

# 相談室 Q & A

## 賃金関係

### Q 一部の社員のミスで発生した損害の補填のため、 全社員の賃金を減額することは問題か

先日、ある社員のミスにより会社に数億円の損害が発生しました。当社の資金にはそれほど余裕がないため、全社員の賃金を一律3%減額し、それを損害の補填<sup>ほてん</sup>に充てたいと考えています。このように、ミスとは全く関係のない社員の賃金も減額することは問題でしょうか。

(茨城県 H社)

A 就業規則に基づく等級の引き下げによる減額、就業規則の変更による減額または個別の合意による減額などの方法が考えられるが、いずれも減額の必要性は高度に求められることになる。数億円の損害が自社に与える影響が多大であるといえない限り、個別の合意を得ることなく全社員の賃金を一律に減額することは困難である

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

#### 1. 賃金の減額方法

会社に生じた損害の補填のために、全社員の賃金を一律3%減額する場合、どのような方法があるでしょうか。

ミスをした社員以外の者の賃金を減額する方法としては、①就業規則に基づく賃金査定または等級の引き下げにより減額する方法、②就業規則を変更して等級ごとの賃金額を減額する方法、③労働者全員と個別に合意を得て減額する方法などが考えられます。

それぞれの方法ごとに有効性の判断基準が異なりますので、方法ごとの判断基準や考慮要素を紹介します。なお、労働条件のうちでも、賃金は、特に重要なものと位置づけられていることから、いずれの方法であっても、減額が有効と認められにくい傾向があります。

#### 2. 就業規則に基づく減額

就業規則自体に減給の根拠規定が明確に存在する場合は、当該規定に基づき賃金を減額する余地があります。例えば、資格等級制度を採用している企業であれば、少なくとも当該資格等級制度における等級ごとの賃金額、等級の引き下げがあり得ることや引き下げる場合の事由が定められている必要があります。

しかしながら、賃金が重要な労働条件であることから、引き下げの事由に該当するケースであっても、人事権の濫用に該当する場合には、減額が無効と判断されることになります。

ご質問の事例に即して考えると、「いずれかの社員がミスをしたことにより会社に損害が生じた場合」や「会社が経営上の危機的状況に陥った場合」などが引き下げの事由として定められている必要があります。しかし、おそらく多くの企業では、ミスをした社員以外の者にまで賃金の減額をする

ことを想定した規定は用意していないでしょうから、経営上の危機といった事由を検討することになるでしょう。

なお、減額内容が一定の幅で固定化されることになる等級の引き下げでは、一律3%の減額が実施できるかという点も課題になりますし、人事権の濫用にならないためには、減額の必要性が高度に求められることとなります。

### 3. 就業規則の変更による減額

資格等級制度や職務等級制度に基づいて就業規則や賃金規程に各等級や職務に対応する従業員の賃金額を定めている場合、その金額を一律3%減額する内容の就業規則の変更を行うことで、全社員の賃金額を減額するという方法が考えられます。

このように就業規則を変更して労働者への拘束力を生じさせるためには、変更の合理性および変更後の就業規則の周知が必要となります。

就業規則の変更の合理性があるかについては、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判断されます（労働契約法10条）。

ご質問のケースでは、賃金が重要な労働条件であることから、労働者の受ける不利益の程度がたとえ減額率3%であったとしても、全社員を一律に変更するという全体的な影響も加味されて厳格な評価がなされると考えられます。

そのため、変更の必要性が高度に認められない限りは、賃金を一律に減額することは困難でしょう。数億円の損害ということですが、単なる損害の補填を目的とするのではなく、当該損害が自社に与える影響が極めて大きなものであり、賃金減額を行わなければ事業の継続が困難であると

いった理由等が求められることになると考えられます。

### 4. 個別合意による減額

労働条件の変更は、労働者と使用者による合意により変更することも可能です（労働契約法8条）。就業規則の変更とは異なり、一斉に一律の変更をすることはできませんが、全社員と合意することができれば、賃金の減額を実現できます。

ただし、賃金が重要な労働条件とされており、雇用を継続してもらうためには労働者が減額に合意せざるを得ない立場にあることなどから、賃金の減額合意については、労働者の自由な意思に基づく合意が必要とされており、合意形成に向けた説明の実施なども重要になります。

山梨県民信用組合事件（最高裁二小 平28. 2.19判決）では、退職金規程の変更に関する同意について判断が慎重になされるべきとして、「変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべき」と判示しています。この事件では、労働者が署名した退職金の減額に関する同意書が存在していたものの、このような同意書を形式的に獲得しているだけでは、自由な意思による同意とは認められないとしています。

労働者への情報提供や説明に当たっては、同意するか否かを自ら検討し判断するために必要十分な情報を与えられていることが求められることから、減額の必要性について、就業規則の変更と同様に十分説明がなされなければ、自由な意思による同意とは評価されにくいと考えられます。