

賃金の弾力的調整をめぐる法的問題

梶川 敦子

(神戸学院大学准教授)

賃金は労働契約上の最も重要な労働条件である。それゆえその引下げについては他の労働条件よりも厳格な判断がなされるのが一般的である。なかには労働者の個別的同意がなければ変更は許されないとの見解もあるほどである。他方、企業が業績悪化に直面したときにも賃金の引下げが難しいとなると、次のような弊害が生じることが危惧されている。すなわち、解雇も厳しく制約されているなか、労働条件の一方的な切り下げが難しいとすると、使用者は最も環境が悪い時を想定した（労働者に最も不利な）契約を固定化し、業績の向上があっても労働条件が改善されにくくなるといった指摘である。この後者の指摘を考慮すれば、賃金はある程度、経営状況に応じて、弾力的に調整できた方が望ましいことになる。本稿は、業績が低迷するなかで企業がとりうるいくつかの賃金抑制措置の有効要件を概観しながら、現在の法制度のもとで使用者にはどの程度の賃金の弾力的調整を図る余地が認められているのかを検討するものとなっている。

目次

- I はじめに
- II 使用者による一方的な調整が可能な措置
- III 就業規則の変更を伴う措置
- IV 労働者の同意を要する措置
- V 成果主義賃金制度の導入と減額
- VI まとめ

I はじめに

賃金は労働契約上の最も重要な労働条件である。それゆえその引下げについては他の労働条件よりも厳格な判断がなされるのが一般的である。なかには労働者の個別的同意がなければ変更は許されない（使用者の変更権を約定することもできない）との見解もあるほどである¹⁾。他方、企業が業績悪化に直面したときにも賃金の引下げが難しいとなると、次のような弊害が生じることが危惧されている。すなわち、解雇も厳しく制約されて

いるなか、労働条件の一方的な切り下げが難しいとすると、使用者は最も環境が悪い時を想定した（労働者に最も不利な）契約を固定化し、業績の向上があっても労働条件が改善されにくくなるといった指摘である²⁾。

この後者の指摘を考慮すれば、賃金はある程度、経営状況に応じて、弾力的に調整できた方が望ましいことになる。では、現在の法制度のもとでは、どの程度、賃金の弾力的調整を図る余地が認められているといえるのだろうか。本稿は、業績が低迷するなかで企業がとりうるいくつかの賃金抑制措置の有効要件を概観しながら、この点について明らかにしたい。

II 使用者による一方的な調整が可能な措置

まず賃金といっても、その種類は様々なものがあり、その調整は基本給に限られない。

例えば、時間外手当（割増賃金）や賞与による調整は比較的弾力的になしうるものとなっている。

すなわち、第1に、時間外手当については、所定時間外労働を削減することによって自動的に削減可能である。労働者が時間外手当の受給を見込んで生活設計しているとしても、あくまでその手当の受給の前提となる時間外労働を労働者にさせるか（一定の要件のもとで取得した時間外労働命令権を行使するか）は、使用者の自由である³⁾。使用者は労働者の時間外労働（仕事量）を減らすことで賃金コストの削減を図ることができる。

第2に、賞与については、もともと基本給と異なり会社の業績に応じてその原資を決定することが予定され、就業規則でもその額は「会社の業績」等を考慮して決定する旨規定されていることが少なくない（厚生労働省のモデル就業規則の規定等参照）。そして具体的な額（支給基準）についてまさに年ごとに会社の業績等を考慮しながら①使用者が決定ないし②労働組合との合意によって確定していく方式がとられている場合は、過去の支給実績を下回らない額の支給についての労働慣行が労働契約内容となっているとみることはまず困難である⁴⁾。したがって、賞与の引下げは、通常、労働契約内容の変更にあらず、労働者から同意を得る必要はない。①の場合であれば、（裁量権の逸脱が問題になる可能性はあるにせよ、）基本的には使用者は業績悪化に応じて前年度の支給額を一方的に引き下げることができ⁵⁾、また②の場合も、前年度の支給額の引下げについて組合からの合意が得られないという事態は生じうるものの、そもそもこのような場合は、賞与の具体的な額が確定せず、就業規則の抽象的な規定だけでは、労働者には賞与の具体的請求権自体が発生しない⁶⁾。結局、使用者が当初の提案額しか支払わなくても、それが誠実交渉を経ている限りは、とくに法的問題は生じないであろう⁷⁾。

このほか第3に、定期昇給の抑制に関しても、その額等を毎年の労使交渉等にゆだねる形式をとっている場合には、基本的には上記賞与について述べたことが妥当する⁸⁾。また就業規則に会社の業績の著しい低下等の場合には定期昇給を行わないことがある旨定められていることも少なくない

（厚生労働省のモデル就業規則の規定等参照）が、この場合、停止事由への該当性は厳しく判断されるものの⁹⁾、それが認められれば、当該規定を根拠に定期昇給自体を見送ること（不実施）も可能であろう¹⁰⁾。

Ⅲ 就業規則の変更を伴う措置

以上は、当初の労働契約ないし就業規則の規定の範囲内で行われる賃金の変更であり、それゆえに使用者が一方的に行いうるのに対し、当初の労働契約の範囲や就業規則の範囲を超える変更となると、そのようにはいかない。例えば、各種手当の廃止、退職金の支給率の引下げ、あるいは一部ないし全部の従業員に対する基本給の引下げといった場合がこのような変更にあたる。こうした場合には、使用者は、労働者からの同意を得ることなく、一方的にこれらの措置を講ずることはできないというのが原則であり（労働契約法（以下、労契法）8条）、これを就業規則の変更によって行う場合も同様である（労契法9条）。

もっとも、かかる合意原則には、周知のとおり、重大な例外が認められており（労契法9条但書）、その例外を定めた労契法10条は次のように規定する。「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、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……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に定めるところによるものとする」。

要するに、契約内容の変更を伴う労働条件の引下げを行う場合であっても、使用者には、就業規則の合理的変更により、労働条件を一方的かつ統一的に引き下げることが認められている。もしかかる手法が比較的容易に認められるのであれば、賃金の弾力的調整の余地は相当に広がりを見せることになる¹¹⁾。では、ここでいう合理性はどのような場合に認められるのであろうか。

1 労契法10条および最高裁における労働条件の不利益変更の合理性の判断枠組み

まず労契法10条によれば、合理性の判断要素

として、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を挙げている。この合理的変更法理は、秋北バス事件最高裁判決（最大判昭43・12・25民集22巻13号3459頁）以来の判例の立場をそのまま修正することなく立法化したものと解されている。

そしてこれまでの判例からは、一応、次のような判断ポイントを確認される。

第1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」変更に関しては、「高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである」ことが必要とされる¹²⁾。ただし合理性の判断はあくまで変更の必要性と変更の内容の比較衡量を基本とする総合判断であり¹³⁾、「高度の必要性」も事案に即した相対的なものとなっている（みちのく銀行事件・最一小判平12・9・7民集54巻7号2075頁参照¹⁴⁾。したがって、合理性が肯定されるにあたり、これを直ちに実施しなければ企業の存続が危ぶまれるというような状況が常に必要とされているというわけではない。

第2に、経過措置や代償措置については、これがなければ合理性が必ず否定されるわけではない。例えば、第四銀行事件・最一小判平9・2・28民集51巻2号705頁は、55歳以上の賃金を54歳時と比べて33%～37%引き下げた事案であり、その不利益の程度は大きかったが、定年延長（55歳から60歳へ）に伴う措置で支給総額に大差がなかった（労働条件の新設に近い事案であった）ことから、合理性が肯定された。これに対し、もともと60歳定年制が採用されていた企業で中高年層の肥大化に対処するために55歳以上の賃金を33%～46%（経過措置終了後は40数%～50数%）引き下げた事案では、経過措置が存在していたにもかかわらずそれでは不十分であるとして、合理性が否定されている（前掲・みちのく銀行事件）。結局、不利益性が極めて大きいケースでは、それを緩和する（十分な）経過措置等がなければ合理性が否定される可能性が高いということになる。

またみちのく銀行事件からは次のような判断ポ

イントも確認できうる。すなわち、同事件の就業規則変更は、長期的にみれば中立的である（誰でも55歳以上になる）が、短期的にみると高年層のみが不利益を負う（とくに同事案では中堅層の労働条件は改善されていたところ、その利益を受けないまま賃金が減額される）というケースであった。最高裁は、こうした従業員間で不利益の不均衡が生じるケースにつき、「従業員全体の立場から巨視的、長期的にみれば、企業体質を強化改善するものとして、その相当性を肯定することができる場合がある」としつつ、上記のように合理性を否定している。要するに巨視的・長期的にみれば合理的であっても、一部の者の短期的な不利益にも十分に配慮しなければ、合理性が否定される可能性が高いということになる¹⁵⁾。またかつての最高裁判決のなかには、賃金が全体として従前より減少している結果になっている場合には合理性は容易に認め難いとするものがあった（第一小型ハイヤー事件・最一小判平4・7・13判例630号6頁）が、上記みちのく銀行事件は人件費総額は上昇していたケースであったにもかかわらず合理性を否定している。要するに、賃金原資が減少していない場合にも、不利益の配分に著しい不均衡が生じていけば（あるいはそれに対する配慮がなければ）、やはり合理性が否定される可能性が高いということになる。

第3に、学説上は合理性判断の予測可能性を高める、あるいは労使交渉を促進させるなどの観点から、多数組合との合意がある場合は、そこから合理性を推測すべしとの見解が有力に主張されている¹⁶⁾。判例も、一部の者に極めて大きな不利益が及ぶなどの特殊事案では多数組合の合意の存在をとくに大きな考慮要素としない（前掲・みちのく銀行事件）一方、それ以外のケースでは、変更後の就業規則の内容を「労使間の利益調整がされた結果としての合理的なものである」と一応推測させるものとしており、（もちろん多数組合の合意の存在が最終的な結論に直結するわけではないもの、）多数組合の合意の存在を重要な考慮要素と位置づけている（前掲・第四銀行事件¹⁷⁾。

2 下級審裁判例の動向

では、以上のような判例の立場は下級審裁判例でも定着しているのか。経営状況の悪化を理由とする賃下げ事例のうち比較的最近のものに絞ってその判断動向を簡単に確認しておこう¹⁸⁾（以下およびV3での事件番号は、後掲の裁判例一覧参照）。

第1に、賃下げのパターンとしては、基本給の引下げのほか、家族手当等をはじめ各種手当の廃止・引下げ、退職金の支給率の引下げなど（成果主義賃金制度導入も1つのパターンであるがこれについてはV3を参照）がある。もともとは任意・恩恵的な性格をもつとされていた退職金や各種手当も、就業規則等で支給基準が明確化され契約内容となった以上、その限りで基本給と異なるところはな。結局、合理性判断においても、その引下げ対象がどのような賃金であったかどうかは問われず、あくまで不利益の程度と変更の必要性が問題となっている。そしていずれも高度の必要性に基づく合理性が求められている。

第2に、「高度の必要性」は事案に応じてやはり相対的に判断されている。すなわち、不利益性が極めて大きい事案では企業存亡にかかる危機的状況が求められる（例えば、退職金が50%近く引下げられた事例で、かかる状況にないとして合理性を否定した①、逆にこのような状況にあったケースで合理性を肯定した⑭がある）が、そのような事案でなければそこまでの状況が必要というわけではない。たださすがに収支状況がよいケースでは、（もちろん他の考慮要素にもよるであろうが、）合理性が否定される可能性が高まるように思われる（例えば、③〔日帰出張（食事補助）手当（2000円～4000円）の削減等〕は、固定資産の売却により変更直前は黒字に転じていた事案で合理性が否定されている。また⑥⑩も参照¹⁹⁾）。

第3に、一部の者についてであれ、全従業員についてであれ、不利益性が大きい（あるいは小さい）と判断された事案では、代償措置等がないあるいはそれがあっても不十分である場合には、やはり合理性が否定されている（①〔退職金引下げ（約47%減等）〕、②〔55歳到達者の給与引下げ（約32%減等）〕、④〔全正社員一律25%減〕、⑤〔特

定支部の41歳以上の給与3年間引下げ（50%減等）〕、⑥〔会社の業績悪化時の使用者の一方的減額権限の設定〔それに基づく固定給15%減〕〕、⑨〔賃金体系変更による本給減額（16%以上減等）・支給率の変更および本給減額に伴う退職金減額（70%以上減等）〕、⑩〔本俸の10%にあたる特殊業務手当・調整手当の廃止等〕）。もちろん直接的な代償措置等がないにもかかわらず（あるいはその有無の具体的認定を行うことなく）合理性を肯定したものもあるが、これらは倒産回避など企業存亡にかかる事例（⑦、⑬、⑭〔退職金引下げ（⑦：80%減（結果的には削減率は減少）・⑬⑭：約50%減）〕、あるいは2年の時限措置で他の事案に比べると必ずしも不利益性が大きいとはいえない事例（⑪〔基準賃金引下げ（10%程度減）〕であった（また否定例と異なり、多数組合の合意が存在していたという事情もある）。基本的には不利益が大きいケースでは代償措置等がなければ合理性が否定される傾向にあるといえよう（なお、不利益性が必ずしも大きくないと判断されたケースたる⑧〔55歳以上の基本給引下げ（5.6%～7.9%減等）〕、⑫〔4年間で基本給・各種手当を順次引下げ（4.46%～6.56%減等）〕、⑮〔賃金体系変更（1%弱～4%の賃率減少・賃金総額比率2%未満減）〕では、代償措置等の有無を重視せずに合理性が肯定されている）。

第4に、多数組合（ただし過半数に満たないものもある）の合意があったケースでは、1件（⑯）²⁰⁾を除き、すべて合理性が肯定されていた（⑦⑧⑪⑬⑭⑮）。もちろん、これらの裁判例がすべて多数組合の合意を大きな考慮要素としてみていたわけではない（一応、多数組合の合意の存在は労使間の利害調整がなされたとの言及がなされていた⑧⑪⑮がそのようにみた裁判例といえようか）。ただ先にみた判例の立場を否定するような結果でないことは確かであろう。

以上のとおり、一応、1で確認した判例の立場は下級審裁判例である程度の定着をみていると評価できるであろう。

3 総括

これまでの判例・裁判例の蓄積により、合理性の判断ポイントはある程度明らかになりつつあ

る。とはいえ、結局は、ケース・バイ・ケースの総合判断であり、使用者としては、少しでも事後的な訴訟で合理性が否定されないよう（またこうした訴訟自体を回避するためにも）、十分な経営上の必要性に基づき、組合や労働者に十分な説明をして同意を得る努力をし、また全体的な不利益や不利益の不均衡にも配慮した十分な代償・経過措置を設けることが必要である。その意味では合理的変更という手法は必ずしも容易なものとはいえない。しかし他方で、冷静に判例・裁判例をみてみれば、確かに賃下げについては高度の必要性が求められるものの、実際には不利益の程度に応じて比較的柔軟な判断がなされており、必ずしも経営危機に直面していなければ合理性が認められないというわけではない。すなわち、使用者は、経営の行き詰まりが予想される早期の段階でも、この手法により、ソフトランディングの賃下げなどを実施することは可能である。

合理的変更という手法は、使用者が賃金の弾力的調整をなしうる余地を一定程度広げるものとなっているといえる。

IV 労働者の同意を要する措置

上記のとおり、契約内容の変更を伴う賃金の引下げは、基本的には就業規則の合理的変更により対処することとなる²¹⁾。もちろん、就業規則の不利益変更につき労働者からの同意が得られれば、そもそも10条の合理性の有無に関係なく、当該合意を根拠に、当該労働者には変更後の就業規則を適用することができる(9条)²²⁾。ただその同意の認定は合理性審査の潜脱を防止する意味でも厳格になすべしというのが学説上の一致した見解であり、また同意を得る過程で十分な説明・情報提供がなされていなければ同意の認定が否定される可能性も小さくない²³⁾。結局、就業規則変更の合理性が問題となる場合は少なくないであろう。

以上に対し、就業規則の変更によって変更されない労働条件として設定されたもの(個別特約による労働条件)については、就業規則の変更がいかにか合理的であっても、これによって変更することはできず、その引下げには労働者の同意が必要

とされている(労契法10条但書)。実際、労契法施行前の事案であるが、個別特約で設定した年俸額を就業規則の変更により年俸制を廃止したうえで賃金を引き下げる措置は許されないとした裁判例もある²⁴⁾。

ただ経営が危機的状況の場合にも同意がなければ変更できないというのは使用者にとってはかなり酷である。そのような場合には、同意を拒否すれば解雇する「変更解約告知」という手法がとられることもあるだろう。この場合、同意を拒否した労働者に対する解雇の有効性は、基本的に解雇権濫用法理に照らして判断されることになる。その具体的判断基準は必ずしも定かではない(例えば、スカンジナビア航空事件・東京地決平7・4・13労判675号13頁は、労働条件の変更の必要性が労働者の被る不利益を上回っていて、変更に応じない労働者の解雇がやむを得ないものと認められ、かつ、解雇回避努力が十分に尽くされていることを要件とし、変更解約告知の特質に照らした独自の枠組みを設定しているのに対し、大阪労働衛生センター第一病院事件・大阪地判平10・8・31労判751号38頁は、一般論としては整理解雇と同様の枠組みによるべしとしている)が、通常解雇と同様、それが簡単には有効と認められないことだけは確かであろう。とはいえ、それはまったく有効と認められないというわけではない(実際、前掲・スカンジナビア航空事件判決は当該解雇の有効性を肯定している)。とくに経営危機のなか人件費削減の必要に基づきなされた賃下げの申入れにつき、その内容が相当であれば、こうした申入れが解雇回避努力の1つとして考慮されて、当該解雇が有効と判断される可能性は小さくないであろう。

労働者の同意を得なければ変更できない労働条件についても、(かなり限定的な場面に限られるにせよ)、使用者には変更解約告知のいう手法によって対応しうる余地は認められているといえる²⁵⁾。

V 成果主義賃金制度の導入と減額

このほか、とくに業績低迷時には企業が能力・成果に見合わない賃金の支払いを避けるべく、能

力以上に格付けされている者の職能資格・等級や職務等級制における給与等級を引き下げる措置(降格)、あるいは年俸額の個別的引下げといった措置、さらにはそうした措置等をはじめ従来の年功賃金制度から成果主義賃金制度への変更措置がとられることがあるであろう。では、かかる措置の難易はどうであろうか²⁶⁾。

1 降格

第1に、就業規則の規定に使用者が降格をなす旨の規定があれば、合理的な就業規則の規定は労働契約の内容になるとの労契法7条により、使用者は労働契約上降格権限を有することになる。したがってこの権限行使により降格を一方的に行うことが可能である。しかしそのような権限が労働契約上設定されていないければ、降格は基本給の引下げを伴う労働契約内容の変更にあたり、労働者の同意がなければこれを行うことはできない(労契法8条)²⁷⁾。もっともこの点は、就業規則の合理的変更(労契法10条)により使用者が降格をなす旨の規定を整備すれば(→3)、降格権限の行使によって一方的に降格を行うことが可能となる。

第2に、使用者が降格権限を有する場合であっても、その行使に権利濫用があってはならず(労契法3条5項)、とくに降格の前提となった人事評価が権利濫用にあてれば、それに基づく降格も無効となる。ただ裁判例では、法令違反や他に不当な動機が見られず、当該評価制度の定めにしたがって適切に行われている限りは、当該人事評価は相当であり、それに基づく降格も有効であると判断されている。もちろん降格事由に該当する成績不良等があったかどうかの内容審査を受けたり、あるいは評価制度の合理性が問題とされる可能性²⁸⁾はある。しかし、基本的には使用者の裁量が尊重される傾向にあるといえる²⁹⁾。

2 年俸制のもとでの賃金引下げ

これに対し、年俸制の場合には、前年度の成績等を踏まえ、労働者と使用者の合意で年俸額を決定することが予定されていることが少なくない。

年俸額の合意が成立しない場合に使用者が前年

度の年俸額を一方的に引き下げるためには、そのような権限が労働契約上設定されている必要がある³⁰⁾。もっともこのような権限を就業規則の合理的な規定(あるいは就業規則の合理的変更)により設定することは可能である(労契法7条, 10条)。その合理性判断においては合理的な評価制度を備えているかが問題とされる可能性はある³¹⁾。しかし、必ずしも労働者からの個別的同意によらなければこのような権限を設定しえないわけではないことはここで確認しておくべきことであろう(なお、当該権限行使にあたってはやはり権利濫用審査に服することとなる)³²⁾。

3 成果主義賃金制度の導入

では、上記の措置を可能とする制度への変更をはじめ、年功賃金制度から成果主義賃金制度への変更は容易であろうか。こうした制度変更も労働契約内容(労働条件)の変更にあたり、基本的にⅢで述べたことが妥当する。成果主義賃金制度の導入は、賃金原資はそのまま維持される場合も少なくなく、また人・年によっては賃金が増額する可能性があるとしても、「減額の可能性」が生じること(あるいは年功賃金のもとでの安定的な地位の喪失)自体が不利益であり、就業規則の一方的変更によってこれを導入する場合は合理性の要件を満たさなければならない。これが裁判例・学説の基本的な立場となっている³³⁾。

そして裁判例では、成果主義賃金制度への変更事案においても、基本的には「高度の必要性」に基づく合理性の判断枠組みのもと、各要素を総合考慮して合理性を判断し、その結果、多数の従業員が不利益を受けるあるいは実質的には一部の従業員(高年層)のみに多大な不利益を強いるものになっているにもかかわらず、経過措置等がない(あるいは十分でない)ケースでは合理性を否定し(①⑤⑧⑨⑩)、他方、経過措置等が十分とられた結果あるいはそれがなくても不利益性がそもそも大きくないとされたケースでは合理性を肯定する(②③④⑦)傾向にあり、Ⅲでみた基本給等の引下げ事案と目立った違いはみられない(あえていうなら、経営悪化が背景になく、より一般的な経営体質の強化に「高度の必要性」を認めて合理性を肯

定したもの(④)や当該事案自体は経営悪化事情が介在していたものの、より一般的な競争力の向上に高度の必要性を認める判断をしていたもの(②)があり、高度の必要性がやや緩やかに判断されている可能性があることくらいであろうか³⁴⁾。

ただ最近の裁判例のなかには、(a)賃金原資が減少せず、賃金額決定の仕組みを変更するものであって、(b)どの従業員にも昇格・昇給による平等な機会が保障されている場合には、(c)人事考課制度が合理的であれば、制度の変更についての合理性も肯定できると判示するものが登場しており(⑥)、成果主義賃金制度導入事案の特質に応じ、人事考課制度の合理性を合理性判断の中心に据えようとする動きもみられている(このほか人事考課制度の合理性を合理性判断に取り入れる裁判例として、⑦⑨⑩)。しかし、Ⅲ1で確認した判例の立場を踏まえると、(a)～(c)を満たす場合でも、制度導入により一部の者に急激な減額などの大きな不利益が生じる場合には、それに対する経過措置がなければ、やはり合理性が否定される可能性が高いように思われる³⁵⁾(この点、成果主義賃金制度導入事案の場合は、制度導入後の適用場面で権利濫用による救済の余地があり、かかる不利益に対する配慮の有無を重視する必要はないとの考え方もありえる³⁶⁾が、人事考課制度が合理的である場合は、それに沿ってなされた措置は適法と判断される可能性が高く(→1)、そうした救済は難しいように思われる。また⑥も、2年間の経過措置(1年目100%、2年目50%補填)につき「いささか性急で柔軟性に欠ける嫌いが無いとはいえない」と微妙な判断をしていたことには留意が必要である)。

結局、成果主義賃金制度導入の場合の合理性判断も、現在のところは、人事考課制度の合理性が判断要素に加わりうる³⁷⁾(また高度の必要性がやや緩やかに判断されうる)ほかは、Ⅲでみた基本給等の引下げ事案と大きな違いはみられないように思われる。

VI まとめ

以上、簡単ではあるが、企業が業績低迷時にとりうる主な賃金抑制措置の有効要件について概観

した。結論としては、現行法制のもとで、使用者にはそれなりに賃金の弾力的な調整を図る余地が認められているということになりそうである。すなわち、賃金といっても時間外手当や賞与の調整など既存の制度の枠内で相当に弾力的な調整を可能にするものがあり、また基本給をはじめ各種賃金の引下げといった契約内容の変更を伴う措置についても、もちろん例外はあるものの、就業規則の合理的変更という労働者からの同意がなくてもなしうる方法が認められている。確かにそこでは「高度の必要性」というハードルはあるものの、そのハードルは経営危機が迫る場合にのみしかクリアできないというわけではない。また降格により能力以上の賃金を支払うことを避ける措置も、就業規則に根拠があれば、あるいはなくても、やはり就業規則の合理的変更により根拠を整備することは可能であり、制度導入後は、その制度に則った適切な運用をする限り、労働者の同意を得ることなく、有効になしうる。

使用者が労働者に最も不利な契約を固定化するといった事態を防止するに足る賃金調整の弾力性は十分認められている。一応、現行法制をこのように評価することもできるのではなかろうか³⁸⁾。

- 1) 例えば、本久洋一「労働条件変更の法理」北海道大学労働判例研究会編『労働契約法制の課題』(明石書店、2006年)139頁。
- 2) 大内伸哉・安藤至大「労働条件の変更」[安藤至大]荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編『雇用社会の法と経済』(有斐閣、2008年)126頁。
- 3) 日産自動車事件・最三小判昭60・4・23民集39巻3号730頁。ただし同事件がそうであるように、併存組合下で一方の労働組合に対してのみ残業を命じないことが不当労働行為に該当するかが問題となることがある。
- 4) 例えば、福岡雙葉学園事件・最三小判平19・12・18労判951号5頁は、人事院勧告に倣い使用者が毎年額を決定してきた事案につき、こうした労働慣行の成立を否定している。
- 5) 金融経済新聞社事件・東京地判平15・5・9労判858号117頁等参照。
- 6) 前掲・福岡雙葉学園事件参照。
- 7) ただし正当な理由のない賞与の不支給については期待権侵害を理由に損害賠償請求権が命じられる可能性はある(藤沢医科工業事件・横浜地判平11・2・16労判759号21頁等参照)。また賞与を支給しないことが従前の労使関係に照らして著しく不合理と認められる場合には信義則に基づきその請求権の発生を認めるべき場合があると述べた裁判例として、ノース・ウエスト航空事件・千葉地決平14・11・19労判841号15頁、三和機材事件・千葉地判平22・3・19労判1008号

- 50頁。
- 8) 毎年の労使交渉により定期昇給を実施してきたものの、使用者の不実施の申し入れにより交渉が決裂した事案につき、労使慣行は成立しておらず労働者の定期昇給請求権は認められないとした裁判例として、高見沢電機製作所事件・東京高判平17・3・30判例911号76頁。
- 9) 例えば、前掲・三和機材事件は、昇給停止の必要性の内容・程度、停止の内容・労働者が被る不利益、労働組合との交渉経過等を考慮した結果、昇給停止に相当性はないと判断している。
- 10) なお、停止事由が該当性が否定される場合あるいはそもそもこのような不実施事項がない場合には、昇給の実施自体は労働契約内容になっていたことを前提に、労働者は当該不実施につき期待権侵害による損害賠償請求をなす可能性があるであろう(山川隆一・学校法人大阪経済法律学園事件・大阪地判平20・11・20判批・ジュリスト1401号(2010年)127頁参照)。
- 11) ただし当該企業に、労働組合が存在し、その労働組合との間で労働協約が締結されている場合には、就業規則の上位規範である労働協約を変更しなければ、労働協約の適用を受ける組合員等には、上記就業規則の変更効は及ばない(労契法13条、労基法92条1項参照)。まずは労働組合の同意を得て労働協約上の労働条件を引き下げることがあり、(十分な交渉を経てもなお)同意が得られない場合には、期間の定めのない労働協約であれば解約という手法をとる必要がある。前者の場合、労働協約の効力が及ばない者には就業規則の合理的変更等が必要となるし、また後者の場合、協約失効後の労働条件を労働契約の補充的解釈によって確定するに際し、就業規則があればそれが参照されることが少なくない。もとより協約失効後に就業規則の合理的変更がなされた場合は、それが統一的に適用されることになる。要するに労働組合がある企業でも、就業規則の合理的変更という手法は労働条件の統一的な引下げに重要な役割を果たすものとなっている。
- 12) この判断枠組みを最初に提示したものとして大曲市農協事件・最三小判昭63・2・16民集42巻2号60頁。
- 13) 菅野和夫『労働法(第9版)』(弘文堂、2010年)128頁、土田道夫『労働契約法』(有斐閣、2008年)495頁等。
- 14) 同事件は、中高年層の肥大化による人件費削減のための55歳以上の賃下げにつき「高度の必要性」を認めつつ、不利益性の程度の大きさを重視して合理性を否定した事案であるが、この判断については、不利益性が大きい場合には、通常の「高度の必要性」では足りず、企業の存続が危ぶまれるような特別な「高度の必要性」を必要とする立場をとっているのではないかと分析がなされている(大内伸哉・同事件判批・民商法雑誌130巻6号(2004年)174頁)。
- 15) 以上につき、大内・前掲判批170頁。
- 16) 学説の状況については、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法(下巻)』(有斐閣、2003年)977頁[荒木尚志]等参照。
- 17) このように判例を理解するものとして、土田・前掲書499頁、東京大学労働法研究会編・前掲書980頁[荒木]等。なお多数組合が存在するにもかかわらず合意がないケースについては、変更の必要性と内容の相当性がともに高度であれば、変更の合理性を肯定する余地を認めるのが判例の立場(函館信用金庫事件・最二小判平12・9・22判例788号17頁参照)であると分析されている(東京大学労働法研究会編・前掲書981頁[荒木])。
- 18) 裁判例の判断動向については、大内伸哉編著・山川和義著『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)、山川和義「賃金制度変更に関する労働法上の諸問題——判例分析」日本労働研究雑誌529号(2004年)37頁、根本到「労働条件の不利益変更をめぐる判例の傾向と理論的課題」季刊労働法210号(2005年)11頁等参照。
- 19) なお、㊸は經常活動資金収支差額が黒字のケースで合理性が肯定されているが、地裁の認定によれば、借入金による収入がなければ支払資金残高がマイナスとなる事案であった。
- 20) 同判決は人件費総額の減少を目的とする歩合率の変更等につき、20%以上を減額する部分につき合理性が認められないと判断している。
- 21) 零細企業などそもそも就業規則の作成が義務づけられておらず、個別合意ベースで労働条件を決定しているような場合でも、新たに就業規則を作成して従来労働条件を引き下げることが可能である。この場合には就業規則の「変更」ではないので労契法10条の適用はないものの、その類推適用により周知と合理性の要件を満たせばやはり拘束力を持つと解される(菅野・前掲書127頁等参照)。
- 22) ただし労働者保護の見地からこのような見解に疑義を呈するものとして浅野高宏「就業規則の最低基準効と労働条件変更(賃金減額)の問題について」山口浩一郎・菅野和夫・中嶋士元也・渡邊岳編『経営と労働法務の理論と実務』(中央経済社、2009年)322頁。
- 23) 裁判例として、協愛事件・大阪高判平22・3・18判例1015号83頁。またこうした情報提供等の有無を重視する学説として、荒木尚志『労働法』(有斐閣、2009年)322頁、土田・前掲書226頁・527頁、大内伸哉「個別的労働条件の変更」民商法雑誌134巻6号(2006年)74頁等。
- 24) シーエーアイ事件・東京地判平12・2・8判例787号58頁。
- 25) なお変更解約告知については、労働者に解雇と労働条件変更の二者択一を迫ることになる(そして実際上解雇の脅威で同意を拒否できる者は少ない)ことから、解釈論または立法論として、労働者の留付承諾を認め雇用を継続しつつ労働条件切り下げの効力を争い得るようすべしと提案もなされている(この点を含め、変更解約告知については菅野・前掲書496頁、荒木・前掲書340頁等参照)。
- 26) 成果主義人事に関する法的問題全般については土田道夫・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)、また裁判例については道幸哲也「成果主義人事制度導入の法的問題(1)(2)」判例938号5頁・同939号5頁(2007年)を参照。そのほか職務給制度等の運用・導入をめぐる労働法上の問題について詳細に検討したものとして、土田道夫「職務給・職務等級制度をめぐる法律問題」山口浩一郎ほか編・前掲書175頁も参照。
- 27) 就業規則による根拠規定や労働者の同意がないにもかかわらずなされた降格を無効とした最近の裁判例として学校法人聖望学園ほか事件・東京地判平21・4・27判例986号28頁等。
- 28) エーシーニールセン・コーポレーション事件・東京地判平16・3・31判例873号33頁。
- 29) 賃金等級表上の等級の引下げは人事考課等の制度適用の結果にすぎないとして人事権濫用は認められないとした裁判例として、三井住友海上火災保険事件・東京地判平16・9・29判例882号5頁。また職務等級制度のもとの降格につき、当該基準・手続きにそったものとして人事考課等を適法と判断した裁判例として、エーシーニールセン・コーポレーション事件・東京高判平16・11・16判例909号77頁、三井丸紅液化ガス事件・東京地判平21・3・27労経速2041号3頁等。
- 30) そのような合意があったものとした裁判例として中山書店

- 事件・東京地判平19・3・26 労判943号41頁。
- 31) 日本システム開発研究所事件・東京高判平20・4・9 労判959号6頁参照。
- 32) なお、使用者に一方的な決定権限を付与する根拠がない場合には、結局、合理的な意思解釈によって契約内容の補充を行うことになると思われる。この点、前年度額を支給すべきと判断するものがある（前掲・日本システム開発研究所事件）が、その前提として、本給は定期に昇給することが原則とされており、また過去2年間給与の支給が前年と同様に実施されていたことが指摘されるとすると、より一般的な意思解釈となるかは議論の余地がある。他方、使用者の提案額を最低年俸額とする旨の合意が成立したと解釈し、これを上回る額の合意が成立すれば、それによるの処理を示したもの（前掲・中山書店事件）もあるが、この処理によれば、提案額を上回る合意が成立しなければ提案額で確定し、その額を訴訟で争うことができないという問題が生じる。学説上は、使用者の一方的決定権を認めて、その濫用の有無を訴訟上争えるような意思解釈ルールを設定した方がよいかもしいれないとのアイデアも提示されている（土田道夫・島田陽一「労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌592号（2009年）9頁（土田発言））。
- 33) もともと最高裁も、確定的な不利益が明確に認定できない場合であっても、不利益変更該当性を緩やかに判断して、一応、合理性審査に服させる立場であると解されている（荒木・前掲書327頁）。
- 34) なお、成果主義賃金制度導入事案にかかる裁判例で、多数組合（過半数組合）にかかるケースは③のみであったところ、同判決はその合意がないものの合理性を肯定している。しかし、十分な交渉はなされており、またそもそも不利益性が大きくない事案であった。なお従業員のごほとんどが賛成し、かつ2名によって構成される組合とも十分な交渉を行っていたケース（②）や、制度に関する説明会を実施し、また労働組合とも十分交渉していたケース（⑥）では合理性が肯定されている一方、このような十分な交渉や説明がなされていなかったとされたケース（⑤⑩）では合理性が否定されている。
- 35) なお、土田教授は従来から⑥の裁判例に沿う見解を主張してきた代表的な立場にあるが、合理性の判断ポイントとして、急激な減額を緩和するための適切な経過措置が講じられているかという点を挙げられている（前掲書516頁）。
- 36) 中山慈夫・⑥事件判批・ジュリスト1340号（2007年）124頁。
- 37) どのような人事考課制度であれば合理的であるとされるのが問題となるが、⑥では、評価の主体・方法・基準が示され、また評価者訓練も行っていると推認できる当該人事制度は最低限度必要とされる程度の合理性を備えているとして、変更の合理性が肯定されている。なお、学説上は、そもそもこうした制度設計の合理性に着目した合理性判断に疑義を呈するものもある（大内伸哉「成果主義の導入と労働条件の変更」土田道夫ほか編・前掲書247頁）。
- 38) ちなみに本稿では検討を省略したが、既に働いた分の賃金の減額（既発生）の賃金請求権の放棄については労働者の同意を要し（事後的な就業規則の変更によって行うことはできな

い）、その同意の認定もかなり厳格になされる（土田・前掲書227頁）。

本文中の就業規則の不利益変更にかかる事件番号に対応する裁判例一覧

Ⅲ 2 基本給等の引下げ事案

- ①月島サマリア病院事件・東京地判平13・7・17 労判816号63頁。
- ②全国信用不動産事件・東京地判平14・3・29 労判827号51頁。
- ③日本ロール製造事件・東京地判平14・5・29 労判832号36頁。
- ④杉本石油ガス事件・東京地判平14・7・31 労判835号25頁。
- ⑤全日本検数協会事件・神戸地判平14・8・23 労判836号65頁。
- ⑥東豊観光事件・大阪地判平15・9・3 労判867号74頁。
- ⑦更生会社新潟織工所事件・東京地判平16・3・9 労判875号33頁。
- ⑧第三銀行事件・津地判平16・10・28 労判883号5頁。
- ⑨名古屋国際芸術文化交流財団事件・名古屋高判平17・6・23 労判951号74頁。
- ⑩栄光福祉会事件・福岡高判平18・5・18 労判950号73頁。
- ⑪住友重機械工業事件・東京地判平19・2・14 労判938号39頁。
- ⑫社会福祉法人八雲会事件・札幌高判平19・3・23 労判939号12頁。
- ⑬中谷倉庫事件・大阪地判平19・4・19 労判948号50頁。
- ⑭日刊工業新聞社事件・東京高判平20・2・13 労判956号85頁。
- ⑮初雁交通事件・さいたま地川越支判平20・10・23 労判972号5頁。
- ⑯大阪京阪タクシー事件・大阪地判平22・2・3 労判1014号47頁。

V 3 成果主義賃金制度導入事案

- ①アーク証券事件・東京地判平12・1・31 労判785号45頁。
- ②ハクスイテック事件・大阪高判平13・8・30 労判816号23頁。
- ③新富自動車事件・富山地判平15・1・16 労判849号121頁。
- ④県南交通事件・東京高判平15・2・6 労判849号107頁。
- ⑤キョーイクソフト事件・東京高判平15・4・24 労判851号48頁。
- ⑥ノイズ研究所事件・東京高判平18・6・22 労判920号5頁。
- ⑦滋賀ウチダ事件・大津地判平18・10・13 労判923号89頁（ダ）。
- ⑧クリスタル観光バス事件・大阪高判平19・1・19 労判937号135頁。
- ⑨学校法人実務学園ほか事件・千葉地判平20・5・21 労判967号19頁。
- ⑩社会福祉法人賛育会事件・東京高判平22・10・19 労判1014号5頁。

かじかわ・あつこ 神戸学院大学准教授。最近の主な著作に「割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証と使用者の記録保存義務——アメリカ法の検討を中心に」神戸学院法学38巻3・4号（2009年）355頁など。労働法専攻。