

やむを得ず 労働条件を引き下げる 際の手続きと留意点

労働条件を不利益に変更することは、法的に限定された場合にしか認められておらず、安易に実行するとトラブルにつながる場合があります。そこで、不利益変更の際の手続き、留意点等をチェックします。

弁護士法人ルミナス法律事務所
弁護士

神尾 尊礼



不利益変更にあたる ケースとは

(1) 対象となる「労働条件」とは
労働条件を切り下げるとい
と、賃金カットが真っ先に浮かぶ
かもしれませんが、たしかに、賃金
は労働契約の根幹に当たるもので
す（労働契約法6条）。

ただし、不利益変更で問題にな
る「労働条件」には、使用者と従
業員の間の取り決めのほとんど全
部が該当すると考えておいたほう
がよいでしょう。
たとえば、労働時間の変更、休
暇制度の変更、異動や出向、評価
制度の変更、福利厚生の変更など
です。

(2) 「不利益変更」とは

次に、どのような場合に「不利益変更」に当たるのでしょうか。
これも、広範囲なものと理解して
おくとういでしょう。

裁判例上、外形的な不利益があ
れば「不利益」と一応考える傾向
にあります。変更の具体的な中身
はその後で検討されています。つ
まり、従業員が変更前の労働条件
で請求し、使用者が変更された旨
主張すれば、「不利益変更」があ
ったとして扱い、その後で実質的
な不利益の有無や程度を検討し、
その変更が許されるか否かを検討
しています。したがって、「不利益
」の範囲は、「労働者が不利益
と感じる」程度に広く考えておく
とよいでしょう。

(3) 不利益変更にあたるケースの まとめ

以上からすると、労働条件の不
利益変更には、相当多くのケース
が該当することになります。
後で紛争にならないようにする
ためにも、「従業員が嫌がるよう
な労働条件の変化」は基本的に労
働条件の不利益変更で該当し得る
と考え、以下に述べるような不利
益変更を行なう際の手続きを踏む
ことが求められます。

不利益変更を行なう際の 手続き・留意点とは

(1) 手続きの概要

労使関係は、大きく分けて①労
働契約のように使用者と従業員の
話し合いで形成されるもの、②懲戒
処分のように従業員の振る舞いや
成果に呼応して使用者が決めるも
の、③就業規則のように集団的な
関係を規律するもの、に分類でき
ます。

不利益変更を行なう場合でも、
この3つに分けて考えることがで
きます（図）。

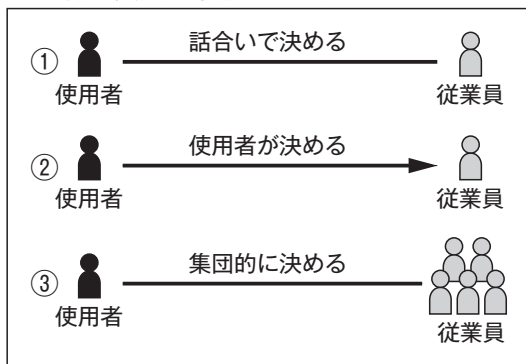
(2) 話し合いによるもの

① 個別の同意

労使関係の根本は、使用者と従
業員の話し合いです。労働契約法8
条は、「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」とされています。

また、同法9条では、「使用者
は、労働者と合意することなく、
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」とされています。し
たがって、労働条件の不利益変更
の第1の手段は、従業員の個別の
同意を得ることです。

■不利益変更の手続きの種類



② 個別の同意を得る際の注意点 ◎書面によること

従業員の同意は、書面（同意書等）による必要があります。不利益変更が争われたとき、書面がないと立証が困難になる（使用者に不利な判断になる）からです。労働契約法4条2項にも、「労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする」とされています。

◎自由な意思に基づくこと

裁判所は、賃金や退職金といった重要な労働条件について、「自由な意思に基づいたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点」から

も判断しています。労使関係ではどうしても強制的な側面がありますので、従業員が本当に同意したことが客観的にわかるようにしておくことが重要です。

実際の不利益変更の場面を想定すると、使用者が従業員を呼び、変更のデメリットを説明し、同意書にサインしてもらうことになると思います。従業員の自由意思といえるには、使用者が十分な説明を行ない、従業員が圧力を感じることなく同意することが重要になります。

使用者の説明が十分だったかは、その内容もさることながら、書面で交付するなど、後から検証可能であることが重要です。

圧力がなかったか否かは、時間的な余裕を与えたか、解雇等を匂わせたか、などが判断材料になっていきます。

◎個別の同意に関するまとめ

以上から考えると、個別の同意を得るには、

- ・ 十分な説明をする（場合によっては書面で渡す）
- ・ 同意書をもろう
- ・ 強制しない

などが注意点となります。自由意思に基づくかどうかは裁判でよく

争われるところであり、説明がなかった（錯誤）、嘘の説明をされた（詐欺）、押し付けられた（強迫）などの主張がみられます。協議はすべて録音されていると考え、あとで問題になりそうな要素は極力排除していくことが重要です。

(3) 使用者が決めるもの

① 降級・降格

従業員の振る舞いや成果などに使用者が対応するものとして、降級・降格があります。

従業員が違反行為をしたことに對する懲戒処分としての降格、能力が達していないなどの人事上の措置としての降格等が考えられます。これらは、従業員側に理由があるのでは、厳密には使用者側が望んで行なう不利益変更には当たらないともいえます。

ただ、労働条件の切下げが伴うことから、個別同意等と同じくらいトラブルが生じるので、その注意点を説明しておきます。

② 降格等を行なう際の注意点

懲戒処分は「組織内の処罰」なので、根拠があり、その根拠に当てはまり、手続き的に遺漏なく行なう必要があります。

具体的には、以下の3点が重要になります。

i 就業規則等に明確に定めていること

裁判例は、主に就業規則に定めがあることを要求しています。よく問題になるのが、懲戒事由中の「その他これに準じる場合」という包括規定です。あらかじめ予想してすべての場合を就業規則に定めておくことは難しいですが、逆にあらゆることを「これに準じる」に当たるとすることもできません。合理的な限定解釈をされませんので、事業の内容等に応じて、問題になりそうな事項は就業規則に網羅的に盛り込んでおく必要があります。

また、記載のない懲戒処分を行なうことはできませんので、降格等があり得ることも就業規則に書き込んでおく必要があります。

ii 処分として相当であること

懲戒事由があった場合、どのような処分を課すかは基本的に使用者の裁量で決めることができます。ただ、重すぎることは許されません。具体的には、懲戒事由と比べて重すぎないか、過去の事例と比べて重すぎないか、の2つの観点が重要になります。

重すぎる処分は、権利の濫用に当たり無効になってしまいます。

iii 手続きが相当であること

従業員に、弁明の機会を与える必要があります。非違行為が判明した時点で使用者が損害を負っていることが多く、感情的に処分がちです。

ただ、裁判例上は従業員の不利益を考慮し、きちんと手続きを経たかを重視します。あまりに性急な手続きだと、懲戒処分そのものが違法になってしまいます。就業規則に規定されている手続きを取るのとは当然ですが、規定されていなくても弁明の機会を与えるなどの配慮が必要です。

(4) 集団的に決めるもの

これまで説明した不利益変更は、使用者と従業員が一对一関係にあるものでした。事業所全体のように、従業員全体の労働条件を変更したい場合もあります。

① 就業規則

全体に適用されるものとして、就業規則が頭に浮かぶと思います。これを不利益に変更する場合には、いくつかのチェックポイントがあります。

◎原則として労働者の同意が必要

前述のとおり、労働者と合意することなく不利益変更することはできないので、まずは労働者の同

意を得ることが考えられます。ただ、同意が得られるのであれば個別同意での処理が可能なので、同意を得られない場合が多いのが実情です。そこで、同意なく変更できないかを検討していきます。

◎不利益変更が合理的であること

労働契約法10条は、不利益変更が合理的であれば、(仮に従業員の同意がなくても)就業規則による労働条件の変更を認めています。この合理性はたびたび裁判で争われ、判断基準が10条に明文化されています。

10条によれば、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かかる事情が判断要素として定められています。

特に、不利益の程度(賃金などの程度切り下げられるのか、労働時間がどの程度長くなるのかなど)と変更の必要性(経営上賃金を下げる必要があるかなど)を天秤にかけ、どちらが上回るかを中心に検討される傾向にあります。

そして、ここに代償措置があったか(賃金が減った分の補填があるかなど)や労働組合との交渉が

誠実に行なわれてきたかなどを加味して決する傾向にあります。

◎変更後の就業規則を周知

不利益変更が合理的であることに加え、就業規則を従業員に周知させることも要求されます(労働契約法10条)。

従前、「知ろうと思えば知り得る状態におくこと」で足りるとされてきました。

ただ、労働契約法は労働者の理解を深めるよう求めており(4条1項)、もう一歩踏み込んだ周知が要求されることが想定されます。写しを交付することのほか、社内パソコンから見られるようにしておくなどの措置を考えておくのが無難です。

◎必要な手続きを踏むこと

その他、通常の就業規則の変更と同様の手続き(意見聴取、変更届。労基法89条、90条)を踏む必要があります。

② 労働協約

労働組合の組織率の低下に伴い、重要性は下がっていますが、労働協約による労働条件の切下げもあり得ます。

労働協約は個別同意の労働組合版ですので、合意ができれば不利益変更も可能になります。注意

は以下のとおりです。

◎すでに発生した権利を変更するには個々の合意が必要

すでに賃金請求権が発生している場合などは、労働協約では足りず、その従業員との個別の合意が必要になります。

◎極めて不合理の場合には無効

協約までの経緯、経営状態、著しい不利益の程度など、内容が極めて不合理の場合においては、労働協約といえど無効になる場合があります。

◎狙い撃ちの場合には無効

一部の組合員をことさらに不利益に扱うことを意図した場合にも、無効になる場合があります。

◎労働組合内の意思決定手続きにも注意

労働組合内で決められた意思決定手続きを経ていない場合、その瑕疵が大きいと労働協約まで無効になる場合があります。



労働条件の引下げは、組織内の不満の原因になるだけではなく、業界内外の評判、金融機関等との関係にも影響してきます。

代表者単独で決めず、専門家等の意見も取り入れて行なっていくことが賢明です。

かみお たかひろ 2007年弁護士登録。企業法務から刑事、家事などまで幅広い分野を担当し、「ここに来れば解決する」事務所を目指す。