

賃金制度変更に関する労働法上の諸課題

——判例分析

山川 和義

(名古屋大学大学院)

目次

- I はじめに
- II 就業規則による賃金制度変更
- III 労働協約による賃金制度変更
- IV 個別労働契約による賃金変更
- V おわりに

I はじめに

本稿の目的は、賃金制度変更にかかわる法的課題を、裁判例を通して明らかにすることである。経営悪化を背景とした人件費削減など、経営上の目的にもとづいた賃金制度の変更について争われている裁判例が多数ある。もっとも、賃金制度の変更とひとくちにいても、従前の賃金額ないし支給率を全労働者について一律に引き下げるもののほか、一部の労働者グループ、とくに50歳台の高齢労働者グループについて基本給引下げや定期昇給の打ち切りなどを行うものなど、さまざまなタイプがある¹⁾。後者については、定年年齢の延長ともなって増加する人件費の調整を目的とするものと、端的に人件費削減のために高齢労働者グループのみをターゲットとするものがある。これらのほかに、年功主義的賃金制度を能力・成果主義的賃金制度²⁾に変更するものもみられる。能力・成果主義的賃金制度は、労働者の職務遂行能力や成果によって賃金変動することを定めるものであり、基本的には、その導入によって賃金がただちに引き下げられるものではない。そのため、学説では、賃金が単純に引き下げられる通常の賃金制度変更のタイプとは異なる考慮が必要で

あると主張されている³⁾。

また、賃金制度の変更は就業規則、労働協約または個別労働契約によって行われるが、それぞれ有効性の判断方法が異なるため、個別の検討が必要となる。

以上をふまえ、以下では賃金制度の変更方法に着目して、就業規則による賃金制度変更(II)、労働協約による賃金制度変更(III)そして個別労働契約による賃金変更(IV)について、それぞれの判断方法における判例法理を確認したうえで、裁判例を通して個々の法的課題を明らかにする。なお、本稿では最近の賃金制度の変更を検討の対象とするため、平成元年以降の裁判例を分析の対象とする。

II 就業規則による賃金制度変更

1 判例法理の現在

就業規則による賃金制度変更の有効性は、就業規則による労働条件の不利益変更に関する判例法理にしたがって判断される⁴⁾。判例法理によれば、就業規則の不利益変更は原則として許されないものの、就業規則が労働条件を統一的・画一的に決定する性質から、当該就業規則条項に合理性がある場合には変更に対抗する労働者も拘束される⁵⁾。そして、労働条件の不利益変更の合理性判断には、「変更の内容および必要性の両面からの考察が要求され」⁶⁾、賃金、退職金などの重要な権利および労働条件に関してなされる不利益変更には高度の必要性が要求される⁷⁾。また、合理性判断におけ

る具体的な考慮要素については、「就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関するわが国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである」とされている⁸⁾。このように合理性判断の考慮要素は具体化されてきたが、これらの各要素が合理性判断の結果に関してどのようなウエイトで考慮されるのかについては、必ずしも明らかではない。

たとえば、代償措置その他関連する労働条件の改善の有無についてみると、55歳定年制のもとで、健康上支障のない男子行員のほとんどが58歳まで再雇用される制度があった銀行で、定年年齢を60歳へ延長するにともなって55歳以上の年間賃金を54歳時の63ないし67%とする就業規則の変更の有効性について争われた第四銀行事件最高裁判決では、就業規則がある程度統一的な定めでなければならないこと、そして、本件不利益変更が既得権を奪うものとして評価できなかったことなどから、変更によって直接大きな不利益を受ける者に対する経過措置がないことは合理性判断の結論に影響しなかった。しかし、60歳定年制が採用されている銀行で、55歳に達した者を専任職とし、55歳以上の基本給を大幅に引き下げる就業規則の有効性について争われたみちのく銀行事件最高裁判決⁹⁾では、特定の労働者グループに大きな不利益を負担させるような制度の変更を行う場合、その労働者について不利益緩和のための経過措置などがないかぎり変更内容の相当性は肯定されず、変更により不利益を被った労働者に対して変更の効力を及ぼすことができないとされている¹⁰⁾。このように、みちのく銀行事件最高裁判決は、一部の労働者にのみ著しい不利益を課すような労働条件の変更は、当該労働者に対する経過措置がなければ変更の内容の相当性が認められないとしており、第四銀行事件最高裁判決の立場を変更したと考えられる¹¹⁾。なお、このような一部の労働者にのみ不利益を課すような労働条件の変更が行われた場合、就業規則の効力を当該労働

者に及ぼすことができないという処理（相対的無効）をする判例もある¹²⁾。この場合、同一事案であっても当該変更によって実際に受ける不利益が小さい労働者については、変更の合理性が肯定されることがありうると解される。

また、労働組合等との交渉の経緯についてみると、第四銀行事件最高裁判決では、団体交渉を経て決定された労働条件は通常は使用者と労働者の利益が調整された内容のものであると推測できる¹³⁾として、多数組合との合意を経た就業規則の内容は合理的なものであると一応推測できると評価された。しかし、みちのく銀行事件最高裁判決では、少数組合員であった上告人労働者らに対して生じる変更による不利益が大きかったことを考慮して、多数組合との合意は合理性判断の大きな考慮要素とはならないとされている。また、完全週休2日制の導入にともなう所定労働時間の延長を行う就業規則変更の有効性が争われた函館信用金庫事件最高裁判決¹⁴⁾では、多数組合の反対があったにもかかわらず変更は合理的であるとされている¹⁵⁾。これらのことから、多数組合との合意は、内容の合理性を一応推定させるものではなく、他の考慮要素と並ぶひとつの要素としか位置づけられていないと考えられる¹⁶⁾。たとえば、最近の下級審裁判例をみると、変更によって労働者が被る不利益が大きく、また、当該労働者が多数組合に加入していない場合には、合理性判断において多数組合との合意が重視されていないものもある¹⁷⁾。労働組合等との交渉の経緯という合理性判断要素の評価については、事案によって判断が分かれている状態にあるといえる¹⁸⁾。

2 一部の労働者、とくに高齢労働者グループに不利益が集中する場合

平成元年以降の賃金制度の変更に関する裁判例において、一部の労働者、とくに高齢労働者グループの賃金制度が不利益に変更される事案がみられる。すでに述べたように、これには定年延長とセットで行われるものと、そうでないものがある。なお、一部の労働者グループに不利益が集中する場合、当該労働条件が統一的・画一的に適用される一方で、実質的な効果については、労働者間で

著しい不公平が生じるおそれがある。しかし、判例法理によれば、労働条件の不利益変更が合理的であれば変更の効力はそれに同意しない労働者にも及んでしまうため、この不公平さをどのように調整するかが問題となりうる。この点を考慮しながら、判例の判断内容をみていく。

まず、必要性の判断についてみると、定年延長にともなって増加する人件費を調整するための人件費削減の要請が変更の必要性判断に影響を及ぼしているものが多い¹⁹⁾。

つぎに、代償措置などについてみると、裁判例では賃金制度変更によって不利益を被る労働者に対して、間接的な代償措置など（福利厚生制度の改善²⁰⁾、家族手当の新設など）でよいとするものと、直接的な代償措置などを要求するもの²¹⁾とがある。ところで、高齢労働者グループには、若年時の低賃金と高齢時の高い処遇との「長期決済」型賃金である年功賃金のもとで賃金を受け取ってきた者が多いと考えられる。そのため、高齢労働者グループに対する賃金の大幅な引下げは、高齢時には高い賃金を受け取ることができるという期待権を奪うに等しく、代償措置などが重要になるといえる²²⁾。また、高齢労働者グループは、定年までの在職年数が短いため、間接的な代償措置などがなされても、被る不利益が大きいのに代償措置などの恩恵を受ける機会が少なく、不利益緩和の程度が小さいだろう。そのため、直接的な代償措置など（たとえば、不利益を被った労働者の従前の賃金との金銭的調整などの経過措置）が要求されると解すべきである。

また、労働組合等との交渉の経緯についてみると、多数組合との交渉・合意があったことは労使の利益調整がなされたものとして、合理性を認める要素と評価するものがある²³⁾。他方で、不利益を被る労働者グループには多数組合への加入資格がなく、この場合多数組合は労働者の利益を擁護する立場にないこと²⁴⁾、あるいは、不利益が著しく大きいこと、および、多数の労働者の労働条件が改善される一方で一部の労働者についてのみ賃金を引き下げるといった変更の内容などを考慮して²⁵⁾、多数組合との交渉・合意を合理性判断において大きな考慮要素とはしないものがある。どち

らの判断が妥当かについてはケース・バイ・ケースになるだろうが、不利益を被る労働者グループが多数組合の加入資格を有しない場合には、多数組合は当該労働者グループの利益を調整する立場にないため、多数組合との合意は合理性判断の重要な要素とみなすべきではないであろう²⁶⁾²⁷⁾。

3 年功主義的賃金制度から能力・成果主義的賃金制度への変更

賃金制度を年功主義から能力・成果主義に変更する就業規則の変更の有効性について争われる裁判例が増えている²⁸⁾。上述したように、能力・成果主義的賃金制度は、賃金の変動可能性を定めるもので、ただちに賃金を引き下げるものではない。そこで、当該賃金制度変更は不利益変更にあたるのか、そして、判例法理の合理性判断枠組みをそのままあてはめるべきかという問題が提起される。

まず、不利益変更該当性についてみると、第一小型ハイヤー事件最高裁判決では、変更によって現実に不利益が生じるかどうかを問わず、不利益が生じる可能性がある変更は不利益変更であるとされて判例法理が適用されている²⁹⁾。したがって、賃金の減額可能性のある能力・成果主義的賃金制度の導入は不利益変更に該当し合理性判断が行われることになる³⁰⁾。契約内容の変更については当事者の合意が必要となることを考えると、不利益の有無にかかわらず、就業規則の一方的変更には判例法理が適用されると考えるべきである。

つぎに、判例法理によれば、賃金制度の変更には高度の必要性が要求される。判例では、高度の必要性は合併にともなう就業規則の統一³¹⁾や経営悪化の回避³²⁾のための変更の場合などに認められている。他方、能力・成果主義的賃金制度への変更について争われた裁判例では、収支改善が必要であることに加え、「我が国の企業についても、国際的な競争力を要求される時代となっており、労働生産性と結びつかない形の年功賃金制度は合理性を失い、労働生産性を重視し、能力、成果にもとづく賃金制度をとる必要が高まっていることは明白なところ」として、能力・成果主義的賃金の導入について高度の必要性を認めた裁判例がある³³⁾。また、年功給を廃止し、歩合給として新

たに奨励給制度を定める就業規則の変更の有効性が争われた裁判例では、年功給の賃金総額に占める割合が増加し、他の賃金が十分に支払えなくなっていたことに加え、歩合給制度は労働者の意欲を高め、新規採用が円滑化したことなどにより、歩合給の導入は経営体制の強化に資するものであるとされ、変更に高度の必要性が認められるとされている³⁴⁾。これらの裁判例は、能力・成果主義的賃金制度の導入、または、経営体制の強化の必要性を重視して高度の必要性を認めている点で、判例法理が要求するよりも高度の必要性を緩やかに認めているといえる。このように高度の必要性が緩やかに認定されることは、能力・成果主義的賃金制度が経営体制の強化や労働者の意欲増進など企業の積極的な経営戦略のために導入されることも考えられることから、妥当であろう³⁵⁾。しかし、どのような賃金制度をとるかは労使自治の問題であるため、年功主義的賃金制度を不合理とし、能力・成果主義的賃金制度の導入自体に高度の必要性を認めるような立場は妥当でない³⁶⁾。

以上の点をのぞき、能力・成果主義的賃金制度の導入に関する裁判例における合理性判断に、とりたてて特徴的な点はみられない。これに対して、学説では、能力・成果主義的賃金制度のもとでは賃金が大幅に変動する可能性があり、個々の労働者とその家族の生活が大いに不安定となりうること³⁷⁾や、具体的な賃金決定において個別的な能力・成果の評価が行われることなどから、合理性判断には特別な考慮が必要であるとするものが多い。これらの学説は、おおむね、能力・成果主義的賃金制度の導入に際して、公正な評価制度の整備、労働者や労働組合との十分な協議および苦情処理制度の整備が備われば、導入の合理性を認めてよいとしている³⁸⁾。この観点から裁判例をみると、年功主義的賃金中心の制度が能力・成果主義的賃金を中心とする制度へ変更される就業規則変更の有効性について争われたハクスイテック事件（第1審）³⁹⁾でなされた、職務基準、職務要件、格付け基準、査定基準がある程度抽象的であることは賃金制度の性質上やむをえないものであり、このことから変更が不合理とはいえないという判断は、妥当ではないこととなる。今後、裁判例において

学説の主張がどのように取り入れられていくのか注目される⁴⁰⁾。また、学説には、上述の条件が満たされれば代償措置などはとりわけ必要ないと主張していると理解できるものがある⁴¹⁾。しかし、上述の条件を満たしたとしても、前述のように長期決済型の年功賃金を受領してきた高齢労働者グループについては、明らかに不利益となる場合があると考えられる⁴²⁾。このような場合には、やはり代償措置などは合理性判断の重要な要素となると考えるべきである⁴³⁾。

なお、学説では、合理的な労働条件の不利益変更は不同意の労働者に対しても拘束力があるという判例法理を前提としつつも、能力・成果主義的賃金制度、とりわけ年俸制については導入と適用を区別して、後者に労働者の同意を必要とするのかについて議論がある。これについては、年俸制が年俸額の決定に関しては労働者の同意を重視しながら年俸制の導入自体にはそれを無視することは、明らかに一貫しないこと⁴⁴⁾、また、年俸制は賃金の相当部分が個人の働き方によって左右される制度であるため、それを受容するか否かは本来個人の選択に委ねるべき問題であることから⁴⁵⁾、年俸制の導入にも同意が必要であるとするものがある。これに対して、判例法理を前提とすると、年俸制も賃金制度の枠組みを定めるもので集合的処理になじむことから、年俸制の場合のみ一方的変更を認めないという例外扱いを認める十分な根拠はないとして、適用にも労働者の同意を不要とするものがある⁴⁶⁾。また、年俸制の適用に労働者の同意が必要であるとする、労働者が同意しなかった場合の処理が問題となる。この場合、年俸制導入に十分な合理性がありかつ十分な説得を尽くした場合、同意しなかった労働者を解雇できるとする見解⁴⁷⁾と、年俸制が従来賃金かの選択を認めるべきであるとする見解がある⁴⁸⁾。

Ⅲ 労働協約による賃金制度変更

平成元年以降、労働協約による賃金制度変更について争われた裁判例はあまり多くないが、そのなかでは一部の労働者グループのみの不利益変更、すなわち、高齢労働者グループの賃金制度のみが

不利益に変更されるものが比較的多い⁴⁹⁾。これらは、労働組合員に対する不利益変更であれば規範的効力が、非組合員ないし少数組合員に対する不利益変更であれば労働協約の一般的拘束力が問題となる。

1 労働組合員に対する賃金制度の変更

まず、労働協約による労働条件不利益変更の規範的効力について、全従業員における労働条件の統一のために、定年年齢を63歳から57歳へ引き下げ、それにともない退職金の支給基準も引き下げる内容の労働協約の規範的効力について争われた事例で、上告人労働者らが被る不利益は決して小さいものではないが、最高裁は、「同協約が締結されるに至った以上の経緯⁵⁰⁾、当時の被上告人会社の経営状態、同協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものとはいえず、その規範的効力を否定すべき理由はない」と判断している⁵¹⁾。これにより、「労働組合の目的を逸脱して締結された」労働協約には規範的効力が認められないことが確立されたといえる。もっとも、本件では規範的効力が認められたため、「労働組合の目的を逸脱して締結された」かどうかの具体的な判断は行われず、その具体的判断基準は明らかにされなかった。右最高裁判決が出された以降、労働条件を不利益に変更する労働協約の規範的効力が否定される裁判例がいくつか登場した。53歳以上の労働者の賃金を大幅に減額（最大21.7%）する労働協約の規範的効力の有無が争われた裁判例では、不利益が大きかったことと労働協約締結手続に内部的な瑕疵があったことから規範的効力が否定された⁵²⁾。また、希望退職に応じなかった56歳以上の組合員の基本給を30%減額する労働協約の規範的効力の有無について争われた裁判例では、不利益が著しいにもかかわらず、56歳以上の労働者に意見を個別に聴取する協約締結手続が不十分であったことから規範的効力が否定されている⁵³⁾。これらの裁判例では、労働協約が「労働組合の目的を逸脱して締結された」かどうかは、当該変更によっ

て生じる不利益の大きさと労働協約の締結のための内部手続の妥当性にもとづいて判断する枠組みがとられている⁵⁴⁾。他方で、中根製作所事件（控訴審）⁵⁵⁾では、不利益の大きさを考慮したうえで、労働協約の締結過程の手続が組合規約に反していることから、労働条件を不利益に変更する労働協約の規範的効力が否定されている。この判断によれば、労働条件を不利益に変更する労働協約の規範的効力が認められるためには、少なくとも、組合規約に沿った労働協約締結手続をとらなければならないといえる。以上から、判例上は、労働条件を不利益に変更する労働協約の規範的効力の有無は、労働協約締結に関する手続的審査と不利益の程度という変更の内容に関する審査の両方に基づいて判断されるといえる⁵⁶⁾。

以上の判例法理をふまえて、一部の労働者グループの不利益変更、すなわち、高齢労働者グループのみに対する賃金制度の不利益変更規範的効力が認められるには、どの程度の内容の労働協約締結手続が要求されているのかが明らかにされなければならない。この点について、一部の労働者グループの被る不利益が大きい場合には、組合大会の開催や当該労働者グループの意見の個別聴取が要請される裁判例⁵⁷⁾がある。他方で、一部の労働者グループの被る不利益が大きい場合には、一般投票や組合大会の議決、または通常の意見集約手続に加え、当該労働者グループの個別的意見聴取は必要とされないとする裁判例⁵⁸⁾がある。これらを見ると、裁判例では、一部の労働者グループのみに対する賃金制度の不利益変更規範的効力が認められるためには、当該労働者グループの被る不利益が大きい場合には、組合大会の開催・決議や当該労働者グループに対する個別の意見聴取が必要とされているといえる。労働協約による不利益変更は本来予定されていなかったこと、あるいは、組合員間の平等原則⁵⁹⁾から、不利益を受ける一部の労働者グループに規範的効力を及ぼすには、当該労働者グループの意見を十分に聴取し、不利益緩和に努めるなどの組合員全体の利益を調整する手続が要請されるべきであろう⁶⁰⁾。

2 労働協約の拡張適用による賃金制度の変更

労働条件を不利益に変更する労働協約の非組合員に対する拡張適用については、全従業員の労働条件統一のために定年年齢を63歳から57歳へ引き下げる経過措置として、62歳までの再雇用が認められたものの、退職金の支給基準を引き下げる労働協約の非組合員である被上告人労働者への拡張適用について争われた裁判例で、最高裁⁽⁴¹⁾は、まず、労組法「17条の趣旨は労働組合の労働条件を統一し、労働組合の団結権の維持強化と当該事業場における公正妥当な労働条件の実現を図ることにある」が、「未組織労働者は、労働組合の意思決定に関与する立場になく、又逆に、労働組合は未組織労働者の労働条件を改善し、その他の利益を擁護するために活動する立場にないことからすると、労働協約によって特定の未組織労働者にもたらされる不利益の程度・内容、労働協約が締結されるに至った経緯、当該労働者が労働組合の組合員資格を認められているかどうかなどに照らし、当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは、拡張適用されない」とした。そして、非組合員たる被上告人労働者は大きな不利益だけを受ける立場にあったこと、また、組合加入資格がなかったことなどから、特段の事情があるとして、拡張適用が否定された。労働条件を不利益に変更する内容の労働協約が拡張適用される場合にも、一定の労働者グループ、とりわけ高齢労働者グループのみが不利益に取り扱われる場合がありうる。判例法理にしたがえば、当該労働者グループの被る不利益が大きく、加入資格が認められていない場合には、特段の事情が認められることになる⁽⁴²⁾。

他方で、少数組合員に対しても労働協約が拡張適用されるかどうかについてはいまだ判例は確立しておらず、また、学説においても争いがある。少数組合の団結権・団体交渉権を保障する観点から拡張適用を否定する説⁽⁴³⁾、少数組合が団体交渉によって有利な労働条件を獲得しても、少数組合の労働協約内容より不利益な労働協約の拡張適用を認めると少数組合の団結権・争議権・団体交渉

権をほとんど意味なくしてしまうため、有利な部分のみ拡張適用を認める説⁽⁴⁴⁾、そして、労働協約の事業場単位の一般的拘束力制度は、多数組合が獲得した労働協約の存立と機能を確保し、その組織を維持・強化するために少数の未組織労働者にも当該協約を拡張適用するものであるため、団結権、団体交渉権にもとづき労働協約を独自に締結していない少数組合には拡張適用を認める説⁽⁴⁵⁾などがある。ここで問題としている賃金制度変更は、不利益なものを想定している。したがって、第3の説をとり、少数組合が労働協約を締結していない場合にのみ、当該少数組合に対して賃金制度の拡張適用が行われることになる。

IV 個別労働契約による賃金変更

個別労働契約について、裁判例では、使用者による賃金の一方的引下げや、配転、職位や役職を引き下げる降職、あるいは、職能資格等級の引下げである降格にともなう賃金引下げ、そして、いわゆる変更解約告知による賃金引下げが問題とされる⁽⁴⁶⁾。

まず、労働者の同意のない場合、使用者による賃金の一方的引下げは許されない⁽⁴⁷⁾。労働者の同意は黙示のものでよい⁽⁴⁸⁾が、それは容易には認められていない⁽⁴⁹⁾。また、使用者による一方的な賃金引下げを行うための根拠を就業規則に規定する事例もある⁽⁵⁰⁾。この根拠規定の導入は、就業規則の不利益変更法理によりその合理性が判断されることになる。なお、この裁判例では、「会社の業績不振、その他経営維持のためやむを得ない事情がある場合には、会社は従業員賃金を減額する措置を行うことがある」との規定の有効性について争われたが、合理性が否定されている。このような「経営維持のためやむを得ない事情」というあいまいな要件のもとで使用者による一方的賃金引下げを認める規定は、使用者による恣意的な賃金引下げ運用を許すおそれがあるため合理性を認めるべきではないだろう。

また、配転にともなって賃金が引き下げられることがある。これについては、配転と賃金とは別個の問題であって、法的には相互に関連していな

いとして、より低額な賃金が相当であるような職種への配転を命じた場合でも、使用者は、特段の事情のないかぎり、賃金については従前のままとすべき契約上の義務を負うとする裁判例がある⁷¹⁾。これに対して、職種変更と等級号俸の適用が当然に対応していることが立証された場合、職種変更にもなう賃金引下げを認めることがあることを示唆する裁判例がある⁷²⁾。これについて、学説の中には、職種・職務内容と賃金が連動する賃金制度のもとでは、当該変更にもなう賃金引下げを許容し、賃金引下げの不利益は配転命令の有効性判断において考慮されると述べるものもある⁷³⁾。ただし、賃金は労働契約の重要な要素であり、本来当事者の合意によって定められるべきであることから、職種・職務内容の変化が賃金等級の変化と連動する賃金制度のもとでは、配転命令権は広く認められるべきではない⁷⁴⁾。

また、職位や役職を引き下げる降格（昇進の反対、降職）⁷⁵⁾ にもなって賃金が引き下げられる場合がある。この場合、役職手当が引き下げられる場合と職能資格等級が引き下げられる場合（昇格の反対、降格）とがある⁷⁶⁾。まず、降職にもなって役職手当が引き下げられる場合、裁判例では、役職の任免は使用者の人事権に属する事項であること、また、役職手当はその役職を担当しなければ支払われないものであることから、降職が有効であれば役職手当の引下げも有効となるとされている⁷⁷⁾。他方で、降職にもなって降格される場合については、裁判例では、降職と降格を区別せずにこれらの有効性判断を行うものがある⁷⁸⁾。これに対して、学説では⁷⁹⁾、降職が妥当であれば降格も有効となるとする見解⁸⁰⁾と、後述する降格の場合と同様、降職にもなう降格には就業規則などに明確な根拠を必要とする見解とがある⁸¹⁾。

他方で、職能資格等級を引き下げる降格によって賃金が引き下げられる場合がある。職能資格制度のもとでは、職能資格等級は職務遂行能力の到達レベルをあらわしており、いったん到達した職務遂行能力の認定を引き下げる降格は本来予定されていないものである⁸²⁾。このことから、降格は労働者との合意または就業規則などによる明確な根拠と相当の理由のないかぎり行うことができない

いとされている⁸³⁾。

さらに、賃金変更は変更解約告知によっても行われる⁸⁴⁾。変更解約告知とは新たな労働条件による再雇用の申込みをともなった労働契約の解約の意思表示、あるいは、労働契約の変更の申込みと同時に、労働者がそれを拒否することを条件とした労働契約の解約の意思表示であり⁸⁵⁾、これらは労働条件の受諾か解雇かの二者択一を労働者に迫るものである。そのため、変更の合理性を争いながら変更後の労働条件で働くための留保付承諾が認められるかどうか、裁判例・学説において争点となっている⁸⁶⁾。日本では立法によって留保付承諾が認められていない⁸⁷⁾ため、解釈上それが認められるかが問題となる。民法528条によれば、留保付承諾は変更の申込みの拒絶と新契約の申込みとなると解され、解釈論上、留保付承諾を認めることは困難である⁸⁸⁾が、学説では、民法528条を修正して解釈し、使用者に留保付承諾の承諾義務を信義則上課すとする見解⁸⁹⁾や、すでに存在している継続的契約である労働契約には同条が適用されないとする見解⁹⁰⁾などにより、解釈によって留保付承諾を認める方向での努力がなされている⁹¹⁾。

V おわりに

以上について簡単にまとめておきたい。

就業規則による賃金制度変更については、一部の労働者グループにのみ不利益が集中する場合と年功主義的賃金制度から能力・成果主義的賃金制度へ変更する場合に分けて分析を行った。前者については、不利益を被った労働者に対する代償措置などの内容には、間接的なものと直接的なものがあった。また、多数組合の合意を重要な考慮要素ととらえるかどうかについて、裁判例の評価は分かれていた。もっとも、みちのく銀行事件最高裁判決以降、変更により不利益を被った特定の労働者への代償措置などという個別な措置が労働条件不利益変更の合理性判断に強く影響する場合も生じてきたことをみると、労働者間の利害の多様化にともない、判例法理が前提とする統一的・画一的な労働条件の決定という要請を貫徹するこ

とが困難となってきたといえよう。後者については、能力・成果主義型賃金制度の導入が単純な賃金引下げではなく賃金変動可能性を定めるだけであることや、賃金決定が個別に行われることなどから、従来の裁判例とは異なる合理性判断が裁判例（変更の必要性について）および学説において要求されている。

労働協約による賃金制度変更については、一部の労働者グループのみに不利益が集中する労働協約の変更の規範的効力および一般的拘束力について分析を行った。いずれも最高裁判決により判断枠組みは示されているが、これらについての裁判例が少ないため、判断基準の明確化が進んでいない。規範的効力については、手続審査および内容審査（とりわけ不利益の程度）に基づいて判断されているといえる。

個別労働契約による賃金変更については、まず、賃金の一方的引下げは許されない。他方で、職務給制度が定着し、職種・職務内容と賃金が明確に連動した場合、配転・降職は、常に一方的な賃金減額の効果を有するようになりうる。この場合、配転・降職の有効性判断は厳格になされるか、あるいは降格と同様、労働者の同意が就業規則などの根拠規定がなければならぬだろう。

また、変更解約告知は労働条件受諾か解雇かを迫る性格を有するため、雇用を維持しながら変更を争う方法である留保付承諾が必要であるのではないかという議論が生じた。留保付承諾を認めるかどうかについて、裁判例では争いがあるが、学説では多数がそれを認めるべきであるとする。

- 1) タイプ分けについては、大内伸哉編著『労働条件変更紛争の解決プロセスと法理』（日本労務研究会，2004年）434頁以下、道幸哲也「労働協約による労働条件の不利益変更と公正代表義務（1）」労判851号（2003年）12頁以下参照。
- 2) ここではそれを能力・業績評価を中心とし、評価によっては賃金減額もありうる賃金体系と定義しておく。「労働関係民事・行政事件担当裁判官協議会における協議の概要」労旬1524号（2002年）14頁の定義を参照。
- 3) たとえば、就業規則による能力・成果主義的賃金制度導入について、土田道夫「年俸制をめぐる法律問題」獨協法学53号（2000年）182頁、大内伸哉「成果主義の導入と労働条件の変更」土田道夫・山川隆一編『成果主義人事と労働法』（日本労働研究機構，2003年）246頁。
- 4) 判例法理の展開については、大内伸哉『労働条件変更法理

の再構成』（有斐閣，1999年）18頁以下、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣，2001年）242頁以下参照。

- 5) 秋北バス事件・最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁。
- 6) タケダシステム事件・最二小判昭和58年11月25日判時1101号114頁。
- 7) 大曲市農協事件・最三小判昭和63年2月16日民集42巻2号60頁。
- 8) 第四銀行事件・最二小判平成9年2月28日民集51巻2号705頁。
- 9) 最一小判平成12年9月7日民集54巻7号2075頁。
- 10) みちのく銀行事件最高裁判決以後、これに追随する裁判例がある。55歳であった定年年齢を60歳、さらに62歳に引き上げることもない、55歳以降の賃金を54歳時の本給を基準に、毎年6%ずつ減する内容の就業規則変更の有効性が争われた八王子信用金庫事件（控訴審）・東京高判平成13年12月11日労判821号9頁では、55歳以上の労働者に不利益を緩和する経過措置がまったく設けられていなかったことから、本件変更により不利益を被った労働者に対しては変更の効力が生じないと判断して、合理性を認めた第1審判決（東京地判平成12年6月28日労判821号35頁）がくつがえされている。
- 11) 西谷敏「みちのく銀行事件最高裁判決・判批」平成12年度重要判例解説ジュリ1202号（2001年）227頁。
- 12) みちのく銀行事件（上告審）・前掲注9）、八王子信用金庫事件（控訴審）・前掲注10）、みちのく銀行事件（差戻審）・仙台高判平成14年2月12日労判822号52頁、全日本検数協会（賃金減額）事件・神戸地判平成14年8月23日労判836号65頁。
- 13) 第一小型ハイヤー事件・最二小判平成4年7月13日判時1434号133頁参照。
- 14) 最二小判平成12年9月22日労判788号17頁。
- 15) また、完全週休二日制導入にともなう1日の所定労働時間を延長する就業規則変更の有効性が争われた羽後銀行（北都銀行）事件・最三小判平成12年9月12日労判788号23頁では、多数組合との合意についてふれずに、変更の合理性が認められている。
- 16) 西谷・前掲注11）227頁。これに対し、判例法理は、変更の必要性と変更内容の相当性の相補的な合理性判断枠組みを確立しており、みちのく銀行事件最高裁判決は不利益が非常に大きかったために合理性が否定されたのであり、多数組合との合意によって内容の合理性が一応推定されることが否定されたとはいえない、また、函館信用金庫事件最高裁判決は、多数組合の反対があっても変更に必要な性があったため、合理性が肯定されたとする見解として、荒木・前掲注4）268-269頁。
- 17) 大阪厚生信用金庫事件・大阪地判平成12年11月29日労判802号38頁、池貝事件・横浜地判平成12年12月14日労判802号27頁、全日本検数協会（賃金減額）事件・前掲注12）。
- 18) 和田肇「労働条件不利益変更の限界と判断基準」労働法学研究会報52巻5号（2001年）5頁。
- 19) 青森放送事件・青森地判平成5年3月16日労判630号19頁、第四銀行事件（上告審）・前掲注8）、日本貨物鉄道（賃金請求）事件・東京地判平成11年8月24日労判780号84

- 頁、大阪厚生信用金庫事件・前掲注17)など。もっとも、この要請だけで変更の高度の必要性が認められているわけではない。しかし、今後、さらに定年年齢が65歳まで延長されるような場合には、人件費削減の必要性はいつそう高度なものとなる。
- 20) 第四銀行事件(第1審)・新潟地判昭和63年6月6日労判519号41頁、第四銀行事件(控訴審)・東京高判平成4年8月28日労判615号18頁、第四銀行事件・前掲注8)、八王子信用金庫事件(第1審)・前掲注10)。
- 21) みちのく銀行事件(上告審)・前掲注9)、八王子信用金庫事件(控訴審)・前掲注10)。
- 22) 土田道夫「変容する労働市場と法」『岩波講座 現代の法12』(岩波書店、1998年)68頁。
- 23) 朝日火災海上保険事件(第1審)・福岡地裁小倉支判平成元年5月30日労判545号26頁、第四銀行事件(控訴審)・前掲注20)、第四銀行事件(上告審)・前掲注8)、日本貨物鉄道(定年時差別)事件・名古屋地判平成11年12月27日労判780号45頁。
- 24) 日本交通事業社事件・東京地判平成11年12月17日労判778号28頁。
- 25) みちのく銀行事件(上告審)・前掲注9)。
- 26) 島田陽一「労働条件変更手段からみた就業規則に関する判例法理の問題点と課題」日本労働法学会誌92号(1998年)157-158頁。これに対して、多数組合との真摯な交渉があるかどうかを合理性判断の第一次的事項とする見解があるが、この見解によると、労働者の一部にとくに不利益な変更の場合には、多数組合が当該労働者グループの利益を公正に代表したかを吟味すべきであるとされている、菅野和夫『労働法第6版』(弘文堂、2003年)126-128頁。
- 27) 以上の論点のほかに、一定の高齢労働者グループのみに対する賃金制度の不利益な変更は、禁止される年齢差別に該当するののかという問題がある、日本貨物鉄道(定年時差別)事件・前掲注23)。
- 28) 日本交通事業社事件・前掲注24)、アーク証券事件(本訴)・東京地判平成12年1月31日労判785号45頁、シーエーアイ事件・東京地判平成12年2月8日労判787号58頁、ハクスイテック事件(第1審)・大阪地判平成12年2月28日労判781号43頁、ハクスイテック事件(控訴審)・大阪高判平成13年8月30日労判816号23頁、キョーイクソフト事件(第1審)・東京地裁八王子支判平成14年6月17日労判831号5号、新富自動車事件・富山地判平成15年1月16日労判849号121頁、県南交通事件(控訴審)・東京高判平成15年2月6日労判849号107頁、キョーイクソフト事件(控訴審)・東京高判平成15年4月24日労判851号48頁など。
- 29) 荒木尚志「第一小型ハイヤー事件最高裁判決・判批」ジュリ1058号(1994年)122頁、土田・前掲注3)181-182頁、大内・前掲注3)243頁。タクシー運賃の値上げにともなってなされた歩合給計算方法の改定の有効性について争われた第一小型ハイヤー事件最高裁判決・前掲注13)では、新計算方法に基づく平均賃金額が旧計算方法にもとづくそれとほぼ一緒であったが、歩合給はタクシー運賃の増減にともなって増減されるものであることから、不利益があるとされている。
- 30) 土田・前掲注3)182頁。同様の判断をした裁判例として、就業規則の賃金規定が適用されていなかった年俸620万円で雇用されていた労働者に対して、就業規則の変更により年俸給、職能給、業績給などから構成される新賃金制度を導入・適用したことの有効性が争われたシーエーアイ事件・前掲注28)がある。
- 31) 大曲市農協事件・前掲注7)。
- 32) 朝日火災海上保険事件・最三小判平成8年3月26日民集50巻4号1008頁。
- 33) ハクスイテック事件(第1審)・前掲注28)、同旨、ハクスイテック事件(控訴審)・前掲注28)。
- 34) 県南交通事件(控訴審)・前掲注28)。
- 35) 土田・前掲注3)183頁、大内・前掲注3)245頁。もっとも、このような変更であっても、実態が一部の労働者グループにのみ不利益を負わせるものである場合には高度の必要性が要求される。このような判断をした裁判例として、キョーイクソフト事件(控訴審)・前掲注28)。
- 36) 和田・前掲注18)28頁。
- 37) 西谷敏「新時代の労働法の課題」西谷敏・中島正雄・奥田香子編『転換期労働法の課題』(旬報社、2003年)33頁。
- 38) 年俸制についてはあるが、土田・前掲注3)184-185頁、古川陽二「成果主義賃金と年俸制」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第5巻』(有斐閣、2000年)119頁。また、土田道夫「成果主義人事と労働契約・労働法」土田道夫・山川隆一編『成果主義人事と労働法』(日本労働研究機構、2003年)48頁、藤内和公「成果主義賃金の法律問題」西谷敏・中島正雄・奥田香子編『転換期労働法の課題』(旬報社、2003年)76-77頁など。これに対して、賃金制度の内容が公序良俗に違反しないかぎり、能力・成果主義的賃金制度の設計は労使に委ねられるべきであるとするものとして、大内・前掲注3)246-248頁。ここでは、その根拠として、労働者の処遇に関するコンセプトを年功主義から能力・成果主義に変更する能力・成果主義賃金制度にはさまざまなものがありうることを、裁判所が労使以上に合理的な制度に関する判断能力を有していないであろうことがあげられている。また、判例法理と私的自治の原則との抵触の調整のため、導入に反対の労働者に対する協議・説得が合理性判断の要素に入れられるべきであるとされる。これについては大内伸哉「労働者保護手段の体系的整理のための一考察」日本労働法学会誌100号(2002年)32-33頁、大内・前掲注1)471頁以下も参照。
- 39) 前掲注28)。
- 40) 県南交通事件(控訴審)・前掲注28)について、新設された成果給が従来の年功給の代替措置にあたり、これが合理的な制度であると判断されたことは、公正な制度設計がなされたということになること、また、労働組合との交渉経緯や他の従業員が変更賛成・同意するなどの適正な手続が行われたことは、説明責任が果たされたということであるなどとして、成果主義人事の普及という今日の変化に対応する妥当な判断と評価するものがある、土田道夫「最近の労働判例の問題点」労経速1866号(2004年)50頁。
- 41) 古川・前掲注38)119頁。
- 42) 土田道夫・和田肇「雇用の変化と労働法(1)」法教241号(2000年)146頁[和田発言]。
- 43) 土田・和田・前掲注42)146頁[土田発言]。なお、このような変更は公正な評価制度が整備されていないものとの評価もできるが、そうすると能力・成果主義的賃金制度の導入自体が無効とされてしまうため、現実的妥当性に欠ける。代償措置等の有無を合理性判断の重要な要素と明示し、それがな

く不利益が大きいと判断された場合には、当該労働者に対して効力が及ぶかどうかという処理がなされるべきである。このような処理をした裁判例として、キョーイクソフト事件（第1審）・前掲注28）。

44) 盛誠吾「年俸制・裁量労働制の法的問題」日本労働法学会誌89号（1997年）62頁、同旨、古川・前掲注38）119頁。

45) 土田・前掲注3）188頁。

46) 大内・前掲注3）248頁。

47) 土田・前掲注3）189頁。

48) 盛・前掲注44）62-63頁。

49) 第四銀行事件（第1審）・前掲注20）、神田通信機事件・東京地判平成11年4月14日労判769号89頁、中根製作所事件（第1審）・東京地判平成11年8月20日労判769号29頁、日本鋼管（賃金減額）事件・横浜地判平成12年7月17日労判794号74頁、中根製作所事件（控訴審）・東京高判平成12年7月26日労判789号6頁、軀鉄道事件・広島地裁福山支判平成14年2月15日労判825号66頁。

50) 具体的には、労働組合は組合内で討議を重ね、組合員による職場の討議や投票なども行ったうえで、本件労働協約が締結されている。

51) 朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件・最一小判平成9年3月27日労判713号27頁。

52) 中根製作所事件（第1審）・前掲注49）。

53) 軀鉄道事件・前掲注49）。なお、規範的効力が認められた事案であるが、当該労働協約が労働組合の目的を逸脱して締結されたかどうかについて、「組合員に生じた不利益の程度、当該協約の全体としての合理性、必要性、締結にいたるまでの交渉経緯、組合員の意見が協約締結過程にあたってどの程度反映されたかなどを総合的に考慮することが必要」であるとするものとして、日本鋼管（賃金減額）事件・前掲注49）。

54) これに対して、特定または一部の労働者をことさら不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど、「労働組合の目的を逸脱して締結された」場合を、集团的利益調整過程における公正代表義務に反する手続的瑕疵ととらえ、労働協約締結にいたる手続が適正なものであれば、原則として内容審査を不要とするものとして、荒木・前掲4）274頁。

55) 前掲注49）。

56) 学説では、労働協約の不利益変更の規範的効力は、原則として手続審査に限定すべきとする説（菅野和夫「就業規則変更と労使交渉」労判718号（1997年）14頁）、内容審査を中心とすべきとする説（下井隆史「労使関係法」〔有斐閣、1995年〕135頁）、そして、手続審査に加え内容審査も要求されるべきであるとする説（西谷敏『労働組合法』〔有斐閣、1998年〕348-349頁）が対立している。もっとも、一部の労働者に著しい不利益が課せられるような場合には、第1説と第3説の差異が小さくなるといえる、荒木・前掲注4）274頁。

57) 軀鉄道事件・前掲注49）。

58) 日本鋼管（賃金減額）事件・前掲注49）。

59) 西谷・前掲注56）349頁。もっとも、ここでは組合員間の平等原則は一部の組合員に甚だしい不利益を課す労働協約に対する内容審査の根拠として説かれる。

60) 菅野・前掲注26）568頁参照。これに対して、手続面の審査により労働協約の効力が否定されると、使用者に不測の損害を与えること、組合内部の問題は組合内部で自律的に解決されるのが本来望ましいことなどから、手続面の審査は必

要最低限にとどめるべきであるとするものとして、大内・前掲注3）231-232頁。

61) 朝日火災海上保険事件・前掲注32）。

62) 学説では、一般的拘束力は労働協約の規範的部分の拡張であり、規範的部分は両面的に規範的効力を有するため、一般的拘束力によって非組合員も両面的に規範的効力を受けるとする肯定説（菅野・前掲注26）579頁）と、非組合員は労働協約の締結に関与する可能性をまったく与えられていないことから、原則として不利益変更の拡張適用は否定されるとする否定説とが対立している（西谷・前掲注56）370頁）。

63) 大輝交通事件・東京地判平成7年10月4日労判680号34頁、菅野・前掲注26）580頁。

64) 黒川乳業事件・大阪地判昭和57年1月29日労判380号24頁、外尾健一『労働団体法』〔筑摩書房、1975年〕648-649頁。

65) 葛川精螺製作所事件・東京地判昭和44年7月19日労民集20巻4号813頁、中窪裕也・野田進・和田肇『労働法の世界 第5版』〔有斐閣、2003年〕156-157頁。

66) 個別労働契約における賃金引下げおよび降格については、山川隆一「成果主義人事と減給・降格」土田道夫・山川隆一編『成果主義人事と労働法』〔日本労働研究機構、2003年〕125頁参照。

67) 京都広告事件・京都地判平成3年3月20日労判601号72頁など。

68) 賃金減額に異議を申し立てず、また、減額された賃金をそのまま異議なく受領している場合に黙示の同意を認めた裁判例として、エイバック事件・東京地判平成11年1月19日労判764号87頁、北海道国際航空事件・札幌高判平成15年3月27日労判866号18頁など。

69) たとえば、賃金減額に異議を述べずに受領していたが、それが労働者の自由な意思にもとづいたものとは認められないことから黙示の同意の成立を否定した裁判例として、更生会社三井埠頭事件（控訴審）・東京高判平成12年12月27日労判809号82頁。

70) 東豊観光（賃金減額）事件・大阪地判平成15年9月3日労判867号74頁。

71) デイエフアイ西友（ウェルセーブ）事件・東京地決平成9年1月24日労判719号87頁。

72) 東京アメリカンクラブ事件・東京地判平成11年11月26日労判778号40頁。ここでは、右の対応関係は認められていない。また、配転ともなつて賃金を引き下げることがある旨の規定が就業規則にあつても、それに基づく賃金の一方的引下げには高度の必要性にもとづく合理的事情が認められなければならないとする裁判例として、日本ドナルドソン青梅工場事件・東京地裁八王子支判平成15年10月30日労判866号21頁。

73) 土田道夫『労務指揮権の現代的展開』（信山社出版、1999年）574頁、菅野・前掲注26）428頁、山川・前掲注66）131頁。これによれば、賃金の引下げ幅が大きい配転命令は無効となりうる、土田・同書574頁。もっとも、賃金引下げ幅が小さいことが配転命令の有効性を積極的に根拠づけると解するべきではない。そうでないと、配転により生じる労働者の家庭生活上の不利益の重要性が、配転命令の有効性判断において相対的に軽視されるおそれがある。

74) 村中孝史・中窪裕也「ディアローク 労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌No.520（2003年）10頁〔中窪発言〕。

- 職務等級の引下げにより賃金の大幅な引下げをとまなう配転の有効性について、配転における使用者の人事裁量権を重視することはできず、当該職務等級の引下げに客観的合理性を要求する判断枠組みをとった裁判例として、日本ガイダント仙台営業所事件・仙台地決平成14年11月14日労判842号56頁。
- 75) ここには懲戒処分としての降職は含まないこととする。
- 76) この他に職務給が引き下げられる場合がある。降職にともない職務等級を引き下げる処分の有効性について争われた裁判例として、アメリカン・スクール事件・東京地判平成13年8月31日労判820号62頁。
- 77) エクイタブル生命保険事件・東京地決平成2年4月27日労判565号79頁、バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件・東京地判平成7年12月4日労判685号17頁、笹原メーソンリー事件・大阪地判平成11年7月30日労判778号85頁。など。
- 78) ゴールド・ハウス・インターナショナル事件・東京地決平成11年9月1日労経速1737号6頁。
- 79) 学説の争いについては、山川・前掲注66) 148-149頁参照。
- 80) 藤内和公「降格をめぐる法律问题」季労194号(2000年)103頁(注59)。
- 81) この見解は、昇格と昇進が必ずしも連動しないのと同様、降職と降格も必ずしも連動しないこと、および、降格には就業規則等に明確な根拠が必要とされていることなどを根拠とする、土田道夫「能力主義賃金と労働契約」季労185号(1998年)18頁、和田肇「降格」労働判例百選第7版(2002年)75頁、山川・前掲注66) 149頁。
- 82) 菅野・前掲注26) 422頁。
- 83) アーク証券事件(第1次仮処分)・東京地決平成8年12月11日労判711号57頁、アーク証券事件(第2次仮処分)・東京地決平成10年7月17日労判749号49頁、和田・前掲注81) 75頁、菅野・前掲注26) 423頁、山川・前掲注66) 141頁など。
- 84) 変更解約告知の有効性について初めて争われた裁判例として、スカンジナビア航空事件・東京地決平成7年4月13日
- 労判675号13頁。
- 85) 中窪・野田・和田・前掲注65) 285頁。
- 86) 留保付承諾がないことから、変更解約告知を労働条件の変更ないし解雇の独自の類型と認めるべきではないとした裁判例として、大阪労働衛生センター第一病院事件・大阪地判平成10年8月31日労判751号38頁。労働条件変更を拒絶したことを理由とした日々雇用労働者の雇止め有効性について争われ、第1審(東京地判平成14年3月11日労判825号13頁)では留保付承諾を理由とする雇止めを無効とし、実質的に留保付承諾を認めたのに対し、控訴審では、留保付承諾を変更申込みの拒絶として雇止めを有効とした裁判例として、日本ヒルトンホテル事件(控訴審)・東京高判平成14年11月26日労判843号20頁。
- 87) ドイツでは、留保付承諾は解雇制限法によって定められている。ドイツの変更解約告知については、野川忍「ドイツ変更解約告知の構造」日本労働法学会誌88号(1996年)161頁、根本到「ドイツにおける変更解約告知制度の構造(1),(2)」季労185号(1998年)128頁、186号(1998年)81頁、大内・前掲注4) 214頁以下、荒木・前掲注4) 180頁以下参照。
- 88) 大内伸哉「変更解約告知」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法 第3巻』(有斐閣, 2000年)67頁。
- 89) 使用者は留保付承諾に対して信義則上の承諾義務を負う、あるいは、使用者は労働者に変更への対処として、承諾、拒絶あるいは留保できることを告知する義務を課すべきであるとする見解として、土田道夫「変更解約告知と労働者の自己決定(下)」法時68巻3号(1996年)61-62頁。
- 90) 留保付承諾は、解約告知の解除条件たる承諾の一つにあたる見解として、荒木・前掲注4) 309頁以下。
- 91) 和田肇「労働条件の不利益変更(3)」法教262号(2002年)101頁参照。

やまかわ・かずよし 名古屋大学大学院博士課程後期。労働法専攻。