

5. 就業規則と労働条件設定/変更 判例

※1 ANA 大阪空港事件（大阪高判平成 27・9・29）

<事案の概要>

・元従業員らが、退職金の功労加算の支払いを求めた。支給基準を定めた内規は就業規則と一体で、廃止された平成 20 年までに基準を満たしていたと主張した。請求を斥けた一審同様大阪高裁も、内規を届け出していないなど就業規則とはいえ拘束力はないと判断。労組の協定化要求を会社が拒否した経緯もあり、労働契約とする意思はなく労働慣行も認められないとした。

※2 永尾運送事件（大阪高判平成 28 年 10 月 26 日）

<事案の概要>

・従業員である一審原告らが、一審被告は賃金について一方的に減額して支払ったとして未払賃金の支払と、賃金を支払わないことが不法行為にあたるとして損害賠償を求めた件につき原審を不服とした一審被告による控訴審にて、社内報に賃金改定の内容が記載されていても就業規則が変更されたと見ることはできず、また社内報による周知等により賃金改定を行う労使慣行により就業規則変更の効力が生じたとする一審被告の主張も排斥された。

・会社は従来から賃金を改定するたびにその内容等を社内報に記載して従業員に周知していたが、就業規則の変更をしておらず、社内報への記載が就業規則の変更に当たると言う説明をしていなかった。労働慣行としても認められなかった。

※3 秋北バス事件（最高裁昭和 43 年 12 月 25 日大法院判決）

<事案の概要>

・昭和 30 年の規程には「従業員の停年満 50 歳、再雇用制度あり」、主任以上の停年の定めはなかった。昭和 32 年 4 月 1 日に就業規則を改正し、新たに「従業員は満 50 歳、主任以上は満 55 歳をもって停年とする」と規定を設けた。それにより、大館営業所次長だった X は同月 25 日付で 55 歳の停年に達したことを理由に退職となった。X はこれを不服として「従業員の同意を得ないで労働条件を低下させるよう就業規則の改正を行ったことは無効である」として就業規則改正無効の訴えを起こした。

・最高裁は以下のように労働条件を定型的に定めた就業規則はそれが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとしてその法的規範性を認められるとして就業規則の法的性質について判示し、定年制についても人事の刷新、経営の改善等企業組織運営の適正化のために一般的に不合理な制度とはいえないとして、法的効力を承認して上告を棄却し、X の敗訴が確定した。

- 就業規則は、当該事業場内での社会的規範であるだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものである限り、法的規範としての性質を認められる。
- 使用者が、新たな就業規則の作成または変更によって、労働者の既得の権利を奪い、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が、当該規則条項が合理的なものである限り、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、その適用を拒むことは許されない。

5. 就業規則と労働条件設定/変更 判例

- 従来停年（定年）制のなかった主任以上の職にある被用者に対して、使用者会社がその就業規則であらたに55歳の停年制を定めた場合において、同会社の一般職種の被用者の停年が50歳と定められており、また、この改正にかかる規則条項において、被解雇者に対する再雇用の特則が設けられ、これによって生ずる苛酷な結果を緩和するみちが講ぜられている等の事情があるときは、この改正条項は、同条項の改正後直ちにその適用によって解雇されることになる被用者に対しても、その同意の有無にかかわらず、効力を有するものと解すべきである。

・最高裁は就業規則変更により変更された条項が合理的なものである限り、個々の労働者が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判示し、就業規則が労働者の合意なく不利益に変更されたとしても、その変更が合理的であれば就業規則としての法的拘束力を持つとの見解に立った。

*社会的規範とは、特定の集団や文化、社会の中に存在する暗黙のルール体系である。人々はルールに従って行動することが期待され、ルールから逸脱した行為はしばしば他の集団成員から怒りや困惑の感情を引き起こし、逸脱者に対して罰が与えられる。社会科学においては、社会的規範は重要な概念として扱われてきた。

*法的規範性とは、会社または従業員がそれぞれの利害の主張を行う際の法的な基準や根拠となること。

※4 タケダシステム事件（最高裁昭和58年11月25日第二小法廷判決）

就業規則の変更が合理性を判断するに当たっては、変更の内容及び必要性の両面からの考察が要求されるとした。

<事案の概要>

・Xらは、Y会社に雇用されている女子従業員であり、Y会社における多数労働組合の組合員である。Yは、Xら又はその所属する労働組合の同意を得ないまま、就業規則の「女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる。そのうち年間24日を有給とする。」との規定（以下、旧規定とする。）を「女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる。そのうち月2日を限度とし、1日につき基本給1日分の68%を補償する。」との規定に変更した。

・Xらは、旧規定の下においては、年間24日以内の生理休暇を取得しても、基本給を減額されなかったが、新規定の下においては、1ヶ月につき2日以内の生理休暇についても基本給を32%減額され、2日を超える分の生理休暇については基本給を100%減額されることとなった。

・原審は、労働者又は所属する労働組合の同意なしに実質賃金を長期的に低下させるような不利益変更を一方的に行うことは許されないから、本件就業規則の変更はXらに対し効力を生じないとした。

※5 大曲市農協事件（最高裁昭和63年2月16日第三小法廷判決）

<事案の概要>

・農協の合併に伴い職員の待遇が統一される中で、就業規則、退職給与規程が改訂され、従前よりも退職金が減額された農協職員らが、右改訂は一方的な不利益変更にあたり、右改訂前から雇用されている職員にはその同意がないから改訂の効力は及ばないとして改訂前の規定による退職金の支払を求めた。

労働者らの給与額は相当程度増額されたので、新支給倍率による退職金額は見かけよりはるかに少なくしか低下しなかったこと、労働者の被った実質的な不利益が決して大きいものでないこと、労働条件の格差是正が不可欠の急務であったこと、労働者らは、休日・休暇・諸手当等の面でより有利な扱いを受けるようになり、定

5. 就業規則と労働条件設定/変更 判例

年も男子は1年、女子は3年延長されていることなど、新規程への変更によって被上告人らが被った不利益の程度、変更の必要性の高さ、その内容、およ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被上告人が被った不利益を考慮しても、なお、上告組合の労使関係においてその法規範性を是認できるだけの合理性を有する。

※6 第四銀行事件（最高裁平成9年2月28日第二小法廷判決）

<事案の概要>

Xは、昭和28年4月にY銀行に入行し、平成元年11月4日をもって60歳達齢により定年退職したが、Y銀行とY銀行労働組合との間では、昭和58年3月30日に、定年を55歳から60歳に延長するかわりに給与等の減額、特別融資制度の新設等を内容とする労働協約を締結していたため、Xの55歳以後の年間賃金は54歳時の6割台に減額となり、従来55歳から58歳までの賃金総額が新定年制の下での55歳から60歳までの賃金総額と同程度となった。

・新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、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が、労働条件の集成的処理、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って、当該規則条項が合理的なものである限り、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、その適用を拒むことは許されない。そして、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、①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、⑥他の労働組合又は他の従業員の対応、⑦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。

・これを本件についてみると、定年後在職制度の前記のような運用実態にかんがみれば、勤務に耐える健康状態にある男子行員において、58歳までの定年後在職をすることができることは確実であり、その間54歳時の賃金水準等を下回ることはない労働条件で勤務することができることも合理的とすることができる。そうすると、本件定年制の実施に伴う就業規則の変更は、既得の権利を消滅、減少させるというものではないものの、その結果として、右のような合理的な期待に反して、55歳以降の年間賃金が54歳時のその63ないし67パーセントとなり、定年後在職制度の下で58歳まで勤務して得られると期待することができた賃金等の額を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るというのであるから、勤務に耐える健康状態にある男子行員にとっては、実質的にみて労働条件を不利益に変更するに等しいものというべきである。そして、その実質的な不利益は、賃金という労働者にとって重要な労働条件に関するものであるから、本件就業規則の変更は、これを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、その効力を生ずるものと解するのが相当である。

5. 就業規則と労働条件設定/変更 判例

・そこで、以下、右変更の合理性につき、前示の諸事情に照らして検討する。

本件就業規則の変更によるXの不利益はかなり大きなものであること、Yにおいて、定年延長の高度の必要性があったこと、定年延長に伴う人件費の増大等を抑える経営上の必要から、従前の定年である55歳以降の賃金水準等を変更する必要性も高度なものであったこと、円滑な定年延長の導入の必要等から、従前の定年である55歳以降の労働条件のみを修正したこともやむを得ないこと、従前の55歳以降の労働条件は既得の権利とまではいえないこと、変更後の55歳以降の労働条件の内容は、多くの地方銀行の例とほぼ同様の態様であること、変更後の賃金水準も、他行の賃金水準や社会一般の賃金水準と比較して、かなり高いこと、定年が延長されたことは、女子行員や健康上支障のある男子行員にとっては、明らかな労働条件の改善であること、健康上支障のない男子行員にとっても、60歳まで安定した雇用が確保されるという利益は、決して小さいものではないこと、福利厚生制度の適用延長や拡充等の措置が採られていること、就業規則の変更は、行員の約90パーセントで組織されている組合との合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであること、変更の内容が統一的かつ画一的に処理すべき労働条件に係るものであることを認定

※7 みちのく銀行事件（最高裁平成12年9月7日第三小法廷判決）

<事案の概要>

60歳定年制を採用していた東北地方の中位行Yの銀行員であったXら六名（従業員の1パーセント加入の従組の組合員でいずれも当時55歳以上の管理職・監督職階にあった）が、Yは収益環境の悪化による激しい競争時代の中で高コストで収益力が弱いという体質、人員構成の高齢化等の問題を解決するため、人件費の削減、賃金配分の偏在化の是正の観点からの賃金制度の見直しとして、専任職制度創設のために就業規則を変更し（第一次変更：55歳以上の行員の基本給は55歳到達直前で凍結させ、55歳以上の管理職員を原則として新設の専任職階とし、賃金を発令直前の基本給に諸手当（専任職手当を追加）とする等の内容）、その後、専任職制度改正のために就業規則と賞与の支給率等の変更（第二次変更：55歳に到達した一般職・庶務行員も原則として専任職行員とし、専任職発令とともに業績給の一律50パーセント減額、専任職手当の廃止、賞与の支給率削減（いずれも経過措置あり））を行ったところ、両変更は労組（従業員の73パーセント加入の組合）の同意は得たが、従組の同意を得られないまま実施され、それに基づいて、専任職発令がXらに出され、Xらは管理職の肩書きを失うとともに賃金が減額したことから、本件就業規則の変更は同意しないXらには効力が及ばないとして、専任職への辞令及び専任職としての給与辞令の各発令の無効確認、従前の賃金支払を受ける労働契約上の地位にあることの確認並びに差額賃金の支払を請求した上告審（Xらの上告）で、原審は、第一・二次変更を分けることなく、専任職制度導入による就業規則変更には合理性があるとして、一審（第一次変更については合理性を肯定、第二次変更については合理性を否定）が第二次変更前の額との差額について未払賃金として請求を認容した部分を取り消して、Xらの控訴を棄却していたが、最高裁は、Xらの賃金請求にかかわる原審の棄却部分を破棄差し戻した事例。

・新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、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。しかし、労働条件の集合的処理、特にその統一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限り、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、その適用を拒むことは許されない。そして、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

5. 就業規則と労働条件設定/変更 判例

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。以上は、当裁判所の判例の趣旨とするところである。〔中略〕

・被上告人は、60歳定年制の下で、基本的に年功序列型の賃金体系を維持していたところ、行員の高齢化が進みつつあり、他方、他の地銀では、従来定年年齢が被上告人よりも低かったため55歳以上の行員の割合が小さく、その賃金水準も低レベルであったというのであるから、被上告人としては、55歳以上の行員について、役職への配置等に関する組織改革とこれによる賃金の抑制を図る必要があったとすることができる。そして、右事情に加え、被上告人の経営効率を示す諸指標が全国の地銀の中で下位を低迷し、弱点のある経営体質を有していたことや、金融機関間の競争が進展しつつあったこと等を考え合わせると、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することができる。

・本件就業規則等変更は、まず、55歳到達を理由に行員を管理職階又は監督職階から外して専任職階に発令するようにするものであるが、右変更は、これに伴う賃金の減額を除けば、その対象となる行員に格別の不利益を与えるものとは認められない。したがって、本件就業規則等変更は、職階及び役職制度の変更に限ってみれば、その合理性を認めることが相当である。〔中略〕

・本件就業規則等変更後の上告人らの賃金は、平成4年度以降は、年間約420万円程度から約530万円程度までとなっている。このような賃金額は減額されたとはいっても、青森県における当時の給与所得者の平均的な賃金水準や定年を延長して延長後の賃金を低く抑えた一部の企業の賃金水準に比べてなお優位にあるものである。しかし、上告人らは、高年層の事務職員であり、年齢、企業規模、賃金体系等を考慮すると、変更後の右賃金水準が格別高いものであるということとはできない。また、上告人らは、段階的に賃金が増加するものとされていた賃金体系の下で長く就労を継続して50歳代に至ったところ、60歳の定年5年前で、賃金が頭打ちにされるどころか逆に半額に近い程度に切り下げられることになったものであり、これは、55歳定年の企業が定年を延長の上、延長後の賃金水準を低く抑える場合と同列に論ずることはできない。

・本件就業規則等変更は、変更の対象層、前記の賃金減額幅及び変更後の賃金水準に照らすと、高年層の行員につき雇用の継続や安定化等を図るものではなく、逆に、高年層の行員の労働条件をいわゆる定年後在職制度ないし嘱託制度に近いものに一方的に切り下げるものと評価せざるを得ない。〔中略〕

・本件就業規則等変更は、多数の行員について労働条件の改善を図る一方で、一部の行員について賃金を削減するものであって、従来は右肩上がりのものであった行員の賃金の経年的推移の曲線を変更しようとするものである。もとより、このような変更も、前述した経営上の必要性に照らし、企業ないし従業員全体の立場から巨視的、長期的にみれば、企業体質を強化改善するものとして、その相当性を肯定することができる場合があるものと考えられる。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

5. 就業規則と労働条件設定/変更 判例

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うほかはない。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、行員の約七三パーセント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うべきである。〔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うこととはできない。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うべきである。