

賃金が突然下げられた

【質問】

賃金の支払日の前日に、急に社長が「売上げが下がって会社も経営が出来ないので毎月5万円給料を下げる」といわれました。一方的な賃金の引き下げは困ると言いましたが、「会社がつぶれたら君たちも全員辞めないといけないからまだましではないか」と相手にしてもらえません。**会社は一方的に従業員の賃金を下げることができるでしょうか。**

【答え】

労働者と使用者の間で「働きます」「賃金を支払います」と合意することで労働契約が成立します。契約内容である労働条件を変更するには、

①使用者と労働者の**合意**に依ることが原則です。(労働契約法第8条)

②就業規則の変更によって労働条件を変更できるのは(労働契約法第10条)

・変更後の就業規則を労働者に周知させ

・**就業規則の変更が合理的な場合**

でなければなりません。(※ワンポイントアドバイス参照)

従って、社長から**一方的に賃金の減額することは出来ません。**

質問のように、1ヶ月やそこらの短期間に赤字になったことを理由として、労働者の同意がないまま賃金を一方的に下げる行為は無効になると考えられます。改めて、一方的な賃金引き下げについては応じられないことを社長に言いましょう。

賃金引き下げに応じる場合は「**何時までの賃下げなのか**」「**どのようになったら元の賃金に戻してもらえるのか**」等の条件提示を会社に求めましょう。

この他に、特別の事情がある場合には、使用者は賃金を減額することは出来ます。

特別の事情がある場合とは

・労働者に責めのある不祥事等があり「**懲戒処分**」による減給

・**職位や資格等の引き下げ**による賃金の減少

・担当する**仕事の内容が変わった**(配転)ことによる賃金減少

この場合であっても賃金引き下げの理由が就業規則に明記されており、労働者に就業規則を周知させている場合でないとは減額することは出来ません。

【ワンポイントアドバイス】

●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条件を変更することは出来ない。(労働契約法第9条)但し、次条の場合を除く。

●使用者が就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次の要件を満たす必要があります。(労働契約法第10条)

① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。

・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

② 労働者に変更後の就業規則を周知させていること。