



## 就業規則の不利益変更 (IRSME14024)

平成 27 年 1 月 29 日 神村美紗

近年、自社の就業規則に関して不安を感じている中小企業の経営者が増えてきていると感じることが多い。数年前までは 10 名未満の従業員数の企業であれば、「うちはみんな家族みたいなものだから大丈夫」、「ルールがあると逆にやりにくいから不要だ」という楽観的な意見が多かったが、最近では 10 名未満の企業であっても就業規則整備についての意識が高くなっている。

### ■ 不利益変更を避けない

就業規則整備をする際に気を付けたい点が、以前作成した就業規則を見直すケースである。例えば、親会社からもらった就業規則の社名を修正して届け出していた、知り合いの会社で作った就業規則の勤務時間と休日だけを修正して届け出していた、などの会社がいよいよ自社オリジナルの就業規則を作成しようという際によく起こるのが「不利益変更」である。もちろん会社を守る法律としての就業規則を見直す際に発生する「不利益変更」が全て悪いわけではない。矛盾したことだが、「不利益変更を安易に行わない」ということと「不利益変更を必要以上に避けない」ということを念頭におきたい。

### ■ 必要な不利益変更

そもそも実態に合っていない就業規則を届出していたということにも問題はあがあるが、実態に合った就業規則を作成して運用しようとした際に、その時点で文書上は不利益な変更になることがある。しかし、実態に合っていない就業規則しか存在していなければ、トラブルが起こったときに会社を守る盾がないということになる。また、実態に合っていない就業規則そのものがトラブルのもとにすらなってしまう。このような場合は、きちんと実態に沿った内容で就業規則を作りなおしていただきたい。

労働契約法の条項には、「合理的なもの」であれば、就業規則の不利益な変更であっても従業員全員の同意を得ずとも変更後の就業規則が有効であるとの定めがある。これは、会社の法律である就業規則が実態に合わせて変更可能なものでなければ、継続した会社の経営が難しくなることが理由であると考えられる。もちろん、「合理的なもの」として①不利益の程度、②変更の必要性、③変更後の内容の相当性、④労働組合等との交渉、⑤その他の事情などの総合的な判断が必要であるが、このような一定の範囲であれば不利益変更も可能なのである。

平成 27 年 1 月 29 日

(IRSME14024) 就業規則の不利益変更

---

例えば、取り扱う情報の重要性が高まる一方で、IT の発達により簡単に情報を持ち出せてしまうリスクが高まっている。このような行為を取り締まるためのサービス規程の厳格化なども今後の中小企業の対応課題であり、当然ながら従業員にとって行動が制限されるような条文の新設・変更であっても労働条件の不利益変更には該当はしない。企業は会社の秩序を維持する権限を当然に持っており、サービス規律は、社員が当然守らなければならない事項を定めるものである。会社を守る上で必要なルールは具体的にサービス規程として定め、可能な限り明確に厳格化していくべきである。

## ■ 不利益変更を行う際の注意点

会社の継続を目的とした合理的な就業規則の不利益変更であったとしても、もちろん会社側の都合だけでみだりに行ってはならないものもある。特に賃金や退職金など従業員にとって重要な権利、労働条件に関して実質的な不利益を及ぼす変更は慎重に行われなければならない。ここは少々の費用が見込まれても専門家の力を借りたい部分だ。

## ■ まとめ

中小企業総研がエフアンドエムクラブの会員企業を対象に行っている研究でも、「就業規則の整備・見直し」「不利益変更」を避けずに実施している企業では、一般的な企業よりも後の労働トラブルの発生が低く抑えられている傾向があるとの中間報告がある。外部環境の変化には対応できる限界があるが、企業内部の矛盾は企業の努力で解消することができる。避けて通っていても、いずれは「労働トラブル」という形で表面化してしまうととらえ、従業員との話し合いに臨みたい。(了)