

## みちのく銀行事件上告審判決

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-02 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2297/29438">http://hdl.handle.net/2297/29438</a>

九八

六〇歳定年制を採用していた銀行における五五歳以上の行員を対象に専任職制度を導入する就業規則の変更のうち賃金減額の効果を有する部分がこれに同意しない右行員に対し効力を生じないとされた事例

みちのく銀行事件上告審判決

金沢大学 教授 前田 達男

地位確認等請求、仮執行の原状回復申立事件、最高裁判所(一六七七号、平12・9・7)小法廷判決、一部破棄差戻、一部上告棄却、判例時報一七三三三号一七頁、民集五四巻七号二〇七五頁

【事実】 一 就業規則変更の経過

Y銀行(被上告人、第一審被告)は、合併(一九七六年)によって成立した、従業員数二千名強の地方銀行であり、従業員の七三%を組織するY銀行労働組合(以下「労組」という。)とX1、X2(上告人、第一審原告)ら二三名が加入するY銀行従業員組合(以下「従組」という。)が併存している。Y銀行は、発足当初から六〇歳定年制を採用し、年功序列型賃金体系を維持していたが、このことが地銀平均に比べて劣位の経営指標、高コストで収益力の弱い企業体質をもたらしているとして、人事制度、賃金体系の検討を続けてきた。一九八六年一月末Y銀行は、労組に対して、①行員の基本給(本給+業績給)は五五歳到達直前の額で凍結する、②五五歳になった管理職階の者(部長、次長、課長等)は専任職階に移し「管理職手当+役職手当」に代えて専任職手当を支給する、③専任職手当は賞与算定の基礎には含まない、という専任職制度の創設を提案し、二月初、従組に対しても同様の提案を行

った。従組は反対したが、労組の承諾を得て専任職制度は五月から実施された(第一次変更)。翌年九月Y銀行は、労組及び従組に対して、①五五歳到達行員はすべて専任職員とする、②専任職発令とともに業績給は五〇%減額する、③専任職手当は廃止する、④専任職の賞与支給率(半期)(基本給+家族手当×三〇%+α)を改定する、という提案を行い、後に、賞与の支給率は二〇%+αとし、専任職手当は一九八八年から段階的に削減し九二年に全廃する、との修正提案を行った。従組は拒否したが、労組は、①選択定年加算金の引上げ、②特別融資制度の新設、③行員住宅融資制度の返済方法緩和、④企業年金の増額、などの代償措置が受容されたとして変更に同意した(第二次変更)。

二 就業規則変更による不利益

X1、X2らは専任職発令によって課長の肩書や検印事務代行の権限はなくなったが、発令前と基本的に同じ業務を担当している。その一方、専任職発令がなく標準的な査定がなされたら仮定した賃金(以下「標準賃金」という。)と第一次変更・第二次変更にもとづく新賃金を比較すると、削減額が最大のX2(専任職前は管理職階で営業課長)の場合、一九八九年三月の発令から九四年二月の定年退職までの五年間で(四四六五万円(標準賃金)―二四四五万円(新賃金)÷二〇二〇万円)の削減(平均削減率四五%)、削減率の一番少ないX1の場合でも、一九八七年一月から九二年一〇月までの間で(三八六一万円(標準賃金)―二五九六万円(新賃金)÷一一二六五万円)の削減(平均削減率三三%)となっている。専任職制度による人件費削減の効果は、一九九二年度には年間一〇億円に達するが、この間、中堅層の賃金については格段の改善が行われたため、人件費総額は増加している。

三 裁判の経過

X1、X2らが専任職発令の無効を前提に標準賃金と新賃金の差額支払などを求めたのが、本件である。

第一審・青森地判(平五・三・三〇)、労民集四四巻二号三五三頁)は、第一次変更・第二次変更それぞれについて、役職制度の変更と給与体系の変更に分けて検討し、役職制度変更及び給与体系のうち管理職手当の不支給、専任職手当への切替えと同手当の削減・廃止については合理性が認められるが、業績給・賞与支

給率の削減は、高度の必要性に基づく合理性を備えていないとして、差額分について請求を認容した。

原審(仙台高判(平八・四・二四、労民集四七巻一・二号一三五頁)は、X1、X2の訴えをすべて却け、Y銀行による仮払賃金返還の申立てを認容した。その要旨は、次のとおりである。Y銀行には、人件費を削減し賃金配分の偏在化を是正するという観点に立った組織改革を行う高度の必要性があった。輕易かつ定型的な業務(専任職)への移行による、業績給・賞与の減額、役職手当・管理職手当の不支給は、「将来の期待的利益の喪失」といえるが、専任職の賃金水準は、同地方における五五歳以上の地銀行員の平均賃金、県内全産業の平均年収などと比べてなお高水準であり、経過措置・代償措置を考えると、社会的相当性を逸脱し不当であるとはいえない。多数派従業員を代表する労組も合意していること等の諸事情を総合すると、就業規則の変更及び賞与の支給率変更は、合理性を失わな

【判旨】

(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ることは、原則として許されない。しかし、労働条件の集約的処理、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。」

(2) 「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、なお当該労働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。」

(3) 「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。」

二 当初から六〇歳定年制であったY銀行においては「五歳以降にも所定の賃金を得られるということは、単なる期待ではなく、当該労働者の労働条件の一部」である。就業規則等の変更は、X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>らの重要な労働条件を不利益に変更する部分を含むから、「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、判断しなければならない。

三 年功序列型の賃金体系を維持し、行員の高齢化も進んでいたY銀行が組織改革、経営体質改善、賃金抑制等のため、就業規則変更等を行ったことには経営上高度の必要性があり、職階及び役職制度の変更に限つてみれば合理性がある。他方、高年層のX<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>らは、専任職発令後の期間を平均して三三％〜四六％も賃金を削減されているが、それを正当化するほどの職務の軽減は図られていない。代償措置も重要なものとは評価できない。

四 X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>らの賃金も、年齢、企業規模、賃金体系等を考慮すると、相場賃金に比較して格別高いとはいえない。増加するはずだった賃金が定年五年前で半額近くまでに切り下げられたX<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>らのケースは、定年を五年延長した後の賃金水準を低く抑える場合と同列に論ずることとはできない。右肩上がりの行員賃金の経年的推移曲線を改める就業規則等の変更は、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、企業体質の強化改善として相当性を肯定することができる場合があるが、短期的にみれば、特定の層に賃金コスト抑制の多大の負担を負わせている。このような制度改正を行う場合には、「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には、相当性がない。」

五 本件では、行員の約七三％を組織する労組が第一次変更・第二次変更に同意しているが、「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。」

六 企業の存続が危ぶまれたり、経営危機による雇用調整が予想されるなどの状況にあるときは、失職することを思えば、労働条件変更による人件費抑制を受忍すべきものと判断せざるを得ないこともある。しかし、本件は、右のような場合にも当たらない。就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>らに対して「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」とはいえず、X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>らにその効力を及ぼすことができな

七 X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>の賃金請求を棄却した原判決を破棄し、賃金削減額の算定について審理を尽くさせるため、原審に差戻す。

#### 【評釈】 結論に賛成。

一 就業規則の不利益変更に関する最高裁判例の展開秋北バス事件最高裁大法廷判決が就業規則の不利益変更法理を提示してから、本件および直後に出された二判決を含めて二〇〇〇年末までに一〇の最高裁判例が出さ

れている(表「1」参照)。当初は抽象的な枠組みでしかなかった判断基準<sup>(1)</sup>も、大曲市農協事件において「高度の必要性」論として精緻化されたが<sup>(2)</sup>の(部分)が、第四銀行事件が「合理性の有無」を総合考慮する諸事情を列挙したことにより<sup>(3)</sup>の追加、「高度の必要性」論の占める位置も相対化された。

「高度の必要性」とは、たんに制度改正の必要性が高いか、低いかの程度問題ではなく、そのような制度改正によって、労働者にとって重要な権利、労働条件に関して、実質的な不利益を法的に受忍させることができるかどうかを決する、質的な意味をもった判断基準である。ここで想起されるのは、配転命令が権利濫用になる場合について論じた東亜ペイント事件最高裁判決<sup>(四六・七一・九八号)</sup>が「必要性」と「高度の必要性」とを区別し、必要性の判断にあたっては当該転動先への異動が「余人をもっては替え難い」といった高度の必要性に限定するのは相当でなく……として下りである。このような文脈に即して「特に」として付言された「高度の必要性」論の含意しているところを理解するなら、重要な権利、労働条件に関する実質的な不利益変更を当該労働者に対して受忍させないで済む「他の選択肢は存在しないか、存在してもそれを選択することはきわめて困難である」ような場合に限って、就業規則の不利益変更は、その効力が変更と同意しない労働者にも及ぶ、ということになる。別言すれば、「高度の必要性」までは要求されないのは、(a)労働者にとって重要度の薄い事項に関しても、(b)代償的な利益がすでに付与されていたり、経過措置がとられることにより、実質的な不利益が発生しないか、無視できる程度である場合である。

とはいえ、第四銀行事件は、就業規則の不利益変更法理に対して大きな一石を投じた。制度の新設・変更の際にはしばしば生じる、企業ないし労働者全体の立場から

巨視的に見た場合の合理性と画一的実施による一部における不利益発生の可能性を指摘し、就業規則の画一性という建前に対して経過措置を設けることの必要性をも主張した。河合伸一裁判官の反対意見がそれである。3対1に分れた第四銀行事件は、不利益変更を不同意者に対しても法的に受忍させるための大法廷判決以来の論拠、すなわち「労働条件の集約的処理、特にその統一的一画的な決定を建前とする就業規則の性質」論に対して改めて疑問を投げかけ、制度設計それ自体の合理性の問題と個別適用の合理性(妥当性)の問題とを相対的に區別して検討しようとする考え方にはずみをつけることもなつた。

## 二 本判決の意義

本件は、役職定年制の導入(管理・監督職階から)と五五歳以上の行員に対する大幅な賃金減額事件として現象しているが、その内実には年功序列型の賃金体系を改め、高年層の賃金水準を引き下げる一方、中堅層の賃金改善を図るという、「右肩上がり」型から「中膨らみ」型への賃金体系の変更である。このような組織改革・賃金体系の変更は、企業ないし従業員全体の立場からは、企業体質の改善を図るものとしてその必要性が認められ、変更後の賃金体系・水準の社会的相当性も肯定されるかもしれないが、すでに高年に達している従業員にとっては一方的に不利益を負わされる結果となる。

制度設計としては合理性を肯定されるものであっても、これをそのまま画一的に適用したのでは、特定の階層・集団(は、高年層)に対して不合理な結果をもたらすことが過渡的には起こりうる。このような事態を回避するためには、それが可能なケースにおいては、過渡的に新旧両制度の併存を認めるなどの経過措置をとるのが適切である。例えば、就業規則の付則において、改正時に一定の条件にある者については「なお従前の例による」

と規定し、旧制度を属人的に適用するののも一つの方法である。本件では、このような意味における経過措置が十分とらうるにもかかわらず、取られなかったが故に、高年層従業員を代表する形で従組組合員によって起された訴訟事件であった。

本判決の判断枠組みとしては、最高裁判所民事判例集に登載された四判例(秋北バス事件、大曲市農協事件、第引用され、その集大成ともいふべき第四銀行事件の判決文が援用されている。

しかし、第四銀行事件では従業員の九〇%を組織する労働組合との合意により「変更後の就業規則の内容は労働間の利益調整がされた結果の合理的なもの」と推測され、合理性判断が補強されていたのに対して、本件では四分の三(労働協約の)に迫る組織率を有する労組との調整・同意の取付けが合理性判断の大きな考慮要素とはされなかった。この点についてはさまざまな解釈が成り立つが、(a)「総合考慮」においては「労働組合との交渉の経緯」とともに「他の労働組合又は他の従業員の対応」も判断要素とされていること(第四銀行には「他の労働組合」も判断要素とされていること(組合は存在してはいたが、みちのく銀行には少数ながら、反対の立場を堅持する従組が存在していた)、(b)制度設計それ自体の合理性の問題と個別適用の合理性(妥当性)の問題とを相対的に區別して検討する立場からすれば、従業員を組織する労働組合との合意は新制度の合理性を推測させることができたとしても、そのことから直ちに個別労働者に対して不利益を受忍させることの妥当性を論証したことはない。このような立場に立つ本判決が多数派労働組合との合意に重きを置かなかつたのは当然といえる。

このほか、第四銀行事件法廷意見が当該就業規則の変更に(五五歳定年後の三年間限度の定年後に旧制度を改め、定年を六〇歳にする代りに五五歳以降の賃金を約三分の二に減額)は、「それによる実質的不利益が大きく、五五歳まで一年半に迫っていた上告人にとって、いささか酷な事態を

生じさせたことは想像するに難くない」としながらも「就業規則変更による不利益が合理的な期待を損なうにとどまるものであり、法的には、既得権を奪うものと評価することまではできない」としているのに対して、みちのく銀行事件では、原審が「賃金の減少はいわば将来の期待的利益の喪失という不利益」としていたのを斥け、「被上告人は、発足時から六〇歳定年制であったのであるから、五五歳以降に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つていた」と認定していることも見逃せない。

本判決の意義として特筆すべきは、巨視的に見れば合理的とされる就業規則の変更であっても、それを画一的に適用すると特定の属性を有する階層・集団に重大な不利益を負わせる結果となるような場合には、一定の経過措置を設けることの必要性を説き、このような経過措置を欠いた変更は合理的なものといえず、当該階層・集団との関係では効力を持たない、とした点である。これには「高度の必要性」論に立脚して展開された第四銀行事件河合反対意見が大きなインパクトを与えたことは言うまでもない。

## 三 就業規則の不利益変更問題への示唆

一口に就業規則の不利益変更といっても、変更するところとそれ自体が不合理である場合もあれば(御国ハイヤー)、変更には合理性を是認することもできるが、その画一的適用によって特定の階層に構造的な不利益が発生するという場合もある(本件および第四銀行事件はその典型)。後者の場合、制度としての合理性に重きを置けば個人は犠牲となり、不利益面を考慮すれば制度改正はむづかしくなる。そのようなジレンマを解決する一つの方策として、一般にとらわれてきたのが経過措置であった。本判決によってこのような選択肢の可能性を検討することが要求されることになり

(このような選択肢を残すことが不可能であることが示されないと「高度の必要性」が立証されたことにはならず、変更同意しない労働者に対しては不利を法的に、その結果として、就業規則に不利な変更問題にも柔軟な対応がなされることになるであろう。

これに対して、制度と個別適用を相対化して区別することが困難な場合もある。週休二日制の導入に伴い平日の所定労働時間を延長するような場合がこれに当る。このような場合は、個別適用の局面で不利回避のための代替策(経過措置)を考へることが困難なので、制度設計の段階で「高度の必要性」の吟味を行うか、「実質的な不利益」を解消する方策が考へられるべきである。このような視点を立つなら、本判決後に出された二つの最高裁判例(羽後銀行事件、函館信用金庫事件)については、次のように考へるべきである。

週休二日制を導入する代りに平日の所定労働時間を延長するが、全体としての労働時間数は短縮するという制度設計は、これを労働時間面から考察する限り、合理的でないと断することはできないし、平日の時間延長を不利益とする集団のために、新旧両制度を併存させることも困難である。しかし、賃金面から見ると、事情は異なってくる。労働時間の短縮は、月給制の労働者にとって月給に変動をもたらさず、結果として時間賃率の引上げとなるが、時給制の労働者にとっては、労働時間数の減少により賃金総額は減少する。それ故、ドイツなどヨーロッパ諸国で労働時間の短縮が行われるときは、ワークシェアリングの場合は別として、時間賃率の調整引上げを同時に行うのが普通である。(労働時間の短縮に関する「所定の労働時間は……労働者の賃金を減少させることなく、漸進的に短縮すべきである。」参照)

日本の銀行労働者の賃金は、所定内労働に対する月給制の基本給と恒常的な所定外労働に対して時給方式によって計算される時間外労働手当によって成り立っている。係争となった事例においては、平日において時間外

労働手当が支払われていた時間帯の一部が所定内労働時間となって時間外労働ではなくなる一方で、土曜日の労働は平日の労働に吸収されて(追加的)時間外労働に転化しないが故に、時短によって時間外手当算出の基礎となる時間賃率が多少上がったとしても時間外労働時間が減っているため、時間外手当の総体を含めて賃金総額としては減少することになる。制度設計としては、労働密度の上昇などを考慮して、賃金総額において実質的に不利益を来さないような時間賃率の調整引上げ、具体的には、土曜日削減分の平日の所定労働時間への転化を少なくするという代替策が講じられるべきであった。

(1) 労働判例七八七号「みちのく銀行事件」に控訴審判決・別紙に基づいて作成された、Y銀行の職階制度、制度改革の骨子、上告人六名の専任職発令前の賃金と移行後の賃金等の一覧表が掲載されている(八〇一頁)。

(2) 小西國友「就業規則による労働条件の不利益変更——最近の最高裁判決の位置づけ——」季刊労働法一九五号四七頁参照。

(3) 青野寛「判例における合理性判断法理の到達点」学会誌労働法九二号一三八頁、および第九回日本労働法学会シンポジウム第三部会「就業規則変更法理」の毛塚勝利コーディネーターによる総括、同一二二頁参照。

(4) 秋北バス事件、朝日火災海上保険事件、第四銀行事件も本件同様、経過措置を設けても労働条件の集合的・統一的な処理の点で使用者に大きな不都合を生じさせないケースであった。唐津博「就業規則の不利益変更と最高裁三判決の論理」労働法律旬報一五〇五号一頁参照。第四銀行事件の場合は、新旧両制度について選択を認める、ということも考へられる。

(5) 朝日火災海上保険事件は、一審・二審判決が定年年齢の統一、退職金支給率の引下げを定めた労働協約・就業規則の合理性を認めたと、遡及適用によりすでに発生していた退職金請求権に基づく金額以下に退職金を減額することの合理性を否定したので、この点について会社側が上告した事件である。

就業規則の不利益変更法理には立ち入った検討はなされていないが、本件にとっては制度変更の合理性と個人への適用の合理性の問題とを相対的に区別して論じた「先例」としての意義がある。

(6) 野川忍「就業規則による労働条件不利益変更の限界——みちのく銀行事件」ジュースト一四九六号一四三頁、荒木尚志「就業規則」林豊・山川隆一編『新・裁判実務大系⑩労働関係訴訟法I』(青林書院、二〇〇一年)二〇八頁、野田進「就業規則の変更の合理性——最高裁三判決をどう読むか」季刊・労働者の権利二三八号五六頁、小俣勝治「六〇歳定年制下での五五歳以降の行員の大幅な賃金引下げ措置の合理性判断——みちのく銀行事件最高裁第一小法廷判決の研究」労働法律旬報一五〇四号五八頁、など参照。

(7) 合理的でないといわれた変更就業規則の命運については、浜田富士郎「就業規則法の理論的課題」(講座二世紀の労働法③労働条件の決定と変更)有斐閣、二〇〇〇年、九四頁)の問題提起があり、大沼邦博「労働条件の不利益変更——就業規則に関する判例法理の展開——」法律時報七三巻九号五一頁、によっても本判決とも関わって論ぜられているが、「効力が及ばない」とされている部分は、新規定への変更が無効であり、旧規定が当該労働者に適用されると考へるべきである。これは「規定改正にもかかわらず、なお従前の例による」とするものとも簡明な経過措置であることも対応している。

(8) 山本吉人「労働条件の不利益変更の限界——最近の金融関係最高裁三判決の分析と評価——労働判例七八八号一〇頁参照。なお、終審裁判所における少数意見の意義について、伊藤正己「裁判官と学者の間」(有斐閣、一九九三年)八〇頁ほか参照。

(9) 大沼邦博・前掲書五一頁。なお、上条貞夫(本件担当弁護士)「リストラに歯止め——みちのく銀行事件・最高裁第一小法廷判決」労働法律旬報一四九二号一二頁も参照。