

賃下げ等の労働条件の切り下げ(労働条件の不利益変更)

- ・ 来月から賃金を30%カットすると言われた。
- ・ 業績悪化を理由に手当が廃止された。
- ・ 成果主義型の賃金制度が導入され、賃金が減額となった。
- ・ 退職直前に就業規則が改定されて、退職金の支給率が大幅に減らされてしまった。
- ・ 労働組合が賃金の10%ダウンに合意して労働協約を結んでしまった。

◆ 基本のきほん

◎労働条件とは

労働契約関係における労働者の待遇の一切(賃金、労働時間、休憩、休日、休暇など)をいいます。

労働条件は、法令・労働協約・就業規則・労働契約などで定められますが、その効力は、効力の強いほうから、法令>労働協約>就業規則>労働契約の順になります。たとえば、法令や労働協約に違反する就業規則はその部分に限り無効となります。

◎労働条件の切り下げ(不利益変更)

労働条件の変更のなかでも、賃金水準のダウン、労働時間の延長、シフトの減少などは、労働条件の切り下げ(不利益変更)にあたります。

使用者が労働条件を切り下げる場合、

- (1) 個別に労働者の同意を得る
 - (2) 就業規則の変更
 - (3) 労働協約の締結・改定
- という方法があります。

(1) 個別に労働者の同意を得る場合

労働契約も「契約」ですから、契約の中身である賃金などの労働条件を変更するには、労働契約法第8条に基づき使用者・労働者双方の同意が必要です。したがって、使用者が一方的に切り下げを通知しても、労働者本人が同意しない限り効力はありません。

(2) 就業規則の変更による場合

就業規則を変更するときは、使用者はその事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、それがいない場合は労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)の意見を聴き、その意見書を付けて管轄の労働基準監督署に届け出なければなりません(労働基準法第89条、第90条)。労働契約法第9条では、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、労働者に不利益な労働条件の変更はできないと定めています。ただし、経営状況の極端な悪化等により労働条件を維持することが困難な場合などには、

- ① 変更後の就業規則を労働者に周知させること
- ② 変更が合理的なものであること

という条件を満たせば、就業規則の変更による労働条件の変更ができます。

その変更が合理的なものであるかどうかは、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更

後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況などに照らして判断されます(労働契約法第10条)。(合理性については、裏面ワンポイントチェックをご参照ください)

(3) 労働協約の締結・改定による場合

労働組合が、労働者の労働条件を改善するため、使用者と行う団体交渉などで合意した内容を文書にしたものが「労働協約」です。

労働協約で定められた労働条件などと労働契約や就業規則の内容に相違がある場合には、労働協約の内容が優先します(労働協約の規範的効力・労働組合法第16条)。

労働協約によって労働条件が変更された場合、その変更した部分は原則として当該労働組合の組合員にのみ適用されます。ただし、一事業場で同種の労働者の4分の3以上の数の労働者に適用される労働協約を労働組合が締結した場合は、その事業場の他の労働者(非組合員)にも、この協約が拡張されて適用されます(労働組合法第17条)。

(ここでいう非組合員が、別の労働組合に加入している場合、判例は分かれています。一般には新たに締結された労働協約は拡張されず、適用にならないと考えてよいようです。)労働協約による労働条件の変更の場合、労働協約の締結・改定の手続が適切にされていること、法令違反・公序良俗違反がないこと、特定の又は一部の労働組合員をことさら不利益に取り扱うことを目的にしていることが必要です。

◎労働条件の切り下げへの対処方法のポイント

(1) 就業規則や労働協約によらない切り下げ

- 労働者の同意がある→取消ができるかどうか
- 労働者の同意がない→拘束力なし

(2) 就業規則の変更による切り下げ

- 必要性、合理性があるか
- 変更の手続は適正かどうか

(3) 労働協約の変更による切り下げ

- 労働協約の締結・改定手続が適切か
- 労働協約の適用を受けるかどうか

◆ 確かめましょう

□ その労働条件の切り下げは、就業規則の変更や労働協約の締結・改定によるものですか。それともそれらによらず、会社側が一方的に行ったものですか。

- 労働条件の切り下げについて同意を迫られていますか。
あるいは、同意をしてしまいましたか。
- 労働条件の切り下げが就業規則の変更による場合、変更の内容は法令や労働協約に違反していませんか。変更の手続きは適正にされ、周知されていますか。また、変更の内容は合理的ですか。
- 労働条件の切り下げが労働協約の締結による場合、意思決定や手続に、法令違反や組合規約違反はありませんか。その内容は法令や公序良俗に違反していませんか。特定の又は一部の労働組合員をことさら不利益に取り扱うことを目的としてされていませんか。

こんな対処法があります！

1 就業規則や労働協約によらない賃下げ等

(1)使用者の一方的通告による場合

使用者が一方的に切り下げを通知しても、労働者本人が同意しない限り効力はなく、労働者を拘束しませんが、使用者が強行してくる場合には、内容証明などで切り下げの無効を確認する通知を使用者に送付するなどの方法があります。

切り下げの無効確認や賃金差額請求の訴訟を起こす場合は、事前に県の労働センターに相談したり、訴訟が適切か弁護士の判断を仰いだりした方がよいでしょう。なお、賃下げの場合は、不払いとして事業所の所在地を管轄する労働基準監督署に申告する方法もあります。

(2)労働条件の切り下げに同意を求められている場合

一旦同意してしまうとそれを取り消すのは難しいので、変更理由・代償措置等についてよく説明を受け納得するまで同意しないようにしましょう。同意しないと解雇すると言われた場合でも、そのような解雇は合理的理由がなく無効となりますから同意する必要はありません。なお、労働条件の切り下げに同意しなかったり、退職しなかった労働者に対し、整理解雇がなされる場合もありますが、その場合は整理解雇の有効性判断の基準（いわゆる4要素）により、判断することになります。

(3)労働条件の切り下げに同意してしまった場合

脅迫・詐欺や錯誤による場合は、取消しができることもあります。

また、合意内容が法令・労働協約、就業規則に違反していたら、切り下げの同意は無効です。

2 就業規則の変更による場合

(1)変更の内容は合理的か

内容が合理的か判断するため、次の項目の全部、あるいはいくつかを行ってみましょう。

- ・変更前後の就業規則を確保する。
- ・会社から変更の必要を説明してもらい、記録する。
- ・会社の説明する必要性の根拠となっている事実関係について把握する。
- ・変更後の就業規則によって影響をうけた労働者の属性、程度（年齢・性別・地位等）を把握する。
- ・同業他社や世間一般的な相場を調査する。

(2)変更の手続きが適正か

就業規則の変更には労働者の過半数を代表する者の意見を聴いたうえ、その意見書を添付して労働基準監督署へ届け出ること及び変更後の就業規則の周知が必要です。こうした手続きを踏んでいない場合は、無効となる場合があります。

変更の内容、手続きが法令違反や明らかに合理的ではない場合は、なるべく多くの同僚と共同で、変更は無効なので認められないことを会社側に主張し、交渉しましょう。会社側が応じない場合は、労働組合を結成したり、県の労働センター等に相談したりする等の方法があります。

また、変更の内容が合理的なものかどうかわからないときも、県の労働センター等に相談しましょう。場合によっては、弁護士の法律相談も受けられます。

3 労働協約の締結・改定による場合

労働協約の内容が法令や公序良俗に反するときは、労働協約の無効確認の訴えを起こす等の方法があります。

このほか、労働協約の改定に関しては、様々な見解がありますので、詳しくは県の労働センター等へお尋ねください。

ワンポイントチェック

●就業規則改定の「合理性」とは

裁判例等では、右のような点を主要要素として、合理性の有無が判断されています。

（第四銀行事件 最高裁平9.2.28等）

労働条件の変更などの際には、この「合理性」という言葉が盛んに出てきます。一見、響きのよい言葉ですが、具体的にはなかなか定義づけが難しい概念です。

- ・ 変更に業務上の必要性はあるか
- ・ 労働者の受ける不利益の程度はどのくらいか
- ・ 代償措置・見返りはあるかどうか
- ・ 経過措置、激変緩和措置があるか
- ・ 特定層のみが不利益を被らないか
- ・ 労働組合は同意したか
- ・ 同業他社と比較してどうか
- ・ 労働者に情報提供を行い、十分に説明したか
- ・ 多数の労働者が賛成しているか

などから判断されることもあります。