

# 就業規則の 最低基準効 の一例

## 労働問題マンガ教材

労働問題ケーススタディ  
紙芝居



家族手当  
住宅手当  
皆勤手当  
誕生日手当  
配偶者誕生日手当  
子供誕生手当  
その他...

こちらは、A君です。

A君は、食品卸売業のB社の正社員として入社し、働いていました。

A君は、もともと、第一志望の会社に入らず、B社に入社したという経緯から、あまり、仕事に対するモチベーションが高くありませんでした。

他方、こちらは、B社長です。食品の卸売会社を経営しています。

B社長は、A君が勤務する会社の社長です。

B社長は、裸一貫で上京し、下積みを経て社長になりました。会社で、従業員のお祝い事をするのが好きで、従業員の誕生日はかならずお祝い会をしていました。

また、B社長の会社では、就業規則に、家族手当、住宅手当、皆勤手当のほか、誕生日手当、配偶者誕生日手当、子供誕生日手当など、そのほかたくさんの手当を規定し、その就業規則に記載された金額を、従業員に支給していました。

# トラブル

ある日のことです。

A君が、一番のお得意先のC社からの要望に応じなかったため、トラブルになりました。



B社長は激怒しました。  
『おい、A君、キミ、なんてことをしてくれたんだ。お得意先のC社さん、とっても怒ってたぞ。わが社はサービスの悪い会社だと、言っているらしい。まったく、気を付けてくれよ』



『はあ、すみません』



また、ある日のことです。  
こちらは、A君の上司のDさんです。

# 反抗的 態度

A君はDさんに反抗的な態度をとり、  
暴言を吐きました。



『ちょっとちょっとD先輩、D先輩の指示はいつも間違ってるんですよ。なんですか、このひどい業務指示は。仕事わかってないんじゃないっすか。こんなのやってらんないっすよ』



『な、なにー、いったいどういうことだ。すくなくとも、私は君の上司だぞ。上司に対して、その態度はなんだ』

## クレーム

A君は、このように、職場でいろいろな問題を起こしていました。そのため、職場では、多くの社員から、疎まれる存在になってしまいました。B社長のところにも、A君に対するクレームがたくさん届くようになりました。

『うーん、こまったなあ。A君に対するクレームが、社内だけでなく、社外も含めて、いろいろなところから届くようになってしまった。』

しかし、わが社は、従業員を大切にするのがモットーだ。だから、クビにしたりはしたくない。なんとか、A君にもっと成長してもらう方法はないかな。なんとかしないと、社内のクレームもこれ以上、抑えきれなくなってしまう』



『そうだ！、思いついたぞ！！うちの会社は、私の想いもあって、いろんな手当がある。今後、A君がトラブルを起こすたびに、この手当を一つずつ減らしてカットしていこう。そうすれば、さすがのA君も反省するだろう。わが社は自主的に色々な手当を用意しているんだから、手当をカットするのも自由だろう』

## 手当 カット

『それで、A君が成長してきたら、徐々に、カットした手当を元に戻してあげよう』

# 誓約書 ・契約書

こうして、B社長は、A君に対して、今後、A君がトラブルを起こすたびに、手当を減らしていくこと、カットしていくことを提案し、A君はこれを了承しました。念のため、B社長は、A君について、今後A君がトラブルを起こすたびに、手当を減らしていくことについて、誓約書を書いてもらい、契約書も作りました。

## 1年後

そして、1年のときが過ぎました。



『なんてこったー，A君，全然反省しないよ。結局，トラブル起こしっぱなしで，わが社のたくさんある手当，A君だけ全部カットされて，0になっちゃったよ。なんてこったー』

## 2年後

その後も、A君は反省することはありませんでした。しかし、A社長は、とにかくA君を信じると言って、A君の成長を待ちました。

そして、2年のときが過ぎました。

## 退職届

そんななか、ある日、突然、A君は、退職届を提出し、A社を退職しました。そして、一か月後のことです



こちらは、事務職員のD子さんです。

『社長、大変です。裁判所から、書類が届きました』



『中身は、訴状です。原告は、A君、被告は会社となっています。』

A君は、カットされた手当について、賃金不払いをされたので、これまでの不払い分の賃金300万円を支払えと主張しているそうです』



『な、なに一、いったいどういうことだ。なんで、我が社が被告にされるんだ。納得がいかないぞ。A君の態度が問題なんだし、ちゃんとA君は納得して、誓約書も契約書も作ったんだから、問題ないだろう』



こうして、裁判所での裁判が始まりました。

裁判は、一年かかりました。



一年後、いよいよ判決の日になりました。

傍聴席では、判決を待つ人々が集まっています。

『判決を言い渡します』



# 300 万円

『判決主文 被告（会社）は，原告（A君）に対し，金300万円を支払え』



『え，ええー！！我が社の完全敗訴じゃないか！なぜ，我が社が負けてしまったんだ！なぜだー！！』

## <参考>

よくある使用者と従業員の労働条件に関する合意がトラブルになるケースの一例を、マンガ形式でお伝えしました（就業規則の最低基準効という論点）。

もちろん、最終的な結論は、ケースバイケースであり、裁判になってみないとわからないケースが多いですが、会社は従業員の労働条件を完全に自由に決められるわけではなく、法律で強制される部分があることから、その見極めは慎重にする必要があります。

また、今回のケースのように、悪意がなく、良かれと思ってやってしまったことが、裏目になることが法律の世界ではよくあり、そういった状況であるからこそ、慎重にならずに進めてしまう傾向があるように思います。

そして、今回のように、変更後、いったん、表面的には納得したように見えても、時間が経ってからトラブルになる、そして、そのほうが大ごとになってしまうということもよくあるところです。

しばらく時間が経ってからこのような紛争になり、さかのぼって金銭の支払いをしなければならないことになる、しかも一時金で支払わなければならないなどの可能性があります、リスクがあります（この物語は制作時点の情報になりますので最新の法改正、判例変更にご注意下さい）。