

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス津田沼法律事務所

弁護士 谷 靖 介 氏



平成28年2月27日に、労務法制委員会において、「労働条件の不利益変更と留意点」をテーマに労働条件の不利益変更の方法をお伝えしました。ここではQ&Aの形式でポイントを説明します。

Q1 労働条件の不利益変更の方法として、主にどのような方法がありますか。

A1 主な方法として、①従業員との個別合意、②就業規則の変更、③労働協約の締結、の3つの方法があります。

Q2 従業員との個別合意は、従業員から「労働条件の変更に同意する」旨の、署名入りの書面（承諾書など）を取り付けられれば、法的に有効になるのですか？

A2 従業員との個別合意は、一般に、書面の形式で不利益変更に関する『同意』を取得する方法です。しかし、形式的に、『同意』を内容とする書面を取得できれば、労働条件の不利益変更は可能ということではありません。

平成28年2月19日最高裁判決の事案（山梨県民信用組合事件）では、退職金の支給基準の不利益変更について、従業員からの個別合意の有効性が問題となりました。

最高裁は、従業員の『同意』の有無のみならず、①変更により従業員にもたらされる不利益の内容及び程度、②従業員が同意に至った経緯及びその態様、③同意に先立つ従業員への情報提供又は説明の内容等に照らして、『同意』が従業員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、従業員からの個別合意の有効性は判断されるべきとし、上記①②③について十分な認定や考慮をしていない高等裁判所の判断を破棄し、審理を高等裁判所へ差し戻しました。

このように、不利益変更に関し『同意』することを内容とする書面に、従業員の署名があっても、個別合意の有効性が否定される場合がありえるため、注意が必要です。

Q3 就業規則の変更による労働条件の不利益変更は、どのような場合でも認められるのでしょうか。

A3 全従業員から個別同意を取り付けることが困難な場合などは、就業規則の変更による労働条件の不利益変更を行うことが考えられます。

しかし、就業規則の変更による労働条件の不利益変更が有効となるには、「変更の合理性」が必要となります（労働契約法第10条）。

「変更の合理性」は、不利益の程度、変更の必要性の内容・程度、変更後の内容自体の相当性、代償措置その他関連する労働条件の改善状況、労働組合との交渉経緯、他の労働組合や従業員の対応、わが国社会における一般的状況などを総合して考慮されます。

就業規則の変更による労働条件の不利益変更を行うに際しては、これら要素を踏まえて実施する必要があります。

Q4 当社の主力商品は競争が激しく、優秀な社員への処遇を厚くするため、従来の職能資格制度に基づく年功序列型賃金制度から成果主義的賃金制度への変更を予定しています。変更前後の総人件費割合は同じです。就業規則の変更による新たな賃金制度の導入は法的に有効でしょうか。

A4 新たな賃金制度の導入にあたっては、制度変更の必要性、従業員への昇格・昇給の機会付与、従業員への周知、労働組合との団体交渉と労使合意に向けた態度、経過措置としての緩和措置の用意、などが重要となります。これらがあれば、有効になるでしょう。

ノイズ研究所事件（東京高裁、平18.6.22）では、①従業員の労働生産性を高めて競争力を強化する高度の必要性があったこと、②どの従業員にも自己研鑽による職務遂行能力の向上による昇格・昇給という平等な機会があったこと、③会社側が新賃金制度への変更の際し、あらかじめ従業員に変更内容の概要を通知し周知に努め、従業員の一部の所属する労働組合との団体交渉に応じ協議を経っていたこと、④労使間の合意を成立させ円滑に賃金制度の変更を行おうとする態度に欠ける点はなかったこと、⑤新賃金制度の下では賃金額が相当程度減少することもあり得るところ、会社側の経過措置は緩和措置として意義を有すること等から、年功序列型賃金制度から成果主義型賃金制度への変更について有効と判断されました。