

1-7. 労働条件が変わるとき（その2）

Q：どうなる？こんなトラブル！

毎年、夏と冬にボーナスをもらっています。会社から、「経営状態が非常に悪くなったので、就業規則を変更して、次回からボーナスを減額する」と説明されました。労働契約の内容は、一方的に変更できないのではないですか？

A：これがルール！

就業規則によって労働条件が定められている場合には、一定の条件をクリアすれば、合意がなくても会社が労働条件を変更できる場合があります。

■就業規則と労働契約

正社員、パート・アルバイトなどの採用区分に関係なく、10人以上の労働者を常に雇用している事業場では、「就業規則」を作成し、労働者が常時見ることができるよう周知しておくことが義務付けられています。就業規則とは、使用者が労働条件や職場の規律などについて統一的に定めたルールブックであり、①から③までは必ず、④については制度があれば、それぞれ決めておかなければなりません。

- ① 始業・終業の時刻、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務をさせる場合の就業時転換に関する事項
- ② 賃金の決定・計算・支払方法・締切り・支払時期・昇給に関する事項
- ③ 解雇の事由を含む退職についての事項
- ④ 退職手当、臨時の賃金、最低賃金、食費・作業用品などの費用負担、安全衛生、職業訓練、災害補償や業務外傷病の扶助、表彰と制裁のほか、労働者全員に適用される事項があればその事項

就業規則の中に、労働契約の労働条件より有利なものが定められているときは、就業規則の基準が適用されます。逆に、労働契約で決められている有利な労働条件を、就業規則内の規定を理由として引き下げることはできません。

パートやアルバイトには、正社員を対象とした就業規則の全部、あるいはその一部を適用しないと定めている使用者も多いのですが、就業規則がパートやアルバイトにも適用される場合や、別途、パートやアルバイトを対象に就業規則が定められている場合は、就業規則に労働契約よりも有利な基準があれば、それに従った扱いを求めることができます。

■就業規則の変更

例えば、会社の営業時間が変わるため、就業規則で決めている始業・終業時刻を変えるなど、一旦定めた就業規則を変更する必要があることがあります。

就業規則も労働契約の形の一つですので、労働者の不利益になるような変更を行う場合には、原則として会社と労働者の間で合意が必要になります。

しかし、就業規則は会社の全員に統一的に適用されるルールですので、大勢の社員の中でごく少数の人たちだけが変更反対しているからといって、就業規則の変更ができなかったり、反対している人たちだけにこれまで通りのルールを認めたりすることは合理的でないこともあるでしょう。

そこで、法律では、①個々の労働者が受ける不利益の程度が大きすぎないか、②会社が現在の労働条件を維持していくことが難しい事情があるか、③変更後の就業規則の内容が合理的か、代償措置が取られているか、④労働者との間できちんと協議を行った上で変更したかを基準に、例外的に会社が就業規則の変更によって労働条件を変えられる場合があるとしています（労働契約法第10条）。

■労働協約

また、労働組合と使用者の間で、組合員の労働条件について取り決めた「労働協約」がある場合、原則として組合員には、労働契約に優先して労働協約で決められた基準が適用されます。