

労働相談事例：労働条件を引き下げられた

○相談内容

正社員として勤務しています。新型コロナウイルス感染症の影響で会社の業績が悪化しているようで、上司から突然、「来月から給与を1万円引き下げる。」と言われました。納得できないと伝えましたが、「他の社員も同じ取扱いであり、例外は認められない。」「会社が潰れてしまってもいいのか。」と言われ、取り合ってもらえませんでした。一方的な労働条件の引下げであっても、応じなければならぬのですか。

○回答

労働条件は、労働契約や就業規則、労働協約等により定められますが、賃金の減額や労働時間の短縮などの労働条件の不利益変更については、使用者が自由にできるものではなく、労働者との合意や一定の手続が必要となります。

個別の労働契約で定める労働条件の内容については、労働契約法第8条により、労使間の合意によって変更することができます。この合意は「明示の合意」に限定されておらず、「黙示の合意」でも認められますが、例えば賃金が減額された場合に、労働者が異議を述べなかったことをもって「黙示の合意」が成立するか否かについては、裁判でも判断が分かれています。変更になれないのであれば、その旨を使用者に対し明確に意思表示することが重要です。また、減額された賃金を何も言わずに受け取っていると、「黙示の合意」があったと判断される場合があるため、注意が必要です。

就業規則による労働条件の不利益変更については、労働契約法第9条により、労働者と合意することなく行うことはできないとされています。ただし、労働契約法第10条に定める場合、すなわち、「変更後の就業規則を労働者に周知させ」、かつ、「変更により労働者が受ける不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉状況、その他の就業規則変更に係る事情に照らして合理的なものである」場合には、変更が認められます。

労働協約（労働組合と使用者との間の団体交渉の成果として締結される協定）

については、労働組合法第 16 条により、労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は無効とすること、また、労働基準法第 92 条により、就業規則は法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならないことと定められています（労働協約の規範的効力）。このため、使用者と労働組合の間で協議が行われ、合意により労働協約を締結した場合は、その合意内容は組合員に適用されることとなります。ただし、判例により、労働協約によって労働条件を不利益に変更する場合は、組合員に生じる不利益の程度や協約の合理性、必要性、交渉経過、組合員の意思がどの程度反映されたかなどを総合的に考慮する必要があるとされています。

今後の対応としては、まずは使用者に対し、必要な合意や手続を経ていないことを主張し、撤回を求める必要があります。それでも解決しない場合には、裁判所の民事訴訟や労働審判など強制力のある手続や、労働局や当労働委員会のあっせんなど、強制力はないが費用がかからない手続を利用し、使用者に対して不利益変更の撤回を求める方法が考えられます。