

就業規則の不利益変更は許されるか

Question 03

Q

今般、会社では就業規則を変更して、基本給の割合を減らし、実績手当の割合を増やそうとしています。

従業員の多くは賃下げになるとして反対していますが、就業規則を一方的に変更できるのでしょうか。

Answer 03

A

就業規則には法的な効力が認められており、それに反する労働契約は無効となります。従いまして、就業規則に定められた労働条件を変更するには、これを変更する必要がありますが、労働者にとって不利益な労働条件を一方的に課すような就業規則の作成又は変更が使用者に許されるかという点、原則として認められておりません。

しかし、「労働条件の集会的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性格からいって、当該規則条項が合理的であるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」と解されています(秋北バス事件、最高裁昭和43年)。つまり、就業規則の一方的な不利益変更は原則として許されないが、合理的な理由が認められれば、不利益変更であっても就業規則は有効であると判断されます。



では、なにをもって合理的理由があるかといいますと、個々具体的に判断されるべきですが、判例などを見ると、①労働組合又は従業員の大部分の合意の有無、②不利益の程度、③変更の必要性の有無、④代償措置・経過措置の有無などが合理性の判断基準になると思われます。