

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部会長)
山口 浩一郎 (上智大学名誉教授)

編集 倉重公太郎 近衛 大 荒川 正嗣
中山 達夫 藤田進太郎 瓦林 道広
執筆 小林 譲二 平出 貴和 森嶋 裕子
西頭 英明 湯澤 聡 田島 潤一郎
渡辺 雪彦 石井林太郎 江夏 大樹

労働条件の変更をめぐる問題について
精力的に研究、討論した成果として

第一東京弁護士会創立100周年記念
のシンポジウムを開催。

そのシンポジウムにおける議論の内容も掲載！

新日本法規

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、労働者がある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は変わりはないため、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)。

このため、賃金の性質等も踏まえて不利益の程度ができる限り小さくなることが望ましく^(注15)、必要に応じて経過措置や代償措置を講じることにも検討すべきである。さらに、不利益が直ちに発生するものか、将来発生するものにとどまるかも考慮される場合があるとの指摘も参考になろう^(注16)。

(2) 労働条件変更を受け入れる旨の労働者の行為がされるに至った経緯及びその態様

「労働者の行為がされるに至った経緯」としては、使用者において当該変更を労働者に提示した理由・動機のほか、その提示後において労働者と使用者との間で具体的にどのようなやり取りがされたか、労

(注14) Q2脚注8 330頁。

(注15) なお、不利益変更に該当するか否かは新旧就業規則の外形的比較において不利益とみなしうる変更があればよいとする傾向にあるため(Q1脚注1 荒木ほか134頁)、一般的には、不利益の程度を小さくした場合でも不利益変更該当性自体を否定することは難しい。

(注16) 山川隆一「労働条件変更における同意の認定—賃金減額をめぐる事例を中心に」菅野和夫先生古稀記念論集『労働法学の展望』279頁(有斐閣、2013)。

働者に意思決定のための熟慮期間が与えられていたかなどの事情が含まれ、「態様」としては、黙示的に行われたものか、口頭によるものか、書面の作成を伴うものかなどが考慮される^(注17)。

このため、変更自体が合理的な理由・動機に基づくものであることを前提に、この理由・動機について丁寧な説明を行った上で、相応の熟慮期間を与えた後に個々の労働者から労働条件の変更の内容や当該変更同意する旨が記載された同意書面の提出を受けることが望ましい。一般に、契約内容の変更を書面にすることは、交渉にとっての区切りをなすものであり、労働条件の変更という局面においても、労働者としては書面を作成することには慎重になると考えられるため、それに応じたのは、当該変更につき確定的に同意したからであるという推認が働きうる^(注18)。併せて、使用者の説明内容や同意の契機となった具体的事情等についても議事録や報告書等で記録できれば望ましい。

他方で、使用者が変更内容を通知したり、全体会議で説明したりし、その後労働者から異議やクレームがなかったとしても、労働者にそのような不利益な変更を受け入れざるを得ない客観的かつ合理的な事情があり、労働者から異議等が出ないことが労働者において不利益な変更真に同意していることを示しているとみることができるとした場合でない限り、同意があったと認定されない可能性が高いと考えるべきである^(注19)。

(3) 労働条件変更を受け入れる旨の労働者の行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等

この要素は上記(2)の要素に関する事情の一つに含まれるべきものであるが、労働者に対してどのような情報が与えられていたのかは上

(注17) Q2脚注8 330頁。

(注18) 前掲脚注16 278頁。

(注19) 東京地判令4・3・2(令2(ワ)12921)、Q2協愛事件控訴審判決参照。

記(2)に関する事情の中でも特に重要であることから、独立の項目として掲げられたものとされており^(注20)、特に留意して対応すべきである。

労働者が使用者の指揮命令に服すべき立場にあり、情報収集能力にも限界があることから、労働者からの同意を得るに当たっては、事前に十分な情報提供又は説明等を行うことが求められる。裁判例でも、就業規則を相当程度不利益に変更し、退職金を全廃した事案において、労働者によるこれらの変更内容に承諾する旨の誓約書があっても、会社が誓約書の趣旨や就業規則の変更内容について個別具体的な説明及び情報提供をしたことを証する的確な証拠がない場合には、「労働者の自由な意思に基づいてされ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」とはいえないと判示したものがある^(注21)。

具体的な情報提供や説明の方法としては、提供する情報の内容、情報提供の時期及び態様といった面からそれぞれ以下のような点に留意すべきである。

ア 情報の内容

「自由な意思と認める合理的理由の存在」が認められるためには、事前に「労働条件変更の必要性」及び「労働者にもたらされる不利益の具体的内容及び程度」について正しい情報提供又は説明が必要である(労契法10条参照)。

裁判例では以下のものがある。

- ① 歩合給規定を不利益に変更した事案で、会社が規定変更について労働者に対する説明に用いた書面等や、当該規定変更を議論した際の議事録等の客観的な証拠も見当たらないこと等の諸事情から、会社が労働者に対して、歩合給規定の内容を変更するという結論自体又はそれに準じる程度のものしか説明しておらず、これを超えて当

(注20) Q2脚注8 321頁。

(注21) 大阪地判平29・2・16(平27(ワ)4072)参照。

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、労働者の同意を得る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（労契法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が一方的に変更されるリスクがない点で、就業規則の定めよりも労働者に有利であるから、就業規則の最低基準効（労契法12条）には抵触せず、個別の合意が優先されて有効な労働条件となる。また、新たに配転命令権を認める旨の就業規則の変更を行ったとしても、職種限定合意や勤務地限定合意が優先する（労契法10条ただし書）。

(注1) このような合意は、明示での合意に限られず、黙示の合意が認められる場合もある（地方独立行政法人岡山市立総合医療センター（抗告）事件＝広島高岡山支決平31・1・10労判1201・5、学校法人国際医療福祉大学（仮処分）事件＝宇都宮地決平2・12・10労判1240・23など）。

裁判例では、ゴルフ場のキャディ職に対する職種変更命令の適法性が争点となった事案において、職種をキャディ職に限定する旨の合意を認めた上で、労働者の同意なくして、その職種をキャディ職以外に変更することはできないと判示したものがある（東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・配転）事件＝宇都宮地決平18・12・28労判932・14）。

このように、職種限定合意や勤務地限定合意などが認められるのであれば、使用者は、この合意に反して配転命令権を行使することはできない^(注2)。

2 一方的な労働条件変更命令の可否

(1) 一方的な労働条件変更の余地を認めた裁判例

職種限定合意が締結されているにもかかわらず一方的な労働条件変更命令が出された事案の裁判例として、東京海上日動火災保険（契約係社員）事件（東京地判平19・3・26労判941・33）を紹介する。

この裁判例では、損害保険業を目的とする会社のリスクアドバイザーに対する職種変更命令の適法性について、労働者の職種をリスクアドバイザーに限定する旨の合意を認めつつも、次のように判示して、特段の事情が認められる場合には、他職種への配転を有効と認めるのが相当であるとした。

すなわち、この裁判例では、「労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないとすることは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。そのような場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者にお

(注2) 大京事件（大阪地判平16・1・23労経速1864・21）、前掲脚注1 地方独立行政法人岡山市立総合医療センター（抗告）事件も参照。

ける職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である。そして、当該正当な理由（以下「正当性」という。）の存否を巡って、使用者である被告は、①職種変更の必要性及びその程度が高度であること、②変更後の業務内容の相当性、③他職種への配転による不利益に対する代償措置又は労働条件の改善等正当性を根拠付ける事実を主張立証し、他方、労働者である原告らは、①採用の経緯と当該職種の特殊性、専門性、②他職種への配転による不利益及びその程度の大きさ等正当性を障害する事実を主張立証することになる。」とされている（ただし、結論として、配転命令は無効と判示されている。）。

この裁判例を踏まえれば、職種限定合意が認められる場合でも、使用者が配転命令の正当性を主張・立証すれば、配転命令が有効になると整理することも可能であるが（佐々木宗啓ほか編『類型別労働関係訴訟の実務1〔改訂版〕』295頁（青林書院、2021）、筆者としては後述（2）のとおり、この裁判例は一般化できるものではないと考える。

（2）裁判例への批判

この裁判例は、契約内容は合意によって変更されるという私法の原則の例外を安易に拡張するものと思われ妥当ではない。

学説でも、この判例について、「変更解約告知と比較すると、法的根拠が不明確であり、適切な判断とは思われない」（土田道夫『労働契約法〔第2版〕』419頁（有斐閣、2016））との批判や、「本来、変更解約告知による処理が模索されるべきであった」（荒木尚志『労働法〔第5版〕』462頁（有斐閣、2022））との指摘がなされている。

やはり、職種限定合意や勤務地限定合意などが認められるのであれ

ば、使用者は、この合意に反して配転命令権を行使することはできないと考えるべきであろう。

3 実務上の留意点（変更解約告知の活用）

使用者としては、職種限定合意や勤務地限定合意など個別の労働条件が存する場合、これに反して一方的に労働条件を変更することはできない。

実務上の対応としては、まずは、労働者の同意を得るよう試みるべきであろう。

労働者の同意が得られない場合、前掲東京海上日動火災保険（契約係社員）事件が一般化されるべきものではないことを踏まえれば、使用者としては、この裁判例に依拠するよりも、変更解約告知を活用すべきであろう（変更解約告知については、Q26で詳述する。）。

【田島 潤一郎】

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、主に以下の二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に、雇用関係に関連する偶発債務（未払残業代など）のリスクを譲受会社が被ることを回避するなどの目的で、②の方法を採用することが多い。

譲渡会社と譲受会社との間の合意内容は、事業譲渡契約書に定める。具体的には、事業譲渡契約書内で対象となる労働者を特定する（別紙

形式で、譲渡対象資産（労働者）と非譲渡対象資産（労働者）をそれぞれ特定する）、又は、契約書上は「労働契約は承継しない。」と定めた上で、別途、譲受会社が承継したい労働者との間で労働契約を締結する方法がとられることが多い。

この点に関して、「労働契約を承継しない。」とする明示の特約がないことを、事業譲渡の合意の中に労働者を全員承継させる合意も含まれていたと評価する際の一事情とした裁判例（タジマヤ（解雇）事件＝大阪地判平11・12・8判労777・25）もある。事例判断ではあるが、こうした解釈をされ、会社間で明確には意図していなかった労働契約の承継を避けるためには、事業譲渡契約締結に当たって、労働契約を承継しない旨を明示するか、又は承継対象・非承継対象の労働者を別紙で特定する必要がある。ただし、裁判例の中には、特殊な事例判断ではあるが、契約書に承継しない旨を定めていても、労働条件変更に応じない労働者を個別に排除する目的等を諸事情から認定し、当該排除に係る合意部分を公序良俗（民法90条）違反で無効とし、結果、労働契約が承継されると事業譲渡契約の内容を解釈した事例もある（勝英自動車学校事件＝東京高判平17・5・31判労898・16）。このように、裁判所は、個々の事案によっては、承継対象とされなかった労働者を救済すべきとの価値判断をした場合に、承継ありとの結論を導くように事業譲渡契約の内容を解釈する可能性もある。これを避けるには、契約書に「承継しない」旨を定めるだけでなく、例えば、労働組合員や労働条件変更に応じない特定の労働者を排除するため等、不当な目的で承継の有無を決定しないことにも留意が必要である。

譲渡会社と譲受会社との間での合意の上で、譲受会社と労働者との間の合意は別途、個別に取得する必要がある（民法625条1項）。同意が取得できなかった場合には、当該労働者は、譲渡会社に残留することになる。残留した労働者を譲渡会社が解雇する場合には、解雇権濫用法理（労契法16条）が適用され、その有効性が判断される。

3 株式譲渡等における労働契約の承継方法（原則論）

株式譲渡等の場合は、譲渡会社の株式の所有者が変更になるだけで、使用者が譲渡会社であることに変更はない。そのため、譲渡会社と労働者との間の雇用関係・雇用条件に変更はない。

そのため、株式を譲り受けた譲受会社にとっては、同社に元々ある制度と譲渡会社の制度との両方が存在することになり、グループ会社内に異なる複数の制度が存在することになる（新たに株主となる譲受会社が、新経営陣（役員）を差し入れて、同経営陣によって労働条件変更を行う場合もあるが、この場合は、労働条件変更にかかる規律（労契法8条～10条等）に従うことになる。詳細はQ41を参照。）。

なお、仮に、譲渡会社に偶発債務（未払残業代等）がある場合には、債務が現実化すると、法的には譲渡会社に対し請求がされることになるが、譲受会社は、株式譲渡等でいわば譲渡会社自体を取得しているから、当該債務を実質的に負担することになる。そのため、グループ会社以外の企業を買収する場合には、法務調査の際に十分に調査を尽くす必要がある。

調査の結果、偶発債務が発見されたあるいは偶発債務が顕在化するリスクがある場合には、株式譲渡価格の減額事由とする又は表明保証事項として顕在化した場合に譲渡会社から補償を受けることが考えられる。

4 実務上株式譲渡等において行われることがある例外的手法 （一旦退社した上での再雇用）

株式譲渡等の手段をとったとしても、労働者全員が譲渡会社を退社した上で、新株主のグループ企業の労働条件と同一の条件で新たに労働契約を締結することがある。この場合は、事業譲渡の場合と同じく、譲渡会社の労働者は譲受会社と新たに雇用契約を締結するため、同一

グループ内に労働条件が併存することはない。

売主（譲渡会社）の立場からすると、自分たちの労働者に労働条件の変更を強いることになるので、売主の立場が強い場合（譲渡手続の中で複数社から入札がある場合等）にはこのような手法がとられることはない。

他方で、買主（譲受会社）が売主の株式の譲渡を救済的に受ける場合など、売主と買主との力関係が買主の方が強い場合に、例外的にこのような手法がとられることがある。

5 「事業譲渡等指針」について

事業譲渡における労働契約の扱いに関する指針として、厚生労働省から、「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」（平28・8・17厚労告318。以下「事業譲渡等指針」という。）と同指針を踏まえたQ&A（会社分割・事業譲渡・合併における労働者保護のための手続に関するQ&A）が出されている。

しかし、労働契約承継法の重要な解釈指針として実務上参照されている労働契約承継法指針（「分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」（平28・8・17厚労告317））と異なり、事業譲渡等指針は、根拠となる法律がない。

そのため、事業譲渡等指針は、実務上、労働者・使用者間の納得性を高めるための一手段程度のものとして位置付けられており、参照されることは少ない。

【湯澤 聡】

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変更されるものをいう（菅野労働法727頁）。

職務内容を変更する異動を法的に説明すると、雇用契約の内容である労働義務の内容の変更である。ただ、メンバーシップ型とジョブ型とで、雇用契約上での、ジョブ（職務）の位置付けが全く違う。

（1）メンバーシップ型における異動

典型的なメンバーシップ型では、新規学卒の一括採用にみられるように、ジョブ（職務）を前提とした採用ではない。入社後の配属部署の決定により、初めてやるジョブが決まる。

メンバーシップ型では、「その企業の」社員になるために入社した以上、企業の中にあるジョブは、異動命令権の濫用とならない限り、異動の対象である。人事部が中心となって行う定期人事異動が当たり前すぎて、実際の雇用の場では、異動が、重要な労働条件変更である、という意識が薄いのではないか。

メンバーシップ型（日本の従前の雇用）は、A「採用の自由」+ B

「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



新日本法規