

労働条件の不利益変更について

経済情勢や経営状況も変化し、場合によっては労働条件の不利益変更（労働条件変更）を決断せざる得ないことがあります。そのまま放置していれば従業員を削減し、最悪の場合、事業所閉鎖もあり得ます。一口に労働条件の不利益変更と言っても、①個別の変更、②集団的変更の大別することができます。まず個別的不利益変更は、特定の労働者について個々の同意を得た上で労働条件を変更することです。法令や労働協約・就業規則に反しない限り、丁寧に説明し考慮期間を設ける等の配慮をした個別合意による不利益変更は原則有効です。但し、労働者の自由意思が担保されていなければならず、後々で民法の意思表示の瑕疵を主張されないためにも、本人の同意書は必ず取っておくべきでしょう。次に集団的不利益変更ですが、これは就業規則を改訂することで、その結果として労働条件の不利益変更をもたらすことを意味します。就業規則についての最大の難関は、一方的不利益変更の可否です。会社が就業規則を従業員に不利益に変更した場合、あるいは不利益な条項を新設した場合、それに反対する従業員をも拘束できるかという問題です。最高裁は、この問題に結論を出しました。就業規則の不利益変更は、それに反対する従業員も含め全員を拘束するというルールを作ったのです。但し、労働契約法10条は、判例法理を踏まえ例外的に就業規則による労働条件の不利益変更が、労働者を拘束する場合の2つの要件を明らかにしています。1つ目の要件が手続きの合理性であり、不利益の大小（従前との比較・社会全体や他の従業員との比較）、代償措置の有無、対象者の多数意見、業務の必要性、説明や交渉が従業員側となされているかを判断します。2つ目の要件は周知義務で、使用者は就業規則を常時見やすい場所に提示し、または備え付ける等の方法によって従業員に周知していなければなりません。ここでの周知は、いわゆる実質的周知を意味し、方法の如何を問いません。労働者が変更後の就業規則について知り得る状況を作り出せば足りると解されています。

実際に就業規則の不利益変更が必要となった場合、以下の諸点に留意して実施すべきです・今や不利益変更は、その可否の問題ではなく方法の問題であると心得ること・できる限り、抱き合わせ（有利な変更とセットにする）で変更を行う・従業員への説明をきちんと行うこと・従業員の不公平感が大きくならないように配慮すること・従業員から同意書を取ること

変更した就業規則が、裁判で「合理的でない」その他の理由で無効とされと、例えば、賃金や退職金を引き下げていた場合、引き下げ前の賃金・退職金を支払わなければならないリスクが生じますので、就業規則の不利益変更を行う際には、十分に注意してください。