



Vol.110

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★人材確保、若年層・女性職員の働きやすさを目的とする扶養手当・住宅手当の不利益変更は認められるか

今月のニュースレターは、扶養手当・住宅手当の減額を伴う就業規則の不利益変更の効力が認められた裁判例（山口地裁 R5. 5. 24 判決）をご紹介します。

1. 事案の概要

本件は就業規則・給与規程の変更により、従来の扶養手当・住宅手当が減少したことが不合理であり無効と主張して原告らが差額等の支払いを求めた事案です。なお、本件が就業規則による労働条件の不利益変更に当たることは当事者間に争いありません。

被告は、医療機関等を経営する社会福祉法人です。原告らは、被告の経営する病院に勤務する作業療法士、臨床検査技師等の正規職員であり、労働組合の組合員です。

2. 就業規則変更の経緯

原告らの勤務する病院では、パート・有期法の改正に伴い、手当支給の主旨・目的が不明確なものを明確にして時代のニーズを勘案した変更をする必要があるが、本件病院の経営状況が右肩下がりであることから、変更の結果、当時の人件費総額を超えないようにする必要があるとして、扶養手当を廃止して子ども手当及び保育手当を新設し、住宅手当を廃止して賃貸物件に係る住宅補助手当を新設する方針を決定しました。

職員説明会では、労働者不足に対し人材確保が重要課題であり、成功のためには「女性の就労促進」と「若年層の確保」が必要であるとし、「子育て支援」や「保育園の活用」、「収入が低い時期の経済的支援」が必要である等の説明をしました。

3. 裁判所の判断

(1) 就業規則変更の目的

原告らは人件費削減目的であると主張しましたが、裁判所は、就業規則変更の経緯や職員説明会の内容等を踏まえ、人件費削減目的ではなく、手当の支給目的を納得性ある形で明確化することを目的としているとしました。

(2) 判断枠組み

労契法10条に基づき、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等によって判断されるとしました。

そして、大曲市農協事件最高裁判決（最高裁 S63. 2. 16）を引用し、賃金など労働者にとって重要な権利の不利益変更については高度の必要性に基づいた合理的な内容でなければならないとしました。もっとも、使用者の事業が存続することができないというような極めて高度の必要性が常に求められるということはできず、必要性が財政上の理由のみに限られるということもできないとしました。

(3) 不利益の程度

利益に変更された者も不利益に変更された者も含まれるところ、総賃金原資（人件費総額）に占める減額率は約0.2%であり、職員全体にとっての不利益の程度としては小さいとしました。

また、手当が減少した正規職員は196名であり、減少額は月額94円から2万8000円（平均約8965円）であり、原告らでは最も減少額が多くて1万6000円と認定し、月額賃金あるいは年収の減額率は高くても数%程度であるとしてしました。

これを踏まえ、総賃金原資に占める手当減額率や月額賃金に占める手当減額率は大きいものとはいえ、原告らにとって本件変更による不利益の程度が大きいとはいえないとしました。

(4) 変更の相当性、新规定の内容自体の相当性

扶養手当が従来想定していたのとは異なって、家族像が多様化する中、男性職員にしか支給されていない配偶者手当等を再構築して、子どもを被扶養者とする手当や扶養の有無にかかわらず保育児童について支給される手当を拡充・新設することは、本件病院の職員の多数を占める女性の就労促進という目的に沿うもので、同目的との関連性が認められる上、その内容自体も本件病院の実態に即した相当なものといえるとしてしました。

旧規定の「持ち家に対する住宅手当」については、もともと畳の張替え当の自宅維持管理費に係る補助であったと考えられるところ、国家公務員について廃止され、地方公務員についても約90%の地方公共団体において廃止されており、病院でも存在意義が薄れているか、納得性・明確性がないものと理解され、これを廃することは合理性・相当性が認められるとしてしました。

新规定の「賃貸物件に対する住宅手当」については、若年層の家賃の負担はそれなりに大きいといえるから、支給上限額の増額等により若年層の確保を目指すことは目的に沿っており、内容自体も、給料の低い時期に支給額が多くなるよう設計され、医療・福祉関係の企業における平均支給額も参照して手当の支給下限額が設定されるなど、合理的・相当であるとしてしました。

また、変更後1年から2年間の激変緩和措置がとられていることも相当性を支える事情の一つとしてしました。

(5) 変更に至る交渉状況等

職員説明会以降、組合に具体的な手当の改定案を示し、団体交渉を行う中で、住宅補助手当に対する意見等を踏まえて手当の再検討・施行予定日の延期等の対応をしており、組合に対し、変更の趣旨や必要性を繰り返し説明し、その理解を求める働き掛けを行っていたといえるとしてしました。

(6) 結論

変更は合理的として原告らの請求を棄却しました。

3. まとめ

本件のように、家族の在り方も時代とともに変化し、女性の活躍促進や子育て支援、労働力人口の減少、パート・有期法の改正等の様々な事情により、従来の扶養手当、住宅手当を見直し、現状に合った制度に変更することがあり得ます。実際私もこのような相談を受けることがあります。

このようなケースでも、労働者によって従来の給与から下がる場合には、就業規則の不利益変更の問題になりますので、変更の合理性が認められるかが判断されることになります。

まず、個々の従業員については不利益になる者が出るとしても、賃金減額、コスト削減等の目的ではないので、人件費総額がほぼ変わらないように設計する必要があると思います。

また、変更の必要性が認められるとしても、ほかの判断要素（不利益の程度、手続の状況、代替措置や激変緩和措置）についても十分配慮する必要があります。

本件では、変更の目的も合理的であり、不利益の程度も小さく、激変緩和措置もとられており、手続も相当ということで、請求を棄却した結論は妥当だと思います。