

POINT 賃金減額を伴う新資格制度の創設を内容とする就業規則の変更および変更就業規則による降格の効力は

【あらまし】

- ① Xは昭和57年9月にA社に入社、昭和60年にA社はYに吸収合併されXはYに転籍した。
- ② 平成11年10月7日、Yは旧就業規則の賃金についての定めである給与規程を同年11月から変更すること、および新規規則の概要と改正点を内容とする通達をXら従業員に出し、Xら従業員はこれに対する同意書を提出した。
- ③ 旧就業規則から新就業規則では、社員の格付け（資格等級）、賃金テーブル、手当の種類、金額が変更となった。
- ④ 旧就業規則では、Xは主事として月額35万7,300円の給与を受けていたが、新就業規則では、一般職の2級と格付けされ（降格）賃金月額も24万5000円とされ、以前の賃金と月額11万2,300円の差額が生じた。
- ⑤ Yは、Xに対し新就業規則施行により3年間6回に分割して調整金として合計192万5,200円（上記差額の約17か月分）を支払った。
- ⑥ Xは、平成14年7月22日人員削減の必要性を理由にYより解雇された（Xは解雇無効を主張して別訴においてYの従業員としての地位を確認を請求し、解雇無効の判決が出ている）
- ⑦ Xは旧就業規則の資格制度において支給されていた主事としての賃金額と、新就業規則の資格制度において一般職2級として支給される賃金額との差額の累計（月当たり11万2,300円、平成14年7月22日まで）から上記調整金を除外した金額（232万2,495円）およびそれに対する遅延利息の支払を求めてYに訴えを提起した。
- ⑧ なおXはそもそも旧就業規則における主事として格付け自体がXが女性であることを理由とする差別であると主張しており旧就業規則上7の参事の賃金である月43万円と現実に受領して

た賃金との差額の累計から調整金を除外した金額及びそれに対する遅延利息の支払まで求めていたが上記の差別の主張は裁判所により退けられている。

【結果】

裁判所は、就業規則の変更後も、Xは従来支給されていた月額35万7,300円の賃金請求権を有するとし、Yに対して現実に支給されていた賃金額との差額累計により上記調整金を除外した金額をXに支払うよう命じた。

【解説】

本件においては、就業規則を変更しその際に資格制度を変更した上で、Xの格付けを変更しその賃金を減額しようとしたものです。就業規則を従業員の不利益に変更する場合には当該従業員の合意を得るか、合意が得られなかった場合、就業規則の変更が合理性を有することが必要であり賃金などに関する不利益変更の場合、変更の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合においてこの合理性が認められるとされています。本件では、Yの出した新規規則の概要、改正点を内容とする通達を受けた上でこれに対して合意書を提出している以上、新規規則の適用を受けるものとされました。

【アドバイス】

賃金テーブルの異なる会社の合併で問題となったケースですが、労働条件の変更、とりわけ条件を不利益に変更する場合は、慎重な対応が必要です。特に賃金は労働条件の中で最もコアなものであり、労働者にとって一番関心の高い事項ですから、不利益な変更をしなければならない高度の理由、受ける不利益の程度、代替措置の新設など、労働者に不利益ばかりを受忍させるだけでなく、有利な労働条件も新設するなどし、労働者の理解と同意を得る努力をすべきでしょう。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>