

研 究  
労働法・経済法

別  
冊  
1

## 定年延長と賃金・退職金規程の見直し

——大曲市農協事件判決（最3判  
昭63.2.16）と第四銀行事件判決  
（新潟地判昭63.6.6）を中心に——

宮 本 安 美



CALAMVS GLADIO FORTIOR

慶應義塾大学産業研究所

平成元年7月

## I 問題の所在

### 定年制の現状

労働省(産業労働調査課)の行なった「昭和63年雇用管理調査」の結果によると、昭和63年1月1日現在、一律定年制を定めている企業のうち、定年年齢60才未満の企業の割合は41.2%である(労働大臣官房政策調査部編集・労働統計調査月報475号29頁)。

### 60才定年法

他方、昭和61年に制定(4月)・施行(10月)された高年齢者雇用安定法をみると、同法は60才定年制を採用すべき努力義務を事業主に課している(注1)。

以上をあわせてみると、定年制を定めている企業のうち、かなり高い割合の企業が、現在のところ60才以上に定年年齢を引き上げることを法的にも要請されているといえる。

### 定年年齢の延長に伴う問題点

ところで、年功賃金制を採用している企業では、定年年齢の延長はその分人件費の負担増をもたらす。そこで企業によっては定年を延長するとともに賃金カーヴの見直し、退職金額の据置きなど、賃金制度の手直しを行なうものがある。

### 法的問題の発生

定年延長およびこれに伴う賃金制度の手直しは就業規則の改訂によって行なわれることが多い。賃金制度の手直しが賃金・退職金の引き下げという形をとると、そこに賃金・退職金の面で従業員に不利益があるのではないかが問題となり、そのような不利益変更は果して従業員を拘束するのかという法律上の問題が生ずる。新潟地方裁判所が昭和63年2月16日に出した第四銀行事件判決はまさにそのようなことが問題となった例の一つである。また大曲市農協事件は、7つの農業協同組合が合併した際に、定年年齢を延長したけれども退職金の支給倍率を引き下

げたことに関するものであって、これも本問を検討するうえで絶好の材料となるものと考える。

## II 判例の理論

### 法律上の問題点の 検討

そこで、このことに関する法律上の問題点の検討に入るが、この問題について直接に規律している労働法規はない。そこで理論的に解決していくほかに、判例を中心に検討してみると、現在の判例は、昭和43年12月25日最高裁判所大法廷が秋北バス事件において示した枠組み、すなわち、就業規則による労働条件の不利益変更の拘束力は合理性によって判断するという枠組み、これを判決文に忠実にいえば「新たな就業規則の作成または変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは原則として許されないが、労働条件の集合的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質から、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべきである」という枠組みに従って判断している。大曲市農協事件判決と第四銀行事件判決もこの判例を引用し、その枠組みに従って結論を導いている。（ただし、第四銀行事件判決は、労働協約の一般的拘束力に関する労働組合法第17条を適用して原告敗訴としている。）

秋北バス判決の判示する枠組みは、しかしながら、どのような場合が「合理的理由」のある就業規則の不利益変更といえるのか、「合理性」を判断する基準を明らかにしていなかった。

### 合理性の判断基準

そのため下級審判例は一時期混迷したが<sup>(注2)</sup>、次の2つの判決が最高裁から出たことで「合理性」の

判断基準はなにほどか明らかになり、混迷から脱却した。その1つは御国ハイヤー事件判決（最2判昭58・7・15）であり、もう一つはタケダシステム事件判決（最2判昭58・11・25）である<sup>(注3)</sup>。とくにタケダシステム事件判決は、合理性判断の仕方の一般論を述べるとともに合理性判断にあたって考慮すべき事項を具体的に挙げている。この事件は、女子従業員の生理休暇につき年間24日を有給と定めていた就業規則を変更し、月2回を限度に基本給の68%を支給することにしたことの効力が争われた事件である。最高裁によると、合理性の有無は「変更の内容および必要性の両面から考察」する必要があるという。最高裁はこのように合理性判断の一般論を述べたそのあとで、この事件に即して合理性判断にあたって考慮すべき事項を具体的に7つ挙げている。次のとおりである。すなわち、①第1に「変更により従業員が被る不利益の程度」②第2には「変更との関連の下に行われた賃金の改善状況」の2つが挙げられている。この2つは、前記一般論に関連させていえば「変更の内容」の面における合理性に含まれると考えられる。③判決の挙げる考慮すべき事項の第3は「旧規定の下で有給生理休暇の取得について濫用があり、社内規律の保持および従業員の公平な処遇のため変更が必要であったか否か」ということである。これは前記の一般論にあてはめれば「変更の必要性」の面における合理性に入るであろう。そしてこのあと、一般論にいう「変更の内容」にあたるのか「変更の必要性」に属するのか、必ずしも明らかでない4つの事項があげられている。その4つとは、④まず「労働組合との交渉の経過」、⑤次いで第5番目になるが「他の従業員の対応」⑥第6に「関連会社の取扱い」、⑦そして最後に「わが国社

会における生理休暇制度の一般的状況」を挙げている。これらの事柄を総合勘案して就業規則の変更には合理性があるかどうかを判断する必要がある、と述べている。

思えば、ずいぶん多くの事項を並べたものであるが、このうち最後の事項、すなわち、わが国社会で生理休暇がどのように取扱われているか、ということについては、そこまでチェックしなければならないのか、紛争処理にあたる者の負担を重くしすぎることはないか、という感じがする。

いずれにせよ、このタケダシステム事件判決によって「合理性」の判断基準がなほどこか明らかになった。その意味でこの判決は重要な意味をもつ。ただ、そこに挙げられている合理性判断にあたって考慮すべき事項の相互関係、またウエイトについては明らかでない。

**「合理性」判断基準の展開**  
大曲市農協事件

大曲市農協事件判決と第四銀行事件判決は、以上のような状況のなかで出た判決である。

まず大曲市農協事件判決についてみると、次のように判示していることが注目される。即ち「当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面から見て」といっている。この部分はタケダシステム事件判決と同じである。この判決は、これに続けて次のようにいう。つまり「(必要性及び内容の両面から見て、)それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係<sup>(注4)</sup>における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。」この判決はこのように判示したあと、変更事項が賃金・退職金などの場合について次のように述べている。少し長いが本問を考えるうえでのポイントにな

ると思うので引用してみる。「特に、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就業規則の作成又は変更については、当該各項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容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ある場合において、その効力を生ずるものというべきである。」

ここでは、賃金・退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件の不利益変更については「高度の必要性」を要するとしていることに注意すべきである。タケダシステム事件判決は、賃金に関する事件であるが、「高度の必要性」ということは説いていなかったのである。大曲市農協事件判決は、このようにタケダシステム事件判決における合理性判断の仕方的一般論を一步進める形で判示したあと、本件について考慮すべき事情として次の4つを挙げている。その第1は新規程への変更によって被る不利益の程度、第2に変更の必要性の高さ、第3に変更の内容、第4に関連するその他の労働条件の改善状況。以上の4つであって、かなりよく整理されている。判決は本件退職金の不利益変更につきこのような事情に照らして合理性の有無を検討し、肯定的に判断したのである。これは退職金の不利益変更を認めた最高裁における最初の判決であるが、変更の合理性の条件がかなりよく揃っていた事案であることに留意すべきであろう（諏訪康雄＝菅野和夫「労働判例 この一年の争点」日本労働協会雑誌 350号 11頁）。というのも、たとえば不利益の程度もそれほど大きくない。なぜなら「退職金の支給倍率自体は低減されている」けれども、「反面、給与額は合併に伴う給与調整等により、合併の際延長された定年退職時まで通常に昇給分を超えて相当程度増額さ

れている。」また変更の必要性も高い。なぜなら、農協の合併により労働条件の統一が必要であったこと、「特に本件の場合においては、退職金の支給倍率についての旧花館農協と他の旧6農協との間の格差は、従前旧花館農協のみが秋田県農業協同組合中央会の指導・勧告に従わなかったことによって生じたといういきさつがあるから、本件合併に際してその格差を是正しないまま放置するならば、合併後の農協の人事管理等の面で著しい支障が生ずることは見やすい道理である」からである。なお、すぐ後に述べる第四銀行事件では、このような条件が整っていたとはいえない。賃金と賞与の額が引き下げられたために、定年まで勤務したとしても、賃金総額において、58才まで働ける従来の制度の下での賃金総額とほとんど変わらない、という事案だからである。

#### 第四銀行事件

大曲市農協事件判決が出てから約4カ月経過した昭和63年6月6日新潟地裁から第四銀行事件判決が出た。この判決も判断枠組みは秋北バス判決に従っている。しかし合理性判断の基準についてはタケダシステム判決や大曲市農協判決とはちがいで、判断の仕方の一般論を説くことなく、本件合理性判断にあたって考慮すべき事項をいきなり5つ挙げている。いわく「就業規則の変更が合理的なものであるか否かを判断するに当たっては、①変更による従業員の被る不利益の程度、②変更の内容自体の相当性、③変更の関連の下に行われた代償措置の状況、④変更の必要性の原因および程度、⑤労働組合との交渉の経過等の諸事情を総合考慮する必要<sup>(注5)</sup>がある。」と。このことからわかるように、この判決には大曲市農協事件判決の影響は認められない。またこの判決には「代償措置」という言葉がでてくるが、この言葉

は前述の最高裁御国ハイヤー事件にもあらわれている。御国ハイヤー事件判決では退職金基準の引き下げにもかかわらず「代償となる労働条件を何ら提供しておらず、また、……不利益を是認させるような特別の事情も認められないので……変更は合理的なものということができない」とされていた、そして御国ハイヤー事件判決の理解として退職金基準の引き下げのような重大な不利益変更の場合には、代償措置となる労働条件の提供がなければ合理性は認められない、というのがあったが（下井隆史・判例時報360号214頁にこの指摘がある）、第四銀行事件判決ではそのようには考えず、考慮されるべき事情の一つとなっている。

### III ま と め

以上みた判例をまとめてみると、次のようになるであろう。すなわち退職金など重要な労働条件の不利益変更でも、変更の合理性があれば拘束力をもつ。合理性を判断するための眼の着けどころは次の4つとみていいのではないか。第1、変更の高度の必要性。第2、合理的な変更内容。この2つが最も重要な基準だと考える。これに附加して第3に労働組合との交渉等<sup>(注6)</sup>、変更手続の相当性、そして最後に変更との関連の下に行われた労働条件の改善状況<sup>(注7)</sup>。以上を総合考慮して合理性の有無を決する。このようにまとめることができるのではないであろうか<sup>(注8)(注9)</sup>。

- (注1) 労働省は、65才定年制を事業主の努力義務とし、60才以下の定年制を「無効」とする法案を次期通常国会に提出する方針だと伝えられている（日刊工業新聞 1989（平成元）年5月20日）。
- (注2) とりあえず、安西 愈・時代変革と就業規則 303頁以下参照。
- (注3) 次のように判断した原判決（東京高判昭54・12・20）を破棄し、原審に差戻したもの。〔原判決〕労働者またはその所属する労働組合の同意がないにもかかわらず、長期的に実質賃金の低下をもたらすような就業規則の不利益変更を使用者が一方的に行うことは許されない。
- (注4) 「当該労使関係」とは「会社全体のレベルでの関係」を意味すると解すべきではなく、個々の労働契約関係を意味するものと理解すべきであることについては、下井隆史「就業規則変更の効力—大曲市農協事件」判例評論360号214頁参照。なお、この点については柳屋孝安「就業規則の不利益変更と合理性の判断基準」ジュリスト908号84頁も参照。
- (注5) 横井芳弘「定年延長と労働条件の不利益変更」ジュリスト916号69頁参照。
- (注6) 判例からは明らかでないが、労働組合の意見聴取だけでは足りない。しかし不当労働行為が成立しない程度の団体交渉を尽すことまでは求められていないと解される（浜田富士郎「就業規則の変更と効力」改正労働基準法実例百選185頁参照）。
- (注7) 第四銀行事件判決における「代償措置」はこれに含めることができるであろう。
- (注8) 就業規則の不利益変更が組合対策として行われたために「合理性」がないとされた例を挙げておく。
- ①東香里病院事件（大阪地決昭52・3・23労働判例279号56頁）  
就業規則上、新たに定年制を導入し、結成後まもない労働組合の委員長に適用した事件である。「組合対策を狙ったもの」とされ、「合理性」が否定された。
- ②丸大運送店事件（神戸地判昭56・3・13労働判例363号58頁）  
定年制の導入が、併存組合の一方の「弱体化を企図し立案、制定されたもの」とされ、「合理性」がないと判断された。
- (注9) 本稿は、1989（平成元）年5月24日ないし5月26日、長野県松本市で開催された第82回関東ブロック地方労働委員会三者連絡協議会において口頭報告したものに、若干、手を加えたものである。

〔参考文献〕

本文で引用した判決について研究・批評した文章を以下に掲げる。ただし網羅的ではない。

- (1) 「秋北バス事件判決（最大判昭 43・12・25 最高裁判所民事裁判例集22巻13号3459頁）
  - 川口 實 「秋北バス事件」学会誌労働法 34号91頁
  - 宮島尚史 「あらたな定年制の設置と労働者の地位」季刊労働法71号80頁
  - 花見 忠 「55才停年制を新たに定めた就業規則改正の効力」昭和43年度重要判例解説（ジュリスト増刊）171頁
  - 秋田成就 「就業規則の改正と労働条件」労働法の判例第2版（ジュリスト増刊）122頁
  - 野沢 浩 「労働裁判における合理性判断基準について」中央労働時報 756号21頁
- (2) タケダシステム事件判決（最2判昭58・11・25労働判例418号21頁）
  - 小西国友 「就業規則の変更の合理性とその判断基準」学会誌労働法64号114頁
  - 下井隆史 「就業規則の不利益変更」昭和58年度重要判例解説（ジュリスト増刊）207頁
  - 本多淳亮 「就業規則における生理休暇規定の一方的不利益変更の合理性判断の基準」判例評論 305頁54頁
  - 手塚和彰 「生理休暇に関する就業規則の一方的変更の効力」ジュリスト 808号63頁
- (3) 大曲市農協事件判決（昭63・2・16労働判例512号7頁）
  - 下井隆史 「就業規則変更の効力」判例評論 360号49頁
  - 菅野和夫 「就業規則変更の限界のポイント」労働法学研究会報 1688号6頁
  - 柳屋孝安 「就業規則の不利益変更と合理性の判断基準」ジュリスト 908号80頁
  - 山崎文夫 「全業合併に伴う退職金規程の不利益変更と合理性」季刊労働法 148頁108頁
- (4) 第四銀行事件判決（新潟地判昭63・6・6労働判例519号41頁）
  - 横井芳弘 「定年延長と労働条件の不利益変更」ジュリスト 916号69頁