

労働契約関係における使用者の情報提供・説明義務について
—就業規則と個別労働契約による労働条件変更および配転の事例を中心に—

提出年月日 令和4年2月1日

学籍番号 202040002

氏名 大隅 正夫

目次

第1章	はじめに	1
第1節	問題の所在	1
1.	検討の対象	1
2.	問題の背景	2
3.	検討方法	3
第2節	本論文の構成	4
第2章	使用者の情報提供・説明義務に関する現行法の状況	5
1.	民法その他の特別法における情報提供・説明義務	5
2.	労働法における情報提供・説明義務	7
第3章	使用者の情報提供・説明義務に関する裁判例の検討	8
第1節	就業規則による労働条件の不利益変更と周知をめぐる事例	9
1.	就業規則による労働条件の不利益変更と周知をめぐる裁判例	9
2.	問題状況の整理と使用者の情報提供・説明義務	10
第2節	労働条件変更と労働者の同意をめぐる事例	11
1.	労働条件変更と労働者の同意をめぐる裁判例	11
2.	問題状況の整理と使用者の情報提供・説明義務	14
第3節	配転をめぐる事例	15
1.	配転をめぐる裁判例	15
2.	問題状況ごとの整理と使用者の情報提供・説明義務	18
第4節	使用者の情報提供・説明義務に関する裁判例のまとめ（小括）	19
第4章	使用者の情報提供と説明義務の法的意義と課題	21
第1節	使用者の情報提供・説明義務の労働法における位置づけ	21
1.	労働契約法と使用者の情報提供・説明義務	21
2.	民法の現代化と情報提供・説明義務	26

3. 使用者の情報提供・説明義務の労働法における位置づけ	28
第2節 使用者の情報提供・説明義務の法的意義と課題	29
1. 個別労働者に対する手続的保障としての使用者の情報提供・説明義務	29
2. 社会的価値実現と交渉促進のための使用者の情報提供・説明義務	30
3. 使用者の情報提供・説明義務の意義と課題	33
第5章 おわりに	34
1. 要約	34
2. 残された課題	36

第1章 はじめに

第1節 問題の所在

1. 検討の対象

本稿は、労働契約関係における使用者の情報提供・説明義務の法的意義と課題について検討するものである。具体的には、就業規則と個別労働契約による労働条件変更および配転の事例を中心に考察を行う。就業規則による労働条件変更は、集団的労働条件変更のひとつとして位置づけられるものであるが、近年では個々の労働者の同意をめぐり議論のあるところであり、また労働契約に基づく人事上の措置として位置づけられてきた配転についても、仕事と生活の調和などの観点から、使用者の対応や労働者の意識に変化がみられるところである。本稿では、こうした就業規則と個別労働契約による労働条件変更および配転の事例において、使用者の情報提供・説明義務がどのように位置づけられているかについて考察を行い、その法的意義と課題について示唆を得たいと考えている。

そもそも労働契約関係では、労働者が使用者に対し労働力を提供し報酬を得ることを基本とし、法的には、個々の労働者と使用者との間における労働に関する契約の締結、展開、終了をめぐる関係として構成される¹。労働契約においてはその継続的性格から、契約期間中の賃金等、基本的労働条件の変更のほか、配転等の人事異動においても労働契約の内容である労働条件の変更が問題となる。賃金等の労働条件変更に関する労働者の同意と使用者の一方的措置である配転の事例とを併せて考察するのは、ともに労働者にとって重要な労働条件であることに加え、使用者による情報提供・説明の点では共通の課題があると思われ、人事労務管理と法による規制の関係を意識しつつ考察を進める本稿の立場から、有用な素材を提供すると考えたからである。

労働契約も契約（債権関係）のひとつとして、契約一般と同様に、必要な情報は当事者が自ら収集し、それぞれの判断のもとに自由に契約を締結・変更・終了し、間違った情報や不十分な説明により締結された契約は、意思表示の瑕疵の問題として、錯誤や詐欺または強迫により取消の問題となるのを原則とする。ただ、契約当事者間に情報収集能力や交渉力において著しい格差がある場合、こうした原則のみでは一方当事者の保護に欠けると考えられ、行政上、私法上、または裁判例などで、一方当事者に情報提供・説明義務が課せられることがある（消費者保護法、金融商品取引法など）。

¹ 菅野和夫『労働法〔第12版〕』 147頁（弘文堂，2019）。

一方、労働関係においては、使用者と労働者間の交渉力格差を補うため、憲法および労働組合法等において、労働組合を中心とした集団的交渉の枠組みが用意されており、使用者の情報提供・説明義務も広義に考えれば労使関係における集団的交渉にも共通する問題と捉えることができる。ただ近年においては、労働関係の個別化・多様化が進展し、労働条件の変更が個別的労働関係の枠組みで争いとなることも多く、こうした状況の下での使用者の情報提供・説明義務がいかにあるべきかを考えるのは有意義ではないかと考えた。

そもそも、個別的労働関係における使用者の情報提供・説明義務は、伝統的な集団的労働関係の交渉などに関する規制に加えて、何等かの独自の法的意義をもちうるものなのか否か。また、契約当事者間の情報収集能力・交渉力格差は労働関係の特徴のひとつであるが、これに対し、最低基準の法定等、直接的な規制により労働者を保護する伝統的な規制と、情報提供・説明義務を通じた規制とでは、何が異なり、また両者はどのような関係にあるのか。さらに、使用者の情報提供・説明義務は裁判規範としてだけでなく、使用者または企業の行為規範、人事労務管理上の指針としても機能し得る規範といえるのか。本稿ではこうした問題意識から、労働契約関係における使用者の情報提供・説明義務の法的意義と課題について検討を加えていきたいと考えている。

2. 問題の背景

近年では社会・経済の変動が益々そのスピードを増す一方で、高齢化社会の進展に伴い、定年制の延長や定年後再雇用の動きなど、個人の就労期間は長期化する傾向にある。高年齢者雇用安定法は、事業主に65歳までの高年齢者雇用確保措置を義務付けており（9条1項）、また、2021年4月からは、70歳までの就業機会の確保を努力義務として使用者に求めている。いまだに長期雇用関係が色濃く残る日本の雇用社会において、雇用期間中の労働条件変更の問題は依然大きな課題であると考えられる。

一方、対象となる労働条件についてみると、賃金や退職金といった基本的労働条件は労働者にとって重要な問題であるが、年俸制など、その対応を個別労働契約に委ねる事例も増加し、退職金の問題も制度の多様化や企業組織の変動に伴う規定の変更などにより複雑化している。また、介護や子育て、労働者本人の健康状態の問題から、一定の制約条件のもとで働く労働者や定年後再雇用された労働者など、個々の事情に沿った柔軟な働き方を求めるニーズも高く、さらに、労働者全体を見ても、非正規雇用労働者の増加により、労働条件の問題は個別化・多様化しているといえるだろう。

こうした状況に対応するためには、労働組合を中心とする集団的労働関係が用意されているが、労働組合の組織率が低迷する中で、それを補う労使間の個別・具体的な

対話のあり方は重要な課題と考えられる。独立行政法人労働政策研究・研修機構の統計情報²によれば、労働組合の推定組織率は1995年の23.8%から2020年は17.1%まで低下している。企業規模別で見ても、1000人以上の民営企業では1995年の59.9%から2020年は41.8%へ低下し、100人から999人までの企業規模においても1995年の21.2%から2020年は11.3%まで低下しており、労働組合の組織率低迷は企業規模にかかわらず長期的な趨勢といえる。また、2020年の労働力調査³によれば、役員を除く雇用者に占める非正規の職員従業員の割合は37.1%にのぼっており、こうした非正規雇用労働者も含め、経営の意思をいかに労働者に伝えるか、また労働者の意向をいかに経営に反映させるかが大きな課題であるといえる。

以上の状況を反映し、裁判例においても、賃金・退職金といった基本的な労働条件の変更に関する労働者の同意をめぐり、また配転といった人事異動において、使用者の情報提供・説明義務が取り上げられるケースが多くみられる状況にある。前者は、労働条件変更における労働者の同意・自由意思による承諾の問題として、後者は使用者の配転命令権を前提とした人事権の濫用の問題として議論されてきたものであるが、いずれも近年は使用者の情報提供・説明義務を一つの考慮要素として重視する傾向がうかがえる。本稿では、それぞれの問題状況において、使用者の情報提供・説明義務がどのように位置づけられているかを確認し、また関連するこれまでの先行研究を跡付けて検討することを通じ、個別化・多様化する労働関係における使用者の情報提供・説明義務の法的意義と課題を明らかにしたいと考えている。

3. 検討方法

本稿ではこうした問題状況を踏まえ、主に賃金や退職金などの労働条件変更や配転の問題に焦点を当て、使用者の情報提供・説明義務の問題を考察する。これまで日本では、長期雇用慣行の下、社会経済環境の変化に対しては労働条件の変更や配転などの人事異動という形で柔軟に対応してきた側面があるが、近年はその動きにも変化がみられる。こうした雇用社会の変化の中で、労働条件変更や配転に関する使用者の情報提供・説明義務がどのように位置づけられてきたのか、主要な裁判例や先行研究の検討を通じ明らかにしたい。

また本稿では、労働条件変更の問題を賃金・退職金といった基本的な労働条件に加え、配転の事例も併せて検討することとする。賃金・退職金という基本的労働条件が

² 独立行政法人労働政策研究・研修機構「統計情報」
(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shuyo/0701.html>)。

³ 総務省統計局「労働力調査（基本集計）2020年（令和2年）平均結果」
(<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index.pdf>)。

労使にとって依然重要であることは疑いのないところであるが、近年は職種や勤務場所、勤務時間など、働き方そのものも重要な問題と考えるからである。実際、裁判例においても、育児や介護、労働者本人の健康問題等への配慮が問題として提起されており、使用者の情報提供・説明義務も、こうした待遇と働き方の問題を併せて考察することで、その現代的意義を明らかにできるのではないかと考えている。

本稿はこのように考察対象を設定した上で、以下の方法により検討を進めていくこととする。第一に、就業規則と個別労働契約による労働条件変更および配転をめぐる使用者の情報提供・説明義務が問題となった主要な裁判例を概観し、それぞれの問題状況における使用者の情報提供・説明義務の法的位置づけを確認する。就業規則による労働条件変更は、本来、使用者による集团的・統一的対応に位置づけられるものであるが、労働条件に関する情報提供と労働者の理解という観点から共通する問題がある周知の問題を取扱う。個別労働契約による労働条件の変更は、労働者の同意、自由意思に基づく承諾という文脈において、また配転については、使用者の配転命令権またはその濫用が争われた事例において、使用者の情報提供・説明義務がどのように考慮されたのか、その内容と判断枠組みを確認する。

その上で、こうした裁判例における具体的な事例において取り上げられた使用者の情報提供・説明義務が、何等かの法的意義をもちうるのか、もちうるとしたらその根拠は何か、その理論的正当性と具体的妥当性が明らかにできればと考えている。そのためには、労働法・労働契約法の基本原則との関係や、その体系的位置づけが明らかにされる必要があり、また内容面からも、裁判規範であることに加え、行為規範としての適用可能性も明らかにされる必要があるのではないかと考える。そこで本稿では、まずこれまでの労働契約法の基本原則、中でも同意原則と労使対等決定原則に関する学説の状況を概観し、また民法における契約一般に関する議論なども参考にし、使用者の情報提供・説明義務の労働法における体系的位置づけについて考察する。そして、これらの検討を踏まえ、使用者の情報提供・説明義務の具体的な内容と程度、その射程について考察し、その法的意義と課題を考えてみることにしたい。

第2節 本論文の構成

本論文では、まず続く第2章において、労働法を中心に使用者の情報提供・説明義務に関する現行法の状況について概観する。検討の前提として、そもそも契約一般における一方当事者の情報提供・説明義務はどのように規制されているのか、民法の契約論に関する議論や消費者契約法などにおける規制の状況を整理する。その上で、現行労働法における使用者の情報提供・説明義務に関連する規定を概観し、使用者の情報提供・説明義務がどのような法的規制として位置づけられているのか、最新の立法

状況を踏まえつつ確認する。

第3章では、使用者の情報提供・説明義務が取り上げられた裁判例を、それぞれの問題状況ごとに考察する。第一に、就業規則の不利益変更と周知が問題となった事例を取り上げる。就業規則による労働条件の不利益変更と周知の問題は、使用者による集団的・組織的対応のひとつと考えられるが、個々の労働者に対する労働条件に関する情報提供と内容の理解という観点から、ここでの考察の対象とする。第二に、労働条件の変更に関する労働者の同意をめぐる使用者の情報提供・説明義務に言及された裁判例を取り上げ、労働者の同意・自由意思の問題として使用者の情報提供・説明義務の関係を整理する。第三に、配転の事例において、人事権（配転命令権）の濫用性の判断において使用者の情報提供・説明義務が考慮された事例を考察する。

対象となる労働条件が賃金・退職金といった待遇の問題なのか、それとも職種や勤務地、労働時間等、働き方に関連する問題なのか、それに伴い使用者に求められる情報提供・説明義務に違いはあるのか。また、対象となる労働条件により、待遇であれば労使間の交渉と労働者の同意の問題が中心となり、職種や勤務地、労働時間の問題であれば、使用者の人事権の行使との関係が問題となり、その背景となる判断枠組みは異なるが、それが使用者の情報提供・説明義務にいかなる影響を及ぼすのか。裁判における主張立証責任の問題とあわせ、それぞれの問題状況ごとの判断枠組みと使用者の情報提供・説明義務の関係を確認することとしたい。

第4章では、上記裁判例に関する検討を踏まえ、労働契約全般における使用者の情報提供・説明義務に関する先行研究、学説を跡付けつつ、使用者の情報提供・説明義務の法的意義と課題を検討する。まず、労働法・労働契約法の諸原則と使用者の情報提供・説明義務の関係や関連する学説を概観し、民法における契約論に関する議論なども参考に、その理論的な背景について考察を加える。その上で、これまで検討した裁判例と関連づけ、使用者の情報提供・説明義務の具体的な内容と基準、また適用における妥当性について明らかにしたいと考える。使用者の情報提供・説明義務が何等かの法的意義を有するといえるためには、その理論的根拠として、労働法における諸原則との関係と労働法・労働契約法の中での位置づけを明らかにすることが必要であり、また、その具体的な妥当性の観点、すなわち、その内容の面からも裁判規範および行為規範としての機能・役割を明らかにする必要があると考えている。

第2章 使用者の情報提供・説明義務に関する現行法の状況

1. 民法その他の特別法における情報提供・説明義務

契約については一般に、締結するか否か、またその内容についても私人は自由に決定

できるのを原則とし、情報が間違っており、また不十分な場合、錯誤や詐欺・強迫による意思表示の取消のほかは、相手方に特段の情報提供を求める義務はないのが原則である。ただ、情報収集能力や交渉力において著しい格差が存在する場合、こうした原則を貫くことは不都合なことが考えられ、主に裁判例や特別法において、一方当事者に対して情報提供・説明義務が課されることがある。

民法一般については、情報提供・説明義務は主に契約締結上の過失の問題として裁判例・議論がある。また、民法の特別法として位置づけられる消費者契約法3条は、事業者に対し、物品等の性質に応じ、個々の消費者の知識及び経験を考慮したうえで、消費契約の内容について必要な情報を提供する等の努力義務を定めている。裁判例では、金融取引、不動産取引、フランチャイズ取引、医療等で、一方当事者の情報提供・説明義務が問題となる。情報提供・説明義務違反の効果としては、主に不法行為による損害賠償責任を生じさせ、また契約についてはその拘束力を否定することになる。

民法における情報提供義務の正当化根拠については、潮見佳男教授⁴が体系的に論じている。詳細は本稿の検討範囲を超えるものであるが、わが国における情報提供義務論の展開と、それぞれの立場がまとめられている。情報提供義務の考え方については、契約締結上の過失の問題との関連において個々の契約の解釈として解決する考えから、経済的・社会的劣位におかれた契約一方当事者の保護を重視する見方、さらに市場原理に基づく競争メカニズムを機能させるため、事業者に自己決定基盤の整備責任を課す考えなどである。また、実質的な契約自由を回復させる意義を認めつつも、なお社会的な観点からの正義の実現は必要との考え方から、社会・経済的な枠づけをねらった特定の政策目的などに基礎を置いた契約内容に対する国家の介入を認めるべきだとの考え、さらには信頼関係または専門家責任に基づく説明義務・情報提供義務の考え方などが示されている。

中田裕康教授は、情報提供・説明義務を以下の2つの考え方に整理する⁵。すなわち、第一に、情報提供義務を契約自由の原則を実質的に確保するための義務（自己決定の前提となるべき契約環境を整える義務）と捉える考え方と、第二に、当事者の情報及び交渉力の格差を重視し、専門家責任又は消費者保護という観点からとらえる考え方である。いずれも、契約当事者間の情報、交渉力格差に着目し、その是正を図り、契約の対等性を実現するという点では共通であるが、前者は契約的なアプローチを重視する立場に、また後者は直接的な規制等により、契約上不利な立場にある一方当事者を保護する考え方に親和的なものと思われる。

⁴ 潮見佳男『債権総論〔第2版〕I』565頁以下（信山社，2003）。

⁵ 中田裕康『債権総論 第四版』147頁（岩波書店，2020）。

契約の一方当事者に情報提供・説明義務を課す場合、その当事者は具体的に何をどのように、どこまで説明しなければならないかが問題となるが、情報提供と説明それ自体を手続的要件と考えるか、または、情報提供・説明義務の内容を、契約当事者の利益状況や達成しようとする契約目的等により判断するかなど、さまざまな考えがあり得る。特に労働法においては、その長期・継続的性格、また雇用保障の問題をどう反映させるかなども重要な考慮要素となる。使用者の情報提供・説明義務を裁判規範・行為規範として位置づけるうえで、それを自己決定の基盤整備と考えるのか、契約弱者の保護と考えるのか、あるいは信義則または専門家責任の観点から捉えるのか、使用者の情報提供・説明義務の内容や規制のあり方を考える上で、ひとつの判断枠組みを提供するのではないかと思われる。

2. 労働法における情報提供・説明義務

労働法における使用者の情報提供・説明義務については、労働契約の締結に際し、労基法が労働条件明示義務を定め（15条1項）⁶、労働契約の期間に関する事項（期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準）、就業場所、従事すべき業務、労働時間、賃金、退職に関する事項については、書面の交付によって明示することとされている（労基法施行規則5条）。そして使用者によって明示された労働条件が事実と相違する場合、労働者は労働契約を解除することができ（同15条2項）、またこの場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合においては、使用者は必要な旅費を負担しなければならない（同15条3項）。

また、労契法は労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるよう努力し（同4条1項）、できる限り書面により確認するものとしている（同条2項）。この労働契約の理解促進や書面による確認の要請は、労働契約の締結時に限られず、契約存続中に労働条件を変更する場合にも求められる原則と考えられている⁷。労契法4条1項の規定は、直接的に法的効果をもたらすものではないが、労働契約の合意の認定や、規範的要件である合理性の判断において考慮される原則であると考えられる。この他、就業規則の周知や、労働組合との団体交渉にあたり使用者に課される団体交渉義務なども、広い意味で使用者に課される情報提供・説明義務といえる。

さらに、近年増加している非正規雇用労働者に関する立法にも、様々な形で使用者

⁶ 採用時の給与条件等に関する不適切な説明が労基法15条1項に違反し、雇用契約締結に至る過程における信義則に反するものであるとし、これに基づいて精神的損害を被った労働者に対する不法行為を構成するとした裁判例として、日新火災海上保険事件・東京高判平成12・4・19 労判787号35頁。

⁷ 荒木=菅野=山川『詳説 労働契約法〔第2版〕』90頁（弘文堂，2014）。

の情報提供・説明義務が強化されている。すなわち、短時間労働者および有期雇用労働者については、雇入れ時に雇用管理の改善等に関して講じる措置の内容について説明することを事業主に義務づける（短時間・有期雇用労働者法 14 条 1 項）とともに、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との待遇の相違の内容と理由、短時間・有期雇用労働者の待遇等について講じる措置の決定にあたって考慮した事項について、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときには、事業主は当該労働者に説明しなければならないとしている（同 14 条 2 項）。このうち、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との待遇の内容と理由の説明義務は、通常の労働者との間の均等・均衡待遇の実現（不合理な待遇の禁止、同 8 条）を図る目的で、労働者と使用者の間の情報の不均衡を解消し労働者が訴訟を提起することを可能とするための情報的基盤として設定されたものであり、事業主がこの相違の内容と理由を十分に説明しなかったという事実は、待遇の相違の不合理性（8 条）を基礎づける事情として訴訟上考慮されるものとなるとされる⁸。派遣労働者についても、派遣労働者に対する就業条件等の明示義務（労働者派遣法 34 条）に加え、短時間・有期雇用労働者と同様に、待遇の相違の内容と理由等に関する事業主の説明義務（同 31 条の 2）が規定されている。

労働法における使用者の情報提供・説明義務の法的意義を考えるにあたって、その要件をいかに考えるべきか（使用者はどこまで、どのような内容の情報提供・説明をすれば十分といえるのか）、またその法的効果が問題となる。特に労働条件変更に関する労働者の合意の認定において、また配転等の事例においては権利濫用性といった規範的要件の判断において、使用者の情報提供・説明義務がどのように考慮されるべきなのか、本稿での検討課題となる。

第 3 章 使用者の情報提供・説明義務に関する裁判例の検討

本章では、就業規則と個別労働契約による労働条件変更および配転をめぐる事例を中心に、使用者の情報提供・説明義務が取り上げられた裁判例を検討する。最初に、就業規則による労働条件の不利益変更と周知をめぐる議論を取り上げる。次に、労働条件の不利益変更と労働者の同意が争われた事例と、配転等の人事権の行使に関連して使用者の情報提供・説明義務が取り上げられた事例を考察する。労働契約の合意（同意）において求められる使用者の情報提供・説明義務と、配転などの人事権行使の局面で求められるそれとの異同を意識しつつ、これまでの裁判例を整理し、それぞれの判断枠組みと使用者の情報提供・説明義務の関係について確認することとした。

⁸ 水町勇一郎『労働法〔第 8 版〕』305 頁以下（有斐閣，2020）。

第1節 就業規則による労働条件の不利益変更と周知をめぐる事例

1. 就業規則による労働条件の不利益変更と周知をめぐる裁判例

使用者が労働条件を変更する場合、労働組合との協議により労働協約を改定するか、就業規則の改定により対応するか、または個別労働契約を変更することにより対応するかの手段があり、一般に就業規則の変更により行うことが多いものと考えられる。就業規則による労働条件の不利益変更については、使用者が一方的に作成・変更する就業規則による労働条件の変更が、いかなる根拠で労働者を拘束するのかについてこれまでも多くの議論があり、判例が積み重ねられてきた。現在では、労契法10条により、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が合理的であるときは、労働契約の内容である労働条件は、変更後の就業規則に定めるところによるものとする規定されている。

以下では、まず就業規則による労働条件の不利益変更の効力発生要件である周知の問題を取り上げて検討する。この周知は、本来集团的労働関係における問題と位置づけられるが、使用者による労働条件に関する情報提供と労働者の理解という意味では個別的労働関係におけるそれと重なり、また情報提供・説明義務の問題を、集团的対応と個別的対応との対比で考える上でも有用と考える。

労契法10条の周知については、労契法制定前におけるフジ興産事件⁹においてその要件が定式化され、労契法7条および10条に受け継がれたものと考えられている。就業規則が労働契約の内容を規律するための要件としての「周知」は、労基法106条1項および労基法施行規則52条の2に列举された「周知」とは異なり、実質的に見て事業場の労働者集団に対して当該就業規則の内容を知りうる状態に置くことが必要とされ、そのような方法が取られれば、当該労働者が実際に就業規則の内容を知ったかどうかは問われないと解されている¹⁰。学説はこの周知について、就業規則の契約内容補充効を定める7条だけでなく、その変更について規定する10条についても同様に解している¹¹。

この点、これまでの裁判例では、就業規則が勤務する事業所に備えられていれば、周知の要件をみたすといったものもみられるが、就業規則の変更による退職金の変更

⁹ フジ興産事件・最二判平成15・10・10 労判861号5頁。

¹⁰ 菅野・前掲注1) 205頁、水町・前掲注8) 81頁。

¹¹ 菅野・前掲注1) 216頁、水町・前掲注8) 90頁。

の可否が争われた中部カラー事件¹²では、新制度のもとで中途退職した場合、旧制度に比較して退職者が不利になることは経営会議において告げられておらず、また全体朝礼においても、制度変更の必要性、新制度の概要、従業員にとってのメリット、デメリットなどを記載した説明文書等を一切配布・回覧していないこと、また、新制度は旧制度に比較して、中途退職すると退職金が減額される場合があることについて、どのように具体的に説明したか（年齢、勤続年数、中途退職の時期などを基準にして具体的な説明をしたのかどうかなど）、裁判で示された証拠上まったく不明であるとした。そして、休憩室の壁に変更後の就業規則が掛けてあったとしても、それをもって従業員に対し、退職金の計算について実質的周知がされたものとはいえないと判示している。

また、営業譲渡に伴う就業規則の不利益変更が争われた NTT 西日本事件¹³においては、就業規則が法的規範としての性質を有するものとして拘束力を生じるためには、その内容の適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続きが取られることが必要であるとの前提のもと、当該事案においては、労基法 106 条に定める常時各作業場の見えやすい場所へ掲示し、又は備え付けたとは認められず、また賃金の決定、計算及び支払いの方法等について就業規則の作成を義務付け、その変更の場合も同様とし、同法 106 条 1 項がこれを労働者に周知させる義務を負わせていることに照らして、賃金額等の点を欠いた説明等は、就業規則の周知義務を尽くしたものとはいえないとし、変更後の就業規則に同意しなかった労働者に対する変更後の就業規則の拘束力を否定している。

2. 問題状況の整理と使用者の情報提供・説明義務

使用者の一方的な定めである就業規則による労働条件変更も、周知と合理性を要件にこれに反対する労働者も拘束するというのが労契法 10 条の規定である。これは、就業規則の条項が合理的なものであるかぎり、これに反対する労働者も拘束されるとした秋北バス事件¹⁴とその後の裁判例、および、先述のフジ興産事件を踏まえて立法化されたものである。ここにおける周知は、使用者による情報提供・説明義務の集団的・統一的対応のひとつであると考えられるが、これまで見た裁判例では、対象となる労働条件および労働者の多様化を反映し、その内容に変化が見て取れるのではないかと思われる。

すなわち、中部カラー事件では、退職金について、新旧制度の比較、および年齢や勤続年数、中途退職の時期などを基準にして具体的な説明をしたか否かが問われており、

¹² 中部カラー事件・東京高判平成 19・10・30 労判 964 号 72 頁。

¹³ NTT 西日本事件・大阪高判平成 16・5・19 労判 877 号 41 頁。

¹⁴ 秋北バス事件・最大判昭和 43・12・25 民集 22 卷 13 号 3459 頁。

経営環境の変化に伴う新旧規定の比較や、複雑化する退職金の中身に対する個別具体的な説明が問われている。NTT 西日本事件でも、就業規則が常時各作業場の見えやすい場所へ掲示し、又は備え付けたとは認められなかったことに加え、就業規則変更後の新規定に基づく具体的な賃金額、その算定根拠等について説明がなかったことから、就業規則の周知義務を尽くしたものとはいえないと判断されている。ここでも使用者に対し、包括的な規定だけでなく、労働条件変更に伴う具体的な帰結についても情報提供・説明することが求められている。

この点、学説においても、就業規則が労働契約の内容となる要件としての周知は、就業規則の定める労働条件が労働契約の内容となる前提条件であるので、周知対象となる情報が適切・的確であることが要請され¹⁵、また単に情報へのアクセスを可能とするだけでなく、内容の認識・理解を可能とするような具体的な説明の努力（認識・理解可能性、労契法 4 条 1 項）が求められていると解されている¹⁶。

こうした就業規則の周知が争われた事案からは、人事制度の変更などに伴う新旧制度の比較が必要な場合や、対象となる労働条件が個々の労働者においてその基準が異なり、統一的・形式的な説明では労働者の理解が十分ではない場合、個々の労働者に対する具体的な情報提供・説明が求められるものと考えられる。対象となる労働条件が賃金・退職金という中核的な労働条件である点、また NTT 西日本事件では、営業譲渡という、企業組織の変動の関連する事案である点は留意が必要であるが、統一的・画一的対応をその特徴とする就業規則の周知においても、使用者の個別具体的な情報提供・説明義務が考慮されていることは重要な点であると考えられる。

第 2 節 労働条件変更と労働者の同意をめぐる事例

1. 労働条件変更と労働者の同意をめぐる裁判例

次に、労働条件変更と労働者の同意をめぐり使用者の情報提供・説明義務が取り上げられた事例を検討する。

まず、就業規則の改定により退職金が減額または不支給とされたことに対する労働者の同意が問題となった事例として、協愛事件¹⁷がある。裁判所はその説示の中で、特にその減額幅が大きい（総合職 50%、一般職 30%）場合や、業績により減額または支給されないこともある場合は、従業員に最悪退職金を支給しないことを定める就業規則であることやその内容を具体的かつ明確に説明しなければならないとし、当該

¹⁵ 荒木尚志『労働法〈第 4 版〉』405 頁（有斐閣，2020）。

¹⁶ 水町・前掲注 8) 90 頁、荒木・前掲注 15) 405 頁。

¹⁷ 協愛事件・大阪高判平成 22・3・18 労判 1015 号 83 頁。

就業規則中の「会社業績により減額または支給さないこともある」というのもどのような場合を指すのか明らかでなく、恣意的運用がなされるおそれがあるとし、従業員に対し適切かつ十分な説明をしたものと認めることはできないとし、一部就業規則の改定に対する従業員の同意は真の同意とはいえないと判示している。

労働条件の不利益変更に対する労働者の合意の認定の中で、より明確に使用者の情報提供・説明義務に言及したのが山梨県民信用組合事件¹⁸である。本件は、2度の合併により消滅した信用組合の従業員が、従前の退職金規定に基づく退職金の支払いを求めた事案である。最高裁は、使用者の提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきであるとし、労働者の同意の有無については、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容および程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯およびその態様に加え、当該行為に先立つ労働者への情報提供または説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも判断されるべきものとした。

この労働者の同意の認定にあたり、それが労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点から判断する枠組みは、賃金債権の放棄が労基法 24 条 1 項の賃金全額払原則に違反するかどうか争われたシンガー・ソーイング・メシン事件¹⁹、および使用者が労働者の同意を得て行った相殺の効力が争われた日新製鋼事件²⁰を参照したものであるが、本判決は特に、同意に先立つ労働者への情報提供・説明の内容に照らして判断すべきとした点にその特徴があると考えられる。本件はその差戻審²¹でも、労働者の同意について最高裁と同様な判断枠組みを示すとともに、当該労働者らが本件同意書に署名するに当たり、退職金支払基準変更に伴う具体的な不利益の内容や程度についての情報提供や説明を受けていたかについて個別に判断し、結論としてそれを否定している。

役職定年制を導入する就業規則の変更に伴う賃金減額の可否が争われた熊本信用組合事件²²では、労働者の労働条件が不利益に変更されるという重大な効果を生じさせ

¹⁸ 山梨県民信用組合事件・最二判平成 28・2・19 民集 70 卷 2 号 123 頁。

¹⁹ シンガー・ソーイング・メシン事件・最二判昭和 48・1・19 民集 27 卷 1 号 27 頁。

²⁰ 日新製鋼事件・最二判平成 2・11・26 民集 44 卷 8 号 1085 頁。

²¹ 前掲注 18) 山梨県民信用組合事件(差戻審)・東京高判平成 28・11・24 労判 1153 号 5 頁。

²² 熊本信用組合事件・熊本地判平成 26・1・24 労判 1092 号 62 頁。同判決は就業規則の不利益変更については、労働条件変更の必要性は高くなく、代償措置も不十分とし、その合理性を否定している。

るものであるから、その同意の有無の認定には慎重な判断を要し、各労働者が当該変更によって生じる不利益性について十分に認識した上で、自由な意思に基づき同意の意思を表明した場合に限って、同意をしたことが認められるとしつつも、事案の判断としては、当該労働者が役職定年制導入の説明会へ出席し、その内容と不利益を十分理解していること、また意見書の提出も業務命令による強制でないことを理由に、その同意を認定している。

また、賃金減額の可否が争点となった技術翻訳事件²³では、使用者の労働条件明示義務（労基法 15 条）及び労働契約内容の理解促進の責務（労契法 4 条）を勘案すれば、いったん成立した労働契約について事後的に個別の合意によって賃金を減額しようとする場合においても、使用者は、労働者に対して、賃金減額の理由等を十分に説明し、対象となる労働者の理解を得るように努めた上、合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましいとしている。また黙示の承諾の事実を認定するには、書面等による明示的な承諾の事実がなくとも黙示の承諾があったと認め得るだけの積極的な事情として、使用者が労働者に対し書面等による明示的な承諾を求めなかったことについての合理的な理由の存在が求められると判示している。

同様に賃金減額に対する合意の有無が争われた日本構造技術事件²⁴でも、重要な労働条件の変更には、多数組合なり労働者の過半数代表者との書面による合意、あるいは労働者各人からの同意書なりを徴求することによって意思表示の確実を期さなければ確定的な合意があったとは経験則上認めることは難しいとし、また説明会等を通じて職員に対して減額の趣旨を説明してその席で質問などがでていないことや後にも反対意見を表明してきた者がいないということについても、意思確認の方法として不十分というべきとし、賃金減額についての合意の成立を否定している。

広島中央保健生協事件²⁵は、労基法 65 条 3 項に基づく妊娠中の簡易な業務への転換に際して副主任を免ぜられた措置を男女雇用機会均等法 9 条 3 項に違反する無効なものであるとして訴えた事案である。本件で最高裁は、女性労働者につき妊娠中の簡易業務への転換を契機として降格させる事業者の措置は、原則として均等法 9 条 3 項の禁止する取扱いに当たるものとしつつ、当該労働者が簡易業務への転換及び上記措置による有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当と判示した。

²³ 技術翻訳事件・東京地判平成 23・5・17 労判 1033 号 42 頁。

²⁴ 日本構造技術事件・東京地判平成 20・1・25 労判 961 号 56 頁。

²⁵ 広島中央保健生協事件・最一判平成 26・10・23 民集 68 卷 8 号 1270 頁。

そして本件の場合、勤続 10 年を経て就任した管理職から非管理職への降格は手当の喪失の問題も含め当該労働者にとって不利な影響を受けたものと認定し、一方で管理職としての職務内容が判然とせず、異動の前後で業務の負担の軽減が図られた否かが明らかでないとする。また、簡易業務への転換期間の経過後も副主任への復帰を予定していないものと判断せざるを得ない状況にもかかわらず、事業主からは育児休業終了後の副主任への復帰の可否等について説明を受けただけで、育児休業終了後の復帰の可否等につき事前に認識を得る機会を得られないまま、本件措置の時点では副主任を免ぜられることを渋々ながら受け入れたにとどまるものであるから、当該労働者において、本件措置による影響につき事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその認否を決定し得たものとはいえず、自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するということとはできないと判示した。

また、雇用契約の有期化、給与体系の変更、退職金制度の廃止等の幅広い労働条件の変更に対する労働者の同意が争点となった東武スポーツ事件²⁶では、こうした多岐にわたる内容を数分の社長説明及び個別面談での口頭説明によって、その全体及び詳細を理解し、記憶に止めることは到底不可能といわなければならないとし、労働条件変更についての合意が成立したとは認められないと判示している。

2. 問題状況の整理と使用者の情報提供・説明義務

賃金・退職金という労働者にとって重要な労働条件の不利益変更が問題となった事例では、労使の情報・交渉力格差を考慮し、労働者の同意は慎重に判断され、労働者の自由な意思に基づくことが合理的・客観的に認められる必要があるとの判断枠組みが示されている。この労働者の同意を慎重に判断する枠組みは、協愛事件にもみられるが、特に使用者の情報提供・説明の内容に照らして判断する枠組みを提示したのが山梨県民信用組合事件である。同事件の控訴審では、労働者側が退職金変更にかかる合併合意書に署名押印したことについて、真意に基づくものではない、錯誤などによる無効であると主張したのに対し、使用者側の概略的な説明による労働者の認識をもとにこれを無効とすべきものとは解されないと判断しているのに対し、最高裁と差戻審では、具体的な不利益の程度や内容について情報提供や説明がなされなかったと認定し、本件同意書への署名を自由な意思に基づいてなされたものとは言えないと判断している。将来発生しうる不利益について、より具体的、網羅的に説明する義務が使

²⁶ 東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更）事件・東京高判平成 20・3・25 労判 959 号 61 頁。

用者に課されていると判断されたものと考えられる。

また、技術翻訳事件では、合意した内容をできる限り書面化しておくことが望ましいとした点、また書面等による明示的な承諾がない場合、使用者が労働者に対し書面等による明示的な承諾を求めなかったことについての合理的理由の存在を求める点は、明示的な合意がない場合、その合理的な理由の主張立証責任を使用者に課するという手法をとっており、使用者の情報提供・説明義務の内容を考える上でも注目すべき点である。日本構造技術事件からは、説明会等を通じた説明や、その席で質問が出ないということだけでは、意思確認の方法としては不十分であるとの指摘も、使用者の情報提供・説明義務の中身・内容や実務的な対応を考える上で、重要な点であると考ええる。

広島中央保健生協事件では、均等法 9 条 3 項違反の有無が争われた事案であるが、こうした強行規定に反する合意の認定にかかる使用者の説明義務についても、同様に労働者の自由意思が合理的・客観的に認められるかが問題となる。この場合、労働者の被る不利益や業務軽減の程度、また育休から復帰後の処遇なども考慮し、使用者の情報提供・説明義務の成否が判断されている。また同事件では、均等法や育児介護休業法との関係も問われており、こうした政策的な立法における立法趣旨・目的、その実現しようとする社会的価値規範との関係で、使用者の説明義務、ひいては裁判における主張立証責任の在り方について、問題が提起されているのではないかと思われる。ただ一方、同事件では、直接的には妊娠・出産に伴う簡易業務への転換の違法性が争われており、このように労働者にとってのメリットとデメリットが重なる場合、必ずしも労働者の被る不利益性だけから判断することはできないともいえ、労働者の意向や人事上の裁量との関係も問題になるものと思われる。いずれにしても、こうした状況では、使用者の情報提供・説明義務と労働者の理解、納得を求めるプロセスとその具体的内容に対する判断も重要になると思われ、使用者の情報提供・説明義務の意義・内容を考える上で重要な視点を提供するのではないかと考えられる。

第 3 節 配転をめぐる事例

1. 配転をめぐる裁判例

以下では、使用者の情報提供・説明義務が問題となる事例として、配転の問題を検討する。配転とは、職務内容や勤務場所の変更のことをいい、配転の多さは日本企業の人事管理の大きな特徴のひとつといわれている。使用者の配転命令権については、労働協約や就業規則等の定めによって労働契約上根拠づけられることが必要とされるが、一般に就業規則において「業務の都合により出張、配置転換、転勤を命ずることがある」な

どの一般条項により配転命令権が定められ、ただ別途、職種限定合意や勤務地限定合意の存否が判断されることになる。また、この配転命令権が肯定される場合でも、その行使が権利濫用に当たる場合は、当該配転は無効になる。

この使用者の配転命令権に関する権利濫用性の判断については、東亜ペイント事件²⁷が以下のように定式化している。すなわち、同判決は、「労働協約および就業規則に、業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、現に転勤は頻繁に行われていること、特に勤務地を限定する合意がない場合、使用者は労働者の同意なしに勤務地を決定する権限を有するものというべきである」とし、「当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用となるものではない」との判断枠組みを示している。同判決はまた、この業務上の必要性については「余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進など、企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべき」としている。

その後の最高裁判例でも、同じ会社に勤務する妻と共働きで3人の子供の保育をしていた社員の東京から名古屋への配転命令について、社会通念上甘受すべき程度を著しく超えるものではないとした帝国臓器製薬事件²⁸や、3歳の子を保育園に預けて勤務する女性従業員に対する通勤時間が1時間45分を要する事業所への配転命令は、業務上必要があり、不当な目的・動機をもってされたものではないから権利濫用には当たらないとしたケンウッド事件²⁹などがある。

しかし近年では、仕事と生活の調和（労契法3条3項）への配慮に加え、使用者の情報提供・説明義務も含めた手続的側面を重視する裁判例も現れている。

ネスレ日本事件³⁰は、老齢で徘徊癖のある要介護者である母と非定型精神病に罹患した妻を抱える労働者に対する関西から関東の工場への配転命令が、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるもので配転命令権の濫用にあたり無効であると判断された事案である。本判決では、配転については、これを全く避けることができないものであるならば、労働者の不利益が大きくても、その配転はやむを得ないとしつつ、特に転居を伴う遠隔地への配転は、労働者に多大な負担を与えるものであるから、その不利益について十分考慮して行うとともに、適正な手続を経て、公平に行わ

²⁷ 東亜ペイント事件・最二判昭和61・7・14 労判477号6頁。

²⁸ 帝国臓器製薬事件・最二判平成11・9・17 労判768号16頁。

²⁹ ケンウッド事件・最三判平成12・1・28 労判774号7頁。

³⁰ ネスレ日本事件・大阪高判平成18・4・14 労判915号60頁。

なければならないとする。そして配転命令の有効性を検討するには配転命令時に把握していた事情をもとにすべきであるとし、人事異動の事務処理等に支障を与えない合理的な期間内に、従業員から、転勤に関する事情の申告があれば、これを考慮の上で、配転命令を維持すべきか否か検討しなければならないとする。また、育児介護休業法 26 条の配慮の関係で、会社が当該労働者の不利益を軽減するために採り得る代替策の検討として、工場内配転の可能性を探るのは当然のこととし、会社が配転の正当性を主張するのであれば、具体的な資料を示して、工場内では配転の余地がないことあるいは他の従業員に対して希望退職を募集した場合にどのような不都合があるのかを具体的に主張立証すべきであると判示している。

また、メレスグリオ事件³¹は、東京本社営業本部に勤務していた労働者が、埼玉の工場への配転命令を拒否し、懲戒解雇されたことから、当該配転命令は無効であり、懲戒解雇も解雇権の濫用で無効である主張し、営業本部において勤務する労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて提訴した事案である。裁判所は、本件の配転命令自体は当該労働者の職務内容に変更を生じるものではなく、通勤所要時間が約 2 倍になる等の不利益をもたらすものの、権利濫用と評すべきではないとしたが、職務内容に変更を生じないことを説明したにとどまり、本件配転後の通勤所要時間、経路等、配転に伴う利害得失を考慮して合理的な決断をするのに必要な情報を提供しておらず、必要な手順を尽くしていないと評することができることと判示している。その上で、生じる利害得失について判断するのに必要な情報を提供することなくなされた配転命令に従わなかったことを理由する懲戒解雇は、職場を離ればそれぞれ尊重されるべき私的な生活を営む労働者が配転により受ける影響等に対する配慮を著しく欠くもので、権利の濫用として無効と評価すべきと判示している。

日本レストランシステム事件³²では、飲食店経営を主たる目的とする会社が行った、マネージャー職に従事していた従業員に対する降格処分および配転命令等が争われた。本件では、大阪から東京営業部への配転命令につき、確たる業務上の必要性は認められないこと、配転命令により心臓病三種合併症に罹患した長女の介護を行う従業員及びその家族が相当な不利益を被ること、また会社は、配転理由や復帰の予定について可能な限り具体的かつ詳細な説明を尽くすべきであったにもかかわらず、それを尽くしたとはいえ、勤務地を関西地区にとどめるようにできる限りの配慮がなされたとも到底いえないことから、権利の濫用に当たり無効であると判示している。

相模原南病院事件³³では、事務職系の職種から労働職系の職種への異動について、業務上の特段の必要性及び当該従業員を異動させるべき特段の合理性があり、かつこ

³¹ メレスグリオ事件・東京高裁平成 12・11・29 労判 799 号 17 頁。

³² 日本レストランシステム事件大阪高判平成 17・1・25 労判 890 号 27 頁。

³³ 相模原南病院事件・東京高判平成 10・12・10 労判 761 号 118 頁。

れらについて十分な説明がなされた場合か、あるいは本人が同意した場合を除き、一方的に異動を命ずることができないとした。

山宗事件³⁴では、長年営業に従事してきた労働者を非営業職として配置転換することの是非が争われた事案である。裁判所は、当該労働契約には勤務地や職種の限定合意はなく、配転命令は権利濫用には当たらないとしつつ、配転命令時の上司からの説明が、不正確かつ不安をあおるような形で行われており、当該労働者が配転命令の違法を訴えて配転先での就労を拒否したことはやむを得ないとし、命令違反を理由とする諭旨解雇は無効とし、これを拒否したことによる懲戒解雇も、解雇権の濫用にあたり無効であると判示している。

また、情報システム部に就労していた労働者が、倉庫係への配転が職種限定合意に反する違法な配転であるとして争ったのがエルメスジャポン事件である³⁵。裁判所は、職種限定合意の成立は否定したものの、配転には業務上の必要性やキャリア形成に対する配慮が認められないとして、配転命令権の濫用を認めている。裁判所は権利濫用性の判断の中で、配転の内示に際し、当該労働者から採用の経緯を理由に再考を求められたにもかかわらず、既に会社が決定したこととして、これに耳を傾けることもなかった点を指摘し、当該と労働者において専門職としてのキャリアを形成していくとする期待に配慮せず、その理解を求める等の実質的な手続を履践しないまま、漫然と配転したものとわざるを得ないとしている。

2. 問題状況ごとの整理と使用者の情報提供・説明義務

配転については、従来は人事権の濫用の枠組みでとらえられていたが、労働者の被る具体的な不利益の内容がより問題として提起される事案が増えているといえる。

配転命令権の濫用と判断されたネスレ日本事件では、親と病身の家族の介護を負担する労働者の転居を伴う遠隔地への転勤が問題となった事例であるが、特に配転命令時における労働者側からの転勤に関する事情の申告に対する対応や、育児介護休業法26条の配慮の関係で、使用者に配転の正当性に関する主張立証を求めている点も注目されるべき点と思われる。また、使用者の情報提供・説明義務は、使用者からの一方的なものではなく、労働者からの申し出を考慮したものであること、さらに、育児介護休業法などで使用者に一定の配慮が求められる場合、手続の適正さ、公正さについても、使用者の情報提供・説明義務の内容に含まれるべき可能性を示唆するものではないかと考えられる。

³⁴ 山宗事件・静岡地沼津支判平成13・12・26 労判836号132頁。

³⁵ エルメスジャポン事件・東京地判平成22・2・8 労判1003号84頁。

メレスグリオ事件は、配転命令拒否に対する懲戒解雇が問題となった事案であるが、配転に伴う利害得失を考慮して合理的な判断をするのに必要な情報を提供すべきとした点、また私的な生活を営む労働者が配転により受ける影響等に対する使用者の配慮に触れている点が指摘できる。

エルメスジャパン事件では、当該労働者が情報システムの専門家としてキャリアを形成していくことができるとする期待は、合理的なものであり、法的保護に値すると判示は注目すべき点である。前述のネスレ日本事件や日本レストランシステム事件の事例と併せて考えるとき、配転における使用者の情報提供・説明義務については、労働者の被る不利益の内容・程度を具体的、網羅的に説明する必要があり、しかも、その説明は、単に定点的な説明にとどまらず、一定の範囲で将来を見据えたものであることも求められることがあること、またその不利益は、政策的立法の求める公序や社会的価値との関係で、使用者に当該措置の客観的な公正さについて説明を求める面がある点を指摘できるのではないかと思われる。また、こうした使用者の情報提供・説明義務は、使用者の配転命令権を根拠とし、権利濫用の判断、事実認定の中で考慮されるのを原則とするが、相模原南病院事件のように、業務の系統を異にする職種への移動の場合、業務上特段の必要性和合理性の説明が求められるか、さもなければ本人の特段の合意を必要とするとされており、使用者の一方的措置である配転命令と労働者の合意の境界的な事例ではないかと思われる。

第4節 使用者の情報提供・説明義務に関する裁判例のまとめ（小括）

これまで、就業規則と労働契約による労働条件変更および配転をめぐり、使用者の情報提供・説明義務が取り上げられた裁判例を概観してきた。それぞれの問題状況における使用者の情報提供・説明義務は、以下の通り整理できるものと思われる。

まず、就業規則が労働契約の内容となる要件のひとつである周知については、周知対象となる情報が適切・的確であることが要請され、また、労働者が内容を認識・理解できるように具体的な情報提供・説明の努力が求められている。本来、就業規則による労働条件変更は、合理性と周知を要件に、これに反対する労働者も拘束するという意味で、集团的労働関係における使用者による一方的な権限の行使と位置づけられるが、そうした就業規則の周知においても、実質的周知の問題として、個々の労働者の認識、理解を可能にするような具体的な情報提供・説明が求められている。就業規則の周知という集团的・画一的対応においても、労働条件および労働契約の内容に関する十分な理解を求める労契法4条1項の趣旨が具体的に考慮されている事例といえるだろう。

第二に、労働条件変更と労働者の同意をめぐる事例では、労使の情報・交渉力格差

を考慮し、労働者の同意の認定は慎重に判断され、この同意の認定は、労働者の被る不利益等に加え、使用者の情報提供・説明の内容に照らして、労働者の自由な意思に基づいてなされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かの観点から判断するという枠組みが定立されている。そして、ここで要求される使用者の情報提供・説明義務は、労働者の被る具体的な不利益の内容や程度について、将来発生し得る不利益も含め、可能な限り具体的、網羅的である必要があると考えられている³⁶。また、労働者の同意の対象が降格などの人事上の措置に関する場合も、使用者には、当該措置の影響、将来想定される具体的な帰結なども含め、適切に説明する必要がある、そうした説明を欠いた場合、自由な意思に基づく承諾とは認められず、当該措置に関する合意の成立が否定されることになる³⁷。

一方、配転をめぐる事例では、使用者の情報提供・説明義務は、配転命令権や懲戒権の権利濫用性の判断において考慮されている。労働契約に基づく使用者の一方的権限行使の枠組みで捉えられてきた配転命令権においても、その権利濫用性の判断において、労働者の被る具体的な不利益や私生活およびキャリア形成への配慮が重視されるに伴い、使用者にはそれ相応の具体的な情報提供・説明が求められているといえる。一般に、この権利濫用性の判断は規範的要件とされており、通常は労働者の側が権利濫用の根拠事実を主張立証する必要があるが、特に、育児介護休業法などで使用者に一定の配慮が求められる事案では、使用者に配転の正当性に関する説明や、労働者からの申し出に対する考慮など、手続面の適正、公正さも、使用者の情報提供・説明義務の内容に含まれるべきことを示唆している。配転など、従来使用者の一方的な権限と考えられてきた人事上の措置についても、使用者の情報提供・説明義務の考えを取り込むことで、使用者と個々の労働者の間の多様な利害・価値を調整しようとする指向、方向性が伺えるのではないかと思われる。

以上から、使用者の情報提供・説明義務は、自由な意思による承諾という同意の認定の場面だけでなく、就業規則の周知や配転という、これまで使用者による一方的な権限行使と考えられてきた領域においても、権利濫用性などの規範的判断における考慮要素としても重要な役割を占めてきているといえる。そこで、次章では、こうした役割を担う使用者の情報提供・説明義務の法的意義と課題について、労働法における位置づけと具体的な内容、およびその適用・射程の観点から考察する。

³⁶ 前掲注 18) 山梨県民信用組合事件判決。

³⁷ 前掲注 25) 広島中央保健生協事件判決。

第4章 使用者の情報提供と説明義務の法的意義と課題

本章では、これまでの裁判例に関する考察をもとに、使用者の情報提供・説明義務の法的意義と課題について検討を行う。使用者の情報提供・説明義務の法的意義を明らかにするためには、第一に、労働法における諸原則との関係および労働法・労働契約法の中での位置づけを確認する必要がある、第二に、使用者の情報提供・説明義務は、その内容面からも、裁判規範だけでなく行為規範として、一定の客観的な内容と基準を有し、その適用における妥当性も確認される必要があるのではないかと考える。そこで本章では、これまでの裁判例の検討に関する小括を前提に、まず民法の契約論に関する議論なども参考に、労働法・労働契約法の中での情報提供・説明義務の位置づけを確認し、次にその具体的な内容と適用の面から検討を加え、使用者の情報提供・説明義務の法的意義と課題を明らかにしたいと考える。

第1節 使用者の情報提供・説明義務の労働法における位置づけ

1. 労働契約法と使用者の情報提供・説明義務

(1) 労働契約法の基本原則と使用者の情報提供・説明義務

本稿の考察の中心である個別的労働関係は、労働者と使用者の間の合意による契約関係として捉えることができるが、この契約関係の基本原則を定めるのが労働契約法である。労働契約関係は、労働契約法の他にも、労働基準法等で定める最低基準が罰則等により担保され、また直律的効力（労基法13条）を通じて契約内容も規律することになる、また、近年においては、男女雇用機会均等法や短時間・有期雇用労働者法、育児介護休業法、高齢者雇用安定法などのさまざま政策的立法も、行政上の対応のみならず、強行規定などを通じて労働契約の内容を規律することになる。以下では、労働法、特に労働契約に関する基本原則を定める労働契約法を中心に、使用者の情報提供・説明義務がどのように位置づけられているかを確認する。

労働契約法の基本原則のうち、使用者の情報提供・説明義務との関係でまず確認すべきは、合意原則と労使対等決定原則である。すなわち、労契法は、「労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則」（労契法1条）を掲げており、また「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきもの」とし、労使対等決定の原則（労契法3条1項）を定めている。労基法2条1項も、労働条件の決定における労使対等の原則を定めている。

また、労契法 4 条 1 項に規定する労働契約の内容の理解促進の責務が重要である。これは、使用者と労働者間の交渉力およびその前提としての情報の格差にかんがみ、使用者による説明の責務を明らかにしたものと考えられる。この規定は、あくまでも使用者の説明責任の理念を謳ったものであり、訓示規定であり、使用者の義務の性格は努力義務にとどまるものと解されているが、一般条項の適用にあたって本条違反の事実が勘案され、また合意の成否や合意内容の解釈などの具体的問題において援用されうるとされている³⁸。

個別的労働関係における使用者の情報提供・説明義務の位置づけを考える上で、労契法における労使対等原則を労基法との対比において説明する荒木尚志教授の見解が参考になる。荒木教授は、労基法においては、対等決定原則を「最低労働条件規制や、集団的労使交渉により、個別合意（契約自治）を是正する必要性に力点を置いたもの」と捉えるのに対し、労契法における対等決定原則を以下の通り説明する。すなわち、「労契法における対等決定原則は、労働契約の内容の理解促進（労契法 4 条）が規定されていることからわかるように、個別労使当事者が、その内容を真に理解し、納得して合意することを期待し、個別労使当事者が個別合意を個別合意として尊重することのできる方向を志向して」おり、「労働組合が存在しない場合でも対等決定による合意が機能すべきことを展望したものといえ…その意味で合意原則（契約自治）を是正の対象とするよりも、より積極的に位置づけているということができよう」とする³⁹。

使用者の情報提供・説明義務についても、こうした労働契約関係の基本原則である合意原則、労使対等決定原則にその根拠を置きつつ、労働契約の内容に関する理解促進の責務を具体化する、より積極的な位置づけを有するものと理解することが可能と思われる。

（2）使用者の情報提供・説明義務に関する学説の状況

使用者の情報提供・説明義務について、その労働契約上の位置づけを体系的に論じているのは土田道夫教授である⁴⁰。土田教授は、労働契約法の任務として、多様な実体的規制・手続的規制によって、使用者の裁量権の濫用や契約内容の不当な決定を是正し、労働契約の本旨である労使対等の契約関係の運営を促進することを挙げている。そして、特に近年の労働関係の個別化・多様化の動きを念頭に、労働契約法は、

³⁸ 菅野・前掲注 1) 153 頁、荒木=菅野=山川=荒木・前掲注 7) 89 頁以下、荒木・前掲注 15) 301 頁など。

³⁹ 前掲・荒木注 15) 296 頁以下。

⁴⁰ 土田道夫『労働契約法 第 2 版』19 頁以下（有斐閣，2016）。

労働契約の全面的な規制ではなく、労使が自主的かつ適正に労働契約を運営することを可能とする契約規範（適正契約規範・交渉促進規範⁴¹）の創出という観点に立って構想されるべきとする。

その上で、合意原則は、労働者・使用者が実質的に対等の立場に立って労働契約を締結・変更することを促進する理念であり、労働契約法が有する二つの機能（適正契約規範・交渉促進規範）を基礎づける理念であり、合意原則は、信義則・労働契約内容の理解促進の責務（4条1項）とともに、労使間における実質的合意の有無を審査する根拠となるものであり、具体的には、労働条件の決定・変更に関する使用者の説明・情報提供を労使間合意の成立要件に位置づけ、そうした実質的手続きを経由しない労使間合意については、合意原則に照らして効力を否定すべきとの見解を示されている。

また、「労働者の自由意思に基づく同意」要件は、合意原則の普遍的意義をふまえれば、労使間合意に基づく労働条件の決定・変更一般の成立要件として肯定すべきものであり、合意原則を具体化・実質化する規律（手続的規制）として機能する。合意原則は、信義則・労働契約内容の理解促進の責務（労契法4条1項）とともに、使用者の説明・情報提供義務の根拠となり、これが権利濫用の要素として考慮される（労契法3条5項）とされる。その上で、使用者の一方的権利行使の場面と労使間の合意に基づく契約形成の場面における実体的規制と手続的規制の関係について、以下の通り見解を示されている。

すなわち、使用者による一方的権利行使・一方的規範設定の場面では、実体的規制が中心となるが、一定の場合は手続的規制も一定の役割を営むとし、人事異動や懲戒・解雇に関しては、使用者による説明・情報提供が権利濫用の要素とされ（労契法3条5項）、就業規則による労働条件の変更（同10条）に関しては、使用者・多数組合間の合意が「合理性の一応の推測」の根拠に位置づけられ、交渉促進規範として機能するとの判断枠組みを示されている。

これに対し、労使間合意に基づく契約内容の形成に関しては、手続的規制が中心となる。労使間合意に基づく労働条件の変更に関しては、使用者による説明・情報提供を要件とする法理（「労働者の自由意思に基づく同意」要件）が形成されており、労働契約法の交渉促進規範として機能する。労使間合意については、それが「労働者の

⁴¹ 土田教授は、労働契約法の機能を、労働契約に関する基本的規範を提供し、労働契約当事者の行為規範を明確化することによって、労働契約の自主的かつ適正な運営を促進することにあるとする。労働契約の締結・展開・終了の全ステージにわたって契約内容や使用者の権利行使の適正さを確保する機能を営む規範を適正契約規範と呼び、一方、契約当事者がそれらの規範を拠り所として契約規範を創出し、労働契約の自主的運営に取り組むことを促進する役割を営む規範を交渉促進規範と定義する〔前掲注40〕18-19頁〕。

自由意思に基づく同意」要件を充足して成立した以上、その存在を基本的に尊重すべきであり（合意尊重の要請）、内容規制は、合意内容が著しく合理性を欠く場合に例外的に介入する規制に位置づけるべきとする。

土田教授とならび、使用者の情報提供・説明義務を重視されているのが大内伸哉教授である。大内教授は近著⁴²の中で、人事管理との連携、行為規範としての重要性から、使用者による情報提供・説明義務と労働者の納得を重視する判断枠組みを提唱されている。そして、予測可能性、企業の行為規範としての側面を重視する立場から、内容規制については、むしろこれを行うべきではないとの立場を示されている。

労働契約においても、一定の条件がそろえば対等性が肯定され、労働者の自由意思の機能する余地があり、たとえ不利益な内容であっても、拘束力の正当性が付与されることがありうるとされる⁴³。また、判例の自由意思論を批判的に検討し、判例の自由意思論は、自由意思に言及しながら、結局は他律的介入に陥っているとし、構造的な非対称性がある労働契約においても、当事者の合意により拘束力が認められる場合が考えられてよいとし、そうした場合に該当するかどうかについては、情報の質および量ないし交渉力の格差がどの程度あるかを主たる基準とすることができるとする。そして労契法と消費者契約法を対比し、労働契約においては、情報の提供だけでは不十分であって、労働者の理解を深めることそのものを義務の対象とする必要があったとし、労働契約では、使用者による情報提供に加えて、それより踏み込んだ説明をする努力義務も課されていると解することが可能と指摘する。そして、労働条件の不利益変更に対する労働者の同意は、使用者からの適切な情報提供と説明があるかぎり、拘束力を認めてよいとの立場を示されている⁴⁴。

一方、労働者の同意をめぐる自由意思論に関連し、労働法における強行法規との関係を整理されているのが水町勇一郎教授である⁴⁵。水町教授は、これまで自由意思論が問題とされた先述の4判決（シンガー・ソーイング・メシーン事件⁴⁶、日新製鋼事件⁴⁷、広島中央保健生協事件⁴⁸、山梨県民信用組合事件⁴⁹—以上、筆者注）を考察する

⁴² 大内伸哉『人事労働法』16頁以下（弘文堂、2021）。

⁴³ 大内伸哉「労働契約における対等性の条件—私的自治と労働者保護」西谷古希(上)『労働法と現代法の理論』418頁以下（日本評論社、2013）。

⁴⁴ 大内教授はその前提として、強行法規による最低基準の下支えと、労働組合を通して交渉力を高めることができること、また個別紛争の解決システムが整備されていることを挙げている〔前掲注43）432頁〕。

⁴⁵ 水町勇一郎「強行法規はなぜ必要か？(上)(下)」法律時報90巻8号（107頁以下）・9号（148頁以下）（2018）。

⁴⁶ 前掲注19）シンガー・ソーイング・メシーン事件判決。

⁴⁷ 前掲注20）日新製鋼事件判決。

⁴⁸ 前掲注25）広島中央保健生協事件判決。

⁴⁹ 前掲注18）山梨県民信用組合事件判決。

中で、2つの特徴を見出す。第一に、判例がこれまで「自由意思」論をとってきた事案の性格として、強行法規と契約解釈の接合部分における解釈が問題となった事案、または、事情の複雑さのため強行法規の趣旨に基づく解釈が要請された事案において、「自由意思」論がとられてきたという特徴があるとする。第二に、「自由意思論」に共通した判断枠組みとして、労働者の主観的な事情（自由意思に基づく同意の存在とそれに至る経緯）とその背後にある客観的な事情・価値（労働者の経済生活の安定、母性尊重など）を結び付けた判断がなされている点を指摘する。また、その判断の中で、労働者と使用者間にある適切な情報提供と十分な説明が行われたこと、それをもとに労働者が自由意思に基づいて同意したと認められることを重視する傾向がみられるとする。

また、日本の労使協定等の集団的合意は、比較法的にみた制度としても、労使関係の実態としても、きわめて脆弱な状況にあり、判例の自由意思論は、脆弱である日本の集団的合意に代わり「またはそれと並んで」、裁判所が労働者の「自由意思」の存在を厳格かつ慎重に審査する（その前提として使用者による適切な情報提供と具体的な説明を要求する）という枠組みをとることによって、労働者と使用者間の情報・交渉力格差を是正しつつ、当事者間の多様な価値・利益を調整しようとしたものと位置づけられるのではないかと指摘する。その上でも、他者の価値・利益の侵害という弊害が生じうるとし、「自由意思」論を採用しうる対象に限定をかけることも重要であるとする。労契法10条についても、使用者の具体的な情報提供・説明と労働者の納得を前提としながら、自由意思の存在と客観的価値・利益の尊重を慎重に考慮し、かつ、就業規則の合理的変更法理と実質的に類似した判断となるよう解釈することにより、労働者と使用者間の情報・交渉力格差を是正しつつ、使用者の形式的な対応を回避する枠組みとして発展させていくことが適当と考えられるとの見解を示している。

石田信平教授⁵⁰も、労使の非対称性に特徴付けられる労働契約では、労働者と使用者が真の意味で合意するケースは限定的であって、合意制限規定に労契法の意義が集約されているという考え方をもとに、確かに労働者と使用者が真の意味で合意する場面は限定されるが、だからこそ、可能な限り真の意味での合意を達成しうる手続規制が重要であるとの見解を示している。そしてさらに、均衡の考慮と仕事と生活の調和への配慮が労働契約の原則として規定されている意義を看過すべきではないとの立場から、合意原則についても、政策目的を自主的交渉によって労働契約に組み入れていくという理念規定として、あるいは、企業組織における各労働者の発言・参加を保障

⁵⁰ 石田信平「労働契約法の『合意原則』と合意制限規定との衝突関係—労働契約法は契約当事者の利益調整だけを目的としているのか—」日本労働法学会誌 115号 41頁以下(2010)。

する趣旨として解釈していく必要があると指摘する。労契法は、労働者と使用者の個別の利益調整のみならず、「均衡」や「ワークライフバランス」などの労働市場における公的価値の実現を目指す公的性質を備えている点を指摘している。

2. 民法の現代化と情報提供・説明義務

本稿第2章の冒頭で説明した通り、民法は契約自由の原則のもと、契約を締結するか否か、また内容についても当事者は自由に決定できるのを原則とし、ただ情報収集能力や交渉力に著しい格差が存在する場合、一方当事者に対し情報提供・説明義務が課されることになる。その根拠としては、契約自由の原則を実質的に確保するために自己決定の前提となる環境を整備する義務と捉える考え方と、信義則または専門家責任の考え方から、情報や交渉力に劣る、いわゆる契約弱者を保護する観点などが議論されていた。現代においては、近代民法の前提である自由で平等な市民といった抽象的な人間像に基づく契約観から、より具体的な人間の属性や取引の態様に着目した契約観への変化がある。労働法はまさに、こうした契約当事者の実質的対等性を確保することをその主要な目的として生まれたものであり、使用者の情報提供・説明義務についても、この大きな流れの中で位置づけることが肝要ではないかと思われる。

そうした中、民法においても、債権関係の規定を大幅に見直す「民法の一部を改正する法律」（平成29年法律第44号）が成立し、2020年4月から施行されている。この民法（債権法）改正では、労働法に関連する規定や、情報提供・説明義務に関連する議論もいくつか展開された。法案成立には結びつかなかったものが多いが、使用者の情報提供・説明義務の法的意義を考える上でいくつか示唆に富む議論がある。以下では、これまでの民法改正における議論の中でも、特に今後の労働法制のあり方に関連する議論を概観し、使用者の情報提供・説明義務のあり方への示唆を整理してみることとする。

山本敬三教授は、民法の立場から、契約規制の現代化の方向性を他律型規制から自律保障型への動きと捉え、民法の現代化が労働契約法にとってどのような意味を持つ可能性があるかについて検討する⁵¹。その中で山本教授は、第一に、労契法が合意原則を対等決定原則と結びつけて規定していることを指摘し、このことから、現実に労使が対等の立場で合意しなかった場合に、個別的な決定侵害規制をおこなうほか、労使間の構造的な情報・交渉力の格差がある以上、構造的格差型規制を認めることが基礎づけられるとする⁵²。

⁵¹ 山本敬三「民法の現代化と労働契約法」日本労働法学会誌 115号 56頁以下（2010）。

⁵² 山本教授は、契約規制を当事者の自律に対して外在的な理由に基づく規制—他律型規制と、当事者の自律を保障するための規制—自律保障型規制に分類する。自律保障型規制は

また、山本教授は、約款の組入要件や透明性原則、不明確準則との関係で、就業規則の周知の問題や労契法 4 条の理解促進に関する規定の問題点を指摘し、さらに、労働条件の変更に関連し、事情変更を理由とする規制も考えらえらるとし、労契法 10 条の問題についても言及する。すなわち、変更後の就業規則の周知のみでは、変更を正当化する手続的要件では十分とはいえないとし、また、労働組合等との集団的な交渉が斟酌されているが、実際に不利益を受ける労働者個人に対して契約内容の不利益変更を正当化する手続的要件は定められていないとし、個々の当事者間でも最低限の手続的規制は必要ではないかとの問題を提起されている。

一方、労働法の立場から、山本教授の指摘に近い主張をされていると考えられるのが土田道夫教授である⁵³。土田教授は、就業規則による労働条件変更規定（労契法 10 条）については、事情変更制度の適用除外に位置付けるべきであるが、同制度の提案内容を労契法 10 条の解釈に反映させる余地はあるとの見解を示されている。合理性要件の中でも、手続的要素に当たる「労働組合との交渉の状況」については、事情変更制度の効果として提唱されている再交渉義務を撰取する余地があるとし、さらに、従来、多数組合とは対照的に、就業規則変更の対象となる労働者個人・労働者層に対する手続（説明・情報提供・協議）は重視されてこなかったとし、合意原則および再交渉義務の意義を踏まえれば、特定の労働者層に不利益を及ぼす就業規則変更については、それら労働者層との間の手続きを重視して変更の合理性を判断する必要があるとしている。

大内伸哉教授も、「債権法改正の基本方針⁵⁴」が事情変更の原則を成文化したことについて、事情変更が認められる要件を厳格に絞ったうえで、事情変更が認められた場合の効果について、再交渉義務が定められていることに注目し、労契法 10 条においても、再交渉義務に相当するような要件を設定することは検討に値するとする。労契法 10 条における合理的変更法理には反対の立場としつつも、変更反対する労働者に対して、十分に情報を提供し、協議をしたかどうかを就業規則の変更にかかる事情の判断要素において考慮される解釈論を定立すべきとし、その場合も、総合判断における要素の一つではなく、不可欠の前提要件とすべきとの見解を示されている⁵⁵。

さらに当事者の自律をその侵害から保護するための規制—自律保護型規制と、当事者の自律を支援するための規制に分かれる。自律保護型規制は、契約締結時に意思決定の自由が侵害された場合の規制—法定侵害型規制と、みずから同意した契約に拘束され、将来の自己決定が拘束されることによって侵害が生じる場合—自己拘束型規制に分け、前者の法定侵害型規制は、法定侵害があったかどうかを個別に行うか定型的におこなうかで、個別的法定侵害型規制と構造的格差型規制に分かれるとされる〔前掲注 51〕 60 頁〕。

⁵³ 土田道夫「約款、事情変更制度、継続的契約」197 頁以下『債権法改正と労働法』土田道夫編（商事法務，2012）。

⁵⁴ 平成 21 年 3 月 31 日民法（債権法）改正検討委員会。

⁵⁵ 大内伸哉「労働契約法の課題—合意原則と債権法改正—」日本労働法学会誌 115 号 82

荒木尚志教授は、基本方針に示された契約締結過程の説明義務・情報提供義務について、労働契約締結過程における説明義務・情報提供義務を法律上明文化することについては、現在の裁判例でも労働契約締結過程において信義則に反する説明や交渉による損害賠償が認められている点などを指摘し、意義は必ずしも大きくはないとし、労働法の観点からは、説明義務や情報提供義務は、裁判例において認められている損害賠償の関係でよりも、むしろ、労働者の同意に真意性が問題となる場面でこそ、その設定の可否が論じられるべきであるように思われると指摘している⁵⁶。

3. 使用者の情報提供・説明義務の労働法における位置づけ

以上の通り、使用者の情報提供・説明義務は、労働契約における同意原則と労使対等決定の原則をその根拠としつつ、個別的労働関係における規制のひとつとして重要な役割を担うものと考えられる。すなわち、労働者と使用者の同意の場面においては、自由な意思に基づく合意を慎重に認定するうえで、また人事権の行使や懲戒・解雇等の使用者の一方的権利行使の場面では、権利濫用性の考慮要素として、合意原則および実質的な労使対等決定原則を実現する機能である。また、労使の交渉を促進する規範として、さらには行為規範として労働者の納得を重視する立場からも、使用者の情報提供・説明義務は重要な意義を有するものと考えられる。

一方、使用者の情報提供・説明義務は、労働法における強行法規との関係でも重要な役割を果たす。労使の非対称性が特徴付けられる労働契約の中で、当事者間の多様な価値・利益を調整する機能を有するとともに、経済生活の安定や母性尊重、均衡、ワークライフバランス等、社会の求める客観的価値、公的価値の実現を目指す上でも一定の意義を有すると考えることができるのではないかと思われる。

民法改正と今後の労働法制の問題については、本稿の検討範囲を超えるものだが、契約規制の他律保障型から自律保障型への動き、また、労働関係において実際に不利益を受ける個々の労働者に対する手続的規制が必要という視点は、使用者の情報提供・説明義務の意義を考える上で示唆的である。さらに、事情変更や再交渉義務の観点も、成文化の是非は別にして、使用者の情報提供・説明義務の中身・内容とその射程を考える上で、十分検討に値するものではないかと思われる。

頁（2010）。

⁵⁶ 荒木尚志「不当条項、契約締結過程の説明義務・情報提供義務、申し込みに変更を加えた承諾（留保付承諾）、時効」228頁以下『債権法改正と労働法』土田道夫編（商事法務，2012）。

第2節 使用者の情報提供・説明義務の法的意義と課題

以下では本稿の最後に、こうした労働法契約法における位置づけや民法における議論を踏まえ、使用者の情報提供・説明義務の法的意義と課題について検討を行う。使用者の情報提供・説明義務が、裁判規範だけでなく、行為規範としての役割を果たすためには、その法的根拠だけでなく、その内容・基準の明確さと、適用の結果としての具体的妥当性が検証される必要があるものとする。本節では、こうした観点からこれまでの議論を整理し、使用者の情報提供・説明義務の法的意義と課題を明らかにしたい。

使用者の情報提供・説明義務の内容・基準とその射程を考える上で、先述の山梨県民信用組合事件⁵⁷と広島中央保健生協事件⁵⁸における議論を参考にする。山梨県民信用組合事件は、管理職員の退職金をめぐる労働者の同意と使用者の情報提供・説明義務が問題となった事案であるが、同時に、労働組合員の退職金支給基準変更にかかる労働協約の締結権限も争点となった事案でもある。それぞれ法的論点は異なるものの、問題状況としては、使用者の情報提供・説明義務と集団的対応・労使自治との関係を考える上で重要な問題を提起する。また、広島中央保健生協事件は、妊娠中の簡易な業務への転換に際しての降格措置に対する労働者の承諾の有無が争われた事案であるが、出産・育児と仕事との両立という、優れて現代的な問題を提起する。また、簡易な業務への転換も併せて考えた場合、人事上の措置として配転の事例とも近似し、また、人事上の裁量と使用者の説明義務という、実務的にも重要な問題を提起するものと考えられる。以下では、上記2判決をめぐる議論を参考に、使用者の情報提供・説明義務の法的意義と課題について、具体的な検討を加えていくこととしたい。

1. 個別労働者に対する手続的保障としての使用者の情報提供・説明義務

山梨県民信用組合事件判決に関しては、最高裁調査官がその判断枠組みと射程について、以下の通り解説している⁵⁹。すなわち、本判決で言及された情報提供等の在り方や、情報提供等がされたことが総合判断の中でどのような意味合いを有するかは、当該事案に応じて判断されるべきものであり、今後の同種事案における判例を通じた議論に委ねられていると解するとの見解を示している。その理由としては、労働条件の不利益変更への労働者の同意を得るに当たってどのような情報提供が必要であるかは、当該変更によりもたらされる不利益の内容・程度等により異なるものと考えられ、他方、情報提供が十分にされていさえすれば常に自由な意思と認める合理的理由

⁵⁷ 前掲注 18) 山梨県民信用組合事件判決。

⁵⁸ 前掲注 25) 広島中央保健生協事件判決。

⁵⁹ 清水知恵子「時の判例」ジュリ 1508号(2017)。

の存在を肯定し得るのかという問題もあることが挙げている。

これに対し、池田悠准教授は、山梨県民信用組合事件で示された考慮要素は、並列的なものではなく、要求される「情報提供や説明」という手続的な考慮要素の判断過程において、要求される手続の水準に影響する背景事情として、実体的な考慮要素が組み込まれるに過ぎないとの見解を示している⁶⁰。同判決は、判決文の中で参照する従前の最高裁判例とは異なり、同意することが労働者にとっても（実体的な意味で）利益になるかを問題にしておらず、これは、強行法規からの逸脱が問題とならない事案であることを前提としている。また、不利益の大きさに応じて事前に使用者が行うべき説明等の手続の態様や内容が変わりうると考えられ、不利益が特に大きい場合には、同意の具体的な帰結を労働者に認識させるような情報提供や説明がないと、十分な情報が与えられていたとはいえないと解されている⁶¹。

ただ、こうした情報提供を尽くしたとしても交渉力格差は残り、この問題をどう考えるかが問題となる。土田道夫教授⁶²が指摘するように、労契法 10 条を類推適用し、緩やかな合理性審査の余地を残し、著しい不合理性が認められる場合には合意を無効とすべきとする立場もあるが、仮に労働条件が不利益に変更されても、会社の存続や雇用保障を優先するといった労働者の意思決定が存在する限り、そのような意思決定がない場合との法的扱いは異ならざるをえないとの指摘もある⁶³。

困難な問題であるが、まさにこうした局面こそ、使用者の情報提供・説明義務を通じ、多様な価値・利害の調整を促す意義があるように思われる。また、情報提供・説明義務を使用者の行為規範として機能するためには、一定の予見可能性も確保される必要があることも考えると、強行法規からの逸脱が問題とならないような事案では、使用者に労働者の被る不利益の内容・程度に応じた具体的な情報提供・説明を求めることで、個々の労働者に対する手続的保障を付与することの意義はあるものと思われる。一部労働者に著しい不利益が及ぶ場合なども、使用者にその正当性・合理性の説明を求めることにより、手続面から一定の保護は可能と思われる。ただ人事制度全体の設計、その制度としての妥当性については、基本的には労使自治、集团的交渉の枠組みに委ねるといふことになるのではないかと思われる。

2. 社会的価値実現と交渉促進のための使用者の情報提供・説明義務

⁶⁰ 池田悠「信用組合の合併に伴う退職金減額合意の成否及び労働協約の効力」日本労働法学会誌 128 号（2016）。

⁶¹ 土岐将仁「就業規則変更と労働者の同意の効力」法学教室 436 号（2017）。

⁶² 土田・前掲注 38） 595 頁。

⁶³ 神吉智郁子・判時 2333 号 178 頁。

以下では、広島中央保健生協事件に関する強行法規と労働者の同意をめぐる議論を取り上げ、使用者の情報提供・説明義務の内容と射程に関する具体的なあり方を考えてみる。強行法規からの逸脱の問題は、労使対等決定の原則と同意原則が拮抗・抵触する可能性がある領域であり、使用者の情報提供・説明義務の具体的内容と射程、行為規範との関係を考える上でも有用な判断枠組みを提供する。

水町勇一郎教授は、本判決が、降格は原則として均等法 9 条 3 項に禁止する不利益取扱いにあたり、その例外に当たる諸事情の主張・立証責任を使用者に課すという主張・立証責任を転換する枠組みをとり、ただ、これらの例外に当たる事情の判断において、当該措置の有利・不利な影響の内容・程度、使用者による説明の経緯、労働者の意向、業務上の必要性の内容・程度など様々な要素を考慮に入れるものとしている点を指摘する。しかし、その判断枠組みのあり方は、均等法 9 条 3 項の構造・性格に照らすと理論的に疑問とする。本件降格が原則として均等法 9 条 3 項が禁止する不利益取扱いに当たるとした上で、それが差別的意図ではなく合理的理由に基づいて行われたことを主張・立証する責任を使用者側に課し、仮に合理的な理由に基づいて本件降格が行われたといえる場合には、同項の趣旨を実質的に失わせるような事情の存在（公序違反性）を問うという枠組みをとるべきであったとする⁶⁴。

この点について、主張立証責任の観点からアプローチしているのは山川隆一教授である⁶⁵。山川教授は、労働者の同意の認定にあたり、本人が当該変更につき拘束される意思を有していたかどうかを検討する際には、当該変更の意味につき十分認識していたといえることが重要になることから、そのための説明を重視することは妥当とし、確定的な意思を確認するという観点から、使用者の情報提供・説明義務を評価したものと考えられるとの見解を示している。また、本件では、そもそも副主任という管理職の職務内容や必要性が組織の中で必ずしも明確にされていないようであり、人事上の裁量権の行使の合理性を問題にしたとしても、降格についての業務上の必要性につき十分に主張立証がなされていなかったのではないかと、また、そもそも、副主任からの降格という措置が、人事上の裁量が広く認められる職位の引下げ、ないし管理職の降格に当たるといえるかについても、使用者側の立証が必ずしも十分ではなかったのではないかとこの点も指摘している。

また、山川教授は、本判決の判断枠組みは、労働者に有利な影響と不利な影響が混在している措置の場合には、同様の枠組みが用いられる可能性があるとしつつも、産前産後休業や育児休業の終了後に原職に復帰させない措置は、休業が終了した後の問題であり、時系列的にみる限り、労働者に有利な影響と不利な影響が混在しているわ

⁶⁴ 水町勇一郎「妊娠時の簡易業務への転換を契機とした降格の違法性」ジュリ 1477 号（2015）。

⁶⁵ 山川隆一「評釈」法学協会雑誌 133 巻 9 号 1486 頁。

けではないので、このような場合にも労働者の承諾による例外を認めることには疑問があるとする。一方で、原職に復帰させるか否かについては、そのポストに他の労働者が既に配置されていることも少なくないと予想され、配置に関する人事上の裁量を認める必要性も否定できないので、業務上の必要性に基づく例外については、相対的に緩やかに認められる可能性を示唆する。

この点は、使用者の情報提供・説明義務の内容と射程についても、人事労務管理との関係で重要な視点を提起するのではないかと思われる。思うに、個々の労働者のキャリアとそれに対する人事政策は連続的であり、一定の期間だけを切り出して使用者の情報提供・説明義務を評価するのは困難ではないかと思われる。使用者の人事上の裁量を認める必要は否定できないが、少なくとも公序または政策立法が関係する人事上の措置については、将来のキャリア形成も含めた具体的な説明や、人事政策としての公正さ、人選の合理性などを、使用者の情報提供・説明義務に含めて考えることが妥当ではないかと思われる、

一方、本判決を労働者の意向との調整や当事者間の対話の観点から評価する立場もある。両角道代教授は、本判決は、均等法 9 条 3 項を、妊娠出産という特別な時期にある労働者を不利益取扱いから「保護」し、その就労を支援することに主眼を置いた規定との前提に、妊娠出産期の労働者の事情やニーズがきわめて多様であることから、簡易業務転換に際しては本人の意向に沿った柔軟な対応がなされることが望ましく、承諾による例外を認めることは同項の趣旨・目的に合致するとの見解を示す⁶⁶。そして、本判決の判断枠組みは、均等法 9 条 3 項が強行規定であるという前提から、妊娠を契機とする降格が原則として不利益取扱いになるとしたうえで、解釈により、労働者の自由意思に基づく承諾と、規定の趣旨・目的に実質的に反しない特段の事情が存する場合、均等法 9 条 3 項に規定する不利益取扱いには該当しないとしてことで、柔軟な判断の余地を残そうとしたものと解釈する。

同様に、労働者の承諾による適法化を認めるといいうるールの策定は、当事者間の対話と最適な転換先を調整することを促すという効果があるのではないかと指摘するのが富永晃一教授である⁶⁷。富永教授は、育休からの復帰時の役職の復帰等がなかったことから永続的な降格だったと判断されたことについては、結果から逆算して行為の性格を決めている点でやや違和感があるとし、また、育休からの復帰時の説明の評価についても、復帰時に復職先がどこになるか、またその復職先でどのような人事構成となっているかによって役職の復帰の可能性が変わる以上、それらが使用者に予知できるのでない限りは、大した具体的な説明も尽くせない（抽象的な説明しかできな

⁶⁶ 両角道代「妊娠中の簡易業務転換と降格」労働判例百選[第 9 版]。

⁶⁷ 富永晃一「妊娠中の簡易業務転換を契機とする降格の均等法 9 条 3 項（不利益取扱い禁止）違反該当性」季労 248 号（2015）。

い) ので、使用者にやや酷な印象があるとする。また、産休および育休中の簡易業務転換の降格の不利益取扱いと、育休からの復帰時に元の役職に戻らないという不利益取扱いとに分けて、前者は一定程度柔軟に、後者は厳格に判断しても良いのではないかと指摘し、使用者の説明義務についても、一時的な降格と永続的な降格等を結果論で判断し、事前説明義務を使用者に負わせている点を批判的に評価している。また、本判決では、役職の降格と職能資格の降格を同じように扱われているという指摘も、使用者の説明義務の内容を具体的な考える重要性を示唆するものと思われる。

鎌田耕一教授は、使用者の情報提供・説明義務が、労使の協議を促す観点を見逃すべきではないとし、この点、労基法 65 条 3 項は、労働者に対して一種の簡易業務請求権を付与したもので、使用者に対して労働者が指示した業務に転換させるとういう作為を求める権利であり、実現可能な労働条件は状況に応じて多様であることから、決定前に事業主が労働者と協議することが必要とし、本判決が、労働者の自由な意思に基づく承諾を、法違反成立を妨げる事情とした理由は、多様な選択肢のなかから特定の処遇を選択する事業主の人事権と労働者の簡易業務転換請求権を調整する前に協議を促すことにあるとの見解を示している⁶⁸。

3. 使用者の情報提供・説明義務の意義と課題

以上、本節では山梨県民信用組合事件と広島中央保健生協事件をめぐる議論を中心に、使用者の情報提供・説明義務の意義について考察してきた。山梨県民信用組合事件では、強行法規に反しない場合、使用者には、個々の労働者の被る不利益の内容・程度に応じた具体的な情報提供・説明が求められ、それは個別的労働関係における手続的保障としての意義を有することがわかった。十分な情報提供・説明を尽くしたとしても残る交渉力格差については、集団的交渉の枠組みとも関係する困難な問題であるが、不利益の内容や手続の公正さを説明義務の内容に取り込み、同意の認定を慎重に行うことで、個別労働者に対する手続的保障を重視する立場が妥当ではないかと思われる。

一方、広島中央保健生協事件は妊娠中の簡易業務への転換に伴う降格措置に関する措置が均等法 9 条 3 項に違反するか否かが問われた事案であるが、労働者の同意による強行法規からの逸脱の問題と人事労務管理上の問題という 2 つの観点から、使用者の情報提供・説明義務の意義について考察した。本件を、妊娠および育児休暇中の簡易業務へ転換と降格の問題と捉えるか、またはその復帰後の問題と捉えるかにより判

⁶⁸ 鎌田耕一「妊娠中の女性労働者に請求に基づく簡易業務への転換を契機としてなされた降格の違法性」判例評論 684 号。

断は異なるが、政策的立法における社会的価値実現の実現を目指す強行法規との関係においては、使用者にその例外にあたる事情の説明を課すという枠組みは概ね支持できるのではないかとと思われる。また、強行法規からの逸脱に関し、労働者の承諾による適法化に、当事者間の対話と利害調整の意義を指摘する見解も、使用者の情報提供・説明義務の意義を考える上で重要である。ただこの点については、情報提供と説明の内容が形式的にとどまれば、一定の社会的価値の実現を目指す政策的立法の趣旨を失うことになる点に注意が必要である。使用者の情報提供・説明義務は、労使間の交渉・協議を促す重要な意義を有するものであるが、その中身と内容は、あくまでも仕事と生活との調和など、社会的価値の実現を目指すための具体的な取り組みであることを確認する必要がある、この点は今後の企業実務と裁判における規範形成のプロセスを通じ、その内容の精緻化が図られるべき課題である。

第5章 おわりに

1. 要約

本稿では、労働契約関係における使用者の情報提供・説明義務について、就業規則および個別労働契約による労働条件変更と配転の事例を中心に考察した。これまでの考察から、以下の通り示唆を得た。

労働契約における使用者の情報提供・説明義務は、労働契約における合意原則（労契法1条）と労使対等決定の原則（労契法3条1項、労基法2条1項）にその根拠を置き、また理解促進の責務（労契法4条1項）からも導かれる使用者の責務のひとつである。労働条件変更に関する労働者の同意の場面においては、労働者の自由な意思に基づく合意を慎重に認定するうえで考慮され、また人事権の行使や懲戒・解雇等の使用者の一方的権利行使の場面では、権利濫用性の考慮要素として、それぞれ合意原則および実質的な労使対等決定原則を具体化する役割を担うことが明らかになった。一方、使用者の情報提供・説明義務は、労働法における強行法規との関係でも重要な役割を果たす。労使の非対称性が特徴付けられる労働契約の中で、当事者間の多様な価値・利益を調整する機能を有するとともに、経済生活の安定や母性尊重、均衡、ワークライフバランス等、社会の求める客観的価値、公的価値の実現を目指す上でも一定の意義を有することを確認した。

就業規則および個別労働契約による労働条件変更においては、個々の労働者の同意の認定のプロセスにおいて、労働者の同意が自由な意思に基づくものといえるに十分・的確な内容の情報提供・説明がなされる必要がある、そうした情報提供・説明を欠いた労働者の同意は、真の同意とは認められず、変更後の就業規則は当該労働者に対し

てその拘束力は有せず、また個別労働契約による契約内容の変更もその効力が認められないことになる。

一方、労働者と使用者間の労働契約にその根拠を置きつつ、使用者の一方的措置と位置づけられる配転についても、労働者の被る不利益の程度や関連する法規制の趣旨・目的を踏まえ、労働者が合理的な判断を行い得るに十分な情報提供・説明がなされる必要があり、そうした情報提供・説明を欠いた配転命令は、権利濫用として無効となり、当該労働者は従前の労働契約に基づく就労の地位が認められることとなる。この権利濫用性の判断は規範的要件であり、通常は労働者の側が権利濫用の根拠事実を主張立証する必要があるが、労働者の被る不利益が大きい場合、当該労働者の私生活やキャリア形成等に対する一定の配慮が求められ、また育児介護休業法等により使用者に配慮が求められる場合、そうした配慮義務を果たしていることについて、使用者に出張立証責任が求められている。

このように、使用者の情報提供・説明義務は、個別労働関係において交渉力・情報収集力に劣る個々の労働者に対する手続的保障としての意義がまず重要である。集团的労働関係における保護が十分ではないと考える労働者に対し、労働条件変更においては同意の認定において、また配転の事例においては、権利濫用性の考慮要素として、使用者には的確・十分な情報提供と説明が求められている。そして、そこで認められる使用者の情報提供・説明義務の内容・程度は、労働者の被る不利益の程度に応じて判断されるものであり、特に育児介護休業法における配慮など、政策的立法において一定の社会的価値の実現を目指す強行法規からの逸脱が問題となる場合、使用者に当該措置の合理性についての説明をも包含し得るものである。あくまでも、当該労働者との不利益との関係においてではあるが、こうした社会価値の実現を、労使の対話の中で具体化することも、使用者の情報提供・説明義務の第二の意義であるといえる。

また、交渉促進規範としての位置づけも、使用者の情報提供・説明義務の第三の意義といえる。労働者と使用者の同意による場合と、使用者の一方的権限行使である配転等のいずれの場合においても、労働者の被る具体的な不利益との関係において使用者の情報提供・説明義務が考慮されることで、労働者と使用者の対話・交渉を促進する意義が見いだされるのではないかと思われる。ただ、情報提供と説明の内容が形式的にとどまれば、一定の社会的価値の実現を目指す政策的立法の趣旨を失うことになることには注意が必要である。使用者の情報提供・説明義務は、労使間の交渉・協議を促す重要な意義を有するものであるが、その中身と内容は、あくまでも仕事と生活との調和など、社会的価値の実現を目指すための具体的な取り組みであることを確認する必要があり、この点は今後の企業実務と裁判における規範形成のプロセスを通じ、その内容の精緻化が図られるべき課題である。

2. 残された課題

以上見てきた通り、使用者の情報提供・説明義務は集団的労働関係によっては十分に保護されない個別的労働関係において、手続的保障の役割を果たし、また、多様化する労働関係における価値・利害調整にも大きな役割が期待されるものと思われる。今後、関連する残された課題としては、以下の点が考えられる。

第一に、使用者の情報提供・説明義務の問題と、裁判における主張立証責任の問題を要件事実論との関係で考察することである。これまで見てきた通り、使用者の情報提供・説明義務は、同意の認定において、または配転命令権などの人事権の濫用といった規範的要件を判断する際の考慮要素として位置づけられているが、裁判における請求原因、抗弁、再抗弁といった一連の手続や主張立証責任との関係において捉えることも、使用者の情報提供・説明義務の内容・基準を精緻化する上で有用と考える。民事訴訟の要件事実や個別労働紛争における事例などの考察も併せて明らかにされるべき課題である。

また、労働協約による労働条件の不利益変更の問題も関連する課題として重要である。本稿では主に、個別的労働関係における労働条件変更に関する労働者の同意をめぐり使用者の情報提供・説明義務が問題となった事案を中心に検討した。ただ、山梨県民信用組合事件にも見られるように、労働条件変更に関する個別労働者の合意取り付けは、労働協約や就業規則による労働条件の変更と併せて問題になる場合がある。特に労働組合による協約締結権限の限界の問題などは、個別的労働関係における使用者の情報提供・説明義務の内容とその射程を考える上でも興味深いテーマである。

使用者の情報提供・説明義務の問題を労使のコミュニケーションチャンネルの課題と考えるとき、今後の労使合意のあり方、手続規制の問題についてもさらに理解を深める必要があるのではないかと考えている。特にその担い手である労働組合の組織率低迷、労働関係の個別化・多様化という流れの中では、従業員代表制の問題など、その担い手・主体の問題も大きな課題ではないかと思われる。

いずれも大変興味深いテーマであるが、次回以降の検討課題としたい。

以上