

請求額の2倍超 労働審判で和解



大幅賃下げで団体交渉

零細の建築業に勤めるSさんは、一方的な大幅賃下げにより生活ができなくなったと昨年6月に組合加入しました。賃下げの内容は、平成21年4月までは357,000円であった月例賃金が2度の減額により、平成21年10月には185,000円と半減しました。その上、本来支払われるべき時間外手当、深夜労働休日労働の割増し賃金も支払われていませんでした。

団体交渉で組合は「労働条件の切り下げを就業規則作成・変更にも労働協約締結にも寄らず行うには労働者の同意が必要であり、個別合意の無いままに使用者が一方的に労働条件を切り下げても、その切り下げは無効である」として、減額分の賃金とこの間の残業代未払い分の支払いを求めました。

会社は弁護士と相談し回答すると応じたものの、その後は回答もなく無視し続けてきました。

監督署が160万円支払いの是正勧告

そのためSさんは、未払い賃金を監督署に申告。監督署は賃下げの是非については判断しませんが、会社から提出させた賃金台帳・タイムカードを基に残業代未払いとして160万円を支払うよう是正勧告しました。しかし、会社は経営不振を理由に支払いを拒否し、監督署も「会社が潰れてしまうかもわからないのでこれ以上の指導は無理」との対応でした。

弁護士に相談したところ、経営不振・支払い能力を理由とした賃金減額の是非を問う通常裁判では解決が長引くと判断し、残業代未払い160万円の支払いを求める労働審判に訴えることにしました。

中退共加入が明かされ350万円で和解

審判の中で会社側は、中小企業退職金共済制度に加入し、Sさんの退職金積み立てが約300万円あることを明かし、それを理由に残業代支

払いの減額を求めてきました。中退共加入を従業員に通知していなかった会社の意図はわかりませんが、退職金を受ける権利は従業員にあります。残業代の一部に充てるようなものではありませんが、早期解決を望むSさんは会社の要望を受け入れ350万円で和解する事にしました。

裁判が長引けばそのうち会社倒産もありうる中での判断となりましたが、結果として当初求めた残業代の2倍を超える金額となりました。

中国銀行は団交議事録を 確認せよ！ - 不当労働行為救済申立

中国銀行から子会社に出向していた労働者が、会社の一方的な勤務の変更について、社長にその猶予を求めました。そのことが「組織の和を乱した」と自宅待機させ、反省文を書かせ、処分しようとなりました。労働者は、県労働委員会の個別労使紛争あっせんを申請し、和解しました。

ところが、中国銀行はその後、その労働者を懲戒処分にし、降格降級としました。

労働者は地域労組に加入して、処分の理由、根拠などの説明を求める団交をしました。会社は団交の録音と議事録への押印を合意したにもかかわらず、後日それを否定、確認を拒否。

地域労組は、県労働委員会に不当労働行為として救済を申し立てました。

前号で紹介した、Tさんに対する「退職問題」による退職届問題、は、会社側が未払い残業代を含めてTさんに100万円を支払うことで解決しました。Tさんは、会社都合による退職扱いの処理をしてもらい、有給休暇を40日全てを消化した。満退職となり

話し合いで
円満解決