就業規則による労働条件の変更の留意点

法律事務所ASCOPE

弁護士　佐々木　将太

目次

就業規則による労働条件の変更の留意点

1. 就業規則による労働条件変更の原則と例外
2. 就業規則の不利益変更とは
3. 合意による就業規則の不利益変更の可否
4. 就業規則の不利益変更の合意の判断
5. 合意によらない就業規則の変更の可否
6. 変更の合理性の考慮要素

AS COPE

1.就業規則による労働条件変更の原則と例外

労働契約の合意原則

- ◆ 労働契約の原則は、合意に基づいて締結・変更されるべきという合意原則が採用されている（労働契約法３条１項）。
- ◆ 労働条件の変更は、労働者と使用者の合意によって行うことができる（労働契約法８条）。
- ◆ 就業規則についても、労働者と合意することなく変更することはできない（労働契約法９条）。

就業規則の不利益変更の原則と例外

- ◆ 原則
  →使用者が労働者と合意することなく変更することはできない（労働契約法９条本文）。
- ◆ 例外
  →変更に合理性があり、変更後の就業規則を周知した場合は、労働条件を変更することができる（労働契約法９条但書、１０条本文）。

2.就業規則の不利益変更とは

どのような場合が不利益変更に該当するのか

- ◆ 裁判所は、外形的な不利益の存在や不利益が生じる可能性があれば、不利益変更には該当するとした上で、その内容の程度や可能性の程度を合理性判断で考慮している。
- ◆ 仮に訴訟になった場合に、当該修正された就業規則の条項や追加された条項によって、労働者が主張する権利が発生しなくなったり、縮減されたりする場合は原則として不利益変更に該当すると考えて対応する必要がある。

労働者に有利な就業規則の変更

- ◆ 就業規則が労働者にとって有利に変更される場合は、就業規則の最低基準効から、合意の有無や合理性の有無を問うことなく、労働者に適用される。

3.合意による就業規則の不利益変更の可否

合意さえあれば就業規則を不利益に変更することが可能か

◆ 労働契約法９条本文は、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。」と定めるのみである。

→労働契約法９条本文を反対解釈すれば、労働者と合意すれば、当該合意による変更に拘束されるが、労働契約法１０条本文が示す合理性がなければ労働者は拘束されないとの見解もあり得る。

3.合意による就業規則の不利益変更の可否

最判平成２８年２月１９日（山梨県民信用組合事件）

- 「労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される」
- 個別合意がある場合には、変更の合理性は問題にならないことが示されている。

4.就業規則の不利益変更の合意の判断

最判平成２８年２月１９日（山梨県民信用組合事件）

- 「就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、**当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否か**という観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である」
- 本判決は、賃金や退職金といった労働者にとって重要な労働条件に関する判断である。
- 「自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否か」
  →労働者の自由な意思そのものを問題とするわけではない。換言すれば、労働者の真意や本心とは異なる。
  →同様の状況の下で、通常の労働者であれば同意したといえるかを問題とする。

4.就業規則の不利益変更の合意の判断

合意の認定の考慮要素は何か

① 当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度

② 労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様

③ 当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等

◆ これらは例示であると考えられている。

◆ ３つ目の考慮要素は、２つ目の考慮要素とリンクするものであるが、使用者側のアクションとして重要な要素であるため、特に切り出して明示されている。

4.就業規則の不利益変更の合意の判断

①　当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度

- 減額の対象となる賃金・手当の性質（基本給なのか、慶弔見舞金なのかなど）
- 減額の幅（全体の金額に対する割合など）
- 減額の期間・時期（いつから減額するのか、どれくらいの期間減額されるのかなど）
- 他の労働条件に与える影響の有無・程度（退職金や賞与の金額に影響するかなど）
- 代償措置の有無・程度

4.就業規則の不利益変更の合意の判断

②　労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様

- 使用者が変更の提示を行った理由・動機
- 変更の提示後の具体的なやり取り
- 労働者における考慮期間の有無・長さ
- 変更の合意に関する書面作成の有無・内容

4.就業規則の不利益変更の合意の判断

③　当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等

- 説明は口頭のみか書面が交付されたか
- 変更に関する客観的な資料の交付がなされたか
- 変更によって具体的にどのように労働条件が変更されるかの説明がなされいるか
- 十分な説明時間があったか

4.就業規則の不利益変更の合意の判断

合意によって就業規則を不利益変更する場合の留意点

- 修正・追加・削除される就業規則の条項を明示する。
- 当該就業規則の変更によって具体的にどのように労働条件が変更されるか明示する。
- 変更の内容が分かる資料を交付する。
- 変更の理由となった客観的な資料の交付をすることも望ましい。
- 口頭の説明のみであった場合、十分な情報提供がなされていないと判断される可能性がある。
- 合意にあたっては、書面を作成する。
- 書面には、実際に説明した内容を記載しておく。
- 説明内容などを議事録や報告書などで記録しておく。
- 説明から合意までに適切な考慮期間を設ける。
- 可能な限り不利益の程度を低減させる。
- 対象となる就業規則そのものの改訂を行う。

4.就業規則の不利益変更の合意の判断

賃金や退職金以外の労働条件の変更の場合は？

- 山梨県民信用組合事件は、「就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については」としていることから、賃金や退職金以外の労働条件を変更する場面における合意の有無の判断については言及されていない。
  →賃金や退職金よりも労働者にとって重要性が劣る労働条件の変更の場面にいても、「自由な意思に基づいいてされたものと認め理宇に足りる合理的な理由が客観的に存在する」ことを要するか？
- 山梨県民信用組合事件判例の射程は及ばないと考えられるものの、十分な情報提供が必要であるという考え方自体は妥当するものであることから、あえて不十分な説明を行う必要性も乏しいことを考慮すると、賃金や退職金の場合と同様の程度に情報提供を行うことが望ましい。

5.合意によらない就業規則の変更の可否

合意原則の例外としての合理性要件ー労働契約法１０条本文

◆ 就業規則で定められている労働条件を変更する場合であっても合意原則が妥当するが、例外として、労働契約法１０条本文は、①変更の合理性があり、②変更後の就業規則を周知している場合には、変更後の就業規則が適用されると定めている。
→就業規則の変更に合意した者は、合意に基づき変更後の就業規則が適用され、合意しなかった者についても、上記２つの要件を満たす場合は、変更後の就業規則が適用される。

合理性の有無を判断する考慮要素は？

① 労働者の受ける不利益の程度
② 労働条件の変更の必要性
③ 変更後の就業規則の内容の相当性
④ 労働組合等との交渉の状況
⑤ その他の就業規則の変更に係る事情

→①、③と②の比較衡量を基本として、④や⑤に関する事情を加味して判断することになる。

6.変更の合理性の考慮要素

①　労働者の受ける不利益の程度

- この考慮要素では、不利益に変更された労働条件そのものが変更の前後で比較して、不利益の内容と程度を検討することになる。
- 代償措置の有無・程度などほかに改善された労働条件の状況などは、③変更後の就業規則の内容の相当性で検討することになる。

6.変更の合理性の考慮要素

② 労働条件の変更の必要性

- 変更の必要性の程度は、不利益を及ぼす労働者の権利の性質や程度によって異なる。
- 変更の必要性として代表的なものは、経営悪化などの経営上の問題、定年制度の変更に伴う経費増大の問題、組織再編に伴う労働条件の統一化の問題などが挙げられる。
- 賃金などの重要な労働条件を不利益に変更する場合は、「高度の必要性」が必要となる（最判昭和６３年２月１６日（大曲市農協事件））。

6.変更の合理性の考慮要素

③　変更後の就業規則の内容の相当性

- 経過措置の有無・内容
- 代替措置や関連する他の労働条件の改善状況（定年延長による雇用の確保や福利厚生制度の適用の延長・拡充、休日・休暇、諸手当、旅費等の面において有利な取扱いなど）
- 同種事項に関する我が国社会における一般的な状況

6.変更の合理性の考慮要素

④　労働組合等との交渉の状況

- 労働組合や過半数代表者との交渉状況
  →過半数組合との交渉、合意を経て労働協約を締結している場合には、就業規則による変更の合理性が一応推認される（最判平成９年２月２８日（第四銀行事件））。
- 就業規則変更の必要性に関する説明の状況
- 就業規則変更の個別合意の取得状況

6.変更の合理性の考慮要素

⑤　その他の就業規則の変更に係る事情

◆ 労働契約法１１条の意見聴取、届出義務の履践状況など

6.変更の合理性の考慮要素

就業規則を不利益変更する際の留意点

- 労働者が受けることになる不利益は可能な限り抑えるような設計を行う。
- 不利益の幅に応じて、代償措置をとることができるか検討する。代償措置は、福利厚生制度なども含め幅広く検討を行う。
- 特定層にのみ不利益が偏るような変更は避け、仮に不利益が偏在する場合には、当該労働者層に対する代償措置をとることが必要（最判平成１２年９月7日（みちのく銀行事件））。
- 会社の状況に応じて経過措置や変更による影響を見極める期間を設定する。
- 従業員に対する説明は、合意を得る場合を参考に十分に行い、可能な限り多くの従業員や労働組合から合意を得る。
- 労働基準監督署への届出や意見投手といった法廷手続は履践する。
- 変更後の実質的周知を徹底する（東京高判平成１９年１０月３０日（中部カラー事件））。