

掲載内容

コラム

就業規則による労働条件の不利益変更と労働者の合意

第1章 就業規則による労働条件変更

1 就業規則による労働条件不利益変更と個別合意の意義

- Q1 就業規則を変更した場合、労働契約の労働条件はどのように変更されるか。
 Q2 判例は就業規則の不利益変更と個別の合意についてどのように判示しているか。
 Q3 就業規則の不利益変更について労働者の同意を得る場合には、どのような点に留意する必要があるか。

2 就業規則による労働条件不利益変更の合理性の要件（総論、定年制・退職金）

- Q4 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、労働条件を不利益に変更することができるか。
 Q5 定年制に関する最高裁判決及び下級審判例における不利益変更の合理性判断にはどのようなものがあるか。
 Q6 退職金減額に関する最高裁判決及び下級審判例の不利益変更の合理性判断はどのような基準でなされるか。
 Q7 不利益変更（定年制、退職金）の合理性に関する実務上の留意点は何か。

3 就業規則による労働条件不利益変更の合理性の要件（賃金・労働時間・休日）

- Q8 賃金に関する就業規則の規定を不利益に変更した場合の合理性の判断は、どのように判断されるか。
 Q9 賃金以外の労働条件を就業規則により変更した場合の合理性の判断は、裁判例においてどのように判断されているか。
 Q10 所定労働時間の延長はどのように合理性が判断されているか。
 Q11 所定休日を就業規則により変更した場合の合理性の判断は裁判例においてどのように判断されているか。

第2章 労働協約による労働条件変更

1 労働協約の規範的効力と不利益変更

- Q12 労働協約とはどのようなものか。

- Q13 日本の労働協約の特徴はどのようなものか。
 Q14 労働協約はどのような場合に成立するか（労働組合法14条）。
 Q15 労働協約の規範的効力とは何か（労働組合法16条）。
 Q16 労働協約によって労働条件を不利益に変更できるか。
 Q17 労働協約の不利益変更について、最高裁判決はどのような規範を立てているか。
 Q18 朝日火災海上事件最高裁判決以後の裁判例はどのようになっているか。
 Q19 労働協約による労働条件変更で注意するポイントは何か。

2 労働協約の一般的効力（拡張適用）

- Q20 労働協約が事業場内の非組合員にも拡張適用されるのはどのような場合か。
 Q21 事業場内の拡張適用によってどのような効果が発生するか。
 Q22 労働協約の拡張適用による労働条件の不利益変更は認められるか。
 Q23 労働協約が地域的に拡張適用された例はどのような内容か。

第3章 就業規則等によって変更することのできない労働条件変更

1 個別労働条件の変更（無期契約）

- Q24 契約期間の定めのない労働者との間で個別に定められた労働条件を変更するにはどのようにすればよいか。
 Q25 労働者が個別の労働条件変更に同意しない場合、使用者は一方的に労働条件を変更することができるか。
 Q26 変更解約告知とはどのようなものか。
 Q27 変更解約告知を行うに当たっての留意点は何か。
 Q28 労働者が留付承諾をした場合、使用者はどのような対応をすべきか。

2 個別労働条件の変更（有期契約）

- Q29 有期の労働者との間で個別に定められた労働条件を変更するにはどうすればよいか。
 Q30 契約更新時の労働条件の再設定に労働者が応じずに契約が更新されなかった場合、「雇止め」がなされたといえるか。
 Q31 契約更新時の労働条件の再設定に労働者が応じずに契約が更新されないことが「雇止め」に該当する場合、その適法性はどのように判断されるか。また、雇止めが違法であると判断された場合、労使間の労働条件はどのような

- に規律されることになるか。
 Q32 労働者から異議を留めた承諾（留付承諾）がなされた場合、使用者はこれに応じなければならないか。

第4章 企業再編における労働条件変更

1 合併・会社分割における労働条件変更

- Q33 合併・会社分割する場合、労働条件にどのような影響が生じるか。
 Q34 合併における労働条件統一はどのように進めればよいか。
 Q35 会社分割における労働条件統一はどのように進めればよいか。
 Q36 賃金（基本給）を統一する場合の留意点は何か。
 Q37 退職金（退職一時金・退職年金）を統一する場合の留意点は何か。
 Q38 その他の労働条件（①労働時間・休日・休暇、②福利厚生、③健康保険）を統一する場合の留意点は何か。

2 事業譲渡・株式譲渡等における労働条件変更

- Q39 合併・会社分割以外の企業再編手法としてはどのような手法が考えられるか。それぞれの手法は実務上どのような場合に採用されるのか。
 Q40 事業譲渡・株式譲渡等の場合、労働契約は具体的にどのように承継されるのか。
 Q41 事業譲渡や株式譲渡等の場合、譲受会社に承継された譲渡会社労働者の労働条件はどのようにして変更されるのか。

第5章 ジョブ型雇用における労働条件変更

- Q42 「メンバーシップ型」雇用と「ジョブ型」雇用の違いは何か。
 Q43 採用場面の「メンバーシップ型」と「ジョブ型」の差異は何か。
 Q44 職種（職務）限定合意とはどのようなものか。
 Q45 異動・賃金・評価での「メンバーシップ型」と「ジョブ型」の差異（労働条件の変更含む。）は何か。
 Q46 退職場面での「メンバーシップ型」と「ジョブ型」の差異は何か。

附録

第一東京弁護士会創立100周年記念企画
 労働法制委員会シンポジウム「労働条件の変更法理の全体的考察」

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

第一東京弁護士会創立100周年記念出版!

Q&A

労働条件変更法理の全体的考察と実務運用

編著

第一東京弁護士会 労働法制委員会

執筆

安西 愈（労働法制委員会委員長）
 木下潮音（同委員会労働契約法部会会長）
 山口浩一郎（上智大学名誉教授）

編集

倉重公太郎（弁護士）・近衛 大（弁護士）・荒川正嗣（弁護士）
 中山達夫（弁護士）・藤田進太郎（弁護士）・瓦林道広（弁護士）

執筆

小林讓二（弁護士）・平出貴和（弁護士）・森嶋裕子（弁護士）
 西頭英明（弁護士）・湯澤 聡（弁護士）・田島潤一郎（弁護士）
 渡辺雪彦（弁護士）・石井林太郎（弁護士）・江夏大樹（弁護士）

◆労働法制委員会労働契約法部会での1年半にわたる研究の成果をQ&Aとしてまとめ、実務家が留意すべき事項を解説しています。

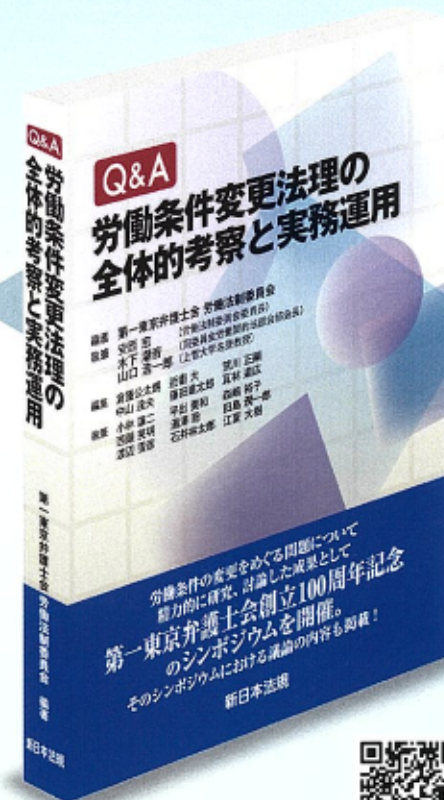
◆労働条件変更の手段やその合理性について、裁判例を詳細に分析するとともに、ジョブ型雇用における労働条件変更法理について考察しています。

◆附録として、2023年3月に行われたシンポジウム「労働条件の変更法理の全体的考察」を収録しています。

電子書籍も
 新日本法規WEBサイトで
 発売!!

〈電子版〉

定価 3,960円(本体 3,600円)



詳細はコチラ!

A5判・総頁326頁
 定価4,290円(本体3,900円) 送料460円
 ISBN978-4-7882-9272-7

0120-089-339 (通話料無料)
 受付時間 9:00~16:30(土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

内容見本(A5判縮小)

Q3 就業規則の不利益変更について労働者の同意を得る場合には、どのような点に留意する必要があるか。

A 賃金や退職金に関する労働条件を労働者にとって不利益に変更する場合、まずは、不利益の程度ができる限り小さくなるように検討すべきである。その上で、当該変更に対して労働者の同意を得るに当たっては、労働者から当該変更を受け入れる旨を明示的に示した同意書面等を取得するだけでなく、当該書面を取得するに当たって、事前に当該変更の必要性及び当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度について、労働者に対して必要十分な情報提供又は説明を行った上で、労働者がその内容を自ら検討し判断するための十分な期間を確保し、客観的資料を提供して慎重に検討する機会を与えるべきである。

他方、賃金や退職金以外の労働条件を労働者にとって不利益に変更する場合については、必ずしも「自由な意思と認める合理的理由の存在」まで求められない事案もあり得るが、合意の有無が慎重に判断されるべきことに変わりはないため、賃金や退職金を変更するケースに準じた対応をすることが望ましい。

解説

1 賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意を得る際の留意点

Q2で述べたとおり、山梨県民信用組合事件最高裁判決は、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者

Q25 労働者が個別の労働条件変更に同意しない場合、使用者は一方的に労働条件を変更することができるか。

A 使用者は、労使間の個別合意で定められた労働条件を一方的に変更することはできない。まずは、労働者の同意を得よう試みるべきであり、同意が得られない場合、変更解約告知を活用することが考えられる。

解説

1 就業規則と個別合意の優劣関係

Q24で述べたとおり、労使間の個別合意によって決定されている労働条件については、労使間の合意によって変更される必要がある(労働契約法8条)、使用者がこれを一方的な命令で変更することはできない。

この点については、例えば、就業規則に使用者の配転命令権を認める旨の定めがあったとしても、職種限定合意や勤務地限定合意が認められるのであれば、上記使用者の配転命令権は制限されることとなる(注1)。そして、このような合意は、配転命令によって職種や勤務地

Q40 事業譲渡・株式譲渡等の場合、労働契約は具体的にどのように承継されるのか。

A 事業譲渡の場合は、実務上は譲受会社の労働条件で新たに雇用されることが多い。株式譲渡等の場合は、譲渡会社と労働者間の労働契約は維持され、労働条件の変更も生じない。

解説

1 講学上の事業譲渡における労働契約の承継方法

事業譲渡における労働契約の具体的な承継方法としては、主に以下の2つの方法などが講学上考えられている(菅野「労働法」765頁参照)。

- ① 使用者としての地位の譲渡と労働者の同意
- ② 譲渡会社からの退職又は解雇と譲受会社による採用

2 実務上の事業譲渡における労働契約の承継方法(譲渡会社の退職・解雇+譲受会社の採用、契約書の定め方)

上記のうち①の方法だと、特定の労働契約の一方当事者である使用者が、譲渡会社から譲受会社へと変更されるのみで、労働条件に変更は生じないので、譲渡会社と譲受会社との間で労働条件を統一することはできない。

そこで、実務上は、労働条件統一のほか、雇用関係に関連する偶

Q45 異動・賃金・評価での「メンバーシップ型」と「ジョブ型」の差異(労働条件の変更含む)は何か。

A 採用後の人事権の行使(異動・賃金・評価等)においても、ジョブ(職務)を前提とするジョブ型雇用と、企業のメンバーであることを前提とするメンバーシップ型とで、大きな差が現れる。

解説

1 異動について

異動(配転ともいうが、本書では「異動」と呼ぶ。)は、従業員の配置の変更であって、職務内容又は勤務場所が相当の長期間にわたって

「年功の要素を取り入れた、ジョブ(職務)と必ずしも直結しない賃金制度」+C「一旦採用されれば、解雇が抑制される長期雇用慣行」+D「(Cとのバランスを取るため)在職中の企業の広範な人事権」で構成されるが、異動はDの中核である。

裁判実務がこのA~Dを積み上げていったともいえる。Dのうち、異動に関する代表的なものとして、東亜ペイント事件(最判昭61・7・14労判477・6)やケンウッド事件(最判平12・1・28労判774・7)があり、これらから、容易に認められる業務上の必要性和、めったに認められない労働者の著しい不利益を天秤にかけ、特段の事情が存在する例外的な場合を除き、異動命令は有効との判例法理が、確認できる。

ちなみに、職務限定の合意の有無については、日産自動車事件(最判平元・12・7労判554・6)にて、最高裁判所は、他の職種には一切就かせないとまで合意していない限り、異動(職種変更)命令は有効という判断をしている。

(2) ジョブ型における異動

他方、ジョブ型では、ジョブ(職務)が重要な契約の要素となっているため、その変更は、契約変更である。契約内容を一方的に変更する異動命令権はない(異動という概念すらない、ともいえる)。すなわち、ジョブ型では、採用時に、

- ・その人が何のジョブ(職務)をするか
- ・そのジョブ(職務)をするといくら貰えるか

が合意され、雇用契約の重要な要素になっている。

そのため、合意されたジョブ(職務)の内容を変更する異動は、雇用契約の重要な要素の変更である。その変更には、企業と従業員との間で変更合意をする必要がある。一方当事者が、一方的に契約内容を変えることはできない。

つまり、法的に整理すると、ジョブ型において、ジョブ(職務)を変更する異動は、企業の従業員に対するジョブ(職務)と、その対価

の同意の有無の判断に当たって、(1)労働条件変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、(2)労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、(3)当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等の事情を考慮すべき旨を判示しているため、以下では、(1)ないし(3)の各考慮要素を踏まえて留意点を整理する。

(1) 労働条件変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度

「不利益の内容」としては、減額の対象となる賃金が基本給や諸手当であるか、結婚祝金や弔慰金のような慶弔禍福の給付であるかなどが考慮され、「不利益の程度」としては、具体的な減額の幅や減額される期間の長さ(基本給や諸手当のように定期的に支払われるものの場合)、また、当該変更が他の労働条件に与える影響の有無・程度、代償措置の有無・内容などが考慮される(注14)。