



退職金支給基準の 不利益変更

1、就業規則の不利益
変更に対する労働者の同
意の効力

労働契約の内容である
労働条件は、労働者と使
用者との合意によって変
更することができ、労働
者の個別合意があれば、
労働条件を不利益に変更
することができます（労
働契約法8条）。

このことは、就業規則
に定められている労働条
件を労働者に不利益に変
更する場合であっても異
なるものではないと解さ
れています。

判例から見る
労働トラブルの
防止対策

弁護士 宮澤俊夫

50

もつともこのような合
意の認定は慎重であるべ
きであって、単に労働者
が就業規則の変更を提示
されて異議を述べなかつ
たということだけで認定
すべきではないと解され
ています（大阪高裁平成
22年3月18日判決・労判
10115号⁸³頁協愛事
件）。

2、退職金支給基準の
不利益変更に対する労働
者の同意の有無について
の判断

経営破綻を回避するた

めに山梨県民信用組合に
吸収合併されることにな
ったA信用組合の職員説
明会で、常務理事が、合
併に際し、退職金支給基
準につき、退職金総額を
従前の2分の1以下とす
る一方で、退職金総額か
ら厚生年金給与額・企業
年金還付額を控除すると

右12名いずれについて
も、新支給基準が適用さ
れた結果、退職金総額の
2分の1よりも、厚生年
金給付額・企業年金還付
額による控除額のほうが
高くなり、支給退職金額
0円となり、退職金が支
給されませんでした。



一審・二審は、右12名
は同意書への署名
名押印をしてい
るから、退職金
支給基準の変更
の効力が生じて
いるとして、請
求を棄却しまし
た。

3、最高裁平
成28年2月19日
判決（労判11
36号6頁）

「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
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
かという観点から判断さ
れるべきものと解するの
が相当である」と判示し、
退職金額が0円となる可
能性が高くなることや、
従前の支給基準との関係
で著しく均衡を欠く結果
となることなど、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
について情報提供がされ
る必要があるから労働
者の同意があるものとし
た原審の判断には、審理
不尽・法令適用の誤りが
あるとしました。

（愛知県雇用労働相談セ
ンター代表弁護士・愛知
労働局労災法務専門員）

イラスト・源 安孝