

【Q： 職員の給与の減額】

Q 複数の社会福祉施設を運営する社会福祉法人ですが、介護報酬の改定、障害者自立支援法の施行など国の制度も大きく変わり、また、職員の勤続年数も長くなるなかで、必要経費の内人件費の占める率が非常に高くなっている。

こうした状況のなかで、職員の給与減額を実施したいと考えておりますが、反対する職員がいても実施できますか。

A

人事院勧告を基に職員の給与を一方的に減額することですが、このような給与減額は労働条件の不利益変更に該当し、原則として一方的に行うことは許されません。

賃金等の労働条件を合法的に減額するには、次の三つの方法が考えられます。

1 労働協約の締結による場合

労働組合と使用者が給与減額に合意し、労働協約を締結した場合、組合員は全員その協約に拘束されます。

2 就業規則の変更による場合

就業規則の規律は、常時10人以上の労働者を使用する場合、労働時間、休日、休暇、賃金、退職などに関する事項について、就業規則を作成し、労働基準監督署に届出なければならない。変更の場合も届出が必要です。

就業規則は作成時も変更時も労働者の代表者の意見を聴かなければならないが、「意見を聴く」ということはその意見を受入れるという意味ではありません。

しかし、労働条件を下げる場合はその変更の必要性及び内容の両面からみて、労働者の被る不利益の程度を考慮して、高度の必要性に基づいた合理的な内容であるかを総合的に判断されます。

3 個別労働契約変更による場合

個別労働契約は労働基準法、男女雇用機会均等法、最低賃金法、労働安全衛生法などの労働保護法の規制を受けます。例えばある法人の労働契約が労使合意のものであったとしても、その内容が諸法令の基準に達していない場合は、その達していない部分は無効となります。

これを変更する場合は、使用者と労働者が個別に合意し、それが法令、労働契約、就業規則などに違反していなければ問題ありません。

給与減額を反対する職員がいても実施できるかの質問ですが、減額を強行するた

めには、その減額が、労働者に不利益を受忍させることを許容することができる「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。

人事院勧告による給与引き下げが給与減額の合理的な理由になるかどうかの判断ですが、人事院勧告での公務員の給与引き下げだけをもって、給与減額に合理性があるとは認められず、給与減額を一方的に行うだけの「経営上の高度の必要性」が認められない限り、減額を強行することはできません。

(※) 法人の行った不利益変更の合理性が在るか否かについての総合的判断基準

- ① 使用者側の変更の必要性の内容・程度
- ② 変更により労働者が受ける不利益の内容・程度
- ③ 変更後の就業規則自体の相当性
- ④ 代償措置の実施等他の労働条件の改善状況
- ⑤ 労働者及び労働組合への説得など交渉の経緯
- ⑥ 他の労働組合又は他の労働者の対応
- ⑦ 変更した内容と同業他社の水準との比較など社会的妥当性

なお、就業規則の不利益変更について、多数の組合員との合意があれば、労使間の利益調整がされた結果としても合理的なものと推測されるとしており、合理性の重要な点となります。

以上のポイントを具体的に法人の状況と原因を数字に表すなどして、判りやすく労働者に説明することが重要です。