

就業規則の不利益変更について

1. 総論

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の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するかという問題です。

(1) 会社全体の立場

就業規則を作成した後、年月がたてば経済情勢や経営状況も変化します。それに合わせて就業規則を変更する必要がどうしても出てきます。就業規則をしても、反対者は拘束できないということになると、労働条件や職場規律がまちまちになってしまい大きな困難にぶつかります。

たとえば、賃金体系が2つあるということになると事務処理上困るというだけでなく、従業員間に不平不満が生じかねないでしょう。また、一部の者だけ、始・終業時刻が違ってしまえば職場編成もきわめて制約されるばかりか遊休労働力が生じかねません。

(2) 反対者の立場

就業規則の労働条件に不満があったとしても、従業員が入社したときの就業規則に縛られるのはしかたのないことでしょう。就業規則の1つ1つに異議をいうことは不可能にしても、入社しない（他の会社に入る）という選択の余地はあったのですから。しかし、入社後の就業規則の変更については、そのような選択の余地はないのですから、変更に対処であれば従前の労働条件どおりにしてもらわなければ困ります。

(3) 折衷

最高裁は、両方の立場を折衷するという形でこの問題に結論を出しました。有名な秋北バス事件判決（S.43）で、就業規則の不利益変更は、合理性がある場合に限りそれに反対する従業員をも拘束するというルールを打出したのです。従業員はその就職の際にあった就業規則にだけ拘束されるのが原則だが、労働条件・職場規律がまちまちになってしまう不都合を避けるために、合理性のある変更に限って従業員全員を拘束することにしました。

2. 就業規則変更の合理性の基準

(1) 合理性とは何か

就業規則の不利益変更が反対者をも拘束するか否かの分岐点は合理性です。以下の3つの最高裁判決を参照します。

(2) 秋北バス事件（S.43 判決）

管理職について新たに定年制（55 才）を導入して定年をすぎた者を解雇した事案です。最高裁は、次のような理由で合理的な変更と認めました。

- ① 従来は、定年制がなかったにすぎない。（定年年齢の引き下げではない）
- ② 定年 55 才は、社会の大勢である。
- ③ 再雇用制度という代償措置がとられた。（訴えた本人も再雇用予定だった）
- ④ 対象者たる管理職（中堅幹部）の多くは了解していた。
- ⑤ 一般的に定年制には、人事刷新・経営改善という合理的目的がある。

(3) 御国タクシー事件（S. 58 判決）

月額に勤続年数を掛けた金額を退職金とする退職金規程を廃止した（ただし、廃止日まで退職金は支払う）という事案。

- ① 廃止後全く退職金は増えないという明確な不利益がある。
- ② 代償措置は全くない、という理由で合理性なしとされました。

(4) タケダシステム事件（S. 58）

100%有給だった生理休暇を 68%補償に変更したという事案です。最高裁は、変更無効とした原判決を破棄し、次の点を検討して合理性の有無を決めろとしました。

- ① 不利益の程度
- ② 他の賃金の改善状況
- ③ 業務上の必要性（生理休暇取得の濫用があったか）
- ④ 組合との交渉経過や他の従業員の態度
- ⑤ 関連会社や社会全体の生休制度の状況などです。

3. 結論（不利益の大小・代償措置・多数意見）

判例からみて、合理性の判断基準として、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、業務上の必要性、労働組合（あるいは各社員）との話し合いや交渉は十分か、などが判断要素になるといえる。

4. 労働組合の具体的対応

[1] 手続面のチェック

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成して労働基準監督署に届けなければならない。（労基法 89 条）

(1) 労働者の意見徴取義務（労基法 90 条）

事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、その労働組合の、ない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を聴き、その意見を記した書面を就業規則を労基署に届け出る際に添付しなければならない。

(2) 労基署への届出義務（労基法 89 条）

労基署への届出義務を履行していれば、使用者は変更届（労働者代表の意見書添付）の控えを保有しているはずである。

すでに届け済であれば労働者代表がだれか確認することが必要。

(3) 周知義務（労基法 106 条 1 項）

使用者は、就業規則を常時各作業場の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労働者に周知させねばならない。

(4) 手続的義務の履行を欠く就業規則不利益変更にも拘束されるのか

法が定めるこれらの手続的義務は、就業規則不利益変更の場面では、労働者保護の機能を有している。したがって、これらの手続的義務の履行を欠いた不利益変更に、労働者は拘束されないと考えるべきである。

[2] 内容面のチェック

(1) 法令・労働協約に違反していないか（労基法 92 条）

規範の序列としては、法令（強行法規）＞労働協約＞就業規則

(2) 変更の合理性はあるか

- ① 就業規則の不利益変更は、その変更の合理性がある場合だけ、労働者に対する拘束力を持つ。
- ② 特に賃金・退職金など重要な労働条件に関する不利益変更は、高度の必要性に基づいた合理性がある場合に限り、労働者に対する拘束力を持つ。

(3) 判例がとる合理性の判断基準

「合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合との交渉の経緯、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。」

（第四銀行事件最高裁判決平成 9.2.28）

5. 就業規則変更の拘束力がない場合どうなるか

労働者は、変更前の就業規則の条項による労働条件で処遇される権利を有している。賃金切り下げの事案の場合には、切り下げられた額の賃金請求権を有することになる。また、所定労働時間延長や休日削減の事案の場合には、変更前の所定労働時間・休日に基づいて計算した割増賃金の請求権を有することになる。

労働協約締結による労働条件切り下げ

1. 総論

労働条件を労働者に不利益に変更する労働協約が、使用者と労働組合との間で締結されることがある。このような労働協約締結により、個々の労働者の労働条件は切り下げられるのか。この問題は、次の3つの点から判断される。

- (1) 締結された労働協約の条項の趣旨は、労働条件の最低基準を定めたものなのか、それとも組合員の実際の労働条件を定めたものなのか。
- (2) 労働協約締結による労働条件切り下げには、限界がある。限界を超える場合には、切り下げの効力は生じない。
- (3) ある労働者の労働条件が労働協約により切り下げられるためには、その労働者にその労働協約が適用されることが必要である。従って当該労働協約が適用される労働者の範囲はどこまでかが、問題となる。

※労働協約とは、労働組合と使用者またはその団体との間の労働条件その他に関する協定であり、書面に作成され、両当事者が署名または記名押印したものである。(労組法14条)

2. 労働協約締結による労働条件切り下げの限界を超えていないか

- (1) 労働協約締結による労働条件切り下げには限界がある

労働協約締結により「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」が労働者に不利益に変更された場合、労組法16条によって、労働協約より有利な条件だった労働契約は無効とされ、労働条件は労働協約が定めた不利益な水準となる。

しかし、労働協約による労働条件切り下げには限界があり、限界を超える場合は、規範的効力が否定され、労働条件切り下げの効力は生じない。

- (2) 労働協約の規範的効力が否定された例

①当該事項に関する協約締結には、個々の労働者の授権が必要であるとされた例

- 弁済期の到来している未払い賃金の支払猶予についての労働協約（日平伊讚美産業事件）
- 弁済期の到来している未払い賃金の一部放棄についての労働協約（室井鋳業事件）
- 退職金の支払猶予についての労働協約（東急くろがね工業事件）

②公序良俗違反（民法90条）を理由に無効とした例

- 賃上げの個人評価にあたり、労基法・労組法上の権利行使に基づく不就労を欠勤扱いとする条項（日本シェーリング事件）
- 女子差別定年制を定めた条項（東急機関工業事件・日産自動車事件）
- 結婚・出産定年制を定めた条項（住友セメント事件）

③その他

- 既に発生した具体的権利としての退職金請求権を事後に締結された労働協約の遡及適用により処分・変更することは許されないとした。（香港上海銀行事件）
- 一定の労働者に対して著しい労働条件の低下を含む不利益を容認する労働協約を締結する場合は、個々の労働者の授権まで必要とは言えないが、労働組合内部における討議を経て組

合大会や組合員投票等を通して明示・黙示の授権がなされる等の方法によって、その意思が使用者と労働組合の交渉過程に反映されないかぎり、協約の規範的効力は及ばないとした。

(神姫バス事件)

- 53 歳以上の労働者のみを対象として、その基本給を最高で 20%以上減額する労働協約を締結した事案。組合同約では、労働協約締結は組合大会の付議事項とされていたが、組合大会で決議されることなく労働協約が締結されたため、協約締結権限に瑕疵があり、無効であるとした。(中根製作所事件)