

# 労働者に不利益な賃金規定の改定の可否・程度（その1）

弁護士 井上 博隆

## 1、はじめに

最近、経済情勢の悪化とともに、労使双方から労働者に不利益となる賃金規定の改定についての相談が多くなってきた。

「賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項」は就業規則の必要的記載事項であり（労働基準法89条2号）、一般に賃金規定は就業規則に記載されているか、就業規則の細則として定められている。

この問題は、一般的には、労働者に不利益な就業規則の変更について、同意しない労働者を拘束するか、拘束するとしたらどのような要件があれば拘束するかという問題で論じられているものである。

近年、「経営事情による労働条件変更の必要性を正面から認めつつ、労働者の利益に配慮してその行き過ぎをチェックする法理（労働条件変更法理）に発展してきている」（菅野和夫著「労働法」第6版123頁平成15年）とされている。

ここでは、賃金は労働者にとって一番重要な権利であるところ、この労働者に不利益な賃金規定の改定が、これに同意しない労働者拘束するか、拘束するとしてどのような場合であれば拘束するかについて、最近の判例から考えてみたい。

## 2、最高裁の一般的な考え方

(1) 最判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁（秋北バス事件）では、就業規則の不利益変更は、原則として同意しない労働者に拘束力はないが、労働条件の統一的処理の要請に照らして合理性のある変更であれば、これに同意しない労働者をも拘束するとしている。

(2) そして、この合理性の判断基準や内容について、最判平成9年2月28日民集51巻2号705頁（第4銀行事件）では「特に、賃金、退職金など労働者に重要な権利、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または変更については、当該条項がそのような不利益な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」とした上で、右の合理性の有無は、具体的には、

I 就業規則の変更によって労働者が被る不利

益の程度

- II 使用者側の変更の必要性の内容・程度
- III 変更後の就業規則の内容自体の相当性
- IV 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
- V 労働組合等との交渉の経緯
- VI 他の労働組合または他の従業員の対応
- VII 同種事項に関する我が国社会における一般的状況

等を総合判断すべきである、としている。

## 3、労働者に不利益な賃金規定の改定の判例の概観

前記第4銀行事件の最高裁判決以降の、労働者に不利益な賃金規定の改定について判断を示した判例を概観する。

(1) アーク証券事件（東京地決平成10年7月17日労働判例749号49頁）

会社が不況による経営悪化を理由に、就業規則・給与規定を改定し、資格・職能給の号俸を引き下げ、諸手当を減額した事例の仮処分事件である。

以下の理由で、必要性も合理性も否定した。

### 【判旨】

- ① 会社は、営業成績が経常利益が赤字となり、自己資本リスク比率が大蔵大臣の注視を受ける直前の%にまで下落したこと、店舗の統廃合を実施し、人員削減など人件費削減に努めていることは争いが無い。
- ② しかし、会社の資産、前記以外の経費削減措置の有無が判然とせず、危機的な状況に至っていると認められる証拠がない。従って、高度の必要性があるというのは困難である。
- ③ 給与システムは会社の実績や業界の動向を踏まえて決定されるとしても、それ以上の疎明がない。改定の時点で従業員は異議無く給料を受け取っているといっても、これに同意しているとはいえない。従って、合理性も認められない。

### 【コメント】

前記IIの使用者側の必要性自体が否定されている。使用者側に賃金減額の必要性について営業成績面だけでなく資産面などからも具体的に明らかにする義務が課されている。

また、改訂後の賃金を異議無く受け取っていただけでは、就業規則・給与規定を改定に同意があったとは認めていない。

(2) ハクスイテック事件（大阪地判平成12年2月28日労働判例781号43頁）

化学工業薬品の製造販売の株式会社が年功序列賃金から能力主義・成果主義の賃金制度・給与規定に変更した事例である。

以下の理由で、必要性和合理性を肯定した。

労働者から控訴されたが、同趣旨で棄却され確定している（大阪高判平成13年8月30日労働判例816号23頁）。

#### 【判旨】

- ① 原告（現在B評価）が新給与規定における評価がCであった場合、平成10年から18年まで減額となり、給与規定を不利益に変更したものであることができる。
- ② 会社は不動産投資等の失敗により赤字経営となったため収支改善の措置が必要となった。近時、国際的な競争力を要求される時代となっており、年功賃金制度は合理性を失い、労働生産性を重視し、能力、成果に基づく賃金制度をとる必要性が高くなっている。従って、賃金制度改定の高度の必要性があった。
- ③ 平成10年12月までは調整給を設定して改定時の賃金を下回らない。平成14年までは賃金減額の補償制度により実質的に賃金の減額はない。平成15年1月以降は減額となるが改定時の賃金と大差ない。平成19年以降は増額となる。最下級のFが続いた場合でも月額賃金は38万5000円を下ることはない。
- ④ 能力主義・成果主義の賃金制度により低評価の者には不利益となるが、普通程度の評価の者には補償制度もあり不利益の程度は小さく、8割程度の従業員には賃金が増額しており新給与規定への変更による不利益の程度はさほど大きくない。普通以下の仕事しかしない者についても、高額な賃金を補償することはむしろ公平性を害するものであり、合理性がない。
- ⑤ 職務基準、職能要件、また格付けの基準、査定基準についてある程度抽象的になることは、その性質上やむを得ない。右基準が不合理なものまでということはない。
- ⑥ 新給与規定導入にあたり、労働組合との合意にいたらなかったものの実施までに制度説明を含めて5回、その後の交渉を含めれば10数回も団体交渉しており、組合に属しない従業員は新賃金規定を受け入れている。

#### 【コメント】

能力主義・成果主義の賃金制度・給与規定となっても、現状の評価をやや下回った場合でも前記Iの労働者の不利益が小さく（控訴審では、増額となっている者も相当数認められるとしている）、またIVの代償措置がなされていることから使用者の賃金規定の改定を認めたと考えられる。また、後記（3）と異なり、不利益を受ける者が特定の層に限定されていないことも評価されていると考えられる。

（3）みちのく銀行事件（最判平成12年9月7日民集54巻7号2075頁）

60歳定年制を実施していた銀行が、55歳以上の行員を役職を離脱させて専任職とし、賃金等を大幅に削減する措置をした事例である。

以下の理由で、必要性に基づいた合理的な内容のものであることを否定した。

#### 【判旨】

- ① 本件銀行は年功序列型の賃金体系を維持していたが、他の地銀が55歳以上の行員の割合が小さく、賃金水準も低レベルであったことから、55歳以上の行員について、組織改革と賃金の抑制を図る必要があった。そして、全国の地銀の中でも経営効率を示す指標などが低迷していたこと、金融機関間の競争が進展しつつあったこと等から、就業規則等の変更は高度の必要性があった。
- ② また、55歳到達を理由に管理職などからはずして専任職にすることも、これに伴う賃金の減額を除けば、合理性を認めることができる。
- ③ しかし、他の行員の基本給等が増額されるのに、55歳以上の行員は基本給の半額程度を占める業績給が50%削減されるなど賃金が数十%削減され、その反面これに相応した労働の減少が認められず、また、代償措置として特別融資制度や住宅融資の措置があるが数十%の賃金削減を補う重要なものとは評価できない。
- ④ 変更後の賃金水準が、年齢、企業規模、賃金体系等を考慮すると格別高いものとはいえない。また、年々賃金が増加する賃金体系で就労を継続してきたのに60歳の定年前に半額近い程度に切り下げられることは、定年を延長して賃金水準を低く抑える場合と同列に考えることはできない。
- ⑤ 企業経営上、賃金水準切り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のに、高齢層の賃金が大幅に削減される一方、中堅層の賃金が格段に改善されており、銀行全体の人件費全体も逆に上昇している。
- ⑥ 右肩上がりの賃金の経年的推移の曲線を変更することは、巨視的、長期的に見れば企業体質を強化改善するものとして、その相当性を肯定できる場合がある。しかし、本件は、短期的に見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言わざるを得ない。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り適切な救済を図るべきである、そうでない以上、相当性を肯定することはできない。
- ⑦ 行員の73%を構成している労組が同意しているが、前記不利益性から判断すると、労組の同意を大

大きく考慮することは相当ではない。

- ⑧ 企業の存続自体が危ぶまれたり、経営危機による雇用調節が予想される等の状況にあるときは、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見ても、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。しかし、本件では⑤を考えるとこのような場合ではない。

#### 【コメント】

本件の原審は、賃金削減の高度の必要性和合理性を認めたが、最高裁は、前記Ⅰ乃至Ⅳ、Ⅵからこれを否定している。特に、巨視的にみれば合理的と考えられる変更であっても特定の層が一方的に不利益を受ける場合には、一定の経過措置を求めている点に注目される。

また、原審では、変更後の賃金が東北地方の地銀の55歳以上の平均賃金や青森市おける勤労者世帯の年間家計費支出額等と比べて高水準であることが合理性を認めた一つの理由となっているが、最高裁では、それでも、経過措置・代償措置が十分ではないとしている。

更に、行員の大多数を占める労働組合の同意があっても合理性が否定されている。

⑧に関して、企業の存続自体が危ぶまれたり、経営危機による雇用調節が予想される等の状況にあるときは、本件のような賃金削減であっても、他の行員についても総賃金が抑制されるのであれば、年齢層によって削減率に格差が生じても合理性があると判断されることがあるとも読めないではない。

#### (4) 八王子信用金庫事件（東京高判平成13年12月11日労働判例821号9頁）

60歳から62歳へ定年延長に伴い55歳以降の本給毎年6%逡減削減後に、更に減額措置をとった就業規則の変更を行った事例である。

以下の理由で、必要性は認めたが合理性を否定した。但し、使用者から上告されている。

#### 【判旨】

- ① 経常利益、特別利益ともに相当減少し、自己資本比率が恒常的に低水準で推移していたこと、人件費などが全国や都内信用金庫の平均と比較して高水準にあること、使用者において40歳以上の中高年齢職員の大幅増加が見込まれることから、人件費の削減とりわけ55歳時以降の高齢者の人件費を削減する必要性があったものと認められる。
- ② しかし、就業規則変更による不利益の程度を見ると、55歳時未満の職員の減額幅が平均年4%であるのに対し、55歳時年度以降の職員の減額幅は最

大で21.3%となる等、賃金の減少の程度・内容は極めて重大である。

- ③ 55歳未満の職員には調整給という代償措置が講じられているのに、55歳以上の職員には何らの代償措置も講じられていない。
- ④ 55歳時未満の職員が将来55歳時に達したときに被るであろう不利益が今後更に増大する可能性があることは否定できないとしても、既に55歳に達しているか又はその直前であった職員が既得の権利を奪われることにより現に被る不利益の大きさは、55歳時未満の被ることになるであろう抽象的に不利益とを単純に比較考量することは適切でない。
- ⑤ 高校大学に通学する子女を有する職員に家族手当Bを新設したこと、55歳以降の給与体系に定年年齢の選択によって8つの選択コースがあること、退職金額に変更がないことは、不利益の緩和になり得ても代償措置と見ることはできない。
- ⑥ 賃金削減を正当化するほど、職務の軽減が図られているとはいえない。
- ⑦ 新制度施行後一定期間は賃金の削減割合を小幅にする等の不利益を緩和する経過措置も全く設けられていない。
- ⑧ 特定の層の個々の労働者が被る不利益との調整は、代償措置及び経過措置によってその調整の緩和を図ることも可能であったのであるから、これらの措置を全く講じていない本件にあっては合理性があるとはいえない。
- ⑨ 変更後の55歳時から退職時までの平均年収が他の金融機関の賃金水準と比較して遜色ないこと、全職員の84%が加入する労働組合が賛成していることを考慮しても合理的な内容であるということではできない。

#### 【コメント】

本件は前記みちのく銀行事件とは異なり、55歳時以降の従業員にのみ負担を課するものではない。

第1審では、変更後の賃金が他の金融機関の賃金水準と比較して遜色のないこと、全従業員の大多数を占める労働組合が賛成していることから、必要性和合理性を認めた。

しかし、控訴審では、55歳時以降の従業員の被る不利益が著しく大きいこと、これに対する代償措置や経過措置がとられていないことから合理性が否定されている。

既定の賃金で生活設計を立てていたと思われる者について、賃金が急に減少することに、一定期間は賃金の削減割合を小幅にする等の不利益を緩和する経過措置を要求していることに注目される。

(5) キョーイクソフト事件（東京地裁八王子支部判平成14年6月17日労働判例831号5頁）

教育研究資料の製作販売の株式会社が年功序列賃金から業績重視型賃金制度に改定した事例である。

以下の理由で、必要性を否定しがたいとしたが合理性を否定した。但し、使用者から控訴されたが、ほぼ同趣旨で棄却されている（東京高判平成15年4月24日労働判例851号48頁）。使用者は上告している。

#### 【判旨】

- ① 年功序列型賃金制度を業績重視型賃金制度に改めることを目的とした就業規則改定には、経営上の必要性をにわかには否定しがたい。
- ② 但し、会社は厳しい経営状況にあり、資金繰りに追われていたということができ、そのことから、会社の財政的な体力というべきものを単純に判断することはできない。償却されていない多額の未収金があり、回収困難であれば適切な時期に償却すべきであるが、そうでない以上無価値とはいえない余地がある。
- ③ また、会社は、若い世代の従業員の労働意欲を活性化するために賃金体系を職務給・能力給の体型に変え、賃金原資の総額を変えないこと、賃金の再分配として実施されたという。しかし、若い世代の労働者の不満が表出して、会社の経営に重大な影響を与えていたという十分な合理性があるか疑わしい。まして、賃金の不均衡が差し迫った事情としていうことは困難である。
- ④ 労働者は月額43乃至44万円から37万円強（後記⑥の年功部分加算後）に減額されているところ、会社は人事院発表の東京都の標準生計費がこれよりも低いことを根拠に合理性があると主張するが、日々の生計の水準をもって長期にわたる生活設計の必要を満たすことはできない。
- ⑤ 会社は、以前から、考課に基づく昇給等の実施に踏み切るとの、いわば警告を発していたが、そのことから当然に賃金減額を行うとの意思を読みとることはできない。
- ⑥ 会社は、年功部分の加算を行ったが、賃金減額の程度が月額2万円程度抑制されたに止まる。既得の権利というべき賃金額に激変を被ることになる従業員に対して、合理的な努力により激変をさげ、或いは失われたものを回復する機会、手段を与える措置がとられたと認められる証拠はない。
- ⑦ 会社は、経営実務会議の諮問に応じて、各部1名以上の係長以下の従業員と課長の代表者で構成する労働環境改善審議会で審議したというが、この審議会は、使用者とは別の立場で研究・発言する性格をもつものではなく、会社が既定の方針を説明し従業

員から希望を述べることに終始する性格が濃厚であり、賃金減額となる者の意見が述べられた形跡もない。

会社は原告らに十分な説明も質疑応答も意見聴取もなく、その機会も設定しないまま終わっている。

- ⑧ 業績重視型賃金制度の目的に沿った格付けを実施するために必要な原資を専ら原告ら高年齢層の労働者の犠牲において調達したものであり、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とはいえない。
- ⑨ 考課による格付けを重視する賃金体系を実施するとしても、高年齢層に属する者については、格付けの上昇は一般に期待しがたいことであるし、原告らは会社と長年にわたり対立関係にあり、会社に対する貢献も小さいものと評価され、就業場所も他の従業員と隔離され、仕事を与えられている者もその仕事の成果が会社の営業にどのように反映され業績となりうるか不明な状況にあること、原告らの職級の見直しがなされたわけでもない等の経緯から推して、原告らが努力しても昇給を得ようとしても、その道はほぼ閉ざされている。

#### 【コメント】

本件は、業績重視型賃金制度への変更自体は否定していないが、いわば厄介者であった原告らの賃金を減額することによってその原資を調達するものであること、その代償措置・経過措置が取られていないことから、合理性を否定した。

また、業績重視型賃金制度に変えるにしても、格付けによる賃金の上昇の期待ができることを要件にしていることも注目される。

前記V、VIも否定されている。会社側の説明だけでは労働者との交渉があったとはいえない。

#### \* 以下、次号

- (6) 大阪厚生信用金庫事件（大阪地判平成12年1月29日労働判例802号38頁）
- (7) NTT西日本事件（京都地判平成13年3月30日労働判例804号19頁）
- (8) 全国信用不動産事件（東京地判平成14年3月29日労働判例827号51頁）
- (9) 全日本検数協会事件（神戸地判平成14年8月23日労働判例836号65頁）
- (10) 新富自動車事件（富山地判平成15年1月16日労働判例849号121頁）
- (11) 県南交通事件（東京高判平成15年2月6日労働判例849号107頁）

#### 4、全体のコメント