

平成21年2月23日

民放労運ウェイビーシー映像労働組合
執行委員長 田中孝之 殿



株式会社ウェイビーシー映像
代表取締役社長 田中孝之 殿

就業規則改定の件について

先日の組合新聞(2月4日発行:第550号)において、「出張旅費の実費精算は、事実上の労働条件の不利益変更だ!」との見出しが躍っておりまして。

労働組合が言論の自由を盾に、このような表現で事実を歪曲して喧伝することについて会社は看過することはできませんので、会社の考えを再度貴組合にきちんとお伝えしたいと考えます。

貴組合が問題視して指摘している、就業規則の改定による労働条件の一方的不利益変更については、「労働契約法」にて法定ルールが定められています。

まず、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」(8条)とし、さらに「使用者は、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できない」(9条)と不利益変更については合意によることを原則としました。しかし、「ただし、次条の場合には、この限りでない」と定め、合理性があれば、不利益変更に対する労働者にも効力を及ぼすこととしました。

すなわち、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によって変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。」(10条)と定めました。

ところで、今回の就業規則改定で貴組合は自分達と協議を行うべきではないかという主張をしていますが、勿論貴組合に対して説明する必要性はあるものの、まず第一に協議しなければならぬ相手はあなた方労働組合ではないかということを理解していただきたいと思います。協議しなければならぬ相手は従業員代表者です。

何故ならば、貴組合が従業員代表者を超える、従業員を代表する団体ではないからです。したがって、会社が従業員代表者選出のための選挙を行って、その上で選

ばれた従業員代表者と協議しようという手続きを優先させるのは当然のことなのです。これは非常に大事な点です。労働組合員以外のその他の従業員の考えや意見を反映しなければならぬことは大変重要なことです。

また、出張旅費における宿泊手当を実費精算に変更することが何故労働条件の不利益変更にならないのか、この点についても今一度触れておきたいと思えます。

【もともと出張に關わる旅費・宿泊費などは、実費精算が原則です。】

それにも関わらず、会社が定額支給しているのは、実費精算にする労使双方の事務負担が大きいため、出張旅費規程を設けて「通常必要と認められる額」によって経理処理しているにすぎません。

実費精算方式に変更すれば、今まで支給されていた1万2千円がもたえなくなり、結果として従業員にとって不利益変更になるではないかという点ですが、実際に支払わなければならない宿泊費と一定額1万2千円との差額である差額金は、法的に保障された利益でも権利でもなく、単に定額支給方式を採用していたことにより、精算は不要という結果を生じていたに過ぎません。

さらに申し上げますれば、出張に伴う交通費・日当・宿泊費といったものは会社の経費ですから賃金には該当しません。

そういう意味で、賃金、退職金など労働者である従業員にとって重要な権利の一方的な切り下げにもなりませんし、また合理的な要件を持ち出すまでもなく、実質的な不利益変更を及ぼすものでないことを十分ご理解いただけたらと思います。

社員同士の公平性、あるいは社員外スタッフとの平等性という観点から、宿泊費の実費精算を実施するものであり、単純に経費削減という趣旨で改定する訳ではないということも併せてご理解いただきたいと思えます。

なお、貴組合の「管理職の出張手当を上げるのは納得できません。」との指摘についても理解に苦しみません。一般社員の出張手当(日当)は切り下げられていません。管理職は文字通り従業員を管理監督する立場にある人間です。

だからこそ、その責任に見合う出張手当(日当)を考えるのはごく自然なことです。

以上