

## 労働条件変更、賃金制度変更に係る判例

## 判例目次

### 1. 就業規則の変更に係る基本判例

- 第四銀行事件（最高裁平成9年2月28日判決） . . . . 1
- みちのく銀行事件（最高裁平成12年9月7日判決） . . . . 2
- 大曲市農業協同組合事件（最高裁昭和63年2月16日判決） . . . . 3
- 第一小型ハイヤー事件（最高裁平成4年7月13日判決） . . . . 4

### 2. 賃金制度の変更に係る裁判例

- ノイズ研究所事件（東京高裁平成18年6月22日判決） . . . . 5
- 公共社会福祉事業協会事件（大阪地裁平成12年8月25日判決） . . . . 6

### 3. その他

- 協愛事件（大阪高裁平成22年3月18日判決） . . . . 7
- 朝日火災海上保険（高田）事件（最高裁平成8年3月26日判決） . . . . 8

#### 第四銀行事件（最高裁平成9年2月28日判決）

##### （事案の概要）

従前、定年が55歳で、勤務に耐え得る健康状態の労働者は58歳まで在職することができたが、使用者が就業規則を変更し、定年を55歳から60歳に延長するとともに、55歳以降の賃金を引き下げたため、55歳以降の賃金が54歳時の67%に低下し、58歳まで勤務して得ることを期待することができた賃金額を60歳定年近くまで勤務しなければ得ることができなくなったことについて、就業規則の不利益変更の合理性が認められた事案。

##### （判決の要旨）

右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいい、特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。右の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員への対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。

## みちのく銀行事件（最高裁平成12年9月7日判決）

### （事案の概要）

60歳定年制を採用していた東北地方の中位銀行が賃金制度の2度わたる見直しを行う際に、従業員の73%が加入する労組の同意は得たが、少数組合の同意を得ないまま就業規則の変更を実施し、この変更に基づいて、いずれも当時55歳以上の管理職・監督職階にあった少数組合の組合員が管理職の肩書きを失うとともに賃金が減額されたことについて、第四銀行までの最高裁判決の考え方を踏襲しつつ、就業規則の変更は合理的なものといふことができず、就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、不利益を受ける少数組合の組合員にその効力を及ぼすことができないとされた事例。

### （判決の要旨）

〈大曲市農業協同組合事件最高裁判決、第四銀行事件最高裁判決等の要旨を引用した上で、〉本件就業規則等変更は、被上告人にとって、高度の経営上の必要性があったといふことができる。

[中略] しかしながら、本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがなくままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものといふほかはない。本件の経過措置は、前示の内容、程度に照らし、本件就業規則等変更の当時既に55歳に近づいていた行員にとっては、救済ないし緩和措置としての効果が十分ではなく、上告人らは、右経過措置の適用にもかかわらず依然前記のような大幅な賃金の減額をされているものである。したがって、このような経過措置の下においては、上告人らとの関係で賃金面における本件就業規則等変更の内容の相当性を肯定することはできないものといわざるを得ない。

本件では、行員の約73%を組織する労組が本件第一次変更及び本件第二次変更に同意している。しかし、上告人らの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないといふべきである。

[中略] 専任職制度の導入に伴う本件就業規則等変更は、それによる賃金に対する影響の面からみれば、上告人らのような高年層の行員に対しては、専ら大きな不利益のみを与えるものであって、他の諸事情を勘案しても、変更に同意しない上告人らに対しこれ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ふことはできない。したがって、本件就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、上告人らにその効力を及ぼすことができないといふべきである。

## 大曲市農業協同組合事件（最高裁昭和63年2月16日判決）

### （事案の概要）

七農協が合併したことに伴い長期勤続者にとって合併前より不利益な退職金規程に変更されたことについて、旧七農協から引継いだ従業員相互間の格差是正と単一の就業規則を作成、適用すべき必要性及び合併に伴う退職金算定基礎となる給与月額を増額、右給与月額を増額の退職時までの賞与、退職金への反映による累積額、定年の1年（男子）ないし3年（女子）の延長およびその他の労働条件の改善等の措置に照らし、法的規範性を是認できるだけの合理性が認められた事例。

### （判決の要旨）

〈秋北バス事件を引用した上で、〉右の判断は、現在も維持すべきものであるが、右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。

### （参考）秋北バス事件（最高裁昭和43年12月25日判決）

使用者が就業規則を変更し、これまでの定年制度を改正して、主任以上の職にある者の定年を55歳に定めた（一般従業員については50歳）結果、主任以上の職にあり満55歳に至っていた従業員が解雇通知を受けたことにつき、「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向的に課することは、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つて、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」との判断を示した。

## 第一小型ハイヤー事件（最高裁平成4年7月13日判決）

### （事案の概要）

タクシー乗務員の歩合給の計算方法の変更に関し、使用者はA労働組合と3回にわたり団体交渉を行ったものの合意に至らなかった一方で、新労働組合Bとの間で新しい計算方法についての労働協約を締結し、その後、使用者が歩合給の計算方法を新しい計算方法による旨の就業規則の変更を行ったことについて、合理性がないとした原判決が破棄・差戻しされた事例。なお、A労働組合の組合員数は114名、B労働組合の組合員数は約180名であった。

### （判決の要旨）

本件就業規則の変更の内容の合理性〔中略〕については、新計算方法に基づき支給された乗務員の賃金が全体として従前より減少する結果になっているのであれば、運賃改定を契機に一方的に賃金の切下げが行われたことになるので、本件就業規則の変更の内容の合理性は容易には認め難いが、従前より減少していなければ、それが従業員の利益をも適正に反映しているものである限り、その合理性を肯認することができるというべきである。したがって、本件においては、まず、新計算方法に基づき支給された賃金額とそれまで旧計算方法に基づき支給されていた賃金額とを対応して比較し、その結果前者が後者より全体として減少していないかを確定することが必要である。そして、これが減少していない場合には、それが変更後の労働強化によるものではないか、また、新計算方法における足切額の増加と支給率の減少がこれまでの計算方法の変更の例と比較し急激かつ大幅な労働条件の低下であって従業員に不測の損害を被らせるものではないかをも確認するべきである。

このほか、新計算方法が従業員の利益をも適正に反映しているものかどうか等との関係で、上告会社が歩合給の計算方法として新計算方法を採用した理由は何か、上告会社と新労との間の団体交渉の経緯等はどうか、さらに、新計算方法は、上告会社と新労との間の団体交渉により決められたものであることから、通常は使用者と労働者の利益が調整された内容のものであるという推測が可能であるが、訴外組合との関係ではこのような推測が成り立たない事情があるかどうか等をも確定する必要がある。

## ノイズ研究所事件（東京高裁平成18年6月22日判決）

### （事案の概要）

研究所が就業規則を改定し、給与制度を従来の職能給から成果主義型賃金制度とし、また新制度導入に伴って格付を新たに見直した結果、役職を解任され、賃金が大幅に低下したこと等について、就業規則の変更には合理性があるとされた事例。

### （判決の要旨）

本件賃金制度の変更は、[中略] 旧賃金制度の下で支給されていた賃金額より賃金額が顕著に減少することとなる可能性があり、この点において不利益性があるが、控訴人は、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、控訴人にとって重要な職務により有能な人材を投入するために、従業員に対して従事する職務の重要性の程度に応じた処遇を行うこととするものであり、従業員に対して支給する賃金原資総額を減少させるものではなく、賃金原資の配分の仕方をより合理的なものに改めようとするものであって、[中略] 新賃金制度は、個々の従業員の賃金額を、当該従業員に与えられる職務の内容と当該従業員の業績、能力の評価に基づいて決定する格付けとによって決定するものであり、どの従業員にも自己研鑽による職務遂行能力等の向上により昇格し、昇給することができるという平等な機会を保障しており、かつ、人事評価制度についても最低限度必要とされる程度の合理性を肯定し得るものであることからすれば、上記の必要性に見合ったものとして相当であり、控訴人があらかじめ従業員に変更内容の概要を通知して周知に努め、一部の従業員の所属する労働組合との団体交渉を通じて、労使間の合意により円滑に賃金制度の変更を行おうと努めていたという労使の交渉の経過や、それなりの緩和措置としての意義を有する経過措置が採られたことなど前記認定に係る諸事情を総合考慮するならば、上記のとおり不利益性があり、現実に採られた経過措置が2年間に限って賃金減額分の一部を補てんするにとどまるものであっていささか性急で柔軟性に欠ける嫌いがないとはいえない点を考慮しても、なお、上記の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。

## 公共社会福祉事業協会事件（大阪地裁平成12年8月25日判決）

### （事案の概要）

公共社会福祉事業協会（旧協会）に採用されていた保母らが、旧協会の事業の譲渡を受けた新法人の従業員となったところ、新給与規則の適用により通勤手当、扶養手当、住宅手当について従来の基準を超える部分の支給が打ち切られたことについて、従来の労働条件を不利益に変更する新給与規則の適用に係る必要性自体は肯定できるが、新給与規則の諸手当部分の適用は未だ合理性を有していないとして、その一方的適用は効力を有しないとされた事例。

### （判決の要旨）

被告は、原告らに対し、平成8年4月から手当においても新給与規則を適用したのであるが、[中略]雇用契約自体は、旧協会との契約を引き継いだものであるから、これを一方的に変更できるものではなく、その変更には合理的理由が必要である。

そこで、まず、変更の必要性についてみるに、[中略]その必要性自体は、概ねこれを肯定できるのであるが、ただ、本件で問題となっているのは、通勤手当、扶養手当、住宅手当であって、その額は、被告にとってみれば大きな額ではなく、人件費の削減にさほど貢献する額ではない。[中略]そして、それらの額は被告にとっては、前述のとおり大きな額ではないとしても、いわゆる実費を含む上、労働者にとっては、少なくない額であり、[中略]原告らは、平成7年4月に、新給与規則の基本給部分の適用に応じ、これによって生涯賃金は大幅に減少することになったもので、このうえさらなる賃金減額に応じたくないという気持ちは理解できる。これらによれば、被告の新給与規則の諸手当部分の原告らへの適用は、未だ合理性を有しないというべきであり、原告らへの諸手当の減額は効力を有しない。



## 協愛事件（大阪高裁平成22年3月18日判決）

### （事案の概要）

2回にわたる就業規則の変更により退職金が減額され、3回目の就業規則の変更により退職金制度が廃止された結果、退職時に退職金不支給とされたことについて、1回目の就業規則改定については、従業員各自によってなされたなつ印行為は慎重かつ明示的に行われた意思表示といえることができるほか、退職金額が3分の2に減額されることは明確であったうえ、その後の改定に比べると減額の程度は少なく、その不満は大きくなかったと推認されることから、改定内容の合理性、周知性を検討するまでもなく、全従業員の同意を得て改定されたものと認められるが、2回目の就業規則改定については、前記就業規則の改定について具体的かつ明確に説明しなければならないところ、それを認めることはできず、3回目の就業規則改定は、前記元従業員は退職金制度の廃止に同意しておらず、改定後の就業規則の内容に合理性があるともいえないとされた事例。

### （判決の要旨）

労働契約法〔中略〕9条は、「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。」と定める。これは合意原則を就業規則の変更による労働条件の変更との関係で規定するものである。同条からは、その反対解釈として、労働者が個別にでも労働条件の変更について定めた就業規則に同意することによって、労働条件変更が可能となることが導かれる。そして同法9条と10条を合（ママ）わせると、就業規則の不利益変更は、それに同意した労働者には同法9条によって拘束力が及び、反対した労働者には同法10条によって拘束力が及ぶものとするを同法は想定し、そして上記の趣旨からして、同法9条の合意があった場合、合理性や周知性は就業規則の変更の要件とはならないと解される。もともとこのような合意の認定は慎重であるべきであって、単に、労働者が就業規則の変更を提示されて異議を述べなかったといったことだけで認定すべきものではないと解するのが相当である。就業規則の不利益変更について労働者の同意がある場合に合理性が要件として求められないのは前記のとおりであるが、合理性を欠く就業規則については、労働者の同意を軽々に認定することはできない。

朝日火災海上保険（高田）事件（最高裁平成8年3月26日判決）

（事案の概要）

定年年齢を63歳から57歳に引き下げ、30年勤続の退職金支給率を引き下げる旨の労働協約の未組織労働者への拡張適用につき、労働協約の締結にはそれなりの合理的理由があるものの、その効力を同人に及ぼした場合、同人は労働協約の発効日に定年に達していたものとして退職したことになると同時に、退職金額が従来の退職手当規程による算出額よりも減額されるという大きな不利益だけを受ける立場となり、しかも同人は労働組合の組合員資格を認められていなかったという事情の下では、退職金額を右金額を下回る額にまで減額するという不利益を同人に甘受させることは著しく不合理であり、その限りにおいて労働協約の規範的効力は同人には及ばないとされた事例。

（判決の要旨）

労働協約には、労働組合法一七条により、一の工場事業場の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用されている他の同種労働者に対しても右労働協約の規範的効力が及ぶ旨の一般的拘束力が認められている。ところで、同条の適用に当たっては、右労働協約上の基準が一部の点において未組織の同種労働者の労働条件よりも不利益とみられる場合であっても、そのことだけで右の不利益部分についてはその効力を未組織の同種労働者に対して及ぼし得ないものと解するのは相当でない。けだし、同条は、その文言上、同条に基づき労働協約の規範的効力が同種労働者にも及ぶ範囲について何らの限定もしていない上、労働協約の締結に当たっては、その時々<sup>の</sup>社会的経済的条件を考慮して、総合的に労働条件を定めていくのが通常であるから、その一部をとらえて有利、不利をいうことは相当でないからである。また、右規定の趣旨は、主として一の事業場の四分の三以上の同種労働者に適用される労働協約上の労働条件によって当該事業場の労働条件を統一し、労働組合の団結権の維持強化と当該事業場における公正妥当な労働条件の実現を図ることにあると解されるから、その趣旨からしても、未組織の同種労働者の労働条件が一部有利なものであることの故に、労働協約の規範的効力がこれに及ばないとするのは相当でない。

しかしながら他面、未組織労働者は、労働組合の意思決定に関与する立場になく、また逆に、労働組合は、未組織労働者の労働条件を改善し、その他の利益を擁護するために活動する立場にないことからすると、労働協約によって特定の未組織労働者にもたらされる不利益の程度・内容、労働協約が締結されるに至った経緯、当該労働者が労働組合の組合員資格を認められているかどうか等に照らし、当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは、労働協約の規範的効力を当該労働者に及ぼすことはできないと解するのが相当である。

※ 本事件における就業規則の変更は、昭和58年に行われたものである。