

【テーマ】 就業規則の不利益変更

Q 社長から、会社経営が著しく悪いので、このたび、就業規則を変更し、賃金を10%カットすることにしたとの通知がありました。

就業規則を変更するだけで、こんなに一方的に賃金カットができてしまうのでしょうか。

A 原則として、使用者は、労働者との合意なく、就業規則を変更することによって、労働条件を引き下げることにはできません。

就業規則の変更によって労働条件を引き下げることができるのは、変更後の就業規則が労働者に周知され、かつ、就業規則の**変更の内容が合理的**である場合です（労働契約法第10条）。

変更の合理性の判断においては、

- ・経営状況の悪化による賃金引下げの必要性と労働者の受ける不利益の程度との比較衡量を基本に、
- ・代償措置その他の労働条件の改善状況、経過措置
- ・労働組合等との交渉の状況
- ・社会的相当性（同種業界、同一地域の労働条件水準等）

を総合的に勘案して判断されることとなります。

労働条件の不利益変更は非常に大きな問題ですので、会社に対し、経営状況や代償措置その他の労働条件の改善状況など、変更の必要性について納得のいく説明を求めていくことが重要です。