

弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

25

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



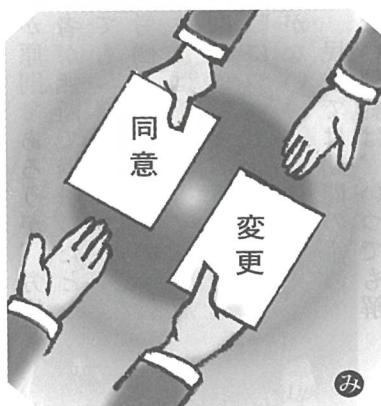
就業規則の不利益変更と 労働者の同意

1、就業規則の不利益変更

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、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（労働契約法10条）とされています。即ち、労働条件の統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質上、当該就業規則が合理的なものである限り、個々の労働者がその適用を拒否することは許されません（最高裁昭和43年12月25日判決・秋北バス事件）。

2、合理性を欠く就業規則の不利益変更と労働者の合意
では、就業規則変更が合理性を欠くとしても、その就業規則変更について労働者の個別同意がある場合は、同意した労働者との間では就業規則の変更によって労働条件は有効に変更されると考えることができるかという問題があり



就業規則による役職定年制の導入に伴って55歳以降毎年給与の10%を減額され、60歳の定年時には50%に減額された元従業員らが、役職定年制導入がなかったならば支給された給与等の額と実際の支給額との差額を訴求した事案について、熊本信用金庫事件判

決（熊本地裁平成26年1月24日判決・労判1092・62）は、本件就業規則の不利益変更は「役職定年到達後の労働者らの生活設計を根本的に揺るがしうる不利益性の程度が非常に大きなものである」として、その合理性を否定し、大多数の原告の請求を認容しました。

しかし、本件就業規則変更の際に職員代表として異議がない旨の意見書を提出した2名の原告については、「労働条件を労働者に不利益に変更する内容で合理性がない就業規則変更であっても、当該就業規則の変更について労働者の個別の同意がある場合には、当該労働者との間では就業規則の変更によって労働条件は有効に変更されるものと解される」とし、「職員代表の肩書きで作成した書面であっても、個人の本件役職定年制の導入に対する意思も含まれているものと解すべきであって、右2名の原告らは、本件各意見書を提出したことをもって、

自由な意思に基づき本件役職定年制の導入に同意したものと認めることが相当である」として、右2名の原告の請求を棄却しました。

前記労働契約法9条の反対解釈からして、たとえ労働条件を不利益に変更する就業規則であったとしても、労働者が同意をすれば、その同意をした労働者との間では、労働条件変更が可能になることが導かれるとするのが判例であると思われ、退職金を3分の2に減額する退職金規程に署名押印した労働者につきその効力を認めた協愛事件・大阪高裁平成22年3月18日判決・労判953・71）。

もっとも、右両判決とも、「合理性を欠く就業規則については、労働者の同意があったということを軽々に認定することはできない」として、労働者の同意を認めるに当たっては、労働者がその自由な意思によって同意したことの証拠を確保しておくことが必要です。（愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源 安孝