

Contents

経営難を理由に賃金や退職金を減額できる？ / 心理的負荷による精神障害の認定基準にパワハラに係る出来事が明示されました / 福岡市感染症対応シティ促進事業をご存知ですか？

PICKUP LAW NEWS

経営難を理由に賃金や退職金を減額できる？

会社が業績不振に陥ったとき、経営者がまず考えるのはコストカットでしょう。

しかし賃金や退職金の減額は従業員の生活に及ぼす影響が大きく、簡単にはできません。

今回は就業規則の変更による労働条件の不利益変更がどのような場合に認められ、そのような場合には認められないか解説いたします。



Author 弁護士 **野中 嵩之**
NONAKA TAKAYUKI

福岡県出身。最新の法令や社会情勢に対応できるように日夜研究を重ねつつ、経営者の皆様の負担を少しでも軽減できるよう、全力を尽くしてまいります。

ご相談

弊社では新型コロナウイルスの影響により厳しい経営状況が続いています。そこで、就業規則を変更し、退職金を現在の基準の 80% に減額することを検討しています。

従業員の反発は避けられませんが、今後会社を発展させていくためには必要な措置だと考えています。

就業規則の変更による退職金の減額には、法律上、どのような問題点がありますか？



※このご相談は過去の裁判例を元にしたフィクションです。

就業規則による労働条件の不利益変更とは

使用者が労働者にとって不利益になるように就業規則を一方的に変更することは、労働契約法により、原則として禁止されています(第9条)。

これは、就業規則には労働条件の最低基準を設定する効力があり、一方的な不利益変更は労働者の既得の権利を奪うことを意味するからです。

ただし、次の 2 つをどちらも満たす場合には例外が認められています

(第 10 条)。

1. 就業規則の変更が周知されていること(周知性)
2. 就業規則の変更が合理的なものであること(変更の合理性)

周知性

周知性については、その方法(アクセス)、内容(情報)、対象が問題となります。

周知の方法については、実質的に見て事業場の労働者が就業規則の内容を知りうる状態に置くことが必要となります。

従業員に個別に説明するとともに、「就業規則」とラベルを添付していつでも閲覧できるよう事業場に備え付けておくのが理想でしょう。

周知の内容については、変更後の就業規則によって労働条件がどのように変更されるのか、従業員が理解できるように具体的かつ的確に行うことが必要です。

変更後の就業規則の概要を記載した書面を配布するにとどまり、変更内容について具体的な説明をしていない場合には、実質的な周知がなされたものとはいえないと評価される

おそれがあります。

周知の対象は、その事業場の労働者です。

就業規則の変更による労働条件の変更について争いになっている特定の労働者だけでなく、事業場の労働者全体に周知する必要があります。

変更の合理性

変更の合理性の要件を判断する際には、次の 5 つの要素を考慮するものとされています。

- ①労働者の受ける不利益の程度
- ②労働条件の変更の必要性
- ③変更後の就業規則の内容の相当性
- ④労働組合等との交渉の状況
- ⑤その他の就業規則の変更に係る事情

就業規則による労働条件の不利益変更の効力

就業規則による労働条件の不利益変更が行われたとき、新旧の就業規則は次のとおり効力を有します。

就業規則変更が適法に行われれば、変更前の就業規則は効力を失い、新しい就業規則はすでに雇用されている従業員と新たに雇用される従業員に対して効力を生じます。

一方、就業規則変更が違法に行われたときは、新しい就業規則は拘束力が否定され、すでに雇用されている従業員には変更前の就業規則が適用されることになります。

とはいえ完全に無効になるわけではなく、新たに雇用される従業員には変更後の就業規則が適用されます。

事例の検討

では、今回の事例で就業規則による労働条件の不利益検討が認められるのでしょうか。

周知性の要件は満たしている前提で、変更の合理性の要件の検討を行いましょう。

①労働者の受ける不利益の程度

賃金や退職金は労働者にとっては最も重要な労働条件です。

たとえ 20% の減額であっても、退職金のカットにより労働者が受ける不利益の程度は大きいといえます。

したがって、就業規則の変更につき高度の必要性が認められる場合にのみ合理性が認められると考えられます。

②労働条件の変更の必要性

今回の事例における会社側の事情は、「経営状況が悪化しているため、退職金を減額して人件費を削減する

必要性がある」というものです。

これが「現に倒産の可能性のある」といった切迫した状況であれば必要性が認められるかもしれません。

しかし、今後の経営努力により現在の退職金を維持したまま会社を存続させる余地があるようなケースでは、「高度の必要性」はないと判断される可能性が高いと考えられます。

③変更後の就業規則の内容の相当性

相当性の判断においては、変更後の就業規則の内容自体の相当性に加え、経過措置や代償措置を講じたか、変更内容に社会的な相当性があるかなどが考慮されます。

たとえば、退職金を減額する代わりに休日、休暇、諸手当、定年等の面で労働者に有利な取扱いをするような場合には、「代償措置の有無およびその他の労働条件の改善状況」として考慮され、不利益変更の合理性が認められやすくなるでしょう。

④労働組合等との交渉の状況

労働者側の代表者が就業規則の変更賛同しているような場合や、就業規則の変更の掲示に対して反対の意思を表明した労働者がいないような場合には合理性が認められやすくなります。

とるべき対応

経営状況の悪化により賃金や退職金を維持することが困難になったとき、使用者側はどのような対応をとるべきなのでしょう。

繰り返しになりますが、賃金や退職金の引き下げを伴う就業規則の変更は労働者にとって不利益が大きく、変更のハードルは高くなります。

そこで、まずは賃金以外の労働条件の変更を検討することをお勧めします。

たとえば、労働時間の延長、休憩時間の短縮、休日の減少、福利厚生廃止、減給の伴わない降格（権限の範囲の縮小）などです。

それでも賃金や退職金の引き下げを行わざるを得ない場合には、経過措置や代償措置を検討し、労働者側と慎重に協議を重ねるべきです。

就業規則の変更について労働者側の同意が得られる場合には、労働条件の具体的な変更内容や変更後の労働条件が適用される日付を記載した同意書を取り交わしておくといでしょう。

最後に

日本の労働法制では労働者が手厚く保護されており、一度決めた賃金を引き下げることは容易なことではありません。

今回の事例と同様の問題は、「即戦力と見込んで中途採用したが、待遇に見合った貢献をしてくれなかった」というようなケースでも生じます。

経営的な観点からいえば、リスクを冒して従業員の待遇の引き下げを試みるより、業務の効率化を推進し、人件費の削減を狙う方が現実的といえるでしょう。

TOPICS

心理的負荷による精神障害の認定基準にパワハラに係る出来事が明示されました

はじめに

令和 2 年 6 月からパワーハラスメント防止対策が法制化され、中小企業には来年 4 月からパワハラ対策が義務付けられることとなりました。

それを踏まえて、うつ病などの精神障害が労働基準法の業務上災害と

して労災認定できるか判断するための「認定基準」が改正され、パワハラに係る出来事が明示されました

「認定基準」とは

業務が原因となって起こった事故を労災保険法で「業務災害」といい

ます。

業務災害には業務上の負傷だけでなく、長時間労働による脳血管疾患や心臓疾患や、業務による心理的負荷が原因の精神障害（うつ病等）も含まれます。

これを「業務上疾病」といいます。怪我の場合は業務との因果関係の

判断が比較的容易ですが、疾病の場合は業務外の要因により発症すること多いため因果関係の判断が困難なことがあります。

そこで、うつ病など一定の業務上疾病については厚生労働省により判断基準が示されています。

これが「認定基準」です。

「心理的負荷による精神障害に関する具体的な認定基準（平成 23 年 12 月 26 日付け基発 1226 第 1 号）」では、「対象疾病の発病前おおむね 6 か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること」が要件の 1 つとされ、「心理的負荷」は、「強」「中」「弱」の 3 段階で評価するものとされています。

発病前おおむね 6 か月に「強」に該当する出来事があった場合や、「中」の出来事が複数あった場合には、強い心理的負荷があったものとされ、業務災害として認定されやすくなります。

具体的出来事等へのパワーハラスメントの追加

今回、心理的負荷の評価の類型に「パワーハラスメント」が追加されました。

その具体的な出来事として「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が追加され、以下のとおり具体例が示

めされました。

「上司等」の意義

なお、ここでいう「上司等」は職務上の地位が上位の者だけを指すものではありません。

同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合を含みます。

心理的負荷の強度

強

- 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- 上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合
 - ・人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃
 - ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃
- 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

中

- 上司等による次のような身体的攻撃・精神的攻撃が行われ、行為が反復・継続していない場合
 - ・治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃
 - ・人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃
 - ・必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃

弱

- 上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合

Information

福岡市感染症対応シティ促進事業をご存知ですか？

福岡市は、新型コロナウイルスの感染予防を図るため、中小企業や小規模事業者が取り組む感染症対策強化に対して「感染症対応シティ促進支援金」を支給しています。

ウイルス対策効果のあるエアコン設置工事、非接触センサー付きトイレの改修工事など感染症対策強化に係る工事経費が幅広く対象となり、対象経費の 3 分の 2（上限あり）が支給されます。

第 1 期の申請受付はすでに終了していますが、第 2 期の申請受付が 9 月 13 日から開始しています。

申請方法など詳細は福岡市のホームページをご覧ください。



TAKUMI LAW OFFICE

弁護士法人たくみ法律事務所 ニュースレター

NEWS LETTER

発行



弁護士法人

たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp

[HP] <https://www.takumi-corporate-law.com>

【福岡オフィス】

福岡市中央区波辺通三丁目 6 番 15 号 NMF 天神南ビル 10 階
[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

【北九州オフィス】

北九州市小倉北区米町一丁目 1 番 1 号 小倉駅前ひびきビル 8 階
[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188