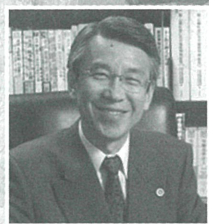


弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

50

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



退職金支給基準の 不利益変更

1、就業規則の不利益変更に対する労働者の同意の効力

労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との合意によって変更することができるが、労働者の個別合意があれば、労働条件を不利益に変更することができる（労働契約法8条）。

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に不利益に変更する場合であっても異なるものではないと解されています。

もつともこのような合意の認定は慎重であるべきであって、単に労働者が就業規則の変更を提示されて異議を述べなかつたということだけで認定すべきではないと解されています（大阪高裁平成22年3月18日判決・労判1015号83頁協愛事件）。

2、退職金支給基準の不利益変更に対する労働者の同意の有無についての判断

経営破綻を回避するた

めに山梨県民信用組合に吸収併されることになったA信用組合の職員説明会で、常務理事が、合併に際し、退職金支給基準につき、退職金総額を従前の2分の1以下とする一方で、退職金総額から厚生年金給与額・企業年金還付額を控除すると

右12名いずれについても、新支給基準が適用された結果、退職金総額の2分の1よりも、厚生年金給付額・企業年金還付額による控除額のほうが高くなり、支給退職金額0円となり、退職金が支給されませんでした。

一審・二審は、右12名は同意書への署名押印をしてい



いう新退職金支給基準に変更されること、これに同意しないと合併を実現することができないと告げて、新労働条件による就労同意書への署名押印を求められた管理職8名を含む12名の職員がこれに応じて署名押印しました。

3、最高裁判平成28年2月19日判決（労判1136号6頁）

「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ら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判断されるべきものと解するの

が相当である」と判示し、退職金額が0円となる可能性が高くなることや、従前の支給基準との関係で著しく均衡を欠く結果となることなど、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情報提供がされる必要があるから労働者の同意があるものとした原審の判断には、審理不尽・法令適用の誤りがあるとしてしました。

（愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源 安孝