

労働事件における判断の分水嶺

労働条件変更無効の認定ライン

弁護士
渡邊 徹 Toru Watanabe

I はじめに ～どのような状況で問題になるのか～

労働条件を変更すべき局面は、労務管理上、様々な場合がある。均衡均等待遇等、働き方改革の一貫として新たな人事制度適用による場合もあれば、M & A等の事業再編による労働条件の統一の場合、あるいは単純に人件費削減が理由の場合もあろう。以上のような集団的統一の変更の場合以外にも、個別の労働者に対して、資質・能力等の低評価によって労働条件の変更がなされる場合もあるし、有期雇用契約の更新時に変更された労働条件を打診する場合もある。

労働条件が有利に変更されても従業員は誰も問題にしない。問題になるのは、従前の労働条件よりも不利益な変更がなされる場合である。また、賃金や賞与、退職金等、生活設計に直結する重要な労働条件から、労働時間の変更や福利厚生を廃止まで、変更の対象にもバリエーションがある。

使用者側で労働関連の相談を受けていると、労働条件の不利益変更が必要な事態は、実務上しばしばみられ、実際にもかなり頻繁になされているという実感がある。民事上の個別労働関

係紛争における統計を見ても、「労働条件の引下げ」の件数は増加しているようである¹。ただし、個人的な実感でいえば、事前に相談を受けて対応を適切に検討していれば、揉める事案は数多くなく、訴訟に至るケース、さらには判決に至るケースはごく稀であると言っても差し支えないであろう。

そうすると、労働条件の不利益変更について、法律や裁判例を分析して「分水嶺」を検討するだけでは不十分であるような気がする。

結論から申し上げますと、労働条件の不利益変更については、あらかじめ使用者が「適切な説明」を丁寧にできているかどうか、が分水嶺になると私は考える。

以下では、「適切な説明」とは何か、について、集団的な労働条件変更と個別的な労働条件変更に分けてさらに深掘りして検討したい。

なお、人事担当者から、「これは労働条件の不利益変更になりますか」という相談も少なく、何をもって「不利益変更」というかも一応問題となる。この点は、形式的に「不利益」なら、あるいは一部でも実質的に「不利益」なら、不利益変更として俎上にのると考えることになる。つまり、成果主義的制度の導入等、全体として有利変更と言える場合でも、ある労働者に関して、ある特定の労働条件に関して不利

1 厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（令和6年7月12日）