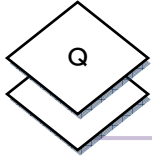




労働相談Q & Aで解決！

不利益変更②



業績不振につき、全従業員一律に賃金を引き下げなければならない状況です。従業員全員の同意を得る必要がありますか。

A 賃金の引き下げなど労働条件を不利益に変更する場合は、従業員の合意が必要です。就業規則を変更することにより、従業員の労働条件を一律に引き下げる場合にも、原則として個々の労働者の同意が必要です。この場合、従業員は賃金引き下げに同意しなくなれば拒否できます。ただし、合理的な内容と手続きを伴っていること等、一定の条件を満たす場合には、個々の労働者の同意がなくても、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者の意見を聞いて、就業規則を不利益に変更することができるとされています。

解説はこちら

- 会社は、賃金などの労働条件を不利益に変更する場合には、労働者の同意が必要です（労働契約法第8条）。

なお、就業規則を変更することなく、労働者の個別的な同意を得て契約内容を不利益に変更する場合、変更後の契約内容のうち就業規則に定める基準に達していない部分（就業規則より不利な内容）については無効とされ、就業規則に定める労働条件が適用されることとなります（労働契約法第12条）。

- また、会社は、労働者との合意により、就業規則を変更することによって、労働条件を不利益に変更することができますが、労働者の同意があったかどうかは、変更に関する同意書への署名などの行為の有無だけで決まるわけではありません。労働者への十分な説明がなされ、労働者が納得した上で、署名などがなされる必要があります。
- さらに、労働者の同意がない場合であっても、以下に示した判断要素により、就業規則の変更が合理性が認められ、かつ、変更後の就業規則が労働者に周知されている場合には、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者の意見を聞く等の所定の手続きを行うことにより、就業規則を不利益に変更することが許されます（労働契約法第9条、第10条）。

就業規則の変更が合理性があるかどうかは、①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、②会社側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、

⑥他の労働組合又は他の従業員の反応、⑦同種事項に関するわが国社会における一般的状況等を総合的に考慮して判断すべきとされています。

どうすれば？

- 自主的な解決が難しい場合は、労働委員会や労働局に相談しましょう。
- 労働組合が組織されている場合は、労働組合に対し、賃金引き下げの理由や内容について説明し、理解が得られるよう努めてください。労働者にとって賃金の引き下げは重要な労働条件に関する不利益変更です。賃金を引き下げる相当な必要性が求められます。
なぜ引き下げが必要なのか（業績不振を客観的に判断できる資料など）、代わりに他の労働条件を改善できるかなどを総合的に検討し、説明してください。

お問い合わせ

- 山梨県労働委員会事務局
〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 山梨県庁北別館3階
電 話 055 (223) 1827
相談時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)
URL <https://www.yamanashi.lg.jp/roudou-iin/>

- 山梨労働局総合労働相談コーナー
山梨労働局雇用環境・均等室内
電 話 055 (225) 2851
甲府労働基準監督署内 (管轄区域：下記以外の地域)
電 話 055 (224) 5620
都留労働基準監督署内 (管轄区域：都留市、大月市、上野原市、富士吉田市、南都留郡、北都留郡)
電 話 0554 (43) 2195
鯉沢労働基準監督署内 (管轄区域：南巨摩郡、西八代郡)
電 話 0556 (22) 3181