

労働者に不利益な賃金規定の改訂の可否・程度（その3）

弁護士 井上 博隆

前々号

- 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）

前号

- (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）

タクシー会社が、年功序列的賃金体系から完全歩合給とする賃金体系に就業規則の変更を行った事例である。

以下の理由で、必要性和合理性を肯定した。本件は控訴されている。

【判旨】

労働者が被る不利益の程度は、賃金総額が9%程度減少し相当な不利益といえるが、大きな不利益とまではいえない。原告2名は、20%近くの減少となっているから、大きな不利益といえるが、原告1名は、僅かの減少に止まっているのであり、労働者が被る不利益の程度は、全体的に評価すべきものである。

使用者側の変更の必要性の内容・程度は、赤字が3年間継続し、直近の決算で繰越損失が約2783万円に達し、これ以後も営業収入の減少が予想され、

実際に4ヶ月賃金の支払を遅滞するに至ったのであるから、賃金総額を減少させる必要性は高かった。

変更後の就業規則・新賃金体系の内容自体の相当性について、昼夜勤と夜間勤の基本給歩合率を、昼間勤と比べて低くしていることは、完全歩合給制の基本給歩合率は、本来、全員同一であるべきであり、勤務形態によってこれを異にするというのは、低い歩合率の勤務形態をとっている労働者を不利益に扱うことになるが、基本給歩合率を勤務形態に関係なく一律とした場合、昼間勤の従業員の賃金は平均的に月20万円を下回ることになり、全体的な営業収入が減少している現状においては、一定の修正をすることは許されるものであり、各基本給歩合率の差異が比較的小幅であることを考慮すると、新賃金体系の内容自体に相当性がないとまでは言い難い。

本件組合との団体交渉は、約5ヶ月間、13回も交渉を重ねている。賃金の遅配は現実には発生していたのであるから、賃金の遅配や廃業になる等を指摘することが特に不誠実であるとはいえないし、双方に柔軟な態度が不足していたとはいえるものの、被告が恫喝的な対応に終始したとは認められない。別労働組合は変更を認め、現在、全従業員の半数以上を占める労働組合未加入者を含む過半数を上回る従業員が異議を述べていない。

完全歩合給を採用している同業他社は、富山市内では暫定的に実施している会社が1社あるのみであるが、営業収入に占める乗務員の賃金総額の割合が、同業他社に比べて著しく低いとは認められず、労働者にとって特に不利益な賃金体系であるとはいえない。

代償措置又は一時的な経過措置がとられていないことを考慮しても、新賃金体系については合理的なものであると評価することができる。

【コメント】

本件は、現実には赤字が続き、給料の遅配が続いていた状況で、営業収入に見合った賃金となる完全歩合制を採用し、この結果年功序列賃金体系において勤続年数の多い2名の従業員に20%近い減収となっても、労働者が被る不利益の程度は、全体的に評価すべきものであり、全体の減収は9%であるとして容認したものである。完全歩合給が、営業収入を上げれば賃金上がるチャンスが全従業員にあることも判断の材料となったとも考えられる。

- (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）

タクシー会社が、賞与の廃止、月例給への一本化及び年功給の廃止とこれに代わる奨励給の創設を内容とする就業規則の変更を行った事例である。

1審では組合の同意を得ておらず合理性を否定し

たが、控訴審では以下の理由で、必要性和合理性を肯定した。本件は上告されている。

【判 旨】

就業規則変更の必要性について、同業他社との競争上、賞与を廃止し月例給に一本化する同業他社の賃金制度に近づけようとしたもので、新規の従業員を円滑に募集したり、在職する従業員の雇用を継続していくうえでの障害を取り除くという観点からのものであり、経営体質強化に資するものであったといえるのであって、高度の必要性があったものと認められる。

現在よりも利益が出ていたという状況にあったとしても、これによって、上記の就業規則の変更の必要性が左右されるものではない。

就業規則の変更の相当性について、賞与と年功給を廃止するが、この原資を基本給と奨励給に振り向けるという代償措置が採られたため、変更後の労働条件は必ずしも従業員の側に不利益ばかりをもたらすものではなかった。新たな労働条件は、労働生産性に比例した公平で合理的な賃金を実現するという利点を生じさせており、新規の従業員の採用が円滑化し、また、在職する従業員の働く意欲にも良い影響を与えるようになったことが窺われ、合理性和相当性を兼ね備えているものといえる。

労働者の属する労働組合が実質的な協議を拒否した交渉経緯や、他の従業員の属している労働組合が賛成しあるいは同意している状況からすると、本件就業規則の変更について、適正な手順が履践されたといえる。

当時の社会一般の状況からしても、労働者があげた業績、すなわち労働生産性と賃金とが見合うものであることが強く求められるようになっていた。

勤続年数が短く、年功給が少ないころ、薄給に甘んじ、年数が増加して相当な額の年功給を得られるようになるまで我慢してきたもので、年功給を廃止するのは、過去の不利益を無視するものであると主張するが、被控訴人らの勤続年数が短かった当時は、高額な年功給を受ける従業員は存在しないか、ごく例外的な存在であったものと認められるのであって、勤続年数が短いことによる不利益を我慢していたというのは実情に合わない。

年功給の廃止は、年功給の制度による公平を欠いた賃金の配分を是正するものと認められるのである。年功給によって労働者が得る利益は、他の従業員の犠牲の上に成り立った利益であるとの批判を免れないのであり、これを永続的に得ることができなくなったからといって、その不利益を過大視すべきではない。

【コメント】

本件は、利益が出ていたのに、賞与と年功給の廃止しこれに代えて、月例給への一本化と奨励給の創設した場合に、後者の方が一般に労働者に公平であり、また既得の労働者の利益は他の労働者の犠牲に成り立つ不合理なものとし、使用者にとっても新規の従業員を円滑に募集したり、在職する従業員の雇用を継続していくうえでの障害を取り除くことができるとして、合理性を認めたものである。

4、全体のコメント

(1) 各判例の事例の分類

3で述べたとおり、

3(4)(6)(7)は定年制度変更に伴い就業規則を変更し賃金が減額されたとされる事例であり(なお、3(8)は定年制延長に伴う就業規則変更であると主張したが、判決はこれを認めなかった)、

3(2)(3)(5)(10)(11)は年功給を改めるため就業規則を変更し賃金が減額されたとされる事例であり、

3(1)(8)(9)は経営悪化を理由に賃金減額の就業規則が変更された事例である。

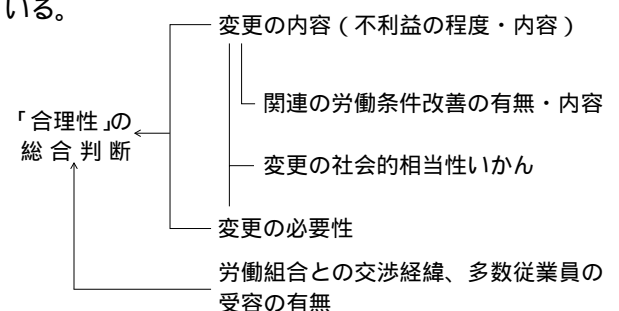
なお、3(7)のNTT西日本事件の控訴審判決が平成16年5月19日大阪高裁であり、定期公刊物には未だ掲載されていないが、従業員逆転勝訴判決であり必要性も合理性も否定されていることである。また、これはNTTから上告されている。

(2) 最高裁の判断基準

2で記載したとおり、最高裁判決は、就業規則の不利益変更は、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認められるとしている。

そして、この不利益変更の合理性判断の基準を、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、他の労働組合また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判断すべきである、としている。

これについて、菅野和夫労働法(第6版)122頁(株弘文社(平成15年))は、以下のように、図示している。



(3) 高度の必要性の判断

まず、最高裁のいう就業規則変更の高度の必要性について、前記定年制度変更に伴い就業規則を変更した場合や年功給を改めるため就業規則を変更した場合はすべてこれを認めている(但し、前記の通り、3(7)NTT西日本事件の控訴審判決は、就業規則変更当時の経営状態から考えて高度の必要性があったと論証されていたとはいえないと判断しているようである)。

しかし、経営悪化を理由に賃金減額の就業規則が変更した場合は、高度の必要性を認めた事例は3(9)だけであり、3(1)(8)はこれを否定している。

定年制度変更に伴う場合や年功給を改める場合は、変更の高度の必要性は、合理性の判断の中の変更の内容(不利益の程度・内容)との相関性の判断でとらえられているようにも思える。これら場合は、経営状況が差し迫って悪化しておらず将来的な経営維持や経営体質強化のためであっても高度の必要性は認められている(但し、前記3(7)NTT西日本事件の控訴審判決は、この場合でも、高度の必要性があったと論証されていたとはいえないと判断しているようである)。

一方、経営悪化を理由に賃金減額の就業規則が変更した場合は、経常利益が赤字であったとするだけでは認められず、使用者が経費削減のための経営状況改善のための執りうる措置をとっていたにもかかわらず経営状況が非常に悪化していた場合でないと高度の必要性は認められていない。

(4) 合理性の判断

次に合理性の判断は、前記(2)の通り、乃至の要素を総合的に判断するとしているが、おおよそ以下のことが言えるようである。

不利益を受ける者が特定の者や層である場合、形式的に全従業員が不利益を受けることになっても、実質的には特定の従業員や従業員層だけが不利益を受ける場合には合理性が否定される傾向にある。

不利益の額は、減額割合の大きい場合(経営状況の悪化の程度や代償措置・経過措置にもよるが20~30%がグレーゾーンのように思われる)や減額割合が小さくても手取額が普通の社会生活を営むには少ない場合は、合理性が否定される傾向にある。

減額後の賃金が、その地方の平均賃金や同種業種の賃金水準と遜色がなくても、従前の賃金形態で生活設計が成り立たないような場合は合理性が認められない。

経営状況の厳しさの程度が大きくないときは代償措置や経過措置の要求される程度が大きくなる。

代償措置の労働条件が不安定なものは合理的な代償措置とは認められない。

従前の就業規則が合理性を欠く場合は変更の合理性が認められやすい。

(5) 労働組合との交渉

労働組合との交渉について、前記菅野126頁は、労働組合がある場合は、代表的労働組合との交渉経緯にまず着目すべきであるとし、これとの間の交渉を全くまたは真摯に行っていないときは合理性が疑わしいとしている。2(5)(8)(9)はこのような真摯な交渉を行っていなかったと考えられる事例である。

また、前掲菅野126頁は代表的組合との合意が成立したが一部の従業員や少数組合が反対している場合は、これらの者との真剣で公正な交渉が行われておれば、特段の不合理性がないことを確認するだけでよい、しかし、このような交渉が行われていなければ、本格的な内容審査が必要であるとしている。

そして、前掲菅野128頁は、2(3)みちのく銀行事件について、高齢者の多くが少数組合に属しておりこれらの利益を十分考慮して交渉された形跡が見られないことから、裁判所による内容審査が行われた事例と見ることができるとしている。2(10)(11)事件は少数組合との交渉が成立していないが、多くの従業員との合意が成立しており特段の不合理性がないことを確認された事例と考えることができる。