

弁護士が精選！重要労働判例 - 第190回 阪急トラベルサポート（就業規則変更ほか） 事件

阪急トラベルサポート（就業規則変更ほか）事件（東京地裁 平30.3.22判決）

個別の労働契約が繰り返し締結される登録派遣添乗員に係る登録期間中の就業規則制定・変更について、労働契約法9条および10条の趣旨に照らして無効となる場合があり得るとしつつ、具体的な事情の下で当該就業規則制定・変更が有効と判断された例

掲載誌：労経速2356号3ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、こちらをご覧ください

1 事案の概要

X1およびX2（以下「Xら」）は、海外および国内添乗等の労働者派遣事業、有料職業紹介事業等を目的とする株式会社（以下「Y社」）に派遣添乗員として登録の上、Y社を派遣元として、派遣先の会社が主催するツアーに添乗員として派遣される添乗業務に従事していたところ、平成25年10月から平成27年9月までの時間外労働等の割増賃金ならびに未払い賃金およびこれらに対する遅延損害金、付加金等の支払いを請求した事案である。

[1] 本判決で認定された事実

年月日	事 実
H6.6 H11.6	XらがそれぞれY社に派遣添乗員として登録し、以降、派遣先である阪急交通社等が主催する募集型の企画旅行に添乗員として派遣される添乗業務等に従事。
H19.10.1	Y社が登録派遣添乗員のみを対象とする就業規則を制定していなかったため、三田労働基準監督書より是正勧告を受ける。
H20.1	Y社が派遣添乗員就業規則（以下「平成20年就業規則」）を制定。同規則によれば、基本給は日当制で、4時間分の時間外勤務手当見合い分を含むとされた（以下「固定残業代」）。
H20.2.1	平成20年就業規則が適用開始。
H26.1.24	Xらおよび他のY社添乗員組合員が提起した割増賃金等支払請求事件（計3件）について、最高裁がXらの請求を一部認容した原判決を支持（以下「前訴最高裁判決」）し、添乗業務に事業場外みなし労働時間制は適用されない。
H26.10.1	前訴最高裁判決を受け、Y社が就業規則を変更（以下「平成26年就業規則」）。同規則により、日当制から時給制に変更となった。

[2] 主な争点

本件の争点は多岐にわたるが、ここでは①本件契約における労働契約法（以下「労契法」）10条の適用可能性、②平成20年就業規則の制定の有効性、③平成26年就業規則の変更の有効性、の3点に絞って解説する。

2 判断

[1] 争点①：本件契約における労契法10条の適用可能性

Y社は派遣期間中に限ってXらを雇用する意思であり、Xら登録派遣添乗員とY社との間に常用の労働契約が締結されておらず、形式的には個別の労働契約が繰り返し締結されて

おり、Y社において、Xら登録派遣添乗員との間で労働契約を締結する際に労働条件の内容となる就業規則を制定・変更することは、就業規則や労働条件の「変更」という概念そのものには当たらない。

しかし、両者が相当期間にわたって同一の労働条件で労働契約の締結を繰り返してきたことに加え、個別の労働契約のうち一定事項は同一内容で締結されていたという諸事実を総合考慮すれば、Xらを含む登録派遣添乗員に適用される就業規則は、一定期間継続して登録派遣添乗員との間の労働契約の内容を一律に規律する効力を果たしている実情にある。そして、労契法9条および10条の趣旨が、就業規則が一律に労働契約の内容となるという効力を有する（同法7条）点にもあることに照らせば、本件においても、同法9条および10条の趣旨に照らし、Y社において、就業規則の変更が全く無制約で許されるものではなく、登録派遣添乗員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を総合考慮し、必要性が乏しいにもかかわらず登録派遣添乗員に大きな不利益を与えるなど著しく不合理な場合には、無効となることもあり得る。

もとより、本件は労契法10条が予定する就業規則の不利益変更そのものではないため、必ずしも上記の事情をすべて勘案する必要性がない場合もあり、また、同程度の変更の合理性までは必要ない場合もある。

[2] 争点②：平成20年就業規則制定の有効性

平成20年就業規則の制定は、賃金の客観的な算定方式を見ると、従前の基礎賃金額を減額するものであり、Xらに不利益な内容であるといえる。もっとも、Y社は、労働基準監督書からの勧告を受けて当時の就労実態等に合わせた就業規則を制定する必要性があったものであり、従前よりも支給される給与が増額されるため実質的な不利益性としては大きいものでなかった。また、変更の内容も当時の就労実態に沿うもので相当性を欠くものといえず、労働組合との団体交渉を通じた労使の交渉の経過・内容を見れば、変更の合理性を基礎付ける事実となり得る。

上記諸事情を総合考慮すれば、平成20年就業規則は、Xらの労働条件維持の期待に応じた合理的な労働条件を定めたものと考えられるため、Xらに対して効力を生ずる。

[3] 争点③：平成26年就業規則の変更の有効性

平成26年就業規則における日当制から時給制への変更は、前訴最高裁判決を受け、Y社において派遣添乗員に対して事業場外みなし労働時間制の維持が困難となったことなどを理由とするものであり、変更の必要性が認められる。また、Xらが受給する賃金額は従前の日当額とおおむね変わらないように設定されており、変更の内容には相当性がある。労働組合との間でも複数回の団体交渉を通じて上記の相当性を説明しており、当該交渉経緯は、合理性を基礎付ける事情となる。

上記諸事情を総合考慮すれば、平成26年就業規則は、Xらの労働条件維持の期待に応じた合理的な労働条件を定めたものと考えられ、Xらに対して効力を生ずる。

3 実務上のポイント

労働契約の内容を変更する際には、労使間での合意が必要であることが原則とされ（労契法8条）、労働者の合意のない労働条件の不利益変更は無効とされる（労契法9条本文）。もっとも、その例外として、就業規則変更の合理性および当該規則の周知があれば、就業規則による不利益変更が認められる（労契法9条ただし書、10条）。

これらの法理の適用は、労働契約の成立を前提として、当該契約で定められた労働条件を変更する場面を想定している。しかし、登録型派遣の場合、派遣元事業主と登録型派遣労働者との間で労働契約が成立するのは、派遣先への派遣期間のみであり、派遣期間の終了とともに労働契約も終了する。そのため、派遣が繰り返される場合でも、労働契約は当該派遣期間に応じて都度成立することとなり、派遣が行われていない間は、派遣元事業主との間に労働契約関係は存在しない。

そうだとすると、形式的に考えれば、派遣が行われていない間に派遣元事業主の就業規則が変更されたとしても、労契法9条、10条は適用されないこととなる。本裁判例も、労契法9条および10条が直接適用される場面ではないとしているが、裁判所は、「一定期間継続して登録派遣添乗員との間の労働契約の内容を一律に規律する効力を果たしている実情」に着目し、労契法9条、10条の趣旨を類推適用して、当該労働者に大きな不利益を与えるなど著しく不合理な場合には、就業規則の変更が無効となることもあり得ると判示した。労契法9条、10条の直接適用が難しい事例において、個別具体的な事情に鑑みて、就業規則の不利益変更に一定の制約を課したものであり、その判断要素を含めて、実務上参考になる事例である。

実務上の傾向として、労働条件を変更する場面において、労働条件に関する合意原則を前提に、個別具体的な事情に照らし、不利益の大きさ等の判断要素を考慮しながら当該変更の合理性を判断しようとする姿勢が見られるところ（山梨県民信用組合事件 最高裁二小 平28.2.19判決 労判1136号6ページなど）、本件もこの流れに沿ったケースと考えることができる。使用者としては、労働条件変更に当たって、その不利益性の大きさその他個別具体的な事情に照らして十分な説明を行うといった対応が必要であり、このような意味で、本件裁判例における使用者側の対応等も実務上参考になるものと思われる。

なお、前訴最高裁判決のうち、上告を棄却した事件（最高裁二小 平26.1.24判決 労判1088号5ページ）は、事業場外みなし労働時間制の適用に関するリーディングケース（適用否定）であるので、併せてご確認いただきたい。

【著者紹介】

南谷健太 みなみたに けんた 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2011年東京大学経済学部卒業、2014年慶應義塾大学法科大学院修了、2015年弁護士登録。

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

■裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)
(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)