

扶養手当・住宅手当に関する就業規則の不利益変更の合理性

【文献種別】 判決／広島高等裁判所

【裁判年月日】 令和5年12月22日

【事件番号】 令和5年（ネ）第183号

【事件名】 未払い賃金請求控訴事件（社会福祉法人恩賜財団済生会事件）

【裁判結果】 控訴棄却

【参照法令】 労働契約法10条、パート有期法8条

【掲載誌】 労判1344号87頁

◆ LEX/DB 文献番号 25626445

北九州市立大学准教授 岡本舞子

事実の概要

1 Y（被告・被控訴人）は、医療機関等を経営する社会福祉法人で、当該医療機関の1つとして、A病院（本件病院）が設置されている。X₁～X₆（原告・控訴人）は、本件病院の正規職員で、B労働組合（本件組合）の組合員である。本件病院の職員約670名のうち約60名が本件組合の組合員である。

2 令和2年10月1日改定前の正規職員の給与規程には、扶養手当及び住宅手当（これらの手当に係る旧規定を「本件旧規定」という）が定められていたが、非正規職員の就業規則では、当該手当は定められていなかった。同日改定後の正規職員の給与規程には、子ども手当、保育手当、病児保育手当（以下「子ども手当等」）及び住宅補助手当（これらの手当に係る新規定を「本件新規定」という）が定められた（本件旧規定から本件新規定への変更を「本件変更」という）。同日の改定により、非正規職員についても、子ども手当等及び住宅補助手当が新設された。

3 令和元年11月、本件病院の事務局は、①パート有期法改正に伴い、正規職員と非正規職員の不合理な待遇差が禁止され、説明困難な格差は是正すべきところ、本件旧規定の手当支給の主旨・目的は不明確で、その主旨を明確化し時代のニーズを勘案した納得性の高い変更をする必要があり、他方、②本件病院の経営状況は黒字が続いているものの、新病院建築を控え右肩下がりであり、人件費比率が右肩上がりであり、変更の結果、当時の人件費総額を超えないようにする必要があり、③扶養手当を廃止し、子ども手当等を新設

し、住宅手当を廃止し、賃貸物件に係る住宅補助手当を新設する方針を決定した。

職員説明会で、本件病院の事務局は、病院経営にとって人材確保が重要課題で、女性の就労促進と若年層の確保が重要であるとして、女性の就労促進のため、子ども手当等の新設と配偶者や父母等の扶養手当の廃止、若年層の確保のため、住宅補助手当の支給、持ち家に対する手当の廃止を行う方針を説明した。

令和2年3月、本件組合は、手当の引下げに反対し、本件病院と団体交渉を行い、本件病院は、変更を延期して見直しを続け、改定案を団体交渉で説明したが、本件組合は反対した。本件病院は、同年9月、同年10月1日施行の本件変更の概要及び1～2年間の激変緩和措置の実施を周知し、職員説明会を開催し、過半数代表者の同意を得て、本件変更を行った。

4 本件病院の総賃金原資に占める本件変更による減額率は、約0.2%である。X₁のうち本件変更による賃金減少額が最も大きいのは、X₆の月額1万6000円である。

5 X₁らは、主位的に、本件変更が専ら人件費削減を目的とすることを秘してされたため合理性がなく、予備的に、労契法10条に照らして合理性を有するといえず、無効であると主張して、Y₁に対し、変更前の手当額との差額等の支払を求めて提訴した。原審（山口地判令5・5・24 労判1293号5頁）は請求を棄却し、X₁らが控訴。

判決の要旨

控訴棄却。

1 争点①：本件変更の目的について

「本件変更に至る検討経過……を踏まえれば、本件変更は、本件旧規定のうち合理性を欠くに至った手当を改廃し、女性や若年層の職員をより支援する手当に組み換えることにより、賃金原資を合理的に配分することを目的として行われたと認めるのが相当である。」

2 争点②：労契法 10 条所定の諸事情に照らした本件変更の合理性について

(1) 合理性の判断枠組み

「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、就業規則の変更が合理的なものであるかどうかは、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして判断されるべきことになる（労働契約法 10 条）。

そして、賃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でなければならない」（大曲市農業協同組合事件・最三小判昭 63・2・16 民集 42 巻 2 号 60 頁参照）。

(2) 労働者に生じる不利益の程度

「本件病院の総賃金原資……に占める本件変更による減額率は、約 0.2% であり……、本件病院の職員全体にとっての不利益の程度としては小さい。「X らの月額賃金あるいは年収の減額率は高くても数% 程度である（5% を下回る）と認められる。」

「扶養手当や住宅手当も賃金の一部であるが、上記の総賃金原資に占める手当減額率や月額賃金に占める手当減額率は大きいものとはいえず、X らにとって本件変更による不利益の程度が大きいとはいえない。」

(3) 本件変更の必要性及び本件新规定の内容自体の相当性

「本件病院では、従前から本件旧規定……について見直しの必要性が指摘されながらも長年放置されていたこと」、パート有期法「の改正を契機として、扶養手当及び住宅手当を正規職員のみを支給し続けることが同法 8 条の禁ずる非正規職員との不合理な相違に該当しないかとの懸念が生じたこと、そこでこれら手当の内容を合理的なもの

としつつ、支給対象の平準化を図るべく、正規職員及び非正規職員を対象として、扶養手当に代わるものとして」子ども手当等「を、住宅手当に代わるものとして住宅補助手当を新たに導入することにしたこと、そして、これら新設の手当が本件病院における女性の就労促進や若年層の確保に資するものとして、その趣旨に応じた支給要件を設定したことが認められる。また、……非営利法人による長期的経営の観点から、給与規程の変更による人件費の増加を抑制しつつ、本件変更による職員への不利益の程度にも考慮し、賃金原資の配分をより合理的なものに改めるとの観点からも、本件新规定の内容を検討したことが認められる。

このような本件病院における本件旧規定の変更の必要性、本件新规定の内容等に鑑みれば、本件変更は、Y 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。」

「女性職員率が 70% を超えている本件病院において……男性職員にしか支給されていない配偶者手当等を再構築して、子どもを被扶養者とする手当や扶養の有無にかかわらず保育児童について支給される手当を拡充・新設することは、……女性の就労促進という目的に沿うもので、同目的との関連性が認められる上、その内容自体も本件病院の実態に即した相当なものといえる。」

「持ち家に対する住宅手当は……国家公務員について……廃止され、……本件病院においても、当該手当の存在意義が薄れ、支給する趣旨が不明確であると認識されていたのであるから、これを廃止することは、合理性を欠くに至った手当を改廃し、女性や若年層の職員をより支援する手当に組み換えることにより、賃金原資を合理的に配分するという本件変更の目的に沿うものである。」

賃貸物件に対する住宅手当「の支給上限額の増減等により若年層の確保を目指すことは、本件旧規定のうち合理性を欠くに至った手当を改廃し、女性や若年層の職員をより支援する手当に組み換えることにより、賃金原資を合理的に配分するという本件変更の目的に沿うもので、同目的との関連性が認められる。……内容自体も、給料の低い時期に支給額が多くなるよう設計され、……医療・福祉関係の企業における平均支給額（1 万 5727 円）も参照して手当の支給下限額が設定されるなど、合理的で相当といえる。」

「激変緩和措置」も、「本件変更の相当性を支え

る一事情である。」

「以上のとおり、本件変更については高度の必要性があり、その変更の内容及び制度設計は、上記の必要性に見合った相当なものであるとすることができる。」

(4) 本件変更に至る交渉状況等

「本件病院は、本件組合に対し、本件変更の趣旨や必要性を繰り返し説明し、その理解を求める働きかけを行っていたといえる。」

(5) まとめ

「以上によれば、本件変更は合理的なものであると認められる。」

判例の解説

一 本判決の特徴

本件では、正規職員を支給対象とする扶養手当と住宅手当が、正規職員・非正規職員を支給対象とする子ども手当等と住宅補助手当に組み換えられ、扶養手当と住宅手当に関する正規職員の就業規則の不利益変更の合理性が争われた。本判決は、①変更による労働者の不利益が大きいかといえないとし、②変更に高度の経営上の必要性を認め、③変更内容の相当性を認め、④労使の交渉状況も考慮して、変更の合理性を認めた。

本判決は、原審の結論を維持したが、本件変更の目的の解釈を全面的に修正した。すなわち、原審が、パート有期法への対応を主たる目的と解していたのに対し、本判決は、合理性を欠くに至った手当を改廃し、女性や若年層を支援する手当に組み換えることによる、賃金原資の合理的配分を目的と解しており(判旨1)、パート有期法への対応という側面を後退させている点に特徴がある。また、判旨2(1)の判断枠組みは従来の判例法理に従うものであるが、本件事案における各要素の判断には、疑問が残る。

二 労働者の不利益の程度

判旨2(2)は、Xらにとって本件変更による不利益の程度が大きいかといえないと判断した。

本件では、総賃金原資に占める本件変更による減額率は約0.2%であり、たしかに労働者全体の不利益としては大きいと言えない。

しかし、労契法10条の「労働者の受ける不利益の程度」は、個々の労働者の不利益の程度と解

されるため¹⁾、労働者個人の賃金減額に着目しなければならない。たとえば、特殊勤務手当が廃止された国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター事件²⁾では、原告らに支給されていた特殊勤務手当は月額1万2500円～3万0200円で、給与総額に占める割合は、約2～6.2%であったが、「労働者が受ける不利益の程度は、小さいとはいえない」と判示されている。嘱託職員の基本給削減により原告らの月額賃金が1万4250円ないし1万4750円の減額(約6.1ないし6.3%の減額)となった首都高トールサービス西東京事件³⁾では、「看過し得ない相当額ないし相当幅の減額を伴うものと評価すべきである」と判示された(ただし、変更の「高度の必要性」に鑑み、「減額幅は、原告らが甘受し得ない程に著しいものとみることとはできない」とされた)。本件変更によるXらの賃金減少額の最大値は、これらの事件と大きく乖離するものではない。また、通勤手当、扶養手当、住宅手当の削減が問題になった公共社会福祉事業協会事件⁴⁾では、その削減額は、使用者にとっては大きな額でなく、人件費削減にさほど貢献する額ではないが、「労働者にとっては、少なくとも額」と判示されている。判旨2(2)は、Xらにとって不利益の程度が大きいかといえないと判示したが、個別の減額率や減少額を考慮すると、不利益の程度が小さいと断じることができないと解される。

三 高度の経営上の必要性

判旨2(1)の通り、賃金に不利益を及ぼす就業規則変更は、労働者の不利益が許容されるほどの変更の高度の必要性が求められる。判旨2(3)は、本件変更は「高度の経営上の必要性があった」と認めた。

しかし、従来の裁判例では、変更の高度の必要性が具体的に立証されない場合には、高度の必要性が否定されている⁵⁾。

本判決では、本件病院の経営状況として、新病院建築による収入減少予想や人件費比率の上昇等が考慮されているが、本件病院の収支は黒字とされ、具体的な損益状況の推移等は認定されておらず、本件病院を経営するYの経営状況に関する事実認定もない。また、人材確保という経営上の必要性から、女性や若年層を支援する本件変更の高度の必要性が根拠づけられた可能性もあるが、本

判決では、本件病院の職員数の推移等の認定もなく、人材確保のために女性の就労促進や若年層の確保が必要となる具体的根拠が示されていない。そのため、本件で労働者の不利益が大きいのとはいえないと評価されたことを踏まえても、本件変更について高度の必要性を根拠づける事実は乏しく、判旨2(3)には疑問がある。

なお、判旨2(3)は、旧規定のパート有期法8条違反の懸念にも言及するところ、同条への対応を一種の社会的要請と捉える場合、本件は、第四銀行事件⁶⁾と構造的にやや類似する側面がある。すなわち、同条を踏まえて規定内容の合理化と非正規職員への支給対象の拡大の必要性があり、一方で、人件費増加の抑制と労働者の不利益の考慮も求められる中で、本件病院の人材確保の課題を踏まえた賃金原資の合理的配分として、本件変更は、高度の必要性が認められたと見る余地もある。しかし、このように解するとしても、本判決では、人件費増加の抑制の必要性を根拠づける損益状況等の具体的認定がなく、本件変更の高度の必要性を根拠づけるのは困難である⁷⁾。

四 新規定の内容の相当性

判旨2(3)は、新規定の内容が、変更の必要性に見合った相当なものであると認めた。

従来の判例では、変更内容の相当性について、変更後の就業規則の内容自体の相当性だけでなく、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況や同種事項に関する我が国社会における一般の状況等も考慮されており⁸⁾、本判決も基本的にその枠組みに沿うものと解される。

新規定の内容自体の相当性について、判旨2(3)は、新規定の内容が、本件変更の目的に沿うものか(目的関連性)を検討する。従来の裁判例でも、変更後の内容が、変更の必要性に照らして相当なものか(変更の必要性に照らして過大に過ぎるか⁹⁾、賃金制度の合理化の目的に照らして相当性を肯定できるか¹⁰⁾といった観点から、相当性を判断するものがある。本判決の目的関連性の判断は、こうした裁判例の判断方法に類似する。

もっとも、本判決では、そもそも変更の必要性が十分に根拠づけられていないと解されるため、新規定の内容が、変更の必要性に見合った相当なものであるとの判断には疑問が残る。

また、持ち家に対する住宅手当は存在意義が薄

れ、支給趣旨が不明確と認識されていたから、その廃止は、合理性を欠くに至った手当を改廃し、賃金原資を合理的に配分するという目的に沿うものと判断されているが、職員においてどのように支給趣旨が認識されていたかは明らかではない。手当であっても、労働契約の本質的要素である賃金の一部であり、明確な根拠なく上記のように判断することは困難であると思われる。

五 おわりに

本判決には上記のような疑問があり、団体交渉の経緯を踏まえても、合意には至っておらず、それを過大に評価することはできないと解され、本判決の結論には疑問が残る。

●注

- 1) 「労働契約法の施行について」(平成24・8・10基発0810第2号)第3の4(3)オ(イ)、荒木尚志=菅野和夫=山川隆一『詳説 労働契約法〔第2版〕』(弘文堂、2014年)139頁参照。
- 2) 東京高判令7・3・27労判1333号5頁。
- 3) 東京地判平23・1・26労経速2103号17頁。
- 4) 大阪地判平12・8・25労判795号34頁。
- 5) 栗田運輸事件・東京高判令3・7・7労判1270号54頁は、「黒字倒産の具体的なおそれがあることを認めるに足りる証拠はない」として、変更の必要性が高かったとは認められないと判断した。
- 6) 最二小判平9・2・28民集51巻2号705頁。同事件では、60歳定年制の実現が社会的に強く要請されていた状況で、定年延長の高度の必要性があった一方、定年延長に伴う人件費増大等の抑止が経営上必要で、従前の定年である55歳以降の賃金水準の変更の必要性も高度なものであったと認められた。
- 7) 加えて、2026年10月1日施行の同一労働同一賃金ガイドライン(平成30年厚労告第430号〔最終改正:令和8・4・28厚労告203号〕)では、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との待遇の相違の解消は、パート有期法の目的に鑑み、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められる旨が明記されている。
- 8) 前掲第四銀行事件、みちのく銀行事件・最一小判平12・9・7民集54巻7号2075頁参照。
- 9) 洛陽総合学院事件・京都地判平17・7・27労判900号13頁参照。
- 10) リオン事件・東京地立川支判令29・2・9労判1167号20頁、学校法人梅光学院事件・山口地下関支判令3・2・2労判1249号5頁参照。ノイズ研究所事件・東京高判令18・6・22労判920号5頁も参照。