職場に役立つ 最新労働判例

第1020回

定昇・賞与なしの改訂有効

年齢的に賃金高額 労働組合反対せず

紀北川上農協事件

～大阪地判平29・4・10～

57歳からスタッフ職、本人同意なく昇給停止は

満57歳から定昇や賞与なしのスタッフ職とされた元職員が、退職後に未払賃金を求めた。昇給「できる」から「しない」と規定が改訂された。大阪地裁は、就業規則の不利益変更に関し、経営上高度の必要性はないが、年齢的に賃金は高いなど変更後の内容は相当性を欠くとはいえず、労組が反対していないことも考慮。なお、規定からは昇給等の権利は生じないとしている。

弁護士　岡芹　健夫
（経営法曹会議）

事案の概要

Xら（10人）は、いずれもY農協の元職員であり、平成27年4月1日までに定年等により退職した者である。

Y農協は、平成13～15年度まで3期連続で事業損失を計上していた。

Y農協は平成14年度以降、就業規則および給与規定（以下「就業規則等」）を改訂し、満57歳に達した職員をスタッフ職とする制度を設立する等の変更を行った（以下「本件変更」）。スタッフ職になると、①基本給はスタッフ職移行直前の基本給と同額、②賞与は原則として支給しない、③定期昇給は実施しない、④Y農協が取り扱っている共済契約への加入を勧誘する業務（推進業務）の目標数値は軽減される、としていた。

Y農協には職員により組織される労働組合（以下「本件組合」）があるが、本件変更に対して明確に反対の意思表示をしなかった。

Y農協は、本件変更に際して、本店各課長や支店長等に対する制度の制定や改正に関する説明、全職員研修会における説明等を行っていた。また、各支店には、就業規則等の規定集が備え付けられており、職員は就業規則等の内容を確認できたほか、イントラネットで閲覧も可能であった。

Xらは、平成21年から24年までの間にスタッフ職となった。Xらは、本件変更につき、明示的な同意をしたことはなかったが、スタッフ職制度の適用直後まで不服を述べたこともなかった。

Xらは、本件変更は、労働条件を労働者に不利益に変更するものであって、労働契約法9条および10条の要件を満たさないことにより、効力が及ばないとし、定期昇給が実施されたことを前提とした未払賃金並びに賞与の支払いおよび遅延損害金の支払いを求めて、Y農協を提訴した。

判決のポイント

本件変更前は、Y農協の裁量によって賞与を支給し、あるいは定期昇給を実施することができたのに対し、本件変更後は賞与が原則的に支給されなくなり、定期昇給も実施されなくなったのであって、…本件変更は、労働者の労働条件を不利益に変更するものであると解する。

スタッフ職制度の制定及びその改正について、Xらが同意する旨の明示的な意思表示をしたとは認められない。Xらが、スタッフ職制度について反対の意思表示をしておらず、…これら消極的な事情をもって、Xらにおいて、本件変更が完全に失われてはいないこと、…スタッフ職については、推進業務に限られているとはいえ、他の職員に比して数値目標が軽減され…本件変更に係る不利益の程度が大きいということはできない。

労働条件の変更の必要性について…Y農協の経常収支において赤字が恒常化していたとは言い難いこと、少数とはいえない者が選択定年制に応募し、年齢構成においてそれなりに是正され…、定年後再雇用についても、希望する者は少数にとどまっていること、以上の点について、黙示的な同意があったと評価することはできない。

本件変更に関する支所長会議の資料が各支店で閲覧可能な状態にあったこと、全職員が参加する研修会においてその内容が示されていたこと、等の事情に鑑みれば、本件変更については、全職員に周知されていたものと認められる。

労契法10条の要件を満たすか

労働者の不利益の程度について…（賞与や定昇について、組合長が特に認めた場合は行うことができる旨規定され）Xらに対する賞与の支給や定期昇給の実施をする余地