

POINT 週休 2 日制の採用に伴い 1 日の勤務時間を延長する旨の就業規則の変更は

【あらまし】

①会社（信用金庫）は、平成元年 2 月から完全週休 2 日を実施することを内容とする信用金庫法施行令の法改正に基づく週休 2 日制実施に伴い、就業開始時刻を午前 8 時 50 分から同時 45 分に繰り上げ、終了時刻を午後 5 時から同時 20 分に繰り下げる旨就業規則を改正した。

②従業員である A らは、平日所定労働時間が 25 分延長されたことおよび旧就業規則では午後 5 時から 5 時 25 分までの間の労働が所定労働に組み込まれたため右時間帯の時間外手当が支給されなくなったことは不利益変更であり、合理性がないとして、旧規則に基づく時間外手当を請求して訴えを起こした。

③一審は、変更は合理的だとしたので、A らは控訴したところ、控訴審は、本件変更はその必要性に乏しく、従業員らにとって重要な勤務時間及び賃金に関する既得の権利を一方的に奪うもので、組合の意見も聞かないまま新就業規則を実施するに至ったもので、合理性を認められないとして、一審判決を取消し、会社側敗訴としたので、会社は上告した。

【結果】

本件変更は、労働者の被る不利益の程度が大きいこと、会社にとって変更の必要性が高いこと、変更後の所定労働時間は社会的相当性があることから変更の必要性、合理性があるので、変更は有効である。

【要点】

①変更前の所定労働時間は、第 1、4、5 週が 40 時間、第 2、3 週が 35 時間 50 分で、これが変更後は一律に週 37 時間 55 分になり、年間を通してみれば大きな差はない。

②完全週休日二日制の実施は基本的労働条件の

改善であり、労働者にとって大きな利益である。
③本件就業規則変更後において変更前と同一の時間外勤務がされることを前提として時間外勤務手当が減少するとする原審認定は合理的根拠を欠き、労働者の被る不利益は必ずしも大きくない。

④平日の労働時間を変更せずに完全週休二日制を実施することは、経営上賃金コストを変更しない限り他の日の労働時間の延長の措置をとらざるを得ず、変更の必要性が高い。

⑤変更後の内容も、当時の我が国の水準をして必ずしも長時間ではなく、社会的平等性があった。

【解説】

平日の所定労働時間の延長について、一審判決は実労働時間については影響ないことや、休日増の利益の方を重視し、合理性があるとししました。

札幌地裁室蘭支部の判決で 10 分の延長の場合に、延長に伴う不利益は僅小であり、時間単価の引き上げや休日増による利益の方がかなり大きなものであるとして合理性が認められています。しかし、本件の控訴審判決は、手当の減少や生活上の不利益の増大は無視できないものとししました。このような手法を是認すると労働者の福祉の向上という労働時間の短縮のための法政策を減殺してしまい、法政策の要請に基づく福祉は減殺されない形で享受されるようにするのが必要であるとの考えに基づいています。

【アドバイス】

労働時間の変更（とりわけ延長）についてはそれだけをとらえると、不利益変更に該当すると思われませんが、今回は同時に週休 2 日制の導入など、働き手にとってかなり有利な措置とあわせた対応であったため、合理的であると判断されました。不利益変更を行う場合は、有利な代替措置もあわせて導入することが肝要でしょう。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさって下さい。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山 1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>