

## 期末勤勉手当による減額調整の適法性

國武英生

北九州市立大学准教授

### はじめに

人事院勧告は、公務員の給与水準を民間企業の給与水準と均衡させることを基本として実施されており、公務員のみならず、学校法人や公益法人などの民間事業においても、給与決定の際に利用されている。

福岡雙葉学園事件は、私立学校法人が、人事院勧告に準拠して給与を年度初めに遡って減額支給することを決定し、これを期末勤勉手当から控除したことが違法であるとして、教職員らが期末勤勉手当の残額と遅延損害金の支払いを求めた事案である。人事院勧告にもとづく期末勤勉手当による減額調整の適法性が争点となり、その前提として期末勤勉手当の請求権が発生しているかが問題となった。

最高裁は、期末勤勉手当の請求権は、一月の理事会の決定により初めて具体的権利として発生したとして、すでに発生した期末勤勉手当を不利益に変更するものであると判断した原審

判決を破棄した。こうした事案処理自体が適切であるかどうか問題になる。

### 一 事実の概要

1 上告人（被告、被控訴人）Yは、私立学校を経営する学校法人であり、被上告人（原告、控訴人）Xら三名は、Yと雇用契約を締結し、Yの設置する学校に勤務する教職員である。

Yの就業規則四七条には、「職員の給与ならびにその支給の方法については、給与規程によりこれを定める」との規定があり、これを受けて定められたYの給与規程四一条一〇号には、「期末勤勉手当は、六月三〇日、一月一日および三月一五日にそれぞれ在職する職員に対して、その都度理事会が定める金額を支給する」との規定があった。

Yは、昭和五十一年ごろから人事院勧告に倣って給与規程を改定してきた。平成一一年度までは人事院勧告が給与の引き上げを勧告するものであり、Yは、その勧告に倣って給与規程を改

定して職員の給与を増額し、その年の四月分から一月分までの給与については、実際に支払った金額と改定後の給与規程によった場合の金額との差額を一月末ごろに別途支給していた。2 平成一四年五月三〇日、Yは理事会において、平成一四年度一二期の期末勤勉手当の支給額につき、期末手当は算定基礎額の二・六倍、勤勉手当は〇・六倍とし、同年度の人事院勧告を受けて同年一月開催の理事会で正式に決定することとした。同年六月二〇日、YはXらを含む教職員に対し、期末勤勉手当の乗率を決定した旨の通知をした。

平成一四年八月に発表された人事院勧告は、月例給を二・〇三%、期末勤勉手当を〇・〇五カ月分の引き下げを勧告する内容であった。それを受け、Yは、同年一月一日、理事会において、前記人事院勧告に準拠して給与規程を改定し、職員の月例給を引き下げることが決定するとともに、平成一四年度期末勤勉手当の支給額について、前記算定基礎額と乗率に従ったうえで、さらに前記人事院勧告に倣って調整するとの決定をした。同月二〇日にXらに通知した書面には、「上記改訂は平成一四年四月一日に遡及して実施されます。四月一〜一月の差額は……一二月一〇日（火）支給の期末勤勉手当より控除されます」と記載されていた。

そして、同年一二月一〇日、Yは、Xらに対し、給与規程改定後の給与額とすでに支給されていた給与額との差額を控除し、かつ改定後の

給与による算定基礎額によって算定された金額を平成一四年度期末勤労手当として支払った。

3 翌年の平成一五年五月二八日、Yは理事会において、同年二月一〇日に支給する専任教職員、試用期間中の教職員および常任講師の期末勤労手当の金額について、期末手当につき、算定基礎額を本俸、扶養手当、調整手当および教職調整額の合計額として、算定基礎額の二・六倍、勤労手当につき、算定基礎額を本俸、調整手当および教職調整額の合計額として、算定基礎額の〇・六倍とし、平成一五年度の人事院勧告を受けて、同年一月に開催された理事会で正式に決定する旨議決した。

平成一五年八月に発表された人事院勧告は、公務員の平均給与が民間企業の平均給与を一・〇七%上回っているとして、その格差を是正するため、公務員の月例給与を平均で同程度まで引き下げること、期末勤労手当を〇・二五ヵ月分引き下げる旨を勧告する内容であった。

Yは、同年一月一〇日、理事会において、職員の月給を定める給与規程別表を人事院勧告に準拠して改定し、職員の月給を引き下げることとを決定するとともに、同年二月一〇日に支給する期末勤労手当の支給額を、五月理事会が決定した算定基礎額、乗率にしたがったうえで、四月分の改定基礎となる給与種目の合計額に較差の率一・〇七%、四月から一一分分の八ヵ月分を乗じた額および六月の期末勤労手当支給額に較差の率一・〇七%を乗じた額を控除した金

額とする旨の決定し、Xらを含む職員に対し、前記控除額を「官人格差相当分を解消するため、……一二月期の期末勤労手当で調整します。」との通知をした。同年二月一〇日、Yはこの決定に従い、Xらに対して期末勤労手当を支払った。

4 そこで、XらがYに対し、Yが平成一四年度および平成一五年度の各一二月期に支給すべき期末勤労手当をいづれも一方的に減額し、一部しか支払わなかったとして、本件各期末勤労手当の残額およびこれに対する遅延損害金の支払いを求めた。

5 第一審（福岡地判平一六・一二・二二労働判例九〇二号八八頁）は、五月に開催された理事会の議決では未だ具体的請求権は発生しておらず、一月の理事会で、人事院勧告にもとづき調整した金額を支給すると決議したことでの請求権が発生したものであり、その決定額全額が支払われているとして、Xらの請求を棄却した。

6 これに対して原審（福岡高判平一七・八・二労働判例九〇二号八一頁）は、期末勤労手当が賞与にほかならず、支給されることが給与規程において当然の前提になっていること、私立学校の運営という社会の経済状況に左右されにくい事業を営んでおり、勤務する教職員の業績にも大きな較差がないこと、原則として同一の条件での支給が継続されている実情もあることから、「一二月期に期末勤労手当が支給される

ことは、YとXらとの労働契約の重要な内容となつている」というべきであり、毎年度の支給実績がそのつど個別の労働契約の中に取り込まれ、労働契約の要素と化しているものと解されるところとして、「一二月理事会において具体的な支給額が決定されなかった場合における一二月期の期末勤労手当については、従前の支給実績：：に基づいて請求権が発生すると解するのが相当である」とした。そうだとすると、「理事会で従前の支給実績を下回る支給額が決定された場合、労働契約の内容が労働者に不利に変更されることになるから、その決定が効力を有するためには、原則として個別に労働者側の同意があることを要し、それがないうちにおいては、その減額が必要やむを得ないものであるなど、特段の事情が認められなければならない」とし、本件調整による減額については、Xらは同意をしておらず、また、特段の事情も認められないとして、Xらの控訴を認容した。

## 二 判旨 破棄自判

1 「Yの期末勤労手当の支給については、給与規程に『その都度理事会が定める金額を支給する。』との定めがあるにとどまるというのであって、具体的な支給額又はその算定方法の定めがないのであるから、前年度の支給実績を下回らない期末勤労手当を支給する旨の労使慣行が存したなどの事情がうかがわれない本件におい

ては、期末勤勉手当の請求権は、理事会が支給すべき金額を定めることにより初めて具体的権利として発生するものといふべきである。」

ところで、本件各期末勤勉手当の支給額については、「各年度とも、五月理事会における議決で、算定基礎額及び乗率が一応決定されたものの、人事院勧告を受けて一一月理事会で正式に決定する旨の留保が付されたというのであるから、五月理事会において本件各期末勤勉手当の具体的な支給額までが決定されたものとはいえず、本件各期末勤勉手当の請求権は、一一月理事会の決定により初めて具体的権利として発生したものと解するのが相当である。」

「したがって、本件各期末勤勉手当において本件調整をする旨の一一月理事会の決定が、既に発生した具体的権利である本件各期末勤勉手当の請求権を処分し又は変更するものであるということはできず、同決定がこの観点から効力を否定されることはないものといふべきである。」

2 「なお、仮に、五月理事会において議決された本件各期末勤勉手当の支給額算定方法の定めが、Yの就業規則の一部を成す給与規程の内容となつたものと解し、一一月理事会の決定がその算定方法による額から更に本件調整のため減額をする点において、Xらの労働条件を不利益に変更するものであると解する余地があるとしても、……Yにおいては、長年にわたり、四月分以降の年間給与の総額について人事院勧

告を踏まえて調整するという方針を採り、人事院勧告に倣つて毎年一月ころに給与規程を増額改定し、その年の四月分から一一月分までの給与の増額に相当する分について別途支給する措置を採つてきたというのであつて、増額の場合にのみそれ及ぶ調整が行われ、減額の場合にこれが許容されないとするのは衡平を失するものといふべきであるから、人事院勧告に倣つて本件調整を行う旨の一一月理事会の決定は合理性を有するものであり、同決定がこの観点からその効力を否定されることはないといふべきである。」

### 三 検討

#### 1 本判決の意義

本件は、私立学校を経営する学校法人に対し、その教職員らが、平成一四年度および同一五年度の各一二期期の期末勤勉手当を人事院勧告に準拠して減額したことが違法であるとして、期末勤勉手当の残額と遅延損害金の支払いを求めた事案である。本件事案は、期末勤勉手当の支給決定が、労使の合意によつてではなく、一一月の理事会により正式に決定される仕組みを採用していることに特徴を有する。

本件の争点は、第一に、一一月の理事会の決定以前の段階で各期末勤勉手当が具体的権利として発生しているかである。すなわち、本件で

は、一一月の理事会の決定が、すでに発生した期末勤勉手当の請求権を事後に不利益に変更したものと評価できるかが一つの争点となつている。第二に、一一月の理事会決定が労働条件を不利益に変更したものであると解する場合に、その変更が合理性を有するかである。

人事院勧告については、これまで増額改定が行なわれてきたが、平成一四年度および平成一五年度に給与の引き下げを勧告したことにとまない、国家公務員や地方公務員だけでなく、人事院勧告に準拠した民間事業においても、その減額調整の適法性が裁判例において争われている。本判決は、人事院勧告にもとづく期末勤勉手当引き下げについて判断した初めての最高裁判決としての意義を有するとともに、期末勤勉手当請求権の発生時期に関する事例判断としても注目される<sup>1)</sup>。

#### 2 関連裁判例の検討

##### (1) 期末勤勉手当の請求権

公務員では、民間企業で支給されている賞与にあたるものが期末勤勉手当等といった名称で支給されている。学校法人や公益法人においても、公務員に準じた給与体系を採用していることから、賞与に代えて期末勤勉手当等として支給しているところが多い。以下では、賞与に関する裁判例もふくめて、その請求権の有無について検討したい。

民間企業における賞与の場合、その発生時期についてこれまでの裁判例は、労働組合との合意や使用者の決定により、具体的な支給額またはその算出方法が決定されて初めて具体的な請求権が発生すると解する傾向にある。この点につき、小暮卸製作所事件(東京地判平六・一一・一五労働判例六六六号三二頁)は、「対象期間中の企業の営業実績や労働者の能率等諸般の事情により支給の有無及びその額が変動する性質のものであるから、具体的な賞与請求権は、就業規則等において具体的な支給額又はその算出基準が定められている場合を除き、特段の事情がない限り、賞与に関する労使双方の合意によって始めて発生する」としたうえで、服務規程が「支給額は、その勤務成績、勤続年数及び会社の業務成績等により増減することがある」と定めていることから、この規定によってただちに具体的な請求権が発生するものではないと判断している。また、支給条件の定め等がなく、支給条件が明確でない場合には、労働者は具体的な賞与請求権を有しない(松原交通事件・大阪地判平九・五・一九労働判例七二五号七二頁)。具体的な支給基準がない場合には、任意的恩恵的給付にすぎず、賞与請求権は発生しない(江戸川会計事務所事件・大阪地判平一一・一〇・二九労働判例八一六号七五頁)。

他方、就業規則等に具体的な支給額またはその算定方法の定めがある場合には、具体的な賞与請求権が認められている。たとえば、本件と

同様に、人事院勧告に準じた賃金の不利益変更の効力が争われた民間社会福祉法人八雲会事件(札幌高判平一九・三・二三労働判例九三九号一二頁、函館地判平一八・三・二労働判例九一三号一三頁)では、従前の支給割合が既得の権利として保障されたものではないという使用者側の主張に対し、期末手当等がいずれも給与規程によって支給条件が定められている場合には、労基法一条の賃金にあたるものと認められるから、給与規程を改正して期末手当等を減額することは労働条件の不利益変更にあたるとしている。

では、賞与額が前年度実績を下回らない旨の労働慣行が成立するといえるか。これまでの裁判例は、支給の有無および額が変動する可能性が内包されていることを重視して、労働慣行の成立を否定する傾向にある。前掲・小暮卸製作所事件は、企業の実績や労働者の能率等により支給の有無および額が変動することが予定されている場合には、前年度実績による賞与請求権が具体化していると解するのは、当事者の合理的意思に反すると判断している。

## (2) 人事院勧告にもとづく減額調整

人事院勧告に準拠して減額調整をすることは許されるか。まず、公務員に対して実施された減額調整の適法性が争われた裁判例では、つぎのような判断がなされている。

第一に、期末勤勉手当等を減額調整すること

は、すでに発生した給与請求権を変更し、処分するものといえないと判断される傾向にある。国家公務員の減額調整の事例である平成一四年度人事院勧告等損害賠償事件地裁判決(東京地判平一六・一〇・二一労働判例八八五号九頁)は、改正法施行後に具体的権利として発生する期末手当については、「不利益な内容を含む法律を遡及的に適用して、既に発生した原告らの具体的権利を一方的に処分、変更させるものである」と一義的にいうことはできない」としている。

第二に、たとえ期末勤勉手当等による調整措置が、すでに発生した給与請求権を処分し、変更するものといえないとしても、実質的にみて給与の減額と評価できる場合には、その適法性を具体的に審査している。たとえば、国家公務員の事例である平成一四年度人事院勧告等損害賠償事件高裁判決(東京高判平一七・九・二九労働判例九〇七号三五頁)は、公務員の給与が法律に委ねられているとしても、「既に発生確定した部分について、後の立法によってこれを処分し、又は変更することは、国家公務員が労働の対価としての賃金に相当する給与によって生活の糧を得ていることに照らしても、また、その財産権に対する侵害とみる余地もあるから、無限定に許されるものではない」と判示している。そのうえで、すでに発生した給与請求権を処分し、または変更するものではないものの、経済的にみれば、改正前の給与法と改正後の給

与法の差額を返戻させること、あるいは期末手当と相殺することと同一の結果を招来するものであるとして、特例措置につき合理的な理由があるかを審査している。

また、地方公務員の事例である兵庫県（期末手当減額）事件地裁判決（神戸地判平一七・四・二二労働判例九一〇号二五頁）は、特例措置等は、その施行後に支給される期末手当の額を決定するものであるから、法的には、すでに支給された給与を遡及して減額し返還させるものとはいえないが、「実質的には、既に発生した賃金請求権を事後に変更したのと同じの経済的効果を有する」として、その適法性を審査している。そして、同事件高裁判決（大阪高判平一八・二・一〇労働判例九一〇号一二頁）においても、「調整措置が不利益の遡及ではないと評価されることになれば、将来発生する賃金債権を減額するという方式を採りさえすれば、いくらでも実質的に過去に遡って支給済みの賃金を取り戻すことが可能になり、容易に不利益遡及適用禁止の原則を脱法する効果となる」として、その適法性を審査する必要があるとしている。

第三に、公務員を対象とした減額調整を判断する際には、公務員の特殊性が考慮されている。この点につき、前掲・平成一四年度人事院勧告等損害賠償事件高裁判決は、「法律により国家公務員の給与が定められている法制度の下において、公務員の業務及びその身分の特殊性から民間労働者と異なった特殊性があるもの、そ

のような特殊性を考慮した上で、民間準拠による給与水準の確保の方法は、正当である」としたうえで、給与の調整措置は立法裁量に委ねられるべきであり、許容された範囲内の措置であるとしている。

また、前掲・兵庫県（期末手当減額）事件高裁判決は、「特段の合理的理由ないし公共の福祉を実現するための必要性がある場合は、その必要性の程度、侵害される権利の内容、侵害の程度等を総合的に考慮」して判断するとしただけで、「地方公務員の給与が民間の給与を下回る場合だけでなく、上回ることも有り得ることは当然の事理であるところ、前者の場合にのみ見直しの結果に基づく適及的な調整が行われ、後者の場合にその方法のいかんを問わずこれが許容されないとするのは衡平を失するものとして、納税者である市民の納得を到底得られず、ひいては財政に対する信頼を損ねることになりかねないもの」というべきであるから、給与減額の場合であっても、これを遡及適用する合理的理由はあり、その必要性は相当大きいものといえる」として、結論として減額調整の違法性を否定している。

では、民間事業において減額調整が実施された場合には、どのような判断がなされているか。民間事業の裁判例では、公務員の事例とはいくつかの点で異なる傾向を見出すことができる。

まず、就業規則の変更による給与減額については、秋北バス事件（最大判昭四三・一一・二

五労働判例七一〇号一四頁）、みちのく銀行事件（最一小判平二一・九・七労働判例七八七号六頁）等の判断枠組みに依拠した判断がなされている。前掲・社会福祉法人八雲会事件高裁判決は、国民の負担によつた施設であること、給与規程が公務員と同様の水準で定められ、一貫して人事院勧告に準拠して増額改定をしてきたこと、人件費の比率が七三%と高いこと等を考慮して、就業規則による賃金減額の合理性を肯定している。一方、九州ルーテル学院事件（熊本地判平一八・一〇・一三労働判例九二九号八六頁）は、給与減額の理由について団体交渉等の場において説明をしていないことを重視して、就業規則の不利益変更として違法であるとしている。

つぎに、労働者の賃金請求権等の既得の権利を不利益に変更し、これを遡及的に適用する規定については、その効力を生じないと判断されている。前掲・社会福祉法人八雲会事件高裁判決は、具体的に発生した賃金請求権を事後に締結された労働協約や事後に変更された就業規則の遡及適用により処分または変更することは許されないとした朝日火災海上保険事件（最一小判平八・三・二六労働判例六九一〇号一六頁）を参照したうえで、労働者の賃金請求権等の既得の権利を不利益に変更し、これを遡及的に適用する旨を定めた就業規則の規定は、労使関係における法的規範性を是認することができるだけの合理性を認めることはできず、その効力を生

じないとしている。

また、規定の効力が生じた後に支給された期末手当による減額措置についても、その効力が否定されている。前掲・社会福祉法人八雲会事件では、平成一五年度規程の効力が生じた後に支給される期末手当の減額措置が一つの争点となっていた。この点につき、同事件高裁判決は、期末手当について一定の減額措置を講じたにすぎないように見えるが、「平成一四年度規程に基づき平成一五年度四月から同年一月までに支給された給料、特殊業務手当、扶養手当及び期末手当につき、平成一五年度規程に基づき算定される支給額との差額を平成一五年度一二月の期末手当において減額調整するものであり、実質的には、平成一五年度規程を平成一五年四月に遡及適用して、既に具体的に発生していた原告らの賃金請求権を不利益に変更するものであるから、許されない」と判断している。

なお、人事院勧告にもとづく給与減額について、個別に労働者の同意を問題にするものもある。前掲・九州ルーテル学院事件は、人事院勧告にもとづく給与減額は、労働契約の内容を不利益に変更するものにはかならず、それが有効であるためには、原則として個別に労働者の同意がなければならず、かかる同意がない場合においては、その減額が必要やむをえないものであるなど合理的な理由があり、かつ相当であるなど、特段の事情が認められなければならないとしたうえで、結論として給与減額は違法かつ

無効であると結論づけている。

### 3 判決の構成と問題点

判旨1は、期末勤勉手当の請求権が発生しておらず、すでに発生した具体的権利である本件各期末勤勉手当の請求権を処分しまたは変更するものではないとして、原審判決を破棄している。この点につき、本件一審判決も同様の理論構成をとり、期末勤勉手当は一月の理事会決定により具体的権利として発生すると判断して、給与の未払いはないとしていた。

原審判決においても、具体的な支給額を決定したのが一月理事会であること自体は否定していない。しかし、原審判決は、一二期に期末勤勉手当が支給されることは、YとXらとの労働契約の重要な内容となっており、毎年度の支給実績がそのつど個別の労働契約の中に取り込まれ、労働契約の要素と化しているものと解されるとして、一月の理事会において具体的な金額が決定されなかった場合には、従前の支給実績にもとづいて請求権が発生するものと解するのが相当であると判断していた。また、理事会で従前の支給実績を下回る支給額が決定された場合について原審判決は、労働契約の内容が労働者に不利に変更されることになるから、その決定が効力を有するためには、原則として個別に労働者側の同意または特段の事情が必要であると判断していた。

こうした原審判決の構成については、期末勤

勉手当は毎年その額が決定され、そのつど債権が具体化するものであることから、過去の支給実績が労働契約の要素となっていると解することは困難であるとする見解<sup>5)</sup>、「その都度理事会が定める金額を支給する」との規程の定めを無視して、労働契約の内容になるとまでは言い難いとする見解<sup>6)</sup>が示されている。

本判決は、人事院勧告にもとづく減額調整の適法性を、期末勤勉手当の請求権の問題と理解して事案処理したものと位置づけられよう。期末勤勉手当の請求権を問題とする限りにおいては、五月の理事会決定において期末勤勉手当の支給乗率が決定されていたとはいえ、五月の理事会の段階では算定基礎額をどの時点における給与規程によるのが明らかにされていないこと、給与規程に具体的な支給額またはその算定方法の定めがないこと、五月の理事会では期末勤勉手当の支給額は一月の理事会において正式に決定するとの留保が付されていたこと等を考慮すると、期末勤勉手当の請求権が一月の理事会の決定によって初めて具体的権利として発生すると考えるほかない。したがって、賞与請求権が発生していないと評価された以上、すでに発生した具体的権利である本件各期末勤勉手当の請求権を処分しまたは変更するものではないと結論づけるのは当然だということになる。

しかし、期末勤勉手当の請求権が発生していないとしても、人事院勧告にもとづいて期末勤勉手当を減額調整することがただちに正当化さ

れるわけではない。問題は、こうした本件の事案処理自体が適切かどうかである。理論的には、つぎのような点が問題になると思われる。

第一に、期末勤勉手当の請求権が発生していないからといって、ただちに減額調整の適法性を審査する必要がないということにはならない。本件の平成一四年の期末勤勉手当の支給額は、すでに支給された四月から十一月の差額を控除するということであり、こうした減額調整は、実質的には、すでに具体的に発生していた賃金を遡及して不利益に変更したのと同じの経済的効果を有する。また、調整措置が不利益の遡及ではないとすると、将来発生する賃金請求権を減額するという方式を採りさえすれば、いくらでも実質的に過去に遡って支給済みの賃金を取り戻すことが可能になる。前述のように、公務員の裁判例においても、実質的にみて給与の減額を評価できる場合には、その適法性を具体的に審査していた。民間事業の事例である本件においても、実質的にみて給与の減額と評価できる場合には、その適法性を慎重に審査する必要があるといえるだろう。

第二に、具体的に発生した賃金請求権を事後に変更された就業規則の遡及適用により処分または変更したものと評価して、その効力を生じないと判断する余地も残されている。最高裁は、すでに発生した具体的権利としての賃金請求権を事後に締結された労働協約や就業規則の遡及適用により処分または変更することを認めてい

ない（前掲・朝日火災海上保険事件、香港上海銀行事件・最小判平元・九・七労働判例五四六号六頁）。また、減額調整が争われた裁判例においても、労働者の賃金請求権等の既得の権利を不利益に変更し、これを遡及的に適用する旨を定めた就業規則の規定は、労使関係における法的規範性を是認することができただけの合理性を認めることはできず、その効力を生じないと判断されている（前掲・社会福祉法人八雲会事件）。期末勤勉手当の請求権が発生していないとしても、本件の減額調整は、実質的には給与規程を遡及適用して、すでに具体的に発生していた賃金請求権を不利益に変更するものと評価することも可能であり、本件のような減額調整の場合になぜ遡及適用が認められるか、その理論的根拠は明らかにされていないといえよう。

つぎに、本判決は、「仮に」として、本件減額調整の合理性を判断している。傍論ではあるが、今後のために検討しておきたい。

まず、判旨2は、五月理事会において議決された本件各期末手当の支給額算定方法の定めが、Yの就業規則の一部を成す給与規程の内容となつたものと解し、一一月理事会の決定が、その算定方法による額からさらに本件調整のための減額をする点において、Xらの労働条件を不利益に変更するものであると解する余地があると仮定して、その合理性を判断している。

これまでの裁判例は、前年度の支給規定と比較することにより、減額調整の不利益性を問題

にしていた（前掲・社会福祉法人八雲会事件）。これに対し、本判決は、五月の理事会決定と一一月の理事会決定とを比較することにより、その不利益性を論じている点に特徴を有する。本件では、二度の理事会により期末勤勉手当の支給が決定される仕組みを採用しているところから、同一時期の期末勤勉手当について比較が可能となるが、本件のような事実関係においてのみ妥当するものとして理解するのが適切であろう。

続いて判旨2は、増額の場合にのみ遡及的な調整が行なわれ、減額の場合にこれが許容されないとするのでは衡平を失するものというべきであるとして、人事院勧告に倣って本件調整を行なう旨の一一月理事会の決定は合理性を有すると判断している。

まず、「衡平」を失するとした判示部分は、地方公務員に対する減額調整の適法性が争われた前掲・兵庫県（期末手当減額）事件高裁判決と類似している。たしかに、公務員の給与の場合には、公務員の特殊性を考慮したうえで、民間準拠による給与水準を確保するために、「衡平」の観点から減額調整を実施することもそれなりの妥当性をもつと考えられる。

しかし、給与の財源が租税ではない私立学校法人の事例について、「衡平」の観点から労働条件変更の合理性を判断することは、私立学校法人の教職員が公務員と同じであるとはいえない以上、やはり問題がある。また、判旨は、



人事院勧告に倣って毎年一・一・一に給与規程を増額改定し、その年の四月分から一・一・一までの給与の増額に相当する分について別途支給する措置を採ってきたことをその根拠としているが、民間事業において減額調整をすることを同様に理解してよいかという点がまさに問題になるのである。「衡平」という観点を紛争の処理規範として用いることは、必ずしも適切とはいえないであろう。

つぎに、判旨②がいかなる意味での「合理性」を判断しているのか、必ずしも明らかにされていない。この点については、つぎのような二通りの理解が可能であると思われる。

その一は、労働条件の不利変更に対する「合理性」を判断したものであるという理解である。このように理解すると、原審判決のように労働契約の変更に關する判断枠組みを適用するか、または、原審および第一審において主張がなされていないが、理論的には、本件の給与規定が就業規則の一部であると解し、就業規則の利益変更の判断枠組みを適用して、減額調整の合理性を判断するのが適切であったということになる。<sup>7)</sup>なお、就業規則の不利益変更法理を適用する際には、労働者が被る不利益の程度、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、労働組合等との交渉の経緯等を総合考慮することになると思われるが、本件のような場合には、人事院勧告に準拠する必要性、給与の財源、民間事業における

支給実態との比較などが、合理性判断の際にとくに考慮されるべきことになろう。

その二は、給与規程に定められた期末勤勉手当に關する理事会の裁量について、その「合理性」を判断したものであるという理解である。すなわち、本判決は、期末勤勉手当の支給額について使用者側に裁量が付与されている場合についても、その裁量には「合理性」の観点から制約が及ぶことを示したものである。このように理解すると、本判決は、使用者側に期末勤勉手当に關する裁量がある事例について判断したものととして、限定的に理解すべきことになろう。

理解的には、本件では、使用者としての理事会が期末勤勉手当の支給額を一方的に決定した場合についての審査のあり方が問われているように思われる。すなわち、労働契約の一方当事者の意思表示による労働条件決定について、労働契約との関係においてどのような内容および手続きから審査するかという点が、本件の提起した重要な課題といえよう。

(1) 本判決の評釈として、野川忍・ジュリスト一三六〇号(二〇〇八年)一六一頁、水野圭子・法律時報八〇巻一・二二〇八年一〇一頁、竹内(奥野)寿・ジュリスト一三三六号(二〇〇九年)二四七頁。原審判決の評釈として、藤内和公・民法雑誌一三四卷三三三(二〇〇六年)一六六頁、小島典明・判例時報一九四〇号(判例評論五七三)

(二〇〇六年)二〇五頁、中野育男・法律時報七八卷一・二二〇六年一・一三三頁、三井正信・労働法律旬報一六三九・一六四〇号(二〇〇七年)四〇頁。

(2) 賞与請求権の発生の有無が争われたその他の事例として、日本ブリタニカ事件・東京地決昭五七・一二・二六労働判例三九九号三二頁、ニプロ医工事件・東京高判昭五九・八・二八労働判例四三七号二五頁、清風会光が丘病院事件・山形地酒田支決昭六三・六・二七労働判例五二四号五四頁、須賀工業事件・東京地判平一二・二・一四労働判例七八〇号九頁、N興業事件・東京地判平一五・一〇・二九労働判例八六七号四六頁、相互信用金庫事件・大阪高判平一七・九・八労働判例九〇三号七三頁等。

(3) この他に労働慣行にもとづく賞与請求権の成立を否定した事例として、浦添交通事件・那覇地判昭六二・三・二七労働判例四九七号一〇一頁、前掲・小暮卸製作所事件、前掲・松原交通事件等。

(4) 期末手当による調整について争われた公務員のケースについては、和田肇「期末手当による減額調整の適法性」労働法律旬報一六二五号(二〇〇六年)七頁参照。

(5) 三井・前掲注(1) 評釈四六頁。

(6) 藤内・前掲注(1) 評釈一七二頁。

(7) 野川・前掲注(1) 評釈一六五頁参照。

(8) 水野・前掲注(1) 評釈一〇三頁、竹内・前掲注(1) 評釈二四九頁参照。

(くにたけ ひでお)