



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.141

### ★東京地方裁判所労働部の最近の傾向

#### 1 東京地方裁判所労働部が企業に理解を示すようになった？

先々月号、先月号と資格制度の降格に伴う減給が有効と判断された裁判例についてご紹介致しました。今月号は年功型賃金から成果主義型賃金への不利益変更が争われた東京商工会議所事件（東京地裁平成29年5月8日判決）について触れたいと思います。

東京地裁労働部は、ここ1～2年で降格・減給や成果主義への不利益変更の判断について、会社に理解を示してくれるようになったと思います。年功型の右肩上がりの仕組みでは日本社会が立ち行かなくなると思っているのか分かりませんが、一昔前とは大きな違いです。

日本の労働法は「社会通念」「相当性」「合理性」等の曖昧な言葉で有効・無効が判断されることが多く、社会の意識が変われば労働法の解釈も変わるということかもしれません。

#### 2 成果主義型賃金への移行が今後増える可能性がある

いわゆる日本版同一労働同一賃金が来年4月1日から施行されます（中小企業は2021年4月1日から）。そうなりますと例えば正社員と有期雇用やパートタイマーの労働条件の相違が不合理である場合は、有期雇用やパートタイマーへの各種手当や賞与の不支給が違法となります。特に問題になるのは年功的な年齢給や家族手当や住宅手当等の属人的な手当です。

この条件を是正するためには有期雇用やパートタイマーにも年齢給や各種

手当を支給すればよいのですが、なかなか踏み込めない企業も多いと思います。そのため、正社員の人事制度を変えて、年功的な賃金制度や正社員にのみ支給していた各種手当を廃止し、（正社員もしくは正社員、有期雇用・パートタイマー共に）成果主義型賃金に切り替える可能性があります。成果主義型賃金への変更により、賃金が増える方もおりますが、賃金が減る方もおり不利益変更が問題になります。

#### 3 東京商工会議所事件（東京地裁平成29年5月8日判決）

##### （1）事例

東京商工会議所では、職員に対し、基本給として、年齢給、職能給、資格手当が支給されておりましたが、成果主義型賃金に変更後は、従前の年齢給、職能給、資格手当は廃止され、役割給に一本化することとされました。

本件変更により、従前受給していた給与よりも低い給与となる者に対しては、影響緩和のために平成27年から平成29年にかけて3年間調整給が支給される（ただし、調整給は毎年3分の1ずつ減額される。）こととされました。

調整給が1年ごとに3分の1ずつ減額されることになっていたこと及び原告が平成27年度の人事評価において昇級しなかったことに伴い、原告の給与は、平成28年4月1日から、役割給37万9300円、調整給3万2000円の合計41万1300円となりました。今後、調整給が3分の1ずつ減額されるので昇給しない限り、以前の賃金総額からは減額されることになりま

す。

## (2) 裁判所の判断

裁判所は以下の通り判断して制度変更を有効と判断しました。

### ① 人件費総額を減らさなかった

裁判所は今回の制度変更の際して、人件費総額を変えなかったことを重視しました。これは非常に重要なポイントで、人件費総額を下げる場合は厳しく有効性を判断し、人件費総額を下げない場合は会社の経営判断を尊重する姿勢を示しています。

「本件変更が賃金配分の見直し目的の賃金体系の変更であるとして、賃金体系をどのようなものにするかは、人材育成等の雇用施策と深く関わるもので、使用者側の経営判断に委ねられている部分が大いといえるところ、被告が上記アのような検討を行い、年功序列型から成果主義型の賃金体系に変更することとした経営判断自体に合理性がないとはいえない。」

### ② 人事評価制度の内容について

人事評価制度の内容については詳細に検討することはせず、以下の通り制度の仕組みを評価するとどまり企業判断を尊重しています。

「被考課者が考課者と面談して策定した成果目標等を目安としつつ、その達成度を考課者が被考課者の自己評価も踏まえて評価し、その結果、現等級以上の役割を果たしているかが数値化して検討できるようになっており、さらにその結果が被考課者に開示され、異議申立てもできるというものである。かかる仕組みは、できる限り客観性と透明性を保って人事評価をしようとするものといえ、本件変更の合理性を判断するに当たり、人事評価制度として必要とされる程度の合理性を備えたも

のになっているといえる。」

### ③ 経過措置・緩和措置

なぜこのような制度変更のために経過措置・緩和措置が必要かと言うと「制度変更慣れて能力を発揮するためには時間がかかる」ためです。評価基準や仕組みが変わり、すぐに順応できる人ばかりとは限りません。そのため、最低でも3年は必要なのではないかと思えます。

「被告が経済的に逼迫していたとは認められず、柔軟な経過措置を設けても経営上の支障はなかったとかがわかること(甲16、24、弁論の全趣旨)等に照らすと、経過措置が十分に手厚いものであったかは疑問が残るところではある。もっとも、本件の調整給にも一応の緩和措置としての意義はあり、その支給期間中に2回の昇級・昇給の機会があることにも照らすと、合理性を基礎づける要素として考慮するに値する。」

### ④ 労使交渉

東京商工会議所には労働組合が存在していたのですが、労働組合とも何度も意見交換をして、労働組合の意見を制度に反映しています。労働組合と合意には至っていないのですが、特段異議は示されなかったことを重視しています。

以上の通り、やるべきことを淡々と行えば、仮に制度に反対する者が出たとしても法的には乗り切れるようになります。ご参考になれば幸いです。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982