

POINT 賃金引下げについて労使間で合意が成立したと認められるにはどのような要件が必要か

【あらまし】

①Y社は、その雇用するXの賃金につき平成18年6月25日に支給すべきであった平成18年6月分分の給与につき、同月29日頃それまでの額面額60万円から20%分減額した48万円とし、以後同額を基準として給与を支給するようになった。手取り額にすると減額前と減額後の差額は12万7,120円である。

②Y社は、給与減額に先立ち、全従業員に対し説明会を開き、Y社の売上げ・粗利益が振るわない現状にあることから業務変動時の給与支給水準を設けたい旨説明した。これに対し従業員が少ないこともあって給与減額に対して反対する声が上がることにはなかった。

③ところでXは平成21年6月13日頃、Y社に対し要求書をもって従前の労働契約のとおり額面月額60万円の給与の支払を求めることとなったが、それまで約3年間に渡って減額後の給与を受領し続けていた。

④Y社は、Xに対し、平成21年6月分給与（同年5月16日から6月15日までの勤務期間分）につき欠勤日数3.5日分の欠勤控除として8万4,000円（1日2万4,000円の計算）を控除して支給した。

⑤Y社は、平成21年7月6日㊟業務命令無視、反抗継続㊟職務遂行能力と遂行姿勢の欠落㊟経営側への不合理な批判および本人の勤怠不良を顧みない態度等を理由として普通解雇の意思表示をした。

⑥Xは労働契約上の地位の確認すなわち解雇の無効確認は求められずに、これに代わる不法行為に基づく損害賠償請求ならびに賃金20%減額分の支払および欠勤控除扱いで減額された賃金の支払を求めて提訴した。

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。

【結果】

Y社に対し、Xへ消滅時効完成成分を除く差額賃金の支払を命じた。なお欠勤控除は適法であるとした。

【解説】

労働条件の変更について、合意書ないしそれに準ずる書面がない場合、労働者と使用者の意思の合致を記録したものが無いということですから、合意の存否が争点となった場合、後日、労働者と使用者との合意形成があったことを確認する手が必要となります。そして労使間の力関係は労働関係法令による規制が働かない限り、圧倒的に使用者が優位に立っていると云わざるを得ず、労働契約の内容である労働条件の変更についての合意形成などは、まさにその典型的な例に当たるといえます。本件裁判例は、合意形成を認めることが出来るためには「労働者が労働条件の不利益変更を真意に基づき受け入れたと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要である」と判示したものです。

【アドバイス】

労働条件、とりわけ賃金については、コアな条件であることから、不利益な変更を検討する場合は、十分な説明、配慮、そして合意が必要になります。説明については、賃金を減額しなければ、会社の存続自体が危ぶまれるといった高度な理由があるかどうか、できれば経営資料などをもとに説明をするのがベターでしょう。また配慮については、急な減額は労働者の生活を脅かすことになるので、数年かけて減額していくなど、経過措置やそれに代わる有利な代替措置などを設けること、そして十分な説明等の後、労働者が納得すれば、書面による合意書を交わし、後の紛争を避けたいものです。上記手順を踏まない不利益変更は、後に争いになれば会社が敗訴するでしょう。

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