

画竜点睛

会社の良き伴走・伴奏者を目指し

勁草法律事務所では、会社の経営に関わりのある法律改正や裁判例など、身近な法律に関わる知識などのお役立ち情報をニュースレターとして発信させて頂いております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いの一つ、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸甚です。

平成29年10月吉日

○ 裁判例情報

就業規則を変更して、一部の職員に定期昇給の実施をしない等の処遇変更を行ったことの有効性が認められた(定期昇給前提の給料請求を退けた)ケース(大阪地方裁判所 平成29年4月10日判決)

弁護士 西丸 洋平



「就業規則」というと、従業員をかなりの人数雇っている会社だけの問題、作らないと罰則があるものという理解の方が多いかもかもしれません。確かにそうした面もあります。一定の場合就業規則で決めた内容は個別の従業員の方の契約内容となり、一度決めた内容の変更については法律上・裁判例上規制がかかっています。

以下では、そもそも、①就業規則の意味②就業規則作成の際の義務③個別の従業員の契約内容になるとは?④変更の際の制約とは?,の話に触れた後で、④に関連する裁判例を紹介していきます。

①就業規則とは?

簡単に言えば、従業員の勤務条件や守るべき内容等を定めた決まりです。法律上、常態として10人以上雇用していれば作成義務が課され、違反には罰則があります。絶対書くべきこと・書いたら意味を持つこと等様々あります。

ちなみに、就業規則で定めた事柄よりも従業員に不利な雇用契約を結ぶことはできません。不利益にしたければ、就業規則を変える必要がありますが、規制が存在します(後で触れます)。

②就業規則作成の際の義務

作成の際に会社が守るべき事柄は法律で規制されています。その内容は、従業員過半数代表の意見を聞き、就業規則の内容を書いた書類等を従業員に渡すか職場に備え付けにしておく、届け出を役所に行くことです。このうち、「周知」と呼ばれる、就業規則の内容を書いた書類等を従業員に渡す・職場に備え付けをしておくをしておかないと、他をクリアしても就業規則が無効になります。

③個別の従業員の契約内容になるとは?

勤務条件などを定めたのだから当然に雇用契約の内容になるという気がするところですが、実際には法律の規制

をクリアする必要があります。全社的に統一しておきたい点が実は統一されていないのであれば、就業規則を作る意味は薄れかねません。

ここでいう個別の従業員の契約内容になるとは、就業規則さえあれば別に同意を取り付けることなく雇用契約の内容になるという意味があります。その規制の内容は、合理的な勤務条件を内容とする項目で、従業員が知り得る状況に置かれていた、というものです。ここでいう、「合理的な勤務条件」とは、人の管理上会社に必要性があり、従業員の利益を不当に制限する内容でなければクリアできるもので、ハードルとしては低いものです。「知り得る状況に置かれていた」は、採用時・採用後に知り得る状況にしておけばクリアできるものになります。

④変更の際の制約とは？

一度決めた就業規則も従業員の福利厚生のため・経営上の必要のため、変更を余儀なくされることがあります。ここでの変更とは今ある項目の変更の他に追加も含まれます。本来は自由にできるはずといたいところですが、同意を個別にもらうことなく個別の従業員の方の契約内容にも影響しますので、特に不利益に変更する際に規制が設けられています。

様々裁判例で判断をされてきたところですが、以下のように整理をすることができます。それは、様々な事情に照らして変更後の内容に合理性が認められ、その内容が従業員に周知されていることです。問題になるのは、合理性をどのように考えるかです。

まず、従業員がどの程度の不利益を変更によって被るのか・変更後の内容が相当なものといえるかといった変更の内容に加え、不利益な変更を与えるだけの必要性が存在するのかが考慮されます。その他に、従業員側との変更の際の交渉状況・その他の事情も考慮するということで、どれか一つの要素で決めるのではなく、総合考慮をしたうえで合理性が存在するかを考えていくことになります。

以下では、今回取り上げる裁判例で④が問題になっていますので、最近の実例として取り上げていきます。このケースは「不利益変更」が問題になる他のケースと同じく会社（農協）が赤字があり収益に問題があるというケースでした。厳しい経営環境を変更の必要性とするケースが問題になった裁判例は多数存在します。

問題になった農協では、同じ県内の同規模の農協に比べて収益性が低く、営業損失が発生（ただし、経常収支は黒字）の状況で、一定の年齢に達した従業員を「スタッフ職」等とする就業規則の変更を行い、その後「スタッフ職」に関する就業規則の変更を何度か行い、定期昇給は行わない・ボーナスは支給しない（以前も定期昇給を含めて可能性があるという制度でした）という変更を行いました。農協には労働組合がありましたが、一連の変更の際に、特に異議が出たことはありませんでしたし、全従業員が出席する研修会でも変更後の就業規則の内容を説明していましたが、異議はありませんでした。

裁判自体は、就業規則の変更によって給与面が影響を受けないことを前提に昇給分等を請求したというもので、就業規則の変更で給与面の影響を受けるかが争点となりました。細かな争点は他にもありますが主には

ア 不利益な内容に該当するか

イ 不利益変更だとして、合理性を様々な事情からして持つかという点が問題となりました。

このうち、アについては、ボーナスは業績によりもらえない可能性もありますし、この会社では前述のとおり、定期昇給も可能性にすぎません。しかし、変更により従業員側でもらう機会が全くなくなることから不利益な変更であるとの判断が示されています。そのうえで、イについては、次のように判断をしています。

- 就業規則の変更必要性は、赤字ではあるものの事業継続に影響を与えるほどではなくそこまで大きな必要性はない。
- 定期昇給やボーナスの機会は奪われるものの、給与体系などの骨格は同じなので、従業員側への不利益の程度は小さい
- スタッフ職の方は、既にある程度以上の年齢で過去に定期昇給を受けているため、以後の定期昇給がなくなっても不相当とは言えない
- 労働組合や全従業員参加の研修会で説明しても、異議は出ずにここまで来たといった内容を踏まえて、合理的なものであると判断（就業規則変更により給与も変更された）をしています。

このケースでは、単に会社の収益に問題があるというだけ(他に定年延長への対応も考慮)では必要性は薄いものの、不利益の程度や従業員に説明し異論がなかったことなどを大きく考慮しています。労働組合はない会社が大半ですが、説明をして意見を聞いたことは大きな意味を持つ点には注意が必要です。また、減給につながる場合には、その金額や代償措置があるかどうかも大きなポイントになるでしょう。ちなみに、個別に同意書をとれば問題ないのではという感想をお持ちかもしれませんが、裁判例により、同意をしても問題ないだけの事情があったかどうか別途問題とされている点に、注意が必要です。

就業規則の見直しは従業員の方の意見も入れたポジティブなものになる場合も、今回取り上げたようなネガティブなものもありますが、トラブル防止には説明と意見交換は大きな要素になるでしょう。同じことは、個別の方に同意書に署名してもらう場合にも当てはまります。

○ コラム 「高度プロフェッショナル制度」について

弁護士 片島 由賀



先日(9月15日)に厚生労働省が労働政策審議会(厚生労働省の諮問機関)に働き方改革の関連法案の要綱を諮ったとの報道がありました。これは平成28年4月の施行に向けて進められていた労働時間法制に関するもので、時間外労働の上限に関するものや、年次有給休暇の取得促進についてと併せて、話題に出ては消えていた、いわゆる「高度プロフェッショナル制度」の創設に関するものが含まれています。9月下旬に召集される予定の臨時国会に法案として提出されるそうです。

今回は、この「高度プロフェッショナル制度」について取り上げてみたいと思います。

「高度プロフェッショナル制度」とは

「高度プロフェッショナル制度」とは、正式には「特定高度専門業務・成果型労働制」といい、一部では「脱時間給制度」ともいわれているようです。

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズにこたえ、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を持つ労働者を対象としたものとされています。

年収要件については、「1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回る」場合とされており、具体的な金額については省令で決められることとされるようです。今のところ、1075万円というラインが出てきています。

対象とされる業務は、「高度の専門的知識、技術又は経験を要する」とともに「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」とされており、具体的には金融商品の開発業務、企業・市場などの高度な分析などのアナリスト業務、コンサルタントの業務などが想定されています。この点についても省令で規定することになるようです。

これまでも労働時間でなく、仕事の成果で労働者の処遇を決めることから、残業代の規制が一部外れる形態の制度はいくつか設けられています。一時期残業代請求の中で適用が争われることが多かった、管理監督者に関するもの、企画業務型の裁量労働制、専門型裁量労働制です。これまでの制度と、この「高度プロフェッショナル制度」が大きく異なるのは、全くの「脱時間給制度」であること、つまり時間外・休日労働協定の締結や、休日労働や深夜労働であっても割増手当の支払いをしなければならないという制約がなくなる点です。

その分、「高度プロフェッショナル制度」の適用を受けるには、労使委員会により対象業務の範囲、対象労働者の範囲、健康管理時間の把握、その方法、対象となる労働者の不同意に対する不利益取扱禁止などに関する事項を5分の4以上の多数で決議し、行政官庁に届け出る必要があります。また、対象となる労働者に職務の内容、制度適用についての同意を個別に得ておくことも必要です。

このように、「高度プロフェッショナル制度」の適用を受けるには、様々な要件を満たす必要がある上、年収要件が1075万円以上という、中小企業でいくと役員以上の場合に限られ、適用される人が極めて限られてしまうこととなります。

また、制度を導入するにあたっては、労働者の健康管理の必要から年104日以上の日曜日の確保の義務化や、労働時間の把握を行う必要があります。

「高度プロフェッショナル制度」の中身については固まっていなくて多く、今後の審議により微妙に変わってくる可能性がありますので、引き続き注視しておくといでしょう。

今後の弊事務所勉強会では、「高度プロフェッショナル制度」にも触れる機会を設けたいと考えています。

弊事務所主催勉強会を開催しました!

先日9月12日(火)弊事務所主催の「勤い(つよい)草となるため」の勉強会(経営に役立つ研修会)第2回を開催いたしました。

テーマは「民法改正はビジネスにどんな影響を与えるのでしょうか?～主に不動産業や建設業、HP作成やインターネット関連の規約等契約書に関する点について～」という内容で行いました。



民法はわたしたちの生活やビジネスに大きくかかわってくる法律だけに、皆様の関心も高く、盛況のうちに終了いたしました。「事例を用いての解説がわかりやすかった」、「実務に関わる内容で勉強になった」とのご感想も頂きました。ありがとうございました。

第3回勉強会は平成29年10月17日(火)午後6時半から8時まで行います。テーマは「民法改正はビジネスにどんな影響を与えるのでしょうか?その②～主に時効の管理や保証人等お金の回収と確保に関する注意・改正点について～(120年ぶりの民法改正の影響)」です。

編集後記



写真は広島駅南口付近のコスモスの花。コスモスは「秋桜」と書きますが、文字どおり秋の季語になります。先日(9月の三連休)は台風が直撃するかと思いはらしました。秋に来る台風は俳句では「野分」ともいいます。「野の草木を吹き分くる風」という語感からできた平安時代の貴族の雅言葉から来たものらしく、台風が通ったあとの荒涼とした景色の中の情緒を詠んでいることが多いそうです。写真のコスモスは台風一過で前倒しになっていましたが、大きなキズは受けていないようでした。空気は一気に秋らしさを感じるようになった今日このごろです(K)。