

1-6. 労働条件が変わるとき（その1）

Q：どうなる？こんなトラブル！

契約の更新のときに、『次回の契約から時給を下げる！』と言われました。拒否したらもう働けませんか？

A：これがルール！

新しく契約を締結するときに、新しい労働条件を改めて決めることは原則として許されますが、実質的に継続更新することが期待されている契約について、合理的な理由なしに一方的に不利益な変更をすることはできないとする裁判例もあります。

■基本は合意で

労働契約でいったん決められた労働条件は、雇い主だからといって、一方的に変更することはできません。労働契約が続く間は、雇い主も、働く人も、最初に定めた条件に従って契約を実行する義務があります。

ただし、相手に労働契約で決められた条件を変えてくれるよう申し入れて、相手がこれを受け入れたならば変更できます。

しかし、相手が契約の変更に応じなかったからといって、不利益を与えることはできません。労働者からの労働条件の変更の申入れを雇い主が聞き入れてくれなかったからといって、労働者が契約に違反したり、一方的に辞めたりできるわけではないのとまったく同じように、雇い主も、変更の申入れを労働者が受け入れてくれなかったからといって、懲戒処分したり、解雇したりできるわけではないのです。

■契約の更新時の注意点

原則として、労働契約を一方的に変更することはできませんが、現在の契約の期間が満了した後で新しく契約を結ぶときは、新しい条件を改めて決めることができます。

このために、新しく提示された条件について合意できないと、契約が結ばれず、結果として雇用が終了することになります。

しかし、実際に何回も契約を更新して、次の契約も当然結ばれると期待できる状況の中で働いてきたのに、突然前より不利な労働条件を提示されたために雇用を失うことは、実質的には解雇であると評価できることもあります。

この場合、採用の時や以前の更新の時に使用者から受けた説明の内容、更新の状況、同僚に対する扱い、使用者が労働条件を変更しなければならない理由などを総合的に判断していくこととなります。