

農業協同組合の組織の変動に伴う労働関係に関する裁判例について

- 農業協同組合の合併に伴う労働関係に関する裁判例について
(大曲市農業協同組合事件 (最高裁昭 63.2.16 第三小法廷判決))

- 農業協同組合の事業譲渡に伴う労働関係に関する裁判例について
(神奈川信用農業協同組合 (割増退職金請求) 事件 (最高裁平 19.1.18 第一小法廷判決))

農業協同組合の合併に伴う労働関係に関する裁判例について
(大曲市農業協同組合事件（最高裁昭63.2.16 第三小法廷判決）)

1. 事案の概要

- 旧 X 農協を含む7つの農協が合併して Y 農協が新設され、合併後、Y 農協は就業規則に基づく統一した退職給与規程を新たに作成したが、退職金の支給倍率が旧 X 農協のものより低いことから、一方的に労働条件を不利益に変更するもので効力を有しないとして、旧 X 農協から Y 農協に引き続いて勤務していた A ら（3名）が Y 農協に対し旧 X 農協の支給基準による退職金と既に支払われた新規程によるものとの差額の支払いを求めた事案。
- 一審は労働条件の不利益変更「合理性」ありとして A らの請求を棄却したが、二審は「合理性」なしとして容認した。Y 農協はこれを不服として上告した。

2. 判決の要旨

- 「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、許されないと解すべきであるが、労働条件の集会的処理、特にその総合的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」との秋北バス事件（最大判昭43.12.25）の判断を維持すべき。
- 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。
- 本件についてみるに、A らの給与額は合併に伴う給与調整等により相当程度増額され、退職時の基本月額に支給倍率を乗じて支給される退職金額は、支給倍率の低減による見かけほど低下しておらず、A らが被った実質的な不利益は決して二審判決がいうほど大きなものではない。他方、一般に、従業員の労働条件が異なる複数の農協、会社等が合併した場合に、労働条件の統一的画一的処理の要請から、旧組織から引き継いだ従業員相互間の格差を是正し、単一の就業規則を作成、適用しなければならない必要性が高いことはいうまでもないところ、本件合併に際してその格差を是正しないまま放置するならば、合併後の Y 農協の人事管理等の面で著しい支障が生ずることは見やすい道理である。加えて、本件合併に伴って A らに対する給与調整の退職時までの累積額はおおむね A らの請求額程度に達していることが窺え、また、A らは、旧 X 農協在職中に比べて、休日・休暇、諸手当、旅費等の面において有利な取扱いを受け、定年も延長されており、これらの措置は、退職金の支給倍率の低減に対する直接の見返りないし代償ではないにしても、本件合併に伴う格差是正措置の一環として、新規程への変更と共通の基盤を有するもので、新規程への変更の合理性があるかの判断に当たって考慮できる事情である。
- 新規程への変更によって A らが被った不利益の程度、変更の必要性の高さ、その内容、及び関連するその他の労働条件の改善状況に照らすと、本件における新規程への変更は、それによって A らが被った不利益を考慮しても、なお Y 農協の労使関係においてそ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、新規程への変更は A らに対しても効力を生ずるものである。

農業協同組合の事業譲渡に伴う労働関係に関する裁判例について
(神奈川県信用農業協同組合（割増退職金請求）事件（最高裁平 19.1.18 第一小法廷判決）)

1. 事案の概要

- 一定の要件を満たした従業員から退職の申出があった場合に、その承認のもとに定年扱いとして退職金を割増しするという就業規則上の選択定年制を有する X 農協は、経営破綻による事業譲渡、解散の方針及び選択定年制に基づく退職の申出を承認しない方針を決定し、その後、全従業員を解雇し、その事業全部を Y 農協連合会等に譲渡して解散したところ、本件選択定年制に基づく退職の申出をしたが承認されなかった X 農協の従業員 A らが、X 農協に対し割増退職金債権を有することの確認を求めた事案。
- 一審は A らの請求を容認し、二審も X 農協の承諾に係る裁量権の行使（不承諾）が合理的なものであるとはいえないとして一審判決を支持したため、X 農協はこれを不服として上告した。

2. 判決の要旨

- X 農協が選択定年制による退職の承認をするかどうかに関し、就業規則及びこれを受けて定められた選択定年制実施要項において特段の制限は設けられていないことが明らかである。もともと、本件選択定年制による退職に伴う割増退職金は、従業員の申出と X 農協の承認とを前提に、早期の退職の代償として特別の利益を付与するものであるところ、本件の申出に対し承認がされなかったとしても、特別の利益を付与されることこそないものの、選択定年制によらない退職を申し出るなどすることは何ら妨げられていないのであり、その退職の自由を制限されるものではない。したがって、A らがした選択定年制による退職の申出に対し、X 農協が承認をしなければ、割増退職金債権の発生を伴う退職の効果が生ずる余地はない。
- なお、X 農協が、選択定年制による退職の申出に対し、A らがしたものを含め、すべて承認をしないこととしたのは、経営悪化から事業譲渡及び解散が不可避となったとの判断の下に、事業を譲渡する前に退職者の増加によりその継続が困難になる事態を防ぐためであったというのであるから、その理由が不十分であるというべきものではなく、A らについて、上記退職の効果が生ずるものではない。