

賃金の 一方的減額 問題の一例

労働問題ケーススタディ
紙芝居

労働問題マンガ教材



こちらは、A君です。

A君は、食品の卸売会社に、正社員として入社し、働いていました。

A君は、もともと、第一志望の会社に入らず、この会社に入社したという経緯から、あまり、仕事に対するモチベーションが高くありませんでした。

他方、こちらは、B社長です。

B社長は、A君が勤務する食品の卸売会社の社長です。

B社長は、裸一貫で上京し、下積みを経て社長になりました。会社で、従業員のお祝い事をするのが好きで、従業員の誕生日はかならずお祝い会をする、そんな社長でした。

トラブル

ある日のことです。

A君が、お得意先のC社からの要望に応じなかったため、トラブルになりました。



『おい、A君、キミ、なんてことをしてくれたんだ。お得意先のC社さん、とっても怒ってたぞ。わが社はサービスの悪い会社だと、言っているらしい。まったく、気を付けてくれよ』



『はあ，すんません』

A君の上司



Dさん

また，ある日のことです。
こちらは，A君の上司のDさんです。

A君はDさんに反抗的な態度をとり，
暴言を吐きました。

反抗的 態度



『ちょっとちょっとD先輩，D先輩の指示はいつも間違ってるんですよ。なんですか，このひどい業務指示は。仕事全然わかってないんじゃないっすか。こんなのやってらんないっすよ』



『な，なにー，いったいどういうことだ。すくなくとも，私は君の上司だぞ。上司に対して，その態度はなんだ』

クレーム

A君は、このように、職場でいろいろな問題を起こしていました。そのため、職場では、多くの社員から、疎まれる存在になってしまいました。B社長のところにも、A君に対するクレームがたくさん届くようになりました。



『困ったなあ。A君に対するクレームが、社内だけでなく社外も含めて、色々な所から届くようになってしまった。しかし、わが社は、従業員を大切にすることがモットーだから、クビにしたりはしたくない。なんとか、A君にもっと成長してもらう方法はないかな』



『そうだ！こうなったらやむを得ん。
今後、A君がトラブルを起こすたびに、給料を1000円ずつ減額していこう。
そうすれば、さすがのA君も反省するだろう。それで、A君が成長してきたら、徐々に、また、元に戻してあげよう』

- ・トラブル1回
- ・給料
千円減額

こうして、B社長は、A君に対して、今後、A君がトラブルを1回起こすたびに、トラブル1回につき、給料を1000円ずつ減額していくことを説明しました。



『社長、そりゃないっすよ。勘弁してくださいよ。そりゃ、あんまりですよ』



『何を言っとるんだ。今、この職場の状況、誰も君の味方をするものなんて、いないんだぞ。それでも、わしは、誰もクビにはしたくないから、こうやって苦肉の策をとってるんだ。問題がなくなればまた元に戻るから、がんばりなさい』



『いやいや、まじ、勘弁してくださいよ。自分、妻も子供もいますし、マジできついですよ。お願いしますよ』

『いや、ダメだ!』

1年後

こうして、A君は最後まで納得しませんでした。B社長はA君の反対を押し切り、A君がトラブルを起こすたびに、A君の給料を減額していきました。

その後、残念ながら、A君は度々トラブルを起こし、そのたびに、給料を減らされていきました。そして、1年のときが過ぎました。



『なんてこったー、A君、全然反省しない。結局、トラブル起こしっぱなしで、どんどん給料下げたけど、まったく反省しない。困ったなあ』

2年後

その後も、B社長は、とにかくA君を信じると言って、A君の成長を待ちました。

そして、2年のときが過ぎました。

退職届

ある日、突然、A君は、退職届を提出し、B社を退職しました。
そして、一か月後のことです。



訴状

こちらは、事務職員のD子さんです。
『社長、大変です。裁判所から、書類がきました』

『中身は、訴状です。原告は、A君、被告は会社となっています。』

A君は、減額された給料について、賃金不払いをされたので、これまでの不払い分の賃金合計300万円を支払えと主張しているようです』



『なにー、いったいどういうことだ。なんで、我が社が被告にされるんだ。』

納得がいかないぞ。A君の態度が問題なんだから、しょうがないだろう。それにA君の給料の額を決めるのは会社なんだから、全く問題ないじゃないか』



こうして、裁判所での裁判が始まりました。

裁判は、一年かかりました



一年後、いよいよ判決の日になりました。

『判決を言い渡します』

300
万円

『判決主文 被告（会社）は、原告（A君）に対し、金300万円を支払え』



『ええー！！，我が社の完全敗訴じゃないか！なぜ，我が社が負けてしまったんだー なぜだー！！』

<参考>

従業員の労働条件の内容が争われるケースの一例を、マンガ形式でお伝えしました。

もちろん、最終的な結論は、ケースバイケースであり、裁判になってみないとわからないケースが多いですが、入社時の労働条件は会社が決められるのであるから、その労働条件の変更も会社が自由に決められる、と思ってしまうケースが多いようです。

しかし、労働条件は合意するものであり、合意は一度成立したら変更せずに継続するのが原則です。

例外については、いろいろと例外として扱うための理由が必要になります。

そのうえ、ケースバイケースではありますが、いろいろと「人事権の濫用」と評価されてしまう行為もあり、その場合は、法律的な効果は否定されてしまうことになります。

今回のように、賃金の変更後、いったん、表面的には納得したように見えても、時間が経ってからトラブルになる、そして、そのほうが大ごとになってしまうということもよくあるところです。

しばらく時間が経ってからこのような紛争になり、裁判で変更が認められなかった場合、さかのぼって金銭の支払いをしなければならないことになる、しかも一時金で支払わなければならないなどの可能性があり、リスクがあります（この物語は制作時点の情報になりますので最新の法改正、判例変更にご注意下さい）。