

# Q

今年度、入学者数の定員割れを理由にして経営者側が一時金や基本賃金などの賃金カットを提案してきました。このような一方的不利益変更を許さないためには法的にどのような点からの反論が可能でしょうか？

基本賃金は、高度の必要性が認められない限り、使用者が一方的にカットすることはできません。

賃金額が労働協約で定まっている場合には、協約の有効期間中は協約に反する賃金カットはできません。

協約期間満了後や、期間の定めない協約が正当に解約された場合にも、相当の期間内であれば旧来の協約内容が労働契約内容として存続し、少なくとも団体交渉中には一方的な変更はできません。

労働協約がなく就業規則（ないしそれと同視できる給与規定）によって定まっている場合や、協約終了後で団体交渉が行き詰った場合には、使用者による就業規則の不利益変更が労働者を拘束するか否かの問題となります。最高裁判所は、原則として使用者による一方的な不利益変更はできないが、その必要性と内容が、労働者の被る不利益の程度を考慮してもなお合理性を有する場合には労働者を拘束するとした上で、賃金などの重要な権利については高度の必要性に基づかなければならないと述べています。合理性は、賃金カットの大きさ、経営上の必要性、カット後の賃金水準、代償措置の有無、労働組合との交渉状況、他大学の状況、などを総合考慮して判断されます。

一時金カットの場合には理解に争いがあります。

労働協約や就業規則（ないしそれと同視できる一時金規定）等で金額や算定基準が定まっている場合には、基本賃金の場合と同様の扱いになります。逆に規定等もなく支払いが慣行にもなっていない場合には、支払いは使用者の任意と扱われ一方的カットも可能です。

実際には多くの大学では、一時金を支給する旨の規定は存在するものの、金額については理事会（長）の決定によるとなっています。この場合には、一時金をまったく支給しないことが違法であることに争いはありませんが、支給額は使用者の決定があって初めて確定するので、前年度から減額されたとしても旧来の金額を請求はできない、と説明されることが多くみられます。しかし、福岡雙葉学園が人事院のマイナス勧告に準拠して賞与を減額した事例に対して、福岡高等裁判所は、旧来の金額が労働契約の内容となっているため不利益変更には労働者の同意が必要であるとし、同意していないと判断された減額分の支払いを認容しました。私も、一時金支給が制度として定着している現状や、一時金が基本賃金アップの代替とされてきた経過などから、金額についても可能な限り労働契約上の合意と理解するべきだと考えています。

# A



※QとAコーナーの内容は、立命館大学の佐藤敬二先生（労働法）にご協力をいただいております。