

賃金が全く上がらないのは妥当か

Q 今の会社に入社して間もないのですが、先輩や同僚から賃金が全く上がらないという話を聞きました。長く働いて会社に貢献したら、給料は上がっていくものではないのでしょうか。

A 昇給に関する事項は明示されなければなりません

使用者は、労働契約を締結するにあたって、賃金の決定、計算及び支払いの方法、締め切り及び支払いの時期ならびに昇給に関する事項について明示しなければなりません（労基法15条1項、同法施行規則5条1項3号）。また、1つの事業場で常時10人以上の労働者を使用する使用者は、これらの事項について就業規則を作成し、届け出なければなりません（労基法89条）。したがって、まずは就業規則などで、昇給の規定があるかどうか確認してください。

高度成長期における日本的労使慣行では、大企業での賃金は年功序列制で、勤続年数が上がるにつれて賃金が上昇することが通常でした。会社は、定期昇給制度を就業規則（賃金規定）などに定めるほか、春闘などで労使交渉による昇給（ベースアップ）もありました。しかし、景気後退期の現在では、従前に決めていた定期昇給も支払えないと会社がい出し、昇給を一方向的に先延ばしする、あるいは定期昇給制度を廃止するという会社も出てきています。

就業規則（賃金規定）に定められた昇給規定は、労働契約の中身になっていますから、会社が昇給規定があるにもかかわらず、一方向的に定期昇給を延期したり昇給額を不払いとすることは、労働契約上の債務不履行（賃金未払い）・労働基準法24条違反となります。

就業規則の中に昇給についての規定がない場合は、契約違反とはいえません。しかし、賃金などの労働条件を改善・向上させることが労働組合の主たる目的ですので、労働組合を通じ、賃上げを要求し、団体交渉



で昇給を勝ち取れるよう取り組んでください。

なお、運輸労連のホームページに地域別モデル賃金が載っていますので参考にしてください。

Q 一時金（賞与）や退職金は払ってもらえるのでしょうか。

A 明確な決まりがあれば、一時金、退職金の支払いは義務です

労働基準法では、賃金は、毎月1回以上払うことが義務になっていますが（Q05参照）、一時金（賞与）や退職金は、法律によって使用者が支払い義務を負うものではありません。労働基準法施行規則では、賞与や退職金についても、定めがあれば明示しなければならないとしています（労基法施行規則5条）。

就業規則などによって一時金・退職金を支給すること及び支給基準が明確に定められている場合は、一時金・退職金の性質は賃金であり、労働者は、使用者に対し、一時金や退職金を請求することができます。

また、たとえ就業規則等に定めがない場合でも、これまでに支給をしてきたという労使慣行や労使間の個別の合意などにおいて、一時金・退職金を支給時期や支給金額について算定が可能な程度に明確に定められていれば、労働契約の内容になっていると言えるので、一時金・退職金を請求することができます。一時金と退職金は、多くの会社が支払っているのですから、あなたの会社で過去に支払い実績があってもなくても、ただあきらめるのではなく、団体交渉の議題として、一時金・退職金制度を作るよう求めていきましょう。

（中川 亮）