

## ① 労働条件の不利益変更

### Point

- (1) 労働条件は、労働者と使用者の合意に基づき決定されるのが原則であり（労契法3条1項）、締結した労働契約を遵守する義務があり（3条4項）、労働契約に基づく権利の行使についてその濫用が禁止されている（3条5項）。また、労働条件の変更も、労使の合意に基づいて行われるのが原則である（8条）。
- (2) 労働条件の変更は、変更の内容が合理的であることが必要とされ、変更の合意（労働者の同意）は、労使対等な立場でなされなければならない（労契法1条、3条1項）。そのためには、使用者は提示する労働条件の変更につき、理解促進措置を十分にとることが必要である（4条1項）。
- (3) 裁判においても、就業規則の変更に基づかない賃金の減額・控除に対する同意（承諾）については、賃金債権の放棄と同視すべきものであることに照らし、それが労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときに限り、有効であると判示されている（シンガーミシン事件—最二小判昭48・1・19）。
- (4) 就業規則の変更の「合理性」を判断するための要素は、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の就業規則の変更に係る事情である（労契法10条）。
- (5) ⑤の「その他の就業規則の変更に係る事情」は、「代償措置その他関連する他の労働条件改善状況」、「他の労働組合又は他の従業員の対応」、「同種事項に関するわが国社会における一般的な状況」等が含まれると解されている。
- (6) 就業規則の不利益変更の合理性判断は、変更の必要性と変更の内容（変更による不利益の程度、変更後の労働条件の相当性）の比較衡量を基本とし、これに労働組合や従業員集団との交渉の経緯や変更の社会的相当性を加味しての総合判断である。

## 事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数（550人）

②使用者：業種（教育、学習支援業）従業員数（130人）

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4その他

### 2 調整申請に至るまでの経過

看護師の養成を行う学校法人Y法人に勤める労働者に対し、それまで年俸の毎月均等払いでの支給されていた給与が、使用者から一切説明のない中で、突然変更された。さらに、使用者から一方的に、完全週休2日制度から土曜日は隔週休みに変更された。

このため、労働者2人が合同労組X組合に加入し、就業規則の整備や労働条件の改善について、3回の団体交渉を行ったが、進展がみられなかったため、X組合は、あっせんを申請した。

### 3 主な争点と労使の主張

#### 争点 労働条件の変更と就業規則

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"><li>使用者から一切説明のない中での労働条件の変更は無効である。</li><li>突然の完全週休2日制の廃止は認められない。</li><li>就業規則の整備を要求しているが、使用者からの回答がない。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>学校開校時に専門教員を確保するため、年俸を提示して学園に来てもらった。退職金の算定のこともあります、給与規程に基づく給与計算で支給することとした。</li><li>今年度で学生が4年生まで在学する完成年度になり、業務量が増えるため、土曜日を隔週休みに変更した。</li><li>就業実態に合った就業規則を現在検討中である。X組合の要求事項が多く、準備に時間を要しているだけである。</li></ul>

### 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、労使双方から事情を聴取した。Y法人が労働条件の変更について、労働者の合意を得ず、一方的に行っている状況にあったので、あっせん員から、Y法人に対し、「労働条件の変更は一方的にできない。また、労使で協議した上、就業実態に合った就業規則を整備する必要がある。」旨を説示したところ、Y法人から、「現在、検討委員会を作り、就業規則について検討しており、12月中にX組合に提示できる。」旨の回答が得られたので、就業規則に係る団交日時や今後の団交開催のおおまかなルールを記載した協定書を労使に締結させることとした。

## 5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

(協定書の要旨)

- ① 就業規則について、Y法人は、組合に対し、就業規則の原案を12月10日までに提示し、これに係る団体交渉を12月20日15時から開催する。
- ② 労使は、①以外の事項についても、相互の信頼関係の形成に向けて誠実に団体交渉を行い、決定する。
- ③ 労使は、今後、次の手続及び方法により団体交渉を行う。
  - ア 団体交渉の申込みは、原則として、希望する団体交渉開催日の10日以上前に、交渉事項を記載した文書をもって行う。
  - イ 会社は、組合の要求に対する回答及び具体的な説明資料を準備して、団体交渉に臨むものとする。
  - ウ 団体交渉には、必ず交渉権限のある者が出席する。
  - エ 団体交渉で合意に至った事項については、認識の違いが生じないよう、正確・簡潔・明瞭な内容の確認書を作成し、署名又は記名押印する。

### 解 説

(1) 本事件は、使用者による一方的な労働条件の不利益変更と就業規則の整備をめぐる事案である。

労働条件は、労働者と使用者の合意に基づき決定されるのが原則であり(労契法3条1項)、締結した労働契約を遵守する義務があり(3条4項)、労働契約に基づく権利の行使についてその濫用が禁止されている(3条5項)。また、労働条件の変更も、労使の合意に基づいて行われるのが原則である(8条)。以上の規定から、労働者の同意を得ずに、使用者によってなされた労働条件の不利益変更は無効であり、変更が無効である場合、労働者は従来どおりの労働条件に基づく契約内容の履行を求めることができることとなる。

裁判例においても、就業規則の変更に基づかない賃金の減額・控除に対する同意(承諾)については、賃金債権の放棄と同視すべきものであることに照らし、労基法24条1項の賃金全額払原則の趣旨から、それが労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときに限り、有効であると判示されている(シンガーミシン事件—最二小判昭48・1・19労判197号11頁、判時695号107頁、日新製鋼事件—最二小判平2・11・26労判584号6号)。

賃金引き下げをめぐる裁判例として、チーズ・マンハッタン銀行事件(東京地判平6・9・14労判656号17頁)では、「労働契約において賃金は最も重要な労働条件としての契約要素であることはいうまでもなく、これを従業員の同意を得ることなく一方的に不利益に変更することはできないというべきである。この意味において本件賃金調整は、被告が各原告の同意を得ること無く、一方的に労働契約の重要な要素を変更するという措置に出たのであるから、何等の効力をも有しないというべきであり、」と判示している。この他、労働者が自由な意思に基づいて減額を承諾する旨の意思表示をしたものとは認めることができないことを理由に賃金引き下げ

を無効とした裁判例として、中根製作所事件（最三小決平 12・11・28 労判 797 号 12 頁）、更生会社三井埠頭事件（東京高判平 12・12・27 労判 809 号 82 頁）などがある。

なお、労働者の個別的な同意があっても、就業規則に定める基準に達していない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とされ、就業規則の定める労働条件が適用されることになる（労契法 12 条）。

(2) また、就業規則は、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて、労働者の意見を聴いた上で使用者が作成するワーク・ルールである。労基法では、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、所定の労働条件（必要的記載事項）について就業規則を作成し、労働基準監督署へ届け出なければならず、その作成・変更の際には事業場の労働者過半数代表の意見を聴取し、また労働者全体にその内容を周知させなければならないこととしている（労基法 89 条・90 条・106 条）。

労契法では、原則として、使用者は、労働者との合意なしに、就業規則の変更によって労働契約の内容である労働条件を不利益に変更することはできないとされている（9 条）。しかし、この原則の例外として、就業規則の変更に「合理性」があり、かつ、変更後の就業規則が労働者に「周知」されている場合には、使用者が就業規則を変更することによって労働条件を不利益に変更できるとしている（10 条）。労契法のこの規定は、確立していた最高裁判例の法理を法文化したものである。

労契法 10 条は、その就業規則の変更の「合理性」を判断するための要素として、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の就業規則の変更に係る事情を挙げている。なお、⑤の「その他の就業規則の変更に係る事情」には、従来の最高裁判例における合理性判断要素として挙げられていた「代償措置その他関連する他の労働条件改善状況」、「他の労働組合又は他の従業員の対応」、「同種事項に関するわが国社会における一般的な状況」等が含まれると解されている。

つまり、就業規則の不利益変更の合理性判断は、変更の必要性と変更の内容（変更による不利益の程度、変更後の労働条件の相当性）の比較衡量を基本とし、これに労働組合や従業員集団との交渉の経緯や変更の社会的相当性を加味して総合判断するというものであるといえる。そして、就業規則の変更が合理的であることは、就業規則により労働条件を変更しようとする使用者側が立証しなければならないと解されている。

企業が厳しい経営環境に対応して労働条件を大幅に変更した事案において、就業規則の不利益変更の合理性を肯定した判例としては、秋北バス事件—最大判昭 43・12・25 労判 71 号 14 頁、大曲市農業協同組合事件—最三小判昭 63・2・16 労判 512 号 7 頁、第四銀行事件—最二小判平 9・2・28 労判 710 号 12 頁、羽後銀行事件—最三小判平 12・9・12 労判 788 号 23 頁があり、他方、変更の合理性を否定したものとして、朝日火災海上保険事件—最三小判平 8・3・26 労判 691 号 16 頁、みちのく銀行事件—最一小判平 12・9・7 労判 787 号 6 頁などがある。

さらに、労契法では、就業規則の変更の手続きに関して、労基法上の手続である労働基準監督署への就業規則の届出と過半数組合又は過半数代表者の意見聴取が必要とされている（11 条）。

(3) 本事件は、創設から年次の浅い学校法人が、労働者に説明することなく一方的に賃金や、休日といった労働条件を変更し、就業規則の整備もなされていなかった事案である。

あっせん員から、法人に対し、「労働条件の変更は一方的にできない。また、労使で協議した上、就業実態に合った就業規則を整備する必要がある。」旨を説示したところ、法人から、「現在、検討委員会を作り、就業規則について検討しており、12月中に組合に提示できる。」旨の回答が得られたので、就業規則に係る団交日時や今後の団交開催のおおまかなルールを記載した協定書を労使に締結させることとした。労使が協定書を締結し、解決した事例である。

### (参照すべき法令)

#### 労働契約法

##### (目的)

**第一条** この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようとするを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

##### (定義)

**第二条** この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

##### (労働契約の原則)

**第三条** 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

##### (労働契約の内容の理解の促進)

**第四条** 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

##### (労働者の安全への配慮)

**第五条** 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

##### (労働契約の成立)

**第六条** 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

**第七条** 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

**第八条** 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

**第九条** 使用者は、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、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

**第十条** 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。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

**第十一條** 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

(就業規則違反の労働契約)

**第十二条** 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

**第十三条** 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

## 労働基準法

(賃金の支払)

**第二十四条** 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

(略)

(作成及び届出の義務)

**第八十九条** 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

- 四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

（作成の手続）

**第九十条** 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

（制裁規定の制限）

**第九十一条** 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超える、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

（法令及び労働協約との関係）

**第九十二条** 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

2 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

（労働契約との関係）

**第九十三条** 労働契約と就業規則との関係については、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十二条の定めるところによる。

（法令等の周知義務）

**第六百六条** 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。

（略）

#### （参考となる判例・命令）

- ・シンガーミシン事件—最二小判昭48・1・19労判197号11頁、判時695号107頁
- ・日新製鋼事件—最二小判平2・11・26労判584号6頁
- ・チエース・マンハッタン銀行事件—東京地判平6・9・14労判656号17頁
- ・中根製作所事件—最三小判平12・11・28労判797号12頁
- ・更正会社三井埠頭事件—東京高決平12・12・27労判809号82頁
- ・秋北バス事件—最大判昭43・12・25労判71号14頁

- ・大曲市農業協同組合事件—最三小判昭 63・2・16 労判 512 号 7 頁
- ・第四銀行事件—最二小判平 9・2・28 労判 710 号 12 頁
- ・羽後銀行事件—最三小判平 12・9・12 労判 788 号 23 頁
- ・朝日火災海上保険事件—最三小判平 8・3・26 労判 691 号 16 頁
- ・みちのく銀行事件—最一小判平 12・9・7 労判 787 号 6 頁
- ・大日本印刷事件—最二小判昭 54・7・20 労判 323 号 19 頁
- ・電電公社近畿電通局事件—最二小判昭 55・5・30 労判 342 号 16 頁
- ・パソナ[ヨドバシカメラ]事件—大阪地判平 16・6・9 労判 878 号 20 頁
- ・プロトコーポレーション事件—東京地判平 15・6・30 労判 851 号 90 頁
- ・新日本製鐵事件—東京高判平 16・1・22 労経速 1876 号 24 頁