

第30回 杜若オンラインサロン（令和5年10月31日実施）

その同意、実は無効です  
～労働者の同意の落とし穴～

杜若経営法律事務所  
弁護士 樋口 陽亮  
同 梅本茉里子

# 本日の進行

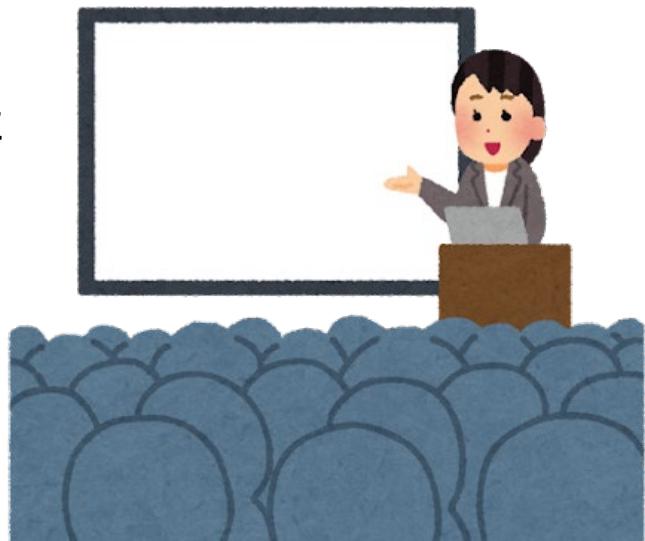
---

## 【前半パート】 (梅本)

- ・労働者の同意に関する裁判例の分析
- ・裁判例を踏まえた実務対応の留意点

## 【後半パート】 (樋口弁護士、梅本)

- ・座談会
- 質疑応答、最近の事案の傾向等



## 労働者の同意の有効性が問題となりやすい場面

---

- ✓ 主に2つの場面が考えられる。

### ①労働条件の変更の場面

例:労働者の同意を得て、合意によって賃金を下げる。

賃金規程を改訂して、これまで支給していた手当をなくす  
(労働契約法第9条に基づき、労働者の同意によって  
就業規則の不利益変更を行う場合)。

### ②退職の意思表示の場面

例:問題従業員に退職してほしい。

もっとも、解雇できる程の事情はない。

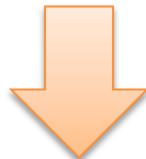
→使用者が退職勧奨を行い、労働者が退職に同意し、  
合意によって雇用契約を終了する。

## Cf.労働者の同意に基づく就業規則の不利益変更とは？

### 労働契約法第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。

労働契約法第9条では、労働者と合意せずに、就業規則を変更することで労働条件を不利益に変更することを禁止している。



裏を返せば…

労働者と合意すれば、就業規則を変更することによって労働条件を不利益に変更することができる。

→そのため、就業規則の変更によって労働条件を不利益に変更する場合には、できる限り、個々の従業員からの同意を得ることが望ましい。

## 労働者の同意の有効性の争われ方～①労働条件の変更の場面～

### 【事例】

Y社は、経営状況の悪化のため、全従業員の基本給を5%減額することにした。

そこで、Y社は全従業員に説明を行い、基本給を5%減額することについて個々の従業員から同意書を提出してもらった。

その翌月からY社は全従業員の基本給を5%減額して支給した。

もっとも、従業員Xは、「同意するかどうかを判断するうえで必要な情報を十分に与えられずに会社に無理矢理同意させられたのだから、同意は無効である。」と述べて、減額前の賃金との差額分の支払を求めてきた。

## 労働者の同意の有効性の争われ方～②退職の意思表示の場面～

### 【事例】

Y社は、問題従業員Xに対し再三注意指導を行ったにもかかわらず、上司の業務指示に従わなかった。そこでY社は、Xに対し、このままでは懲戒解雇を行うこと、退職するのであれば懲戒解雇までは行わないことを伝え、退職を促した。Y社からの話を受け、Xは退職すると述べ、退職に同意した。

しかしながら、その後、Xは、退職すると述べたのは、退職しなければ懲戒解雇されてしまうと誤解したからであり、退職への同意は無効だと述べて、Y社に対し雇用契約上の地位にあることの確認と、退職日とされている日以降の賃金相当額の支払を求めてきた。

## 同意書にサインをもらっておけば安心？

- ✓ 労働者が同意したことを証拠として残すために、労働者からの同意は書面で取得することが大前提。  
→同意書にサインさえもらっていれば、同意は有効と認められる？



- 同意書を取得していたとしても、同意が無効と判断される場合がある。
- なぜ？ **労働者が使用者に比べて弱い立場にあると考えられているため。**
- ・労働者は使用者の指揮命令下に置かれている存在。  
すなわち、今後を考えると、使用者に逆らいにくい関係性にある。
  - ・労働者の情報収集能力には限界がある。  
すなわち、同意するか否かを判断するための材料となる情報が不足した状態で同意するか否かを判断せざるを得ない場合がある。
- 裁判所は、形式的に同意書があるだけでは、同意があったとは直ちに認めない。

# 労働者の同意に関する最高裁判例～山梨県民信用組合事件～

## 山梨県民信用組合事件(最高裁平成28年2月19日判決)

### 【事案の概要】

A信用組合は、Y信用組合と合併(Y信用組合への吸収合併)することになった。合併後は、新しい退職給与規程を作成して退職金の支給基準を変更し、従前A信用組合の職員であった者についても当該規定が適用されることになった。

Y信用組合は、支給基準の変更にあたり、職員に対し変更後の支給基準の内容を説明し、同意書への署名、押印を求めた。

職員から同意書への署名を得られたものの、従前A信用組合の職員であった労働者が、事後的に、退職金の支給基準の変更は無効であると主張して、従前の支給基準に基づく退職金の支払を求めた。

主な変更点	変更前(A信用組合での支給基準)	変更後
退職金の基礎給与額	月額の本俸額	月額の本俸額の2分の1
支給倍数 (基礎給与額に乘じる係数)	上限なし	上限あり(55. 5)

※A信用組合では、内枠方式(退職金総額から年金原価相当額等を控除したうえで退職金を支給する方式)をとっていたところ、この方法は支給基準の変更後も維持された。

## 最高裁が示した判断枠組

- ・賃金や退職金の変更に関する同意については、労働者から同意書の提出があっても、それだけで直ちに労働者の同意があったとは認められない。
- ・労働者の同意が、「**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」場合には、労働者の同意があったと認められる。

### 考慮要素

- ・労働条件の変更によって労働者に生じる不利益の内容及び程度
- ・同意に至った経緯、その態様
- ・同意前に行われた使用者から労働者への情報提供又は説明の内容

### →【結論】

使用者による情報提供や説明が十分にされていたか等について審理が尽くされていないため、高等裁判所に差し戻す。

## 最高裁の具体的な判断

### 変更によって生じる不利益の内容及び程度

- ・変更後の内容は、退職金総額は従前の2分の1以下となる一方で、内枠方式(退職金からの年金原価相当額等の控除)は従前どおり行うというもの。  
→自己都合退職の場合には退職金額が0円となる可能性が高いものだった(実際に0円になっている者もいる)。

### 同意に至った経緯、その態様

- ・Y信用組合は、同意書を提示した際、この変更への同意が合併の実現には必要であるという説明を行った。
- ・同意書には、変更の内容と、Y信用組合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の記載がされていた。  
→もっとも、変更後の支給基準は、その内容からすると、Y信用組合の従前からの職員に係る支給基準と著しく均衡を欠くものだった。

## 最高裁の具体的な判断

同意前に行われた使用者から労働者への情報提供又は説明の内容

- ・変更による不利益の内容及び同意書への署名に至った経緯等を踏まえると、単に支給基準を変更する必要性について情報提供や説明を行うだけでは足りない。
  - ・必要十分な情報が与えられていたといえるには、退職金の支給について生じ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。
- 今回の場合には…
- 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、Y信用組合の従前からの職員に係る支給基準との関係でも同意書の記載と異なり著しく均衡を欠く結果となること等を説明すべきだった。

## 最高裁の判断から読み取れること

---

- ・労働条件の変更による不利益の程度が大きければ、その分、不利益の内容等について、より具体的な情報提供や説明が必要となる。
- ・本判例の第二審(高等裁判所)では、職員説明会にて、変更後の退職金額の計算方法の説明がされていたこと、普通退職を前提とした場合の退職金の引当金額を記載した退職金の一覧表を提示していたことを認定したうえで、労働者の同意があると判断していた。  
→他方で、最高裁は、一覧表の提示を受けていたこと等から直ちに労働者の同意があると認めた第二審は審理不尽であると述べている。  
→すなわち…

最高裁は、職員説明会にて変更後の退職金額の計算方法を説明する、普通退職を前提とした場合の退職金の引当金額を記載した退職金の一覧表を提示するのみでは、情報提供として不十分と考えている。

## 最高裁の判断を踏まえた実務対応の留意点～労働条件の変更の場面～

- ✓ まずは、変更によって、労働者に生じる不利益の内容、程度を確認。  
→賃金関係の変更の場合には、労働者への不利益が大きくなりやすいため特に労働者への情報提供、説明は十分に行った方がよい。
- ✓ 労働者からの同意を得るにあたっては、変更によって具体的にどのような内容、どのような程度の不利益が生じるかを明確に示す必要がある。  
→最高裁の判断を踏まえると、可能であれば、従業員ごとに、どのような変化が生じるかについて具体的な数字を記載した書面を作成し、説明を行うことが望ましい。  
Cf:グローバルマーケティングほか事件  
(東京地裁令和3年10月14日判決)



# 最高裁の判断を踏まえた実務対応の留意点～労働条件の変更の場合～

## グローバルマーケティングほか事件(東京地裁令和3年10月14日判決)

### 【事案の概要】

基本給を5万円減額すると共に従前のインセンティブ報酬制度を廃止する一方で、新しい特別報酬制度を設けるという内容の賃金変更を行った。

その際、使用者は、全従業員を集めたミーティングにおいて、口頭で、基本給を5万円減額すること、従前のインセンティブ報酬を廃止して、給与分の売り上げを上げた場合は3万円のプラス、上げられなかった場合には3万円のマイナスとする制度を導入することを説明し、従業員からは異議が出されなかった。

### 【裁判所の判断】

- ・ミーティングにおいて口頭で変更内容を説明したのみでは、新しい給与体系の詳細や実際の支給額がどのように変動するかについて十分な説明をしたとはいえない。
- ・この説明に加えて、各従業員との間で個別の面談の機会を設定したり、制度変更の詳細を記載した書面を配布して承諾書を取得するなど、原告を含む個々の従業員の真意を十分に確認する措置を取った形跡もない。

→賃金変更を受け入れる旨の意思表示が労働者の自由な意思に基づくものとは認められない。

# 最高裁の判断を踏まえた実務対応の留意点～労働条件の変更の場合～

## 同 意 書

- 私は、株式会社●代表取締役●氏より、本日、私が勤務する株式会社●の給与規程が添付別紙の通り改訂されるとの説明を受けました。
- 今回の改訂により、新しく定額残業手当が創設され、その手当はいわゆる残業代（所定労働時間を超える労働時間●時間相当の対価）として支払われるようになることを了解いたしました。法定休日労働、深夜労働に対する割増賃金は別途労働時間に応じて支払われます。
- また、上記のいわゆる残業代として支払われる定額残業手当が、実際の労働時間に基づいて法律に則って計算した金額を下回る場合には、その差額分（下回る部分）について、会社から別途残業代として支払われることを了解いたしました。
- 今回の給与規程の改訂により、私自身の給与がどのように変化するかは、以下の通り説明を受け、了解いたしました。

改 訂 前		改 訂 後	
基 本 給	3 8 0 , 0 0 0 円	基 本 給	3 0 0 , 0 0 0 円
役 職 手 当	1 0 0 , 0 0 0 円	役 職 手 当	1 0 0 , 0 0 0 円
		定額残業手当	1 0 0 , 0 0 0 円
通 勤 手 当	円	通 勤 手 当	円
総 支 給 額	4 8 0 , 0 0 0 円	総 支 給 額	5 0 0 , 0 0 0 円

- 給与規程の改訂について、上記の通り説明を受け、その内容について承諾いたしましたので、本同意書に署名いたします。

令和 年 月 日

株式会社●

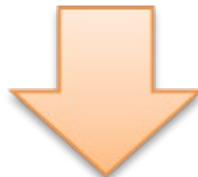
代表取締役 ● 殿

住所：\_\_\_\_\_

氏名：\_\_\_\_\_

## 賃金の変更以外の場面における労働者の同意

- ✓ 山梨県民信用組合事件は、退職金(賃金)に関する変更の有効性が問題になった事案。  
→最高裁は、「使用者が提示した労働条件の変更が賃金に関するものである場合には、労働者の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かという観点から検討すべきであると述べている。



そのため…

- 山梨県民信用組合事件の最高裁の考え方が、賃金に関する労働条件を変更する場合以外にも適用されるかが問題となる。
- 近年の裁判例では、判断が分かれている。



## 退職の意思表示の場面における労働者の同意

- ✓ 山梨県民信用組合事件の最高裁の考え方が適用されるか？

	適用される／されない
ゼグウ事件(東京地裁平成31年1月22日判決)	適用されない
グローバルマークティングほか事件 (東京地裁令和3年10月14日判決)	適用される
ブルーベル・ジャパン事件 (東京地裁令和4年9月15日判決)	適用されない



## 退職の意思表示の場面における労働者の同意

---

- ✓ 山梨県民信用組合事件の最高裁の考え方が適用されないと判断した事件（ゼグウ事件、ブルーベル・ジャパン事件）では、裁判所は、以下の点から、退職の意思表示の場面は、賃金の変更の場面とは異なると判断した。
  - ・退職の意思表示の場面では、労働者の指揮命令下から離脱することになる。  
→今後の関係性を考えて使用者に逆らえないという関係ではない。
  - ・退職の意思表示をすることによって生じる不利益の内容（雇用契約の終了による不利益）は、使用者から情報提供を受けるまでもなく、労働者は明確に認識していることが通常。
- ✓ そのうえで、ブルーベル・ジャパン事件では、退職の意思表示に至った経緯、動機について特段不自然、不合理な点は見当たらないと述べて、退職が有効に成立していると判断した。

## 退職の意思表示の場面における労働者の同意

- ✓ 山梨県民信用組合事件の最高裁の考え方が適用されると判断した事件（グローバルマーケティングほか事件）では、裁判所は、以下のとおり判断した。

### グローバルマーケティングほか事件（東京地裁令和3年10月14日判決）

「労働者が使用者の退職勧奨に応じて退職の意向を示した場合、使用者と労働者との間の交渉力に差異がある一方で、退職が労働者にとって生活の糧を喪失するなどの大きな不利益を生じさせ得ることに照らせば、労働者による退職の意思表示というためには、当該退職の意向が示されるに至った経緯等を踏まえ、労働者の自由な意思に基づいて退職の意思が表示される必要があり、自由な意思に基づくといえるか否かは、当該意思表示をした動機、具体的言動等を総合的に考慮して判断するのが相当である。」

- ✓ グローバルマーケティングほか事件において、裁判所は、退職の意思表示をした動機や、そこに至るまでの面談における使用者の言動を細かく認定したうえで、結論として退職の意思表示は、自由な意思に基づく意思表示ではないと判断した。

## 裁判例の判断を踏まえた実務対応の留意点～退職の意思表示の場面～

- ✓ 山梨県民信用組合事件の最高裁の考え方が、退職の意思表示の場面にも適用されるかについては、裁判所の判断が分かれている。  
→適用されることを前提に、退職の意思表示の場面でも対応することが望ましい。
  
- ✓ 退職勧奨を行う際の言動には要注意。  
→「自分で退職しないなら解雇する」といった発言は、退職する以外に方法はないと労働者に誤解させる言動であると評価され、自由な意思に基づく退職の意思表示ではないと判断される要因になる。
  
- ✓ 退職勧奨を実施する際には、録音をとる。  
→訴訟になった際、退職の意思表示が労働者の自由な意思でなされたものであると主張する材料になる。

ご清聴ありがとうございました。  
引き続き座談会もよろしくお願ひいたします。

