

船員の就業規則

山 戸 嘉 市

第一節 総

説

複雑な船内労働は、そのすべてにわたり、これを一律に規制することは不適當であり、また不可能な部面も少くない。むしろ、船舶の運航と企業の実態に即せしめるため、船員が船内において職務執行上守るべき服務規律から雇入契約の内容となる給料、労働時間その他の労働条件に至るまで、具体的細目にわたり予め統一的に規定しておくことが便宜であり必要であると考えられる。そこで、就業規則なるものによって船員の労働条件や船内の規律が画一的に統制されてきた歴史的事実とその重要性を認め、立法上これを本格的に取り上げ、労使関係の基礎におき重要な国家法上の制度にまで高め、沿革的事情にもよることながら、その制定権限を船舶所有者に留保し、一定の企業規模をもつ船舶所有者をして一定の事項について書面を作成し行政官庁に届け出ししめる義務を課した法・九七条一。

この就業規則は、すでに昭和一三年の船員法施行令第八四条・第八九条に「従業規則」の名称はみえていたが、内容は法の明文を欠いていた。降って、昭和二二年船員法を制定するに当り、始めて、就業規則に法的効力を与え、労

説

働法上の制度としての実効を確保した。

論

ところで、船員の就業規則は、船舶所有者が一方的に作成もした変更もする。しかもこれによって船員・船舶所有者間の権利・義務の關係が確定する。船員たるものに到底無関心たりえない。殊にその作成・変更が、労働条件は勞使對等の立場において決定されねばならないとする労働法の根本理念に背馳して行なわれることがあるとするならば、そのような就業規則はどのように理解したらよいのか、法的性質の評価と関連して極めて重要な課題である。

第二節 就業規則の意義と機能

船員法における就業規則とは、船舶所有者が多数の船員を使用している場合に、画一的に船員の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的実施細目を定めた規則類の総称をいう。

それで、船員の就業規則は、まず、船員の就業上遵守すべき規律について定められなければならない。

船舶は、それが完全に艤装され乗り組みの船員が一定の秩序の下に、規則正しく行動することによって運航する。

おのおのの船員は、航海中であらうと碇泊中であらうと、日々所定の時刻に所定の部署につき、ほとんど同じ作業を反覆・円滑に進めていかねばならず、それには、就くべき部署が技術的なものであらうと、事務的なものであらうと、それぞれの専門の技能に応じて、分掌され、組織的な作業の下に統制されることによって行なわれる。このように、船内における船員の職務労働は、分担されながら互いに密接な連絡を保ち、一体化して秩序正しく行なわれなければならない限り、必然的に船内における船員の服務規律は、具体的に細目にわたり定められなければならない。そこに厳重な合理的な服務規律が確立する。

さらに、わが国における労働協約の在り方の現実からみて、船員の就業規則は、船員の服務規律と労働条件とともにその内容として採り入れられなければならない。

船員の雇入契約を締結する場合に、それぞれ具体的に内容を定めていけばよいようであるが、それでは余りに煩わしいばかりでなく、往々不公平を生じることなしとしないので、予め適当な方法によって定めておかざるをえず、實際上雇入契約で定められる労働条件は、極めて部分的で給料に関する事項を除いては僅少であり、他は悉く就業規則中に移されている。規格化・画一化された就業規則によって、労働保護立法の確保が行なわれ、労働条件の疑惑から生ずる労働争議の発生回避も期待することができる。

海上労働界においても、労働協約の実施が、海外における海運国程には発達しておらず、船員の労働条件の基準の決定も労働協約の形式によらず、かえって、就業規則により船員の服務規律とともに決めている現状からみると、就業規則は労働協約の補充的機能を果しており、強いていえば、労働協約の先導的役割を演じ、船員が就業規則の作成・変更に参加することによって、団体交渉の慣行と労働協約締結への道を開いている。

要するに、船員法上の就業規則は、船舶所有者の恣意による秩序でなく、客観的ルールとして企業内秩序の形成、船員の就業条件すなわち労働条件の基準の設定であり、この二つは、最少限度就業規則が果すべき機能であり、したがって就業規則の内容も、自らこの機能に対応して充されなければならない。

第三節 就業規則の法的性質

陸上のまた海上の労働者の就業規則の法的性質については、これまで随分激しく論争されてきたが、まだまだ決定的にした判例も学説も見当たらない。その根本的原因是、就業規則の法的効力に関する法の不備に存する。すなわち、わが国の国家法自体が、一方では労使対等の交渉による自治的規範の定立を勧めておきながら（労基法・二条一）、他方では、使用者が事業場の労働者の過半数を代表する者（組合）の意見を聴きさえすれば、たとえ、その全部又は一部が反対しようとも、一方的に作成・変更をなしうることを認める矛盾を、敢えて冒しているところにある。それにわが国のように、労働協約が、労使間に全面的に普及しない実情の下では、労働条件は就業規則のうちに定められ、その作成・変更の問題は、労働条件の制定・変更の問題に直結せざるをえず、使用者による就業規則の一方的制定・変更と労働条件の労使対等決定の原則との間に撞着をきたし、この撞着から生ずる矛盾の解明が、就業規則そのものの性質に関する議論を通じて争われている。

就業規則の法的性質いかなの問題は、使用者の一方的制定・改廃の法的効果いかなが契機となって、議論され紛糾している。この議論の紛糾は労使双方を拘束する就業規則の規範性の根拠についての論争から起生していることには異論はないが、就業規則の一方的変更、労働協約と就業規則との並立の状態での協議事項違反の法的効果に関する実定法の解釈上の実益性を伴う確乎たる理論構成の問題であることは、否定できない。それにしても、この問題について期待する裁判上の解釈が一貫性を欠いていることはとも角として、学説上、大きく契約説と法規範説に分たれ、極めて多彩な論争が展開されているのが現状である。しかし、どのように華かに論争されようとも、就業規則が、企業における自治的な「社会的規範」であることには異論はなく、さらに「法規範」性を認めるには、その法規範性を認識しなければならず、法規範として認識・把握する限り、その制定・改廃は立法過程に準じて考えることとなり、そ

これから議論が展開され錯綜を極める。それにしても、今日、学説上、就業規則については、法規範性を考える立場が優勢である。

二 学説の動向

(一) 法規範説

就業規則が、社会規範であるとし、それが法規範にまで高められるには、それを法規範に連結する媒介、法規範としての妥当根拠がなければならない。その妥当根拠をめぐって見解が分れ、学説が立てられているが、まず、そのうちの経営権説(固有権説)は、企業経営体を一つの法的組織体とみて、就業規則は、法的組織体たる経営体の固有の支配権力の一面である自主的立法作用から生じる経営体の基本法として国家法と同一の効力を有するとし、また所有権説は、就業規則は使用者の企業所有権の行使により創設される経営体の秩序であり、国家は所有権に対する保障として、就業規則を経営体の法規範と認めるとする。しかし、経営権説にしても、また所有権説にしても、確乎たる実定法上の根拠に乏しい見解である。

次に、社会的自主法説は、就業規則を契約の草案とみ、労働者の承諾を法的拘束力の根拠として、民法第九〇条の適用を考えた旧契約説に対する批判として主張されたものであるが、就業規則は、企業という社会集団中の自主的規範であり、その社会集団では独自の法的効力を生じ、法に定めた行政的監督に服して正規に制定されたものは、司法裁判所でもそのまま効力が認められ、行政監督を受けないで制定された就業規則も、法例第二条の精神を基としてこれが類推適用により法規範としての性格を持つものである。この法例第二条は、国家が慣習法の効力を認めるについての基準を定めたものであって、もとより慣習法と就業規則とは異なるものであるが、国家に対する関係では、自治的法規範として同性質であり、したがって、法例第二条の趣旨は、就業規則にも類推適用されるべきである。要する

説

に、就業規則に法例第二条を媒介として、国家法上も慣習法としての効力が認められる。

論

右に述べた学説は、就業規則の法規範性を経営権や労働者の規範意識に基礎をおいているが、むしろ立法政策に求むべきであるとする授權説乃至新法規範説というものがある。就業規則は、それ自体では真に法規範性を持ちうるものではないが、その法規範性は、社会正義の観点から価値が肯認せられ、労働保護の目的から、特に労働基準法第九三条によって法認・創設されたものである。この見解によれば、就業規則の制定権は、使用者にあるにしても、その内容はあくまでも労働保護の目的に添わねばならず、その限りにおいて使用者の制定権——作成・変更——は大きく制限されていることを知らねばならない。

(一) 契約説

契約説をとる者はもとより、この流れを汲む者は「合意は法を作る」という命題から、法規範説のように、使用者が一方的に制定した就業規則に対し、直ちに法規範性を認めることは近代における契約の一般概念に反し、労働関係における労働条件決定の在り方にも著しく背馳するとみる。就業規則は、内容の定型化された一般的契約条件である。それ自体なら法的効力を持つものではなく一つの事実たるに過ぎない。しかし、就業規則中に定められている事項が、社会的必然性や取引の一般慣行に合致している場合、労働者に対し適当に示されておれば、その内容について一々知っていると否にかかわらず、附合契約(*contrat d'adhésion*)的意思の合致により契約内容となり拘束力を生じる。就業規則の内容がどのように労働者の利益となるものであろうとも、示されていない限り、所詮使用者の一方的意思の表現に過ぎず、なんら法的意義を持つものではない。この契約説に対し事実上同一に帰するものに、事実規範説がある。それによると就業規則が、労働条件を規律するのは、使用者の経済的地位が、労働者に規則の遵守を強制しているからであり、就業規則は、労働条件の中身を決める事実上の基準として社会規範ではある

が、それだけでは、法的に当然当事者を拘束するものではなく、労働者の明示又は黙示の合意によってはじめて法的拘束性を生じ、それまでは一つの社会的規範に過ぎない。さらに、事実たる慣習説を唱える者は、就業規則が、社会規範として存在することを認め、それが法律上各個の労働契約の内容となる実定法的根拠を民法第九二条にいう「事実たる慣習」を連結点とする。すなわち、就業規則は、社会学的には事実上法規範のような作用を営むが、近代的債権契約としては、一方の当事者のみに法規制定権を認める根拠はなく、また労使の合理的な規範意識に反するから慣習法の成立も困難である。さりとて、就業規則自体が「契約」であるともいえないが、労働者が、各個に又は労働組合を通して特に異議を表示しない限り、各個具体的な労使関係についてではなく、一般的な労使関係において労働契約の内容については就業規則によるという「事実たる慣習」が存し、これを通して就業規則が法的に各個の労働契約の内容にされるとする。この事実たる慣習説は、契約説そのものではないが、労働者の同意を根拠とする点において共通性があり、考え方としては法規範説に近い。最後に集团的契約意思説があり、いわゆる契約説をはじめ、これに類するその他の説が、専ら労働者の個人的意思を考慮するのに対し集团的意思を主張する。労基法第九〇条は、使用者対国家の関係において就業規則の作成・変更に当って、従業員代表の意見を聴くべきことを使用者に義務づけているに過ぎず、広義の労働条件に関する就業規則が労使間において従業員集団に適用される法規範としての効力を認められるには、その従業員団体の明示又は黙示の同意が必要であるとする。この考え方では、就業規則が労基法第八九条・第九〇条の規定に適合して作成されたものであっても、それだけでは、第九三条に定める効力を有しないとす。

(三) 効果・根拠二分説 従来対立する法規範説にしても契約説にしても、就業規則一体性の見地から、就業規則の内容を一律にとらえ、すべて同一の法理によって説明しようとしている。しかし、それでは、就業規則の改正・変

更をした場合、契約説によれば、労働者が合意しない限り、既存の労働契約は変更されず、したがって従前の労働者と新規の労働者とは異なった行為の準則が適用されるということになるうし、法規範説によれば、後法は前法を廃するという一般法理により、不利益に変更された新就業規則によって、従前の労働条件が切り下げられるということになる。このような矛盾乃至不当な結果は、諸種の規則内容を含む就業規則を同一の法理をもって貫こうとすることにある。このような矛盾乃至不当な結果を回避するには、就業規則の規制対象たる事項には、労働契約の内容となりうる事項とそうでない事項とがあり、前者の法規範的拘束力の根拠としては労使の合意を必要とし、後者においては、労働契約又は労働関係に含まれていて労働者の契約を問う必要がないか又は企業所有権に淵源する使用者の指揮命令権にその根拠がある。したがって、契約に根拠のある部分については、なんらかの形で合意が成立しない限り法的効果を生じないが、指揮命令権に根拠のある部分は、適法に定立される限り労働者の同意がなくても、労働者に対する告知によって法的効果を生ずる。この二分説は、一面就業規則の法規範性を認めながら、他面契約説の批判を受け容れ、いわゆる労働条件についてのみ規範根拠を労使の合意に求めようとするものであって、労働条件に関する限り契約説に接近するものといえよう。しかし、何が労働条件であり、また就業規則の変更の影響を受けないかについては異論が生じよう。

三 判例の動向

就業規則の法的性質について学者間の見解が、種々対立している中で、最高裁判所は、はじめ法規範説をとり、その根拠を経営権に求め「就業規則」は、本来使用者の経営権の作用として一方的に定めるところであるとしていた（最高裁決、昭和二七・七・四民集六卷七号六三五頁、三井玉野造船所仮処分申請の件）。ところが、その後、最高裁大法廷に

において、経営権説を斥け、今日存在する多くの学説のどの考え方とも違った特異な法規範説を立てて新見解を判示した（最高裁大法廷判決、昭和四三・一二・二五民集二二卷一三三三四五九頁、秋北バス事件）。

この最高裁の判決は「労働条件は、元来労使対等の立場で決定されるべきである。しかし、多数の労働者を使用する近代の企業においては、労働条件は、経営上の要請に基づき統一的・画一的に決定され、労働者は経営主体の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おかれている。……この労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会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限り、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（民・九二条参照）ものといふことができる」と判示している。今この判決に対して批判を試みようとは思わないが、この判決では、明らかに、就業規則を法的規範だと認め、その根拠を「労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習の成立」に求めているところに疑義なしとしない。従来の説は「就業規則によるという事実たる慣習が成立している」と説明してきた「事実たる慣習説」は、むしろ、就業規則の法的規範性を否定する態度をとっているのに、この判決では、労働条件は就業規則によるという事実たる慣習の存在から別にこれという明確な根拠を示さないで、就業規則の労働条件決定の内容が、単に「合理的」であるということと条件として、直ちに就業規則の法的規範性を肯定している。就業規則によるという事実たる慣習の存在から直ちに就業規則の法的規範性を肯定し、しかも、何故、その事実たる慣習と法的規範性とが、そんなに簡単に結びつくのか全く説明しておらず、理論的にみて不十分なものとの謗を受けざるをえないであろう。

第四節 就業規則の作成・変更

平常相当数の船員を雇用している船舶所有者は、就業規則をもっている。しかし、その就業規則も、成文化し明確にされていないと、それらの船員は、その内容を知らないことがあり、それがため、当然請求しうるのに請求する機会を失したり、甚だしきに至っては制裁をうけることさえあり、そればかりか、規則に定められてある事項が、法令又は労働協約に違反しているにもかかわらず、事実そのまま行なわれていることさえありうる。これらの弊害は防除しなければならぬが、それには規則の内容を明確化するため、重要とする記載事項を定め、規則の作成・変更に当り船員が意見を述べうる機会を与え、その作成義務を命ずるとともに、国家監督の目的を達するため、規則の作成・変更の都度届出をなすべき義務があることを明らかにすべきである。

一 就業規則作成義務

(一) 作成義務者 法は、事業の全体からみて、常時一〇人以上の船員を使用する船舶所有者(また船舶所有者を構成員とする団体法人)は、就業規則を作成するを要するとした(法・九七条一)。ここに「常時一〇人以上の船員を使用する」とあるは、事業が常態において必要とする船員のワクからみて、船員として一〇人以上を使用(必ずしも、現実に雇用関係あるを必要としない。現実の使用関係されればよい)しているという意味である。それで、たまたま、なんらかの事情によって一時一〇人未満となることは妨げとならないし、また、或る種の漁船等の季節的企業のように、一年のうちに企業を休止して使用しない期間があっても差支えない。

このように、就業規則の作成義務者を常時一〇人以上の船員を使用する船舶所有者にとどめたのは、常時一〇人未

満の船員しか使用しない小規模経営の船舶所有者に対し、個別的にこのような義務を負わせることは、徒らに煩雑に過ぎると考えたからである。しかし、小規模経営の船舶所有者といえども、船員労働保護のため、就業規則を成文化することは望ましいので、主として便宜の考慮から、法は「船舶所有者を構成員とする団体で法人——たとえば全国機帆船海運組合連合会の如き——たるものは、その構成員たる常時一〇人以上の船員を使用する船舶所有者について適用される就業規則を一括して作成・変更して届出ができる」ことを認めた(法・九七条Ⅲ)。各船舶所有者に同一内容の就業規則を適用することの可能である限り、各船舶所有者が、個々に就業規則を作成することの煩雑を避ける便宜は大であらう。ただ、船舶所有者を構成員とする団体で法人たることを要件としたことは、広きに失するが、責任の所在を明確にする必要からであらう。

(二) 就業規則の形式と内容

(1) 形式 就業規則、従業規則、社則その他種々の名称が与えられているが、それらの名称の下に統一して作成するのが本則である。労働基準法は「賃金、安全及び衛生、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項については、各々別に定めることができる」旨を規定しているが(労基法・八九条、船員法は、このような明文を欠いている。それで、多少疑問を生じないでもないが、規則が徒らに浩瀚になることを避ける等の必要ある場合には、特に禁止すべき理由もないから同様に解し、すべての船員に共通する限り、特に賃金規則をはじめその他の特定事項についての規則を他の規則から独立して設けて差支えないと思う。海運業界においても、このような一連の規則類を総括して就業規則と称している。

なお、船舶所有者が常時使用する一〇人の船員の単位は、これを船舶別にみるべきか、それとも企業別にみるべき

か。就業規則のような一般的原则は、企業別にみる方が適當であるといえる。しかし、それ故に、就業規則を作成するに当り、常に一企業一規則に限定する必要があるとも思えない。同一企業内においても、船舶の大小・種類、航行区域又は従業制限、船舶の従事する業務の種類等に分つて数個の規則を作成することも可能であり、共通部分を一本とし、他の特殊部分だけを別個に作成することも許されねばならない。

就業規則は、別に書面にして作成すべしといった明文の規定はないが、性質上書面にして作成すべきである。

(2) 内容(記載事項) 就業規則の内容は、船員法上必ず記載しなければならないとされた絶対的必要記載事項と船

員法上の一定の定めにつき規定する場合には必ず記載しなければならないとする相対的必要記載事項と記載するかどうか船舶所有者の任意に委ねられている任意的記載事項とに分たれる。

(イ) 絶対的必要記載事項 船員法上、絶対的必要記載事項として定められた事項は、つぎの三項目である(法・九七条II)。

(a) 給料その他の報酬 給料その他の報酬がどのような基準によつて決定され、どのような方法によりどのような時期において支払われ、かつ、昇給がどのような基準によつて行なわれるか等給与体系についてできるだけ詳細かつ具体的に記載する(則・七〇条1)。

(b) 労働時間 労働時間については、休息时间、当直割及び当直の交代方法並びに交代乗船制等特殊な乗船制をとる場合における当該乗船制を記載する(則・七〇条1号)。

(c) 休日及び休暇 休日及び休暇については、その時間・方法及び場所について具体的に記載する。就業規則には、労働条件の中心的部分たるこれらの絶対的必要記載事項についての定めを欠くことはできない。就

業規則の作成・届出の義務が尽されるには、これらの事項について定めがなされていなければならない。全然それらを欠如するときは、有効に成立することが不能となり、そのような届出は、不適法なものとして行政官庁は、受理することを拒絶する。しかし、ただその一部を欠く場合には、法第九十七条第一項に違反するものとして罰せられることがあっても、就業規則自体の効力については、効力発生についての他の条件を具備する限り有効であり、したがって、行政官庁は、そのような届出も受理する。

(ロ) 相対的必要記載事項 法は、相対的必要記載事項として、つぎの一〇項目をにかけている(法・九七条Ⅱ)。

- (a) 定員
- (b) 食料並びに安全及び衛生
- (c) 被服及び日用品
- (d) 陸上における宿泊、休養、医療及び慰安の施設
- (e) 災害補償
- (f) 失業手当、雇止手当及び退職手当
- (g) 送還
- (h) 教育
- (i) 賞罰
- (j) その他の労働条件

船舶所有者は、右にかかげる事項について「就業規則を作成したとき」——就業規則という文書を作成したときと

いう意味ではない——すなわち実質的規定を設けたとき又は変更したときは、必ず所轄海運局長に届出しなければならない。相対的必要記載事項は、必ずしも規定するを必要としないが、一旦それが規定され届け出られたときは、その効力は、絶対的必要記載事項と異なるものではない。

(イ) 任意的記載事項 就業規則の記載事項は、右の(イ)及び(ロ)にかかげる事項のみに限定されていない。これらの事項は、船員法上統制を加えられる事項として、就業規則に定めかつ記載する対象とされているに過ぎない。その他の事項もその内容が法令又は労働協約に違反しない限り、船員の意見を聴く限り自由に定めうる。たとえば、総則的事項、就業規則を変更する場合の協議条項の如き、さらに、法令又は労働協約に規定されている事項でも、再確認するためとか、具体的基準を示すためとかの場合は、なるべく具体かつ詳細に記載される。有効に定められ記載された以上、その性質に応じ当事者を拘束する。

(ロ) 船員の意見聴取 就業規則は、かつては船員側は全然参加しないで、船舶所有者のみが一方的に作成・変更したものであった。船員法は、前進して「船舶所有者が、新たに就業規則を作成し又はこれを変更する場合は、その就業規則の適用される船舶所有者の使用する船員の過半数で組織する労働組合があるときは、その労働組合、船員の過半数で組織する労働組合がないときは（全然組合がない場合はもちろん、組合があっても船員の過半数で組織されていない組合）、船員の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない」とした（法・九八条）。これは、一方使用者の一方的作成権を認めながら、他方労使共同協定により作成するものとして、中間を行こうとしているのであって、かくすることにより、就業規則の作成・変更につきできるだけ船舶所有者をして、船員の意見を尊重せしめることになろうし、また船員をして労働条件等につき関心を高め、労働協約による協定の促進、労働条件の合理化の目的を達

せしめることができると考えている。しかし、その中間的な性格のためからか、法第九八条は、その重要性にもまして、解釈をめぐって争を生じている。それで、以下少しく詳細に説明することとしよう。

法第九八条の規定を読んで気づくことであるが、労働基準法第九〇条第一項の意見聴取は「事業場」を単位として規定しているのに対し、第九八条では、船舶所有者すなわち「企業」を単位としている。ところで、現在、わが国の船員の多数が産業別組合たる全日本海員組合に所属しているという関係上、特定の企業（船舶所有者）の船員のみを対象とする就業規則の作成・変更をなす場合、右海員組合を意見聴取の直接の相手方としていいのかどうかといった疑問を生じる。このような疑問に対する答として与えられた運輸省の行政通達がある。便宜上これを援用することにす。これによると、法第九八条は「その就業規則の適用される船舶所有者の使用する船員の過半数で組織する労働組合」の意見を第一次的に聴くべきことを規定しているが、ここに「組織」というのは、立法当時の経緯からみて、過半数のみで組織する場合のみならず「過半数が組織に加わる」場合をも含む意味と解される。したがって「前者に該当する労働組合がない限り、意見を聴くべき相手方は、会社船員の過半数が加入している全日本海員組合でなければならぬ」（昭和二七・一・一〇員基第一号）として^(一)いる。

法第九八条により船舶所有者が負う船員の集团的意見聴取の義務は、労働条件の対等決定という労働基準法上の原則からみて、極めて重要な手続である。その故に或る者は、この意見聴取義務を「船員の同意をとる」とか、或いは「船員と協議決定する」とかいった域にまで高めたものとして理解しようとしている。船員の意見を尊重する法の趣旨に答え、就業規則のあるべき将来の方向を示すものとしては、賛成できよう。しかし、それでは船舶所有者は、船員の意見に拘束され、実質的に労働協約の締結が強制されることとなり、わが国の現在の法秩序の下では行き過ぎて

妥当であるとはいい難い。法が、すでに明らかに船員の集团的意見を聴くことをもって最低限度の要件とし、集团的意見の聴取によってえた集团的意思の関与をもつて就業規則の作成・変更上の前提条件としている以上、船員側の集团的意識を就業規則の上に反映せしめる形で就業規則の作成・変更を期待しているものと解するのが最も正当であると思う。それで、船舶所有者としては、就業規則を作成又は変更しようとする場合は、それぞれの事項について詳細にわたり内容を船員側へ提示・説明し、船員の意見を慎重に聴く必要がある。単に聞くだけでなく、聴いた船員の意見を就業規則上に反映させるよう努力すべきである。しかし、条文上、船員側の意見に拘束されるとは定めていないから、船員側が、明らかに反対の意見を表明した場合でも、意見を聴取したことになる。⁽²⁾

しかば、法第九八条の船員の意見聴取義務に反し、全然その意見を聴取しないで、就業規則を作成又は変更した場合、罰則規定の適用を受けることはとも角、その作成又は変更は、当然無効とすべきであろうか。就業規則の法性質について法規説をとる者でも、法第九八条をもって訓示規定乃至取締規定に過ぎず、船員の意見を聴くという手続は、就業規則の作成又は変更についての効力要件と解すべきでないから、就業規則の効力には直接関係がないとする。しかし、これでは、船員側の意見を全然聴かなくても、船舶所有者には、一方的に規則の作成・変更が可能となる。それでは法が、一方において就業規則に対し法規範的効力を認め、他方において船員側の意見を聴きその意思が反映できるように配慮し、労働法秩序における妥当性を見出そうとする趣旨を没却することになりはしないだろうか。

そこで、就業規則中又は労働協約中に船員の同意乃至協約を要するとした同意約款乃至協議約款を挿入することが行なわれている。ところが、このような約款があるのに、船員の同意乃至船員との協議を経ないで、制定又は変更した場合、その就業規則の制定又は変更は有効であろうか。意外にもこの問題について、解釈が分れ、学説・判例とも

に、有効とし或いは無効とする両説が鋭く対立している。それで、就業規則中に同意乃至協議約款がある場合についてみることにする。

(1) 有効説 船員・船舶所有者間の合意によって、その改正乃至変更を双方の協議によって行なう旨定めることはもとよりなら差支えない。そのような定めは、船員・船舶所有者の合意により規則中に挿入されたものであって、労働協約又はこれに基づく経営協議会規則に挿入されたものでなく、また事実船員・船舶所有者間の協議が調わない場合の措置等について別段の考慮を払っていなければ、就業規則は、本来船舶所有者の経営権の作用として一方的に制定しうるものであるから、かかる定めが就業規則にあっても、単に、船舶所有者が、規則の改正・変更をなすに当り、船員と協議すべき義務を負うにとどまり、協議を経なかったとしても、義務に違反し、債務不履行になっても、これによって、規則の改正・変更の効力を左右するものではない。

(2) 無効説 就業規則の同意乃至協議約款に違反し就業規則を改正・変更した場合、その改正・変更を無効とする論拠を就業規則の法規範的性質に求める者は「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、一旦それが制定された以上、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ものであり、制定者たる使用といえどもその例外をなすものではない。したがって、就業規則中に船員側の同意をえて就業規則を改廃すると規定した以上、使用者に対し当然拘束力を有し、同意をえずして規則の変更をなすことをえず、敢えてなすも、その効力を生ぜざるものとなさざるをえない」という。

就業規則に対し一般的に法規範的性質を認める立場をとる以上、その制定者たる船舶所有者といえども拘束を受けるのが当然であって、改正・変更は船員側の同意をえ、協議を経ることとした規則中の条項に違反してはならず、敢

えて違反すれば、その改正・変更の効力は、これを否定しなければならぬ。ただし、船員側により、不当に同意乃至協議が拒否された場合は別である。

(1) 特定の企業の船員のほとんどが、全日本海員組合に加入しているとしても、その数は、到底同組合の組織の過半数に達しているということにはなからうし、また、特定の企業の定めようとする就業規則の適用を全然受けることない他の企業の船員も多数同組合に加入しているということ等を考えてみた場合、運輸省の行政通達をもって、問題を十分解決しているとは思えない。

(2) 極めて参考となる判例を引用しておこう。「ここに意見を聴くとは、労働者過半数の意見が十分陳述された後、これが十分に尊重されたという事蹟が存することである。意見が十分に尊重されたということは、十分に陳述する機会と時間的余裕が与えられたということであり、事実上意見が陳述されたか否かは問わないものである。」そして、十分に意見が尊重されたということは、意見に拘束力が認められていないから「労働者の意見が採用されることを必要としないことはもちろん、反映させることは必ずしも必要でない。ただ、労働者過半数の意見が、使用者によって、就業規則制定又は変更上に十分考慮され、労働者に質すべきは質し、説明すべきは説明し、労働者の意見の理解及び採用に十分の配慮と誠実が傾けられた事蹟の存することを要する。その結果、労働者の意見が採用されるに至ったかは問うところではない。使用者自身においてこれを採用しえない理由が存する場合もあるからである。しかし、この場合、行政官庁の変更命令により変更を受けることあるは別箇の問題である」(神戸地方尼崎支部、昭和二八・八・一)。

第五節 就業規則の届出と公示

すでに述べたように、法は、船舶所有者に対し就業規則の作成を命じ、その中で定めるべき事項を明示したが、さらに、これを行政官庁に届け出で、かつ船員のため公示すべきことを義務づけている。

第一 就業規則の届出

一 届出義務

常時一〇人以上の船員を使用する船舶所有者又は船舶所有者を構成員とする法人は、就業規則を作成したときは、これを行政官庁に届け出なければならない（法・九七条Ⅱ^③）。また、すでに届け出られ就業規則に変更を加えた場合——たとえ任意的記載事項であっても、一旦規則に記載されたものである限り変更した場合——においても作成の場合と同様行政官庁に届出しなければならない（法・九七条Ⅰ、Ⅱ）。

かく、船舶所有者に届出義務を負わせたのは、行政官庁の監督に服せしめるためであって、さらに許可することは必要としない。法の要求する最低の労働条件を越える就業規則について、さらに行政監督を加えることは、船員法の如き立場をとる立法からすれば、根拠に乏しいばかりでなく、すでに行政官庁の許可を受けた事項がまた、労働協約によって変更されるといった事態も生じ、許可の意味を失わしめることを慮ったからである。

二 意見書の添付

法は、特に船舶所有者に対し、就業規則作成の届出をなす際、法第九八条の規定によって船員側から聴取した意見を記載した書面を規則に添付すべきことを要求している（法・九七条Ⅴ）。この規定は、一見簡単であるようであるが、解釈上かなり議論がある。

ここにいう「意見を記した書面」の意味を文字通り解釈する必要はない。船舶所有者が、正当な手続により船員側の意見を求めたのかかわらず、全然意見を表明しない場合もあろうし、意見書上に押印しない場合もあろう。そのような場合でも、意見を聴取したことが客観的に証明されたならば、その事情を記載しておけば足りる。したがって、行政官庁も受理するに差支えない。

むしろ問題は、船員側の意見を聴取した書面を全然就業規則に添付しなかった場合、直ちにその届出自体に重大な欠陥があるものとみるべきかどうかであって、船舶所有者の船員側の意見聴取義務をどのように解するかによって結論を異にしている。或る論者は単純に就業規則の作成・変更の際の届出に「船員側の意見を記した書面を添付したものは」船舶所有者が、船員側の意見を聴取すること、さらに行政官庁への届出をなすことと同じように、単なる船員法上の手続に過ぎないものと解し、船員側の意見を記した書面が添付されていなくても、届出そのものにはなんら関係なく、したがって、就業規則の成立・変更に影響を及ぼすものとは、考えられないとしている。これに反し、他の論者は、船員側の意見を記した書面を届出に添付することは、船舶所有者の意見聴取義務履行の具体的な現われであって、意見書の有無によって、果してこの義務を尽したかどうか、いいかえれば、届出の前提条件が充ざっているか否かの判断をなしうる。したがって、そのような意見書の添付がなされていなければ、受理されることはなく、たとえ受理されても、届出そのものが有効になされたことにはならない。船員側の意見を記した書面の添付の有無は直接就業規則の届出そのものの効力に、したがって、就業規則の成立・変更に影響することにならざるをえないとする。⁽⁴⁾

三 届出の効力

船舶所有者は、就業規則を作成又は変更したときは、これを行政官庁に届出しなければならないが、その届出の効力そのものについては、必ずしも見解が一致しているとはいえない。監督行政の重要性と実効性を考慮し、届出をもって就業規則を通しての保護行政上の不可欠の手続であるとき、効力発生の要件と解する者と、これに対し、届出は単に行政監督を行なうのを容易ならしめるための便宜的手続たるに過ぎず、届出の有無は、就業規則そのものの効力

については、直接関係があるものではない。わが国の判例の傾向も、行政官庁への変更の届出は、就業規則の変更の効力発生要件ではないとしている。

四 罰則

船舶所有者は、船員労働組合又は船員の過半数の代表者の意見を聴かないで、就業規則の作成・変更を行なうと五千円以下の罰金に処せられる（法・一三三条）ほか、その作成・変更は効力を生じない。しかし、これらの意見を聴きそれに対する意見書により、その作成又は変更に関し、規則の全部又は一部について船員側の反対意見が表示されてあっても、就業規則そのものには、なんら影響しない。

第二 就業規則の公示

一 公示の義務

船舶所有者は、就業規則を記載した書類を船内に掲示し又は備え置かなければならない（法・一三三条）。行政官庁への届出と同様重要な義務である。就業規則は、労働協約のように直接船員の行為の基準を、したがって、その権利・義務を具体的に詳細に規定しているものであるから、どのようなことが規定されてあるのか、平素から船員に周知せしめておく必要がある。

二 公示の方法

就業規則の公示は、船内その他の事業場の見易い場所に掲示し又は備え置くことによってなされなければならない。船員に十分知らせるため、就業規則を記載した書類自体を掲示し又は備え置くことを要し、単にその要旨のみを記載した書類を置くことをもって満足してはならない。しかし、就業規則記載の書類を掲示し又は備え置けば足り、周知

説

を確実ならしめるため、各船員に就業規則の印刷物を配布したり、その内容を説明したりすることは望ましいが、⁽⁵⁾そのような特殊な手続はことさらとる必要はないと同時に、このような手続をとることによって、直ちに掲示・備え置きの方法に代用することは許されない。

論
三 公示の効果

就業規則が船内又はその他の事業場内に掲示又は備え置かれるときは、それにより船員がその存在と、その内容を知りうる状態におかれていることとなり、事実それを知ると否とにかかわらず、拘束されることとなる。しかし、船員側の意見の聴取、官庁への届出の手続が履行されれば、公示の如き他の手続は全然必要としないといった極端な解釈をとらない限り、船舶所有者が、就業規則の掲示又は備え置きの義務を尽さなかった場合、それをもって義務を尽さなかった免責の事由となしうるか否かは問題であろう。多少疑問なしとしないが、積極に解しておこう。

四 罰則

船舶所有者が、船員に対し就業規則記載の書類の掲示又は備え置くことによって周知させることを怠った場合には、船員が事実就業規則の内容を知っていると否とにかかわらず、その就業規則の効力を否定されるにとどまらず、五千円以下の罰金に処せられる(法・一三二条)。

(3) 法第九七条の規定によって、船員の過半数で組織する労働組合又は船員の過半数の代表者の意見を聴いて作成したものであるが、さらに、法第九七条第五項の規定による書面が添付されてあるか、法令又は労働協約に違反していないかどうか等を確かめた上受理する。

(4) 両説の結論には大きな開きがあることを知る。今この両説については是非を云々することは避けるが、さきにもいったように、船舶所有者は、船員側の意見を聴取しなければならぬとしても、その意見には絶対的に拘束されるものとは断言でき

一 序 説

第六節 就業規則の効力

ない。したがって、就業規則の作成・変更に対し船員側が、全面的に反対していても、法的効力にはならん影響しないとの解釈をとる限り、船員側の意見を記した書面の添付が不可欠なものとは考えられない。これに対し、船員側の意見を記した書面の有無が、就業規則自体がまたその変更が成り立つかどうか、直接影響するものとしたのは、法が、特に就業規則に対し、規範的効力を与えているからであって、就業規則が法の要求する形式を備えず、その要求する手続をとっていない限り、規範的効力を認めるべきではないとする。

(5) 必ず第一一三条所定の方法によらねばならないか、それともそれ以外の方法でもよいかという問題を生じるが、結局就業規則の性質をどのように解するか、第一一三条を単に訓示規定に過ぎないものと解するかによって自ら結論を異にする。

就業規則が、それ自体の法的効力を生ずるに至ると、船員も船舶所有者も当然その内容に拘束されることとなるのであるが、同時に法令・労働協約及び雇入契約との関係が問題とされてくる。なお、就業規則の効力の発生に関しては、その作成手続——船員側の意見の聴取、行政官庁への届出、周知義務——を効力発生要件とみるべきかの問題もあるが、これらの点は、就業規則の作成のところで述べておいたので再び述べる要はない。ここではこれに関連して就業規則の効力発生時期及び効力の及ぶ範囲について説明する。

二 効力発生時期

就業規則が制定されるときは、その効力はいつから発生するかについては、通常、就業規則中で定められる。そのような定めがないときは、就業規則を公示し周知方法をとったときからとしなければならない。就業規則の効力の発

生時期は、就業規則が有効に成立するための必要な手続や要件が定められてあるならば、それらのすべてが完全に充足されたときでなければならず、もし、そのような特別の定めがない場合であれば、就業規則は、船舶所有者において一方的に作成しうるものであるから、その作成権者たる船舶所有者が、その内容を文書に確定したとき有効に成立し効力を発生するものと解されよう。しかし、船舶所有者は、就業規則を制定するには、船員側の意見を聴き、さらに届出・周知の手続をとらなければならない。船員側の意見を聴くこと、官庁への届出をすることの法律上の意義についてはすでに述べたが、就業規則がいつ成立しいつ効果が発生するかに関しては、就業規則の周知の問題が、特に重視されなければならないと思う。ところで、周知させなかった場合の就業規則の効力いかにについてなされた判例がある。それらの判例は、相対立し、最高裁判所は「当該就業規則は、すでに従業員側に意見を求めるため揭示され、かつ、その意見書が附されて届出られたものであるから、被上告人会社側において、たとえ、労基法第一〇六条第一項所定の爾後の周知方法を欠いていたとしても、それがため第二二〇条所定の罰則の適用問題を生ずるは格別、そのため就業規則自体を否定する理由とはならないものと解するを相当とする」(最高裁、昭和二七・一〇・二二判決)と断言している。しかし、就業規則に関しては、労基法第一〇六条、同趣旨の船員法第一一三条にいう労働者に対する周知は、就業規則の効力を発生せしめるための要件であると解すべきであって「就業規則が、使用者の一方的に制定しうるものであればある程、労働者はその成立過程に関与していないからこれを了知するところがないので、これが効力の発生については是非とも、これを周知させることを必要とする。然らざれば、依らしむべからずとする専制政治であるということになる」(神戸地方、昭和二八・八・一〇判決)。就業規則については、使用者たる船舶所有者に拒否権が認められており、船員側の意見が聴かれただけでは、規則の最終の内容は、船員には分らない。届出した場合も

同じである。その内容を船員に周知させる手続をとっていないため、船員が全然分っていないのに法規範の拘束を受けるということは、論理的には成り立たない。しかし、周知の手続をとった以上、必要事項記載の一部が欠けていても、違反は別として成立し効力を生じる。

就業規則には不遡及の原則が適用されるが、船員に有利な規定については、遡及して適用することを禁ずる理由はないであろう。

三 効力の及ぶ範囲

船員法における就業規則は、一定の企業規模を単位として作成され、これが適用されるから、原則として当該の企業内の全船員に適用されるが、そのうちの一部の船員に対し特別の取扱いをしようとするならば、就業規則中に特別の規定をおくか、それとも、これらの者に適用する特別の規則を定めなければならず、これらの特別規定乃至特別規則を作らないで、一部の船員にその適用を排除することは、許されない。同一企業内に二つ以上の就業規則が、同時に存在するときは、それを合したものが、就業規則として取り扱われ、それぞれ単独に船員法上の就業規則となるものではない。

四 就業規則と法令・労働協約・雇入契約との関係

就業規則の一般的効力については、船員法にはもちろん一般労働法においても、なんら示していないから、その効力いかなを知るには裁判の結果を待つて知るよりほかはない。しかし、すでに一言したように、船員法は、一定の限界いかなれば(イ)法令又は労働協約に違反しないこと、(ロ)雇入契約の内容を船員の不利益に変更しないことを限界として、就業規則に対し法的規範力を与えており、個々の船員は、適法に作成された就業規則に対しては、たとえ個人

として反対の意見をもっている、それが周知されうる状態におかれている以上、その内容を知ると否とにかかわらず拘束される。

(一) 就業規則と法令・労働協約との関係

(1) 法令との関係 就業規則は、船員法その他の法令（地方公共団体の条例も含まれる）の定める強行規定に反してはならないことはもちろん、その内容が公序良俗に反してはならない（法・九九条Ⅰ、労組法・一四条）。法令に違反する場合においては、無効であるばかりでなく、行政官庁は、その変更を命ずることができる。

(2) 労働協約との関係 就業規則と労働協約とは、個別的に当事者の意思を拘束する点において同一の性質を有するものであるが、使用者が一方的に制定するに過ぎない就業規則に対し、労使の集団的同意をえて形成される法規範たる性格をもつ労働協約に優先的効力を認める（法・九九条Ⅰ）。そこで、法第九十九条第一項は、労働協約に違反する就業規則の変更命令権を与えている。このことは、労働協約に違反する就業規則は、その一部又は全部が無効となることを前提とする。ところで、就業規則が労働協約に違反してはならないのは、労働協約の「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」（労組法・一六条）に当る部分、すなわち規範的部分についてである。それで、労働協約の規範的部分たる「労働条件その他の船員の待遇に関する基準」につき、協約中になんらかの定めがある場合には、それに反するような定めを規則中に設けることは、許され⁽⁶⁾ない。それで、もし就業規則中に労働協約に違反する定めがなされているならば、その違反した部分については、たとえ、労働協約が就業規則作成後に定められたものであっても、当然無効であり、行政官庁の変更命令を待って始めて無効となるものではない。したがって、船員が、そのような就業規則に違反したという理由で、船舶所有者によりなんらかの処分を受けても、それに対し、直ちに異議の申立をな

し、救済を求めることができる。

(3) 雇入契約との関係 雇入契約で、就業規則において定められた労働時間を延長しながら、より低率の給料支給を定めているような場合、法は「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める雇入契約は、その部分については、無効とする。この場合には、雇入契約は、その部分については、就業規則の定める基準に達する労働条件を定めたものとみなす」(法・一〇〇条、労基法・九三条)と規定している。この規定によって就業規則が、雇入契約に対して規範的効力を生じるのは、明らかに「労働条件⁽⁷⁾の基準を定める部分のみ」であって、法規範説においては、これをもって、当然の効力を規定したに過ぎないものであるとし、契約説にあっては、法第一〇〇条は、就業規則自体の効力を定めた規定でないとして、法規範としての効力を否定する。

法は、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める雇入契約は、その部分については、無効とするとし、労働協約の規範的効力を規定する労働組合法第一六条に類似している。しかし、この第一六条は、労働契約——雇入契約——が基準に反する、いい、船員法第一〇〇条に雇入契約の基準に達しないとしているに差異があり、就業規則の労働条件を下廻る労働条件の基準は、無効となり、就業規則の基準まで引き上げられるが、就業規則の基準より有利に上廻る労働条件を定める雇入契約を締結することは、船員法の定める差別的取扱いを招くといったことのない限り有効である。

しからば、就業規則の定めが、雇入契約に定めない部分に対して補充的効力を有するものかどうか、この点については、船員法は直接明らかにしていない。就業規則の定める基準が、法規範性を有するものとみるならば、補充的効力はないとなすべきであろうが、就業規則が当事者合意により契約内容とするならば、補充的効力ということ

は問題にならない。

(6) したがって、シヨップ制、解雇に関する労働組合の協議条項、就業規則の同意約款のような債務的な部分には及ばないと解すべきである。法令に違反した場合と同様、行政官庁は、労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる(法・九九条I)。

(7) 労働条件とは給料・労働時間・休日・休暇・安全衛生等、船員法が、基準として定めるもののすべてである。

第七節 就業規則の一方的変更

船舶所有者が、一方的に就業規則を変更して問題となるのは、それが、船員の不利益に変更された場合である。すでに、就業規則によって最低の労働条件の基準が定められ、その基準が個々の船員の雇入契約の内容となっている場合に、船舶所有者が、一方的に規則内容とりわけ給料の切り下げ、制裁規定の強化といった船員にとり直接不利益となるような変更を行なった場合、そのような変更により、既存の雇入契約がどのような影響を受けるだろうか。船員にとっては極めて重大な問題である。当然のことながら、就業規則の法的性質に関する理論状況にみあって、学説・判例の対立的見解が展開されている。

まず、法規範説の方面からみよう。このうちでも、経営権説の立場をとる者は、就業規則は、経営権の作用として個々の船員の同意がなくても一方的に不利益変更をないうべく、その変更は直ちに雇入契約の内容に影響するものとする。これに対し、社会的自主法説をとる者は、就業規則は、慣習法的なルールで、船員・船舶所有者の集団によって作られるものであると理解し、したがって、船舶所有者による一方的変更は、この集団の意識による支持を受けない限り、効力を生じるものではなく、一方的になされた変更が既存の雇入契約の内容となるものとは考えられないと

する。また授權説をとる者は、就業規則は、船員法——労働基準法——に示された保護法原理によって法規範的効力を付与されているのであるから、労働条件の向上に向つてのみ変更することは可能ではあるが、船員の不利益に変更することは、法規範性付与の目的限界を逸脱し、船員の同意がなくてはなしえないことである。このような制約を加えられている授權説と社会的自主法説との間には差がないようであるが、授權説は一定条件の下に変更が授与されているものとみているので、監督官庁が、この条件が充されているか否かをチェックする余地が残されていることを認める。

法規範説に対する契約説をみる。契約説の立場をとる限り、当然のことながら、就業規則の拘束力の根拠は、あくまで船員・船舶所有者間の合意に求める。就業規則の変更の合意があるまでは、一方的の変更は船舶所有者からの雇入契約内容の変更の申込み過ぎず、直ちに法的効果を生ずるものではなく何の拘束力もない。尤も、船舶所有者が一方的に就業規則を変更すること自体は一向差支えないが、変更された規則が雇入契約の内容となるには、船員にとつて、有利であらうと不利であらうと、常に船員の同意が必要であり、明示もしくは黙示の同意をまづはじめて雇入契約の内容となり、法的意味を持つことになる。同意のない限り、何の効力を生ぜず雇入契約は変更なくそのまま存続する。また、契約説と同じように船員の集団同意によってのみ就業規則の変更をなし効力を生ぜしめうると解する「集団同意説」においても、船員の労働組合が存するときは、少なくともその組合の黙示の承認がない限り、船舶所有者は一方的に変更を実行することはできない。しかし、集団的同意説によると、船員の集団の同意さえあれば、その時点でたとえ少数の船員が反対していても、一方的変更を生ずることになる。この点は、いわゆる契約説とは著しく異なっている。しかし、契約説によるときは、現実的には、規則変更前の雇入契約による船員と変更後の船員と

では異なる就業規則によることとなり、労働条件を画一的・統一的に規制しようとする就業規則の機能を失わしめる。その機能を全からしめるには、船舶所有者としては、規則の変更にも同意しない船員を解雇するより仕方がない。要するに、船舶所有者が、一方的に就業規則を変更するには何の制約もなく、変更された規則が、契約内容となるには、船員の同意が必要であって、有利・不利は直接問題ではない。⁽⁸⁾

最後に、下級審の判例についてみる。それらの判例が果して法規範説を、それとも契約説をとっているのか、明白でないものが多く、その理由とするところも多様ではあるが、船員に不利益変更の効力を否定するものが多いようである。これに反し、最高裁判所の判例は、かつては「経営権説」の見地から、船舶所有者による一方的変更の効力を肯定する態度をとったことがあるが(三井造船玉野事件に関する決定、最近に至り「経営権説」によりながら、船員にとり不利益に変更することは認められないとして争った事件に対し、最高裁判所は「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ることは、原則としては許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的处理、特にその統一の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、当該の規則条項が合理的なものである限り、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」べきであり「これに対する不服は、団体交渉等の正当な手段による改善によるよりほかはない……」と判示した。

今この判決について深く立ち入り批判する要は認めないが、最高裁の判例としては、従来のそれと比較してかなりの変化を示していると同時に、多くの疑問を生ぜしめている。この判決は、就業規則は法的規範であるから、労働者の現実とその存在及び内容の知・不知、またそれに対する個々の同意・不同意のいかんにかかわらず、当然に適用さ

れるという考え方を前提としているが、このような就業規則の法的性質への理解と不利益変更を原則として「不許」とする議論とは、果して円滑に結びつけることができるだろうか。判決は、この疑問に対し、合理的なものであるならば、たとえ、不利益変更であっても、個々の労働者の同意は必要としないとい切る。何故、合理的変更であれば——その合理的を決める基準は示されず不明——許されるのであろうか。「労働条件の集会的処理、特にその統一かつ画一的決定を建前とする就業規則の法的性質からだというのであろうが、それで、果して法的説明として十分である」といえるだろうか。可なり疑問であるといわざるをえない。⁽⁹⁾

(8) いわゆる根拠二分説をとる者は、就業規則の労働条件に関する部分の船員にとり不利益となる変更は、船員の同意がなければ、変更の効力を、生じないとしている。

(9) 就業規則は、原判決の説く通り、使用者が経営権に基づき労基法所定の手続を経て自由に作成・変更することができる経営内法規である。しかし、就業規則は、その法規範としての性質上、被用者はもちろん、使用者をも羈束する。その結果被用者が、就業規則に従って締結した雇入契約に基づく権利は、使用者を義務づける。それ故、使用者が、就業規則を専恣に変更しても、被用者の既得権を剥奪することはできない。このことは、法の効力不遡及の原則からみて当然であるとともに契約における信義則に照らして明らかである。

第八節 就業規則の監督

船員法が、就業規則の作成を命じ、その中で必ず定めるべき事項を明示し、さらに、これを所轄の海運局長に届けることを義務づけたのは、就業規則を監視し、法令又は労働協約に抵触する就業規則もしくは不当な就業規則について行政官庁の変更命令権を発動せしめるためである。

(一) 就業規則が法令・労働協約に違反した場合 行政官庁は、法令又は労働協約に違反する就業規則の変更を命

じうる（法・九八条Ⅰ）。就業規則は、船員法をはじめその他の法令——法令中の施行法規——に反しないことはいうまでもない。法令に違反する就業規則は、その限りにおいて無効とされることは当然である。また、労働協約は性質上就業規則に優先する効力を認められている。労働協約——協約中の規範的事項——に違反する就業規則の条項は、当然無効である。⁽¹⁰⁾ところで、法令又は労働協約違反の規定をそのまま放任しておけば、法第一〇〇条後段のような特別の規定がなければ、その無効な部分が補充されないまま、空白となる不都合を生じるし、無効である規定は無効であるという権威ある判断が下されなければ、形式上なお存続して、事実それに基づきそのまま行なわれる危険がある。このような危険は、できるだけ防止しなければならない。それで、法は、行政官庁をして、法令又は労働協約に違反する就業規則の変更を命じ、無効部分の補正を行なわしめることにしたのである（法・九九条Ⅰ、則・六九条）。

(二) 就業規則が不当である場合　行政官庁は、就業規則が法令又は労働協約に違反するのではなく、たとえば、法第五八条の一定額が低く、或いは食料表の適用のない船員に対する現物支給が低い等、他の船舶一般或いは陸上労働者の場合に比して均衡を失っている労働条件を定めている場合等のように、不当であるという場合においても、行政官庁が、不当と認めたときは、行政官庁は、船舶所有者に対し、その変更を命ずることができる（法・九九条Ⅱ）。このような規定は、労働基準法には見当らない。船員法上特に設定されたものであろう。しかし、この場合は、特に行政官庁の変更の命令が恣意的干渉となることを避けなければならないので、慎重を期し、法は「船員労働委員会の議を経た上」不当な就業規則の変更を命じうるとの制限を附している。もちろん、就業規則の内容の一部が不当であっても、違反の場合と異なり、当然その部分の無効をきたすものでないから、行政官庁の変更命令を受け訂正するまでは、なお有効である。⁽¹¹⁾

船舶所有者は、法令又は労働協約に違反し、もしくは不当な就業規則の変更を命令されたにもかかわらず、その命令を守らないときは、五千円以下の罰金に処せられる（法・二三二条）。

(10) かかる無効の条項は、労働協約によってその効力が一時的に停止されるのであって、協約の期限が切れて消滅（失効）すれば、また就業規則の効力を生ずるとする考え方をする者があるが、誤っている。

(11) 船舶所有者によって届け出られた就業規則の内容が、添付された「船員の意見書」の意見と全然相異し、むしろ船員の意見の方が妥当であるとみられるような場合、直ちに行政官庁において、その変更を命じうるだろうか。行政官庁が、変更を命じうるのは、就業規則が「不当」すなわち違反ではないが「正当」でない場合であって、単に「妥当」でないという程度では、まだ変更の命令をなす域には達していない。

（以上）

