

## 〔論 説〕

## 就業規則の不利益変更に対する労働者の同意 －山梨県民信用組合事件・最二小判平成28・2・19を 素材として－

原 昌 登

### はじめに

本稿では、就業規則による労働条件の不利益変更（就業規則の不利益変更）に労働者の同意<sup>1</sup>がある場合、その変更の法的拘束力を認めるかどうか、認めるとすればいかなる根拠によってか、という論点について検討する。この論点については学説が対立しており、下級審裁判例が見られるものの、いまだ議論は定まっていなかった。そのような中で、平成28年2月19日、この論点に関する初めての最高裁判決（山梨県民信用組合事件）<sup>2</sup>が出され、注目を集めている。本稿は、従来の裁判例・学説を概観した上で（一）、山梨県民信用組合事件最高裁判決の内容を検討し（二）、同判決の意義を明らかにすること（三）を目的とする。

---

1 「同意」と「合意」は裁判例でも明確に使い分けられているわけではないが、さしあたり、当事者双方の意思表示の合致を問題にする場合は「合意」、その構成要素として労働者の意思表示に注目する場合は「同意」を用いることにする。山川隆一「労働条件変更における同意の認定」荒木尚志ほか編『菅野和夫先生古稀記念論集 労働法学の展望』（有斐閣、2013）257頁以下、特に259頁を参照。

2 最二小判平成28・2・19裁判所時報1646号1頁。

## 一 従来議論状況

### 1 裁判例

就業規則の不利益変更に対する労働者の同意が正面から問題となった裁判例は意外に少なく<sup>3</sup>、次の2件が挙げられる。

#### (1) 協愛事件<sup>4</sup>

協愛事件は、①就業規則の不利益変更労働者の個別の同意がある場合、労契法10条の変更の合理性は問題とならず、労契法9条の反対解釈により、9条を根拠として変更後の就業規則に拘束力が認められるという判断枠組みを示した。

その上で、②上記の個別同意の認定は慎重になされるべきとして、退職金に関する3次にわたる就業規則の不利益変更につき、次のように判断した。まず、退職金を2/3に減額する第1次変更については、変更内容を記載した就業規則に労働者全員の押印があり、この押印は一般に慎重かつ明示的に行われた意思表示であり、労働者に格別大きな不満があったとか不承不承印鑑を押したといった事実もないなどとして、労働者の同意があったと認定した。次に、退職金を1/2に減額するとともに不支給の可能性も盛り込んだ第2次変更については、使用者による具体的かつ明確な説明がないことなどから、変更後の就業規則につき全労働者の署名押印があるからといって、就業規則の不利益変更当該労働者の「真の同意」があるとは認められないと判断した。最後に、退職金制度を廃止する第3次変更については、労働者の代表者2名の署名押印があるのみであり、「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り、従業員から異議が出ないことが従業員において不利益な変更真に同意していることを示していると見ることができそうな場合でない限り」同意は認められ

---

3 就業規則ではなく、個別の合意で定められた労働条件の変更の可否が争われた裁判例は、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件・札幌高判平成24・10・19 労判1064号37頁などいくつか見られる。このような変更における労働者の同意の意義についても論点となりうるが（詳細は土田道夫「労働条件の不利益変更と労働者の同意」根本 到ほか編『西谷 敏先生古稀記念論集 労働法と現代法の理論（上）』（日本評論社、2013）321頁以下、前掲注1 山川論文などを参照）、本稿では省略し、今後の課題としたい。

4 大阪高判平成22・3・18 労判1015号83頁。

ないとして、変更への同意を否定した。

(2) 熊本信用金庫事件<sup>5</sup>

熊本信用金庫事件(労契法施行前の事案)は、「最高裁判例(秋北バス事件<sup>6</sup>、みちのく銀行事件<sup>7</sup>)の趣旨によれば、労働条件を労働者に不利益に変更する内容でありかつ合理性がない就業規則の変更であっても、当該就業規則の変更について労働者の個別の同意がある場合には、当該労働者との間では就業規則の変更によって労働条件は有効に変更されると解される」と述べた上で、「その同意の有無の認定については慎重な判断を要し、各労働者が当該変更によって生じる不利益性について十分に認識した上で、自由な意思に基づき同意の意思を表明した場合に限って、同意をしたことが認められると解するべきである」という枠組みを示した。

そして、55歳以降の賃金額を毎年10%削減し、60歳到達時には55歳当時の50%とするという役職定年制の導入について、変更の合理性を否定した上で、労働者に対し役職定年制の規程案の読み合わせや簡単な説明が行われたこと、不利益の主な内容は規程案から一義的に明らかであり、入庫(入社)20年以上である原告労働者らはその内容及び不利益性の程度について十分理解ができるとして、原告労働者らが職員代表の肩書で役職定年制の導入に異議がない旨の意見書を提出したことをもって、変更への同意があったと認定した。

(3) 小括

協愛事件にいう「真の同意」の内容は必ずしも明らかではない<sup>8</sup>。しかし、「客観的かつ合理的な事情」を重視しており、賃金債権の放棄や自殺について労働者の同意が「自由な意思に基づいてされたものであると認めに足る合理的な理由が客観的に存在する」ことを求めたシンガー・ソーイング・メシーン事件<sup>9</sup>、日新製鋼事件<sup>10</sup>の「手法と共通性がある」<sup>11</sup>と解される。

5 熊本地判平成26・1・24 労判1092号62頁。

6 最大判昭和43・12・25 民集22巻13号3459頁。

7 最一小判平成12・9・7 民集54巻7号2075頁。

8 前掲注1 山川論文263頁。

9 最二小判昭和48・1・19 民集27巻1号27頁。

10 最二小判平成2・11・26 民集44巻8号1085頁。

11 前掲注1 山川論文263頁。

就業規則の不利益変更に対する労働者の同意

熊本信用金庫事件も「自由な意思に基づき同意の意思を表明した場合に限って」同意を認めると判示しており、細かい表現は異なるものの、自由な意思を重視する点、協愛事件と同じ傾向であるといえる。

このように、就業規則の不利益変更に対する労働者の同意が正面から問題となった<sup>12</sup>これまでの事例においては、労働者の自由な意思に基づく同意であったかという点が重視されてきたこと、労契法施行後は同法9条の反対解釈という法律構成が用いられたことを指摘できる。

## 2 学説

### (1) 学説の概要

学説には争いがあり、複数の見解が見られる。代表的なものとして以下の8つが挙げられる<sup>13</sup>。

A説（荒木、菅野、山川ほか）は、労契法9条を反対解釈し、労働者の同意があれば就業規則による労働条件の不利益変更が実現すると解する見解である<sup>14</sup>。労働条件の変更が拘束力を認められる法的根拠は労働者の同意であり、この場合、労契法10条にいう変更の合理性は必要とされない。ただし、同意の有無については慎重に認定すべきであり、「労働者の自由意思を首肯させる客観的事情が認められる場合にのみ肯定すべきもの」<sup>15</sup>という立場が基本となる<sup>16</sup>。

---

12 このほか、東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部）事件・東京高判平成20・3・25 判例959号61頁では、労働条件の変更に際し、就業規則で定める事項と個別契約で定める事項が峻別されないまま口頭で説明が行われ、同意が否定された。明確な形で就業規則の不利益変更に対する同意の問題として判断されたわけではないので、ここでは取り上げないこととする。

13 前掲注3 土田論文350頁以下の整理を参考にした。なお、同論文はそれ以前の学説を5つに分けており、土田、水町、川口各教授の見解を加え8つということになる。

14 菅野和夫『労働法（第11版）』（弘文堂、2016）202頁、荒木尚志『労働法（第2版）』（有斐閣、2013）356頁、荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆一『詳説労働契約法（第2版）』（弘文堂、2014）128頁、渡辺章『労働法講義上』（信山社、2009）205頁、大内伸哉『労働法実務講義（第3版）』（日本法令、2015）114頁など。

15 前掲注14 菅野『労働法（第11版）』202頁。

16 前掲注1 山川論文275頁以下は、外形上は労働者が同意したとみる余地のある表示行為がある場合でも、それが法的効果の発生に確定的に同意するとい

B説（水町）は、A説と基本的に同内容であり、労働者が就業規則変更  
に同意していれば、就業規則による変更が（労契法10条にいう）周知や  
合理性を欠くとしても、その同意を根拠に変更が認められると解する立場  
である<sup>17</sup>。同意の認定について、労働者の真意に基づくものかという観点  
から慎重に行うべきであるとする点もA説と同じである。ただし、根拠  
条文として、労契法9条（同条の反対解釈）ではなく、労契法8条（合意  
により労働契約の内容を変更できるという原則）を挙げる点がA説とは  
異なる。

C説（土田）は、A説をベースとする見解であるが、就業規則の変更に関  
する合意が成立する要件（成立要件）と合意が効力を持つ要件（効力要  
件）を分けて論じる点に特徴がある<sup>18</sup>。まず、就業規則の変更は労働者の  
自由意思に基づく同意が認められる場合、変更の合意が成立する（成立要  
件を充足する）と考える。次に効力要件については、変更手続と内容の両  
面から検討する。手続については、就業規則の変更手続、すなわち、変更  
後就業規則の周知（労契法10条）、意見聴取・届出（労契法11条、労基  
法89条、90条）が履践されていることが効力要件となる。内容の面につ  
いては、労契法の合意原則（労契法3条1項、9条）と信義則（同法3条  
4項）を法的根拠に、「労使間の実質的交渉が行われず、合意内容が著し  
く合理性を欠き、合意原則（実質的合意の要請）から乖離する場合」、例  
外的に内容審査を行うべきであるとする。具体的には、「10条が労働条件  
変更の合理性について定める全ての要素」について合理性審査を行うこと  
とするが、「労使間合意を前提とする例外的内容規制であるため」、「ごく  
緩やか」な審査とすべきであるとする。

D説（川口）は、就業規則の不利益変更についての合意は、使用者に  
よる十分な説明および労働者側の十分な理解があり、かつ、労働者の同意

---

う効果意思の表示といえるか慎重な判断が必要であること、（表示行為が）労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するといえない場合は、そのような意思表示があったとはいえないと考えられることを指摘している。

17 水町勇一郎『労働法（第6版）』（有斐閣、2016）97頁。なお同書は、労基法上の手続（意見聴取・届出・周知）が履践されなければ旧就業規則が最低基準効（労契法12条）を持ち続けるので、旧就業規則の基準を下回る合意は無効になるとしている。

18 前掲注3土田論文359頁以下。

が自由な意思に基づいてなされたものである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、当該労働契約の内容を不利益に変更すると説く<sup>19</sup>。この場合の法的根拠を労契法9条ではなく8条とする点はB説と同じである。次に、労働者との合意がある場合でも、「合意による変更の前提」として、「就業規則の変更自体の有効性要件」として、労基法所定の意見聴取・届出・周知手続の履践、および、労契法10条所定の判断要素を参考にして判断される合理性（ただし、10条本来の場合と比べれば「緩やかに解する」合理性）が必要であるとする<sup>20</sup>。成立要件・効力要件という整理の仕方ではないものの、全体としてはC説のアプローチと類似しているものと思われる。

E説（西谷）は、9条の反対解釈（A説）は支持できないとして、判例法理（集团的処理の枠組み）の確認という9条、10条の立法趣旨と法解釈の結果的妥当性を根拠に、就業規則の不利益変更には労働者の同意の有無にかかわらず10条の「合理性」審査が不可欠であるとする<sup>21</sup>。なお、仮に9条の反対解釈の立場をとったとしても、労働者の「真に自由な意思」に基づく同意が必要であり、不利益変更が労契法10条の合理性を欠く場合は、変更への同意は労働者の真意に基づくものとはいえないのが通例であるから、いずれにしても10条による合理性の審査は必要であるとする。

F説（唐津）は、労契法9条を反対解釈することには疑問を示しつつ、「制定法規の解釈として、労契法9条の反対解釈がありえないと言っているのではない<sup>22</sup>」とした上で、同条の「反対解釈をするのであれば…不利益変更への労働者の『同意』の認定に際しては、労契法9条の解釈論として、判例法理としての『合理性基準論』に『相当するに足りる合理的、実

---

19 川口美貴『労働法』（信山社、2016）425頁。なお、変更に「労契法10条所定の合理性が認められない場合は、それでもなお労働者の同意が自由な意思に基づいてされたものと認められる合理的理由が要求されよう」とする。

20 前掲注19川口『労働法』426頁は、「就業規則の規定が不利益に変更されれば、その定める最低基準が下がるので、合意により労働条件を不利益に変更することが可能となり、それだけで労働者にとって不利益となるからである」とする。

21 西谷敏『労働法（第2版）』（日本評論社、2013）169頁。

22 唐津博「労契法9条の反対解釈・再論」根本 到ほか編『西谷敏先生古稀記念論集 労働法と現代法の理論（上）』（日本評論社、2013）369頁以下、特に375頁。



質的な意思解釈を要する』』とする見解である。労契法9条の同意の有無の判断に際し、「労契法10条の法定要件だけでなく、労契法4条をも引用して、『不利益変更についての適切な情報提供や説明の有無』をも考慮すべき」とする。

G説（浅野）は、就業規則の変更に合理性がない場合、その変更は無効であり、変更前の就業規則の最低基準効（労契法12条）が存続するため、就業規則の変更に對する労働者の同意は労契法12条により無効になるとする<sup>23</sup>。結果として、労働者の同意があってもなお、変更は労契法10条の合理性が必要であると説く点に特徴がある。

H説（根本）は、労契法9条によって変更後の就業規則が労働契約の内容になった場合、労契法12条に基づく最低基準効が付与されることになるが、最低基準効の変更が個々の労働者の意思のみによって許されると解することは適切でないとする<sup>24</sup>。結果として、変更の合理性（労契法10条）や変更に関する手続の遵守（同法11条）が求められるとする。労契法9条の反対解釈をいわば封じる見解である。

## (2) 学説の特徴

以上、この論点に関する主な学説を概観してきた。これらは大きく3つに分類することができる。不利益変更は労働者の同意があれば変更の法的拘束力を認める立場（A説、B説）、変更は労契法10条にいう合理性が必要であるとする立場（E説～H説）、変更は（労契法10条にいう合理性ではなく）一定の合理性が必要であるとする立場（C説、D説）の3つである。1つめの立場を「合意基準説」、2つめの立場を「合理性基準説」と呼ぶことがある<sup>25</sup>。

各説の詳細な比較検討は今後の課題としたいが<sup>26</sup>、特徴として、大きく

23 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」山口浩一郎ほか編『安西 愈先生古稀記念論文集 経営と労働法務の理論と実務』（中央経済社、2009）307頁。

24 吉田美喜夫＝名古道功＝根本 到『労働法Ⅱ（第2版）』（法律文化社、2013）89頁〔根本執筆〕。

25 前掲注3 土田論文352頁、荒木尚志「就業規則の不利益変更と労働者の同意」法曹時報64巻9号（2012）2245頁以下など参照。なお、3つめの立場であるC説、D説は、比較的新しい見解であるため、こうした従来の分類には含まれていない。

3点を挙げることができる。

第一に、A説が最も有力であって通説といえる見解であり、前掲協愛事件もこの立場を採用したものと位置付けられる。なおA説とB説は、根拠条文を労契法9条（反対解釈）に求めるか8条に求めるかの違いのみで、同意の有無を慎重に判断する点など実質的な内容は同じであると解される。

第二に、学説間の相違について、以下が指摘できる。まず、A説、B説（合意基準説）とE説～H説（合理性基準説）の違いについて、合意基準説においても、労働者の自由な意思に基づく同意があるかどうか、使用者側の説明の内容、程度などの具体的な事情に着目するのだから、（10条の合理性の判断要素という）具体的な事情に着目する合理性基準説と大きな違いはないという理解がありうる。しかし、この点については、E説～H説が労契法10条を挙げている点が大きな違いである。A説、B説が、合意の成否の判断に際し具体的な事情に着目するのはいわば当然のことともいえるが、E説～H説は、当然には適用されないはずの（同意がない場合の規定である）労契法10条を持ってきている点が特徴的である。

次に、合理性基準説の中の違いについて、G説、H説は、たとえ労働者の同意があったとしても変更の合理性が必要であるとして、同意による不利益変更を認めることを明確に否定する。これに対しE説、F説は、10条の合理性審査が必要であるとしつつ、9条反対解釈のアプローチにも理解を示し、反対解釈を認めた場合に労働者の同意の有無を判断する要素として、変更が労契法10条の合理性を備えているかどうかを用いる。このように、合理性基準説の中でも実はかなり違いが見られる点に注意が必要である。しかし、なぜ労契法10条が出てくるのか、その根拠付けが十分ではないと解される点は共通している。まず、G説、H説は、本来、就業規則の不利益変更とは関係のない労契法12条を論拠に用いている点で妥当でない<sup>26</sup>。E説、F説も、なぜ10条の「合理性」が求められるのか、その法的根拠が必ずしも明確ではないと思われる。

第三に、近時の学説の動きとして、労働者の同意+変更の一定の合理性を求めるアプローチが見られる（C説、D説）。労契法10条の判断要素を

26 前掲注3 土田論文 354頁以下が詳細な比較検討を行っている。

27 前掲注21 西谷『労働法（第2版）』170頁も、合理性審査を必要とする論拠として労契法12条を援用するのは「適切ではない」としている。



用いて、ただ10条本来の場面（同意がない場合）とは異なり、「緩やか」に審査した合理性を求めるという見解である。これらの見解の意義については今後さらなる検討が必要であるが、やはり、変更に関し一定の合理性を求める法的根拠について議論を深めることが重要と思われる。

## 二 山梨県民信用組合事件最高裁判決

### 1 事案の概要

(1) Xらが勤務していたA信用組合は経営破綻を回避するためにY信用組合に合併（本件合併）を申し入れた。平成14年6月29日、合併契約が締結され、A信組の解散とY信組の存続、A信組職員に係る労働契約上の地位をY信組が承継すること、A信組職員の退職金は、合併時ではなく、合併後の退職時に合併前後の勤続年数を通算しY信組の規程により支給することが合意された。

(2) 両信組の理事からなる合併協議会の依頼を受け、合併後の労働条件に対する職員の同意を取りつけるための同意書案が社会保険労務士により作成された。同意書案には、A信組出身職員の退職金を、Y信組職員の退職金の支給基準と同一水準とすることを保障する旨が記載されていたが、Y信組から問題提起があり、さらに検討が続けられた。

平成14年12月13日、A信組で開催された職員説明会で、A信組常務理事が前記同意書案を各職員に配付し、退職金の計算方法について説明した。また、Xらのうち管理職に対し、自身が作成した退職金一覧表（本件基準変更後の計算方法に基づくもの）を個別に示すなどした。

平成14年12月19日の合併協議会において、A信組出身職員の合併後の退職金支給基準は旧規程を一部変更した新規程によることが承認された。新規程では、①計算の基礎となる基礎給与額を退職時本俸の月額から月額の1/2とし、②基礎給与額に乗じる支給倍数に上限を設ける変更（①②を本件基準変更という）が行われるとともに、③A信組における内枠方式（退職金総額から厚生年金（ママ）<sup>28</sup>給付額〔年金現価相当額または一時金額〕を控除する方式）を維持し、また、④合併時に解約され還付されるA信組の企業年金還付額を退職金総額から控除することとされた（従

28 裁判所時報及び裁判所 Web サイト掲載の判決文には「厚生年金給付額」、「全国信用組合厚生年金規約」等の表記が見られるが、「厚生年金」ではなく「厚生年金基金」ではないかと思われる。

## 就業規則の不利益変更に対する労働者の同意

前、Y 信組では内枠方式は採用されておらず、企業年金保険にも加入していなかった)。これらにより、新規程による退職金額は旧規程による額と比べて著しく低いものとなった。

同年 12 月 20 日、A 信組の常務理事らは、管理職 20 名（X らのうち管理職である者を含む）に対し、これに同意しないと合併を実現することができないなどと告げて、本件基準変更の内容及び新規程の支給基準の概要が記載された同日付の同意書（本件同意書）への署名押印を求め、全員がこれに応じた。また同日、A 信組の代表理事と職員組合の執行委員長は、合併後の退職金支給基準を新規程の支給基準とする記載のある労働協約書に署名または記名をし、押印をした。

(3) 本件合併の発効後、平成 16 年に Y 信組はさらに同県内の 3 つの信用協同組合と合併した（平成 16 年合併）。平成 16 年合併に先立ち、合併後の労働条件について職員に説明するため作成された説明指示書には、合併前の在職期間に係る退職金は合併前の規程に基づき算定するが、基礎給与額に乗じる係数が退職理由に応じて異なる場合は自己都合退職の係数を用いること、合併後の在職期間に係る退職金は合併後 3 年を目処に制定する新退職金制度により算定するが、その制定前の自己都合退職者については退職金を支給しないとす旨（平成 16 年基準変更）が記載されていた。

Y 信組の各支店長は、代表理事の指示を受け、平成 16 年 2 月 2 日頃、各所属の職員に対し、説明指示書のうち労働条件の変更について記載された部分を読み上げ、支店長及び（X らを含む）職員は「合併に伴う新労働条件の職員説明について」（本件報告書）の「新労働条件による就労に同意した者の氏名」欄に署名をした。

平成 21 年 4 月 1 日、Y 信組は新退職金制度（新退職金規程）を実施した。X らのうち、新制度実施前の退職者 5 名は平成 16 年基準変更に基づき退職金が支給されず、新制度実施後の退職者 7 名は、本件基準変更及び平成 16 年基準変更が適用された結果、退職金額は 0 円となった。

(4) X らが本件合併当時の退職金規程（旧規程）に基づく退職金の支払いを求めたのが本件である。高裁<sup>29</sup>は、X らのうち管理職は、本件同意書の内容を理解した上で署名押印したものであり、合意による本件基準変

---

29 東京高判平成 25・8・29。高裁判決、地裁判決ともに現時点では判例集や判例データベースに未掲載であり、判決内容の詳細は不明である。

更の効力が生じており、Xらの本件報告書への署名も同人らの意思に基づくものである以上、合意による平成16年基準変更の効力が生じているとした。また、Xらのうち管理職でなく職員組合の組合員であった者については労働協約の締結による本件基準変更の効力も生じているとした。結論としてXらの請求を認めず、これに対しXらが上告した。

## 2 判旨のポイント

(1) 判断枠組み（下線部は筆者による）

①「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）。」

②「もっとも、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、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労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、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、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、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、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である」（シンガー・ソーイング・メシーン事件、日新製鋼事件等参照）。

(2) 本件へのあてはめ

① Xらのうち管理職は、本件基準変更への同意が合併実現のために必要である旨の説明を受けて本件同意書<sup>30</sup>に署名押印をしたものであるが、

---

30 平成14年12月20日付の同意書。「本件同意書」と社会保険労務士が作成し

## 就業規則の不利益変更に対する労働者の同意

署名押印に先立つ職員説明会で配付された前記同意書案は、Y信組職員と同一水準の退職金額を保障する旨が記載されていた。

②「Xらのうち管理職が本件基準変更への同意をするかについて自ら検討し判断するために必要十分な情報を与えられていたというためには、同人らに対し、旧規程の支給基準を変更する必要性等についての情報提供や説明がされるだけでは足りず、自己都合退職の場合には支給される退職金額が0円となる可能性が高くなることや、Y信組の従前からの職員に係る支給基準との関係でも上記の同意書案の記載と異なり著しく均衡を欠く結果となることなど、本件基準変更により同人らに対する退職金の支給につき生ずる具体的な不利益の内容や程度についても、情報提供や説明がされる必要があったというべきである」。

③原審は、署名押印がそ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という観点から審理を尽くすことなく、同人らが本件退職金一覧表の提示を受けていたことなどから直ちに、署名押印をもって同人らの同意があるものと判断している。また、平成16年基準変更に対する同意の有無についても同様に、原審は署名をもって直ちにXらの同意があるものと判断している。

### (3) 労働協約に関して

職員組合の規約上、執行委員長に労働協約を締結する権限を付与するものと解することはできないとして、労働協約が権限を有しない者により締結されたものとはいえないとした原審の判断を否定した（なお、この労働協約の法的拘束力の有無も論点となりうるが、問題関心との関係で、本稿では検討を省略する）。

### (4) 結論

原審の判断には、審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法がある。原判決を破棄し、原審に差し戻すこととする。

## 3 本判決の位置付け

### (1) 判断の枠組み（根拠条文）について

山梨県民信用組合事件（本判決）は、個別の合意による労働条件の変更

---

た「前記同意書案」との相違について、判決文からは明らかではないが、内容が異なる可能性が高い点に注意が必要である。

が可能であり、そのことは就業規則で定めた労働条件についても異なるものではないとして<sup>31</sup>、就業規則による変更か、個別の合意による変更かにかかわらず、個別の合意による労働条件の変更が可能であることを正面から認めた（前記2(1)①）。その法的根拠（根拠条文）としては、労契法9条を反対解釈する旨を具体的に述べることはせず、「労契法8条、9条本文参照」と述べるにとどまっている。しかし、同意のない就業規則の不利益変更は原則認められないと定める9条をわざわざ8条と並べて挙げたことは、個別合意で定めた労働条件を個別合意で変更する場合は8条、就業規則で定めた労働条件を個別合意で変更する場合は9条が根拠となることを示したものと解するのが妥当であろう。つまり、ことさらに反対解釈と述べてはいないが、9条を根拠に不利益変更を認める以上、同条を反対解釈すること（同意のある就業規則の不利益変更は認められるとすること）は最高裁も当然の前提としたものと解される<sup>32</sup>。したがって、本判決は従来の通説（A説）及び裁判例と同様の立場に立つものと位置付けられる（意義については三で検討する）。

## (2) 同意の有無の判断（判断要素）について

判旨は続けて、賃金や退職金の変更について、労働者の同意の有無の判断は慎重になされるべきであり、労働者の自由意思に基づいてされたものと認めるに足る合理的な理由の客観的な存在を求めるという枠組みをとった（2(1)②）。こうした判示は、前掲協愛事件及び熊本信用金庫事件の立場と同じ傾向にあると位置付けられる。特に、労働者の署名押印があるにもかかわらず同意を否定した協愛事件と類似している。

そして、本判決は、署名に代表される「当該変更を受け入れる旨の」労働者の行為があるとしても同意が否定される場合がありうることを示した点、及び、その判断要素として、不利益の内容及び程度<sup>33</sup>、行為に至る経

31 なお、判旨が、就業規則に定められている労働条件を不利益変更する場合、「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」と述べた点は、特別な意味はなく、就業規則の変更が行われなければ、就業規則より不利な労働条件について合意しても労契法12条により無効となるので、就業規則が実際に変更されることが必要である、というごく当たり前のことを確認したにすぎないと解される。

32 最高裁は労契法8条を根拠とする解釈を示したと理解するものに、大内伸哉『最新重要判例200労働法（第4版）』（弘文堂、2016）81頁がある。

33 この点、使用者がどれだけ説明を尽くしたとしても、不利益が非常に大きけ

緯及びその態様、使用者による説明（情報提供）の内容などをより具体的に示した点が注目される。

この点、本件の高裁判決は、従来の裁判例に照らしても、あまりに安易に労働者の同意を肯定していた。特に、Xらのうち管理職に対しては、新規程の支給基準（退職金がほぼ0円となりうることを）を正確に理解した上で本件同意書に署名したのか、職員説明会でなされた説明を前提に（そこまでの変更ではないと思い込んで）署名したのか、はっきりしない部分がある<sup>34</sup>。そのような状況下で、署名を大きな根拠として変更への同意を認めた高裁の判断は、先例からしてもおよそ是認できるものではないと評価できる。退職金が0円となるように不利益が大きな変更であるにもかかわらず、その点に関する説明が不十分であったことなどを重視して原判決を破棄した本判決の判断は、従来の裁判例に照らしても妥当なものとして位置付けられる。

### 三 本判決の意義

#### 1 判断の枠組み（根拠条文）について

本判決の最大の意義は、就業規則の不利益変更の際し、労働者の同意があれば変更が認められ、労契法10条にいう合理性を備える必要はないという最高裁の立場を明らかにした点である<sup>35</sup>。本判決によって、これまでは高裁レベルの裁判例しかなく、前記一2で見たような学説の争いが続いていた状況に、一つの区切りが付けられたといえよう<sup>36</sup>。

---

れば、そのことを理由として自由意思に基づくものと認めるに足りる合理的理由の存在が否定されるのか、問題となりうる。事例の蓄積を待つ必要があるが、私見としては、使用者がどれだけ真摯に説明したとしても不利益が大きければ同意は認められない、という解釈には疑問がある。

34 平成14年12月13日の職員説明会では、Y信組の退職金の水準を保障するという「同意書案」の配付、「本件基準変更」（退職金算定における基礎給与額の半減等）に基づく退職金一覧表が管理職に示されたとある。内枠方式や企業年金還付額の扱いなど、退職金が0円になりうるという点まで説明がなされたのか、また、説明会から署名までの間にその点まで確認・説明があったのか、判決文からは判然としない。

35 水町勇一郎「労働判例速報 就業規則に定められた労働条件の不利益変更に対する労働者の同意」ジュリスト1491号（2016）4頁もこの点を指摘する。

36 なお、直接、本論点に関するものではなく、就業規則の不利益変更に関する立法論の文脈ではあるが、労基法93条（現労契法12条）は当該事業場にお



なお、判旨の理解として、私見は根拠条文に労契法9条を用いた（A説）と解するが（前記二3（I））、8条を用いた（B説）とする理解も不可能ではない<sup>37</sup>。この点、A説とB説は、労働者の自由意思に基づく同意が必要であるとする点は共通であり、実質的な面で差異はない（その意味で、どちらにするかという議論に実益はない）ともいえる。ただ、「9条の内容は、8条に包含された合意原則を、就業規則による変更との関係で具体化したもの」<sup>38</sup>であり、9条には8条の確認的な意味合いがあるとはいえ、形式上は、8条がより一般的な規定、9条が就業規則による変更の場合の特例的な規定である。ここは、特別法が一般法に優先するという基本原則に沿って、同意のある就業規則の不利益変更に関しては9条（反対解釈）を適用するものと解釈すべきであり、最高裁もその立場であると解するのが自然であると思われる。

## 2 同意の有無の判断（判断要素）について

実務において本判決から得られる示唆は、今後、就業規則の不利益変更を行う際、労働者に同意書への署名を求めるようなことだけでは、紛争回避の観点から十分ではない、ということである。使用者は、具体的に生じる不利益について、労働者へ（まさに具体的に）説明することが求められる。

自由意思に基づく同意が認められるかどうかの判断要素としては、①説明の内容（不利益の内容をごまかさずに説明するものとなっているか）、②説明の方法（資料の有無やその内容、説明会や個別面談の実施の有無やその内容、説明の実施時期<sup>39</sup>など）、③同意を示す署名や押印、以上3点

---

ける労働条件の最低基準の設定を目的として就業規則に規範的効力を認めたものであり、不利益に変更された就業規則は、当該事業場における最低基準として、新規採用の労働者およびこれに同意を与えた労働者のみを拘束するとして、不利益変更に同意がある場合の法的拘束力を認める立場に、外尾健一「就業規則に関する立法論的考察」日本労働協会雑誌323号（1986）初出、『外尾健一著作集 労働権保障の法理Ⅰ』（信山社、1999）145頁所収、162頁以下がある。

37 前掲注32大内『最新重要判例200労働法（第4版）』81頁。

38 前掲注14荒木ほか『詳説労働契約法（第2版）』123頁。

39 判旨が受け入れ行為に至る「経緯」「態様」を挙げている点から、同意を示す署名がなされるどの程度前に説明がなされたのか（1か月前か、1週間か、あ

## 就業規則の不利益変更に対する労働者の同意

が重要であると解される。①②が十分といえなければ、③を行った労働者から後になって実は同意はなかったという主張がなされた場合、変更への同意が否定される可能性があるということである。これは、何をどこまで行えば不利益変更の拘束力が認められるかを明らかにしている点で、使用者側に実務対応の指針を示しているともいえる。同時に、そのようにして説明が尽くされることは、本判決（前記二二（一）②）も指摘する労働者と使用者の交渉力、情報力の格差からすると、たとえ同意を拒むことが現実的には難しい場合が多いとしても、労働者側にとって有益なものと評価できよう。

## おわりに

以上、本稿は、就業規則の不利益変更に対する労働者の同意という論点について、従来の議論を概観し、取り急ぎ、最新の最高裁判決の意義を明らかにすることを試みた。引き続き、検討を深めていくこととしたい。

以上

---

るいは直前か）なども重要な判断要素になると解される。

\*小林 登先生には、先生の前任校の東北大学法学部において、学部学生として商法総則の講義を受講させていただきました。筆者の成蹊大学赴任後も、常に温かく見守ってくださったことを深く感謝しております。先生のますますのご健康とご活躍を心からお祈り申し上げます。