



M・I・G 通信 3号

MIGでは、企業が抱えるさまざまなリスクをトータルでサポートするための情報をおこなうために、M・I・G通信を発行いたします。

企業のリスクの中で、大きなリスクとして問題となっている「労務問題」を中心とした事例を提供し、企業が行える対策をご提供させていただきます。



大阪府大阪市中央区博労町1-7-7

中央博労町ビル401

TEL 06-6210-5564

FAX 06-6210-5569

URL www.mig-ins.jp

代表者 中村 淳 (CEO)

創業 1970年4月



株式会社M・I・G

MIG 保険

検索

～ 賃金の支払いの問題～

その1

印刷会社X社の賃金引下げ」

社員 Aさん



給料を下げる」といきなり言い渡された！

X社 経営者



経営難になったとき、会社が一方的に賃金を下げられるか？

【事件の概要】

「デザイン部は全員、賃金カット」といきなり会社から通告され、Aさんは「なぜうちの部署が」と怒り心頭！

印刷会社X社はさまざまな経費削減をしてきた。しかし経営は上向かず、人件費を圧縮しなければならなくなって、標的にしたのが不採算部門であるデザイン部だ。

「給料を下げないと不採算部門は整理 解雇をしなければならなくなる」という理由で、会社はAさんをはじめデザイン部の社員の同意を得ずに給料の減額に踏み切ったのである。

就業規則には賃金カットをする場合の取り決めがなかったため、Aさんは「会社の都合による一方的な給料切り下げは無効だ」と労働基準監督署に訴えた。



【社員の言い分】

経営がきびしいとか、不況だからとかいう理由では、一方的な賃金カットが認められるはずがない」



【会社の言い分】

解雇されるよりも、給料を減らされるほうがまだマシなはずだ。
不採算部門を切り捨てる会社も多いのだから・・・」

～ 解雇 退職・入社」の問題～

その1

「住宅販売会社X社の解雇」

社員 Bさん



「クビの理由が営業成績不振なのは不当だ！」

Y社 経営者



解雇の有効性が争われたとき、就業規則に定めのない理由で解雇できるか？

【事件の概要】

営業成績が最悪。きみはクビだ」といい渡されたが、Bさんは平然としている。

住宅販売会社Y社では、営業社員に毎月一定の売上ノルマを課している。ところが営業部に採用されて一年たっても、Bさんは一度もノルマを達成できていない。

会社も研修などで社員のスキルアップを図っているが、Bさんの成績はまったく伸びない。ついに成績不振を理由とする解雇通告になったのである。

しかしBさんは笑って、就業規則の解雇理由には営業成績不振の項目はない。解雇は無効だ」として出勤を続けている。



【社員の言い分】

就業規則に定められていない理由で解雇しようとするのがおかしい！」



【会社の言い分】

「これだけ成績が悪いのだから、解雇は当然だ。会社だってクビにはしたくないから、研修も受けさせ一年間待った」

～ 解雇・退職・入社」の問題～

その1

住宅販売会社X社の解雇」

【社労士さんに解説をしていただきます】

就業規則に定めがあるなしで解雇権は違う

会社には、解雇権というものがありますが、で実際には、就業規則などに解雇に関する定めをおき、解雇事由を定めている必要があります。

判例では「就業規則に記載した事実だけに解雇事由をかぎり、使用者がみずから解雇権を制約するもの」であるとしています。

つまり、就業規則に解雇事由を列挙した場合、社員は記載されていない事実によっては解雇されないということになるのです。

Y社は就業規則で解雇事由を決めているが、「成績不振」の項目がないため、原則としてはBさんを解雇できないこととなります。

【会社がとるべき対策】

就業規則などの解雇事由に「成績不振」が明示されている場合でも、原則として、その社員が誠実に業務に取り組んでいれば、解雇理由とはなりません。

「仕事に対する意欲不足」とか「勤務態度不良」が成績不振の主な原因であり、しかも再三の注意によっても改善されない場合にかぎって、成績不振を解雇理由とすることができます。

Y社の場合も、突然の解雇通告を出すのではなく、Bさんを解雇する前に、一度配置転換などの配慮を行ない、勤務態度などの様子を見る必要があります。

～ 賃金の支払い」の問題～

その1

印刷会社X社の賃金引下げ」

【社労士さんに解説をしていただきます】

働いたらお金をもらえるという原則

たしかにX社には、経営上の危機など、それなりの賃金減額の必要性があります。

しかし、事前に社員の同意を得ず、法的な根拠もなく賃金カットを行なったため、今回の賃金減額は、Aさんの主張どおり無効となる可能性があります。

使用者からの一方的な賃金減額を無条件に認めると、労働契約を踏みにじることにつながるため、特別の事情がないかぎり、使用者が一方的に賃金を減額することは認められないのです。

会社がとるべき対策】

特別の事情とは、
懲戒処分としての減給
職能資格の引き下げによる賃金減少
配転を行なった結果としての賃金減少
給料を下げるには、いずれの場合も就業規則などによる事前の取り決めが必要とされています。

就業規則は、原則として会社が一方的に作成・変更できることとなっています。

しかし、社員の重要な労働条件を不利にするような変更、とくに賃金の減額をするためには、厳しい要件があることで注意が必要です。

事前に社員の同意を得るとか、経営努力にもかかわらず倒産の危機に直面したとかの合理的な理由が必要です。

