

# 日本における「賃金」の集団的・個別的不利益変更の手法と限界

## ——なぜ賃金は引き下げにくいのか

朴 孝 淑

(神奈川大学准教授)

集団的労使関係・個別的労働関係において、賃金（退職金）等の労働条件の不利益変更が争点となる紛争は少なくない。まず、集団的労使関係においては、労働協約または就業規則による労働条件変更について、それに同意していない個々の労働者に対して、どこまで拘束力を認めうるかという問題がある。例えば、労働協約による労働条件不利益変更に関しては、労働協約締結過程における手続的瑕疵の問題や合理性審査の要否等をめぐって議論されてきた。そして、就業規則による労働条件不利益変更に関しては、就業規則の不利益変更が合理的であれば、労働者が合意せず、さらには反対していてもその拘束力を認めるという合理的変更法理が判例上確立され、2007年の労働契約法（労契法）で立法化された。これにより、就業規則変更に対する労働者の同意と変更の合理性の関係をどのように理解するかという点について活発な議論がなされている。さらに近年は、個別的人事管理や新たな賃金制度の導入・適用が進んでおり、賃金の個別の変更をめぐる紛争も増加している。個別的賃金変更が問題となる場合、その処理の基本となるのは、変更についての合意が使用者と労働者の間で成立していたかどうかである。一方、定年退職後の高齢者雇用確保措置として有期労働契約の下で再雇用された労働者の労働条件に関する規制の在り方について、特に労契法20条（2018年改正前。同改正後の短時間・有期雇用労働者法8条）の適用可否が近時判断されており、検討を要する。本稿は、こうした賃金の集団的・個別的の不利益変更をめぐる近時の注目すべき判例・学説上の議論状況を分析整理することにその目的がある。

### 目 次

- I はじめに
- II 賃金の集団的不利益変更
- III 賃金の個別的の不利益変更
- IV まとめ

### I はじめに

雇用関係は、継続的な契約関係であるがゆえに、経営環境や労働市場の変化等によっては、労働条件の変更が要請されることもあり得る。労

働契約法（以下、「労契法」）8条は、労働者と使用者が合意すること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旨を定めているが、労働条件を労働者にとって不利に変更する場合は、不利益な変更を受ける者の同意を得ることは難しいという問題がある。契約の原則からすれば、「賃金」のように労働契約の中核的部分を構成する要素は、労働者の同意を得ることなく、使用者が一方的に変更することはできないという帰結となるはずであるため、特に、賃金の低下を生じさせる場面においては、その契約の基本原則及

び私的自治という問題のもつ意味は（他の労働条件を不利益変更する場面に比べて）より大きくなると思われる<sup>1)</sup>。ところが、近年の日本の判例を見る限り、賃金等の労働条件を、(例外的ではあるものの)労働者の同意がなくても、使用者によって一方的に変更され得ると判断された事例が比較的多く見られており、労働条件を変更する必要性が生じた場合、使用者はいかなる労働条件をも、不利益に変更することができるのかといった疑問が提起される。このような問題意識に基づき、本稿では、日本における賃金の集团的・個別の変更の手法とその限界について、判例・学説を概観し、若干の検討を加えることとする。

## II 賃金の集团的不利益変更

### 1 労働協約による「賃金」の不利益変更

労働協約による労働条件の不利益変更での主要な問題としては、大別すると、①労働協約の規範的効力(労働組合法(以下、「労組法」)16条)は、労働条件の不利益変更の場面においてもその効力が生じるのかどうか、②規範的効力が認められるとして、その効力は、労組法17条所定の要件の充足により、協約締結組合の労働組合員以外(他組合員、非組合員)<sup>2)</sup>に対しても拡張適用(一般的拘束力)<sup>3)</sup>されるのかといったことが挙げられる。①②のいずれの局面でも、労働協約上の労働条件を統一的・画一的に変更する必要性が、不利益変更を認める理由の一つとされているが、それは労働者の個別意思(契約の基本原則、私的自治(協約自治))を後退させているのではないかという問題が提起される。以下では、①と②の問題をめぐる学説の議論状況と判例(裁判例)の傾向を簡単に検討する。

#### (1) 労働協約による「賃金」の不利益変更の限界

労働条件(賃金)を引き下げる労働協約の締結について、かつての裁判例は、労働組合の目的は「組合員の賃金その他の労働条件などを維持改善」(労組法2条)するものであるとし、その規範的効

力を否定する立場をとっていたが<sup>4)</sup>、下級審裁判例のなかには、労使交渉の相互譲歩的な性格を認め、不利益変更の効力を原則的に肯定しつつ、特段の不利益がないかどうかを吟味する立場をとったものも散見された<sup>5)</sup>。しかし、不利益変更を内容とする労働協約の規範的効力を否定する立場に立つ裁判例は次第に姿を消し、今日では、最高裁(朝日火災海上保険(石堂・本訴)事件)<sup>6)</sup>が、労働条件を引き下げる労働協約の組合員に対する効力を承認したことにより、労働協約による不利益変更の規範的効力の有無をめぐる議論は、理論上も実務上もほぼ決着<sup>7)</sup>したといえる。

もっとも、労働組合の協約締結権限の観点から、不利益変更を内容とする労働協約の効力も無制限に認められるものではなく、限界がある<sup>8)</sup>。例えば、①強行法規や公序良俗に違反して協約を締結する場合、②個々の労働者の処分に委ねられるべき事項(「個別的授權事項」と呼ばれる。既発生の賃金債権や解雇等<sup>9)</sup>)について協約を締結する場合、③組合大会での承認など民主的な手続(労組法5条2項)を欠く協約を締結する場合、④協約が特定層の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的とするなど、労働組合の本来の目的を逸脱して締結される場合には、労働組合の協約締結権限は否定され、労働協約に規範的効力は認められないことになる<sup>10)</sup>。しかし、これらの協約締結権限の限界の枠組みを総合して判断するか、それぞれの限界ごとに独立して判断するかという点については、学説・判例は、必ずしも見解が一致しているとはいえない。特に、③と④の判断をめぐることは、③の民主的な手続を踏むこと(手続瑕疵の審査)を④の判断枠組みに組み入れて判断(手続の瑕疵と内容の瑕疵、両方を審査)する試みがみられる。例えば、前掲最高裁判決は、協約締結の経緯、会社の経営状態、協約基準の全体としての合理性に照らして、当該協約が、「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」て締結された場合には、例外的に規範的効力が否定されるとの判断枠組み<sup>11)</sup>を示している。これに対して、前掲最高裁判決後に出た下級審判決のなかには、協約締結過程における手続の瑕疵(組

合大会の決議を経ていないこと等)を重視して、端的に協約規定を無効と解したものがみられる<sup>12)</sup>。学説の見解も、大きく、手続審査を重視する立場<sup>13)</sup>、内容審査を重視する立場<sup>14)</sup>、手続・内容の両方の審査を重視する立場等<sup>15)</sup>に分かれている。このように、労働組合の協約締結権限をめぐる司法審査の在り方の詳細については、(手続審査を重視する傾向はみられるものの)前掲最高裁判決の以降も理論的には未決着のままであるといえる。

## (2) 労働協約の拡張適用による労働条件(賃金)の不利益変更

労働協約の効力は、協約を締結している組合の組合員にのみ及ぶというのが原則である。しかし、労組法は、「一つの工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一つの労働協約の適用を受けるに至ったとき」は、他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用される(労組法17条)とし、その例外を認めている。もっとも、同条の要件を満たささえすれば、労働協約の拡張適用によって非組合員(未組織労働者)に対し労働条件の不利益変更を及ぼすことができるのか、特に、当該協約の締結について何ら発言の機会がなかった非組合員の利益を考慮しなくてもよいのか、という問題がある。

この点が争われた朝日火災海上保険(高田)事件最高裁<sup>16)</sup>で判決は、原則として非組合員にも拡張適用による不利益変更は及ぶとしつつ、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」には、例外的に拡張適用が否定されると判示した。そして「特段の事情」として、①非組合員への不利益の程度・内容、②協約締結の経緯、③当該労働者に組合員資格が認められているか等を判断要素として挙げている。学説上は、非組合員が協約締結の意思決定に参加する機会が与えられていないこと等を理由に、原則として拡張適用による労働条件の不利益変更の効力を否定するものが多い(多数説)<sup>17)</sup>が、就業規則の不利益変更法理と同様に、内容審査(著しい不合理性の有無)を行うべきであるとの見解<sup>18)</sup>や判例でいう「特段の事情」の有無は交渉プロセス

(利益調整)の公正さの観点から判断すべきとの見解<sup>19)</sup>も有力に提起されている。

## 2 就業規則による「賃金」の不利益変更

### (1) 就業規則の合理的変更法理における賃金変更の位置づけ

日本では、当該就業規則条項が合理的である限り、その条項は労働者を拘束するとの「合理的変更法理」(1968年の秋北バス事件最高裁)<sup>20)</sup>をとり、合意原則によらない処理枠組みが採用された。この最高裁判決による就業規則変更法理は、多くの下級審と学説から批判を浴びたものの、最高裁は繰り返しこの合理的変更法理を維持する判決を下し、学界でも次第に、解雇による労働条件の調整という処理が、諸外国とは異なって解雇権濫用法理によって制約されていること、解雇による処理と比較してみた場合に、雇用保障を前提に労働条件調整を認める処理の社会的妥当性が高いこと等についての理解が広まった。そして、この就業規則変更法理は、2007年の労契法に取り入れられ、一定の要件(周知と合理性)のもとでは、不利益変更が反対する労働者をも拘束するというルールが明定された(労契法10条)。すなわち、合理的変更法理を正面から法律上も承認するという法政策を採用した。

もっとも、「賃金」という労働条件の中核をなす労働条件が就業規則の一方的変更によって不利益に変更されてもよいのか、という疑問がある。この点につき、合理的変更法理が判例上確立する以前の裁判例や学説は、「賃金」を中核的労働条件の一つとして位置付け、労働者の同意がない限り、その変更の拘束力を認めることができないとの見解が大多数を占めていたが<sup>21)</sup>、前掲秋北バス事件最高裁判決以後、裁判所は、合理的変更法理の適用範囲を、賃金の不利益が問題となった事案にまで広げ、賃金(より正確には、退職金)の引下げが問題となった大曲市農協事件(地裁判決)<sup>22)</sup>において、初めて賃金減額事案に合理的変更法理を適用した判断をするに至った。その後に出た大曲市農協事件最高裁判決<sup>23)</sup>は、賃金・退職金等を労働者にとって重要な権利、労働条件と位置付け、これらを定める就業規則の不利

益変更が労働者に対して拘束力を有するための要件（「高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの」）を、最高裁として初めて明らかにした。最高裁判決は、「賃金」と「その他」の労働条件とを区別し、賃金のように重要な労働条件の一方的変更に歯止めをかけようとした点で、そして「合理性」という抽象的な判断基準について、賃金の引下げ事案においては、「高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの」であることを要するとしたことによって判断基準の明確化が図られた点で、その意義を認めることができる。ただし、ここでいう「高度の必要性」は「高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの」とされている以上、合理性判断から別個独立に要求されているのではなく、合理性判断の一部をなすものと解される。変更内容の相当性ととの相対的な判断がありうるとしても、やはり賃金・退職金などの重要な労働条件は他の労働条件の不利益変更問題と厳格に区別して判断すべきであろう。大曲市農協事件最高裁判決の立場は、その後の判例でも繰り返し確認され、現在の判例は、「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、同種事項に関する我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」との判断枠組みが定着している<sup>24)</sup>。そしてこの判断枠組みが、2007年の労契法10条の「合理性」の判断基準として、立法化されている<sup>25)</sup>。もっとも、判例のなかには賃金の不利益変更に関する事案であるにもかかわらず、高度の必要性の判断はなされていないもの<sup>26)</sup>があるなど、合理性審査において多様な考慮ファクターを、どのような比重、順序で「総合考慮して判断」するのかは明らかではなく、合理性判断の予測可能性の欠如が問題となる。

## (2) 「多数組合等との交渉による合意」の位置づけ（効力）

合理性判断の予測可能性の欠如に関連して、第一小型ハイヤー事件最高裁判決<sup>27)</sup>は、「従業員利

益の適正反映」という新たなファクターを指摘し、多数組合の合意は、多数（過半数）組合との団交結果に従ったものであることから通常は利益調整された内容のものと推測する、という枠組みを示唆した。統一的画一的労働条件決定である就業規則変更に際して従業員集団としての利益調整を重視していると解され、タケダシステム事件最高裁判決<sup>28)</sup>で総合判断の一要素として指摘された「労働組合との交渉の経過」に、より積極的・具体的な意義を与えるものといつてよい。こうした立場は、前掲第四銀行事件最高裁判決に承継され、多数組合の交渉を経て協約を締結した上で行われた就業規則変更であるから、「変更後の就業規則の内容は労使間の利益調整がなされた結果としての合理的なものであると一応推測することができ」とされている<sup>29)</sup>。裁判所の判断を総合すると、多数組合の同意に対する「合理性の一応の推定」という概念は、まだ完全に確立されているとはいいがたいものの<sup>30)</sup>、多数組合の同意を重視する立場をとろうとする傾向が強くなっていることは確かであるように見られる。

学説は、多数組合との合意がある場合は、「合理性を推定できる」<sup>31)</sup>とするもの、「労使それぞれの検討や折衷のプロセスに照らして、真剣かつ公正に行われたかどうか」に着目して合理性を判断すべきとするもの<sup>32)</sup>、「少数者の意見や利益を尊重した公正な手続がとられたか否か」を重視して合理性を判断すべきとするもの<sup>33)</sup>、「独立した手続ではなく、あくまでも合理性を推認するための手段として考えるべき」とするもの<sup>34)</sup>、「特に一定の労働者層に不利益を及ぼす変更については、こうした労働者個人に対する手続（説明・情報提供）を重視して変更の合理性を判断すべき」とするもの<sup>35)</sup>等がある。概ね多数組合の合意という手続的要素を重視していることでは一致していると見られるが、多数組合の合意を就業規則の不利益変更の合理性判断の中でどのように位置付けるべきかについては、必ずしも見解が一致しておらず、依然として解釈上の問題が残されていると思われる。

(3) 労働者の個別的同意がある場合の合理性審査の可否：労契法9条と10条との関係

労契法制定を契機として、就業規則変更に対して個別労働者が同意した場合の効力如何という問題（そして、その前提問題としての、合意原則と合理性審査法理の関係についての問題）が顕在化した。すなわち、同法9条は「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することはできない」<sup>36)</sup>とし、就業規則変更による労働条件変更との関係では、合意原則（労契法3条1項、8条）が原則であることを確認している。学説では、大きく分けると、この9条の反対解釈に基づき、就業規則による不利益変更についての合意があれば、（当該不利益変更に対し10条の合理性審査は及ばず）端的に当該合意から当該不利益変更の拘束力が認められるとする立場（合意基準説・通説）<sup>37)</sup>と、就業規則による不利益変更についての合意があっても、就業規則変更の合理性がない場合には、就業規則変更の効力は認められず、旧就業規則の最低基準効（12条）が働き、不利益変更の合意はその効力が否定されるという立場（合理性基準説）<sup>38)</sup>との対立が見られた。合理性基準説は、就業規則変更の合理性の要求を、就業規則変更の有効要件と解する立場を採っていると解される。これに対して、合意基準説は、就業規則変更の合理性の要求は、判例法理を踏まえて立法された労契法10条においては、あくまで、変更に同意しない労働者に対する変更の拘束力を認めるための要件、すなわち就業規則変更の拘束力要件と解される<sup>39)</sup>。

こうした議論状況のなか、就業規則変更に対する個別的合意の効力について、初めて最高裁（山梨県民信用組合事件）<sup>40)</sup>が判断を示し、注目を集めた。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の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（労契法8条、9条本文参照）」とし、就業規則による労働条件の不利益変更に関

労働者が合意している場合に、変更の合理性を問わず、合意に基づいて労働条件が変更されうることを認め、合意基準説と同様の立場に立つ判断枠組みを示した。つまり、個別合意によって不利益変更の拘束力が生じうることを明らかにしたといえる。

### 3 小括——労働協約と就業規則による賃金の不利益変更と司法審査

以上で検討した内容から直ちに労働協約・就業規則による賃金の不利益変更について確定的な結論を導くことは適当ではないが、私見では、労働協約・就業規則による賃金の不利益変更との対比から、次のように整理できると思われる。

①通説・判例によれば、労働協約の効力は外部から労働条件を規律するものであり、有利原則は認められないことから<sup>41)</sup>、効力の優先劣後関係上は、（上位規範である強行法規に抵触する場合等を除き）労働協約による労働組合員の労働条件（賃金）の不利益変更は妨げられない。これに対し、労働組合の目的面からの限界として、手続審査・内容審査により、労働協約による労働組合員の労働条件（賃金）の不利益変更が制約される場合がある（前掲・朝日火災海上保険（石堂）事件を参照）。いずれかのみで審査するか、いずれかに比重を置くかという点（司法審査の在り方）では争いがあるが、近年の判例は、協約締結の経緯や労働組合員の意見集約等の手続等の要素を比較的重視する傾向がみられる。

②労働協約の拡張適用は、非組合員には及ぶが、原則、他労働組合員には及ばない<sup>42)</sup>。非組合員には拡張適用が及ぶことからすると、原則として非組合員にも拡張適用による不利益変更は及ぶ。ただし、合理性審査により、その効力を否定される場合がある（前掲・朝日火災海上保険（高田）事件を参照）。

③労働協約による不利益変更は、原則として許されるのに対し、就業規則による一方的な不利益変更は、原則としては許されないが、合理性審査でその効力が肯定される場合がある（労契法10条を参照）。前者の場合、多数組合の同意は効力要件であるが（合理性の有無＝拘束力要件）、後者の

場合、多数組合の同意は拘束力要件であると解される。

④①～③のそれぞれの審査の判断枠組みにおける考慮要素は重なっているが、変更の性格（審査の枠組み）の違いに応じ、重視される考慮要素が異なっているのではないかと推測される。それぞれの判断枠組みで考慮される要素自体は、（一部に「組合員資格の有無」等の特有の事情があるものの）ほとんど重なっている。すなわち、これらの共通の考慮要素は、変更の必要性、不利益の程度、変更の合理性、変更の経緯や交渉状況といったものである。ただし、その重視度合（列挙の順番など）は異なっており、基本的には労働組合と使用者との合意での変更である労働協約については、組合の目的から一部の労働組合員の差別となっていないかという目的逸脱の観点から、労働組合員の意思が反映される機会があったかという協約締結の経緯や手続の要素が中心的な要素として重視されることとなり、変更の必要性・変更の合理性と不利益性の比較衡量的な要素は、その目的逸脱を推認する副次的な要素という意味を持つものと思われる（この判断枠組みは、労働組合員の適切な意思集約の欠如や、一部労働組合員の不当な差別といった、労働組合の意思形成・意思形成過程の瑕疵を審査しているものといえよう（その意味では、意思表示の瑕疵に近いものともいえる））。

他方、労働条件の一方的な変更である就業規則の不利益変更、労働協約の拡張適用については、変更を受けるものにとっては一方的変更であるために（協約締結の意思決定過程への参加ができない）、合理性審査が行われる。そこで中心的な要素として重視されるのは、労働者の受ける不利益性と変更の必要性の比較衡量により判断される変更の合理性であり、協約締結の経緯や手続は（相対的には）副次的要素ということになる。もっとも、就業規則による一方的な不利益変更は、原則としては許されないが（労契法9条）、労働協約の拡張適用については原則として可能である（前掲・朝日火災海上（高田）事件を参照）。就業規則による変更の場面においては労働者代表の意見が反映されるにとどまるが、過半数組合の同意も（学説上は）変更内容の適正さを推定するとさ

れている。これに対し、労働協約の拡張適用においては、既に交渉力のある労働組合との協議を経ており、またその労働組合も3/4以上の同意を得ている（その意味では、就業規則の不利益変更になぞらえていえば、合理性が推定される場合に当たる）という違いによるものと考えられる。その意味で、労働協約の拡張適用における合理性審査は、就業規則の合理性審査に比して緩やかなものであり、原則として変更（拡張適用）可能とされていることにそれが顕れていると思われる。他方、労働協約の拡張適用においては、非組合員の組合員資格の存否が問われている。これは非組合員が組合に加入してその意思を反映することができない場合、その合理性をより厳格に審査すべき要請があるということに対応した独自の要素である。

一方、就業規則による労働条件の不利益変更の場合、その変更個別労働者が同意する場合、変更の効力を認めうるかという問題（前掲山梨県民信用組合事件を参照）がある。個別労働者の同意だけでは効力を認められないとの見解もみられるが、現行法制を前提に解釈論を行うとすれば、個別労働者の同意のある変更の効力は、肯定されるべきであろう（個別労働者の同意＝効力要件）。このような処理は、就業規則変更が集团的労働条件の統一的不利益変更を取り扱っているという側面を十分に考慮していない点で問題になりうる。しかしながら、労契法制定前は、多数組合の同意があっても全面的な合理性審査に服するため、就業規則の不利益変更の拘束力についての予測可能性・法的安定性は低いという問題があった<sup>43</sup>。この点、少なくとも労契法8条の変更としていえば、個別労働者の同意を効力要件と認めることにより、予測可能性・法的安定性を高めることができる。前掲山梨県民信用組合事件最高裁判決では合意の認定のための各要素は総合判断の一要素に過ぎず、各判断要素の間での比重や優先順位等は明らかでない。そうすると、合意の認定の場面においても、労契法10条の合理性審査の場面と同様、予測可能性が低いのではないかという疑問も生じる。しかし、私的自治・契約の基本原則を重視する立場からすると、8条の合意で審査されるのはあくまで合意の任意性であり、客観的な変更の

合理性は、合意の任意性を推定する要素という位置づけとなる（労契法10条の不利益変更と異なり、労働者が不利益変更の可否を判断する機会がある8条の不利益変更では、第三者視点での合理性判断より、労働者自身の主体的判断が重視され、手続審査が中心となる以上、予測可能性は相対的には高いと解する）。すなわち、合意の認定においては、内容面も決して軽視すべきでないとはいえ、相対的には、合意に至るまでの経緯・態様、情報提供・説明等といった手続審査がより重視されるべきであると考え（ただし不利益変更の内容が客観的にみて明らかに不合理な場合には、合意の存在は疑わしく、労働者への情報提供の欠如や、労働者の錯誤等が認められる場合が少なくないと考えられる）。また、個別労働者は、使用者から提示された労働条件が明らかに不利益である等の場合には、一旦同意を留保（反対）し、その変更の拘束力を裁判所の合理性審査に委ねることができる。いずれにせよ、合意の認定における合理性審査（同意した場合。Ⅲ1で検討）もしくは労契法10条による合理性審査（反対した場合）を受ける道は開かれており、さらに合理的変更法理における契約の基本原則や私的自治の毀損という問題に折り合いをつけることができる。

### Ⅲ 賃金の個別的な不利益変更

#### 1 契約上合意された労働条件（賃金）の一方的変更（契約上の権限なし）

##### (1) 労働者の同意（合意）による減額と合意の認定

労働契約上、変更権限が設定されていない場合の賃金の一方的変更は、変更の合意が成立していない場合には、原則的に賃金の不利益変更は不可能であるが<sup>44)</sup>、変更についての個別合意が成立している場合は賃金の不利益変更が可能である。つまり、使用者による賃金減額に対し、労働者が明示または黙示の同意をすれば、合意によって労働契約の内容が変更されることになる（労契法8条）。この場合、拘束力の根拠は合意自体に求められ、変更の合理性等は特段要件とはされない。

もっとも、このような合意は、労働契約では集団的労働条件規制が個別労働契約に対して強行的直律的効力を与えられているため、労基法などの強行法規に違反したり（労基法13条<sup>45)</sup>、就業規則・労働協約の設定する労働条件を下回る個別合意はその効力を否定されたりする（労契法12条、労組法16条など参照）。特に、就業規則を変更しないままに、従前の就業規則の労働条件を引き下げる合意を行っても、就業規則の最低基準効（12条）によってそのような合意は無効となる<sup>46)</sup>。また、当該合意が錯誤（民法95条<sup>47)</sup>、詐欺・強迫（民法96条）に当たる等、意思表示に瑕疵のある場合、さらには公序良俗違反であるなどの特段の事情がある場合にもその合意の効力は否定される。

一方、変更について個別合意が成立している場合であっても、いかなる場合に合意が成立したといえるかの問題（個別合意の認定の問題）をめぐってはさらなる議論が必要である。裁判所は、労働者による黙示の承諾を慎重かつ厳格に行って、黙示の合意を否定する例が少なくない<sup>48)</sup>。理論上には、使用者による賃金減額の提案の内容を労働者が正確に認識し、自由な意思に基づいてこれに同意する意思表示をしたことを、労働者の行為から確認・認定できるかという契約の解釈（意思表示の認定）の問題がある<sup>49)</sup>。明示の同意（同意書への署名押印）があった事例ではあるが、前掲山梨県民信用組合事件最高裁判決は、「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（個別）労働者の同意の有無については<sup>50)</sup>、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無（①）<sup>51)</sup>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（②）、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（③）、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容（④）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（⑤）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」（①～⑤の番号は筆者によるもの）であるとし、最高裁としては初めて労働者の同意の認定の枠組み（考慮要素）を明らか

にしたことで注目を集めた<sup>52)</sup>。もっとも、上記の各要素は総合判断の一要素に過ぎず<sup>53)</sup>、当該事案における事実関係に応じて、各考慮要素のうちどの要素がより重視され、結論に影響を及ぼすことになるのが異なる。裁判所の判断枠組みは、書面による同意書の存在(①)、同意に至った経緯・態様(③)、情報提供や説明(④)といった手続的審査にとどまらず、不利益の内容および程度(②)といった労働条件の合理性審査も含むと解される。学説のなかには、労働者の同意(自由意思)による不利益変更について判断する際には、「使用者の具体的な情報提供・説明と労働者の納得を前提としながら、③自由意思の存在と④客観的価値・利益の尊重を慎重に考慮する、就業規則の合理的変更法理と実質的に類似した判断となるように解釈することにより、労働者と使用者間の情報・交渉力格差を是正しつつ、使用者の形式的な対応を回避する枠組みとして発展させていくことが適当」であるとするもの<sup>54)</sup>がある。同意の認定枠組みは、上記で検討したように(Ⅱ3を参照)、手続瑕疵の審査がより重視されるべきであり<sup>55)</sup>、就業規則変更の合理性審査(労契法10条)の潜脱にならないようにするために、賃金減額に対する労働者の個別合意の認定は厳格かつ慎重に行わなければならないだろう<sup>56)</sup>。

(2) 契約更新時・新規契約締結時における減額  
これまで扱ってきた問題は、いずれも同一の労働契約の存続中の賃金の減額に関する事案であったが、労働契約の更新時に労働条件が引き下げられることについても、(それは厳密に言えば「減額」とはいえないのかもしれないが)簡単に言及しておきたい。そのような減額の不当性が争われる典型的な場面として、定年後の継続雇用における労働条件引下げの場合と、有期労働契約の契約更新における労働条件引下げの場合が挙げられるが、ここでは主に前者について論じる。

定年後の継続雇用では、一旦雇用関係が定年で終了した後、再雇用されるため、形式的には労働関係が存続中に労働条件が不利益変更される場合とは明確に区別される。雇用後の労働条件については、原則として、個々の事業主又は労使の設計

に委ねられるが、定年後の再雇用で有期労働契約により同じ仕事を続けるに当たって、それまでより賃金が減額されるということは、何らかの規制を受けるのだろうか。定年後継続雇用であること(のみ)を理由に低処遇とすることは許されるのだろうか<sup>57)</sup>。

雇用形態による格差是正規制の中には、均等待遇規制(差別的取り扱いの禁止)と、均衡待遇規制(不合理な処遇の禁止)が存在する。このうち、均衡待遇規制に当たる労契法20条の適用が争点となったものとして、長澤運輸事件最高裁<sup>58)</sup>がある。最高裁は、定年後継続雇用であることを理由とする低処遇の場合にも労契法20条の適用が問題となるとしたうえで、定年退職者の有期契約による再雇用では長期雇用は通常予定されず、同労働者は定年退職までは無期契約労働者としての待遇を受け、定年退職後は老齢厚生年金の支給を受けることも予定されていることから、定年後再雇用者であることは、待遇の相違の不合理性の判断で「その他の事情」として考慮されうるし、定年後再雇用者の待遇を異なるものとするのが直ちに不合理とされるわけではないことを示した。

現在では、こうしたケースに対しては、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下、「短時定期法」)8条、9条の適用可否が問題となり、正社員の賃金等の待遇と非正規社員のそれとの均衡・均等が保たれる必要がある。そういう意味においては、必ずしも「減額」という観点による判断枠組みではないとしても、定年後再雇用の場面において、使用者が当然に、非正規労働者に対して、自由に賃金を低く設定させることはできない<sup>59)</sup>。

一方、定年後継続雇用の有期雇用労働者の待遇については、定年前の通常の労働者(正社員)との待遇の相違の程度(大きさ)だけでなく、それを基礎づける職務内容、職務内容・配置の変更範囲の違い、労働組合等との交渉の経緯、退職金・企業年金・特別給付金の支給等による収入安定への配慮等の事情を総合的に考慮して、待遇の不合理性を判断する必要があると指摘されている<sup>60)</sup>。前掲長澤運輸事件最高裁判決に加え、定年後再雇用労働者の労働条件(賃金体系の在り方)を設定

するに当たって参照されうる。

なお、有期労働契約の更新時の労働条件変更（賃金引下げ等）についても、上記と類似の問題状況が存するが、議論は未だ成熟していないように思われる。判例上は、予備校の講師が、不当とは言い難い契約条件の変更を拒否したため契約更新の合意に至らなかった場合について、新契約は成立しないとした原審判決を支持したもの<sup>61)</sup>がみられ、裁判例上も、合理的な賃金引下げを伴う雇用契約更新の申込みについて、異議留保付き承諾をした場合には新契約は成立したものと認めないと判断されたもの<sup>62)</sup>がみられる。他方、不当な労働条件変更を拒否したことを理由とした雇止めを否定した事例<sup>63)</sup>も下級審にはみられる。変更解約告知とも類似の理論的問題点もあるところと思われ、今後の学説・判例法理の展開が待たれる。

## 2 契約上の人事権行使による賃金減額

賃金の個別の変更で多く問題となっているのは、使用者が労働契約上設定された人事権を行使して、配転や降格を命じたり、成績査定を行い年俸額を決定したりという中で、賃金減額が生ずる場合である。そして、そうした賃金変更をもたらす人事権を労働契約上設定することについては合意が成立しているとしても、それが具体的に行使された結果について、労働者が個別に合意していた訳ではないことから紛争が生ずる。この問題の処理について、理論的に整理すると、まず、そもそも使用者が当該人事権を労働契約上設定していたのかに関する「権限審査」が問題となる。契約解釈上当然に使用者が当該権限を持つとされる事象（例えば、役職の引下げ等）と、当然にはそのような権限が契約上設定されていないと解される場合（賃金の引下げをもたらす職能資格制度における降格権限）などの解釈問題がこれに該当する。次に、労働契約上、使用者が当該人事権を行使する権限を取得していたとしても、それを具体的に行使して、賃金が引き下げられた場合、そのような権利行使が権利濫用と評価されるか否かという「濫用審査」が問題となる。このことを踏まえて、以下では、紙幅の関係上、人事権の行使としての

降格（配転）について簡単に要約する。

降格（配転）による賃金減額の形態としては<sup>64)</sup>、賃金・人事制度の内容に応じ、職能資格制度のもとで①役職・職位のみが引き下げられる場合、②資格等級のみが引き下げられる場合、①と②の混在型として、③資格等級と職位がともに引き下げられる場合がある。そして、職務等級制度のもとで④職位が引き下げられ、それに伴い給与等級も引き下げられる場合などがある。①の場合、権利濫用とならない限り、使用者の裁量は広く認められるが<sup>65)</sup>、②の場合、職能資格と結びついた基本給（職能給）を引き下げる人事権行使であり、契約内容の変更を意味するので、使用者の一方的降格命令は許されず、労働者の同意または就業規則上の明確な根拠規定等<sup>66)</sup>を要するのが原則である。なお、そのような権限が肯定された場合にも、権利濫用の有無が審査される。③の場合、②と基本的に同様のことがいえる。④の場合、基本給は職務の価値に応じて格付けられるのが通常であるから、賃金減額ないし給与等級引下げの効力は、まずは労働者の同意や就業規則等における根拠規定の存否を審査し、次に、権利濫用の有無が審査される<sup>67)</sup>。ただし、こうした制度のもとで降格（配転）命令の効力を判断する場合には、職種限定合意の有無を慎重に検討する必要がある。

このように、個別的不利益変更は、契約原理のみに依存した処理ではなく、権利行使について規制を加える法理（権利濫用審査）が構築されている。もっとも、使用者による適切な情報提供と十分な説明が行われ、個別労働者の自由な意思に基づいてな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場合（手続的瑕疵なし）、裁判所による権利濫用審査をどこまで認めるべきか（多数組合員の同意がある場合との比較という観点からも）については検討を要する。

## IV まとめ

本稿では、労働条件の不利益変更問題において合意原則の修正はどこまで、そしてどのような形で許されうるのか。特に労働契約を構成する中核

的要素である賃金について、他の労働条件変更の場合に適用される合理的変更法理をそのまま適用して問題はないのか、合理的変更法理の守備範囲はどこまで及ぶのか、合意原則との何らかの調整や機能分担が必要ないのか、といった観点から若干の検討を行った。

本稿での検討内容を踏まえると、まず、賃金の不利益変更については、判例上、他の労働条件より労働者に重要な不利益を与えるものとして、一方的変更に高度の必要性を要求したり、変更の合意の認定に慎重さを要求したりする考え方がみられる。そして、労働条件（賃金）の集团的・個別的な不利益変更が問題となった判例の傾向は次のように整理できる。労働条件（賃金）の不利益変更の手法は大きく、①労働者個人ないし労働者集団の「合意」を介する変更と、②使用者による「一方的な」変更に分けることができる。これは、私的自治を重視する立場に立つと、裁判所による内容審査を抑制すべき（内容審査の排除ではない）領域（①、手続審査を重視）と、厳格な内容審査を行うべき領域（②、内容審査を重視）<sup>68)</sup>とにそれぞれ対応しているとみることができ。その境界については、議論の余地があるが<sup>69)</sup>、個別・多数労働者の合意の有無と合理性審査の程度・内容は上記のように連動している。その結果、同じような内容での変更について、①の場合と②の場合とでは結論が異なる可能性がある<sup>70)</sup>。このような結論の段差は理論的には想定可能としても、現実には、労働者が変更の不合理性を十分に認識しつつ自由意思で合意することは想定し難いとも考えられるところであり、実際のケースでのこのような結論の相違の有無や程度等の議論については、今後の検討課題の一つとして、判例・学説の展開を期待したい。

- 1) 労働契約は「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて」労働者と使用者が合意することによって成立する（労契法6条、民法623条）のであるから、賃金支払いの合意は労働契約を成立させるための不可欠の要件である。
- 2) 他組合員に対しても労働協約の拡張適用を認めうるかについては、裁判例上は、拡張適用を否定する立場が有力（最高裁判決は未だない）であり、学説も、少数組合への拡張適用を否定する考え方が通説となっている。本稿は紙幅の関係上、主に非組合員（未組織労働者）に対する効力を中心に検討す

- る。
- 3) 本稿では、労組法17条による拡張適用を念頭に論じる。
- 4) 大阪白急タクシー事件・大阪地決昭和53・3・1 労判298号73頁。
- 5) 例えば、日本トラック事件・名古屋地判昭和60・1・18 労判457号77頁。
- 6) 最一小判平成9・3・27 労判713号27頁。
- 7) 詳細は、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理 [初版第2刷]』222頁（有斐閣、2003年）。
- 8) 以下は、荒木・前掲注7) 269頁以下。水町勇一郎『詳解労働法』143頁以下（東京大学出版会、2019年）などを参照。
- 9) 香港上海銀行事件・最判平成元・9・7 労判546号6頁、平尾事件・最一小判平成31・4・25 労判1208号5頁。
- 10) ①と②は特に問題となっておらず、本稿では割愛する。
- 11) ただし、最高裁が示している考慮要素の具体的内容や相互関係・比重は明らかではない。同様の判断枠組みをとった裁判例として、日本鋼管（賃金減額）事件・横浜地判平成12・7・17 労判792号74頁、中央建設国民健康保険組合事件・東京高判平成20・4・23 労判960号25頁等。
- 12) 中根製作所事件・東京高判平成12・7・26 労判789号6頁等。
- 13) 代表的な見解として、菅野和夫『労働法 [第12版]』931頁（弘文堂、2019年）は、労働協約による労働条件の不利益変更の問題は「交渉プロセスの観点から吟味すべき」であるが、一部組合員（従業員）にとくに不利益な協約については、「内容に著しい不合理性がいかどうかの判断を付け加えるべき」であるとする。おおむね同旨として、荒木尚志『労働法 [第4版]』678頁以下（有斐閣、2020年）、野川忍『労働協約による労働条件の不利益変更——朝日火災海上保険（石堂）事件』『労働判例百選 [第9版]』183頁（有斐閣、2016年）、土田道夫『労働法概説 [第3版]』（弘文堂、2014年）239頁、大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』301頁（司法審査抑制説）（有斐閣、1999年）等がある。
- 14) 下井隆史『労使関係法』135頁（有斐閣、1995年）。
- 15) 西谷敏『労働組合法 [第3版]』362頁（有斐閣、2012年）、桑村裕美子『労働協約の規範的効力』日本労働法学会編『講座労働法の再生第5巻』労使関係法の理論課題』116頁以下（日本評論社、2017年）。
- 16) 最一小判平成8・3・26 民集50巻4号1008頁〔非組合員に対する著しい不合理性を理由に、本件労働協約の効力を否定〕。
- 17) 西谷・前掲注15) 381頁、山口浩一郎『労働組合法 [第2版]』198頁（有斐閣、1996年）等。
- 18) 荒木・前掲注13) 687頁。
- 19) 菅野・前掲注13) 944頁。同旨として、水町・前掲注8) 157頁以下。その他、既得権の侵害、公序良俗や強行法規に違反しない限り、内容審査は不要とする見解として、大内・前掲注13) 313頁。
- 20) 最大判昭和43・12・25 民集22巻13号3459頁。
- 21) 例えば、理研発条鋼業事件・東京地決昭和25・7・31 労民集1巻追録1314頁、理科学興業事件・昭和25・12・28 労民集1巻6号1078頁等。
- 22) 秋田地大曲支判昭和57・8・31 民集42巻2号74頁。
- 23) 最一小判昭和63・2・16 民集42巻2号60頁。
- 24) 「高度の必要性に基づく合理的内容」の判断枠組みを採用したものと、第四銀行事件・最二小判平成9・2・28 民集51巻2号705頁、みちのく銀行事件・仙台高判平成8・4・24 労判693号22頁等多数が存在する。
- 25) 平成20・1・23 基発0123004号〔労働契約法施行通達〕は、労契法の制定後も、この判例法理に変更はないとする。
- 26) 例えば、日魯造船事件判決・仙台地判平成2・10・15 労民

集 41 卷 5 号 846 頁。

- 27) 最二小判平成 4・7・13 労判 630 号 6 頁。
- 28) 最二小判昭和 58・11・25 労判 418 号 21 頁。
- 29) 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法(下)』977 頁 [荒木執筆] (有斐閣コンメンタール, 2003 年) 以下。
- 30) 例えば, 多数組合の合意を合理性判断の一要素として判断するもの(みちのく銀行事件・最一小判平成 12・9・7 民集 54 卷 7 号 2075 頁), 多数組合の合意に触れることなく, 就業規則の効力を判断するもの(朝日火災海上保険事件・最三小判平成 8・3・26 民集 50 卷 4 号 1008 頁), 多数組合が就業規則に反対していたにもかかわらず, 合理性を肯定するもの(羽後銀行(北都銀行)事件・最三小判平成 12・9・12 労判 788 号 23 頁) などがある。
- 31) 荒木・前掲注 7) 265 頁以下。
- 32) 菅野・前掲注 13) 214 頁。
- 33) 水町・前掲注 8) 213 頁以下。
- 34) 野川忍『労働協約法』383 頁(弘文堂, 2015 年)。
- 35) 土田道夫『労働契約法の意義と課題——合意原則と労働契約規則のあり方を中心に』日本労働法学会編『労働契約法の意義と課題』日本労働法学会誌 115 号 10 頁以下(2010 年)。
- 36) 9 条の合意の主体については, 合意を得る対象である労働者とは「個別労働者」か「事業場の全労働者」かという点をめぐって議論の相違がみられるが, 労契法 9 条の反対解釈から導かれる合意を得る対象である労働者とは「個別労働者」であると解される。同旨として, 協愛事件・大阪高裁平成 22・3・18 労判 1015 号 83 頁。
- 37) 荒木尚志=菅野和夫=山川隆一『詳説労働契約法 [第 2 版]』128 頁以下(弘文堂, 2014 年), 土田道夫「労働条件の不利益変更と労働者の同意」根本到=奥田香子=緒方桂子=米津孝司編『労働法と現代法の理論(上)』[西谷敏先生古稀記念論集] 349 頁以下(日本評論社, 2013 年) 等。裁判例としては, 協愛事件・前掲注 36) を参照。
- 38) 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』[安西愈先生古稀記念論文集] 328 頁(中央経済社, 2009 年), 吉田美喜夫=名古道功=根本到編『労働法Ⅱ』83 頁以下[根本到](法律文化社, 2010 年) 等。
- 39) 以上の内容は, 拙稿「日韓の就業規則変更に対する個別的合意・集团的合意とその効力」ソフトロー研究第 21 号 85 頁以下(東京大学大学院法政学研究所, 2013 年), 拙稿「韓国における就業規則の不利益変更への集团的同意——不利益変更の「有効要件」なのか「拘束力要件」なのか」日本労働研究雑誌 643 号 105 頁以下(2014 年)。
- 40) 最二小判平成 28・2・19 民集 70 卷 2 号 123 頁。
- 41) 労組法 16 条の「協約基準の違反」をめぐっては, 労働協約より有利な労働契約上の合意も協約基準に違反し, 効力を否定されるのか, という点が問題となる。詳細は, 荒木・前掲注 13) 674 頁以下を参照。
- 42) 労組法 17 条の文言上は, この点について何ら限定は設けられていない。しかし, 他組合員への拡張適用は憲法 28 条に反する解釈として否定されるべきである。
- 43) 拙稿「日韓の集团的変更法理における合意原則と合理的変更法理」日本労働法学会誌 128 号 161 頁以下(法律文化社, 2016 年)。
- 44) デイエフアイ西友事件・東京地決平成 9・1・24 判時 1592 号 137 頁, 岡部製作所事件・東京地判平成 18・5・26 労判 918 号 5 頁等。
- 45) 最近の議論状況は, 水町勇一郎「強行法規はなぜ必要か? ——労働法における強行法規と自由意思」西谷敏・道幸哲也

編『労働法理論の探求』89 頁以下(日本評論社, 2020 年)。

- 46) 荒木=菅野=山川・前掲注 37) 123 頁以下。
- 47) 東武スポーツ [宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更] 事件・宇都宮地判平成 19・2・1 労判 937 号 80 頁 [同意しないと解雇されるとの誤信が動機の錯誤に該当するとして, 賃金体系変更などの合意の効力を否定]。
- 48) 京都広告事件・大阪高判平成 3・12・25 労判 621 号 80 頁, アーク証券(本訴)事件・東京地判平成 12・1・31 労判 785 号 45 頁等。
- 49) 水町・前掲注 8) 605 頁。労働条件変更における同意の認定をめぐる裁判例の状況は, 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に」荒木尚志=岩村正彦=山川隆一編『労働法学の展望』[菅野和夫先生古稀記念論集] 257 頁以下(有斐閣, 2013 年) が詳しい。
- 50) 本判決の射程範囲を賃金(退職金)の減額に限定すべきかどうかは議論の余地があるが, 本判決の判断枠組みは, 「賃金や退職金」の減額に限られると解される。学説の議論状況については, 池田悠「信用組合の合併に伴う退職金減額合意の成否及び労働協約の効力」日本労働法学会誌 128 号 206 頁以下(法律文化社, 2016 年) を参照。
- 51) 本件では, 合併前の就業規則に定められた退職金の支給基準を変更することに同意する旨の記載のある書面に署名押印した同意書が存在する場合の合意の認定の可否が問われた。
- 52) 菅野・前掲注 13) 210 頁は, 「最高裁は, 就業規則上のものであれ, 個別労働契約上のものであれ, 労働条件の合意による不利益変更については, 自由意思による合意と認めるに足りる客観的事情が必要であること, それには不利益の内容・程度に関する具体的な説明が手続上の要件となることを宣明した」と評価する。
- 53) 同旨として, 清水知恵子「最高裁時の判例」ジュリスト 1508 号 90 頁以下(有斐閣, 2017 年)。池田・前掲注 50) 208 頁は, 判旨が例示する考慮要素は, 並列的なものではなく, 手続的な考慮要素の判断過程において, 要求される手続の水準に影響する背景事情として, 実体的な考慮要素が読み込まれるにすぎない(専ら手続的な観点から労働者の同意の成否を判断) とする。
- 54) 水町・前掲注 45) 120 頁。
- 55) 合意の効力発生要件について, 荒木尚志「就業規則の不利益変更と労働者の合意」曹時 64 卷 9 号 2271 頁以下(法曹会, 2012 年) は, 合意基準説に立ち, 手続的審査事項を考慮した慎重な合意認定が必要であるとしたうえで, その際には, 「不利益の程度に応じて, 慎重な手続の履践の要求も変わってきている」(協約による不利益変更の場合の手続審査と内容審査の関係と同様) とする。
- 56) 個別労働者の同意は, 契約上合意された労働条件の一方的変更の場面においても, また, 就業規則上の労働条件の合意による不利益変更の場面においても, 変更の効力要件(9 条の反対解釈) として働くが, 私的自治の観点からすると, 前者は, あくまで合意の実質を審査するものに留めておくこと(10 条の合理性審査よりは緩やかに判断) が望ましいと思われる。
- 57) この点が問題となった事案として, X 運輸事件・大阪高判平成 22・9・14 労経速 2091 号 7 頁。
- 58) 最判平成 30・6・1 民集 72 卷 2 号 202 頁。
- 59) 定年延長・再雇用をめぐる賃金の不利益変更問題については, 拙稿「日韓における高年齢者雇用政策と定年制をめぐる不利益変更問題について」ソフトロー研究第 25 号 101 頁以下を参照(東京大学大学院法政学研究所, 2015 年)。
- 60) 水町・前掲注 8) 368 頁以下。
- 61) 河合塾事件・最判平成 22・4・27 労判 1009 号 5 頁。同判

- 決は、予備校側の対応が不法行為にも該当しないと判断し、不法行為の成立を認めた原審を破棄した。
- 62) 日本ヒルトンホテル（本訴）事件・東京高判平成 14・11・26 労判 843 号 20 頁。
- 63) ドコモ・サービス（雇止め）事件・東京地判平成 22・3・30 労判 1010 号 51 頁。
- 64) 詳しくは、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』136 頁以下（日本労働研究機構，2003 年）。
- 65) バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件・東京地判平成 7・12・4 労判 685 号 17 頁等。
- 66) アーク証券（本訴）事件・東京地判平成 12・1・31 労判 785 号 45 頁等。
- 67) L 産業（職務等級降級）事件・東京地判平成 27・10・30 労判 1132 号 20 頁。
- 68) 協約による不利益変更の場合の内容審査は、使用者が一方的に作成・変更する就業規則における内容審査よりは緩やかな合理性審査が行われるべきであるなど、合理性判断の程度

や内容等は異なる場面がある。

- 69) 例えば、「就業規則の不利益変更における多数組合の同意がある場合」や「変更権について労働者の合意をとったあとの、一方的変更」が行われる場合、前掲山梨県民信用組合事件などのように「一方的な変更にあわせた合意」が行われる場合など。
- 70) つまり、理論上は、②の場合は、合意がなくても合理的変更は可能（就業規則による不利益変更）であるが、①の場合は、合意がなければ、変更の合理性の有無を問わず、不利益変更は不可能（労働協約による不利益変更、個別的な不利益変更（同意ないし根拠規定））となり得る。

ばく・ひよすく 神奈川大学法学部准教授。主な論文に、「日韓の集団的変更法理における合意原則と合理的変更法理」日本労働法学会誌 128 号（2016 年，法律文化社）。労働法専攻。