

賃下げ、格下げ、労働強化（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。
- ・降格に応じなければ、解雇すると言われた。
- ・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、労働者の同意のない一方的変更は無効です。労働契約法第9条では、労働者の不利益になるような就業規則変更を原則的に禁止しています。
- ◎賃金等の労働条件は、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労働協約、就業規則、労働契約の順になります。たとえば、労働協約に違反する就業規則や労働契約は、その部分が無効となります。また、就業規則に違反する労働契約はその部分に限り無効となります。
- ◎労働協約によって労働条件が変更された場合、その労働組合の組合員であれば、原則としてその協約が適用されます。また、組合員でない場合でも、協約を締結した組合の組織率が4分の3以上の場合には、適用になります。（ただし、別の労働組合の組合員の場合、判例は分かれています。一般には適用にならないと考えてよいようです。）
- ◎会社が合併する場合は、消滅会社の従業員の労働契約も合併会社に承継されるというのが通説とされています。
- ◎以上をまとめると、労働条件の切り下げは、次の3つの形をとります。対処方法もそれぞれポイントが異なります。

- 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かどうか
 - ある→取消ができるかどうか
 - 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**
 - 労働協約の締結の手続が適切か
 - 切り下げられた労働条件を定めた労働協約の適用を受けるかどうか

「月給 40 万円を 35 万円とする」賃下げの場合を考えてみることにします。

- ◎労働契約の変更によって引き下げの場合
労働者の同意のない一方的な労働契約の不利益変更は無効です。
- ◎就業規則の不利益変更による場合
一人当たり5万円の賃金を引き下げ、人件費の圧縮を図らなければ会社の経営が存続できなくなるとか、就業規則を改定することに相当の合理性がなければいけませんし、その額が労働者にとってどの程度の不利益になるかも考慮されなければなりません。
- ◎労働協約による場合（労働組合のある会社にも適用があります）
適法に締結された協約であれば、労働者は原則的には拘束されます。
一般的に労働組合は、代償となる条件を提示していることが多く、一方的に労働者が不利になるとは限りません。

◆ 確かめましょう

- その賃下げ・降格等は、就業規則の変更や労働協約の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。
- 賃下げ・降格等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。
- 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。また、変更の内容は合理的ですか。周知されていますか。（変更内容の合理性は、変更業務上の必要性があるか、労働者の不利益の程度、それに対する代償措置があるか、同業他社と比較してどうか等によって判断されます。）
- 労働協約の改訂（締結）による場合、その内容は法令や公序良俗に違反していませんか。また、労組の意思決定や協約の締結手続きに、法令違反や組合規約違反はありませんか。

◆ 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会社側の一方的通告による場合
労働者を全く拘束しませんが、会社側が強行してくる場合には、内容証明などで無効を確認する通知

を送付するなどの方法があります。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、不払いとして労働基準監督署に申告する方法もあります。

②賃下げ・降格等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、整理解雇の4要素により、判断することになります。

③同意してしまった場合

脅迫・詐欺や重大な錯誤による場合は、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

労働契約法第10条は、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、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は、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」とします。したがって、就業規

則の不利益変更により労働者が拘束されるかどうか、その内容と手続きの両面から検討します。

◎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。

◎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の代表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が必要です。こうした手続きを踏んでいない場合は、無効です。

変更の内容、手続きが法令違反や明らかに合理的でないときは、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

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

この他、協約の改定に関しては、さまざま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

●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。

- ・代償措置・見返りはあるかどうか
(定年延長による高齢者の雇用機会の確保、退職金引下げとリストラの回避)
- ・業務上の必要性
- ・労働者の受ける不利益の程度
- ・特定層のみが不利益を被らないか
- ・同業他社と比較してどうか
- ・労働組合は同意したか、多数労働者は賛成したかなどから判断されることもあります。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/t7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 /

県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中央区寿町1-4 〒231-8583

令和2年5月発行