

弁護士に聴く



判例から見る
労働トラブルの
防止対策
弁護士 宮澤俊夫
10



労働条件の不利益変更

1、就業規則による労働条件の不利益変更
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ません（労働契約法9条）。

ただし、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

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を就業規則によって変更することができず（労働契約法10条）。

問題は、いかなる場合が合理的な変更と認められるのかということですが、就業規則の変更の合理性の有無について、これまでいくつもの裁判例で判断が示されています。その集積され確立された判例法理は、下記のような

ものです。

2、変更の合理性を肯定したもの

(1) 定年の定めがなかったのに55歳定年制に変更（最高裁昭和43年12月25日判決・民集22巻13号3459頁）
|| 秋北バス事件



(2) 年間24日の有給生理休暇を月2回基本給1日分の68%補償に変更（最高裁昭和58年11月25日判決・判時1101号114頁）
|| タケダシステム事件
(3) 農協合併に伴う退職金支給基準の不利益変更（最高裁昭和63年2月16

日判決・民集42巻2号60頁）
|| 大曲市農協事件

(4) 定年を55歳から60歳へ延長するに伴って、55歳以降給与を減額し、定期昇給も実施されなくなり、かつ退職金も55歳に達した時の本俸を基礎とし勤続年数も55歳までで計算するという変更（最高裁平成9年2月28日判決・民集51巻2号705頁）
|| 第四銀行事件

(5) 完全週休二日制の導入に伴って一日の労働時間を延長する変更（最高裁平成12年9月22日判決・判時788号17頁）
|| 函館信用金庫事件、（最高裁平成12年9月12日判決・判時788号23頁）
|| 羽後銀行事件

3、変更の合理性を否定したもの
(1) 55歳以上の行員の基本給を55歳到達直前の額で凍結する等の内容の変更

60歳定年までの5年間で合計1250万ないし2020万の賃金減額としようような大幅な不利益を生じさせるもの（最高裁平成12年9月7日判決・民集54巻7号2075頁）
|| みちのく銀行事件

(2) 公民権行使・公の職務の執行等に伴う不就業があつた場合の有給取扱いを定めた就業規則条項の削除
他の法律等による公民権行使等に対する保障規定をあたかも本件就業規則等変更の代償措置であるかのように捉え、これを不利益性の緩和要素として斟酌することはできない。使用者自身の手によって講じられた代償的措置の内容で判断すべきである（東京地裁平成23年7月15日判決・判時1035号105頁）
|| 全日本手をつなぐ育成会事件
（愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・伊藤栄章