

アサノ運輸に働く皆さんへ 許すな一方的な不利益変更

会社は3月末に就業規則の変更を岡山労基署に届けています。その内容は明らかになっていませんが大幅な賃下げを伴う内容と思われます。

しかし、就業規則の効力が発生するのは労基署に届けた時ではなく「就業規則を労働者に周知」したときです。又、周知しても一定の条件を満たさない限り無効となります。

1月から歩合給計算を無断で変更

会社は、就業規則の変更在先立ち、今年1月賃金から無断で歩合給計算を変更していました。

秋田耕司さんは、今年1月から歩合給が大幅に減額されていることに気がつき、団体交渉で追及し配送日報と歩合給計算書を開示させたところ、距離ランク単価の引き下げと配送賃金がゼロにカットされている個所が多数見つかりました。

何ら説明も合意もなく歩合給計算を変更することは、人の財布に手を突っ込み盗む許されざる行為です。

当然、会社は岡山労基署の是正勧告を受け、1月から4月までの無断で行った賃下額19万円を秋田さんに返すことになりました。皆さんも一度、今年1月からの歩合給計算を確認し未払いがあれば組合にご連絡ください。

又、組合では変更届けした就業規則の内容を明らかにし説明するよう要求しています。

しかし、会社はいまだに変更内容を示していません。変更内容が分かり次第お知らせしますので一緒に反対して行きましょう。

就業規則変更の手続きについて

就業規則変更手続きには労働者代表から意見を聴取し、労基署への届け出に労働者代表の「意見書」を添付するようになっていきます。

この場合の労働者代表とは、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者になります。一般的には部長級や課長級を代表者とすることはできません。

また、選出方法においても、使用者の指名などで選出されないことや、民主的な手続きで選出されること、すなわち、投票・選挙等の方法によって選出されることが必要です(平成11.1.29基発45号)。



合意ない一方的な不利益変更は無効

就業規則の変更は会社が定められた手続きを経て変更手続きが出来るようになっていきます。

ここで問題になるのは、従業員に不利益になる変更を一方的に行うことが可能か否かということです。労働契約法では、労働者及び使用者の合意なく、労働条件を変更することは出来ないとされており(同法第8条)、また、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することは、原則として出来ないことになっています(同法第9条)。

異議を述べなかった場合の黙示の同意

使用者が一方的に不利益変更し、賃金を引き下げて支給したのに対し、労働者が異議を述べずに受け取った場合、労働者の黙示の同意があったと認められるかどうか？

裁判例では、単に数カ月の間異議を述べずに賃金を受け取ったということだけでは、黙示の同意があったとは言えないとした判例があります。