

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決

労基署を監督する労働局や労働委員会での紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士です

河原社会保険労務士事務所 河原 清市 埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

**中央労働委員会主催の事例研修会 飲食店経営者は、従業員の健康を考
えて、勤務日数を週 5 日から週 4 日にした。これって不利益変更ですか？**

今年の 7 月下旬に、中央労働委員会主催の労使関係セミナーに参加した。その中の事例研修会で上記のように飲食店経営者 Y が、従業員の健康を考慮して、勤務日数を週 5 日から週 4 日にした。これが従業員にとっては、不利益変更であると言って、従業員は、経営者を訴えた。という事例研修があった。この事例を通して、経営者として何をどうすれば良かったかを考えていきたい。

- ・従業員 A は、20 人ぐらいの規模の飲食店で、洗い場を担当していた。
- ・ A は、外国人である。日常会話はできるが、読み書きは出来なかった。
- ・3 月に職場の洗い場で転倒をして、1 か月ほど休業した。
- ・労災請求については、ユニオン (X 合同労組) が助言をしたようである。その時、従業員 A は、合同労組に加入したようである。
- ・1 箇月の休業後、同じ職場に復帰するが、A はたびたび腰痛を訴えた。
- ・経営者は、本人の健康を考慮して、A のシフトを週 5 日から週 4 日のシフトに切り替えた。
ここに、実は問題が内在していたのでした。
- ・経営者としては、本人の健康を考慮してのことでありましたが、従業員 A にしてみれば、一方的に労働条件を引き下げられたつまり労働条件の不利益変更を被ったと捉えてしまったのでした。
- ・そこで、従業員 A が加入している合同労組 X は、飲食経営者と団体交渉を行いました。合同労組 X の要求は、①従業員 A の勤務日数を週 5 日にもどすこと。
②勤務日数が週 4 日となっている期間についての賃金補償を求めた。
- ・団体交渉は、折り合いが付きませんでした。
- ・そこで、合同労組 X は、山梨県労働委員会にあっせんの申出をしました。

解説 この問題は、従業員 A と飲食店経営者 Y との個別労働紛争であるが、従業員 A は労働紛争を X 合同労組に相談を持ちかけてしまったので、集団労使紛争になってしまった。

紛争解決の場は、山梨県労働委員会の場に移りました。

合同労組 X の主張

- ①飲食店経営者 Y が勤務日数を減らす理由となっている腰痛については、重い荷物を運ぶという職場環境が改善されないことが原因である。
- ②医師からは、勤務を許可する診断書が出され、体調的には問題ない。

③従業員Aは飲食店経営者Yに勤務日数を減らしてくれと頼んだことはない。

④勤務日数減は、Yの一方的な措置であるため、減らされた日数分の賃金相当額を支払うべきだ。

飲食店経営者Yの主張

①従業員Aは以前から度々腰痛を訴えていて、仕事が滞りがちであり、業務の流れを妨げることが何度かあった。食器を度々破損させていた。そのような中で、洗い場での転倒事故が起これ、状態はさらに悪化した。Aの身体の回復を優先させるために、勤務日数を減らした。

②Aは荷物が重いことが腰痛の原因であると主張しているが、女性従業員も問題なく運んでいる。

③勤務日数を週5日に戻すことについては、仕事の流れ、仕事ぶりを見て、まわりの従業員の意見も聞いて決めたい。週5日勤務にもどりたいなら、他の従業員のようにやる気を出して仕事をしてほしい。合同労組Xに加入する以前はできたのだから、やる気になればできるはず。

④賃金相当額の支払いについては、実際に仕事をしていないのだから、支払えない。

両者の主張を聞いたのち、労働委員会のあっせん案は、

1. 従業員Aの働いき具合を見る評価期間を設定する。

Aの働き具合が適正の場合は、勤務日数を週5日にもどす。

2. 労働契約法第3条・8条の合意の原則により勤務日数減少分の賃金相当額をベースにして解決金の提示

以上でありました。そのあと、両者には多少不満はありましたが、結果的には、飲食店経営者Yと合同労組Xの双方とも、あっせん案を受け入れました。

あっせん案作成のための根拠条文

労働契約法 第3条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

労基法 第26条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

民法 第536条 2 債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。

ここで、私が、飲食店側の労務管理の顧問をしていた場合はどうするかを述べます。

1. 経営者Yが従業員Aの身体の回復を優先させるために、勤務日数を減らそうとする前に、本人に対して、自分の身体の状況を詳しく聞くことからまず始めるべきだと思います。

2. 次に、かかりつけ医（従業員A）のところに行き、Aの身体の状況を聞くことが大切です。その際に、本人から医療情報がかかりつけ医から得ることの承諾書をもらっておくことが大切です。口頭では、言った言わないという問題が出てくる場合もありますので、丁寧に文書で対応してください。

かかりつけ医に行くときは、経営者自らや人事権のある人は行かない方がよいでしょう。

経営権のある人が、直接聞くことで、あとで、取り上げる健康審査会の席上、偏った判断をすると疑われる場合も考えられますから。

当然、今までの従業員Aの就労状況は詳しくかかりつけ医に話さなければなりません。

細かいことですが、かかりつけ医との面談の際の料金は、経営者側の負担になります。

3. 就労可能であるかは、従業員自身が明らかにすることです。

従業員は、自身が仕事に復帰することができるかどうかを、かかりつけ医に証明をさせる必要があります。その内容には、就労の具体性、合理性、信用性が必要になります。

4. 産業医の面談も必要になります。以上の情報を含めて会社内で健康審査会を設けて、復職の可能性について会議を開きます。最初の何週間かは試みの期間とすることも考えます。以下略