

『労働条件の不利益変更』

従業員に対して明示した労働条件を変更する場合、不利益になる変更は本人の同意が必要です。経済やそれに伴う経営状況の変化、また就業規則等の変更、新しい人事評価制度の構築などにより、従来の「向上」変更について変化がおこってきたのは周知の事実です。

労働は契約に基づいていますので、労働条件を双方で確認し約束をした以上、一方的に片方の不利になるように変更することはできません。

従業員にとって不利益になる変更を行う場合は同意、または合理性のある理由が必要です。

○労働条件

一口に労働条件といっても狭義と広義があります。

狭義 (労基法) ①労働期間、②就業場所・従事すべき業務、③始業・終業時刻、休日、残業など、④賃金の決定・計算・支払方法など、⑤退職・解雇に関する事項、その他決めてある場合には次の項目 ⑥昇給、⑦退職金、⑧賞与、⑨控除する食費、作業用品費、⑩安全衛生、⑪職業訓練、⑫災害補償・傷病扶助、⑬表彰・制裁、⑭休職

広義 狭義のほか、社員貸付、利子補充、社宅、厚生施設、人事制度など

○合理性

道理にかなっていること ⇒ 会社の幹部が数人で納得するようなものでなく、世間の論理に照らし合わせて妥当性があるかどうかで判断します。

○判例

「秋北バス事件」最高大 S43. 12. 25

昭和32年に新たに就業規則で主任以上に定年制を設けたため、55歳以上の者に一方的に解雇通知を行った。この種の判決では有名です。

趣旨 本来は労働条件は労使対等の立場で決定するものであるが、会社においては事業運営を円滑にするために、労働条件を統一的・画一的に処理する必要がある。⇒ その条項が合理的なものである限り、法的規範性をもっているので、従わなければならない。

「タケダシステム事件」最高小 S58. 11. 25

合理性基準の具体的な要素 (変更の内容と必要性)

- ①変更前の制度の問題点
- ②従業員の被る不利益の程度
- ③不利益変更と関連して行われた労働条件改善の有無
- ④労働組合との交渉過程と一般従業員の反応
- ⑤同種問題に関する世間一般の状況

「大曲市農協事件」最高小 S63. 2. 16

新たな合理性の判断基準

- ①就業規則の作成・変更の必要性とその内容の両面から判断すべき
- ②従業員の被る不利益を考慮
- ③賃金や退職金等の重要な労働条件についての不利益変更は、労働者に法的に受任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・・・が必要。