

# 労働条件の一方的切り下げは無効



経営の悪化を理由に、一方的に基本給が引き下げられました。いやなら辞めていいと社長は言います。



労働条件は当事者の合意によって決定されますので、このように労使の合意によらない、使用者の一方的な労働条件の切り下げには法的根拠がありません。したがって、労働者は従来どおりの労働条件に基づく契約の履行を求めることができ、仮に使用者が一方的に賃金を減額した場合は賃金不払になります。

しかし、最近、こうした使用者による一方的な労働条件の切り下げについて、「変更解約告知」という考え方が示されました（スカンジナビア航空事件 H7.7.13東京地裁）。これは、使用者が労働者に労働条件の切り下げを申し入れ、それに同意しない労働者は解雇するという条件をつけて、労働条件の変更を通知するものです。

この事件では、会社の申出を承諾しなかった労働者が解雇されましたが、裁判所は①労働条件の変更が会社業務の運営にとって必要不可欠であり、②その必要性が労働者の受ける不利益を上回っていて、③新契約に応じない場合の解雇がやむを得ないと認められ、かつ、④解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときは、新契約の締結申し入れに応じない労働者を解雇することができる旨判示しました。

しかし、その実質は整理解雇にほかならないとして、整理解雇の4要件（7頁参照）により判断されるべきだとする判例や意見もあります。

「賃金切下げ」という趣旨が、賃金制度そのものを変更して賃金コストの削減を実現するような措置を意味するものなら、それは集团的な変更ですから、使用者としては、労働組合等と十分な協議を尽くし、労働協約や就業規則の変更によって賃金システムを変更すべきでしょう。これによらずになされた解雇は有効性を疑わせます。

なお、就業規則を改定して、その内容を労働者に不利になるように変更した場合の効力については、次頁で説明します。