

就業規則 不利益変更 の相談例

労働問題ケーススタディ
紙芝居

食品
卸売会社



A社長



就業規則変更 家族手当廃止

労働問題マンガ教材

こちらは、A社長です。

A社長は、食品の卸売会社を経営していました。

A社長は、悩んでいました。

A社長は、昨今の働き方改革の流れの中で、「家族手当」を廃止しようと思っていました。

『うーん、最近の働き方改革の潮流で、うちの会社も、いろいろ見直しているのだけれど、なかでも「家族手当」これは問題だなあ。ウチの就業規則の規定上は「扶養家族がいるものには家族手当を支給する」との規定があるが、実際には、従業員の扶養家族の人数をしっかりと把握していないし、しかも、人によって支給したりしなかったりと、正確な運用をしていないしなあ』

『よし！これはもう、思い切って、やめてしまおう！！従業員から反対されるかもしれないけれども、今、働き方改革で、いろいろ見直さなければいけないし、会社の負担も以前よりも増えているのだから、これくらい、なくしても仕方ないだろう』

こうして、A社長は、就業規則を変更し、今後は家族手当を廃止するという結論だけを従業員全員に説明し、変更した就業規則を社内の掲示板に掲示しました



『よしよし、やった。これで、わが社では家族手当がなくなったぞ。』

結局、従業員の誰も何も言わなかったな。これで、人件費負担がかなり軽くなったぞ。今、働き方改革で、会社の負担がいろいろ増えてるから、これはありがたいな。よしよし』



他方、こちらは、B君です。

B君は、A社の正社員として働いていました。



『は一あ、なんか、突然、家族手当廃止って言われて、毎月のお給料が少なくなっちゃったよ。ただでさえ、働き方改革で、残業禁止って言われて、残業代が0円になっちゃったのに、さらに、家族手当までなくなっちゃうなんて、もう生活厳しいよ』

2年後

B君は、その後も、なんとか、がんばって働きました。

そして2年後のことです。



『あーあ、なんかもう給料はずっと上がらないどころか、2年前に、残業禁止で下がったままだし、職場で必要とされている感覚もない。仕事のやりがいもないし、そろそろ転職しようかなあ』



就業規則の 不利益変更 無効の可能性



C
社
労
士



就業規則変更 労働契約法 10条

『それにしても、最初に入社した時は、残業代も合わせれば、結構、お給料もらえるって聞いて入社したのに、今じゃ、全然、話が違うよ。これってなんとかならないのかな。ちょっとインターネット見てみよっと。ん、んん？なんだろうこれ』

『就業規則の不利益変更？

就業規則が不利益に変更された場合、無効の可能性、無効になることがある？これって、どういうことだろう。

ちょっと、専門家の先生に、相談に行ってみよう』

こちらは、C社会保険労務士です。

『こんにちは。今日は、こういったご相談ですか？』

『あ、どうもこんにちは。わたし、Bと申します』

B君は、これまでの事情を説明しました。

『先生、すみません、入社した当時、家族手当はもらえると聞いて入社したのに、その後、一方的に、家族手当が廃止されてしまうのは、どうなのでしょう？』

『なるほど、そういった状況なのですね。そういったケースは、就業規則の不利益変更と呼ばれるケースに該当するかもしれません。これについては、労働契約法という法律の10条に、ルールが規定されています』

- ①労働者の受ける不利益の程度,
- ②労働条件変更の必要性,
- ③変更後の就業規則の内容の相当性,
- ④労働組合等との交渉の状況その他就業規則の変更にかかる事情

- ・代わりの制度ナシ
- ・お給料下がる
- ・説明ナシ
- ・交渉ナシ



- ・労働基準監督署
相談・あっせん
- ・弁護士 裁判



『簡単に言うと、就業規則で労働条件を変更するには、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況その他就業規則の変更にかかる事情に照らして、合理的なものでなければならない、というルールなんです』

『そうすると、今、お聞きした事情の限りでは、家族手当廃止の代わりの制度はなく、みなさんのお給料は下がる一方で、何の説明も、事前の労働組合との交渉もなかったということですと、この変更は無効と判断される可能性も、ありますね』

『おお！！そうなんですね。それでは、会社に、この点を交渉してみることは、良いのでしょうか？』

『はい、交渉すること自体はもちろん自由ですよ。ほかにも、「労働基準監督署」というところで、相談をしたり、あっせんという手続きお願いしたり、場合によっては弁護士さんに裁判の相談をするという方法もあります』

『なるほど、そうなのですね、ありがとうございます。がんばってみます』

<参考>

よくある就業規則の変更の有効性が争われるケースの一例を、マンガ形式でお伝えしました。

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、就業規則を変更しようとする場合、従業員さんの労働条件に関する部分の変更については特に慎重に判断する必要があります。

また、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、裁判で就業規則の変更が認められなかった場合、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、それを一時金で支払わなければならない、などのリスクがありますので、注意が必要です（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）。