

AOMORI LEGAL NEWS

当事務所では、お付き合いいただいている皆様に向けて、法律関連のニュースや当事務所の近況などを、定期的にニュースレターとしてお送りさせていただいております。当事務所の近況やご挨拶のほか、少しでもお役に立てる情報をお届けできればと思っております。



【労務問題】手当の廃止・見直しの注意点

当事務所では、企業・法人のお客様から、労務問題に関するご相談・ご依頼を多数お受けしております。今回のニュースレターでは、従業員に支給する手当の廃止・見直しにおける注意点を解説いたします。

1 手当の廃止・見直しの理由

企業・法人が従業員に支給する手当の廃止・見直しをする理由には、様々なものがあります。企業の経営状況や方針の見直しなどの中で手当の廃止・見直しをする企業・法人もあれば、同一労働同一賃金のルール違反を回避するため、あるいは残業代計算の基礎に手当が算入されることによる不利益を回避するために、手当の廃止・見直しを検討することもあります。時代に合わない手当、すでに支給実績・支給理由がない手当の廃止・見直しを行うことも考えられます。

2 手当の廃止・見直しの手順

手当の廃止・見直しをすること自体は直ちには違法とはなりませんが、法的リスクを最小限に抑えるためには、適切な手順を踏むことが大切です。具体的には、①法律の観点と労務管理の観点から検討する(後述)、②従業員に対して説明して同意を得る、③変更を予告して緩和措置を実施する、④就業規則を変更する、という手順です。②説明・同意については、変更に合理性があれば必ずしも従業員の同意は必要ではないのですが、合理性判断の要素として、従業員に対して十分な説明を行ったかどうかが見られます。また、④就業規則の変更については、就業規則の変更を労働基準監督署に届け出るとともに、事業所に備え置いて従業員に周知することが必要となります。

3 手当の廃止・見直しの注意点

上記①の法律の観点と労務管理の観点からの検討については、i 合理性のない不利益変更ではないか、ii 同一労働同一賃金のルールに違反していないか、iii 従業員の納得が得られるか、モチベーション低下に繋がらないか、という検討が必要となります。i 合理性の有無については、従業員が受ける不利益の程度、変更の必要性、変更内容の合理性、従業員との事前交渉の有無・内容などを踏まえて判断されます。ii 同一労働同一賃金については、正社員と非正規社員との間で平等を欠くような状況がないかをチェックする必要があります。iii 従業員の納得・モチベーションについては、業務効率の低下や離職に繋がるおそれもありますので、慎重に検討する必要があります。

4 弁護士にご相談ください

手当の廃止・見直しについては、法律の観点から入念に検討することが必要となりますので、法律の専門家である弁護士にまずはご相談いただくことをお勧めいたします。労務問題について経験豊富な当事務所の弁護士に是非ご相談ください。

【お問い合わせ】弁護士法人青森リーガルサービス 青森県弁護士会所属 代表社員弁護士:木村哲也
青森支店【青森シティ法律事務所】

〒030-0822 青森市中央1丁目1番29号 青森日商連中央ビル2階 TEL:0120-960-111

八戸本店【八戸シティ法律事務所】

〒031-0042 八戸市十三日町1 ヴィアノヴァ6階 TEL:0120-146-111 受付時間:平日午前9時~午後5時