

# 事務所ニュース

労働保険事務組合  
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

## スポット

### 裁判員業務は公民権の行使

### 「会社へ事前通知」義務付けを

裁判員候補者への呼び出しがスタートし、本格的に裁判員制度が始動しました。大手企業では、有給の裁判員休暇制度を導入するとともに、情報提供等のサポートシステムを整備するなど、万全の体制を敷く例もみられます。

「当社では、とてもムリ」という状況でも、最低限、講じておくべき事項があります。裁判員候補者に対する「事前通知」の呼びかけです。

基本事項から、確認しましょう。

「裁判員候補として出頭する」のは、労基法第7条の「公民権の行使」に該当します。この点については、裁判員制度の法制化が決まったのち、厚生労働省が行政解釈（平17・9・

30基発第0930006号）で立場を明らかにしているので、間違いありません。公民権の行使の条文は罰則付き（6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金）で、「拒んだだけで法違反が成立する（本人が実際に休んだか否かは関係ない）」と解されています（労基法コンメンタール）。

法文上、「請求された時刻の変更」を求めることができますが、裁判員制度の場合、「違う日・時間に行ってくれ」とはいえません。

会社に裁判員休暇制度（有給）がない場合、本人は公民権の行使（無給も可）ではなく、年休（有給）を使って休もうと考えるでしょう。しかし、直前になって、「裁判員になっ

たから、年休を取りたい（3日前後）」といわれても、仕事のやり繰りがつかないケースもあります。

対応としては、「裁判員候補として呼び出されたら（通常は6週間程度前）、直ちに会社に通知する」ことを、あらかじめ義務付けておくのがベターです。裁判員は「守秘義務」を負いますが、「家族や親しい人に話すこと、上司に話して休暇を申請したり、同僚の理解を求めたりすることは問題ない」と広報されています（最高裁ホームページ）。「年休を使う余地があるか否かも含め、会社もできる限り協力するから、早めに関係情報を提供して欲しい」旨、周知を徹底させるべきでしょう。

2009

8

# 退職金規定の改定

知って得する



## 賃金実務

退職金規定を改定し、在職者を対象として将来の退職金を引下げるのは可能です。しかし、退職してしまつた社員を相手に、年金の金額をダウンさせるのは、どうでしょうか。単純なようで、奥の深い問題です。判例では、「約款法理」という耳慣れない用語を用いて、この問題に対処しています。

就業規則変更による労働条件引下げは、労働契約法第10条の要件を満たせば可能です（不利益の程度、変更の必要性・相当性、労働者との交渉状況を考慮）。退職金が労働条件の一種で、不利益変更の対象になるのは判例でも明らかです（大曲農業協同組合事件、最判昭63・2・26）。最近では、倒産危機に直面する企業で、退職金の5割カットが認められたケースもあります（日刊工業新聞社事件、東京高判平20・2・13）。

退職金の減額が可能なら、退職年金もカットできるだろうと、簡単に考えがちです。結論は「YE

S」ですが、それを導き出す論理構成は同一ではありません。そもそも、なぜ使用者側による

ので、それに対応するためです。早い話、雇用を維持するためには、不利益変更も仕方がないという理屈です。

しかし、そういう理屈であれば、既に退職した人を相手に、不利益変更の法理を適用するのは、おかしいという話になりかねません。そうしたなかで、裁判所は別の法理を使って、同様の結論を引き出しました（松下電器産業グループ事件、大阪高判平19・8・13）。被告会社では、退職金の一部を

## 既退職者も拘束する「約款法理」で処理

一方的な不利益変更が可能なのでしょうか。「労働関係は、解雇が実際上も法的にも困難な長期的継続の関係であり、その展開の過程では経営環境の変化に応じて労働条件を変更する必要性が必ず生じる」（菅野和夫「新雇用社会の法」）

原資として一定利回りにより増額した基本年金を支給し、退職金分の支給がすんだ後も、同額の年金を終身年金として支払い続けていました。しかし、市場利率の大幅低下を受け、年金の計算利息を見直さざるを得ない状況に立ち至り

ました。

受給者（退職者）は「既得権」の侵害であると、裁判を起こしました。しかし、裁判所は「経済情勢の大幅な変動があった場合も、契約内容の改定を一切行わない」ということは、長期間継続が予定されている本制度のような場合においては「およそ考えられず」、改定に関する明文の規定があれば、それにより変更可能と判示しました。保険契約等では、「約款による意思をもって契約を締結したと推定され、本人が契約内容を知らなくとも適用を免れない」（約款法理）と解されています。前提として約款の事前開示が必要となりますが、本件の年金規定については、退職後もその気になれば規定内容を容易に知ることができたので、「自分は知らないから適用を受けない」と主張することはできないと判断されました。

退職者に支給される年金も、改定条件を明確化し、情報を開示していれば、引下げも可能です。