件決定は，就業規則の法的性質を説明しなかったが，「就業規則中従業員にとって重要な労働条件の変更も，それ自体としては有効であるが，右変更はただちに既存の労働契約の内容を変更するものではなく，当該従業員自身が右就業規則変更に同意することによって，既存の労働契約の内容となるものと解すべきである。」と述べて，本件において労働者が既存の労働契約上出向に応ずべき義務を負っていなかったから，就業規則の一部変更により出向義務が明文化されても，このような労働条件の重要な変更は労働者の同意がない限り，労働者に対し効力がない，と判断した。

契約説の立場を採るこれらの裁判例においても，秋北バス事件最高裁判決の合理性理論の萌芽がみられる。すなわち，(17)昭和電工事件判決は，労働契約を締結する際に，労働者は，就業規則を一括して受諾し，その就業規則に定めるとおりの，しかして使用者が企業運営の必要に基づき就業規則‥‥を「合理的に変更する」場合にはこれによって変更されるとおりの労働条件に従って就労すべき旨，明示若しくは黙示的に合意するのが一般の事例である，としている。このような「事例」が一般的に存在しているか否かは格別，「使用者が就業規則を合理的に変更」できるとする考え方は，大法廷判決の萌芽の一つである，といえよう。

第４款　二分説を採った裁判例

二分説の立場に立つ裁判例は，(10)理研発条鋼業事件および(12)理化学興業事件のみであり，いずれも昭和25年の裁判例である。

(10)理研発条鋼業事件決定は，就業規則に規定される事項を，(1)職務秩序（職制）の確立，(2)職場秩序維持のための制度（服務規律とその違反に対する制裁）の設定，(3)職場における労働設備（広い意味の労働条件）の管理，(4)賃金，労働時間等（狭義の労働条件）の画一的決定，に分けて，(4)の労働条件が当事者の合意によって決定されるべきものであり，(1)ないし(3)が使用者の一方的に決定しうる事項である，としている。また，労働条件の画一的決定は，事実上の必要に基づいて事実上行われているものにすぎない，という。そして，就業規則の限界は，「(1)法令及び労働協約に違反しないこと（労基法第92条），(2)労働契約を労働者の不利益には変更しないこと（同法第93条），(3)団体交渉義務に違反しないこと（労組法第７条第２号参照）」である，としている。従って，「労働協約または就業規則に定める労働条件が労働契約の内容となった場合には，（労働組合法第16条，労働基準法第93条）就業規則所定の労働条件を労働者の不利益に変更しても，労働契約の内容は，これ〔に〕より変更を受けないと解することができる。」と述べた。また，「事前の通告及び協議なしに労働条件を決定または変更することは，団体交渉の拒否であり，従って，法律上効力を生じない。」とも判示した。以上を踏まえて，同決定は，就業規則の変更に関する協議条項は，労働条件に関する限り当然のことを規定しているのみならず，Y会社が自

己の意思に基づいて制限したものであるから，決してY会社のいわゆる経営権を不当に制約するものではなく，有効である，と結論した。

また，⑿理化学興業事件決定*59は，「就業規則中労働条件‥‥の基準を定める部分は，個々の労働契約に対して直律的効力をもつものであるから‥‥，その変更は，労働協約によるか，又は労働契約の相手方たる労働者との合意によるものでない限り，許されない。‥‥けだしこの事は契約原理当然の帰結である。‥‥その余の部分は，本来経営権の専権に属する範囲であるから，法令または労働協約にてい触しない限り使用者において一方的に変更しうる。」という二分説の見解を表明した。そのうえで，「〔同意条項〕は労働條件についての基準を定めた部分については当然のことを規定したものに過ぎないが，それ以外の本来使用者に属する労務指揮，職場内の秩序維持，施設保管，経営の仕方などに関する條項の変更についてはたとい使用者が組合の同意を得て行う旨明文を以て表示したとしても，かかる規定の自律性に永久的拘束力をもたせることは労働協約における同種約款との対比において権衡を失するのみならず，就業規則本来の性質を逸脱するものといわなければならない。」と判示した。要するに，同意条項が存在しているかどうかには関係なく，使用者は，労働条件の基準を定める部分を一方的に変更し得ないが，法令または労働協約に抵触しない限り労働条件以外の部分を一方的に変更し得る，と述べたのである。

これら二分説の裁判例においては，秋北バス事件最高裁判決の合理性理論に通じる考え方は，見当たらないようである。

第5款　学説による影響

秋北バス事件大法廷判決の判例理論は独創的なものといわれてきている。しかしながら，学説の中では「合理性理論」に近い発想が全くなかったともいえないようである。

石川吉右衛門教授*60をはじめ，山本博弁護士*61および浜田冨士郎教授は，大法廷判決の判例理論と末弘説との間に一定の関連を持つことを言及した。浜田教授によると，合理性理論はひとまず最高裁の創造になるものであるという認識は基本的に正しいが，必ずしも独創的ではなかった。最高裁が秋北バス判決において合理性理論を提示する際に，参考とし，そこから重要なアイディアを引き出すモデルとなったのは末弘説であった，とする*62。

大正12年5月に，末弘厳太郎博士は，「従業規則の法律的性質」を法学協会雑誌に発表し，法規説（いわゆる社会自主法説や慣習法説あるいは法例二条説）を提唱した。末弘博士は，契約説の欠点を指摘したうえ，「従業規則は工場内の規律を定むるものであり，而して工場の統制力－工場主－に依って其強行が確保せらるる限り，明かに其の工場社會に於ける－社會的規範としての－法である。」と説いて*63，さらに「従業規則を以て一の部分社會に於ける社會的規範なりと考へる以上，其拘束力を裁判上に確認するや否やの問題は‥‥同じく社會的規範の一種に過ぎない『慣習法』に向って國家的Sanctionを與ふべきや否やの標準を定めて居る法例第二條の精神を本として之と同様の態度を以て解決せらるべきであると考へる。従って従業規則の内容が公序良俗に反するや否やは此問題を解決するに付いての最も大切な標準であらねばならぬ。而して，當該従業規則の内容に拘束力を與へることが公序良俗に反せざるや否やの問題は一々具體的の工場及び規則に付いて具體的に考へられねばならぬが故に，當該の規則は當該工場の經營上必要なりや適當なりや及び當該規則は大體に於て職工の承認する所なりや否や等の問題は右の價値判斷を為すに際して裁判所の必然に考へねばならぬ問題でゐる。」と述べた*64。すなわち，末弘説は，社会規範としての就業規則は国家のサンクション（Sanction）によって初めて法的拘束力を有し，就業規則の内容が公序良俗に反するかどうかはサンクション（Sanction）を与えるに際して最も重要な判断基準であり，具体的には⑴当該規則が当該工場の経営上必要であること，⑵当該規則が適当であること，⑶当該規則は大体

職工の承認すること，などは裁判所の判断するに際して必然的に考えなければならないことである，という趣旨である。確かに，このような末弘説においては，大法廷判決の判例法理の萌芽がみられる。大法廷判決の判例理論は，その核心である「合理性理論」が末弘説の公序良俗の基準の言い換えにすぎないと指摘される*65。

しかしながら，判例理論に通じる学説上の考え方を探す際に，末弘説の外でも，二，三の学説に注意を払うべきであろう。

まず，使用者による就業規則の一方的な変更に対して歯止めをかける道具の一つとして,「既得権の理論」が挙げられる。これは，昭和25年３月において松岡三郎教授によって提起された*66。松岡教授によると，既得権の理論とは，すでに具体的に個人のものとして発生した権利は，法律によっても奪うことはできないという理論であり，これは法律不遡及の原則と表裏を為すものである。そして，この既得権の理論は，就業規則の作成・変更の場合も適用される，と主張した*67。昭和30年において，松岡教授は，別の文章において再び既得権説を説いた*68。

次いで，昭和25年10月に，野村平爾教授も既得権理論を主張した。すなわち，野村教授は，就業規則の規定の新設は一応その効力を有するが,「すでに既存の基準が存在していた場合は，これを不利益に変更する意味の改正は同意のないかぎり無効である。‥‥すでにその職場という生活圏における労働者の既得権と考えられるに至っているもの，同じような意味で労働者の義務であってもそれを一層不利益にその義務を重課する場合の既存の義務は組合の同意なきかぎりこれを不利に改正しても無効であって，既存の規定がなお効力をもつ。」と主張した*69。

昭和28年に至り，法規範説に属する経営権説を提唱していた孫田秀春博士は,「労働者側の意見にして厳正妥当ならば企業経営上の許す限り使用者は信義誠実の原則に従いこれを尊重してやる法律上の義務を負うものと見ねばならぬ。尤もここで法律上の義務と言っても，使用者は常に労働者側の意見や申出に従う義務あることを意味するのではなくて，ただ信義誠実の原則に従い慎重にその意見を聴き，できるだけこれを尊重して受入れることに努力することを意味するに過ぎない。企業経営上の都合を勘案した結果労働者の意見を取り上げないことがあっても，それはもとより本条の下においても許さるべきである。」と述べて*70,「信義誠実の原則」を用いて，使用者の就業規則の制定変更権に対して一定の歯止めをかけた。要するに，孫田博士は，使用者が就業規則を制定・変更するに当たって労働者側の同意を得る必要はないが，使用者が就業規則の制定変更権を濫用することは許すわけでもないので，信義誠実の原則に著しく触れない限り使用者はその制定・変更権を行使しうる，と主張しているのである。

そして，昭和29年に至って，法規範説に属する保護法授権説を提唱している沼田稲次郎教授は，使用者による就業規則の一方的な変更に対する制限について，次のように述べている。すなわち，「使用者が就業規則を一方的に決めることがなんら制限をうけないということではない。今日の法意識によれば，一度定めた就業規則を労働者の不利益になるように一方的に改変することはできないと解すべきばあいが多いであろう。なんとなれば，経済的優位に便乗して労働条件を改悪するということは特に合理的な理由がないばあいは経営指揮権ないしは契約自由の濫用であると解すべきだからである。」という*71。この考え方によると，「合理的な理由」さえあれば，使用者が就業規則を不利益に変更することも可能である。また，沼田教授は,「就業規則の内容が公序良俗に反し，あるいは資本所有権の濫用と認められる‥‥ようなばあいにも，もちろん法的効力を否定されるといわなければならない。」と説く*72。なお，沼田教授は,「就業規則の内容もその運営もまたその変更修正にしても，保護法の目的や原理に矛盾するかぎり，法的なサンクションをうけることができないと解するほかはあるまい。」と説いて，「保護法の目的や原理」を強調した*73。これらの，「合理的理由」，「公序良俗」，「資本所有権の濫用」，「保護法

の目的や原理」などの論法は，「合理性理論」に通じる考え方である，といってもよいであろう。

これらの学説は，社会自主法説であれ，経営権説であれ，保護法授権説であれ，いずれも法規範説の立場を採ったもの*74であり，使用者の就業規則の制定・変更権の濫用を防止して労働者の利益を保護するために，「公序良俗」，「既得権理論」，「信義誠実の原則」，「合理的理由」，「資本所有権の濫用」，「保護法の目的や原理」などの概念を用いて，様々な摸索を行っていた。実証することは困難であるが，当時およびその後の下級審裁判例は，これらの学説に何らかの影響を受けた，と推測することができよう。

例えば，「既得権理論」が用いられたのは，学説において昭和25年のことであり，裁判例において昭和28年の⒂東洋精機事件である。また，「信義誠実の原則」は，昭和28年に孫田博士に言及され，昭和39年の㉕秋北バス事件控訴審判決においても用いられた。なお，「合理的理由」・「権利濫用」が昭和29年に沼田教授により用いられたが，他方，裁判例においては，昭和35年の⒇秋北バス（仮処分差戻審）事件における「合理的制限」，昭和36年の㉓朝日新聞社事件における「合理的な理由」・「権利の濫用」，昭和39年の㉕秋北バス事件控訴審判決における「客観的妥当性」・「権利濫用」，昭和43年の㉗上智学院事件における「合理的理由」，などがある。また，㉕秋北バス事件控訴審判決における「客観的妥当性」は，末弘説の具体的判断基準である「当該規則が適当であること」にも通じるものである。

第6款　小括

以上を踏まえると，秋北バス事件大法廷判決に至るまでの裁判例における就業規則法理は，次のようにまとめることができよう。

秋北バス事件大法廷判決の登場まで，裁判例は，就業規則の改定問題についての見解が分かれていた。

まず，その前提としての就業規則の法的性質に関しては，初期の裁判例は法規範説の立場を採ったものが最初に登場して主流となり，その後，二分説や契約説の立場に立つ裁判例が相次いで登場した。昭和27年に至って，⒁最高裁は三井造船事件において法規範説の一種である経営権説の見解を採った。以後の下級審の裁判例の大勢としては，やはり最高裁の見解に影響されて法規範説を採ったものが多かった。

また，就業規則の不利益変更に関する処理方法については，上述したように，多岐に分かれている*75。

注意すべきは，これらの裁判例においては，大法廷が定立した判例法理の萌芽たるものが見られることである。まず，⑻トヨタ自動車事件や⑼日本放送協会事件は「合理的根拠」に言及し，使用者が就業規則を合理的に変更し労働者を拘束しうる，という考え方が窺われる。また，⒇秋北バス事件判決の「合理的制限」，㉓朝日新聞社事件の「合理的な理由」，㉕秋北バス事件判決の「客観的妥当性」などは，信義則や権利濫用による処理を導くうえで重要なファクターとして登場しており，「合理性説」は，昭和30年代以降すでに生まれていたといってもよい。以上の法規説の立場に立つ裁判例のほかには，⒄昭和電工事件東京高裁判決および㉗上智学院事件においても，大法廷判決の合理性判断に通じる考え方が見られる。

他方，秋北バス最高裁大法廷判決の就業規則の作成変更によって既得の権利を奪うことは原則として許されないという部分に関連しては，すでに⒂東洋精機事件決定は，「既得権理論」（有利性原則）を用いて労働者の利益の保護を図ろうとした点が注目される。

こうして，大法廷判決までの下級審裁判例において，「合理性説」「既得権説（有利性原則）」などを用いたものがみられて，秋北バス事件最高裁判決の判例法理の諸要素がすでに出揃っていたといえよう。

他方，学説においては，「公序良俗」，「既得権理論」，「信義誠実の原則」，「合理的理由」，「資本所有権の濫用」，「保護法の目的や原理」などのものが用いられて，労働者を保護するために，様々な

摸索が行われていた。これらの学説は，当時およびその後の下級審裁判例に何らかの影響を与えた，と推測することができよう。

こうして，秋北バス事件大法廷判決による就業規則法理の淵源については，まず(1)就業規則の法的性質論は法規範説とりわけ経営権説が主流であったこと，しかし(2)就業規則の変更問題については，法規範説による割り切りはなされず，各説ともに種々の摸索がなされたこと，さらに(3)その中には，秋北バス事件大法廷判決に通じる考え方を採る裁判例がいくつか見られ，これら裁判例は，学説からも何らかの影響を受けていたと推測できること，などの結論が得られよう。

第４節　秋北バス事件大法廷判決の趣旨

第１款　多数意見

Ｉ．事実関係および下級審判決

昭和43年12月秋北バス事件最高裁大法廷判決が登場した。本件の事実関係は，次の通りである。上告人Ｘは，昭和20年９月に被上告人Ｙ社に入社し，その後ある営業所の次長にまで昇進した。Ｘの入社当時，Ｙ社の従業員には，停年に関する定めがなく，昭和30年７月，一般職種の従業員を対象として，「従業員は満五十才を以つて停年とする。停年に達したるものは辞令を以つて解職する。但し，停年に達したるものでも業務上必要有る場合，会社は本人の人格，健康及び能力等を勘案して詮衡の上臨時又は嘱託として新に採用する事が有る。」との就業規則条項が新たに制定施行されたが，Ｘのような主任以上の職にある者に対しては適用されなかった。しかし，昭和32年４月に至り，右条項本文は，「従業員は満五十才を以て停年とする。主任以上の職にあるものは満五十五才を以つて停年とする。停年に達したるものは退職とする。」と改正された。Ｘは，この条項に基づき，すでに満55歳の停年に達していることを理由として，Ｙ社から，退職を命ずる旨の解雇通知を受けた。ただし，Ｙ社は，この解雇後引き続きＸを嘱託として採用する旨を申し出た。Ｘら中堅幹部の組織する「輪心会」の会員の多くは，この改正を後進に道を譲るためのやむを得ないものであるとして承認したが，Ｘは，55歳停年制を定めたこの条項について同意したことはなく，この改正規定は自分には効力が及ばないとして，Ｙ会社に対して従来通りの雇用関係の存在することの確認を求めて，本訴を提起した。

一審の秋田地裁判決は，本件の変更が無効であると判断した。その理由は，使用者が就業規則を一方的に変更しうるが，既存の労働契約の内容を不利益に変更する場合には当該労働者の同意が必要である，という。これに対し，控訴審の仙台高裁秋田支部判決は，使用者は就業規則の変更を労働者の同意を必要とせずに一方的になしうるし，定年制の新設は合理性があって社会通念上是認できる措置である，と判示した。Ｘは，この控訴審判決を不服として最高裁に上告した。

II．多数意見の判旨

最高裁は，就業規則に関する独自の法理論を立て，「合理的変更」理論を打ち出した。

まず，就業規則の法的性質について，最高裁は，「労働条件を定型的に定めた就業規則は，一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく，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つている（民法九二条参照）ものということができる。‥‥当該事業場の労働者は，就業規則の存在および内容を現実に知つ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。」という極めて理解しにくい法的性質論を述べている。

そして，就業規則の不利益変更について，最高裁は，「新たな就業規則の作成又は変更によつて，既得の権利を奪い，労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは，原則として，許されない‥‥が，労働条件の集合的処理，特にその統一的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。」と判示し，「合理的変更」理論を打ち出した。要するに，最高裁は，就業規則の変更による労働条件の一方的な不利益変更は原則として許されないが，変更された条項が合理的なものであれば，変更に対して反対する労働者をも拘束する，としている。もし労働者がそのような変更に対して不服であっても，最高裁は「団体交渉等の正当な手続による改善にまつほかはない。」と述べている。

さらに，停年制の新設について，最高裁は，「労働契約に停年の定めがないということは，ただ，雇用期間の定めがないというだけのことで，労働者に対して終身雇用を保障したり，将来にわたつて停年制を採用しないことを意味するものではなく，俗に『生涯雇用』といわれていることも，法律的には，労働協約や就業規則に別段の規定がないかぎり，雇用継続の可能性があるということ以上には出でないものであつて，労働者にその旨の既得権を認めるものということはできない。」と述べて，定年制の新設がXの既得権侵害にならないとした。そのうえで，「およそ停年制は，‥‥一般的にいつて，不合理な制度ということはできず，本件就業規則についても，新たに設けられた五五歳という停年は，わが国産業界の実情に照らし，かつ，被上告会社の一般職種の労働者の停年が五〇歳と定められているのとの比較権衡からいつても，低きに失するものとはいえない。」と説き，次いで，本件就業規則条項には代替措置があり，ほかの「輪心会」会員の多くも新条項を認めている，と指摘した。

最後には，最高裁は，以上のことを総合考較すれば，「本件就業規則条項は，決して不合理なものということはできず，同条項制定後直ちに同条項の適用によつて解雇されることになる労働者に対する関係において，被上告会社がかような規定を設けたことをもつて，信義則違反ないし権利濫用と認めることもできないから，上告人は，本件就業規則条項の適用を拒否することができないものといわなければならない。」という結論を述べている。

第2款　反対意見からの批判

この大法廷判決において，横田正俊，大隅健一郎，色川幸太郎など3人の裁判官は，契約説の立場に立ったうえで，上記の多数意見に対して反対意見を出した。

横田裁判官および大隅裁判官は，まず，契約の本質論から，就業規則により一方的に決定・変更する労働条件が，当然に労働契約の内容となって労働者を拘束することはあり得ないこと，および労働契約と保険契約との間に相異があること，などを強調した。また，就業規則と労働契約の関係については，「就業規則は，これに基づいて個々の労働者との間に労働契約が締結されることを予定して使用者が作成する規範であつて，そのままでは一種の社会的規範の域を出ないものであるが，これに基づいて労働契約が締結されてきたというわが国の古くからの労働慣行‥‥は単なる事実たる慣習にすぎないものであり，法たる効力を有するに至つたものとはとうてい認められないので，法律的にこれを観れば，社会規範たる就業規則は労働者の合意によつてはじめて法規範的効力を有するに至るものと解するのが相当である。」と説いた。そして，就業規則の変更に際して，労働者はこれに対し異議がない場合にはその変更に合意したとみなしうるが，就業規則の変更について労働者に異議がある場合には，使用者は異議のある労働者に対してはその変更を以て対抗しえない，としている。もし，異議の有無により労働者の間に労働条件の統一，画一が維持されない不都合が生じても，「その不都合は，法規範的効力のない就業規則の改正によつて安易に事を処理しようとした使用者においてその責を負うべきもののように考える。」と述べた。

かくして両裁判官は，「新たに‥‥停年制を定める本件就業規則の改正は，どのような意味においても，既存の労働条件を上まわる基準を定めたも

のとは解されないから，基準法九三条の適用を論ずる余地はなく，上告人が右改正規定に異議がないとは認められない本件においては，右改正規定は，上告人に対しては，その適用がない。」という結論を述べている。

また，色川裁判官は，上記の横田・大隅両裁判官の反対意見に概ね賛成し，反対意見を次のように説いた。

まず，「事実たる慣習は，契約を補充する作用を有するにすぎず，当事者がこれによる意思を有していたと認められたときに，はじめて，その慣習が法源となるにとどまる‥‥（民法九二条）‥‥。前示の事実たる慣習が，法的規範となるためには，労使の一般的な法的確信によつて支持せられ，両者の規範意識に支えられていることのために，契約当事者に対して強行せられるものでなければならないのである。もともと労働条件は，『労働者と使用者が，対等の立場において決定すべきもの』（労働基準法二条。以下，基準法という。）である。これは，ひとり国家による要請であるのみならず，漸次成長しつつある労働者の規範意識であると認めることができるのである。したがつて，労働条件が使用者の一方的に定める就業規則による，という事実たる慣習は，法的確信の裏付けを欠くが故に，とうてい法的規範たり得るものではない。」と述べて，多数意見が民法92条を引用して，事実たる慣習が成立していることから直ちに，法的規範性の存在を認めていることは，納得し難い，と説いた。そして，就業規則の法的性質を法的規範とする場合には，それが適法に変更されれば契約内容も変更されるべきであって，多数意見のように，就業規則の一方的変更によって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，他方その変更が合理的であれば，労働者側の同意がなくても許されるとしているのは，その根拠がどこにあるのかは疑問がある，という。

次いで，就業規則の変更については，色川裁判官は，「もともと，労働契約締結の際に存在した就業規則所定の労働条件部分は，契約の内容に化体したものであるから，一旦成立，確定した契約内容を，当事者の一方がほしいまゝに変更しうべき道理はないのである。就業規則所定の労働条件部分を一方的に変更し，これを公にする行為は，既成の契約内容を変更したいという申入れ以外の何ものでもない。相手方たる労働者がこれに同意を与えない以上，当該変更部分は法律的拘束力を生じないのである。」と説いて，労働者側が就業規則の変更に対して同意を与えない場合には，就業規則の変更の部分は，反対の労働者に拘束力を有しない，とした。なお，同裁判官は，変更に対する労働者の同意は暗黙の同意でもいい，と述べている。

本件については，同裁判官は，本件のような停年制の新設は，Xにとって労働条件の不利益変更に当たり，そして過去において合理とした55歳停年制は，肉体労働者および管理職を区別せずに一律に実施されることが今でも合理的であるかどうかは疑問がある，と説いた。結論として，色川裁判官は，「五五歳停年制を合理的だとする多数意見には疑なきを得ない。」とした。

第3款　学説からの批判

大法廷判決は，昭和27年の⑭三井造船事件最高裁決定の経営権説の考え方とは，明白に異なる。この点は，評価されたことがある*76。しかしながら，大法廷判決の判旨は，当初から「説得力のない」「支離滅裂な論理の展開」「きわめてずさんでお粗末な理論」「最高裁判事諸公の不勉強」「雑炊のようなもの」などの酷評を加えられ，現在に至るまで学説上批判され続けている。

まず，就業規則の法的性質については，「この事件についての最高裁判決の立場は従来の学説をミックスした雑炊のようなものである。体系的に論旨一貫しているわけではなく，あるところは法規説的に，あるところは各種の契約説をまぜ合わせた奇妙なものになっている。」という批判があった*77。

しかし，学者による批判の焦点は，反対意見の批判と同様に，「事実たる慣習の成立から法規範を認めることを導き出す」という点にあった。すな

わち，多数意見が「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つている（民法九二条参照）ものということができる。」と述べたのは，論理上誤りであるというのである。確かに，反対意見と学説が批判するように，民法92条は，意思表示の解釈に関する規定で，反対の意思を明確に表示した労働者に対して拘束力を生ぜしめないから，「法的規範性」を基礎づけ得ない*78。この点について，契約説の一種である「事実たる慣習」説を主唱していた石井照久博士も，「民法92条・・・・を根拠に法規範の成立を認めることは無理である。・・・・かりに，そのような場合にまで拡張して，事実たる慣習による法規範の成立を肯定するにしても，就業規則について，これを認めることは，・・・・労使の合理的な規範意識に反するものとして，妥当でない。」と説いて，この多数意見の判旨に反対した*79。

また，不利益変更に関する多数意見の合理的変更理論に対しては，次のような批判が浴びせられた。まず，最高裁が「新たな就業規則の作成又は変更によつて，既得の権利を奪い，労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは，原則として，許されない」との原則を打ち出しながら，「労働条件の集合的処理，特にその統一的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。」という例外論に至ることは，理由が不十分で唐突であり，原則と例外論の間の結びつきが明らかにされていない。はたして，労働条件の統一的・画一的な処理が就業規則の不利益変更を正当化しうるか，は疑問であるし，「合理性」を判断基準とすることの法的根拠は明らかではない。そして，合理性の概念とその判断方法およびその判断基準が明確ではないから，「合理性」判断が極めて困難な作業になるだけではなく，裁判官の恣意と個人の価値観によって判断の結果が左右されやすいから，裁判の結果を予測しがたい。そして，契約理論の観点からみれば，合理的変更理論は，個人労働者の契約自由を不当に軽視するものである，等々の批判である*80。

なお，就業規則による停年制の変更についても，色川裁判官と同様に，停年を何歳とすることに合理性があるかどうかという問題を裁判所が判断しうるか，または判断するのが適切かどうか，は疑問があり，これは裁判所の機能をこえる事柄であって調整によって解決すべきである，と主張された*81。

ただし，当時においても，大法廷判決の多数意見に内在的な理解を示す，次のような論評も見られた。まず，大法廷判決は，従来の最高裁の労働事件に対する態度と異なり，労働関係を新しい視野のもとに柔軟な発想方法をもって取り扱ったものとして，重要な意義をもっている*82。また，多数意見の考え方は，もともと矛盾する要素をもっているが，いかにも日本の裁判所らしい利益調整的見解に立って結論を導く出しているように思える*83。なお，多数意見の判旨は，「労働者の合意がないかぎり労働条件の切り下げは絶対的に不可能となる」という少数意見の帰結を現実的立場から緩和しようとするところにその真意があるとすれば，それなりに一定の立法政策に沿ったものといえるであろう*84。そして，「〔大法廷判決は〕具体的妥当性を追求しようとしており，そのためか結論的には，今少しはっきりしない点もあらわれている。これは，労働事件のむずかしさによるものであろうか。しかし，利害が正面から対立する者の間の法的紛争については，裁判所は，『調停者』としての立場にたつことは妥当でなく，正しい法的判断を明確にしていくべきである。」と指摘した学者がいる*85。そのほか，後述のような秋北バス事件の法理への支持論が現れた後には，前述のような強い批判を改めて*86，「裁判実務においては『合理性』という弾力的な枠組をこしらえておけば，あとはそれぞれの事案の特性に応じた無難な結論をそこに盛り込むこともできよう。その意味では現実的な解決を得るための賢明な方向づけであった。」と好意的な見方に転じた学説もあっ

た*87。

第4款　秋北バス事件大法廷判決の趣旨

就業規則の法的性質に関する多数意見の判旨については，当初は前記のように首尾一貫しないとの批判が浴びせられ，また，後述のように後には約款説や定型契約説と理解する有力な学説も生じた。しかし，大法廷判決に対する大方の理解は当初から多数意見を法規範説と解するものであった*88。そして，その理解は，適切なものであったと評することができよう。その根拠としては，(1)判旨の文章において，「法的規範性」という文言が繰り返し用いられていること，(2)横田・大隅・色川裁判官の少数意見は，多数意見を法規範説と理解したうえ，契約説に立脚しながら多数意見を批判していること，(3)前述したように，従来の裁判例の流れの主流は法規範説を採っていたこと，(4)可部恒雄調査官は大法廷判決の解説おいて，多数意見は法規範説の立場を採ったと述べたこと，などがある。

大法廷判決が出された翌年，当時の可部恒雄最高裁調査官は，多数意見が法規範説を採った，と解説した*89。可部調査官は，まず，学説の中で末弘博士が法例二条を根拠とする法規説が多数を占める学説であり，契約説は日本において極めて有力な学説たるを失わない，と説いた。そして，同調査官は，「契約説は，法規説の欠陥を批判する点において，極めて鋭利であるが，契約の法理を貫徹するとすれば，労働条件を画一的に決定し，経済的事情に応じた企業の経営を図ることは，困難となろう。本判決において，多数意見が法規説をとった理由も，おそらくは，ここにあるものと臆測される。この不都合を避けるための契約説からする提案には，さらに，法規説からする批判がある。ともあれ，最高裁は，大法廷判決をもって，就業規則の法的性質および使用者による就業規則の一方的な不利益変更の許否について正面から判示したが，その見解は紛れもない法規説でありながら，従来の法規説には見られないものを含んでいる。人は，容易に，そこに石井説との相似と乖離とを見出すことができよう。」と述べた。可部調査官の解説を見れば，多数意見は，法規範説の立場を採用しつつも，労働者の保護と事業経営上の必要性との調整を図り，具体な事案における妥当な処理を図るための法理を追求した，と推測することができる。

多数意見は，まず，就業規則の法的性質としては法規範説の立場を採り，また，就業規則の不利益変更については，労働者の既得の権利を保護するために同説中の既得権理論を採ったと考えられる。そうしたうえで，長期的雇用慣行のもとでの集団的（統一的）な労働条件管理の必要性および労働条件変更の必要性を考慮し，既得権理論を貫徹した場合の不都合を避けるために，変更された就業規則条項が合理的なものであれば反対の労働者をも例外的に拘束する，との理論を採用した，と解釈できる。

すなわち，日本の企業の年功的な集団的人事管理においては，使用者は，就業規則を通じて労働条件を統一的・画一的に処理・決定する必要がある。また，長期雇用制度下では，労働関係は長期的継続的契約関係であるので，経営環境の変化に応じて労働条件を調整し，場合によって不利益変更する必要が生じる。この場合，団体交渉を通じて労働協約を締結するなど，何らかの形で労働者側の同意を得て労働条件を変更することが望ましい。しかしながら，そのような同意をすべての場合にすべての労働者から得ることは困難なので，既得権理論を貫徹すれば，労働条件を画一的に決定し経済的事情に応じた企業の経営を図ることは，困難となり，現実的ではない。例えば，使用者が一部の労働者の同意を得られない場合にも，就業規則の不利益変更によって労働条件を不利益変更することが，長期的には不可避なケースは十分に考えられる。従って，多数意見は，合理性という概念を用いて，「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。」という合理的変更理論を打ち出した。

以上のように，多数意見は，労働条件の変更をめぐる労使間の利益を調整するために,「権利濫用論」あるいは「信義則」のような枠組みを出している，と思われる*90。前述のように，秋北バス事件大法廷判決に至るまでの下級審裁判例においては,「合理性説」,「既得権説」などを用いて労働条件の変更における労働者と使用者の利益の調整を図るものが一つの流れとして存在していた。他方，昭和43年までの法規範説の学説においても,「公序良俗」,「既得権理論」,「信義誠実の原則」,「合理的理由」,「資本所有権の濫用」などの考え方を用いた使用者の就業規則変更権を制限し，労働者を保護するための様々な摸索が行われていた。そして，これら裁判例と学説は，相互に影響し合っていた。以上のような学説・裁判例は，多数意見の「合理性」の考え方に通じるものであるといえる。多数意見は，下級審の裁判例においてすでに現れていたこれらの概念を参考にし，労働者の利益保護と経営上の必要性とを斟酌したうえ，この合理的変更理論の判例法理を作り上げたものと推測される。

第5款　合理的変更理論の定着

大法廷判決が登場して以降，下級審裁判例は秋北バス事件最高裁判決を引用し始めた。例えば，上智学院事件控訴審判決（東京高判昭和46・11・30判タ277号183頁）は，就業規則の法的性質を説明せず，秋北バス事件大法廷判決を引用したうえ，同事件での定年制の新設は労働契約の改悪にはならない，と判断した。ただし，同判決は，大法廷判決を引用したとはいえ,「最高裁判所昭和四三年一二月二五日大法廷判決，民集二二巻一三号三四五九頁参照」とのみ述べて，何らの説明も行っていない。また，大阪日日新聞社事件上告審判決（大阪高判昭和45・5・28高民集23巻3号350頁）も，就業規則の法的性質を説明せず，大法廷判決の判旨の後半（つまり不利益変更についての部分）のみを引用し，本件における就業規則の変更は「合理的なものとみることはできない」のみならず，労働者の同意をも得ていないから，労働者は新就業規則の規定の適用を拒否しうる，と判断した。

大法廷判決の定立した判例法理は，(1)就業規則の不利益変更の場合には，賛成労働者と反対労働者を区別せずに，事業所労働者全員が同様に適用され，就業規則の分断適用を回避できる，(2)事案の内容に柔軟に対応し，当該事案の具体的な妥当性の要請に満足できる，などの長所がある，と思われる*91。しかしながら，このような長所にもかかわらず，同判決の法理は，理由づけにおいて欠陥があったために，下級審裁判所に対する十分な説得力をもたず，就業規則変更に関する裁判例は，同判決後もしばらく揺れていた。例えば，前述の二つの判決のように就業規則の効力についての根拠の説明を行わず，専ら最高裁の合理性基準のみ（つまり合理的変更理論）を引用する裁判例が数多く存在し，他方，大法廷判決を先例としていない裁判例も存在していた*92。しかし，最高裁が，御国ハイヤー事件（最二小判昭和58・7・15労判425号75頁）をはじめ，タケダシステム事件（最二小判昭和58・11・25労判418号21頁），大曲市農業協同組合事件（最三小判昭和63・2・16民集42巻2号60頁），第一小型ハイヤー事件（最二小判平成4・7・13労判630号6頁）などの判決において，秋北バス事件の判断枠組みを維持することを反覆表明し，また合理性の基準の明確化に努めてきた結果，下級審も最高裁の判断枠組みを前提とする判断をするようになり，判例法理は基本的な枠組みでほぼ固まったと思われる。このように，大法廷判決判決が定立した判例法理は，日本の裁判実務で定着してきており，企業の人事管理・雇用管理もこの法理を基本的前提とするようになっている。これに対し，学説は依然批判を続けているが，大法廷の定立した判例法理より適切で有用な枠組みを提示しないかぎりは，実務上，最高裁の合理的変更理論によって就業規則の不利益変更問題を解決するほかない状況にある，と思われる*93。

第5節　判例法理の変容

第1款　序説

前述したように，秋北バス事件大法廷判決の判

旨は，法規範説の立場を採っていると思われる。しかし，最高裁は，昭和61年の電電公社帯広局事件判決（最一小判昭和61・3・13労判470号6頁）において，同大法廷判決における就業規則の法的性質論を契約説として構成するようになった。これは，就業規則の法的性質について，最高裁の判例法理が法規範説から契約説に変質したことを意味する。

また，大法廷判決は，前述のように，就業規則の不利益変更を，原則として許されないが，変更された条項が合理的なものであるかぎり，例外的に許容する，としていた。その合理性の基準は，当初は不明確であったが，最高裁は，その後の一連の判決において，それら基準をより明確にしてきている。この過程において，最高裁は，昭和63年の大曲市農業協同組合事件判決によって，就業規則による労働条件変更の可能性と要件を正面から認め，労働条件変更法理を確立した*94。

以下には，まず，就業規則の法的性質論の変質およびこれに関する学説の影響について，検討する。次に，最高裁による合理性基準の明確化への摸索を分析し，その中での合理的変更理論の変容を明らかにする。

第2款　法的性質論の変質

I．学説による判例法理の読み替え

前述したように，秋北バス事件最高裁判決が就業規則の法的性質について法規範説を採ったか，契約説の一種として約款説を採ったのかは，解釈が分かれる。多数意見を書いた裁判官達の意図としては，法規範説を念頭に置いて判決を下したことはほぼ確かである。にもかかわらず，電電公社帯広局事件判決において，最高裁は秋北バス事件判決を引用しつつ，就業規則の法的性質を契約説（定型契約説）と解している。そして，その法的性質論の変質については，以下で述べるように，学説が大きな影響を与えたと推測することができる。

まず，大法廷判決多数意見における就業規則の法的性質論については，同判決の10年後の昭和53年に至り，下井隆史教授は，「判旨は普通契約条款の法的性質に関する理論を就業規則論に適用したものと理解すべきではないのか。」という疑問を提起した*95。同教授は，その後の昭和57年に，再びこの問題を論じた*96。

まず，普通契約約款の法的拘束力の根拠について，下井教授は，判例は，当事者がとくに反対の意思表示をした場合を除いてその約款によるという意思をもって契約を締結したものと推定されるという考え方にたち，契約者が約款とくに免責条項について不知であってもそれに従うとの意思の存在を肯定し，その理由を保険契約や運送契約が内容を知悉されることなく約款に従って締結されてきた『世間一般の事情』に求めてきた，と述べた。また，学説においては，ある種の企業取引においては，一般に約款によるという事実たる慣習が成立しているため，個々の契約締結の際には当然に約款によるという意思の存在が推論される，という学説が通説である，と指摘した*97。

そして，秋北バス事件判決の多数意見の判旨については，下井教授は，「≪秋北バス事件≫最高裁判決は，多数労働者を使用する近代企業では経営上の要請にもとづき労働条件は統一的・画一的に決められ，労働者は使用者が定める契約内容の定型に従って付従的に契約を締結せざるをえない立場にあり，就業規則は，それが合理的な労働条件を定める限り労働条件は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法的規範性が認められ，それゆえ労働者は就業規則の存在と内容を現実に知っているかどうか，また個別的に同意を与えたかどうかを問わずにその適用を受ける，としている。これはつまり，近代企業の労使関係にあっては労働条件は就業規則により統一的・画一的に決められるのが一般であるから，〈合理的〉な内容のものであるかぎり就業規則によって労働条件が決定されるという事実たる慣習が成立し，それゆえ個々の労働者の知・不知およびその具体的な合意の有無にかかわりなく，就業規則が労働契約内容となって労働者を法的に拘束する効力をもつ－ということで，‥‥約款理論の適用

が試みられていると評することができよう。」と説いた*98。要するに，下井教授は，多数意見の判旨は約款理論を参考として創られたものである，と主張している。

なお，学説において大法廷判決は法規範説を採っている，といわれるのに対しては，「判旨には使用者が法規制定の権能を有するとか，あるいは『社会あるところ法あり』というたぐいの説明は全く見られない。かえって，労働条件は就業規則による事実たる慣習の成立から法的規範性を導きだすところは契約説の論理である。」と説いて，そして，「『法的規範』という言葉があるからといって法規説がとられたことになるわけではない。契約条項も法的規範であることは間違いないからである。」という重大な指摘をした*99。

次いで，昭和54年に，菅野和夫教授は，「最高裁は，使用者の解雇権が解雇権濫用法理によって厳しく規制され，またロックアウト権が防禦的にしか認められていない法的状況を前提としたうえで，労働条件や規律の集合的処理の要請と，労働者の利益保護の要請とを調和させることを模索したとも評することができる。そして，この枠組みでは，使用者による恣意的な変更の押しつけを裁判所が後見的にチェックできるとともに，労働条件や規律の集合的処理も可能となり，しかも具体的な事案に即した柔軟な処理も期待できる。理論的な理由づけの弱さは否定し得ないが，実務的な苦心の結果の巧妙な説たる面も否定しがたい。」と述べて，大法廷判決の法的性質論は格別，その合理的変更理論に対して一定の評価を与えた*100。これは，菅野教授自身が指摘しているように*101，就業規則の不利益変更に関する大法廷判決の合理的変更理論を評価した最初のものであったようである。

そして，昭和57年に至り，下井教授も，この菅野教授による合理的変更理論に対する評価に賛成し，「近年の下級審判例も，全体としては最高裁判決をそのような趣旨に理解する考え方にたって，変更の具体的な内容に即しつつ結局は衡平の見地からの利益衡量によって判断を下していると言える。そしてこの問題に関しては，理論的にはともかく実務上はおそらく，そのような方法によるしか解決の道はないと言わざるをえないであろう。」と述べた*102。しかし，菅野教授および下井教授による合理的変更理論に対する評価は，いずれも消極的賛成にすぎないとも評することができる*103。

しかしながら，その後，昭和60年に至り，大法廷判決の判旨に対する積極的な評価が出てきている。菅野教授は，まず，「たしかに判旨における『法的規範性』とは『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‥‥の法的規範性』にすぎず，また判旨は，就業規則の定めがそれに反対の意思を明確に表示した者までを拘束するとは述べていない。こうして判旨における『法的規範性』とは『普通契約約款としての法的規範性』(その内容に合理性があり，内容が開示されているかぎり，黙っている者を拘束してしまう法的規範性）と解することが可能であり，このように解すれば判旨は契約説の一種ともいうべき『普通契約約款説』と命名できることとなる。」，と述べて*104，大法廷判決の判旨を「普通契約約款説」と名づけた。その後，菅野教授は，この説の名として，「普通契約約款説」を「定型契約説」に変更した*105。そして，同教授は，「労働契約関係は，組織的労働を円滑にするための公平な労働条件と統一的な規律を必要とし，それらの実現のために契約内容の定型化を要請する。そして就業規則はかかる定型的契約内容を定めたものとして，当該事業所において普通契約約款のような機能を営むのである。最高裁の右判旨は，労働関係にこのような実態を労働者保護の配慮(『合理的な労働条件を定めているものであるかぎり』)を加えつつ契約関係の基本的構成に投影したものであり，是認できる法的構成と考えられる。」と説いて*106，就業規則の法的性質に関する秋北バス事件最高裁判決の法的構成に対して積極的に賛意を表明している。

また，就業規則の不利益変更問題については，菅野教授は，この判旨は，普通契約約款説を就業規則の不利益変更の問題にそのまま及ぼしたもののようであるが，契約説の枠をはみ出している点

がある，と説いたうえ，「同判決の問題処理のわく組‥‥自体は，法規範説および契約説の欠点を克服した苦心の作」と評している。そして，同教授は，「前示の普通契約約款説の所属する契約説の立場からは，使用者による就業規則規定の一方的な新設・変更はそれに反対する労働者を拘束しえないのが原則であるが，例外として，当該規定が画一的取扱いを必要とする事項であり，事業経営上の十分な必要性が認められる合理的な範囲での変更であるという場合には，反対従業員について使用者による解雇権行使を許容しないかわりに就業規則の新規定の拘束力を承認すべきである。要するに，契約説貫徹の前提条件（解雇の自由）が崩壊しているがゆえに契約説をこの限度で修正せざるをえないのである。そして，契約説の基本的立場からは，‥‥多数の従業員が変更に同意しているか否かが重要であり，多数従業員が変更に反対しているときには，事業経営上の必要性がきわめて高度で，かつ従業員の不利益が僅少であって，多数従業員の反対に合理性が認められないという変更でないかぎり，拘束力は認められないと考えられる。」と説いている*107。

他方，下井教授は就業規則の法的性質論について，自説として，かつて二分説を主張した*108が，昭和53年に至って，契約説の立場を主張するようになった*109。しかし，契約説に立ちながらも，同教授は，次のように就業規則による労働条件変更の必要性を強調した。すなわち，「労働条件は個々の労働者の同意がないかぎり絶対的に切り下げ不可能であると解することは，流動してやまない環境のしたにある現代の労使関係にとって十分に適切な法的問題処理のあり方とはいえないだろうからである。また，服務規律の条項について，一人でも反対の労働者があればいかなる変更も許されないというのでは，現場の労働関係をいたずらに硬直化させるという批判に耐えることはできないであろう。」と述べた*110。こうして，就業規則の不利益変更問題については，昭和電工事件東京高裁判決のように，労働契約においては一般に，就業規則の改定によって労働契約内容を一定の合理的な範囲内で，かつ合理的な方法で変更することにつき，労働者はあらかじめ使用者に黙示の承諾を与えている－というように理論構成するほかはない，という*111。つまり，就業規則の不利益変更の理論構成については，大法廷判決と異なるが，契約説の原則を修正する必要がある，との立場を採ったのである*112。

なお，大法廷判決の判旨を「定型契約説」として理解することについては，民法学者の内田貴教授は，「確かに，判例を定型契約説的に理解することは十分説得的であり，また就業規則変更の合理性をチェックするための基準も，相当程度明確化されてきたと思われる。」，と評している*113。

確かに，大法廷判決の判旨を「約款説」や「定型契約説」として理解することは，巧妙な解釈といえる。しかし，すでに述べたように，大法廷判決の多数意見は，法規範説を念頭に置いて，就業規則の法的性質論および合理的変更理論を展開したのである。この点において，下井教授および菅野教授の判旨に対する「理解」は，正しいとはいえない。しかしながら，下井教授による問題提起（大法廷判決の判旨に対する新たな理解），および菅野教授による大法廷判決に対する積極的な評価，そして両教授による判旨についての巧妙な「読み替え」は，後述のように，判例法理の変容に影響をもたらした，と推測することができる。

II．最高裁の改説—法規範説から契約説への変質

就業規則の法的性質に関して，秋北バス事件大法廷判決とそれ以降の発展には，一貫性に欠ける点を指摘できる。

すなわち，法規範説の立場を採っていた秋北バス事件大法廷判決後は，昭和58年の御国ハイヤー事件判決およびタケダシステム事件判決が，就業規則の法的性質に全く触れていなかった。しかし，昭和61年に至り，最高裁第一小法廷は，電電公社帯広局事件判決（最一小判昭和61・3・13労判470号6頁）において，法規範説を採った大法廷判決の判旨を引用しつつ，就業規則の法的性質を契約説のように言い替えた。

電電公社帯広局事件は，就業規則の不利益変更に関する事件ではなく，頚肩腕症候群に罹って長期的に療養している労働者に対して使用者が精密検査を業務命令として発したが，労働者がその命令に従わなかったので懲戒処分に付された事件である。その争点は検診の業務命令の正当性であったが，労働者が業務命令に服すべき根拠および範囲の前提として，就業規則の法的効力が論じられた。

最高裁第一小法廷は,「労働条件を定型的に定めた就業規則は，一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく，その定めが合理的なものであるかぎり，個別的労働契約における労働条件の決定は，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，法的規範としての性質を認められるに至つており，当該事業場の労働者は，就業規則の存在及び内容を現実に知つている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というべきであるから」として，就業規則の法的性質に関する秋北バス事件大法廷判決の判旨を引用した。そのうえで,「使用者が当該具体的労働契約上いかなる事項について業務命令を発することができるかという点についても，関連する就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいてそれが当該労働契約の内容となっているということを前提として検討すべきこととなる。換言すれば，就業規則が労働者に対し，一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは，そのような就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしているものということができる。」と判示した。このように電電公社帯広局事件の最高裁第一小法廷判決は，大法廷判決の判旨を契約説と理解したうえ，就業規則の内容が合理的な内容である限り当該労働契約の内容になって労働者を拘束する，と判示したのである。

この電電公社帯広局事件判決は，秋北バス事件大法廷判決以降，就業規則の定める労働条件と労働契約との関係について，正面から論及した初めての最高裁判決として注目される。これについては，本件は，就業規則中の労働条件に関する不利益変更規定の法的拘束力を争点としないために，秋北バス事件大法廷判決の判旨を先例として引用したのは適切ではない，という批判があった*114。しかし，業務命令の根拠としての就業規則の法的効力が問題となった以上，その法的性質論は論理的前提となるので，秋北バス事件の法理が無関係とはとうていいえない。最高裁は，電電公社帯広局事件判決で就業規則の法的性質に関する秋北バス事件の法理を明確化することを意図して上記のような判旨を述べたと解することができよう。

その後，平成3年に至り，最高裁第一小法廷は，日立製作所武蔵工場事件判決（最一小判平成3・11・28民集45巻8号1270頁）において，電電公社帯広局事件判決と同様に，問題の業務命令の法的効力の前提として就業規則の法的性質を論じ，契約説の立場に立って，判断を行った。この事件は，就業規則の不利益変更に関する事件ではなく，いわゆる時間外労働義務を定めた就業規則が存在している場合には，労働者が時間外労働義務を負うかどうかが争点となった事件であるが，最高裁第一小法廷は，秋北バス事件大法廷判決および電電公社帯広局事件判決を引用し,「当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り，それが具体的労働契約の内容をなすから，右就業規則の規定の適用を受ける労働者は，その定めるところに従い，労働契約に定める労働時間を超えて労働をする義務を負うものと解するを相当とする。」という判断を示した。

これらの判旨は，就業規則が定型契約として労働契約の内容になるとの趣旨に解するのが素直である。そうとすれば，就業規則の法的性質に関する判例法理は法規範説をベースにしたものから契約説をベースにしたものへ変質したことになろう。このような判例法理の変質は，下井教授および菅野教授などの学説による大法廷判決の判旨の「読み替え」に影響を受けたもの，と推測することができる。

しかし，上記のように合理的な就業規則の規定

が労働契約の内容をなすとすれば，その規定の変更は契約内容の変更であるから，労働者の明確な反対の意思が表明されれば当該労働者を拘束し得ないはずである。こうして就業規則の法的効力の契約説的構成からは，就業規則の不利益変更については法規範説よりも一層「新たな就業規則の作成または変更によって，既得の権利を奪い，労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは，原則として，許されない。」(秋北バス事件大法廷判決）ということになる。この帰結は，前述の長期雇用関係における労働条件の統一管理および経営環境の変化にあわせて調整の必要性からは難点となるが，ここでも，上述の「読み替え」学説の合理的変更肯定論がその難点の解決に役立つこととなる。すなわち，契約説によれば，上記のような難点は就業規則の変更に同意しない労働者の解雇によって解決されるはずであるが，解雇権濫用法理による厳しい解雇規制のもとでは，そのような解雇を有効とするのが困難なので，労働者に強度の実質的雇用保障が与えられる反面として，合理的な範囲の就業規則の不利益変更が労働者をも拘束することが許容される，という考え方である*115。

こうして，大法廷判決の定立した就業規則の法的性質に関する判例法理は，電電公社帯広局事件最高裁判決によって，法規範説をベースにしたものから契約説をベースにしたものへの意味内容（趣旨）の転換が行われた。そして，この転換は，日立製作所武蔵工場事件判決によって確認され，「当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り，それが具体的労働契約の内容をなす」という法理の確立が行われたのである*116。

III. 小括

就業規則の法的性質については，秋北バス事件大法廷判決の多数意見は，法規範説の立場を採っている，と解釈できる。しかしながら，昭和53年に至り，下井教授は，「判旨は普通契約条款の法的性質に関する理論を就業規則論に適用したものと理解すべきではないのか。」という疑問を提起した。次いで，菅野教授は，大法廷判決に対して，「消極的支持」の評価を示したが，昭和60年に至り，大法廷判決の判旨に対する積極的な支持論を出し，判旨を「定型契約説」と名付けた。

学説による秋北バス事件法理の定型契約説的理解と合理的変更理論の支持を背景として，最高裁は，昭和61年の電電公社帯広局事件において，法規範説を採った大法廷判決の判旨を引用しつつ，就業規則の法的性質を契約説のように言い替えて，就業規則の内容が合理的な内容である限り当該労働契約の内容になって労働者を拘束する，と判示した。また，日立製作所武蔵工場事件において，最高裁は，大法廷判決および電電公社帯広局事件判決を引用し，「当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り，それが具体的労働契約の内容をなす」という判断を示した。

こうして，大法廷判決の定立した就業規則の法的性質に関する判例法理の趣旨は，電電公社帯広局事件最高裁判決によって，法規範説をベースにしたものから契約説をベースにしたものへとの転換が行われた。このような判例法理の変質については，法規範説を採っている大法廷判決の多数意見の判旨が，下井教授および菅野教授による大法廷判決の判旨に対する巧妙な「契約説的読み替え」によって，より説得力のある判例法理として生まれ変わったものと理解できよう。この変容は，就業規則の合理的変更に関する判例法理の展開に大きな影響を与えて，判例法理のさらなる変容をもたらした，と推測することができる。

第３款　最高裁による「合理性基準」の明確化への摸索

秋北バス事件大法廷判決の合理性理論については，「合理性基準」が不明確である，と批判された。この点については，大法廷判決以降に下されたいくつかの最高裁判決によって，合理的変更理論の枠組みが確定され，かつ合理性の判断基準が明確化にされてきている。

昭和43年大法廷判決が出された後，昭和58年に至り，就業規則の不利益変更に関連する二つの最

高裁判決が出された。

まず，退職金支給規定における退職金算定方法の不利益変更に関する，御国ハイヤー事件判決（最二小判昭和58・7・15労判425号75頁）において，最高裁第二小法廷は，原審（高松高判昭和56・9・17労判425号79頁）の判断を是認した。この最高裁判決は，合理性判断の具体的基準として，不利益変更に対する代償的な労働条件の有無を提示した高裁判決を是認するものにすぎず，合理性の判断基準について最高裁自身の判断を示したものとみるべきではない，と思われる*117。なお，一審判決（高知地判昭和55・7・17労判354号65頁）が大法廷判決の合理的変更理論に関する判旨を引用しており，また控訴審裁判決も若干の訂正・付加を行いながら一審判決の引用を通じて大法廷判決の判旨を間接的に引用している。従って，この最高裁判決は，大法廷判決の判旨を直接的に引用していないが，大法廷判決の合理的変更理論が先例としての妥当性を有することを前提としていた。

そして，御国ハイヤー事件判決の4ヶ月後，同じ第二小法廷は，生理休暇手当規定の不利益変更に関するタケダシステム事件（最二小判昭和58・11・25労判418号21頁）において，大法廷の定立した合理的変更理論を明確に継承し，より具体的な合理的基準を提示している。すなわち，同事件の第二小法廷判決は，秋北バス事件大法廷判決の枠組みを継承したうえ，「右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からの考察が要求され，右変更により従業員の被る不利益の程度，右変更との関連の下に行われた賃金の改善状況のほか，上告人主張のように，旧規定の下において有給生理休暇の取得について濫用があり，社内規律の保持及び従業員の公平な処遇のため右変更が必要であったか否かを検討し，更には労働組合との交渉の経過，他の従業員の対応，関連会社の取扱い，我が国社会における生理休暇制度の一般的状況等の諸事情を総合勘案する必要がある。」と説いて，合理性判断に関する具体的な判断基準を提示している。

このタケダシステム事件最高裁判決によると，まず，合理性の一般的な判断基準として「変更の内容及び必要性の両面からの考察」が必要とされたうえ，本件に関する合理性判断に際して総合勘案すべき事情は，(1)変更により従業員の被る不利益の程度，(2)変更との関連の下に行われた賃金の改善状況，(3)旧規定の下において有給生理休暇の取得について濫用があり，社内規律の保持及び従業員の公平な処遇のため右変更が必要であったこと，(4)労働組合との交渉の経過，(5)他の従業員の対応，(6)関連会社の取扱い，(7)我が国社会における生理休暇制度の一般的状況，などが挙げられた。このような合理性判断に関する一般的判断基準および具体的判断事項を示したことは，かなり注目されたところである。しかし，これらの具体的な判断事項は，本件事案の内容を判断するために挙げられたものにすぎず，また，各事項の相互関係は必ずしも明らかにされなかった*118。

さらに，昭和63年に至り，大曲市農業協同組合事件最高裁判決（最三小判昭和63・2・16民集42巻2号60頁）が登場した。本件は，七つの農業協同組合の合併に伴って新たに作成された退職給与規程の退職金支給倍率の定めが，一つの旧組合の支給倍率を引き下げた，という就業規則の不利益変更のケースである。最高裁第三小法廷は，まず大法廷判決の合理的変更理論の判断枠組みを維持し，合理性について次のように判示している。すなわち，「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，それによつ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つて重要な権利，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。」とする。

岩渕正紀最高裁調査官の解説によると，この大曲市農業協同組合事件判決は，合理性の判断基準・内容の明確化を積極的に意図している*119。この判決の上記判旨とその判断の実際の内容を総合すると，同判決における合理性判断については，当該変更の内容（不利益の程度・内容）と，変更の必要性との比較衡量を基本とし，不利益の程度・内容の酌量において変更との関連で行われた労働条件改善の有無・内容を十分に考慮に入れるとともに，変更の社会的相当性や，労働組合の交渉経過，他の従業員の態度などをも勘案している，という定式を抽出できよう*120。これによって，合理性の判断基準はかなり明確になったといえる。このような定式のなかで，同判決は，賃金・退職金など労働者にとって重要な労働条件に関する不利益変更については，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を要求している，といえる*121。

平成4年に至り，歩合給の計算方法を定める就業規則の不利益変更に関する，第一小型ハイヤー事件（最二小判平成4・7・13労判630号6頁）においては，第二小法廷は，秋北バス事件大法廷判決の合理的変更理論の判旨を引用したうえ，「そして，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（最高裁昭和六〇年（オ）第一〇四号同六三年二月一六日第三小法廷判決・民集四二巻二号六〇頁）。」という大曲市農業協同組合事件最高裁判決の判旨をも引用したが，「高度の必要性」という表現は用いていない。しかし，これは，大曲市農業協同組合事件判決の判旨を否認するわけではないようである*122。従って，本判決は，やはり合理的変更理論の判断枠組みをを踏襲したものである。そして，本判決は，合理性判断に関する具体的な判断ないし検討すべき点を提示しているという点で，合理的変更理論の判断基準をさらに明確化させた。しかしながら，この判決に対しては，注目すべき点がある。すなわち，大法廷判決およびタケダシステム事件最高裁判決が言及したような「組合との交渉経過」と「他の従業員の対応」は，大曲市農業協同組合事件最高裁判決に言及されていない。本判決は，「Y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，Y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」と述べている。この点から，従来の最高裁判例と異なり，多数労働者の意見をより尊重する姿勢が見られる*123。

こうして，最高裁は，御国ハイヤー事件，タケダシステム事件，大曲市農業協同組合事件，第一小型ハイヤー事件などの判決を通じて，大法廷判決の合理的変更理論の枠組みの維持を繰り返して表明し，かつ，合理性の判断基準とその方法を明確化してきている。そして，これらの判決からみれば，合理性の判断は一種の総合判断であるから，事案の内容によって，その具体的な判断事項はなお増えていく可能性がある。従って，合理的変更理論は，その枠組みが固まったとはいえ，さらに具体化・精緻化の方向に向かっていっている，といえよう。

第4款　合理的変更論の変容

大法廷判決における合理的変更理論の原則は，「就業規則の不利益変更は許されない」であるが，その例外は，「変更された条項が合理的なものであれば，変更に対して反対する労働者をも拘束する」である。

もともと，このような合理的変更理論は，あくまでも「原則」をきちんと守り，合理性という判断手法を以て「例外」があるかどうかを厳しく審査するというものであったはずである。しかしながら，その後の裁判例における就業規則の合理性判断については，「原則」と「例外」の逆転の現象が，しばしば指摘されている。例えば，西谷敏教授は，「実際には，最高裁判例における『合理性』

判断はあまりにも緩やかであり，労働条件の一方的不利益変更は許されないという原則を後退させ，むしろ『合理性』があるが故に変更が許容されるという例外を事実上原則に近づける結果となっている点で，『合理性』なる一般条項に依拠した解決方法の危険性を露呈しているといえる。」と指摘している*124。

実際上，「原則」と「例外」の関係は，昭和50年前後から，変わってきている。すなわち，就業規則の不利益変更に関する考え方の変化の転換点は，昭和50年前後の石油危機直後の時期である，と思われる*125。石油危機前後まで，企業の規模は大きくなってきており，新ポストおよび高い処遇ができた。昭和40年代後半，石油危機が発生し，企業経営上の必要性に基づき，就業規則の不利益変更が必要になった。下級審裁判所は，それまでは大法廷判決にあまり従っていなかったが，このときから就業規則の不利益変更に関する考え方を変更し始め，合理的変更理論の「例外」を適用し，就業規則の不利益変更を認めるようになっていく*126。また，定年の延長のために，退職金などを定める就業規則の変更に関する実際的な必要が現れ，合理的変更理論の「原則」が次第に緩やかになった。このように，日本のような終身雇用慣行のもとでは，高度成長期から構造調整期に移行すれば，企業経営上合理的変更理論の「原則」がそのまま妥当しなくなり，その「例外」が活用されるようになるのは当然といえよう。この結果，裁判実務上も，労働条件変更法理が必要になり*127，秋北バス事件大法廷判決の合理的変更理論は内実において見直されるようになったと考えられる。

岩渕正紀最高裁調査官が述べたように，大法廷判決の合理的変更理論に関する判旨は，その前半と後半とが，文章上原則と例外の関係にあるものと読むほかないが，原則部分の表現が断定的であるのに比べて，例外部分が「合理的」という，外延が明確でない概念を以て判断枠組みをつくっているため，原則と例外の広狭について異なった読み方をなしうる余地がある*128。従って，合理的変更理論の「例外」を，「不利益であっても合理性さえあれば許される」というように読めば，労働条件変更法理を正面から承認する余地が十分にあったのである。

このように，昭和63年の大曲市農業協同組合事件最高裁判決は，合理性の判断基準をより明確した意義を有するのみならず，労働条件変更法理を確立させた，と評価することができる*129。つまり，従来の下級審の裁判例があまり認めていなかった退職金規程の不利益変更を，最高裁は，それが重要な労働条件であるので高度の必要性を要するとしながらも，その不利益変更を初めて認めた。この点は，かなり注目されたところである。最高裁は，合理的変更理論の「例外」を適用し，本件の事案に照らして退職金規程の変更の合理性の有無を「総合判断」した*130。これは，まさに労働条件変更法理を正面から認めた。ここに，就業規則判例法理の２回目の変容が行われたと見ることができる。

第５款　小括

以上を踏まえると，次のようにまとめることができよう。

就業規則の法的性質については，最高裁は，秋北バス事件大法廷判決において法規範説に立った判旨を述べたが，昭和61年の電電公社帯広局事件において，同判旨を引用しつつ，就業規則の法的性質を契約説のように言い替えて，就業規則の内容が合理的な内容である限り当該労働契約の内容になって労働者を拘束する，と述べた。この契約説的構成は，平成３年の日立製作所武蔵工場事件の最高裁判決においても，踏襲された。こうして，秋北バス事件大法廷判決の定立した就業規則の法的性質に関する判例法理は，電電公社帯広局事件および日立製作所武蔵工場事件最高裁判決によって，法規範説をベースにしたものから契約説をベースにしたものへの趣旨の転換が行われた。このような判例法理の変容は，学説の影響によるものと推測される。すなわち，法規範説を採っている大法廷判決の多数意見の判旨は，下井教授および菅野教授によって巧妙な「契約説的読み替え」

を施された。最高裁は，電電公社帯広局事件判決においてこの読み替えを受け入れて，より説得力のある判例法理として再構成されたといえよう。これは，就業規則判例法理の１回目の変容であった。

また，就業規則の不利益変更については，最高裁は，御国ハイヤー事件，タケダシステム事件，大曲市農業協同組合事件，第一小型ハイヤー事件などの判決を通じて，合理性に関する判断基準および判断内容を明確にしてきている。ここでは，秋北バス事件大法廷判決における合理的変更理論の原則は「就業規則の不利益変更は許されない」であり，その例外は「変更された条項が合理的なものであれば，変更に対して反対する労働者をも拘束する」であった。しかしながら，合理的変更理論に関するこのような「原則」と「例外」は，実際上，昭和50年前後の石油危機直後から，変化し始めた。これは，石油危機および定年延長などによって，就業規則の不利益変更が必要になったため，裁判所は，合理的変更理論の「例外」の適用を積極的に認め始め，就業規則の不利益変更の拘束力を肯定するようになったことによると考えられる。つまり，日本のような終身雇用慣行のもとでは，経済の構造調整に対応するための労働条件変更法理が必要になり，大法廷判決の合理的変更理論の運用における変化が見られたのである。もともと，大法廷判決の合理的変更理論は「例外」を，「不利益であっても合理性さえあれば許される」というように読めば，労働条件変更法理を正面から承認する余地が十分ありえた。そして，このような労働条件変更法理は，昭和63年の大曲市農業協同組合事件最高裁判決によって確立された。これは，就業規則判例法理の第２回の変容であった。

第６節　結論

本稿は，秋北バス事件大法廷判決の定立した就業規則の不利益変更に関する判例法理の淵源およびその後の判例法理の変容を検討したものである。以上の検討を踏まえると，次のような仮説を得ることができる。

(1)　昭和24年から昭和43年の秋北バス事件大法廷判決の登場までの裁判例においては，就業規則の法的性質については，法規範説，二分説，契約説などを採った裁判例が混在していたが，昭和27年に至って最高裁は三井造船事件において法規範説の一種である経営権説を採ったので，その後は法規範説を採るものが多くなった。しかし，就業規則の不利益変更については，昭和27年までその処理方法が統一しておらず，昭和27年以降，契約説を採った裁判例はもちろん，法規範説を採った下級審の裁判例も必ずしも最高裁の見解に従って判断を行っていなかった。要するに，この時期においては，就業規則の法的性質論は法規範説とりわけ経営権説が主流であったが，就業規則の不利益変更問題については，法規範説による割り切りはなされず，各説ともに種々の摸索がなされていた。

(2)　昭和43年の秋北バス事件最高裁大法廷判決は，就業規則の法的性質論について，法規範説を採り，そして，就業規則の不利益変更問題について，既得権の理論を用いた。しかし，長期的な労働契約関係のもとで，集団的（統一的）処理と労働条件の変更が不可避であり，既得権理論を採った不都合を解決するために，合理的変更による例外理論を形成した。

(3)　このような秋北バス事件大法廷判決の法理は，必ずしも独創的なものではない。昭和24年から昭和43年まで，学説および下級審裁判例においては，大法廷判決の合理的変更理論に通じる考え方が，流れとなっていた。すなわち，大法廷判決登場までの学説および下級審裁判例においては，大法廷判決の定立した就業規則法理の萌芽たるものが見られたのである。

(4)　最高裁は，昭和61年の電電公社帯広局事件において，法規範説を採った秋北バス事件大法廷判決の判旨を引用しつつ，就業規則の法的性質について法規範説をベースにしたものから契約説をベースにしたものへの転換を行った。また，平成3年の日立製作所武蔵工場事件においても，最高裁

は，この電電公社帯広局事件判決の見解を踏襲した。そして，このような法的性質論に関する判例法理の変質は，下井隆史教授および菅野和夫教授による大法廷判決の判旨に対する巧妙な「契約説的読み替え」によって影響を受けたものである，と推測できる。これは，就業規則判例法理の第1回の変容であった。

(5) 秋北バス事件大法廷判決以後，最高裁は，合理的変更理論に関する合理性の判断基準を明確化するとともに，石油危機以後のさまざまな労働条件制度の変更に接して，昭和63年の大曲市農業協同組合事件判決において，労働条件変更法理を確立させた。これは，長期雇用慣行のもとで，経済の構造調整に対応するための労働条件変更法理が必要になり，秋北バス事件大法廷判決における合理的変更理論の「例外」が活用されたと解釈できる。これは，就業規則判例法理の運用における原則と例外の逆転という意味で第2回の変容と見ることができる。

本稿においては，判例の就業規則法理の形成・発展を分析し，以上の仮説を得たが，未だ次のような課題が残されている。

(1) 就業規則の不利益変更に関する判例法理の形成・展開・変容に関する以上の仮説をより正確にするためには，本稿において十分に検討していない昭和４３年大法廷判決以降の下級審裁判例を網羅的に検討すること，および学説が合理性基準の精緻化に対してどのような影響を与えたかを検討することが，不可欠の作業である。

(2) また，日本の秋北バス事件大法廷判決が登場する前の状況と酷似し，未だ統一されていない台湾における裁判実務の行方を予測するために，台湾における関連の裁判例を網羅的に研究し，それぞれの位置づけを行う作業が，必要である。さらに，就業規則に関する日本の判例法理は，日本の終身雇用制を基盤としているものと考えられるが，台湾では，日本とは違って終身雇用慣行が存在していない。日本の就業規則法理が台湾の法の発展にどのような示唆をもちうるかを考える際には，この雇用システムの違いをどのような考慮に入れるべきかが基本的な検討課題となる。

注

＊1　台湾では，就業規則に関する文献が未だ少ないので，学者や実務家は，就業規則の問題を論議する前提として，常に日本学説上の関連概念を用いている。例えば，林振賢『勞動基準法釋論』(1985年)，劉志鵬「工作規則法律性質之研究」『律師通訊』72期（1985年）７頁，同「論工作規則之法律性質及其不利益變更之効力」『律師通訊』132期（1990年）35頁，呂榮海『勞動法法源及其適用關係之研究』(1991年)，などがある。

＊2　工場法１条によると，工場法の適用範囲については，一般に動力機械を使用する工場は，すべて工場法を適用する。これに対し，労働基準法３条によると，労基法の適用範囲は，(1)農・林・漁・牧業，(2)鉱業および土石採取業，(3)製造業，(4)建築業，(5)水道・電気・ガス業，(6)運送・倉庫および通信業，(7)マスコミ業，(8)その他中央主務機関が指定する事業，などの事業である。なお，「勞動基準法第３条改正案」は，「立法院」（国会相当）に審議されている。現行法によると，労基法に適用している労働者は約352万人であり，約244万人の被用者は労基法の適用範囲外にある。労働者の保護をさらに進めるために，労基法の適用範囲は，金融・保険・工商サービス・旅館・社会福祉サービス・環境衛生および汚染防止サービス業などの業種まで拡大される予定である。

＊3　黄越欽「從勞工法探討企業管理規章之性質」『政大法學評論』17期（1978年）61頁。

＊4　黄越欽・前掲論文65頁。

＊5　林振賢『勞動基準法釋論』210頁。

＊6　呉奎新「攸關權益一工作規則」『律師法律雜誌』44期（1991年）32～33頁。

＊7　黄越欽『勞動法論』(1991年・初版）129頁～135頁。

＊8　黄越欽・前掲論文62～65頁，前掲書130～133頁。

＊9　劉志鵬「工作規則法律性質之研究」『律師通訊』72期12頁，「論工作規則之法律性質及其不利益變更

之効力（続）」『律師通訊』133期62頁。呂榮海『勞動法法源及其適用關係之研究』197頁。

＊10 黄越欽・前掲論文65～66頁，前掲書133～135頁。

＊11 また、陳明裕氏は，就業規則は，形式上労働契約の「附合契約」である，と主張する。詳細は，陳明裕『勞動契約與工作規則之涵意與關連」『勞工之友雜誌』466期（1989年）24頁，同『勞動政策』(1992年）169頁を参照。

＊12 劉志鵬「工作規則法律性質之研究」『律師通訊』72期12頁，「論工作規則之法律性質及其不利益變更之効力（続）」『律師通訊』133期61～63頁。

＊13 劉志鵬「工作規則法律性質之研究」『律師通訊』72期13頁。

＊14 劉志鵬「論工作規則之法律性質及其不利益變更之効力（続）」『律師通訊』133期63頁。

＊15 呂榮海『勞動法法源及其適用關係之研究』195～197頁。

＊16 例えば、内政部1957年1月12日台（46）内勞字第105653號代電復台湾省社会処。内政部1961年4月10日台(50)内勞字第55882號令台湾省社会処。内政部1984年10月22日台（73）内勞字第253208號函。内政部1986年9月23日台（75）内勞字第442697號函。

＊17 黄越欽・前掲論文61頁。劉志鵬「論工作規則之法律性質及其不利益變更之効力（続）」『律師通訊』133期64頁。呉奎新・前掲論文32頁。しかしながら，これらの行政解釈は，必ずしも就業規則の法的性質を法規説と意識して行われたものではない，と私は考える。

＊18 内政部1981年12月4日(70)台内勞字第55250號函。

＊19 内政部1981年12月28日(70)台内勞字第60130號函。

＊20 台湾では，下級審の裁判例は，1990年6月まで公表されていなかったので，過去の裁判例を体系的に研究するのは，もはや不可能である。

＊21 労基法施行前においては，就業規則に関連する判例もあったが，いずれも就業規則の存在を無視して事案を判断したり，就業規則でないものを就業規則と誤認して事案を判断する判例であり，就業規則に関する本格的な判例ではない。例えば，興南バス事件・最高裁（1964年1月18日）53年度台上字第92號判決，高雄県梓官区漁会事件・最高裁（1966年12月30日）55年度台上字第3285號判決。

＊22 国泰信託事件・台北地裁（1987年11月13日）76年度訴字第6299號判決。控訴審・台湾高裁（1988年4月18日）77年上字第95號判決。ただし，この会社が金融業であるので，労基法3条によれば，労基法の適用のある業種ではない。

＊23 契約説に近いものであると思われる。呂榮海・前掲187頁。

＊24 この判決については，呂榮海氏は契約説に近いものであるといい，他方，劉志鵬氏は定型契約説の立場に近いものであるという。呂榮海・前掲187頁。。劉志鵬「論工作規則之法律性質及其不利益變更之効力（続）」『律師通訊』133期65頁。

＊25 劉志鵬・前掲論文65頁。

＊26 例えば、国際電化商品事件・台湾高裁（1990年3月31日）79年度勞上易字第14號判決。なお，本判決は，既得権利論を以て労働者の利益を保護しようとする。

＊27 例えば、台湾テレビ事件・台湾高裁（1989年6月12日）78年度重勞上字第1號判決。

＊28 例えば、南泰企業（黄）事件・台湾高裁（1990年7月2日）79年度勞上易字第22號判決。この判決は，就業規則の条項は現行法令や公序良俗に違反しないことを前提として有効である，としている。同一会社の別事件においても，裁判所は，Y社の就業規則変更権限規定の存在を根拠として，Y会社はいつでも就業規則を変更することができ，X(労働者)の同意を得る必要はない，と判断している。しかしながら，後者の判決は，「『従業員管理規則』を労働契約とみなすことができない場合であって，現行法令あるいは公序良俗に違反しない限り，一方的に就業規則を作成したY会社は，当該就業規則を修正あるいは廃止することができる。」と述べている。後者の判決は，契約説に近いものである。南泰企業(陳)事件・台湾高裁（1990年7月16日）79年度勞上易字第19號判決を参照。

＊29 例えば，苗栗バス（張）事件・最高裁（1991年

2月4日)80年度台上字第231號判決，苗栗バス(林)事件・最高裁80年度台上字第1691號判決，日本アジア航空事件・最高裁（1992年11月23日)81年度台上字第2744號判決，台湾嘉實多事件・最高裁（1993年7月23日）82年度台上字第1766號判決。

＊30　中華民国憲法77条によると，「司法院」は，中華民国の最高司法機関であり，民事・刑事・行政訴訟の裁判および公務員の懲戒を管掌する。
ただし，司法院は裁判所ではない。司法院は，裁判官を再教育し裁判の質を高くするために，専門的法律問題や新しい法分野（例えば，労働法，著作権法など）について，1982年から「司法業務研究会」を開催してきている。その中で，労働法に関して，1985年10月に第7期研究会，そして1989年2月に第14期研究会が，開催され，それぞれ30名の地方裁判所や高等裁判所の裁判官が参加した。第7期研究会の開催目的は，労働法の研究を除き，地裁と高裁における労働法廷の成立準備にあった。これに対し，第14期研究会に参加した裁判官が，（1988年に成立された）地裁や高裁における労働法廷の裁判官であり，従って，実務見解の統一は，第14期研究会の開催目的の一つである。

＊31　『民事法律專題研究(六)』（1989年8月初版）第318～322頁。ただし，この結論は，裁判官の参考資料にはなれるが，裁判上の根拠として引用される性質のものではない。

＊32　就業規則をめぐる学説に関する文献研究は，諏訪康雄「就業規則」『文献研究労働法学』（1978年7月）82頁以下，および野田進「就業規則」季刊労働法166号（1993年）149頁以下がある。

＊33　萩澤清彦「労働判例の変遷（下)」中央労働時報第875号（1994年5月）第5頁。

＊34　諏訪康雄「就業規則の構造と機能」日本労働法学会誌71号（1988年5月）6頁。

＊35　例えば，秋田成就「就業規則の一方的変更とその法的効果ー秋北バス事件とその後の判例理論の展開ー」社會勞働研究18巻2号（1972年3月）59頁以下，川口実「就業規則と労働契約ー秋北バス事件・最高裁判決後の判例の動向と学説ー」慶應大学法学研究50巻1号(1977年1月)129頁以下，金子征史「賃金・退職金の不利益変更ー就業規則の一方的不利益変更の効力」季刊労働法116号（1980年）40頁以下，長淵満男「就業規則の一方的不利益変更について」甲南法学21巻1＝2号（1980年12月）51頁以下，川口実「就業規則の一方的変更と『合理性』の基準」慶應大学法学研究54巻1号（1981年1月）1頁以下，佐藤昭夫「就業規則の一方的変更の限界」早稲田法学57巻1号（1981年）23頁以下，安枝英訷「就業規則の不利益変更と労働契約」労判373号（1981年12月）4頁以下，川崎武夫「就業規則の効力」『現代労働法講座第10巻労働契約・就業規則』（1982年8月）325頁以下，毛塚勝利「就業規則理論再構成へのひとつの試み(2)」労判430号（1984年7月）4頁以下，柳屋孝安「就業規則の不利益変更をめぐる判例法理」日本労働法学会誌71号（1988年5月）31頁以下，浜田冨士郎『就業規則法の研究』（1994年9月初版）87頁以下。

＊36　例えば宮脇辰雄「就業規則の研究」（司法研究報告書第4輯第7号・昭和27年12月）82頁以下，柳川真佐夫他『全訂判例労働法の研究（上)』（昭和34年10月）132頁以下。

＊37　この点について，異論がある。周知のとおり，下井隆史教授および菅野和夫教授などは，大法廷判決の判旨を普通契約約款説や定型契約説として理解している。

＊38　菅野和夫「就業規則変更の限界とポイント」労働法学研究会報1688号（1988年5月）6頁，菅野和夫＝諏訪康雄「判例で学ぶ雇用関係の法理」（1994年1月初版）32～38頁。

＊39　法規範説といっても，⒁三井造船事件最高裁決定と同様に経営権説を採るものがあるが，そうでないものもある。

＊40　なお，(27)上智学院事件および(21)駐留軍基地事件において，裁判所はどのような立場に立つか不明である。

＊41　就業規則の変更に関する裁判例の中には，仮処分事件は，⑴⑵⑷⑸⑹⑺⑻⑼⑽⑾⑿⒀⒁⒂⒅⒆⒇(23)(28)，などがある。

＊42　就業規則変更に関する協議条項関連のケースは，⑴⑷⑸⑹⑺⑻⑽⑿⒁(22)(23)，などがある。

＊43　本件に関する評釈は，窪田隼人・民商法雑誌28巻4号258頁，高島良一・労働判例百選28頁，本多淳亮・新版労働判例百選40頁，石川吉右衛門・『最高裁労働判例批評(2)民事篇』（色川幸太郎＝石川吉右衛門編・昭和51年4月）491頁などがある。

＊44　(1)帝国酸素事件，(4)愛知製鋼事件，(6)函館船渠事件，(8)トヨタ自動車事件，(10)理研発条鋼業事件，(23)朝日新聞社事件，などである。

＊45　変更有効という立場に立つ裁判例は，三井造船事件についての三つの決定（(5)(7)(14)）を除くほか，(12)理化学興業事件，(22)豊田工機事件，などの裁判例がある。ただし，(12)理化学興業事件は，二分説の立場に立つうえ，労働条件の部分について同意条項は当然のことを規定するものにすぎないが，労働条件以外の部分については使用者は同意条項を違反して労働者側の同意を得ないまま就業規則を変更することができる，としている。

＊46　なお，昭和36年の(22)豊田工機事件名古屋地裁判決は，「本来就業規則は使用者の経営権の作用として一方的に定め得るものである」と述べて経営権説の立場を採ったうえ，就業規則中の改廃については組合との協議を要する旨の定めに違反してなされた就業規則の改廃も無効ではない，と判断した。この判決は，(14)三井造船事件における最高裁の見解に従ったものである。

＊47　下井隆史「就業規則の法的性質」『現代労働法講座第10巻労働契約・就業規則』（1982年8月）283頁、川口実「秋北バス事件」日本労働法学会誌34号（1969年10月）92頁。

＊48　中山和久『就業規則の作成と運用』（1970年9月初版）179頁。

＊49　本件の評釈として，金城睦・ジュリ305号81頁がある。

＊50　本件に関する評釈については，片岡曻・ジュリ233号28頁、本多淳亮・季刊労働法42号44頁などがある。

＊51　本判決は，経営権という言葉を用いながら，学説における保護法授権説に近い論理によったものであると思われる。下井隆史・前掲論文284頁参照。

＊52　本件に関する評釈は，蓼沼謙一・労働判例百選36頁，川口実・季刊労働法59号89頁などがる。

＊53　大阪簡易判昭和41・9・26労民集18巻2号234頁。

＊54　本件に関する評釈としては，香川孝三・ジュリ418号121頁，川口実・慶應大学法学研究40巻9号93頁などがある。上告審・大阪高判昭和45・5・28高民集23巻3号350頁，労経速729号3頁。

＊55　この判決は，本訴の控訴審判決の理論的な土台となり，かつ大法廷判決の多数意見の土台にもなった，と指摘されている。中山和久『就業規則の作成と運用』210頁参照。また，この判決は，大法廷判決の「合理性」の判断に影響を与えた，と思われる。秋田成就「就業規則の一方的変更とその法的効果—秋北バス事件とその後の判例理論の展開—」社會勞働研究18巻2号（1972年3月）68頁参照。

＊56　駒田駿太郎「就業規則と労働条件—昭和電工就業規則変更事件」労働判例百選（1962年6月）33頁参照。

＊57　柳川真佐夫他（高島良一執筆）『全訂判例労働法の研究（上巻）』（1959年10月）171頁。

＊58　本件に関する評釈は，駒田駿太郎・労働判例百選32頁，木下忠良・新版労働判例百選44頁などがある。

＊59　本件の評釈としては，本多淳亮・労働判例百選22頁，三島宗彦・新版労働判例百選16頁，三宅正男・季刊労働法1号115頁，などがある。

＊60　石川教授は，法的性質について「民法92条への言及した部分以外は，末弘説がそのまま採用されているように見える。」と述べた。石川吉右衛門・前掲『最高裁労働判例批評(2)民事篇』490頁。

＊61　山本博「就業規則変更の効力—秋北バス最高裁判決をめぐって」労働法律旬報698号（昭和44年3月15日）14頁。

＊62　浜田冨士郎「就業規則法制の展開過程と就業規則法理（下）」日本労働協会雑誌356号（1989年5月）57～58頁。同『就業規則法の研究』（1994年9月初版）55頁，99～100頁。

＊63　末弘厳太郎「従業規則の法律的性質」法学協会雑誌41巻5号（1923年5月）997頁。同『労働法研究』（1926年10月）397～398頁。

＊64　末弘厳太郎・前掲論文1012頁，前掲書413～414頁。

＊65　浜田冨士郎・前掲書102頁。

＊66　松岡三郎「就業規則の効力をめぐる最近の諸問題」労働法律旬報13号（昭和25年３月）３頁。

＊67　もともと，この説では，就業規則自体の変更の限界をいうのか，変更された就業規則の効力の限界をいうのかは十分わけて論じられていない，と指摘された。諏訪康雄「就業規則」『文献研究労働法学』（1978年７月）97～98頁参照。

＊68　松岡教授は，「従来の規則の中で新規則よりも労働者にとって有利な労働条件―新規則の基準以上の労働条件は，新規則を無効と解することによって従来通りの規則によって保護すべきであると解し得る場合は勿論ありましょうが，少なくとも既得権として労働契約の内容になっていると言ってよいのでしょう。」，と説いた。松岡三郎「就業規則と労働契約との関係について」季刊労働法15号（昭和30年３月）170頁。

＊69　野村平爾『野村平爾著作集第三巻「団体交渉と協約闘争」』（1978年６月）149～150頁。元掲載誌：野村平爾「就業規則の本質」労働法律旬報35号（昭和25年10月15日）。

＊70　孫田秀春「就業規則の労働条件規定は使用者が一方的に変更し得るか」討論労働法21号（1953年）８頁。

＊71　沼田稲次郎「就業規則の法的性質」日本労働法学会誌４号（1954年）15頁。同『就業規則論』（1964年11月）119頁。

＊72　沼田稲次郎・前掲論文19頁，前掲書123頁。

＊73　沼田稲次郎・前掲書177頁。

＊74　契約説の一種である「事実たる慣習説」を主張していた石井照久博士は，個別的な労働契約の内容となった就業規則の条項の解釈に当たって，「合理的」という言葉を用いて，「多数の個別的労働契約の共通の内容となるべき就業規則の各条項の解釈として，特定の工場・事業場における労働者一般が，客観的に，かつ，合理的に，いかなる意味内容を期待するかということに基準をおくべきである。」と述べた。石井照久「就業規則論」私法８号（1952年11月）29頁，「労働法の研究II経営と労働』（1967年10月）116～117頁。

＊75　なお，法的性質が不明である裁判例は，(21)駐留軍基地事件と(27)上智学院事件がある。

(21)駐留軍基地事件において，間接雇用者（基地の消防士）の給与額が「給与基準表」の枠を超えて支給されているが，超過部分に関する資金の償還をしない旨の駐留軍からの通告があったので，国がその後の給与を減額したことは，労働条件の一方的変更に当たって許されない，としている。本件において，就業規則が全く言及されず，その法的性質および変更についてどのような法的構成を採ったかは不明である。

(27)上智学院事件において，Ｙ大学は，多数の老齢教職員の雇用をそのまま続けることは財政上許されない状態にあり，新進気鋭の後進に道を譲ってもらうこと等の理由から本件65歳定年制を新設した。東京地裁は，本件定年制の新設については一応合理的理由の存在を首肯できないことなく，かつＹ大学が不当不法な意図によって本件定年制を新設したと認められないなどから，本件定年制の新設が無効ではない，と判断した。本件においては，「合理的理由」というのは，定年制新設の必要性があること，かつＸ以外の教職員および組合は異議なかったことなどである。これは，大法廷判決の合理的変更理論に通じる考え方ともいえよう。

＊76　本多淳亮「最高裁と就業規則論―43・12・25秋北バス事件大法廷判決を契機として」法学セミナー156号（1969年３月）42頁。山本吉人「就業規則の一方的変更とその効力―最高裁判決（大法廷昭四三・一二・二五判）について―」ジュリ419号（1969年３月）70～71頁，野村平爾「就業規則の法的拘束力」『野村平爾著作集第三巻』151～152頁（『月刊労働問題』昭和44年３月号所掲）。

＊77　川口実「秋北バス事件」日本労働法学会誌34号（1969年10月）94頁，同「就業規則の一方的変更―秋北バス事件・最高裁大法廷判決をめぐって―」慶應大学法学研究43巻４号（1970年４月）679頁。その後，川口教授は，大法廷判決の判旨に対して好意的見方に転じるようになった。詳細は，後述を参照。

＊78　本多淳亮・前掲論文42頁，山本吉人・前掲論文70頁，野村平爾・前掲書153頁，慶谷淑夫「労働組合の統制権の限界と改正就業規則の適用の可否—労働事件についての最高裁の考え方—」法律のひろば22巻3号（1969年3月）19頁，川崎武夫「労働者の同意なき場合の就業規則改正の効力」判例評論124号（1969年5月）127頁，花見忠「五五歳定年制を新たに定めた就業規則改正の効力」ジュリ433号（1969年6月）171頁，川口実・前掲学会誌論文94頁，前掲法学研究論文679頁，中山和久・前掲書211～215頁，秋田成就「就業規則の一方的変更とその法的効果—秋北バス事件とその後の判例理論の展開—」社會労働研究18巻2号（1972年3月）65～66頁，同「就業規則の改正と労働条件」『労働法の判例』（ジュリ増刊・1972年12月）125頁，恒藤武二・民商法雑誌67巻6号（1973年3月）1023～1024頁，安本安美「就業規則の変更の効力」片岡曻編『セミナー法学全集13・労働法』（法学セミナー増刊・1975年4月）225頁，佐藤昭夫「就業規則の一方的変更の限界」早稲田法学57巻1号（1981年）33～36頁，などを参照。

＊79　石井照久『新版労働法』（第3版・1973年5月）127頁。

＊80　本多淳亮・前掲論文43頁，山本吉人・前掲論文72頁，慶谷淑夫・前掲論文19頁，花見忠・前掲171～172頁，川口実・前掲学会誌95頁および前掲法学研究683頁，中山和久・前掲書215～219頁，秋田成就・前掲社會労働研究論文68～69頁および前掲『労働法の判例』125頁，恒藤武二・前掲1026頁，安本安美・前掲226頁，石川吉右衛門・前掲490頁，などを参照。また，1980年代以降のものとして，佐藤昭夫・前掲論文36～37頁，蓼沼謙一「就業規則の改定と労働条件の変更—判例・学説の動向の検討—」季刊労働法133号（1984年）46頁，浜田冨士郎「就業規則と労働契約」『労働契約の研究』（本多淳亮先生還暦記念・1986年9月）402～403頁および前掲論文および前掲書50～54・79～80・108～110頁，などを参照。

＊81　花見忠・前掲172頁。

＊82　山本博・前掲論文13頁。

＊83　秋田成就・前掲社會労働研究64～65頁。

＊84　秋田成就・前掲『労働法の判例』126頁。

＊85　慶谷淑夫・前掲論文20頁。

＊86　川口教授は，かつて大法廷判決の判旨を雑炊のようなものと批判したが，菅野和夫教授の指摘を受けて見解を修正し，「雑炊と表現した意味は複雑で，一面ではいろいろな学説がミックスされているということと，一面ではそれらがハーモニーを醸し出しているという意味を込めていた。……最高裁判決が雑炊のいい味を出せるかどうかは，これによる判例の集積という方向づけがなされうるかどうかによってくる。」と述べた。川口実「就業規則の一方的変更と『合理性』の基準」慶應大学法学研究54巻1号（1981年1月）17頁参照。なお，菅野教授の指摘については，菅野和夫「就業規則の不利益変更」『労働法の争点』（1979年9月）289～290頁参照。

＊87　川口実・前掲法学研究54巻1号2頁参照。

＊88　本多淳亮・前掲論文39頁，慶谷淑夫・前掲論文19頁，山本吉人・前掲論文70頁、花見忠・前掲論文171頁，宮島尚史「就業規則の社会的機能と法構造（下）—秋北バス最高裁判決を契機に」判タ236号（1969年9月）47頁，中山和久・前掲書210～211頁，秋田成就・前掲『労働法の判例』124頁，宮本安美・前掲225頁，佐藤昭夫・前掲論文27頁，などを参照。

＊89　可部恒雄・最高裁昭和四三年一二月二五日大法廷判決解説・ジュリ421号（1969年4月15日）92～93頁。

＊90　諏訪康雄「就業規則法理の構造と機能—なぜ不利益変更論か—」日本労働法学会誌71号（1988年5月）24頁，菅野和夫「就業規則変更の限界とポイント—大曲市農協事件最高裁判決を契機に—」労働法学研究会報1688号（1988年5月）8頁，菅野和夫＝諏訪康雄「労働判例この1年の争点」日本労働協会雑誌350号（1988年10月）11頁。同『判例で学ぶ雇用関係の法理』（1994年1月初版）36頁。

＊91　浜田冨士郎・前掲書103頁。

＊92　大法廷判決を先例としない裁判例として，例えば，合同タクシー事件・福岡地裁小倉支判昭和45・12・8判タ257号198頁，日本貨物検数協会事件・東京地判昭和46・9・13労民集22巻5号886頁，西九州自動車事件・佐賀地判昭和47・11・10労判165号56

頁，山手モータース事件・神戸地判昭和47・12・5労判167号26頁，ソニー事件・東京地判昭和51・1・30労判244号30頁，などがある。

＊93　下井隆史「就業規則の法的性質」『現代労働法講座第10巻労働契約・就業規則』（1982年8月）295頁，同『雇用関係法』（1988年5月初版）296頁，同『労働基準法』（1990年1月初版）239頁，浜田冨士郎・前掲書87頁。

＊94　菅野和夫・前掲研究会報6頁。菅野＝諏訪・前掲書32～38頁。

＊95　下井隆史「就業規則―〈法的性質〉と〈一方的変更の効力〉の問題をめぐって―」『論争労働法』（1978年4月・恒藤武二編）286頁以下。ただし，この文章を脱稿したのは，昭和51（1976）年2月であった。

＊96　下井隆史・前掲『現代労働法講座』293頁以下。ただし，この文章を脱稿したのは，昭和55（1980）年2月であった。

＊97　下井隆史・前掲『論争労働法』286頁，前掲『現代労働法講座』293～294頁。

＊98　下井隆史・前掲『論争労働法』286～287頁，同旨・前掲『現代労働法講座』294頁。

＊99　下井隆史・前掲『現代労働法講座』293頁。

＊100　菅野和夫「就業規則の不利益変更」『労働法の争点』（1979年9月）290頁。

＊101　菅野和夫・前掲研究会報4頁。

＊102　下井隆史・前掲『現代労働法講座』295頁。

＊103　大法廷判決の多数意見の判旨に対するこのような「約款説」や「定型契約説」的な理解について，学説からの批判がないわけではない。川口実・前掲法学研究54巻1号11頁以下，本多淳亮『労働契約・就業規則論』（1981年2月）176頁以下，など参照。

＊104　菅野和夫『労働法』（1985年9月初版）93頁。

＊105　菅野和夫『労働法』（1989年4月第2版補正版）90頁。

＊106　菅野和夫『労働法』（初版）93頁。

＊107　菅野和夫・前掲書96～97頁。

＊108　下井隆史「労働契約と就業規則」『労働法を学ぶ人のために』（1975年2月・久保敬治＝下井隆史）94頁。

＊109　下井隆史・前掲『論争労働法』289頁。

＊110　下井隆史・前掲『論争労働法』289頁，前掲『現代労働法講座』292頁。

＊111　下井隆史・前掲『現代労働法講座』297頁，同旨，同『雇用関係法』297頁，同『労働基準法』240頁。

＊112　下井教授は，その後，判例の法的性質論を「労働関係の現実にマッチした妥当な理論であると評価することは可能である。」とする。下井隆史・前掲『労働基準法』240頁参照。

＊113　しかし，内田教授は，大法廷判決の問題点をも指摘している。詳細は，内田貴「契約プロセスと法」『社会変動のなかの法』（1993年6月・岩波講座「社会科学の方法［VI］」）155～156頁参照。

＊114　石井保雄「職業病総合精密検診の受診を業務命令により強制することの適否」季刊労働法141号（1986年10月）152頁。

＊115　菅野和夫『労働法』（初版）96～97頁参照。

＊116　日立製作所武蔵工場事件判決の解説においては，増井和男最高裁調査官は，秋北バス事件判決については，いわゆる法規説，契約説（「事実たる慣習」説，附合契約説など）などに基づくさまざまな理解が可能であろう，と指摘している（その参考文献として挙げているのは，秋北バス事件大法廷判決に関する可部恒雄最高裁調査官の解説（ジュリ421号92頁）および菅野和夫教授の『労働法』である。）。増井和男・曹時44巻1号（1992年1月）315頁の（注五）を参照。

ただし，同調査官は，「本判決は，帯広電報電話局事件判決をも引用するが，秋北バス事件判決をどのように理解するのか，したがってまた，就業規則に基づく時間外労働の義務の発生根拠をどのように解するのかを明らかにしているものではない（蛇足ながら，本判決が『就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしている』と説示した帯広電報電話局事件判決を引用していることをもって，直ちに本判決が法規説を採用していないということはできない）。」と述べている。この解説は，就業規則がそれ自体では法規範でありながら，労働契約に対して法規範と

して契約内容に化体する，との法的構成もありうることを示唆しているようである。

確かに，法規範説のうち，就業規則の労働契約への化体を認める学者も見受けられる。例えば，保護法授権説の名称が適切ではないとして法的効力付与説を自称する西谷敏教授によれば，労働条件を定める法規範は労基法で労働協約でも労働契約への化体が生じると解すべきであり，就業規則についても同様に解すべきである，と主張する。すなわち，「労働契約において就業規則以下の労働条件が約定された場合，あるいは労働条件について約定がなされなかった場合には，就業規則は労働契約に化体することを通じて労働条件を規定すると解すべきである。」という。このような考え方の主要な論拠については，西谷教授は，労基法2条1項にいう労働条件の労使対等決定原則に求めるべきだ，と説く（詳細は，片岡昇他編著『新労働基準法論』（1982年3月）462〜464頁（西谷敏執筆）を参照)。

このような「化体説」は，「法規範説の動揺」，「契約説への同化」，「論理的矛盾撞着」などの批判を加えられる（下井隆史・前掲「論争労働法』276頁，菅野和夫・前掲『労働法の争点』289頁，本多淳亮・前掲書209頁，など参照)が，西谷教授は，就業規則の法規範性と就業規則の労働契約への化体を同時に承認することは，論理的に決して矛盾しない，と反論している。しかし，「化体説」はこれらの批判を免れることができないであろう。そして，「労働契約の内容をなす」との電電公社帯広局事件判決の文言をそのまま読めば，それは，やはり法規範説を採った秋北バス事件判決の判旨を契約説的な考え方のように読み替えたものと解すべきであろう（なお，浜田冨士郎・前掲書202頁，中窪裕也＝野田進＝和田肇『労働法の世界』（1994年4月）85頁，などを参照)。

＊117　岩渕正紀・大曲市農業協同組合事件最高裁判例解説・曹時41巻3号（1989年3月）836頁。

＊118　岩渕正紀・前掲解説836〜837頁。

＊119　岩渕正紀・前掲解説835頁および837頁参照。

＊120　菅野和夫『労働法』（第3版補正版）99頁参照。

＊121　下級審の裁判例においては，この重要な労働条件の変更に関する判旨に近い発想は，すでに存在していた。例えば，「〔秋北バス事件大法廷判決〕の合理性は，個々の労働条件の種類，性格に応じて個別的にその存否を決すべきものであり，賃金，労働時間など労働契約上最も重要な労働条件の変更については，既存の就業規則作成当時予見できなかったような著しい事情の変動が生じ，しかもその変動は客観的経済情勢の変動等経営主体の責に帰し得ない事由によるものであって，従前の労働条件をそのまま維持させることが信義則上も妥当でないと認められるなどの特段の事情がないかぎり，前記合理性の存在は肯認できない。」というものである。日本近距離航空事件・札幌地判昭和53・11・6判タ380号144頁を参照。

＊122　千葉勝美最高裁調査官の判例解説（ジュリ1014号101頁）を参照。

＊123　荒木尚志「タクシー乗務員の歩合給計算方法を不利益に変更する就業規則の効力―第一小型ハイヤー事件―」ジュリ1058号（1994年12月）123頁参照。

＊124　西谷敏「労働法における自己決定の理念」法律時報66巻9号（1994年8月）37頁。

＊125　佐藤博史「不況・構造調整に伴う就業規則の不利益変更はどこまで可能か―最近の裁判例を中心に―」労働法学研究会報1649号（1987年7月）5〜6頁。

＊126　例えば，医療法人一草会事件・名古屋地判昭和48・10・31労経速841号3頁，医療法人一草会（一審）事件・名古屋地判昭和48・12・26労判193号25頁，タケダシステム事件・東京地判昭和51・11・12労民集27巻6号635頁，医療法人一草会（控訴審）事件・名古屋高判昭和52・1・31労経速942号3頁，石川島播磨東二工場事件・東京地判昭和52・8・10労民集28巻4号366頁，北九州市事件・福岡地判昭和53・2・28労民集29巻1号111頁，ソニー・ソニーマグネプロダクツ事件・東京地判昭和58・2・24労判405号41頁，などがある。

＊127　菅野和夫・前掲研究会報8頁。

＊128　岩渕正紀・前掲解説832頁。

＊129　菅野和夫・前掲研究会報8頁，菅野＝諏訪・前

掲書32〜38頁。

＊130　第一小型ハイヤー事件最高裁判決において，大法廷判決の「原則」が希薄化し，利益調整判断に重点が移されている，との意見がある。吉田美喜夫「歩合給の計算方法を定める就業規則の変更の合理性」民商108巻6号（1993年9月）935頁参照。