

# 多様な正社員

## 1.労働条件の変更



労働条件変更に対する労働者の同意の有無については、その同意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判断されるべきである。

主な裁判例 山梨県民信用組合事件 ▼



個別合意による労働条件の変更にあたっては、労働者が変更内容の全体及び詳細について適切に特定・把握し、また、記憶に止めることができるように措置を講ずる必要があるとされたケースがある。上記の考え方に加えて、「合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましい」という考えが示されたケースもある。

主な裁判例 東武スポーツ(宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更)事件・・・P10  
技術翻訳事件・・・P10



### 山梨県民信用組合事件

最二小判平成28年2月19日  
労判1136号6頁

【概要】

合併により消滅する信用協同組合の職員が、合併前の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署名押印し、退職に際して、基準変更後の給与規定に基づく退職金額の計算が行われたことに対し、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、合併当時の職員退職給与規程により支給される退職金及び遅延損害金を求めた。

判断のポイント	判断	理由
労働者の同意の有無	原判決を破棄差戻	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 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、<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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</li><li>・ 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</li><li>・ 当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容</li></ul>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。</li><li>◆ 基準変更に対する当該労働者らの同意の有無につき、同意書への当該労働者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、署名押印をもって当該労働者らの同意があるものとした原審の判断には、法令の適用を誤った違法がある。</li></ul>

▶▶▶ 本件の退職金の支給基準の変更について、当該労働者らが同意をしたとは認められない

※ 差戻控訴審では、当該労働者らは、本件同意書に署名押印するに当たり、基準変更により退職金の支給につき生ずる具体的な不利益の内容及び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とされた。その上で、当該労働者らは基準変更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、当該労働者らによる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、基準変更に対して当該労働者らが同意をしたとは認められないと判断された。

## 1. 労働条件の変更



### 東武スポーツ(宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更)事件

東京高判平成20年3月25日  
労判959号61頁

#### 【概要】

ゴルフ場のキャディらが、ゴルフ場運営会社がキャディ職の雇用期間を1年とし、賃金規定を変更するなどの措置をとったことについて、会社が労働条件の変更について十分な説明を行わなかった等として、期間の定めのない労働契約上の地位があることの確認及び変更前の賃金と変更後の賃金の差額分の支払い等を求めた。

判断のポイント	判断	理由
労働契約の合意の有無	無	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 労働契約を期間の定めのないものから1年の有期契約に変更することを始め、賃金に関する労働条件の変更、退職金制度の廃止、生理休暇・特別休暇の無給化等その内容も多岐にわたっており、数分の社長説明及び個別面談での口頭説明によって、その全体及び詳細を理解し、記憶に止めることは到底不可能。</li><li>◆ 労働条件の変更の合意を認定するには、労働者が締結する契約内容を適切に把握するための前提となる会社の変更契約の申込みの内容の特定が不十分である。</li></ul>

▶▶▶ 本件の労働条件の変更について、口頭による合意が成立したと認めることはできない



### 技術翻訳事件

東京地判平成23年5月17日  
労判1033号42頁

#### 【概要】

社長から業績悪化を理由とする賃金減額の提案を受けた従業員が明示的な回答をせず、減額された賃金に異議を唱えることなく数か月就労した後、更なる労働条件切り下げの通告を受けて退職した事例において、当該賃金減額は無効である等として、賃金及び退職金等の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
賃金減額に対する黙示の承諾ないし事後的な追認の有無	無	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ いったん成立した労働契約について事後的に個別の合意によって賃金を減額しようとする場合においても、使用者は、労働者に対して、賃金減額の理由等を十分に説明し、対象となる労働者の理解を得るように努めた上、合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましい。</li><li>◆ 会社としては、本件賃金減額に係る将来の紛争を防止する意味からも、本件賃金減額の必要性等について十分な説明を行ってその理解を得た上で、合意内容を書面化しておく必要性が高いことは理解できたといえるべきである。</li></ul> <p>⇒ 書面等による明示の承諾を求めなかったことに合理的な理由があったとは認められず、他に特段の事情が認められないことから、賃金減額に対する黙示の承諾ないし事後的な追認があったと認めることはできない。</p>

▶▶▶ 本件の賃金減額は無効