



協力

アイエス社労士事務所
特定社会保険労務士
所長 伊藤 悟 さん

プロが解決

ビジネス Q & A BUSINESS CONSULTATION ROOM

休日

編

this month's QUESTION

会社の年間休日数をこれまでの125日から115日に変更しようと社員に説明したところ、匿名の社員から「不利益変更で無効ではないか。」と投書がありました。変更はできないのでしょうか？

年間休日数は、あらかじめ特定しておくことが望ましいです。単に週休2日制だけでは魅力的とは言えません。WEB求人媒体でもハローワーク求人でも年間休日数を表記することが通例となっています。特に若い世代は年間休日数に関心を持っています。本来は、大手企業のように年間125日などと設定できればよりよいでしょうが、中小零細企業は、限られた労働者数で運営しているため、大手企業のように多くの休日を確保することは困難なことが多いと思います。

労働基準法33条では、例えば1日の労働時間が8時間の会社ですと、年間で105日休日を確保すれば基本的に合法となります。ですから年間115日で問題になることはありません。しかし今回は労働条件の不利益変更です。労働契約法（民事上）の問題が残ります。同法第8条によりますと、労使双方の合意（ここでは個別合意）があれば、労働条件を変更することができま

す。反対に言うくと、特定の一人が合意しなければ、その人は減らせないこととなります。これは困りますね。しかし、同法第9条・第10条では（就業規則による労働契約の内容の変更）という規定を置いており、①労働者が受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更

後の内容の相当性、④労働者代表等との交渉の状況等に照らして合理的なものであり、⑤その規則を労働者に周知する、など要件を満たせば、「変更後の労働条件は、当該就業規則の定めるところによる。」と規定しています。すなわち減少後の休日数も有効となります。従って、どうしても不利益変更したい場合は、前述①から⑤の手順を踏んで改定して頂くようお勧めします。これから5項目を検討するに、年間125日から一気に10日の減少は不利益の程度が大きいと感ずります。これが5日程度であれば、影響は少ないと考えます。なぜなら、年間で10日以上の有給休暇を保持している労働者に対しては、年間で5日の有給取得義務があります。有給休暇取得促進と併せて休日数の同数程度の減少となれば、相当性の観点から許容されると解されます。

また、交渉の経緯も丁寧に進めていくことが重要です。お尋ねの会社は、社員説明会などは開いていないとのことでした。労働者代表等との交渉も行っていないようで、前述の変更要件を満たしていないと私は感じます。最後に改定時期ですが「来月から変更します」ではなく、半年後から変更するなど、激変緩和を検討して下さい。

GO FAR BEYOND

枠を壊し冒険へ出かけよう！



MUSASHI

武蔵精密工業株式会社

本社：愛知県豊橋市植田町字大膳39-5
<http://www.musashi.co.jp/>

