

坂本人事レポート

<人事労務で、ちょっと知っ得Q&A>

Q：当社では、1ヵ月の変形労働時間制を導入しています。このような場合、変形期間における勤務日について変更することができるのでしょうか。

A：就業規則等に、合理的な変更事由を明記しておき、その変更事由に基づく範囲であれば、勤務日を変更することができる。

1. 1ヵ月の変形労働時間制

1ヵ月単位の変形労働時間制とは、労使協定または就業規則その他これに準ずるものにより、単位期間を平均して1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない定めをしたときは、特定された週において1週の法定労働時間、または特定された日において1日の法定労働時間を超えて労働させることができるものです。

2. 勤務日の変更

変形期間における勤務日の変更については、J R東日本事件（東京地裁 平12.4.27）が参考になります。同裁判例の判断を要約すると次のようになります。

①就業規則上、労働者の生活に対して大きな不利益を及ぼさない内容の変更条項を定めることは変形労働時間制の趣旨に反しない。そして、就業規則における具体的変更事由を記載した変更条項に基づき労働時間を変更することも変形労働時間制を規定している労働基準法第32条の2の文理面に反しないといえる。

②就業規則の変更条項は、労働者から見てどのような場合に変更が行われるのか予測可能な程度に変更事由を具体的に定めることが必要である。

③そうでなければ、使用者の裁量により労働時間を変更することとなる。この場合は、変形労働時間制の制度の趣旨に合致しないため、違法、無効なものとなる。

3. 就業規則での対応

以上の通り、変形労働時間制の下で、勤務日を変更することは一度特定した労働時間を変更することになりますので、就業規則においてあらかじめ限定した合理的な変更事由を明記し、その内容に基づき変更することになります。

— 人事労務相談対応は、坂本直紀 社会保険労務士法人にお任せ下さい。 —

＜最近の労働判例動向＞

1. S社事件（東京高裁 平23. 12. 27判決 労判1042 - 15）

（1）事件の概要

産前産後休業とこれに続く育児休業からの復職後、会社は、平成21年度（平成21年6月16日以降の1年間）の社員Aの役割グレードをB-1からA-9に引き下げ、役割報酬を550万円から500万円に減額させるとともに、同日以降の成果報酬をゼロと査定しました。

そして、Aの年俸は産前産後休業、育児休業取得前の640万円から復職後は520万円に引き下げました。

Aは、これを不服とし、給与額の差額等を求めた事件です。

（2）裁判のポイント

1. 役割報酬の引下げは、労働者にとって最も重要な労働条件の一つである賃金額を不利益に変更するものであり、就業規則や年俸規程に明示的な根拠もなく、労働者の個別の同意もないまま使用者の一方的な行為によって行うことは許されないというべきである。

そして役割グレードの変更についても、そのような役割報酬の減額と連動するものとして行われるものである以上、労働者の個別の同意を得ることなく、使用者の一方的な行為によって行うことは、同じく許されないというべきであり、それが担当職務の変更を伴うものであっても、人事権の濫用として許されないというべきである。

2. 会社としては、成果報酬の査定に当たり、原告が育休等を取得したことを合理的な限度を超えて不利益に取り扱うことがないよう、前年度の評価を据え置いたり、あるいは原告と同様の役割グレードとされている者の成果報酬査定の平均値を使用したり、又は合理的な範囲内で仮の評価を行うなど、適切な方法を採用することによって、育休等を取得した者の不利益を合理的な範囲及び方法等において可能な限り回避するための措置をとるべき義務があるというべきである。

それにもかかわらず、会社は、原告の平成21年度の成果報酬を合理的に査定する代替的な方法を検討することなく、機械的にゼロと査定したものであるから、その意味においても、人事権の濫用として違法であるというべきである。

以上のとおり、役割報酬の減額に伴う差額請求等が認められました。

（3）裁判から学ぶこと

この事件ですが、一審では、職務変更（海外ライセンス部門→国内ライセンス部門）の必要性と合理性を認め、職務変更に伴う役割報酬の減額を有効としましたが、二審では、これを人事権の濫用としました。

確かに、産前産後休業と育児休業からの復職後における社員への対応は難しい面もありますが、産前産後休業と育児休業明けの社員に対して職務変更及び賃金引き下げを行う場合においては、一方的ではなく、慎重に対応することが重要といえます。

—人事労務相談対応は、坂本直紀 社会保険労務士法人にお任せ下さい。—

2. N社事件（東京地裁 平24. 2. 27判決 労判1048－72）

（1）事件の概要

この事件は、会社を解雇された社員Aが、在職中に賃金を20%減額されたこと等を不服として、賃金減額分の支払い等を請求した事案です。

（2）裁判のポイント

1. 労働契約の内容である労働条件の変更については、労使間の合意によって行うことができる（労働契約法8条）、一般に、この場合の合意は、明示であると黙示であると問わないものとされている。

しかし、労働契約で、賃金は最も基本的な要素であるから、賃金額引下げの申入れに対して、ただ労働者が異議を述べなかったというだけでは十分ではなく、このような不利益変更を真意に基づき受け入れたと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要であり、この意味で、被告側の一方的な意思表示により賃金を改訂することができるものとする本件改訂条項は、労働契約法8条に反し無効というべきである。

2. これを本件についてみると、原告が、平成21年6月13日ころ、被告に対し、要求書により、従前の契約どおり月額60万円の給与の支払いを求め、また、過去の不利益変更相当分の給与の追加支払を求めるまでの間、約3年間にわたって本件給与減額後の給与を被告から受領し続けていたことについては、当事者間に争いがない。

3. しかし、証拠によれば、①本件給与減額については、その適用対象者が社長の妻である管理部長以外の正社員2名のみであり、反対の声を上げることが困難な状況にあったこと、②減額幅が20%減と非常に大幅なものであるにもかかわらず、激変緩和措置や代替的な労働条件の改善策は盛り込まれていないこと、③平成18年4月25日に実施した本件説明会において、被告が、売上げ・粗利益ともに振るわない現状にあることから、業績変動時の給与支給水準を設けたい旨を抽象的に説明したことは認められるものの、財務諸表等の客観的な資料を示すなどして、原告ら適用対象者に対し、このような大幅減給に対する理解を求めるための具体的な説明を行ったわけではないことが認められる。

4. 以上によれば、たとえ、約3年間にわたって本件給与減額後の給与を被告から受領し続けていても、原告が、本件給与減額による不利益変更を、その真意に基づき受け入れたと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するという事はできない。よって、本件給与減額につき、原告との間で黙示の合意が成立していたということとはできない。

以上により、時効で消滅した分を除いて、未払い分の賃金の請求を認めました。

（3）裁判から学ぶこと

今回は、賃金減額について争われましたが、約3年間にわたって減額後の給与を受領し続けていたにも関わらず、不利益変更に対する同意が不十分として、未払い賃金の請求が認められた点は注目されます。

従って、就業規則（特に賃金のような重要な労働条件）を不利益に変更する場合は、丁寧な対応で、個別同意を得て、きちんと書面で証拠化しておくことが大切になります。

—人事労務相談対応は、坂本直紀 社会保険労務士法人にお任せ下さい。—

＜社内風土・業務改善の提案－ ⑰親孝行休暇－＞

私は、良好な職場環境の形成において、「感謝すること」が重要だと考えています。

そこで、今回は、「親に感謝の気持ちを伝えるきっかけ」を意識した親孝行休暇制度を紹介します。具体的には、次の内容が特徴的です。

1. 「親孝行」をすることが取得の条件です。
2. 休暇を取得した社員は、取得した翌週の月曜日朝に行われる全社の朝会の場で、その活動内容を報告します。
3. 発表時間は5分程度です。
4. 親孝行の話を聞くことで、ほかの社員の気持ちも温かくなる効果が出ています。

会社に日々貢献する社員を大切にすることは当然ですが、この社員を支えている家族からも信頼を得ることが重要です。

特に、親孝行というテーマが素晴らしいです。親への感謝を社員間で共有することができます。

今回の事例では、親への感謝を対象にしましたが、妻への花束のプレゼントや、子供に図書券等をプレゼントする会社もあります。

このようにして、社員の会社への帰属意識を高めると同時に、社員の家族が会社を好きになる、ファンになるための制度を設けることも、効果的です。

＜坂本直紀 社会保険労務士法人のミッション＞

- 会社と社員の間に関愛と感動の架け橋を創造するコンサルティング業務の中心的存在になる。
- 企業の人事労務トラブルを防止できる体制を確立し、経営者、人事担当者等が本来行うべき業務に集中できる環境を生み出すコンサルティング業務の中心的存在になる。
- クライアントの社員のスキルアップを図ることで、社員の職業能力を高め、社員のモチベーションを向上させる人財育成事業の中心的存在になる。

坂本直紀 社会保険労務士法人

代表社員 坂本直紀

住所：〒154-0012 東京都世田谷区駒沢 1-17-13
木城ビル3階

Tel : 03-5431-3836 Fax : 03-3413-5355

E-Mail : info@sakamoto-jinji.com

URL : <http://www.sakamoto-jinji.com/>

