

H18. 6.22東京高等裁判所 平成16年(ネ)第2029号 貸金支払及び地位確認請求控訴事件, 平成17年(ネ)第609号 同附帯控訴事件

## 主 文

- 1 原判決のうち控訴人敗訴部分を取り消す。
- 2 上記取消しに係る被控訴人らの請求をいずれも棄却する。
- 3 本件各附帯控訴を棄却する。
- 4 訴訟費用は, 第1, 2審を通じて被控訴人らの負担とし, 本件各附帯控訴費用は被控訴人らの負担とする。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 控訴の趣旨

主文第1, 2項と同旨

### 第2 附帯控訴の趣旨

- 1 原判決を次のとおり変更する。
- 2 控訴人は, 別紙「請求債権一覧表3」記載の各被控訴人に対し, 同表記載の当該被控訴人の「氏名」欄に対応する「請求債権額」欄記載の金員及びこれに対する「遅延損害金起算日」欄記載の年月日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 3 控訴人は, 原判決別紙1の1「請求債権一覧表」記載の各被控訴人に対し, 同表記載の当該被控訴人の「原告氏名」欄に対応する「請求債権額」欄記載の金員及びこれに対する「遅延損害金起算日」欄記載の年月日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 4 控訴人は, 被控訴人甲に対し, 平成17年2月から毎月25日限り各8万2050円を支払え。
- 5 控訴人は, 被控訴人乙に対し, 平成17年2月から毎月25日限り各5万1350円を支払え。

- 6 控訴人は、被控訴人丙に対し、平成17年2月から毎月25日限り各4万4750円を支払え。

### 第3 事案の概要

- 1 本件は、控訴人の従業員である被控訴人らが、控訴人は就業規則の性質を有する給与規程等の変更（以下「本件給与規程等の変更」という。）を行い、これにより控訴人の賃金制度は① いわゆる職能資格制度に基づき職能給を支給する年功序列型の従前の賃金制度（以下「旧賃金制度」という。）から、② 職務の等級の格付けを行ってこれに基づき職務給を支給することとし、人事評価次第で昇格も降格もあり得ることとする成果主義に立つ新たな賃金制度（以下「新賃金制度」という。）に変更され（以下旧賃金制度から新賃金制度への変更を「本件賃金制度の変更」という。）、その結果、被控訴人らは新賃金制度の下において職務等級を降格され賃金を減額されたが、本件給与規程等の変更は無効であり、被控訴人らはこれに拘束されないとし、また、仮に本件給与規程等の変更が無効でないとしても被控訴人らに対する格付けは不当であるなどと主張して、変更前の給与規程に基づく賃金の支払を受けるなどの地位にあることの確認並びに労働契約上の地位に基づき本来得られるべき賃金と新賃金制度に基づき実際に支給された賃金との差額の支払を求める事案である。

原審は、被控訴人らの請求を一部認容した。これを不服とする控訴人が控訴を提起した。被控訴人らは、附帯控訴を提起し、本件訴えに係る請求を附帯控訴の趣旨第2項から第6項までのとおりとする旨の訴えの追加的、交換的変更をした。

- 2 前提となる事実（末尾に証拠を挙げていない事実は争いのない事実である。）

- (1) 控訴人は、電子機器の電源雑音を検査する測定器の製作及び販売、コンピュータ利用施設の電磁波の影響調査、測定及びその施設の電磁波

防護対策事業等を目的とする発行済株式総数19万株、資本の額9500万円の株式会社である。

(甲1, 2)

(2) 被控訴人甲は、昭和55年控訴人に入社し、新賃金制度導入時は満40歳であり、導入以前は製造部資材購買課主任の地位にあった。

被控訴人乙は、昭和56年控訴人に入社し、新賃金制度導入当時は満47歳であり、導入以前は生産管理部生産技術課係長の地位にあった。

被控訴人丙は、平成3年控訴人に入社し、新賃金制度導入当時は満39歳であり、導入以前は製造部商品検査課主任の地位にあった。

なお、被控訴人らはいずれもa労働組合（以下「組合」という。）b支部及びc分会の組合員である（被控訴人甲は新賃金制度導入時の同分会執行委員長であった。）。控訴人には、労働者の過半数で組織する労働組合は存在しない。

(甲28～30, 原審における被控訴人乙, 控訴人代表者, 弁論の全趣旨)

(3) 旧賃金制度の概要

控訴人は、昭和56年4月1日に就業規則を制定し、従業員（就業規則においては「社員」の語が用いられているが、以下、これを「従業員」の語に置き換えて用いることとする。）の賃金の決定、計算及び支払の方法並びに昇給に関する事項は、別に定める給与規程により支給することとした（就業規則第38条）。控訴人は、同日、就業規則の性質を有する給与規程を制定した。控訴人においては、後記のとおり平成13年4月1日付けで変更されるまで、上記の給与規程（以下「変更前給与規程」という。）及び平成6年に採用された「社員処遇基準」を基に旧賃金制度が運用されていた。旧賃金制度の概要は次のとおりであった。

ア 賃金（給与）は、月給制で支払われ（変更前給与規程第3条）、前

月21日から当月20日までの労働について計算し、当月25日に通貨で直接従業員に支払うこととされていた（変更前給与規程第4条）。

（甲6）

イ 賃金は、基本給、通勤手当、役付手当、資格手当、家族手当、営業手当、別居手当、調整手当、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、責任者手当及び地域手当によって構成されていた（変更前給与規程第2条）。

（甲6）

ウ 基本給は年齢給及び職能給をもって構成されていた（変更前給与規程第10条第1項）。年齢給は、年齢に応じて定める額とされ、変更前給与規程別表の年齢給表によって支給されていた（同条第2項）。

（この項全部につき甲6，7）

エ 職能給は、7等級に分類される職能分類に対応するものとされ、各等級ごとに最低級号が決められ、考課を用いて運用することとされ、職能別等級、最低級号額、昇給単価、考課評定が定められていた（変更前給与規程第10条第3項）。上記の各等級は職務遂行能力の到達した段階を表象するものとされていたのであり、満55歳に達した従業員については人事評価の結果等により職務等級の格付け見直しを行うものとされていた（同条第4項）が、それ以外にはいったん到達した等級が引き下げられることは予定されておらず、変更前給与規程等に、従業員の到達した等級が見直しにより引き下げられることがあり得ることを定めている規定はなかった。

（この項全部につき甲3，5，6，8，乙39，弁論の全趣旨）

オ 昇格基準に必要条件（学歴、免許、経験年数、在級年数、業績等）が定められ、いわゆる年功序列の運用が行われていた。各資格等級が40号俸に細分化され、平成11年3月から運用の一部が変更される

までは在職1年ごとに昇格がなくても1号俸は上がるような運用が行われていた。

(4) 控訴人の就業規則のうち制裁に関する定め

控訴人の就業規則第51条及び第52条は次のとおり定めている。

(制裁の種類)

第51条第1項 社員が就業規則及び付属規程に違反したときは、その情状に応じて次の区分により制裁を行う。

- (1) けん責 (略)
- (2) 減給 始末書を提出させるほか、減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の2分の1を超え、総額が1賃金支払期間における賃金の10分の1を超えることはない。
- (3) 昇給停止 始末書を提出させるほか、次期の定期昇給を停止する。
- (4) 出勤停止 (略)
- (5) 降職・降格 始末書を提出させるほか、職位、資格又は職務等級を降ろす。
- (6) 諭旨解雇 (略)

同条第2項 (略)

(制裁)

第52条第1項 社員が次のいずれかに該当するときは、昇給停止、出勤停止又は降職・降格に処する。ただし、情状によりけん責、減給にとどめることがある。

(以下略)

(この項全部につき甲4)

(5) 職能資格制度に基づく賃金制度と成果主義による賃金制度

控訴人の旧賃金制度は、職能資格制度を基本とするが実質的には年功型の賃金制度であった。我が国においては従来同様の賃金制度を採る企業が多かった。職能資格制度は、長期雇用制度の下において、従業員を職務遂行能力に応じた資格とその中の級に格付けし、職能資格と級とによりその職能給を決定して処遇しようとするものである。職能資格制度は、職務の経験年数が長ければ職務遂行能力も向上するという考え方や、従業員の学歴によって職務遂行能力に違いが生ずるという考え方で運用されることが多く、年功型の賃金制度と大差がないこととなり、従業員の処遇は、長い間には差が付くが、短期的、中期的にはあまり変わらないこととなるので、大多数の従業員にとっては業績を上げることに対する動機付けにおいては必ずしも十分なものではなく、中にはそのような賃金制度に安住してあまりよく働かない従業員もいた。しかしながら、平成2年ころ以降、いわゆるバブル経済の崩壊に伴い、従業員の意識改革を目指し、上記のような職能資格制度を基本とする賃金制度からいわゆる成果主義の賃金制度に移行する企業が現れるようになり、徐々にそのような流れが形成されてきた。成果主義の賃金制度については様々な考え方、形態があり、導入の目的、導入の仕方、運用の実態には企業によってかなり差があるが、理念としては、企業活動、業績に対する各自の貢献度に応じて従業員の処遇を決定することが相当であり、そうすることが従業員の仕事に対する動機付けとしてより効果的であって、企業の活性化につながるという考え方を基本とするものであり、公正な人事評価を行い、その結果に基づいて従業員の処遇を決定しようとする制度である。成果主義の賃金制度の下では、従業員間の競争が強まり、その行き過ぎによる弊害も生ずる場合もあり得ることとなるから、成果主義の賃金制度自体を批判する者も少なくなく、そのような賃金制度に対する反対意見も根強いものがないわけではないが、成果主義の賃金制度へ

の移行は、大きな流れとして継続してきており、公務員についても、人事評価の結果に基づいて昇給額を決定する方向等、従来の給与制度の見直しが進められている。

(甲 77～80, 83, 86～88, 乙 41, 71)

(6) 賃金制度変更についての控訴人による検討の経過

ア 控訴人の経営状況の推移

控訴人は、マイクロコンピュータやそれを内蔵した製品が様々な電氣的雑音の影響を受けた場合にも正常に作動できるかどうかをチェックするための電磁環境両立性（EMC：Electromagnetic Compatibility）試験機等の専門メーカーであるが、平成8年1月、欧州連合の加盟国が電子機器の電磁環境両立性について法的規制を実施したのを契機に、上記試験機の市場は、一気にグローバル化し、日本国内において海外メーカーとの競争が激化した。控訴人は、人件費の高い我が国において上記試験機を製造していた上、国内の顧客からは国際規格として求められる性能以上の性能を求められていたため、控訴人の製造する上記試験機は、その製造原価、販売価格が海外メーカーの製品に比べて高いものとならざるを得ず、国内のメーカーの中にも国際規格として求められる性能に絞り込んで低価格で販売するところも出てきて、控訴人の売上げが減少し始めた。控訴人の営業利益は、平成8年には6065万2000円あったが、以後4年間にわたって減少し、平成12年には269万1000円にまで落ち込んだ。税引き前損益は、平成11年に1億0576万7000円の損失、同12年には1億6068万5000円の損失となった。

イ 控訴人の事業に関する展望と賃金制度変更の検討

上記のような経営状況の中で、控訴人代表者は、① 電磁環境両立性関連試験機及び測定器、システムの開発及び製造事業、② 電磁環

境両立性に関する受託試験，測定及び対策事業，③ 電子機器及びシステムが機能している現場における電磁環境両立性障害対策事業を控訴人の事業の3本の柱とする展望を描き，組織や個人の実績に見合った報奨でインセンティブを与えることにより若く積極的な従業員の活力を引き出して控訴人の業績を好転させるなどして早期に技術ノウハウの開発が可能な企業を目指すこととした。こうして，控訴人は，当面する危機を打開し，その後の成長に発展させるために従業員の力を効果的に引き出すことを目的として，賃金制度の変更を検討することとしたのである。控訴人代表者は，従前から，本社や事業所を訪れた際の従業員らとの懇談の場等で，若手社員から，年功型賃金制度に対する不満を聞いていた。また，控訴人は，会社概況，経営管理制度の整備状況の調査を中央監査法人に依頼し，平成10年3月13日付け調査報告が提出されたが，その報告において，経営管理体制整備の点での検討課題として，従業員に対しインセンティブを与えることを検討すること，営業マンの販売意欲増加のため，賞与査定を営業マン個人別にすることなどが指摘されていた。

そこで，控訴人は，平成12年初頭に機能的分掌組織を事業部制組織に変更し，同年3月に当時の本社と事業所の統合及び移転を行い，また，取締役の変更により大幅な経営陣の刷新を断行した上で，同年春から，賃金制度の抜本的改革の検討に着手した。基本的な考え方は，年功型賃金制度から脱却し，従業員の従事する仕事に応じて対価を決定する職務給制度と業績貢献度に見合った処遇を行う成果主義とを導入するというものであった。

((6)全部につき乙1，39，41，56～61，63，原審における控訴人代表者，弁論の全趣旨)

(7) 賃金制度変更の従業員に対する周知について

ア 控訴人は、平成12年12月1日付けで、各従業員に対し、経営管理部長丁名義の「賃金制度改訂について」と題する書面を交付し、もって、賃金制度を年功序列的なものから仕事の内容とその成果とによって決定されるものに移行させる方針を公表した。上記書面においては、旧賃金制度における職能給制度を見直し、職務給制度を取り入れ、評価についても成果主義で行うことを決定した旨が明らかにされていた。

(甲3)

イ 上記書面においては、「賃金制度改訂詳細」の見出しの下に新賃金制度の概要が説明されており、基本給が年齢給と職務給とから構成されること、年齢給は20歳をスタートとして30歳まで昇給し、30歳以降は60歳（定年）まで同額とすること、8等級以上の従業員については年齢給は支給しないこと、職能給を廃止して職務給とすること、職務給制度とは仕事の難易度や責任の重さに応じて賃金を決める制度であり、社内の各職務を1等級（グレード）から10等級までにランク分け、格付けし、従業員が従事する職務に応じた職務給を支給すること、各職務のランク分けは今後作成される職務分掌をもとに決定されること、職務の1等級から7等級までは下限額と上限額を定めた範囲給とし、人事評価の結果により昇給号俸が異なること、人事評価に関しては、現行の能力評価を廃止し、1等級から7等級までの者に関しては業績目標達成度、職務遂行達成度とそのプロセスを併せ評価が行われること、8等級以上の者に関しては業績目標達成度、職務遂行達成度により行われること、1等級から7等級の職務給については人事評価の結果により昇給を行うが、人事評価において2年連続してCの評価を受けた者には昇給は行わず、また、上限額に達した者は昇格しない限り昇給しないこと、昇格要件は「職務等級制度のフレー

ム」で定められること、昇格加給のみならず降格減給があること、各従業員の等級への格付けは今後作成される職務分掌に基づいて現に就いている職務に応じて行うこと、新賃金制度への移行に伴い、基本給が減額となる者については、移行時に従前額を下回らないよう調整手当を支給すること、調整手当の支給は最長2年間（平成15年3月まで）とし、1年ごとに50%を償却することなどが記載されていた。

（甲3）

ウ 上記書面においては、平成13年2月9日までに関連する規程等の改定を行い、同年2月末日までに従業員代表者の意見の提出を求めるというスケジュールが示されていた。その後、本社や各事業所で説明会が行われた。

（甲3，原審における控訴人代表者）

(8) 組合と控訴人との交渉経緯について

被控訴人らが加入する組合と控訴人との交渉経緯については、次のとおり訂正するほかは、原判決別紙3記載のとおりであるから、これを引用する。

ア 原判決別紙3の「6月11日」の項（原判決29頁4行目から16行目まで）を次のとおり改める。

「6月11日 控訴人は、平成13年6月19日付け回答書で、年齢給の大幅改定はできないが、基本給の格付けについては、年齢給一律3000円の付加は白紙とするとの条件の下に、択一的な案として、① 調整手当の支給高額対象者の調整手当全額相当分を基本給に上乘せするために、その金額に見合う職位に格付けを行うとの案、② 従前の職位相当等級より2等級降格した者は1等級の降格に変更するが、翌年以降の調整手当の支給は行わないとの案、

③ 現行の職位相当等級のまま新等級に格付けするが役付手当については別途評価するとの案及び④ 基本給減額対象者に対しては、移行期間の措置として、S評価でなく、A評価であっても昇格対象とするとの案、以上4案を提案した。(甲26の3, 27の7, 乙6, 22, 25)」

イ 原判決別紙3の「6月28日」, 「7月4日」及び「7月11日」の項(原判決29頁21行目から30頁11行目まで)を次のとおり改める。

「6月28日 第7回団体交渉が行われ、調整手当支給対象者に関する上記の4案のうちいずれを選択するかについては、①の案を選択し、さらにこれを「調整手当の支給対象者の調整手当全額相当分を基本給に上乗せするために、その金額に見合う職位に格付けを行う。」とすることでは労使が合意したものの、控訴人は年齢給の一律3000円の付加を撤回することが上記の措置を執る前提となるとして、年齢給の一律3000円の付加を撤回する旨を組合に改めて通告した。しかし、組合はこれを受け入れず、年齢給の一律3000円の付加については継続協議となった。(乙28)

7月4日 組合は、同日付け申入書において、①の修正案と年齢給の一律3000円の付加と双方の実施を求めて団体交渉を要求した。

控訴人は、調整手当相当分を基本給に繰り入れると昇給額は平均1万5073円(旧基本給の5.96%)となると回答し、①の修正案と年齢給の一律3000円の

付加との双方を実施することは受け入れられないとして、①の修正案の実施のみを提案し、同月6日を期限と定め、同日までに組合の諾否について文書による回答を求めたが、組合は、期限までに回答せず、同月9日、改めて年齢給の一律3000円の付加を求めた。(甲27の8, 乙29, 31, 32, 33)

7月11日 控訴人は、上記文書による返答がなかったことから、組合に、上記文書による返答のないままの交渉開催には応じられない旨通知した。(甲27の9, 乙33)」

(9) 従業員代表は、控訴人と協議して、本件給与規程等の変更合意し、控訴人は、相模原労働基準監督署に所定の届出をした。その後、控訴人は、従業員代表と協議し、年齢給を3000円ベースアップすることを合意し、控訴人は、直ちに実施した。

((9)全部につき甲4, 5, 乙39, 63, 原審における控訴人代表者、弁論の全趣旨)

(10) 新賃金制度の概要

控訴人の就業規則及び給与規程はいずれも平成13年4月1日に改定され、即日実施されることとなった。併せて、「職務給運用細則」, 「業務分掌規程」, 「賞与運用細則」 「退職金規程」, 「旅費規程」が制定、施行された。これらによる新賃金制度の概要は次のとおりである。

ア 基本給は、年齢給及び職務給をもって構成することとされている(給与規程第10条第1項)。

(甲5)

イ 年齢給は、4月1日時点の本人の年齢(学齢)に応じて定める額とし、給与規程別表1の年齢給表によって支給するが、8等級以上の社員については支給しないこととされている(同条第2項)。給与規程

別表1の年齢給表によれば、年齢給は20歳から30歳まで昇給し、30歳以降は60歳（定年）まで同額とされている。

（甲5）

ウ 職務給は、従業員の従事する職務に応じて給与規程別表2の職務給表によって支給するものとされており（給与規程第10条第3項）、給与規程別表2の職務給表は、1等級から7等級までは下限額と上限額を具体的に定め、1等級については評価昇給のみを、2等級から7等級までは昇格加給と評価昇給（標準）とを、及び8等級から10等級までは昇格加給のみを定めている。

職務給の詳細は別に定めることとされている（給与規程第10条第3項）。これを受けて職務給運用細則は次のとおり定めている。

a 職務給は、従業員の従事する職務に対応して決定し支給する給与で、1等級から10等級に区分し、職務等級別に「職務給表」に定め、1等級から7等級までの職務給については範囲給（上限と下限を有する）とし、8等級以上については単一給とすることとされている（職務給運用細則第1条第1項、第2項）。

b 職務の変更により職務等級が下がる場合の職務給の取扱いは、降格の取扱いを準用することとされている（職務給運用細則第3条）。

c 1等級から7等級の職務給については人事評価の結果により次のとおり昇給を行うが、上限額を超える昇給は行わないこととしている（職務給運用細則第4条第1項）。人事評価の結果が2年連続してCの場合は昇給は行わないこととされている（同条第2項）。

評価結果，昇級号数（省略）

d 7等級以下の職務給の昇格及び降格については次のとおり定めら

れている。

「職務等級フレーム」に定める昇格要件を満たした者は昇格させ（職務給運用細則第5条第1項），「職務等級フレーム」に定める降格要件を満たした者は降格させ（職務給運用細則第6条第1項），昇格及び降格は原則として毎年4月1日付けをもって行うこととされている（職務給運用細則第5条第2項，第6条第2項）。昇格するときには，各等級に定めた昇格加給を行い，1つ上位等級の職務給にその額を当てはめ，同額の職務給があればその額，ないときは直近上位の額とし，昇格を昇給と同時期に行うときは現等級において昇給した後に昇格加給を行うこととされている（職務給運用細則第5条第3項，第4項）。降格するときには，各等級に定めた降格減給（昇格加給と同額）を行い，1つ下位等級の職務給にその額を当てはめ，同額の職務給があればその額，ないときは直近下位の額とすることとされている（職務給運用細則第6条第3項）。

- e 8等級以上の職務給については，人事評価の結果により，毎年，洗い替えがされるものとされている（職務給運用細則第7条）。

「職務等級フレーム」に定める昇格要件を満たした者は昇格させ（職務給運用細則第8条第1項），「職務等級フレーム」に定める降格要件を満たした者は降格させることとされている（職務給運用細則第9条第1項）。

- f 「職務等級フレーム」は別紙「職務等級制度のフレーム」のとおりである。

(甲5，12)

- エ 定期昇給は4月分給与をもって，勤務成績が良好な者に基本給について行うこととされ（給与規程第15条第1項），職務給の昇給は勤続6か月以上の者を対象に人事評価の結果等により行うものとされ，

詳細は別に定めることとされている（同条第2項）。

昇格、降格が行われたときは、昇格加給、降格減給を行い、昇格、降格後の職務等級に応じた職務給を適用するものとされる（給与規程第16条の3）。

（甲5，12）

オ 賞与は、7月及び12月に支給され、算定方法は、控訴人の業績、従業員の勤務成績、貢献度等を考慮して算出することとされ、詳細は別に定めることとされている（給与規程第17条ないし第19条）。これを受けて定められた賞与運用細則によると、賞与についてはポイント制とし（第1条）、各等級別に標準ポイントを定め（第2条）、個人別ポイントは、人事評価点と標準ポイントを乗じた値を標準の人事評価点で除した値とし（第3条）、ポイント当たりの単価は、各事業部毎に、当該事業部の賞与総額原資を $\Sigma$ （当該事業部に所属する社員の個人別ポイント全部）で除したものとし（第5条）、個人別の賞与金額は、上記個人別ポイントにポイント単価及び出勤率を乗じた数額とする（第6条）とされている。

（甲17）

カ 業務分掌規程は、控訴人の組織単位の業務分掌を明確にし、責任の所在を明らかにするとともに、業務の組織的かつ効率的な運営を図ることを目的として定められたものであり、組織図に表示した組織単位（各部、課）について業務分掌表により各組織単位の分掌業務が定められている。

（甲14）

キ 旧賃金制度においては東京又はその近辺に所在の本店又は事務所に勤務する者に地域手当が支給されていたが、新賃金制度においては地域手当は廃止された。

(11) 本件賃金制度の変更と賃金原資総額との関係

平成13年4月2日当時の控訴人の従業員（正社員）は、総勢95名であり、同日付けで新規採用されたものを除くと91名であった。新賃金制度移行後、賃金総額は143万6400円増額され、所定内賃金は従業員一人当たり月額1万0482円増額されており、旧賃金制度下と比べて賃金原資総額は減少していない。また、従業員91名のうち14名は賃金が減額されたが、他の77名は賃金が増額された。

（乙40，62，63，原審における控訴人代表者）

(12) 控訴人における人事評価制度

控訴人における人事評価は、旧賃金制度及び新賃金制度を通じ、考課期間について、人事考課表に基づき、次に掲げる成績考課、能力考課及び執務態度考課別に設けられている評価要素ごとに、1次評定者及び2次評定者により評価が行われ、総合評点に基づく総合考課として後記の5段階の考課基準のいずれかに位置付けられる方法により行われる。人事評価は、年度ごとに、冬季、夏季、昇給時に評価されることとされている。控訴人は、旧賃金制度下において人事考課者に対して定期的に研修を行い、個別能力管理は人事考課のデータが必要であること、考課結果は個別面接でフィードバックする必要があることなどを指導し、昇格者の決定方法として一定の滞留年数の経過、考課結果、昇格試験、面接、論文、実績等を挙げ、昇格させる基準を示すなどして、人事考課に必要な技能を習得させるための訓練を行っていたのであり、このことに基づいて考えると、年功序列型賃金制度を廃止して新賃金制度に変更した以上、新賃金制度下においても少なくともこれと同程度の人事考課の訓練を行っているものと推認することができる。

成績考課 (省略)

能力考課 (省略)

執務態度考課 (省略)

#### 考課基準

- S 大変努力しており期待以上
- A 大変努力しており満足できる
- B 努力しており問題はない (標準)
- C 努力不足で少し問題がある
- D 努力不足でかなり問題がある

(甲 16, 乙 36~38)

#### (13) 被控訴人らに対する人事評価

被控訴人らの平成10年から同12年までの3年間の冬季, 夏季, 昇給時の人事評価は, 直近から, 被控訴人甲については, 平成12年度はすべてC, 平成11年度はすべてB, 平成10年度は順にB, B, Cであり, 被控訴人乙については平成12年度及び平成11年度はすべてB, 平成10年度は順にB, B, Cであり, 被控訴人丙については, 平成12年度は順にB, C, D, 平成11年度はすべてC, 平成10年度はC, C, Bであった。

#### (14) 新賃金制度が被控訴人らの賃金等に及ぼす影響

##### ア 被控訴人甲について

平成13年7月25日付け辞令 (以下単に「本件辞令」という。)により, 同年4月から新賃金制度における職務等級が4等級15号俸に格付けされ, 年齢給が17万4000円から17万1000円となった。また, 職能給15万7800円から職務給8万8750円となり, 基本給は33万1800円から25万9750円となった。基本給が減額されたことに対して調整手当が支給され, 初年度である平成

13年度は7万5050円支給されたが、平成14年4月からは50%が償却されて3万7525円となり、平成15年4月からは支給されなくなった。

なお、平成14年4月1日付け辞令の被控訴人甲の人事評価結果はCであり、基本給は26万1400円となった。

また、被控訴人甲は、本件辞令により、主任職を解かれ、機器事業部機器製造部資材購買課勤務となったため役付手当7000円が支給されなくなった。

さらに、地域手当3000円が廃止されたためこの支給が得られなくなった。

これらに伴って、被控訴人甲の賞与も減額された。被控訴人甲に支給された賞与は、平成13年夏季47万5911円、冬季28万9910円、平成14年夏季18万9298円、平成15年夏季26万1400円であった。

#### イ 被控訴人乙について

本件辞令により、職務等級が6等級15号俸に格付けされ、年齢給が17万5000円から17万1000円となり、職能給16万4000円から職務給12万8450円となり、基本給は、33万9000円から29万9450円となった。このため、平成13年度は調整手当4万3350円が支給されたが、平成14年4月からは50%が償却されて2万1675円となり、平成15年4月からは支給されなくなった。

なお、平成14年4月1日付け辞令の被控訴人乙の人事評価結果はCであり、基本給は30万1800円となった。

また、被控訴人乙は、本件辞令により、係長職を解かれ、機器事業部機器製造部生産技術課主任に格付けされたため、役付手当1万50

00円が7000円となった。

さらに、地域手当3000円の支給が得られなくなった。

これらに伴って、被控訴人乙の賞与も減額された。被控訴人乙に支給された賞与は、平成13年夏季56万3303円、冬季40万6968円、平成14年夏季27万2589円、平成15年夏季30万1800円であった。

#### ウ 被控訴人丙について

本件辞令により、職務等級が5等級15号俸に格付けされ、年齢給が17万3000円から17万1000円となり、職能給13万8200円から職務給10万5450円となり、基本給は、31万1200円から27万6450円となった。このため、平成13年度は調整手当3万7750円が支給されたが、平成14年4月からは50%が償却されて1万8875円となり、平成15年4月からは支給されなくなった。

なお、被控訴人丙の平成14年4月1日付け辞令の人事評価結果はBであり、基本給は28万0350円となった。

また、被控訴人丙は、本件辞令により、主任の職を解かれ、機器事業部機器製造部商品検査課勤務となったため役付手当7000円がなくなった。

さらに、地域手当3000円の支給が得られなくなった。

これらに伴って、被控訴人丙の賞与も減額された。被控訴人丙に支給された賞与は、平成13年夏季60万8682円、冬季43万3224円、平成14年夏季26万8803円、平成15年夏季28万0350円であった。

((14)全部につき甲9の1～9の3、10の1～10の3、11の1～11の3、21の1～21の3、22の1～22の3、23の1～

23の3, 33の1～33の26, 34の1～34の26, 35の1～35の26, 弁論の全趣旨)

(15) 本件給与規程等の変更により給与が減額となる者は被控訴人ら以外にもいる。そのうち調整手当支給対象者は被控訴人らを含めて11名であり, その新制度導入時の平均年齢は約40.3歳である。32歳以下の者で調整手当支給対象者はいない。

(16) 経過措置(代償措置, 緩和措置)

控訴人は, 新賃金制度の実施により従前の給与を下回ることとなる者については, 経過措置を採ることとした。その主な内容は, 次のとおりである。

ア 変更前給与規程の最上位号俸にあったもので, 厳しい評価を受けた者に対しては, 他の社員との整合性を逸脱しない範囲である15号とする格付けを行うこととし, 被控訴人らに対してもこの措置が採られた。

イ 職務給の等級格付けの結果, 従来の職能給の金額を下回った11名に対しては, 調整手当を支給することとし, その額は, 1年目は下回った額の100%, 2年目は50%とし, 補てんする。

ウ 通常はS評価1回ないしA評価を2回連続で得ることが昇格の条件であるところ, 調整手当支給対象者については, 翌春の評価でA評価を1回得れば, 昇格対象とする。

((16)全部につき乙39, 51)

3 争点及び争点に対する当事者の主張は, 4のとおり控訴人の当審における主張を加え, 5のとおり被控訴人らの当審における主張を加えるほかは, 原判決「事実及び理由」欄中の「「第3 争点」の1から4まで(原判決8頁22行目から14頁6行目まで)に記載のとおりであるから, これを引用する。

#### 4 控訴人の当審における主張

- (1) 新賃金制度は、年功序列型賃金制度から脱却し、仕事に対して対価を決定する職務給制度と業績貢献度に見合った成果主義を取り入れることを目的とし、基本とするものであり、賃金減額による経費削減を企図したものではなく、賃金総額は増加している。また、課長補佐以下の従業員62名のうち51名は所定内賃金が増額され、11名のみが所定内賃金を減額されて調整手当支給対象者となった。これらを総合してみれば、本件賃金制度の変更は就業規則の不利益変更には該当しないものというべきである。
- (2) 新賃金制度の目的は上記(1)のとおりである。控訴人は、組織や個人の実績に見合った報奨でインセンティブを与えて若く積極的な従業員の活力を引き出し、労働生産性を高めて控訴人の競争力を強化し、もって、控訴人の業績を好転させるなどして早期に技術ノウハウの開発が可能な企業を目指すこととして、賃金制度の変更を検討することとした。控訴人の主力商品である電磁環境両立性試験機の市場がグローバル化し、日本国内において海外メーカーとの競争が激化したために、控訴人の売上げ、営業利益は減少し、税引き前損益は損失に転じていたのであり、このような経営状況の中で、控訴人は、年功序列型賃金制度から脱却し、控訴人の業績及び各従業員の成果に見合った処遇をする賃金制度に変更する必要に迫られていた。このように、本件賃金制度の変更は、控訴人にとって、高度の必要性があった。新賃金制度は、上記の必要性に見合った内容を有するものであり、相当性がある。したがって、本件給与規程等の変更には合理性があることは明らかである。

#### 5 被控訴人らの当審における主張

- (1) 本件給与規程等の変更により、控訴人は、その裁量により、職務の格付けを行い、被控訴人らの格付けを行った。被控訴人らは、本件賃金

制度の変更時に従事していた職務内容によって職務給の号俸を決定され、賃金を切り下げられた。また、新賃金制度においては、従業員は控訴人の人事評価により新たな格付けをされ、降格・降給まであり得ることとされている。したがって、本件給与規程等の変更は、就業規則の不利益変更のほかならず、被控訴人らが受けた不利益と本件給与規程等の変更との間には相当因果関係がある。

- (2) 本件給与規程等の変更によって被控訴人らが被る給与、賞与、退職金の算定方法、旅費日当等の支給に関する不利益の程度は著しく、被控訴人らの生活に及ぼす影響は甚大であり、他方、使用者側である控訴人における就業規則変更の必要性は乏しいから、本件給与規程等の変更について同意をしていない被控訴人らに対して変更後の給与規程等を適用することは許されない。
- (3) 本件賃金制度の変更合理性があるというためには、① 従業員の意見を真に反映させることのできる対等で双方向の評価協議の場を設け、② 透明性、具体性のある評価基準を整備してこれを従業員に明示し、③ 評価の結果を従業員本人及び労働組合に開示し、なぜそのような評価になったのかについて説明し、④ 評価の納得性・客観性を確保するために評価方法を整備し、⑤ 評価を処遇に反映させる明確なルールを整備し、⑥ 従業員が能力を発揮するための職場環境を整備し、評価する側に評価能力を確保し、⑦ 従業員が評価に不満がある場合に備えて公正で迅速な紛争処理制度を整備することが必要である。しかるに、控訴人にはこのような制度は整備されておらず、そのような運用実態もない。
- (4) 仮に本件給与規程等の変更が無効でないとしても、被控訴人らに対する格付けは次のとおり不当である。

ア 被控訴人らは、本件賃金制度の変更までに従事していた職務内容に

よって職務給の号俸を決定されたのであり、各被控訴人が担当する職務は使用者である控訴人がその裁量によってこれを担当する旨の決定をしたものであって、各被控訴人が自らは上記決定に関与することができないにもかかわらず、当該職務内容によって最も重要な労働条件を左右されることになる。このようなことは不合理であり、仮にこのような賃金制度に何らかの合理性が認められるとすれば、それは本件賃金制度の変更後の一定期間について従業員の努力、成果を評価し、その評価に基づき賃金額を調整するという限りにおいてである。

イ 業務分掌表そのものが職場の実体を全く反映しておらず、これに基づく格付けも極めて恣意的なものである。

ウ 控訴人が格付けを行うに当たって従業員の確認を求めるなどの手続を履践していない。

エ 被控訴人甲の年次有給休暇取得に対して減点評価を与えたことなどに表れているように、新賃金制度下における被控訴人らに対する人事評価は恣意的なものであって不当である。

#### 第4 当裁判所の判断

##### 1 就業規則第5 1条及び第5 2条違反の主張について

被控訴人らは、本件給与規程等の変更により、就業規則第5 1条及び第5 2条に該当するような事実が存在しないにもかかわらず、減給、降格処分を受けており、本件給与規程等の変更は就業規則第5 1条及び第5 2条に違反して無効であると主張する。

前記の前提となる事実によれば、確かに、本件給与規程等の変更前は就業規則等のうちに就業規則第5 1条及び第5 2条以外に降格、減給について定めている規定はなかったのであるが、就業規則の性質を有する給与規程等を改定する本件給与規程等の変更により、職能給が廃止されて職務給とされ、各従業員に各自が従事する職務に応じた職務給が支給されること

とされ、各職務が分類、格付けされてこれに基づいて各従業員に職務給が支給されるに至ったことも、前記のとおりである。そして、このように、本件給与規程等の変更により本件賃金制度の変更がされたのであるから、本件給与規程等の変更が合理性がないなどの理由により無効である場合は別として、被控訴人らが従事していた職務の格付けに基づいて被控訴人らの職務給が決定されたことをもって就業規則に違反するということとはできない。就業規則第51条及び第52条は、従業員に対する制裁に関する規定であり、この規定をもって、職務給制度を導入することを禁止する趣旨の規定であるともいい難い。したがって、被控訴人らの上記主張は失当である。

## 2 労働協約違反の主張について

被控訴人らは、平成4年12月2日付けa労働組合b支部及びc分会との「協定書」には、「賃金、労働時間、休暇などの労働条件の改変については、組合との団体交渉によって協議のうえ実施する。」と明記されているのに、控訴人において、被控訴人ら組合員との団体交渉を拒否して本件給与規程等の変更を強行したものであり、労働協約に違反するなど主張する。

証拠（甲20）によれば、確かに、被控訴人らの指摘する上記協定書には、被控訴人らの主張するような内容の記載があることが認められるところ、前記の認定事実によれば、控訴人は、平成13年6月19日付け回答書で、年齢給の大幅改定はできないが、基本給の格付けについては、年齢給一律3000円の付加は白紙とするとの条件の下に、択一的な案として、① 調整手当の支給高額対象者の調整手当全額相当分を基本給に上乘せするため、その金額に見合う格付けを行うとの案、② 従前の職位相当等級より2等級降格した者は1等級の降格に変更するが、翌年以降の調整手当の支給は行わないとの案、③ 現行の職位相当等級のまま新等級に格付

けするが役付手当については別途評価するとの案及び④ 基本給減額する者に対しては、移行期間の措置として、S評価でなく、A評価であっても昇格対象とするとの案、以上4案を提案したこと、同月28日に行われた団体交渉の結果、上記の4案のうちいずれを選択するかについては、①の案を「調整手当の支給対象者の調整手当全額相当分を基本給に上乗せするために、その金額に見合う職位に格付けを行う。」とすることでは労使が合意したものの、控訴人は年齢給の一律3000円の付加を撤回することが上記の措置を執る前提となるとして、年齢給の一律3000円の付加を撤回する旨を組合に改めて通告したこと、しかし、組合はこれを受け入れず、年齢給の一律3000円の付加については継続協議となり、組合は、同年7月4日、①の修正案と年齢給の一律3000円の付加と双方の実施を求めて団体交渉を要求したこと、これに対し、控訴人は、①の修正案と年齢給の一律3000円の付加との双方を実施することは受け入れられないとして、①の修正案の実施のみを提案し、同月6日を期限と定め、同日までに組合の諾否について文書による回答を求めたが、組合は、期限までに回答せず、同月9日、改めて年齢給の一律3000円の付加を求めたこと、同月11日、控訴人は、上記文書による返答がなかったことから、組合に、上記文書による返答のないままの交渉開催には応じられない旨通知したこと、以上のとおり認められるのであり、これによれば、労使間では、①の修正案と年齢給の一律3000円の付加との双方を実施するか、それとも①の修正案のみを実施するかで対立し、合意に至らなかったのだから、①の修正案の実施についてもとんざしたものというほかはなく（最高裁平成12年（受）第192号同13年3月13日第三小法廷判決・民集55巻2号395頁参照）、結局労使間では、本件給与規程等の変更についての合意が成立しなかったものといわざるを得ない。

以上の経過に照らすと、控訴人が被控訴人ら組合員との団体交渉を正当

な理由なく拒否して本件給与規程等の変更を強行したということとはできないし、また、被控訴人らの指摘する点について、控訴人に労働協約違反があるということもできない。したがって、被控訴人らの上記主張は採用することができない。

### 3 就業規則の不利益変更について

被控訴人らは、本件給与規程等の変更によって被控訴人らが被る給与、賞与、退職金の算定方法、旅費日当等の支給に関する不利益の程度は著しく、被控訴人らの生活に及ぼす影響は甚大であり、他方、使用者側である控訴人における就業規則変更の必要性は乏しいから、本件給与規程等の変更について同意をしていない被控訴人らに対して変更後の給与規程等を適用することは許されない旨主張しているのので、以下にはこの点について検討する。

#### (1) 就業規則の不利益変更に関する判例法理について

新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されない。しかし、労働条件の集合的处理、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って、当該規則条項が合理的なものである限り、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。そして、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、それによっ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することができるだけの合理性を有するものであることをいい、特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、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することができる

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。上記の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者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、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、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（最高裁昭和40年（オ）第145号同43年12月25日大法廷判決・民集22巻13号459頁，最高裁平成3年（オ）第581号同4年7月13日第二小法廷判決・判例タイムズ797号42頁，最高裁平成4年（オ）第2122号同9年2月28日第二小法廷判決・民集51巻2号705頁，最高裁平成8年（オ）第1677号同12年9月7日第一小法廷判決・民集54巻7号2075頁参照）。

(2) 本件給与規程等の変更の就業規則不利益変更該当性について

前記認定事実によれば、旧賃金制度においては基本給は年齢給及び職能給をもって構成されていたこと、年齢給は変更前給与規程別表の年齢給表によって支給されていたこと、職能給は7等級に分類される職能分類に対応するものとされていたこと、上記各等級ごとに最低級号が決められ、考課を用いて運用することとされ、職能別等級、最低級号額、昇給単価、考課評定が定められていたが、上記の各等級は職務遂行能力の到達した段階を表象するものとされ、満55歳に達した従業員については人事評価の結果等により職務等級の格付け見直しを行うものとされていたものの、それ以外にはいったん到達した等級が引き下げられることは制度上予定されておらず、変更前給与規程等に、従業員の到達した等級が見直しにより引き下げられることがあり得ることを定めている規定は存在しなかったこと、これらを総合的にみると、旧賃金制度は年功序

列型の賃金制度の色彩を色濃く有していたこと、これに対し、新賃金制度においては基本給のうち職能給が廃止されて職務給が支給されることとされたこと、職務給とは仕事の難易度や責任の重さに応じて決定される賃金であり、従業員の従事する職務が職務分掌をもとに1等級から10等級までにランク分けされて格付けされ、各等級に応じた職務給が支給されることとされたこと、職務の1等級から7等級までは下限額と上限額を定めた範囲給とし、人事評価の結果により昇給号俸が異なること、人事評価に関しては、現行の能力評価を廃止し、1等級から7等級までの者に関しては業績目標達成度、職務遂行達成度とそのプロセスを併せ評価が行われること、8等級以上の者に関しては業績目標達成度、職務遂行達成度により行われること、2年連続Cの場合昇給は行わないこと、上限額を超えての昇給は行わず、昇格しない限り昇給しないこと、昇格要件のみならず降格要件も定められていること、昇格加給のみならず降格減給があること、これらを総合すると、新賃金制度は人事考課査定に基づく成果主義の特質を有するものであること、したがって、本件給与規程等の変更は、年功序列型の賃金制度を上記のとおり人事考課査定に基づく成果主義型の賃金制度に変更するものであり、新賃金制度の下では、従業員の従事する職務の格付けが旧賃金制度の下で支給されていた賃金額に対応する職務の格付けよりも低かった場合や、その後の人事考課査定の結果従業員が降格された場合には、旧賃金制度の下で支給されていた賃金額より顕著に減少した賃金額が支給されることとなる可能性があること、以上のとおり認めることができる。本件給与規程等の変更による本件賃金制度の変更は、上記の可能性が存在する点において、就業規則の不利益変更にあたるものというべきである。

控訴人は、新賃金制度が、年功序列型賃金制度から脱却し、仕事に対して対価を決定する職務給制度と業績貢献度に見合った成果主義を取り

入れることを基本とするものであり、賃金減額による経費削減を企図したのではなく、賃金総額が増加していることなどを総合してみれば、本件賃金制度の変更は就業規則の不利益変更には該当しないと主張するが、本件給与規程等の変更による本件賃金制度の変更が就業規則の不利益変更に当たることは上記のとおりである。控訴人の上記主張は採用することができない。

### (3) 本件賃金制度変更の合理性について

前記認定事実によれば、控訴人は、主力商品である電磁環境両立性試験機の市場がグローバル化し、日本国内において海外メーカーとの競争が激化して、売上げ、営業利益が減少し、税引き前損益が損失に転じたという経営状況の中で、事業の展望を描き、組織や個人の実績に見合った報奨でインセンティブを与えて積極的に職務に取り組む従業員の活力を引き出すことにより労働生産性を高めて控訴人の競争力を強化し、もって、控訴人の業績を好転させるなどして早期に技術ノウハウの開発が可能な企業を目指すこととして、賃金制度の変更を検討することとしたというのであり、これによれば、本件賃金制度の変更は、控訴人にとって、高度の経営上の必要性があったといえることができる。

次に、本件賃金制度の変更の内容は、職能資格制度を基本としつつも実質的には年功型の賃金制度であった旧賃金制度を、個々の従業員が取り組む職務の内容と控訴人が個々の従業員について行うその業績、能力の評価に基づいて決定する格付けとによって当該従業員の具体的な賃金額を決定するという仕組みから成る成果主義の特質を有する新賃金制度に改めるものである。新賃金制度における職務給制度は、控訴人が、経営上の判断に基づき、経営上の柱と位置付けた業務との関係において、個々の従業員の取り組む職務を重要性の観点から区別し、控訴人にとって重要な職務により有能な人材を投入するために、従業員に対して従事

する職務の重要性の程度に応じた処遇を行うこととするものであり、かつ、職務との関係において行った従業員の格付けを固定的なもの、獲得済みのものとせず、従業員がどれだけ自己啓発し、努力したか次第で昇格も降格もあり得ることとするものであって、このような賃金制度の構造上の変更は、上記の経営上の必要性に対処し、見合ったものであるということが出来る。そして、本件賃金制度の変更は、従業員に対して支給する賃金原資総額を減少させるものではなく、賃金原資の配分の仕方をより合理的なものに改めようとするものであり、また、個々の従業員の具体的な賃金額を直接的、現実的に減少させるものではなく、賃金額決定の仕組み、基準を変更するものであって、新賃金制度の下における個々の従業員の賃金額は、当該従業員に与えられる職務の内容と当該従業員の業績、能力の評価に基づいて決定する格付けとによって決定されるのであり、どの従業員についても人事評価の結果次第で昇格も降格もあり得るのであって、自己研鑽による職務遂行能力等の向上により昇格し、昇給することができるという平等な機会が与えられているということが出来るから、新賃金制度の下において行われる人事考課査定に関する制度が合理的なものであるということが出来るのであれば、本件賃金制度の変更の内容もまた、合理的なものであるということが出来る。

そこで、新賃金制度の下において行われる人事考課査定に関する制度について検討すると、控訴人における人事評価制度は本件賃金制度の変更の前後を通じて評価の主体、評価の方法、評価の基準が前記のとおりであり、これらの点に加え、旧賃金制度下において行われていた人事考課の訓練と少なくとも同程度の人事考課の訓練が新賃金制度下においても行われているものと推認されることを併せて考えると、控訴人における人事評価制度は、本件給与規程等の変更の合理性を判断するに当たり人事評価制度の合理性として最低限度必要とされる程度のものは、これ

を備えているということが出来る（もっとも、控訴人における人事評価制度は、前記認定の限度にとどまるものであるとすれば更に改善されることが望ましく、仮に新賃金制度下における人事評価に裁量権の逸脱、濫用があったことを理由とする損害賠償請求訴訟が提起された場合には、具体的な不法行為の審理の過程で人事評価制度の内実が改めて吟味されることになると考えられる。）。したがって、本件賃金制度の変更の内容もまた、上記の経営上の必要性に対処し、見合ったものとして相当なものであるということが出来る。

さらに、前記のとおり、控訴人は、本件賃金制度の変更に当たり、あらかじめ従業員に変更内容の概要を通知して周知に努め、被控訴人らの所属する組合との団体交渉に応じ、協議を通じて、調整手当の支給対象者の調整手当全額相当分を基本給に上乘せするためにその金額に見合う職位に格付けを行うことで妥結しようとしていたのであるが、組合がこれに加えて年齢給に一律3000円を付加することを最後まで譲らなかつたために合意に至らなかつたのであつて、組合との交渉の経過において控訴人に不誠実な態度があつたということとはできず、むしろ労使間の合意を成立させることにより円滑に本件賃金制度の変更を行おうとする態度に欠ける点はなかつたものと評することが出来る。この労使の交渉の経過も、本件給与規程等の変更の合理性を基礎付ける事実であるということが出来る。

もっとも、個々の従業員については、具体的な評価次第では旧賃金制度の下で支給されていた賃金額が相当程度減少することもあり得るのであり、前記認定事実によれば、新賃金制度の下で被控訴人らに支給された賃金額は旧賃金制度の下で支給されていた賃金額よりも相当程度減少しているところ、本件賃金制度の変更に際して採られた経過措置は、制度変更の1年目は差額に相当する調整手当を全額支払うが、2年目は5

0%だけであり、3年目からはこれがゼロとなるというものであって、本件賃金制度の変更により支給される賃金額が顕著に減少する従業員についても特別な緩和措置が設けられておらず、被控訴人らについても上記の経過措置がそのまま適用されたことが認められる。しかしながら、本件賃金制度の変更が旧賃金制度の年功型賃金体系を大幅に改定するものであることにかんがみると、経過措置は実情に応じて可能な範囲で手厚いものであることが望ましいのであり、本件賃金制度の変更の際に実際に採られた経過措置は、いささか性急なものであり、柔軟性に欠ける嫌いが無いとはいえないのであるが、それなりの緩和措置としての意義を有することを否定することはできない。

以上によれば、本件給与規程等の変更による本件賃金制度の変更は、新賃金制度の下で従業員の従事する職務の格付けが旧賃金制度の下で支給されていた賃金額に対応する職務の格付けよりも低かった場合や、その後の人事考課査定の結果従業員が降格された場合に、旧賃金制度の下で支給されていた賃金額より賃金額が顕著に減少することとなる可能性があり、この点において不利益性があるが、控訴人は、主力商品の競争が激化した経営状況の中で、従業員の労働生産性を高めて競争力を強化する高度の必要性があったのであり、新賃金制度は、控訴人にとって重要な職務により有能な人材を投入するために、従業員に対して従事する職務の重要性の程度に応じた処遇を行うこととするものであり、従業員に対して支給する賃金原資総額を減少させるものではなく、賃金原資の配分の仕方をより合理的なものに改めようとするものであって、新賃金制度は、個々の従業員の賃金額を、当該従業員に与えられる職務の内容と当該従業員の業績、能力の評価に基づいて決定する格付けとによって決定するものであり、どの従業員にも自己研鑽による職務遂行能力等の向上により昇格し、昇給することができるという平等な機会を保障して

おり、かつ、人事評価制度についても最低限度必要とされる程度の合理性を肯定し得るものであることからすれば、上記の必要性に見合ったものとして相当であり、控訴人があらかじめ従業員に変更内容の概要を通知して周知に努め、一部の従業員の所属する労働組合との団体交渉を通じて、労使間の合意により円滑に賃金制度の変更を行おうと努めていたという労使の交渉の経過や、それなりの緩和措置としての意義を有する経過措置が採られたことなど前記認定に係る諸事情を総合考慮するならば、上記のとおり不利益性があり、現実に採られた経過措置が2年間に限って賃金減額分の一部を補てんするにとどまるものであっていささか性急で柔軟性に欠ける嫌いが無いとはいえない点を考慮しても、なお、上記の不利益を法的に受忍させることもやむを得ない程度の、高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるといわざるを得ない。

したがって、本件給与規程等の変更は、被控訴人らに対しても効力を生ずるものというべきである。

#### 4 新賃金制度の下における被控訴人らの格付けの違法性について

被控訴人らは、仮に本件給与規程等の変更が無効でないとしても被控訴人らに対する格付けは不当であると主張するが、被控訴人らにおいて、仮定的にせよ、本件給与規程等の変更が有効であることを前提として上記のとおり主張する以上、被控訴人らの「差額分」の請求という法的目的を達成するには、控訴人の行った上記の格付けが法令に違反し、又は裁量権を逸脱濫用してされたものであることを理由に、本件給与規程等の変更が無効であることを前提とする差額賃金請求に加えて、訴えを追加的、予備的に変更して不法行為による損害賠償請求をすべきところである。しかるに、被控訴人らは、当審における口頭弁論の終結に至るまで上記の訴えの変更をしなかったのであり、そうである以上、被控訴人らの上記主張は被控訴人らの請求を根拠付ける意義を有しないのであり、主張自体失当であると

いわざるを得ない。しかしながら、従前の審理の経過にかんがみ、以下において被控訴人らの上記主張の当否について検討をしておくこととする。

- (1) 被控訴人らは、本件賃金制度の変更時に従事していた職務内容によって職務給の号俸を決定されたのであり、各被控訴人が担当する職務は使用者である控訴人がその裁量によってこれを担当する旨の決定をしたものであって、各被控訴人が自らは上記決定に関与することができないにもかかわらず、当該職務内容によって最も重要な労働条件を左右されることになるのであって、このようなことは不合理であり、仮にこのような賃金制度に何らかの合理性が認められるとすれば、それは本件賃金制度の変更後の一定期間について従業員努力、成果を評価し、その評価に基づき賃金額を調整するという限りにおいてであると主張する。

新賃金制度における職務給制度は、控訴人が、経営上の判断に基づき、経営上の柱となると位置付けた業務との関係において、個々の従業員の取り組む職務を重要性の観点から区別し、重要な職務に有能な人材を投入するために、職務の重要性の程度に応じた処遇を行うこととするものであり、何を経営上の柱となる業務と位置付けるか、当該業務との関係において具体的な職務を重要性の観点からどのように区別するか、誰をどの職務に従事させるかについては、事柄の性質上控訴人の経営上の裁量的な判断にゆだねられているものということができる。したがって、被控訴人らが主張するところは、本件賃金制度の変更により職務給制度が導入されたことの帰結にほかならないのであり、本件給与規程等の変更の合理性があるかどうかの判断次第で決着が付く問題であるというべきである。控訴人が、本件賃金制度の変更の際し、各従業員がそれまで従事していた職務を分類し、格付けして業務分掌表を作成し、これに基づいて各従業員の職務給を決定したことに違法はないというべきである。そして、各従業員は、本件賃金制度の変更の際しては従前の職務に従事

することとなるが、新賃金制度の下において自己研鑽により職務遂行能力等を向上させれば、これにより昇格してより上位の等級の職務に従事することができることとなり、また、昇給することができることとなるのであって、そのような平等な機会が与えられているといえることは前記のとおりである。したがって、被控訴人らの上記主張は採用することができない。

- (2) 被控訴人らは、業務分掌表そのものが職場の実体を全く反映しておらず、これに基づく格付けも極めて恣意的なものであると主張する。

しかしながら、新賃金制度における職務給制度を発足させるに当たり、職務をどのように格付けするか、誰をどの職務に従事させるかは、前記のとおり控訴人の経営上の裁量的な判断にゆだねられているのであり、裁量権の逸脱、濫用が認められない限り違法の問題を来すものではない。被控訴人らは上記の点についての控訴人の判断に裁量権の逸脱、濫用があったことを根拠付ける事実を具体的に主張立証しないのであり、被控訴人らの上記主張は失当であるといわざるを得ない。のみならず、前記認定事実（前記引用に係る原判決の認定事実を含む。）に照らせば、甲第49号証、第54号証、第62号証から第64号証によっても業務分掌表が職場の実体を全く反映していないと認めるに足りず、控訴人が行った格付けが恣意的なものであることについても同様であって、他にこれらを認めるに足りる証拠はない。したがって、被控訴人らの上記主張は採用することができない。

- (3) 被控訴人らは、控訴人が格付けを行うに当たって従業員の確認を求めるなどの手続を履践していないと主張する。

前記のとおり、新賃金制度における職務給制度は、控訴人が、経営上の判断に基づき、経営上の柱となると位置付けた業務との関係において、個々の従業員の取り組む職務を重要性の観点から区別し、重要な職務に

有能な人材を投入するために、職務の重要性の程度に応じた処遇を行うこととするものであり、何を経営上の柱となる業務と位置付けるか、当該業務との関係において具体的な職務を重要性の観点からどのように区別するか、誰をどの職務に従事させるかについては、事柄の性質上控訴人の経営上の裁量的な判断にゆだねられているものといえることができる。したがって、被控訴人らが主張するような手続を履践する必要があると当然にいうことができるものではなく、上記のような手続を整備するかどうかについても、職務給制度を構築するに当たって控訴人がこれを整備するかどうかを裁量的に選択すべきものであるところ、新賃金制度が上記の手続を定めていることを認めるに足る証拠はないし、また、上記のような手続を整備しなかったことについて控訴人に裁量権の逸脱があることを認めるに足る証拠もない。したがって、被控訴人らの上記主張は採用することができない。

- (4) 被控訴人らは、被控訴人甲の年次有給休暇取得に対して減点評価を与えたことなどを挙げて、新賃金制度下における被控訴人らに対する人事評価は恣意的なものであって不当であると主張する。

しかしながら、前記認定事実によれば、新賃金制度下において控訴人が行う人事評価は、成績考課、能力考課及び執務態度考課別に設けられている評価要素ごとに行われ、事柄の性質上使用者である控訴人の裁量判断にゆだねられているものであるといえることができるから、控訴人が行った人事評価は、これが法令に違反したものであり、又はこれに裁量権の逸脱、濫用があったといえない限り、違法の問題を来さないものである。そして、被控訴人らに対する人事評価が法令に違反し又は控訴人の裁量権を逸脱濫用してされたものであることは、被控訴人らにおいてそれを根拠付ける事実を具体的に主張立証すべきものであるところ、被控訴人らが根拠として上げる点だけでは、それゆえに各被控訴人に対す

る人事評価が不当に低いものとなったと得心させるに十分なものであるとはいえず、控訴人が裁量権を逸脱濫用して被控訴人らに対する人事評価を行ったものと評価するに足りないものといわざるを得ない。他に控訴人が被控訴人らに対して行った人事評価について裁量権を逸脱濫用したことを認めるに足りる証拠はない（甲第49号証、第67号証及び第70号証の各記載は、乙第63号証～第67号証の各記載に照らすと、控訴人が被控訴人らに対して行った人事評価に裁量権の逸脱濫用があったと認めるには不十分であるといわざるを得ない。）。

- 5 以上によれば、被控訴人らの請求（本件各附帯控訴に基づき拡張した請求を含む。）はその余の点について判断するまでもなく理由がないからこれらを棄却すべきである。

## 第5 結論

よって、本件控訴は理由があり、被控訴人らの請求を一部認容した原判決は不当であるから原判決のうち控訴人敗訴部分を取り消して上記取消しに係る被控訴人らの請求をいずれも棄却することとし、また、本件各附帯控訴は理由がないからこれらを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第21民事部

裁判長裁判官 浜 野 惺

裁判官 高 世 三 郎

裁判官 遠 藤 真 澄

別紙はいずれも省略する。