

琉球大学学術リポジトリ

就業規則の変更と個別従業員の合意

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部・大学院法務研究科 公開日: 2016-07-11 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 戸谷, 義治, Toya, Yoshiharu メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/34525

就業規則の変更と個別従業員の合意

熊本信用金庫事件

熊本地判平26. 1. 24 労判1092号62頁

戸谷 義 治

I 事案の概要

被告Y（熊本信用金庫）は、信用金庫法に基づく信用金庫である。

原告X1ないしX10は、Yとの間で雇用契約を締結していた者であって、平成21年3月から23年11月にかけていずれもYを退職している。

X5およびX9は、本件就業規則改定当時、支店等の次長の職にあった者であって、「職員代表」をつとめるとともに、Y内部の親睦団体である信友会の委員であった。職員代表及び信友会委員はいずれも支店等の次長がこれを務めることが慣例となっており、従業員の選挙等によって選出された者ではなかった。

Yは、全国的にも信用金庫の経営状況が悪化する中で、平成10年には5億5700万余円、11年には10億2600万余円の貸出金の毀損を生じ、また貸出先に不動産業の割合が高かったことから地価の下落に伴って貸出金の毀損の拡大が予想される状況となった。また、11年度には信用不安を避けるために9300万余円の当期利益を計上したものの、12年度には5億3200万余円、13年度には17億5800万余円の赤字を計上するなど、経営状況が悪化していた。Yの経費率は地域や同規模信金と比較しても高い水準で有り、その原因の1つが人件費がやや多額であったためとされた。

こうしたことから、Yでは平成10年以降、新規正規職員の採用を抑制したほか、ベースアップの停止や昇給の停止・昇給率削減、役員報酬の削減などによる経費の節減を試みていた。

Yは、下記の役職定年制を導入することを計画し、平成12年1月5日、管理職を対象とする説明会を開催した。また同月12日、職員代表を対象として説明会を行い、就業規則改正案の読み合わせなどを行った上で、同人らに対し

て同月25日までに役職定年制導入についての意見書を提出するよう求めた。これに応じて、本部及び飛田支店を除くすべての支店^{*1}の職員代表から、役職定年制導入に異議がない旨の書面が提出された。X5は同月13日に、X9は同月24日にそれぞれ異議がない旨の書面を提出している。本部及び飛田支店職員代表からは書面の提出はなかったが、従業員からは疑問や反対の意見が提出された。12日の説明会では、Yの理事長が、「早期退職制度については、今後検討する」等と発言した。

同年2月14日、Yは本部及び飛田支店の従業員らから提出された疑問や反対意見に回答することを主たる目的とする説明会を開催した。同月15日、管理職に対する意見聴取のための説明会が開催され、翌16日、本部及び飛田支店の各職員代表から役職定年制導入に異議がない旨の書面が提出された。

15日の説明会で、批判的な意見を述べた訴外Qはその後他の企業に出向となったが、給与には変化がなく、また勤務地も熊本市内のままであった。それ以外に、批判的な意見を述べた従業員に報復的な人事が行われることはなかった。

Yは、平成12年3月、就業規則を変更し、職員が一定の年齢に達したときには役職から離し、専門職または専任職と呼ばれる職務に就かせること（役職定年制）、手当は従来の役職手当を専門職手当等として支給すること、55歳到達時以降は給与を毎年10%の割合で削減し（ただし規則改訂後2年間は削減幅を縮小）、定年年齢たる60歳（当時）に達したときには削減率が従前の50%となることなどを定めた。

Xらはいずれも平成17年3月から平成19年4月にかけてのいずれかの時点で役職定年制の対象となり、上記改定就業規則に基づく賃金の支払いを受けた。

Xらは、在職中、上記のような取り扱いに対して特に異議を述べたり、就業規則改定前の水準での賃金支払いを求めたりすることはなかった。

以上の事案において、Xらが、役職定年制が適用されなかった場合に受け取

*1判決文からは支店（の職員代表）がいくつなのか判然としないが、熊本信用金庫のHPによれば、本店営業部を含めて18の支店が存在する

（http://www.kumamoto-shinkin.jp/tenpoatm/tenpoatm_index.html#tenpo）。

れるはずであった給与、賞与、退職金と、実際に受け取った額との差額の支払い等を求めたのが本件である。

Xらの訴えは平成22年10月から23年6月にかけて提起されたが、Yはそれぞれの訴えの日から遡って2年以上経過している賃金債権について消滅時効を援用した。

II 判旨（見出しは報告者）

一部認容（X5及びX9を除くXらの消滅時効にかからない部分の賃金等）

一部棄却（時効により消滅した賃金請求、X5及びX9の請求）

1 就業規則の不利益変更について（総論）

「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、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。上記の合理性の有無は、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（最高裁昭和43年12月25日大法廷判決・民集22巻13号3459頁〔秋北バス事件〕、最高裁平成12年9月7日第一小法廷判決・民集54巻7号2075頁〔みちのく銀行事件〕参照。なお、本件就業規則の変更の後に施行された労働契約法10条も、これと同趣旨である。）。」

2 不利益の程度

「労働者にとって給与等の額は、その生活設計に直結する重要な労働条件であるところ、……本件就業規則の変更による給与等の削減幅は、年10パーセントの割合で削減されるという大幅なものであり、かつ被告の職員らが定年を迎える時点においては、50パーセントにまで達するものであって、役職定年到達後の労働者らの生活設計を根本的に揺るがしうる不利益性の程度が非常に大きなものである。」

「確かに、……全国平均としての標準生計費は55歳以降徐々に減少傾向にあることが認められるものの、本件役職定年制における55歳以降の賃金の減額率は、上記標準生計費の減少割合と比較してはるかに急激なものであることからすれば、55歳以降の標準生計費が減少傾向にあることをもって、被告の職員らに及ぼす不利益の程度がそれほど大きなものではないと評価することはできない。」

「本件における給与等の削減率の大きさを考えると、たとえ適用を受けるまでに数年程度の時間があつたとしても、困難を伴うことなく生活設計を修正することが可能とは考えにくく、被告の主張は採用することができない。」

「このような被告の職員らが被る不利益の大きさを考えると、本件就業規則の変更について、被告の職員らに法的に受忍させることができるだけの合理性があると認められるためには、被告にとって相当高度な経営上の必要性があり、かつ原告らが被る不利益を相当程度緩和させるに足りる代償措置が採られていることが必要である。」

3 必要性の内容、程度

ウ 役職定年制導入以外の経費削減策の実施について

「本件就業規則の変更当時、被告においては、経済状況が継続的に悪化してい

く状況にあり、かつ他の信用金庫と比べて経費率が高くこれを削減する必要性があったこと、職員の賃金の減額以外に経費削減の試みを行っていたが経営状況が改善されない状況にあり、将来において破綻の危険が具体的に生じるおそれがあり、そのようなおそれが生じることを回避するためには、職員の賃金を削減する必要性が一定程度あったことは認められる。もっとも、本件全証拠に照らしても当時、被告に近い将来における破綻や合併等の危機が具体的に迫っているような状況であったと認めるに足りる客観的な証拠はない。」

4 変更後の就業規則の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善の程度等

（１）相当性

「被告において人件費等の経費削減の要請が存在したことは前記……のとおりであり、その手法として役職定年制を導入すること自体は、他の信用金庫においても半数以上の信用金庫が役職定年制を導入していること……に照らし、一応の相当性があるといえる。また、原告らに対する本件役職定年制導入後の給与等の支給額は、概ね、1人当たりの県民所得ないし県民雇用者報酬の額を上回っていることが認められる……。

しかしながら、本件役職定年制は55歳以上の職員のみ……著しい不利益を与えるものである一方、若年ないし中堅の職員については、……ベースアップや昇給は凍結、抑制されているものの、給与等の減額は特段されていないことを考慮すれば、本件就業規則の変更には相当性があるとしても、その程度は低いといわざるを得ない。」

（２）代替措置

「被告の職員らは退職までに想定していた給与が支払われ、かつ退職時には一定の退職金が支給されることを組み込んだ生活設計を組んでいると考えられるところ、通常、定年退職後に安定した収入の途を得ることは困難であるから、退職時に退職金をもって残債務について一括返済をしなければならない職員貸付を得ることが可能となることで、原告らの生活設計への影響が実質的に緩和されるとは到底考えられず、本件就業規則の変更における職員への不利益性

を緩和させる代替措置として機能するものと評価することはできない。」

「被告において破綻の危険が現実的に迫っていたものでもない状況において、本件役職定年制の適用を受けて被告における勤務を継続する以外の選択肢としての早期希望退職制度を設けることが困難であったとは考えがたく、また、本件全証拠に照らしてもほかに職員の被る経済的な不利益性を実質的に緩和することができる代償措置を導入することが不可能であったことを窺わせる事情があることは認められない。

また、被告は、本件役職定年制適用後、被告の職員らの職務内容が、それまでの総合的な職務から特命事項の調査や単一業務に変更され労働条件が改善されたと主張するが、前記のとおり本件就業規則の変更によって被告の職員らが被る経済的な不利益性が非常に大きいことを考えると、仮に被告が主張するのとおり職員らの職務の軽減がされていたとしても、上記イのとおり、職員らが被る経済的な不利益性を実質的に緩和しうる代替措置が講じられていない本件においては、被告の職員にその不利益を受忍させることを許容する理由にはならない。

以上によると、本件就業規則の変更について、変更後の就業規則に一応の相当性は認められるものの、これに伴って、被告の職員らの被る不利益を緩和しうるだけの代替措置その他労働条件の改善がされたと認めることはできない。」

4 就業規則不利益変更の合理性に関する結論

「以上によると、本件就業規則の変更は、労働者の受ける不利益の程度がその生活設計を根本的に揺るがし得るほど大きなものである一方で、労働条件の変更の必要性の程度が現実被告の破綻等の危険が差し迫っているほど高度なものではなく、代替措置は一応講じられているものの上記の不利益の程度と比較して不十分なものであるということができ、後記2認定にかかる被告の職員らに対する意見聴取や説明の経緯、多くの職員は本件就業規則の変更に同意していること等のその余の事情を考慮したとしても、合理的なものであるとは認められない。」

5 変更に対する合意

（1）総論

「本件就業規則の変更は合理性を具備するものではないが、……最高裁判例の趣旨によれば、労働条件を労働者に不利益に変更する内容でありかつ合理性がない就業規則の変更であっても、当該就業規則の変更について労働者の個別の同意がある場合には、当該労働者との間では就業規則の変更によって労働条件は有効に変更されると解される。

もっとも、上記同意は、労働者の労働条件が不利益に変更されるという重大な効果を生じさせるものであるから、その同意の有無の認定については慎重な判断を要し、各労働者が当該変更によって生じる不利益性について十分に認識した上で、自由な意思に基づき同意の意思を表明した場合に限って、同意をしたことが認められると解するべきである。」

（2）X 5 及び X 9 の同意について

「X 5 らが本件意見書を提出した時点において、同原告らは、本件役職定年制の内容及びその適用によって被る不利益性について、十分理解していたと認めるのが相当である。」

「被告から、X 5 らに対して、導入について反対の意見を表明することを禁じたり、異議がない旨の意見書を提出するように強制するような業務命令が発せられていたとは考えがたい。」

「X 5 らが本件各意見書を提出した時点で、本件役職定年制の導入について反対の意見を表明するなどしたら被告から不合理な人事を受ける具体的なおそれがあったことは認められず、X 5 らが、異議がない旨の意見書を提出せざるを得ない状況であったということは認められない。」

「そしてその他に、X 5 らにおいて、本件各意見書を提出したことが同原告らの自由な意思に基づかないものであったと認めるに足りる証拠はない。」

「X 5 らは、いずれも1月12日説明会に出席し、その際本件各意見書を提出するように被告から求められていたのであるから、その説明会の開催日から2週間にも満たない時期に提出している以上、本件各意見書の提出が本件就業規則の変更について異議がないことを表明することを意味していることを認識

していなかったことは考えがたい。」

「本件各意見書の提出に当たって、X5らは、職員の意見を集約した結果等を記載していたものではなく、X5らの判断においてその記載内容を決定していたことが認められる。」「被告において本件各意見書に記載する意見の内容については、各支店等の次長職に該当する者（職員代表）の判断で決定されるものとされていたと考えることが相当である。」

「以上によれば、労働者の個別の同意の有無の判断については慎重な検討を要する事を考慮してもなお、X5らは、本件各意見書を被告に提出することをもって、自由な意思に基づき本件役職定年制の導入に同意したと認めることが相当である。

よって、X5らとの関係では、本件就業規則の変更によって労働条件が有効に変更されたと認められる。」

6 他の従業員の同意について

「労働者が当該就業規則の変更によって生じる不利益性について十分に認識した上で、自由な意思に基づき同意の意思を表明した場合に限って同意をしたことが認められるのであって、原告らがその内容を理解しながら積極的に反対の意思を表明することなく変更後の給与等を受け取っていたことをもって、本件就業規則の変更について黙示的に同意をしたと認めることはできない。

以上によると、原告X5らを除く原告らが、本件就業規則の変更の導入について、同意をしたことは認められない。」

III 検討

判旨一部反対

はじめに

本件は、就業規則の変更によって、役職定年制が導入され、役職を離れた従業員の賃金が55歳以降毎年1割ずつ減額されると定められたことの合理性が争われた事案である。

判決は、変更の必要性が差し迫ったものでないにもかかわらず、他の方法による経営改善が不十分であることや、激変緩和措置も十分でないことなどから、当該変更は原告らに対して拘束力を持たないと判示したが、職場代表として変更に異議のない旨を書面で提出した2名については、合理性の有無に関わりなく改正規則が適用されるべきものであるとして、請求を棄却している。

改正の合理性を否定した前半部分については、判決説示の通りであって、妥当なものと考えられるが、個別的な合意が存在すれば当然に改正規則が適用されるとした後半部分については大いに疑問がある。

本件は労働契約法施行前の事案であるので、直接的には同法とは無関係であるが、労働者の個別同意による就業規則不利益変更の可否という、現在同法9条の解釈を巡って議論がなされている点に大きく影響するものと考えられ、その点で重要であるので、以下では就業規則の不利益変更について見た上で、労働者の個別同意と就業規則変更の関係を中心に検討することとしたい。

1 就業規則不利益変更

（1）就業規則不利益変更の判断基準

就業規則の不利益変更に関しては、秋北バス事件^{*2}において、「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」との原則を示しつつ、労働条件の統一的・画一的処理の必要正当から、「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、その適用を拒否することは許されない」との判断が示され、その後、御国ハイヤー事件^{*3}、タケダシステム事件^{*4}、大曲市農協事件^{*5}、第一小型ハイヤー事件^{*6}、第四銀行事件^{*7}、みちのく銀行事件^{*8}、羽後銀行（北都銀行）事件^{*9}、

*2最大判昭43. 12. 25民集22巻13号3459頁、判時542号14頁。

*3最二小判昭58. 7. 15労判425号75頁。

*4最二小判昭58. 11. 25労判418号21頁。

*5最三小判昭63. 2. 16民集42巻2号60頁。

*6最二小判平4. 7. 13労判630号6頁。

*7最二小判平9. 2. 28民集51巻2号705頁。

*8最一小判平12. 9. 7民集54巻7号2075頁。

*9最三小判平12. 9. 12労判788号23頁。

函館信用金庫事件^{*10}と、数多くの事件が最高裁において判断され、この合理性判断による効力の判断が定着した^{*11}。そして、特に第四銀行事件及びみちのく銀行事件で示されたところによれば、当該就業規則不利益変更が有効とされるためには、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的に検討するとしている。

この最高裁の判断枠組みは、なぜ合理的であれば反対している労働者にも適用があるのかという根本的な問題があり、批判も多かったところではあるが^{*12}、現在ではこの判例法理が概ねそのまま労働契約法に取り込まれて、一応の法律上の根拠が与えられるに至っている。

(2) 本件の不利益変更について

本件では、役職ごとに設けられた年齢に到達した従業員について、その役職から離し、専門職や専任職として配置した上で、55歳以降の賃金を毎年1割ずつ減額するとの就業規則改正がなされている。55歳以降の5年間について計算すれば、従来通りであれば受け取れたであろう額を1年あたり100とした場合、

従来通りなら受け取れた額：本件変更によって受け取った額

$$= 500 : (90 + 80 + 70 + 60 + 50)$$

$$= 500 : 350$$

$$= 100 : 70$$

であるので、判決認定の通り当該期間に昇給は実施されないとすれば、実質上3割の賃金が削減されたことになる。

*10最二小判平12. 9. 22 労判788号17頁。

*11判例法理については王能君「就業規則判例法理の研究」（信山社・平成15年）特に65頁以降参照。

*12道幸哲也「職場における自立とプライバシー」（日本評論社・平成7年）194頁以降、西谷敏「規制が支える自己決定」（法律文化社・平成16年）381頁以降など。

従来の事案と比べても、58歳以降の賃金を3割削減した牛根漁業協同組合事件¹³でも、合理性が否定されている。

賃金を3割も削減することは対象従業員の生活に対する不利益の程度は相当大きいといえ、倒産必至のような極めて高度な必要性が認められない限り許容される水準ではないものと考えられる。

また、人件費を抑制しようとする場合に、現に比較的高額の賃金を受け取っている50代～60代の従業員の賃金を削減するなどすることは実際にも多々見られるところではあるが、それが特定の年齢層のみに過度に負担を負わせるものとみられる場合には、規則そのものの合理性が否定される可能性もある。前掲・みちのく銀行事件でも、「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」として、中堅層の賃金水準が改善していることとも相まって、合理性が否定されるとする。本件では、必ずしも中堅層・若年層の労働条件が改善されたとの認定はないが、とにかく大幅な切り下げが行われてはいない。そうすると、今回の役職定年制導入は、現に役職に就いている年利層のみを狙い撃ちにするものであって、その点で規則自体の合理性に疑問が残る。

さらに、判決はほとんど問題にしていらないが、意見聴取等も慣例で支店次長等が当然に就任する職員代表から行うのみで、従業員を適切に代表するものの選出も、それらの者からの意見聴取や協議も行われていない。手続きの面からも、問題のある改正であったといえよう。

2 就業規則変更に対する個別同意と変更の効力

（1）個別同意と合理性審査

労働契約法が制定されて以降、同法9条の「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。」の解釈を巡って様々な議論がなされてきた。

基本的な対立軸は、同条を反対解釈して、「使用者は、労働者と合意しさえ

¹³福岡高宮崎支判平17. 11. 30浪判953号71頁、鹿児島地判平16. 10. 21労判884号30頁。

すれば、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ができる。」と読むことができるか否かである。

同法の制定当時、同法は従前の判例法理を明文化して立法するのみであって、新たに付け加えたり、差し引いたりするものではないと説明されていたが、現にできあがった条文に対する解釈は必ずしもその説明に従う必要はない。また、判例法理を明文化しただけであるとしても、そもそもの判例法理がこの点についてどのように考えていたのかは必ずしも明らかではない。

「かつて最高裁が秋北バス事件……においてこのように述べたときも、この労働者が就業規則の変更に同意している場合には、変更後の就業規則が一合理性の有無にかかわらず—当然に適用されることをその前提としていた¹⁴⁾」との指摘もあるところではあるが、必ずしもそのような理解がすべての学説判例に共通していたとまではいえないものと考えられる。

そこで、同条との関係においては、①判例法理も同意のみによる変更を認め、同条もそれを継承した、②判例法理は同意のみによる変更を認めておらず、同条も同法全体にわたる合意原則を敷衍したのみで、反対解釈はできない、③判例は同意のみによる変更を認めていなかった、もしくはその立場は不明であるが、同条は反対解釈を許容している、といったいくつかの考え方が可能となる。①と③は結論としては同じものとなる。

反対解釈を許容する見解に対する批判としては、当初から同意の有無によって労働者ごとに適用される就業規則が区々になるというものである。

秋北バス事件以降の最判も、変更後の就業規則に合理性が認められなかった場合に、当該規則がどのように扱われるべきであるのかを明示的に示してはいなかったといえる。もちろん、統一的とか画一的と言った要請があるとは言っても、そもそも対世効の認められない就業規則関係訴訟においては、当該訴訟の判決の効力は基本的に当事者間にしか生じないこととなるのであって、労働者側勝訴の場合、少なくとも判決が出された瞬間は、訴えを提起した労働者と、提起しなかった労働者との間に取り扱いの差が生じることは当然に予定されていた。その意味で、そのような事態は拘束力の否定によって、改訂後就業規

*14小島典明「就業規則に関する覚え書き」（阪大法学62巻3・4合併号53頁）54頁。

則の水準を上回る労働条件が維持されたと言うだけのことで、特に問題ではないとの指摘もなされる^{*15}。確かに、上述の通り、訴訟形式上、従来から労働者ごとに実質上適用される規則が異なることはあり得たといえ、その点ではこの指摘は妥当と考えられるが、それ故に合意によって変更して差し支えないと言うことにはならないものと考えられる。

また、現行労契法12条に定める規範的効力との関係で、個別同意による変更が許されないとの指摘もあるところではあるが、これについては同意と改正の順序の問題、もしくは同意に改正の実施を停止条件とするなどによって容易に解決するものと考えられる。

現行法の規定を見る限り、その反対解釈が許されないと解することは困難であると考えられる。ただ、すでに指摘されているとおり、規則を変更して、労働者から個別同意をとることは使用者にとっては簡単なことであり、そうした力関係の差による不当な状況を防止するために、法律による最低基準のほかに就業規則によって使用者に集団的な規律を作らせ、自らもそれに拘束されるという制度設計がなされているにもかかわらず^{*16}、それを事実上骨抜きにすることを許容するものであって、極めて不当な規定であるといえる。

この点、協愛事件一審^{*17}は「就業規則に定められた労働条件の基準より不利益な労働条件については、労働協約を締結するか又は就業規則を変更しない限り、個々の労働者とその労働条件を内容とする労働契約を締結した場合においても、その不利益部分において無効で有り、就業規則に定める基準によるものと解するのが相当である。

そうすると、使用者が労働者に不利益な労働条件を定める就業規則に変更するにあたり、個々の労働者が同変更に同意した場合においても、そのことから直ちに労働条件の内容が同変更後の就業規則の内容に変更されると認めることはできない。

*15石崎由希子「就業規則の不利益変更と労働者による個別同意－協愛事件」（ジュリスト1438号114頁）116頁。

*16浅野高宏「就業規則の最低基準効と労働条件変更（賃金減額）の問題について」（山口浩一郎・菅野和夫・中島士元也・渡辺岳編『経営と労働法務の理論と実務（安西愈先生古希記念論文集）』（中央経済社・平成21年）301頁）。

*17大阪地判平21. 3. 19 労判989号80頁。

確かに、使用者が、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って、労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはその変更が合理的なものである場合を除いて原則として許されないと解される（現行の労働契約法9条、10条本文参照）。しかし、上記説示に照らすと、このことを以て、使用者が、労働者との間で、就業規則における労働条件の内容を不利益に変更することに合意をすれば、当然に労働条件の内容が就業規則の不利益変更後のものになるとまで認めることはできない。」として、労契法12条の効力から、個別合意のみで直ちに就業規則の不利益変更が認められるわけではないとの結論を導き出している。

これに対して、同事件控訴審^{*18}は、「労働契約法……は、労働条件設定・変更における合意原則を定める（同法1条、3条、6条、8条、9条）とともに、就業規則の内容が合理的なものであれば労働契約の内容となるものとし（同法7条）、就業規則の不利益変更であっても、合理性があれば反対する労働者も拘束するものと定めた（同法10条）。これは、一般に、就業規則の不利益変更を巡る裁判例が形成した判例法理を立法化したものであると説明されている。同法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。」と述べて、9条の反対解釈を行っている。

労契法制定前の事案においても、東京油槽事件^{*19}やイセキ開発工機（賃金減

*18大阪高判平22, 3, 18労判1015号83頁。

*19東京地判平10, 10, 5労判758号82頁。

額）事件^{*20}では、個別同意の存在を理由として、合理性審査をするまでもなく新規則の適用を受けると判断している。

9条の解釈としては、同控訴審判決の述べるとおりであると考えられるが、同法制定前の事件に対する解決としては、疑問が残る。

（2）同意について

前掲・協愛事件控訴審判決は、上記の判示に続いて「もっとも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。」とする。この点も、多くの裁判例と共通するものである。

この説示自体は、文面通りに考えれば、裁判所が事実認定をするにあたって、通常の合意の場合よりもより慎重に行うべきだという心構えを示したようにも読めるが、実際には同事件でも退職金が大幅に減額されたり、廃止されたりするという不利益の重大性を勘案して、真意の同意があったかを検討しており、実際には少し薄められた合理性審査のようにも見受けられる。

本件において、単に異議を述べなかった原告らの請求が認められたことは当然としても、支店等次長職として賛成の書面を提出した2名について真意の同意があったとして、改正後規則の適用が認められたことには一定の疑問が残る。

確かに、職場代表と言いながら、適正に意見聴取などを行った上で意見を述べたわけではないことは判決の指摘するとおりであるとしても、書面を提出すべきことは使用者から命じられている。当初は書面を提出しなかった本部及び飛田支店の代表も遅れて提出しており、必ず意思表示しなければならない状況で、正面切って使用者に反対し得たかについては大いに疑問である。

*20東京地判平15. 12. 12労判869号35頁。

終わりに

就業規則の不利益変更に合理性を認めなかった判断については、妥当なものであったと考えられる。

しかし、労契法制定以前の状況において、個別の同意のみで新規則の適用を肯定するとした判断には疑問が残る。

現行法9条の反対解釈が許容されることを強固に裏付ける判断であったと思われる。

また、仮に個別の同意があれば、合理性審査が不要になるとしても、職務上の指示を受けて、意見を表明しない自由が存しない状況でなされた賛成意見が直ちに真正な合意であると認めた点でやはり疑問の残る判断であった。

不利益変更に合理性がないことを前提とする限り、原告全員の請求が認容されるべき事案であったと考える。

(本稿は、日本学術振興会・平成27年度科学研究費補助金・基盤研究(C)課題番号10001827の助成を受けた研究成果の一部である。)