

賃金の減額

労務カウンスル

- ▶ 労働契約内容である労働条件は、労働者と使用者の合意がなければ、個別によるものでも就業規則によるものでも、当事者の一方による勝手な変更はできません（労契法8条、9条）。
- ▶ 会社業績不振や労働者個人の能力不足等、使用者（特に中小零細企業）としては変更できて当然と思うような理由でも、使用者が労働者の賃金を一方的に減額することはできません（労働契約締結時において、就業規則（賃金規程）によって明確な減額要件が定められている場合はそれが周知され、内容が合理的である場合は「労働条件の変更」ではありませんが（労契法7条）、公正な評価がなされているかも併せて裁判所による「合理性審査」が行われます。また、労働者と使用者の個別合意の例外として変更された就業規則が周知され、内容が合理的である場合は減額が可能になりますが（労契法10条）、ここでも裁判所による「合理性審査」が行われます。）。
- ▶ 労働者の同意は明示によるもののみならず、黙示によるものでもいいのですが、裁判所は労働者の同意の認定を（特に近年は）慎重に行います。

「労基法24条1項本文はいわゆる賃金全額払の原則を定めているところ、これは使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図る趣旨に出たものであると解されるから、就業規則に基づかない賃金の減額・控除に対する労働者の承諾の意思表示は、賃金債権の放棄と同視すべきものであることに照らし、それが労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときに限り、有効であると解すべきである。」

（更生会社三井埠頭事件-東京高判平12.12.27 労判809号82頁）

「労働者の生活の基本にかかわる賃金の減額という事実には照らした場合に、会社から一方的に通知なり告知して特段の異論なり反対がないから合意が確定的に成立しているというのはあまりに身勝手な受け止め方といわざるを得ない。」

（日本構造技術事件-東京地判平20.1.25 労判961号56頁）

「労働契約において、給与は最も基本的な要素であるから、一方的に給与を引き下げるとい契約の要素の不利益な変更同意したというためには、ただ異議を述べなかったというだけでは必ずしも十分ではなく、積極的なこれを承認する行為が必要とみられるというべきである。本件において、Xは、…通告の機会には、減額の内容さえ知らされておらず、その内容を理解してこれを受け入れたとは認められないし、その後承諾書等により承諾したなどの積極的な行為があったとの証拠も存しない。」
(ゲートウェイ21事件-東京地判平20.9.30労判977号74頁)

「9条の合意があった場合、合理性や周知性は就業規則の変更の要件とはならないと解される。もっともこのような合意の認定は慎重であるべきであって、単に、労働者が就業規則の変更を提示されて異議を述べなかったといったことだけで認定すべきものではないと解するのが相当である。」
(協愛事件-大阪高判平23.3.18労判1015号83頁)

「就業規則に基づかない賃金の減額に対する労働者の承諾の意思表示は、賃金債権の放棄と同視すべきものであることに照らせば、労働基準法24条1項本文の定める賃金全額払の原則との関係においても慎重な判断が求められるというべきであり、本件のように、賃金減額について労働者の明示的な承諾がない場合において、黙示の承諾の事実を認定するには、書面等による明示的な承諾の事実がなくとも黙示の承諾があったと認めるだけの積極的な事情として、使用者が労働者に対し書面等による明示的な承諾を求めなかったことについての合理的な理由の存在等が求められるものと解すべきである。」(技術翻訳事件-東京地判平23.5.17労判1033号42頁)

「労働契約において、賃金は最も基本的な要素であるから、賃金額引下げという契約要素の変更申入れに対し、労使間で黙示の合意が成立したといことができるためには、使用者が提示した賃金額引下げの申入れに対して、ただ労働者が異議を述べなかったというだけでは十分ではなく、このような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」(NEXX事件-東京地判平24.2.27労判1048号72頁)

「賃金減額に不服がある労働者が減額前の賃金を獲得するためには、職場での軋轢も覚悟の上で、労働組合があれば労働組合に相談し、それがなければ労働基準監督官や弁護士に相談し、最終的には裁判手続に訴える必要があるが、そんなことをするくらいなら賃金減額に文句を言わないで済ませるといことも往々にしてあることであり、そうだとすれば文句を言わずに減額後の賃金…受け取っていたという事実から、経験則により、Xが賃金減額に同意していたのであろうと推認することも困難である。」

(ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件-札幌高判平24.10.19労判1064号37頁)

「使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である」(山梨県民信用組合事件-最2小判平28.2.19 裁判所HP http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=85681))

「労働者の同意については、裁判所が説くとおり、労働者が労働条件変更後、当該労働条件を一定期間異議なく受け容れたという事実から直ちに黙示の同意を認定することは適切ではない。…「労働者の自由意志に基づく同意」要件の充足を肯定するためには、使用者が労働条件変更の申込みの際に十分な手続を履行することを要するのであり、それら手続を欠く場合は、労働者が労働条件変更について沈黙していたからといって、黙示の同意を肯定すべきではない。この点は、原則として、労働者による異議なき受領の期間の長短を問わないと解される。」

(土田道夫『労働契約法〔第2版〕』595頁〔有斐閣,2016年〕)