

【Web 資料Ⅲ-⑤ 就業規則の変更における労働者の合意をめぐる裁判例】

協愛事件（控訴審：大阪高判・平成 22 年 3 月 18 日、第一審：大阪地判・平成 21 年 3 月 19 日）

被告会社（被控訴人・控訴人）に雇用され、退職した原告（控訴人、被控訴人）が、被告の退職金規程に基づく退職金支払いを求めたところ、被告は退職金規定が変更されており算定される退職金額も減額されているとして、原告の求めた退職金請求を争った事案。争点は労働契約法 9 条と 10 条との関係において、就業規則の不利益変更の際に当該変更で同意を与えた労働者にはいかなる拘束力が及ぶか、という点にある。

本件控訴審は、少なくとも就業規則変更の際の補足事項によって退職金が 3 分の 2 に減額されることは明確であり、それに対し労働者が行った各自の捺印行為（同意）は、慎重かつ明示的に行われた意思表示であると認めた。これにより、減額された退職金額の支払いが命じられた。

就業規則の変更と労働者の同意については、当該変更で個別的な同意を与えた労働者には労契法第 9 条による拘束力が及び、これに対して、当該変更で反対した労働者は同法第 10 条に言う合理性判断の対象となるとした。但しその場合、個別的な合意の認定は慎重になされるべきであり、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うことだけで認定するべきものではないとしている。

熊本信用金庫事件（熊本地判・平成 26 年 1 月 24 日）

原告らは、被告信用金庫との間に労働契約を締結し各々 35～41 年にわたり勤続し、平成 21～23 年の間に退職した。被告はそれ以前に就業規則を変更し、役職定年制の導入、役職定年後の給与・賞与・退職金の減額を定めていた。原告らは、当該役職定年制が適用されなかった場合の給与・賞与および退職金と、大幅に減じられた変更後の給与等との差額の支払を求めた。本判決は、当該変更後の就業規則の拘束力について、変更に対して労働者が個別的な合意を与えたか否かにより、判断を異にしたため議論を呼んだ。

判決は、当該就業規則の不利益変更について、その不利益を労働者に法的に受忍させることを許容する事ができるだけの高度の必要性に基づく合理的な内容であるか否かという点につき、たとえ説明会を開催し職員代表の意見聴取をしていたとしても、本件不利益変更の程度が、労働の生活設計を根本的に揺るがす程の大きなものである点、代償措置も不十分である点等を鑑み、変更で賛成しなかった労働者 8 名については、労契法第 10 条の合理性を認めず請求を認容。

但し、変更の際に署名押印した同意書を提出していた 2 名については、自由な意思に基づく個別的同意の意思を表明したものと解し、役職定年制の導入に同意したものと認め請求を棄却した。

山梨県民信用組合事件（最判・平成 28 年 2 月 19 日、控訴審：東京高判・平成 25 年 8 月 29 日、第一審：甲府地判・平成 24 年 9 月 6 日）

訴外 A の職員であった原告（控訴人、上告人）らの労働契約は、経営破綻回避のために A と被告信用組合（被控訴人、被上告人）が合併したことにより、被告によって承継され、退職金は合併前後の勤続年数を通算して支給することになった。退職金の支給水準は、平成 14 年の合併同意書案には、合併前の従前の支給基準と同一水準とすることを保障する旨が記載されていた。しかしながら被告組合は、その後も県内 3 つの信用組合と合併を繰り返し、合併後の労働条件は大幅な変更を余儀なくされた。平成 16 年の新たな労働条件に係る説明指示書には、①退職金は、今後新たに制定される退職金制度によること。②合併前の在職期間の算定については、自己都合退職の係数を用いること。③上記合併後の在職期間にかかる退職金は、新たな退職金制度制定前に自己都合退職した際には支給しないこと、等が記載されていた。

このような状況下で原告らを含む被告の職員は、以上を含む労働条件の変更で同意する旨の署名をした。しかしながら平成 21 年、新退職金制度を含む職員退職金規定が実施されたところ、具体的には厚生年金給付を受けると実質的に退職金が 0 円になるような、大幅減額となった。そこで原告らは、合併前の旧規定に基づく退職金支払等を求めて提訴した。争点は、このような経緯で就業規則変更に対して労働者等が与えた、同意による労働条件変更の可否である。

第一審および控訴審判決は、合併後の退職金規程は有効に変更されたとして、原告請求を棄却した。しかし最高裁は、労働者の意思決定の際には、労働者が当該変更を受け入れた行為の有無のみならず、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者が同意するに至った経緯およびその態様、同意に先立つ労働者への情報提供または説明内容等に照らして、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客観的存在するかどうかを、判断すべきであると明示した。この点から、控訴審の判断には審理不盡の結果、法令の適用を誤ったものとして破棄差戻し。