

賃 金

1. 賃金

教職員には多様な形で報酬が支払われています。月例の本俸や各種手当、定期的な賞与、各種報奨金や慶弔費、退職金（一時金ならびに年金）、さらには金銭支給の形ではないもの（健康診断、施設利用、その他の福利厚生）などです。

日本では、報酬の中で本俸以外の各種手当や賞与・退職金の占める割合が、OECD諸国よりも高いものとなっています。これは、戦後の労働組合運動が主導した生活給、つまり、労働者とその扶養家族が生活できる水準の給与、との考え方を反映して年齢給や各種家族手当を設けてきたこと、そして、労働組合運動からの賃上げ要求に対して、使用者が、賃金は引き下げるのが困難でかつ賞与額や退職金額に反映されるため、賃金を上げることが回避し、変更が容易と考える手当や賞与・退職金の引き上げという形で応じたこと、などの結果です。したがって、本俸以外の報酬についても教職員に支払われるべきもので、使用者が任意に操作できるものではありません。ただし、これは正規雇用の教職員について言えることであり、非正規雇用者は給与水準が低だけでなく、時間給制度であり、定期昇給がなく、賞与や退職金の制度もない等、格差の大きいものとなっており、改善が課題です（第3章参照）。

これら報酬の支払いを使用者に義務付ける根拠は、労働契約です。したがって、使用者の義務内容も労働契約での合意によることとなります。労働契約上の義務となっていない点については、使用者が任意に変更できるのに対して、合意されている場合には使用者が一方的には変更できません。これは賃金についてのみならず、労働基準法上は「賃金」とは考えられない報酬、たとえば福利厚生、についてもあてはまります。合意内容は、労働契約書や労使間のやり取り、就業規則、労働協約、慣行等から確定していくこととなります。

2. 賃金支払いの確保

各種報酬の内容が労働契約に基づいて決められとしても、現実には労使間に力の差があり、自由な合意に任せてはいられません。各種報酬のうちでも賃金は労働者の生活の糧であり、とりわけ重要な労働条件ですから、法律は賃金が確実に労働者にわたるよう規制を加えています。まず、差別を禁止しています。女性であることを理由とした差別的賃金を禁止して男女同一賃金の原則を定め（労基法4条）、パートタイマーに対して正社員との均衡を考慮した賃金とするべきであること（パート労働法10条）などが定められています（第3章参照）。

その上で労働基準法は、賃金を、①日本の通貨で支払うこと、②直接労働者に支払うこと、③その全額を支払うこと、④賞与等は別として通常の賃金は毎月定期的に支払うこと、を使用者に義務付けています（24条）。①については、労働者との合意があれば銀行振込も認められ、③については、労働者の過半数を代表する者との間での書面協定により、賃金の一部控除が認められています。労働組合の組合費を使用者が賃金から控除し、控除した組合費をまとめて組合に渡すというチェック・オフについても、③の例外規定の要件を充たすべきであるとした判決があります（済生会中央病院事件・最二小判平元12.11民集43巻12号1786頁）。また、適法な協定が結ばれていても、それが有効となるには各組合員からの委任を受ける必要があります、組合員がいつでも委任を撤回できるとする判決もあります（エッソ石油事件・最一小判平5.3.25労働判例650号6頁）が、いずれの判決も疑問です。

支払うべき金額は、労働組合による団体交渉と、その結果として労働協約により決まります。労働組合のない職場では、個別の労使交渉と労働契約によって決まりますが、実質的には、国家公務員の給与についての人事院勧告に準拠したり、教員の場合には流動性が高いことから同規模の他大学を参照して決定されたりもします。

そこで、私学全体の賃金を抑制するために、一時期「私学高賃金論」が

声高に叫ばれたことがありました。しかし、これは私学教職員の実態を無視し、恣意的な比較対象との比較によるものです。教員について言えば、教育負担と大学行政負担は大きなものがあり、福利厚生なども含めた全体としての報酬の点では一般企業より劣り、また研究者として養成されるために費用がかかるとともに、大学の正規教員となる年齢が高いため、生涯賃金は大きくはなりません。例えば、民間の工場長クラスよりも年齢は高くして給与は低いという分析がなされたこともあります。

最低限支払うべき金額については、法的規制があります（最低賃金制度）。地域別最低賃金は、金額が時給として都道府県ごとに決められ、産業や職種にかかわらず、各都道府県内の事業場で働くすべての労働者に適用されるものです。対象となる賃金は、毎月支払われる基本的賃金であり、割増賃金、通勤手当、家族手当などを除いたものです。最低賃金に達しない賃金を定める労働契約は無効となり、最低賃金と同様の定めをしたものとなりますので、労働者は使用者に対して実際に支給された賃金との差額を請求できることとなりますし、使用者に罰則が科せられます。

大学では、アルバイト雇用の職員や学生の時給に影響することになります。これらの労働者は、最低賃金額に近い額で雇用されることが多いのですが、政府は最低賃金額を毎年3%、1000円まで引き上げることを目標としており、近年では約20円程度の引き上げが続いているため、最低賃金が守られているかのチェックが必要です。さらに、日本の最低賃金は2013年のデータで、賃金の中央値に対する比率がOECD加盟25か国中下から5番目に低いものですから、最低賃金が守られていればそれで良いということではなく、時給引上げの努力が必要です。

3. 賃金（本俸）の引き下げ

大学においても、使用者はさまざまな形で賃金の引き下げを行おうとしています。まず、経営危機などを理由として、賃金を一方的に減額することがあります。しかしこれに対しては、賃金が最も重要な労働条件としての労働契約要素であるので、従業員の同意なしに一方的に不利益変更はで

きず、それは整理解雇回避のための措置であったとしても同様である、と判断されています（チェースマンハッタン銀行事件・東京地判平成6.9.14判例時報1508号157頁）。

それでは、教職員の同意があれば減額できるのでしょうか。判例は、労働者の自由意思による賃金の放棄や減額への同意を認めてはいるのですが（シンガーソーイングメシーン事件・最二小判昭和48.1.19民集27巻1号27頁、日新製鋼事件・最二小判平成2.11.26民集44巻8号1085頁）、異議を述べずに減額された賃金を受け取ったことだけでは合意があったとは言えないとするなど（北海道国際航空事件・最一小判平成15.12.18労働判例866号14頁）、自由な意思であることについては厳格に解釈しています。

直接的な賃金額の減額という形ではなく、定期昇給の一方的廃止あるいは切り下げ、ということも発生しています。これに対しては、仮に内規によってでも10年間定期昇給を行ってきた場合には、従業員は定期昇給を受ける地位にあることが認められ、定期昇給の停止によって従業員の被る経済的不利益は大きいものがあるので、他の経営にかかる他の合理化措置と同様に論じて使用者の裁量によるものとするのは相当ではなく、経営上の必要性、従業員が被る不利益の程度、労働組合との交渉経過等を考慮して決めるのが相当であると判断されています（三和機材事件・千葉地判平成22.3.19労働判例1008号50頁）。

給与規定も含まれる就業規則の改定により、賃金を減額する結果をもたらそうとすることもあります。この場合には、就業規則の不利益変更の議論となりますが（第3章参照）、「特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである」（大曲農協事件・最三小判昭和63.2.16民集42巻2号60頁）と解されています。

4. 賞与の権利性と減額

日本の大学では、夏と冬の年二回、あるいは年度末も含めた年三回の賞与（ボーナスや一時金等、その呼び方は多様です）の支払いが通例です。賞与は、江戸時代の商家で、基本的には無給であった丁稚や手代に対し、夏の藪入りの際のお小遣いやお仕着せ、年末の掛け払いのための餅代を渡したことを起源とし、明治以降支給が拡大しましたが、当初は功労報奨的性格が強く、金額も大きなものではありませんでした。

しかし、1960年代のインフレと労働運動の結果として、生活保障ならびに賃金引上げの代替としての性格が強くなり、現在では9割弱の企業で、給与の5か月分弱の賞与が支払われています（厚生労働省「平成28年賃金引上げ等の実態に関する調査」、日本経済団体連合会「2015年夏季・冬季賞与・一時金調査結果」）。欧米では、1か月分未満とされていることに比べると大きなものとなっているため、使用者は賞与を削減しようとし、争いになります。

賞与の支給を受けることは、労働者にとって権利なのでしょうか。まず、支給することが使用者の任意である恩恵的給付なのか、労働基準法の適用がある賃金であるのかが問題となります。労働基準法は、賃金の定義として、賃金や賞与その他の名称の如何を問わず、「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」（11条）としています。

賞与が、「労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件の明確なもの」（昭和22年9月13日発基第17号）であれば、ここでの賃金にあたることとなります。

コンプライアンスの要請から各大学ともに規定の整備が進んでいますので、現在では賞与が恩恵的給付と考えられる場合はほとんどなく、大半が教職員に受給権の認められる賃金であると思われます。

この場合、次に問題となるのが、一体いくら賞与が支払われるべきであるのかという問題です。上の諸規定に賞与の額や基本給の何か月分か等を明記している場合には、その金額を受給する、いわば具体的権利性が認

められます。したがって、使用者がそれを減額しようとした場合には、前述の賃金の減額と同じ考え方をすることになります。

しかし実際の規定では、「その都度理事会が定める金額を支給する」あるいは「予算の範囲内で理事長が決定する」、さらにより抽象的に「業績と個人の成績に基づき支給する」や、逆に「業績により支給しないことがある」という形で金額決定に対して使用者の裁量が入る規定となっているものが大半です。この場合に最高裁は、教職員に賞与のいわば抽象的受給権は認めるものの、金額についての具体的権利は使用者の決定がされて初めて発生すると解釈しています（福岡雙葉学園事件・最三小判平成19.12.18判例時報1996号539頁）。

この判決自体は疑問ですが、使用者の裁量が実際には行使されていず、一定の支給が労使慣行となっていた場合には、それが労働契約の内容となっているとして、具体的金額の請求が認められる場合があります。例えば、立命館大学の事件では、理事会が一方的に賞与を大幅に減額したことに對して、長期にわたって（地裁認定では7年）労働協約により賞与支給率が一定に定まっていた場合、この点についての労働協約が締結されなくなったとしても、労働契約上、一定の支給比率が労使で合意されていたとして、減額分の請求を認容しました（京都地判平成24.3.29労働判例1053号38頁）。実際に使用者が裁量を行使している場合にも、その裁量の行使が適正であることが求められますし、個人の成績評価を実際に反映させている場合には、後述のようにその査定が適正であることが求められます。

5. 退職金

退職金制度は、明治期に工業化を急速に推進することを動因として、労働能力の養成と蓄積を図るための定雇制度の一環として導入され、そのために勤続年数に応じて支給するという形態をとることとなっている、日本特有の制度です。その後、老後の生活保障と労働者の囲い込み、さらには労働運動の成果のために、拡大してきましたが、高度成長期には企業が退職金負担を軽減するとともに、平準化することを目的として年金化を進め

ました。現在では、全企業の3/4以上に、中規模以上企業では9割以上に制度として存在しており、中規模以上でみると、退職一時金としてのみ制度があるものが3割、退職年金のみが3割弱、両制度併用が4割強となっています（厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」）。中規模以上では約7割の企業に退職年金があるのですが、その内訳は、公的年金部分の代行も含んだ厚生年金基金が約2割、公的年金に上乗せし給付額が確定している確定給付型年金が約6割、企業からの拠出額を一定にし、その運用によって実際の給付額が変動する確定拠出型年金（企業型）が約5割、自社年金が若干となっています。近年では、企業負担の軽減のために、退職年金の見直しが議論となっています。

退職金が労働基準法上の賃金にあたるか否かは、賞与と同様に「労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件の明確なもの」（昭和22年9月13日発基第17号）であれば、賃金に当たることとなり、賃金支払いと同様の法規制を受けます。ただし、労働者本人が死亡した場合、賃金は当然に相続財産に含まれますが、死亡退職金については、受給権者は当該企業の規定に定められた者であり、相続財産には属しないと最高裁は判断しています（日本貿易振興会事件・最一小版昭和55.11.27民集34巻6号815頁）。

退職一時金の減額については、賃金の引き下げと同様に考えられます。しかし、退職年金については、支給開始以降に経営環境や資金運用環境の変化が考えられるため、廃止や減額の可否が議論となります。まず自社年金の場合、現役の労働者に対して将来の退職年金を減額することは、就業規則の不利益変更の問題となります（第3章参照）。

すでに受給している者に対して減額することは、企業と受給者との間で、退職時の労働協約や就業規則を踏まえて締結された年金契約の変更と扱われます。したがって原則としては、企業が一方的に廃止や減額することはできません。金融再生法によって破綻処理された銀行であっても、年金が退職金の一部であり賃金の性格を有するとして、支給打ち切りは違法・無効であると判断されています（幸福銀行事件・大阪地判平成12.12.20労働判例801号21頁）。

問題となるのは、年金契約の中に給付内容を変更する権限を企業に認める規定が含まれていた場合です。この場合、裁判所は改定内容の相当性と改定手続きの相当性から判断しています（早稲田大学事件・東京高判平成21.10.29判例時報2071号129頁）。次に、更生年金基金や確定給付年金の場合には、給付の減額のためには、規約変更について行政庁の許可あるいは承認が必要であり、それを得るためには、減額がやむをえないこと、加入者の1/3以上で組織する労働組合があるときは当該労働組合の同意、加入者の2/3以上の同意を得ることが必要です。許可あるいは承認があったとしても、それが加入者を拘束するのにかについては、現役労働者の場合は就業規則の変更と、退職後の受給者の場合には自社年金の減額と、それぞれ同様の考え方がとられるべきでしょう。

2017年1月より、これまでは加入できなかった公務員や私学の共済組合員も個人型確定拠出年金に加入できるようになりました。加入者からの掛け金には拠出限度額が定められていますが、企業型確定拠出年金に加入していれば、それへの拠出と合算して限度額が多くなります。これを理由として、大学においても企業型確定拠出年金を実施しようとする動きがみられます。確かに、個人型確定拠出年金は、掛け金等が税制上優遇されており、また、拠出額が多いほど、運用益や給付も多くなる可能性があり、支払う手数料の占める割合も相対的に低下します。

しかし、公的年金の給付水準が低い中で、退職年金は退職後の生活を支えるものとなっており、その水準が大きく変動するのでは退職後の生活が不安定になります。また、運用リスクがある、標準報酬月額等級が低い場合には保険料軽減にともない保険給付等が減少する可能性がある、運用の専門家ではない加入者に対する教育やアドバイスが必須である、大学を移った場合に異動先に企業型確定拠出年金がないと個人型に統合され掛け金も多くなる、優遇税制が変更される危険がある、非正規雇用者との格差がある、などの具体的な問題点も考えられますので、導入には慎重な検討が必要です。

6. 人事考課・査定

賃金制度は、戦後年齢から決定される本人給と家族数から決定される家族給を合わせた生活給を基礎に、職位と学歴から決定される能力給、勤続年数にもとづく勤続給を加えて基本賃金を算定するという、いわゆる電産型賃金制度から出発しました。これは家族が生活できる賃金との考え方であり現在にまで影響を及ぼしています。その一方で、使用者からの人事考課・査定を可能な限り排除し、客観的に賃金を算定しようとするものでもありました。

この中で、年齢と勤続年数を基礎として賃金を算定していく年功賃金の考え方が定着していきました。これは、技術革新に対応できる熟練者を企業内で養成するという企業方針のもと、勤続により熟練が進み能力が高くなるとの考えが基礎になっています。そのため、非熟練者である若年者の給与を低くするとともに勤続により定期昇給させ、熟練者は企業内で囲い込むことを内容とするものでした。実際に適用されたのは大企業の基幹労働者のみであり、現場労働者、非正規労働者、女性労働者、中小企業などは別の賃金体系でしたが、高度経済成長を支えたものとして、1972年にOECD報告書が、終身雇用制・企業内組合と合わせて「三種の神器」と呼びました。

それに対して、伝統的な熟練では対応できない技術革新、国際競争の激化などから賃金コストを抑制するとともに労働者の能力向上をはかることが必要となり、1970年代から、いわゆる職能資格制度が拡大することになります。これは、役職などの職位とは別に、職務遂行能力（職能）を（資格）等級に分け、能力に応じて等級を昇格（あるいは降格）させ、その等級に応じて給与や役職が与えられるというものでした。昇格のためには能力査定が重要となりますが、実際には年功的に運用され、チームとして仕事にあたる業務形態であることから企業もこの運用を容認してきました。

しかし1990年代に入ると、能力主義の実施が強く主張されるようになり、年齢給の廃止・縮小、管理職への成果を基礎とした年俸制の導入、賞

与や退職金への人事考課の反映、などが進められています。人事考課を基礎とした能力主義的な賃金体系を求める意見が労働者からも出されますが、これまで能力主義的人事管理が成功したことはないといわれており、年功賃金を支持する者が76.3%で過去最高となったとの調査結果も発表されました（労働政策研究・研修機構「第7回勤労生活に関する調査（2016年）」）。

人には好不調の波があり、常に高い能力を発揮することは困難ですが、低い成果となると評価が厳しくなってしまうのではモチベーションが維持できませんし、低い成果の者はそこそこでよいと考えますから、結果として業績全体が低下することになります。

また、とりわけ大学のような教育の場では、成果の測定はできませんから、いかなる評価指標を作ったとしても疑問が生じます。したがって、高い成果に対する報奨の制度はありえるとしても、人事考課を賃金に反映させることは、とりわけ大学の場では慎重であるべきです。仮に導入する場合には、客観的な評価基準の策定と開示、評価方法の整備、評価結果の開示、評価を処遇に反映させる仕組みの明確化、能力を発揮できる条件整備、不服申立制度の整備、などが必要ですし、労働組合は上の諸点について労働者個人をサポートする仕組みを整備することが必要です。

能力主義的賃金制度を導入するには就業規則を変更することによりますから、変更が労働者を拘束するためにはそれが合理的であることが求められます（労働契約法第10条）。判例は一般に、賃金が不安定となるために労働者にとって不利益な変更であることを認めつつ、時代の要請であることなどを理由として合理的と認める傾向が強いが、特定の労働者を犠牲にしたり、賃金減額となる者への経過措置が取られなかったり、人事考課基準が恣意的であるような場合には合理性を否定していると分析されています（西谷敏『労働法』（第2版、2013年、日本評論社）250頁以下参照）。

能力主義的賃金制度の導入が合理的であると判断されたとしても、その運用において人事考課が適正に行われなければなりません。労働契約にもとづいて働いているのですから、労働契約上の労働条件、その一つとしての賃金も労使合意で決められなければなりません。しかし使用者が最終的

に判断する人事考課にもとづいて賃金が決定されるのであれば、賃金決定が事実上、使用者による一方的決定によることになってしまうのですから、その人事考課が労働者にも「納得できる」ものでなければなりません。

使用者の恣意的な人事考課によって運用された場合に権利濫用を認める判決も出されていますが、そこから進んでさらに、使用者には「公正査定義務」が課せられていると学説は考えています。「公正」と判断されるためには、前述のように、適正な評価基準によって運用されるよう制度設計されていることがまず必要ですが、一人ひとりの労働者の人事考課にあたっては、その労働者が「納得できる」仕組みと運用が必要です。

逆に言えば、いかなる評価基準を作成・運用したとしても、使用者の恣意性を完全に払拭することは不可能ですから、人事考課にもとづく賃金決定が正当性を有するのは、労働者の「納得」がある場合のみだとも考えられます。

差別の禁止、育児・介護休業制度、 ハラスメント