

# 弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第298回 学校法人梅光学院（給与規程・退職金規程変更の合理性）事件

学校法人梅光学院（給与規程・退職金規程変更の合理性）事件 （山口地裁下関支部 令3.2.2判決）
給与規程および退職金規程の不利益変更の有効性が否定された事例
掲載誌：労判1249号5ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

## 1 事案の概要

本件は、Y法人が設置する大学（以下、本件大学）において、教員として勤務または勤務していたXらが、平成28年4月1日以降に適用される本件大学教員給与規程による給与および退職金規程の変更（以下、本件変更）が、労働契約法（以下、労契法）10条に反し、無効であると主張し、Y法人に対し、それぞれ本件変更により具体的に減額された平成28年4月から令和2年8月までの未払いの給与や賞与、退職金の支払いを求めた事案である。

## 2 判断

裁判所は、概要、下記のとおり判断した。

### 【1】本件変更が、労契法10条の「就業規則の変更」といえるか

(1) 本俸について、Y法人の本俸の算定方法が変更されたことにより、新給与規程では、旧給与規程で得られるはずであった本俸より多くの額をもらえることもあるが、減額され得る可能性もあり、Xらの本俸は減額されている。加えて、手当についても、扶養手当については配偶者および子の支給額がそれぞれ5500円減額され、住宅手当については廃止され、通勤手当については上限が6万円から3万円に減額されている。

(2) また、標準俸給月額に交付率を乗じて退職金支給額を計算するところ、本件新就業規則（編注：新給与規程および新退職金規程）を施行するまでは、慣習上、退職する前年の11月1日時点の本俸に職務手当、扶養手当、大学院手当および教育手当を加えたものを俸給月額としていたが、本件新就業規則によって、標準俸給月額を退職する前年の11月1日時点の本俸のみと規定され、前記(1)の本俸の減額と併せて、退職金支給額が減額されることになる。

以上によれば、本件新就業規則の施行により、Xらの給与および退職金が減額されることになるから、本件旧就業規則（編注：旧給与規程および旧退職金規程）から本件新就業規則への変更は、労契法10条の「就業規則の変更」といえる。

## 【2】本件新就業規則への変更が労契法10条にいう合理的なものといえるか

### (1) 合理性の有無を判断するための判断枠組み

本件新就業規則への変更で、Xらの賃金や退職金が減額されているところ、就業規則の変更により、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場合には、当該条項が、その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なければならない。

そして、上記の合理性の有無は、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして判断することとなる。

### (2) 本件就業規則の変更には、労働条件を変更して労働者に不利益を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があったか

Y法人では、平成17年度以降の各年度の帰属収支差額が赤字の状態が続き、とりわけ平成24年度から平成27年度には、当該年度の帰属収入のおよそ1割から2割に相当する約1億円から2億円の赤字を毎年計上し、金融資産の額が減少していたから、Y法人がこのような状態を改善するために、何らかの対策を講じる必要があったと認められる。

また、Y法人の平成22年度から平成27年度当時の主な収入は、学生生徒等納付金であったと認められるところ、平成28年ごろに回復するまで、本件大学の入学者数は定員を下回っていたし、少子化を含む私立大学を取り巻く当時の状況を踏まえると、その性質上、短期の急増が難しいだけでなく、長期的にも大幅な収入増加が見込み難い状況であったと認められる。

加えて、Y法人は、耐震性に問題のある本件大学のA館を取り壊し、新たにB館を建設する必要があったところ、これらの費用に約25億円が必要であり、約15億円を自己資金で賄う必要があった。

一方、平成27年度当時の本件大学の給与額は、同一県内の私立大学の中でも3番目に高い上に、本件新就業規則に変更する前の人件費が支出に占める割合が高く、収入に比して高額であった。

以上のとおり、Y法人において、帰属収支差額が赤字となっている状態が続く中、収入の増加はさほど見込めず、一方で、校舎建て替え等の工事のための支出も予定されていたことを考慮すれば、本件新就業規則変更当時において、Y法人が従前の収支構造の改善を検討すること自体が不合理であるとは言い難い。

しかしながら、Y法人の平成22年度から平成29年度までの資金余剰額（帰属収支差額に減価償却額〔会計の計算上消費支出計算書において、費用として支出されたことになるが、実際には現金の支出がなく、学校の内部に留保されるものをいう。減価償却が採用されている会計制度に採用されている組織において、減価償却は組織が自由裁量で使用できる資金である〕を加えたもの）が、平成24年度（約マイナス870万円）、平成26年度（約マイナス3280万円）、平成29年度（約マイナス750万円）にはそれぞれ赤字であったが、それ以外の各年度ではいずれも黒字（平成22年度が約7723万円、平成23年度が約7151万円、平成25年度が約5951万円、平成27年度が約2627万円、平成28年度が約1億7859万円）であったと認められる。また、Y法人において、平成24年度以降、入学者数が増加し、平成28年度には定員を上回ったこと、平成27年度の学生生徒等納付金が約10億6950円と、前年よりも約6000万円増加し、翌年度には、約1億2000万円増加したことが認められる。このように、本件新就業規則への変更当時には、Y法人の主たる収益である学生生徒等納付金の額は増加し、その増加額も相当程度あったと認められる。

Y法人の貸借対照表から財政状況を分析する。

Y法人の流動比率（流動負債に対する流動資産の割合）は、平成22年度が約929%、平成23年度が約969%、平成24年度が約837%、平成25年度が約811%、平成26年度が約750%、平成27年度が約571%、平成28年度が約646%、平成29年度が336%であった

こと、流動比率が200%以上であれば優良で、100%を下回る場合には資金繰りに窮している状況と評価されるのが一般的であるが、学校法人の場合には、将来に備えて引当特定預金等に資金を留保している場合があるため、必ずしも流動比率が低くなると資金繰りに窮しているとは限らないと認められる。加えて、流動資産超過額（正味運転資金ともいい、流動資産から流動負債を差し引いた金額を指す。流動負債を返済した後に手元に残る余裕資金を示す）についても、平成22年度以降減少傾向ではあるが、平成24年度で約18億円、平成25年度で約17億円、平成26年度で約16億円、平成27年度で約13億円、平成28年度で約14億円、平成29年度で約13億円あったと認められる。上記によれば、Y法人の短期的な支払い能力に格別の問題は見られず、流動負債を返済した後の余裕資金も十分にあったと認められる。

また、組織の長期的な安全性を診る指標となる固定比率（純資産に占める固定資産の割合をいい、固定資産が返済不要の純資産の範囲内で取得されているかを診る指標となる）と固定長期適合率（純資産および固定負債の合計額に対する固定資産の割合をいい、大規模設備投資の場合に、固定資産を純資産のみで賄うことが難しい場合に長期借入金で賄っているかを測定する指標）についても、100%以下が望ましいとされるところ、Y法人では、いずれの比率も平成22年度から100%を下回っていたと認められる。

さらに、Y法人の純資産構成比率（資産に占める純資産の割合）は、平成29年度の約84%を除き、平成22年度から平成28年度まで約90%前半で推移している上に、有利子負債率（資産に占める有利子負債の割合）も平成22年度から平成28年度まで約2.8%から0.9%の間で推移していること、平成22年度から平成29年度までの外部負債に対する金融資産の倍率が、平成22年度の約9倍から平成28年度まで約18倍と増加した後、平成29年度に約2倍となっていること、平成22年度から平成29年度まで外部負債を金融資産で返済した後に残る超過額についても、平成29年度が約15億円であったのを除き、およそ23億円から28億円で推移していることが認められる。

学校法人における財政上の危険性を判断する上で、①現金に換金可能な金融資産が多く、②有利子負債（短期借入金〔1年以内に返済義務のある負債〕に長期借入金〔長期にわたって返済義務のあるもの〕を加えたもので、元本の借入額とともに、利子の支払いを伴う負債をいう）が少ないこと、③資産合計に占める純資産（自己資金）の割合が高いときには、学校法人の経営が安定すると考えられていると認められるところ、上記の事実を踏まえると、Y法人の資金繰りに問題が生じ得るような危機的な状況ではなかったと認められる。

県内の他の大学と比較して、本件大学の給与額は高いと評価できるが、本件大学と同様に幼稚園、小学校、中学校、高等学校および大学などを有する全国の学校法人と比較すると、本件大学の人件費比率が格別に高いとまではいえず、比較の対象によっては、平均的な数値とも評価し得る。

以上検討したところによれば、Y法人の採算性を見直す必要があり、経費の削減を検討すること自体の合理性は否定できないが、Y法人の主張するように、資金が約10年でショートする状態であったと認定することはできず、財政上、極めて危機的な状況に瀕していたとはいえないから、労働者が不利益を受忍せざるを得ないほどの高度の必要性があったとは認定できない。

### 【3】代償措置その他の労働条件の改善状況などから本件新就業規則の内容に相当性があるか

新給与規程への変更で、本俸の算定方法が能力主義的体系の採用として年齢給と職能給から成ることに変更されただけでなく、扶養手当の支給額が減額され、住宅手当が廃止され、職務手当も項目と額が変更され、通勤手当の上限額も変更されていることが認められる。これらの各種手当は、扶養家族の有無や住居に要する費用等を条件に支給されていた

ものであり、能力主義的な体系を採用する必要があるとしても、これらの手当を廃止または減額しなければならない合理的な理由は見当たらない。

本件新就業規則への変更により、Xらを含む職員の給与などの額が減額されることになったところ、Y法人は、月例給のみ、本件新就業規則への変更に伴う調整給を設ける措置が取られている。

また、退職金については、能力主義的賃金体系の採用として、算定の基礎となる給与の範囲が本俸のみに限定されている。

しかしながら、上記能力主義の採用の帰結として、算定の基礎となる給与の範囲を本俸のみに限定する合理的な理由はなく、これについては格別の代償措置も講じられていない。Y法人は、毎月の掛け金の負担を軽減するため、その算定基礎額を減額したにすぎないと主張するが、これを裏付ける証拠はない。

上記によれば、能力主義的な体系を採ることの当否はさておき、調整給という代償措置が講じられていることを踏まえても、Y法人の労働者の被る不利益の大きさに照らすと、本件新就業規則の内容の相当性があるとは言い難い。

#### **[4] 労働組合との交渉の状況等**

##### **(1) 過半数代表者の選任手続および意見聴取の適法性**

過半数代表者の選出方法が適切でなかったとはいえないから、Y法人は、本件新就業規則への変更について、労働基準法の定める意見聴取手続きを行ったものと認められる。

##### **(2) 団体交渉や個別面談における説明等**

Y法人は、本件組合との間で、平成27年12月15日、平成28年1月29日および同年3月3日に団体交渉を行ったところ、団体交渉の状況について、格別、Y法人の不誠実さをうかがわせる事情は見当たらない。Y法人の対応は、本件組合からの要求事項に対する回答の内容に不十分なものがあつたとしても、年末年始や入試などで繁忙な状況下において、交渉に応じ、要求事項について検討する姿勢がうかがわれる。その他、Y法人における本件組合との交渉に、格別の問題があつたとは認められない。

#### **[5] まとめ**

以上を踏まえて、本件新就業規則の合理性を検討すると、少子化などにより、数多くの私立大学が構造的な不況に見舞われる中で、Y法人も、少なくとも平成22年度以降、毎年多額の帰属収支差額の赤字を計上し、本件大学の建物等の設備の改築のために多額の支出を必要とする状況にあつたことなどから、Y法人の経営状態は厳しいものであり、想定される最悪の状況に備えて、収支の改善に向けて対応しようとする経営判断自体は合理的であり、労働組合との交渉の状況等の手続きにも特段問題は見当たらない。

しかしながら、Y法人が極めて危機的な財政状況にあつたとはいえず、労働者が不利益を受忍せざるを得ないほどの高度の必要性があつたとまでは認め難く、本件新就業規則の内容についても相当性があつたとは言い難いことを踏まえると、本件新就業規則への変更は合理的なものであつたと認めることはできない。

### **3 実務上のポイント**

本件におけるXらの不利益の程度は、賃金について、平成28年から令和2年8月までに合計して約600万円から900万円の減少であり、退職金については、約600万円から700万円の減少であつた。

就業規則の不利益変更の中でも、特に賃金制度の不利益変更の有効性の判断要素となる変更の必要性については、高度の必要性が求められると解されている（大曲市農協事件 最高裁三小 昭63. 2.16判決 労判512号7ページ）ところ、本判決は、収益が悪化していた状況があるとしても、相当程度の内部留保があり、人件費率が格別高いとはいえず、

収益状況からしても短期的に資金がショートする危険がないという本件の状況においては、賃金制度の不利益変更の高度の必要性があるとは認められないとされたものであり、類似事案において参考になる判例といえる。また、Y法人は、月例給の減額に対する調整給や年収と減額幅に応じて1年から4年分の差額を償却する代償措置を用意していたが、それらを考慮したとしても、労働者が被る不利益の大きさに照らして不相当であるとされた点も、注意が必要である。

なお、本件では、定員割れが続き、収益が悪化していた状況下において、収益改善・コスト削減を実現する方法として、年功序列型から能力主義型の賃金制度への変更を手段としたよううかがえるが、判旨からは、就業規則を変更する必要性の判断において、能力主義型へ賃金制度を変更する必要性の有無についての言及はほとんどなく、本件が能力主義型の賃金制度についての裁判例と見るのは適当ではないように思われる。

能力主義型の賃金制度を導入することが真の目的である場合は、実務上の注意点としては、少なくとも、賃金原資は維持しながらも能力評価を重視して賃金が決まるという方向で制度変更が検討されるべきであろう。

#### 【著者紹介】

**宇井一貴** つかずたか 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2004年慶應義塾大学法学部卒業、2011年中央大学法科大学院修了。2012年東京弁護士会登録、2017年高井・岡芹法律事務所入所。共著として、『Q&A現代型問題社員対策の手引〔第5版〕—職場の悩ましい問題への対応指針を明示—』（民事法研究会）、『判例解説 解雇・懲戒の勝敗分析』（日本加除出版）、『2021年版 年間労働判例命令要旨集』（労務行政）、『使用者のための解雇・雇止め・懲戒相談事例集』（青林書院）等がある。

◆高井・岡芹法律事務所 <https://www.law-pro.jp/>

#### ■裁判例と掲載誌

##### ①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)  
(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

##### ②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

##### ③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判タ:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)