

労働条件の不利益変更はどうすればできるか？ そもそも可能か？

2008 年秋以来、リーマンショック・東日本大震災・欧州債務危機・タイの水害と、企業経営に打撃を与えることが立て続けに発生し、給与の引き下げ・休日の減少・退職金の減額など、自衛手段を講じる企業も増えています。今月は、これら「労働条件の不利益変更（以下、不利益変更）」つまり、労働条件の引き下げがどうすれば可能なのかを考えてみます。

1. 個別の同意を得れば、労働条件の不利益変更はできます。

まず、「不利益変更は不可能ではないが、困難である。」とお考え下さい。

不利益変更には、個別の同意が必要となります。労働契約法第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事が出来る。』として、会社と従業員の合意を必要としています。



2. 「代替措置」や「経過措置」などの、同意を得やすくする工夫も必要です。

例えば、労働時間を 7.5 時間から 8 時間に増やして給与は同額、というケースを考えます。このケースは、実質的な給与減額という不利益変更なので、社員全員の同意を得る必要があります。（個別面談でも全社説明会でも方法は問いません。）そのためには、次の様な措置を同時に行い、同意を得やすい環境をつくることも大切です。

「代替措置」の例…毎年の有休の付与日数を 1 日増やす。等々

「経過措置」の例…最初の半年で 15 分の時間延長、次の半年で残り 15 分間延長をする。等々

3. 就業規則の変更で、引き下げた雇用条件にできる場合もあります。

それでも、個別同意を得られないケースはあります。前述の労働契約法第8条では、不利益変更には個別の同意を必要としているので、就業規則を変更すれば簡単に不利益変更ができる訳ではありません。ここは、重要なポイントです。

就業規則で不利益変更をするには、同法第 10 条にある「就業規則の変更が、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（中略）合理的なもの」があって初めて可能なので、実務上のハードルは高いです。

この就業規則の不利益変更の条件を満たすためには、入念な準備と社員への丁寧な説明などが必須となり、相応の時間と労力が必要です。また、状況ごとに慎重に進めなければいけません。もしも、労働条件の不利益変更をせざるを得ない場合は、弊所までご相談ください。

以上