

不利益はない(もしくは僅少)と判断した事例	変更内容	理由	扱いの帰趨
最判昭43. 12. 25(秋北バス事件)	定年の新設	<p>新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集積的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない。</p> <p>労働契約に定年の定めがないことは、雇用期間の定めがないというだけのことで、「生涯雇用」を意味するものではないから、労働者にその旨の既得権を認めることはできないから、<u>既得権侵害の問題は生じない。</u></p>	不利益なし、全体として合理性がある
広島地平19. 7. 11	休日代休手当・法定休日代休手当の廃止	<p>休日代休手当、法定休日代休手当の廃止については、休日の振替規定(新就業規則41条)の制定に伴うものであり、平成13年度から平成15年度までの間において振替休日に原告らが勤務したとは認められないことに鑑みると、これにより原告らが不利益を受けたとは認められない。</p> <p>原告らが主張する法定休日労働手当相当分の不利益についても、当該手当に対応する労働提供がない以上、原告らの不利益は認められない。</p> <p>原告らが主張する休日減少に伴う休日出勤手当相当分についても、休日減少自体が受忍限度内と評価されるものであるから、休日減少に伴い提供した労働についても、休日出勤手当が発生することはなく、この点についても、原告らの不利益は認められない。</p>	不利益なし
東京地平6. 3. 31(空港環境整備協会事件)	給与増額 給与・退職手当制度全体の見直し	<p>退職手当の支給倍率が旧退職規程より低くなり、<u>退職手当それ自体に関してみれば不利益に変更されたものといえることができる。</u></p> <p>退職手当の支給倍率は低下したが、これと一体となった給与規程改正により給与自体が大幅に増額しており、退職手当は当該給与を算定の基礎とするため、<u>実質的不利益は僅少である。</u></p>	不利益の程度で考慮
最判平9. 2. 28(第四銀行事件)	定年延長 55歳以上の賃金の見直し	<p>定年後在職制度の前記のような運用実態にかんがみれば、五八歳までの定年後在職をすることができることは確実であり、その間五四歳時の賃金水準等を下回ることのない労働条件で勤務することができることを期待することも合理的といえることができる。そうすると、本件定年制の実施に伴う就業規則の変更は、既得の権利を消滅、減少させるといえるものではないものの、その結果として、<u>右のような合理的な期待に反して、五五歳以降の年間賃金が五四歳時のその六三ないし六七パーセントとなり、定年後在職制度の下で五八歳まで勤務して得られると期待することができた賃金等の額を六〇歳定年近くまで勤務しなければ得ることができなくなるというのであるから、実質的にみて労働条件を不利益に変更するに等しいものといえるべきである。</u></p> <p>金額は下がるが、55歳の定年が60歳に延長され、60歳まで安定した雇用が確保されるという利益は決して小さくない。また、これに関連して福利厚生制度の適用延長や新設される制度がある。</p>	不利益の程度で考慮
大阪地平12. 2. 28(ハクスイテック事件)	年功序列型賃金→能力主義・成果主義への賃金制度の変更	<p>従来の労働者の勤務成績からすれば、当面は平均を下回る可能性は少ないが、それでも可能性がないとはいえず、その場合には賃金の減額幅はより大きくなるため、労働者に対する不利益変更といえる。</p>	不利益の程度で考慮
最判平12. 9. 12(北都銀行事件)	週休2日制採用 平日の労働時間の延長	<p>本件就業規則変更により、<u>特定日以外の平日の所定労働時間が一〇分間、特定日の所定労働時間が六〇分間延長されることとなったため、本件就業規則変更が、労働条件を不利益に変更する部分を含むことは、明らかである。</u></p> <p>年間の所定労働時間が減少して時間あたりの基本賃金額が増加し、連続した休日の日数は増加するため、平日労働時間の延長と、これに伴う時間外勤務手当の減少を考慮しても、<u>実質的な不利益は大きくない。</u></p>	不利益の程度で考慮

大分地平13. 10. 1(九州 運送事件)	週44時間→週40時間 基本給14分の13	たとえ、時間当たりの労働の単価が上昇していても、労働者が手にする賃金月額が減る結果となるのであれば、それは労働者にとって実質的に不利益であるというべきであって、本件賃金規程の改定は、労働条件の不利益変更にあたる。賃金は労働時間の対価であり、労働量に対応して減少するのは自然なことである。減少率も、時間当たりの労働単価の切下げになる割合ではなく、わずかではあるが所定労働時間単価や時間外単価は上昇しているため、不利益は小さい。	不利益の程度で考慮
東京地平16. 3. 9(更生会 社新潟鐵工所)	退職金支給率の引下げ (従前の20%) 全く支払えない可能性あり	旧規則に基づく本件退職金の実質的に既発生で原告らの既得権となっているとまではいえないが、所定の要件を満たせば支給されるものであるから、賃金の後払いとしての性質を有し、原告らがこれに対し法的保護に値する期待利益を有していたことは認められ、本件変更は重要な労働条件の不利益変更であるというべきである。危機的な状況下で、退職金の不払いという最悪の事態を免れるために行ったことである。本件退職金は既得の権利とまでは言えず、まったく支払われない場合と今回の支給額を比較すれば、実質的な不利益はないとも評価できる。	不利益の程度で考慮
東京高平18. 6. 22(ノイズ 研究所事件)	年功序列型賃金→職務等級の格付け及び職能給の支給	新賃金制度の下では、従業員の従事する職務の格付けが旧賃金制度の下で支給されていた賃金額に対応する職務の格付けよりも低かった場合や、その後の人事考課査定の結果従業員が降格された場合には、旧賃金制度の下で支給されていた賃金額より顕著に減少した賃金額が支給されることとなる可能性があること、以上のとおり認めることができる。本件給与規程等の変更による本件賃金制度の変更は、上記の可能性が存在する点において、就業規則の不利益変更にあたるものというべきである。	

不利益は重大と判断した事	変更内容	理由	
最判平12. 9. 7(みちのく 銀行事件)	新専任職制度の導入	55歳到達時に業績給(基本給の約半額)を50%減額、専任職手当(3~12万円)の廃止、賞与支給率を300%から200%へに削減したことで、全体として40~50%の減額となる。	
東京高平13. 12. 11(八 王子信用金庫事件)	職能給・年齢給を廃止、一般職・管理職は職能給に一本化し、管理職には業績給を支給	減額幅は最大で21.3%であり、賃金の減少の程度は極めて重要である。	
東京地八王子支部平14. 6. 17(キョーイクソフト事 件)	賃金体系を年功序列型から業績重視型賃金制度へ	定例月収で15%減額となり、労働者に対する打撃は大きい。	
大阪高平19. 1. 19(クリ スタル観光バス事件)	賃金体系の変更	月額賃金が2割減少、1年間の総支給額は6~10%であるが、労働時間が増加し、1時間あたりの実質賃金額は18~19%の減額であり、年間30万円の住宅補助が支給されなくなったため、年間減額率が30%になる場合、不利益は大きい。	

東京地平19. 5. 25(日刊 工業新聞社事件)	退職金の50%を削減	会社再建のための措置であり、清算した場合には労働債権について25%程度の配当とならざるを得なかったことを考えると、退職金の50%削減は不利益とはいえない。	不利益の程度で考慮
東京高昭62. 2. 26(タケ ダシステム事件)	生理休暇における有給部分の減額(年間24日→月2日を限度とする)	実際上の不利益は僅少である(3日以上ほしい月と1日以下でいい月が混在する等の場合のみで、このような事態は例外的)	不利益の程度で考慮

不利益の程度で考慮するのは、単純に他にも変更点があるからなのか、1点でも不利益な点があったら、それが打ち消されたとしても不利益変更には当たるとのか