

Q 退職金の減額改定は可能か

A ①労働協約の締結、②就業規則の不利益変更、③労働者の個別同意により可能だが、それぞれ基準・限界があります。

① 労働協約の締結による方法

労働協約の効力は当該組合員に限られるので、不利益変更の効力は、非組合員には及びません。

もともと、組合員であっても特定または一部の組合員をことさら不利益に取り扱うことを目的とするなど、労働組合の目的を逸脱していれば、当該組合員についてその効力は否定されることとなります。

他方、当該事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上を占める圧倒的多数者が加入する労働組合であれば、同一職場の組合員以外の同種の労働者にも効力が及ぶこととなります(一般的拘束力、労組法17条)が、この場合にも、少数組合の組合員には及ばないとする裁判例があります。

また、拡張される非組合員にとって「著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは」、当該非組合員には及ばないとする最高裁の判例もあります。

② 就業規則の不利益変更による方法

就業規則の変更には合理性が必要であり、この合理性は、「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ほかの労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合または他の労働者の対応、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」とされている(第四銀行事件 最高裁二小 平9.2.28判決)。

つまり、合理性の判断基準は、労働者側の(就業規則の変更によって)被る不利益性と企業側の就業規則を不利益に変更する必要性・内容との相関関係(あるいは比較衡量)ということになります。

そこで、労働者が被る不利益の程度が大きい(賃金、退職金等の重要な労働条件にかかわる、あるいは、不利益の深刻さが大きい)場合には、就業規則の不利益変更を有効に実施するためには、「高度」の必要性に基づく合理的な内容であることが要求されることとなります(大出市農業協同組合事件最

裁三小 昭 63.2.16 判決)。

③ 個別同意を取る方法

労働条件は各労働者が入社するときの労働契約によって決まるため、その後労働条件を労働者に不利益に変更する場合、当該労働者の個別同意が必要なのは契約法理からいって当然といえます。

そこで、各個人から書面による同意を取る必要があります、そのために労働者への説明と同意の取り方を工夫する必要があります。