

賃金に関する基本問題

～最新の法改正や新型コロナウイルス感染症への対応を交えて～

成蹊大学法学部教授・中央労働委員会地方調整委員 原 昌登

【講演の概要（目次）】

| | |
|---------------------------------|----|
| 一 賃金に関する基礎知識の確認..... | 1 |
| 二 コロナ危機における紛争①：賃金の不払い，休業手当..... | 7 |
| 三 コロナ危機における紛争②：賃金制度の変更..... | 11 |
| 四 民法改正と賃金（最新の法改正に関する情報）..... | 14 |

一 賃金に関する基礎知識の確認

1 「賃金」とは何か

(1) 「賃金」の法的な定義

賃金（賃金制度）…各企業によって様々な仕組みがある（例：手当の名称や種類は様々）

→法的には，労働基準法（以下，労基法）で以下のように定義されている

①労働の対償として，②使用者が労働者に支払うすべてのもの（労基法 11 条¹）

- ・ 毎月の基本給や諸手当，退職金や賞与など，**制度化**されていれば「賃金」
- ・ 残業代（法的には時間外割増賃金）なども「賃金」

【参考】賃金の定義（上記①②）に関する詳細説明

①支給条件が労働契約（就業規則，労働協約，個別の合意〔個別の契約書など〕）で定められていて，
支給条件を満たした場合に使用者に支払義務があれば「賃金」

②チップのように，使用者が支払うものではないものは，労基法上の「賃金」にあてはまらない

(2) 賃金支払い義務に関する考え方

・ 賃金支払い義務の法的根拠：支払う旨の就業規則の規定など，労働契約の**定め**

→実は「働いたこと」そのものが根拠ではないので，賃金は労働の有無にかかわらず支払い，

遅刻や欠勤があっても控除しないという定め（いわゆる「完全月給制」）なども法的に可能

¹ 労基法 11 条：この法律で賃金とは，賃金，給料，手当，賞与その他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。→なお，法律の条文は，「e-Gov 法令検索」等で検索可能 https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0100/

- ・ただ、通常は、賃金を「働いたら支払う」「働かなかつたら支払わない」と解釈
(後者〔波線部〕を一般に「**ノーワーク・ノーペイの原則**」と呼ぶ)

【参考1】賃金支払い義務に関する詳細説明

- ・ノーワーク・ノーペイの根拠：民法624条（「労働者は、その約した労働を終わった後でなければ、報酬を請求することができない」）という規定に沿って、労働契約を解釈するから
- ・ただし、民法624条は「任意規定」といって、当事者に異なる取扱い（任意の変更）を許容
- ・よって、賃金は労働の有無にかかわらず支払う（例えば休職中も賃金の一部を支給する）と定めれば、その定めが優先される→ノーワーク・ノーペイには**例外もある**ということ
(=就業規則等の規定次第では、ノーワークでもペイが必要な場合がある。さらに下記2も参照)

【参考2】賃金の分類

①月例賃金（毎月の賃金）＝所定内賃金（基本給＋諸手当）＋所定外賃金

→基本給の決め方：定額給，出来高給など

→諸手当の種類：資格手当，役職手当など（職務手当）

家族手当，住宅手当など（生活手当）

→所定外賃金とは：時間外手当，休日出勤手当，深夜勤務手当など

②月例賃金以外の賃金：賞与，退職金が代表例

→賞与，退職金の特徴：就業規則（賞与規定，退職金規定）の解釈という要素が大きい

(=企業ごとに様々な制度がある)

2 賃金に対する法的な保護

(1) 賃金支払いに関する4原則（労基法24条²⁾）：全額払いの原則を中心に

²⁾ 労基法24条1項：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項：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。

《4 原則の概観（賃金に関する基本的な保護）》

- ①通貨払いの原則 現物支給は原則として許されず、現金または口座振込で支払う
- ②直接払いの原則 本人に支払わねばならず、代理人への支払いは許されない（中間搾取の防止）
- ③全額払いの原則 下記で詳述
- ④毎月一回以上・一定期日払いの原則 定期的に賃金の支払いが受けられるようにする

《③全額払いの原則のポイント》

【例】使用者が、労働者に貸していた 20 万円を今月の賃金（手取り 20 万円）と「相殺」することは、たとえ 20 万円の返済期限が過ぎていたとしても、労基法 24 条に違反し原則として許されない。

①原則：使用者は、労働者に対し賃金の**全額**を支払わなければならない

問：この規制の意味は？ 契約上，約束した賃金を支払うのは当然では？

→労基法上の義務とすることで、賃金不払いに対して、行政（労働基準監督署）が指導等を行うことができる（悪質な場合は刑事罰もありうる。賃金全額の支払いを**強力に保障**することに）

原則の意味：単に「支払わない」ことはもちろんダメ。使用者が労働者に対し（金銭を貸すなどして）金銭債権を持っている場合に、労働者の賃金債権と**相殺**することも許されない（賃金は支払い、別途、労働者に金銭を請求する必要あり→ただし下記の例外も参照）

②全額払いの例外

①法律に別段の定めがある場合（例：所得税の天引き〔源泉徴収〕は構わない）

②労働者の代表（過半数代表）と使用者の**労使協定**によって、〇〇費の天引きを定めた場合、その〇〇費については天引きしても構わない
→労使協定による**労基法の例外設定**の一例（労基法 24 条 1 項ただし書の後半）

③例外的に、相殺して賃金の一部または全部を支払わなくとも構わない場合もある

【参考】賃金全額払い原則の例外として、賃金債権の相殺が許される例

- ①調整的相殺（例：賃金計算で生じたわずかな過払い額を翌月分の賃金と相殺〔過払い分を控除〕）
福島県教組事件・最一小判昭和 44・12・18 民集 23 卷 12 号 2495 号
- ②同意に基づく相殺（例：会社から受けた住宅貸付を退職金と相殺し一括返済）
日新製鋼事件・最二小判平成 2・11・26 民集 44 卷 8 号 1085 頁

(2) 最低賃金の規制（最低賃金法）

- ・最低賃金の額…地域別（＝都道府県別）に定められるのが基本（最賃法9条など）

参考：北海道の最低賃金 1時間 861円（2020年9月現在）

- ・**最低賃金法**（最賃法）の枠組み…労基法とよく似ている（労基法から分離独立した法律）

①最低賃金額より低い賃金額を就業規則や労働契約書で定めたとしても、最低賃金額に修正される（最賃法4条³。要は、最低賃金額まで引き上げられる）

→なお、①の力（効力）は強行的・直律的効力と呼ばれる

①契約のうち、最賃に達しない賃金額を定めた部分は**法的に無効**〔強行的に無効：強行的効力〕

②賃金額がいわば空白となり、最賃額が**労働契約上の賃金額**に〔契約を直接規律：直律的効力〕

②違反に対する取り締まり（労基署による指導等）、悪質な場合は刑事罰

【参考】賃金確保法（賃金の支払の確保等に関する法律）

会社が倒産した場合、一定の要件を満たすと、賃金の立替払いが受けられる制度がある

3 「労働がない」場合でも賃金等の支払いが必要とされる場合

(1) 「労働がない」＝「休業」とは？（労基法26条等）

休業とは：労働者が労働契約にしたがって労働の用意を行っており、

労働の意思を持っているにもかかわらず、

労働することが拒否された場合、または、不可能となった場合⁴

→定義を理解することで、具体的な紛争事例について考えやすくなる

例：自分の意思で労働をしない場合（出社しようとしなない場合）は、労基法上の

「休業」の定義にあてはまらないので、以下に見る休業手当等の対象外

³ 最賃法4条1項：使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。2項：最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、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、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。3項以下略

⁴ 労働基準法のコンメンタール（＝条文を1つずつ詳しく解説した本）である厚生労働省労働基準局編『平成22年版 労働基準法（上）』（労務行政、2011年）375頁を参考に整理。

(2) 民法に基づく賃金の支払い (民法 536 条 2 項)

労働者が労働できなかつたこと (休業) について、使用者の責めに帰すべき事由 (=帰責事由) がある場合、使用者は賃金 (100%分) の支払い義務を負う

民法 536 条 2 項：債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない。この場合において、債務者は、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

↓

民法 536 条 2 項をこの場合にあてはめると… (下線, [〇〇〇] などは講師による)

債権者 [使用者] の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなった [労働ができなくなった] ときは、債権者 [使用者] は、反対給付の履行 [賃金の支払い] を拒むことができない。以下略

(3) 労働基準法に基づく休業手当の支払い (労基法 26 条)

①休業手当：使用者の責めに帰すべき事由 (帰責事由) で休業した場合、**平均賃金の 60%以上を休業手当として支払わなければならない**

※平均賃金とは、賞与を除く直前 3 か月間の賃金総額を平均した 1 日分 (詳細は労基法 12 条⁵)

労基法 26 条：使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

②使用者の帰責事由の範囲は広い⁶→理由：労働者の最低生活の保障のための制度だから

・使用者に落ち度がなく防止困難であったとしても、帰責事由は認められうる

例：機械の故障や検査、原材料の不足など、経営上の障害を広く含む⁷

(労基法 26 条の「趣旨 (条文の目的)」から導かれる解釈)

・なお、天災など不可抗力による場合は、さすがに帰責事由は否定される

⁵ 労基法 12 条 1 項：この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。ただし、その金額は、次の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。以下略 4 項：第一項の賃金の総額には、臨時に支払われた賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しない。

⁶ 参考：ノースウエスト航空事件・最二小判昭和 62・7・17 民集 41 卷 5 号 1283 頁。

⁷ 労働法の代表的な教科書である菅野和夫『労働法 (第 12 版)』(弘文堂, 2019) 457 頁, 前掲・厚生労働省労働基準局編 370 頁等。

【参考】不可抗力等で休業（労働不能）になった場合の詳細説明

- ・使用者に民法 536 条 2 項や労基法 26 条に基づく賃金や休業手当等の支払い義務はない
→原則に戻り、ノーワーク・ノーペイとして処理
- ・（背景）民法 536 条 1 項：当事者双方の責めに帰することができない事由〔つまり不可抗力〕によって債務を履行することができなくなったときは、債権者〔使用者〕は、反対給付の履行〔賃金の支払い〕を拒むことができる。

(4) 労基法 26 条と民法 536 条の関係：比べると労基法の方が労働者に不利？

労基法 26 条は、使用者の責任が肯定されやすい反面、金額は 60%どまり

民法 536 条 2 項は、使用者の責任が肯定されにくい、肯定されれば金額は 100%

（使用者に明確な「落ち度」がないと、民法 536 条 2 項の責任は認められない）

→2つの規定は矛盾しているわけではなく、役割分担ができているということ

【参考】判例の表記方法（判例の紹介の方法）

例：第四銀行事件 ①・最二小判 ② 平 9・2・28 ③ 民集 51 卷 2 号 705 頁 ④

①事件名：労働法の分野では、通常、裁判の当事者となっている会社等の名前を事件名とする

②裁判所名、裁判の種類：最高裁第二小法廷の判決。仙台地方裁判所の決定であれば「仙台地決」

③日付：判決（もしくは決定）の出された日付

④掲載誌：「最高裁判所民事判例集」という判例集に掲載。「労働判例」という雑誌であれば「労判」

二 コロナ危機における紛争①：賃金の不払い、休業手当

1 基本的な考え方

- ・新型コロナウイルス感染症（以下、コロナ）による危機で、経営難の状態に⁸
→大原則：コロナ危機であるからといって、賃金の不払いや引き下げが
当然に許されるわけではない
例：賃金は労働契約で決まっている→労働契約上の根拠なく、勝手に賃金額を
引き下げることは許されない（後記三など）

【参考】コロナ危機において、既存の（従来の）労働法のルールを学ぶ意義

- ・コロナ危機において、様々な労働紛争が発生（今後、裁判などで本格的に争われることが予想される）
→全く新しいルールが急造されるわけではなく、既存の労働法のルールを適用して
解決されることになる
- ・日本の労働法のルールの特徴
帰責性、合理性といった**抽象的**なルールになっていることが多い
＝ルール自体に、**変化への適応可能性**が組み込まれているということ⁹
→コロナ危機のようなきわめて大きな変化であっても、ルールそのものは維持しつつ、
事情の変化をルールに取り込んで判断（解決）することが可能
- ・大きな危機、変化に直面しているからこそ、既存のルールの**正確な理解**が重要

- ・コロナの影響で勤務できなくなった（休業になった）場合
→ノーワーク・ノーペイの原則が出発点で、**休業手当（労基法 26 条）**がそれを修正
（コロナの影響による休業につき**使用者に帰責事由がある**といえるか否かがポイント）

⇔民法 536 条 2 項にいう帰責事由も理論的には問題となりうるが、コロナ危機が背景であれば、
使用者にそこまで重い帰責性は生じにくいと思われる→以下では休業手当の問題を中心に検討

- ・厚労省の「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」等も参照しながら検討
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

⁸ 本年 9 月 4 日の厚生労働省の発表によれば、解雇等が見込まれる労働者は 5 万人を超える。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouseisaku1.html

⁹ 水町勇一郎「コロナ危機と労働法」中央労働時報 1264 号 16 頁 [21 頁] も参照。

2 具体的な類型ごとの検討

※以下、裁判で確定した判断ではないので、1つの解釈の例として紹介
(現時点では、まだ裁判で争われ判決〔判例〕に至っているものではないため)

(1) 労働者がコロナに罹患した場合 (Q&A-4問2)

- ・知事による「就業制限」で休業：使用者の帰責事由は否定される
(なお、労働者は「健康保険」から「傷病手当金」を受給できる可能性がある)

(2) 発熱などの感染の疑いがある場合 (Q&A-4問4)

①労働者が自主的に休む：帰責事由はないと解される

②使用者側の方針 (使用者が設定したルール) で休ませる：帰責事由があると解される

例：発熱が一定以上の場合に勤務を禁止する

同居家族の感染が確認された場合に勤務を禁止する など

→ただし、休業手当の支払いを嫌って、体調が悪そうな労働者等の出勤を黙認すると、
感染が生じた場合などに会社の運営に大きな影響が

(リスク管理の観点からは、たとえ休業手当が必要になるとしても、使用者側から
適宜休ませる措置を取るほうが望ましいといえる)

→さらに言えば、賃金を60%ではなく80%、100%と支払うことにする方が、
労働者が正直に申告しやすい (体調不良等を隠さない) という実務上のメリット
もあると思われる

(3) 営業の自粛等で休業になった場合

- ・考え方のポイント (Q&A-4問7等¹⁰)

休業手当が不要となる (不可抗力による休業といえる) のは①②の両方を満たす場合

①その原因が事業の外部より発生した事故であること

②事業主が通常の間営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない
事故であること

→コロナの影響により①は明らかといえるので、②が問題に

¹⁰ 前掲・菅野 457 頁、前掲・厚生労働省労働基準局編 369 頁等も同様の立場である。

- 一言でいえば、労働者の休業を避けるため、使用者ができるだけ**努力**することが必要
→在宅勤務が可能である、他に就かせられる業務があるといった場合の休業は②を
満たさず、使用者に帰責事由がある（休業手当が必要）と解釈されることに
（コロナの影響だからといって「一律に」休業手当が不要となるわけではない点に注意）

・具体的なケースごとの検討¹¹

④緊急事態宣言の下で、都道府県知事による「施設の使用停止要請」¹²を受けた
→「要請」といっても、使用者は要請に応じる事実上の義務を負うと解しうる
→帰責事由が否定される法令を遵守するための休業¹³に該当するといえるので、
前記の「努力」がなされていれば、帰責事由は否定されると考えられる

⑤都道府県知事による一般的な外出自粛要請等を受けて、自粛として休業した
→（使用者には酷な解釈かもしれないが）営業継続の可能性もある中で、最終的に
使用者の判断で休業に至った以上、「不可抗力」とまではいえないと解される
＝使用者の帰責事由は肯定されると解釈できる

⑥来客者数の減少を受けて店舗を休業する場合、あるいは、売上（納品）の減少を
受けて生産を停止して休業する場合など
→いずれも、経営上の障害に基づく休業と位置付けられるものであり、
使用者の帰責事由は肯定されると思われる

(4) シフト等の減少と休業手当

例①：シフト制の勤務について、従来、週3日だったところ、週1日に減らす

・（確認）シフトに入らない＝そもそも休業ではない、という理解は誤り

・シフトについては、一言でいえば労働契約の解釈の問題（ケースバイケースの面
がある）：契約書の記載、従来の勤務状況等をふまえて、（使用者に帰責事由のある）
休業といえる状況が発生していないか、個別に検討する必要あり

¹¹ 具体的なケースごとの検討については、実務解説である浅野高宏ほか著『新型コロナウイルス対策！職場の労働問題 Q&A』（旬報社、2020）、小鍛治弘道編集代表『新型コロナウイルス影響下の人事労務対応 Q&A』（中央経済社、2020）等も参考にした。

¹² 新型インフルエンザ等対策特別措置法 24 条、45 条等を参照。

¹³ 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法（上）』（有斐閣、2003）428 頁〔大内伸哉〕、前掲・厚生労働省労働基準局編 370 頁等も参照。

例②：来客者数の減少を理由に、1日6時間勤務を1日5時間勤務に短縮する

- ・1時間の短縮については、(前頁の通り) 使用者に帰責事由があると考えられる
- ・ただし、休業手当(労基法26条)は、休業があったその1日について、平均賃金(日額で算定される)の60%以上が支払われていればよい(日ごとに計算)
=法的には、5時間分の賃金(従来の約83%)がきちんと支払われていれば、
例②で休業手当を別途支払う義務はない(ただし、使用者が任意に加算すること
[1時間分については時給の60%を支払うなど]が否定されるわけではない)

例③：会社(A社)が休業となった期間、他社(B社)でアルバイトをしていた

- ・この場合、労基法26条の「休業」の定義(前述)にあてはまらないと考えられる
(B社でアルバイト=A社に対して労働の意思を持っているとはいえないはず)
→法的には休業手当の支払いは不要と思われる(例②同様、柔軟な対応はありうる)

3 望ましい対応に関する考察

- ・休業手当：労基法に基づく使用者の最低限の義務
→仮に法律上の支給義務がなくとも、使用者と労働者が話し合い、コロナを乗り越えるために様々な支給を決めることに何も法的な制約はない
- ・Q&Aにおいても、繰り返し「労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力すること」(Q&A-4問1など)が求められている
- ・労基法上、休業手当の支払義務がない場合であっても、実際に休業手当を支払ったのであれば雇用調整助成金の支給が受けられる(Q&A-4問7)
⇔休業手当を支払わなければ、当然ながら助成金は受けられない

【参考】雇用調整助成金(Q&A-3問1以下) ※最新の情報については厚労省のWebサイト等で確認を

- ・雇用保険法における「雇用安定事業」の一環(雇用保険法62条、同法施行規則102条の2など)
- ・事業活動の縮小を余儀なくされるなど一定の要件を満たした場合に、休業手当などの一定額が助成される。コロナへの対応のためにさまざまな特例措置あり(Q&A-3問2)
- ・コロナの影響で休業したにもかかわらず、休業手当が支払われていない労働者(中小企業に勤務)を対象に、国が直接、給付する制度を創設(**新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金**)
<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

三 コロナ危機における紛争②：賃金制度の変更

1 基本的な考え方

- ・コロナ危機だからといって、当然に制度変更が許されるわけではない（前記二と同様）
- ・労働条件の設定は就業規則で行うことが一般的→労働条件の変更には、**就業規則の変更**（労働者にとっては**不利益変更**）という手段が用いられることに
 - ※就業規則で労働条件を決めているとき（例：〇〇手当 5,000 円）、就業規則を変えずに手当の減額を決めたとしても、その決めたことは**無効**とされる（労働契約法 12 条¹⁴。就業規則の変更が必要）

2 就業規則の不利益変更のルール【補論】

【設例】Y 社は人件費削減のため基本給を引き下げる就業規則の変更を行った。Y 社の従業員 X は、Y 社が配付した変更への同意書に署名して提出したものの、後で考えるとやはり基本給が下がるのは嫌なので、変更は認められないと主張し Y 社に差額分を請求した。この請求は認められるだろうか？

①不利益変更労働者の同意がある場合

労働者が**自由な意思**で同意している場合（**真の同意**がある場合）、その同意に基づき、変更後の就業規則に法的拘束力が認められる（労働契約法〔以下、労契法〕9 条）

山梨県民信用組合事件・最二小判平成 28・2・19 民集 70 卷 2 号 123 頁

労契法 9 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。」

- ・法律の条文は、書かれていることの「反対」をとって解釈することがある（「**反対解釈**」と呼ばれる）
- ・下線部の反対をとると、労働者との合意があれば不利益変更 OKと解釈できる！！

（条文には「合意」とあるが、使用者の変更の希望に労働者が「同意」すれば、変更の「合意」が成立）
→「合意」は双方に、「同意」は一方に着目した表現。双方の意思が一致している点ではまったく同じ

●実務上の注意点：真に本人の同意があったといえるかどうかが問題となる

（労働者が、後から「実は同意していない」として変更の効力を否定する主張をできるかどうか）

例㉞「十分な説明なしに同意書を回収（前掲山梨県民信用組合事件）」→同意が否定される

（裁判の一般的な傾向として、同意書があれば同意が認定される→例㉞は異例の取り扱い）

例㉟「十分な説明を行い、理解させた上で同意書を回収」→同意が肯定される

¹⁴ 労契法 12 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。

【設例】先の設例で、就業規則の不利益変更に対する X の同意が認められなかった場合、変更拘束力が認められないとして、常に Y 社は賃金の差額分を支払わなければならないことになるのだろうか？

②不利益変更労働者の同意がない場合

変更が合理的であり（合理性があり）、変更後の就業規則が周知されていれば、変更同意していない労働者も変更後の就業規則に拘束される（労契法 10 条）

《変更の合理性の有無：労契法 10 条¹⁵に書かれた以下の要素を用いて総合判断》

①労働者の受ける不利益の程度（以下、下線部を中心に確認）

賃金の引き下げ額などを通して不利益の大きさを考慮

②労働条件の変更の必要性

経営状況などから、その会社において変更がどの程度必要といえるかを考慮

③変更後の就業規則の内容の相当性（「相当性」→具体的に何を意味するかについて要確認）

変更後の就業規則の内容が妥当なものか、社会一般、業界、地域の状況等に照らして考慮

例：もともと業界内でも賃金が高い会社が賃下げを行い、下げた賃金も業界の平均以上の場合
代償措置や経過措置など不利益緩和措置（一般に変更後の規定に盛り込まれる）の有無も考慮

④労働組合等との交渉の状況

労働組合との話し合い、個々の労働者に対する説明や話し合いが十分といえるかを考慮

→裁判所は判断要素①を重視：多数組合の合意がある変更は「労使間の利益調整がされた結果としての合理的なものである」と一応推測することができるとしている

第四銀行事件・最二小判平 9・2・28 民集 51 卷 2 号 705 頁

¹⁵ 労契法 10 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。

3 今後考えられる紛争のパターン

① (設例のような) 基本給の減額や、各種手当の廃止など

- ・まさに「不利益変更」なので、使用者は労働者側に**丁寧に説明をすることが重要**
(「コロナ危機だから変更も仕方ない」といった対応では、法的な紛争が生じうることに)
- ・労働者の同意を得ることが最重要で、同意が得られない場合は変更が合理的と評価される必要がある

②テレワークの実施に伴う通勤手当等の見直し

例：定期券(相当額)の支給→実費精算(都度の清算)への切り替え

- ・支給額の減少という一面を見れば、形式的には不利益変更に該当する
- ・ただし、労働者が同意しないとしても、変更が合理的と評価される可能性は小さくないと思われる
- ・いずれにしても、丁寧な説明等が重要なことは①と同じ

【参考】賞与(一時金)の減額

- ・賞与(一時金)については、毎月の賃金に比べ、使用者に**裁量**が認められており、制度もそのように設計されている例が多い(例:「経営状況によっては支給しないこともある」)
→賞与の減額は、上記の不利益変更の問題とは別枠になる可能性が高い(使用者の裁量の問題)
- ・賞与については、決定プロセス(労使交渉、査定など)に問題がないかなどが問題になりうる(使用者側が絶対的に自由に決定できるということではない)

四 民法改正と賃金（最新の法改正に関する情報）

1 賃金の時効（消滅時効）

- ・時効（消滅時効）の期間が過ぎると、賃金等を請求しても、使用者が時効を主張すれば請求が認められないことに（なお、時効を主張することを「援用」と呼ぶ）
- ・賃金など労基法上の権利の時効：もともと、民法上の時効（10年）よりも短い時効期間（短期消滅時効。賃金の場合は2年）が設定されていた
→2020年4月1日以降に支払われる賃金から、民法の改正を受けた労基法改正（115条¹⁶、附則143条¹⁷）により、以下のように一部延長される

①通常の賃金（退職金以外）：5年だが、経過措置として、当分は3年として運用
(従来の2年から延長)

※賃金（残業代など割増賃金を含む）の不払いは労基法違反として労基署の指導の対象になるとともに、時効で消滅していない分（過去2年分または3年分）についてはさかのぼって使用者に請求可能ということ

②退職金の時効：5年（変更なし）

③有給休暇などその他の権利：2年（変更なし）

【参考1】労働者が使用者に損害賠償を請求する場合の時効期間については、上記の短期間の時効ではなく、民法の一般的な時効期間が適用される→民法の改正（2020年4月1日施行）で変更あり

- ・改正前 債務不履行（使用者側の義務違反）を主張して争う場合：10年
不法行為を主張して争う場合：3年
→「債務不履行」か「不法行為」か、法的にどう争うかで、時効期間に大きな差があった
- ・改正後 一言でいえば、労働事件では、上記の時効期間の差がなくなったと考えてよい
 - ・債務不履行や不法行為を主張できるとわかっているのに請求しない場合、5年で時効
 - ・そもそも、債務不履行や不法行為に該当する（使用者に損害賠償を請求できる）と知らなかったとしても（当然、損害賠償を請求できるはずがない）、20年経てば時効

¹⁶ 労基法115条：この法律の規定による賃金の請求権はこれを行することができる時から五年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行することができる時から二年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

¹⁷ 労基法附則143条3項：第一百五十五条の規定の適用については、当分の間、同条中「賃金の請求権はこれを行することができる時から五年間」とあるのは、「退職手当の請求権はこれを行することができる時から五年間、この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）の請求権はこれを行することができる時から三年間」とする。

【参考2】消滅時効に関する詳細説明

- ・民法で定められた、一般的な消滅時効の期間

債務不履行：権利行使できることを知ってから5年、権利行使できる時（※）から10年（166条）

不法行為：損害及び加害者を知ってから3年、不法行為時（※）から20年（724条）

※の意味→「使用者に義務違反があつて債務不履行を主張できる」、「使用者が不法行為をしたから損害賠償を請求できる」と知らなかったとしても、10年、20年経てば時効になるということ

- ・ただし、労働紛争でよく登場する人の生命・身体の侵害による損害賠償請求については特則がある

債務不履行：権利行使できる時から10年の部分が、20年に延長（167条）

不法行為：損害及び加害者を知ってから3年の部分が、5年に延長（724条の2）

- ・労働事件で債務不履行や不法行為が問題となるのは、たいてい、労働者の健康や生命に問題が生じたときであるから、債務不履行や不法行為を主張できる時から5年、債務不履行や不法行為があつたことを知らなかったとしても20年、という特則の時効期間が適用される（＝時効期間は同じになる）

2 利息に関する変更（民法404条¹⁸の改正）

固定制から変動制に変わり、利率も引き下げられた（当面は年利3%）

→解雇訴訟などで労働者が賃金を請求する場合、利息の計算が変わることに

改正前 法定利率：年5%（改正前404条）

※ただし、企業による契約等（商行為）によって生じた債権については6%（商事法定利率）とされたため（改正前商法514条）、民間企業の労働紛争では6%で計算されることに

改正後 商事法定利率が廃止されるとともに、法定利率が変動制に

（当面は年3%。3年ごとに短期貸付の平均利率の変動等に応じて見直し）

¹⁸ 民法404条1項：利息を生ずべき債権について別段の意思表示がないときは、その利率は、その利息が生じた最初の時点における法定利率による。2項：法定利率は、年三パーセントとする。3項：前項の規定にかかわらず、法定利率は、法務省令で定めるところにより、三年を一期とし、一期ごとに、次項の規定により変動するものとする。4項：各期における法定利率は、この項の規定により法定利率に変動があつた期のうち直近のもの（以下この項において「直近変動期」という。）における基準割合と当期における基準割合との差に相当する割合（その割合に一パーセント未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）を直近変動期における法定利率に加算し、又は減算した割合とする。5項略

おわりに

- ・コロナ危機：これまで経験してこなかった大きな危機であることは間違いない
- ・法的には、最低限必ず守るべき内容と、**労使の対話**で解決していくべき内容に問題を分けることができる
- ・ルールの正確な理解を進めるとともに、労使の対話（対面だけでなく、オンライン等も含む）を促し、取り組んでいくことが求められている