

[3] 成果主義人事制度への変更

Point

- (1) 賃金額が人により年によって増減する成果主義人事制度への変更については、今日の裁判例は、「労働条件の安定性の喪失」自体を「不利益」と判定する傾向にあり、就業規則の不利益変更についての判例法理の適用範囲を広く認めるものとなっている（ノイズ研究所事件—東京高判平 18・6・22）。
- (2) 変更について経営上の高度の必要性が認められ、生じうる賃金の増減額の幅、評価の基準・手続、経過措置等において相当な内容と認められ、組合との実質的な交渉を経ていると判断されるケースについては、変更された就業規則の合理性は肯定されている（ハクスイテック事件—大阪高判平 13・8・30）。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：①企業別 2 合同労組 3 その他 組合員数（ 240 人）

②使用者：業種（ 医療業 ） 従業員数（ 5105 人）

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

Y法人は、人事評価委員会において、人事評価制度の変更について決定した。Y法人は、人事評価制度の変更について、X組合に対して次のとおり提案した。

「職員の給与は、基本給と職務業績給から構成され、基本給は定期的に昇給するが、職務業績給は、人事評価委員会の評価によって昇給が決定される。評価にはAランクからDランクがあり、平成25年度までは、Aランクは4号俸、Bランクは3号俸、Cランクは2号俸昇給し、Dランクは昇給しないこととなっていた（旧制度）が、Cランク及びDランクは従来通りとし、Aランク及びBランクについては2号俸昇給に止め、その他として一時金を定額支給する（新制度）。この制度変更に基づいて就業規則を変更する。」

この提案を受け、Y法人とX組合は数回の事務折衝を行ったが、X組合は、新制度は多くの職員にとって不利益変更であるとして新制度の実施延期等を要求した。

その後第1回団体交渉を行ったが、Y法人は変更について「ご理解いただきたい。」「これ以上の交渉の必要はない。」として団体交渉を打ち切り、全職員に変更を通知した。その後もX組

合はY法人に団体交渉を申し入れ、さらに、旧制度に変更を加える場合には協議を行うとの労使の合意書が見つかったため、この合意書を示した上で再度団体交渉を求めたがY法人は応じなかった。

このため、X組合は、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 人事評価制度の変更

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> ・新制度への移行は、就業規則による労働条件の不利益変更にあたる。 ・新制度の実施に当たっては、Y法人はX組合と事前に協議する必要がある。 ・事務折衝・団体交渉が行われたが、この交渉でY法人は新制度が決定事項であるという前提で新制度の説明と理解を求めることに終始しX組合と交渉する姿勢がなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新制度への移行については、組合員以外からは、評判が良い。 ・1月にX組合に新制度への移行について事前に説明を行った。X組合の執行部の交代時期であったため、本格的な交渉を行ったのは、2月に入ってからになった。 ・事務折衝では、Y法人の決定事項を一方向的に伝える場に終始するというのではなく、一時金の額や実施時期以外の事項であれば譲歩の余地があり、X組合に持ち帰って検討するよう提案していた。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、労使双方から事情を聴取したところ、X組合は「法人は人事評価制度の変更について一方向的に説明して不利益変更し、これを強行した。今年度における新制度の導入は不当であり、今年度はこれを導入しないこと、来年度の導入についてX組合と交渉に入ること」を要求する。」と主張した。一方、Y法人は「制度の変更経過に問題はなく、新制度への移行は既に実施されており、組合員以外からは評判が良いことから、新制度の実施を中止することは考えていない。」と主張した。

あっせん員が労使双方の主張を調整した結果、労使間で協定が締結され、本件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（労使協定の要旨）

- ① Y法人は、現行の人事評価制度の処遇反映方式について、X組合と合意に至らなかったことについて、遺憾の意を表す。
- ② X組合とY法人は、上記の人事評価制度の処遇反映方式の将来的な見直しについて、X組合の申し入れに応じて協議を開始し、平成27年度を目処に、合意に向けて双方努力する。
- ③ Y法人は、今後、人事評価制度の処遇反映方式等重要な労働条件について変更を行う際は、合理的な理由がある場合を除き、実施しようとする時期の4か月前に、X組合に提案

し、X組合及びY法人は合意に向けて、誠意を持って十分な労使協議を行う。

解説

(1) 本事件は、人事評価制度の変更をめぐる問題であり、就業規則による労働条件の不利益変更の法的拘束力が争われた事案である。人事制度の変更を内容とする労働契約の内容の変更、就業規則の変更については、労契法9条ないし11条を実定法上の根拠として判断されることとなる。

労契法9条は、原則として、労働契約内容を労働者の不利益に変更する就業規則の法的拘束力を否定している。しかし、同10条は、例外として、労働条件を不利益に変更する就業規則の法的拘束力を認める場合の要件として、「周知」と「変更の合理性」を定めている。そして、同条は、就業規則の変更の「合理性」を判断するための要素として、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の就業規則の変更に係る事情を挙げている。

本事案のような成果主義人事制度への変更については、年功的な人事制度を成果(業績)・能力主義人事制度に変更した結果、賃金額が人により年により増減するという場合が多く、賃金額が人により年によって増減する成果主義人事制度への変更は、「労働条件の不利益」変更に当たるか否かがまず問題となる。

これについて、裁判例では、アーク証券事件(東京地判平12・1・31 労判785号45頁)は、「不安定な状態におかれることになった」ことに不利益性を認め、さらに、ノイズ研究所事件(東京高判平18・6・22 労判920号5頁)も、賃金額の顕著な減少の「可能性が存在する点において、就業規則の不利益変更にあたるもの」と判示している。このように、今日の判例は、「労働条件の安定性の喪失」自体を「不利益」と判定する傾向にあり、就業規則の不利益変更についての判例法理の適用範囲を広く認めるものとなっている。

ただ、上記判決の事案では、就業規則の不利益変更についての判例法理を適用したうえで、変更について経営上の高度の必要性が認められ、生じうる増減額の幅、評価の基準・手続、経過措置等において相当な内容と認められ、組合との実質的な交渉を経ていると判断されるケースについては、変更された就業規則の合理性は肯定されている(ハクスイテック事件—大阪高判平13・8・30 労判816号23頁、県南交通事件—東京高判平15・2・6 労判849号107号、ノイズ研究所事件—東京高判平18・6・22 労判920号5頁)。

上記ノイズ研究所事件の高裁判決(東京高判平18・6・22 労判920号5頁)は、主力商品の競争が激化した経営状況の中で、従業員の労働生産性を高めて競争力を強化する高度の必要性があったのであり、新賃金制度は、賃金原資総額を減少させるものではなく、その配分をより合理的にしようとするものであり、どの従業員にも昇格、昇給の平等な機会を保障していることからすれば、上記の必要性に見合ったものとして相当であり、変更内容の周知と団体交渉を通じた円滑な制度変更に向けてきた労使交渉の経過、それなりの意義を有する経過措置などの諸事情を総合考慮すると、不利益を法的に受忍させることもやむを得ない程度の、高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるといわざるを得ないと判示し、主に経過措置・代償措

置の不十分さに着目して変更の合理性を否定した一審判決（ノイズ研究所事件—横浜地川崎支判平 16・2・26 労判 875 号 65 頁）を取り消した。なお、就業規則の変更の合理性を認めなかった裁判例としてキョーイクソフト事件（東京高判平 15・4・24 労判 851 号 48 頁）がある。

(2) 本事件は、人事評価制度の変更に伴う就業規則による労働条件の不利益変更の法的拘束力が争われた事案である。

就業規則による労働条件の不利益変更の合理性について、労使の主張に隔たりが大きかったが、あっせん員が労使双方の主張を調整した結果、労使間で協定が締結され解決した事例である。

(参照すべき法令)

労働契約法

(労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 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において、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、労働者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に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

労働基準法

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

(略)

(作成の手続)

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

(参考となる判例・命令)

- ・ アーク証券事件—東京地判平 12・1・31 労判 785 号 45 頁
- ・ ハクスイテック事件—大阪高判平 13・8・30 労判 816 号 23 頁
- ・ 県南交通事件—東京高判平 15・2・6 労判 849 号 107 号
- ・ ノイズ研究所事件—東京高判平 18・6・22 労判 920 号 5 頁
- ・ ノイズ研究所事件—横浜地川崎支判平 16・2・26 労判 875 号 65 頁
- ・ キョーイクソフト事件—東京高判平 15・4・24 労判 851 号 48 頁