

「労働条件の変更をめぐる法的諸問題——労働者の同意の認定を中心に」

奥田 香子（近畿大学法科大学院）

1 講演テーマの趣旨

労働条件の不利益な変更（労働条件の引下げ）が法的に問題になる事例は、使用者がとる変更手段によってさまざまな形で現れる。最近の事例でとくに注目されているのは、労働者から個別に同意をとって労働条件を変更するケースである。この場合、労働者の同意があったといえるか否かが争いになるが、どのような事実があればそれが認められ、あるいは認められないのか。

基調講演では、個別の同意による労働条件変更が問題となったいくつかの裁判例をとりあげて、裁判所が労働者の同意の有無をどのように認定・判断しているのかを具体的に検討し、そこから一定の「判断要素」を整理する。

2 労働条件変更／労働者の同意

➤ 労働条件変更の法的仕組み（個別的・集団的）

⇒「労働条件を一方的に変更することは原則としてできない」ことを前提に、

①個別の申入れによる労働条件の変更

A) 賃金や退職金の引下げ

B) 勤務場所の変更など ←包括的合意による変更権も

※変更解約告知

②就業規則の不利益変更による労働条件の変更

③労働協約の不利益変更による労働条件の変更

➤ 労働者の同意が問題になる主な場面

ア) 労働条件の不利益変更

イ) 労働契約の合意解約

ウ) 有期労働契約の不更新合意

☞ 以下の4では、上記①A) ② + ア)を対象に検討（*補足的にウ）

3 労働契約法の規定

- 3条1項＝「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」
- 8条＝「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。」
- 9条＝「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。」 +10条

4 裁判例にみる労働条件変更と労働者の同意

(1) 個別の申入れによる賃金の引下げ

【A】技術翻訳事件・東京地決平 23・5・17

<賃金減額の経緯>

- 平成 21 年 5 月：役職者を対象者として、同年 6 月分以降の報酬ないし賃金を 20 パーセント減額することとする（1 名のみ了承）
- 5 月 26 日：社長が、代表者ミーティング（臨時の代表者会議）の場において、役職者に対する同年 6 月分以降の報酬ないし賃金を 20 パーセント減額することを正式に提案 ←X 他 1 名は、賃金減額の必要性に関する十分な説明がないことを理由に、本件減額提案を了承しなかった
- 6 月 2 日：代表者会議で、会長が、X 他 1 名に対し、本件減額提案を了承するよう強く求め、「了承できないのであれば、この会議に参加しなくてもよい」旨を告げた。←X は、「給料を減額されると生活できなくなる」旨を述べて当初反対の意向を示したものの、同会議を退席することはなかった
- 6 月 25 日支払の 6 月分給与から、X に対し、20 パーセント減額された賃金が振り込まれるようになり、同年 7 月分、8 月分、9 月分も同様に 20 パーセント減額された賃金が振り込まれた。←X は、その間、Y に対して抗議等は行わなかった
- 9 月 16 日：社長が X に対し、「労働条件通知書」と題する書面を交付。10 月 1 日以降の X の雇用条件として、賃金の大幅減額を含む 3 つの選択肢のうちいずれを選ぶかを同年 9 月末日までに決定し、社長に回答するよう求める。
- 9 月 28 日：X は社長に対し、「回答書」と題する書面を交付し、本件雇用条件通告で示されたいずれの雇用条件も承諾できないこと、6 月からの 20 パーセント減額前の給料に戻してもらいたいこと等を回答
- 9 月 29 日：退職届を提出

＜同意の有無の評価とそれにかかる事実＞

➤明示の同意について否定

「Xは、平成 21 年 5 月 26 日の代表者ミーティングにおける社長の本件減額提案に対しては、十分な説明がないことを理由にこれを了承せず、同年 6 月 2 日の代表者会議の席上でも当初は反対の意向を示していた事実が認められるところ、Y 提出の証拠によっても、会長がXに対し本件減額提案を了承するよう強く求めたのに対し、異議を唱える人はいなかった、ないし、Xはただ単に黙っていたというにすぎない」

➤黙示の同意について否定

「①平成 21 年 6 月 2 日に行われた代表者会議の場において、会長が本件減額提案を了承するよう強く求め、『了承できないのであれば、この会議に参加しなくてもよい』旨を告げたのに対し、Xが同会議を退席することはなかったこと、②同月 25 日支払の同年 6 月分給与から同年 9 月分給与まで、Xに対し、20 パーセント減額された賃金が振り込まれたが、Xは、その間、Yに対して抗議等を行っていないこと、③Xは、Yから本件雇用条件通知を受けた後、同年 9 月 28 日に至って、本件雇用条件通知に対する拒否回答とともに、同年 6 月からの 20 パーセント減額前の給料に戻してもらいたいとの意思を表明していることなど」

「平成 21 年 6 月 2 日の代表者会議に先立つ事情として、平成 20 年 12 月、社長がXらに対し賞与支給のための条件等を定めた念書への署名押印を求め、同人らがこれを拒否したとの経緯」「平成 21 年 5 月 26 日、社長が本件減額提案をしたのに対し、賃金減額の必要性に関する十分な説明がないことを理由に、Xらがこれを了承しなかった」⇔ Yは〔書面を準備して〕明示的な回答を得ることもないまま、単に、代表者会議の場から退席していないとの事実

+追認について否定

「本件賃金減額の実施から本件退職までの間が 3 か月余りにすぎないこと等からすれば、Xが、その間、本件賃金減額による減額後の賃金を受領し、Yに対し抗議等を行っていないとしても、他に特段の事情の認められない本件において、本件賃金減額に対し事後的な追認がされたと認めることはできない。」

【B】 ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件・札幌高判平 24・10・19

＜賃金減額の経緯＞

○平成 19 年 2 月にY社に雇用：基本給月額 52 万 191 円（年額 624 万 2300 円）

○同年 4 月：ゼネラルマネージャーがXに、賃金の不公平なばらつき解消やXの賃金が北海道の賃金水準に照らして割高であることを説明。Xの賃金年額を 500 万円程度としたい旨を説明。その内訳となる基本給及び職務手当の額や性質、賞与の有無につき具体的な説明なし。←Xは、入社早々に年額 120 万円も引き下げるという説明に納得せず、提案に同意をしなかったが、賃金のことで

事を荒立てる気にもなれず、提案を拒絶するとの態度を明確にはせず「ああ分かりました」という程度の応答。

○同年 6 月 25 日以降：基本給 22 万 4800 円、職務手当 15 万 4400 円、賞与

←Xは、抗議などせず支払われる賃金を受領

○平成 20 年 4 月：Yから「労働条件確認書」に署名押印を求められ、Xは同書面に署名押印のうえ提出。内容は、基本給 22 万 4800 円、職務手当（割増賃金）15 万 4400 円、年 2 回の賞与（各基本給の 1 か月分）

○平成 21 年 2 月：基本給 18 万 6000 円、職務手当 7 万 4700 円に減額する旨説明（賃金年額は 350 万円程度で、当初年額から 45%近く減）

○同年 4 月 10 日：XはYを退職

<同意の有無の評価とそれにかかる事実>

➤平成 20 年 4 月確認書以前（平成 19 年 4 月時点から）については否定

「賃金減額の説明ないし提案を受けた労働者が、これを無下に拒否して経営者の不評を買ったりしないよう、その場では当たり障りのない応答をすることは往々にしてあり得る一方で、賃金の減額は労働者の生活を大きく左右する重大事であるから、軽々に承諾できるはずはなく、そうであるからこそ、多くの場合に、労務管理者は、書面を取り交わして、その時点における賃金減額の同意を明確にしておくのであって…、賃金減額に関する口頭でのやり取りから労働者の同意の有無を認定するについては、事柄の性質上、そのやり取りの意味等を慎重に吟味検討する必要があるというべきである。」

「Xの上記応答は、平成 19 年 2 月に入社してわずか 2 か月後に、年額 124 万円余りの賃金減額という重大な提案を受けた際のものであり、Xの立場からすれば、入社早々で、しかもまだ試用期間中の身でもあり、この提案を拒否する態度を明確にして会社の不評を買いたくないという心理が働く一方で、入社早々にこれほどの賃金減額を直ちに受入れる心境になれるはずのないことは見易い道理であって、…提示額の曖昧さと相まって、上記のとおり抽象的な言い回しであることも併せ考えれば、この応答は、『会社からの説明は分かった』という程度の趣旨に理解するのが相当」

（11 か月間、減額後の賃金支払に対して明示的な抗議がなかったことにつき）「賃金減額に不服がある労働者が減額前の賃金を取得するには、職場での軋轢も覚悟した上で、労働組合があれば労働組合に相談し、それがなければ労働基準監督官や弁護士に相談し、最終的には裁判手続をとることが必要になってくるが、そこまでするくらいなら賃金減額に文句を言わないで済ませるという対応も往々にしてあり得ることであり、そうであるとすれば、抗議もしないで減額後の賃金を 11 か月間受け取っていたのは事前に賃金減額に同意していたからであると推認することも困難」

➤平成 20 年 4 月確認書以後については肯定

会社からの説明を理解／減額賃金での受領／確認書の内容は難解ではないこと、等

□黙示の同意（承諾）の認定についての考え方

⇒〔参考〕シンガー・ソーイングメシーン事件・最二小判昭 48・1・19

「…全額払の原則の趣旨とするところなどに鑑みれば、右意思表示の効力を肯定するには、それが上告人の自由な意思に基づくものであることが明確でなければならないものと解すべきである」。（「自由な意思に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在」することが必要）

〔参考〕日新製鋼事件・最判平 2・11・26

労基法 24 条 1 項本文（賃金全額払の原則）の趣旨から、「…労働者がその自由な意思に基づき右相殺に同意した場合においては、右同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するときは、右同意を得てした相殺は右規定に違反するものとはいえない」。

⇒〔判決 A〕「賃金の額が、雇用契約における最も重要な要素の一つであることは疑いがないところ、使用者に労働条件明示義務（労働基準法 15 条）及び労働契約の内容の理解促進の責務（労働契約法 4 条）があることを勘案すれば、いったん成立した労働契約について事後的に個別の合意によって賃金を減額しようとする場合においても、使用者は、労働者に対して、賃金減額の理由等を十分に説明し、対象となる労働者の理解を得るように努めた上、合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましいことは言うまでもない。加えて、就業規則に基づかない賃金の減額に対する労働者の承諾の意思表示は、賃金債権の放棄と同視すべきものであることに照らせば、労働基準法 24 条 1 項本文の定める賃金全額払の原則との関係においても慎重な判断が求められるというべきであり、本件のように、賃金減額について労働者の明示的な承諾がない場合において、黙示の承諾の事実を認定するには、書面等による明示的な承諾の事実がなくとも黙示の承諾があったと認め得るだけの積極的な事情として、使用者が労働者に対し書面等による明示的な承諾を求めなかったことについての合理的な理由の存在等が求められるものと解すべき」

□いくつかの判断要素

*紛争解決における留意点

- 書面性

- ・ 書面化の重要性

- 書面化していない場合でも黙示の同意が認められる客観的理由が必要

- ・ ⇔書面化していても直ちに同意が認定されるわけではない

- ＋説明義務（少なくとも書面作成にあたって十分な理解に努めたことが必要）

- 説明／理解を得る努力

＊ 労契法 4 条（「①使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。②労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。」）

⇒ cf. 東部スポーツ（宮の森カントリー倶楽部）事件・東京高判平 20・3・25
（変更内容の特定が不十分として合意の成立を否定）

「雇用契約を期間の定めのないものから 1 年の有期契約に変更することを始め、賃金に関する労働条件の変更、退職金制度の廃止、生理休暇・特別休暇の無給化等その内容も多岐にわたっており、数分の社長説明及び個別面談での口頭説明によって、その全体及び詳細を理解し、記憶に止めることは到底不可能といわなければならない。被控訴人らキャディ職従業員に交付されたキャディ契約書の記載内容についても、上記の労働条件の変更内容については、雇用期間が平成 14 年 4 月 1 日から 1 年間とすることが明記されているほかは、賃金について会社との契約金額とするとか、その他就労条件は会社の定めによるといった記載であって、その内容を把握できる記載ではない。……したがって、労働条件の変更の合意を認定するには、労働者である被控訴人らが締結する契約内容を適切に把握するための前提となる控訴人の変更契約の申込みの内容の特定が不十分であるというほかはない。」

- 異議や抗議を明示的に示していないこと

- 減額された賃金を受け取っていたこと

⇒ 黙示の同意を否定する例：ex. 京都広告事件・大阪高判平 3・12・25、アーク証券（本訴）事件・東京地判平 12・1・31 など

⇔ cf. 光和商事事件・大阪地判平 14・7・19（歩合給制採用及び基本給減額についての黙示の同意（承諾）が肯定された例）

ex. 新たな給与体系の詳細を記載した書面を従業員に回覧して署名押印、従業員が閲覧可能な場所に掲示、社長が朝礼の際に口頭で話、以前の手取額を上回る社員もいた、抗議等はなく従業員は減額された賃金を受領

- 変更の必要性・合理性／労働者の利益・不利益

- その他

※労働者の同意の「確定性」

(2) 就業規則の不利益変更による労働条件の変更

■協愛事件・大阪高判平 22・3・18

<退職金規程の変更経過>

- ①平成 6 年規程：勤続 15 年以上の者／算定基礎月額×勤続年数
- ②平成 7 年補足事項：勤続 15 年以上の者／基本給の 3 分の 2×勤続年数
- ③平成 10 年規程：勤続 20 年以上の者／退職前月の基本給月額×勤続年数×0.5
- ④平成 15 年規程：不支給

<同意の有無の評価とそれにかかる事実>

- ①表紙に Y 社従業員 49 名による押印
- ②同意を肯定：平成 6 年規程の定めに続けて同じ頁に追加記載

- ・同意したものと推認
- ・同意の真意性

→「平成 7 年の補則事項によって退職金額が 3 分の 2 に減額されることは明確であった上、もともと各自の捺印行為は、一般に、単に説明を受けて異議を述べないというような場合とは異なり、慎重かつ明示的に行われた意思表示といえることができる。また、当時従業員に格別大きな不満があったとか、従業員が不承不承印鑑を押捺したといった事実をうかがわせる証拠もない。また、平成 7 年の補則事項は、平成 6 年の会社規程を基準とすると退職金を減額するものではあるが、後記の後の改定に比べると、減額程度は少なく、その不満は大きくなかったものと推認」

- ③同意を肯定：「前記の就業規則…を閲覧し、同意致します」（不動文字）

+ Y 社従業員の署名押印

- ・同意したものと推認
- ・同意の真意性

→ ○従業員が受ける不利益を十分説明したものであったかについて疑義（減額幅はきわめて大きい／会社業績による減額又は不支給を含めたただし書：減額とはレベルの異なる問題＋「会社業績により」というのは不明確で恣意的運用のおそれ ⇒内容を具体的かつ明確に説明しなければならない）

○経営が窮境にあり、従業員もそのことを理解した上で同意の意思表示をしたのであれば、それは真の同意であったものと推認することができる」がこの点も不明確＋具体的な根拠を示して従業員に事情を説明し理解を求めたような事実を認めるに足りる証拠もない

④同意を否定：「就業規則の内容を確認し、内容に同意します。」（手書き）

＋社員代表 2 名の署名押印

全体会議における説明／労使間協議を経て実施←従業員から異議なし

・「しかしながら、各従業員が雇用者の示した方針に不満や反対の意思を持っていても、個別にそのような意思を表明することは期待できないのが通常である。したがって、曲がりなりにも存続していた退職金制度を完全に廃止するという従業員に重大な不利益を強いる改定について、単に異議がでなかったということで同意があったものと推認することはできない。従業員においてそのような不利益な変更を受け入れざるを得ない客観的かつ合理的な事情があり、従業員から異議が出ないことが従業員において不利益な変更に至るに同意していることを示しているともみることができるような場合でない限り、従業員の同意があったとはいえないというべきである。」

※本判決による基本的考え方

「〔労契法 9 条は〕合意原則を就業規則の変更による労働条件の変更との関係で規定するものである。同条からは、その反対解釈として、労働者が個別にでも労働条件の変更について定めた就業規則に同意することによって、労働条件変更が可能となることが導かれる。そして同法 9 条と 10 条を合わせると、就業規則の不利益変更は、それに同意した労働者には同法 9 条によって拘束力が及び、反対した労働者には同法 10 条によって拘束力が及ぶものとするを同法は想定し、そして上記の趣旨からして、同法 9 条の合意があった場合、合理性や周知性は就業規則の変更の要件とはならないと解される。もっともこのような合意の認定は慎重であるべきであって、単に、労働者が就業規則の変更を提示されて異議を述べなかったといったことだけで認定すべきものではないと解するのが相当である。就業規則の不利益変更について労働者の同意がある場合に合理性が要件として求められないのは前記のとおりであるが、合理性を欠く就業規則については、労働者の同意を軽々に認定することはできない。」

＊労契法 10 条＝「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。」

☆学説の議論状況

- 合意基準説（労働者が就業規則の変更に同意している場合、〔10条で要件とされる〕変更の合理性は問題とならず、合意を根拠に拘束力が認められるとする説）
- 合理性基準説（労働者が就業規則の変更に同意している場合でも、変更に合理性がない場合には拘束力が認められないとする説）

☆「合意」認定の制限

- *（１）の合意と（２）の合意は同じか（合意成立の要件、認定方法、程度等）

5 まとめ