

# 不更新合意の成否及び効力

2015年6月18日 弁護士中島光孝

## 【設例】

有期契約労働者Xは、2013年3月13日、「雇用期間 2013年4月1日から2015年3月31日までとする」、「本契約は期間満了により終了し、更新はしない」（不更新条項）の記載のある雇用契約書に署名捺印し、使用者Yに提出した。

Xの所属するA労働組合は、2013年1月18日付け文書によって、「契約更新には応じるが、不更新条項を了承したものではない」旨をYに通知し、同年2月28日の団体交渉でも同じ趣旨を述べ、同年3月10日付け文書によって、「不更新条項を含めた契約内容に同意しなければ、2013年3月31日の期間満了後は契約を更新しないとする主張そのものが合意の強要である」旨を通知していた。

Yは、2015年3月31日の期間満了をもって、Xとの有期契約の更新を拒絶した。なお、XとYとの有期労働契約は①2003年4月1日から2004年3月30日、②2004年4月1日から2007年3月31日（3年）、③2007年4月1日から2010年3月31日（3年）、④2010年4月1日から2013年3月31日（3年）、⑤2013年4月1日から2015年3月31日（2年）と繰り返し更新されていた。

Xは、2015年4月1日以後もYの労働者たる地位を有するか。

## 1 問題の所在

### （1）非正規労働者の状態

ア 人数（平成28年1～3月期平均労働力調査）（同一労働同一賃金の実現に向けた検討会平成28年3月23日資料）

正規労働者 3325万人

非正規労働者 2007万人（正規の37.6%）

①有期契約労働者約1485万人

②パートタイム労働者約943万人（①と②は一部重複）

③派遣労働者約119万人

イ 賃金格差（平成27年賃金構造基本統計調査）

正規労働者

男女計321.1千円（年齢41.5歳、勤続12.9年）

男性 348.3千円 女性 259.3千円

非正規労働者

男女計205.1千円（年齢46.8歳、勤続7.9年）（正規の63.9）

男性 229.1千円（正規の65.8） 女性 181.0千円（正規の69.8）

(2) 有期契約労働者に適用される法令

- ①原則または総則的な法令（憲法→民法→労働契約法）
- ②有期契約労働者独自に適用される法令（労契法 17 条～ 20 条）

(3) 反復更新された場合の定め（労契法 19 条）

- ①「契約期間満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることができが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること」
- ②「当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること」
- ③上記①②のいずれかに該当する場合に、「契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合」，又は，「当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをなした場合」であって，「使用者が当該申込みを拒絶することが，客観的に合理的な理由を欠き，社会通念上相当であると認められないとき」は，「使用者は，従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす」

(4) 不更新条項に同意した場合

同意が有効であれば強行規定たる労契法 19 条の適用は排除される。

同意はどのような場合に成立するのか，あるいは成立した同意はどのような場合に有効となり，どのような場合に無効となるかが問題

## 2 意思表示理論の問題点

(1) 伝統的な意思表示理論

ア 意思表示とは，私権の変動（発生・変更・消滅）という一定の法律効果をもたらそうとする意思を外部に表明する行為である。

たとえば，ある建物を賃借したいとの「申込」の意思表示をし，相手方がこれを「承諾」（＝同意）する意思表示をし，賃料支払いの約束及び建物使用承諾の約束の「合意」が成立すれば，賃貸借契約は成立し，建物使用の権利と賃料支払いの義務という法律効果が生ずる（民法 601 条）。

労働契約も，労働者が採用の「申込」の意思表示をし，使用者がこれを「承諾」する意思表示をし，「労働」と「賃金支払い」の「合意」が成立すれば，労働契約は成立し，労働義務と賃金支払請求権という法律効果が生ずる（労契法 6 条）。

イ 申込と承諾によって合意が成立し，権利義務が発生するとする意思表示理論は，「自由」を基礎とする。

市民革命を経て，個人は「自由で自律的な市民」であるとされた。権利を取得し，義務を負うのは，「自由で自律的な市民」が，自由に意思決定しているからである。

したがって，その意思表示が「自由」な意思決定に基づくとはいえない場合，たとえば，錯誤に陥って意思表示をした場合は当該意思表示は無効とされ（民法 95 条），騙されたり，強迫されて意思表示をした場合は当該意思表示を取り消して無効

とするとことができるとされている（民法 96 条 1 項）。

ただし、一見自由な意思表示に基づく契約であっても、それが自由を極端に制限するようなもの、例えば芸娼妓契約は実体は人身売買であって公序良俗に違反し無効とされる（民法 90 条）。

## （2）公序良俗と伝統的な意思表示理論

設例の X の真意は、不更新条項に同意したくないというもの。しかし、当面の更新時期が近づき、やむなく不更新条項のある契約書に署名している。この場合、不更新条項についての合意は公序良俗に違反し無効といえるか。

### ア 「暴利行為」に関する議論からのアプローチ

大審院昭和 9 年 5 月 1 日判決（民集 13.875）は、Y の保険金債権を得に対する債務の担保として質入れする契約に関するものであり、その特約において丸取り条項が付されていたという事案につき、

①相手方の窮迫・軽率・無経験に乘じて（主観的要件）、

②過大の利益を獲得する行為（客観的要件）

は、公序良俗に反して無効であるとした。

意思の不完全性のみを問題として、法律行為の有効・無効を考えるのであれば、暴利行為に該当する行為であっても合意それ自体には瑕疵はないとして有効とされてしまう。

そこで、契約当事者間の交渉力の不均衡を問題とし、①を不均衡の原因に関わる要件としてとらえ、②を不均衡の結果に関わるものとしてとらえ、かつ、①の要件を一方当事者の「優越的地位」とすべきであるとする考え方がある（新版注釈民法 3・106 頁）。ここでは、公序良俗制度は意思表示制度を補完することで意思自律の原理を現代的に再建するものとして位置づけられる。

不更新条項つき契約について考えてみると、設例の Y が、有期契約労働者 X に対し、経済的にも、情報的にも、圧倒的に優越的地位にあり、かつ、当面の契約更新の場面において不更新条項に同意しなければ当面の契約更新もしないという迫り方をする点でやはり優越的地位にある。

では、Y は、X に不更新条項への同意を迫ることで「過大の利益」を獲得したといえるか。X から不更新条項への同意をとりつけることにより、Y が「過大の利益」を獲得したとはいえるかはやや疑問。X の側からみると、不更新条項へ同意することによって、次回の契約更新はされないという「過大の不利益」を受ける結果となっている。また、X を含む多数の有期契約労働者に対し不更新条項への同意を迫り、同意をとりつけることで Y は多くの有期契約労働者を低賃金で労働させることができるという「過大な利益」を得ている（集団的な視点）。

### イ 「暴利行為」に関する議論は労働法領域へも適用可能か

上記アプローチは、もっぱら消費者を念頭においている。労働者を低賃金で労働させることができる使用者の利益を「暴利行為」の観点からアプローチする裁判例は見当たらない。

しかし、「交渉力の不均衡」の原因が「一方当事者の優越的地位」にあり、「交渉力の不均衡」の結果、「過大な利益の獲得」があったとする「暴利行為」に関する

る議論は労働契約関係についてもいえる。

そもそも、資本主義においては、商品生産が支配的生産関係を形成し、労働力も商品化する。商品交換＝等価交換は、商品所有者が自由で相互に対等であることを不可欠の前提とする。19世紀の市民法は、こうした経済全体を覆う商品交換過程を反映した法形態であり、同時にそれによって商品交換過程を法的に担保する役割を担うものであった。（西谷敏「労働法の基礎構造」39頁。以下「西谷・構造」とする）19世紀市民法たる日本の民法も、契約による等価交換を担保する役割を担っている。したがって、等価交換を破壊する契約を公序良俗に反して無効であるとすることは、日本の民法本来のあり方であるともいえる。ただ、財物や労働力などの「商品」と交換する「対価（代金、賃金）」がどの程度であれば「等価交換」といえ、どの程度であれば「等価交換」を破壊したといえるかは法的に一義的に明確であるとはいえない。経済的に「等価交換」であるとか、「等価交換」を破壊したといえる場合にも、それを法的に無効とする場面はこれまで多くはなかった。

しかし、事業者と消費者との契約の場面のみならず、労働契約の場面でも「労働力」と「賃金」の等価交換を破壊する衝動は構造的に存在する。個別資本は、資本主義的な競争原理のため、生み出される剩余価値の最大化を志向する。そこで、商品交換＝労働力の等価交換の背後で展開される現実の労働関係は、使用者による単独決定と労働者への人格的支配に基づく従属的関係とならざるをえない。賃金は傾向的に低下し、長時間労働が蔓延し、職場環境は悪化する（西谷・構造39頁）。

「交渉力の不均衡」は消費者契約の場面でも、労働契約の場面でも共通に存在する。商品交換過程が価値増殖過程と表裏一体となっているのが資本主義経済の特徴である。個別資本は「交渉力の不均衡」を背景に、消費者契約の場面でも、労働契約の場面でも、「等価交換」を破壊して、過大な利益を得る衝動に駆られる。

したがって、「暴利行為」に関する議論は、労働契約の場面も適用することができる議論である。

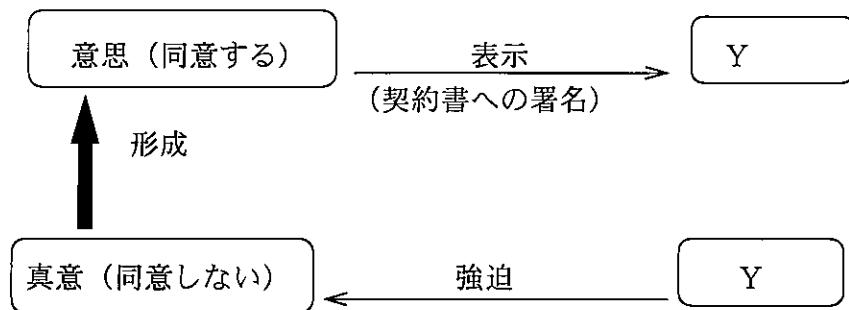
ウ 丸子警報器事件・長野地上田支判平8.3.15 労判 690-32は、「同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、一つの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして、公序良俗の違法を招来する場合があるというべきである」として、賃金格差が8割以下となるときは公序良俗違反になるとした。

### （3）「強迫」による取消のアプローチ（民法96条）

ア 不更新条項に対する「承諾＝同意」の意思表示は強迫による意思表示であり、したがって取り消すといえるか。

強迫とは、害悪を告げることによって違法に相手方を畏怖させ、一定の意思表示をさせること。相手方に対して害悪を示して恐怖心を生じさせ、その者の自由な意思決定を妨げているため、外見上はその者の表示と効果意思が一致しているとしても、それは私的自治によって正当化されない。ナイフを突きつけて契約書に署名させるような場合など。

「不更新条項に同意しなければ、当面の契約更新もしない」と言って不更新条項への同意を求めるることは、「Xに恐怖心を生じさせ、Xの自由な意思決定を妨げている」といえるか。

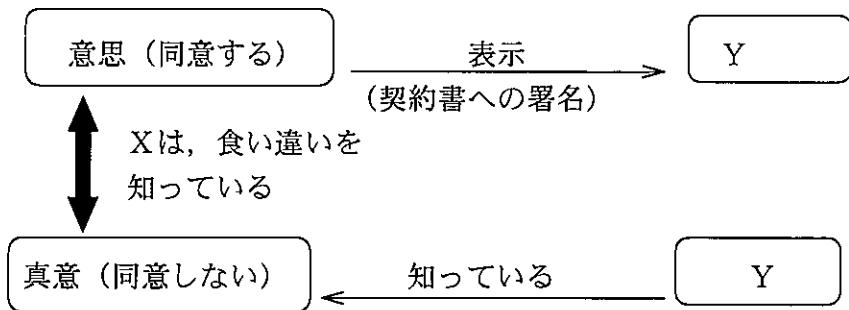


イ 正当な権利行使や、社会上許容される程度の行為は、それによって相手方が恐怖心を感じたとしても、違法性を欠くとされる。

たとえば、「この申込みに応じなければ、将来取引をしないぞ」というのは取引行為の自由であって、原則として違法ではないとされる。

不更新条項への同意を迫ることが「強迫」といえるかは疑問。

#### (4) 「心裡留保」による無効のアプローチ（民法 93 条但書き）



不更新条項に同意することが真意でないことをXが知っており、かつ、「YがXの真意を知り、又は知ることができたとき」は、不更新条項に同意するとのXの意思は無効となる。

Yが、Xの真意を知っている、または知ることができたと立証できるかどうかが問題。

川崎重工表事件・大阪高判昭 38.2.18 労民集 14.1.46 は、レッドページに際して辞職願を提出したAが、退職金を受領した当時、使用者Bを債務者として地位保全の仮処分を申請しており、退職金を給料の一部として受領する旨をBに通告しているなどの事情がある場合について、Aの退職金受領の一事をもってA・B間に雇傭契約の合意解除があったとはいえないとして、Aの心裡留保を認めた（真意と意

思表示に食い違いがあると認定した）。しかし、Bは、Aの真意を知らず、また知らなかつたことについて過失がないとして（善意無過失），結局合意解除を有効とした。

設例のYについては、団交における組合の発言、組合からの通知文書によって、Xの真意（同意しない）を知っているといえるのではないか。この場合、Xが契約書に署名したことが、Yの善意無過失を基礎づけることになるのかが問題となる。

### 3 労働法領域における意思表示理論（判例の傾向～判例法理）

#### （1）「労働者の自由意思に基づく同意」

ア 民法によれば、同意の意思表示の効力は、心裡留保（民法93条）、虚偽表示（同94条）、錯誤（同95条）、詐欺・強迫（同96条）の場合にのみ否定される。

これに対し、賃金や退職金の引下げに対する労働者の同意の意思表示について、最高裁<sup>1</sup>は、「労働者の自由意思に基づく同意」が必要であり、これを欠く場合は当該同意の意思表示は効力を持たないとする。

イ 「労働者の自由意思に基づく同意」を要求する最高裁判決を、「労働法独自の創造的判例法理」と解し、「労働者の自由意思に基づく同意」を独立の効力要件とする立場がある。

土田道夫は、「労働法における合意原則は、民法の古典的・伝統的な契約自由の原則とは異なり、労働者・使用者が実質的に対等の立場に立って労働契約を締結・変更（運営）することを促進する理念と解される。すなわち、それは、労働契約の運営を完全な契約の自由に委ねるのではなく、労働者・使用者が労働契約の運営について実質的交渉を行い、合理的利益調整を経て契約内容を形成することを要請する理念である」、「合意原則のこのような意義をふまえると、労働条件の変更についても、労働者・使用者間の合意は、形式的にではなく実質的に行わなければならない（実質的合意の要請）。この要請に応えるのが『労働者の自由意思に基づく同意』要件である。すなわち、労働契約においては、労使間の交渉力・情報格差から、労働者が使用者による労働条件変更の提案に対し、真意に基づかずにやむなく応じる事態が多々生じうる。こうした事態を是正し、労働者が労働条件変更について納得した上で同意することを保障するためには、『労働者の自由意思に基づく同意』要件が必須となる」とする（西谷敏先生古希記念論集上324頁）。

ウ これに対し、「労働者の自由意思に基づく同意」がない場合には「合意」の成立を否定する立場がある。

山川隆一「労働条件変更における同意の認定 賃金減額をめぐる事例を中心に」菅野古希 275頁は、「労働条件の変更等という法的効果の発生につき確定的に同意する旨の効果意思が労働者により表示された場合に、はじめて確定的な合意の成立

\*1 シンガー・ソーイング・メシーン事件・最二小判昭48.1.19 民集27巻1号27頁、日新製鋼事件・最二小判平2.11.26 民集44巻8号1085頁、北海道国際航空事件・最一小判平15.12.18 労判866号14頁

を認める」とする。

西谷敏『労働法第2版』159頁は、「民法による取消や無効の要件は厳格であり、それによる解決には限界がある。そこで、労使の従属的関係においてなされた、労働者に重大な不利益を及ぼす労働条件変更の「合意」については、民法の枠組みとは別個に、労働者の『真に自由な意思』の存在が必要と解すべきであろう」とし、  
「判例の用いる文言からして、判例は、労働者の『自由な意思』が認められない場合には、合意の成立を否定する趣旨と理解すべきであろう」（西谷・構造178頁）とする。

ただし、西谷・構造166頁は、強行法規から逸脱する合意と労働者に不利益をもたらすにすぎない合意とは明確に区別すべきであり、前者の合意は、それが労働者の真意に裏付けられていても原則として有効と認めるべきでないとする。

## (2) 不更新条項と「労働者の自由意思に基づく同意」要件

設例のXは、「自由意思に基づく同意」をしたといえるか。

ア 不更新条項を受け入れる旨の行為（外形的行為）があったといえるか。

不更新条項付契約書に署名しているから、不更新条項を受け入れる外形的行為はあったといえる。

イ 不更新条項を受け入れることによりXにもたらされる不利益の内容及び程度、Xにより不更新条項付き契約書に署名されるに至った経緯及びその態様、当該署名に先立つXへの情報提供又は説明の内容等に照らして、当該署名がXの自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか

・署名に至った経緯としては、労働組合を通じて不更新条項に同意しない旨再三述べていたこと、不更新条項付き契約書に署名しなければ当面の更新もできない可能性が大きかったこと、署名に際して不更新条項に同意する旨の明示的な意思表示をしなかったことが重要。

YのXへの情報提供又は説明の内容等については、不更新条項の意味、それによるXの不利益をXに理解できるように説明したかどうかが重要。

ウ 上記が肯定された場合、不更新条項についての合意は成立していない（西谷の立場）、または成立していたとしても無効である（土田の立場）となる。

## 4 労働者の意思

### (1) 問題の所在

ア 労働法が想定する労働者は、労働契約の主体としては「使用者と対等で自由な人格」である。しかし、実態においては、「使用者に対して経済的および人的に従属し、かつ通常は企業組織に組み込まれた人間」である。

労働者のこの二面性は、労働者に不利な内容の労働契約や個別の合意（同意）において、形式上は対等当事者間の合意ではあるが、実際には、使用者の強い圧力のものでなされた、労働者の不承不承の「合意（同意）」でしかない場合に、法は、こうした「合意（同意）」をいかに扱うべきかという難問（アポリア）を生じさせる（西谷・構造144頁）。

イ 労働者意思は二重において虚偽である。第一に、労働者の表示する意思は労働者

の「真意」にもとづかないことが多いということである。賃金引下げに対する「同意」は通常は真意にもとづいていない。第二に、「真意」にもとづくとしても、その「真意」そのものが社会的に規定されている。時間外労働に同意する場合、真意には基づいているが、それは残業手当なしには生活が困難に陥るという社会的条件によって規定されたものである。（西谷・構造 150 頁）

労働者の意思が「真意」に基づかない場合も、「社会的に規定された真意」に基づく場合も、「労働者の自由な意思」は抑圧されている。労働者の自由な意思の抑圧に正しく対応するためには、労働者の従属性の現実を明確に認識すると同時に、労働者は本来自由で自立した個人であるべきだという、市民法的な人間像に対応する規範的要請を堅持しなければならない（西谷・構造 151 頁）。

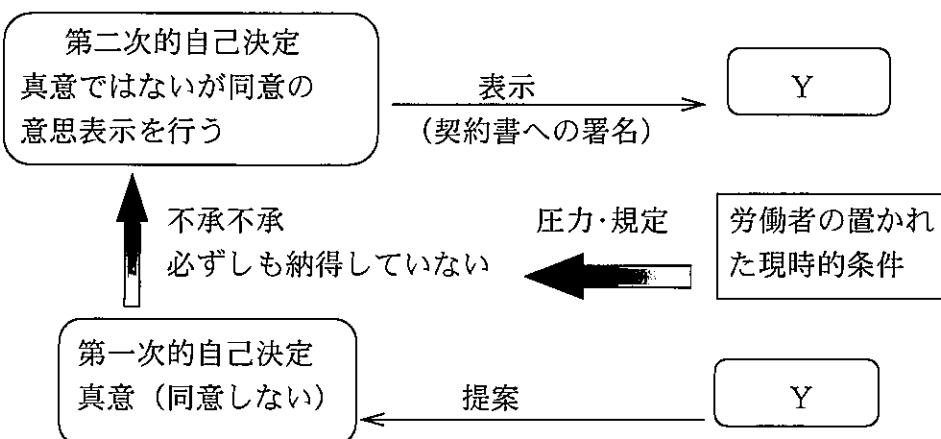
## （2）従属的な労働関係における労働者の合意・同意の構造

ア 従属的な労働関係のもとでは、使用者の提案に対し、労働者はまず本来の意図=真意を形成する（第一次的自己決定）。しかし、次に、当該使用者との従属関係の程度等により、また、社会的な関係により、真意とは異なる、あるいは異なると受け取られる意思表示をせざるを得ないという意思を形成する（第二次的自己決定）。そして、第二次的自己決定に基づいて、使用者に対し「意思表示」がなされる。

設例のXは、不更新条項への同意を提案され、不更新条項には同意しないという第一次的自己決定を行う（真意）。しかし、Yとの関係で不更新条項に同意しなければ当面の契約更新もされないという圧力のもとで、不更新条項つき契約書への署名をせざるを得ないという意思を形成する（第二次的自己決定）。

労働法は、労働者の自己決定をこのような二重構造において把握し、意思表示に応答する第二次的自己決定について民法の伝統的な意思表示理論を適用するのではなく、第一次的自己決定に焦点をあてて、労働者の自由な意思（真意）の可能な限りの実現を図る法解釈を提供すべきである。労働法の強行法規も、労組法上の労働協約も、第二次的自己決定に枠をはめ、第一次的自己決定に近い労働条件基準の実現に貢献している。（西谷・構造 161 頁）

### 【設例のXとYの関係】



- イ 強行法規によって、労働者の意思が拘束されるのは何故か。（西谷・構造 162 頁）
- ① 使用者に対する労働者の従属性のゆえに、労働者が「真意」に反して劣悪な労働条件への同意を強いられる危険性が高いこと。
 

「人たるに値する生活」（労基法 1 条 1 項）（平均的労働者の真意＝第一次的自己決定に近いもの）を画一的に実現。
  - ② 労働者が「真意」に基づいて同意した場合でも、その「真意」自体が労働者の置かれた現実的条件に規定されたものであること。
 

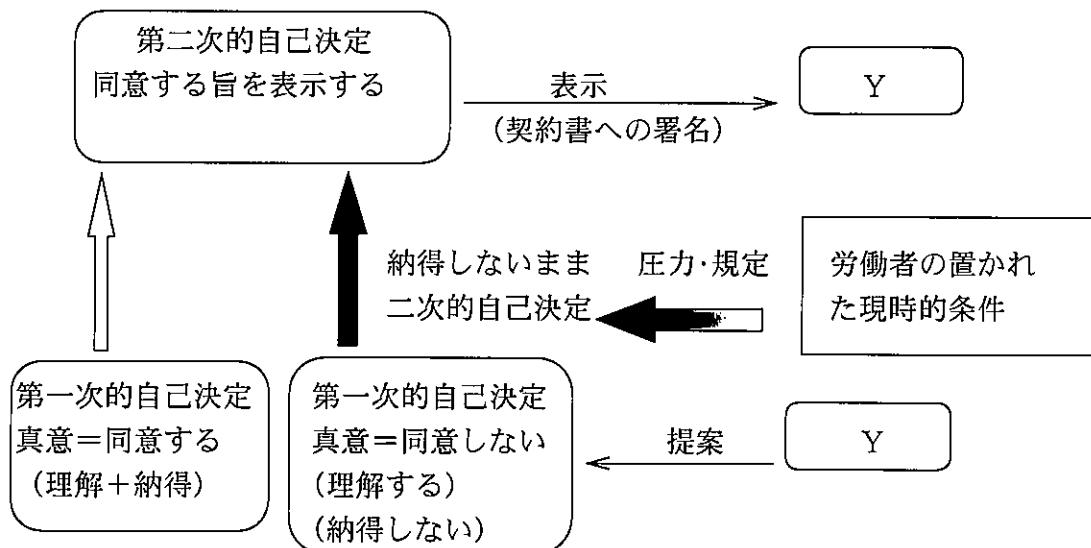
「人間の尊厳」理念のために第一次的自己決定自体＝真意を制約。
  - ③ 集団的な協同作業を行うために統一的規制の必要性があること。

(3) 「自由な意思」の認定要件（不更新合意の成否）（西谷・構造 179 頁）

「理解」は、合意の意味内容を「認識している」こと。

「納得」は合意が労働者の真意に基づくこと

#### 【設例の X と Y の関係】



「理解」と「納得」は明確に区別すべきである。ザ・ワインザー・ホテルズインターナショナル事件・札幌高判平 24.10.19 労判 1064 号 37 頁は、入社 2 か月後で試用期間中の労働者が、年額 124 万円余りの賃金引下げの提案を受けてなし「ああわかりました」との返答を、「会社の説明は分かった」という意味にすぎず、同意とはみなしえないとした。

これに対し、不更新条項に関する本田技研工業事件・東京高判平 24.9.20 労経速 2162 号 3 頁は、労働者が「半ば強制的に自由な意思に基づかず」署名することがありうるとしながら、本件では、「労働者が次回は更新されないことを真に理解して契約を締結した」から、労働者が自由な意思によって雇用継続に対する合理的期待

を放棄したと認定した。この判決は、「理解」のみをもって「自由な意思」と、「納得」の有無について考慮しなかった点が問題。

判例は、「自由な意思」に基づく同意があったかどうかは、同意の態様（書面かどうか）、同意の状況（とくに使用者の丁寧な説明があったか）、労働者が被る不利益の内容・程度等を考慮して判断されるとする。ここで、「理解」及び「納得」の有無等が問題となるが、それらは客観的な事実によって合理的に認定されなければならない。

労働者が「納得」していないにもかかわらず、「同意」（山梨県民信用組合事件では「当該変更を受け入れる旨の労働者の行為」と表現する）がなされた場合には、不更新の合意そのものが成立していないと考えることになる。

さらに、不更新条項への同意を迫る場面では、強行法規たる労契法19条を潜脱しているという実態も考慮すべき。

#### （4）不更新条項の法的効力（不更新合意の効力）

不更新条項の問題は、労働者が不更新条項の意味十分に「理解」したうえで、どうしても「納得」できないにもかかわらず、直ちに雇止めされることへの恐怖から署名・押印してしまうところにある。（西谷・構造182頁）

明確な不更新条項つきの契約書に労働者が署名した場合、従来の判例・学説を前提とする限り、合意の成立自体を否定するのは困難である。

西谷・構造183頁は、「不更新条項は、直ちに雇傭を終了させるか、次期に終了させるかの二者択一を労働者に迫り、それを通じて強行法規である労契法19条の潜脱をはかるものであり、こうした条項は、労働者が真に自由な意思にもとづいてそれに同意したみられる特段の事由（主張立証責任は使用者）がない限り、民法90条により無効というべきであると考えている」とする。

期間の定めのない労働契約における合意解約が提案された場合、労働者が承諾を拒否すれば労働関係がそのまま存続する。これに対し、有期労働契約において不更新条項つきの契約更新を提案された場合、労働者がそれを拒否された場合労働関係は直ちに終了する。つまり、労働者は、署名を拒否して直ちに契約関係を終了させるか、契約書に署名して、次期の終了時点で契約関係を終了させるかの二者択一にを迫られる。このような状況では、労働者は特別の事情（たとえば相当額の退職金支払いの約束）でもない限り、真に自由な意思でこのような契約書に署名しない。このような不更新条項は、労働者の窮迫状態に乗じて、強行法規である労契法19条の潜脱をはかるものである。

## 5 まとめ

不更新条項への同意の問題は、民法と労働法の双方からアプローチすべき問題。民法の形式的な意思表示理論を適用すると労働者に不利な結論。しかし、それは民法本来の適用のあり方（等価交換の担保）とは異なる。労働分野においては、その具体的な実態を踏まえた意思表示理論を構築し、民法・労働法が全体として、「等価交換」（法的には対価関係という）の貫徹を目指すべき。

## ■ 「労働者の自由意思に基づく同意」に関する最高裁判決

### 1 シンガー・ソーイング・メシーン事件・最二小判昭48.1.19 民集27巻1号27頁

「労働者たる上告人が退職に際しみずから賃金に該当する本件退職金債権を放棄する旨の意思表示をした場合に、右全額払の原則が右意思表示の効力を否定する趣旨のものであるとまで解することはできない。もつとも、右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」

「右事実関係に表われた諸事情に照らすと、右意思表示が上告人の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していたものということができるから、右意思表示の効力は、これを肯定して差支えないというべきである」

### 2 日新製鋼事件・最二小藩平2.11.26 民集44巻8号1085頁

「労働基準法（昭和六二年法律第九九号による改正前のもの。以下同じ。）24条1項本文の定めるいわゆる賃金全額払の原則の趣旨とするところは、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確實に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図ろうとするものというべきであるから、使用者が労働者に対して有する債権をもって労働者の賃金債権と相殺することを禁止する趣旨をも包含するものであるが、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り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ものと解するのが相当である（最高裁昭和四四年（オ）第一〇七三号同四八年一月一九日第二小法廷判決・民集二七巻一号二七頁参照）」

### 3 北海道国際航空事件・最一小判平15.12.18 労判866号14頁

「労働基準法24条1項に定める賃金全額払の原則の趣旨に照らせば、既発生の賃金債権を放棄する意思表示の効力を肯定するには、それが労働者の自由な意思に基づいてされたものであることが明確でなければならないと解すべきである（最高裁昭和44年（オ）第1073号同48年1月19日第二小法廷判決・民集27巻1号27頁参照）。

経営不振に陥った会社が管理職Xに対し、平成13年7月25日までに賃金規程を改正し、同年7月1日に遡って賃金を20%減額する旨通告したのに対し、管理職が、既に働いた分の賃金の減額は許されないと反論していたケース。

一審は、Xは、平成13年7月分以降の賃金減額につき7月1日に遡及して減額することに異議を述べただけで、以後11月まで減額された賃金を異議なく受領していることからすれば、減額に同意したものと認められる、同年12月分以降の減額についても賃金規程の改正に異議を述べていないから、これに同意したものと認められるとした。最高裁は、Xの上告理由は棄却しつつ、「職権による検討」を行い、遡及部分については明確な放棄の意思表示がなかったとして、Xの請求を認めた。最高裁の従来の取扱いからすると異例である。

#### 4 山梨県民信用組合事件 - 最二小判平28.2.19 労判873号33頁

「労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される（労働契約法8条、9条本文参照）。もっとも、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為（①）があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである（②）。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立ち労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めると足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である（③）（最高裁昭和44年（オ）第1073号同48年1月19日第二小法廷判決・民集27巻1号27頁、最高裁昭和63年（オ）第4号平成2年1月26日第二小法廷判決・民集44巻8号1085頁等参照）。

「これを本件基準変更に対する管理職上告人らの同意の有無についてみると、本件基準変更は、A信用組合の経営破綻を回避するために行われた本件合併に際し、その職員に係る退職金の支給基準につき、旧規程の支給基準の一部を変更するものであり、管理職上告人らは、本件基準変更への同意が本件合併の実現のために必要である旨の説明を受けて、本件基準変更に同意する旨の記載のある本件同意書に署名押印をした（④）ものである。そして、この署名押印に先立ち開催された職員説明会で各職員に配付された前記2(2)の同意書案には、被上告人の従前からの職員に係る支給基準と同一水準の退職金額を保障する旨が記載されていた（⑤）のである。ところが、本件基準変更後の新規程の支給基準の内容は、退職金総額を従前の2分の1以下とする一方で、内枠方式については従前のとおりとして退職金総額から厚生年金給付額を控除し、更に企業年金還付額も控除するというものであって、前記2(8)のとおり、上告人らの退職時において平成16年合併前の在職期間に係る退職金として支給される退職金額が、その計算に自己都合退職の係数が用いられた結果、いずれも0円となったことに鑑みると、退職金額の計算に自己都合退職の係数が用いられる場合には支給される退職金額が0円となる可能性が高いものであったということができる、また、内枠方式を採用していなかった被上告人の従前からの職員に係る支給基準との関係でも、上記の同意書案の記載と異なり、著しく均衡を欠くものであった（⑥）といふことができる。

上記のような本件基準変更による不利益の内容等及び本件同意書への署名押印に至った経緯等を踏まえると、管理職上告人らが本件基準変更への同意をするか否かについて自ら検討し判断するために必要十分な情報を与えられていたというためには、同人らに対し、

旧規程の支給基準を変更する必要性等についての情報提供や説明がされるだけでは足りず、  
自己都合退職の場合には支給される退職金額が0円となる可能性が高くなることや、被上  
告人の従前からの職員に係る支給基準との関係でも上記の同意書案の記載と異なり著しく  
均衡を欠く結果となることなど、本件基準変更により管理職上告人らに対する退職金の支  
給につき生ずる具体的な不利益の内容や程度についても、情報提供や説明がされる必要が  
あった（⑦）というべきである。