

2010年4月14日10時に東京地方裁判所603号法廷で「就業規則の不利益変更」の第2回の裁判が開始されました。

組合の支援傍聴には17名(FX労組11名、航空連関係6名)の参加がありました。会社側は弁護士3人の出席でした。

最初に、会社側から提出された「準備書面(1)」の確認が行われ、組合側は、これに対しての「書面」を提出することとなりました。また、会社側が提出した「証拠」の一部に今回の事件と関係のないものが含まれていたことを指摘しました。

2月15日に行われた裁判の時の裁判官から、裁判官が交代になり、今回の事件の争点が「労働契約法」第10条であることが確認されました。

即ち、第9条では就業規則による労働契約の不利益変更禁止の原則が明記されていますが、第10条では、その「要件」を満たせば不利益に変更することができるとされています。

今回の裁判での争点は、「要件」を満たしているかどうかの審判を裁判所に仰ぐこととなります。

就業規則による労働契約の不利益変更禁止原則(9条)

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、10条に規定する要件を満たす場合は、就業規則によって不利益に変更することができる。(9条)

就業規則による労働契約の不利益変更ができる要件(10条)

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、

1.変更後の就業規則を労働者に周知させ、

かつ、

2.就業規則の変更が、

①労働者の受ける不利益の程度、

②労働条件の変更の必要性、

③変更後の就業規則の内容の相当性、

④労働組合等との交渉の状況

その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、

労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。

出典：フリー百科事典『ウィキペディア(Wikipedia)』

① 労働者の受ける不利益の程度

会社側の「準備書面(1)」のはじめに、労働者の受ける不利益など事実上皆無であるとして、次の理由を述べています。日本支社の約22,7%の従業員が平均約6.9日の有給休暇を消滅させている。したがって、4日の休日が削減されても不利益は生じない。これは、即ち、消滅させていない従業員には不利益になっていることを証明したことになります。

今回の裁判は一人一人が原告として提訴しているので、その対象になる人には、不利益が発生することになります。

次回の裁判は6月9日です。

私たちがしっかり有給休暇を消化し、休日を削除された不利益を被っていることを証明するために、裁判所へ「有給休暇について」と題して、書類を提出することになりました。

随時 組合員の加入を行っております。

HP アドレスは <http://www.fdxunion.com>

メールアドレスは fdxunion@fdxunion.com