

ケースで学ぶ職場のトラブル防止法(第6回)

労働条件の引き下げをめぐるトラブル事例

2018.11.12

厚生労働省が、毎年発表している「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、2009年度までの「労働条件の引き下げ」に関する相談件数は、「解雇」に続く第2位でした。そして、2010年度から2012年度までは「解雇」「いじめ・嫌がらせ」に続く第3位、2013年度からは「いじめ・嫌がらせ」「解雇」「自己都合退職」に続く第4位となっています。

労働条件の引き下げに関する相談は、年々順位を落としてはいますが、いまだに2万8015件もあり、顕在化していないものを含めるとかなりの数に上ると考えられます。

会社にとってみれば、景気がいいときはいいのですが、景気が悪くなると、どうしても人件費を削らなければならなくなります。

近年では2008年にアメリカの投資銀行であるリーマン・ブラザーズの破綻に端を発するリーマンショックの際に、この余波を受けた会社が人件費に手を付けた例が多かったのではないのでしょうか。

労働者の労働条件を下げるということは、労働者の生活を悪化させることにつながりますから、そう簡単に認められるものではありません。トラブルになるケースが多々あります。

労働条件を引き下げるための要件

労働条件を不利益に変更するには、一定の要件を満たしていなければなりません。これについては、労働契約法第8条から第10条に規定されています(図表1、図表2、図表3参照)。整理すると図表4のようになります。

◆ 図表1 労働契約法第8条 (労働契約の内容の変更)

労働者および使用者は、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ことができる。

◆ 図表2 労働契約法第9条 (就業規則による労働契約の内容の変更1)

使用者は、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、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

◆ 図表3 労働契約法第10条 (就業規則による労働契約の内容の変更2)

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、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の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者および使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

◆図表4 労働条件の不利益変更が認められるには

原則	使用者は、労働者との合意なしに、労働条件の不利益変更を行うことはできない。					
例外	<p>変更後の就業規則を労働者に周知させたうえで、下記の条件を満たす場合は労働条件の不利益変更が認められる可能性もある。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>1. 労働者の受ける不利益の程度</td> </tr> <tr> <td>2. 労働条件の変更の必要性</td> </tr> <tr> <td>3. 変更後の就業規則の内容の相当性</td> </tr> <tr> <td>4. 労働組合などとの交渉の状況</td> </tr> <tr> <td>5. その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものである場合</td> </tr> </table>	1. 労働者の受ける不利益の程度	2. 労働条件の変更の必要性	3. 変更後の就業規則の内容の相当性	4. 労働組合などとの交渉の状況	5. その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものである場合
1. 労働者の受ける不利益の程度						
2. 労働条件の変更の必要性						
3. 変更後の就業規則の内容の相当性						
4. 労働組合などとの交渉の状況						
5. その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものである場合						

社員の合意のない労働条件の引き下げ… 続きを読む