

同意がなければ不利益変更できない？

企業は経営環境の変化により労働条件の変更を余儀なくされることがあります。特に、労働者にとって不利益となる変更（「不利益変更」といいます）をおこなうときは、細心の注意が必要です。

労働者の同意が得られない時は

労働条件の不利益変更は、労働者の同意を得るのが大原則です。就業規則の変更によって労働条件を変更する場合も同意を得るのが原則ですが、一人でも同意しない労働者がいれば不利益変更はできないのかというと、そうではありません。

これについては、労働契約法10条に定めがあります。ここでは、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合、就業規則の変更が「合理的なもの」であり、変更後の内容を「周知」しているのであれば、同意がなくても不利益変更が許されるとして

います*。

*この他、労働組合がある企業では、労働協約によって、その組合員の労働条件を変更することができます。

合理的かどうかの判断要素

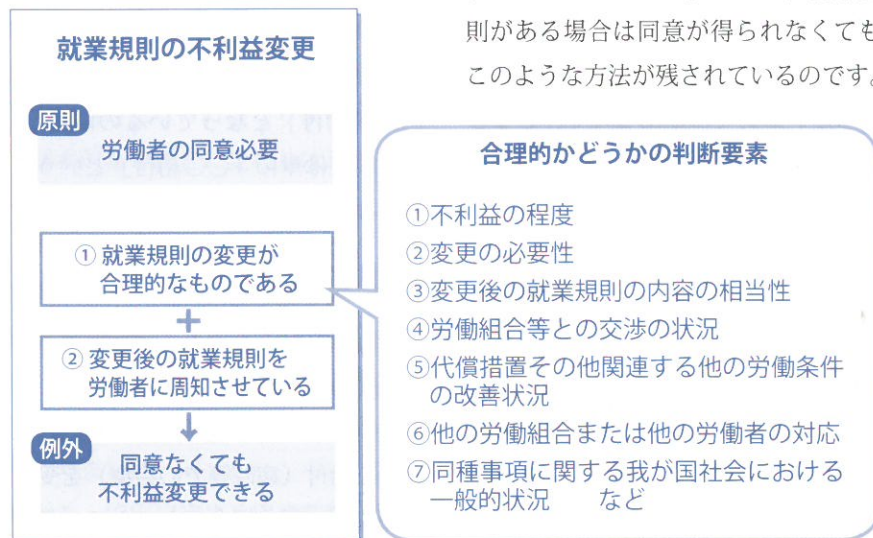
では、合理的か否かはどのように判断すればよいのでしょうか。労働契約法や過去の裁判例では、合理性の判断要素として右下のようなものをあげて

います。

同意しない社員がいた場合、訴訟などのリスクは残ることになりますが、これらの要素をできるだけたくさん揃えておくほど、裁判所が「合理的」と判断する可能性が高まるのです。

* * * * *

就業規則がない場合は、労働者の同意なく労働条件の不利益変更をおこなうことはできません。しかし、就業規則がある場合は同意が得られなくてもこのような方法が残されているのです。



労務ひとこと

厚生労働省は、平成29年に実施した外国人技能実習制度の実習実施者に対する監督指導結果を公表しました。

外国人技能実習制度は、外国人が企業などでの実習を通して技術を習得し、母国の経済発展を担う人材になるよう育成することを目的としています。

しかし、実習の現場では、労使協定を超えた残業、割増賃金の不払

い、危険や健康障害を防止する措置の未実施などの法令違反が依然として存在します。

公表された結果によると、監督

外国人技能実習で監督指導、7割で法令違反

指導を実施した5,966事業場のうち70.8%にあたる4,226事業場で労働基準関係法令違反が明らかになりました。主な違反事項は「労働時間」「安

全基準」「割増賃金の支払い」などのです。

公表された事例では、二重に労働時間の管理簿を作成して18時以降の時間外労働を隠蔽するケースや、実習生が作業中に転落事故を起こしたにもかかわらず、元請事業者から指導を受けることを恐れて、自宅でケガをしたことにするよう強要していたケースなどがありました。

これらのうち34件を、重大・悪質な違反として送検しています。