

Q 昇給や減給は、賃金規定に明示してあれば会社が自由に行うことができるか

A 昇給については、労働者も特に異議を唱えないことが通常だと思われまから、法的な問題が生ずることはないのが一般です。しかし、減給を行おうとする場合には、様々な法的規制があります。

また、減給といっても様々な種類がありますので、その内容に応じて取り扱いが変わる可能性があります。

たとえば、懲戒処分としての減給については、就業規則上の懲戒規定にそれをなしうる旨を定めておく必要がありますし、規定がある場合でも、労働基準法 91 条により、一回の減給額が平均賃金の一日分の半額を超えてはならず、かつ、一賃金支払期における減給の総額がその期における賃金総額の十分の一を超えてはならないという制限があります。

懲戒処分以外の減給についても、その内容は多様です。まず、管理職などが賃金の一部を返上する措置は、賃金債権の一部放棄か、合意による賃金の引き下げに当たることになると思われませんが、いずれの場合も、それが従業員の真意に基づくものであることが必要となります。

次に、経営危機への対応策などとして、賃金の一定割合を将来に向けて一律に減額する措置は、通常、労働契約の基本的要素としての賃金額の変更に当たります。

こうした措置については、各労働者の個別的な同意を得て行うことが考えられますが、就業規則などにより各人に支払われる賃金等の額が決定されていて、変更の余地が認められていない場合には、これに違反することはできませんので、就業規則の変更も合わせて行う必要があるでしょう（その際には合理性の要件をみたす必要があります）。

労働者がこうした措置に反対した場合は、さらに難しい問題が生じます。

就業規則の変更に合理性がある場合には、これに反対する労働者も拘束される余地がありますが、単純に賃金額を引き下げのような変更は、合理性の要件を満たすのは難しい場合が多いでしょう。

これに対し、定年延長とともに賃金体系を改めて、中高年労働者の賃金を引き下げのような制度的な変更については、合理性が認められる例もあります。

降格による賃金減額については、使用者の人事権の行使に伴うものであるので、そうした減額について特に就業規則の定めがなくとも行うことができます（たとえば、課長として不適格な労働者を課長代理に降格し、それに伴って課長としての職務手当が減少するケースです）。もちろん、人事権の濫用の問題は別個考える必要があります。

以上の他に考えられる賃金減額のタイプとしては、年俸制のもとでの年俸額の引き下げがあります。年俸制はもともと、労働者の業績等に応じ、交渉の結果として賃金の減額がありうることを予定している制度ですので、年俸制の根拠規定がある以上は、賃金減額も可能になります。