

17 労働条件の不利益変更

1 労働条件（労働契約の内容）の変更は労使の合意が原則

賃金の減額や労働時間等、労働条件の不利益変更については使用者が自由にできるものではなく、労働者との合意や一定の手続きが必要である。

賃金、労働時間等の労働条件は、労働契約、就業規則、労働協約等により定められている。労働契約には契約自由の原則が適用され、労働基準法等の強行法規に反しない限り、労使の合意により労働条件を変更することができる【労働契約法第8条】。

労働条件の変更は、労使対等の立場において合意され、また、就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ、仕事と生活の調和にも配慮して行われるべきものである【労働契約法第3条、第8条】。

労働条件が不利益に変更される場合としては、労働契約の変更のほか、就業規則または労働協約の変更が考えられる。

《参考判例》

就業規則によることなく20年以上前から実施されてきた年俸制における年俸額の決定について、使用者に評価決定権があるとしつつも、年俸額決定のための成果・業績評価基準、年俸額決定手続、減額の限界の有無、不服申立て手続などが制度化されて就業規則等に明示され、かつ、その内容が公正な場合に限るという条件が充足されない場合には、「信義誠実の原則」違反などの特別な事情のない限り、使用者は評価決定権を行使することが許されず、労働者と使用者との間で年俸額の合意が成立しなければ前年度の年俸額を次年度の年俸額とせざるを得ないとされた【日本システム開発研究所事件 東京高判 平20.4.9】。

☆「労使の合意」（労働契約法第8条）について

「合意」は明示の合意に限定されておらず、「黙示の合意」でも認められる。ただ、「黙示の合意」は労働者が承諾の意思を明確にしていなかったため、「承諾」したのか「承諾せず無視」をしているのかの区別が重要になる。裁判例は賃金が減額されたことについて異議を述べなかったことをもって黙示の承諾があると認定することについて判断が分かれている。

・黙示の合意の成立を認めなかった裁判例

経営状態の悪化に伴い就業規則の変更なく5%か15%の賃金減額をしたことについて、使用者が書面で賃金額の通知をしたことに労働者が異論を述べていないことを黙示の承諾と判断した会社について、特段の異論なり反対がないからと合意が確定的に成立しているというのは身勝手な受け止め方といわざるを得ない、として黙示の承諾を否定した【日本構造技術事件 東京地判 平20.1.25】。

・黙示の合意の成立を認めた裁判例

資金繰りがひっ迫し、また、労働者が入社後ほとんど営業利益を上げることができなかったことから、労働者の賃金を固定給から固定給と歩合給とする賃金体系の変更を会議の席で求めたことについて、労働者がその席上即座に異議を述べず、給与支給日に支給額が減額されていたことにも異議を述べなかったことから、黙示の合意が認められた【エイバック事件 東京地判 平11.1.19】。

2 就業規則による労働契約の内容の変更

(1) 一方的な労働契約の内容の変更はできない

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働契約の内容を不利益に変更することはできない。ただし、労働契約法第10条に規定する場合はこの限りでない【労働契約法第

9条、第10条】。

(2) 労働契約法第10条により就業規則による労働契約の変更が認められる場合

労働契約法第10条の規定により、就業規則による労働契約の内容の変更が認められるのは、「変更後の就業規則を労働者に周知させること」かつ「労働者の受ける不利益の程度」、「変更の必要性」、「変更後の内容の相当性」、「労働組合等との交渉の状況」、「その他の就業規則の変更に係る事情」に照らして合理的なものであるときに限られる【労働契約法第10条】。

なお、【労働契約法の施行について 平24.8.10 基発0810第2号 最終改正 平30.12.28 基発1228第17号】では、「労働契約法第10条における合理性の判断について、同条は考慮要素を例示したものであり、個別具体的な事案に応じてこれらの考慮要素に該当する事実を含め就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮され、合理性の判断が行われる」としている。

(3) 主要判例

労働契約法第9条及び第10条は、以下の最高裁判所の判例法理に沿って規定されたものである。

【労働契約法の施行について 平24.8.10 基発0810第2号 最終改正 平30.12.28 基発1228第17号】

ア 労働契約と就業規則との関係

「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないと解すべきであるが、就業規則の条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由としてその適用を拒否することは許されないと解すべき」として、就業規則の変更による労働条件引下げの効力については、その変更が「合理的」なものであるかどうかで決定されると解した【秋北バス事件 最大判 昭43.12.25】。

イ 就業規則変更の合理性

「特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し、実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成または変更については、当該条項がそのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合においてその効力を生ずるものというべきである」と判示した【大曲市農業協同組合事件 最三小判 昭63.2.16】。

ウ 就業規則変更の合理性の判断要素

「特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し、実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成または変更については、当該条項がそのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合においてその効力を生ずるものというべきであるが、この合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合または他の従業員の対応、同種事項に関するわが国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである」と判示し、合理性判断において考慮すべき7つの要素を明らかにした【第四銀行事件 最二小判 平9.2.28】。

エ 就業規則変更の合理性が否定された事案

就業規則の変更による賃金体系の変更が、退職に近い層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を大きく負わせるものである場合、「一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せて図るべき」とし、「他の諸事情を勘案しても、変更に同意しない行員らに対しこれを法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるということとはできない。したがって、本件

就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、行員らにその効力を及ぼすことができない」と判示するとともに、多数派組合（行員の約73%を組織）との合意も、「不利益性の程度や内容を考えると、変更の合理性を判断する際の考慮要素と評価することは相当ではない」とした【**みちのく銀行事件 最一小判 平12.9.7**】。

オ 就業規則の周知

なお、就業規則の懲戒解雇規定を根拠に懲戒解雇の有効性が争われた事案について、「就業規則が法的規範としての性質を有するものとして拘束力を生ずるためには、その内容の適用を受けける事業場の労働者に周知させる手続きが採られていることを要するものというべきである」とした【**フジ興産事件 最二小判 平15.10.10**】。

3 労働協約による労働条件の不利益変更

労働協約は、労働組合と使用者との間の団体交渉の成果として締結される協定である。

労働協約は待遇に関する基準に反する労働契約部分を無効とする【**労働組合法第16条**】、就業規則は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない【**労働基準法第92条**】とされている。

労働条件の変更について、使用者と労働組合の間で協議がされ、合意により労働協約を締結したときは、規範的効力を有しているので原則として合意内容が組合員に適用される。

【労働協約については「No.15」参照】

判例では、定年制・退職金の不利益変更の事案について、「本件労働協約は、上告人の定年及び退職金算定方法を不利益に変更するものであり、(略)上告人が受ける不利益は決して小さいものではないが、同協約が締結されるに至った経緯、当時の会社の経営状態、協約に定められた基準の全体としての合理性などに照らせば、同協約が特定又は一部の組合員をことさら不利益に取り扱うことを目的として締結されたものとはいえず、その規範的効力を否定すべき理由はない」としたものが【**朝日火災海上保険事件 最一小判 平9.3.27**】。

また、53歳以上の労働者の賃金の減額を認めて締結した労働協約について、「労働協約の締結は組合大会の付議事項とされているところ、本件労働契約の締結に当たって組合大会で決議されたことはないから、本件労働協約は労働組合の協約締結権限に瑕疵があり無効と言わざるを得ない」としたものもある【**中根製作所事件 最三小決 平12.11.28**】。

そのため、労働協約により労働条件を不利益に変更する場合は、組合員に生じる不利益の程度、協約の合理性、必要性、交渉経過、組合員の意思が協約締結に当たってどの程度反映されたか等を総合的に考慮することが必要であるとされている。

4 変更解約告知による解雇は認められるか

変更解約告知とは、使用者が職務内容や賃金の変更を内容とする新たな労働契約の締結を申し込むとともに、それに応じない労働者との労働契約を解約告知（解雇）するものである。

変更解約告知は、解雇の圧力の下で労働条件の変更を強制する側面を持つため、解雇法理に即した要件が求められ、労働条件変更を不可避とする事情の存在、これを新契約の申込みを伴った解雇という手段によって行うことの相当性、労働者集団ないし労働組合との十分な協議など、厳格な適用が必要と考えられている。

《参考判例》

変更解約告知に関しては、次のような判例がある。

- ▶ **【スカンジナビア航空事件 東京地判 平 7. 4. 13】**では、「労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更が会社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性が労働条件の変更によって労働者が受ける不利益を上回り、労働条件の変更を伴う新契約締結の申込みに応じない場合の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められ、かつ解雇の回避努力が十分されているときは、新契約の締結に応じない労働者を解雇することができるものと解する」とした。
- ▶ **【大阪労働衛生センター第一病院事件 大阪高判 平 11. 9. 1】**では、週3日の隔日勤務の常勤医師が、毎日あるいは週4日勤務の常勤となるか、隔日勤務に固執するならばパートタイム待遇として労働条件の切下げに応じるか選択を迫られ、これを拒否したため解雇された。
判決は、「変更解約告知を認めれば、労働者は提案された新しい労働条件に応じない限り解雇を余儀なくされ、厳しい選択を迫られることになる」、「我が国においては変更解約告知という独自の解雇類型を設けることは相当ではない」、「解雇しなければならないような経営上の必要が認められないから、それにもかかわらず労働条件の変更に応じないことのみを理由とする解雇は合理的な理由を欠くものであり、社会通念上相当なものとしてこれを是認できず、解雇権の濫用として無効である」と判断している。
- ▶ **【日本ヒルトンホテル事件 東京高判 平 14. 11. 26】**では、配膳人紹介会社からホテルに紹介され日々雇用の労働契約を反復継続している一部の労働者らが、会社の経営状況の悪化を理由に賃金支払の対象となる労働時間の変更等の提案を受け、「争う権利は放棄しないが、会社の示した労働条件の下での就労承諾」（異議留保付承諾）の意思表示をしたものの、更新を拒否されたもの。
判決では、「本件労働条件変更の合理性があること、会社は雇止めの約半年前から組合と交渉を開始し、繰り返し労働条件変更の合理的理由を説明したこと、正社員の組合もこれに同意していたこと、原告らは正社員となることを希望せずあえて日々雇用という身分であったこと、（略）そのような雇用形態にある一審原告らの本件異議留保付き承諾の回答は、変更後の条件による雇用契約更新の申込みを拒絶したものと言わざるを得ない」、「日々雇用契約の締結を義務付けるのは、今後も継続的に会社経営の合理化や経費削減を図っていかねばならない会社にとっては酷であること等の事情によれば、本件雇止めには社会通念上相当と認められる合理的な理由が認められるというべきである」とした。