



2023年11月30日(木)

小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

就業規則の不利益変更にはご注意

過去に就業規則を労基署に提出している

就業規則を変更する場合、特に労基署に提出していると従業員の側から見て新しい就業規則の内容が以前のものより不利益になっているとき、会社の考えを押し通すのは問題になりがちです。「不利益変更」とは会社が一方的に従業員に不利益になる労働条件の変更をすることを言います。

最もわかりやすい例は「給与を会社が一方的に引き下げる」「手当の廃止」とか、労働時間の変更、休日日数の削減、退職や福利厚生の変更にあります。

不利益変更は行わないに越したことはありませんが、経営上仕方なく行わざるを得ない場合もあります。

労働契約法では変更ルールも

労働契約法第9条においても「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」。つまり会社と従業員のルールや労働条件を定める就業規則は従業員の合意がなければ会社が勝手に変更することはできないと定められています。

しかし一方で第10条では「変更の合理性」があつて「就業規則を周知」という条

件を満たせば不利益変更も可能になるとされています。合理性とは実際のところ分かりにくいものです。その判断基準は、

- ① 従業員が受け取る不利益の程度がどれくらいか？ できるだけ不利益の程度を緩和する方法の検討。
- ② 変更することが本当に必要であるのか、会社の存続にかかわる等、必要性の度合いの大きさが問われる。
- ③ 変更後の就業規則の内容が実態に合っているのか。変更内容が必要以上に従業員に不利益ではないのか等の合理性。
- ④ 従業員代表や労働組合との交渉。不利益変更をする場合には従業員に向けての合意形成を慎重に進め協議を重ねることが重要です。

無理やり押し進めると合意が難しくなる

無理に進めるのは留意を要します。内容によっては個別交渉に時間をかけて協議を重ね、きちんと説明され同意をしたことであれば納得感につながるでしょう。

普段から従業員との関係が良好な会社であれば、よっぽど従業員に不利な変更をしない限り理解を示してくれるでしょう。



会社も大変なのでしょう。でも説明はしてほしい。