

12月31日時点で期待できる退職金を1月1日の就業規則変更で減額することは許されない

—退職金の不利益遡及問題について—

先月、教員や警察官のなかには2月1日の退職金切り下げ前に1月末日で駆け込み退職する方がいる問題が報道されました。こうした駆け込み退職が生じるのは、改正前に退職した場合の退職金が、年度末で退職した場合の退職金に2月・3月の給与を加えたものよりも多くなるためと説明されています。2ヶ月多く働いたほうが、もらえる給与・退職金が減ってしまうのですから、駆け込み退職者が生じるのもある意味で当然です。熊本大学と同じく1月1日に退職金切り下げの就業規則変更を行なった幾つかの国立大学法人では、事務局長（理事）が12月末に駆け込み退職し、教職員の響きを買っています

しかし、労働条件が労働契約によって決められる民間では、こうした措置は本来あり得ません。報道された教員や警察官は地方公務員であり、労働条件は条例等で定められるので、如上の退職金切り下げが認められる可能性があります。しかし、国立大学法人の教職員は公務員ではありません。労働条件は使用者と労働者の個別の労働契約によって決定されますから、民間を対象にした判例が当然考慮されなければなりません。熊大使用者は、判例を学ぶとともに、年度末までに一方的な不利益遡及措置とならないための方策をとることが必要です。

熊本大学教職員組合は、退職手当引き下げ問題をめぐる団体交渉のなかで、今回の退職手当引き下げは不利益変更の遡及措置であると指摘しましたが、このニュースでは組合の主張を解説します。

就業規則の変更による労働条件の不利益変更

労働条件は使用者と労働者の個別の労働契約で決められており、労働条件を変更することは契約内容の変更を意味するため、当事者間の合意が必要となります。しかし、実際には就業規則の変更によって労働条件を不利益に変更することが行なわれています。変更にも異議を申し立てる労働者との間で訴訟になることも多く、最高裁でも判決が積み重ねられてきました。それらの判例を法制化したのが労働契約法です。同法第9条・第10条は次のように規定しています。

（労働契約法第9条）

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

（労働契約法第10条）

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、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、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合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。（以下、省略）

就業規則の変更による労働条件の切り下げには合理性が必要であるというのが、法の趣旨です。そのため、団体交渉での重要な論点は使用者の提案に合理性があるかとなります。

合理性があっても不利益遡及の違法性は解消されない

しかし、たとえ合理性があっても、不利益に変更されるのは就業規則変更以降の労働条件についてです。変更以前の労働条件を遡って切り下げすることは不利益の遡及であり、許されません。本学の谷口学長は団体交渉において何の根拠もないまま“不利益変更の遡及措置にはあたらない”と述べましたが、本学でも駆け込み退職者を生んでいる状況（12月31日に退職された方が少なからずいます）は不利益遡及であることを如実に示しています。

まず不利益遡及がなぜ許されないかを簡単に解説しましょう。たとえば、Aさんが月給40万円で働いていたとします。1月1日にその労働契約を38万円に変更することになったとしましょう。その際、昨年4月に遡って月給38万円だったことにすることはできません。4月から12月31日までAさんは月給40万円だと思って働いていたのに、実は38万円だったということになってしまうからです。労働契約は労働と賃金についての契約ですから、すでに提供された労働に対する賃金を後から引き下げることはできないのです。

しかし、公務員には労働契約という考えはありません。労働契約法も適用されていません。国家公務員の給与は民間の賃金水準に適合させるべきとされており、4月に遡った減額分をボーナスから差し引くという実質的な不利益遡及が行なわれています。もはや公務員の世界ではない熊本大学では、このような措置は実質的な不利益遡及で許されないと考えられているため、ボーナスからの減額は行なっていません。

では、退職金の場合はどうでしょうか。「朝日火災海上保険事件」の最高裁判決（1996年3月26日）は、次のように述べています。

……退職金支給率の引下げには高度の必要性があるものの、それを従来退職手当規程によって算出される額を下回る額にまで減額する点では、その内容において法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものとは認め難いとして否定された事例。

具体的に発生した賃金請求権を、事後に変更された労働協約や就業規則の遡及適用により処分又は変更することは許されない。

（裏につづく）

	熊本大学教職員組合	
	No24 2013. 3. 4	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

要するに、従来の規定による退職金の額を賃金請求権として認め、それを事後の規則変更によって変更することは許されないとしています。確かに退職金はこれから支給されるものであり、本人の合意があれば減額することも可能でしょう。しかし、それには本人の明示の合意が必要であるという見解です。

これを私たちの場合にあてはめれば、自ら積極的に放棄しない限り、2012年12月で退職した場合の退職金に対する請求権が認められていることとなります。年度末の退職金がそれよりも少ないのであれば、粛々と請求権を行使すればよいのです。

従来は国も不利益遡及にならないように配慮してきた

国家公務員の労働条件には契約という考えがないため、不利益変更や不利益遡及についての労働判例は適用できません。しかし、それでも過去の退職金の改定では不利益遡及にならないように配慮されてきました。たとえば2006年4月の国家公務員の「給与構造の見直し」と同時に退職金の制度が変更されましたが、その後の退職金は2006年3月31日に退職した場合の退職金と、現行規則による退職金の多い方を支給することにされています。改正前に退職した場合の退職金額は保障されているのであり、駆け込み退職のような問題は起こるはずがありません。

今回の国の措置は非常に大きな退職金減額であるにもかかわらず、このような不利益遡及を避けるための規定を全く欠いているために、駆け込み退職者を生んだのです。駆け込み退職を生んだ最大の責任は国にあります。

使用者は違法行為を避けるために何をなすべきか

熊大使用者は就業規則を改定し、実質的な不利益遡及にあたる今回の措置を強行しようとしています。しかし、この措置は公務員では可能であっても、非公務員型の独立行政法人である国立大学法人では違法です。どうしても減額するのであれば、個別の（明示の）同意によって請求権を放棄してもらうほかありません。

使用者は今年度末での退職者に対し、12月31日時点で退職した場合の退職金と、年度末で退職した場合の退職金を情報として提供すべきです。そのうえで、12月31日時点の退職金を求める者には、求めに応じて退職金を支払う以外に途はありません。

熊大使用者に必要なのは、ごく常識的なことです。熊本大学の教職員がすでに公務員ではないことを自覚し、労働条件は労働者と使用者の間の個別の労働契約によって決められるという大原則を確認したうえで対応を判断することのみです。