

主 文

原判決を破棄する。

被上告人らの控訴を棄却する。

控訴費用及び上告費用は被上告人らの負担とする。

理 由

上告代理人柴田久雄の上告理由第一点について

原判決に所論の違法はなく、論旨は採用することができない。

同第二点について

一 原審の適法に確定した事実関係は、次のとおりである。

(一) 上告組合は、昭和四八年八月一日、旧D農業協同組合、旧E農業協同組合(以下、農業協同組合を「農協」という。)ほかの七農協の合併により新設された。

(二) 被上告人らは、いずれも旧D農協から引き続いて上告組合に勤務してきた職員であつたが、上告組合の就業規則の定めにより、被上告人B1は昭和五三年五月一日に、同B2は昭和五五年一〇月一日に、同B3は昭和五六年一月一日にそれぞれ定年退職した。

(三) 旧D農協の職員退職給与規程(以下「旧D規程」という。)においては、職員の退職金額は、退職時の基本月俸額に勤続年数に応じた所定の支給倍率(原判決の引用する第一審判決別表2の「旧規程による支給倍率」欄記載の支給倍率(ただし、原判決により補正されたもの))を乗じて算定することになつていたが、上告組合は、昭和四九年三月二九日、その職員退職給与規程(以下「新規程」という。)を作成して、新たに退職金の支給倍率を設定し(右別表2のその余の欄記載の支給倍率)、これを前記合併時に遡つて適用した。そして、新規程においては、昭和四四年三月一日当時旧七農協に在職していた職員について、右支給倍率改定による

不利益を軽減するための特例措置が設けられ、一般の場合より高率の支給倍率（原判決の引用する第一審判決別表1記載の支給倍率）を適用することとした。

（四） 勤続年数一五年以上の者の定年又は勸奨退職の場合の支給倍率について旧D規程と新規程における右特例措置（以下「特例措置」という。）とを対比すると、勤続年数二二年未満までは後者のほうが高いが、勤続年数二二年以上では、逆に後者のほうが低くなり、しかも勤続年数が長くなるにつれて上昇率が遞減されている。被上告人らはいずれも特例措置の適用を受けており、前記各退職時において旧D規程による支給倍率と特例措置によるそれとを対比すると、被上告人B1の場合は六四から五五・五五に、同B2の場合は五五から四五・九四五に、同B3の場合は六一から五三・七五にそれぞれ低減されている。

（五） 本件合併に際しては、合併当事組合たる旧七農協の区区であつた給与、退職金等に関する規則、規程を統一し、労働条件の格差を是正することが不可欠の急務となり、特に、退職給与規程については、当時の旧D規程の内容は前記のとおりであるのに対し、他の旧六農協のものは既に新規程の内容とほぼ同一のものとなつていたため、その調整について折衝が重ねられてきたが、合併期日までにその格差を是正することができなかつた。退職給与規程の内容に右のような格差が生じたのは、かつては旧七農協の規程はほぼ同一の内容であつたが、昭和四三年、四四年に旧D農協以外の旧六農協が、職員給与の公務員並み引上げと退職金支給倍率の適正化という観点からの秋田県農業協同組合中央会の指導・勧告に従つて給与規程と退職給与規程とを併せて改正したのに対し、旧D農協のみが、労働組合の反対などから、給与規程のみを改正し、退職給与規程については変更しなかつたといういきさつによるものである。

（六） 上告組合は、結局旧D農協職員側との調整がつかないまま、給与については、職員相互間の格差及び公務員との格差の是正措置として、当時旧七農協中最も

高額であつたE農協の職員の給与に準拠して調整することとし、退職給与については、前記のとおり新規程を作成、適用した。

(七) 本件合併に伴う給与の右格差是正措置の結果、被上告人B1については、合併時月額八万五〇〇〇円であつた給与が三回の給与調整等により退職時には二万一一〇〇円に増額され、同B2については、退職時までに五回にわたつて合計一万六〇〇〇円の給与調整が行われ、それに基因する給与、賞与及び退職金の引上げ分が合計一八一万九五五〇円に達し、同B3については、退職時までに七回にわたつて合計一万九四〇〇円の給与調整が行われ、それに基因する給与、賞与及び退職金の引上げ分が合計二四四万二八二〇円に達した。

(八) 本件合併に伴い上告組合が作成した諸規程によつて、被上告人らは、定休日、特別休暇、扶養手当、管理職手当、職務手当、技能手当、慶弔見舞金（本人死亡の場合を除く。）、出張の旅費・手当の面で、旧D農協在職中より有利な取扱いを受けることになつた。

(九) 旧D農協職員の定年は男子五七年、女子四五年と定められていたが、上告組合の就業規則では定年が男子五八年、女子四八年と定められたため、被上告人B1、同B2が一年間、同B3が三年間それぞれ定年延長された。

2 被上告人らは、新規程への不利益な変更は被上告人らに対し効力を生じないから、前記各退職時における基本月俸額に前記1(四)記載の旧D規程所定の支給倍率を乗じた金額から、右基本月俸額に特例措置の支給倍率を乗じた金額すなわち被上告人らが実際に受領した退職金額を差し引いた金額が、退職金として未払いであるとして、上告組合に対し、被上告人B1が一三五一万〇四〇〇円から一一七二万六六〇五円を差し引いた一七八万三七九五円、同B2が一〇八九万円から九〇九万七一一〇円を差し引いた一七九万二八九〇円、同B3が一〇二万八八〇〇円から九七一万八〇〇〇円を差し引いた一三一万〇八〇〇円の支払を求めた。

二 原審は、被上告人ら旧D農協職員にとつて、新規程への変更による不利益は特例措置によつても極めて大であるのに対し、本件合併に伴う給与についての特別調整等の是正措置は、右不利益に対する見返りないし代償としてなされたものではなく、その他の労働条件の改善も、旧D農協職員につき格別有利になされたものとはいえないから、上告組合が労働条件の統一的画一的処理の要請から新規程への変更を実施したこと及び被上告人らが本件合併に伴い前記の各利益を得ていることを考慮に入れても、新規程への変更に合理性があるということとはできず、右変更は被上告人らに対し効力を生ずるものではないと判断し、被上告人らの請求を認容した。

三 しかし、原審の右判断は是認することができない。その理由は、以下のとおりである。

当裁判所は、昭和四〇年（オ）第一四五号同四三年一二月二五日大法廷判決（民集二二巻一三号三四五九頁）において、「新たな就業規則の作成又は変更によつて、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいつて、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、その適用を拒否することは許されない」との判断を示した。右の判断は、現在も維持すべきものであるが、右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによつて労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。特に、賃金、退職金など労働者にとつて重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合

理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。

これを本件についてみるに、まず、新規程への変更によつて被上告人らの退職金の支給倍率自体は低減されているものの、反面、被上告人らの給与額は、本件合併に伴う給与調整等により、合併の際延長された定年退職時まで通常昇給分を超えて相当程度増額されているのであるから、実際の退職時の基本月俸額に所定の支給倍率を乗じて算定される退職金額としては、支給倍率の低減による見かけほど低下しておらず、金銭的に評価しうる不利益は、本訴における被上告人らの前記各請求額よりもはるかに低額のものであることは明らかであり、新規程への変更によつて被上告人らが被つた実質的な不利益は、仮にあるとしても、決して原判決がいうほど大きなものではないのである。他方、一般に、従業員の労働条件が異なる複数の農協、会社等が合併した場合に、労働条件の統一的画一的処理の要請から、旧組織から引き継いだ従業員相互間の格差を是正し、単一の就業規則を作成、適用しなければならぬ必要性が高いことはいふまでもないところ、本件合併に際しても、右のような労働条件の格差是正措置をとることが不可欠の急務となり、その調整について折衝を重ねてきたにもかかわらず、合併期日までにそれを実現することができなかつたことは前示したとおりであり、特に本件の場合においては、退職金の支給倍率についての旧D農協と他の旧六農協との間の格差は、従前旧D農協のみが秋田県農業協同組合中央会の指導・勧告に従わなかつたことによつて生じたといういきさつがあるから、本件合併に際してその格差を是正しないまま放置するならば、合併後の上告組合の人事管理等の面で著しい支障が生ずることは見やすい道理である。加えて、本件合併に伴つて被上告人らに対してとられた給与調整の退職時までの累積額は、賞与及び退職金に反映した分を含めると、おおむね本訴における被上告人らの前記各請求額程度に達していることを窺うことができ、また、本件合併後、被上告人らは、旧D農協在職中に比べて、休日・休暇、諸手当、旅費等の面におい

て有利な取扱いを受けるようになり、定年は男子が一年間、女子が三年間延長されているのであつて、これらの措置は、退職金の支給倍率の低減に対する直接の見返りないし代償としてとられたものではないとしても、同じく本件合併に伴う格差是正措置の一環として、新規程への変更と共通の基盤を有するものであるから、新規程への変更に合理性があるか否かの判断に当たつて考慮することのできる事情である。

右のような新規程への変更によつて被上告人らが被つた不利益の程度、変更の必要性の高さ、その内容、及び関連するその他の労働条件の改善状況に照らすと、本件における新規程への変更は、それによつて被上告人らが被つた不利益を考慮しても、なお上告組合の労使関係においてその法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものといわなければならない。したがつて、新規程への変更は被上告人らに対しても効力を生ずるものというべきである。

四 以上によれば、新規程への変更は被上告人らに対しては効力を生じないとした原判決には、就業規則の作成・変更に関する法令の解釈適用を誤つた違法があるものといわなければならない。右違法は原判決の結論に影響を及ぼすことが明らかであるから、原判決は破棄を免れない。そして、前記事実関係によれば、被上告人らの本訴請求は失当として棄却すべきものであるから、これと同旨の第一審判決は正当であり、被上告人らの控訴は理由がないものとして、これを棄却すべきである。

よつて、民訴法四〇八条、三九六条、三八四条、九六条、八九条、九三条に従い、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

最高裁判所第三小法廷

裁判長裁判官	長	島	敦
裁判官	伊	藤	正己
裁判官	安	岡	満彦

裁判官 坂 上 壽 夫