

自交総連 東京地連 春闘交流集会

合理化提案に対する法的見地からの対応の仕方

2025年2月4日

旬報法律事務所 高橋 寛

1 使用者による合理化一賃金の不利益変更について

(1) 不利益変更の方法

- ・ 個別の労働者との同意による方法
- ・ 就業規則の変更による方法
- ・ 労働協約の締結による方法 (あまりない)

(2) 自動車旅客運送業界における賃金不利益変更

- 運賃改定を理由とする変更 (例: 2022年11月東京23区武三地区、2023年11月北多摩地区、京浜地区)
- 収益状況の悪化を理由とする変更…アプリ・IC決済の多様化による手数料の増加、ドライバーの減少による減収・リクルーターへの支払、燃料費の高騰等

(3) 賃金不利益変更の内容

- ・ 基本給の減額
- ・ 手当の削減、廃止 (住宅手当、1乗務当たりの乗務手当、調整手当など)
- ・ 歩合給の歩率変更、歩率計算のもととなる営収計算方法の変更
- ・ 法定よりも高くしていた割増賃金計算方法を法定通りに戻す

等々

賃金の不利益変更は、生活に及ぼす影響が大きい…。一方で、会社から説明されたら受け入れざるを得ないのか??

⇒そのままただちに受け入れる必要はない。不利益変更が(高度の)合理性をもっていることを使用者が説明しなければならない。また、一度下げられた賃金をもとの水準に戻すのは非常に困難。

2 賃金不利益変更に関する法律の定め

(1) 就業規則の不利益変更に関する原則

労働契約法9条

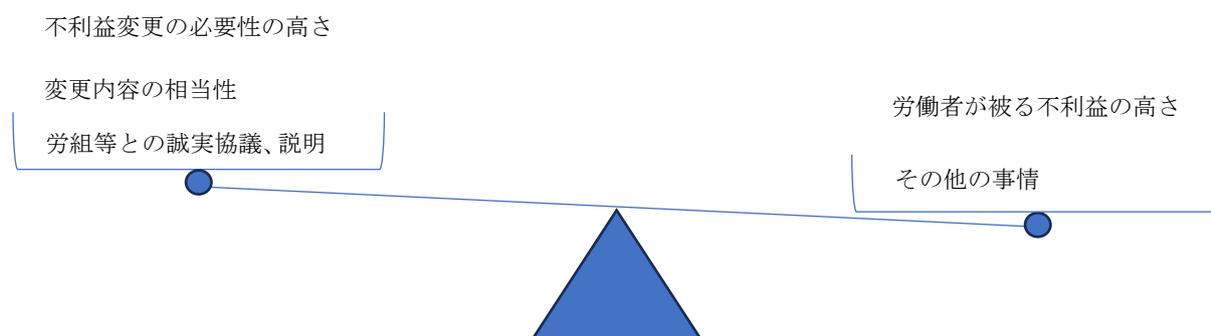
「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。」

労働契約法10条

「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。」

就業規則変更の合理性判断のイメージ

※天秤が右側に傾けば（＝必要性等が高くないのに不利益が大きい）、合理性は否定される



(2) 賃金の不利益変更に関する「高度の必要性」

「特に、賃金、退職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

利益を労働者に法的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のものである場合において、その効力を生ずる」（大曲市農業協同組合事件・最高裁昭和 63 年 2 月 16 日判決労判 512 号 7 頁）

⇒賃金の不利益変更を内容とする就業規則の変更は、「高度の必要性」に基づくものである必要がある。

使用者側が、単なる赤字の状況や収益悪化を理由にして不利益変更の提示をしてきたとしても、その変更が「高度の必要性」に基づくものであるかは追及していくべき。

(3) 「高度の必要性」が要求されない特殊事情について

札幌市における昭和 54 年 12 月のタクシー運賃値上げに際して会社が行った歩合給の計算方法の変更（營收から 27 万円を控除した金額の 35%⇒營收から 29 万円を控除した金額の 33%）が争われた事案において、最高裁は、「高度の必要性」が要求されることについて言及することなく、多数派組合の了承の存在や運賃改定のたびに賃金制度が変更されてきた経緯、札幌市の他のタクシー会社でも同様の状況であること等から変更の合理性を認めた（最高裁平成 4 年 7 月 13 日判決・労判 630 号 6 頁）。

この事案では、札幌市内においては、タクシー運賃改定のたびに賃金制度が変更されてきた経緯等があり、「運賃値上げ後は、労使双方が、速やかに値上げ後の新運賃を前提として歩合給の計算方法につき協議をし直すことが予定されている」状況であったことが重視されていたと言われている。

⇒運賃改定のたびにノースライドの闘争を通じて、運賃改定＝賃金制度変更ではないのだという状況を広く作り出しておくことが重要。

3 就業規則変更に関する闘争事例

(1)池添産業事件（大阪地判平成 11 年 1 月 27 日労判 760 号 69 頁）【労働者側勝訴】

●業種：貨物運送（トレーラー運送）、倉庫業等

- 変更の内容：神戸営業所所属者の地域手当を8万5千円から5万円に減額＋残業手当の単価を約10%切り下げ
- 会社側の説明：運送単価の下落や大口荷主の増産延期、設備投資資金の金利負担、神戸営業所の不採算等
- 判断要素（裁判所の認定）
 - ①必要性：部門別損益試算表に種々の疑問があり、神戸営業所が業績不振であった認定するに足りる証拠はない（「自ら自社の会計処理のずさんさを利益に援用するという異例な主張をしている」と断じられている）。「一般的な窮状という以上に…具体的な必要性や妥当性が存したことが必ずしも明らかであるとは言え」ない。
 - ②労働者の不利益：変更の内容は、賃金手取り額からしてかなりの減額となり、負担は相当大きなものがあった
 - ③組合等との交渉：変更を実施1か月前に通告しており、従業員からの経費節減への協力申し出と反対の意思表示・期限限定の要望を無視して強行。労組結成後、労組が経理資料開示を求めたのに対しても応じず。

(2)大阪京阪タクシー事件（大阪地判平成22年2月3日労判1014号47頁）【一部勝訴・一部敗訴】

- 業種：タクシー
- 変更の内容：40～62%の6段階の賃率による完全歩合給を、40%～60.7%の21段階の賃率による完全歩合給に変更。（原告らの収入は4か月間で1人当たり月額平均1万7350円減少）
- 会社側の説明：3年度にわたる売り上げ減少による累積赤字、（平成15年以降の）規制緩和による競争激化、燃料費の高騰等
- 判断要素（裁判所の認定）
 - ①必要性：新賃金規程を設定した平成17年1月当時、被告は、当座の人件費を支払うことも困難な状況に立ち至り、その存続が危ぶまれることが予想されていたことが推認される。被告の努力によって改善することが容易でない状況

が見込まれていた。

②労働者の不利益：ある月の月給にして改定前賃金体系による算定に比して20%を超える大幅減額となる者もある。

③相当性：代償措置として、65歳までの雇用期間の延長（ただし、従前、62歳～65歳は嘱託としての継続雇用があった）、乗務員全員に3万円の一時金支給の激変緩和措置、一定の成果配分の約束を行っている。

④組合等との交渉：多数派組合とは賃金体系変更について合意している。少数派組合とは合意に至っていないが、資金繰り表や損益計算書等の書類を開示して逼迫状況を説明し、少数派組合の提示案についてシミュレーションをしてその採否の検討をし、少数派組合に配慮して提示案について代償措置等を含めて細かな譲歩案を提示したりしている上、新賃金規程の制定に至るぎりぎりまで交渉を重ねた。

⑤その他の事情：平成16年に18.1%の管理部門人件費の削減、自動車リース料の見直しなどを行ってきた。変更後の水準も同業他社と比較してそんな色がなく、劣悪とまで言うことはできない。

●結論

労基法91条が就業規則による減給の制裁を一賃金支払期における賃金の総額の10分の1の範囲に制限していることを踏まえると新賃金規程で定めた賃金体系のうち、個人原告らの各月の賃金について、改定前賃金体系による算定に比して20%以上減額する限度で合理性が認められず、無効となる。

(3)九州運送事件（大分地判平成13年10月1日837号76頁）【敗訴】

●業種：貨物自動車運送業等

●変更の内容：週40時間労働制の導入に伴って基本給を280分の260に減額（約7.2%減額）

●会社側の説明：累積赤字が続いていた。週40時間制導入による労務費の増大を全面的に受け止める余地がなかった。

●判断要素（裁判所の認定）

①必要性：赤字決算が続いており、平成 11 年度決算では 19 億円以上の営業損失を計上し、別途積立金が約 21 億円あるものの当期末処理損失も約 17 億円発生するに至った。赤字経営が続きすぐに状況が好転する見込みもない苦しい経営状態であった。週 40 時間労働実施に伴う労務費の実質的上昇による負担を吸収できる余裕がなく、基本給減額に高度の必要性があった。

②労働者の不利益：週 40 時間制により時間当たりの労働の単価は上昇しているが 1 か月の賃金額にして約 1 万 2 千円から 1 万 7 千円の差額が生じるほどの減額となっている。

③相当性：時間当たりの労働の単価の切り下げとはなっておらず、わずかであるが、時間単価は上昇している。退職金については従来の基本給を基準として支給される。

④組合等との交渉：数年前から賃金改定のための協議がもたれていたことや生産性向上の措置により賃金総額の減額を回避する具体的案提案が被告から出されていたことを考慮すれば、基本給減額の提案自体が改定直前だったとしても真摯な交渉をする努力は尽くしたといえることができる。

⑤その他の事情：賞与、時間外手当、深夜勤務手当、休日出勤手当が減額される。180 名もの組合員が訴訟を提起している。

●結論

変更は、不利益な労働条件を労働者に法的に受任させることを許容できるだけの高度の必要性に基づく合理的な内容であると認められる。

4 賃金引下げに対する姿勢

・一度下げられた賃金をもとに戻すのは非常に大変（賃下げは就業規則を変更してしまえば使用者が一方的に行う余地がある一方で、賃上げをするためには労使で合意して使用者に要求を飲ませないといけない。）。

・まずは賃金引き下げには異議を述べることを基本姿勢にする。…声を上げておかないと、のちのち争おうと思った際に「賃金規程変更後に労働者の多くから異議は出されなかった」という認定をされかねない。（「不利益変更に反対する労働者が多

数異議申立をすることによって、必ずしも適切な利益調整がなされていないことをクローズアップすることにもつながるのであるから、多数の労働者がこもごもあるいは労働組合として異議を述べることは重要である” 城塚健之・最新テーマ別 [実践] 労働法実務 1 労働条件変更の法律実務 [旬報社 2024] 106 頁)

- ・積極的に財務資料を出させるなどして、賃金引き下げの必要性を確認することが重要。特に、人件費比率などから、賃金引下げによってどの程度の収益改善につながるのかといったこと等を確認する必要がある（仮に赤字が続いているとしても、賃金引き下げによる効果が少ないのであれば、焼け石に水であり他の方策を考えさせるべき）。

- ・管理部門の賞与カットや役員報酬の減額、そのほかの手立てがされているかなども追及すべき。また、人手不足で収益が悪化しているのであれば賃下げをするのはむしろさらなる人手不足を呼ぶのではという角度の追及もありうる。

- ・もしも財務資料や会社の説明から、賃下げが避けられないことが明らかになったとしても、賃下げ幅の軽減、代償措置、赤字幅が収縮した場合には元の賃金水準に戻すことの約束などを求めて交渉する余地はあるし、していくべき。

- ・特に運賃改定に際しては、ノースライドの要求を貫き、「運賃改定の都度、賃金体系が変更される運用だった」というような状況をつくらせないことが重要。