

—特集 3—

注目判例

不利益変更には 事前の具体的な説明を踏まえた、 労働者の自由な意思に基づく 同意が必要

山梨県民信用組合事件（最高裁二小 平28. 2.19判決）

本件は、合併した信用組合の元職員が、合併後の規程により退職金を大幅に減額されたのは不当として、合併前の基準での支払いを求めた事案である。

1審（甲府地裁 平24. 9. 6判決）および2審（東京高裁 平25. 8.29判決）では、退職金減額の規程変更につき同意書に署名押印がある等として、請求を棄却した。最高裁は、賃金や退職金を不利益変更する場合は、労働者の同意の有無は慎重に判断すべきで、同意書に署名押印しただけで減額に合意したと判断したのは誤りとし、信用組合側の説明が十分だったかを審理させるため、高裁に差し戻した。従来、労働条件の不利益変更時には、労働者から同意書を取り付けることが重要とされていた。しかし、本件最高裁判決では、企業による事前の十分な情報提供や説明の実施など、その同意が労働者の自由意思によるものと認められる客観的な理由の存在も求めており、今後の企業の対応に少なからず影響を与えそうだ。

ここでは、片山雅也弁護士に、本判決の概要とポイントから読み解く実務上の留意点について解説いただいた。



片山雅也（かたやま まさや） 弁護士（弁護士法人ALG & Associates 代表社員）

2004年旧司法試験合格。東京弁護士会所属。企業側労働問題、企業法務およびM & A関連法務など企業側の紛争法務および予防法務に主として従事する。主な著書に『労働紛争解決のための民事訴訟法等の基礎知識』『65歳全員雇用時代の実務Q & A』『トラブル防止のための就業規則』（いずれも労働調査会）等がある。

1 事件の概要

[1] 事件の要旨

本件は、数度の合併を行った被上告人Y信用組合の職員であった原告Xらが、合併前の職員退職給与規程（以下、旧規程）の支給基準に基づき退職金の支払いを求めたところ、Y信用組合がXらの退職金の支給基準について、個別の合意または労働協約の締結により合併に伴い定められた退職給与規程（以下、新規程）の支給基準に変更された等と主張し、争われた事案である。

主たる争点は、退職金支給基準の変更に対する労働者の同意があったか否かであり、その同意があったとするためには、事前の情報提供や説明がどの程度まで必要であったかという点にある。

本件では合併が2回行われているため、事案を

事前に少し整理したい[図表1]。Xらが所属していたN信用組合は、経営破綻を回避するため、訴外K信用組合と平成15年に合併した（以下、本件合併）。本件合併に伴い、旧規程の支給基準は新規程に変更され、その後、K信用組合は平成16年に県内の三つの信用組合と合併し、現在のY信用組合となった。当該合併に伴い、支給基準がさらに変更されたという事案である。

[2] 事実関係の概要

(1)N信用組合は、平成13年ごろ、経営破綻を回避するために、K信用組合に対して合併を申し入れ、平成14年6月29日、両者間で合併契約が締結された。同契約の概要は、次のとおりである。また、本件合併の準備を進めるため、両者の理事により構成される合併協議会が発足した。

図表 1 事件の経過

平成14年 6月29日	N信用組合とK信用組合が合併契約を締結。以下の事項が確認される。 <ul style="list-style-type: none"> • N信用組合に在職する職員に係る労働契約上の地位は、K信用組合が承継すること • 上記の職員に係る退職金は、本件合併の際には支給せず、合併後に退職する際に、合併の前後の勤続年数を通算してK信用組合の退職給与規程により支給すること等
12月13日	N信用組合内の職員説明会において、合併後の労働条件について、同意書案が管理職Xらを含む職員らに配布されるとともに、以下のような説明が行われた。 <ul style="list-style-type: none"> • 退職金額の計算の基礎となる基礎給与月額が2分の1に減じた額となる • 退職金総額から厚生年金給付額を控除する内枠方式については従前のとおりとし、さらに企業年金還付額も控除する等
12月19日	N信用組合とK信用組合との合併協議会開催。 退職金の支給基準の変更が合併協議会において承認され、この内容で職員の同意を取り付けることとなる。
12月20日	管理職Xらが、同意書に署名押印。 同意書の内容と同一の労働協約書に、N信用組合代理理事および職員組合執行委員長が署名または記名押印。
平成15年 1月14日	N信用組合とK信用組合が合併。 Xらを含むN信用組合の職員すべてがK信用組合に引き継がれ、退職金の支給基準が変更された新規程が実施された。
平成16年 2月2日	K信用組合を含む四つの信用組合の合併に当たり、Xらを含む職員らが、「合併に伴う新労働条件の職員説明について（報告書）」と題する文書の「新労働条件による就労に同意した者の氏名」欄に、それぞれ署名。 (平成16年基準への同意)
2月16日	K信用組合を含む四つの信用組合が合併し、現在の名称（Y信用組合）に変更され、K信用組合の職員も引き継がれた。
平成21年 4月1日	平成16年合併後の新退職金制度を定める職員退職金規程（平成21年規程）を実施。

- ①本件合併によりN信用組合は解散し、K信用組合が存続すること
- ②本件合併時にN信用組合に在職する職員に係る労働契約上の地位は、K信用組合が承継すること
- ③上記の職員に係る退職金は、本件合併の際には支給せず、合併後に退職する際に、合併の前後の勤続年数を通算してK信用組合の退職給与規程により支給すること等

(2)合併協議会の依頼を受けた社会保険労務士は、平成14年11月、本件合併後の労働条件に対する職員の同意を取り付けるための同意書案を作成した。

この同意書案には、本件合併時にN信用組合に在職する職員に支給される具体的な退職金額について、本件合併前からK信用組合の職員である者に係る退職金の支給基準に合わせてこれと同一水準とすることを保障する旨が記載されていた。しかし、その後、この点に関してはK信用組合側から問題が提起され、さらに検討が続けられた。

(3)平成14年12月19日の合併協議会において、N信用組合の職員に係る本件合併後の退職金の支給基準につき、旧規程の支給基準の一部を変更した新規程の支給基準とすることが承認された。変更された内容は次のとおりである（以下、下記①および②の退職金の支給基準の変更を「本件基準変更」という）。

- ①退職金額の計算の基礎となる給与額（以下、基礎給与額）につき、旧規程では退職時の本俸の月額とされていたのに対し、新規程では退職時の本俸の月額を2分の1に減じた額とされた
- ②基礎給与額に乗じられる支給倍数（勤続年数に、定年等の事由による普通退職または自己都合退職に応じた所定の係数を乗じて得られる数）につき、旧規程では上限が定められていなかったのに対し、新規程では上限が55.5とされた

一方、旧規程では、全国信用組合厚生年金基金が定める加算年金等の給付を受ける者につき、退職金総額から厚生年金給付額を控除して支給する

ものとされていた（以下、内枠方式）ところ、K信用組合の従前からの職員に係る支給基準では内枠方式は採用されていなかったにもかかわらず、新規程では、旧規程の内枠方式が維持された。

また、N信用組合が加入していた企業年金保険が本件合併時に解約されることにより職員に還付される企業年金還付額についても、退職金総額から控除するものとされた（これに対し、K信用組合においては、企業年金保険に加入していなかった）。

このように、本件基準変更後の新規程の支給基準の内容は、退職金総額を従前の2分の1以下とする一方で、内枠方式については従前のおりとして退職金総額から厚生年金給付額を控除し、さらに企業年金還付額も控除するというものであり、新規程により支給される退職金額は、旧規程により支給される退職金額と比べて著しく低いものとなった。

(4)平成14年12月13日にN信用組合で開催された職員説明会では、同組合の常務理事が前記(2)の同意書案を各職員に配布し、前記(3)のような本件基準変更後の退職金額の計算方法を説明した。

また、常務理事は上記説明会の後、XらのうちN信用組合の当時の管理職であった者8人（以下、管理職Xら）に対し、自ら作成した退職金一覧表（以下、本件退職金一覧表）を個別に示し、希望者にはその写しを交付した。

本件退職金一覧表は、本件合併時に準備されるべき退職金の引当金額の算出を目的として作成されたものであり、ここに記載された引当金額は、本件基準変更後の退職金額の計算方法に基づき、平成14年12月末日現在の退職金額を、普通退職であることを前提として算出したものであった。

(5)平成14年12月20日、N信用組合の常務理事や監事らは、管理職Xらを含む20人の管理職員に対し、同日付の同意書（以下、本件同意書）を示し、これに同意しないと本件合併を実現できないなどと告げて本件同意書への署名押印を求め、管理職全

員がこれに応じた。

本件同意書には、前記③の合併協議会において承認された本件基準変更の内容および新規程の支給基準の概要が記載されるとともに、本件合併後の労働条件がそのとおりとなることに同意する旨の文言が記載された。

また、同日、N信用組合の代表理事と、その職員組合（以下、本件職員組合）の執行委員長は、本件合併後の退職金の支給基準を新規程の支給基準とする旨が記載された労働協約書（以下、「本件労働協約書」といい、これに基づく労働協約を「本件労働協約」という）に署名または記名をし、押印をした。

なお、本件職員組合の規約によれば、その機関として大会および執行委員会が置かれるとともに、役員として執行委員長等が置かれている。執行委員長は本件職員組合を代表し、その業務を統括するものとされている。

⑥本件合併は、平成15年1月14日をもってその効力を生じ、同日から新規程が実施された。

⑦その後、K信用組合は、平成16年2月16日、さらに県内の三つの信用組合と合併し（以下、平成16年合併）、現在の名称（Y信用組合）に変更した。

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の「合併に伴う新労働条件の職員説明について（指示書）」と題する文書（以下、本件説明指示書）が作成された。

この文書には、次の内容が記載されていた（以下、下記③および④の退職金の支給基準の変更を「平成16年基準変更」という）。

①上記合併前の在職期間に係る退職金については、合併前に当該職員に適用されていた退職給与規程に基づいて計算された金額を、合併後に退職するときに支給する

②上記合併後の在職期間に係る退職金については、合併後3年以内をめどに制定される新退職金制度によるものとする

③ただし、上記合併前の在職期間に係る退職金につき、退職金額の計算上、基礎給与額に乗じられる所定の係数が退職理由に応じて異なる場合には、自己都合退職の係数を用いる

④上記合併後の在職期間に係る退職金につき、新退職金制度の制定前に自己都合により退職する者についてはこれを支給しない

Y信用組合の代表理事は、各支店長等に対し、本件説明指示書に記載された労働条件の変更の内容を各所属の職員に口頭で説明し周知することを指示した。

各支店長等は、平成16年2月2日、各所属の職員に対し、本件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、各支店長等および各所属の職員（Xらもこれらに含まれる）は、「合併に伴う新労働条件の職員説明について（報告書）」と題する文書（以下、本件報告書）中の「新労働条件による就労に同意した者の氏名」欄に、それぞれ署名をした。

⑧Y信用組合は、平成21年4月1日から、平成16年合併後の新退職金制度を定める職員退職金規程（以下、平成21年規程）を実施した。Xらのうち5人は平成21年規程の実施前に退職し、その余の7人はその実施後に退職した。

平成16年合併前の在職期間に係る退職金については、Xらのいずれについても、本件基準変更および平成16年基準変更による変更後の支給基準が適用された結果、退職時の本俸の月額を2分の1に減じた額に勤続年数および自己都合退職の係数を乗じて得られる退職金総額よりも、厚生年金給付額および企業年金還付額による控除額のほうが高くなり、支給される退職金額は0円となった。

また、上記合併後の在職期間に係る退職金については、Xらのうち平成21年規程の実施前に自己都合により退職した者には、平成16年基準変更による変更後の支給基準が適用された結果、退職金が支給されなかった。

2 原審の判断

原審（東京高裁 平25. 8.29判決）は、前記事実関係等の下において、次のとおり判断し、Xらの請求をいずれも棄却すべきとした。

(1)管理職Xらは、本件退職金一覧表の提示を受けて、本件合併後にK信用組合にXが残った場合の当面の退職金額とその計算方法を具体的に知ったものであり、本件同意書の内容を理解した上でこれに署名押印をしたのであるから、本件同意者への署名押印により本件基準変更に同意したものであることができる。したがって、管理職Xらについては、合意による本件基準変更の効力が生じている。

また、Xらの本件報告書への署名もXらの意思に基づくものである以上、Xらは平成16年基準変更に同意したものであることができる。したがって、Xらについては、合意による平成16年基準変更の効力が生じている。

(2)本件労働協約の締結については、本件職員組合の規約により執行委員長に包括的な代表権限が付与されている以上、大会または執行委員会による決定等を経ていなかったとしても、そのことから直ちに、権限を有しない者によりされたものとはいえない。したがって、Xらのうち本件職員組合の組合員であった4人（Xらのうち管理職Xら以外の者。以下、組合員Xら）については、本件労働協約の締結による本件基準変更の効力が生じている。

3 最高裁の判断

これに対して、最高裁は原審の上記判断はいずれも是認することができないとし、その理由を次のとおりとし、本件を原審に差し戻した。

【1】本件基準変更および平成16年基準変更に係る合意について

(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（労働契約法8条および9条）。

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および程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯およびその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供また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 最高裁二小 昭48. 1.19判決等参照）。

(2)これを本件基準変更に対する管理職Xらの同意の有無についてみると、本件基準変更は、N信用組合の経営破綻を回避するために行われた本件合併に際し、その職員に係る退職金の支給基準につき、旧規程の支給基準の一部を変更するものであ

り、管理職 X らは、本件基準変更への同意が本件合併の実現のために必要である旨の説明を受けて、本件基準変更に同意する旨の記載のある本件同意書に署名押印をした。

そして、この署名押印に先立ち開催された職員説明会で各職員に配布された同意書案には、K 信用組合の従前からの職員に係る支給基準と同一水準の退職金額を保障する旨が記載されていた。

ところが、本件基準変更後の新規程の支給基準の内容は、退職金総額を従前の 2 分の 1 以下とする一方で、内枠方式については従前のおりとして退職金総額から厚生年金給付額を控除し、さらに企業年金還付額も控除するというものだった。X らの退職時に平成 16 年合併前の在職期間に係る退職金として支給される退職金額が、その計算に自己都合退職の係数が用いられた結果、いずれも 0 円となったことに鑑みると、退職金額の計算に自己都合退職の係数が用いられる場合には支給される退職金額が 0 円となる可能性が高いものであったといえる。また、内枠方式を採用していなかった K 信用組合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、著しく均衡を欠くものであったといえる。

上記のような本件基準変更による不利益の内容等および本件同意書への署名押印に至った経緯等を踏まえると、管理職 X らが本件基準変更への同意をするか否かについて自ら検討し判断するためには、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、K 信用組合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等、本件基準変更により管理職 X らに対する退職金の支給に生ずる具体的

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。

しかしながら、原審は、管理職 X らが本件退職金一覧表の提示により本件合併後の当面の退職金額とその計算方法を知り、本件同意書の内容を理解した上でこれに署名押印をしたことをもって、本件基準変更に対する管理職 X らの同意があったとしており、その判断に当たり、上記のような本件基準変更による不利益の内容等および本件同意書への署名押印に至った経緯等について十分に考慮せず、その結果、その署名押印に先立つ同人らへの情報提供等に関しても、職員説明会で本件基準変更後の退職金額の計算方法の説明がされたことや、普通退職であることを前提として退職金の引当金額を記載した本件退職金一覧表の提示があったことなどを認定したにとどまり、情報提供や説明がされたか否かについての十分な認定、考慮をしていない。

したがって、本件基準変更に対する管理職 X らの同意の有無につき、上記のような事情に照らして、本件同意書への管理職 X らの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、上記署名押印をもって管理職 X らの同意があるものとした原審の判断には、審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法がある。

(3) また、平成 16 年基準変更に対する管理職 X らの同意の有無については、管理職 X らが本件報告書に署名をしたことにつき、管理職 X らに新規程が適用されることを前提として、さらにその退職金額の計算に自己都合退職の係数を用いることなどを内容とする平成 16 年基準変更に同意したものの可否が問題とされているところ、原審は、前記 3 [1](2)と同様に前記 3 1のような観点から審理を尽くすことなく、直ちに上記署名をもって管

理職Xらの同意があるとしたのであるから、その判断には、審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法がある（なお、平成16年基準変更之际して就業規則の変更がされていないのであれば、平成16年基準変更に対する管理職Xらの同意の有無につき審理判断するまでもなく、平成19年法律第128号による改正前の労働基準法93条により、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める合意として無効となるものと解される）。

【2】本件基準変更に係る労働協約の締結について

本件労働協約は、本件職員組合の組合員に係る退職金の支給につき本件基準変更を定めたものであるところ、本件労働協約書に署名押印をした執行委員長の権限に関して、本件職員組合の規約には、同組合を代表しその業務を統括する権限を有する旨が定められているにすぎず、上記規約をもって上記執行委員長に本件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いうべきである。

そこで、上記執行委員長が本件労働協約を締結する権限を有していたというためには、本件職員組合の機関である大会または執行委員会により上記の権限が付与されていたことが必要であると解されるが、原審は、このような権限の付与の有無について何ら審理判断していない。

【3】結論

したがって、上記の点について審理を尽くすことなく、上記規約の規程のみを理由に本件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て、組合員Xらにつき本件労働協約の締結による本件基準変更の効力が生じているとした原審の判断には、審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法があるとし、本件を原審に差し戻した。

4 就業規則の不利益変更と労働者の同意

このように、本件では労働者の同意の有無が争点とされているが、学説上、そもそも、就業規則の不利益変更を労働者の同意だけで認めてよいのかという議論がある。具体的には、労働者の同意の有無にかかわらず、就業規則の変更の合理性（労働契約法10条）が必要であるという立場（合理性必要説）と、労働者の同意があれば足り、就業規則の変更の合理性は不要であるという立場（合理性不要説）の対立がある。

合理性必要説は、就業規則の最低基準効（労働契約法12条。就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による）は、個々の労働者の意思によって変更されるべきではないこと等を根拠としている。一方、合理性不要説は、労働契約法9条を反対解釈すれば、労働者の同意によって就業規則の不利益変更も可能であり、不利益変更についての合理性が不要となることは論理的帰結である等とする。

通説的な見解は合理性不要説であるといえるが、合理性不要説であっても、労働者の同意の有無の認定は厳格かつ慎重であるべきという見解で一致している。例えば、菅野和夫『労働法 第11版』[弘文堂] 202ページにおいても、「就業規則の変更による労働条件の不利益な変更も労働者との合意があれば可能であり、就業規則それ自体やその変更の合理性は必要とされない」としつつも、「ただし、個々の労働者が使用者に対し交渉力の弱い立場にあることにかんがみれば、就業規則の不利益変更に対する労働者の合意（同意）は慎重に認定すべきであって、その旨の労働者の自由な意思を首肯させる客観的事実が認められる場合にのみ肯定すべきものである」とされている。

また、労働者の同意の有無が争われた比較的最近の裁判例においても、「同法（編注：労働契約法）9条の合意があった場合、合理性や周知性は就業規則の変更の要件とはならないと解される。もっ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ったといったことだけで認定すべきものではないと解するのが相当である」旨判示されている（協愛事件 大阪高裁 平22. 3.18 判決 労判1015号83ページ）。

労働契約法が労働契約における合意原則を基本としている以上（3条1項、6条、8条等）、同法9条を反対解釈して、就業規則の不利益変更についても労働者の同意があれば可能であって、その合理性まで要求することは不要と解することが、素直な解釈であろう。ただし、交渉力に差がある労使間において合理性審査を不要とする以上、その合意の有無の判断は慎重であるべきといえる。そのため、合意の有無の判断が恣意的になされないようにすべく、合意が自由な意思に基づいてなされたか否かを客観的事情から認定すべきと考えることも自然な流れといえるため、通説的な見解が妥当である。

5 最高裁判決のポイント

[1] 就業規則の不利益変更と同意について

本件最高裁判決では、「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」とされているため、通説的な見解である合理性不要説と同様に、就業規則の不利益変更については合意があれば可能である旨を判示したものといえる。

その上で、「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」として、合理性不要説が労働者の同意の認定に慎重な判断を求めているのと同様に、賃金や退職金に関する労働条件の不利益変更については、労働者の同意の有無に慎重な判断を求めている点がポイントである。

[2] 重要な規範部分の分析

本件最高裁判決の重要な規範部分（前記3[1] (1)最高裁判決の下線部分）では、不利益変更への「労働者の同意」の有無については、①単に不利益変更を受け入れる労働者の行為の有無だけではなく、②当該行為が自由な意思に基づくといえる合理的理由が客観的に存在するか否かといった観点からも判断が必要である旨判示している点が、注目すべき部分である。そのため、例えば同意書への署名押印といった行為があったことのみをもって、直ちに労働者の同意があったとすることはできないことになるので、注意が必要である。

この重要な規範部分を分析すると、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、①同意書への署名押印等といった当該変更を受け入れる旨の労働者の「行為」の有無の判断だけでは足りず、②当該「行為」が労働者の「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か否か」という観点からも判断されるべきとしている。

そして、②当該「行為」が自由な意思に基づいてされたか否かの客観性は、以下に照らして判断されることになるとしている。

- 当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容および程度

- ・労働者により当該行為がされるに至った経緯およびその態様
- ・当該行為に先立つ労働者への情報提供または説明の内容等

本件では、退職金額が0円になったという不利益の大きさや、本件同意書への署名押印に至った経緯等から、職員説明会において本件基準変更後の退職金額の計算方法を説明することや、本件退職金一覧表を提示する等といった情報提供だけでは、本件同意書等への署名押印が自由な意思に基づいてなされたと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとはいえないとした。その上で、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等、本件基準変更により管理職Xらに対する退職金の支給につき生じる具体的な不利益の内容や程度についても、事前の情報提供や説明がされる必要があったとされている。

このように、自由な意思に基づくことが客観的に認められるためには、同意書等への署名押印に先立ち、具体的な不利益の内容や程度について事前の情報提供や説明が必要であったことが明示されている点も、参考にすべきポイントであろう[図表2]。

6 実務に与える影響

[1] 賃金や退職金の不利益変更

実務においては、賃金や退職金の不利益変更について、労働者の同意があったという事実と同意書への署名押印があったという事実を同じものと

して扱っているケースが多いのが実情であろう。そのため、実務上、不利益変更について労働者の同意があった事実を担保するために、どうしても同意書への署名押印の取得のみに意識が集中しがちではないだろうか。

しかし、本件最高裁判決が判示するように、賃金や退職金の不利益変更については、同意書への署名押印だけではなく、その署名押印が自由な意思に基づいてなされていることを客観的に認められるようにするため、事前の情報提供や説明を十分に行う必要があることを認識する必要がある。

そこで、どのような不利益の程度でどの程度の具体的な情報提供や説明が必要であるか、が問題となる。この問題については、本件最高裁判決も規範において一定の要素を提示したにすぎず、「このくらいの不利益であれば、この程度の情報提供や説明で足りる」という判断を、本件最高裁判決の規範から直接導き出すことは困難である。

そのため、実務上はリスクヘッジの観点から“守り”の事前予防を意識せざるを得ない。賃金や退職金の不利益変更については、不利益の内容や程度等に関わりなく、最低限、次のような対応をしておくべきであろう。

それは、賃金や退職金の変更後の単なる計算式や通常想定される変更額の提示だけにとどまらず、具体的に想定することができる不利益の影響度合いについても事前に情報提供や説明をしておくことである。変更に関する同意書だけではなく、具体的な不利益の内容や程度等を説明した重要事項説明

図表2 不利益変更への同意における判断のポイント

	判断のポイント	判断要素
①行為の有無	不利益変更を受け入れる旨の労働者の行為があるか	・同意書への署名押印等
②自由な意思の有無	不利益変更を受け入れる行為が労働者の「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か否か	・不利益変更により労働者にもたらされる不利益の内容・程度 ・労働者が不利益変更を受け入れる行為に至った経緯・その態様 ・不利益変更を受け入れる行為に先立つ労働者への情報提供、説明の内容等

不利益変更への「労働者の同意」の有無については、①「同意書への署名押印」等といった不利益変更を受け入れる「行為」だけでなく、②その「行為」が労働者の「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か否か」という観点からも判断されるべきとしている

書を作成した上で、同意書に署名押印をもらう前に、重要事項説明書に基づき具体的な不利益の内容や程度について説明を行い、重要事項説明書自体にも署名押印をもらうという運用が考えられる。

【2】その他の不利益変更

本件最高裁判決では、明示的にはあくまで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不利益変更に対する労働者の同意の有無について判断している。そのため、その他の就業規則の変更による労働条件の不利益変更についても同じような判断がなされるか否かは、本件最高裁判決からだけでは不明である。

しかし、本件最高裁判決において、同意の有無

の判断を慎重になすべきとの結論に至る理由においては、労働者が使用者の指揮命令下にあり、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という賃金や退職金の不利益変更に限定したとはいえない理由が用いられている。また、通説的な見解である合理性不要説であっても、労働者の同意の認定について慎重であることについて、賃金や退職金の不利益変更に限定しているものでもない。

そのため、実務上は賃金や退職金に限らず、就業規則の変更により労働者に不利益な労働条件の変更が行われる場合には、同意が自由な意思に基づいて行われたことを担保すべく、同意書のほかに前記のような重要事項説明書を取得するといった慎重な対応をしておいたほうが無難であろう。