

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

## 就業規則の不利益変更

&lt;労働条件引き下げ時の留意点&gt;

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5  
ヒロビル 2F  
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
Homepage：http://www.ys-office.co.jp  
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

就業規則の作成には、従業員の同意は必要なく会社の判断で進めることができますが、作成後にそれを従業員の不利益に変更する場合には高度な合理性が求められるため会社は慎重に対応する必要があります。今回は就業規則変更により労働条件を引き下げた場合の留意点について解説します。

## 1. 就業規則の不利益変更とは？

会社は常時10人以上の労働者を雇用する場合に労働時間や賃金等の労働条件を規定した就業規則を作成し、届出することが義務づけられています(労働基準法89条)。

この内容を変更するときに、手当の廃止など、今までの労働条件の引き下げが伴うものを不利益変更といいます。

就業規則を制定し、変更することは基本的に使用者の権利として認められるものですが、それが不利益変更となる場合は、原則として労働者との合意なしに行うことはできません(労働契約法9条)。しかし、経営状況が悪化し、従業員の反対を押し切ってでも不利益変更を行わざるを得ない場合等もあります。法律では、労働者の合意がないときでも、就業規則の変更が合理的なものと認められる場合に限り、不利益変更が可能となります(労働契約法10条)。したがって、不利益変更になるかどうかよりも、その変更自体に合理性があるといえるかどうかの方がより重要となります。

## 2. どのような場合に不利益変更が可能となるか

就業規則の不利益変更の合理性については、主に次の5つの基準で判断されます(労働契約法10条)。

## (1) 労働者の受ける不利益の程度

就業規則の変更により、従業員の労働条件について不利益が生じるのか、生じる場合その程度はどのくらいかが問われます。人件費削減を意図せずに実施された賃金制度の改定においても、新制度により大幅な賃金減額となる可能性がある場合には不利益変更と考えられます。

なお、不利益の程度が大きいからといって、この要素だけで変更が無効とされるケースはあまりみられません。高度な必要性に基づく変更なのかどうかポイントとなります。

## (2) 労働条件の変更の必要性

不利益変更の合理性判断の重要な要素として、変更が求められる背景、具体的な理由等の「変更の必要性」が挙げられます。賃金制度についていうと、年功型賃金から能力主義体系への変更は、グローバルな企業間競争の激化や従業員の就労意識の変化等を踏まえ、裁判所もその意義を認める傾向にあるといえます。しかし、人件費抑制を目的としないとしつつ、賃金減額を伴う賃金制度の改定が行われた場合、その必要性については厳しく判定されることがあるので注意が必要です。

## (3) 変更後の就業規則の内容の相当性

(1)の不利益の程度のほか、変更後の制度の内容に不備がないか、一部の従業員に不利益が偏っていないか、不利益を緩和する経過措置をとっているか等がポイントとなります。例えば、新しい等級・賃金制度の導入にあたっては、新しい格付けの妥当性やそれに連動する評価制度の合理性等についても十分に検証を行うことが必要といえます。

その他、就業規則の内容の相当性には、「代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」という点も考慮されます。賃金減額等の不利益が生じた場合にそれを緩和するための対応をしているかどうか問われます(調整手当の支給、労働時間の短縮、休日の増加等)。

## (4) 労働組合等との交渉の状況

従業員向けの説明会の実施、労働組合との交渉等、新規規則施行前の従業員対応のプロセスがとて重視されます。就業規則変更に至る背景・理由を説明し、従業員側の意見も聞き、新制度へできる限り要望を反映させたいと、不利益を緩和する措置を講じるといった、労使間の利益調整について時間をかけてじっくり行ったかどうか問われます。

就業規則変更の必要性、メリット、デメリットを従業員側に理解させるという会社側の姿勢をみせ、後々説明内容が不十分だったから質問も出なかった(周知が図られなかった)と言われたいめにも、新しい就業規則等とは別に、制度変更の要点等をわかりやすくまとめた資料を別に用意しておくのが実務的に重要といえます。労働者に理解を求めるための客観的な資料作成の有無については、多くの裁判例の中でも言及されています。なお、可能であればさらに従業員側から同意書を取得しておくのが良いでしょう。

## (5) その他の就業規則の変更に係る事情

(1)～(4)の要素を補完するものとして、同業他社の実施状況、賃金等の世間相場、経済状況、就労意識、賃金制度のトレンド(年功序列型→能力主義型)といった社会的状況等も不利益変更の合理性判断の参考にされます。

やむなく就業規則変更により、従業員の労働条件を引き下げること検討する場合には、この5つの基準を考慮し、慎重に対応を進めましょう。

## ● コラム ●

あけましておめでとうございます。本年もよろしくお祈りします。年末年始はネット接続も危うい三重の山奥(妻の実家)にて家族とゆっくり過ごしました。今年からはマイナンバーの運用が始まることもあり、夏までに事務所を移転し、セキュリティ体制の一層の強化を図ります。また、就業規則の整備や、労務管理に関する社内研修の提案に力を入れ、今年も顧問先企業の皆様を人事労務の面から全力でサポートします。(山口)