

◎ 第108回定例研究会

2月18日(木)

於:静岡県評会議室

労働条件の変更、賃金の減額

報告者:加茂 大樹 氏 (弁護士)

● 1.労働契約の明示義務

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して労働条件を明示しなければなりません。特に、①労働契約の期間、②就業場所・従事すべき業務、③労働時間(始業・終業、休憩、休日、時間外労働)、④賃金の額や計算方法、⑤退職に関する定めは書面の交付による明示が必要です。

求人票は労働契約の申し込みではなく、申し込みの誘引であって、それは労働条件ではないとされています。日新火災海上保険事件は、労働者が求人広告、採用説明会での賃金の説明と異なり、実際の支給額が低いとして差額の支払いを求めたものです。判決は「求人広告は労働条件の申し込みではない」としましたが、慰謝料100万円の支払いが認められました。

● 2.労働条件の不利益変更

労働条件は、当事者の一方である使用者側から一方的に変更することはできません。契約内容の変更は労働者との合意が必要です。

(1) 就業規則の変更

就業規則の不利益変更は、労働契約法によって制限されています。労働者の不利益と変更の必要性を天秤にかけるような判断がされます。みちのく銀行事件では、55歳以降の賃金を大幅減額し、行員の73%を組織している組合と同意していましたが、不利益が大きいためという理由で、変更の合理性を否定しました。

(2) 労使間での個別の合意

就業規則に達しない労働条件は無効です。労使間の合意によりはじめて労働契約の変更が可能です。黙示でもかまわないということに気をつけなければなりません。

(3) 賃金の減額について

賃金は最も基本的な労働条件であることから、減額にあたっては、特に合理的な変更の必要性を要します。NEXX事件では、給与の20%を減額され、反対の声があがらず、3年間ほど減額された給与の支給を受けていました。判決では、賃金引き下げの変更申入れに対して、労使間で黙示の合意が成立したというためには、労働者が異議を述べなかつただけでは十分ではなく、このような不利益変更を真意に受け入れたと認められる理由が必要であるとして、①反対に声を上げることが困難であったこと、②減額幅が非常に大きく緩和措置等がなかったこと、③説明が具体的でなかったことから、賃金引き下げは無効であるとしてしました。

(4) 成果主義導入は賃金の不利益変更となるか

成果主義の導入自体は、合理性を否定されるものではありません。光和商事事件では、歩合給の導入により基本給が減額されましたが、黙示の合意が認められるとしてしました。しかし判決では歩合給制の導入を単純な賃金の減額とは捉えておらず、①減額の幅がどの程度か、②減額される従業員がどれくらいの割合か、③従前の給与を確保するための成果の難易度、④どの程度の成果の達成を会社が想定していたのか、⑤給与水準の引き下げの必要性等の事情から具体的に判断しています。

(5) 基本給を減額させるが総額の変更はない場合

基本給を減額し、手当を増額するような賃金体系の変更は、退職金の減額や時間外手当の算定基礎の減少をもたらす可能性があります。ただし、この点を明確に論じた判例は見あたりません。

(6) 注意点

降格による賃金減少や賞与については別問題なので、労働条件の不利益変更の問題と混同しないよう注意が必要です。

*連絡先: 静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

〒422-8062 静岡市駿河区稲川 2-2-1 セキスイハイムビルディング 7F (静岡県評内)

メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp ホームページ <http://www.geocities.jp/shizuokarouken/>