

【事件名】 山梨県民信用組合事件（最高裁平成 28 年 2 月 19 日判決）

～労働者が同意書に署名押印して行われた退職金支給基準の変更で、同意の効力が争われ、不利益変更には事前の具体的説明を踏まえた自由な意思に基づく同意が必要とされた事例～

👉 **どんな事件ですか？**

- 本件は、会社の合併に伴い退職金支給基準が変更されたため、退職金額が著しく低額となったことに対し、退職したXらが、合併前の基準に基づく退職金の支払を求めた事件です。
- 合併直前に行われた退職金支給基準の変更の際に、会社は、同意しないと合併が実現できないと説明しており、労働組合が同意する中、管理職だったXらもこれに応じて同意書に署名押印していました。
- Xらは高裁で敗訴したため上告し、最高裁で同意の効力が争われました。

👉 **何が問題となったのですか？**

- 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則等の退職金規程を変更することにより、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。（労契法 9 条本文）。
- 本件では、退職金支給基準の不利益な変更について、労働者が同意書に署名押印したことをもって法律が求める同意があったといえるかどうか問題となりました。

【注】本事件は、労働組合の同意についても有効性等が争われていますが、わかりやすくするため、ここでは触れていません。

👉 **裁判所はどう判断したのですか？**

- 1 労働契約の内容の変更に係る労働者の同意についての判断は、次のとおりでした。
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同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、就業規則に規定する労働条件を不利益に変更する場合においても同じである。（労契法 8 条、9 条本文参照）。
- 2 裁判所は、上記 1 の同意の有無について判断基準を示しました。
単に同意書への署名押印の有無だけではなく、不利益の内容・程度、労働者により署名押印がされるに至った経緯やその態様、労働者への情報提供、説明の内容等に照らして、その署名押印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、判断されるべきである。
- 3 本事件の結論
本件では、Xらの同意について、「同意書へ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、直ちに署名押印をもって同意があるとした原審の判断には違法があるとして、東京高裁に差し戻しました。
（差し戻審はXらの訴えの大部分を認め、判決が確定しました。〔東京高判平成 28 年 11 月 24 日〕）

👍 **この判例で注目すべきところは何ですか？**

- 労働者に不利益を及ぼす事柄に関する同意については、過去の判例※において、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すべきという考え方が示されています。
※[シンガー・ソーイング・メシオン事件\(最二小判昭 48.1.19\)](#)、[日新製鋼事件\(最二小判平 2.11.26\)](#)
- 本件では、この考え方が、就業規則等の変更などによりそこで定められた賃金や退職金などの労働条件を不利益に変更する場面にも適用されることを明らかにしました。