

時言

退職金支給基準引下げを内容とする規程改訂への同意の有無の判断について

本号掲載の山梨県民信用組合事件（最二小判平28.2.19。以下「本件判決」）は、以前存在したK信用組合の元職員である上告人ら（以下「上告人元職員ら」）が、K信用組合を合併した被上告人信用組合に対し、K信用組合の上記合併当時の退職給与規程の支給基準による退職金の支払を求めた事案である。

K信用組合は経営破綻を回避すべく被上告人信用組合に合併を申し入れた。両社の理事からなる合併協議会は、大要、退職金総額計算方法の変更（退職金額の計算の基礎の半減、それに乗ずる支給倍数の上限設定）、上記合併時に職員に還付される一時金（企業年金還付金）の退職金総額からの控除等を内容とする変更を承認し（以下「本件支給基準変更」）、これを受け、K信用組合は管理職に、退職金一覧表（以下「本件退職金一覧表」）を個別に示し、本件支給基準変更の内容等が記載された同意書（以下「本件同意書」）に署名押印を求め、管理職全員がこれに応じた。また、職員からなる労働組合（以下「本件組合」）の執行委員長との間で、合併後の退職金支給基準を変更する内容の労働協約（以下「本件労働協約」）を締結した（その後の被上告人組合による更なる不利益変更については紙数の関係で省略する）。

以上の結果、上告人元職員らに支給された退職金額は著しく減額されたか、支給されないこととなった。

原審判決では、上告人職員らのうち管理職は本件同意書の内容を理解した上で署名押印したこと、本件労働協約の締結については、本件組合の規約により執行委員長に包括的な代表権限が付与されており、大会又は執行委員会による決定等を経ていなかったとしても権限を有しない者によりされたものとはいえないこと等より、不利益変更の効力が生じているとした。

しかし、本件判決は、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合、当該変更を受け入れる行為をもって直ちに労働者の同意があったとみるのは相当でな

く、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも判断されるべきとの一般論を説示し、本件につき、変更の必要性等の情報提供や説明だけではなく、自己都合退職の場合には支給される退職金額が0円となる可能性が高くなること等の具体的な不利益の内容や程度についても情報提供や説明がされる必要があったとして、原審は不利益の内容等及び本件同意書への署名押印に至った経緯等について十分考慮していないとした。本件労働協約についても、執行委員長が締結する権限を有していたというためには、本件職員組合の大会又は執行委員会により権限が付与されていたことが必要であるが、この点も原審は何ら審理判断していないとした。その上で、本件判決は原判決を原審へ破棄差し戻した。

本件判決の上記一般論は必ずしも失当ではないが、本件では、個別に退職金の計算方法についても周知（希望者には資料交付）しており、通常の就業規則（退職金規程）についての労働者への労働条件の周知のレベルは充足していたとも思われる。無論、使用者側が、意図的に労働者に対し理解しにくいように情報を提供したかそれに準ずる場合であればともかく、本件ではそこまでの事情も見いだせない（従業員への説明に若干の混乱が看取されるが～判決本文参照）。本件判決の理解次第では、労働者の同意の下に行う労働条件の不利益変更が、その法的結論の不透明さの故に（どこまで説明の手を尽くせば良いかが事前には分かりにくい）、大きな法的リスクを伴いかねない。今後、労使の了解による事業改善、再生にストップがかかる事象が生じないか、懸念される。

（弁護士・岡芹 健夫）