

山梨県民信用組合事件

最高裁平成 28 年 2 月 19 日判決

就業規則中の退職金規程の不利益変更に関する労働者の同意が
否定されるとともに、同内容の労働協約も無効とされ、原審に
差し戻された事例

裁判所 : 第二小法廷 千葉勝美、小貫芳信、鬼丸かおる、山本庸幸
出典 : 裁判所ウェブサイト 裁判例情報より、労経速 2280 号 3 頁
裁判結果 : 破棄差し戻し

一審 : 甲府地裁平成 24 年 9 月 6 日判決 (労経速 2280 号 23 頁)

二審 : 東京高裁平成 25 年 8 月 29 日判決 (労経速 2280 号 18 頁)

報告担当 : 会員弁護士 榎本 英紀

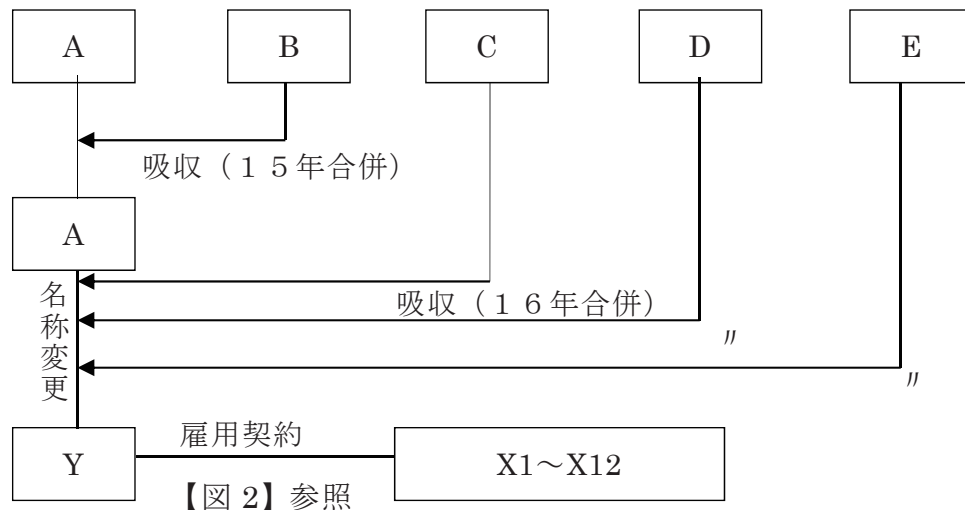
1 論点ペーパー

1 【事案の概要】

(1)信用組合の経営破綻回避のための合併 (【図 1】参照)

- ①A 信組と B 信組の、平成 15 年 1 月 14 日付吸収合併 (以下、「15 年合併」。B における預金量減少を受けての救済合併。A が存続会社、B は解散)
- ②A 信組と C、D、E の 3 信組の、平成 16 年 2 月 16 日付吸収合併 (以下、「16 年合併」。A が存続会社、Y 信組に名称変更、他は解散)

【図 1】組織の変遷

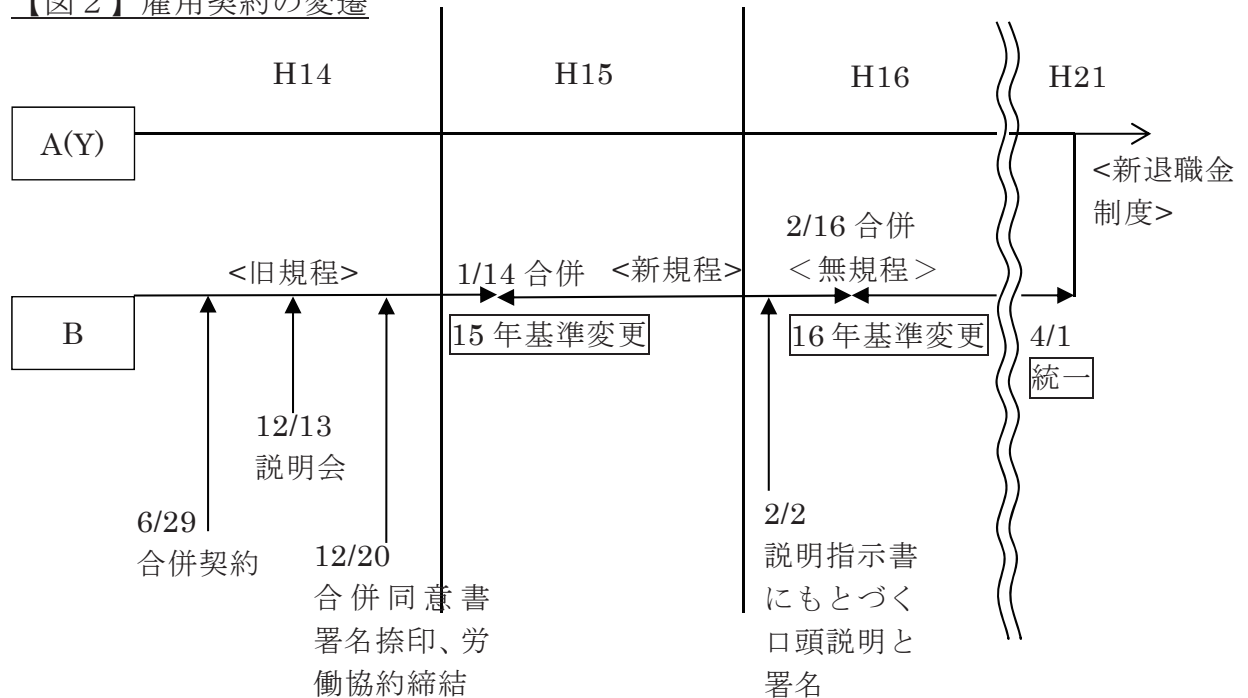


(2)合併後の各信組の職員の雇用契約の推移について（【図 2】 参照）

- ① 15 年合併、16 年合併とも雇用は全て承継。
- ② 退職金について、15 年合併では当初の同意書案（資料 1）では A の金額水準を保障すると説明していたが、合併同意書（資料 2）ではこれが削除されるとともに、i 基礎額が 2 分の 1 に減額され、ii 係数も 55.5 を上限とされた（以下、「15 年基準変更」）。
- ③ 同じく 16 年合併では、i 合併前の勤務に対する退職金は、15 年基準変更後の新規程中の退職理由による係数を自己都合退職のそれに統一して合併後の退職時に支給するが、合併後の勤務に対する退職金は合併後 3 年以内を目途に制定する新退職金制度により計算する。ii 新退職金制度が制定される前の退職者については、退職理由により、自己都合の場合は不支給、定年の場合は B の 16 年合併前の規程により合併後の勤務年数分を支給することとした（以下、「16 年基準変更」）。
- ④ 上記②につき、管理職職員には合併同意書により、組合員職員には労働協約により、就業規則の変更（新規程制定）を実施。
- ⑤ 上記③につき、A の支店長らが A から交付された説明資料をもとに口頭説明し、16 年基準変更を含む合併後の新たな労働条件についての同意書に職員の署名を取得し、同時に支店長ら自らもこれに署名した。その後、16 年合併発効（同時に A 及び旧 B の退職金規程は廃止され無規程状態に）、平成 21 年 4 月に 16 年基準変更を含む新退職金規程を制定
- ⑥ Y の職員であった X₁～X₁₂ は、16 年合併後に退職した。X らのうち、新退職金規程施行日の平成 21 年 4 月 1 日以前に退職した者は、

退職日までの勤務期間につき旧規程により計算した退職金額を、平成21年4月1日以降に退職した者は、16年合併前の勤務期間分を旧規程により計算した退職金額(16年合併後退職日までの勤務期間分については新退職金規程附則による退職金額に異議を述べていない)を請求して提訴。

【図2】雇用契約の変遷



2 【時系列による事実経過】

※網かけ部分は当事者間で争いあり、原審が認定・判断した内容

月日	出来事	判決箇所
H13年頃	B信組の経営破綻が懸念される状況となり、破綻回避のため、A（のちのY）信組に合併申し入れ。	最判1
14.6.29	A B 間、合併契約締結。 ■合併契約の内容 ① B職員全員の雇用承継 ② 退職金を合併時には支給せず、その後の退職時にA（Y）の規程により支給する A B の理事による合併協議会発足	最判1

14.11月	社労士が同意書案(前掲資料1)を作成 ■同意書案の内容 ① 給与規程、退職金規程以外は、Aの就業規則に統一 ② 給与は、Bの給与額が当面の間（下記④の委員会の結論が出るまで）保障 ③ 退職金は、前掲合併契約書の内容②を前提にするものの、計算基礎がABで異なるため、Aの現在の退職給与規程をそのまま適用せず、<u>A職員の支給基準に合わせ、これと同一水準を保障する</u> ④ 合併後に委員会を発足し、<u>2年を目途に給与、退職金等の処遇統一を図る</u>	最判2
	この間、Aの側からBの退職給付引当金が不足していることについて、問題提起がなされ、A内部で検討が継続。Aの指示により、Bの常務理事が本件退職金一覧表（資料3）を作成。 ■一覧表の記載事項 職員全員について個別に、①平成14年12月末限りで自己都合退職した場合のBの規程による退職金額、②合併後もAに残った場合の当面の普通退職金額。 ただし、②はAの要求により基礎額を本俸の2分の1として計算したほかはBの規程を踏襲するものであったため、当面の普通退職金額から厚生年金基金からの給付と企業年金からの給付を控除した合併後のAから直接給付される退職金はわずかなものになることが示されていた。また、①の退職金額との比較においては、自己都合退職倍数が普通退職倍数の50%以上である勤務年数の長い職員については①の退職金額の方が多額であり、自己都合退職倍数が普通退職倍数の50%未満である勤務年数の短い職員については②の退職金額の方が多額であった。	
14.12.13	職員説明会で、同意書案（前掲資料1）を職員に配布して説明 ■説明内容 合併後の退職金について ① 基礎額が2分の1に減額されること ② 内枠方式が承継されること ③ 合併後2年を目途に水準統一を図る 説明会后、Xら管理職には、前掲本件退職金一覧表（資料3）	最判3

	を個別に示し、希望者にはその写しを交付	
14.12.18	Aの理事らがBの理事らに対し、退職金の計算方法を前掲本件退職金一覧表（資料3）の計算によることを明記し、合併後の基準の見直しは検討統合を図るよう努力するという表現内容にとどめることを要求。B理事らは合併を優先する考えからこれを応諾。	
14.12.19	合併協議会において、合併後の退職金の支給基準につき新規程の支給基準とすることを承認（15年基準変更） 翌日、職員の同意を取り付けることとなり、前掲合併同意書（資料2）を社労士作成、Bの理事らが持ち帰る ■15年基準変更の内容 ① 基礎給与額＝本俸の月額→本俸の月額を2分の1に減じた額 ② 支給倍数＝上限なし→上限55.5 ③ 旧規程の内枠方式（退職金総額－厚生年金給付額）を維持 ④ 退職金総額から企業年金還付額を控除する	最判2
14.12.20	20名の管理職職員に対し、合併同意書提示、管理職全員が署名・押印 ■合併同意書の内容 ① 給与規程、退職金規程以外は、Aの就業規則に統一 ② 給与は、Bの給与額が当面の間（委員会の結論が出るまで）保障 ③ 退職金は、B職員が合併後に退職する際は<u>Bの旧規程の内容を適用し、計算の基礎となる「本俸の月額」を「本俸額を2分の1の減じた月額」と変更</u> ④ 内枠方式は旧規程のまま維持 ⑤ 企業年金は15年合併時に解約、一時金として還付し、退職金総額から控除 ⑥ 合併後に委員会を発足し、A B基準の見直し・改善を検討し、<u>統合を図るよう努力する</u>（12.13同意書案の内容④から後退） ※原告ら管理職はこれらの変更点を認識しつつ、情勢か	最判4

	らして甚だ不本意ながら承諾するほかないと考えて、将来の見直しをなおも期待しつつ、直ちに署名捺印したとしても不自然ではない。(地裁 16 頁) 労働協約(資料 5)に執行委員長が署名押印、職員労組の解散届も作成(高裁13頁) ■労働協約の内容 15年合併後の退職金の支給基準を、新規程の支給基準とする	
15.1.14	15年合併発効、新規程実施 B 職員労組、解散(高裁7頁)	最判4
H16合併 に先立ち	「合併に伴う新労働条件の職員説明について(説明指示書)」(資料 6)作成 ■説明指示書の内容： ① 16年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金給与規程(新規程)に基づく金額を、合併後に退職するときを支給 ② 16年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 ③ 16年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、基礎給与額に乘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、<u>自己都合退職の係数を用いるものとする</u> ④ 16年合併後の在職期間に係る退職金につき、<u>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が、定年の場合はそれぞれの合併前規程を適用</u>(上記③、④が前掲16年基準変更)	
16.2.2頃	A各支店長等が、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 各部署の職員全員が、「合併に伴う新労働条件の職員説明について(報告書)」中の「新労働条件による就労に同意した者の氏名」欄に署名、かつ説明した支店長らも署名(資料 6)	最判5
16.2.16	16年合併発効、A→Yに名称変更	最判4

	新規程が廃止され、旧 A 職員も含め退職金規程が不存在の状態に	
	原告の内 5 名退職（資料 7）＝定年 1 名、自己都合 1 名、早期退職 3 名 16 年基準変更により、合併前の勤務期間に対する退職金は自己都合の係数により計算(厚生年金基金からの給付と企業年金からの給付を控除した後の額は 0)、合併後のそれは、定年の場合は合併後の勤務期間について 16 年基準変更前の規程により計算、自己都合の場合は不支給、早期退職の場合はポイント制で計算した額で支給	最判6
21.4.1	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」）を実施した。	最判5
	原告の内 7 名退職（資料 7）＝早期退職 6 名自己都合 1 名 新退職金制度が実施されたため、これに基づき退職金計算、支給	最判6

3 【紛争経過】

- (1) 1 次訴訟（甲府地裁 H20/12/18、東京高裁 H21/07/09、最高裁 H22/05/25 不受理決定）

平成 17 年 3 月に被告を任意退職した旧 B 職員の旧規程による退職金請求（合併同意書に基づく新規程が制定されたのみで、未だ統一した支給基準はなし）

1 審は旧規程の内容による請求を認容（新規程への変更は合理性を欠き、原告らの同意は真意に基づくものではない）。2 審もこれを支持。最高裁は上告不受理。

※2 審での追加主張（i 救済合併であるから、旧 B の職員は雇用保障が得られた以上、旧 A と同水準の給付を受けられなくてもやむを得ない ii 退職金制度の見直しが遅れたのは 4 信組合併という本件合併時に予測できなかった事情によるものであるから、同意の不履行を新規程の不合理性の根拠とすることは誤り）は、判決でいずれも否定。

- (2) 2 次訴訟（本件、甲府地裁 H24/09/06、東京高裁 H25/08/29、最高裁 H28/02/19、差戻審が東京高裁に係属中）

16 年合併後に被告を退職した旧 B 職員 12 名（うち管理職 8 名、一般職員 4 名）が、平成 21 年 3 月 31 日以前に退職した 7 名は、旧規程による退職日までの退職金、同日以降に退職した 5 名は、

旧規程による平成 16 年 2 月 15 日以前の退職金額を請求(16 年合併後退職日までの勤務期間分については新退職金規程附則による退職金額に異議を述べていない)。

1 審は 15 年合併時の合併同意書による同意及び労働協約の有効性を認めて請求を棄却、2 審も変更内容の説明に関する控訴人らの主張に理解を示しつつも変更内容を理解して同意している以上は同意を認めないことは困難として、また、労働協約の効力を否定する理由はないとして 1 審を支持。

(3) 3 次訴訟 (甲府地裁 H27/10/29、東京高裁 H28/6/29)

役員就任のため被告を平成 20 年に退職した原告 (15 年合併及び 16 年合併当時の旧 B 鯉沢支店長として 16 年合併後の新労働条件を職員に説明、理事長に報告) による請求 (退職時に未だ新たな統一労働条件が設定されず、16 年基準変更による普通退職＝自己都合係数による退職金と 15 年合併前の旧規程による退職金との差額を請求)

1 審は 15 年合併時の合併同意書に対する原告の同意の存在を否定しつつ、16 年合併後の労働条件の変更に対する原告の同意の存在を認定し、就業規則の最低基準効は新就業規則(新規程)を基準に判断、これに抵触する同意の一部効力を否定し、請求一部認容。2 次訴訟の最高裁判決後の 2 審は、同判決を引用して 15 年、16 年の各同意の効力を否定し、1 審原告の請求をほぼ全面的に認容した。

4 【判決】

原判決破棄、差戻

① 争点① (15 年合併時の合併合意書による退職金変更の同意の有無)

「ア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, 9 条本文参照)。」

「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はなく、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¹、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（最高裁昭和44年（オ）第1073号同48年1月19日第二小法廷判決・民集27巻1号27頁、最高裁昭和63年（オ）第4号平成2年11月26日第二小法廷判決・民集44巻8号1085頁等参照）。」

「上告人らの退職時において平成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うことができ、また、内枠方式を採用していなかった被上告人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²と異なり、著しく均衡を欠くものであったということができる。

上記のような本件基準変更による不利益の内容等及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、管理職上告人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、旧規定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、被上告人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管理職上告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。」

② 争点②（16年合併時の報告書による同意の有無）

「また、平成16年基準変更に対する上告人らの同意の有無については、上告人らが本件報告書に署名をしたことにつき、上告人らに新规程が適用されることを前提として更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か否かが問題とされているところ、原審は、上記イと同

¹ 大曲市農業協同組合事件（最判 S63.2.16 労判 512-7）参照

² A職員の支給基準と同一水準の退職金額を保障する旨の記載

様に、前記ア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上告人らの同意があるもの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」

③ 争点③（15年合併時の労働協約の効力）

「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又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。したがって、上記の点について審理を尽くすことなく、上記規約の規定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、組合員上告人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。」

④ 争点④（就業規則の最低基準効との関係）

「なお、平成16年基準変更に際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上告人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。」

5 【検討・意見】

判旨反対ないし疑問あり

① 労契法8条及び9条本文の「合意」の意義

判決によれば、労契法8条、9条の「合意」の有無は、「合意」に該当する「行為」の有無に加え、「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る合理的な理由が客観的に存在すること（以下、「客観的合理的自由意思」と略する）の有無の観点からも判断されるべきであるというのであるから、同条の「合意」の意義は、民法上の合意の定義（意思表示の合致）を維持しつつ、客観的合理的自由意思の有無という観点からこれを厳格に認定判断すべきという事実認定ルールを導入したと理解するのが、判旨

に忠実な解釈であろう。ただしその場合、当該判旨の判例としての拘束力が民事訴訟法 247 条自由心証主義との関係で如何に解されるのか不明。

② 客観的合理的自由意思論の射程

本件は、退職金債権の放棄や相殺の場面において、合意の存在を認めつつ合意の効力を厳格に解釈する従来の判例法理³を、労契法 8 条、9 条が予定する労働条件の変更場面にも適用する解釈を、判例法理として採用したものと理解できる。そして、当該法理の射程（適用場面）をどの範囲と理解するのかについては、判旨が賃金、退職金につき一般論（規範）を展開していることから、これらの労働条件（及びこれにかかる就業規則）が合意により変更される場面では今後常に適用される法理と理解すべきであろう。

他方で、有期契約の更新や退職のような 8 条、9 条が予定しない

³ 【シンガー・ソーイングメシーン・カンパニー事件＝最高裁昭和 44 年（オ）第 1073 号同 48 年 1 月 19 日第二小法廷判決】

退職金債権の放棄の意思表示につき、「右事実関係に表われた諸事情に照らすと、右意思表示が上告人の自由な意思に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在していたものということができるから、右意思表示の効力は、これを肯定して差支えないというべきである。」と判示

【日新製鋼事件＝最高裁昭和 63 年（オ）第 4 号平成 2 年 11 月 26 日第二小法廷判決】

退職金債権と住宅ローンの退職金による一括返済委任契約に基づく返済費用前払請求権との相殺の合意につき、「労働者がその自由な意思に基づき右相殺に同意した場合においては、右同意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きは、右同意を得てした相殺は右規定に違反するものとはいえないものと解するのが相当である（最高裁昭和四四年（オ）第一〇七三号同四八年一月一九日第二小法廷判決・民集二七巻一号二七頁参照）。もっとも、右全額払の原則の趣旨にかんがみると、右同意が労働者の自由な意思に基づくものであるとの認定判断は、厳格かつ慎重に行われなければならないことはいうまでもないところである。（中略）右認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として首肯することができ、その過程に所論の違法はない。（中略）右の諸点に照らすと、本件相殺における被上告人 A の同意は、同人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していたものというべきである。してみると、右事実関係の下において、本件相殺が労働基準法二四条一項本文に違反するものではないとした原審の判断は、正当として是認することができ、原判決に所論の違法はないものというべきである。」と判示

場面⁴はもちろん、8条、9条の場面でも賃金、退職金以外の労働条件については、賃金退職金に準じる重要な労働条件については類推の可能性が否定できないものの、未だ消極に解せられると思われる。

③ 客観的合理的自由意思論の本質は何か？

上記二最判の判例法理と本件では、その判断枠組は微妙に異なる。

第1に、労働条件変更の合意の有無が、客観的合理的自由意思の観点からも判断されることについて、上記二最判の流れからは、これが「合意」の成立要件ではなく（成立は別途認定されているように読める）合意の有効要件と理解できるところ、本件判決は客観的合理的自由意思の有無の観点を、合意の「有無」の判断に活用しており、合意の成立要件に関する判断のように読める。だとすれば、客観的合理的自由意思とは合意を慎重に認定するためのルールであって、合意の有効要件としての客観的合理的自由意思を要求するものではないことになる（その差は理論的なものに過ぎず、実際問題としては同意の成立要件と有効要件は同じ機能を有しているのではないと思われるが）。

第2に、自由意思を慎重に認定する理由が情報の非対称性と労働者の従属的地位に求められているが、上記二最判にはそのような一般論は存しない。そこで客観的合理的自由意思を要求する趣旨が上記二最判と異なる可能性もあり、検討を要する。客観的合理的自由意思論の基礎となる価値判断は大きく二分されると思われる。すなわち、労働者に不利益な意思表示にも自由な意思が肯定されることはあるという価値判断とそもそも労働者に不利益な意思表示を自由な意思で行うことはありえないという価値判断である。前者に立てば、「自由な意思」とは任意性、真摯正の意義に解され、後者に立てば有利性、利己性と紙一重と解される。判旨は明確ではないが、労働者の従属性、情報の非対称性を克服することにより自由な意思による合意が成立すると考えていることから見れば、従来の二最判同様、前者の価値判断に立って、「自由な意思」を任意性、真摯性に近づけて解釈しているとみられる。

第3に、客観的合理的自由意思の判断要素として、上記二最判

⁴ 有期契約においては不更新条項の合意が契約更新条件となっている場合の同意の効力に関し、有効とした近畿コカコーラボトリング事件（大阪地判 H17.1.13 労判 893-150）本田技研工業事件（東京地判 H24.2.17 労経速 2140-3）、消極に解した明石書店（制作部契約社員・仮処分）事件（東京地決 H22.7.30 労判 1014-83）がある。退職については意思表示の瑕疵を認めたものとして、富士ゼロックス事件（東京地判 H23.3.30 労判 1028-5）がある。

では示されていない下記①ないし③が列挙されているが、判旨の「等」の記載には④当該行為に関係する諸事情が含まれると見られるため、これも判断要素として理解するのが相当であろう。

- ① 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 その他の当該行為に関係する事情

そもそも自由意思による同意を認定するルールとしては、意思形成過程の任意性、真摯性と関連する事実を判断要素とすれば足り、判旨が挙げる上記①ないし④は、意思表示と関係しない外部事情（たとえば、変更の必要性や変更後の労働条件内容の相当性などの労契法 10 条が想定する事情）も取り込めるものとして広すぎるとの批判もありそうであるが、理論的には自由意思が客観的合理的なものか判断する過程で外部事情も広く取り込めるものと思われるため、判旨の客観的合理的自由意思論と①ないし④の考慮要素とが整合しないとは言えないと思われる。

④ 労契法 9 条本文と但書、10 条との擬律

就業規則上の労働条件変更の手法として 9 条本文の「合意」と但書、10 条の就業規則の合理的変更の 2 つが併存すること（合意基準説）は、本件において最高裁として初めて認めたものと評価できる⁵。

しかし、前記①の通り「同意」の判断手法が加重されたことにより、実務的には「同意」に客観的合理的自由意思の有無を確認する必要が課されることになった。

したがって、本件を通じて 2 つの労働条件変更手法は形式的に容認されたものの、実質的には同意をとるプロセスにおいてかなり重なるのではないかという疑問が生じる。すなわち、同意は取れなかったが、不利益変更の合理性を否定されない程度に丁寧な説明、交渉をした場合（＝就業規則変更の手法による労働条件変更）と、労働者、労働組合が不利益を理解できるように十分に説明して、結果的に同意は取得できた場合（＝合意の手法による労働条件変更）とは、実務上は説明の程度が結果的にかなり重なる

⁵ 下級審判例として協愛事件（大阪高判 H22.3.18 労判 1015-83、大阪地判 H21.3.19 労判 989-80）熊本信用金庫事件（熊本地判 H26.1.24 労判 1092-62）があるが、いずれも合意基準説に立つものと理解できる。従来 of 学説（合理性基準説と合意基準説）の対立については荒木・菅野・山川「詳説労働契約法」第 2 版（弘文堂）129 頁参照

のではないかという疑問である。

就業規則の不利益変更に当たって、合意による場合と就業規則の合理的変更による場合との説明内容、交渉手続の差異は、実務的に大きな関心事と言えるが、本件が示した上記 4 要素は就業規則の不利益変更における判断要素とかなりの部分で重なる可能性が否定できず、明確な差異を指摘することは困難である。

⑤ 今後の労働条件変更実務

上記④ゆえに、使用者の行動としては同意が容易に取れそうな事案ではそれに必要な限りでの説明（不利益の具体的内容を中心に）をまず行い、同意が取得できそうにない事案では、就業規則の合理的変更を充足する説明（変更の必要性や変更後の労働条件の相当性などを追加）、交渉を行うことになるであろう。

同意を得るにあたって、使用者は労働者の同意の客観的合理的自由意思を確保するため、

(ア) 労働条件の変更内容は通常人が理解できる程度に（労働条件明示の要請からは書面やメールが望ましい）、直近の不利益はもちろん、将来的に合理的に予測できる不利益にも誤解が生じないように説明する。

(イ) 事案によっては、同意に至る前に、当該労働者が変更内容や利害状況を正確に理解しているかを確認するため、説明会や面談を実施し、質問も受ける機会を作る。

(ウ) 同意は書面で、使用者から変更内容の説明を受けたこと、変更内容の利益、不利益を十分理解していること、具体的不利益を甘受する意思表示であることを記載した内容にしておく。

等の実務上の配慮が要求され、従来よりも負担が格段に増えることが予想される。

⑥ 労働協約の締結権限と誠実交渉の程度

本件では労働組合の代表者の協約締結権限は規約に代表権が謳われているだけでは足りず、規約上意思決定機関である大会、執行委員会の授権が必要とされている。これによれば使用者側としては、労働協約の場合も一般の取引書面同様（あるいは労働協約であるがゆえになおさら）、単に労組側署名者が代表権を有しているというのみならず、労働協約の締結権限の有無について、合理的な証憑（大会議事録、個別組合員の委任状など）を通じて確認する必要があるということになるだろう。

他方労働組合側の留意点としては、協約締結に至るまでの意見集約過程において、使用者が個別の労働者に同意を得る際の説明同様の丁寧さが求められる可能性がある（労組としての情報収集、

分析能力が低いと、各組合員の協約締結権限の授権行為の有効性が問題となる場面があり得るため)。

⑦ その他

本件が、破たん回避のための十分に真摯な同意であったにもかかわらず、破たんが回避され、1次訴訟が職員勝訴であったことに便乗した、いわば「喉元過ぎれば・・・」事案であることは容易に看取されるが、だからといって、ここまで大きな不利益を許容させるだけの説明、交渉手続にはなっていないというのが最高裁の価値判断であろう。しかし、12月13日に示された退職金一覧表(資料4)の記載から見ると、職員の一部、特に管理職で一覧表の写しを受け取った者は、当初からゼロ支給の可能性を認識して同意していたと思われ、1次訴訟で同意の有効性が争点とされなかったことは、使用者側の争い方として悔いが残る⁶。

以上

⁶ 1次訴訟の上告受理申立から訴訟代理人が変更となった。

山梨県民信用組合事件（最二小判平成 28 年 2 月 19 日）判決書写し

資料出所：裁判所ウェブサイト「裁判例情報」(http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/search1)

平成 25 年（受）第 2595 号 退職金請求事件
平成 28 年 2 月 19 日 第二小法廷判決

主 文

原判決を破棄する。

本件を東京高等裁判所に差し戻す。

理 由

上告代理人加藤啓二，同長田清明の上告受理申立て理由第 2，第 3 の 3，第 4 の 1 について

1 本件は，A 信用組合の職員であった上告人らが，同組合と被上告人（平成 16 年 2 月 16 日に変更される前の名称は，B 信用組合）との平成 15 年 1 月 14 日の合併（以下「本件合併」という。）により上告人らに係る労働契約上の地位を承継した被上告人に対し，退職金の支払を求める事案である。上告人らの主張する退職金額は，A 信用組合の本件合併当時の職員退職給与規程（以下「旧規程」という。）における退職金の支給基準に基づくものである。これに対し，被上告人は，上告人らに係る退職金の支給基準については，個別の合意又は労働協約の締結により，本件合併に伴い定められた退職給与規程（以下「新規程」という。）における退職金の支給基準に変更されたなどと主張して争っている。

2 原審の確定した事実関係等の概要は，次のとおりである。

(1) A 信用組合は，平成 13 年頃，経営破綻が懸念される状況となったことから，その破綻を回避するために，被上告人に対して合併を申し入れた。そして，平成 14 年 6 月 29 日，両者の間で本件合併を目的とする合併契約が締結され，同契約において，①本件合併により A 信用組合は解散し，被上告人が存続すること，②

本件合併時にA信用組合に在職する職員に係る労働契約上の地位は、被上告人が承継すること、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被上告人の退職給与規程により支給することなどが合意された。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。

(2) 合併協議会の依頼を受けて、A信用組合の職員に係る本件合併後の労働条件について検討し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A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、本件合併前から被上告人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、この点に関しては被上告人側から問題が提起され、更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、A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。

上記の変更により、①退職金額の計算の基礎となる給与額（以下「基礎給与額」という。）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、②基礎給与額に乘じられる支給倍数（勤続年数に、定年等の事由による普通退職又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。以下同じ。）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（以下、上記①及び②の退職金の支給基準の変更を「本件基準変更」という。）。

一方、旧規程では、全国信用組合厚生年金規約に定める加算年金又は加算一時金の給付を受ける者につき、退職金総額（基礎給与額に支給倍数を乗じて得られる金額。以下同じ。）から年金現価相当額又は一時金額（以下「厚生年金給付額」という。）を控除して支給するものとされていた（以下、このような控除による支給の方式を「内枠方式」という。）ところ、被上告人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、A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一時金の金額（以下「企業年金還付額」という。）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、被上告人においては、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、更に企業年金還付額も控除するというものであり、これらの結果として、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A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付した上、上記(3)のような本件基準変更後の退職金額の計算方法について説明した。

また、上記常務理事は、上記説明会の後、上告人らのうちA信用組合の当時の管理職員であった者8名（以下「管理職上告人ら」という。）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」という。）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)ア 平成14年12月20日、A信用組合の常務理事や監事らは、管理職上告人らを含む20名の管理職員に対し、同日付けの同意書（以下「本件同意書」という。）を示し、これに同意しないと本件合併を実現することができないなどと告げて本件同意書への署名押印を求め、上記の管理職員全員がこれに応じて署名押印をした。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及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ていた。

イ また、同日、A信用組合の代表理事と、その職員組合（以下「本件職員組合」という。）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の記載のある労働協約書（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。）に署名又は記名をし、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及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おり、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、被上告人は、平成16年2月16日、更にC県内の三つの信用協同組合と合併し（以下、この合併を「平成16年合併」という。）、現在の名称に変更した。

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」という。）が作成された。この文書には、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、基礎給与額に乘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ものとする、④また、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ものとする旨が記載されていた（以下、上記③及び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。）。

被上告人の代表理事は、各支店長及びＤ地区統括本部の審査部長に対し、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対し口頭で説明し周知することを指示した。これを受けて、上記各支店長等は、平成１６年２月２日頃、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、上記各支店長等及び上記各所属の職員（上告人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」という。）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。

（８）被上告人は、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」という。）を実施した。上告人

らのうち5名は平成21年規程の実施前に退職し、その余の7名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、上告人らのいずれについても、本件基準変更及び平成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及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、厚生年金給付額及び企業年金還付額による控除額の方が高くなり、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、上告人らのうち平成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。

3 原審は、上記事実関係等の下において、要旨次のとおり判断し、上告人らの請求をいずれも棄却すべきものとした。

(1) 管理職上告人らは、本件退職金一覧表の提示を受けて、本件合併後に被上告人に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、本件同意書への署名押印により本件基準変更に同意したものといえることができる。したがって、管理職上告人らについては、合意による本件基準変更の効力が生じている。

また、上告人らの本件報告書への署名も上告人らの意思に基づくものである以上、上告人らは平成16年基準変更に同意したものといえることができる。したがって、上告人らについては、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、大会又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、上告人らのうち本件職員組合の組合員であった者4名（上告人らのうち管理職上告人ら以外の者。以下「組合員上告人ら」という。）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。

4 しかしながら、原審の上記判断はいずれも是認することができない。その理由は、次のとおりである。

(1) 本件基準変更及び平成16年基準変更に係る合意について

ア 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、9条本文参照）。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（最高裁昭和44年（オ）第1073号同48年1月19日第二小法廷判決・民集27巻1号27頁，最高裁昭和63年（オ）第4号平成2年11月26日第二小法廷判決・民集44巻8号1085頁等参照）。

イ(ア) これを本件基準変更に対する管理職上告人らの同意の有無についてみると、本件基準変更は、A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、管理職上告人らは、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ものである。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付された前記2(2)の同意書案には、被上告人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のである。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、更に企業年金還付額も控除するというものであって、前記2(8)のおり、上告人らの退職時において平成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うことができ、また、内枠方式を採用していなかった被上告人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ことができる。

上記のような本件基準変更による不利益の内容等及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、管理職上告人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、被上告人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管理職上告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。

(イ) しかしながら、原審は、管理職上告人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同人らの同意があったとしており、その判断に当たり、上記(ア)のような本件基準変更による不利益の内容等及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、上記(ア)のような点に関する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。

(ウ) したがって、本件基準変更に対する管理職上告人らの同意の有無につき、上記(ア)のような事情に照らして、本件同意書への同人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、上記署名押印をもって同人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。

ウ また、平成16年基準変更に対する上告人らの同意の有無については、上告人らが本件報告書に署名をしたことにつき、上告人らに新規程が適用されることを前提として更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か否かが問題とされているところ、原審は、上記イと同様に、前記ア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上告人らの同意があるもの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年基準変更に際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上告人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又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。したがって、上記の点について審理を尽くすことなく、上記規約の規定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、組合員上告人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。

5 以上のとおり、原審の判断には判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨はこの趣旨をいうものとして理由があり、原判決は破棄を免れない。そして、上記4において説示した点について更に審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

(裁判長裁判官 千葉勝美 裁判官 小貫芳信 裁判官 鬼丸かおる 裁判官 山本庸幸)