

こちが「企業の労働110番」です



(社)名北労働基準協会 理事・事務局長
特定社会保険労務士・RSTトレーナー 市之瀬 高司

秋晴れがすがすがしいある日の午後。「はい、こちら企業の労働110番です」。立て続けに鳴る110番の着信コールの中に、とある建設会社の業務課長さんからの電

話があった。「2名いる営業社員に、月8万円の営業手当を支払ってきた。しかし、最近業績も伸び営業社員の仕事も、顧客獲得から受注先との調整が中心となり、業務の負荷も著し

く軽減した。20名いる他の社員との賃金格差が多く、不満の声が出ている。来月から就業規則を改訂し、営業手当を2万円に引き下げたい」との内容でした。

労働条件の不利益変更

労働基準法では、就業規則の変更は、労働基準監督署にこれを届け出る。その際に、労働組合、あるいは労働者代表の意見書を添付することを義務づけております。しかし、経営上の事由による労働条件の不利益変更についての直接の規定はなく、この営業手当の引き下げは、労働基準法上は可能です。

法は労働者保護のため、労働者の労働条件を定める、労働法令の中では最も重要な法律です。しかし、その条件は最低限必要なもので、これを守つたからといって、労働トラブルが発生しないとい

うわけではありません。労働者の既得権を奪う労働条件の不利益変更は、労働者の一人でも不満を訴えた場合は、民事上の争いとなり、実際これを無効とし不利益分の支払いを命じた裁判例が数多くあります。



このため、個別労働紛争の予防、解決のため、労働契約の民事的なルールをまとめた、平成20年施行の労働契約法は、「使用者は労働者と合意せず就業規則を変更し、労働者の不利益に労働契約の内容となる労働条件を変更することはできない」としています。

しかし、多くの労働者がいる企業では、労働者全員の同意が必要となると、就業規則の変更が不可能となります。そこで、労働契約法は、「使用者が就業規則を変更し労働条件を変更する場合は、変更後の就業規則を労働者に周知し、かつ、就業規則の変更が合理的なものであれば、労働契約の内容となる労働条件は、変更後の就業規則が定めるものである」としています。

ご相談のケースですが、労働条件の不利益変更についての合理性の判断要素

- ①労働者の受ける不利益の程度
月額40万円の営業社員の賃金が、営業手当の減額により34万円となる
- ②労働条件の変更の必要性
営業社員の業務内容が変化し、社員間の賃金格差が大き
- ③変更後の就業規則の内容の相当性
来月からいきなり営業

手当を減額し、不利益に対する緩和措置、代償措置がない

④労働組合等との交渉の状況
労働組合はないが、営業社員も含め労働者に全く説明、交渉を行っていない
等から考え、問題があります。

実際の合理性の判断は裁判所が行いますが、労使紛争となった場合、営業手当の減額が無効とされる恐れがあり、十分に労働者と協議、調整を行い、現在の営業社員については、今後の昇給にあわせ段階的に手当を削減し、できるだけ合意を得るようアドバイスを行いました。

最近の労働トラブルは、法令のみならず民事上の配慮がなければ防ぎことができません。

労働に関するご相談は『企業の労働110番』電話(052)961-7110まで、ご相談ください。