

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第43回 最高裁第2小法廷平成28年2月19日判決 (山梨県民信用組合事件)〔判例集未登載〕

労働法制特別委員会委員 王子 裕林 (62期)



1 事案の概要

本事案は、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の効力、職員組合の組合員に係る退職金の支給につき定めた労働協約の効力等の論点を含む事案であるが、紙面の関係上、前者の争点に限定して検討する。

XらはA信用組合の管理職であるが、A信用組合は経営破綻を回避するため、平成15年1月14日、B信用組合に吸収合併された(以下「本件合併」という)。本件合併に伴い退職金規程(以下「新規程」という)が定められたが、Xらは新規程に同意する旨の文言が記載された同意書に署名押印した。平成16年2月16日、B信用組合も、C信用組合、D信用組合、E信用組合と合併し、Y信用組合となった。Xらは、Xらに係る労働契約上の地位を承継したY信用組合に対し、新規程への変更(以下「本件基準変更」という)は、場合によっては退職金が0円となるような著しい不利益を課すものであるから、変更の効力はXらには及ばないとして、A信用組合の本件合併当時の退職金規程における退職金の支払いを求めた。

2 本件の争点

Xらの本件基準変更に対する同意は有効か。

3 本判決

本判決は、①労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことについては、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される(労働契約法8条、9条本文参照)、②就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、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、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、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理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である(最高裁昭和44年(オ)第1073号同48年1月19日第二小法廷判決・民集27巻1号27頁、最高裁昭和63年(オ)第4号平成2年11月26日第二小法廷判決・民集44巻8号1085頁等参照)、③同意をするか否かについて自ら検討し判断するために必要十分な情報を与えられていたことが必要であり、就業規則を変更する必要性等についての情報提供や説明だけでは足りず、就業規則変更により生ずる具体的な不利益の内容及び程度についても情報提供や説明がされる必要があると判示し、本件のよう

な著しい不利益をもたらす可能性のある退職金規程の基準変更に対するXらの同意の有無につき、十分な情報提供がなされていたか否かについて審理不尽、法令の適用を誤った違法があるとして控訴審に差し戻した（破棄差し戻し）。

4 本判決の検討

就業規則の不利益変更は、合理性と周知性を要件として労働契約法10条によって可能であるが、同法第9条本文は、「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」と規定していることから、同規定の反対解釈により、労働者の同意があれば就業規則の不利益変更は可能とされている。したがって、労働者の同意があれば同法9条により、労働者の同意がなければ同法10条により、就業規則の不利益変更が可能となる。なお、同法9条の同意は、書面のみならず、口頭でもよく、明示の同意に限られず、黙示の同意でもよいとされている。

従前より、同法9条の労働者の同意があった場合、就業規則を労働者の不利益に変更することについての合理性がその要件となるかにつき、①合理性は要件として求められないとの見解と、②変更後の就業規則の合理性を必要とする見解があるが、多くの裁判例は、①を前提としつつ、有効な合意の存在について慎重な判断を求めている。例えば、熊本地裁平成

26年1月24日判決（熊本信用金庫事件）は、「…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べきである」としているし、大阪高裁平成22年3月18日判決（協愛事件控訴審）は、「…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」としている。

本判決も上記争点につき、①を前提にしつつ、自由な意思に基づいて合意がなされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する必要があることを明らかにするとともに、自由な意思を担保するものとしての情報提供の範囲や内容を明らかにした点に意義がある。本件のような経営破綻回避のための吸収合併の場合やM&Aによる企業買収の際には、企業ごとに異なっていた労働条件を統一的に設定するため、賃金や退職金等労働者の労働条件を労働者に不利益に変更する必要性が生じることがあり、本判決は、実務上参考になるものと思われる。なお、差し戻し控訴審において、より具体的に、どの程度の情報提供や説明があれば、自由な意思に基づいてなされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在したと認められるかが争点となるが、その判断も注目される。

なお、本判決は、最高裁判所ホームページ上（最高裁判所判例集）からも検索できる。