

## 山梨県民信用組合(差戻審)事件（東京高判平成28年11月24日）について

**差戻後の控訴審において、労働条件変更にかかる労働者の同意及び労働協約の効力に関する上告審の判示内容に従い、一審原告らの請求が大部分において認容された例**

裁判所：東京高裁第21民事部 中西茂、栗原壮太、瀬田浩久  
出典：労判1153号5頁  
裁判結果：控訴人12名中7名について請求全部認容、5名について請求一部認容〔確定〕  
第一審：甲府地裁平成24年9月6日判決（労判1136号21頁）  
控訴審：東京高裁平成25年8月29日判決（労判1136号15頁）  
上告審：最高裁平成28年2月19日判決（労判1136号6頁）  
検討履歴：上告審判決について第2回個別重要判例検討会にて検討（経営法曹190号84頁）

会員弁護士 榎本英紀（第一東京）

### 1 【事案の概要】

本件は、C信用組合の職員であった控訴人ら（管理職控訴人ら、組合員控訴人ら）が、C信用組合との合併（「本件合併1」）によりその労働契約上の地位を承継した被控訴人（従前の名称はD信用組合）に対し、退職金の支払を求めた事案である（C信用組合は、平成15年1月14日にD信用組合と合併し解散し、その後D信用組合は、平成16年2月16日にE信用組合・F信用組合・G信用組合と合併（「本件合併2」）し現在の名称となった）。

平成14年12月13日、C信用組合において職員説明会が開催され、本件合併1の後の退職金の支給基準の変更について説明がなされた。

その説明内容は、概要、①算定に用いる基礎給与額は、旧規定では退職時の本俸の月額となっているところ、新規定では退職時の本俸の2分の1に減じた額とすること、②基礎給与額に乘じられる支給倍数は、旧規定では上限なしとされているところ、新規定では上限55.5とすること（以上①②を併せて「本件基準変更」）、③本件合併1後も内枠方式（全国信用組合厚生基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場合、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〕から、年金現価相当額又は一時金額〔厚生年金給付額〕を控除して支給する方式）が引き継がれること、④本件合併1にあたって企業年金保険が解約されるに際して職員に還付される一時金（企業年金還付額）が退職金総額から控除されること、の4点であった。

また、この時、本件合併1の前から被控訴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基準とすることを保障する旨記載された、合併に伴う労働条件変更同意書案（社労士作成のもの）も配布された。説明会後には、本件基準変更によって計算した同時点の退職金額をまとめた退職金一覧表（「本件退職金一覧表」）も、当時管理職であった控訴人ら（「管理職控訴人ら」）には閲覧可能（希望者には配布）な状態にあっ

た。

平成 14 年 12 月 20 日、C 信用組合の監事及び常任理事が、管理職員に対し、職員説明会にて交付した同意書案とは異なる内容（前述の同一水準にすること等について、後述 2

【判旨】（2）イ参照）の同意書（「本件同意書」）を提示し、これに同意しないと本件合併 1 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を求め、全員が署名するに至った。また、同日、C 信用組合職員組合（「本件職員組合」）の執行委員長は、常任理事から、管理職員らの署名押印のある本件同意書と、本件合併 1 後の退職金の支給基準を新规定の支給基準とする旨の記載のある労働協約書（「本件労働協約書」）を示され、その場で本件労働協約書に署名押印をした（同組合の組合員であった控訴人らを「組合員控訴人ら」という。）。

その後、本件合併 2 において新たな退職金の支給方法（「平成 16 年基準変更」）が決定され、平成 16 年 2 月 2 日頃、各支店長等が各所属の職員に対し、「合併に伴う新労働条件の職員説明について」（「本件指示書」）に基づき説明（読み上げ）がなされた。その内容は、概要、①合併 2 前の在職期間に係る退職金は、当時の退職給与規定に基づき計算し、実際の退職時に支給する、②合併後の在職期間に係る退職金は、今後制定される新退職金制度により支給する（制定されたのは平成 21 年となった）、③合併前の退職金については、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、④新退職金制度が整う前に退職した者に対しては合併後の在職期間に係る退職金を支給しない、というものであった。この説明の後、支店長等及び各所属の職員は、「合併に伴う新労働条件の職員説明について（報告書）」（「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」欄に署名押印をした。

その後、退職時になって退職金を算定したところ、本件基準変更及び平成 16 年基準変更の適用により、退職金が 0 円となる者等が現れたことから、本件訴訟が提起され、在職期間に応じた退職金の支払いが求められるに至った。

一審は請求を棄却、控訴審も控訴棄却、しかし、最高裁は控訴審判決を破棄して差し戻した。

## 2 【判旨】

一審原告らの控訴一部認容

(1) 本件基準変更及び平成 16 年基準変更にかかる同意について

「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を行う限り、異なるものではない（労働契約法 8 条、9 条本文、12 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 卷 1 号 27 頁〈シンガー・ソーイング・メシーン・カムパニー事件一編注〉、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 卷

8号1085頁〈日新製鋼事件・労判584号6頁一編注〉、本件上告審判決等参照。〕

(2) 本件基準変更に対する管理職控訴人らの同意について

ア 管理職控訴人らは、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。

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同意書案には、被控訴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おり、また、職員説明会の後に提示された本件退職金一覧表には、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退職金の引当金額が記載されていた。

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、更に企業年金還付額も控除するというものであって、旧規程によって支給される退職金額に比べて著しく低いものになった。また、内枠方式を採用していなかった被控訴人の従前からの職員に係る支給基準と比較しても、上記の同意書案の記載と異なり、同一水準とはなっていないことができる。

こ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、管理職控訴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、管理職控訴人らに対し、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ただけでは足りず、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、被控訴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控訴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 本件においては、管理職控訴人らは、本件退職金一覧表の提示により本件合併後の退職金額の計算方法に基づいて算出された退職金額についての情報提供を受け、平成14年12月末日に退職した場合には、一部の者を除けば本件基準変更により自己の退職金額が少なくなることを認識していたことが認められるものの、本件基準変更後に退職した場合には旧規程によって支給される退職金額に比べて著しく低いものとなり、平成15年以降勤務を続けても旧規程によって支給される金額と同等になるわけではなく、自己都合退職の場合には支給される退職金が0円となる可能性が高くなることや、被控訴人の従前からの職員に係る支給基準と比較して、平成14年12月13日に配付された同意書案の記載と異なり同一水準にはならないことの情報提供や説明を受けていない。

また、本件同意書に署名押印をした際も、管理職控訴人らは、今日中にD信用組合に同意書を持参しないと合併が実現しないなどと告げられ、上記の点についての情報提供や説明を受けないまま、署名押印をしている。しかも、平成14年12月13日の職員説明会で配付された同意書案には、C信用組合の職員に支給される退職金額について、D信用組合の退職金の支給基準に合わせてこれと同一水準にすることを保障する旨が記載され、C信用組合とD信用組合のそれぞれの退職金制度について「2年を目処に統一を図る」とも記載されていたが、本件同意書では、D信用組合の退職金の支給基準に合わせてこれと同一水準にすることを保障する旨の記載が削除され、退職金制度の統一についても「統合を図るように努力する」という記載に変更されている。管理職控訴人らの中には、D信用組合の退職金の支給基準と同一水準にはならないが、2年をめどに退職金制度の見直しを行うのであれば仕方がないなどと考えて署名押印をした者もいるが、本件同意書への署名押印に当たり、上記のような変更がされたことについて管理職控訴人らに十分な説明がされた事実も認められない。

以上の点を考慮すると、管理職控訴人らは、本件同意書に署名押印をするに当たり、本件基準変更により管理職控訴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の情報提供や説明を受けていなかったというべきである。そうすると、管理職控訴人らは、本件基準変更に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おらず、管理職控訴人らによる本件同意書への署名押印はその自由な意思に基づいてされたものとはいえないから、本件基準変更に対して管理職控訴人らが同意をしたとは認められない。

(3) 平成 16 年基準変更に対する控訴人らの同意について

ア 平成 15 年 1 月に実施された本件基準変更は、退職金額を旧規程によって支払われる金額より著しく低くするものであったところ、平成 16 年基準変更は、それから 1 年余りしか経過していない時期に行われたものである。当時、本件基準変更によって定められた新規程が定着し、その内容が被控訴人の職員に十分に認識されていたかは疑問であり、管理職控訴人らは本件基準変更の説明を一応受けていたものの、その内容を十分には理解していなかったと認められるし、組合員控訴人らについては、職員説明会で一応の説明を受けた事実があるものの、本件基準変更による具体的な不利益の内容や程度の説明がされたとは認められず、その内容を十分に理解していたとは認められない。

ところが、平成 16 年基準変更は、本件合併 2 に当たり、控訴人らに新規程が適用されることを前提として、本件合併 2 より以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ものとし、本件合併 2 より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して、新規程の退職金の支給基準を更に控訴人らに不利益に変更するものである。控訴人らは、所属の支店長等から上記の変更内容を口頭で説明を受けただけで、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ている。

こうした平成 16 年基準変更に至る経過やその内容に照らすと、控訴人らが平成 16 年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、控訴人らに対し、本件基準変更により生ずる具体的な不利益の内容や程度についての情報提供や説明がされ、新規程による不利益の内容や程度について理解がされていることを前提とした上で、これに加えて、平成 16 年基準変更により、退職が自己都合によるものではない場合であっても、退職金額の計算に当たり自己都合退職の係数が当然に用いられる結果、支給される退職金額が 0 円となる可能性が一層高くなることなど、控訴人らに対する退職金の支給につき更に生ずる具体的な不利益の内容や程度について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 本件では、本件報告書への署名に当たり、控訴人らに対し、新規程による退職金の支給基準は従前より著しく低額となるものであり、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など、本件基準変更により生じている具体的な不利益の内容や程度について十分な理解が得られているか否かの確認はされていないし、改めて情報提供や説明がされた事実は認められない。そして、平成 16 年基準変更によって、退職が自己都合によるものではない場合であっても、退職金額の計算に当たり自己都合退職の係数が当然に用いられる結果、支給される退職金額が 0 円となる可能性が一層高くなることなどの情報提供や説明がされた事実も認められない。

本件報告書は、D 信用組合の理事長から各支店に社内メールにより送信されたものであり、その内容を説明するように指示された支店長等は、平成 16 年基準変更の必要性や内容、これにより職員に生ずる具体的な不利益の内容等を十分知り得ず、職員に

対してこれらの点を十分に説明できる状況にはなかったと認められることも考慮すると、控訴人らは、本件報告書に署名をするに当たり、平成16年基準変更により控訴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の情報提供や説明を受けていなかったというべきである。そうすると、控訴人らは、平成16年基準変更に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おらず、控訴人らによる本件報告書への署名はその自由な意思に基づいてされたものとはいえないから、平成16年基準変更に対して控訴人らが同意をしたとは認められない。

#### (4) 本件基準変更にかかる労働協約の締結について

ア 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が、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ないから、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。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。

これを本件についてみると、前記認定によれば、本件職員組合の執行委員長は、常務理事から、署名押印がされた管理職員の本件同意書とともに本件労働協約書を示され、その場で本件労働協約書に署名押印をしたのであり、本件労働協約書は、本件職員組合内部での協議等を経ずに作成されたものであり、本件職員組合の大会や執行委員会が、執行委員長に対し本件労働協約を締結する権限を付与した事実は認められない。したがって、本件基準変更を定めた本件労働協約の効力は、組合員控訴人らに及ばない。

イ なお、管理職向けの職員説明会において、本件合併後の退職金支給基準に関し説明がされていることや、本件職員組合の解散を決めた職員組合大会において、執行委員長が、合併後の労働条件について管理職と同じ内容の労働協約を締結した旨を報告し、その報告に対して議場から質問や異議が出なかったとしても、本件基準変更により職員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の情報提供や説明がなされた事実は認められないから、執行委員長や組合員控訴人らを含む本件職員組合の組合員においては、本件基準変更に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なかったというべきである。したがって、執行委員長が合併後の労働条件について管理職と同じ内容の労働協約を締結した旨を報告し、その報告に対して他の組合員から質問や異議が出なかったことをもって、本件職員組合の機関である大会又は執行委員会により本件労働協約の締結の権限が執行委員長に付与されたとみることもできない。

### 3 【論点】

(1) 就業規則の不利益変更に関する同意の認定方法

(2) 労働条件の不利益変更にかかる労働協約の効力要件

### 4 【意見】

**判旨の結論には異議なし、理由は疑問あり。**

(1) 同意の成立を認定するにあたり、行為（署名捺印）のみならず、行為の合理的理由の客観的存在を考慮するとしている点は、従来立法論とされてきた議論を解釈論に持ち込むものであり、同意の成立要件を加重するわけではないものの、事実上そのように機能する恐れがあることに鑑みれば、法的安定性を害するといわざるを得ない（本

件の最高裁判決に対する検討会の意見〔経営法曹 190 号 164 頁 2 (2)〕参照)。私見では、本件は従来意思表示の一般法理による解決を目指すべき事案であったと考えるが、二次訴訟である本件より前の一次訴訟において控訴審までは意思表示の効力について明確な主張がなく（就業規則の不利益変更論が主体であった）、弁論主義の制約上上告審でも採用されずに上告不受理で確定したことが影響しているものと推測している。本件においては同意の取得経緯における説明が一貫しない等、労働者側から見れば後日使用者の不備を問題にできる事案であった点からみて、遺憾ながら判決の結論を受け入れざるを得ないが、仮に本判決の一般論を是認するとしても、同意の合理的理由が客観的に存在しないことを理由に同意が否定されるケースは、使用者が同意取得に当たり労働者の錯誤を誘発したと評価されてもやむを得ない、本件のような特殊な事案に限られる（判旨の一般論の適用範囲は広くない）と思われる。

(2)労働協約の効力を否定する論理として、判旨は執行委員長に労働協約締結権限がないことを理由にしているが、裏を返せば協約締結権の外観を有しつつ協約に署名捺印する組合代表者については使用者がその権限の有無についてリスクを負うことになる。労働組合は使用者と対等の立場を保障され、その活動には不当労働行為制度による保護まで予定されている(使用者の介入は排除されている)にもかかわらず、合意に関してその内部権限や手続違背のリスクをそれを十分には知り得ない使用者側に転嫁する価値判断は首肯できない（後掲参考文献参照）。また、判旨は各組合員の個別の判断に叶う情報提供や説明がなかったことを問題にするが、労働組合員に情報提供、説明を行うのは使用者ではなく労働組合自体の責務であり、そのために使用者と対等な労働組合が存在する（使用者の交渉、説明拒否は不当労働行為制度（ここでは、団交拒否及び不誠実団交の禁止）により抑制されるし、不当労働行為により協約が締結されたような場合に、協約が無効になり得るが、本件ではそのような事実は認定されていない）。上記は各組合員の追認の有無に関する判示であるから、民法の適用によれば追認が否定されるのもやむを得ないが、その前提たる労働協約の効力論の場面においては、労働組合法が適用される以上、上述の無権限での労働協約締結のリスク同様、使用者による情報提供不足による労働協約締結のリスクも労働組合が負うべきものではないかという疑問が残る。

(3)本件判決は上記 3 (1) (2) の論点に対する上告審判決の判断をほぼそのまま踏襲しているが、最高裁があたかも下級審への拘束力があるかのごとく判示したとはいえ、(1)についてはあくまで事実認定手法の問題であるから、上告審判決の拘束力（民訴法 325 条 3 項）及び自由心証主義（同 247 条）との関連で言えば、差し戻し後の控訴審がこれに拘束される理由はないと考えられる。(2)については、労働協約の締結権限が無くとも協約内容の拘束力を理由づける理論構成は可能であると思われる（労使慣行、組合員の追認、表見代理など）、この点は拘束力が及ばないため、本件でも追認が主張されている（棄却判断は遺憾であるが）。なお、労働協約の規範的効力に関する従前の最高裁判例（朝日海上火災事件、中根製作所事件）の一般論（労働組合の目的を逸脱した協約締結か否か）が本件上告審判決では参照されず、専ら組合代表者の協約締結権限の有無の問題とされている点にも注意を要する。

(4)上記 (1) (2) 以外にも本件には、同意や協約を否定し本件基準変更前の退職金請求権の存在を前提とした上での細かい争点が存在するが、実務上の重要性に鑑み割愛する。

## 5 【関連判例】

- ・協愛事件（大阪高判平成 22 年 3 月 18 日・労判 1015 号 83 頁）
- ・中根製作所事件（最三小判平成 12 年 11 月 28 日・労判 797 号 12 頁）

## 6 【参考文献】

- ・大内伸哉「高年組合員の賃金を不利益に変更する労働協約の効力が否定された例－中根製作所事件」ジュリスト 1216 号 138 頁

以上