

## 労働関係紛争における助言・あっせん事例

## 助言

## 労働条件の引下げに係る助言・指導

## 1 事案の概要

正社員として働いていたが、他部署の人員不足を理由に配置転換となり、会社の経費削減のために昇給のない準社員に変更された。準社員となることに納得できないと考えたため撤回を求めたが、応じてもらえなかった。これまで長年正社員として働いてきたことや、今後の生活のためにも従来通りの労働条件で働き続けたいとして助言・指導を申し出たもの。

## 2 助言・指導の内容・結果

事業主に対して、正社員から準社員への転換については、労働者の合意なく一方的に変更することは労働契約法第8条に抵触する可能性があることを説明し、申出人とよく話し合うよう助言した。

助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、業務の内容が変更となるため、給与体系は一部変更となるが、これまでどおり正社員として勤務することとなった。

(厚生労働省報道発表資料「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より)

あっせん

## 賃金・労働条件の引下げの撤回

### 1 労働者側の主張

諸手当の見直し及び勤務体制の変更等による労働条件の引下げ提案がされたが、これらの不利益変更については受け入れられないので撤回を求める。

### 2 使用者側の主張

赤字が続いており、諸経費の削減や人件費の見直し等についてもこれを行う必要に迫られているため、来年度から労働条件について改正する提案を行った。旧態依然のやり方、独特のやり方が温存された分野となってしまうので、従業員の雇用は守りつつ、現状に合っていない人員体制や諸手当等については内容を合理的なものに見直していく必要があると考えている。

### 3 調整結果

あっせんを通じて、あっせん員の使用者側に対する労働条件変更に伴う支出影響額のシミュレーション作成の助言や、あっせん期日外の当事者への意向聴取などにより労使双方の理解が得られ、就業規則の変更に対し合意する旨等を内容としたあっせん案を労使双方が受諾し解決となった。

(岐阜県労働委員会ホームページ「個別的労使紛争の解決事例」より)