

【テーマ】個別合意を介した就業規則の不利益変更

＜事件の概要＞ 退職者Aが、退職に際し、会社の退職金規程に基づく退職金の支払いを求めたところ、会社は、当該退職金規程は廃止されているとして、支払いを拒否した。会社の退職金規程はここ数年の間に3度改定され、第1回目の改定において従前の算定額の3分の2に、第2回目には2分の1で会社業績により減額又は支給されないこともあるとされ、第3回目の改定で不支給とされていた。

＜裁判所の判断＞ 第1回目の改定には全従業員の同意を得て行われたものと認められる。しかし、第2回目の改定は退職金の減額幅も大きく、また、会社業績により退職金が支給されないことがあり得ることまで定めているが、会社は不利益変更に係る説明を具体的かつ明確にした上で従業員から同意を得ているとは認められず、改定に合理性があるとも認められない。さらに、第3回目の改定は、社員代表の署名があるものの、退職金制度を完全に廃止することについて従業員から真に同意を得ているとは認められず、改定に合理性があるとも認められない。したがって、会社は第1回目改定後の退職金規程に基づいて算定された額の退職金を支払う義務を負う（協愛事件・大阪高裁平成22年3月18日判決）。

【解説】

- 使用者は、労働者と合意することなく、退職金規程等の就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません（労働契約法第9条）。しかし、反対解釈として、個々の労働者が、就業規則の不利益な変更合意すれば、それによって個々の労働者と使用者との間の労働条件を不利益に変更することができるともいえます。上記協愛事件は、この解釈を認めた判決です。
- しかし、判決は、合意の認定は慎重であるべきであって、単に労働者が就業規則の変更を提示されて異議を述べなかったといった事情だけでは不十分であり、労働者の合意ないし同意が「真に自由な意思」に基づくものであることを示す諸般の事情が必要であるとしています。具体的には、①使用者が、労働者が受ける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具体的かつ明確に説明し、労働者がその上で同意している、②労働者が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るといったことです。
- 本件において、裁判所は、退職金規程改定について具体的かつ明確に説明していないこと、会社の経営が危機的状況であることを示す確かな証拠がないことから、第2回目以降の就業規則の改定に効力を認めず、退職金の支払いを命じました。
- なお、例外的に、労働者と合意することなく、就業規則を変更して労働条件を変更する場合は、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、その変更が、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の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ことが必要とされています（同法第10条）。

【ポイント】

- 使用者は、原則として、就業規則を変更することにより、労働条件を不利益に変更することはできないが、労働者がそのことに個別に合意すれば可能である。
- その合意は労働者の「真に自由な意思」に基づくものでなければならず、不利益変更の意味と内容を労働者に具体的かつ明確に説明すること、労働者が不利益な変更を受け入れざるを得ない事情があることが必要とされる。