

21 世紀型企业への転換を図る

■現在の労務管理は社規則が根拠となっていますか その5 ～就業規則と就業実態とのミスマッチをなくす～

労働条件の不利益変更とは？

労働基準法では不利益変更について、以下のように定めています。

第 1 条（労働条件の原則）

- 2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

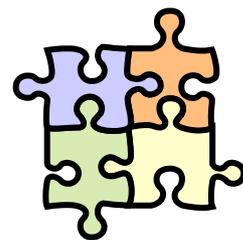
「これまで支払われていた固定給としての手当が支払われなくなった」「就業時間が一日 7 時間だったものが 8 時間になったが、給与は変わらない」といった目に見えて実質の賃金額が減ることについては、明らかに労働条件の不利益変更と理解できます。

しかし、次のような変更は、どう考えられるでしょう？

不利益変更には該当するのはどれ？

経営不振を理由に規定が変更されました。
不利益変更には該当するものはどれでしょう

- ① 制服が貸与されていたが私服勤務に変わった
- ② 社内販売の割引率が 5 割引から 3 割引に変わった
- ③ 通勤交通費が 1 ヶ月単位支給から 6 ヶ月定期相当額への支給に変わった
- ④ フィットネスクラブの法人契約が解消され使用できなくなった
- ⑤ 寮制（光熱費程度の利用料）が廃止となり家賃補助として月額 3 万円の住宅手当支給となった



回答は次ページ



前頁の各質問は、端的にそれだけを捉えると、すべて福利厚生に関するもので、労働の対価として支払われる賃金とは違います。よって会社側からの恩恵的な供与と考えられますので、法が規定する不利益変更には当たりません。しかし、福利厚生的なものであっても、就業規則等で支給が定められているものについては、労働契約の一つであると解釈できますので、これを引下げたり廃止したりすれば、不利益変更となり得ることに注意してください。



不利益変更該当するものは変更できないのか…？

不利益変更該当するものについては、まったく変更できないのか？というところではありません。企業に変更すべき合理的な理由があり、労使がこれに合意すれば、労働契約の変更は可能です（労働契約法第10条）。

変更についての包括的な同意を得たものの、一部の社員が納得しない場合は、裁判になることがあります。このような場合の判例では、合理的理由のほかに、代替措置の内容や激変緩和のための経過措置の内容が重視されています。

判例が示す合理的理由となるかどうかの判断基準

- ① 就業規則の変更によって従業員が被る不利益の程度
- ② 使用者側の変更の必要性の内容・程度
- ③ 変更後の就業規則の内容自体の相当性
- ④ 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
- ⑤ 労働組合等との交渉の経緯
- ⑥ 他の労働組合又は他の従業員の対応
- ⑦ 同種事項に関する我が国社会における一般的状況



社宅制度を規定していなかった場合でも…

就業規則等には規定されていなかったとしても、労働慣行が成立し実質的な就業規則としての効力を持っていると判断されることがあります。労働慣行とは民法92条により効力を認められる事実たる慣習の一つであり「労使慣行が……相当長期間、相当多数回にわたり広く反復継続し、かつこの慣行についての使用者の規範意識が明確である」ような場合に認められます。そしてこのような労働慣行の内容が、労基法第89条に定める事項で、かつ、就業規則の改廃権限を有する使用者がそれを承認し、規範意識を有するときは、「実質的な就業規則」としての効力を持つと解されています。



不利益変更 ～ 判例にみる明暗とそのポイント

学校法人明泉学園事件

概略：平成 10 年から毎年6年間にかけて、調整給の支給割合を低下、支給要件の変更、基本給を低下、定期昇給の廃止について就業規則を変更した。原告勤務教諭は、未払賃金とその差額にかかる遅延損害金の支払いを求めた。

結果：原告勝訴

 **Point** 長期にわたり数回に分けて段階的に減給を実施できるように変更しているが、一方的な賃金の引き下げや廃止といった内容であって、代償措置や経過措置がとられていない。

第四銀行事件

概略：銀行と銀行労働組合は、定年を 55 歳から 60 歳に引き上げる代わりに、給与の減額(※)・特別融資制度の申請等を内容とする労働協約を締結していた。原告労働者は給与の減額は不利益変更であるとし無効を求めた。

※ 従来の 55 歳～58 歳までの賃金総額が新定年制下での 55 歳～60 歳までの賃金総額と同程度

結果：原告敗訴

 **Point** 法規の変更により定年年齢を上げるという必要性があり、労使間での話し合いも行われ内容が精査されている。〔合理性あり〕

中曽根製作所事件

概略：経営不振を理由として 53 歳以上の従業員に対する基本給の減額（第 1 次減額）を内容とする労働協約、並びにその後実施された全従業員を対象とする給与の減額（第 2 次減額）措置について、いずれも従業員の同意を得ない不利益変更として無効を主張し、賃金差額等の請求をした。

結果：原告勝訴

 **Point** 労働協約締結に際し、変更にあたっての労使交渉がきちんとして行われていない。第 2 次減額については必須である「労働者の同意」がなされていない。

コンプライアンスの達成度は？

絶え間なく押し寄せる法改正！ 企業にとってはコンプライアンスの遵守が、悩みの種となっているかもしれません。就業実態は就業規則とマッチしていますか？ 就業規則等を早めに見直すことが、労務管理対策の第一歩です。

