



Vol.46

★就業規則は「諸刃の剣」(3)

今回は家族手当を廃止したD社の例をみて
いきたいと思います。

D社は業績が非常に苦しく、従業員の賃金を削減せざるを得なくなりました。そこで、これまで手厚く支給していた家族手当を全廃しようと考えました。

会社は、従業員説明会を開いて家族手当全廃の旨を発表し、質疑応答を受け付けましたが、ほとんどの社員が反対の意思を表明しました。

しかし、D社は、会社の存続を図るために、家族手当を全廃しました。しかし、その際、会社は就業規則の家族手当の規定を変更することを、うっかり忘れてしまいました。

その後、従業員が労働組合を結成し、組合側は「家族手当全廃に反対である」と主張して団体交渉を重ねました。結局労使が合意するには至らず、訴訟に移行することになりました。

そのなかで、労働組合員である原告は「そもそも就業規則を変更していないので家族手当の廃止は無効である」と主張し、会社は、「会社の業績が苦しく、家族手当を廃止することは必要である。また、家族手当の廃止については十分説明しているので、就業規則の変更をしなくとも問題はない」と主張しました。

さてこの場合、会社と労働組合員である原告のどちらの主張が認められるのでしょうか？

ご想像のとおり、原告の主張が認められることになります。どれほど会社の業績が苦しくとも、たとえ倒産寸前であったとしても、就業規則を変えずに手当を廃止した場合は、その廃止は無効となります。就業規則を変更しないで行った不利益変更は無効となるからです。したがって裁判所では、このような事案は簡単に会社が負けてしまいます。

では、かりに、この事例で、従業員が家族手当廃止に個別に同意した場合はどうでしょうか？この場合も、就業規則を変更していくければ、家族手当廃止は無効となります。労働契約法12条により、就業規則記載の労働条件よりも労働者に不利な合意は無効となるからです。会社と従業員が合意しても、就業規則を変えていないと労働条件を下げることはできないのです。この点も注意が必要です。

ここまでみてきたように、就業規則は労務管理において重要なのですが、作ればそれで安心というものではありません。少しでも不備があれば足元をすくわれかねませんので、常に会社の現状に合わせたメンテナンスが必要になります。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com