

主 文

- 1 本件附帯控訴に基づき、原判決主文第2項を次のとおりに変更する。
控訴人は、被控訴人に対し、81万5815円及び内金2万9200円に対する平成15年1月25日から同年3月31日まで年5%の、同年4月1日から支払済みまで年14.6%の、内金2万9200円に対する同年2月25日から同年3月31日まで年5%の、同年4月1日から支払済みまで年14.6%の、内金2万9200円に対する同年3月25日から同月31日まで年5%の、同年4月1日から支払済みまで年14.6%の、内金72万8215円に対する同年5月1日から支払済みまで年5%の各割合による金員を支払え。
- 2 本件控訴を棄却する。
- 3 控訴費用及び附帯控訴費用は、控訴人の負担とする。
- 4 この判決の第1項は、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 当事者の求めた裁判

1 控訴人

- (1) 本件控訴に基づき、
ア 原判決を取り消す。
イ 被控訴人の請求を棄却する。
ウ 訴訟費用は、第1、2審とも被控訴人の負担とする。
- (2) 本件附帯控訴に対し、
ア 本件附帯控訴を棄却する。
イ 附帯控訴費用は、被控訴人の負担とする。

2 被控訴人

- (1) 本件控訴に対し、
ア 本件控訴を棄却する。
イ 控訴費用は、控訴人の負担とする。
- (2) 本件附帯控訴に基づき、

主文第1項と同旨

第2 事案の概要

- 1 本件は、控訴人に雇用されていた被控訴人及び訴外A(以下、両名を「被控訴人ら」という。)が、控訴人との間の労働契約の内容である賃金及び退職金を定めた就業規則の一部である旧賃金規程につき、その改定の必要性及び合理性がないにもかかわらず、控訴人が、被控訴人らの同意を得ることなく、一方的にこれを変更(減額)し、しかも、その改定手続も理事会の決議を経ていないなどの違法があり、これにより改定された新賃金規程が無効であるなどとして、控訴人に対し、旧賃金規程に基づく賃金額及び退職金額と現実に支給された各金額との差額並びにこれらの各弁済期の翌日からの遅延損害金(被控訴人については民法所定の年5%の割合)の支払を求めたところ、控訴人が、旧賃金規程の改定は、その必要性及び合理性があり、その改定手続も適法であるなどと主張して争った事案である。
原審は、旧賃金規程を改定する合理性がないとして、新賃金規程に同意していない被控訴人らに対しては、同規程の適用はなく、旧賃金規程に基づく賃金額及び退職金額と現実に支給された各金額との差額及び遅延損害金(被控訴人主張の金額)の支払を認容したため、控訴人がこれを不服として控訴し、被控訴人は、退職日の翌日以降の未払賃金に対する遅延損害金につき、賃金の支払の確保等に関する法律6条1項(同施行令1条)所定の年14.6%の割合とする旨請求を拡張して附帯控訴した。なお、訴外Aの本件請求については、当審第8回弁論準備手続期日において、控訴人がこれを認諾した。
- 2 争いのない事実、争点及び争点に対する当事者の主張は、次項において原判決を訂正し、4項において当審での補充主張を付加するほか、原判決「事実及び理由」の「第2 事案の概要」2、3のとおりであるから、これを引用する。なお、訴外Aのみに関する部分を除く。
- 3 原判決の訂正
 - (1) 原判決15頁26行目の「平成12度末」を「平成12年度末」に改める。
 - (2) 原判決25頁24行目の「企画をし」を「企画し」に改める。
 - (3) 原判決29頁18行目及び30頁7行目の各「旧賃金規定」を「旧賃金規程」にそれぞれ改める。

- (4) 原判決29頁21行目の「研彦手当」を「研修手当」に改める。
- (5) 原判決30頁7行目の「新賃金規定」を「新賃金規程」に改める。

4 当審での補充主張

(1) 控訴人

ア 旧賃金規程を新賃金規程に変更したこと(本件改定)に関する被控訴人の承諾について

控訴人は、平成14年11月1日以降機構改革を実施し、控訴人存続のために、就業規則の合理化などを実施する必要があったことから、同月20日ころ、従業員を個別に呼んで、賃金規程と退職金規程をどのように変更するか説明し、その後も、粘り強く被控訴人らに対し、控訴人が存続の危機にあり、機構改革とともに、賃金改定の必要性のあることを説明した。そして、控訴人は、同年12月中旬には給与表を作成し、賃金規程と退職金規程をあわせた新たな賃金規程(新賃金規程)について、被控訴人に再度説明し、調整給や無駄なサービス残業はなくなり、時間外手当も正風に支給されることから、実質賃金の低下はほとんどない旨を説明したところ、被控訴人は、「これできめたんですね」と述べて、賃金規程の変更を承諾し、平成15年1月1日以降新賃金規程のもとで労務に服することを了承した。被控訴人は、退職日(同年3月31日)まで、本件改定に異議を述べることなく給与を受領しており、被控訴人が賃金規程の改定に異議の申出をしたのは、退職後3か月近く経った同年6月になってからである。

このように、被控訴人は、就業規則の不利益変更の際に異議を述べずに勤務を続けていたものであって、本件改定を承諾していたものといえる。

イ 本件改定の必要性について

平成14年当時、控訴人にとっては、控訴人とアメリカ合衆国B美術館(米国B美術館)との間の基本契約(本件基本契約)の見直しは、控訴人存続のために必要な客観的要件であったところ、同美術館との交渉は困難を伴うものであった。例えば、同年9月、当時の控訴人理事長C(以下「C理事長」という。)は、同美術館に対し、控訴人の存続のため常設展の廃止を強く求めたところ、同美術館側は、これを廃止することの対価として、控訴人の学芸員を全員解雇するなどして経営の自助努力を示すようC理事長に迫り、これに対し、C理事長は、日本の労働法下では学芸員の全員解雇は不可能であることを説明し、加えて経費削減について最大限の努力をすることを約束した結果、ようやく、同美術館との交渉の端緒が開かれたものである。そして、控訴人は、上記交渉経過も踏まえて、同年11月1日をもって、組織機構改革を実施して学芸部を廃止し、賃金規程の改定については平成15年1月1日をもって実施する旨の改革案を同美術館に提出し、再度、常設展の廃止が控訴人の存続に必要不可欠であることを訴えた。このように、控訴人が改革案を逐次作成、提出した結果、平成14年12月2日及び同月10日、同美術館から平成15年以降の常設展の廃止に応じてよい旨の回答を得たものである。

以上のとおり、控訴人が経費削減などの経営努力の姿勢を示して交渉した結果、米国B美術館側は、ようやく就業規則等の変更を条件として本件基本契約の見直しを了解したもので、就業規則等の見直しによる賃金及び退職金の減額は、上記契約の見直しのための不可欠の条件であり、控訴人の経営を存続させるための前提条件であって、その経緯からすれば、本件改定には合理的な必要性があったものである。

ウ 就業規則の変更手続について

控訴人の寄附行為は、文理上、就業規則の変更について理事会決議を要求しているものとは解されない。加えて、不利益変更されているものは、形式的には賃金規程及び退職金規程であって就業規則本文ではない。かつ、本件改定は、平成15年3月に理事会決議で追認されており、その変更された当初から有効である。

エ 変更の合理性について

控訴人の賃金及び退職金の減額に合理性があるか否かの判断は、各支援企業や賛助会員、さらには一般市民から見て、控訴人が経営努力を十分に行っているように映るか否かが重要な点であった。そして、賛助会員や賛助会員になることが期待されている企業群は、支援企業5社の大企業に比べて規模の小さい企業群が想定され、これら企業群の賃金水準は上記5社に比

べて低いものと想定されたため、控訴人が経営存続のための経営努力として、愛知モデル企業の賃金基準を参考として就業規則に変更を加えたのは、十分な合理性がある。

そして、学芸員である被控訴人にとって、平成14年11月1日に実施された機構改革は、無駄な残業時間が大幅に減少し、残業時間に応じた時間外手当が正当に支払われるようになったもので、実質的には、むしろ有利であった。

(2) 被控訴人

ア 本件改定に関する被控訴人の承諾について

被控訴人は、平成14年11月28日、控訴人から賃金を削減する旨の賃金規程(案)(甲5)と退職金規程(案)(甲6)とを示され、これに承諾して、承諾書用紙(甲30)に署名・押印するよう求められたが、これに異議を唱え、明確に拒絶した。以後、控訴人から、賃金規程の改定の説明など全くなかったし、賃金削減に同意を求められたこともなく、被控訴人がこれを承諾した事実もない。

控訴人は、被控訴人が就業規則の変更後3か月近く勤務したことをもって、「再就職先がなければ就業規則の変更にも異議なく就業していた」などと憶測をしているが、被控訴人は先に提訴した訴外Aと連絡をとり、弁護士にも相談して提訴の適否を検討していたのである。

イ 本件改定の必要性について

就業規則の変更が、米国B美術館側の本件基本契約の見直しの条件であったという事実はなく、また、同美術館側からは学芸員全員の解雇の要求などもなかったもので、控訴人の主張は、全く根拠を欠くものである。

ウ 就業規則の変更手続について

控訴人は、原審において、就業規則は、理事会の決議を経て理事長が定めたことを自認し、ただ、賃金規程や退職金規程は、就業規則と同様の扱いをしなかった事実を述べており、控訴人の主張は矛盾するものである。

控訴人は、D県やE市も出資、協力する極めて公的色彩の強い財団法人であり、理事長の専権に任せることが許されないがゆえに、「事務局の組織及び運営に関し必要な事項は、理事会の議決を経て、理事長が別に定める」(寄附行為37条5項)と規定し、それに基づき、就業規則が定められており(就業規則1条)、本件改定が、控訴人自ら定めた手続に従っていないことは明らかである。

また、平成15年3月開催の控訴人理事会の決議により、本件改定が追認されたとしても、そもそも無効行為は追認によって効力を生じない(民法119条)のであり、就業規則が労働者の労働条件を規定するものである以上、労働者の従前の利益を侵害することはできない。

エ 変更の合理性について

控訴人の支出全体における被控訴人ら学芸員の人件費の占める割合が微々たるものであり、しかも、控訴人の主張によれば、実質賃金を下げるものではない、すなわち、人件費削減にはつながらないという本件改定を年度途中に学芸部の意見を全く聞くことなく強行する必要はなく、変更の合理性はない。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、被控訴人の本件請求は理由があると判断する(被控訴人の附帯控訴に基づく請求の拡張部分も含む。)。その理由は、次項において原判決を訂正し、3項において当審での補充主張に対する判断を付加するほか、原判決「事実及び理由」の「第3 判断」のとおりであるから、これを引用する。なお、訴外Aのみに関する部分を除く。

2 原判決の訂正

- (1) 原判決48頁20行目の「ことであるとの態度」を「ことであるとの態度」に改める。
- (2) 原判決54頁12行目の「事項都合退職」を「自己都合退職」に改める。
- (3) 原判決55頁21行目の「平成12年9月7日判決」を「平成12年9月7日第一小法廷判決」に改める。
- (4) 原判決56頁4行目の「減額になり」の次に「〔本給では、25万1200円から21万円と16%以上の減額となっている。なお、新賃金規程(賃金規程特則)の調

整手当2万円は、旧給与の激変を緩和するために一定の償却ルールに従って3年間の特例措置とした(甲12。)]を加える。

- (5) 原判決62頁20行目から21行目にかけての「支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金」を「同年3月31日まで民法所定の年5%の、被控訴人が控訴人を退職した日の翌日である同年4月1日から支払済みまで賃金の支払の確保等に関する法律所定の年14.6%の各割合による遅延損害金」に、23行目から24行目にかけての「支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金」を「同年3月31日まで民法所定の年5%の、上記同年4月1日から支払済みまで賃金の支払の確保等に関する法律所定の年14.6%の各割合による遅延損害金」に、25行目から26行目にかけての「支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金」を「同月31日まで民法所定の年5%の、上記同年4月1日から支払済みまで賃金の支払の確保等に関する法律所定の年14.6%の各割合による遅延損害金」にそれぞれ改める。

3 当審での補充主張に対する判断

- (1) 本件改定に関する被控訴人の承諾について

控訴人は、平成14年12月中旬ころ、被控訴人に対し、新賃金規程について個別に説明した際、被控訴人が賃金規程の変更を(明示的に)承諾したと主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。

また、控訴人は、被控訴人が退職するまでの間、本件改定に異議を述べることなく勤務を続け、給与を受領していたことから、本件改定を承諾していたと主張するが、証拠(甲34、乙50の1、2)及び弁論の全趣旨によれば、被控訴人が控訴人に退職届を提出したのは、平成15年2月24日であり、本件改定後、被控訴人が控訴人に勤務した期間は約3か月(退職日は同年3月31日)でしかなく、被控訴人の家庭の事情(父親の病気など)などから退職や本件提訴の時期が遅れたものと認められ、本件改定後の上記勤務や給与の受領等をもって、被控訴人が本件改定を(黙示的に)承諾したものと認めることもできない。

したがって、控訴人の上記主張は採用できない。

- (2) 本件改定の必要性について

控訴人は、本件改定が、本件基本契約の見直しのための不可欠の条件であったと主張するが、証拠(乙22)によれば、平成14年9月23日及び同月24日にC理事長と米国B美術館側とが会談した際、C理事長は、同美術館に対し、控訴人において、人件費を含む経費圧縮、観客動員数増加の努力を行うが、同美術館側も常設展の廃止を含む経費削減についての協力をしてほしい旨要請し、これに対し、米国B美術館館長から「人件費を減らすとは首を切るのか、それとも給与水準を下げるのか。」と質問され、「人数を減らすのではなく給与水準を見直す。」と答えていることが認められるものの、これをもって、本件改定を行うことが、本件基本契約の見直しのための不可欠の条件であったとまでは認めるに足りず、その他、本件全証拠によるも、これを認めることはできない。

もっとも、控訴人は、平成11年4月の美術館の開館以来、計画どおりの入場者数が達成できず、開館以来、4年間で15億円の赤字を発生させ、また、低金利による資金の運用難なども加わって累積損失が拡大したもので、平成13年度末には、資金繰りが極度に悪化することが予測されるなど、平成13年から同14年当時、その経営が危機的状況にあったことは、前記認定(原判決41頁から43頁)のとおりであり、このような状況に対しては、支援企業からの寄付の追加や本件基本契約の見直しのみならず、控訴人自身の自助努力(経費削減等)も必須のことであったことは否定できない(弁論の全趣旨)が、他方、賃金や退職金の減額は、労働者にとって重要な権利の不利益変更であるから、前記(原判決54頁16行目から55頁22行目まで)のとおり、このような不利益を、被控訴人に法的に受忍させることを許容し得るだけの高度の必要性に基づく合理的な内容であることが必要であり、その合理性の有無は、就業規則の変更によって被控訴人が被る不利益の程度、控訴人側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、被控訴人らとの交渉の経緯、他の従業員(学芸員)の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。本件において、前記認定(原判決41頁4行目から54頁15

行目まで)のとおりに、本件改定により、被控訴人は、賃金が10.8%以上(本給では16%以上)減額となり、退職金も70%以上減額となったこと、もともと控訴人においては、控訴人が賃金を支払う職員としての学芸員(賃金規程が適用される職員)が5名しかおらず、その人件費合計が控訴人の支出総額の3%程度にすぎず、控訴人の経費削減の効果は計数的にはわずかであること(むしろ、被控訴人らにとって有利であるとも主張している。)、控訴人は、本件改定が平成14年度版「愛知のモデル賃金」を参考にしたものであるというが、被控訴人は学芸員として控訴人に採用されており(甲28)、その職務内容を考慮すると、上記モデル賃金が前提とする一般企業の事務職員等との単純な比較が妥当であるかは疑問であり、上記モデル賃金は、被控訴人の給与(本給)を減額する十分な根拠とはなり得ないこと、新賃金規程は、「激変緩和措置」として調整手当月額2万円を各職員に支給するとしているものの、これは3年間の特例措置にすぎないこと(甲12)、本件改定にあたっての控訴人の事務局長Fからの被控訴人らに対する本件改定についての説明等も適切に行われたものとは認められないこと[平成14年11月27日及び同月28日、上記事務局長は、賃金規程(案)(甲5)及び退職金規程(案)(甲6)を被控訴人らに配布した上、具体的賃金額の記載のない白紙の承諾書(甲7、30)に押印するよう求め、これを拒否すると、「理事長が承諾書に判を押さなければ解雇すると言っている。」と述べるなど、納得のもとに承諾を求めたものとは認め難い。]、上記学芸員5名のうち、少なくとも被控訴人ら2名は、本件改定に反対し、上記承諾書を提出しなかったが、控訴人は、平成15年1月1日から新賃金規程を予定どおり実施したことなどが認められ、これらの諸事情を総合して考慮すると、本件改定がされた当時、控訴人が、前記のとおり経営の危機的状況にあったとしても、本件改定は、被控訴人に不利益を法的に受忍させることを許容し得るだけの高度の必要性に基づく合理的な内容であるとは認められず、本件改定を承諾していない被控訴人に対して、その効力を及ぼすことはできないというべきである。

したがって、控訴人の上記主張は採用できない。

- (3) 控訴人は、そのほか、就業規則の変更手続、変更の合理性などについても主張するが、前記のとおり、本件改定に合理性があるとは認められない以上、本件改定を承諾していない被控訴人に対し新賃金規程を適用することはできず、控訴人のその余の主張について判断するまでもなく、被控訴人の本件請求は理由があるものといえる。

第4 結論

以上のとおり、被控訴人の本件請求は理由があり、これを認容すべきところ、これと結論を同じくする原判決は相当であり、控訴人の本件控訴は理由がない。また、被控訴人の附帯控訴(当審で請求を拡張した。)も理由がある(なお、原審認容部分に対する仮執行宣言も便宜再掲する。)

よって、主文のとおり判決する。
名古屋高等裁判所民事第1部

裁判長	裁判官	田	中	由	子
	裁判官	佐	藤	真	弘
	裁判官	山	崎	秀	尚