



## 大曲市農業協同組合事件(最高裁昭和63年2月16日第三小法廷判決)

### 概要

農協の合併に伴い、新たに作成・適用された就業規則上の退職給与規定が、ある農協の従前の退職給与規定より不利益なものであった事例で、秋北バス事件の最高裁判決の考え方を踏襲した上で、就業規則の合理性について、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、それによっ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できるだけの合理性を有するものであることをいうとし、新規規則の合理性を認めて、不利益を受ける労働者に対しても拘束力を生ずるものとした。

### 事案の概要



#### 事案の概要

組合 Y は、X らが在職していた訴外旧 A 農協等七つの農業協同組合が合併して新設された農業協同組合である。旧 A 農協には、従来より退職給与規定が存したが、合併後に Y 組合が新たに退職給与規定を作成・適用したが、この新規定は、X らの退職金支給倍率を低減させるものであった。他方、X らの給与額は合併に伴う給与調整等により相当程度増額されており、退職時までの給与調整の累積額はおおむね本訴の請求額に等しい。また、合併の結果 X は休日・休暇、諸手当等の面で旧 A 農協当時よりも有利になり、定年も男子は 1 年間延長された。

### 判決の要旨

当裁判所は、昭和 40 年(オ)第 145 号同 43 年 12 月 25 日大法廷判決(秋北バス事件)において、「新たな就業規則の作成又は変更によって、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、許されないと解すべきであるが、労働条件の集成的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいつて、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、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、その適用を拒否することは許されない」との判断を示した。右の判断は、現在も維持すべきものであるが、右にいう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、それによっ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できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。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。

これを本件についてみるに、まず、新規規程への変更によって X らの退職金の支給倍率自体は低減されているものの、反面、X らの給与額は、本件合併に伴う給与調整等により、合併の際延長された定年退職時までに通常の昇給分を超えて相当程度増額されているのであるから、実際の退職時の基本月俸額に所定の支給倍率を乗じて算定される退職金額としては、支給倍率の低減による見かけほど低下しておらず、金銭的に評価する不利益は、本訴における X らの前記各請求額よりもはるかに低額のものであることは明らかであり、新規規程への変更によって X らが被った実質的な不利益は、仮にあるとしても、決して原判決がいうほど大きなものではないのである。他方、一般に、従業員の労働条件が異なる複数の農協、会社等が合併した場合に、労働条件の統一的画一的処理の要請から、旧組織から引き継いだ従業員相互間の格差を是正し、