

# 就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更についての労働者の同意の判断方法

—最高裁平成28年2月19日第二小法廷判決・平成25（受）2595号  
退職金請求事件（裁判所HP、労働法律旬報1862号48頁）—

山口 幸 雄\*

## 一 はじめに

本稿は、表題の最高裁判決の判例批評<sup>1</sup>であるが、学説・裁判例の詳細な検討は、筆者の能力の及ぶところではないので、筆者が裁判官としての実務経験を有していることから<sup>2</sup>、筆者の関心のある、主張立証責任を中心に論じてみたい。

## 二 事実関係

1 本件は、峡南信用組合（以下「A信用組合」という。）の職員であったXら12名が、A信用組合とY（山梨県信用組合。平成16年2月16日に変更さ

---

\*福岡大学法科大学院教授

<sup>1</sup> 現段階における本判決の批評・解説のうち、筆者が知り得たものとして、野田進・労働法律旬報1862号29頁、水町勇一郎・ジュリスト1491号4頁、片山雅也・労政時報3908号61頁、矢野昌弘・法学セミナー737号125頁がある。

<sup>2</sup> 筆者は、平成12年4月から平成16年3月までの4年間、東京地裁の労働部に在籍し、労働事件を専門的に担当した。

れる前の名称は甲府信用組合。以下、甲府信用組合を「B信用組合」という。)との平成15年1月14日の合併(以下「本件合併」という。)によりXらに係る労働契約上の地位を承継したYに対し、退職金の支払を求める事案である。2(1) A信用組合は、平成13年頃、経営破たんが懸念される状況になったことから、その破たんを回避するために、B信用組合に対し合併を申し入れた。そして、平成14年6月29日、両者の間で本件合併を目的とする合併契約が締結され、同契約において、①本件合併によりA信用組合は解散し、B信用組合が存続すること、②本件合併時にA信用組合に在籍する職員に係る労働契約上の地位は、B信用組合が承継すること、③上記の職員に係る退職金は、本件合併の際には支給せず、合併後に退職する際に、合併の前後の勤続年数を通算してB信用組合の退職金規程により支給することなどが合意された。また、本件合併の準備を進めるため、両者の理事により構成される合併協議会が発足した。

(2) 合併協議会の依頼を受けて、A信用組合の職員に係る本件合併後の労働条件について検討した社会保険労務士は、平成14年11月、本件合併後の労働条件に対する職員の同意を取り付けるための同意書案を作成した。この同意書案には、本件合併時にA信用組合に在職する職員に支給される具体的な退職金額について、本件合併前からB信用組合の職員である者に係る退職金の支給基準に合わせてこれと同一水準とすることを保障する旨が記載されていた。しかし、その後、この点に関してはB信用組合から問題が提起され、更に検討が続けられた。

(3) 平成14年12月19日の合併協議会において、A信用組合の職員に係る本件合併後の退職金の支給基準につき、A信用組合の本件合併当時の職員退職給与規程(以下「旧規程」という。)の支給基準の一部を変更した、本件合併に伴い定められる退職給与規程(以下「新規程」という。)の支給基準にすることが承認された。

上記の変更により、①退職金額の計算の基礎となる給与額（以下「基礎給与額」という。）につき、旧規程では退職時の本俸の月額とされていたのに対し、新規程では退職時の本俸の月額を2分の1に減じた額とされ、②基礎給与額に乘じられる支給倍数（勤続年数に、定年等の事由による普通退職又は自己都合退職に応じた所定の係数を乗じて得られる数。以下同じ。）につき、旧規程では上限が定められていなかったのに対し、新規程では上限が55.5とされた（以下、上記①及び②の退職金の支給基準の変更を「本件基準変更」という。）。

一方、旧規程では、全国信用組合厚生年金規約に定める加算年金又は加算一時金の給付を受ける者につき、退職金総額（基礎給与額に支給倍数を乗じて得られる金額。以下同じ。）から年金現価相当額又は一時金額（以下「厚生年金給付額」という。）を控除して支給するものとされていた（以下、このような控除による支給の方式を「内枠方式」という。）ところ、B信用組合の従前からの職員に係る支給基準では内枠方式は採用されていなかったにもかかわらず、新規程では、旧規程の内枠方式が維持された。また、A信用組合が加入していた企業年金保険が本件合併時に解約されることにより職員に還付される一時金（以下「企業年金還付額」という。）についても、退職金総額から控除するものとされた（これに対し、B信用組合においては、企業年金保険に加入していなかった。）。

このように、本件基準変更後の新規程の支給基準の内容は、退職金総額を従前の2分の1以下とする一方で、内枠方式については従前のおりとして退職金総額から厚生年金給付額を控除し、更に企業年金還付額も控除するというものであり、これらの結果として、新規程により支給される退職金額は、旧規程により支給される退職金額と比べて著しく低いものとなった。

（4）平成14年12月13日にA信用組合で開催された職員説明会では、同組合の常務理事が前記（2）の同意書案を各職員に配付した上、上記（3）のよ

うな本件基準変更後の退職金額の計算方法について説明した。

また、上記常務理事は、上記説明会の後、XらのうちA信用組合の当時の管理職であった8名（以下「管理職Xら」という。）に対し、自ら作成した退職金一覧表（以下「本件退職金一覧表」という。）を個別に示し、希望者には写しを交付した。本件退職金一覧表は、本件合併時に準備されるべき退職金の引当金額の算出を目的に作成されたものであり、ここに記載された引当金額は、本件基準変更後の退職金額の計算方法に基づき、平成14年12月末日現在の退職金額を、普通退職を前提として算出したものであった。

（5）ア 平成14年12月20日、A信用組合の常務理事や監事らは、管理職Xらを含む20名の管理職員に対し、同日付けの同意書（以下「本件同意書」という。）を示し、これに同意しないと本件合併を実現することができないなどと告げて本件同意書への署名押印を求め、上記の管理職全員がこれに応じて署名押印した。本件同意書には、前記（3）の合併協議会において承認された本件基準変更の内容及び新規程の支給基準の概要が記載されるとともに、本件合併後の労働条件がそのとおりになることに同意する旨の文言が記載されていた。

イ また、同日、A信用組合の代表理事と、その職員組合（以下「本件職員組合」という。）の執行委員長は、本件合併後の退職金の支給基準を新規程の支給基準とする旨の記載のある労働協約書（以下「本件労働協約書」といい、これに基づく労働協約を「本件労働協約」という。）に署名又は記名をし、押印をした。なお、本件職員組合の規約によれば、その機関として大会及び執行委員会が置かれるとともに、役員として執行委員長等が置かれており、執行委員長は、本件職員組合を代表し、その業務を統括するものとされている。

（6）本件合併は、平成15年1月14日をもってその効力を生じ、同日から新規程が実施された。

（７）その後B信用組合は、平成16年2月16日、更に山梨県内の3信用組合と合併し（以下、この合併を「平成16年合併」という。）、現在の名称のYに変更した。

平成16年合併に先立ち、合併後の労働条件について職員に説明するための「合併に伴う新労働条件の職員説明について（指示書）」と題する文書（以下「本件説明指示書」という。）が作成された。この文書には、①上記合併前の在職期間に係る退職金については、合併前に当該職員に適用されていた退職給与規程に基づいて計算された金額を、合併後に退職するときに支給する、②上記合併後の在職期間に係る退職金については、合併後3年をめぐりに制定される新退職金制度によるものとする、③ただし、上記合併前の在職期間に係る退職金につき、退職金額の計算上、基礎給与額に乘じられる所定の係数が退職理由に応じて異なる場合には、自己都合退職の係数を用いるものとする、④また、上記合併後の在職期間に係る退職金につき、新退職金制度の制定前に自己都合により退職する者については支給しないものとする旨が記載されていた（以下、上記③及び④の退職金支給基準の変更を「平成16年基準変更」という。）

Yの代表理事は、各支店長及び峡南地区統括本部の審査部長に対し、本件説明指示書に記載された労働条件の変更の内容を各所属の職員に対し口頭で説明し周知することを指示した。これを受けて、各支店長等は、平成16年2月2日頃、各所属の職員に対し、本件説明指示書のうち労働条件の変更について記載された部分を読み上げ、上記各支店長等及び各所属の職員（Xらもこれらに含まれる。）は、「合併に伴う新労働条件の職員説明について（報告書）」と題する文書（以下「本件報告書」という。）中の「新労働条件による就労に同意した者の氏名」欄に、それぞれ署名をした。

（８）Yは、平成21年4月1日から、平成16年合併後の新退職金制度を定める職員退職金規程（以下「平成21年規程」という。）を実施した。Xらのう

ち5名は、平成21年規程の実施前に退職し、その余の7名は実施後に退職した。

平成16年合併前の在職期間に係る退職金については、Xらのいずれについても、本件基準変更及び平成16年基準変更による変更後の支給基準が適用された結果、退職時の本俸の月額額の2分の1に減じた額に勤続年数及び自己都合退職の係数を乗じて得られる退職金総額よりも、厚生年金給付額及び企業年金還付額による控除額の方が高くなり、支給される退職金額は0円となった。また、上記合併後の在職期間に係る退職金については、Xらのうち平成21年規程の実施前に自己都合により退職した者には、平成16年基準変更による変更後の支給基準が適用された結果、退職金が支給されなかった。

3 XらがYを相手に、Xらの退職金は旧規程に基づき算定すべきであると主張して旧規程の基準に基づく退職金を請求したのに対し、Yは、「管理職Xらは本件基準変更に同意しており、Xらのうち本件職員組合の組合員であった4名（Xらのうち管理職Xら以外の者。以下「組合員Xら」という。）については本件労働協約の効力が及ぶ。また、Xらは平成16年基準変更に同意した。」などと主張して、退職金支払義務を争った。

一審（甲府地裁平成24年9月6日判決<sup>3</sup>）は、Yの主張を認めてXらの請求を棄却したため、Xらが控訴した。

4 原審（東京高裁平成25年8月29日判決<sup>4</sup>）も、Yの主張を認め、要旨次のとおり判断し、Xらの控訴を棄却した。

（1）管理職Xらは、本件退職金一覧表の提示を受けて、本件合併後にYに残った場合の当面の退職金額とその計算方法を具体的に知ったものであり、本件同意書の内容を理解した上でこれに署名押印したのであるから、本件同意書への署名押印により本件基準変更に同意したものとすることができ、管

---

<sup>3</sup> 労働法律旬報1862号58頁。

<sup>4</sup> 労働法律旬報1862号52頁。

理職Xらについては合意による本件基準変更の効力が生じている。

また、Xらの本件報告書への署名もXらの意思に基づくものである以上、Xらは平成16年基準変更に同意したものであることができ、Xらについては合意による平成16年基準変更の効力が生じている。

（2）本件労働協約の締結については、本件職員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いる以上、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、そのことから直ちに権限を有しない者によりされたとはいえないから、組合員Xらについては、本件労働協約の締結による本件基準変更の効力が生じている。

Xらは、原審の判断を不服として上告受理の申立てをし、これが受理された。

最高裁は、後記三のように述べて、原判決を破棄し、原審に差し戻した。

### 三 判決要旨

（1）本件基準変更及び平成16年基準変更に係る合意について

ア 労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者に不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される（労働契約法8条、9条本文参照）。もっとも、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には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該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、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定

められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、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、判断されるべきものと解するのが相当である（最高裁昭和44年（オ）第1073号同48年1月19日第二小法廷判決・民集27巻1号27頁、最高裁昭和63年（オ）第4号平成2年11月26日第二小法廷判決・民集44巻8号1085頁等参照）。

イ（ア）これを本件基準変更に対する管理職 X らの同意の有無についてみると、本件基準変更は、A 信用組合の経営破綻を回避するために行われた本件合併に際し、その職員に係る退職金の支給基準につき、旧規程の支給基準の一部を変更するものであり、管理職 X らは、本件基準変更への同意が本件合併の実現のために必要である旨の説明を受けて、本件基準変更に同意する旨の記載のある本件同意書に署名押印をしたものである。そして、この署名押印に先立ち開催された職員説明会で各職員に配付された・・・同意書案には、Y の従前からの職員に係る支給基準と同一水準の退職金額を保障する旨が記載されていたのである。ところが、本件基準変更後の新規程の支給基準の内容は、退職金総額を従前の2分の1以下とする一方で、内枠方式については従前のおりとして退職金総額から厚生年金給付額を控除し、更に企業年金還付額も控除するというものであって、・・・X らの退職時において平成16年合併前の在職期間に係る退職金として支給される退職金額が、その計算に自己都合退職の係数が用いられた結果、いずれも0円となったことに鑑みると、退職金額の計算に自己都合退職の係数が用いられる場合には支給される退職金額が0円となる可能性が高いものであったということができ、



また、内枠方式を採用していなかった Y の従前からの職員に係る支給基準との関係でも、上記の同意書案の記載と異なり、著しく均衡を欠くものであったといえることができる。

上記のような本件基準変更による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を踏まえると、管理職 X らが本件基準変更への同意をするか否かについて自ら検討し判断するために必要十分な情報を与えられていたというためには、同人らに対し、旧規程の支給基準を変更する必要性等についての情報提供や説明がされるだけでは足りず、自己都合退職の場合には支給される退職金額が 0 円になる可能性が高くなることや、Y の従前からの職員に係る支給基準との関係でも上記の同意書案の記載と異なり著しく均衡を欠く結果となることなど、本件基準変更により管理職 X らに対する退職金の支給につき生ずる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いうべきである。

(イ) しかしながら、原審は、管理職 X らが本件退職金一覧表の提示により本件合併後の当面の退職金額とその計算方法を知り、本件同意書の内容を理解した上でこれに署名押印したことをもって、本件基準変更に対する同人らの同意があったとしており、その判断に当たり、上記 (ア) のような本件基準変更による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に考慮せず、その結果、その署名押印に先立つ同人らへの情報提供等に関しても、職員説明会で本件基準変更後の退職金額の計算方法の説明がされたことや、普通退職であることを前提として退職金の引当金額を記載した本件退職金一覧表の提示があったことなどを認定したにとどまり、上記 (ア) のような点に関する情報提供や説明がされたか否かについての十分な認定、考慮をしていない。

(ウ) したがって、本件基準変更に対する管理職 X らの同意の有無につき、上記 (ア) のような事情に照らして、本件同意書への同人らの署名押印がそ

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審理を尽くすことなく、同人らが本件退職金一覧表の提示を受けていたことなどから直ちに、上記署名押印をもって同人らの同意があるものとした原審の判断には、審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法がある。

ウ また、平成16年基準変更に対する X らの同意の有無については、X らが本件報告書に署名したことにつき、X らに新規程が適用されることを前提として更にその退職金額の計算に自己都合退職の係数を用いることなどを内容とする平成16年基準変更に同意したものか否かが問題とされているところ、原審は、上記イと同様に、前記アのような観点から審理を尽くすことなく、直ちに上記署名をもって X らの同意があるものとしたのであるから、その判断には、審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法がある（なお、平成16年基準変更に際して就業規則の変更がされていないのであれば、平成16年基準変更に対する X らの同意の有無につき審理判断するまでもなく、労働基準法93条（平成19年法律第128号による改正前のもの）により、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める合意として無効となるものと解される。）。

## （2）本件基準変更に係る労働協約の締結について

本件労働協約は、本件職員組合の組合員に係る退職金の支給につき本件基準変更を定めたものであるところ、本件労働協約書に署名押印した執行委員長の権限に関して、本件職員組合の規約には、同組合を代表してその業務を統括する権限を有する旨が定められているにすぎず、上記規約をもって上記執行委員長に本件労働協約を締結する権限を付与するものと解することはできないというべきである。そこで、上記執行委員長が本件労働協約を締結する権限を有していたというためには、本件職員組合の機関である大会又は執行委員会により上記の権限が付与されていたことが必要であると解されるが、

原審は、このような権限の付与の有無について、何ら審理判断していない。したがって、上記の点について審理を尽くすことなく、上記規約の規定のみを理由に本件労働協約が権限を有しない者により締結されたとはいえないとして、組合員 X らにつき本件労働協約の締結による本件基準変更の効力が生じているとした原審の判断には、審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法がある。<sup>5</sup>

#### 四 本判決の検討

判旨に賛成する。なお、本件事案は、労働契約法（以下「労契法」という。）施行（平成20年3月1日施行）前のものであるが、本判決も参照条文として労契法8条、9条を援用しているように、労契法下でも問題となるものであるので、以下では同法下の問題として検討する。

##### 1 就業規則の変更による労働条件の不利益変更についての使用者と労働者の合意

###### （1）合意原則

労契法は、「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」（3条1項）として、合意原則を宣明し、労働者と使用者が対等な立場で交渉して合意をすることではじめて労働契約の締結・変更がされることを基本理念としている。

そして、労働条件の変更の場面では、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。」（8条）として合意原則を重ねて強調し、特に、使用者が一方的に作成する就業規則により労働者の労働条件を不利益に変更する場合には、労働者の意に反する不

---

<sup>5</sup> 以上、下線は筆者。

利益な変更がされるおそれがあることから、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更してはならない。」（9条本文）として、この場合にも労働者との合意によるのが原則であり、例外的に、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則の定めによる（9条但書、10条）として、繰り返し合意によるのが原則であることを宣明している。

では、この「合意」とはいかなる意味であろうか。

## （2）昭和48年判決と平成2年判決

本判決は、2つの先例があるとして、最高裁昭和48年1月19日判決・民集27巻1号27頁（以下「昭和48年判決」という。）と、最高裁平成2年11月26日判決・民集44巻8号1085頁（以下「平成2年判決」という。）を引用しているので、まず両判決を概観する。

### ア 昭和48年判決（シンガー・ソイング・メシーン事件）

昭和48年判決は、Y（シンガー・ソイング・メシーン社）の西日本における総責任者の地位にあったXが、Yとの雇傭契約を合意解除し、就業規則上約408万円の退職金請求権があるとしてYに対し退職金を請求したところ、Yが、「合意解約に際し、『XはYに対し、いかなる性質の請求権をも有しないことを確認する。』旨の書面を差し入れているから、退職金債権を予め放棄している。」旨主張したという事案である。

最高裁は、「労働者に賃金の全額を受領させ、労働者の経済生活をおびやかすことのないようにしてその保護をはかろうとする賃金全額払の原則の趣旨とするところなどに鑑みれば、退職金債権の放棄の意思表示の効力を肯定

するには、それがXの自由な意思表示に基づくものであることが明確でなければならぬ」とした上で、「(上記の地位にあった) Xが退職後直ちにYの一部門と競争関係にある他の会社に就職することが判明しており、Yは、Xの在職中におけるX及びその部下の旅費等経費の使用につき書面上つじつまの合わない点から幾多の疑惑を抱いていたので、疑惑にかかる損害の一部を補填する趣旨でYがXに対しY主張に係る前記書面に署名を求めたところ、これに応じてXが署名したという事情に照らすと、Xの意思表示は、Xの自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在していた」とした。

イ 平成2年判決（日新製鋼事件）

平成2年判決は、多額の借金を抱えて破産申立てを余儀なくされ、破産宣告を受けたAの破産管財人であるXが、Aが勤務していたY（日新製鋼）に対し、退職金、給与等合計約440万円を請求したのに対し、Yが、「Aは在職中、YとS銀行、H労働金庫から住宅資金の貸付けを受け、その際Yに銀行借入金、労金借入金の一括返済を委任していたところ、退職に当たり、各借入金残債務を退職金等で返済する手続をとるようYに委任した。Yはこれに応じて、Y借入金については貸金返還請求権、銀行借入金・労金借入金については委任に基づく返済費用前払請求権と、Aの退職金、給与債権とを相殺した。」旨主張したという事案である。

最高裁は、昭和48年判決を引用しつつ、(労働基準法24条1項本文の全額払の原則の趣旨からすると、同原則は)「使用者が労働者に対して有する債権をもって労働者の賃金債権と相殺することを禁止する趣旨をも包含するものであるが、労働者はその自由な意思に基づき相殺に同意した場合においては、同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、同意を得てした相殺は右規定に違反したものとはいえないものと解するのが相当である。」として、「もっと

も、全額払の原則の趣旨にかんがみると、同意が自由な意思に基づくものであるとの認定判断は、厳格かつ慎重に行われなければならないことはいうまでもない」とした上で、「AがY担当者に借入金の残債務を退職金等で返済する手続を執ってくれるように自発的に依頼しており、委任状の作成、提出の過程においても強要にわたる事実は全くうかがえ（ない・・・など）の諸点に照らすと、相殺におけるAの同意は、同人の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在していた」とした。

#### ウ 両判決について

昭和48年判決の、賃金債権の放棄の意思表示についての一般論を述べる部分は、「経済的弱者たる労働者のした自己に不利益な意思表示については、それが真意に出たものか否かを慎重に判断すべしとの、おそらく誰からも異論の出ない当然のことを言っている」<sup>6</sup>とはいえるが、同判決には事案の解決としては反対意見が付されていることから分かるように、自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するかどうかは時として微妙な判断を要することになろう。

平成2年判決の、労働者の同意に基づく使用者による相殺（使用者と労働者との合意による相殺）が許されるとした判断については、反対説も<sup>7</sup>有力であるが、これが許されるとすれば、「同意が自由な意思に基づくものであるとの認定判断は、厳格かつ慎重に行われなければならないし、同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在していることを要する」としたことについては、おそらく誰からも異論が出ないであろう。

---

<sup>6</sup> 鈴木康之・最高裁判例解説民事編昭和48年度（法曹会）288頁。

<sup>7</sup> 例えば、菅野和夫・労働法〔第11版〕（弘文堂・2016年）437頁以下。なお、以下の教科書からの引用は最新版によるが、旧版でもほぼ同様の記述がされている。

## 2 就業規則の変更による労働条件の不利益変更についての使用者と労働者がする合意

### （1）学説

就業規則の変更による労働条件の不利益変更について使用者と労働者が合意する場合には、労契9条が労契法の規定する合意原則（同法3条1項・6条・7条但書・8条・9条・10条但書）の一環であることから、就業規則それ自体やその変更の合理性は必要とされないとするのが多数説<sup>8</sup>である。本判決は、「労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者に不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される」として、多数説を採用したものである。

また、就業規則の変更による労働条件の不利益変更についての使用者と労働者がする合意の意味については、代表的な労働法の教科書によれば、「個々の労働者が使用者に対し交渉力の弱い立場にあることにかんがみれば、就業規則の不利益変更に対する労働者の合意（同意）は慎重に認定すべきであって、その旨の労働者の自由な意思を首肯させる客観的事情が認められる場合にのみ肯定すべきものである。」<sup>9</sup>とか、「労働関係における交渉力の格差、実際の労働現場での労働条件問題で紛争を惹起することから生じ得る様々な問題・懸念から、労働者が異議を明示的に提示しない可能性等にも留意すべきである。・・・就業規則の合理的変更法理を立法上も正面から確立した労働契約法の下では、労働者が合意していない就業規則変更には労契法10条の合理性審査が用意されている。同8条ないし9条の合意の認定による処理はこの合理性審査の潜脱となるおそれがあることも踏まえ、合意の認定はあく

<sup>8</sup> 菅野・前掲書202頁など。

<sup>9</sup> 菅野・前掲書202頁。

まで厳格・慎重になされるべきである。したがって、就業規則の不利益変更  
に異議を留めず就労していたというだけで、変更された労働条件に当然に黙  
示に同意していたと考えるべきではない。・・・労働条件変更をめぐる紛争  
を防止すべく労契法4条で労働契約内容の理解促進の努力義務が課されてい  
ることに留意すべきである。労働者が変更内容を十分特定し理解し得ないよ  
うな説明による変更については、変更合意の認定は困難となる。」<sup>10</sup>とか、「勞  
働条件の変更を基礎づける労働者と使用者の合意（8条）の認定は、労働者  
の真意に基づくものかという観点から慎重に行わなければならない。」<sup>11</sup>とか、  
「労働契約法9条が想定する労働者・使用者間の合意（就業規則変更合意）  
は、個別労働契約に関する合意ではなく、使用者が一方的に作成する就業規  
則の変更に関する合意であり、しかも、労働条件の不利益変更に関する合意  
であることを考えると、その存在を厳格に認定する必要がある。すなわち、  
労働者の同意は、使用者による十分な説明・情報提供に基づき、労働者が変  
更内容を理解した上で、自由意思により同意したものと評価できることを要  
し、その点が否定されれば、合意の成立は否定される。」<sup>12</sup>とか、（労契法9  
条の合意につき）「仮に9条の反対解釈によって、個別的同意があれば『合  
理性』審査はされないとの立場をとったとしても、労働条件の不利益変更の  
ためには、労働者の『真に自由な意思』にもとづく合意が必要であり、この  
点については、手続と内容の両面からの審査が必要と解される。第一は、使  
用者が、労働者が就業規則の不利益変更の意味と内容を十分知りうるよう

<sup>10</sup> 荒木尚志・労働法〔第2版〕（有斐閣・2013年）353頁以下。

<sup>11</sup> 水町勇一郎・労働法〔第6版〕（有斐閣・2016年）98頁。なお、同書同頁は、本文の記述に  
続けて本判決を引用しているが、旧版（第5版）100頁では、続けて「例えば、使用者が労働  
条件を変更したことに対し労働者が異議を述べずに就労を続けていたとしても、そこからただ  
ちに黙示の合意の成立を認めるべきではない・・・また、労働条件変更についての使用者から  
の説明・情報提供が不十分で労働者がその内容を十分に理解・認識できないような状況におい  
ては、合意の成立を認めるべきではない。」としている。

<sup>12</sup> 土田道夫・労働法概説〔第3版〕（弘文堂・2014年）237頁。



寧に説明し、労働者がそのうえで同意したことが必要であり、また原則として明示の同意を要すると解すべきである。第二に、就業規則の不利益変更が10条に照らして客観的に合理性を欠くと判断される場合、その変更への同意は、労働者の真意にもとづくものとはいえないのが通例と考えられ、特段の事情が立証されない限り、同意の成立は認めるべきではない。」<sup>13</sup>などと説かれている。これを要するに、学説は、「合意」という以上、労働者の同意は理解と納得の上でなされることが必要であるとするもので<sup>14</sup>、ある意味、当然のことを言っていると解される。

## （2）裁判例の分析

就業規則の不利益変更についての労働者の同意が問題となった事例として、①協愛事件（大阪高判平成22年3月18日労判1015号83頁は、「不利益な変更を受け入れざるを得ない客観的かつ合理的な事情があり、従業員から異議が出ないことが従業員において不利益な変更に関し同意していることを示しているとみることができるような場合でない限り、従業員の同意があったとはいえない」とし（結論として、第一次就業規則の変更に対する同意の存在を肯定し、第二次、第三次就業規則の変更に対する同意の存在を否定）、②熊本信用金庫事件（熊本地判平成26年1月24日労判1902号62頁）も、「同意の有無の認定については慎重な判断を要し、各労働者が当該変更によって生じる不利益性について十分に認識した上で、自由な意思に基づき同意の意思を表明した場合に限って同意をしたことが認められる」としている（結論として、一部の労働者に同意の存在を肯定し、他の労働者は否定）。

労働条件変更における労働者の同意一般に関する裁判例の分析については、山川隆一「労働条件変更における同意の認定—賃金減額をめぐる事例を中心

<sup>13</sup> 西谷敏・労働法〔第2版〕（日本評論社・2013年）170頁以下。

<sup>14</sup> 西谷敏＝野田進＝和田肇編・新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法（日本評論社・2012年）（野田進執筆）357頁以下。

に」荒木尚志ほか編・菅野和夫先生古希記念論集「労働法学の展望」（有斐閣・2013年）257頁に詳しい（以下「山川論文」として引用する。）。

山川論文は、同意の認定につき、裁判例には、①「自由な意思に基づく」と認められる客観的合理的理由」を問題とするもの、②「確定的」な合意が成立したと言えるか否かを問題とするもの、③その他の裁判例があるとした上、①「自由な意思に基づく」とみられる合理的理由の客観的存在」を問題とする枠組みについては、「賃金債権の放棄などのような労働者に重大な不利益を生じさせる事項については、その法的効果の発生を欲する意思（効果意思＝『真意』）を労働者が有していない場合も少なくないと考えられるので、そのような効果意思を表明した意思表示があったかどうかの認定を慎重に行う枠組みと理解することもできる…『自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的理由が客観的に存在する』と言えない場合には、そもそも当該表示行為が賃金等の放棄の効果意思を表示したものと認められず、賃金債権の放棄等の意思表示は成立していないことになる」<sup>15</sup>とし、②合意の「確定性」を問題とする枠組みについては、「労働条件の変更等という法的効果の発生につき確定的に同意する旨の効果意思が労働者により表示されたと認められる場合に、はじめて確定的な合意の成立を認めるという理解が可能となる…換言すれば、労働条件の変更等についての合意の成否を認定するに当たり、外形上は労働者が同意したとみる余地のある表示行為がある場合でも、それが当該変更等の法的効果の発生を確定的に同意するという効果意思を表示したものであると言えるかどうかを慎重に判断することである。」<sup>16</sup>とする。このように考える理由として、「①使用者と労働者との間に交渉力の格差があり、使用者の申込みに対し労働者が直ちに拒否の意思を明確にすることは難しい場合が少なくないこと、②労働条件の変

<sup>15</sup> 山川論文272頁。

<sup>16</sup> 山川論文275頁。

更の法的帰結について使用者と労働者で情報の格差があることも少なくなく、使用者の説明が不十分な場合は、変更がもたらす具体的帰結についての認識が不十分なまま返答することがあること、③取引法の分野では取引の安全や円滑化に対する要請から表示行為を重視する傾向が生じるが、労働関係では、それが相対的に強くなく、当事者意思の尊重への要請が相対的に強まる」（要旨）<sup>17</sup>とし、「労働者の『自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する』ことを要するという判断枠組みも、合意の確定性という観点から根拠づけられる…労働者の『自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する』と言えない場合は、労働者としては、賃金債権の放棄等の効力を確定的に発生させる意思を有しているとは言えないのが通常であるので、その旨の意思表示があったとは言えないと考えられる」<sup>18</sup>とする。そして、裁判例の分析の結果として、同意の認定に影響を与える要素として、①合意の書面化の有無、②不利益の内容・程度・性質、③使用者による具体的説明・労働者による理解、④本人にとっての利益・代償措置等、⑤労働者の言動、⑥当事者間の交渉等の状況を挙げる<sup>19</sup>。

### （3）本判決の評価

本判決は、先例や学説、裁判例の動向を踏まえ、下線部分のとおり、賃金や退職金に関する労働条件の就業規則による不利益変更について労働者が合意（同意）したといえるためには、変更を受け入れる労働者の行為の有無のみならず、自由な意思に基づく認められる合理的な理由が客観的に存在することを要するとした上、同意書に署名押印があることを理由に労働者の同意を肯定した原審の判断を違法としたものである。

---

<sup>17</sup> 山川論文276頁。

<sup>18</sup> 山川論文277頁。

<sup>19</sup> 山川論文277頁以下。

対等当事者間でなされる一般私法上の合意とは異なり、使用者と労働者では、合意が対等になされることは望ましいものではあるけれども、交渉力、情報獲得力等の面で真に対等とは言えない場合が少なくないという現実があることを直視し、合意の認定の要件として、①労働者の受入れ行為の他に、②自由な意思に基づく認められる合理的な理由の客観的存在を要件とし、①②を充足することにより「合意」が認められるとしたもので、この結論については、もとより妥当であって、おそらく誰からも異論の出ないところであろう<sup>20</sup>。本判決は、「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の客観的存在」の判断要素として、「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」を挙げている。具体的にどのような場合に合意があったといえるかについては、事例の集積を待つほかないが、一般論としては、これまた、おそらく誰からも異論の出ないところであろう。労働条件の不利益変更における使用者と労働者の合意については、つとに、「裁判例が賃金引下げの要件として掲げる『自由意思に基づく同意』の理論は、(意思表示の)無効・取消事由にあたらぬ場合も同意の効力を否定する点で広い射程を有しており、労働法独自の意思表示理論(創造的判例法)と評価できる。こうした法規制の正当化根拠は、①労使間の交渉力・情報格差と、②賃金の安定性・確定性の保護の2点に求めることができる。」とする学説<sup>21</sup>もあったところである。

<sup>20</sup> 本判決は、直接には、賃金や退職金についての不利益変更に関するものではあるが、本判決の説示からすると、射程距離は相当広いと考えられる。注1の野田論文35頁参照。

<sup>21</sup> 土田道夫・労働契約法(有斐閣・2008年)228頁。同・「労働条件の不利益変更と労働者の同意—労働契約法8条・9条の解釈」根本到ほか編・西谷敏先生古希記念論集「労働法と現代法の理論(上)」350頁以下(日本評論社・2013年)は、これを敷衍したものである。労働者の同意につき、同様の立場をとる者として、本久洋一「労働者の個別同意ある就業規則の不利益変更の効力」法律時報82巻12号143頁等。

#### （４）主張立証責任

では、就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することについて、使用者が労働者と合意したとして、不利益変更の合意（労契法9条本文）の主張立証責任は、どのようになるのであろうか。この、不利益変更の合意の事実は、一般的には不利益変更によって利益を享受する使用者が主張立証すべきものである。本件のように、変更前の就業規則の定めに基づく労働者からの賃金や退職金の請求に対し、使用者が、労働者との合意により就業規則が労働者の不利益に変更され、変更された就業規則の適用を受けるとして賃金等の額を争う場合には、これは、変更前の就業規則に基づく賃金等の請求に対する、賃金等の債権の（一部）消滅事由であるから、使用者が抗弁として、「①就業規則が労働者の不利益に変更されたこと」と、「②使用者と労働者が①の変更を合意したこと」の各事実を主張立証することになろう<sup>22</sup>。

ところで、労働者の賃金請求に対し、賃金債権の放棄の場合は、「①労働者の放棄の意思表示があったこと」と、「②労働者の自由な意思に基づく」と認めるに足りる合理的な理由が存在することを基礎づける事実」が使用者の抗弁となり、合意による相殺の場合は、「①相殺の合意があること」と、「②①の相殺の合意が労働者の自由な意思に基づいてされた」と認めるに足りる理由が存在することを基礎づける事実」が使用者の抗弁となると解されていることからすると<sup>23</sup>、賃金や退職金に関する労働条件の不利益変更についての、上記の「②使用者と労働者が①の変更を合意したこと」にいう「使用者と労働者の合意」<sup>24</sup>については、より正確に言うと、「②⑦就業規則の変更による

<sup>22</sup> 山川隆一・労働紛争処理法（弘文堂・2011年）245頁。

<sup>23</sup> 山口幸雄＝三代川三千代＝難波孝一編・労働事件審理ノート〔第3版〕（判例タイムズ社・2011年）91頁、山川隆一・前掲労働紛争処理法230頁。

<sup>24</sup> 就業規則は使用者が一方的に作成するものであるから、「使用者と労働者が合意する」ということは、使用者が作成する就業規則に労働者が同意することに他ならない。

労働条件の変更を受け入れる旨の労働者の行為」と、「②④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ことを基礎づける事実」の2つが要件事実になると考えるべきであろう。

山川論文<sup>25</sup>は、「『自由な意思に基づく合理的な理由の客観的存在』を問題とする枠組みにつき）要件事実の観点から整理すると、明示の表示行為による意思表示が問題となる場合には、『自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的理由が客観的に存在する』ことを基礎づける具体的事実が、当該意思表示の成立を認定する上での間接事実という位置づけになり、明示の表示行為が存在しないため黙示の意思表示が問題となる場合には、『自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的理由が客観的に存在する』ことを基礎づける具体的事実を、当該意思表示がなされたとの評価を基礎づける（主要）事実の一つとして位置づけることになる」として、労働者の受入れ行為が明示的になされた場合と黙示的になされた場合とで区別するようであるが、本判決後は、明示・黙示を問わず、両要件を必要とするとした方が簡明であろう。

### 3 労働協約締結権限

#### （1）本判決の評価

判示事項とはされていないが、労働協約締結権限に関する本判決の判断も重要である。

2（1）で掲げた代表的な労働法の教科書によれば、「労働協約が有効に成立するためには、当事者双方の側において協約締結権限を有する者によって締結されたことが必要である。・・・組合側においては、規約その他によ

---

<sup>25</sup> 山川論文273頁。

り交渉過程で必要とされる協約締結権限の授権手続（組合大会の決議など）を経ていることがポイントとなる。」<sup>26</sup>とか、（労働条件を不利益に変更する労働協約の効力につき）「労使交渉の過程で瑕疵のない意見集約・利益調整がなされたか、という手続審査を中心に考える立場が妥当である。協約締結に至る手続が適正なものであれば、原則として裁判所は協約内容に介入すべきではあるまい。もっとも、手続審査といっても、そこで要求される手続は必然的に、変更内容の不利益の程度に応じたものとなる。つまり、大きな不利益を課す協約であればより慎重な集団的意思確認・利益調整が要請されることになる。」<sup>27</sup>とか、「労働組合の協約締結権限にも限界はある。・・・第3に、組合大会での承認など民主的な手続を踏まないで協約を締結することである。・・・これらの場合には、組合の協約締結権限は否定され、規範的効力は認められないことになる」<sup>28</sup>とか、「労働協約は、締結権限を有する者によって締結されなければならない。・・・労働者側では組合の代表者（委員長）である。しかし、労働協約の締結は、組合員の労働条件に影響を及ぼす重要な行為であるから、代表者といえども当然に協約締結権限を有するわけではなく、組合規約や組合総会の議決による授権を受ける必要がある。」<sup>29</sup>とか、「労働組合については、組合規約で協約締結の手続（組合大会による決定など）が規定されている場合には、その手続が履践されなければならない。とくに労働条件の不利益変更にかかわる場合には、手続違反は協約条項の無効原因となる。」<sup>30</sup>などと説かれている。

本件労働協約は、組合員の退職金の著しい減額をもたらす内容のものであり、本判決が、執行委員長に協約締結権限があるとされるためには、大会決

---

<sup>26</sup> 菅野・前掲書874頁。

<sup>27</sup> 荒木・前掲書580頁。

<sup>28</sup> 水町・前掲書381頁以下。

<sup>29</sup> 土田・前掲書（労働法概説）381頁。

<sup>30</sup> 西谷・前掲書623頁。

議が執行委員会による授権が必要であるとしたのにも異論はないと思われる<sup>31</sup>。

## (2) 主張立証責任

それでは、労働協約締結権限の主張立証責任はどうか。労働協約の効力の発生を主張する者が労働協約の締結権限があることを主張立証しなければならないのか、それとも、労働協約の効力の発生を否定する者が労働協約の締結権限がないことを主張立証しなければならないのかという問題である。

この点につき、山川・労働紛争処理法は、労働者が労働協約の定める労働条件の実現を求める訴訟の請求原因は、①労働契約の締結、②労働者が労働組合に所属していること、③使用者と労働組合との間において、訴訟の対象となっている権利を定めた労働協約が締結されたことの3つであるとしており<sup>32</sup>、また、労働協約による労働条件変更が争われる訴訟で、使用者が抗弁として、「労働協約による労働条件引下げ」を主張立証した場合、当該協約が「労働組合の目的を逸脱して締結された」ものであることが労働者側の再抗弁となるとし<sup>33</sup>、これは規範的要件の一種であるので、「当該協約により原告の被る不利益の内容・程度」や「組合内部での協約締結に至るプロセスないし手続（組合員の意見の集約が適切であったか否か、不利益を被る組合員の意向等）」は、労働協約の効力を認めるのが妥当でない理由の中核をなすものといえ、また、労働者側に立証させても酷ではないと思われるので、労働者側の主張立証すべき評価根拠事実となる<sup>34</sup>が、「事案によっては、組合規約により、一定の手続を経ることが協約締結の効力要件として定められている場合もありうる。そのような場合は、当該手続の違反はそれ自体として再

<sup>31</sup> 組合決議を経ない労働協約を無効とした下級審裁判例として、中根製作所事件（東京高判平成12年7月26日・労判789号6頁）等がある

<sup>32</sup> 同書316頁。

<sup>33</sup> 同書323頁。

<sup>34</sup> 同書324頁以下。



抗弁を構成するものとなろう。」<sup>35</sup>とする。

思うに、労働組合法は、「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約の締結は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによって、その効力を生ずる。」と規定しているから、労働協約の効力の発生根拠事実は、「①労働組合が使用者又はその団体と労働協約を締結したこと、「②①の労働協約が書面に作成されていること」、「③②の書面に両当事者が署名又は記名押印したこと」の3つが要件事実であると解され、労働協約の効力の発生を主張する者は、これらの事実を主張立証すれば足りよう。③の「両当事者」について労働組合側で言えば、委員長は組合の代表者であり（同法12条）、代表者は、規約の規定に反することはできず、総会の決議に従わなければならないが、労働組合のすべての事務について、労働組合を代表するとされている（同法12条の2）こと、同法12条の2が、本文で「代表者は、すべての事務について労働組合を代表する」と規定し、但書で「ただし、規約の規定に反することはできず、総会の決議に従わなければならない」と規定していて、代表者は労働協約締結権限を有することを原則としていること、一般にも、労働組合の代表者が労働協約を締結するに当たって、締結権限を有しないことは例外的であると考えられること、労働協約の効力発生を否定する者に代表者の労働協約締結権限が欠けていることについての主張立証責任を負わせても負担ではないこと（「ない」ことの立証は一般的には困難と言えるが、代表者の労働協約権限の有無は、組合規約の定め等やその遵守の有無であって、それほど難しくはない。）からすると、労働協約の効力の発生根拠事実としては、労働組合の委員長により労働協約が締結されたことを主張立証すれば足り、労働協約の効力発生を否定する者が、その権利障害事由として、「代表者に労働協約締結権限が欠如し

---

<sup>35</sup> 同書325頁。

ていること」を主張立証することを要すると考える。

## 五 若干の感想—原審の事実認定について

本判決の指摘にもあるように、賃金（退職金）債権の放棄については、自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要であるとされ（昭和48年判決）、合意による相殺についても、同意が自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要とされており（平成2年判決）、これらの判例は、労働事件を担当する裁判官として備えておくべき基本的知識である。また、本件は、旧規程から変更された新規程に基づく退職金の支給が問題となっており、就業規則を労働者に不利益に変更した場合であるが、この場合は、労働者との合意があるか、そうでなければ、就業規則の不利益変更に合理性がありかつ周知されてはじめて就業規則が労働契約の内容となる（労契8，9，10）。この場合の合意は、労働法の教科書では、上記四2（1）のように説明されており、このような書物や先例を十分に理解していれば、退職金の大幅な減額という労働者の不利益な合意を認定する場合には、結論はともかくとして、下級審裁判官としては、単に合意を証する書面に労働者の署名押印がされているだけでは足りず、その合意が自由な意思に基づくと認められる合理的な理由が存在したか、すなわち、労働者の理解と納得を得たといえるような事情があるかを事実認定したうえで判断すべきことに思いを巡らすべきであったといえよう。労働協約の締結権限についても同様の指摘が当てはまる（四3（1））。もとより事実については、第一次的には当事者が主張立証すべきではあるが、裁判所としても、判断を導くための認定すべき事実が当事者から十分に提供されているかについて再考すべきであった。

民事事件を担当する裁判官は、多数かつ多様な事件を扱うから、労働事件

についても、ややもすると、その裁判官が長年培ってきた一般私法の知識・経験（市民法原理）をもとに審理判断しがちである。一審や原審の認定、結論には、そういったことも影響しているのかもしれない。本判決は、労働事件の審理に当たっては、市民法原理を修正した労働法特有の理論があることを十分にわきまえて認定判断すべきであるとしたものとも評価でき、労働事件を担当する民事裁判官に警鐘を鳴らす判決であるといえよう。

（平成28年（2016年）6月17日脱稿）