

【就業規則の不利益変更の合理性が認められなかった事例】

みちのく銀行最高裁判決（平成12年9月7日最高裁第一小法廷）

（事実関係）

- 1 被上告人（みちのく銀行）は、昭和51年に、従業員数約1500人の弘前相互銀行と従業員数約650人の青和銀行との合併によって成立した地方銀行（以下「地銀」という。）で、青森県を中心に約100店舗を有している。合併当時、60歳定年制を採用している地銀は四行しかなかったが、被上告人は、弘前相互銀行における定年が60歳であったため、当初から60歳定年制を採用していた。被上告人には、みちのく銀行労働組合（「労組」）とみちのく銀行従業員組合（「従組」）とがあり、昭和63年3月当時、従業員の約73パーセントに当たる1482人が労組に、23人が従組に加入。上告人らは、従組の組合員。
- 2 被上告人の昭和60年度ないし同62年度における経営効率をみると、経営指標が、全国の地銀の平均に比べてかなり劣位に位置し、経常利益も、同60年度が約30億円、同61年度が約46億円と増加してはいるものの、競争関係にある青森銀行よりも少なく、被上告人は、高コストで収益力の弱い企業体質を有していた。被上告人の行員の年齢分布をみると、55歳以上の行員の割合は、同62年度が7.9パーセント（153人）、平成4年が12.2パーセント（220人）であって、青森銀行、秋田銀行及び岩手銀行に比べてはるかに高い割合になっていた。
- 3 以上の経緯の下、被上告人は、労組に対し、昭和61年1月30日、（1）行員の分類に専任職行員を、職階に専任職階を加え、専任職階の役職として参事、副参事及び主査を新設する、（2）55歳以上の行員の基本給を55歳到達直前の額で凍結する、（3）55歳に到達した管理職階の者は、原則として専任職階とする、（4）専任職階の賃金は発令直前の基本給に諸手当（管理職手当及び役職手当を除き、専任職手当を加える。）を加えたものとするなどという専任職制度の創設を提案し、同年2月3日、従組に対しても同様の提案をした。労組は同年4月28日に右提案を応諾したが、従組は反対の立場を維持した。被上告人は、従組の同意のないまま、右提案のとおり本件第一次変更を行い、変更後の就業規則等を同年5月1日から実施した。本件第一次変更後の役職制度運用規程によれば、専任職階とは、「所属長が指示する特定の業務又は専任的業務を遂行することを主要業務内容とする職位」とされていた。また、専任職手当は、役職に応じて4万円ないし15000円と定められた。
- 4 さらに、被上告人は、労組及び従組に対し、昭和62年9月7日、（1）55歳に到達した一般職行員及び庶務職行員は、原則として専任職行員とする、（2）専任職発令とともに業績給を一律に50パーセント減額する、（3）専任職手当を廃止する、（4）賞与の支給率を削減し、専任職階における役職に応じた割合とする、（5）経過措置を追って提示するなどという専任職制度の改正を申し入れた。被上告人は、その後、労組及び従組に対し、（1）一回の賞与の支給率を各役職とも200パーセントとする、（2）業績給の削減、専任職手当の廃止及び賞与支給率の削減を、同63年度の実施対象者に

については完全実施した場合の削減割合の約5分の1、平成元年度は同じく約5分の2、同2年度は同じく約5分の3、同3年度は同じく約5分の4に止め、同4年度から完全実施する旨の経過措置（各年度ごとに一律に削減率を定めるものであって、一定の実施猶予期間を置いたり、各員が55歳に到達した年度から徐々に削減率を上げていくなどといったものではない。）を設けるなどの修正提案をし、昭和63年3月23日、労組との間で右修正提案を含めた内容の改正をすることで合意した。従組は、専任職制度自体に反対し続けていた。被上告人は、従組の同意のないまま、労組との合意内容のとおり就業規則等と賞与の支給率等を変更し（以下「本件第二次変更」という。）これらを同年4月1日から実施した。

- 5 上告人らの被る不利益の程度は各人ごとに差があるが、例えば、
上告人Aの場合、平均削減率が約45パーセント
上告人Bの場合、平均削減率が約33パーセント
上告人Cの場合、平均削減率が約43パーセント
- 6 本件第二次変更の際、被上告人と労組との間で、代償措置として、（1）選択定年制度により早期退職する場合、基本給に支給乗数を乗じた額の選択定年加算金が支給されるが、この支給乗数を引き上げる、（2）専任職行員の冠婚葬祭等にかかわる出費に対処するため、特別融資制度を新設する、（3）行員住宅融資制度を利用している場合、55歳に到達した者は審査の上残元金について退職時に一括返済することができる旨の規定を設ける、（4）専任職行員の年金水準の低下を補完するため、企業年金の額を月額5000円、掛金のうち被上告人の負担額を月額310円、行員の負担額を月額180円、各引き上げることが合意された。
- 7 専任職発令による上告人らの担当職務の変更内容は、次のとおりである。
 - （一） 上告人D、同E及び同Cは、専任職発令の前後を通じ同じ業務（出納業務、融資受付、各種管理業務等）を担当していた。ただし、上告人E及び同Cは、従前一部検印事務の代行も担当していたが、右発令により代行の権限がなくなった。
 - （二） 上告人Bは、従前出納（特殊取引や内部発生取引を扱う。）及びテラー（窓口取引を扱う。）業務を担当していたが、専任職発令後はテラー業務のみの担当となり、その後再び出納及びテラー業務の担当に戻った。
 - （三） 上告人Aは、専任職発令の前後を通じ支店の営業を担当し、検印事務もしていたが、右発令により、従前の営業課長という肩書がなくなった。なお、右発令の一箇月後に他の支店に転勤し、そこで融資業務を担当した。
 - （四） 上告人Fは、専任職発令の前後を通じ支店の渉外業務を担当しているが、右発令により、従前の渉外課長という肩書がなくなった。
- 8 専任職制度による人件費削減の効果は、年度により異なるが、完全実施された平成4年度には年間約10億円に達する。しかし、その間、中堅層の賃金について格段の改善が行われており、人件費の総額も増加している。

(判決要旨)

1 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ことは、原則として許されない。しかし、労働条件の集積的処理、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。

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(最高裁平成4年(オ)第2122号同9年2月28日小法廷判決等)。

2 被上告人は、発足時から60歳定年制であったのであるから、55歳以降も所定の賃金を得られるということは、単なる期待にとどまるものではなく、当該労働者の労働条件の一部となっていたものである。上告人らは、本件就業規則等変更の結果、専任職に発令され、基本給の凍結、右発令後の業績給の削減、役職手当及び管理職手当の不支給並びに賞与の減額(ただし、後述するように、賞与の減額は、本件就業規則等変更によるものではない部分を含む。)をされたのであるから、本件就業規則等変更が上告人らの重要な労働条件を不利益に変更する部分を含むことは、明らかである。そこで、以下、本件就業規則等変更が右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といえるか否かについて、前示の諸事情に照らして検討することとする。

3 被上告人は、60歳定年制の下で、基本的には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いえることができる。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いえることができる。

4 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、本件就業規則等の変更は、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。

- 5 (一) しかしながら、本件第一次変更及び本件第二次変更による高年層の行員に対する賃金面の不利益をみると、他の行員の基本給等が増額されても、55歳以上の者の賃金は増額されず、専任職発令後は、基本給の約半額程度を占める業績給が50パーセント削減され、3万ないし12万円程度とかなりの額である役職手当及び管理職手当が支給されなくなり、かつ、賞与の額も大きく減額されるものである。以上の変更による賃金の減額幅は、55歳に到達した年度、従来の役職、賃金の内容等によって異なるが、経過措置が適用されなくなる平成4年度以降は、得べかりし標準賃金額に比べておおむね40数パーセント程度から50数パーセント程度に達することとなる。(略)

将来の賃金額は考課ないし査定により変動があるものであるが、以上の減額幅は考課等による格差に比べ格段に大きなものであって、その相当部分が本件就業規則等変更によるものと考えられる。

(二) もっとも、賃金が減額されても、これに相応した労働の減少が認められるのであれば、全体的にみた実質的な不利益は小さいことになる。しかし、上告人らの場合、所定労働時間等の変更があるわけではない上、上告人D、同E、同C及び同Bは、専任職発令の前後を通じてほぼ同じ職務を担当しており、上告人A及び同Fも、課長の肩書が外された事実はあるが、数十パーセントの賃金減額を正当化するに足りるほどの職務の軽減が現実に図られているとはいえない。そうすると、労働の減少という観点から本件就業規則等変更による賃金面の不利益性を低く評価することは、本件では相当でない。

(三) さらに、本件第二次変更の際には、被上告人と労組との間で不利益の代償措置も合意されている。しかし、右代償措置のうち、退職金の増額については、早期退職する場合の特例であって、上告人らには関係しない。企業年金については、被上告人の負担する掛け金が若干増額されているが、これは賃金額の低下による厚生年金の水準の低下の一部を補うものにすぎず、これをもって賃金減額の代償措置と評価することはできない。特別融資制度や住宅融資に関する措置は、代償措置ということではできが、数十パーセントの賃金削減を補うような重要なものと評価することはできない。したがって、これらの代償措置を加味して判断しても、上告人らの不利益が全体的にみて小さいものであるということとはできない。

(四) 右によれば、本件第一次変更及び本件第二次変更により上告人らの被った賃金面における不利益は極めて重大であり、そのうち本件就業規則等変更による部分も、その程度が大きいものというべきである。

- 6 (一) 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。

(二) 本件就業規則等変更は、変更の対象層、前期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。また、本件では、前示のとおり、中堅層の賃金について格段の改善がされており、被上告人の人件費全体も逆に上昇しているというのである。企業経営上、賃金水準切下げの差し迫った必要性があるのであれば、各層の行員に応分の負担を負わせるのが通常であるところ、本件は、そのようなものではない。

(三) 右にみたとおり、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。

7 本件では、行員の約73パーセントを組織する労組が本件第一次変更及び第二次変更
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。

8 (一) 企業においては、社会情勢や当該企業を取り巻く経営環境等の変化に伴い、企業体質の改善や経営の一層の効率化、合理化をする必要に迫られ、その結果、賃金の低下を含む労働条件の変更をせざるを得ない事態となることがあることはいうまで

もなく、そのような就業規則の変更も、止むを得ない合理的なものとしてその効力を認めるべきときもあり得るところである。特に、当該企業の存続事態が危ぶまれたり、経営危機による雇用調整が予想されるなどといった状況にあるときは、労働条件の変更による人件費抑制の必要性が極度に高い上、労働者の被る不利益という観点からみても、失職したときのことを思えばなお受忍すべきものと判断せざるを得ないことがあるので、各事情の総合考慮の結果次第では、変更の合理性があると評価することができる場合があるといわなければならない。しかしながら、本件では、前示のとおり、本件就業規則等変更を行う経営上の高度の必要性が認められるとはいっても、賃金体系の変更は、中堅層の労働条件を改善する代わりに55歳以降の賃金水準を大幅に引き下げたものであって、差し迫った必要性に基づく総賃金コストの大幅な削減を図ったものなどではなく、右のような場合に当たらないことは明らかである。そうすると、以上に検討したところからすれば、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。

(二) 右によれば、業績給の削減並びに役職手当及び管理職手当の不支給(専任職手当で補てんされている部分は除く。)は、本件就業規則等変更による賃金の減額分であって、右減額分の支払いを求める上告人らの請求には理由がある。55歳に到達した時点以降における賃金の昇給額については、本件就業規則等変更がなければ当該額を支給されたと認められる額の限度でのみ、また、賞与については、本件就業規則等変更により賃金が削減された結果賞与支給額が削減されたと認められる額の限度でのみ、その支払いを求める上告人らの請求には理由がある。

結論

以上の通りであるから、これと異なる原審の判断部分には法令の解釈を誤った違法があり、右違法は原判決の結論に影響を及ぼすことが明らかである。右違法をいう論旨は理由があり、原判決主文第二項中賃金請求に係る上告人らの控訴(原審における請求の拡張部分を含む。)を棄却した部分及び第三項から第五項までは破棄を免れない。そして、本件就業規則等変更による上告人らの賃金の削減と認め得る金額の算定について更に審理を尽くさせるため、右破棄部分を原審に差し戻すこととするが、原判決主文第一項及び第二項中上告人Bの発令の無効確認を求める訴え並びに上告人F、同E及び同Cの地位確認を求める訴えについての各控訴を棄却した部分については、論旨は理由がなく、上告を棄却すべきである。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。