

社会法判例研究（第47回）

社会法判例研究会

新屋敷, 恵美子
九州大学大学院法学府

<https://doi.org/10.15017/8739>

出版情報：法政研究. 74 (1), pp.175-189, 2007-07-31. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

社会法判例研究 (第47回)

社会法判例研究会

ノイズ研究所事件

東京高判平成一八年六月二三日、平成一六年(ネ)第二〇二九号、平成一七年(ネ)第六〇九号労働判例九二〇号五頁

新屋敷 恵美子

【事実の概要】

一 被告Yは、電子機器の電源雑音を検査する測定器の製作・販売等を目的とする会社である。

二 被控訴人(原告)X₁、X₂、X₃らは、それぞれ昭和五五年、同五六年、平成三年にYに入社し、同一三年四月一日における後述する新賃金制度導入時は満四〇歳、四七歳、三九歳であった。新制度以前、Xらは、後述の旧賃金制度

の下で、役職手当を受領する地位にあった。なお、XらはいずれもA労働組合B支部及びC分会の組合員である。Yには、労働者の過半数で組織する労働組合は存在しない。

三 Yには、就業規則の性質を有する給与規程が存在し、これと平成六年に採用された「社員処遇基準」を基に旧賃金制度が運用されていた。旧賃金制度では、賃金は、基本給、役付手当、時間外勤務手当、地域手当等によって構成されていた。基本給は年齢給及び職能給からなり、職能給は、職務遂行能力のレベルによる等級に応じて決められるものとされていたが、実際は年功的な運用で、到達した等級の引き下げは規定されておらず、実際の運用上もなかった。資格等級内においても、平成一一年三月までは在職一年ごとに昇進する運用が行われ、やはり年功序列の運用であった。

四 国際的な市場の変化を契機としてYの経営は厳しいものとなり、Yは、従業員の力を効果的に引き出すため、平成一二年一二月一日付けで、各従業員に、書面で、従前の賃金制度から成果主義的なものに移行させる方針を公表した。書面には、移行する制度内容の詳細、経過等が記載されていた。その後、本社や各事業所で説明会が行われた。また、Yは、Xらの所属する組合との団体交渉に応じ、協

議を行う等したが、結局合意に至らなかった。Yは、本件給与規程等の変更につき、過半数代表の合意を得て、労働基準監督署長に届出をした。

平成一三年四月一日に就業規則等が改定される等して、

新賃金制度が実施された。基本給は、年齢給及び職務給からなり、年齢給は、八等級以上の社員には支給されず、かつ、三〇歳で頭打ちとされた。職務給は、従事する職務に依じて支給され、等級により昇給の仕方が異なるが、八等級以上については年度ごとに職務自体に値がつけられる単一給で、一等級から七等級の職務給については、評価昇給があるが、等級上限額が定められ、また、昇給が行われないう場合の定めもあった。七等級以下の職務給については昇格だけでなく降格も一定の場合に行われることとなり、減給の場合も定められた。基本給については、年度毎の勤務成績に基づき定期昇給がなされる。賞与は、従業員の属する等級と人事評価点が重要となるポイント制とされた。旧賃金制度の地域手当は廃止された。

Yは、従前の給与を下回る者について、一定の場合に、他の社員との整合性を逸脱しない範囲で優遇した格付けを行い、他方で、調整手当を支給することとし、その額は、一年目は旧賃金制度から下回った額の一〇〇%、二年目は

五〇%とした。また、それらの者については、翌春に限り昇格要件緩和がされた。

新賃金制度移行後、賃金総額は、旧賃金制度下と比べて一四〇万円程度増加した。また、賃金について、新規採用を除く従業員九一名のうち一四名は減額されたが、他の七名は増額された。Yにおける人事評価の仕方は、旧賃金制度及び新賃金制度を通じ特段の変化なく、Yは、旧賃金制度下において人事考課者に対して一定の訓練・指導を行っており、新賃金制度下においても少なくともこれと同程度の人事考課の訓練を行っていた。

五 X₁は、平成一三年七月二五日付け辞令により、従前と同様の職務内容であったが同年四月から新制度での格付け(四等級)により、基本給が約三三万円から約二六万円となった。基本給が減額されたことに対して所定の調整手当が支給された。また、X₁は、本件辞令により、主任職を解かれたため役付手当が支給されなくなった。これらに伴って、同人の賞与も減額された。辞令を受けて、X₂(六等級)、X₃(五等級)についても、同様の形で同程度の基本給・賞与の減額が見られる。ただ、X₂は、主任の地位を得たため減額された役付手当を得ている。また、X₁ないしX₃が受けていた地域手当は、新制度では廃止されたため支給され

なくなつた。Xら三名に共通して、基本給の職能給が職務給になつたための減額が、減額の大きな比重を占めていた。給与被減額者（一四名）のうち調整手当支給対象者はXらを含め、一名であり、制度導入時の平均年齢は約四〇・三歳であつた。なお三二歳以下の者で調整手当支給対象者はいない。

六 以上の事情の下、 X_1 ないし X_3 は、就業規則の変更が無効、あるいは変更が有効であつたとしてもXらに対する格付けが不当で無効であるなどとして、①変更前の給与規定に基づく賃金の支払を受けるなどの地位にあることの確認、及び②労働契約上の地位に基づき本来得られるべき賃金と新賃金制度に基づき実際に支給された賃金との差額を求めて提訴した。原審（横浜地裁川崎支部判平一六・二・二六労判八七五号六五頁）は、変更は無効であるとしXらの請求を一部認容した。そこでYが控訴し、Xらが付帯控訴（①については請求せず、②のみを請求し、利率を変更）したのが本件である。

【判旨】請求棄却

一 就業規則の不利益変更について

1 就業規則の不利益変更に関する判例法理について

「新たな就業規則の作成又は変更によつて労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されない。しかし、労働条件の集約的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない。そして、当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによつて労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいい、特に、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就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。上記の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によつ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」(最大判昭四三年二月二五日(秋北バス事件)、最二小判平四年七月一三日(第一小

型ハイヤー事件)、最二小判平九年二月二八日(第四銀行事件)、最一小判平一二年九月七日(みちのく銀行事件)(参照)。

2 本件給与規程等の変更の就業規則不利益変更該当性について

本件給与規程等の変更は、「年功序列型の賃金制度を人事考課査定に基づく成果主義型の賃金制度に変更するものであり」、新賃金制度の下では、職務の格付けや人事考課査定の結果如何では、「旧賃金制度の下で支給されていた賃金額より顕著に減少した賃金額が支給されることとなる可能性がある」。本件給与規程等の変更による本件賃金制度の変更は、上記の可能性が存在する点において、就業規則の不利益変更に当たる。

Yは、新賃金制度が、年功序列型賃金制度から脱却し、成果主義を取り入れることを基本とするものであり、「賃金減額による経費削減を企図したのではなく、賃金総額

が増加していることなどを総合してみれば、本件賃金制度の変更は就業規則の不利益変更には該当しないと主張するが、本件給与規程等の変更による本件賃金制度の変更は、上記のとおり就業規則の不利益変更に当たる。

3 本件賃金制度変更の合理性について

Yは、厳しい「経営状況の中で、…従業員の活力を引き出すことにより労働生産性を高めてYの競争力を強化」するため、「賃金制度の変更を検討することとしたというのであり、これによれば、本件賃金制度の変更は、Yにとって、高度の経営上の必要性があったとすることができる。」

次に、本件賃金制度の変更の内容は、年功型の賃金制度を、成果主義型の新賃金制度に改めるものである。新賃金制度における職務給制度は、上記の経営上の必要性に対処し、見合ったものであるということができる。そして、本件賃金制度の変更は、「賃金原資総額を減少させるものではなく、賃金原資の配分の仕方をより合理的なものに改めようとするものであり、また、個々の従業員の具体的な賃金額を直接的、現実的に減少させるものではなく、賃金額決定の仕組み、基準を変更するものであって、新賃金制度の下における個々の従業員の賃金額は、当該従業員に与え

られる職務の内容と当該従業員の業績、能力の評価に基づいて決定する格付けとによって決定されるのであり、どの従業員についても人事評価の結果次第で昇格も降格もあり得るのであって、自己研鑽による職務遂行能力等の向上により昇格し、昇給することができるという平等な機会が与えられているということが出来るから、新賃金制度の下において行われる人事考課査定に関する制度が合理的なものであるということが出来るのであれば、本件賃金制度の変更の内容もまた、合理的なものであるということが出来る。」

そして、「Yにおける人事評価制度は、本件給与規程等の変更の合理性を判断するに当たり人事評価制度の合理性として最低限度必要とされる程度のもは、これを備えているということが出来る。」「したがって、本件賃金制度の変更の内容もまた、上記の経営上の必要性に対処し、見合ったものとして相当なものであるということが出来る。」さらに、Yは、本件賃金制度の変更に当たり、あらかじめ従業員に変更内容の概要を通知して周知に努め、また、組合との交渉の経過においてYに不誠実な態度があったということはできず、労使間の合意を成立させることにより円滑に本件賃金制度の変更を行おうとする態度に欠ける点

はなく、本件給与規程等の変更の合理性を基礎付ける事実であるということが出来る。

もつとも、個々の従業員については、旧賃金制度の下で支給されていた賃金額が相当程度減少することもあり、Xらも相当程度の賃金減少を受けているが、本件賃金制度の変更により支給される賃金額が顕著に減少する従業員に特に配慮する緩和措置は設けられていない。「しかしながら、本件賃金制度の変更が旧賃金制度の年功型賃金体系を大幅に改定するものであることにかんがみると、経過措置は実情に応じて可能な範囲で手厚いものであることが望ましいのであり、本件賃金制度の変更の際に実際に採られた経過措置は、いささか性急なものであり、柔軟性に欠ける嫌いが無いとはいえないのであるが、それなりの緩和措置としての意義を有することを否定することはできない。」

以上によれば、本件給与規程等の変更による本件賃金制度の変更は、場合によっては、賃金額が顕著な減少をもたらす可能性があり、この点において不利益性があるが、Yは、厳しい経営状況の中で、従業員の労働生産性を高めて競争力を強化する高度の必要性があったのであり、新賃金制度は、「従業員に対して支給する賃金原資総額を減少させるものではなく、賃金原資の配分の仕方をより合理的な

ものに改めようとするものであって、「新賃金制度は、「どの従業員にも自己研鑽による職務遂行能力等の向上により昇格し、昇給することができるという平等な機会を保障しており、かつ、人事評価制度についても最低限度必要とされる程度の合理性を肯定し得るものであることからすれば、上記の必要性に見合ったものとして相当であり」、Yがあらかじめ従業員に変更内容の概要を周知したこと、労働組合との誠実な交渉の経緯、それなりの緩和措置としての意義を有する経過措置が採られたことなど、諸事情を総合考慮するならば、不利益性があり、現実には採られた経過措置がいささか性急で柔軟性に欠ける嫌いがないとはいえない点を考慮しても、なお、上記の不利益を法的に受忍させることもやむを得ない程度の、高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるといわざるを得ない。

二 新賃金制度の下における被控訴人らの格付けの違法性について

1 「新賃金制度における職務給制度は、Yが、経営上の判断に基づき、経営上の柱となると位置付けた業務との関係において、個々の従業員の取り組み職務を重要性の観点から区別し、重要な職務に有能な人材を投入するために、

職務の重要性の程度に応じた処遇を行うこととするものであり、何を経営上の柱となる業務と位置付けるか、当該業務との関係において具体的な職務を重要性の観点からどのように区別するか、誰をどの職務に従事させるかについては、事柄の性質上Yの経営上の裁量的な判断にゆだねられているものといえることができる。したがって、Xらが主張するところは、本件賃金制度の変更により職務給制度が導入されたことの帰結にほかならないのであり、本件給与規程等の変更は合理性があるかどうかの判断次第で決着が付く問題であるといえるべきである。」

2 Xらは、新制度の業務分掌表の不当性、格付けにおける手続の不履践等を主張するが、それらはYの経営上の裁量的な判断にゆだねられ、裁量権の逸脱、濫用が認められない限り違法ではない。そして、これらに付き、Yに裁量権の逸脱があるとも認められない。

【評釈】判旨疑問

本件は、使用者が、企業の経営戦略の下、従来の年功序列型賃金制度を成果主義型賃金制度に変更した就業規則等の変更の有効性が主として争われた事案である。就業規則変更による労働条件の不利益変更では、変更の合理性が問

題となるが、判旨の合理性の判断枠組みは、引用判決がいくつか加えられているものの、請求を一部認容した一審判決とほとんど変わらないと思われる。

本件の賃金体系変更の事案としての特色は、制度変更によって賃金原資総額が増加していること、賃金減額幅が大きいことが挙げられよう。

そして、本判旨の判断の第一の特徴としては、変更が賃金制度の制度的（年功型から成果主義型へ）変更であり、かつ、変更による賃金原資総額の減少がみられない場合であっても、場合によっては不利益になる「可能性」があるとして、同制度変更が不利益変更に該当することを認めた点である。第二に、判旨が、変更の「合理性基準論」の適用において、使用者側の変更の必要性和照合しながら、変更後の賃金制度の合理性を検討することに重点を置いた判断をしている点も注目される。この点は個別の事案において様々な合理性基準論の適用可能性がある中で、本判旨の一つの特徴といえよう。

一 不利益変更該当性

判例の「合理性基準論」が適用されるには、当然、変更が「不利益」なものでなければならぬ。この点、本件の

ように制度変更がなされた場合には、変更が直ちに不利益であるとは主張しにくい。使用者は支払総額等の量的な不利益を直接意図しているわけでもなく、また制度体系の不利益変更を意図しているのでもない。真相はどうあれ、建前は経営の必要性に応じた制度の向上とその結果生じた不可避な不利益に過ぎないように見えるからである。他の事案でも使用者の側から制度変更は不利益変更にあたらないかが問題とされるものがある（アーク証券事件（東京地判平一二・一・三一労働七八五号四五頁参照）。

この点に関し、本件一審判決は、Yの制度変更は、「将来の経営危機を避け、更なる発展のために」必要性が認められ、かつ、制度導入後の賃金総額も増加しているが、Xらの給与は減少し、結局新制度の「目的に沿った給与の原資は、Xらを含む一部労働者の犠牲のもとに調達された部分を有するものと考えられるから、この点を考慮してもなお新賃金制度に合理性を有するかどうかを検討することが必要」とする。つまり、新制度の必要性が認められ、賃金原資総額が増加しているにもかかわらず、不利益変更に関する可能性があることである。

本判決の判旨一2も、一部の者に一定の場合に不利益となる「可能性が存在する点において」就業規則の不利益変

更となるとしており、この点で一審と共通といえる。ただし、一審がこの不利益該当性について、合理性判断の中であまり明確に意識しないまま行ったようにみえるのに対し、本判決は、合理性の実質的判断に入る前に不利益変更該当性があるかという項目を設けている。先に述べたように、制度変更の事案では不利益性が問題となる。そうすると、本判旨が、項を設けて、一部の者に不利益となる「可能性」が存在する変更を不利益変更と認め、「合理性基準論」が適用されることを明確にしたのは、合理性基準論を年功型から成果主義型への制度変更にも適用しようとする明確な意図を表明したものと思われる。

本判旨のように、賃金制度を年功型から成果主義・能力型に変更する事案では、このように別立てで不利益性の有無を検討する判断が他にも見られる。例えば、ハクスイテック事件（大阪高判平一三・八・三〇）¹、労判八一六号二三頁）でも、新制度の導入により、当該個別労働者に及ぶ少額の不利益、あるいは、及ぶ可能性のある不利益を、労働者にとって当該不利益の程度がどの程度かといった合理性の判断に入る前に挙げて、不利益変更としている。制度変更であっても、具体的に労働者に不利益が及ぶ場合には、不利益変更として認められる傾向にあるといえよう。¹

しかし、クリスタル観光バス事件（大阪地判平一八・三・二九）²（労判九一九号四二頁）では、原告のうちの一人が、住宅手当が制度変更と同時に廃止されたにも拘らず、制度変更による具体的不利益がないとして、変更の合理性を争うことができなかった。この場合に当該原告が争っていたのは、制度体系が変更されることそれ自体であったと思われる。

このように制度変更自体を争うことを具体的不利益が生じる場合にのみ認めるとするのは、「変更」の合理性を争う合理性基準論の射程を不当に狭くするものと思われる。本件のような制度体系の変更の場合にも不利益変更該当性を認める傾向は、支持されるべきである。のみならず、その不利益を考慮する際に、現に生じている具体的不利益だけでなく、前制度と新制度の趣旨の違いなどから生じる賃金性質の違い、廃止された賃金の意味等を踏まえた上で、新制度において生じる「可能性のある」不利益についても領域を広げ、合理性基準論の総合判断で「変更」を争うのが筋であると考えられる。²

二 変更後制度を中心とした合理性判断

1 総合判断と考慮要素

判例が形成してきた合理性基準論の一般論だけでは、高度の必要性や合理的な内容とは何なのか、その二つの関係とはどのように関連しているのか、さらに、提示された具体的要素はそれらにどのように結びつくのか、等は明らかでない。これらは、結局、各事案の特殊性を反映して、各事案において個別の考慮要素の取扱いの違いとして表れる。では、本件の総合判断はどのように特徴付けられようか。

2 変更後の制度を中心とした総合判断

判旨一3は、変更の合理性について、Yの経営状況やそれに対する経営方針から変更の必要性について認めた後に、変更の内容についてみていく。まず、変更の内容は「経営上の必要性に対処し、見合ったもの」でなければならぬとする。そして、Yの変更自体が、賃金原資の配分の仕方を合理的にするものであること、「賃金額の決定の仕組み、基準を変更するもの」であること、与えられた職務と従業員の能力に基づく評価によって賃金額が決定されること、及びどの従業員にも制度内での昇格・昇給の平等な機会があることにより、後はこの制度を運用する人事考課査定に関する制度が合理的であれば「変更の内容」もまた合理的

であるとされる。そして、Yの人事考課制度は、最低限度必要とされる程度の合理性を有しているとして、変更の内容は合理性があるとされる。「さらに」、Yの従業員らに対する周知、組合との交渉経過が変更の合理性が基礎付けられるとする。「もつとも」経過措置に関しては、顕著な賃金減少者に対しての特別な緩和措置が無いとする。しかし、本件制度変更が、賃金制度体系を大幅に改定するものだから、「経過措置は実情に応じて可能な範囲で手厚いものであることが望ましい」。そして、Yの設けた経過措置は「いささか性急で柔軟性に欠ける嫌い」を否定できないが、それなりの緩和措置の意義を有していると判断している。以上を総合して、判旨は変更の合理性を認めた。

この判断手法では、まず、変更の内容が経営上の必要性に対応するものであること、という変更内容の基準が設定されている。そして、その基準に照らして変更後の制度内容の合理性を肯定した上で、従業員への周知、緩和措置を、合理性をさらに基礎付ける要素としてみている。また、経過措置に関しては、変更が制度的変更だから実情に応じた可能な範囲でよいとして、変更後の制度との整合性を尊重していた。このように、変更後の成果主義賃金体系の合理性の検討が大きな比重を占めているのが、判旨の総合判断

の特徴といえよう。

三 必要性の種類と不利益の程度

1 財政的逼迫に基づく必要性和経営戦略上の必要性

必要性について、従来の裁判例では総合判断の中でどのように扱われているのだろうか。高度の必要性や変更自体の内容はどのように捉えられ、これら二つはどのような関係にあるのだろうか。

まず、変更の必要性について、他の賃金体系の変更事例を見ると、少なくとも二種類の「必要性」が認められてきたと思われる。一つは、財政状況の逼迫からの人件費削減・抑制のための「差し迫った必要性」である。もう一つは、比較的中・長期の経営戦略・計画上の必要性である。⁽³⁾

裁判例では、本件と同様の賃金体系の変更事例において、高度の必要性について当時の企業の競争環境を鑑みれば成果主義型賃金制度の導入の必要性があるとするもの（前掲ハクスイテック事件）、コスト削減などの「差し迫った必要性」を否定しているにも拘らず、成果主義制度自体の採用は不合理とはいえないとして（前掲クリスタル観光バス事件）、あるいは変更の経営上の必要性は否定できないとして（キョーイクソフト事件 東京高判平一五・四・二四

労判八五一号四八頁）、総合判断を続ける裁判例が見られる。

したがって、要求される必要性には、経営上の戦略的・計画的必要性があること、そして、「差し迫った必要性」がなくても、制度変更によって一定の経営上の戦略的必要性が存在すれば、変更の合理性がなお検討されるといえよう。

この点につき、本判旨が、コスト削減効果がないにも拘らず変更の必要性を認めたのは、経営戦略・計画上の必要性を認めたためと考えられ、他の裁判例の傾向と一致するものといえよう。

2 戦略的必要性と不利益の程度

以上のように変更の「必要性」に、二種類のものがあるとしても、それが選択的に成り立つわけではないのもちろんである。例えば、企業の業績が低調になっていて、財政的に逼迫とまではいえないが、中・長期でみると合理化に打って出なければならぬ場合などが考えられる。つまり、「必要性」には、単一の必要性だけではなく、両者（あるいは他の必要性）が混在しているのが実態であろう。

ここで、一般論として、戦略的必要性が濃高な場合、労働者の不利益を軽度なものとする代償措置等が使用者に要求されると思われる。というのも、財政逼迫ゆえの制度変

更による不利益には、手当てをしようにもその原資を見つめるのが困難であろうが、戦略的必要性が不利益変更の主たる要因である場合には、変更に対する一定の対価が支払われることが筋だからである（前掲アーク証券事件、みちのく銀行事件参照）。

ところが、戦略的必要性が高くなると変更の対価のようなものが要求されやすいとしても、常に変更の対価が要求されるとは限らない。その是非はともかく、軽度の不利益の場合には、財政的逼迫による必要性が無くても変更が許容される場合も裁判例にはあると思われるからである。では、その臨界はどこに見られるだろうか。

裁判例では、まず、給与体系の適正化のための変更前後で給与額に全く変化の見られなかった変更が有効とされて（ネオ・コミュニケーションズ・オムニメディア事件東京地判平一六・一二・二四労判八八六号八六頁）また、赤字を背景にしている場合には、比較的程度の軽い不利益変更は肯定される場合があり（前掲ハクスイテック事件（三〇％減額があつたが調整給の支給がされている）、滋賀ウチダ事件大津地判平一八・一〇・一三労経速一九五六号三頁（四・五％、最高で月一万二千円程度の減額）、財政逼迫の程度がより高い（四年間赤字経営）と思われる場合には、より

大きな減額（九％）も認められている（新富自動車事件富山地判平一五・一・一六労判八四九号一二一頁⁴）。しかし、将来的な経営難がかなり確実に見越せる場合でも、甚だしい減額（三〇％以上、年額一五〇万円）をもたらす変更は否定されている（前掲クリスタル観光バス事件）。そして、財政逼迫とも経営戦略ともいえないが、変更が使用者の属する産業の競争自体に必須的である場合に、全体として約八％の減額をもたらす変更が認められている（県南交通事件東京高判平一五・二・六労判八四九号一〇七頁）。さらに、全般的な業績悪化、資金繰りの困難という事態を認めつつも資金原資総額には変化が無く経営戦略的性質が色濃いとときに、かなりの減額（一五％程度、月六〇七万円）がなされた場合には、有効性が否定されている（前掲キョーイクソフト事件）。必要性の内容・程度とのリンクが見過ぐされてはならないが、数字だけを見るならば、一〇％以下の不利益である場合には、変更の合理性が認められる可能性があるように見受けられる。

まとめると、不利益性が軽度の場合には、財政的逼迫以外の必要性が変更の主たる原因であっても合理性が認められる。他方、不利益性が高い場合には、当該変更と当該企業の存亡と変更とに密接な関連性があると合理性が認めら

れる場合もあると解される。また、経営戦略的性質が強い場合だけでなく、経営難がかなり確実に見越せるような場合でも、著しい不利益をもたらす変更は認められない。さらに経営難と戦略的必要性がかなり拮抗すると思われる事案でも、かなりの減額をもたらす変更は認められない。すると、経営戦略的必要性による場合に合理性が認められるのは、不利益性の程度がかなり低い場合に限られてくるように思われる。

1、2の分析より、戦略的な必要性による場合には、代償措置等も考慮して不利益が軽度の場合に変更が有効とされやすいといえよう。本件では、戦略的な必要性が高かつたことから、不利益の程度が低く抑えられるべきであったと解される。ところが本件の不利益は、調整措置が設けられたものの、三年目以降は同じ職務であっても二〇%以上の不利益が見込まれ、いささか不利益の程度が大きいように思われ、この点で判旨にやや疑問が残る。

四 総合判断と利益の均衡

本判旨では、経営（計画）上の必要性から新制度自体の内容について詳細に検討している。この点、他の裁判例で、財政上の「差し迫った必要性」は否定しつつも、使用者側

の必要性が変更の在り方をどれほど決定付けるべきものであったかについて、詳細に検討している判決も見られる（前掲キョーイクソフト事件）。しかし、成果主義型賃金制度のまさに成果を賃金に反映させる仕組みであった「インセンティブ給」の導入が、「結果として、十分な代償措置」とは言いがたい、と新制度の成果主義の機能を果たす部分⁵⁾が「代償措置」の観点から捉えられている判決や、変更された規定に存する変更による賃金減額に対する「調整給」を加味することによって「不利益の程度」を勘案する判決（前掲ハクスイテック事件）が見られる。

このように、類似の事案の総合判断のうちでは、本判旨のように使用者側の必要性に見合った制度変更・内容であるかを念入りに検討している裁判例は少ないように思われる。むしろ、新制度やそれに付属して講じられた措置が、不利益性の程度ないしは代償措置の項目で勘案され、結局それらは、労働者にもたらされた変更による影響を検討する要素として総合判断の中で作用していると思われる。この点では、本判旨は、使用者の経営戦略・計画上の必要性を真正面から受けとめ、それに見合った制度を構築しているかという観点からの総合判断としては、評価されるべきである。

とはいうものの、本判旨は、他の裁判例が概して新しい制度の下で労働者ほどの程度の影響を与えるかという点を中心にして新制度等を検討していた傾向とは異なっているのである。

ここで、本件一審判決についてみると、新制度の導入が労働者に何らかの不利益を及ぼす場合には、「その者に対する影響を軽減・緩和するための経過措置を執ることが必要である」とし、Yの講じた経過措置・代償措置が不十分であり、また、労働者が被った不利益は新制度の下でも「回復」することが「不可能又は相当困難」等の理由を挙げて、代償措置がやはり不十分として、変更を無効とする。

みてわかるように、一審の判断手法は、代償措置を重視している。本判決のように、制度変更がどのように必要であったか、そしてその必要性がどのような新制度の制度形態を要求していたか、必要性に見合った代償措置はどのようなものであるべきかについてあまり考慮していない。しかしながら、一審は、従来の裁判例の利益均衡を中心とした総合考慮の傾向には一致していると思われる。

五 本判旨の総合判断の位置づけ

1 変更の必要性和不利益の程度

四までの比較から本件の位置づけとその是非を検討する。まず、変更の必要性については、本件では、賃金原資総額の減少は見られず、企業戦略としての必要性という観点から経営上の必要性が認められたといえよう。この点においては、先に述べたように他の裁判例の枠組みに即したものと見えよう。しかしながら、当該必要性の性質からして、変更の程度がいささか大きく、これに見合うだけの更なる代償措置・経過措置が執られるべきでなかったかと思われる。

2 利益の均衡と「変更」の正当性

次に、総合判断と利益の均衡に関して、従来の裁判例では、新制度もしくはそれに補充的に講じられた措置が、労働者への不利益の影響を量るものとして考慮されていた。これは、変更によって定められた新制度とそれに付帯する措置が「変更」を基礎付けるほどのものであることを要求してきたのだと考えられる。端的にいえば、「代償措置」の機能が新制度と付随措置に要求されてきたのである。

この点一審判決は、趣旨としては、労働者の不利益を埋めるような合理性を新制度等に要求し、その要求を代償措

置という形で使用者に求めるものと思われる。

思うに、使用者が新制度を導入するにあたって、新制度の整合性を保ちつつ同要求を達成しようとするのに、代償措置・緩和措置以外の形で要求するのは、時代の要請に迅速に対応しなければならぬ企業に、前制度の遺物を抱え続けることを強制するもので不適切であろう。とすれば、一番の判決は、実は使用者の経営上の必要性に見合った制度「変更」を可能とする論理とも捉えられるのである。この意味では、確かに「変更」の法理といえるのである。

ところが、本控訴審の場合には、前述のように、判断の中心が、変更後の成果主義賃金体系自体の合理性に傾倒している。そして、不利益の緩和措置については、判旨も、「性急」かつ「柔軟性に欠け」たものと認めるところであった。このような本判決の合理性基準論の適用は、「変更」の法理であるはずの合理性基準論が、「変更後」の成果主義賃金体系の合理性を検討する判断になっているのではないか、という懸念を生じさせる。

変更後の成果主義賃金体系それ自体は、制度としてそれなりの合理性を有するのは確かであろうし、年功型とどちらがよいかという比較は、結局制度の相対的比較にしかなりえない。そうすると、判旨のように「変更後の制度」

の合理性に傾倒する「変更」法理の結論はほぼ最初から決まっている。これは、他の裁判例の合理性基準論が変更を認める代わりに要求してきたと思われる「変更」の合理性を要求しておらず、「変更」を正当化する根拠を欠くものと思われる。このようにみると、本判旨が真の意味で労働条件「変更」の法理たりうるのかという、根本的な批判が想起されることになる。

以上のように、不利益性の程度と「変更」の正当性について判旨には疑問が残る。

六 新制度の下における使用者の格付けの違法性

本件では、労働者側が、変更の有効性が肯定されたとしても、その格付けが不当であると主張している。Xらにより主張されている違法の理由は、ほとんど新制度自体の違法性を主張するものであった。判旨もそれに応える形で、制度編成は使用者側の裁量に委ねられているとして、始終その意味での裁量の違法性を検討する。このように、降格についての主張がYの制度編成に対する違法性の主張に留まる限り、それは新賃金制度の有効性の問題となるから、判旨は既に判断しており、変更が有効とされる場合にはXらの主張が認められないのも致し方ないと思われる。

- (1) 同様に不利益該当性を分けて判断した例として、アーク証券(本訴)事件(東京地判平一二・一・三一 労判七八五号四五頁)。他に、結果的に賃金額における不利益が無いことを理由に一人の原告の主張に対して合理性判断がなされなかった事案として、クリスタル観光バス事件(大阪地判平一八・三・二九 労判九一九号四二頁)がある。
- (2) アーク証券事件では、新制度導入によって、従前の制度の「安定した賃金収入を得られる保証を失い、不安定な状態に置かれる」こと、新成果主義的制度の下での労働者の努力により得られる利益が「抽象的な可能性」に留まることが考慮されている。
- (3) 一審では引用されていなかったが、本控訴審では、みちのく銀行事件(最一小判平一二・九・七 労判七八七号六頁)が引用されている。この判決でも、企業に社会情勢や経営環境等に応じた、企業体質の改善、経営の効率化、合理化の必要性が生じ、その結果、賃金の低下を含む労働条件の変更を回避できない場合があること、それに応じた就業規則変更が合理的とされる場合があること、が既に指摘されている。倒産型の「差し迫った必要性」だけでなく、社会情勢・経営環境の変化ゆえの必要性も変更を基礎付ける必要性となる可能性があるといえよう。
- (4) 新富自動車事件では、原告三人のうち二人の不利益性の程度は二〇％程度であった。同判決は、変更による不利益を「労働者が被る不利益の程度は、全体的に評価すべきもの」として、個人ではなく労働者全体で、約九％の不利益として、不利益性を考慮した。このように全体的に不利益の程度をみることに賛成しかねるが、ここでは一応どの程度の不利益として裁判所が考慮にいったかという観点から参照する。
- (5) クリスタル観光バス事件、同様に新制度の成果の仕組みが代償措置として考慮されている事件として、県南交通事件(東京高判平一五・二・六 労判八四九号一〇七頁がある)。
- (6) 以前から、学説においても、判例が、就業規則それ自体の合理性を判断する場合と、就業規則の「変更」の合理性について判断する場合とは異なる合理性の意味内容を要求していることが指摘されている。唐津博「最高裁における就業規則の変更法理」日本労働法学会誌七二号一三九頁(一九八八)特に一四一、一四二頁参照。同「日本航空運航乗務員就業規則変更事件」東京高裁平成一五・二・一一判決(判時一八八二号一九八頁(判例評論五五四号)(二〇〇五)