

# 労働条件の一方的変更とどう闘うか

2004.2.25

高知県医療労働組合連合会

## はじめに

ここ数年間、医療職場における賃金体系や退職金の見直しなどが相次いでいます。県医労連傘下でも県厚生連労組、健保労組高知病院支部、精華園労組で人事考課に基づく職能給、成果主義賃金の導入が提案されています。

これら賃金労働条件の一方的な不利益変更を許さず、賃金労働条件の労使対等決定の原則を守らせるため、闘いの基本方向を法的側面を中心にまとめてみました。

## 1. 労基法違反、労組法違反での闘い

賃金労働条件は、労働協約、就業規則の形で根拠付けられています。従って、賃金労働条件を引き下げるためには、これらの改定・変更が当然必要になります。資料1で見るとおり、これらの改定・変更は、労基法、労組法で制約されていますし、罰則も課されています。賃金労働条件の不利益変更との闘いでは、まず、これらの活用が考えられます。

1) 団体交渉で不利益変更の目的、必要性、内容等を徹底的に明らかにさせます。併せて不利益変更の生活への影響の大きさを明らかにし、一票投票で反対の意思表示を明確にする等大衆的行動を組織します。

2) 団交では同時に、賃金労働条件の労使対等原則(労基法第2条)、労働条件向上の努力義務原則(労基法第1条)を確認させます。その際、資料1、資料2も活用し、経営者が一方実施をしないよう牽制します。

3) あくまで経営者が一方実施の姿勢を崩さない場合には、監督署、労働局への要請を事前に行い、適切な処置を取らせるか、有利な見解を引き出し経営者に圧力をかけます。

ストライキの配置、実施で労働者の意思を明確にし、社会的なアピールも行いながら経営者に撤回を迫ります。

4) 一方実施が強行された場合には、弁護士とも相談し監督署への申告等の措置をとります。

注) 定期昇給の場合、就業規則の規定が「(年1回定期昇給を)する」規定なのか、「(年1回定期昇給をすることが)できる」規定なのかの確認が必要です。

「できる」規定の場合、従来の慣習慣行、労働協約との関係で、権利を確定する作業が必要となります。

また、統一的な賃金協定で定期昇給の取り決めをしていないような場合で、毎年の協定が定期昇給部分とベースアップ部分との区分が判然としない形で合計金額での協定になっている場合など、協定して初めて定期昇給も実施されるとみなされる恐れがありますから注意が必要です。定期昇給部分は確認にとどめ、ベースアップのみの協定にすることが重要です。

## 2. 民事裁判での闘い

労働協約の破棄、就業規則の一方的変更により、不利益変更が強行実施され、かつ、行政指導での回復が期待できない場合には、民事の裁判で争うことが考えられます。当然、弁護士との十分な打ち合わせが必要になります。

労働条件の不利益変更について資料2に見るとおり、最高裁判所は、1968年の「秋北バス事件」の判決で一定の判断を示し、その後の「大曲市農協事件」（1988年）、「第四銀行事件」（1997年）などで判例を積み重ね、許容される具体的な条件を明示してきました。

要するに、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、そのような不利益を労働者に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理性が必要であるということです。

そして具体的な合理性判断の基準としては次の点にまとめることができます。

労働条件変更を不可避とする事情（高度な経営上の必要性。変更理由の合理性）

労働者が被る不利益の内容と程度（軽微な変更か重大な変更か）

変更後の就業規則の内容自体の社会的相当性（同業他社との比較等）

変更との関連でなされた他の労働条件の改善状況（緩和・代替措置の有無、内容）

労働組合等との交渉の経過や職場労働者の動向

これらは、団体交渉での追及点としても留意する必要があります。

注) 判例の中にはありませんが、不利益変更を避ける努力をしたかも追及点です。

注) 労働条件変更の必要性の判断にあたっては、財務状況を徹底的に明らかにさせることが重要です。また、財務状況悪化の原因と責任を明確にさせます。経営悪化の真の原因が、経営判断のミスにある場合には、賃金労働条件の引下げでは事態は解決しません。

## 【資料1】 2002年 10・23厚労省交渉結果報告

### <出席者>

厚労省労働基準局側=田之上英治・監督課法規係長、生木谷忠司・賃金時間課厚生労働事務官、村瀬浩一・政策統括官付労政担当参事官室法規第二係長

組合側=前川・日本医労連書記長、桂木・日本医労連中央執行委員、香月・全医労書記長、土井・全日赤中央執行委員長、岡田・全日赤書記長、中村・全日赤書記次長、河野・全日赤中央執行委員、深田・日赤労組中央執行委員長、村山・日赤労組書記長、斉藤・結核予防会労組書記長、

### <交渉要旨>

日本医労連は、「使用者側が賃金引下げ提案をおこない、労働組合と協議が尽くされていないにもかかわらず協定破棄を行なった場合」、そして労働組合が「不当労働行為救済申立」を行なっている場合に、下記事項について労働基準監督署等の対応や指導内容について見解を求めた。厚労省が示した法解釈の内容は以下のとおり(一般論としてという断りをしたうえで  
の回答)。

#### 労基法第92条違反

労使合意なく一方的に使用者側が労働協約(賃金協定)を下回る就業規則を作成することは労働基準法第92条第1項に違反する。

#### 労基法第15条違反

使用者側が賃金協定の破棄通告をおこなった場合、90日間は現行協定が効力を有する。この90日の期間内に賃金を引き下げて支払った場合、労働組合法第15条第4項違反である。

#### 労基法第24条違反

現行賃金協定を下回る就業規則に基づいて賃金が支払われた場合、その賃金協定が労働協約として締結されたものであって、かつ、有効である場合、賃金協定を下回る就業規則は無効であり、労働基準法第24条に抵触する。

労働協約が有効であるかどうかは、書面に作成し、両当事者(労使双方の代表者)が署名し、または記名押印してあるかどうかで判断される。

#### 労基法第89条違反

労働基準監督署に対して、使用者が賃金引き下げの就業規則改定の届出をせずに、賃金引き下げを実施した場合は、労働基準法第89条第1項第2号違反となる。

#### 罰則については裁判所が判断

労基法24条、89条、92条に違反した場合の罰金については、裁判所の判断になる。

## 【資料2】 定期昇給凍結の違法性について

東京法律事務所  
弁護士 上条貞夫

1. 定期昇給は、労働者の生活を支える重要な労働条件であり、多くの経営で就業規則のなかに「昇給は毎年1回行う」と明記されている。そして、定期昇給の具体的な金額は通常、就業規則が就業規則に基づく給与規定・給与表によって、1号上位の号俸を基準に特定されている。

2. これを使用者一方的に凍結して所定の昇給期に支払わなければ、所定の賃金の不払いとなる(労働基準法第24条違反)。そして使用者は最高30万円の罰金(労働基準法第120条1号)。

労働者が承諾しても、労使が合意しても、労働基準法第24条違反の使用者の刑事責任は消えない(扶桑商遣事件・大阪高裁 昭和25年2月4日判決)。判例は一般に、使用者が社会通念上、通常の経営者としてなすべき最善の努力をした場合には刑事責任を免れるとされているが、判例は、この最善の努力という点を厳格に解している。

3. 刑事罰はともかく、使用者は就業規則違反、すなわち労働契約違反の違法が明白。昇給分の賃金請求権は2年間は時効にかからない。

もし、労使協定で定昇凍結を決めても、定昇のような重要な労働条件を侵害する措置を、組合員の意見を十分に反映しないまま急いで妥結した場合は、そのような協定は、これに反対する組合員には法的拘力をもたない(参考：中根製作所事件、最高裁 第3小法定/平成12年11月28日決定。原審東京高裁/平成12年7月26日判決)。

(注)

労働基準法違反ですが、いまの情勢で労働基準監督号に申告した場合、現実の見通しはどうか、全労働の専門家の意見を聞いてからにしてください(法的なこちらの主張としては勿論成り立ちます)。

労使協定の拘束力について、最近の新しい判例は使えます。中根製作所事件は高齢者の賃金カットで、そのまま同じ事案ではありませんが、判旨の基本にある考え方は共通に妥当します(だから参考としました)。

2002.03.15

### 【資料3】就業規則の不利益変更に関する最高裁判決の経過

最高裁は、就業規則の不利益変更の有効性に関して「秋北バス事件」最高裁大法廷判決において、一定の判断基準を示しています。

この事件では、それまで定年制がなかったバスの乗務員に対してあらたに55歳定年制が設けられたというもので、55歳を超えて就労していた労働者にとっては明らかに労働条件の不利益変更であり、その有効性が争われました。

最高裁は判決の中で、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集成的処理、特にその統一的画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」という判断を示しました。結局、就業規則の不利益変更の場合、それが従業員を拘束するか否かのポイントは「合理性」があるかどうかであるとしました。

問題は合理性の中身ですが、これについて最高裁の判断が示されたのが、「大曲市農協事件」判決(最三小判昭和63・2・16 民集42巻2号60頁)です。判決によると、合理性は就業規則変更の必要性と内容の双方から判断しなければならないこと、賃金や退職金など労働者にとって重要な権利や労働条件に実質的な不利益をもたらすような変更は、よほど高度の必要性に基づいた合理性が認められない限り従業員を拘束しないことなどを明示し、合理性判断の基本的な制約を示しました。

さらに、この問題の集大成とも言えるのが、「第四銀行事件」判決(最二小判平成9・2・28 民集51巻2号705頁)です。

最高裁は、「合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して決定すべきである」との判断基準を示しました。