

労働者に不利益な賃金規定の改定の可否・程度（その2）

弁護士 井上 博隆

前号

- 1、はじめに
- 2、最高裁の一般的な考え方
- 3、労働者に不利益な賃金規定の改定の判例の概観
 - (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）
 - (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）
 - (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）
 - (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）
 - (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）

今号

- (6) 大阪厚生信用金庫事件（大阪地判平成12年11月29日労働判例802号38頁）

58歳から60歳への定年延長後賃金減額措置が就業規則の改定を行わないまま実施されていた信用金庫で、58歳以降の非役職者に対し約30%賃金と賞与を減額する就業規則の変更を行った事例である。

以下の理由で、必要性を肯定し、合理性を否定した。但し、使用者から控訴されている。

なお、本件判決は、減額規定自体の無効確認には訴えの利益がないとした。

【判旨】

- ① 平成2年の改定まで、就業規則上定年前の賃金を減額するという規定がない以上、就業規則上は、60歳まで賃金を減額されることはないとするのが合理的であり、60歳の定年まで賃金を減額されることなく所定の賃金を得られることは労働条件の一部（既得権）であったといわざるを得ない。従って、平成2年、平成9年の賃金減額規定の設定は、労働条件を一方的に不利益に変更するものである。
- ② 昭和58年に定年を58歳から60歳に延長するに際し、使用者がこの当時の就業規則上も58歳以降の賃金減額を行うことができると解し、この旨の告知を行い、その後減額の運用を行っていたとしても、就業規則上、昭和58年当時に賃金減額を含めた60歳への定年延長の新たな制度が設定されたとはいえない。

- ③ 昭和57年に多数派労組との協定により58歳以上の従業員の賃金減額を行う旨の労働協約が成立しているが、別組合に所属する原告にこれを適用することはできない。過去の賃金減額の運用について、就業規則上減額規定がない以上、労使慣行を推認させるものに過ぎないが、労使慣行より就業規則が優先する（労働基準法93条）ことなど考慮すれば原告の既得権を侵害しないとは言えない。
- ④ 定年延長に伴う人件費拡大を抑制するため、賃金を抑制する必要性はあった。
- ⑤ 減額規定の合理性について、減額率を明示しておらず、最大限40%まで減額される可能性が高く、他の信用金庫の減額率と比べると大きな不利益となる可能性が高い。
- ⑥ 本件について、役職者より減少率が大きくなる、原告の減少率は約30%であるが、10万円以上減額され手取り額が15,6万円程度にしかない。賞与も60歳定年時まで約80万円以上が減額され、また、雇用保険や厚生年金の受給額が減少することを考えると、原告の不利益は大きい。代償措置もない。減額規定の合理性を欠く。

【コメント】

本件では、定年変更の就業規則ができ、賃金減額について多数派との労使協定もでき、減額する旨の告知もし、賃金減額の運用をしてきたとしても、就業規則に賃金減額の規定がなかった以上、減額されないで賃金を支給されることが、労働条件の一部となっていると判断されたことが注目される。

- (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）

55歳に達した副参事職を特別職群に移行させ、58歳役職定年制の適用を除外し雇用を継続しつつ賃金額を一定抑制する旨の就業規則の変更を行った事例である。

以下の理由で、必要性を肯定し、原告に不利益を与えらるるとして合理性が認められるとした。労働者から控訴されている。

なお、本件では、就業規則変更が労働基準監督署へ届出されていなくても、労働者一般に周知させる相当な方法がとられている以上、就業規則変更の効力が発生していると判断している。また、賃金額確認の訴えは却下した。

【判旨】

- ① 賃金が、当初14%、その後30%前後（一人は月額約55万円から45万円、もう一人は月額約47万円から43万円）減額されたことは、給与面で不利益を与えたものといえる。特別職群制度は、在職を希望する者全員に新たな給与規則を適用するも

のであり、給与の減額は、単に担当する業務の変更に伴う結果に過ぎないとはいえない。

- ② 必要性について、競争激化、コスト高で収益力の弱い企業体質で将来的に良好な経営状態を維持できる保障はなかったこと、情報通信分野の進展により現業管理業務が縮小したこと、社外で再就職先を十分確保できない状況となったこと等から特別職群制度導入の必要性を認めた。
- ③ 不利益の程度について、特別職群に移行した場合の収入と退職して再就職した副参事等の収入とを比較しても、原告らの収入が上回るか、少なくとも低くはならないこと、急激な収入の減少がないよう経過措置が設けられていること、55歳以上でそのまま会社に残って働く副参事職は事実上ほとんど存在せず、副参事職で働くことができなくなった不利益は実質的には小さいこと等を理由に不利益は相当程度緩和されている。
- ④ 就業規則の内容の相当性について、特別職群に移行した従業員の基礎給の額が合理的な基準に基づいて算定・設定されたものであること、退職して再就職した者の賃金と比べても遜色ないものであることから、不相当なものとはいえない。
- ⑤ 不平等性・不合理性について、参事以上の管理職について業績を上げなければ昇級できない仕組みを作り、一般従業員も評価によって賃金が増減することとなり、通信業界の将来予想される厳しい競争に対応するため全社的に給与制度の改革を進めたものであり、特別職群制度の導入もこの改革の一環であるから、直ちに不平等・不合理な内容であるとはいえない。
- ⑥ 原告らは担当職務の変更により職務の負担が減少し、原告ら以外は特別職群への移行に同意し、移行した従業員はほぼ100%満足していることは合理性を基礎づける事実である。

【コメント】

本判決は、定年制度変更に伴う事例で初めて詳細な事実認定をして前号2記載の最高裁第四銀行判決の合理性の要件を満たしていると判断した。(6)判決と(7)判決はいずれも30%の減額であるが手取り収入の絶対額が大きく異なることも判断に影響しているのではないと思われる。

- (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)

本件は、信用金庫の事業用不動産の取得等を主たる業務とする会社の従業員が55歳になって以降、就業規則変更により給与・賞与が減額された事例である。

以下の理由で、給与について必要性と合理性が否定された。賞与については就業規則の不利益変更の問題

でないとして却下された。

本件は、使用者から控訴されている。

なお、本件では、60歳定年の就業規則変更が労働基準監督署へ届出より前になされていた場合、届出時期が就業規則変更の時期であるということとはできないと判断している。

【判旨】

- ① 55歳に到達した後本俸は増額となったものの特別手当が支給されず定昇もなくなった結果給与額が約68%(約51万が約32万4000円)となったことは、平成5年の就業規則変更の結果であり、55歳到達者に対する一方的な不利益変更である。
- ② 使用者は定年延長による雇用の維持と一体になった措置であり不利益変更はないと主張するが、定年延長は昭和50年になされ給与の減額は平成5年から実施されたという事実を前提とする以上、定年延長と55歳以上の給与の低減措置との間に代償関係があるとはいえない。
- ③ 必要性について、人件費削減の必要性が否定されるとまではいえないが、使用者において経営状況改善のための他の執りうる措置がなく、また、これがあるとしてもその実施が困難であることについて、これを認めるに足りる証拠はないこと、特別積立金が順調に積み立てられていて倒産の危機に瀕しているという状況にないこと、減額の程度が相当大きいことから、不利益を受忍させる高度の必要性を認めることは困難である。
- ④ 経営状況、代償措置を認めるに足りる証拠はないこと、使用者は説明会を実施したが55歳到達者の給与が減額になるといった認識をするに至らなかったこと等から就業規則変更の合理性が認められない。
- ⑤ 賞与については、就業規則は変更されておらず、就業規則不利益変更の問題ではなく、就業規則上従業員によって賞与支給額を異にすることは許されない定めになっていない。

【コメント】

定年を延長した時期と減額の就業規則変更時期に相当に時間的間隔があり、前号2記載の第四銀行事件のように定年延長に伴う賃金減額とは認められなかった。しかも、経営状況等から高度の必要性も否定された。本件使用者は信用金庫の事業用不動産の取得等を主たる業務とする会社であるが、全国の信用金庫業界の相当数が定年前給与の減額措置を執っていたことから減額措置が安易になされたのかもしれない。

- (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)

阪神大震災等の影響で経営が悪化していた公益社団法人が、3年間、神戸支部の従業員のみ基準内賃

金の50%（41歳未満は30%）引き下げる等の就業規則の変更を行った事例である。

以下の理由で、必要性を肯定し、合理性を否定した。本件は確定している。

【判 旨】

- ① 法人は、各業者への支払や退職金の支払いを繰り返し延べて資金繰りを行ったり、従業員の新規採用の一時中止、役員の減員、遊休資産の売却、固定費等の圧縮等の経費削減を行ったりしており、経営状態が逼迫していたことが認められ、賃金カットによる人件費の圧縮といった経費削減策が、経営上、必要かつ有効な収支改善策の一つであることは否定できない。
- ② 経営の悪化は、経営陣の経営責任の問題にすぎず、しわ寄せを労働者に押しつけることはできないと主張するが、経営責任の問題と経営状況改善のための施策を行う必要があることとは、別問題というべきである。
- ③ 原告らは41歳以上平均52歳であり、50%の賃金カットは、早晚家計に破綻を来すことは明らかであり、不利益は余りにも大きく合理性を有するとは認めがたい。
- ④ 他の労働組合が同意していることが合理性を裏付けるものとは言い難い。
- ⑤ 神戸支部の赤字が突出しているのは事実としても、阪神大震災の影響が大きいことからすれば、不利益を神戸支部の従業員だけに負担させることは酷である。経営改善策として支部ごとの独立採算的運営を重視しているといっても、全国規模の単一事業体であることからすると、客観的・外部的要因の大きい神戸支部の赤字の対応は法人挙げての取組が必要で、他の支部も相応の負担をするという運営が考慮されてしかるべきである。
- ⑥ 代償措置として、法人と密接な関係のある有限会社への転籍を提案しており、賃金の減額率は20乃至40%に止まるが、1年ごとに更新される有期労働契約で被告に派遣される派遣社員であり、労働条件が著しく不安定である。代償措置として認めることはできない。
- ⑦ 役員や管理職の報酬・賃金減額措置は、程度が軽微で、本件賃金カットとは大きな不均衡がある。
- ⑧ 本件賃金カットは、暫定協定締結直後に唐突に提案され、交渉が重ねられたといっても、容易に妥結するとは思われない提案であったことからすれば、提案後3ヶ月余りに就業規則を変更したことは、性急にすぎる。
- ⑨ 我が国が現在深刻な経済不況下にあり、多くの企業が何らかの人件費削減措置を講じていることは公知の事実である。本件のような大幅な賃金減額を行

っている企業も一部には存在する。しかし、これが、我が国において一般的であるとまでは到底認めることはできない。

【コメント】

本件は独立採算的運営をしている事業体の支部だけの大幅賃金減額措置について、判断したもので、客観的・外部的要因による経営悪化の場合は、支部だけの大幅賃金減額措置を合理的でないとしたものである。

本件も41歳以上の従業員にのみ大幅な不利益を課し、その代償措置等もなされていないことに合理性がないとしている。

また、本件のような50%もの賃金カットは3ヶ月の交渉では足りないとしている。

* 以下、次号

(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

O I K E
L A W
O F F I C E

