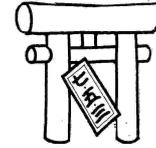


賃金を見直すときには、避けては通れない
労働条件の **不利益変更と合理性の問題**



企業統合や事業の再構築というときに、必ずついてまわるのが賃金制度の見直し。社員にとっては給与の手取り額にも影響を及ぼすため、いわゆる労働条件の不利益変更に当たるかどうか問われます。こうした点にあまり無頓着なもの、逆に神経質になりすぎるのも問題です。今回は賃金に関する不利益変更についてとりあげてみました。

何をもって不利益変更というのか

昨今の消費低迷と原材料の高騰により、利益が落ち込む会社も多い中、某会社も例外ではなく、ついに人件費にメスを入れることになり、社長が人事部長を呼び鳩首相談が始まりました。

「うちはもともと人件費の占める割合が総じて高い。そこで、業績給の割合を高め、固定給部分をその分だけ引き下げたいと思うが、まず君の意見を聞きたい」

「人件費を業績に連動させるのは会社の財政にとっては有効な手ですが、社員にとっては紛れもなく労働条件の不利益変更に当たりますよ」

「しかし、確実に給与が下がると決まったわけじゃない。成績が良ければ、昇給するし、そうなるようみんなが頑張ればいいじゃないか」

「確かに給与が下がるという可能性があるだけで、評価如何によっては昇給もあります。しかし、現在の裁判所の考え方は、賃金制度の改定により、不利益になる可能性があれば、不利益変更に当たっています(平4.7.13最高裁/第一小型ハイヤー事件他)」

「心配はいらん。給与が減るのは業績がすこぶる悪化した場合や成績の悪い社員だけだよ」



- 全体、総合ではなく、個々に判断する -

どうやら、何をもって労働条件の「不利益変更」と称するか、で議論が分かれているようです。これについては考え方が定着しており、不利益かどうかは、全体的にみてどうかではなく、個々に判断します。極端な例ですが、10名のうち1名にとっては不利益な変更で、残りの9名にとっては有利な変更であっても、それは不利益変更と解されます。

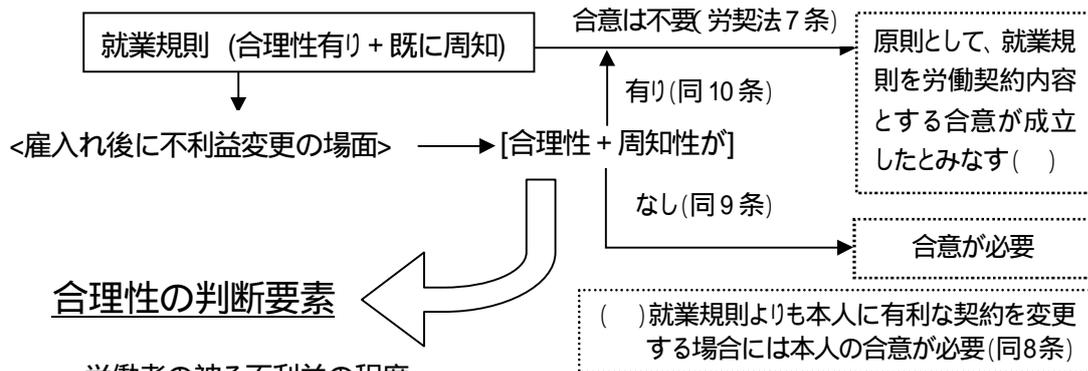
さらに、大事な点として、不利益変更がすべて無効であると、タブー視するのは早計。原則として相手の合意があれば問題はありませぬ。仮に合意が得られずとも、就業規則をもって変更し、その内容が合理的で、かつ周知されていれば、変更後の就業規則の労働条件の内容が労働契約の内容となります(労働契約法第10条)。

何をもって合理的というのか

「総合すると、就業規則を改訂し、その内容が合理的であり、就業規則が周知されていればよい、ということだ。ということは、何をもって合理的というのか、判断する目安はないのか？」

「実質的には裁判の積み重ねによって判断基準(平 9.2.28 最高裁/第四銀行事件)が確立されています。もっとも現在は、これを受けて労働契約法(以下、労契法)という法律ができて、具体的にはその第10条で4つの判断要素があることをうたっています」

<雇入れの場面>



合理性の判断要素

労働者の被る不利益の程度

代償措置やその他関連する労働条件の改善状況も考慮のうえ個々に判断する

労働条件変更の必要性

使用者側が変更しなければならないとする必要性の程度、内容を判断する

と は裏腹の関係にあり、 よりも の方が相対的に大きいほど合理性は増します

解雇を回避するためには労働条件を引き下げざるを得ない等の切迫した状況下では、不利益の度合いが大でも、変更の必要性は高く評価されます

変更後の内容の相当性

内容全体の相当性、社会一般の状況や水準とも比較する

前者について相当性がない例としては、一部の社員のみ、大きなしわ寄せがゆくとか、逆に少数者のみ既得権が保障され、一般の社員には十分な経過措置がとられていないとか、内容自体に矛盾があったり、不公平や偏りがある場合が考えられます

後者については、変更前よりも不利益にはなるものの、世間一般(=同種同規模企業)の水準に比べると、遜色がない場合が考えられます

労働組合等との交渉状況

労働組合や労働者過半数代表者等と労使協議の場、またはこうした労使協議の場がない場合でも、合同説明会や個々の面談の場で、社員の同意を得るよう真摯な態度で交渉に努めたかどうかかが問われます

さらに、「特に賃金、退職金など」の重要な権利、労働条件の不利益変更は「高度な必要性」に基づいた「合理的内容」が必要であると指摘されています(昭63.2.16最高裁/大曲市農協事件)。

賃金処遇方針を巡る不利益変更

「業績重視の給与に移行するのは、賃金処遇方針の変更には過ぎませんが、曲がりなりにも賃金に関する事なので、「高度な必要性」に基づいた「合理的な内容」であることが要求されますね」

「その必要性とか、合理的な内容というものをもっと具体的に説明してくれないかな」

「これについては、賃金処遇方針の変更を巡る紛争という意味で参考となる裁判例(平18.6.22東京高裁/ノイズ研究所事件)があるので、調べてみます」

必要性のポイント

変更には踏み切るだけの必要性がある、と認められるには、どんな点が問われるのか？

このノイズ研究所事件(以下、事件)では、組織や個人の業績に見合った報酬でインセンティブを与え、社員の活力を引き出し、競争力を高めるといった目的があり、その妥当性が評価されました。裏を返すと(経営危機等の切迫した事情がない限り)単に人件費削減を目的とする場合は通るかは疑問です。言い方によっては動機が不純？は場合は要注意といえましょう。

合理性のポイント

この事件では、制度変更により1割強の社員の給与は下がりましたが、むしろ制度の中身が合理的なのかが問われました。制度の中身というのは、社員の職務の重要性に応じた処遇をし、自己研鑽による職務遂行能力等の向上により、昇格、昇給する平等な機会を与えるとした人事考課制度を指します。こうした人事考課制度の内容が合理的であると認められれば、その考課結果を反映する賃金制度も合理的であると判断された次第です。

不利益かどうかは、全体ではなく個々に判断することに対して判断するが、一方の合理的かどうかは、個々の結果ではなく全体の合理性および中身の合理性で判断するという考え方がより明確になったと考えられます。

- 似て非なる、歩合給的な賃金制度への変更 -

「しかし、目的が社員の活力を引き出すことにあるのか、それとも人件費の削減にあるのか、第三者がどうやって判断するのだ？」

「この事件の大きな特徴ともいえますが、変更によっても人件費の総額が減少しなかったのです。それが会社の主張に説得性を持たせたものと思います」

「複雑な心境だが、言わんとするところはよくわかる」

「次は合理性の問題だが、業績重視という意味では同じでも、うちは人事考課ではなく、売上げ等の実績をそのまま給与に反映させようという主旨だが、大丈夫かな」

「歩合給も社員の労働生産性に応じて給与を配分するという意味では公平であり、勤労意欲を高めるといった合理性はあると思います。もっとも、売上げ等は本人の努力、能力だけではカバーできない外部環境で左右される要素も大きいので、上記の裁判例の考え方をそのまま用いるのは危険です」

「ということは、少なくとも労働組合等との交渉では協議を尽さなきゃならないだろうな」

「社員の意見を広く聴取したうえで、労使の利益調整をする必要性も否定できませんね」

家族手当等の改廃時の留意点

これもやはり不利益変更に当るのか？



賃金とはあくまでも労働の対価であると認識しています。その意味では、対価性のない家族手当や地域手当を改廃する場合も不利益変更に当るのか疑問があります。仮に不利益変更に当るのであればどんな点に注意が必要ですか。

賃金の定義と不利益変更

支給条件や支給額が使用者の裁量ではなく、就業規則等により規定されている場合には、法的には支払いの義務と支払いを受ける権利が生じるため、「労基法11条にいう労働の対価に当たる賃金」とされています。したがって、それが家族手当等であっても、賃金の減額問題として不利益変更の法理が当てはまります。



改廃するときの留意点

まず、家族手当というものは、社員の生活補助のため、扶養家族の人数に応じて、定額を支給するのが一般的です。「同一労働・同一賃金」ならぬ、「同一労働・同一実質可処分賃金」を実現するものと解されますが、決して不合理な考え方ともいえません。

現実には、家族手当を受けることを前提に、むしろそれを頼りにして生活設計をしている方は少なくありません。したがって、合理性の判断としては、減額の程度が挙げられます。また減額するにしても段階的に行うとか、改廃日現在の支給対象家族に限り、既得権として支給するなどの経過措置を設け、不利益を緩和する措置をとっていたかが問われましょう。

たまに、不利益にならなければよいとばかり、安易に家族手当を基本給の中に組み入れてしまう例があります。そうすると本来であれば、現時点の支給対象家族が扶養から外れたときに打ち切られるべきにも拘わらず、実質的にはその後も支給されるという問題があります。また家族手当は割増賃金の単価には反映されませんが、基本給に組み入れるとそうではなくなるため、残業代の単価もアップします。面倒でも「経過的な」家族手当として取り扱うのが無難です。

次に、地域手当ですが、これは地域の物価差による生計費負担の格差を調整するために、通常は勤務地域ごとに定額の手当を補填するものです。例えば、地方にある本社よりも、物価の高い東京の支店に勤務する社員に限り、手当として加算するというのが好例です。そうであれば諸物価の変動に応じて、手当の額も増減させるのは決して不合理ともいえません。

しかし、現実には毎年物価差そのものをシビアに地域手当に反映させているかという疑問があり、家族数、住まいの広さその他の過去の経緯を引きづっているのが普通です。ましてや物価の変動に対応するというよりも、企業合併や再構築を端緒として改廃するとすると、賃金の減額問題として不利益変更の法理の枠組みで合理性を判断する必要があります。