

主 文

- 一、被告と原告との間に雇用契約関係が存在することを確認する。
- 二、被告は原告に対し、昭和六一年四月から昭和六三年八月一九日まで毎月二五日限り金二九八、二〇〇円、毎年七月三十一日、一二月三十一日限り各金二九八、〇〇〇円および右各金員に対する各支払日の翌日から支払済みにいたるまで年五分の割合による金員を支払え。
- 三、原告のその余の請求を棄却する。
- 四、訴訟費用はこれを一〇分し、その一を原告の、その余を被告の負担とする。
- 五、この判決は第二項に限り、原告において金一、五〇〇、〇〇〇円の担保を供するときは、仮に執行することができる。

事 実

第一、当事者双方の求めた裁判

一、請求の趣旨

- 1 被告と原告との間に雇用契約関係が存在することを確認する。
- 2 被告は原告に対し、昭和六一年四月から昭和六三年八月一九日まで、毎月二五日限り金二九八、二〇〇円、七月三十一日限り金五三〇、〇〇〇円、八月三十一日限り金四六九、八〇〇円、一二月三十一日限り五五〇、一〇〇円及び右各金員に対する各支払日以降支払済みに至るまで年五分の割合による金員を支払え。
- 3 訴訟費用は被告の負担とする。
- 4 仮執行の宣言

二、請求の趣旨に対する答弁

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

第二、当事者の主張

一、請求の原因

- 1 被告は肩書地に本店を有し、海上運送事業等を目的とする会社であり、原告は昭和三年八月一九日生れで、被告会社には昭和四三年三月二五日入社し、総務部経理課、同経理課長の職を経由し、総務部に所属していたところ、被告会社は、原告に対し昭和六一年三月三十一日付をもつて、就業規則により定年になつたとして、以後原告との雇用契約関係を否認している。
- 2 被告には昭和四五年に作成された就業規則（以下旧規則という）があり、その第三四条には定年の定めがあつて、「従業員の定年退職は満六〇才とする。但し会社が必要と決めた者は、再採用することができる。」旨規定されていたところ、被告は昭和五九年四月二日付を以て定年に関する部分を変更し、第三条に於て定年を五五才に短縮し、暫定措置として二か年の据置期間を別に社内運用規定を設定し、別紙の通り職種、職階による定年を設けたが、それによると、原告は昭和六一年三月三十一日を以て、定年退職となる。
- 3 しかしながら右就業規則（以下新規則という）は、以下述べる理由により無効である。

（一） 就業規則の変更については、労働基準法第九〇条に於て労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならないことになつているが、本件新規則の変更について被告は、定年を従来の六〇才から五五才に変更するという内容をいわずに、単に代表者を定めるからといつて従業員の印をとり、代表者として総務部所属のAの賛成意見を附して、広島労働基準監督署に提出したのであつて、実質的に変更の内容を従業員に知らせずになしたものであり、原告に対しても本年七月一日に初めて右変更を知らせたのであつて、無効である。

（二） 被告は定年を短縮した理由として高年齢者の労災事故の割合が多いといつているが、過去五か年間の被告会社に於ける労災事故の統計によつても一番多いのが四五才未満の五七パーセントで、二番目が四五才以上五四才以下の三〇パーセントで、本件定年短縮の対象年齢とされた五五才以上五九才以下は一〇パーセントであつて、決して高年齢者の労災事故の割合が他の低年齢者と比較して多いということとは云えず、その変更の理由の内容が間違つているから無効である。

（三） 本件のように、就業規則を労働者に不利益に変更するのは原則として無効であるが、合理的理由があれば例外として許されるとされている。然しながら、本件就業規則の変更には、右に述べた通り、何等合理的理由がないか

ら無効である。

4 原告の昭和六一年三月現在の給料は月額二九八、二〇〇円その支払期日は毎月二五日、昭和五九年度一時金は夏季が五三〇、〇〇〇円で七月六日、期末が八月二五日で四六九、八〇〇円、冬季が五五〇、一〇〇円で一二月一〇日支払であつた。

5 よつて、原告は、被告に対し、

(一) 被告と原告との間に雇用契約関係が存在することの確認を

(二) 昭和六一年四月から昭和六三年八月一九日まで毎月二五日限り金二九八、二〇〇円、七月三一日限り金五三〇、〇〇〇円、八月三一日限り金四六九、八〇〇円、一二月三一日限り五五〇、一〇〇円および右各金員に対する右各支払日以降完済まで年五分の割合による遅延損害金の支払をそれぞれ求める。

二、請求原因事実に対する認否

1 請求原因 1、2 項の事実を認める。

2 同 3 項は争う。後記主張のとおり新規則は有効である。

3 同 4 項は認める。

なお、原告への一時金は、確かに昭和五九年七月（夏季）は五三〇、〇〇〇円、八月（期末）は四六九、八〇〇円、一二月（冬季）は五五〇、一〇〇円が各支給されているものであるが、その後の支給状況については、同六〇年七月（夏季）は五三六、八〇〇円、八月は（期末）二〇〇、〇〇〇円、一二月（冬季）は二九八、二〇〇円であつた。そして、現在、被告会社においては業績不振等のため従業員に対する一時金支給金額も年々減少している状況であつて、仮に原告が昭和六一年四月一日以降被告会社に在籍していたとした場合、原告に対する一時金支給金額は、七月（夏季）は一カ月程度の二九八、二〇〇円であり、八月（期末）に至つては他の従業員同様全く支給されなかつたものである。従つて、仮に原告が被告会社に在籍していたとしても原告への一時金支給金額はこの金額を超えるものではないのである。

三、被告の主張

新規則は荷役会社における次のような特殊性よりして合理性があり有効なものである。

1 荷役会社における作業の特殊性について

まず、被告会社における荷役作業の内容は、主として自動車の本船荷役、木材の本船荷役及び筏作業とに大別されるが、いずれも作業員の生命身体に危険を及ぼす虞れのある作業であり、俊敏な行動が要求される。

(一) 自動車の本船荷役

これは、自動車の船における積荷作業である。船体の構造等により作業方法が異なるため柔軟な対応が必要とされ、特にリフトオン船（非専用船）の積荷作業の場合には、自動車をリフトによつて持ち上げる方法で積荷作業を行わざるを得ず、安全迅速な作業のためにはウインチマン、デツキマン、沿岸玉掛者、船内作業員及びドライバー等各作業員の統一ある行動が必要とされ、俊敏な動作が不可欠である。

(二) 木材の本船荷役

木材の船における揚荷作業である。これは、木材という一本当たり五トンの重量を有し、かつ細長く不安定な物件をクレーンで持ち上げて行なう非常に危険な作業であつて、ウインチマン等各作業員の統一ある行動が必要とされるのは勿論のこと、更にクレーンが降した木材につき、後述の筏作業とか木材を重機によつて運搬する土場取重機作業等との複雑な共同作業が加わるため、より一層俊敏かつ統一のとれた行動力が必要とされるのである。

(三) 筏作業

これは船より海上に降された木材を筏に組み、目的地に運搬する作業である。本船荷役との共同作業である点において生命身体への危険性があること前述のとおりであるが、筏を組み運搬する作業自体についても、得意先によつて木材の材種・作業内容も異なり、作業人員も一人作業から一〇人前後のチームを組んでの作業まで千差万別であり、しかも足場の不安定な海上での作業ということもあつて一歩間違えれば転落・流木等の災害の発生する危険性も大きく、作業員の俊敏かつ統一のとれた作業が必要不可欠となるのである。

(四) 以上のように、被告会社における荷役作業内容は、いずれも取扱う物件が巨大な自動車、木材であり、しかもその作業方法が作業員の生命身体に危険性ある内容であるため、作業員の俊敏な行動力が必要不可欠であるという特殊性を有する。

2 労災事故発生率について

昭和五五年から同五八年までの四年間における年齢別労災事故発生率は別表1のとおりである。

3 以上のように、荷役会社における作業は、危険性を伴い作業員の俊敏な行動が要求されるところ、行動能力の低下した高齢者の場合には迅速な作業に対応できず、労災事故の発生率も高くなっている。

被告会社は、右のような事情より労災事故の減少を企図して定年を五五歳に短縮したものであり、また、他の荷役会社において五五歳定年制が通常であって権衡上特に低きに失するものではないこと、本件定年制短縮については経過措置の定めがあること及び定年後の再雇用の途もあること等からすれば、本件定年制の短縮は十分合理性あるものである。

4 被告会社は、就業規則の変更につき、労働基準法九〇条の定めにより、従業員代表者Aの賛成意見を付してこれを広島労働基準監督署に提出し、原告に対して昭和六〇年七月一日、原告が同六一年三月三十一日付をもって定年退職となる旨通知した。

尚、被告会社は本件就業規則変更の一年前、即ち昭和五八年四月一日、当時の代表取締役Bが定例の朝礼において、定年を満五五歳に変更する予定であることを発表しており、原告も定年が短縮されることを事実上これを知悉していたものである。

また、就業規則の変更等につき会社と交渉を行なう従業員の代表者については、毎年一月にこれを従業員より選出させているのであつて、昭和五九年に限って選出させたのではなく、勿論被告会社が本件就業規則変更のために従業員の代表者を選出させたものでもない。因に、右Aは昭和五七年より同五九年迄三ヶ年間従業員代表者に選出されている。

そして、被告は右従業員代表者の意見を付して、就業規則の変更を広島労働基準監督署に提出したものであつて、労働基準法九〇条に何ら違反するものではない。

四、被告の主張に対する原告の反論

1 被告会社は、本件就業規則変更の一年前、即ち昭和五八年四月一日、当時の代表取締役Bが定例の朝礼において、定年を満五五才に変更する予定であることを発表しておるから、原告も定年が五五才に変更になることは知っていたと主張される。然しながら、会社側から右のようなことを言われたのはその一回きりで、その後は一切なく、その内容も「現行定年制を六〇才から五五才に短縮する。但し、二年間は凍結する。該当者は上司に相談するよう。」との話であつて、現に実行された内容とは異なる。

原告は、右会社側の発表があまりにも突然且つ一方的なものであつたから、その後数日に亘り、会社の担当者であるC総務部次長、D総務課長等に事実の確認を求めたところ、同人等は取締役会の議事録もなく、労働基準監督署に対する就業規則の変更届もなく、過年数を代表する労働者の代表を選出したこともなくそれについての同意を求めたこともないので、会社側の発表を否定し、それを取り消す旨再三述べている。

2 被告会社の従業員の構成は、総人数（但し日雇を除く）が約一三〇名で、その内一般事務職は約六〇名で全体の約四六パーセントを占めているが、これらの人達は被告が主張する荷役会社における作業の特殊性と殆ど関係がない。現に原告は入社以来現在迄総務部所属の事務系の仕事のみ従事しているのであつて、これに該当しないことが明らかである。

のみならず、被告の主張する会社の労災事故発生率は次に述べる通り、会社の主張とは異なる。即ち、件数は昭和五七年二〇件、昭和五八年一三件、昭和五九年六件、昭和六〇年七件と減少傾向にあり、その内訳をみると、昭和五七年二〇件の内、従業員六件、日雇一四件、昭和五八年一三件の内、従業員二件、日雇一件、昭和五九年六件の内、従業員三件、日雇三件、昭和六〇年七件の内、従業員三件、日雇四件、総計従業員一四件、日雇三二件であり、従業員より日雇の方が遥かに多い。

従つて実際的には定年制の適用のない日雇労働者を含めて事故発生率が高いから定年を五五歳に短縮するというのは無意味であつて、被告が主張するように高齢者に事故が多いというなら、日雇労働者を雇い入れる時若年労働者を優先雇用すればよいのである。

3 以上、いずれの理由によるも、被告の主張はまったく合理性がない。

第三、証拠関係（省略）

理 由

一、請求原因 1、2 項の事実、当事者間に争いがない。

二、右によれば、原告につきその定年は、旧規則では、満六〇才であつたところ、新規則によれば原告について満五七才と短縮されることとなりこれは労働者である原告に不利益な変更といわなければならない。

右のように、使用者が就業規則の変更によつて、労働者に不利益な労働条件を課することは、原則として許されないが、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、その適用を拒むことは許されないと解されるところであり、そしてその合理性については、使用者において主張立証すべきものと解すべきである。

そこで以下新規則が合理的であるか否かについて判断する。

1 成立に争いのない甲第六号証の一、二、乙第一号証の一ないし三、第五ないし第九号証、証人 C の証言により真正に成立したものと認める乙第二ないし第四号証、証人 C、同 E の各証言、原告本人尋問の結果によれば、以下の事実が認められる。

(一) 被告会社は海上運送事業を目的とする荷役会社であるが（以上の事実は当事者間に争いがない）、その荷役作業の内容は、主として自動車の本船荷役、木材の本船荷役、筏作業に大別される。そしていずれも取扱う物件が巨大な自動車、木材であり、作業方法が作業員の生命身体に危険を及ぼすものを包含しているものである。

(二) 被告会社の昭和五五年から同五八年までの四年間における年令別労災事故発生率は、別表 1 のとおりである。

(三) 被告会社は昭和五九年四月に、過去五年間の労災事故の分析の結果、高年令者の被災者が占める割合は全体四三パーセントに達しており、労災事故の減少を企図するものとして定年を短縮したものである。

(四) 被告会社には、右当時約一三〇名従業員がおり、その内一般事務は職約六〇名でその余は作業職であつた。その外被告会社の作業に従事するものとして日雇労働者がおり、これには定年制の適用はなく、また雇入れの際高年令者についても区別することなく受入れていた。

(五) 被告会社の昭和五四年度から昭和六〇年度にいたる売上対直接人件費比率は別紙 2 のとおりであり、昭和五四年から昭和六一年にいたる労災保険料率については別表 3 のとおりである。

(六) 被告会社は、定年の短縮については暫定措置を講じているほか、その裁量により定年後に再雇用される者もいる。

三、以上の事実の下に、新規則の合理性について判断する。

1 前判示の事実によれば、被告会社においては、五五才以上の労災事故の発生率が低年令層に比して高率である。しかし、前記の各証拠によれば、これには日雇を含んでいる数字であり、事故発生はむしろ日雇に多いものと認められる。そして前判示のとおり日雇については、定年制の適用がなく、被告会社も新規則制定後も、日雇は五五才を超える者をも雇入れざるを得ない実情にある。したがつて右の点において、すでに被告の意図した労災事故の減少という目的に副うものであるかについて十分でない点がある。

2 前記によれば、被告会社の人件費率が会社の目標より高騰化していることが明らかであるが、もともと被告の就業規則の変更は労働災害率の悪化を防止することにその目的があり、右短縮による果していかなる改善があるかについては、これを認めるに足る証拠はない。また被告会社が労災事故の改善の外に、経営改善のために、定年の短縮を行われなければならないほどの業績が悪化したとの点についてはこれを認めるに足る証拠はない。

3 被告会社の前記労務の特殊性については、作業職については妥当するが、原告のような事務職については妥当しないものと判断せざるを得ず、また労災事故の発生についても前記殆んどが労務職によるものであつて、事務職のみについては、その統計がない。したがつて、事務職について定年の短縮により、労災事故率が低下するか否かについては不明というほかない。

以上を総合して考えると、新規則については、二年間の経過措置の定めがあり、定年後に再雇用の途があることを考慮しても作業職についてはともかく、原告のごとき事務職において定年を短縮することには、直ちに合理性があると断定すること

はできず、新規則について異議を述べる原告（原告本人尋問の結果により認める）に対して、合理性があるとして新規則を適用することは許されないものというほかない。

四、以上によれば原告は昭和六一年三月三十一日以降も、なお被告の従業員としての地位を有しているものといわなければならない。

そこで以下金員請求について判断するに請求原因4項の事実は当事者間に争いがない。

被告会社の一時金の額について検討するに証人Eの証言によれば、六〇年七月（夏季）は五三六、八〇〇円、八月（期末）は二〇〇、〇〇〇円、一二月（冬期）は二九八、二〇〇円であつたが、六一年七月は二九八、二〇〇円、八月（期末）は支給されなかつた事実が認められる。

そうすると、原告の一時金請求については、七月（夏季）および一二月（冬期）につき各二九八、二〇〇円の支払を求める限度で理由があるがこれを超える部分は理由がない。

五、よつて、原告の本訴請求は、被告に対し

（一） 被告と原告との間に雇用契約関係が存在することの確認

（二） 昭和六一年四月から昭和六三年八月一九日まで毎月二五日限り金二九八、二〇〇円、七月三十一日、一二月三十一日限り各二九八、二〇〇円および右各金員に対する支払期日の翌日から完済まで年五分の割合による遅延損害金の支払

を求める限度で理由があるからこれを正当として認容し、その余は理由がないから、失当として棄却し、訴訟費用の負担につき民事訴訟法九二条を、仮執行宣言につき同法一九六条を適用し、主文のとおり判決する。

別紙・別表1～3（省略）