

[20] 業績悪化を理由とする年俸の減額

Point

- (1) 労働条件は、労働者と使用者の合意に基づき決定されるのが原則であり(労契法3条1項)、労使双方はそれを遵守する義務がある(3条4項)。また、労働条件の変更も、労使の合意に基づいて行われるのが原則である(8条)。したがって、労働者の同意を得ずに、使用者によってなされた労働条件の不利益変更は無効であり、変更が無効である場合、労働者は従来どおりの労働条件に基づく契約内容の履行を求めることができることとなる。
- (2) 裁判例においても、チェース・マンハッタン銀行事件(東京地判平6・9・14)では、「労働契約において賃金は最も重要な労働条件としての契約要素であることはいうまでもなく、これを従業員の同意を得ることなく一方的に不利益に変更することはできないというべきである。この意味において本件賃金調整は、被告が各原告の同意を得ること無く、一方的に労働契約の重要な要素を変更するという措置に出たのであるから、何等の効力をも有しないというべき」と判示している。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数(2,300人)

②使用者：業種(教育業) 従業員数(80人)

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

学校法人Yは、平成〇年4月、C学科を新設した際に、既存のB学科の教員Aらに対し、年俸の減額を通知した。AらはX組合に加入し、年俸の減額の撤回を要求して団体交渉を行った。団体交渉において、X組合は、年俸の減額の撤回を要求したが、Y法人は、「解決金として1か月分の給与相当額の支払いと年俸の〇万円アップ」と回答した。X組合は、これを不服としてあっせん申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 組合員の年俸減額に対する減額の撤回と過去の減額分の支払い

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> ・ 一方的な年俸の減額の提示を受け、同意しなければ雇用してもらえないため、仕方なく減額を受け入れた。正当な理由のない給与の大幅減額は、不利益変更に当たるため、減額分の回復を要求する。 ・ 組合に加入し、団交を重ねてきたが、誠実な団交、回答に及ばず交渉が行き詰まっているので、あっせんをお願いしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ B学科を10年以上前に設置した際は、教員となり得る人材が不足していたため、給与を高く設定（前職の給与+α）したが、現在、学生が集まらず、学科単独では赤字となっている。また、現在は教員を確保しやすくなっており、新設したC学科の教員との給与に差が生じていたので、年俸を他の教員と同じにしたものである。 ・ 組合からの要求に対しては、「解決金として1カ月分の給与相当額の支払いと年俸の〇万円アップ」が精一杯である。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

第1回あっせんでは、労使双方から、年俸の減額の撤回についての主張がなされたが、Y法人から年俸や解決金についての新たな提案はなく、次回期日までに検討して提案するとのことだった。

第2回あっせんで、Y法人から、「年俸については減額分の $\alpha\%$ を回復し、一時金はなし」との提案が出されたが、X組合は納得せず、引き続きあっせんを行うこととなった。

第3回あっせんで、Y法人から「年俸については前回提案のとおりで、一時金として過去3年間の差額の $\Delta\%$ 」との提案が出された。その後、この提案をもとに、年俸の回復時期、一時金の差額の対象期間、一時金の支払い期限等について調整が行われ、解決となった。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案要旨）

- ① X組合及びY法人は、お互いの立場を尊重し、協力して労使関係の正常化、安定化を図り、団体交渉等を通じて、良好な関係を築くよう努めるものとする。
- ② Y法人は、Aらの賃金について、平成〇年〇月〇日以降の年俸額を別表1に定める額に改定する。
- ③ Y法人は、Aらに対し、本件一時金としてそれぞれ別表2に定める金員の支払義務のあることを認め、これらを平成〇年〇月〇日限り、X組合が指定する金融機関口座に振り込んで支払う。ただし、振込手数料は、Y法人の負担とする。
- ④ X組合及びY法人は、当該紛争について、あっせんが成立したことを除き、あっせんの成立内容を第三者に口外しないこととする。
- ⑤ X組合及びY法人は、Aらの賃金に関し、X組合又はAらとY法人との間において上記のほか、いかなる名目にもかかわらず一切の債権債務が存在しないことを確認し、今後、何らの請求をしないこととする。

(別表略)

解 説

(1) 本事件は、使用者による業績悪化を理由とした一方的な労働条件（年俸）の不利益変更をめぐる事案である。

労働条件は、労働者と使用者の合意に基づき決定されるのが原則であり（労契法3条1項）、労使双方はそれを遵守する義務がある（3条4項）。また、労働条件の変更も、労使の合意に基づいて行われるのが原則である（8条）。したがって、労働者の同意を得ずに、使用者によってなされた労働条件の不利益変更は無効であり、変更が無効である場合、労働者は従来どおりの労働条件に基づく契約内容の履行を求めることができることとなる。

裁判例においても、**チェース・マンハッタン銀行事件**（東京地判平6・9・14 労判656号17頁）では、「労働契約において賃金は最も重要な労働条件としての契約要素であることはいうまでもなく、これを従業員の同意を得ることなく一方的に不利益に変更することはできないというべきである。この意味において本件賃金調整は、被告が各原告の同意を得ること無く、一方的に労働契約の重要な要素を変更するという措置に出たのであるから、何等の効力をも有しないというべき」と判示している。その他、労働者が自由な意思に基づいて減額を承諾する旨の意思表示をしたものとは認めることができないことを理由に賃金引き下げを無効とした裁判例として、**中根製作所事件**（最三小決平12・11・28 労判797号12頁）、**更生会社三井埠頭事件**（東京高判平12・12・27 労判809号82頁）などがある。

なお、労働者の個別的な同意があっても、就業規則に定める基準に達していない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とされ、就業規則の定める労働条件が適用されることになる（労契法12条）。

(2) また、年俸制は、「賃金の全部又は相当部分を労働者の業績等に関する目標の達成度を評価して年単位に設定する制度」と把握できるものであり、大企業の上級管理職者を中心に広まっている。年俸制にも、月例賃金のみならず賞与をも年俸に組み替えるか、諸手当はどの程度残すか、などでバラエティがある。また、年俸の支給方法は、労基法24条2項の毎月1回以上支払い原則により12分して毎月支払われるのが常であるが、社会保険料の負担との関係もあって、賞与部分を設ける場合も多い。

年俸制の導入については、就業規則の変更が必要であり、変更の合理性が問題とされる。また、年俸制の運用において、目標達成度の評価に関する使用者と労働者の意見が対立して折り合いがつかない場合には、使用者の解雇権が自己抑制された長期雇用システムの中で行われている者である限り、使用者に評価決定権があるといわざるをえない（**中山書店事件**—東京地判平19・3・26 労判943号41頁）。ただし、この評価決定権は、目標の設定とその評価に関する公正な手続き及び苦情処理の手続きとともに就業規則で制度化されることが必要である

（**日本システム開発研究所事件**—東京高判平20・4・9 労判959号6頁）。年俸額を合意で確定した場合には、使用者が当該年度の途中でそれを一方的に引き下げることは許されない（**シーエーアイ事件**—東京地判平12・2・8 労判787号58頁）。

年俸制は、1年間にわたる仕事の成果によって翌年度の賃金額を設定しようとする制度なので、労働時間の量（割増賃金）を問題とする必要のない管理監督者（労基法41条2号）や裁量労働者（労基法38条の3・4）に適した賃金制度である。いいかえれば、年俸制それ自体は時間外労働の割増賃金（労基法37条）を免れさせる効果は持たず、管理監督者又は裁量労働制の要件を満たさない限り、割増賃金支払義務を免れない（システムワークス事件—大阪地判平14・10・25 労判844号79頁）。割増賃金が支払われるべき場合、割増賃金算定の基礎をなす「通常の労働時間の賃金」は、賞与部分が設けられていても、年俸額全体を年間の所定労働時間数で除して算定される（中山書店事件—前掲）。これに関し、行政解釈（平成12年3月8日付け基収第781号）では、いわゆる年俸制の適用を受ける労働者の割増賃金について、支給額が確定している賞与は労基法にいう「賞与」とはみなされないことから、毎月払部分と賞与部分を合計してあらかじめ年俸額が確定している場合の賞与部分は、支給額が確定されていない賃金に該当せず、賞与部分を含めて当該確定した年俸額を算定の基礎として割増賃金を支払う必要があるとしている。

(3) 本事件は、業績悪化を理由として使用者が一方的に賃金（年俸）を引き下げた事案である。

労働者の自由な意思に基づく同意なしに労働条件を不利益変更することは許されないものであり、Y法人の行った措置はその効力が強く疑われるものであったが、労働市場において教員が過剰な状態にあることから、X組合及びAらは強い態度であつせんに臨むことができず、Y法人が提示した案の基本部分をX組合及びAらが受諾して、解決した事例である。

(参照すべき法令)

労働契約法

(目的)

第一条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

(労働契約の原則)

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

(労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

労働基準法

(賃金の支払)

第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

第三十八条の三 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。

- 一 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）
- 二 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間
- 三 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。
- 四 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。
- 五 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。
- 六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 前条第三項の規定は、前項の協定について準用する。

第三十八条の四 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

- 一 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）
- 二 対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であつて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲
- 三 対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間
- 四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
- 五 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
- 六 使用者は、この項の規定により第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第三号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
- 七 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。

- 一 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定める

ところにより任期を定めて指名されていること。

二 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。

三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

3 厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労働政策審議会の意見を聴いて、第一項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。

4 第一項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第四号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

5 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

(労働時間等に関する規定の適用除外)

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

(略)

二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・ チェース・マンハッタン銀行事件—東京地判平 6・9・14 労判 656 号 17 頁
- ・ 中根製作所事件—最三小決平 12・11・28 労判 797 号 12 頁
- ・ 更生会社三井埠頭事件—東京高判平 12・12・27 労判 809 号 82 頁
- ・ 中山書店事件—東京地判平 19・3・26 労判 943 号 41 頁
- ・ 日本システム開発研究所事件—東京高判平 20・4・9 労判 959 号 6 頁
- ・ シーエーアイ事件—東京地判平 12・2・8 労判 787 号 58 頁
- ・ システムワークス事件—大阪地判平 14・10・25 労判 844 号 79 頁