

17 労働条件の不利益変更

1 労働条件の変更は労使の合意が原則

賃金の減額や労働時間の縮減等、労働条件の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】。

また、労働条件の変更は、労使対等の立場において合意され、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とされている【労働契約法第3条、第8条】。

なお、定年延長に伴う労働条件の引下げについて、定年を延長した以降の労働条件は新設されたものとみることができ、不利益変更にあたらないとした判例【協和出版販売事件 東京高判 平19.10.30】があり、高年齢者雇用安定法の目的に反しない限り、雇用形態や労働条件の変更に応じた一定程度の減額は必要最小限の合理性を有するものとして許容され得るという考え方が一般的である。

☆「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。

ただし、「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」しているのかが問題となる。

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ったと認定することについて判断が分かれているが、単に労働者が異議を述べなかったというだけでは有効な同意があったとは認められない可能性があるため、適切な情報提供を行い、十分に労使協議を行った上で、書面等により明確な意思表示を確認することが望ましい。

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】。

(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

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。

判例においても、「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**】。

(3) 参考判例

前記労働契約法第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」とした【**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**】。

エ 就業規則の周知

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」とされている【**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。

労働協約に定める労働条件その他の待遇に関する基準に反する労働契約の部分は無効とする【**労働組合法第16条**】。一方、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**】。

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なされ、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、原則として合意内容が組合員に適用される。

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。

〔労働協約については「No.15」「No.56」参照〕

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、労働条件の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されている。

5 「福利厚生廃止・縮小等」と不利益変更の考え方

一般的に、「使用者が労働者の福利厚生のために支給する利益または費用（住宅の貸与、食事の供与、浴場・運動等の施設、各種補助金、資金貸付等）は、労働の対償性を欠く給付であって、原則として賃金には当たらない」と考えられている。

また、行政解釈では、賃金について「労働者の福利厚生施設とみなされるもの」はこれに当たらない【昭22.9.13 発基17号】とされ、さらに「福利厚生施設の範囲は、なるべくこれを広く解釈すること」【昭22.12.9 基発452号】とされている。

したがって、例えば保養所やスポーツジムの利用補助については、現実的に金銭が支給されていたとしても賃金には該当しないと考えられ、これらを廃止・縮小することによる不利益は相対的に小さく、賃金に関する労働条件の変更に求められる「高度の必要性」までは要求されないと考えられている。

ただし、住宅ローンの利子補給制度については、住宅助成金と称する手当について「一定の支給条件に該当する従業員には必ず支給され、支給条件が明確に定められていることなどから、生活補助費の性質を有する給与（住宅手当）として、賃金の一種であるというべき」と判示された判例【日本ソフトウェア事件 東京地判 昭48.9.26】があり、例えば就業規則で対象者、支給基準（要件）などが明確に定められ、基準を満たす者には一律支給する制度となっている場合には賃金に該当する可能性があり、その廃止や補給率の引下げについては、不利益の程度は大きくなると考えられる。なお、未受給者の新規適用の廃止の場合は、既受給者の場合よりも不利益性は劣るが、支給基準が明らかにされている場合、不利益性が認められる可能性は相当程度あると考えられる。

6 労使慣行の不利益変更

労使慣行に基づく労働条件等に係る不利益変更についても、原則、就業規則等と同様、労使合意や必要性・合理性が必要とされる。

判例では、労使間で長年慣習として反復継続してきた労使慣行が民法第92条により法的効力を持つ労働条件と認められるためには、次の3要件をすべて満たした上で、その慣行が形成されてきた経緯と見直しの経緯を踏まえ、当該労使慣行の性質・内容、合理性、労働協約や就業規則等との関係、定着の度合い等諸般の事情を総合的に考慮して決定する（慣行がどちらに有利であるかを問わない）【商大八戸ノ里ドライビングスクール事件 最一小判 平7.3.9】とされており、たとえ就業規則に定められている内容と異なっていたとしても、契約を補充するものとして認められる可能性がある。

ア 同種の行為または事実が一定の範囲において長期間反復継続していること

イ 労使双方が明示的にこれによることを排除・排斥していないこと

ウ 当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられていること（使用者側においては、当該労働条件についてその内容を決定し得る権限を与えられている者か、またはその取扱いについて一定の裁量権を有する者が規範意識を有していること）

労使慣行が認められた判例として、支給日に在籍している者にのみ賞与が支給されるという慣行が存在し、その内容においても合理性を有するとされたもの【大和銀行事件 最一小判 昭

57.10.7】や、20年間継続して行われてきた全教員を毎年少なくとも1号俸定期昇給させる労使慣行を肯定したもの【学校法人明泉学園事件 東京地判 令元.12.12】があり、他方、認められなかった判例としては、タクシー乗務員の同意なく勤務形態を変更しない旨の就業規則等に基づかない労使慣行が成立しているというためには、少なくとも当該取扱いが長期間にわたって反復継続して行われてきたことを必要とするとしたもの【共同交通事件 札幌地小樽支決 平12.12.4】などがある。