

労働者の自由な意思に 基づく同意

労務カウンセル

- ▶ 労働条件は合意により成立し、又は変更される（労契法1条、3条1項6条、8条、9条。労働契約は個別の合意が原則であり、同法7条、10条は例外規定です。）ものとされます。
- ▶ この場合の合意（労働者の同意）について、裁判所は次のように、労働契約関係におけるあらゆる場面においても「労働者の自由な意思に基づくもの」であることが必要であるとするようになっていきます。

「本件退職金は、就業規則においてその支給条件が予め明確に規定され、Yが当然にその支払義務を負うものというべきであるから、労働基準法11条の「労働の対償」としての賃金に該当し、したがって、その支払については、同法24条1項本文の定めるいわゆる全額払の原則が適用されるものと解するのが相当である。しかし、右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実に受領させ、労働者の経済生活をおびやかすことのないようにしてその保護をはかるべきであるから…労働者たるXが退職に際しみずから賃金に該当する…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。もっとも、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X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」

（シンガー・ソーイング・メシーン事件-最2小判昭48.1.19）

「労働基準法…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実に受領させ、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ら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、労働者と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…。もっとも、右全額払の原則の趣旨にかんがみると、右同意が労働者の自由な意思に基づくものであるとの認定判断は、厳格かつ慎重に行われなければならないことはいうまでもないところである。」（日新製鋼事件-最2小判平2.11.26）

「Xらが本件減額通知の根拠について十分な説明を受けたことも、Yにおいて本件減額通知に対する各人の諾否の意思表示を明示的に求めようとしたとも認められないこと（承諾の意思を明確にするための書面の作成もなければ、個別に承諾の意思を確認されたこともない。）、X1及びX2がその各本人尋問において「本件減額通知に異議を述べなかったのは、異議を述べると解雇されると思ったからである」旨供述し、X3もその本人尋問において「異議を述べなかったのは、自らの在籍期間が短く、他の人を差し置いて異議を述べるべきではないと思ったからで、賃金の控除に納得していたわけではない」旨供述していること、さらに、本件減額通知の内容は…Xらの不利益が小さいとはいえないものである上、仮にYの存続のためには賃金の切下げの差し迫った必要性があるというのであれば、各層の従業員に応分の負担を負わせるのが公平であると考えられるのに…管理職従業員についてのみ右のような小さくない負担を負わせるものとなっていることなどにかんがみると、Xらがその自由な意思に基づいて本件減額通知を承諾したものであるということは到底できないし、また、外形上承諾と受け取られるような不作為がXら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いうこともできない。」

（更生会社三井埠頭事件-東京高判平12.12.27労判809号82頁）

「一般に降格は労働者に不利益な影響をもたらす処遇であるところ、…均等法1条及び2条の規定する同法の目的及び基本的理念やこれらに基づいて同法9条3項の規制が設けられた趣旨及び目的に照らせば、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾し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とき…は、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である。」

（広島中央保健生協事件-最1小判平26.10.23労判1100号5頁）

「労働契約が職種限定合意を含むものである場合であっても、労働者の同意がある場合には、職種変更をすることは可能であると解される。しかしながら、一般には職種は労働者の重大な関心事であり、また、職種変更が通常、給与等、他の契約条件の変更を伴うものであることに照らすと、労働者の職種変更に係る同意は、労働者の任意（自由意思）によるものであることを要し、任意性の有無を判断するに当たっては、職種変更に至る事情及びその後の経緯、すわなち、（ア）労働者が自発的に職種変更を申し出たのか、それとも使用者の働き掛けにより不本意ながら同意したのか、また、（イ）後者の場合には、労働者が当該職種に留まることが客観的に困難な状況であったのかなど、当該労働者が職種変更に同意する合理性の有無、さらに、（ウ）職種変更後の状況等を総合考慮して慎重に判断すべきものであると解される。」

（西日本鉄道事件-福岡高判平27.1.15労判1115号23頁）

「変更の目的は、基本給を減じ、その減額分を労基法及び同法施行規則の除外賃金とし、又は固定残業代とすることによって、残業代計算の基礎となる賃金の額を減ずることに主たる目的があったものと認めるほかないところ、そのような目的自体の合理性やYがXに対して前記目的を明確に説明したことを認めるに足りる証拠がない以上、形式的にXが同意した旨の書証があるとしても、その同意がXの自由な意思に基づくものと認めるべき客観的に合理的な事情はない。」
(プロライフ事件-東京地判平27・3・13労判1146号85頁)

「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。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、当該行為に先立つ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に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」(山梨県民信用組合事件-最2小判平28・2・19)

「Yは、妊娠が判明したXとの間に退職合意があったと主張するが、退職は、一般的に、労働者に不利な影響をもたらすところ、雇用機会均等法1条、2条、9条3項の趣旨に照らすと、女性労働者につき、妊娠中の退職の合意があったか否かについては、特に当該労働者につき自由な意思に基づいてこれを合意し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慎重に判断する必要がある。」(TRUST事件-東京地立川支判 平29・1・31労旬1884号65頁)

「「労働者の自由意志に基づく同意」は、賃金減額以外の多くの領域（出向・転籍等の人事異動、裁量労働制等の弾力的労働時間の適用、変更解約告知、企業変動に伴う労働条件変更、有期労働契約への不更新条項の導入等）に及ぶものと解される。」
(土田道夫『労働契約法〔第2版〕』596頁〔有斐閣,2016年〕)