

KBC映像組合新聞

E-mail: kbceizo uni@r2.dion.ne.jp

本日、昼休みに代議員会を行います。

本日、代議員会を開催します。

本日、昼休みにKBCビル6階の組合書記局にて、代議員会を行います。24日(火)に行われた全体集会で出された意見を元に、春闘要求および夏季一時金についての今後の方針について執行部からの提案を行いますので、代議員の皆さんは必ず出席してください。

全体集会を開催しました。

24日(火)に全体集会を行い、5月26日に会社から提出された春闘における二次回答および夏季一時金の一次回答についての説明と、組合員からの意見の収集を行いました。集会では、過去最高の収益を出しているにも関わらず、ベアや年棒などの賃金の改善が行われなかったことや、有期雇用者の一時金が前回と同じ年棒制を理由にした支給無しの回答が行われていることについて協議がなされました。また、集会の中で女性の組合員から、生理休暇の有給化を求める強い要求がありました。現在の就業規則では生理休暇は無給であるため取得しにくいので、年次有給休暇で代用しているという現状が訴えられました。組合では、春闘要求の「母性保護の要求」で生理休暇の有給化を求めており、執行部としても組合員の命と健康を守る上で、この要求について会社と交渉を続けていきたいと考えています。

組合新聞517号について、会社が見解を示した文書を提出しました。

24日(火)に会社から団交の申し入れがあり、その日の18時から団交を行いました。団交では組合新聞517号で組合がリフレッシュ手当凍結は違法ではないかということ指摘したことについて、会社の見解を示した文書が提出されました。(別紙参照) 会社の見解では、組合が「一方的に労働条件の切り下げを行うことができない」と指摘したことに対し、会社は「高度の必要性や合理的な理由があれば労働条件の切り下げを行うことはできる」ということを主張したものとなっており、判例を挙げていますが、会社の文章だけでは事件の内容が分からないと思われるので補足します。

【秋北バス事件】(昭和43年12月25日：最高裁大法廷判決)

会社が就業規則を変更し、これまでの定年制度を改正して、主任以上の職にある者の定年を55歳に定めた。このため、それまで定年制の適用のなかった従業員が定年制の対象となり解雇通知を受けた。

定年制度についての法整備が不十分であった当時、定年制を用いて解雇が行われたことについて不服を申し立てた組合側の主張が認められなかった事件である。判決では新たに設けられた55歳という定年が、一般的にも低い年齢だとはいえず、嘱託での再雇用の特則が設けられていることから、法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであると判断された。

(裏面に続く)

【大曲市農協事件】（昭和63年2月16日：第三小法廷判決）

農協等七つの農業共同組合が合併して新設された農業共同組合において、合併後に新たに作成・適用された退職給与規定が、合併前の退職金支給倍率を低減させるものであった。

退職給与規定は低減しているものの、毎月の給与額は給与調整等により相当程度増額されており、退職時までの給与調整の累積額が概ね本訴の請求額に等しい。また、休日・休暇・諸手当等の面で合併前よりも有利になり、定年も男子は1年間延長されている。よって就業規則の変更の必要性とそれによって労働者が被る不利益の程度を考慮しても、法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであると判断された。

【第四銀行事件】（平成9年2月28日：最高裁第二小法廷判決）

会社と労働組合の間で定年を55歳から60歳に延長するかわりに給与等の減額、特別融資制度の新設等を内容とする労働協約が締結されていたため、55歳以後の年間賃金は54歳時の6割に減額となり、従来55歳から58歳までの賃金総額が新定年制の下での55歳から60歳までの賃金総額と同額となった。

この事件は、55歳以降の賃金が減額されたことで、減額されなければ58歳で得られる賃金が60歳まで勤務しなければ得られないのは、労働条件の不利益変更にあたるかという点が争点と言えます。この会社では、減額後も他行の賃金水準や社会一般の賃金水準と比較してかなり高いこと、定年の延長で60歳まで安定した雇用が確保されるという利益は決して小さいものではないこと、福利厚生制度の適用延長や拡充等の措置が採られていること、行員の90%で組織されている組合との合意を経て労働協約が締結されていることから、法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであると判断され、就業規則の変更が認められました。

会社も説明していますが、就業規則を変更する為には「高度な必要性」と「合理性」を有していることが必要です。会社が挙げているこれらの判例では、就業規則の作成や変更が認められているものの、労働者が被る不利益の程度と同等の代償措置を行ったり、労働組合との合意が行われています。ですから就業規則の不利益変更を行う際に、その変更が合理的であると判断される為には、会社側も様々な努力をする必要であると言えるのではないのでしょうか？

また、今回会社が挙げている判例は、就業規則の変更が認められた例ですが、変更を認められなかった判例もあります。（別紙資料参照）どちらの判例をみても、就業規則の変更を行うことの「必要性」と「合理性」が争点になっていると言えるでしょう。

しかし、517号の新聞で組合が違法にあたる指摘していたのは、以前の団交の中で組合が「就業規則の変更を行う際に、従業員代表と協議を行ったうえで、労基署にきちんと届出しているのか？」と質問した際に、会社が「分かりません」と答えたことから、就業規則を改定していないのに、賃金を支給していないのではないかという疑問を持ったからです。これらの疑問な点については今後の協議の中で明らかにしていきたいと思えます。

【今後のスケジュール】

6月27日（金）

代議員会 昼休み

7月26日（土）～27日（日）

第107回民放労連定期大会（IN福岡）

安定した雇用を勝ち取ることが会社を守ることにつながる

(別紙資料)厚生労働省のHPより引用しています。

就業規則変更の効力を肯定した例

- 大曲市農業協同組合事件(昭和63年 最高裁第三小法廷判決)
就業規則の変更により、退職金の支給倍率の低減が行われたが、給与調整により、ほぼ同額の給与の増額が行われており、さらに休日・休暇、諸手当、旅費等で有利な取扱いがなされ、定年も延長されていた。
- 第四銀行事件(平成9年 最高裁第二小法廷判決)
賃金の減額を伴う55歳から60歳への定年延長を定めた就業規則の変更につき、定年延長の必要性、延長による労働条件の改善、福利厚生制度等の適用延長等の不利益緩和の措置、労働組合との労働協約締結の結果行われたことから合理性が認められた。
- 羽後銀行(北都銀行)事件(平成12年 最高裁第三小法廷判決)
就業規則の変更により、完全週休2日制の導入と1日の労働時間増(年95日の特定日は1時間、その他は10分)を行ったことにつき、平日の労働時間延長の必要性、変更後の労働時間も必ずしも長時間でないことから合理性が認められた。
- 函館信用金庫事件(平成12年 最高裁第三小法廷判決)
就業規則の変更により、完全週休2日制導入と1日25分の労働時間増を行ったことにつき、平日の労働時間を延長する必要性、変更後の労働時間も必ずしも長時間でないことから合理性が認められた。
- 県南交通事件(平成15年 東京高裁判決)
就業規則の変更により、年功給の廃止とそれに代わる奨励給の創設、月例給への一本化及び賞与の廃止を行ったことにつき、経営上の必要性、不利益を補う代償措置、労働生産に比例した公平で合理的な賃金の実現、組合との交渉から合理性が認められた。

就業規則変更の効力を否定した例

- 御國ハイヤー事件(昭和58年 最高裁第二小法廷判決)
就業規則である退職金規定の不利益変更につき、代償となる労働条件を何ら提供せず、不利益を是認させるような特別の事情も認められないので、合理性が認められなかった。
- 朝日海上火災保険事件(平成8年 最高裁第三小法廷判決)
就業規則による63歳から57歳までの定年年齢の引き下げと同時に行われた退職金の基準支給率の引き下げにつき、退職金支給率の引き下げには必要性が認められたが、定年年齢の引き下げによって退職することとなった労働者の退職金を引き下げるほどの合理性を有するとは認められなかった。
- みちのく銀行事件(平成12年 最高裁第一小法廷判決)(再掲)
就業規則の変更により、55歳以上の行員の賃金削減を行ったことについて、多数労働組合の同意を得ていたが、高年層の行員に対しては、専ら大きな不利益のみを与えるものであり、救済ないし緩和措置の効果が不十分であったため、合理性が認められなかった。
- アーク証券事件(平成12年 東京地裁判決)
就業規則の変更により、変動賃金制(能力評価制)を導入したことにつき、一般的な制度として見る限り、不合理な制度であるとはいえないが、代償措置等が採られておらず、変動賃金制(能力評価制)を導入しなければ企業存亡の危機にある等の高度の必要性がなかったため、合理性が否定された。