



Vol.90

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★B・pro 事件(東京地方裁判所平成27年3月18日判決)

多くのケースで、定額残業代制度を導入することは不利益変更にあたります。

なぜなら、限られた人件費の中で定額残業代制度を導入する場合、定額残業代の原資は、これまでの基本給や諸手当の中から捻出することになるためです。

給料の総額が定額残業代制度導入前と後で同じ30万円であっても、定額残業代制度導入前は30万円のうち、残業代に相当する手当は皆無であったものが、定額残業代制度導入後は残業代に相当する手当が数万円などに上ることがあります。つまり、給料の総額が同じ30万円であっても、所定労働時間に対する単価(=時給)が定額残業代制度導入後は大幅に低下してしまうわけです。

労働契約法9条により、不利益変更を行うには、労働者の個別の同意が必要とされています。

この場合、実務上書面の同意が必要とされていますが、どのような内容の

同意を取ればよいのか、これまで先例となる裁判例がありませんでした。今回ご紹介するB・pro事件は、定額残業代制度導入にあたり、書面の同意を取り付けたにもかかわらず、同意が否定されたもので、実務上参考になります。

「これを本件についてみると、上記時間外勤務見合いとされた役職手当の額は、原告の月額賃金総額の3割にも上り、これが原告に与える不利益の程度は非常に大きいといえ、他方で、本件全証拠によっても、被告において上記のように原告の賃金内容を変更すべき必要性がいかなるもので、また、そのような必要性がどの程度あったのか全く不明である。さらに、このような変更を含む雇用契約書の取り交わしに当たって、原告が被告から受けた説明は上記イ(エ)で認定した程度であって、このような変更が原告に与える不利益の具体的内容等を説明したことはうかがわれず、原告が上記雇用契約書の取り交わしに応じたのも、従前の月額賃

金と総額が変わらないことから問題視しなかったというにすぎず、かかる変更が自身にどのような具体的不利益を及ぼすものか理解、納得した上で上記雇用契約書に押印等したものでないといえる。これらの点に照らせば、上記雇用契約書に係る実質的な賃金減額の合意につき、原告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は認められず、かかる合意は無効というべきである。」

日本の裁判所は、賃金の減額同意について厳しい姿勢を取り続けております。なぜ定額残業代制度を導入する必要があるのか、どのような変化が生じるのか、労働者に与えるメリット・デメリットは何かを説明しなければなりません。口頭の説明では後に証明することが難しいため、書面での説明が必要になります。

なにをどこまで説明するべきか非常に迷う所ですが、正直に説明するべきかと思います。下手に回りくどい説明をしても、多くの従業員は経営者の本心を見抜いています。

説明内容としては以下の通りです。

「実はこれまで残業代を支払ってこなかった、法律に基づいて今後は残業代を支払いたいとは思っている。しかし、業績が芳しくなく、現在の賃金に上乗せして支払えない。そのため、45時間の範囲で現在の人件費の枠で収めたい。その代わりに、超過した部分についてはきちんと支払う、何とかお願いできないだろうか」というニュアンスで記載します。

緊張状態にある労使関係でも、このように正直に説明することで、最終的に多くの従業員に同意してもらえます。

また、労働時間に応じて残業代が支払われることは従業員にとってもメリットがあります。賃金が増えるだけではなく、労働時間削減のきっかけにもなります。

やましいことをしているわけではないわけですから、なるべく正面から説明して、理解を求める必要があります。本件裁判例はそのことを再認識させるものです。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982