

労働条件の不利益変更検討の際に考慮すべき「不利益の内容及び程度」

本号掲載のピーラインロジ事件は、運送事業等を営む被告に雇用され、トラック運転手として勤務していた原告ら5名が、残業代の算定の際に基礎賃金に含まれるべき手当が含まれておらず、給与体系の変更は認められないなどと主張して、未払賃金、付加金及びこれらに対する遅延損害金の各支払いを求めた事案である。

旧給与体系における時間外職能給、夜勤・長距離手当、特別手当、特務手当（固定／変動）が割増賃金算定の基礎賃金に含まれるかについては、**日本ケミカル事件**（最一小判平30.7.19本速報2358.3）、**国際自動車（第二次上告審）事件最高裁判決**（最一小判令2.3.30本速報2414.3）等を参照して検討し、いずれも割増賃金とは認められないとして、基礎賃金に含まれると判断した。

新給与体系への変更が認められるかについては、原告らの新給与体系への変更に対する同意と就業規則変更の合理性の有無を検討している。同意の有無の判断に当たっては、**山梨県民信用組合事件最高裁判決**（最二小判平28.2.19本速報2280.3）が用いた「就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべき」との規範を踏まえ、「平成25年労働条件通知書の控えは原告らに交付されておらず、新給与体系への変更に関する説明会における説明内容、本件説明会資料の記載は前記のとおり旧給与体系における基礎賃金の範囲すら正確に把握することが困難であったと認められ、原告らが新給与体系の変更へ同意した際、時間単価が旧給与体系に比して約69%から約81

%の幅で減縮されるという不利益が発生することが認識し得たとは到底認められない。そうすると、原告らが自由な意思に基づいて新給与体系の変更へ同意したと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとは認められない。」とした。就業規則変更の合理性の有無についても、同様の事情を考慮して否定し、新給与体系への変更は認められないと結論付けている。

実労働時間については、始業時刻及び終業時刻に争いがなかったため、休憩時間に絞って検討がなされ、デジタルタコグラフに基づく乗務員運行実績明細表の「停止時間」及び「アイドリング時間」の合計時間の約63%を原則的な休憩時間とした。

発生した割増賃金額から既払金を控除した未払賃金は、原告ら5名のうち3名については不存在、残り2名についてはそれぞれ37万2739円、1万5795円であった。うち1名については、付加金の対象となる未払賃金額19万9958円と同額の付加金の支払いも命じられている。

本判決は、前記の山梨県民信用組合事件最高裁判決の規範を用いるのであれば、「当該変更を受け入れる旨の労働者の行為」として位置づけるべき原告らの行為を「新給与体系の変更へ同意した」と表現するなど、同最高裁判決の理解に混乱が見られる。

また、新給与体系への変更が認められなかったにもかかわらず、原告らの未払賃金は、3名については不存在、残りの2名についてもわずかな額にとどまっていることからすると、原告らが置かれていた就労実態を踏まえれば、給与体系の変更により原告らにもたらされる不利益の程度は大きいとはいえないと思え、この程度の不利益変更であれば、原告らが容認していたと評価する余地がある。「当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度」を検討するに当たっては、「現実」に労働者にもたらされることが見込まれる不利益の内容及び程度も考慮して結論を出すことが、判断に説得力をもたらすように思われる。（弁護士・藤田 進太郎）