

間違わないための労働法（7）

テーマ「賃金の決め方」「賃金カット・切り下げ」

.....

Q 1 今年、大手広告会社に再就職が決まりました。嬉しかったのもつかの間、給料のことが心配になってきました。給料は、会社が決めるものですか。自分で決めるなんてできないし。それとも法律ですか？

A 1 賃金は、使用者が一方的に決めることはできませんし、法律で決まるわけでもありません。当事者間で労働契約を交わしお互い合意の上、決定されます。（労働契約法第3条1項）

また労働条件は労使が対等の立場において決定すべきもの（労働基準法第2条1項）としています。対等の立場と言っても一人では使用者と実質的に対等とは言えないですね。そこで憲法は労働者に労働組合を作って団体交渉権・団結権・争議権を保障し賃金交渉する



ことを期待しているわけです。

Q 2 新宿のラーメン屋でバイト始めたのですが、店長から「お前の能力無さすぎ、覚え悪いから時給900円にする」と言われました。300円も時給下げられたら学費払えません。どうしたらいいでしょう。

A 2 賃金額には法律上の規制として、最低賃金制と出来高払い制の保障給の規定があります。ここでは最低賃金についてお伝えしま

す。賃金は、最低賃金法という法律によって団結できない労働者に厚生労働大臣又は都道府県労働局長が、最低賃金審議会の調査、審議を経て、地域ごとに最低賃金を決定します。(最賃法 9 条、10 条) 最低賃金は時間によって定められ、この額を下回った場合、法定額まで引き上げられ、使用者は 50 万円以下の罰金に処せられる可能性もあります。因みに、最低賃金は毎年 10 月に見直されます。今年 9 月 30 日まで東京の最低賃金は 1013 円です。この店長は、本人の同意も無しに不利益処分もやったこととなります。減給の可能性について明確な規定がない限り、一方的な減給等は許されないでしょう。

Q 3 業績悪化を理由に賃金カットされました。社長からはただ「業績が悪化したから仕方がない、合意してくれ」と繰り返すばかりできちんと説明してくれません。何が何だかさっぱりわからない状態で



す。

A 3 賃金は労働契約の最も重要な内容です、一方的な削減はできません。(京都広告社事件・大阪高裁 H3 年 12 月 25 日判決) 仮に合意したとしても就業規則で定められた労働条件以下の条件で合意した場合、それは無効で就業規則の規律に従います。(労働契約法第 12 条、労基法第 93 条。北海道国際航空事件・最高裁 H15 年 12 月 18 日判決) 例えば合意して賃金請求権を放棄することは、それが既に発生していて、労働者の自由な意思に基づくと認められる合理的理由がある場合に限定されます。(三井埠頭事件・東京高裁 H12 年 12 月 27 日判決など) また合意は書面を交わす必要があり、賃金カットについては労働者側にもそれなりの利益がある場合に限られます。

Q 4 私が所属する組合が従来よりも労働条件を切り下げる労働協

約を会社と締結してしまいました。絶対納得いきませんがどうなりますか。

A 4 結論から言いますと、あなたはその労働条件に従う必要があります。つまり切り下げられることになるでしょう。万が一、組合が「あなた」と特定して不利益に扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結された場合でないかぎり、その協約に反対している組合員も従わねばなりません。(朝日火災海上保険事件・最高裁 H9年3月27日判決) 但し、賃金切り下げなど重大な労働条件の低下をもたらす問題は、組合内部の討議を経て組合大会や組合員投票等、その不利益を受ける労働者の意思が十分反映されていることが必須です。