

POINT 既発生の賃金債権の放棄が有効であるためには

【あらまし】

- ①Aは、平成9年7月により、社長付担当部長として賃金年棒840万円（月額70万円の毎月25日払い）の待遇で会社に勤務していた。
- ②平成13年7月、会社は経営不振により地元の銀行から資金援助を受け、その際、自助努力として課長職以上の役職者の賃金を減額することが不可避となった。
- ③会社は同月1日に遡って減額を行い、Aには同月分の賃金として20%を減額した56万円を支払い、以後同年11月まで毎月56万円を支払った。
- ④また、会社は同年7月25日までに賃金規程の附則に、一定の役職にある者の年棒額を100分の30を超えない範囲内で減額し、これを同月1日から実施する旨の規定を設ける改定を行い、その付属文書で課長以上の年棒額の減額を定め、Aについては年棒額を20%減額する旨を定めた。
- ⑤会社の賃金規程18条には「月の途中において基本賃金を変更または指定した場合は、当月分の基本賃金は新旧いずれか高額の基本賃金を支払う。」旨の規定が置かれていた。
- ⑥Aは、以上の賃金減額に同意しておらず無効であるとして、減額分相当の金員支払を請求した。

【結果】

平成13年7月の賃金減額分14万円についてのみ、Aの請求が認められた。

【要点】

- ①Aは平成13年7月25日に同月1日以降の賃金減額に同意の意思表示をしていた。
- ②この意思表示には、同月1日～24日までの既発生の賃金債権のうち、その20%相当額を放棄する趣旨と、同月25日以降に発生する賃金債権を同様に減額する事に同意する趣旨が含まれる。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

- ③Aの同意の意思表示は、後者のみ効力を有し、前者の既発生の賃金債権を放棄する効力は有しないものと解するのが相当である。
- ④改定後の賃金規程においてはAの賃金を7月1日から20%減額する旨定めているが、改正後の賃金規程が同月24日以前に効力を生じていた事実は確定されておらず、具体的に発生した賃金請求権を事後に変更された就業規則の遡及適用により処分または変更することは許されない。
- ⑤改正後の賃金規程は、7月25日から効力を生じたものというべきところ、その18条の規定により、同月分の賃金についてはなお従前の賃金額によることになる。
- ⑥そして、同日以降の賃金減額には同意しているのであるが、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とされ、無効となった部分は就業規則で定める基準によるとされている。Aは25日～31日までの賃金についても18条の規定により高額である従前の賃金の支払を求めるところができる。
- ⑨以上によれば、平成13年7月の減額分である14万円の支払いを求める請求は理由がある。

【解説】

労働基準法24条1項は、賃金が労働者の生活の糧であることから、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、賃金はその全額を支払わなければならないという賃金全額払いの原則を定めています。

【アドバイス】

労働条件の不利益変更、とりわけ賃金の減額は、労働者にとって被る不利益も大きいことから、特に改定の月などは、不利益のないよう配慮すべきでしょう。また不利益な部分だけを甘受させるのではなく、代替措置（労働者に有益な措置）もあわせて検討しておくべきです。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>