

主 文

- 1 被告は、原告Aに対し、52万3928円及び別紙「未払い賃金一覧表1」の各未払金額に対する各支給日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 2 被告は、原告Bに対し、148万1580円及び別紙「未払い賃金一覧表2」の各未払金額に対する各支給日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告Cに対し、162万7892円及び別紙「未払い賃金一覧表3」の各未払金額に対する各支給日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 4 被告は、原告Dに対し、160万6160円及び別紙「未払い賃金一覧表4」の各未払金額に対する各支給日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 5 被告は、原告Eに対し、160万6160円及び別紙「未払い賃金一覧表5」の各未払金額に対する各支給日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 6 被告は、原告Fに対し、162万7892円及び別紙「未払い賃金一覧表6」の各未払金額に対する各支給日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 7 被告は、原告Gに対し、162万7892円及び別紙「未払い賃金一覧表7」の各未払金額に対する各支給日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 8 被告は、原告Hに対し、146万6639円及び別紙「未払い賃金一覧表8」の各未払金額に対する各支給日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 9 被告は、原告Iに対し、162万9172円及び別紙「未払い賃金一覧表9」

の各未払金額に対する各支給日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

10 被告は、原告Jに対し、154万5788円及び別紙「未払い賃金一覧表10」の各未払金額に対する各支給日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

11 訴訟費用は被告の負担とする。

12 この判決は仮に執行することができる。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求

主文第1ないし第10項と同旨

### 第2 事案の概要

本件は、被告が経営する鶴川高等学校に勤務する教育職員（教諭）である原告らが、被告は、平成10年度から毎年就業規則（給与規定、手当規定を始めとする各附属規定を含む。）を変更して（ただし、下記では就業規則でなく、法的拘束力を有する労使慣行を変更した。）、平成10年度以降、平成9年度までは1か月あたり基本給の8パーセントの限度で原告らに支給されていた調整手当を同5パーセントの限度に削減し、平成11年度以降、平成10年度まで原告らに適用されていた給料表を改定して基本給を切り下げ、平成13年度以降、それまで行われていた法的拘束力を有する定期昇給の労使慣行を廃して、生徒数が入学定員又は収容定員を割り込んでいる場合は原則として基本給を据え置くと定め、かつ、平成13年度以降、(a)調整手当は時間外勤務手当の概算払であるとして、時間外勤務の実態のない場合は調整手当を支給しないこととし、かつ、(b)調整手当支給の有無及び支給額を定める権限を理事長に委任し、平成14年度以降、上記の委任された権限に基づいて、理事長が調整手当を、(a)平成14年度は1か月あたり基本給の4パーセントと定め、(b)平成15年度は同3パーセントと定め、(c)平成16年度は同2パ

ーセントと定めたことが、いずれも就業規則の不利益変更にあたり、これら不利益変更はいずれも無効であるから、上記各変更前の就業規則（上記では労使慣行）が現在なお原告らに適用されると主張して、それら就業規則又は労使慣行に基づいて、別紙「未払い賃金一覧表」1ないし10のとおり平成14年8月25日支給分以降の賃金（基本給，調整手当）の差額及び各支給日の翌日から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の支払を求めた事案である。

1 争いのない事実及び証拠（下記各項に掲記）によって容易に認定できる事実

(1) 被告は、鶴川高等学校，鶴川女子短期大学，同附属幼稚園，東京商工経済専門学校を経営する学校法人である。

(2) 原告らはいずれも、鶴川高等学校に勤務する教諭である。

ただし、原告Aは、平成14年3月までに58歳に達し（下記(3)イの就業規則46条は58歳以上の教職員を昇給の対象から除外している。）、平成16年3月までに60歳に達して、同月31日限り定年退職した。

(3) 被告においては、平成10年3月31日（平成9年度末）まで、下記のとおり4種類の就業規則が存在した（原告らに対しては、下記イの鶴川高等学校就業規則が適用されていた。）。しかし、被告は、平成10年度から下記アないしエの4つの就業規則を統一し、「学校法人明泉学園正職員就業規則」（乙32の1）と「学校法人明泉学園契約職員就業規則」（乙32の2）の2つに集約した。

ア 学校法人明泉学園就業規則

この就業規則は、学校法人明泉学園事務局，鶴川女子短期大学，同附属幼稚園，東京商工経済専門学校に勤務する職員に適用され、鶴川高等学校に勤務する職員（非常勤職員を含む。）には適用されなかった。

イ 鶴川高等学校就業規則

この就業規則は、鶴川高等学校に勤務する教職員のうち専任講師及び非

常勤の者を除く者（原告らはこれに該当した。）に適用されていた（乙31の1の1条1項，3項）。この就業規則には，「鶴川高等学校教職員の手当に関する規程」等が附属規程として付いていた。

この就業規則は，昭和51年4月1日に施行され，その後ほぼ毎年改正されていたが，平成9年にも改正され，同年4月1日から施行され，平成10年3月31日まで原告らに適用されていた。以下，平成9年4月1日施行の鶴川高等学校就業規則（乙31の1）を，その附属規程をも含めて「平成9年就業規則」という。

#### ウ 鶴川高等学校専任講師就業規則

この就業規則は，鶴川高等学校に勤務する教職員のうち，専任講師に適用されていた（乙31の2の1条1項）。

#### エ 学校法人明泉学園非常勤職員就業規則

この就業規則は，被告に非常勤として勤務する職員に適用され，具体的には非常勤講師，非常勤嘱託，その他の非常勤職員を適用対象とするものであった。

### (4) 平成10年度

ア 被告は，平成10年4月1日，それまで原告らに適用されていた平成9年就業規則及び附属規程を廃止し，これに代えて，原告らに適用される就業規則として「学校法人明泉学園正職員就業規則」を施行した。同就業規則には，学校法人明泉学園給与規程，同手当規程，同退職金規程，同賞与規程，同旅費規程，同育児・介護規程が附属していた。以下，附属規程を含めて，上記就業規則を「平成10年就業規則」という（乙32の1）。

「学校法人明泉学園正職員就業規則」は，その後，平成11年度から平成16年度まで毎年度改正され，改正された規則が施行された。これら就業規則にも，それぞれ給与規定，手当規定，賞与規定等が附属し（「規程」の字を使うものと「規定」の字を使うものがある。），これら附属規定も

改正されている。以下，附属規定を含めて，これら就業規則を順次「平成11年就業規則」，「平成12年就業規則」のようにいう（乙33の1，乙34の1，乙35の1，乙36の1，乙37の1，乙38の1）。

イ 平成9年就業規則の附属規程である「鶴川高等学校教職員の手当に関する規程」（乙31の1の32頁）の2条は，原告らに対する調整手当の支給額は基本給額の8パーセント相当額を標準とすると定めていた（以下「平成9年手当規程」という。）。

ウ しかし，平成10年就業規則の附属規程である「学校法人明泉学園手当規程」の2条1項後段（以下「本件変更規定1」という。）は，上記イの定めを変更し，調整手当の支給限度額は1か月につき基本給の5パーセントとする旨定めた（以下，この変更を「本件変更1」という。）。

エ 被告が，平成10年度において原告らに対して支給した調整手当は，本件変更規定1のとおり，1か月につき基本給の5パーセントにあたる金額であった。

オ そこで，原告らは，被告に対し，本件変更規定1は就業規則の不利益変更にあたるから無効であり，平成9年手当規程がなお有効であると主張して，これに基づき平成10年度に支払われるべきであった調整手当（8パーセント）と平成10年度に現実に支給された調整手当（5パーセント）との差額を請求している（上記アないしエ）。

#### (5) 平成11年度

ア 平成10年就業規則28条は「給与については，別に定める給与規程・（中略）・による。」と定め，給与規程2条2項は「基本給は，給料表に明記する。」と定め，原告らに適用される給料表として「給料表1」（原告らに適用されるのは，そのうち「2等級」部分である。以下「平成10年給料表1」という。）を定めていた（乙32の1）。

イ しかし，平成11年就業規則は，その28条，附属の給与規定2条2項

の文言こそ上記アと同じであるものの、原告らに適用される給料表として新たに「給料表2」(原告らに適用されるのは、そのうち「2等級」部分である。以下「本件変更規定2」という。)を定めた(乙33の1)。これにおいて定められている金額は、上記アの「給料表1」の「2等級」が定める金額に比して低額である(以下、この変更を「本件変更2」という。)

ウ 給料表1から給料表2への減額

被告が平成11年度において原告らに対し支払った基本給は、本件変更規定2に基づく給料表2の金額であった。

エ 調整手当5パーセント

平成11年就業規則において本件変更規定1は変更されず、被告が平成11年度において原告らに対して支給した調整手当は、本件変更規定1(前記(4))のとおり、1か月につき基本給の5パーセントにあたる金額であった。

オ そこで、原告らは、被告に対し、

(ア) 給料表1から給料表2への減額

本件変更規定2は就業規則の不利益変更にあたるから無効であり、平成10年就業規則の給料表1がなお有効であると主張して、これに基づき平成11年度に支払われるべきであった基本給額と平成11年就業規則の給料表2に基づいて現実に平成11年度に支払われた基本給額との差額を請求し(上記アないしウ)、

(イ) 調整手当5パーセント

平成10年度に引き続いて、前記(4)と同じく、平成9年給与規程に基づいて平成11年度に支払われるべきであった調整手当(8パーセント)と平成11年度に現実に支給された調整手当(5パーセント)との差額を請求している(上記エ)。

(6) 平成12年度

ア 給料表 1 から給料表 2 への減額

平成 12 年就業規則（乙 34 の 1）において本件変更規定 2 は変更されず，被告が平成 12 年度において原告らに対し支払った基本給は，本件変更規定 2（前記(5)）に基づく金額であった。

イ 調整手当 5 パーセント

平成 12 年就業規則において本件変更規定 1 は変更されず，被告が平成 12 年度において原告らに対して支給した調整手当は，本件変更規定 1（前記(4)）のとおり，1 か月につき基本給の 5 パーセントにあたる金額であった。

ウ そこで，原告らは，被告に対し，前記(4)，(5)と同じく本件変更規定 1，同 2 の無効を主張して，

(ア) 給料表 1 から給料表 2 への減額

平成 10 年給料表 1 に基づいて平成 12 年度に支払われるべきであった基本給額と平成 12 年就業規則の給料表 2 に基づいて現実に平成 12 年度に支払われた基本給額との差額を請求し（上記ア）

(イ) 調整手当 5 パーセント

平成 10，11 年度に引き続いて，前記(4)と同じく，平成 9 年給与規程に基づいて平成 12 年度に支払われるべきであった調整手当（8 パーセント）と平成 12 年度に現実に支給された調整手当（5 パーセント）との差額を請求している（上記イ）。

(7) 平成 13 年度

ア 被告は，原告ら（教職員）に対し，平成 12 年度まで毎年，一定の例外の場合（病欠，産休及び育休）を除いて，給料表の号俸を 1 号ずつ引き上げて，基本給の昇給を行うのが通常であった（後記 2 (4)のとおり，原告らはこれが法的拘束力を有する労使慣行になっていたと主張し，被告はそれを否認している。）。ただし，前記(2)のとおり，58 歳以上の者は上記

昇給の対象にされていなかった。

イ 平成12年就業規則(乙34の1)の28条は、「賃金の決定は年齢によらず、貢献度によることを原則とする。基本給の号俸はその都度、又は4月1日に理事長が個別に決定する。給与については、別に定める給与規定及び手当規定による。」と定め、

(ア) 附属の給与規定6条は、普通昇給について「当人の態度・貢献度によって、定期昇給または昇給停止が行われる。」と定め、

(イ) 附属の手当規定2条は、調整手当について「教職調整額等を含めて調整手当を支給する。その対象は教育職員だけでなく、事務職員、労務職員、技能職員を含むものとする。その支給限度額は、1箇月につき基本給の5%とする。」と定めていた。

ウ 平成13年就業規則(乙35の1)の28条は、賃金について「学園においては賃金を給与・手当・賞与に3区分し、・(中略)・、賃金の支給及びその昇給・(中略)・については別に定める給与規定・手当規定・(中略)・による。基本給の金額は、辞令書(発令書)に示す。」と定め、

(ア) a 附属の給与規定2条1項は「人件費依存率(生徒納付金に対する人件費の割合)は60パーセントを適正水準とする。それを超えた場合には、基本給の抑制に努めるものとする。」と定め、

b 同3条1項は「理事長は、学園全体・各事務所・各事業部門・各個人について、その業績・状況・態度・貢献度・勤務評価・推薦書・理事長査定等により、基本給の支給額を決定する。」と定め、

c 同3条2項は「生徒数が入学定員又は収容定員を割り込んでいる場合は原則として基本給を据え置く。」と定めた(以下「本件変更規定3」といい、これによる変更を「本件変更3」という。)、

(イ) a 附属の手当規定2条1項は「手当額決定に当たっての目安として、

人件費依存率（生徒納付金に対する人件費の割合）は60%を適正水準とし、それを超えた場合には手当額の抑制に努めるものとする。手当とは、もっぱら使用者の裁量に委ねられた恩恵的給付である。通勤手当なども本来、職員本人が負担すべきものである。」と定め、

b(a) 同手当規定3条1項は、「理事長は、学園全体・各事務所・各事業部門・各個人について、その手当支給の目的・業績・状況・態度・貢献度・勤務評価・推薦書・理事長査定等により、手当の支給の有無又は支給額を決定する。」と定めて、平成12年就業規則まで就業規則において定められてきた調整手当の支給の有無又は支給額の決定を理事長に委任し、

(b) 同手当規定4条は「各手当の支給の有無及び手当の金額は、通常4月1日又はその都度理事長が決定する。」とした上で、同条3号において「時間外勤務手当の概算払いとして調整手当を支給する。時間外勤務の実態がない場合には原則として削減する。」と定めた（以下、上記(a)の条項と併せて「本件変更規定4」といい、これら規定による変更を「本件変更4」という。）。

#### エ(ア) 給料表1から給料表2への減額

平成13年就業規則においても本件変更規定2は変更されなかったもので、平成13年度、原告らに適用された給料表は平成13年就業規則の給料表2であり、その金額は平成11、12年度と同じく、本件変更規定2に基づく金額であり、

#### (イ) 定期昇給の打ち切り

また、給料表2において原告らに適用される号俸は、平成12年度と同じ号俸（1号引き上げられない号俸）であった。

#### オ 調整手当5パーセント

平成13年就業規則においても本件変更規定1は変更されなかったの

で、被告が平成13年度において原告らに対して支給した調整手当は、本件変更規定1（前記(4)）のとおり、1か月につき基本給の5パーセントにあたる金額であった。

カ そこで、原告らは、被告に対し、

(ア) 給料表1から給料表2への減額、定期昇給の打ち切り

本件変更規定3は前記アの労使慣行の不利益変更にあたるから無効であると主張し、また、前記(5)のとおり本件変更規定2の無効を主張して、平成10年給料表1に基づいて、かつ平成12年度の号俸より1号引き上げられた号俸に基づいて平成13年度に支払われるべきであった基本給額と平成13年就業規則の給料表2の平成12年度の号俸と同じ号俸に基づいて現実に平成13年度に支払われた基本給額との差額を請求し（上記アないしエ）、

(イ) 調整手当5パーセント

平成12年度に引き続いて、前記(6)と同じく、平成9年給与規程に基づいて平成13年度に支払われるべきであった調整手当（8パーセント）と平成13年度に現実に支給された調整手当（5パーセント）との差額を請求している（上記オ）。

(8) 平成14年度

ア 被告の理事長は、本件変更規定4に基づいて、本件変更規定1（前記(4)）が調整手当を1か月につき基本給の5パーセントにあたる金額と定めているのを変更し、調整手当を1か月につき基本給の4パーセントにあたる金額と定めた（以下「理事長決定1」という。）。

イ 調整手当4パーセント

被告が本件変更規定4及び理事長決定1に基づいて、原告らに対し、平成14年度に支給した調整手当は1か月につき基本給の4パーセントにあたる金額であった。

ウ(ア) 給料表 1 から給料表 2 への減額

平成 14 年就業規則においても本件変更規定 2 は変更されなかったの  
で、平成 14 年度、原告らに適用された給料表は平成 14 年就業規則の  
給料表 2 であり、その金額は平成 11、12、13 年度と同じく、本件  
変更規定 2 に基づく金額であり、

(イ) 定期昇給の打ち切り

平成 14 年就業規則においても本件変更規定 3 は変更されなかったの  
で、平成 14 年就業規則の給料表 2 において原告らに適用される号俸は、  
平成 12 年度と同じ号俸（2 号引き上げられない号俸）であった。ただ  
し、原告 A は、前記労使慣行によっても定期昇給が認められない 58 歳  
に達したので、1 号引き上げられない号俸にとどまる。

エ そこで、原告らは、被告に対し、

(ア) 給料表 1 から給料表 2 への減額、定期昇給の打ち切り

本件変更規定 2（前記(5)）、同 3（前記(7)）の無効を主張して、平  
成 10 年給料表 1 に基づいて、かつ平成 12 年度の号俸より 2 号（原告  
A のみ 1 号）引き上げられた号俸に基づいて平成 14 年度に支払われる  
べきであった基本給額と平成 14 年就業規則の給料表 2 の平成 12 年度  
の号俸と同じ号俸に基づいて現実に平成 14 年度に支払われた基本給額  
との差額を請求し（上記ウ）、

(イ) 調整手当 4 パーセント

平成 9 年給与規程に基づいて平成 14 年度に支払われるべきであった  
調整手当（8 パーセント）と、被告が本件変更規定 4 及び理事長決定 1  
に基づいて平成 14 年度に現実に支給した調整手当（4 パーセント）と  
の差額を請求している（上記イ）。

(9) 平成 15 年度

ア 調整手当 3 パーセント

平成15年就業規則においても本件変更規定4は変更されず(文言に変更はあるが、調整手当を支給するか否かと支給する場合の金額の決定権を理事長に与え、かつ、調整手当は時間外勤務手当の概算払として支給し、時間外勤務の実態がない場合には原則として削減すると定めた内容に有意な変更はない。)、被告の理事長は、本件変更規定4に基づいて、平成14年度に理事長決定1が調整手当を1か月につき基本給の4パーセントにあたる金額と定めたのを変更し、調整手当を1か月につき基本給の3パーセントにあたる金額と定めた(以下「理事長決定2」という。)

イ(ア) 給料表1から給料表2への減額

平成15年就業規則においても本件変更規定2は変更されなかったもので、平成15年度、原告らに適用された給料表は平成15年就業規則の給料表2であり、その金額は平成11年度、12年度、13年度、14年度と同じく、本件変更規定2に基づく金額であり、

(イ) 定期昇給の打ち切り

平成15年就業規則においても本件変更規定3は変更されなかったもので、平成15年就業規則の給料表2において原告らに適用される号俸は、平成12年度と同じ号俸(3号引き上げられない号俸)であった。ただし、原告Aは、前記労使慣行によっても定期昇給が認められない58歳に達したので、1号引き上げられない号俸にとどまる。

ウ そこで、原告らは、被告に対し、

(ア) 給料表1から給料表2への減額、定期昇給の打ち切り

本件変更規定2(前記(5))、同3(前記(7))の無効を主張して、平成10年給料表1に基づいて、かつ平成12年度の号俸より3号(原告Aのみ1号)引き上げられた号俸に基づいて平成15年度に支払われるべきであった基本給額と平成15年就業規則の給料表2の平成12年度の号俸と同じ号俸に基づいて現実に平成15年度に支払われた基本給額

との差額を請求し(上記イ),

(イ) 調整手当3パーセント

平成9年給与規程に基づいて平成15年度に支払われるべきであった調整手当(8パーセント)と,被告が本件変更規定4及び理事長決定2に基づいて平成15年度に現実に支給した調整手当(3パーセント)との差額を請求している(上記ア)。

(10) 平成16年度

ア 調整手当2パーセント

平成16年就業規則においても本件変更規定4は変更されず(平成15年就業規則と同様,内容に有意な変更はない。),被告の理事長は,本件変更規定4に基づいて,平成15年度に理事長決定2が調整手当を1か月につき基本給の3パーセントにあたる金額と定めたのを変更し,調整手当を1か月につき基本給の2パーセントにあたる金額と定めた(以下「理事長決定3」という。)

イ(ア) 給料表1から給料表2への減額

平成16年就業規則においても本件変更規定2は変更されなかったもので,平成16年度,原告らに適用された給料表は平成16年就業規則の給料表2であり,その金額は平成11年度,12年度,13年度,14年度,15年度と同じく,本件変更規定2に基づく金額であり,

(イ) 定期昇給の打ち切り

平成16年就業規則においても本件変更規定3は変更されなかったもので,平成16年就業規則の給料表2において原告らに適用される号俸は,平成12年度と同じ号俸(4号引き上げられない号俸)であった。ただし,原告Aは,平成16年3月31日に定年退職した。

ウ そこで,原告らは,被告に対し,

(ア) 給料表1から給料表2への減額,定期昇給の打ち切り

本件変更規定 2 (前記(5)), 同 3 (前記(7)) の無効を主張して, 給料表 1 (平成 10 年就業規則) に基づいて, かつ平成 12 年度の号俸より 4 号引き上げられた号俸に基づいて平成 16 年度に支払われるべきであった基本給額と平成 16 年就業規則の給料表 2 の平成 12 年度の号俸と同じ号俸に基づいて現実に平成 16 年度に支払われた基本給額との差額を請求し (上記イ),

(イ) 調整手当 2 パーセント

平成 9 年給与規程に基づいて平成 16 年度に支払われるべきであった調整手当 (8 パーセント) と, 被告が本件変更規定 4 及び理事長決定 3 に基づいて平成 16 年度に現実に支給した調整手当 (2 パーセント) との差額を請求している (上記ア)。

- (11) 原告らはいずれも, 鶴川高等学校教職員労働組合 (以下「鶴高教組」という。) に所属している。被告の労働者の労働組合としては, 他に明泉学園教職員組合 (以下「明泉教組」という。) 及びテックユニオン (平成 14 年度結成) があるが, これらに所属する者は被告の労働者の過半数に満たない。
- (12) 被告と鶴高教組の間では, 平成 9 年 12 月 10 日 (乙 49), 平成 10 年 11 月 28 日 (乙 107), 平成 11 年 3 月 27 日 (乙 50), 同年 7 月 13 日 (乙 51), 平成 12 年 2 月 24 日 (乙 66), 同年 6 月 5 日 (乙 77), 平成 13 年 2 月 23 日 (乙 52), 平成 14 年 3 月 18 日 (乙 53), 同年 7 月 10 日 (乙 113), 平成 15 年 2 月 12 日 (乙 54), 平成 16 年 3 月 23 日 (乙 55) に団体交渉が行われ, 被告と明泉教組との間では, 平成 10 年 3 月 23 日 (乙 68), 同年 11 月 30 日 (乙 69), 平成 11 年 3 月 29 日 (乙 70), 同年 11 月 29 日 (乙 71), 平成 12 年 5 月 8 日 (乙 72), 同年 9 月 25 日 (乙 73), 同年 12 月 19 日 (乙 74), 平成 13 年 12 月 4 日 (乙 105), 平成 14 年 11 月 5 日 (乙 75), 平成 15 年 6 月 30 日 (乙 76), 同年 12 月 5 日 (乙 106), 平成 16 年 3

月30日(乙77)に団体交渉が行われ、被告とテックユニオンとの間では、平成14年3月20日(乙78)、平成15年6月25日(乙79)に団体交渉が行われている。

(13) 被告は、平成10年就業規則については平成10年3月25日に、平成11年就業規則については平成11年4月1日に、平成12年就業規則については平成12年3月29日に、平成13年就業規則については平成13年3月28日に、平成14年就業規則については平成14年3月25日に、平成15年就業規則については平成15年7月17日に、平成16年就業規則については平成16年3月13日に、いずれも従業員の過半数の代表者が作成したとする意見書を添付の上(ただし、平成15年度は除く。)、八王子労働基準監督署町田支所に就業規則変更届を提出した(乙39ないし44、乙60)。

(14) 被告は、平成10年就業規則を平成10年4月1日に、平成11年就業規則を平成11年4月9日に、平成12年就業規則を平成12年4月1日に、平成13年就業規則を平成13年3月30日に、平成14年就業規則を平成14年4月1日に、平成15年就業規則を平成15年6月26日に、平成16年就業規則を平成16年4月7日に、いずれも出勤簿コーナーに備え付けた(乙84ないし88)。

(15) 鶴川高等学校においては、平成3年度以降、継続的に生徒数が減少しており、それに伴って、被告の帰属収入は減少している。また、東京都の財政状況等からみて、被告に対する補助金が従前どおり支給されるかどうか必ずしも明らかでない状況がある。

さらに、日本における少子化の傾向は明らかであり、鶴川高等学校の生徒数が早急に回復する見込みは立っていない。被告は、学校法人としての非営利性から、帰属収入を主として学納金に頼らざるを得ない。

(16) 平成3年度から平成14年度の鶴川高等学校及び被告の生徒数、入学定

員及び入学者数，生徒又は学生の納付金，人件費依存率，人件費比率，都の補助金，消費収支差額等については，別紙「生徒数の推移等」のとおりである。

- (17) 被告における校舎建替計画は，別紙「校舎建替計画案」のとおりである。
- (18) 本件変更規定 2，同 3 が無効であるか否かは，直接的には基本給額についての問題であるが，前記のとおり，調整手当は基本給額の何パーセントという形で定められているので，結局，本件変更規定 2，同 3 が無効であるか否かは，平成 11 年度以降（本件変更規定 1）の，平成 13 年度以降（同 2）の各調整手当の金額にも大きな影響を及ぼす（これらの計算関係については，別紙「基本給是正表」参照）。
- (19) 原告らが主張するように，本件変更規定 1 ないし 3 がいずれも無効であり，かつ，本件変更規定 4 又は理事長決定 1 ないし 3 が無効である場合，被告が原告らに対し支払うべき未払賃金は，別紙「未払い賃金一覧表」1 ないし 10 のとおりとなる。

## 2 争点

- (1) 本件変更規定 1（前記第 1 の 1 (4)）は，この変更による不利益を原告らに法的に受忍させることを相当とするほどの，被告の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるか。また，本件変更 1 は，就業規則の変更としての適正な手続を踏んで行われたか。

ア 本件変更規定 1 は，原告らの不利益受忍を相当とするほどの，被告の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるか。

### （ア） 被告の主張

- a 鶴川高等学校では平成 3 年度をピークに生徒数が減少しており，平成 9 年度は目標 650 名に 82 名不足し，それまでの 2 年間で 796 人（3 割）減少した。また，平成 10 年度の新入生の募集状況も，入学定員 500 名を割り込むことが予想された。人件費依存率は，平成

9年度89.4パーセントに達し、平成10年度の新入生の減少数次第では、同年度は100パーセントを超えることが予想された。被告は、公認会計士から、人件費依存率が100パーセントを超えると経営が危機といえるとの指摘を受けた。

消費収支差額は、平成9年度で3億円弱まで低下し、その後、平成15年度には7000万円余、平成16年度には6600万円余りのマイナス、平成17年度には2億6000万円余りのマイナスとなった。原告らは、学校法人の財政状況について、人件費依存率ではなく、帰属収支差額に基づいて判断すべきであると主張するが、これは誤りである。

生徒数の減少は、帰属収入の減少、教職員の余剰を生み出した。被告は平成5年以降教職員の減少を図ったが、一般教員や専任講師の減少は少なく、人件費の削減効果は薄かった。少子化の中、学納金の増額を図ることができないので、財政状況改善のための方法は、人件費削減しかなかった。そこで、過去の生徒・学生納付金の推移と今後の見通し（人件費依存率は100パーセント以内）、過去の補助金の推移と今後の見通し、鶴川高等学校の短期、中期、長期の必要となる大きな支出の予測（校舎建て替え等）、鶴川高等学校の教職員を取り巻く生活環境の水準の変化を東京都区部の物価指数の推移等で確認すること、民間の給与水準の推移と今後の予測、私教連の資料による給与水準と国立、都立各学校等の給与水準の関係の検討、参考として人事院勧告の実施状況を検討して、鶴川高等学校の教職員の生活水準が現状をほぼ維持できることを重要な判断基準としながら、被告の支払能力を長中期的に維持できるかどうかを判断した。被告の財政状況が悪いことは、校舎建替計画をいまだに実行できないことからわかる。

- b 調整手当は、時間外労働の的確な管理になじまない特殊性から、教職調整額として一定率の手当てを支給し、超過勤務手当は支給しないとする国公立の学校の制度を被告が採用したものであり、時間外勤務手当の概算払であるが、私立の学校には労働基準法の適用があるため、被告では調整手当と時間外勤務手当を二重払する結果になっていたという不都合の解消と、専任講師に対する調整手当との不公平感を解消のため、5パーセントに引き下げたものである。本来なら、平成10年就業規則において調整手当を全廃すべきところであった。
- c 基本給の3パーセントの減額であり、これは原告Aで月額1万3000円余、原告Bは月額1万1000円余、原告Aが月額7800円余の減額となり、その他の原告の平均も月額9500円余の減額に過ぎず、不利益の程度は極めて小さい。
- d 原告らは、被告が内部留保金を約200億円抱えていると主張するが、内部留保金とは貸借対照表の現金預金等の残高を指すものであり、上記残高は平成14年末で87億1700万円、平成15年末で91億8300万円、平成16年末で94億1500万円である。
- e 被告は運営に必要な日常的手持ち資金額として1か月分の経常経費の留保を義務付けられているが、この基本金として1か月2億7700万円が必要で、被告ではその12か月分を常に用意されている。

(イ) 原告らの反論

- a 鶴川高等学校の生徒数が減少していることは認めるが、そもそも平成3年当時は生徒数が多く、定員を超える生徒を被告が入学させていたにすぎないのであって、平成9年度も鶴川高等学校の入学者数が定員に満たない状態にあるわけではない。学校経営の指標としては人件費依存率でなく、帰属収支を主な指標とすべきであり、平成9年度の消費収支差額は、法人で約2億9107万円であることからすれば、

被告の財政状況に何らの問題はない。他方、平成10年度の消費収支差額は法人で約5億1970万円であり、結果としても内部蓄積を増加している。被告は校舎建て替えや大学建設などのために多額の費用を要すると主張するが、そうであれば積み立てるべき2号積立金をほとんど積み立てられていない。

b 被告における調整手当は、昭和52年4月1日の就業規則改正で初めて導入されたもので、それは都市調整手当として支払われることになったものである。そのため、調整手当の支給対象は鶴川高等学校教職員すべてとされ、一時金（賞与等）や退職金の算定に当たっては基礎とされる基準内賃金にも含まれるとしている。それ以前から設けられていた時間外勤務手当の規定が、調整手当の導入によって変更されたことはなく、調整手当は時間外勤務手当の概算払である旨が規定されるようになったのは、平成10年就業規則附属の手当規定以降である。

c 平成10年度から平成16年度までの被告の財政状況は極めて良好であり、人件費削減の必要性はない。また、被告の内部留保金は莫大である。

d 鶴川高等学校の賃金水準は、東京都内のすべての私学の教職員の約半額という実態である。

イ 本件変更1は、就業規則の変更としての適正な手続を踏んで行われたか。

(2) 本件変更規定2（前記第1の1(5)）は、この変更による不利益を原告らに法的に受忍させることを相当とするほどの、被告の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるか。また、本件変更2は、就業規則の変更としての適正な手続を踏んで行われたか。

ア 本件変更規定2は、原告らの不利益受忍を相当とするほどの、被告の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるか。

(ア) 被告の主張

平成11年度の入学者数は、被告全体で825人、鶴川高等学校では535人であり、前年度に比べ、それぞれ117名、91名の減少となり、生徒・学生の総数は、それぞれ181名、176名減少することとなった。予測された人件費依存率は98パーセント強となった。もう一つの収入である都の補助金も都の財政状況に影響を受ける性質のものであり、補助金の削減の報道がなされる状況であった。

そこで、15歳人口の大幅な減少等による私学存亡の危機から、被告の存続を図り、雇用を維持するためには人件費を削減するしかなかった。減額の程度は基本給において1か月100円乃至300円程度であり、平均すると基本給の0.1パーセント以下の減額で、極端に小さく、相当性に欠けるところはない。

(イ) 原告らの反論

平成10年度の消費収支差額は、鶴川高等学校で5億6808万円、被告全体で5億1970万円であり、被告は内部留保している。他方、平成11年度の被告の決算での消費収支差額は、鶴川高等学校で2億8558万円、被告全体で2億8554万円であり、被告は内部留保を増やしている。

東京都の補助金の大幅削減についての報道記事を引用しているが、将来の補助金の推移といった漠然とした事情は人件費削減の理由とはなり得ない。また、鶴川高等学校の賃金水準の低さからいえば、少額といえども人件費を削減することは許されない。

イ 本件変更2は、就業規則の変更としての適正な手続を踏んで行われたか。

(3) 被告には、毎年、鶴川高等学校の教育職員のうち満58歳以下で、産前産後休暇、病気休暇、育児休暇などによる長期の不就労など特別な事情のない限り、すべての教員を1号俸昇給させるという労使慣行（以下「本件労使

慣行」という。)があったか。また、昇給について決定権限を有する被告の管理者が、本件労使慣行を承認し、それに従ってきたか。

#### ア 原告らの主張

被告は遅くとも昭和54年から産前産後休暇、病気休暇、育児休暇などによる長期の不就労など特別な事情のない限り、毎年、すべての教員を1号俸昇給させてきており、常勤講師に対する定期昇給を廃止した平成10年までには、そのように取り扱う本件労使慣行が成立していた。

裁判例は、労使慣行が労働契約上の効力を認められるためには、当該事項について決定権限を有する管理者が当該慣行を承認し、それに従ってきたことを要するとしているところ、被告自身が、上記のように特別な事情がない限り、毎年度1号俸ずつ昇給するのが職場のルールとなっていることを認めているのであって、被告が本件労使慣行を承認してそれに従ったといえる。

#### イ 被告の反論

(ア) 平成9年就業規則は、「任免権者は、教職員が1年を下らない期間を良好な成績で勤務したと認定したときは、基本給を1号上位の号数に昇給させることができる。ただし、満58歳以上の教職員については、この規定を適用しない。」、「普通昇給は基本給について行い、その時期は毎年4月1日とする。」と定めており、昇給するか否かは使用者の裁量による。

昭和61年4月16日決裁の「定期昇給運用基準(内規)の改定について」で上記「1年間良好な成績で勤務したとき」の運用基準を定めたが、これに該当する場合は必ず昇給しなければならないとする昇給義務を定めたものではない。現に、欠勤等以外にも「学長、校長、園長、法人事務局長以上の管理者により昇給不適の判定を受けた者でないこと」との規定があり、現に同規定により昇給していない者もいる。

(イ) 労使慣行が事実たる慣習として法的効果を生じるとされるためには、両当事者間に将来にわたって同様の措置を繰り返すことが予定されているものでなければならないところ、そもそも普通昇給は、賃金体系の枠内で、事業の業績、具体的には学生・生徒数とこれに伴う納付金の推移や今後の見通し、補助金や物価指数、給与指数の推移や今後の見通し、我が国社会一般の状況などを各時点ごとに検討し、その検討時点ごとに昇給の可否を決するものであって、将来にわたって、同様の措置を繰り返すことを予定し得る性質のものではない。

(4) 本件変更規定3（前記第1の1(7)）は、この変更による不利益を原告らに法的に受忍させることを相当とするほどの、被告の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるか。また、本件変更3は、就業規則の変更としての適正な手続を踏んで行われたか。

ア 本件変更規定3は、原告らの不利益受忍を相当とするほどの、被告の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるか。

(ア) 被告の主張

a 平成13年度の生徒、学生総数が前年度より約140名の減少、鶴川高等学校で150名から160名の減少となることが予測され、人件費比率が全体で約92パーセント、鶴川高等学校で約106パーセントとなることが予想された。都の補助金も前年度比10パーセント減と見込まざるを得ない状況であった。東京都区部の物価指数は平成11年度以降低下していること、民間の給与も年功序列的給与体系から能力、実績に応じた給与体系へと移行する傾向にあることも考慮し、普通昇給を停止した。

b 被告の施設のうち老朽化が相当進行している校舎について、平成13年1月から2月にかけて校舎建て替えの短期計画、中期計画、長期計画を立案することとし、職員や組合にもそのことを伝えた。

- c 平成12年度の規定からの改正点は、生徒数が入学定員又は収容人員を割り込んでいる場合には原則として昇給停止とするとされた点だけである。また、平成12年就業規則からは、被告に昇給義務がないのであるから、普通昇給の停止は不利益変更にはあたらない。
- d 不利益の程度についても、原告Aについては、平成11年度給与規定6条2項で「55歳以上の職員については、原則として昇給停止とする。」が、但し、平成11年4月1日時点で56歳以上の者については、経過措置として58歳に達するまで昇給を行う（同附則3）とされていた。原告Aは、平成11年4月1日時点で55歳のため、上記附則の適用対象ではなかったが、平成11年度及び平成12年度の2年間は例外として昇給を実施した。平成13年4月1日時点では57歳となっていたため、平成13年度は昇給が行われなかった。したがって、原告Aは、平成13年度就業規則改正により何ら不利益を受けていない。

また、原告Bも、平成12年度の基本給が39万8700円であり、仮に平成16年度まで普通昇給が行われたとしても42万9100円で、差額の程度は基本給の7パーセントに過ぎず、不利益の程度は極めて小さい。

(イ) 原告らの反論

- a 平成12年度の消費収支差額は、鶴川高等学校で3億8254万円、被告全体で4億5106万円であり、被告の内部留保が増えている。平成13年度決算での消費収支差額は、鶴川高等学校で5億0390万円、被告全体で6億3497万円となり、さらに内部留保が増えている。
- b 補助金の10パーセント減少を見込んだとの被告主張は、具体的可能性と影響についての検討を欠くものである。

c 被告は、物価指数の下落や民間給与の能力、実績に応じた給与体系などを考慮したとするが、昇給停止により、年齢によって賃金が増大するという期待が否定されるから、その生活への影響は大きく、物価指数が下落したからといって昇給を停止する理由にはならないし、民間企業の能力、実績に応じた給与体系の導入が、全体として人件費の削減をしているとはいえない。

イ 本件変更3は、就業規則の変更としての適正な手続を踏んで行われたか。

(5) 本件変更規定4（前記第1の1(7)）は、この変更による不利益を原告らに法的に受忍させることを相当とするほどの、被告の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるか。また、本件変更4は、就業規則の変更としての適正な手続を踏んで行われたか。

ア 本件変更規定4は、原告らの不利益受忍を相当とするほどの、被告の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるか。

(ア) 被告の主張

平成13年就業規則附属の手当規定は、人件費依存率は60パーセントを適正水準とし、これを超えた場合は手当等の抑制に努めること、理事長が調整手当支給の有無及び支給額を決定することを定めた。そして、調整手当は時間外勤務手当の概算払であり、時間外勤務の実態がない場合は原則として削減することを定め、平成10年就業規則附属の手当規定が、調整手当を基本給の5パーセント以内の金額としていることから、基本給の5パーセントを上限としたものであって、支給額を理事長に白紙委任したものではない。

平成10年就業規則附属の手当規定2条2項が設けられたことにより、調整手当が時間外勤務手当の概算払であることは既に明らかにされており、被告の事業場では時間外勤務の実態がほとんどない実情のもとでは、調整手当の支給額を基本給の5パーセント以下とする規定は相当

性に欠けるものではない。

(イ) 原告らの反論

平成12年就業規則までは、就業規則附属の手当規定が調整手当支給と支給額を定めていたのに、本件変更規定4が、調整手当を専ら使用者の裁量に委ねられた恩恵的給付として、その支給の有無と支給額の決定を理事長に委任したことは、就業規則の不利益変更にあたる。

イ 本件変更4は、就業規則の変更としての適正な手続を踏んで行われたか。

(6) 理事長決定1ないし3（前記第1の1(8)ないし(10)）はそれぞれ、これらに基づく変更による不利益を原告らに法的に受忍させることを相当とするほどの、被告の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるか。また、理事長決定1ないし3は、就業規則の委任に基づく理事長の決定としての適正な手続を踏んで行われたか。

第3 争点に対する判断

1 争点(1)（本件変更規定1）について

(1) 下記の事実によれば、被告が、本件変更規定1の制定当時、原告らの雇用を確保しつつ、被告の健全な経営を維持するために支出を見直す必要があったことを認めることができる。

ア 鶴川高等学校においては、平成3年度以降、継続的に生徒数が減少しており、それに伴って、被告の帰属収入は減少している。また、東京都の財政状況等からみて、今後、被告に対する補助金が従前どおり支給されるかどうか、必ずしも明らかでない状況がある。さらに、日本における少子化の傾向は明らかであり、鶴川高等学校の生徒数が早急に回復する見込みは立っていない。そして、被告は学校法人であり、学校法人の非営利性から、帰属収入は主として学納金に頼らざるを得ない（前記第2の1の(15)）。

イ このように被告の収入の早急な増加は見込めないにもかかわらず、要継続性の観点から、いずれは校舎を建て替える必要が生じるものと考えられ、

その建替費用などの積立てが必要となる（証人K）。

ウ 被告は、鶴川高等学校の生徒数の減少に対応して、教員数の削減による人件費削減策を講じてきており、平成10年度においても、体育教師の希望退職者を募る等の人員削減など、人件費抑制策を講じたが（乙68、被告代表者）、同年度ころには大幅な人員削減は困難となった。

(2) しかし、下記の事実に照らせば、上記(1)の事実から、被告が人件費を削減することを要する何らかの具体的事情があったと認めることはできない。

ア 被告の消費収支差額は、平成9年度は被告全体で約2億9107万円（甲24、弁論の全趣旨）であり、平成10年度の基本金組入額は約5700万円（乙115）であった。また、被告は、多額の現金預金、有価証券、建物設備維持引当特定預金費、体育館改築引当特定預金を保有し、他方、借入金は少なかった（甲24）。これに比して、日本私立学校振興・共済事業団が発表している平成10年度における短大法人の人件費依存率の平均は89.1パーセントで、消費収支差額は全体で約34億円の支出超過であり、高等学校部門の人件費依存率の平均は123.6パーセントで、消費収支差額は全体で約48億円の支出超過となっており（甲24）、被告の財務体質は悪いとはいえない。

イ また、前記(1)イのとおり、将来において校舎を建て替える必要があるということはできるとしても、上記アの平成10年度の基本金組入額や、原告らが団体交渉において校舎建替計画について被告側から具体的な説明を受けたと認めるに足りる証拠がないことからすれば、平成10年度において上記計画が具体的なものであったと認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。また、同年度において消費収支差額がマイナスになるとの具体的な予測があったと認めるに足りる証拠もない。

(3) 原告らは、本件変更規定1によって、下記の不利益を受ける。

ア 平成10年就業規則附属の賞与規程5条は、賞与の算式として「総支給

額 = 基礎額 × 成果比例配分率 × 勤務評価率 × 欠勤減産率」を掲げ、引き続いて「基礎額は、基本給及び調整手当とする。」と定めているから（乙32の1）、本件変更1により、原告らの調整手当のみならず、賞与も減少する。

イ 各原告の平成10年度の年収概算額は、約411万円から約657万円の間であり、平成9年度と比べ、原告Eを除く各原告の年収概算額は約7万円から約38万円の減少となっている（甲34）。

(4) 被告は、鶴高教組、明泉教組及び日教組との団体交渉において平成10年就業規則について触れたが（乙68）、鶴高教組との団体交渉においては、用意した資料を読み上げたのみであり（甲35）、被告の理事長は、平成10年就業規則により平成9年就業規則を変更する理由として、専任講師等の教職員（原告らを含む。乙31の1の1条、3条）との差別感をなくすことを挙げたほか、新入生の募集状況が600名の目標に対し300名から400名の間止まる見込みを述べる程度であった（乙48）。

(5) 前記(2)ないし(4)の事実を照らせば、前記(1)の事実から、本件変更規定1が、この変更による不利益を原告らに法的に受忍させることを相当とするほどの、高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであると認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

(6) ところで、被告は、調整手当は時間外勤務手当の概算払としての性格を有するものであり、従前、被告においては調整手当のほかに時間外勤務手当をも支給していたことから、実質的に時間外勤務手当の性格を有する調整手当と本来の時間外勤務手当との二重払状態を解消するため、調整手当を廃止することとし、調整手当の基本給に対するパーセンテージを徐々に下げることとした旨主張するが、これを認めるに足りる証拠はない（被告が、平成10年就業規則について行った労働組合に対する説明よりも前に、調整手当が時間外勤務手当の概算払であるとの見解を述べた事実を認めるに足りる証拠

はなく、平成9年就業規則附属の手当規程2条は「給料を調整するため調整手当を支給する。」と定めており、調整手当は、個人の実績等とは無関係に、基本給額の8パーセントを標準額として支給されるものであった。)

(7) 以上のとおりであるから、本件変更1について適正な手続が踏まれたかどうか(前記第2の2(1)イ)の点について検討するまでもなく、本件変更規定1が有効に成立したとは認められない。

したがって、平成9年就業規則附属の手当規程2条の定め効力が維持されているので、被告は、原告らに対し、両者の差額を支払う義務を負う。

## 2 争点(2)(本件変更規定2)について

(1) 下記の事実によれば、被告が、本件変更規定2の制定当時、原告らの雇用を確保しつつ、被告の健全な経営を維持するために支出を見直す必要があったことを認めることができる。

ア 前記1(1)ア、イと同旨

イ 被告は、鶴川高等学校の生徒数の減少に対応して、教員数の削減による人件費削減策を講じてきており、平成11年度においても、体育教師の希望退職者を募る等の人員削減など、他の人件費抑制策を講じたが(乙50)、既に大幅な人員削減は困難となっていた。

ウ 平成10年11月1日付け日本経済新聞に、東京都の財政危機を伝える記事が掲載され、その記事には、都の補助金の大幅な削減の可能性についても触れられていた(乙108)。

エ 平成10年11月27日ころにおいて、各種新聞が、有効求人倍率が最悪であること、就職難であること、失業率が上昇していること、ボーナスの削減などを報道した(乙69)。

(2) しかし、下記の事実に照らせば、上記(1)の事実から、被告に人件費を削減することを要する何らかの具体的事情があったと認めることはできない。

ア 被告の消費収支差額については、平成10年度は法人全体で約5億19

70万円（甲24，弁論の全趣旨）であり，平成11年度の基本金組入額は約987万円（乙115）であった。日本私立学校振興・共済事業団が発表している平成11年度における短大法人の人件費依存率の平均は93.5パーセントで，消費収支差額は全体で約32億円の支出超過であり，高等学校部門の人件費依存率の平均は123.3パーセントで，消費収支差額は全体で約51億円の支出超過となっており（甲24），被告の財務体質が悪いとはいえない。被告は，現金預金，有価証券，建物設備維持引当特定預金費，体育館改築引当特定預金を合計約93億円保有し，他方，借入金は少なかった（乙1の3）。

イ また，前記(1)アのとおり，将来において校舎を建て替える必要があるということとはできるとしても，前記アの平成11年度の基本金組入額や，原告らが団体交渉において校舎建て替え計画について被告側から具体的な説明を受けていないことからすれば，平成11年度において上記計画が具体的なものであったとは認められず，他にこれを認めるに足りる証拠はない。また，同年度において消費収支差額がマイナスになるとの具体的な予測があったと認めるに足りる証拠もない。

(3) 原告らは，本件変更規定2によって下記の不利益を受けるが，本件変更規定2（給料表2）による月額報酬の減額の範囲が大きくないことからすれば，原告らが被る不利益はそう大きいとはいえない。

ア 本件変更規定2により，賃金月額が数百円ほど減額される。

イ 平成11年就業規則附属の手当規定や退職金規程等は，調整手当や退職金等の支給額の基礎を基本給としているので（乙33の1），本件変更2により，原告らの基本給のみならず，調整手当や退職金等も減少する。

ウ 各原告の平成11年度の年収概算額は，約445万円から約723万円の間であり，平成10年度と比べ，各原告の年収概算額は22万円から約66万円の増加となっているが，平成9年度の年収概算額と比べると，原

告Eを除けば、約28万円の増加となる者もいるが、約14万円の減少となる者もいる(甲34)。

(4) 被告は、鶴高教組、明泉教組及び日教組との団体交渉において平成11年就業規則について触れたが(乙69, 70)、鶴高教組との団体交渉においては用意した資料をもとに原稿を読み上げるだけのものであり(甲35)、被告の理事長は、鶴高教組との団体交渉において、本件変更2の理由として15歳人口の動向、つまり、ベビーブームの終焉から生徒数の減少が予想されること及び近隣に高校が新設ないし移転したため競争が激しくなることをあげる程度であった(乙50)。

(5) 前記(2)ないし(4)の事実を照らせば、前記(1)の事実から、本件変更規定2が、この変更による不利益を原告らに法的に受忍させることを相当とするほどの、高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであると認めることはできない。被告は、当時の社会的状況として就職難、失業率上昇、ボーナスの削減等が多かったと主張するが、仮にそうだとした場合、そのような社会的状況のみから賃金、しかもその中核をなす基本給の切下げを、前年度の調整手当削減に引き続いて行うことについて、上記の高度の必要性を認めることはできない。他に前記判断を左右するに足る証拠はない。

(6) 以上のとおりであるから、本件変更2について適正な手続が踏まれたかどうか(前記第2の2(2)イ)の点について検討するまでもなく、本件変更規定2が有効に成立したとは認められない。

したがって、平成10年就業規則附属の給与規程3条の定める別表1の効力が維持されているので、被告は、原告らに対し、両者の差額を支払う義務を負う。

### 3 争点(3)(本件労使慣行の存在、法的拘束力)について

(1) 下記の事実を総合すると、鶴川高等学校には、平成13年までには既に本件労使慣行が存在し、昇給について決定権限を有する管理者も本件労使慣

行を承認し、それに従ってきたことが認められる。

ア 被告においては、昭和54年から平成12年度まで、病欠、産休及び育休を除くと、ほとんどの従業員が定期昇給している(甲2, 甲5, 甲6, 乙103, 弁論の全趣旨)。

イ 昭和61年において、被告内部において、定期昇給に関する基準が設けられた。その基準では、定期昇給が認められる場合として、休職中でないこと、減給以上の制裁を受けていないこと、欠勤を基準により点数化した合計点が一定の数値を超えないことに加え、「学長、校長、園長、法人事務局長以上の管理者により昇給不適の判定を受けたものでないこと」との規定があり(乙89)、に基づき昇給を認められなかったのは、上記には該当しないものの欠勤が多かった等の事情のある者などわずかにとどまる(乙103, 弁論の全趣旨)。

ウ 平成10年度の昇給については、鶴高教組との団体交渉で、被告の理事長が「定期昇給は認める」との表現をしている(乙48)。

(2) もっとも、平成9年就業規則46条も「任免権者は、教職員が1年を下らない期間を良好な成績で勤務したと認定したときは、基本給を1号上位の号数に昇給させることができる。ただし、満58歳以上の教職員については、この規定を適用しない。」と定めるのみであり、文言上、昇給させる義務を定めていたわけではなかった。また、前記(1)のとおり、昇給基準は、就業規則で定められていたわけではなく、被告の内部基準にすぎなかった上、その内部基準でも昇給を認めない場合として、具体的な基準以外に、「学長、校長、園長、法人事務局長以上の管理者により昇給不適の判定を受けたものでないこと」という管理者の裁量により昇給の適否を決めるとの規定があり、現実にその規定に基づいて昇給させなかった例も若干ながら存する。

しかし、被告が、就業規則で定期昇給の義務及び昇給基準を定めなくても、内部基準として昇給基準を定め、わずかな例外を除き、これに基づいて定期

昇給を行ってきたことからすれば，上記 ないし の事実も，前記(1)の認定を左右することはできず，他にこれを左右するに足りる証拠はない。

被告は，普通昇給は，賃金体系の枠内で事業の業績等を各時点ごとに検討し，その検討時点ごとに昇給の可否を決するものであると主張するが，前記(1)に照らして，上記主張は採用できない。

(3) 以上のとおりであるから，原告らと被告との間には毎年1号俸昇給するとの労使慣行があり，この労使慣行は法的拘束力を有するものであることが認められる。

#### 4 争点(4) (本件変更規定3) について

(1) 下記の事実によれば，被告が，本件変更規定3の制定当時，原告らの雇用を確保しつつ，被告の健全な経営を維持するために支出を見直す必要があったことを認めることができる。

ア 前記1(1)ア，イと同旨

イ 被告は，鶴川高等学校の生徒数の減少に対応して，教員数の削減による人件費削減策を講じてきており，平成13年度においても，体育教師の希望退職者を募るなど人員削減など他の人件費抑制策も講じている(乙52等)。

(2) しかし，下記の事実に照らせば，上記(1)の事実から，被告に人件費を削減することを要する何らかの具体的事情があったと認めることはできない。

ア 被告の消費収支差額は，平成12年度は法人全体で約4億5106万円(甲24，弁論の全趣旨)であり，平成13年度の基本金組入額は約3161万円(乙115)にすぎなかった。日本私立学校振興・共済事業団が発表している平成12年度におけるの短大法人の人件費依存率の平均は99.2パーセントで，消費収支差額は全体で約28億円の支出超過であり，高等学校部門の人件費依存率の平均は126.6パーセントで，消費収支差額は全体で約74億円の支出超過となっており(甲24)，被告の財務

体質が悪いとはいえない。被告は、現金預金、有価証券建物設備維持引当特定預金費、体育館改築引当特定預金を計約101億円保有し、他方、借入金は少なかった（乙2の3、8）。

イ 被告の前記校舎建替計画は、その後、次々と変更、延期され（甲29の1ないし3、前記第2の1(17)）、被告は、現在、従前の計画を破棄し、新たに計画を立てる予定である（被告代表者）。従前の計画は、生徒数が最も多かった時期の校舎をすべて建て替えるというものであり、生徒数が大幅に減少し、増加の見込みもおぼつかない時期の校舎建替計画として合理的なものとはいいい難く、平成13年度において上記計画が具体的なものであったとは認められず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

また、同年度において消費収支差額がマイナスになるとの具体的な予測があったと認めるに足りる証拠もない。

(3) 原告らは、本件変更規定3によって、次の不利益を受けた。

ア 各原告の平成13年度の年収概算額は、約441万円から約648万円の間となり、平成12年度と比べて、各原告の年収概算額は約5万円から約30万円の減少となった（甲34）。

イ また、賞与も減少し、平成12年度賞与（夏が常勤講師が基本給＋調整手当の1.1か月分、一般教諭が1.3か月分、冬が常勤講師が26万円、一般教諭が45万円）に比して、平成13年度賞与は、夏が常勤講師が22万円、一般教諭が39万円、冬が常勤講師が20万円、一般教諭が39万円であった（甲33）。

(4) 被告は、鶴高教組、明泉教組及び日教組との団体交渉において平成13年就業規則について触れたが（乙72ないし74）、鶴高教組との団体交渉においては、用意した資料をもとに原稿を読み上げることに終始し（甲35）、被告の理事長は、鶴高教組との団体交渉において、定期昇給停止の理由として、生徒数の減少、消費者物価指数の低下、余剰人員の存在、

人件費比率，人件費依存率の悪化， 校舎建替計画を挙げるにとどまった（乙５２）。

- (5) 前記(2)ないし(4)の事実を照らせば，前記(1)の事実から，本件変更規定３が，この変更による不利益を原告らに法的に受忍させることを相当とするほどの，高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであると認めることはできず，他にこれを認めるに足りる証拠はない。

ところで，被告は，本件変更規定３の制定については，消費者物価指数が低下したことなど我が国の当時の社会的状況を考慮したと主張するが，原告らが前記(3)のとおり少なからぬ不利益を受けていることからすれば，変更について高度の必要性があったとは認められない（当時の社会的状況として消費者物価指数の低下等が認められるとしても，前記(2)，(3)に照らせば，上記社会的状況のみから定期昇給を停止するについて高度の必要性を認めることはできない。他に前記判断を左右するに足りる証拠はない。）。

また，本件変更規定３は，一定の条件を満たせば定期昇給があり得るとの表現になっているが，少子化により生徒の確保が困難な状況からすれば，これのみでは十分な代償措置とはいえない。

- (6) ところで，被告は，平成１３年就業規則に先立って，平成１２年就業規則で既に定期昇給の義務を否定しており，平成１３年就業規則は，生徒数が入学定員又は収容人員を割り込んでいる場合には原則として昇給停止とすることを定めたのみである旨主張する。

しかし，仮にそうであるとしても，平成１０年度以降，被告における就業規則の変更の周知方法としては，職員室内及び掲示板付近の備付け，職員朝会での備付け等の告知，学園だよりなどによる説明，労働組合との団体交渉での説明が主なものであったところ，就業規則が大部である場合や変更点が多い場合には，の備付けのみでは労働者にとって変更点を見つけることが極めて困難である。このような場合において，一義的に労働者に有

利な内容であったり，従前の労使間の合意内容に即した変更であるなど，労働者にとって不利益のない変更である場合を除き，就業規則に変更がある場合には，少なくとも変更項目については，各労働者が知りうる程度に周知する必要があると考えられる。そして，平成10年度以降，定期昇給の話題自体は団体交渉などで出ているものの，定期昇給の規定の変更を告知した事実を認めるに足りる証拠はなく，かつ，現実には平成12年度まで定期昇給が実施されていたことからすれば，変更就業規則の備付け程度では，当該規定の変更に労働者が気が付かないことも十分予想できることであるが，被告はそれに対する手当を何ら講じていない。これらのことからすれば，平成12年就業規則が定期昇給の義務を否定しているとしても，この就業規則の変更は，周知義務を果たしたとは認められないので，効力を生じない。

また，被告は，原告Aについて，平成11年就業規則附属の給与規定6条2項により55歳で昇給停止となるはずであったところ，2年間例外として昇給を認めてきたのであるから，原告Aは，本件変更規定3によって何ら不利益を受けていないと主張する。しかし，上記条項は「原則として昇給停止とする。」と定めるにとどまり，本件労使慣行が58歳まで定期昇給を認めていたことに照らせば，原告Aに本件変更規定3による不利益がないとはいえない。

(7) 以上のとおりであるから，本件変更3について適正な手続が踏まれたかどうか（前記第2の2(4)イ）の点について検討するまでもなく，本件変更規定3が有効に成立したとは認められない。

したがって，前記3で認定した本件労使慣行の効力が維持されているので，被告は，原告らに対し，両者の差額を支払う義務を負う。

## 5 争点(5)（本件変更規定4）について

(1) 本件変更規定4は，同3と同じく，平成13年就業規則の一部を構成するものであるから，前記4(1)，(2)の事実は，本件変更規定3の判断におい

てと同様，同4の判断においても基礎とすることができるところ，前記4(1)のとおり，被告が，本件変更規定4の制定に際して，原告らの雇用を確保しつつ，被告の健全な経営を維持するために支出を見直す必要があったことは認められるものの，前記4(2)のとおり，被告に人件費を削減することを要する何らかの具体的事情があったと認めることはできない。

(2)ア　ところで，本件変更規定4は，平成10年就業規則から平成12年就業規則まで引き継がれてきた本件変更規定1の定めるパーセンテージ（調整手当を基本給額の5パーセントとするもの）をさらに減少させるものではなく（パーセンテージの減少は，本件変更規定4が定めた理事長に対する委任により，平成14年度以降の理事長決定1ないし3によって行われている。），平成13年就業規則附属の手当規定に基づく同施行規則（乙109の2）は，調整手当の支給限度額を基本給の5パーセントとする旨定めている。

イ　しかし，本件変更規定1によりパーセンテージは5パーセント以下に削減されたものの，平成12年就業規則までは，調整手当として基本給に一定のパーセンテージを乗じた金額が支給されていたのに対し，本件変更規定4は，時間外勤務の実態がない場合には原則として調整手当は支給されないものとしている。

ウ　また，本件変更規定4は，基本方針として，人件費依存率が60パーセントを下回ることを基準に手当を抑制する旨定めた上で，調整手当支給の有無及び支給金額の決定を理事長に委任しており，理事長に対する委任は，これら事項を就業規則で定める場合に比して，手続的に軽易化するものと考えられるから，原告らの権利の保護はより不十分になるというべきである。しかも，上記委任による理事長の決定は，前記イを前提とするのであるから，原告らの権利に対する影響は小さくないと考えられる。

(3)　以上のとおり，労働者の不利益は少なくなく，十分な代償措置を認める

に足りる証拠もない上，前記のとおり，平成10年度から調整手当の削減，平成11年度から基本給の引下げと相次ぐ賃金の引下げが行われていることに照らせば，その相乗効果も無視できないものと考えられる。

平成12年就業規則の手当規定2条2項は「時間外勤務手当の算定額が調整手当額の範囲内のときは，調整手当をそのまま支給し，時間外勤務手当の算定額が調整手当額を上回るときは，その超過額を時間外勤務手当として支給する。」と定めており（平成11年就業規則，平成10年就業規則の各手当規定も同旨），「給料を調整するため調整手当を支給する。」と定めていた平成9年就業規則附属の手当規程に比べると，趣旨の変遷がやや感じられないではないが，少なくとも平成12年就業規則までは調整手当は業績に関わりなく一定額が支給されるものであり，それだけ原告らにとっては支給されることにつき期待の高い手当であったことにかんがみれば，被告に前記(1)の必要がある程度では，本件変更規定4が，この変更による不利益を原告らに法的に受忍させることを相当とするほどの，高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであると認めることはできず，他にこれを認めるに足りる証拠はない。

(4) 以上のとおりであるから，本件変更4について適正な手続が踏まれたかどうか（前記第2の2(5)イ）の点について検討するまでもなく，本件変更規定4が有効に成立したとは認められない。

したがって，平成12年就業規則附属の手当規定2条の効力が維持されているので，被告は，原告らに対し，両者の差額を支払う義務を負う。

#### 6 争点(6)（理事長決定1ないし3）について

前記5のとおり本件変更規定4は無効であるから，本件変更規定4の定める理事長に対する委任に基づく理事長決定1ないし3も，理事長の決定権の根拠を欠くことになるので，いずれも無効である。

よって，調整手当については，本件変更規定1のみならず，前記のとおり本

件変更規定 4 も無効であることから，原告らに支給されるべき調整手当は各基本給（本件変更規定 2，同 3 の無効に基づく金額）の 8 パーセントの割合の金額となる。

7 以上のとおりであるから，原告らの請求はいずれも認められる。

東京地方裁判所八王子支部民事第 3 部

裁判長裁判官 加 藤 美 枝 子

裁判官 本 條 裕

裁判官茂木典子は転補につき，署名押印することができない。

裁判長裁判官 加 藤 美 枝 子

別紙未払い賃金一覧表

未払い賃金一覧表

1 A分		2 B分		3 C分		4 D分		5 E分	
支給日	未払い金額	支給日	未払い金額	支給日	未払い金額	支給日	未払い金額	支給日	未払い金額
平成 14 年 8 月 25 日	23,512	平成 14 年 8 月 25 日	32,580	平成 14 年 8 月 25 日	35,224	平成 14 年 8 月 25 日	34,528	2002 年 8 月 25 日	34,528
平成 14 年 9 月 25 日	23,512	平成 14 年 9 月 25 日	32,580	平成 14 年 9 月 25 日	35,224	平成 14 年 9 月 25 日	34,528	2002 年 9 月 25 日	34,528
平成 14 年 10 月 25 日	23,512	平成 14 年 10 月 25 日	32,580	平成 14 年 10 月 25 日	35,224	平成 14 年 10 月 25 日	34,528	2002 年 10 月 25 日	34,528
平成 14 年 11 月 25 日	23,512	平成 14 年 11 月 25 日	32,580	平成 14 年 11 月 25 日	35,224	平成 14 年 11 月 25 日	34,528	2002 年 11 月 25 日	34,528
平成 14 年 12 月 25 日	23,512	平成 14 年 12 月 25 日	32,580	平成 14 年 12 月 25 日	35,224	平成 14 年 12 月 25 日	34,528	2002 年 12 月 25 日	34,528
平成 15 年 1 月 25 日	23,512	平成 15 年 1 月 25 日	32,580	平成 15 年 1 月 25 日	35,224	平成 15 年 1 月 25 日	34,528	2003 年 1 月 25 日	34,528
平成 15 年 2 月 25 日	23,512	平成 15 年 2 月 25 日	32,580	平成 15 年 2 月 25 日	35,224	平成 15 年 2 月 25 日	34,528	2003 年 2 月 25 日	34,528
平成 15 年 3 月 25 日	23,512	平成 15 年 3 月 25 日	32,580	平成 15 年 3 月 25 日	35,224	平成 15 年 3 月 25 日	34,528	2003 年 3 月 25 日	34,528
平成 15 年 4 月 25 日	27,986	平成 15 年 4 月 25 日	44,775	平成 15 年 4 月 25 日	49,241	平成 15 年 4 月 25 日	48,452	2003 年 4 月 25 日	48,452
平成 15 年 5 月 25 日	27,986	平成 15 年 5 月 25 日	44,775	平成 15 年 5 月 25 日	49,241	平成 15 年 5 月 25 日	48,452	2003 年 5 月 25 日	48,452
平成 15 年 6 月 25 日	27,986	平成 15 年 6 月 25 日	44,775	平成 15 年 6 月 25 日	49,241	平成 15 年 6 月 25 日	48,452	2003 年 6 月 25 日	48,452
平成 15 年 7 月 25 日	27,986	平成 15 年 7 月 25 日	44,775	平成 15 年 7 月 25 日	49,241	平成 15 年 7 月 25 日	48,452	2003 年 7 月 25 日	48,452
平成 15 年 8 月 25 日	27,986	平成 15 年 8 月 25 日	44,775	平成 15 年 8 月 25 日	49,241	平成 15 年 8 月 25 日	48,452	2003 年 8 月 25 日	48,452
平成 15 年 9 月 25 日	27,986	平成 15 年 9 月 25 日	44,775	平成 15 年 9 月 25 日	49,241	平成 15 年 9 月 25 日	48,452	2003 年 9 月 25 日	48,452
平成 15 年 10 月 25 日	27,986	平成 15 年 10 月 25 日	44,775	平成 15 年 10 月 25 日	49,241	平成 15 年 10 月 25 日	48,452	2003 年 10 月 25 日	48,452
平成 15 年 11 月 25 日	27,986	平成 15 年 11 月 25 日	44,775	平成 15 年 11 月 25 日	49,241	平成 15 年 11 月 25 日	48,452	2003 年 11 月 25 日	48,452
平成 15 年 12 月 25 日	27,986	平成 15 年 12 月 25 日	44,775	平成 15 年 12 月 25 日	49,241	平成 15 年 12 月 25 日	48,452	2003 年 12 月 25 日	48,452
平成 16 年 1 月 25 日	27,986	平成 16 年 1 月 25 日	44,775	平成 16 年 1 月 25 日	49,241	平成 16 年 1 月 25 日	48,452	2004 年 1 月 25 日	48,452
平成 16 年 2 月 25 日	27,986	平成 16 年 2 月 25 日	44,775	平成 16 年 2 月 25 日	49,241	平成 16 年 2 月 25 日	48,452	2004 年 2 月 25 日	48,452
平成 16 年 3 月 25 日	27,986	平成 16 年 3 月 25 日	44,775	平成 16 年 3 月 25 日	49,241	平成 16 年 3 月 25 日	48,452	2004 年 3 月 25 日	48,452
		平成 16 年 4 月 25 日	56,970	平成 16 年 4 月 25 日	62,934	平成 16 年 4 月 25 日	62,376	2004 年 4 月 25 日	62,376
		平成 16 年 5 月 25 日	56,970	平成 16 年 5 月 25 日	62,934	平成 16 年 5 月 25 日	62,376	2004 年 5 月 25 日	62,376
		平成 16 年 6 月 25 日	56,970	平成 16 年 6 月 25 日	62,934	平成 16 年 6 月 25 日	62,376	2004 年 6 月 25 日	62,376
		平成 16 年 7 月 25 日	56,970	平成 16 年 7 月 25 日	62,934	平成 16 年 7 月 25 日	62,376	2004 年 7 月 25 日	62,376
		平成 16 年 8 月 25 日	56,970	平成 16 年 8 月 25 日	62,934	平成 16 年 8 月 25 日	62,376	2004 年 8 月 25 日	62,376
		平成 16 年 9 月 25 日	56,970	平成 16 年 9 月 25 日	62,934	平成 16 年 9 月 25 日	62,376	2004 年 9 月 25 日	62,376
		平成 16 年 10 月 25 日	56,970	平成 16 年 10 月 25 日	62,934	平成 16 年 10 月 25 日	62,376	2004 年 10 月 25 日	62,376
		平成 16 年 11 月 25 日	56,970	平成 16 年 11 月 25 日	62,934	平成 16 年 11 月 25 日	62,376	2004 年 11 月 25 日	62,376
		平成 16 年 12 月 25 日	56,970	平成 16 年 12 月 25 日	62,934	平成 16 年 12 月 25 日	62,376	2004 年 12 月 25 日	62,376
		平成 17 年 1 月 25 日	56,970	平成 17 年 1 月 25 日	62,934	平成 17 年 1 月 25 日	62,376	2005 年 1 月 25 日	62,376
		平成 17 年 2 月 25 日	56,970	平成 17 年 2 月 25 日	62,934	平成 17 年 2 月 25 日	62,376	2005 年 2 月 25 日	62,376
		平成 17 年 3 月 25 日	56,970	平成 17 年 3 月 25 日	62,934	平成 17 年 3 月 25 日	62,376	2005 年 3 月 25 日	62,376
小計	523,928	小計	1,481,580	小計	1,627,892	小計	1,606,160	小計	1,606,160



