

# OTASUKE人事

第 25 話 「就業規則の法的性質と効力について」

就業規則とは、労働時間や賃金をはじめ、人事・服務規律など、従業員の方の労働条件や待遇の基準を定めた会社のルールブックです。従業員の皆様が安心して働ける明るい職場をつくることは、事業規模や業種を問わず、すべての事業場にとって重要なことです。

さて、この就業規則について、具体的にはどういった法的な性質、効力をもっているのでしょうか？

今回は、労働条件にスポットをあて、就業規則の法的性質と効力について、判例を交えてご紹介していきたいと思います。

## < 事案の概要 ~ 秋北バス事件 最高裁昭和 43 年 12 月 25 日 大法廷判決 ~ >

### 以下概要

X は、昭和 20 年に Y 社に入社し、下記解雇時点において、A 営業所次長の職にあった。

Y 社には、X 入社当時には定年の定めはなく、昭和 30 年に施行された「満 50 歳を以って定年とし、会社が認められた者は以後も嘱託として採用することがある。」との就業規則の規定も、X のように主任以上の職のある者に対しては適用がなかった。

Y 社は、昭和 32 年 4 月に至り、上記就業規則の規定を「従業員は満 50 歳を以って定年とし、主任以上の職にあるものは満 55 歳をもって定年とする。定年に達した者は退職とする。」と改正した(再雇用の特則あり)。Y 社はこの規定に基づき、既に満 55 歳に達しているとして、X に対し解雇の通知をした。X は、上記規定について同意を与えた事実はなく、満 55 歳の定年を定めた規定は、効力が及ばないとして、X と Y 社の間に雇用関係が存在することの確認等を求めて訴えを提起した。



< 本事案の問題点 >



使用者は、就業規則の改定によって  
自由に労働条件を変更することができるのでしょうか？

## < 問題点に対する解説 >

これについて判旨は、【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っているものということができる。

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的に課すことは、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って、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解すべきである。】としています。

### 今回の判例をまとめると

使用者が一方的に作成・変更をなす就業規則について、就業規則の変更により労働条件が不利益に変更された場合、元来、「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である。」(労働基準法2条1項)が、就業規則の性質からいって、当該変更が合理的なものであるかぎり、同意していないからといってその適用を拒否しても、労働者はそれに拘束されることとなります。

本件については、従来定年制のなかった主任以上の役職者に対して55歳定年制を定めた場合において、一般職者の定年が50歳であること、また、定年者に対して再雇用の特則が設けてあることから、当該55歳定年制を適用することによって生じる過酷な結果を緩和するみちが講ぜられる等の事情があるときは、その適用によって解雇される者に対しても、その同意の有無にかかわらず、効力を有するものと解するべきとされました。



### < 本事実の結論は？ >



本事実の結論としては、1審判決はXとY社の雇用関係が存続することを認容しました。これに対しY社が控訴したところ、2審判決は「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。」として原判決を破棄し、Xの請求を棄却した為、Xが上告しました。

これを受けて最高裁は、「様々な事実を総合考較すれば、本件就業規則条項は、決して不合理なものということはず、Xは本件就業規則条項の適用を拒否することが出来ない。」として、上告を棄却した為、今回の就業規則による労働条件の変更の相当性が認められることとなりました。

なお、今回の判例の考え方は、労働契約法第7条、第9条及び第10条に踏襲され、現在は条文化されております。

## 社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。TEL：03-3694-6091  
E-mail：[info@yamadasougou.co.jp](mailto:info@yamadasougou.co.jp)

