

集団あっせん事例3：会社解散による他社への転籍で給料が減額され撤回を求めた事例

○申請の概要

X労働組合の組合員X1さんは、元々Z社に勤務していましたが、Z社は解散することになったため、Y社が業務を引き継ぐこととなり、Y社に勤務することとなりました。

採用後、X1さんは能力に見合う職務を与えられず、他の従業員とは異なる場所での勤務を命じられ、給料も採用時は約〇〇万円だったものが、現在では約〇〇万円に減額（約20%ダウン）されたとして、X労働組合からあっせん申請がなされました。

○両者の主張

<X労働組合の主張>

- ・X1さんはZ社時代から誠実に勤務しており、Y社はX1さんの能力を恣意的に低く評価して、能力に見合う職務を与えていない。
- ・給料額の減額に至っては、Y社は、ささいな事項について職務義務違反を理由に給料減額処分を繰り返したが、これは就業規則に根拠も無く無効である。

<Y社の主張>

- ・X1さんは採用後、適切な報告をしない、注意しても改善しないなど不適切な言動が見られたので、給料減額したものである。
- ・勤務態度についても、お客さんからの苦情が絶えなかったため、比較的軽度な職務内容に変更したものであり、給料減額は職務内容の軽減に伴い、適正に行われたものである。

○あっせんの結果

双方の主張は激しく対立し、あっせんに3回開催しました。

第3回目のあっせんでは、X労働組合から来年4月から減額前の給料に戻し、職務内容も能力に見合うものにするようにとの提案がなされました。

これに対して、Y社は給料額の回復については了解しましたが、職務内容の変更については不可能であるとの回答がなされ、最終的にX労働組合も職務内容の変更についてはやむを得ないとして和解が成立しました。

○解決に要した期間

解決に要した期間：133日

○今回の事件のポイント

- ・給料を理由もなく一方的に減額することはできません。
- ・仮に懲戒処分として減給処分を行う場合には、就業規則上の根拠が必要であり、聴聞を実施するなど、適正な手続きを経て行う必要があります。