

## 労働者の同意のない一方的な労働条件の変更は無効

### Question 04

Q

来月から賃金を30%カットと言われました。会社は、これに応じなければ解雇すると言っています。どうしたらよいでしょうか。

### Answer 04

A

労働契約も「契約」ですから、契約の中身である賃金などの労働条件を変更するには、原則として、使用者・労働者双方の同意が必要です。したがって、労働者の同意のない一方的変更は無効です。しかし、現実には、多くの会社では就業規則で労働条件を定めており、その場合は使用者が就業規則を変更することで、個々の労働者の同意を得ないで労働条件を変更することが可能です。

また、労働組合との労働協約によって労働条件が変更される場合もあります。ですから、その賃下げが、就業規則の変更によるものか労働協約の改定によるものか、あるいは、それらによらず会社側が一方的に行ったものかを確認しましょう。

就業規則の変更による場合は、変更の内容が法令や労働協約に違反していたり、変更の内容が合理的なものでないときは労働者を拘束しません。なお、変更内容の合理性は、変更に業務上の必要性があるか、労働者の不利益の程度、それに対する代償措置があるか、同業他社と比較して均衡がとれているかどうか等によって判断されます。

また、労働協約の改定（締結）による場合でも、労組の意思決定や協約の締結手続きに法令違反や組合規約違反はあるときは、当該協約が無効とされる場合があります。

会社側の一方的通告による場合は労働者を全く拘束しませんが、会社側が同意を求めてくる場合は、一旦同意してしまうとそれを取り消すのは難しいので、変更理由・代償措置等についてよく説明を受け、納得してから同意すべきです。

なお、労働条件の切り下げに同意しない労働者に対し、整理解雇がなされる場合もありますが、これは整理解雇の4要件により判断されることとなります。