



社会保険労務士事務所
あおぞらコンサルティング

あおぞらLetter

〒101-0035

東京都千代田区神田紺屋町5 矢野ビル 4F

電話: 03-3526-4277 FAX: 03-3526-4276

担当: 花村

経営悪化時 賃金カット実施の場合の留意点 方法 考え方

昨今の景気悪化により、マスコミ等では「解雇」とともに騒がれている「賃金カット」ですが、今回は「賃金カット」を実施しなければならない場合の、法的な留意点や実施方法についてご案内します。

賃金カット → 法的な意味 → 労働条件の **不利益な変更**



●賃金カット⇒不利益変更の方法

「賃金カット」をする...ということは、法的には「労働条件の不利益な変更」をする、ということになります。それでは、賃金カットという不利益な変更をトラブルにならないように実施するために、2つの方法について、違いや特徴をご案内します。

就業規則の変更

いずれか

同意

オススメ

【特徴】

合理的(妥当)な変更の場合は、
原則、**事業主**が変更することができる

【ポイント】

合理的(妥当)な変更の考え方

【3つのポイント】

1. 変更の必要性
会社の困窮度
2. 不利益の程度
従業員の生活への影響度
3. 手続きの妥当性
説明、周知、就業規則の変更手続き

このままでは倒産

赤字がひどい

目安は支給額の10%程度??

【トラブルの可能性】

従業員の合意がなく変更できるが、従業員とのトラブルに発展しやすく、合理性の判断はケースバイケースとなるので、判断が難しい。

【方法例】

就業規則の「附則」へ暫定措置として変更内容を記述

従業員への説明・周知

従業員代表による意見書の作成

労働基準監督署への提出

【特徴】

従業員の納得が必要

仕方ない

わかったよ

【ポイント】

従業員の同意の3つの取り方

1. 同意書をとる 従業員に抵抗感がでる?!
2. 内容を説明し、意見を徴収し、納得してもらう
説明方法、納得の確認方法に注意
3. 文書やメールで通知し、意見がでなければ実行する
従業員の意思の確認が難しい?!

【トラブルの可能性】

同意による変更なのでのちのちのトラブルの確率は少ない

【方法例】

従業員へ状況説明・内容説明

「了承」のお願い

一定期間の意見の受付 (不服などの受付)

会社の状況説明は丁寧に。

社員の納得が必要なので、状況の理解をお願い。

意見(不服)の受付期間が終了し、意見(不服)がなかったら、実施する旨を伝えることで、同意の確認とする。

