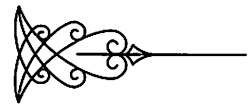


はじめに



労働条件は、入社時に締結した労働契約によって決まり、それを労働基準法、労働契約法を中心とする法令が規制し、また労働協約と就業規則が規律する、という多重構造になっています。

労働条件の変更も、この多重構造を利用して行います。就業規則を変更（改定）することで労働条件を変更するのは、その代表的な方法です。就業規則の変更（改定）で労働条件の変更を行う場合、いわゆる「変更の合理性」が必要です。ただ、「変更の合理性」の基準は抽象的で、難しいです。巻末に代表的な「変更の合理性」が争われ最高裁まで行った事件を資料として掲載しましたが、判断が一審、二審、最高裁で分かれることがしばしばあることから、わかります。

そこで、本書は、「変更の合理性」の判断の精度を高めるため、各労働条件において言渡された裁判例の各事案でどの事実を重視したかを分析し、「変更の合理性」が肯定されやすくするための注意点を読者の皆様のお役に立てるよう解説したものです。取り上げる裁判例は、出来るだけ新しいものがよいので、執筆する直前までチェックし、最新の裁判例を分析対象にしました。

改訂にあたり、上記に第6章に実践編を加え、最近、筆者達に相談の多い人事制度・運用の変更をテーマに、実際にどうやって変更するのかを示す説明も加えました。

執筆は私ども4名の分担ではありますが、共同の制作です。

本書が、労働条件の変更の仕方にお悩みの方々にお役に立てることを願っています。

最後に、本書の執筆にあたっては、日本法令の田中紀子氏に大変お世話になりました。ここに深くお礼申し上げる次第です。

2022年6月

浅井 隆
小山 博章
中山 達夫
友永 隆太

CONTENTS

第1章 労働条件の不利益変更の必要と 実行の実務

- I 労働条件の不利益変更の必要
——最近の法改正の要点と対応の必要…………… 24
- 1 労契法・高年齢者雇用安定法・労働者派遣法の改正
(平成24年成立) /25
- (1) 無期労働契約への転換(労契法18条) /26
- ア 改正のポイント /26
- イ 影 響 /27
- ウ 制度整備の必要性 /27
- エ 制度設計への具体化 /29
- (2) 「雇止め法理」の法定化(労契法19条) /30
- ア 改正のポイント /30
- イ 影 響 /30
- (3) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止
(旧労契法20条) /33
- ア 改正のポイント /33
- イ 影 響 /33
- (4) 改正高年法 /34
- (5) 改正労働者派遣法 /34
- 2 労契法・高年齢者雇用安定法・労働者派遣法の改正
に対応した人事管理(制度設計・運用)の再構築の
必要 /35
- (1) 改正労契法18条対応としての防御的視点からの再構
築 /35

- ア 方 向 /36
- イ 問 題 点 /37
- ウ 処遇内容の具体化 /38
- (2) 改正労契法 18 条対応としての戦略的視点からの再構築 /39
 - ア 方 向 /39
 - イ 人事管理の再構築 /41
- (3) 改正高年法に対応した人事管理（制度設計・運用）の再構築 /41
- (4) 改正労働者派遣法に対応した人事管理（制度設計・運用）の再構築 /42
- 3 働き方改革関連法に伴う改正（平成 30 年成立） /42
 - (1) 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法の改正） /43
 - (2) 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等（労基法、安衛法、労働時間等設定改善法等の改正） /44
 - ア 残業時間の上限規制 /45
 - イ 勤務間インターバル制度 /46
 - ウ 年 5 日間の年次有給休暇の時季指定義務 /46
 - エ 月 60 時間以上の残業の割増賃金率の引上げ /47
 - オ 労働時間の客観的な把握 /47
 - カ フレックスタイム制の拡充 /48
 - キ 高度プロフェッショナル制度の創設 /49
 - ク 産業医・産業保健機能の強化 /50
 - (3) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（パートタイム労働法、労契法、労働者派遣法の改正） /52
 - ア 公正な待遇の確保の規定の整備 /52
 - イ 待遇に関する説明義務の強化 /56

- ウ 行政による助言・指導、行政 ADR の規定の整備 /57
- エ 実務対応 /58

II 労働条件の不利益変更の実行の方法 62

- 1 労働条件の不利益変更の必要性 /62
 - (1) 法令と労働協約の効力関係 /62
 - (2) 法令、労働協約と就業規則の効力関係 /63
 - (3) 就業規則と（個別の）労働契約の効力関係と優位する条件 /63
- 2 不利益変更の方法 /64
 - (1) 新たな労働協約の締結により変更する場合 /64
 - ア 変更後の労働協約の法的効力 /64
 - イ 注意点 /67
 - (2) 就業規則の変更により変更する場合 /68
 - ア 就業規則の法的効力 /68
 - イ 就業規則の内容と形式 /69
 - ウ 就業規則の変更による労働条件の不利益変更のやり方 /69
 - エ 変更する労働条件によって判断が異なること /76
 - オ 注意点 /77
 - (3) 労働者の個別同意をとって変更する場合 /77
 - ア やり方 /77
 - イ 注意点 /78
- 3 まとめ——現実的なやり方 /80
 - (1) 労働協約一本の場合 /80
 - ア 適用条件 /80
 - イ 注意点 /81
 - (2) 労働協約+就業規則の変更（場合によっては+個別の同意） /82
 - ア 注意点 /82

第2章 賃金制度等の不利益変更

- I 賃金に関する不利益変更 88
- 1 賃金一般に関する不利益変更 /88
- (1) はじめに /88
- (2) 賃金を減額すること /88
- ア 変更の具体的内容 /88
- イ 変更の方法 /88
- 参考裁判例①** キョーイクソフト事件〈東京地八王子支判平 14・6・17 労判 831-5、東京高判平 15・4・24 労判 851-48〉 /89
- 参考裁判例②** リオン事件〈東京地立川支判平 29・2・9 労判 1167-20〉 /92
- 参考裁判例③** 大阪京阪タクシー事件〈大阪地判平 22・2・3 労判 1014-47〉 /97
- (3) 定期昇給及びベースアップの停止 /100
- ア 変更の内容 /100
- イ 変更の具体的な方法 /101
- (4) 定期昇給の廃止 /102
- ア 変更の内容 /102
- イ 変更の具体的な方法 /103
- 参考裁判例④** 全国信用不動産事件〈東京地判平 14・3・29 労判 827-51〉 /104
- 2 成果主義型賃金制度への変更 /107
- (1) 変更の具体的内容 /107

(2) 変更の方法 /107

参考裁判例⑤ ノイズ研究所事件〈東京高判平 18・6・22 労判 920-5〉 /108

参考裁判例⑥ アルバック販売事件〈神戸地姫路支判平 31・3・18 労判 1211-81〉 /110

(3) 実務対応 /112

ア 賃金原資の総額を減少させないこと /112

イ 一部の従業員層にのみ不利益な内容となるものではないこと /113

ウ 人事考課制度が適正であること /114

エ 経過措置・代償措置を設けること /115

オ 年俸額の決定方法（年俸制の場合） /117

3 高齢者の賃金の変更 /120

(1) 変更の具体的内容 /120

ア 高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置 /120

イ 高齢者雇用安定法に基づく就業確保措置（努力義務） /121

(2) 変更の方法 /123

ア 定年直前の 55 歳から 60 歳までの労働者の賃金を引き下げる（定年直前の労働条件を引き下げる） /123

参考裁判例⑦ みちのく銀行事件〈最一小判平 12・9・7 民集 54-7-2075、巻末資料別表 9 参照〉 /124

イ 従来、60 歳から 65 歳までの賃金について再雇用規程に基づき一定金額を支給していたものを引き下げる /125

参考裁判例⑧ 第四銀行事件〈最二小判平 9・2・28 民集 51-2-705、巻末資料別表 8 参照〉 /127

参考裁判例⑨ トヨタ自動車ほか事件（名古屋高判平 28・9・28 労判 1146-22） /130

ウ 個別に定めていた再雇用後の賃金について一定金額を支給するようにする /133

参考裁判例⑩ 協和出版販売事件〈東京高判平 19・10・30 労判 963-54〉 /134

II 休暇・休業中の賃金に関する不利益変更…………… 137

1 総論 /137

(1) 法定の休暇・休業 /137

(2) 任意の休暇・休業 /138

2 各論 /139

(1) 公民権行使 /139

ア 変更の具体的内容 /139

イ 変更の方法 /139

参考裁判例⑪ 全日本手をつなぐ育成会事件〈東京地判平 23・7・15 労判 1035-105〉 /141

(2) 生理休暇 /143

ア 変更の具体的内容 /143

イ 変更の方法 /144

参考裁判例⑫ タケダシステム事件〈最二小判昭 58・11・25 判時 1101-114、差戻審東京高判昭 62・2・26 労判 492-16〉 /145

(3) 慶弔休暇 /148

ア 変更の具体的内容 /148

イ 変更の方法 /148

参考裁判例⑬ 東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更）事件〈東京高判平 20・3・25 労判 959-61、宇都宮地判平 19・2・1 労判 937-80〉 /149

Ⅲ 諸手当等の減額等に関する不利益変更…………… 154

- 1 諸手当の性質について /154
- 2 各論（各諸手当の検討） /154
 - (1) 通勤手当の上限設定 /155
 - ア 変更の具体的内容 /155
 - イ 変更の方法 /155
 - (2) 家族手当の減額 /156
 - ア 変更の具体的内容 /156
 - イ 変更の方法 /157
 - (3) 地域手当の減額等 /157
 - ア 変更の具体的内容 /157
 - イ 変更の方法 /158

参考裁判例⑬ 池添産業事件〈大阪地判平 11・1・27 労判 760-69〉 /159

参考裁判例⑭ 九水運輸商事事件〈最二小決平 31・3・6 ジャーナル 88-37（評釈）〉 /160

参考裁判例⑮ 野村不動産アーバンネット事件〈東京地判令 2・2・27 労判 1238-74〉 /162
 - (4) その他の手当の減額等について /165
- 3 割増賃金の取扱いの変更 /166
 - (1) 変更の具体的内容 /166
 - (2) 変更の方法 /166
 - ア 割増賃金の計算方法の変更 /166

参考裁判例⑯ 破産者騒々堂破産管財人事件〈大阪地判平 13・11・7 労判 819-46〉 /167

 - イ 固定残業代の新設 /169

参考裁判例⑰ ビーダッシュ事件〈東京地判平 30・5・30 労経速 2360-21〉 /170
- ウ 固定残業代を廃止して法定どおりの計算とする変更 /172

IV	賞与・一時金に関する不利益変更	174
1	総論（賞与・一時金の性質）	/174
2	各論（賞与の不支給・減額）	/175
(1)	変更の具体的内容	/175
(2)	変更の方法	/176
ア	メルクマール	/176
イ	賞与請求権の発生時期	/176
ウ	変更方法	/176
	参考裁判例① 立命館（未払一時金）事件〈京都地判平24・3・29労判1053-38〉	/177
	参考裁判例② 紀北川上農協事件〈大阪地判平29・4・10労判1167-5〉	/182

第3章 退職金・退職年金の不利益変更

I	退職金の変更	186
1	変更の具体的内容	/186
2	変更の方法	/186
(1)	退職金額の変更	/186
ア	総論	/186
イ	変更にあたっての留意点	/187
(2)	退職金不支給事由の変更	/191
ア	「懲戒解雇されたとき」を「懲戒解雇事由があったとき」に変更する場合	/191
イ	「退職後同業他社に就職したとき」を追加する場合	/193
	参考裁判例① 東京ゼネラル事件〈東京地判平12・1・22労判788-84〉	/193

- (3) 退職金の支給対象者の変更 /195

II 退職年金に関する不利益変更 196

- 1 退職年金の分類 /196

- 2 自社年金について /196

- (1) 在籍する従業員に関して /196

ア 変更の具体的内容 /196

イ 変更の方法 /196

参考裁判例 東京ゼネラル事件〈東京地判平 12・1・22 労判 788-84〉 /197

- (2) 受給権者に関して /199

ア 変更の方法 /199

イ 改廃条項がある場合 /200

参考裁判例 松下電器産業（年金減額）事件〈大津地判平 16・12・6 労判 889-73、大阪高判平 18・11・28 労判 930-13、最一小判平 19・5・23 労判 937-194〉 /200

ウ 改廃条項がない場合 /204

参考裁判例 港湾労働安定協会事件〈大阪高判平 18・7・13 労判 923-40〉 /204

- 3 外部積立型年金について /206

(1) 外部積立型年金の主なもの /206

(2) 規約型確定給付企業年金の受給権者の給付減額 /206

(3) 厚生年金基金の受給権者の給付減額 /208

参考裁判例 りそな企業年金基金・りそな銀行（退職年金）事件〈東京地判平 20・3・26 労判 965-51、東京高判平 21・3・25 労判 985-58〉 /209

- I 労働時間・休憩・休日 214
- 1 労働時間、休憩、休日についてのルール /214
- (1) 原則 /214
- (2) 変形労働時間制、変形休日制 /215
- ア 変形労働時間制 /215
- イ 変形休日制 /217
- (3) 裁量労働制 /217
- ア 専門業務型 /217
- イ 企画業務型 /219
- ウ 事業場外労働のみなし制 /220
- 2 労働時間、休憩、休日に関する不利益変更 /221
- (1) 所定労働時間等の変更 /222
- ア 所定労働時間、休憩、休日の増減の場合 /222
- イ 所定労働時間等の枠組を変える場合 /226
- (2) 変形労働時間制・変形休日制の変更（新設） /228
- (3) 裁量労働制の変更（新設） /232
- 参考裁判例⑥ 羽後銀行事件〈最三小判平12・9・12〉
/235
- 参考裁判例⑦ フェデラルエクスプレスコーポレーション事件
〈東京地判平24・3・21〉 /238
- II 服務規律、懲戒規定の変更、厳格な労務管理への
変更 244
- 1 概要 /244
- (1) 服務規律の追加・強化 /244

- (2) 懲戒事由・処分内容の追加・補充、手続の簡略化 /244
 - ア 懲戒事由・処分内容の追加・補充 /244
 - イ 懲戒手続の簡略化 /244
- (3) 出退勤管理、時間外・休日労働管理の強化 /244
- 2 服務規律の追加・強化 /245
- 3 懲戒事由・処分内容の追加・補充、手続の簡略化 /247
 - (1) 懲戒事由・処分内容の追加・補充 /247
 - ア 懲戒事由の追加・新設 /247
 - イ 懲戒処分の追加・新設 /249
 - (2) 懲戒手続の簡略化 /250
 - 参考裁判例㉓** 川崎陸送事件〈東京地判平 28・12・26〉
/252
- 4 出退勤管理、時間外・休日労働管理の強化 /255
 - (1) 原則 /255
 - (2) 慎重に考える必要のある例外的場合 /255
 - 参考裁判例㉔** 黒川乳業（労働協約解約）事件〈大阪高判平
18・2・10〉 /256
 - 参考裁判例㉕** パーソルテンプスタッフ事件〈東京地判令 2・
6・19 ジャーナル 106-50（評釈）〉 /258

Ⅲ 人事異動、秘密保持・競業避止義務の新設……… 261

- 1 人事異動 /261
 - (1) 人事異動のルール /261
 - (2) 異動規定の新設等 /263
 - ア 配 転 /263
 - 参考裁判例㉖** ファイザー事件〈東京高判平 28・11・16、東
京地判平 28・5・31〉 /264
 - 参考裁判例㉗** 広島中央保健生協（C生協病院）事件〈最一小
判平 26・10・23〉 /267

イ 出 向 /270

参考裁判例⑧ ゴールドマリタイム事件〈最二小判平4・1・24〉 /271

2 秘密保持・競業避止義務 /274

(1) 規制のポイント /274

ア 秘密保持義務 /274

イ 競業避止義務 /274

(2) 秘密保持・競業避止義務の新設 /275

ア 秘密保持義務 /275

イ 競業避止義務 /277

参考裁判例⑨ モリクロ（競業避止義務・仮処分）事件〈大阪地決平21・10・23 労判1000-50〉 /278

IV 休 職 284

1 休職の類型化とポイント /284

2 不利益変更 /284

参考裁判例⑩ アメックス事件〈東京地判平26・11・26〉 /286

V 退 職 290

1 退職事由の追加、拡張 /290

(1) 定年年齢の引下げ /290

(2) 解雇…解雇事由の追加 /290

(3) その他の退職事由…退職事由の追加 /290

2 雇用確保措置の変更 /291

(1) 雇用確保措置の変更 /291

(2) 再雇用後の賃金等の変更 /292



第5章 有期労働者の労働条件の不利益変更

- I 有期労働者の労働条件 294
- II 有期労働者の労働条件の就業規則等による設定 296
 - 1 形式——正社員の就業規則の準用について /296
 - 2 有期労働者に特有の労働条件の設定 /297
 - (1) 更新基準の明記 /297
 - ア 就業規則への更新基準の設定（明記） /299
 - イ 運用上の注意 /302
 - 参考裁判例36 日本郵便事件〈最二小判平 30・9・14〉 /304
 - 参考裁判例37 市進事件〈東京高判平 27・12・3（一審は東京地判平 27・6・30）〉 /306
 - (2) 更新する際の労働条件の再設定（更改）の明記 /309
 - 参考裁判例38 杉本石油ガス事件〈東京地決平 14・7・31 労判 835-25〉 /310
 - 参考裁判例39 長澤運輸事件〈最二小判平 30・6・1〉 /314
 - 参考裁判例40 ハマキョウレックス事件〈最二小判平 30・6・1〉 /317
 - 参考裁判例41 九水運輸商事事件〈最二小決平 31・3・6 ジャーナル 88-37（評釈）〉 /320
 - 3 絶対的・必要記載事項（始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇等、賃金に関する事項、退職に関する事項）の設定 /321

- (1) 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇等 /321
 - ア 始業・終業時刻、休憩時間、休日 /321
 - イ 休暇等 /322
- (2) 賃金に関する事項 /323
- (3) 退職に関する事項 /323
 - ア 契約期間途中の自主退職 /323
 - イ 更新基準の明確化 /325
- 参考裁判例㉒ 学校法人立教女学院事件〈東京地判平20・12・25 労判981-63〉 /325
- ウ 契約更新の上限条項の設定 /328
- 参考裁判例㉓ 地方独立行政法人山口県立病院機構事件〈山口地判令2・2・19 労判1225-91〉 /329
- 4 相対的必要記載事項(服務規律、人事異動、退職金、賞与、表彰・懲戒の定め等)について /331
 - (1) 服務規律 /331
 - (2) 人事異動 /331
 - (3) 休 職 /332
 - (4) 時間外・休日労働 /332
 - (5) 出退勤 /332
 - (6) 退職金、賞与 /332
 - (7) 任意の休暇・休業 /333
 - (8) 労災補償 /333
 - (9) 表彰・懲戒の定め /333
 - (10) その他 /334
- 5 任意記載事項(法令で定められた事項以外の確認事項等)について /334

Ⅲ 有期労働者の労働条件の不利益変更…………… 335

- 1 有期労働者の労働条件の変更の方法 /335

(1) 有期労働契約の期間途中に変更する /336

(2) 更新の際に変更（再設定）する /336

参考裁判例④ 日本ヒルトンホテル（本訴）事件〈東京高判平
14・11・26 労判 843-20〉 /338

参考裁判例⑤ 河合塾（非常勤講師・出講契約）事件〈最三小
判平 22・4・27〉 /339

2 有期労働者の労働条件の変更は実際にはどうしたら
よいか /344

(1) 基本的な考え方 /344

(2) 労働条件毎に具体的に検討すること /345

ア（有期労働者）就業規則の不利益変更で実施する労働条件
/345

イ 上記ア以外の労働条件とは /346



第6章 実践編～変更に係る戦略の策定と設計+運用

- I 人事制度・運用の変更の必要性 348
- II 労働条件の不利益変更の手法の実務への適用 ... 349
- III リモート等での働き方に対応するための人事制
度・運用の変更 350
 - 1 クライアントの依頼内容 /350
 - 2 依頼を実現するための戦略（どの労働条件をどの範
囲でどの程度変更するか）を策定する /350
 - (1) 必要となる対応の分析 /350
 - ア リモート勤務の実施 /350
 - イ リモート勤務の新設と不利益変更問題 /351
 - ウ リモート勤務に関する不利益変更問題 /352
 - (2) 戦略の策定 /352

- 3 戦略の具体化（どこまでを制度＝規程に反映させ、どこから先を運用に委ねるか。その際、不利益変更の緩和措置等をどの程度入れるか）としての設計＋運用 /353
 - (1) 制度（規程）で定める範囲 /354
 - (2) 運用に委ねる範囲 /358
 - ア 業務命令権の行使 /358
 - イ リモート勤務申請への許可 /359

IV 持株会社移行に伴う人事異動と持株会社での適正な処遇を実現するための人事制度・運用の変更 360

- 1 クライアントの依頼内容 /360
- 2 依頼を実現するための戦略（どの労働条件をどの範囲でどの程度変更するか）を策定する /360
 - (1) 必要となる対応の分析 /360
 - ア 各事業会社→持株会社への従業員の補充（異動） /361
 - イ 上記アで補充（異動）された持株会社の従業員を各事業会社に幹部として派遣する対応 /362
 - (2) 戦略の策定 /363
 - ア 各事業会社→持株会社への従業員の補充対応（異動） /364
 - イ 転籍した持株会社の従業員を各事業会社に幹部として派遣する対応 /364
- 3 戦略の具体化（どこまでを制度＝規程に反映させ、どこから先を運用に委ねるか。その際、不利益変更の緩和措置等をどの程度入れるか）としての設計＋運用 /365

- (1) 各事業会社→持株会社への従業員の補充（異動）対応（第1段階） /366
 - ア 「転籍に伴う不利益変更の補償範囲」の検討 /367
 - イ （一定期間の）出向と転籍を組み合わせ、かつ転籍条件を魅力的なものとする /367
- (2) 転籍した持株会社の従業員を各事業会社に幹部として派遣する対応（第2段階） /370
 - ア 人事異動 /370
 - イ Bの場合の処遇 /371

V 年功型雇用からジョブ型雇用への円滑な移行と移行後の適正な運用 372

- 1 クライアントの依頼内容 /372
- 2 依頼を実現するための戦略（どの労働条件をどの範囲でどの程度変更するか）を策定する /372
 - (1) どういうジョブ型を目指すかを検討する /373
 - ア まず、中長期事業計画を実行するための最適組織を構築し、担う組織の役割を具体化する /373
 - イ 運用段階では、各役割の職務遂行が単年度事業計画に適合するよう目標管理制度を使って、毎年達成度をチェック（査定）する /375
 - ウ 役割（ポジション）の重要性を定義化（ジョブディスクリプション）した上金銭に換算し、公正性（実質的平等）を確保する /376
 - エ ジョブ型の賃金を設計する /377
 - オ 適用する従業員の範囲をどうするかの問題 /378
 - (2) 現在の人事制度（年功型あるいは職能型でも運用が年功型）をジョブ型に移行する上での留意点 /379
 - ア 過半数組合対応の留意点 /379

- イ 個々の従業員の不安への対応の留意点 /379
 - 3 戦略の具体化（どこまでを制度＝規程に反映させ、どこから先を運用に委ねるか。その際、不利益変更の緩和措置等をどの程度入れるか）としての設計＋運用 /380
 - (1) 設計（導入）のための対応 /380
 - ア 過半数組合対応の留意点 /380
 - イ 個々の従業員の不安への対応の留意点 /382
 - (2) 運用 /383
 - ア 配転について /383
 - イ 解雇について /384
 - VI 一般的な人事制度・運用の変更の仕方 /386
 - 1 クライアントの依頼内容 /386
 - 2 依頼を実現するための基本的な考え方とやり方 /386
 - (1) 視点 /386
 - (2) 基本的な考え /387
 - ア 規制（旧労契法 20 条）についての具体的法規範（最高裁判例） /387
 - イ 最高裁判所からのアイデア /388
- 参考裁判例⑥** 学校法人大阪医科薬科大学事件〈最三小判令 2・10・13 労判 1229-77〉 /401
- 参考裁判例⑦** メトロコマース事件〈最三小判令 2・10・13 労判 1229-90〉 /404
- 参考裁判例⑧** 日本郵便（東京）事件〈最一小判令 2・10・15 労判 1229-58〉、
日本郵便（大阪）事件〈最一小判令 2・10・15 労判 1229-67〉、

日本郵便（佐賀）事件〈最一小判令2・10・
15 労判1229-5〉 /407

- (3) 人事政策の視点からの検証 /411
- ア 当該企業の文化をしっかりと把握する /411
 - イ どう変えていきたいかの人事政策の目標の設定 /412
 - ウ 最高裁事案をもとに検証 /413
 - エ 最高裁判例をヒントに考える /414
- 3 今後の対応と考え方 /416



巻末資料 **就業規則による労働条件の不利益変更**
——最高裁判例

- 1 秋北バス事件 /418
- 2 御國ハイヤー事件 /418
- 3 タケダシステム生理休暇事件 /418
- 4 大曲市農業協同組合事件 /420
- 5 ゴールドマリタイム事件 /420
- 6 第一小型ハイヤー事件 /420
- 7 朝日火災海上保険事件 /422
- 8 第四銀行事件 /424
- 9 みちのく銀行事件 /424
- 10 羽後銀行（北都銀行）事件 /426
- 11 函館信用金庫事件 /428
- 12 山梨県民信用組合事件 /428
- 13 日本郵便（更新上限）事件 /430

凡 例

本書においては、次の略語を用いています。

また、本書において「現行法」とは、本書執筆時点において施行されている法律のことを指しています。

〔法 令〕

安 衛 法	労働安全衛生法
高年齢者雇用安定法 (又は高年法)	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を 改正する法律
働き方改革関連法	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関 する法律
パートタイム労働法	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
パート・有期労働法	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改 善等に関する法律
労 基 則	労働基準法施行規則
労 基 法	労働基準法
労 契 法	労働契約法
労 組 法	労働組合法
労働時間等設定改善法	労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
労働施策総合推進法	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安 定及び職業生活の充実等に関する法律
労働者派遣法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働 者の保護等に関する法律

〔判例集〕

集	民	最高裁判所裁判集民事
判	時	判例時報
民	集	最高裁判所民事判例集
労	経	労働経済判例速報
労	判	労働判例
ジ	ャ	労働判例ジャーナル
ャ	ー	
ナ	ル	

❁ 第1章

労働条件の不利益変更の 必要と実行の実務

I 労働条件の不利益変更の必要 ——最近の法改正の要点と対応の必要

- 1 労契法・高年齢者雇用安定法・労働者派遣法の改正
(平成24年成立)
- 2 労契法・高年齢者雇用安定法・労働者派遣法の改正に
対応した人事管理(制度設計・運用)の再構築の必要
- 3 働き方改革関連法に伴う改正(平成30年成立)

II 労働条件の不利益変更の実行の方法

- 1 労働条件の不利益変更の必要性
- 2 不利益変更の方法
- 3 まとめ——現実的なやり方

I

労働条件の不利益変更の必要——
最近の法改正の要点と対応の必要

労働法関連法の改正は、自企業の制度変更の契機となります。法令に合わせるために改正する必要があるということからはもちろん、その際、自企業の制度を時代に合わせ、あるいは従業員にやる気をより持たせるために、良い機会だから合わせて見直そう、ということになるからです。

この自企業の制度の見直しをする場合、労働条件の不利益変更を伴うことが多いです。したがって、労働条件の不利益変更を円滑に行うことは、法改正に合わせ、あるいは時代に合わせて自企業の制度の見直しをするため変更する上で、避けて通れない論点です。

本章では、まずは最近の2回にわたる大きな法改正の要点をきちんと確認し、そして次のIIで労働条件の不利益変更の方法について解説していきます。

ここ10年間で2度の大きな法改正がされました。1度目は、平成24年の有期労働者の雇用の安定を図ることを目的とした改正、2度目は、平成30年夏（同31年4月1日施行、均衡・均等待遇原則は令和2年4月1日施行）の働き方改革を目的とした改正です（図表I-1参照）。必要な範囲で要点を解説します。

図表 I - 1 働き方改革関連法による改正法の施行日

法 律		大 企 業	中小企業
雇用対策法 (改正後は「労働施策総合推進法」)		平成 30 年 7 月 6 日 (附則 1 条 1 号)	
労働基準法	労働時間の上限 (36 条等)	平成 31 年 4 月 1 日	令和 2 年 4 月 1 日 (附則 3 条 1 項)
	その他改正事項 (年休等)		平成 31 年 4 月 1 日
	中小企業における割 増賃金率の猶予措置 の廃止 (138 条)	—	令和 5 年 4 月 1 日 (附則 1 条 3 号)
労働安全衛生法、じん肺法、 労働時間等設定改善法		平成 31 年 4 月 1 日	
パートタイム労働法・労契法 (パートタイム労働法の改正後は 「パート・有期労働法」)		令和 2 年 4 月 1 日 (附則 1 条 2 号)	令和 3 年 4 月 1 日 (附則 11 条 1 項)
労働者派遣法		令和 2 年 4 月 1 日 (附則 1 条 2 号)	

1 労契法・高年齢者雇用安定法・労働者派遣法の改正 (平成 24 年成立)

平成 24 年から同 25 年にかけて、重要な法改正がされ施行されました。時系列順に挙げますと、大きく次の 2 つがあります。

- ・平成 24 年 10 月 1 日から、改正労働者派遣法の施行 (但し、労働契約申込みみなし制度は、平成 27 年 10 月 1 日から)
- ・平成 25 年 4 月 1 日から、労契法改正、高年齢者雇用安定法改正の施行 (但し、改正労契法のうち、雇止め法理の制定法化は、平成 24 年 8 月 10 日から)

そして、これらのうち平成30年夏の改正法との関係でも重要な労働契約法の改正ポイントは、下記3点です。

(1) 無期労働契約への転換（労契法 18 条）

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール

(2) 「雇止め法理」の法定化（労契法 19 条）

最高裁判例で確立した「雇止め法理」（一定の場合には企業による雇止めが認められないことになるルール）を、そのままの内容で法律に規定

(3) 不合理な労働条件の禁止（労契法 20 条）

有期労働者と無期労働者との間で期間の定めがあることによる不合理な労働条件を設けることを禁止するルール

(2)は、既に確定した判例法理（雇止め法理）を実定化しただけなので改正法成立と同時に施行されており、残りの(1)・(3)が平成25年4月1日から施行されました。以下、上記(1)～(3)を簡単に説明します。

(1) 無期労働契約への転換（労契法 18 条）

ア 改正のポイント

この制度は、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込み（無期転換申込権）により期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるというものですが、変わるの期間は有無だけで、その他の労働条件が変更になるものではありません。また、有期労働者に付与（発生）される無期転換申込権は、それが行使されて初めて無期契約に転換する、というものです。

イ 影 響

改正法施行日（平成 25 年 4 月 1 日）以後を契約期間の初日とする有期労働契約に適用されます（改正法附則 2 項）。

無期転換申込権（形成権）を取得する有期労働者が多数発生すれば、当然その行使によって無期転換社員（以下、便宜上、無期契約で雇い入れられた正社員を「本来型正社員」といいます）が発生します。「契約期間が無期」という、労働契約上重要な点が共通する社員が、これまでの本来型正社員とは別に登場します。

ウ 制度整備の必要性

1 無期転換社員向け就業規則の整備の必要性

無期転換社員に適用する就業規則を整備する必要があります。それまで適用を受けていた有期労働者向けの就業規則は適用されなくなり、他方、本来型正社員向の就業規則の適用は予定されておらず、無期転換社員に適用する就業規則がないからです。

有期労働者向け、あるいは本来型正社員向けの就業規則の合理的解釈などに委ねては、人事管理が不安定この上ないので、無期転換社員向けのものを整備する必要があります。無期転換によって期間以外の労働条件が変更になるわけではありませんが、そのことと、適用する就業規則がないことの問題は、まったく無関係（労基法 89 条参照）であり、対応が必要です。

この点、無期転換した社員に対して正社員就業規則が適用されるのか、あるいは従前どおり契約社員就業規則が適用されるのかが争われた事案があります（ハマキョウレックス（無期契約社員）事件（大阪地判令 2・11・25 労判 1237 号 5 頁、大阪高判令 3・7・9 労経速 2461 号 18 頁））。この裁判例では、無期転換権を行使して無期転換社員となった原告らが所属する組合が、会社に対して、前掲ハマキョウレックス事件最高裁判決を受けて、無期転換社員に対して、正社員就業規則が適用されると主張したため、無期転換社員に対して正社員就業規則が適用されるのか、あるいは従前どおり契約社員就業規則が適用されるのかが争われま

した。なお、会社は、最高裁判決が出る前に、契約社員就業規則に無期転換社員にも適用される旨の規定及び「無期契約社員の労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件とする。ただし、無期契約社員との合意のうえ、異なる労働条件を定めることができる」旨を既に設けていました。

上記の論点について裁判所は、就業規則が社員区分ごとに作成されている場合、契約社員が社員区分に変更がないまま無期転換しても、無期契約になった契約社員には契約社員就業規則が適用される（当然に正社員規則が適用されることにはならない）ことを明らかにしました。

ii 正社員就業規則の変更の必要性

そもそもこのような争いが生じないように、正社員就業規則の適用対象者を定める条項において、「正社員就業規則は、契約期間の定めのない社員に適用する」、「正社員就業規則は、無期契約の社員に適用する」という文言がある場合には、無期転換した従業員にも正社員就業規則を適用するということになってしまうので、これは変更しておくべきです。具体的には、「正社員就業規則は、正社員について適用する。無期転換権を行使して無期契約の社員に転換した社員については、無期転換社員就業規則（又は契約社員就業規則）が適用され、正社員就業規則は適用されない」などと明確に記載しておくべきです。

もっとも、均等待遇・均衡待遇規制との関係で注意が必要な裁判例があります。具体的には、農業用機械器具の製造および販売等を行うYの製造に係るライン業務に従事する有期雇用労働者ら「Xら」が、無期雇用労働者との間の家族手当、住宅手当及び精勤手当等に係る相違が労契法20条に違反するとして、不法行為に基づく損害賠償請求として各手当相当額の支払い等を求めた井関松山製造所事件（高松高裁令和元・7・8労判1208号25頁）です。裁判所は、これらの手当の不支給は労契法20条違反である旨判断しただけでなく、無期転換社員就業規則においてもこ

これらの手当が不支給となっていたことと関連して、Xらが平成30年9月に無期転換した後の同月～11月についても、これらの手当の不支給分に相当する損害賠償の支払いを認めました。これについては理論的に問題があるとの批判が強かったものの、最高裁は上告を不受理として（最決令和元・1・19判例集未掲載）、高裁の判断が確定しました。企業としては無期転換契約社員就業規則を設ける場合には、均等・均衡待遇規制との関係にも留意する必要があります。

iii 処遇の整備の必要性

次に、「正社員」に本来型正社員、無期転換社員の2つの形態が生じるということは、無期転換社員の人数が相当数になれば、賃金等の待遇も制度的手当をする必要があることを意味します。これは、従来 of 総合職と一般職、あるいは総合職と専門職のイメージと重なりますが、無期転換社員の場合はそれとはまったく違います。なぜなら、無期転換社員は、それまで年功的に処遇を上昇させることを予定してなかった範疇の労働者群であったにもかかわらず、今後は、それまでと違う設計が求められる可能性があるからです。これは、上記iの適用する就業規則が不明、というレベルの問題ではなく、人事管理上の観点から慎重に検討する必要性がある、ということです。

エ 制度設計への具体化

i 就業規則の整備

法的には、あくまで契約期間が有期から無期となるだけで、それ以外の労働条件は有期のときの労働条件のままです。したがって、就業規則の整備の必要だけなら、期間の点を除き、有期労働者向けの就業規則に準じる内容で整備することになるでしょう。

整備の仕方は、大きく2つの方向があります。

1つは、無期転換社員の位置付けを有期労働者の延長線上と整理し、有期労働者向の就業規則の中の章の1つを「無期転換社員」として、期間以外の労働条件は有期労働者のものを準用する

仕方です。もう1つは、独立の就業規則を作り、労働条件は、有期労働者の就業規則に定めるものを使う、というものです。

ii 処遇の整備の必要

しかし、無期転換社員が相当数誕生するとなると、期間を除く労働条件が有期労働者と同内容で本当に妥当かどうかを検討する必要が生じます。その際は、防衛的視点、戦略的視点の2つの視点から検討することとなりますが、詳細は2で述べます。

(2) 「雇止め法理」の法定化（労契法19条）

ア 改正のポイント

この改正は、判例法理である「雇止め法理」を実定法化したものです。したがって、その実定法となった労契法19条の解釈には、判例法理の理解が不可欠です。

加えて、この判例法理（日立メディコ事件判決）後に契約期間の上限を規律した労基法14条が改正され告示（厚生労働省告示第357号）が出ていますので、それとの関係を整理するのも、上記19条の解釈に不可欠です。

それらの理解ができれば、労契法19条の1号と2号が解雇権濫用法理の類推を定めているとしても、類推のされ方が異なることが理解できます。加えて、2号の更新への合理性期待も、あらかじめ更新基準を明確にしかつ設計を工夫することでコントロールが可能なことも理解できます。

イ 影 響

これまでの雇止めの規制に変化はありません。そこで、雇止めについての判例法理と判例法理確立後に出た厚生労働省告示第357号につき整理すると、次のとおりです。

i 雇止め法理（判例法理）

有期労働契約の期間満了による終了は雇止めといわれ、使用者（企業）が一方的にそれを宣言しても、当然に終了（労働者が

〈著者略歴〉

浅井 隆 (あさい たかし)

〈経 歴〉

1990年 弁護士登録

2001年4月 武蔵野女子大学 講師 (非常勤)

2002年4月～2008年3月

慶應義塾大学 法学部講師 (民法演習・非常勤)

2005年4月～2009年3月

慶應義塾大学大学院法務研究科(法科大学院)講師(労働法実務・非常勤)

2009年4月～2014年3月 同教授

2014年4月～同講師 (労働法ワークショップ非常勤)

〈主な著書〉

「退職金制度・規程の見直しと不利益変更問題への対応」(日本法令)、「退職金制度の不利益変更をめぐる法律問題」(季刊労働法 210号)、「就業規則の拘束力と周知手続」(最高裁労働判例 問題点とその解説 第Ⅱ期第4版 日本経団連出版)、「企業が人事政策を見直すときの法律問題と対応実務」(日本法令)、「労働法実務相談シリーズ⑥ 就業規則・労使協定・労務管理 Q&A」(労務行政)、「労働契約の実務」(日本経済新聞出版社)、「書式テンプレート 解雇・退職書式集」(日本法令)、「日本法令書式提供 Web システム～採用から退職までのトラブル対応の書式が揃う！～労使トラブル A to Z 書式集」(日本法令)、「DVD 労務管理者のための職場の法律」(日本経済新聞出版社)、「労使トラブル和解の実務」(日本法令)、「労働時間・休日・休暇をめぐる紛争事例解説集」(新日本法規)、「Q&A 休職・休業・職場復帰の実務と書式」(新日本法規)、「戦略的な就業規則改定への実務」(労働開発研究会)、「問題社員・余剰人員への法的実務対応」(日本法令)、「最新 労働紛争予防の実務の書式」(新日本法規)、「退職金・退職年金をめぐる紛争事例解説集」(新日本法規)、「最新 有期労働者の雇用管理実務」(労働開発研究会)、「Q&A 管理職のための労働法の使い方」(日本経済新聞出版社)、「戦略的な人事制度の設計と運用方法」(労働開発研究会)、「Q&A 部下をもつ人のための労働法改正」(日本経済新聞出版社)、「退職・解雇・雇止め－適正な対応と実務－」(労務行政)、「企業実務に役立てる！最近の労働判例 27」(労働調査会)、「リスクを回避する労働条件ごとの不利益変更の手法と実務」(日本法令)

小山 博章 (こやま ひろあき)

〈経 歴〉

2008年 弁護士登録

2013年～ 第一東京弁護士会労働法制委員会基礎研究部会副部長

現 在 第一芙蓉法律事務所所属、経営法曹会議会員、日本労働法学会会員

〈主な著書〉

「労務専門弁護士が教える SNS・IT をめぐる雇用管理－Q&A とポイント・書式例－」（新日本法規）、「裁判例や通達から読み解くマタニティ・ハラスメント－引き起こさないための対応実務」（労働開発研究会）、「変化する雇用社会における人事権」（労働開発研究会）、「最新 労働者派遣法の詳解」（労務行政）、「最先端の議論に基づく人事労務担当者のための書式・規定例」（日本法令）、「退職・解雇・雇止め－適正な対応と実務－」（労務行政）、「決定版 問題社員対応マニュアル（上巻・下巻）」（労働調査会）、「実務 Q&A シリーズ 募集・採用・内定・入社・試用期間」（労務行政）、「実務 Q&A シリーズ 懲戒処分・解雇」（労務行政）など多数。

中山 達夫 (なかやま たつお)

〈経 歴〉

2008年 弁護士登録

現 在 中山・男澤法律事務所所属

経営法曹会議会員、第一東京弁護士会労働法制委員会委員

〈主な著書〉

「最新 労働紛争予防の実務と書式」（新日本法規）、「退職金・退職年金をめぐる紛争事例解説集」（新日本法規）、「Q&A 人事労務規程変更マニュアル」（新日本法規）、「女性雇用実務の手引」（新日本法規）、「メンタル疾患の労災認定と企業責任～Q&A でみる新『認定基準』と企業の安全配慮義務～」(労働調査会)、「ケースで学ぶセクハラ・パワハラ、メンタルヘルス万全対策講座（労務管理編）」(きんざい)、「ケースで学ぶセクハラ・パワハラ・メンタルヘルス万全対策講座（メンタルヘルス編）」(きんざい)、「労働紛争を上手に解決する方法（残業代対策）」(ビジネス法務 2012年8月号)、「【特集】労働トラブル収束法【労働審判・訴訟で失敗しないための準備・確認リスト】(Business Law Journal 2013年9月号)」など

友永 隆太（ともなが りゅうた）

〈経 歴〉

2016年 弁護士登録（第一東京弁護士会）

現 在 杜若経営法律事務所所属

〈主な著書〉

「外国人労働者が関係する労組トラブル最前線」（ビジネスガイド2019年8月号）、
「法律家から学ぶ葬祭業界の「労務問題」」（月刊フューネラルビジネス連載記事・総合ユニコム）、
「教養としての「労働法」入門」（共著・日本実業出版社）、
「職場のアウトティングをめぐる問題と法的責任・社内整備」（ビジネスガイド2021年8月号）、
「介護事業所のカスハラ対策 書式と社労士実務」（開業社会保険労務士専門誌SR第65号）