

## ～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