



## 正社員の手当の減額は許されるのか

正社員と非正社員の同一労働同一賃金が問題となっていますが、非正社員の労働条件を、

正社員並みにするために、正社員の労働条件を低下させるこ

とは許されるのでしょうか。この問題は、未だ最高裁判決は出ていませんが、地方裁判所レベルで参考事例がありましたのでご紹介します。

【事例】 A病院を経営する社会福祉法人Yは、給与規程の変更により、次の変更をした。改正前の「扶養手当」（配偶者・父母等対象）と「住宅手当」（持ち家3000円）は、非正社員には不支給であったところ、改正後は「子ども手当」（15歳以上の子どもの扶養手当の減額、3人目以降の増額等）、「保育手当」（新設）、「病児保育手当」（新設）、「住宅補助手当」（新設。通勤距離片道15km未満追加、職員本人が契約者及び世帯主条件追加、上限3000円増加等）に変更され、非正社員にも支給されるようになった。しかし正社員の中には、月額賃金が平均で約8965円の減額となり、最大で2万8000円減額になる者もいた。そこで正社員のうちXを含めた9名が「給与規程の変更は合理性を有せず無効である」と争った。

この事例は山口地裁令和5年5月24日判決（社会福祉法人恩賜財団済生会事件）です。

控訴されているため現時点で確定したという情報は見当たりませんでした。ところで就業規則等の労働条件を不利に変更する場合には、労働契約法10条で「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」である必要があるとされています。そしてこの判決は、給与規程の変更を「合理的だ」と判断しました。そこで裁判所がどのように判断したポイントを、ここでいくつか挙げていきたいと思います。

【変更の目的】 今回の変更について、判決は「パートタイム・有期雇用労働法の改正への対応を契機として行った旧規定の見直しの結果、支給目的を納得性ある形で明確化することを目的として行ったもの」と判断し、

変更の合理性の根拠の一つとしています。こういった法改正に即した支給条件の変更という目的が、A病院の内部資料（議事録や内部説明資料）にも記載されていたことが重要でした。

【労働者の不利益の程度】 A病院の人員費総額に占める本件変更による減額は約0.2%であること、Xらの月額賃金あるいは年収の減額は高くても数%（5%を下回る）であること、総減少数額よりも減額率を重視するべきであること等を理由として労働者の不利益の程度の観点でも、合理性を肯定しています。過去の判例の傾向では、減額率が10%を超えるあたりから、合理性の判断が厳しくなると考えられます。

【変更の必要性】 A病院の経営状況については、現在赤字だが、新病院の建設を控えて経営状況は右肩下がりで一方、費用総額に占める人件費比率が右肩上がりであり、新病院建設時に予想される診療収入の減少、材料費等の費用の高騰傾向等を踏まえると、長期的な経営の観点から、人件費増加抑制に配慮しつつ、持続可能な範囲での手当の組換えを検討する必要性もあつた、として合理性を肯定しています。すべての事業者で、上記の事情で合理性が肯定されるものではありませんが、今後の参考になると考えられます。

【変更の相当性】 新設の子ども手当等や住宅補助手当の目的と内容を吟味して、合理的かつ相当な制度設計としています。さらに、「変更後1年から2年間の激変緩和措置が執られたこと」も、変更によって不利益を被った職員らへの生活の急激な影響を一定程度緩和するものであり、変更の相当性を支える一

事情だとしました。

【変更に至る交渉状況等】 XらはB労働組合に加入していましたが、A病院は、職員説明会やB組合に対し、規定の見直しの具体的方向性を説明し、B組合が改正反対の意思表示をした後も、変更実施予定を延期してB組合と何度か団体交渉を継続しました。A病院が積極的に説明と理解を求める活動を継続していた事実について、「交渉状況として不十分でなかった」として、合理性を肯定する要素とされていました。

以上の判断を経て、裁判所は判決で「本件変更は合理的なものである」として、Xらの請求を棄却しました。しかしながら、法人Yが計画段階で、例えば「大幅な人件費削減」を目的として議論し、そういった議事録が残っていたら、結果は違っていたかもしれませぬ。私ここで特にお伝えしたいのは、実際の裁判所がこういった要素をもって「就業規則変更の合理性」を判断しているのかを知っていたら、大変なポイントと、実際の裁判となつた場合、変更計画の協議を開始した時期以降の決議機関の議事録、職員らに配布した説明文などの文書も、非常に有益な証拠となりえるということです。「後日裁判になるかもしれない」ということを意識して、社内協議を進行させ議事録を残すことも、今後はぜひご考慮いただければと考えます。（庄司法律事務所所長・元愛知労働局紛争調停委員）

イラスト・源 安孝