

「減給」は労働契約法に著しく違反

会社は就業規則を変更し、今年から自由に社員への給与をカットできるようにし、年俸制ではないバンド7以下の社員に対して7月給与調整で給与の5%減額を強行しました。

この「減給」処分は法的にはどんな扱いになるのでしょうか。

10分の1を超えてはならない。」
 そして、就業規則には既に第10章表彰および懲戒に以下のように規定されています。

労働基準法第91条 制裁規定の制限

一つの考え方は、当該社員に対する「制裁」である、というものです。
 ところが、就業規則における制裁規定は、労働基準法第91条の制約を受けます。

「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の

10分の1を超えてはならない。」
 これは、労働基準法第91条に沿ったことを意図したものだと言えそうです。
 ところが、「制裁」にあたるのか疑問をコンプライアンス・アドバイザーに投げたところ、コマーシヤル・アドバイザーは受理を拒否してききました。

就業規則の不利変更制限

もう一つの考え方は、

就業規則の審判による「労働条件の変更」(不利益変更)である、というものです。
 就業規則の変更(労働契約法10条)

(1) 就業規則を変更することによって、労働条件を変更することもできる。この場合、

変更後の就業規則を労働者に周知させること
 イ 変更した就業規則の内容が、労働者の受ける不利益の程度、労働慣行に著しく

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合理的であること(要性)を満たすことが必要である。

IBMの就業規則変更は労働契約法10条に照らして適法と言えるでしょうか。条文の「イ」に照

らして見てみましょう。今年度の減給実施額が年収のほぼ5%と非常に大きい(労働者の受ける不利益の程度)、

会社は大幅な利益を出しており、経営状態は客観的に良好である(労働条件の変更の必要性)、

日本の労働慣行に著しく反している(変更後の就業規則の内容の相当性)、

労働組合が一貫して大反対している(労働組合等との

組合なんでも相談窓口担当者			
事業所名	職場名	氏名	電話番号
豊洲	ITD デリバリー・マネジメントサポート	兼松 牧夫	1801-7461
本社	IGAS.センターサービス	明石 亘	1712-3435
本社	SO事業推進・SOオペレーションズ	杉野 憲作	1812-2938
本社	価格計画・価格管理	石原 隆行	1712-9867
本社	本社総務	山本 初枝	1712-3097
幕張	経理 プロセス管理	橋本 雄二	1819-3039
幕張	SWLAB. 第一・Lotus・T・Supp	田中 純	1243-2439
名古屋	EIMCIS.第二クロスInd. Svc	板倉 浩	1416-3264
横浜北	製造SO.フルフィルメント・センター経理	野上 久紀	1892-2057
大和	SARM.アクセス管理	吉野 薫	1808-6423
大阪	IMS第2SS関西サービス部	吉田 譲二	1505-3200
大阪	GFS.西日本LCM&SPデリバリー	山本 茂秋	1505-5420
京都御池	システム開発・生産技術開発	古川 肇	1616-8523
●組合事務所電話 03-3583-9037 火、水、金10時~16時			
FAX 03-5562-0853			
e-mail jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp, HP http://www.jmiu-ibm.org/			

注)上記窓口は、事業所にこだわらず、連絡のとれる電話番号へどうぞ

弁護士 水口 洋介 03-3355-0611代
<http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/>
 東京都新宿区四谷一丁目2番地 伊藤ビル6F
 労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます。(お手数ですが電話により予約をお願いします)

交渉の状況) 以上の条件から、日本IBMの就業規則不利益変更は、労働契約法10条に著しく反していると言わざるを得ません。

減給処分を受けた人は不服申し立てを

会社から一方的に労働条件の不利益変更をされても、「労働者の合意」があれば違法ではなくなっています。

減給処分を受けた人は合意していないことを証拠に残すために、不服申し立てを文書に残る形で行うことをお勧めします。

正社員を減らし、派遣社員に肩代わりさせるIBM

人材派遣会社が派遣実態の調査・改善依頼

を行う契約の人に秘書の業務であるスケジュール管理を行わせるケースや、場合によっては、申請・承認システムのユーザーIDとパスワードを教え、承認業務を派遣社員に肩代わりさせるラインまでいたります。

当然、パスワード共有はIBMの社内規定にも違反しており、厳しい人事処罰の対象となります。また、派遣会社はこのような派遣社員の労働状況に非常に敏感になり、事態の改善に動き出しました。

派遣社員の業務範囲 厳格に規定

派遣法において、派遣のできる業務は明確に制限されており、どんな仕事でも派遣ができるわけではありません。たとえば、建設業務や警備業務、弁護士、司法書士、公認会計士、税理士、社会保険労務士などのいわゆる「士」業などは派遣ができない業務です。

また、「政令26業務」

には、派遣期間に制限はありませんが、それ以外の業務(自由化業務)の派遣期間は原則1年で、最長3年と制限されています。「政令26業務」といのは、たとえば、「秘書」は7号、「事務用機器操作」は5号、「ソフトウェア開発」は1号、ソフトウェア開発」といふようにそれぞれの業務定義で厳密に業務内容が規定されています。

今年3年に一度の健保選挙

民主的な選挙運営を要求

3年に一度の日本アイ・ビー・エム健保組合の互選議員選挙が予定されています。

健保組合は、会社が指名する選定議員16名、選挙で選ばれる互選議員16名、あわせて32名の議員で構成されています。

密室運営ではなくガラス張りの健保運営を

過度のリストラ 結果

日本IBMに派遣した労働者の勤務実態を危険視した派遣元の会社は、個々の派遣社員の業務の状況を個別に調査し、事態の改善をIBMの現場担当社員に依頼してきています。

日本IBMが正社員のリストラを止めることを要求していきましよう。

昔も変わりません。人事が健保組合に向向しており、独立性にも疑問が残ります。退職者の健康保険証を廃止し、国民保険に加入させる改革を推進しようという噂もあります。

みなさんも自分に関係することですので、よく考えて投票していきましよう。

誰でも自由に立候補でき、なおかつ事業所毎の区割りなどシングルにすべきです。閉鎖的な健康保険組合の運営は、今も

