

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第9回 東京地裁平成24年7月17日判決(コアズ事件)

〔労判1057号38頁〕

労働法制特別委員会委員 中野 真 (63 期)



1 事案の概要

原告は、被告に営業部長として中途採用されたが、採用面接の際に要求された営業部員10名の採用が実現できていないことや、勤務成績・勤務態度が不良であることなどを理由として、採用から約1年後に給与を80万円から50万円に減額され、その後、50万円から47万円に減額され、降格処分、最終的には解雇処分を受けた（解雇処分を受けた時点で1回目の給与減額から約1年半が経過していた）。

そこで、原告は、雇用契約上の地位確認、解雇前の賃金支払（減額前賃金との差額賃金請求）、解雇後の賃金支払（バックペイ）等を請求し、被告による措置の有効性を争った。

2 裁判所の判断

本判決の争点は複数あるが、誌面の関係上、1回目の給与減額の有効性に絞って紹介する。

(1) 就業規則（給与規程20条3項）に基づく減額の有効性

被告の給与規程20条3項は「勤務評価、人事査定の結果、現職にふさわしくないと判断された者は、あらかじめ予告して、降格、職種の変更または給与の減額改定を行うことがある」と定めており、被告はこの規程を労働契約上の根拠として、給与の減額を行った。

しかし、裁判所は、「賃金が、労働者にとって最も重要な権利ないし労働条件の1つであることからすれば、上記給与規程の定めが存するとはいえ、その変更を、使用者の自由裁量で行うことが許容されていると解することはできず、そのような賃金の減額が許容

されるのは、労働者側に生じる不利益を正当化するだけの合理的な事情が必要であり、そのような事情が認められない以上、同賃金減額は無効になると解するのが相当である。そして、そのような賃金減額の合理性の判断に当たっては、減額によって労働者が被る不利益の程度、労働者の勤務状況等その帰責性の有無及び程度、人事評価が適切になされているかという点など、その他両当事者の折衝の事情を総合考慮して判断されるべきであると解される。」とし、賃金の減額幅が30万円を超えており不利益が甚大である、勤務成績・勤務態度の不良については主張に客観性が担保されていない、被告において恣意的な人事が行われている実態があるなどとして、給与規程20条3項に基づく賃金減額を無効とした。

(2) 個別合意（黙示の合意）に基づく減額の有効性

被告は、原告が給与減額の後、約1年以上も明確に異議を申し立てていないことを挙げて、原告が給与減額に同意していた旨を主張した。

しかし、裁判所は、「かような原告甲野の態度をもって同意と評価することができるにしても、同給与減額が大幅な減額である以上、それなりの合理的な事情に基づくものでなければ、真意に基づく同意があるとは推認し難い」として、同意を否定した。

3 従来の裁判例との比較検討

(1) 賃金減額措置に対する裁判所の一般的な態度

シンガーソーイングメシーン事件（最高裁二小昭和48年1月9日判決）、日新製鋼事件（最高裁二小平成2年11月26日、労判584号6頁）、北海道国際航空事件（最判平成15年12月18日、労判866号14頁）

の3つの最高裁判例は、労働基準法24条1項の賃金全額払いの原則との関係から、賃金債権の放棄・減額については「労働者の自由な意思に基づくことが明確である（合理的理由が客観的に存在する）」ことを要求している。

これら最高裁判例は、既発生の賃金債権の放棄と賃金全額払いの原則に関する判断であり、本件で問題となっているような、（賃金減額措置を受けた時点において）将来発生する賃金債権の減額について言及したものではない。しかし、下級審においては、賃金が労働契約における最も重要な要素であるとの見地から、将来発生する賃金債権の減額についても制限する態度をとっている。

(2) 就業規則等の条項に基づく減額

本件の給与規程20条3項のように、使用者の裁量により賃金減額を可能とする就業規則等の条項に基づく賃金減額の効力を争う方法としては、条項の有効性自体を争う方法（NEXX事件〔東京地判平成24年2月27日、労判1048号72頁〕、千葉実務学園事件〔千葉地裁平成20年5月21日、労判967号19頁〕など）や、条項に沿った減額手続（査定等）が行われていないとして争う方法（金融経済新聞社事件〔東京地裁平成15年5月9日判決、労判858号117頁〕など）があるが、本件のように、労働者が受ける不利益等に着目して減額措置を無効であるとして争う方法（日本ドナルドソン青梅工場事件〔東京地裁八王子支部平成15年10月30日判決、労判866号20頁〕など）については、裁判例はあまり存在せず、珍しいと思われる。

本判決を前提とすれば、条項の定め方が適切で条項の有効性自体を否定することが困難な事案において、条項に定められた手続に従って賃金減額を行っ

たとしても、労働者の不利益が大きければ賃金減額の効力が否定される場合もあるということになる。

また、最高裁の趣旨を将来発生する賃金債権の減額にまで及ぼす下級審の態度からすれば、賃金減額合意が書面化され、賃金減額に対する同意の存在を認定できたとしても、その同意が労働者の自由な意思に基づかない場合には賃金減額合意は無効となりうる。本判決は、労働契約上の根拠を肯定しつつ賃金減額の効力を否定している点で、個別合意の存在を肯定しつつ自由な意思に基づかないとして賃金減額の効力が否定される場合と共通するため、本判決で示された判断基準（労働者の不利益の程度、労働者の帰責性など）は、書面化された賃金減額合意の有効性を争う場合の主張立証の指針となるであろう。

(3) 個別合意（黙示の合意）に基づく減額

賃金減額に異議を述べずに賃金を受領し続けていることによる黙示の合意の主張に対して、裁判所は、極めて厳しい態度をとっている。

例えば、前掲NEXX事件では、減額後の賃金を3年間受領しても黙示の合意を否定しており、日本構造技術事件（東京地裁平成20年1月25日判決、労判961号56頁）においては、減額後の賃金を2年以上受領しても黙示の合意を否定している。また、前掲日本構造技術事件や技術翻訳事件（東京地裁平成23年5月17日判決、労判1033号42頁）は、書面による同意を要求し、ゲートウェイ21事件（東京地裁平成20年9月30日、労判977号74頁）は、減額を積極的に承認する行為を要求している。

これら裁判例の傾向からすれば、減額後の賃金を1年半程度しか受け取っておらず、合意が書面化されていない本件では、賃金減額合意が成立していないと判断されるのは当然であったといえる。