



## 山梨県民信用組合事件(最高裁平成28年2月19日第二小法廷判決)

### 概要

就業規則に定められた退職金の支給基準を変更することに同意する旨の記載のある書面に労働者が署名押印した事例において、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として、上記署名押印をもって上記変更に対する労働者の同意があったとした原審を破棄し、差し戻した。

### 事案の概要



#### 事案の概要

経営危機に陥ったA信用組合がYに吸収合併されるに際し、A信用組合とYの理事により構成される合併協議会は、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いて、A信用組合の本件合併当時の職員退職給与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る基準変更を行うこととした。A信用組合の常務理事らは、Xらを含む管理職員に対し、本件基準変更に関する職員説明会を開いた後、同意書を示し、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。Xらの退職に際して、本件基準変更後の給与規程に基づく退職金額の計算が行われたことに対し、Xらは、本件同意書による意思表示は真意に基づくものではない等として、A信用組合の本件合併当時の職員退職給与規程により支給される退職金額を請求した。

### 判決の要旨

- (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、9条本文参照)。
- (2) 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。
- (3) これを本件基準変更に対するX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、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ものである。