



2023年12月19日(火)

小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

就業規則・労働条件不利益変更の場合

労働条件を引き下げたいが不利益変更か

就業規則の見直しや労働条件の引き下げなどで待遇が変更され、労働者にとって不利益になるときは慎重に進めなければ、トラブルに発展することがあります。会社に労働組合があれば組合との協議で労働協約の締結となりますが、内容によっては労働者個人個人に説明を行い合意を取ることが大事でしょう。不利益変更を行う際の注意点を確認し、注意して労務トラブルにならないように配慮しておきたいものです。事例を見て考えてみます。

①労働日数・休日変更の不利益変更

労働日数や休日日数を変更する場合は給与計算の基礎となる単価に影響を及ぼします。単純に労働日数が増えた、休日が減ったというだけではありません。変更するには労働時間の法律の範囲での変更とはなりますが、何がかわるのかを事前に考えておく必要があります。

- ・時間単価（残業単価）
- ・休日単価
- ・欠勤・早退の控除単価
- ・固定残業代はどうする

②給与の減額・手当の廃止の不利益変更

まず、減額の理由です。会社全体の業績や、今後の計画などを説明会などで説明す

る必要があります。減額後の給与が同業同規模の他社と比べてどの程度かの研究も必要でしょう。

労働組合があれば組合との労働協約となりますが、組合がなければ労働者から個別に同意をもらうことが良いでしょう。就業規則、賃金規定の改定が必要であれば規定を変更します。

ただし、個別に業務成績が悪い社員や役職者でなくなった者の役職手当を外すなどは不利益にならない場合も多いようです。賞与は事前に確定額の約束がなければ減額は必ずしも不利益変更ではありません。

③定額残業代の廃止

事前に定めた時間分の残業代を支払うみなし残業制度は残業手当の計算が楽で、固定費として予定しやすいなど利便性があります。しかし、実態の残業時間が合わないとか設定より少なくしか残業していない場合は減額する時もあります。ここでも対象者への説明は重要で、著しく給与が低くなるないように経過措置が必要な場合もあるでしょう。



不利益変更のときは同意書に内容と変更日時、氏名は自書をしてもらいましょう。