

～事件 その ②：時代の荒波と職場～

<明らかな事実>

Xは、A市に住む男性（59歳）である。Xは、大学卒業後、A県に本店をかまえるA地方銀行に入行し、主に渉外業務を担当してきた。10年前からは、A銀行がB地方銀行と合併して誕生したY銀行に勤務している。

Y銀行の経営は、金融業界の大きな再編や、長期にわたる経済の停滞を受けて、10年ほど前から非常に厳しい状況にある。15年ほど前の経常利益が約50億円であったところ、10年ほど前からは30億円前後で推移している。Y銀行は、自己資本比率を確保する必要性などに迫られて、収益力・競争力を高めるために様々な策を講じてきた。その中で、経営陣は、Y銀行は定年年齢を60歳とし、いわゆる年功序列型の賃金体系を採用してきたところ、55歳以上の行員が約13%という高い割合を占める状況を踏まえると、高齢の行員の人件費の抑制が避けられないと考えるに至った。

約4年前、Y銀行の経営陣は、55歳以上の行員をスタッフ職とし、スタッフ職の業績給・手当を大幅に減額するなどの案を提示し、労働組合に提示した。Y銀行の労働組合には、A銀行の出身者を中心とするA組合（全行員の約2割が加入）と、B銀行の出身者を中心とするB組合（全行員の約7割が加入）があった。B組合は、経営陣との数か月にわたる交渉の中で、業績給の減額幅を縮小するなどの妥協を認めさせた上で、経営陣と合意したが、A組合は、最後まで経営陣の案に反対し続けた。Xは、A組合に加入していた。

3年前、Y銀行は、就業規則（α国でも、労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、そこに賃金に関する事項を記載しなければならないとされている）を変更し、新しい賃金制度を実施した。その結果、Xの業務内容に大きな違いは生じていないものの、Xは、従前の渉外課長という肩書きがなくなり、年収が約900万円から約500万円に減少した。賃金制度の変更によって、高齢の行員の賃金は年間で合計9億円程度削減された。ただ、2年前から、50歳以下の行員については、勤務意欲を維持するために、賃金を改善する制度が導入されており、Y銀行全体としてみると、賃金の削減額は年間約3億円となっている。

（α国では退職金という慣行は一般的でなく、Y銀行でも支給されてこなかったものとして検討すること）

<法律への手がかり>

キーワード：労働契約、就業規則、就業規則の不利益変更

参照条文：労働基準法89条、労働契約法9条・10条

参考文献

土田道夫『労働契約法』（有斐閣・2008年）491 - 518頁

大内伸哉「就業規則の不利益変更と労働条件」村中孝史＝荒木尚志編『労働判例百選〔第8版〕』（有斐閣・2009年）48頁

荒木尚志『労働法〔第2版〕』（有斐閣・2013年）319 - 372頁