

# OTASUKE人事

第二話 「いきなり給料 20%カットなんて・・・！不利益変更だから当然無効でしょう!？」の巻

営業部の一般社員 A さん(入社 5 年目・35 歳・年収 750 万円)は、前職大手企業での経験から、幹部候補と高く査定され、前職と同程度の給料を保障することを条件に入社した。しかし 5 年目となる現在においても、いっこうに成果をあげない。仕事とは労力をかけず、どれだけさぼって給料をもらうかであると考えている。外回りでは、ほとんどの時間をマンガ喫茶での読書に費やし、パチンコもしばしば……。一方、後輩 B さん(入社 3 年目・28 歳・年収 400 万円・毎月平均受注額 30 万円)は、会社を何とか良くしたいと日々ひたむきに頑張っている。「会社の為に頑張ることが自分のことになる。」と純粋に思っている。そんな後輩 B さんに対して、A さんは「さむいよ。バカじゃないの。うち(会社)じゃ、そんなに頑張っても給料は上がらないぜ！いくらやってもオレクラスまでは当分あがらないさ。給料は不利益変更と言って会社側からは一方的に下げることはいできないからね。しかも頑張って役職につき、部下なんて持ったら、たまったものじゃないよ。今のこのオレ流スタイルが一番お得だね。」と言っている。こんな調子なので、当然営業成績・人事考課は常に最下位だ。他の従業員は毎月平均 15 万円の受注をするところを、A さんの今年度成績はなんと年間受注 0 円だった。ついに会社は 4 月の給与改定で A さんの給料(基本給)を約 20%カットした。



## <A さんの言い分>

営業成績が悪いだけでいきなり 20%の減額は違法だ！不利益変更だから当然無効でしょう！早く金返せ！



## <会社の言い分>

就業規則(給与規程)に基づく人事考課制度により、給料を査定したまでだ。解雇(クビ)にならないだけ有り難いと思え！

この場合の給料カットは果たして有効でしょうか？

### 【論点整理】

「不利益変更」とは？・・・賃金の減額や労働時間の延長など従業員の労働条件を引き下げることが不利益変更と言う。特に理由もないのに、会社が一方的に労働条件を不利益変更することはできない。



就業規則に基づき適正な人事考課をした上で格付けすることは、使用者の人事権の行使であり原則として自由であるので、不利益変更には当たらない。



但し、こうした使用者の人事権も、就業規則や労働契約、労働者の同意の趣旨に反して、客観的に著しく不合理に行使される場合は権利の濫用となる。またカットするにしても従業員には生活するための最低限の保障が権利としてあり、カットの上限は 2~3 割であるといわれている。



つまり、今までも同じような形で人事考課をしていた場合や人事考課制度により格付けをする場合は不利益変更には当たらないでしょう。

(参考判例：アーク証券事件、上州屋事件、マルマン事件等)



### ■おたすけ社労士からのアドバイス！ココがポイント！■

今回の給料カットについて、適正な人事考課制度のもと行ったのであれば、カットも2割程度であり有効とされる可能性が高いでしょう。Aさんは少し労働法を勉強したようですが、「不利益変更」を誤って理解していたようです。社長！Aさんのような従業員に心当たりはないでしょうか？こんな従業員を許しておいて良いのですか？今回の会社はAさんに対し給料カットに踏み込みましたが、何もしないという会社があるのではないのでしょうか？この場合、優秀な後輩Bさんは何も言わず辞めていくのではないのでしょうか？不公平ではないですか？人事考課規定がない場合は、早急に作成し人事考課を始めましょう！

補足：就業時間中にマンガ喫茶やパチンコへ行ったことについては、就業規則に基づき懲戒処分しましょう。