

Q. 通常の賃金を減額すれば残業代を抑制することができますか？

残業時間が長い職場で残業代込みのつもりで賃金を支払っていたところ、賃金とは別に残業代を支払わなければならないと判断されたため、賃金制度を是正せざるを得なくなったような場合、当該賃金に上乘せして残業代を支払ったのでは賃金額が過大となることがあります。このような場合に、手取り額を従来と同程度になるように調整しつつ、残業代を1分単位で計算して支払おうとした場合、通常の賃金を減額して対処せざるを得なくなります。

「元々、残業代込みの賃金だったものを、1分単位で残業代を支払う運用に変更したに過ぎないし、手取り額はほとんど変わらないのだから、基本給が減額されているように見えたとしてもこれは労働条件の不利益変更ではない、仮に労働条件の不利益変更と評価されることがあったとしても労働者の不利益の程度は低い」といった主張は、なかなか認めてもらえません。

賃金減額に対する労働者の同意があったというためには、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるだけでは足りず、労働者の自由な意思に基づいたと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在していなければなりません。

労働者の同意がない場合に就業規則の変更で賃金を減額しようとした場合、就業規則の不利益変更が有効となるためには、作成または変更された就業規則の条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものでなければなりません。

有効に賃金減額を行うことはハードルが高いと言わざるを得ませんが、実務対応としては、労働者に十分な説明・情報提供を行い、経過措置や代償措置を講じるなどして説得してもらった上で同意書を取得するようにすれば、訴訟リスクを相当程度下げることができるものと考えます。