

(資料)

無協約時における労働条件の変更に関する理論

(二五、四、七)

無協約時における労働条件の変更についての方式確立に資するため、労働条件変更についての問題点に関する理論学説を左に掲げる。

一 無協約時における労働条件の問題については、いわゆる協約の余後効の争が終始する。

二 余後効否定説による場合

(1) 否定説は、協約が終了すれば、協約によつて規制された労働条件は一応ブランクとなり、公正妥当な基準によつて埋められるとし、特別の事情がない限り、従来の労働条件がこれを決定する有力な資料となしてゐる。具体的には就業規則ある場合は、就業規則の基準によることとなる。

(2) 無協約状態においては、いわゆる平和義務がなくなるのであるから、従来労働条件を維持し、履行することが困難となつた場合は、労資いずれの側からも自由に労働条件変更の働きかけが出来るわけである。か、

(3) これは相手方の同意ある新協約の締結が、個々の労働契約の改訂によつ行われ得

るのは勿論である。

(四) なお否定説では、個々の労働契約の改訂が合意に到らない場合でも、労働条件変更の申入れによつて、労働条件は一応スランクとなり、新たな労働条件の申入れがあつたことになり、労働条件は未確定のままにおかれると解するのである。よつて使用者が新たな労働条件を実施すれば、相手方もこれを不当とすれば、不当利得返還請求の権利が生まれるわけであり、結局双方の交渉妥結に至るまでその労働条件は未確定の状態に続くわけである。しかし、双方の合意があれば、そこで始めて労働条件は確定し、決定されるのである。

(イ) 次に就業規則を改訂することによつて労働条件を変更し得るかについて論及すると、一体就業規則は使用者が組合又は労働者の代表の意見を徴し、一方的に作成又は変更することが出来るのである(基九の番)が、就業規則には、労働条件に関する事項と制裁等に関する企業維持に関する事項との二面性があり、就業規則の一面たる労働条件の維持改善については、組合の団体交渉の範囲であり(組六條)又労資対等の立場において決定せねばならない(基二條)から、労働協約の労働

条件変更については相手方の合意を必要とする。したがつて就業規則を変更しても、労働契約を当然に規律することはない。変更した就業規則の労働条件に同意があつて始めて、労働契約は変更するのである。しかし就業規則の変更は従前の労働条件についての新たなる申入れとなるから、この部分についての労働契約は未確定のままにおかれると解するのである。たゞ基準法九三條によつて従前の労働条件より上廻るよう就業規則を改訂する場合に限り、相手方の合意を要せず就業規則の強行法規性から労働契約は当然に変更されるのである。なお、就業規則の一面たる企業維持に関する事項については、労働条件ではないから、団交の範囲でもなく、労資対等の立場において決定する必要もなく、使用者が一方的になすことが出来るのは勿論。又相手方の合意がなくても、労働契約の部分を変更することが出来るのである。

之余後効肯定説による場合

(イ) 肯定説は、労働条件は協約が失効しても、なお協約の規範的部分の拘束を受けるから、失効時の協約の基準に換るとしているが、協約失効時における就業規則の基準は

原則として協約の基準と同一であるから、一般に協約失效時の労働条件は否定説と同一基準となる。

(2) 無協約時における労働条件の変更は余後效の中断であるから、原則として新協約を締結するか又は個々の労働契約を改訂することによつてなすことができる。すなわち相手方の合意が必要とせられる。

(3) 従来⁽¹⁾の労働条件より上廻るような就業規則の改訂を行えば相手方の同意なしに労働契約の基準を変更することが出来るが、下廻るような変更によつては労働条件を変更することは出ない。しかし、この場合でも相手方の合意があれば、労働協約乃至労働契約の成立となるから、就業規則を下廻る変更によつても相手方の合意があれば、労働契約を有効に変更することが出来ることになる。

この点に關する否定説との相違は肯定説では労働条件を下廻るよう変更しても合意がなければいつまでも従来の労働条件によらねばならないが、否定説では、一応従来の労働条件の基準はなくなり、不確定のままに存し、そこには新たな申入れがあるだけという点である。

(4) 以上により、就業規則の変更によつては、上廻るような変更の外は何等相手方を拘束するものでないことが明らかになった。そこで、肯定説をとる学者には就業規則の性質について従来の就業規則の權威を否定し、次のような理論により、就業規則改訂による労働条件の変更の不可能なことを説いている。

④ 吾妻教授

「就業規則は一種の社会規範として事實上労使の自由意思によつてその内容に入り入れられていくものではあるが、それ自体法規でも契約でもなく、^{契約}その契約をさめる事実上の基準枠にすぎない。

労働基準法九三條の規定をそのまゝ受けとるとしても、就業規則に最低の線としての国法上の働きを認めているに過ぎないから、就業規則で失効した協約よりも他の線をかためたような場合——経営者が協約の失効をチャンスとして新しい就業規則を作るときは大体、労働条件の引下げを狙っている場合が多いであろう——には、いま、でそれより高い線をかまっていた労働条件を引下げるときの援にはならない」と説いている。

「合意」から生れる労働契約は、使用者の「一方的意思」から生まれる就業規則に優先適用される。基準法九三條は單なる補充規定にすぎない。就業規則は従来労働契約の次位に挙げられていたが労働契約、労働契約、就業規則の順位に最下位に引下すべきものである。したがって、就業規則によって労働契約を意のままにくつがえすことは不可能である。」と説いている。

二 以上によつて無協約時における労働条件の変更については、協約の余後效理論によつて相違がある兵を明にしたのであるが、いずれの説をとるも労働条件の変更には相手方の合意が必要である。しかし、その「合意」は明示のみならず黙示でも差支ない。これがため「合意」の認定の相違によつても亦労働条件の変更は相違がある場合がある。一般に「使用者が例えば賃金引下げの提案をなした場合、組合又は労働者がこれをけつり承認した場合は勿論、これに反対しないで作業を続けた場合には、「合意」が出たものとして賃金基準は使用者の提案した線まで引き下げられたと見ることが出来る」としている。(東大労働法研究会) 同説、孫田、吾妻、松崎課長、日経連タイム

入平賀等。

スしかし、組合又は労働者が引下げに反対し、殊にそのため争議が起つた場合には、東大労研は「使用者の提^未だけでは、賃金率の変更はきまらず、一応従来の協約基準で賃金は支拂われねばならない。争議の結果新しい協約ができれば、その線で賃金の基準が変更されたり、据置きたなつたりするのであり、例えば変更されたときに遡つて協約の失効後新協約の定めるまでの箇この変更された率で賃金を計算すると約束する」ともできる」とこのような場合の「合意」を否定している。

三 この点は就業規則の変更についても同様である。吾妻教授は、「就業規則を一方にきめたいからといつて、それで当然労働条件がそれによつて裨せられることにはなるのではない。その就業規則を労働者いや、むしろ組合が異存なく受けとつて、文句なしに作業を続けるようなら就業規則の線が労働条件を裨せると考えてもよいが、労働組合側が失効した協約の線を固執して就業規則できめた線を納得せず争議が起つたような場合には、争議が決着し、新協約ができて新しい線が両者の合意できまるまでは、一応協約の余後效でい^注ま^注どうりの条件でゆくのが本筋であると考えている」と述べて

いる。(同説、塚田、全法協議会等)

4. 松崎課長は相手方が反対していても辞めない場合について

「就業規則は一方的なものであるからといって「組合が反対している」という表明を添付して基準監督局に出したときに、それが労働者を規律できるかどうかであるが、これは基準監督局に許可を得て、変えの場合それでも労働者が辞めないときは、その変更を黙認しなくてはならないのである」と反対しながら辞めなるときは合意あつても認められている(同説、和田事務官)

三、結局、余後効論肯定否定何れの説によるも、無協約時の労働条件の変更、特に切下については、必ず相手方の同意が必要である。

4. したがって否定説によると、労働条件変更の同意が相手方から得られない場合は、労働条件は未確定になるから、使用者は一方的に変更した労働条件を実施しても、それは法律上許されたものであるから、相手方に対しては不当利得の返還の問題が残るにすぎない。

これに反し、肯定説によると、相手方の同意が得られない以上は、使用者が一方的に

変更を実施しても、それは法律上許されたものでないから債務不履行の問題となる。

2. 無協約時の労働条件の変更について、就業規則の改訂による場合は、前号の労働条件の変更をたゞ就業規則という規定によつて表現したものにすぎない。

使用者は、この規定によつて統一的、組織的に実施することが出来るが、それは相手方の同意あるまで未確定に属する。

労働条件の変更を特に就業規則によつたからといって、相手方の合意あるまでは、何等特別の意味はもたないのである。

3. しかし、何れの説によるも、相手方の合意さえあれば、労働条件の切下が出来るのであつて、労働条件を変更しても相手方が就業をつづけ、反対はしても公然と交渉が行われぬ以上は、それは黙示の合意があつたと解することが出来、労働条件は変更したものと解せられる。

