

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

147

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



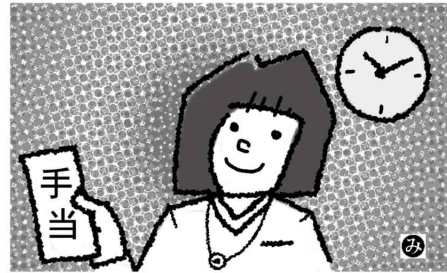
就業規則変更による手当の廃止が 無効となる場合とは？

就業規則変更による手当廃止を検討する企業もあると思いますが、適切な判断に基づき、適切な手順を踏まないと、就業規則変更が無効とされる可能性があります。今回は手当廃止に関し、東京高裁が「無効」と判断した事例をもとに、何が問題だったのかを振り返ってみたいと考えます。

【事例】

Y法人（医療法人）は、特定の病棟に勤務する看護師らに支払われていた特殊業務手当（月額5200円～3万5400円）を、5年で段階的に廃止する就業規則の変更を行ったところ、看護師Xらが「労働条件の不利益変更のため変更は無効」と主張して、未払賃金の支払いを求めて提訴した。

（国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター事件）



特殊業務手当の金額は、給与総支給額の5%を超える割合となる人がいたところ、高裁は「労働者が受ける不利益の程度は、小さいとはいえない」としました。本件は「5%の減額であっても就業規則変更が無効となる」とがある、という点で参考となります。

【不利益を軽減する代替措置】

不利益変更の際に、代替措置も合わせて提示することにより、総合的に考慮して「不利益は小さい」と主張することがよくあります。Y法人は代替措置として①地域手当の支給率を14%から16%に引き上げる、②夜間看護等手当を増額、③看護師長等の役職手当の増額を提示することで、不利益の程度はわずかであると主張しました。ところが高裁は、①について「特殊業務手当の廃止とは関係ない理由で増額となった」とし、②の目的は「人材確保等」であったこと、③は支給対象が役職者に限られること等から、「特殊業務手当の代替措置とは位置づけられない」と判断しました。第一審は、複数の代替措置を一体のものとして「職員全体からみて賃金等の増額がある」と評価して「合理性あり」と判断したのですが、高裁は、「特殊業務手当が、減額となる者を対象とした代替措置かどうか」という観点で合理性を判断している点が重要です。

【不利益変更の必要性】

Y法人は「慢性的に経常収支が赤字であり、組織運営の原資となるキャッシュも減少し続け、繰越欠損金は増加し続けている状況」と主張しました。しかし高裁は、「医業収益は年々増加し、有利子負債も年々減少している

状態にあること」等から、Y法人の主張を否定しました。またY法人主張の「特殊業務手当を支給する前提となる業務の特殊性が失われていた」ことは認めず、さらに「職員間の不公平を是正の必要性」もなかったとして、手当廃止の必要性を否定しました。そういった検討の結果、前述のような「高度の必要性」は否定されることになりました。

【変更の手続上の問題点】

労働組合等との交渉経過

Y法人は「労働組合と5回にわたる団体交渉を行った」と主張しましたが、高裁は、他の類似の独立法人がどこも特殊業務手当の廃止をしていないことから労働合意は困難であることが想定できたのに、労働組合との交渉期間を約1か月半しか設けなかったこと、そして労働組合から特殊業務手当廃止の承諾を得られないまま変更に至ったこと等から、「十分な時間、回数を取って、十分な交渉をしたとは認め難い」としました。

以上の理由から、Y法人による不利益変更は、合理的なものとは認められず無効と判断しました。高裁の特徴は、不利益変更「高度の必要性」を強く求めている点だといえます。これから賃金体系等の変更で、手当等の廃止を検討されている場合には、この高裁判決を念頭においていただくとともに、係属中の最高裁の動向に関心をもっていたいただくことがよろしいかと考えます。

（庄司法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝

【労働者の不利益の程度】

第一審の東京地裁立川支部判決（合5・2・1）は、「就業規則の変更は合理的なもので有効である」として、Y法人を勝訴させました。ところが第二審の東京高裁判決（合7・3・27）は、「就業規則の変更は合理的ではなく無効である」として、Xらの勝訴としました（その後、最高裁で係属中）。高裁の判断内容に基づき、Y法人敗訴の理由を考えてみます。

【不利益変更が許される場合の基準】

最初に高裁は、「賃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当該条項が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的な内容でなければならぬ」（点は筆者）としました。