

## 不利益な労働契約条項に対する「労働者の同意」： フランス労働法に示唆を求めて

野田, 進  
九州大学大学院法学研究院 : 教授

<https://doi.org/10.15017/1498329>

---

出版情報 : 法政研究. 81 (4), pp.317-346, 2015-03-13. 九州大学法政学会  
バージョン :  
権利関係 :

# 不利益な労働契約条項に対する「労働者の同意」

——フランス労働法に示唆を求めて——

野  
田  
  
進

- 1 はじめに——沈黙から言葉へ——
- 2 日本の労働契約論における労働者の同意論
- 3 フランス労働契約における合意の諸相
- 4 日本法への示唆

## 1 はじめに―「沈黙から言葉へ」―

フランスの Jacques Le Goff 教授による、労働法史の大著は、『沈黙から言葉へ (Du silence à la parole)』とこうタイトルで広く知られている<sup>①</sup>。その意味するところは、フランスにおいて、一八三〇年以降の労働法の発展史が、使用者の専制的支配のもとでの労働者の「沈黙」による従属（時として不満の暴発）関係の法から、労使間の「言葉」、すなわち労働者を意思主体ととらえ、その同意による関係性の法への発展であったところにある。考えてみれば、労働法が形成される以前の唯一の法源であったフランス民法典において、雇用関係は役務賃貸借 (Louage de service) として構成され、運送手段や牛馬の賃貸借と同列に置かれていた。サービス（役務）は取引対象たる一種の物であるから、物が言葉を持つわけではないのである<sup>②</sup>。このように、労働法史の初期過程は、言葉を発する必要のない、力関係の法の世界にあったところ、フランス法では、その後に民法典とは別に、労働法の規整の下に労働契約の概念が定着した。それにより、意思主体として「言葉」を持つ労働者が認知されることになり、労働契約法の膨大な規整体系が形成されることになる。

こうした観点から日本の労働法を見直すと、どうだろうか。日本では、①一八九〇年制定の旧民法（財産取得篇二六〇条以下）に「雇傭契約」の規定、一八九六年制定の現行民法では「雇傭」の規定が定められ、②一九四七年の労基法（第二章）で労働契約の定めが設けられ、④二〇〇七年に制定された労働契約法において、労働関係における合意の原則と労働者の保護の解釈方針が確認された（労契法一条、三条一項、五条、六条、八条、九条）。このように労働契約に関する規定は着実に発展し、労働関係における合意基盤と労働者保護の規律は明確であるようにみえる。しかし、ここでは労働者の発する同意と労使間の合意は、真に「沈黙から言葉」への発展を意味すると評価しうるだろうか。言い換えると、労働関係は一方の力に左右されることなく、契約主体間の合意の支配のもとに展開しているだろうか。

わが国の労働契約理論は、少なくとも次の二つの点で弱みを抱えており、それらにより合意の原則の実質的な支配のもとにあるとはいえないように思われる。

第一に、日本の労働契約理論は、なお実定法基盤において弱点がある。その中心法規は、二〇〇七年に成立した労働契約法であり、二〇一二年の改正後もわずかに二二か条から構成されるにすぎない。それは、雇用の現場で日々生起する労働契約上の数多くの諸問題について規定を設けておらず、空疎な内容でしかない。第二に、日本の労働契約法の理論基盤もまた、貧弱というしかない。労働契約法の規定や理論の多くは、最高裁を中心とする判例が形成したものであり、そこでは個別の問題解決に重点が置かれるために、一般契約法の体系から演繹されたとは言いがたく、一般契約法との関係は未解決の問題として残されている<sup>①</sup>。こうした労働契約論およびその立法から生じた脆弱性が、労働契約における合意論、特に労働者の同意のあり方や評価について問題を生み出しているのではないか。

本稿では、判例におけるわが国の労働契約法における労働者の同意の評価や認定の取扱いに目を向け、「裸の」合意論としての脆弱さを検証する。次いで、フランス労働法理論および法政策に目を向けてこの点の克服の過程を検討し、その上で労働契約合意論の現状からの発展の方向を探ることにする。

## 2 日本の労働契約論における労働者の同意論

### (1) 労働契約法のもとでの同意論の展開

労働契約法の制定により合意の原則が労働関係を支配する原則として確立されて以来、裁判例では、種々の局面で同原則による解釈論上の変化が生じたように思われる。ここでは、その動向を、次の三つの局面で整理して検討する。第

一に、強行法規の適用解除に関する個別合意の成否であり、特に賃金放棄についての労働者の同意、および時間外・休日割増賃金等の不払い合意について、労基法の保護的規制（労基法二四条、三七条）の解除が労働者の同意によりどこまで可能となるかが問題とされている。第二に、労働契約の内容（労働条件）に関する個別合意の要件（労契法八条・九条）に関連して、不利益変更に対する労働者の同意がいかなる場合に可能かが問題とされている。第三に、労働契約の終了の側面でも、労働者の同意が中心課題になることがあり、その一つがいわゆる不更新条項についての労働者の同意、もう一つが、合意解約における労働者の同意の意思表示の評価の問題である。

以下では、これらを順次確証した上で、判例における合意論の傾向と問題点を指摘する。

## （2）強行法規の適用解除の制限

強行法規は、国家（公の秩序）の発する私的自治に対する強い介入の意思により、その当事者の意思いかんにかかわらず適用される法規である。労働法においては、労基法を中心に広く強行法規が定められている。それらには、罰則付きの諸規定（例えば、労基法、最賃法などの主な規定）と罰則なしの諸規定（例えば、均等法五条・六条、育介法五条・六条・一〇条など）があり、さらには、直律効規定のある法規（労基法一三条、最賃法四二条）と直律効のない法規とがあるが、いずれであれ私法上は同規定に違反する法律行為を違法と評価し、損害賠償の原因となり、さらには法律行為の効力を否定する。

このように強行法規については、法令の定める基準に達しない労働条件について労働者が同意した場合には、法律行為の効果は生じないのが原則である。労働法において、例外的に法令の基準に違反することが許されるのは、当該強行法規自体が、労働者の集団的意思（過半数労働組合または過半数代表者の意思）という担保のもとで、同法令に違反す

ることをみずから予定している場合に限られる。

(イ) 賃金債権の放棄―「労働者の自由な意思に基づくものであること」

ところが、かかる法理上の原則にもかかわらず、判例は労働者の個別同意に基づき強行法規の適用を解除することを認めてきた。その先駆けとなったのは、周知のように労基法二四一条の全額払いの原則のもとでの、賃金債権放棄について労働者がなす個別同意の効力を容認したことである。

すなわち、昭和四六年のシンガー・ソーイング・メシソーン事件で最高裁<sup>(5)</sup>は、全額払い原則の趣旨は、「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うとする」ことにあるから、その趣旨からすれば、労働者がみずから退職金債権を放棄する旨の意思表示をした場合には、「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」としつつ、ただ、この「意思表示の効力を肯定するには、それが原告「労働者」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ぬ」と判断した(以下、判決文の引用の中で、「自由な意思」論を援用している部分をゴチックで表記する)。

このように最高裁は、賃金債権を放棄については、労基法二四一条の全額払いの原則における労働者保護の趣旨を強調し、他方で労働者の意思を限定することにより法抵触の容認した。この最高裁の判断は、その後は労働者の同意による賃金債権の相殺の場合にも拡張されたことは周知のとおりである。<sup>(6)</sup>

そして、特に近年(労契法が施行された平成一九年以後をいう。以下同じ)の裁判例において、賃金債権の放棄や賃金からの控除について、このように「労働者の自由な意思に基づくものであることが明確」であるかという判断基準により解決が導く判断が相次いでいる。たとえば、平成二〇年のコンドル馬込交通事件<sup>(7)</sup>は、寮費の控除に関する合意について、「そ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ときに限り、控除が許される」として、その効力を否定している。逆に、平成二四年のリーマン・ブラザーズ証券事

件<sup>8)</sup>は、原告が本件株式褒賞の形で賞与の支給を受けること及びその割合については、「原告の自由な意思に基づいて合意されたものである」と認めると足りる合理的理由が客観的に存在する」としてその効力を認める。さらに、旅行費控除について、平成二五年の協和企業事件は、「本件において、相殺が労働者の自由な意思に基づいてなされたものである」と認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとまでは認めがたい」と判断して控除の効力を否定している。

(ロ) 割増賃金放棄

次に、近年の裁判例では、労基法二四条一項の「全額払い原則」にかかる賃金債権の放棄の領域だけでなく、同法三七条に基づく時間外・休日労働割増賃金や深夜割増についても、その一部または全部を放棄する労働者の同意の効力について、やはり「労働者の自由な意思に基づいてなされたもの」であるかが判断基準とされる。すなわち、テックジャパン事件<sup>10)</sup>で、最高裁は、月間総労働時間が一八〇時間を超えた場合には一時間当たり二五六〇円を支払うが、月間総労働時間が一四〇時間未満の場合には一時間当たり二九二〇円を控除する旨の約定につき、基本給と割増賃金とが区別されていない以上、月間一八〇時間以内の労働時間中の時間外労働について労基法三七条一項所定の割増賃金が支払われたとすることはできないと判断した。そして、そのような労働者による割増賃金の放棄がなされたというためには、その旨の意思表示が「当該労働者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」ところ、本件では、「原告人の自由な意思に基づく時間外手当の請求権を放棄する旨の意思表示があったとはいえない」と判断した。その他に、例えば、平成二六年の親愛事件東京地判<sup>11)</sup>では、「固定給十歩合給」制で午前九時から午後八時までの勤務を考慮すると、「東京都の最低賃金額にも到底及ばない水準の収入しか得られないこととなることに照らせば、前記の署名押印は、原告の自由な意思に基づくものではないと認められ」と判断して、労働者の同意の効力を否定している。

これに対して、下級審であるが、労働者が、「今回受領した割増賃金以外に、貴社に対する賃金債権はありません」との文言が記載された確認書を署名捺印の上で提出している場合に、原告らによる意思表示は、「それが同人らの自由

な意思によるものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存するといえるから、割増賃金債権放棄の意思表示として有効である」と判断する裁判例もみられる。<sup>12)</sup>

こうして判断の帰結はいずれにあるにせよ、このように、労基法三七条の割増賃金の制限・放棄する労働者の同意についても、「労働者の自由な意思に基づくもの」であるかが判断基準とされているのであり、こうした裁判例は近年増加している。

(ハ) 労働時間規制解除の合意／裁量労働制、

労働時間に関連しては、判例の動きは見られないが、立法の動向についても注目しておく必要がある。すなわち、労基法では、裁量労働制のうち企画業務型裁量労働のみなし時間制については、対象となる労働者の個別の同意が要件とされており、同意をしない労働者に対する不利益取扱いは禁止される(労基三八条の四第一項六号)。これに加えて、二〇一四年四月に産業競争力会議が打ち出した「個人と企業の成長のための新たな働き方」では、「新たな労働時間制度」として、「労働時間ベースではなく、成果ベースの労働管理を基本(労働時間と報酬のリンクを外す)とする時間や場所が自由を選べる働き方」を推奨し、「Aタイプ(労働時間上限要件型)」と「Bタイプ(高収入・ハイパフォーマンス型)」とを提示しているが、いずれを適用する場合も、「本人の希望選択に基づき決定され」ること、および同制度の選択または不選択が不利益を与えないことが確認されている。<sup>13)</sup>

このように、労働時間の現行制度や制度改革の動きの中では、労働者の個別同意を前提に労働時間の規制を緩和しようとする動きが顕著である。その当否はここでは措くとして、それが実現すれば、制度運用においてかかる同意の意思表示が「自由な意思に基づいてなされた」のかを吟味する法理が進展することは十分に予想される。



## (3) 労働条件の不利益変更に関する同意―八条合意・九条合意をめぐって

労働者の「自由な意思に基づく同意」という判断基準は、賃金請求権の放棄以外の場面でも、重要な役割が求められる。労働条件（労働契約の内容）の引き下げという局面である。すなわち、労契法八条は、労使は「その合意により」労働条件を変更しうる旨定め、同九条は、使用者は「労働者と合意することなく」就業規則の変更により労働条件の不利益変更をしてはならない旨定める。そこで、これら両規定における合意を形成する、労働者の同意のあり方が問題となる。

## (イ) 不利益変更・不利益取扱いの同意

近年の裁判例では、賃金の二〇%引き下げについての「黙示の合意」の成否が判断されたNEXX事件<sup>14)</sup>が、まず注目される。同事件の東京地裁判決は、この引き下げ措置に異議を述べず約三年間勤務した後はその効力を争ったという事案で、「賃金は最も基本的な要素である」ことから、この引き下げについて黙示の合意が成立するには、労働者が異議を述べなかつたというだけでは十分でなく、「このような不利益変更を真意に基づき受入れたと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要であるといふべきである」と判示して、一方的意思表示により改訂できる旨の改訂条項は、労契法八条に違反して無効と判断した。ここでは、「自由な意思に基づく同意」ではなく「真意に基づき受入れたと認めるに足りる合理的な理由」が判断基準としての役割を果たしている。

また、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件の札幌高裁判決<sup>15)</sup>は、「賃金減額についての口頭でのやり取りから労働者の同意の有無を認定するについては、事柄の性質上、そのやり取りの意味等を慎重に吟味検討する必要がある」との立場から、賃金年額を一二〇万円余引き下げる提案に、労働者が「ああ分かりました」等と応答したのは、「会社からの説明は分かった」という趣旨に理解され、その後一ヵ月間賃金を受領したとしても同意があったとはい

えないと判断した。しかし、その一方で同判決は、その後のさらなる賃金減額については、労働者が明示的な抗議をせず、署名押印した労働条件確認書に基本給が明確に記載されていることからすれば、その時点で「賃金を同書面記載の金額に減額することについて**自由な意思で同意したものと認めるのが相当**」と判断した。

また、下級審では、会社代表者等が電話で「社長も亡くなって一年半経つし、仕事もなくなってきたので、給料を引き下げたい。」等と申入れ、労働者がある都度「はい」「分かりました」等と同意したとしても、四〇%前後の大幅な減額であること等からすれば、「その応答等をもって、被告会社からの申入れに対し、原告がその**自由な意思に基づいて承諾**をしたものと認めることはできない」と判断するものがある。<sup>16)</sup>

一方、賃金そのものではなく、降格という不利益変更について、近時の最高裁は次のように判断する。<sup>17)</sup> 副主任であった労働者が、妊娠中の軽易業務への転換の際に副主任を免じられ、および育児休業明けの復帰の際に副主任に任じられなかったことが、雇用機会均等法九条三項に該当するか否かが争われた事案で、最高裁は、そのような降格措置は同項の禁止する不利益取扱いに当たると、①「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」、または、②降格の措置を執らないことに業務上の必要性から支障がある場合等同項の趣旨及び目的に実質的に反しない特段の事情が存するときは、同項の禁止する不利益取扱いに当たらないと判断した。すなわち、この①で、最高裁は、雇用機会均等法九条三項にいう不利益取扱いの成否について、「労働者の自由な意思」に基づく承諾が基準の一つになることを明らかにしたものである。

(ロ) 就業規則の不利益変更への同意

労契法九条に基づく、就業規則の不利益変更についての労働者の合意について、協愛事件の最高裁判決は、就業規則の変更により、退職金を①平成七年に前年の算定額の三分の二に減額、②平成一〇年にはほぼ半額に減額とし、③平成一五年には退職金が不支給としたという事案において、「合理性を欠く就業規則については、労働者の同意を軽々に認定

することはできない」との基本方針にたち、②については「Xも含む従業員から得た同意は真の同意とはいえず」、③については、「各従業員が雇用者の示した方針に不満や反対の意思を持つていても、個別にそのような意思を表明することは期待できないのが通常である」から、「従業員から異議が出ないことが従業員において不利益な変更**に真に同意していることを示している**とみる**ことができる**ような場合でない限り、従業員の同意があつたとはいえない」と判断している。ここでも、同意の意思表示の認定が高められているものといえよう。

同様に、熊本信用金庫事件において、熊本地裁は、役職定年制の導入に際しての就業規則の変更の同意は、「労働条件が不利益に変更されるという重大な効果を生じさせるものであるから、その同意の有無の認定については慎重な判断を要し、各労働者が当該変更によって生じる不利益性について十分に認識した上で、**自由な意思に基づき同意の意思を表明した場合に限って**」同意したと認められると判示してその効力を否定している。<sup>19)</sup>

#### (4) 労働契約の終了に関する同意

##### (イ) 有期労働契約の不更新条項

期間の定めのある労働契約を反復更新したことによって、雇止めすることが解雇の意思表示と同視できる場合、あるいは更新されると期待することに合理的な理由が認められる場合には、雇止めが客観的で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には、使用者は労働契約の再締結の申込みを承諾したとみなされる（**労契一九条**）。そこで、この規定の適用を避けるために、使用者は契約の更新にあたって同契約の満了後は継続雇用をしない旨の条項（**不更新条項**）を入れる場合がある。

この条項の効力について、本田技研工業事件の東京高裁判決は、次のように判示する。そのような条項は、労働者と

しては、同条項に同意しなければ有期労働契約を更新できない立場に置かれることにもなるから、「半ば強制的に自由な意思に基づかず」に有期雇用契約を締結する場合も考えられ、このような具体的な事情が認められれば、不更新条項の効力が意思表示の瑕疵等により否定されることもあり得る」。しかし、「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場合には、雇用継続に対する合理的期待を放棄したものであり、不更新条項の効力を否定すべき理由はない」。このように、不更新条項について「真に理解して」契約を締結したことが、自由な意思に基づく「合理的期待の放棄」ととらえられるから、不更新についての労働者の理解が自由な意思につながることになる。

(ロ) 辞職や合意解約の同意

辞職や合意解約は、労働者の意思に基づき雇用を終了させるものであるから、これについての労働者の同意の意思表示は慎重に認定されることが求められる。また、この辞職や合意解約への同意を促そうとするのが退職勧奨であるが、そのようなものである以上、労働者の自由な意思決定を阻害する態様によるものであつてはならない。<sup>(1)</sup>

まず、労働契約の合意解約は当事者の合意により労働契約を解約することをいい、雇用調整や人員整理の方式として行われる希望退職、選択定年制などは、法的にはいずれも合意解約によるものと説明されている。<sup>(2)</sup>ただ、希望退職はこれに同意しなければ整理解雇の対象とされるおそれがあり、選択定年制もそれに同意しなければ遠隔地を含む配転を命じられるおそれがある。その意味で、労働者の同意が自由な意思でなされたといえるかが課題となりうる。

近年の裁判例では、選択定年制を実施したN T Tに関する裁判例がみられる。すなわち、N T T西日本事件<sup>(3)</sup>では、一定年齢で退職して関連会社等に転籍する機会が与えられる「退職・再雇用型」と、定年まで雇用されるが再就職を保障されない「満了型」とを選択する制度であったところ、労働者側が「自由な意思に基づく選択の機会が与えられていない」旨主張したのに対して、同判決は、原告らは退職・再雇用型を選択した場合には賃金が二〇〜三〇%減額となることなどからこれを受け入れないとして満了型を選択したとみなされたのであるから、「原告等の自由な意思による選

扱が妨げられたということはできない」と判断している。のみならず、NTT東日本事件は、退職・再雇用型を選択した労働者が、自己に不利益な効果を招来する合意については、労働者の同意が自由な意思に基づく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ことが成立要件となることを理由に、合意の撤回を主張したのに対し、同事件判決は、「錯誤、詐欺、強迫の成否が問題になり得ることは格別、これとは別に、労働者の自由な意思に基づく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ことが意思表示の成立要件になるものと解すべき理由はな」と判断して、原告の主張方法自体を退けている。<sup>(25)</sup>

次に、退職勧奨は、合意解約の申込みまたは申込みの誘引を意味する。これについて、近年の裁判例を見ると、エム・シー・アンド・ピー事件判決は、「退職勧奨は、その説得等を受けるか否か、説得等に依りて任意退職するか否かは、労働者の自由な意思に委ねられるものであり、退職勧奨は、その自由な意思形成を阻害するものであってはならない」との一般法理を展開した上で、同事件の「退職勧奨は、退職に関する労働者の自由な意思形成を促す行為として許容される限度を逸脱し、労働者の退職についての自由な意思決定を困難にする」と判断して、不法行為の成立を認めている。同様に、兵庫県商工会連合会事件は、退職勧奨に「応じるか否かは対象とされた労働者の自由な意思に委ねられるべきもの」との見地から、繰返し不当な心理的圧力をかけてなされた退職勧奨は、その手段・方法が社会通念上相当と認められる程度を超えた違法なものであると評価している。<sup>(27)</sup>

これらに対して、日本アイ・ビー・エム事件の東京高裁判決は、退職勧奨において「その説得等を受けるか否か、説得等に依りて任意退職するか否かは、労働者の自由な意思に委ねられるものであり、退職勧奨は、その自由な意思形成を阻害するものであってはならない」としつつも、同事件の態様においては、許容される限度を逸脱して、「退職についての自由な意思決定を困難にするものであったと認めることができない」と判断している。

(5) 小括 — 「労働者の自由な意思」による合意論 —

(イ) 「労働者の自由な意思」という判断基準

以上、(2) 以下では、労働関係の三つの局面、すなわち、①保護的な強行法規(労基法二四条一項、三七条一項)に違反する合意に関する労働者の同意、②労働契約の内容の不利益変更に関する労働者の同意(労契法八条、同九条)、③労働契約の終了をめぐる労働者の同意(不更新条項への同意、合意解約への同意等)に注目して、労働者の個別同意をめぐる近年の裁判例の動向を取り上げてきた。これらによれば、判例は、労働関係のこれらの各局面において、同意が「労働者の自由な意思による」ものであるかを、判断基準として用いていることが見て取れる(ただし、前掲・NT T東日本事件札幌地判のみは、かかる判断基準の設定自体を否定しているように読める)。

この基準は、もともととは(2)(イ)で示したように、賃金債権の放棄にかかるシンガー・ソーイング・メーション事件最高裁判決(昭和四八年)で用いられたものであるが、判例がその考え方や用語法の適用範囲を、次第に他分野に拡げていったものと見ることができる。そして、その適用範囲の拡大は、特に労働契約法が施行されて(平成一八年)合意の原則が強調されるようになって著しいといえる。

その広がり、次のように言うことができよう。労働者が使用者から、自己に不利な内容の合意につき申込を受けた場合、労働者がそれに同意ないし承諾したとしても、その解釈としてはかかる意思表示の効力をそのまま承認することはできず、さらにその同意が「労働者の自由な意思による」ことが求められる。もっとも、その位置づけは明確ではなく、裁判例によつては、自由な意思によることが、同意の成立要件であるかのようならえ方をする裁判例と、「労働者の自由な意思による」ことは、成立を妨げる阻却事由として機能するものと解する裁判例もみられる。前者であれば、「労働者の自由な意思による」ことの主張立証は使用者が負担し、後者であれば、労働者の方が自由な意思に

より同意していないことを主張すべきことが原則になる。

かかる法理の発展は、労契法にいう「合意の原則」を実質的にとらえようとする解釈論に基づくものと解することができる。すなわち、同原則の確立により労働契約の締結および展開・変更において、労働者の同意の存在が重視されることになったが、その一方で、労働契約法は、同原則に基づき労働者の保護を図りつつ、労働関係の安定に資することも目的としている（労契法一条）。とすれば、労働者の保護に逆行して不利益をもたらすことが明らかな労使の合意についてはその成立を制限的にとらえるべきであり、このための解釈法理として、労働者の通常の同意では不十分であり、これを強化した「労働者の自由な意思」によることがさらに求められたのである。

(ロ)「自由な意思」論の妥当性

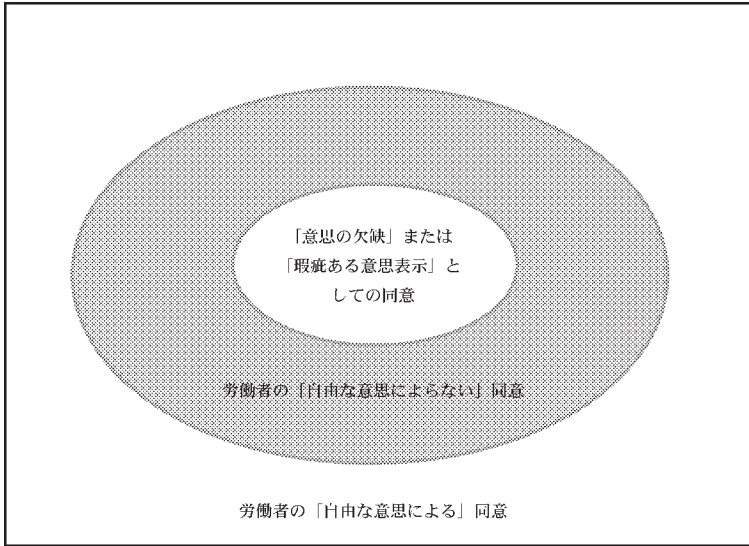
判例法理の、こうした理論動向は、どのように評価されるべきか。

まず、理論的にいうならば、民法にいう「意思の欠缺」および「瑕疵ある意思表示」との概念上の区別の問題がある。すなわち、民法においては、意思表示の効力を否定する重要な原因の一つとして、「意思の欠缺」という可能性を用意している。意思の欠缺とは、表示行為で示された効果意思と内心的効果意思とが一致せず、または内心的効果意思が欠けている場合を意味し、心裡留保（民法九三条）、虚偽表示（九四条）、錯誤（九五条）はこれに当たり、一定の場合に無効となる。また、瑕疵ある意思表示とは、表示に対する内心的効果意思はあるが、他人から作業または強迫を受けてなした意思表示をいうものであり、取消が可能である（九六条、一二〇条二項）。

このように、民法は、内心に反する・それが存在しない、あるいは内心をゆがめられた種々の表示については、それぞれの要件の下で法的効果を否定する仕組みを備えている。したがって、労働者の同意は自由な意思によるものでなければならぬという法理は、これら「意思の欠缺」や「瑕疵ある意思表示」には該当しないが、なお意思表示の効力が否定されるべきであるとする中間領域をもうけることになる（図を参照）。こうした理論は必要に迫られて生じたもの



図：「自由な意思」論の意思表示論の中の位置づけ



であるとはいえ、そもそも事実認定の問題以上に意思論として妥当であるかについては、なお議論の余地があるといえよう。<sup>(29)</sup>

(ハ) 「自由な」意思の判定

次に、いかなる場合に同意が「自由な意思」による・またはよらないと判断すべきか。この点は、実務的な課題として、困難な問題を孕む。すなわち、「意思の欠缺」や「瑕疵ある意思表示」については、それぞれ各条文に法定の要件が定められており、その文言解釈を通じて、一定の法理が確立されてきた。労働契約の場面においても、特に労働契約の終了場面に関して、同法理を援用する裁判例が散見され、法理上の限界も多いが一定の役割を果たしてきたといえる。<sup>(30)</sup>

瑕疵ある意思表示や意思の欠缺の一部は「自由な意思」によるものではないともいえるから、裁判例が追求してきたのは、瑕疵ある意思表示等には当たらないが、なお自由な意思ともいえないという中間領域である(図を参照)。このような労働者の同意が「自由な意思」に基づくか否かについては、判例でも要件や規範が確定しておらず、結局



のところ、同意の態様、同意をなした場面の状況、同意の内容等により、個別に判断するしかない。

第一に、同意の態様として、口頭の同意よりも書面が作成され署名・捺印した同意の方が、より「自由な」同意と判断されやすい。典型的なのが、前掲ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件札幌高裁判決であり、平成一九年に賃金年額を一二〇万円余引き下げる提案について、「ああ分かりました」と口頭で応じたのは自由な意思によるものとはいえないが、その後平成二二年にさらに基本給二二万円余および職務手当一五万円余に引き下げる「労働条件確認書」に労働者が署名押印したことについては、自由な意思で同意したと判断した。同判決は、書面の方がなぜ「自由な意思」と評価できるかの理由として、書面が簡略でありかつ上記金額が明確に記載されていることを挙げている。なお、単なる書面であるだけでなく、契約書面に明示されていると、いつそう「自由な意思」による可能性が高くなる。有期労働契約に不更新同意が含まれており、労働者がこれに署名している場合などが典型例である（前掲・本田技研工業事件東京高裁判決を参照）。

第二に、同意をなした状況によって、「自由な意思」に基づくかが左右される場合がある。例えば、前掲熊本信用金庫事件では、労働条件の引き下げ等について、その必要性について使用者が十分な説明等を行って、労働者が変更による不利益性を十分に認識していたかが「自由な意思」を担保する要素として取り上げられ、それが十分である者であるか否かで、就業規則の変更の効力が分かれている。また、前掲協愛事件では、同意を示す全従業員の署名捺印がなされている場合であっても、明確な説明もなく内容も十分理解していないときには、就業規則の不利益変更についての同意が否定されている。

また、これらとは逆に、合意解約を促すための退職勧奨の場合には、説明や説得が過剰に亘ることが労働者の自由な意思を抑圧することにつながり、それ自体が不法行為を構成する場合がある（前掲エム・シー・アンド・ピー事件京都地裁判決を参照）。

第三に、労働者が被る不利益変更の内容・程度もまた、「自由な意思」によるものであるかの評価の重要な要素となる。例えば、前掲・親愛事件東京地判では、労働契約で合意した賃金が、「固定給+歩合給」制度で長時間労働を考慮すれば東京都の最低賃金を下回るものとなりうるような場合は、たとえ署名押印していたとしても、合意は有効に成立したとは認められないと判断している。

第四に、上記裁判例からすると、多様な労働条件のうち、特に賃金についての不利益(賃金放棄、賃金減額)の同意について、自由な意思によるとは認められない傾向がある。その理由として、前掲NEXX事件は、先に引用のとおり「賃金は最も基本的な要素である」ことを挙げている。しかし、その点は否定しがたいものの、例えば雇用そのものを終了させようとする不更新合意と比べて、賃金の方が「基本的な要素」とは言い難い。むしろ、賃金減額はしばしば書面によらず口頭でなされて一方的に実施されることが多く、そのために自由な意思によらないとされるのであり、賃金については同意が熟慮されていないことに問題があると解される。

以上のように、同意の態様、同意をなした場面の状況、同意の内容等の要素は、労働者の同意が「自由な意思」によるものかを決定する重要な要素であるが、いずれも決定的なものではなく、それらを総合的に考慮することにより判断するしかない。

### 3 フランス労働契約における合意の諸相

#### (1) フランス法における立法的解決

以上みた日本法における、労働者の個別同意に関する現状について、一つの解決の方向を模索するために、以下では、

フランスの立法を参照することとする。労働法の法源について「法典国」であるフランスでは、判例や労働組合との労使協定の動向をふまえて、最終的に立法による解決を図ることが多い。立法の過剰は、それ自体問題を伴うこともあるが、明確な立法があれば当事者の一方が不測の不利益を受けることが少なく、法律行為の結果について予測可能性が高まる点で優れた法政策といえる。

2で取り上げた、労働者の同意に関する日本での問題の大部分について、フランスではすでに立法による解決を図っている。第一に、合意に基づく時間外割増賃金の放棄については、いわゆる「定額制」についての立法、第二に、労働条件の不利益変更に関わる労働者の同意については、「労働契約の変更」についての立法的解決、第三に、合意解約における労働者の同意については、「約定による解約」の立法化による解決方式が対比される。

本稿は、外国の制度研究それ自体を目的とするものではなく、また各制度については、すでに別論文で発表したものもあるので、以下ではこれら三制度の概要のみを紹介するにとどめたい。むしろ、それらを通じて、わが国の上記課題に対して酌み取るべき諸要素を確認することとし、それらを日本法への示唆としてとらえ、あるべき改革の方向を展望する。

## (2) 定額制に関する合意

### (イ) 定額制の定着

上述の日本における時間外割増賃金に関する労使の合意(2)(2)(ロ)の実態に対応するものとして、フランスの制度では「定額制 forfait」を挙げることができる。すなわち、定額制は、賃金算定についての特別の方式であり、労使の当事者が、時間外労働を含む全実働時間をカバーする包括かつ定額の賃金について合意することが、一定の条

件下で認められる。こうした実態は従来より実務では広く実施され、かつ判例も柔軟にその効力を認めていたが、二〇〇〇年の第二次 *Andy* 法が、定額制について基本的な枠組みを定め、さらに二〇〇八年八月二十八日の法律が<sup>31)</sup>大きな改正をもたらして、現行法を形成している。

労働法典によれば、定額制は大別すると、①労働時間に関する週または月の労働時間に対する定額制、②年間労働時間に対する定額制、③年間労働日数に対する定額制に分けられる。

(ロ) 労働時間に関する週または月の労働時間に対する定額制

最も一般的に用いられる定額制であり、「すべての労働者の労働時間は、個別の協定で合意することにより、週または月について時間数を一括して定めることができる。」(労働法典 L.321-88 条)。この定額制は、労使の個別の協定に基づき実施されるもので、会社の幹部職員だけでなくすべての労働者が実施可能である。労使は、特定の週または月を単位として、賃金の総額を定額で定め、それに対応する所定労働時間についても合意する。所定労働時間は、法定または協約所定の労働時間を超えることができるが、それらを超過する部分については割増賃金を支払わなければならない。定額で定められた賃金は、最低賃金を下回るものであつてはならないし、予定された時間を超えて勤務した労働時間は通常の基準通り割増の対象となる。

(ハ) 年間労働時間に対する定額制

この定額制は、企業もしくは事業場レベルの労使協定またはそれがなるときには職業分野レベルの協約・協定定めにより実施される (L.321-39 条)。これは、二つのタイプの労働者に対してのみ適用される。第一に、「幹部職員であつて、その職務の性質上、工場、事務作業、同人が属する作業チームの内部で適用される集団的時制に従うことが、求められていない者」、第二に、「労働者であつて、同人の雇用組織において、時間について真の自律性を有している者」である (L.321-42 条)。前者は、上級幹部職員を意味しており、フランスの雇用慣行の中では比較的明確に特定しうる

説論  
が、後者は一般労働者を対象とするもので定義はいまいである。実際には、団体交渉でその範囲が明確にされると解されている。

これを実施するには、個別の労働者の同意を要件とする(L.3121-40条)。協定では、年間労働時間は、休憩、週休、年次有給休暇等を考慮して決定され、これに属していない一般的労働者の時間数を超えることはできない。一方で、定額の賃金は、最低賃金を下回ることはできず(L.3121-41条)、上記の週または月の労働時間に対する定額制と同じ規制の下に置かれる。ただ、時間外労働の割増賃金は、年間一六〇七時間またはこれを超える年間所定時間に対して課される。

## (二) 年間労働日数に対する定額制

年間労働日数定額制 *forfait en jours* は、事前に、年間の労働日数とそれに対する報酬を定めておく制度である。この制度が適用されている労働者の賃金は、労働日数の所定の範囲内である限りは、実労働時間にかかわらず、所定の定額となる。その意味で、二〇〇八年法の創出した三制度のうちでは、最も刷新的なものといわれている。すなわち、対象労働者には、休憩や休日、年次有給休暇などの規定は適用されるが(L.3121-45条)、法定労働時間及び労働時間の上限(一日一〇時間、一二週間の平均で最長週四四時間)及び超過勤務手当に関する規制は受けないからである(L.3121-48条)。

この制度が適用されるのは、①「幹部職員であって、その雇用組織において、時間について真に自律性を有し、その職務の性質上、工場、事務作業、同人が属する作業チームの内部で適用される集団的時制に従うことが、求められていない者」、および、②「労働者であって、その労働時間の長さをあらかじめ決定しておくことができず、かつ、同人の雇用組織において、職務上負う責任を行使するに際して、時間について真の自律性を有している者」とされる(L.3121-43条)。上記の年間労働時間に対する定額制の対象者と表現は似ているが、より高度の、より自律性の高い労働者と

いいうる。定めうる年間の労働日数の上限は、原則として、二二八日である(13121-44条)。なお、使用者は、毎年、この制度の適用労働者と、業務負担、家庭生活の状況や賃金その他に関する個別の面談を行わなければならない(13121-46条)。

### (3) 労働契約の変更に関する同意

#### (イ) 労働契約の変更に對する労働者の同意

労働契約の内容である労働条件の変更の問題は、フランスの労働契約論の伝統的な重要争点であり、歴史的に興味深い論議が重ねられてきた<sup>(32)</sup>。概略をいうと、わが国の労契法八条と同様に、労働条件の引き下げは合意によらなければならないのが、市民法(民法典一一三四年)に由来する法原則である。ところが、現実には使用者は企業経営上の事由等から、しばしば労働条件の一方的切り下げをなそうとする。フランスでは、こうした労働条件の変更を、労働者が拒否した場合、解雇の意思表示とみなして、解雇の規制により問題を解決する法理が定着してきた。

ただ、そうした法理のもとでも、使用者が賃金等の労働条件の引き下げを申し出たのに対し、労働者が異議を述べず勤務を続行し、後に(退職時に)、これに同意をしていないこと主張して変更前の賃金との差額を請求することが考えられる<sup>(33)</sup>。この問題について、フランスの一九八七年の破産院判決は、「労働契約の本質的変更については、彼ら「労働者」が就労を継続したという事実から、これを承諾したとの帰結をもたらしてはならない」との判断をなし、変更後の賃金で勤務を継続しても「黙示の同意」を認めなかった。そして、この法理は、以後の判例により継承されるようになる<sup>(35)</sup>。

(ロ) 立法による一定の解決

しかし、不利益変更について特に異義を述べることなく勤務を継続し、後に変更前の労働条件の維持を主張することができるとなると、労使間の法的関係は不安的なものとなり、使用者は安んじて経済活動をなさない。そこで、当時進展していた経済的解雇の法制に対応して、この問題についても、一九九三年に立法的解決が図られ、現在では同規定の適用のもとで問題の解決が図られている。<sup>36)</sup>

すなわち、労働法典L1222-6条は次のように定める。

「使用者は、L1233-6条に述べた経済的事由の一つにより労働契約の本質的要素の変更を予定するときには、労働者に対して、受領証明付きの書留郵便でそれを提案する。

この送達文書には、労働者がそれ「『提案』を拒否しようとするときには、それを知らせるために、受理のときから一カ月の期間を有することを、通知するものとする。

労働者がこの一カ月の期間内に返答をなさないときには、労働者は提案された変更を承諾したとみなされる。」

このように、拒否の意思を有する労働者は一カ月以内にその意思を書面により確認することとし、それをなさない場合には同意したとみなされる。こうした手続的手法により、契約関係の不安定を解消しようとするものである。なお、同条にいう経済的事由によらない労働契約の変更の場合は、このルールは予定されない。したがって、使用者としては、後で問題が残らないように、任意で労働者の承諾の意思を書面により確認するしかない。また、返答がない場合には承諾したとみなされることもない。

(4) 合意解約における同意

(イ) 約定による破棄

フランスでも、労働契約の合意解約の方式は実施されてきたが、解雇規制や労働者の利益保障を回避または潜脱しておそれのある、脱法的な破棄事由と解され、否定的な評価のもとに置かれていた。また、経済的事由により合意解約した場合には、経済的解雇の規整と同様に取り扱われるから、あえて合意解約をするメリットも乏しいものであった。

こうした状況の中、労働者の雇用の安定を図りつつ、合意解約の規制を緩和しようとする発想<sup>(37)</sup>から、新しいタイプの合意解約の方式が二〇〇八年の全国職協定の中から生み出され、これが同年に立法化されるに至った。これが、「約定による破棄 (rupture conventionnelle)」と称される制度である<sup>(38)</sup>。

(ロ) 破棄の手続と労働者の自由な意思

約定による破棄は、期間の定めのない労働契約について実施することができる。これを実施するに先立ち、使用者は対象労働者と面談を実施しなければならず、この面談には労使とも立会人を求めることができる(弁護士は立会人にならない)。

この面談の後、労使が破棄のための証書を作成し、この協定書に署名することで労働契約の破棄がなされる(L1237-1二条第二項)。この協定書には、破棄に際して支払われる手当の額を記載しなければならない。

使用者と労働者はいずれも、協定の署名の日から一五日間の熟慮期間が保障されていることになる。

この期間に撤回がなされるときには、協定は行政官庁(県労働長官)の認可(homologation)を受けることになり、県労働長官は認可申請の受理の日から一五労働日の期間内に決定を下さなければならない(一五日以内に決定しな



説  
論  
いと、認可したものとみなされる。L.1237-14条。この認可・不認可決定に対しては、労働審判所に取消訴訟を提起することができる。

約定による破棄を受け入れた労働者は、通常の合意解約にない利益を保障される。第一に、労働者には「破棄手当」の請求権が生じる。第二に、約定による破棄は、解雇でないにもかかわらず、失業手当の給付を受ける権利が生じる。特に、後者は経済的メリットが大きい。一方、使用者から見ても、この方式は、会社を辞めてほしい、すなわち労働契約を終了させたい労働者について、経済的解雇の手續に着手することなく、また不当解雇と判断されるリスクを負うこともなくそれを実現することのできる点で有益な手段である。

#### 4 日本法への示唆

##### (1) 改革の方向

###### (イ) 立法による手續

以上、3では、2で見た労働者の同意に関する論点をふまえ、①日本の割増賃金の定額払い合意に対応する形で、フランスの定額払い (Forfait) 合意の制度を、②日本の労働契約の変更の合意に対応する形で、フランスの労働契約変更の法理と制度を、③日本の合意解約への同意に対応する形で、フランスの「約定による破棄」の制度を紹介した。

まずは法形式の側面で見ると、フランスの各制度は、いずれも一九九〇年代から二〇〇〇年代にかけて、すべて労働法典に立法化されている点である。すなわち、①定額払い制度は二〇〇八年に、②労働契約の内容に関する手續制度は一九九三年に、③フランスの「約定による合意」は二〇〇八年に、それぞれ法整備され、労働法典に組み入れられ

ている。

また、これらの立法は、いずれも各時期における雇用政策の一環として、積極的な国家的介入として実現したものである。すなわち、①定額払い制度は労働時間規制の柔軟化による雇用政策として、②労働契約の変更制度は経済的解雇に関する立法の一環として、③「約定による破棄」はフレキシキュリティー理念に基づく雇用政策として実現されたものであり、労働契約法の課題が雇用政策と結びつくことで実現し、成功した制度であった。

たしかに、日本でも労働契約法では、上記のように、合意の原則が労働関係の基盤であることが定められている。しかし、それは立法による理念的宣言(かけ声)として謳われているのみであり、より具体的に、合意の原則の実現に際して、労働者の利益を確保するために、どのようにして自由な意思を確保するかについては、何ら規定が存在しないのみならず、そこには契約立法を雇用政策に結びつけようとする発想も工夫も見られないのである。

(ロ) 団体的規制・公的規制の介入による支え

フランスの各制度では、いずれも労働協約等による団体的規制および行政による公法的規制(またはその一方)が個別労働者の個別の意思をサポートする仕組みを設けていることが特徴といえる。

すなわち、①定額払い合意の制度では、週・月単位の定額制だけは個別同意だけで可能であるが、他の二種の定額制は企業・事業所協定またはそれがないうちに部門協約の締結のもとに、個別合意により実施されるとともに、対象労働者、制度の内容・上限について法律による規制が加えられている。②労働契約の変更は、判例の発展を整理する方向で、立法による最小限の手続介入が企てられた制度である。③「約定による破棄」制度は、それまで個別合意のレベルで行われていた合意解約を、積極的に雇用政策の中に位置づけたものであり、「認可」手続による行政官庁(県労働長官)の介入が有効要件とされている。

いずれも、法の定めたルールに則り、労働協約や行政の介入によるサポートを受けながら同意を行うものであり、

個々の労働者に孤立した状況で同意に応じるかを迷わせ、性急な同意の意思表示を強いるものではない。また、「合意の原則」は、②で見た日本の裁判事例でも確認したように、むしろ「合意したから不利益を押しつけることができる」という方向で、「労働者の保護を図る」という立法目的とは逆作用をもたらすことがある。その意味で、労働者の同意・合意は、相反する二面性を有する。これを防ぐ手立てとして、団体的規制や行政庁の介入は不可欠である。日本の制度は、単に当事者の合意を提唱するだけで何ら労働法的な介入を行わない、ナイーブな「裸の」合意論にすぎない。

#### (ハ) 手続の重視

いずれの制度も、手続的規制が重要な役割を果たしている。①定額制においては、特に年間定額制や年間労働日数についての定額制は、上記企業・事業場レベルでの協定で制度の詳細な内容と上限を定める手続が前提となる。また、年間労働日数の定額制の実施のもとでは、使用者が対象労働者に対して個別面談する仕組みも印象深い。②労働契約の変更においては、上述のように、使用者からの文書通知、労働者からの一か月以内の返答という、文書通知および熟慮期間を保障した手続が予定されている。③「約定による破棄」制度においては、労使の個別面談（立会人臨席）↓破棄証書の作成↓一五日間の熟慮期間↓行政官庁への認可申請↓一五日以内の認可↓破棄の効力発生という、慎重な手続が課される。ここでも、面談の方式でまた、労働者が急に同意を迫られるのではなく、熟慮期間を設けることで「合意」の実質的な実現が担保されている。

#### (ニ) 「裸の」労働者同意論からの脱却

以上のフランスの諸制度からみると、合意の原則が真に労働者の同意を保障し、それが労働者の保護や労使関係の安定に結びつくには、単純に合意の原則を原則のまままで繰り返して提唱するだけでは不十分なのは明らかである。のみならず、わが国の現行制度の展開では、むしろ使用者の方が形だけでも労働者の同意を取りつけて不利益変更を図ろうとする、保護の方向に反する逆作用さえ生じている。

これを是正するには、こうした「裸の」労働者同意論を脱却することが重要であり、この点でフランスの制度の展開は、示唆的である。要約するならば、上記のように、立法による制度保障、団体的・行政的な規制的介入、熟慮期間の手法を含む手続保障を検討することが考えられる。

## (2) むすび——合意の原則の新たな課題

### (イ) 「沈黙の世界」か

労働法の歴史を長いスパンで見ると、労働関係において労働者が「沈黙」を余儀なくされた時代から、労使間の合意のために双方が「言葉」を発する時代への転換であるとの所説を、本項の冒頭で紹介した。ところが、わが国における労働者の同意論は、この点からするとパラドックスである。というのは、特に、賃金引き下げに関する労働者の同意論、あるいは合意解約・退職勧奨に関する労働者の同意論によれば、労働者は使用者側の申込に対して、決して同意することなく耐え抜いて、沈黙を守り通すところが自己の利益につながる。賃金引き下げに関しては、黙示の同意・承諾は基本的には認められないから異議を述べることなく給与を受領し、後に退職するときに差額請求するのが賢明であるし(時効の問題はあるが)。合意解約についても、使用者の退職勧奨が権利侵害に至るまで沈黙を守って耐え抜き、後に退職強要等の主張を行うのが望ましい。労働者は明示的に同意を拒否するよりも、何も語らない方がよい。ということ、日本の合意の原則では、今なお「沈黙」の方が優位であり、真の「言葉」の時代は到来していないことになる。マックス・ピカードのいう「沈黙の世界」が日本の労働関係を支配しているのであろうか。

### (ロ) 求められる労働法的技術

このように沈黙する方が有利な解決を得られる事態が、日本法では労契法の「合意の原則」のもとで加速していると

いうのは、皮肉でしかない。しかし、その是正と改善の方策は、「合意の原則の実質化」に他ならないであろう。わが国の労働契約法は、「合意の原則」を繰り返すのみで、それを実現するための方策を十分に定めていない。かえって、労働契約の内容決定や不利益変更の場面では、就業規則の拘束力を積極的に承認することで、合意の原則を後退させさせている。こうした中で、本稿の二で見たように、判例がその空白を埋めるために努力を強いられているというしかない。

したがって、労働契約法が、合意の原則を実質化するために取り組むべき課題は大きいであろう。フランス法はその方向性について示唆をもたらすというべきであり、個別労働者の同意の意思が「自由」を失わないように、団体的なサポート、行政的なサポート、法定手続の保障など、ナイーブな意思論から脱却するための労働法的技術を駆使することで問題に取り組むべきである。

(付記) 本研究は、平成二六年度文部科学省科学研究費基盤研究(B)(課題番号・二五二八五〇一八)の成果の一部である。

- (1) Jacques Le Goff, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, PUR, 2004.
- (2) 同書の前書きの冒頭で、Philippe Waquet 破毀院名誉裁判長は、そのように論じている。ibid. p.11.
- (3) フランス労働法では、労働契約論の発達が、民法における規定の増加・詳細化という手法ではなく、民法の契約論を基盤としながらも、独自の法制として発達したところに特色がある。この点につき、野田進「労働契約法の債権法との関係性―総論的課題の考察」学会誌労働法一二三号(二〇一四年)三頁。
- (4) このため、労働契約法と一般法(債権法)としての契約理論の関係性が明らかでなく、契約法から分離された独自の法体系に追いやられているようにみえる。労働契約論は、民法(債権法)を基礎に置いた理論基盤に形成されたとは言いがたい。野田・前掲「労働契約法の債権法との関係性―総論的課題の考察」のIIを参照。

- (5) シンガー・ソーイング・メシオン事件・最二小判昭和四八・一・一九民集二七卷一号二七頁。
- (6) 日新製鋼事件・最二小判平成二・一・二六民集四四卷八号一〇八五頁「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」。
- (7) コンドル馬込交通事件・東京地判平成二〇・六・四労働判例九七三号六七頁。
- (8) リーマン・ブラザーズ証券事件・東京地判平成二四・四・一〇労働判例一〇五五号八頁。
- (9) 協和企業事件・東京地判平成二五・一〇・九LEX-DB文献番号25502224。
- (10) テックジャパン事件・最一小判平成二四・三・八労働一〇六〇号五頁。
- (11) 親愛事件東京地判・平成二六・二・一四LEX-DB文献番号25503094。
- (12) ワークフロンティア事件・東京地判平成二四・九・四労働一〇六三号六五頁。
- (13) 二〇一四年四月二二日産業競争力会議雇用・人材分科会報告書「個人と企業の成長のための新たな働き方」。なお、同年六月二四日の「日本再興戦略・改訂二〇一四」では、一千万円以上の年収要件等のもとの「高収入・ハイパフォーマンス型」を導入しようとしており、ここでは同意要件は明確でない。
- (14) NEXX事件・東京地判平成二四・二・二七労働一〇四八号七二頁。
- (15) ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件・札幌高判平成二四・一〇・一九労働一〇六四号三七頁。
- (16) 小川工業事件・東京地判平成二二・三・二九(LEX-DB文献番号25471333)。
- (17) 広島中央保健生活協同組合事件・最一小判平成二六・一〇・二三労働。
- (18) 協愛事件・大阪高判平成二二・三・一八労働一〇一五号八三頁。
- (19) 熊本信用金庫事件・熊本地判平成二六・一・二四労働一〇九二号六二頁。
- (20) 本田技研工業事件・東京高判平成二四・九・二〇労経速二一六二号三頁。
- (21) リーディングケースである、下関商業事件(最一小判昭和五五・七・一〇労働三四五号二〇頁)を参照。
- (22) この点を明らかにした各裁判例については、野田進「雇用調整方式とその法的対応―フランス法からの考察―」西谷敏先生古希記念論集『労働法と現代法の理論(下)』(日本評論社、二〇一三年)三〇五頁所収
- (23) NTT西日本事件・大阪地判平成二六・三・一七(LEX-DB文献番号25503681)。
- (24) NTT東日本事件・札幌地判平成二四・九・五労働一〇六一号五頁。
- (25) やや珍しい判断であるが、諭旨退職についての判断も注目される。すなわち、鹿島建設事件の東京地裁判決は、諭旨退職処分

という懲戒処分が労働者の退職の自由を侵害するかを判断している。同処分は、退職届を提出しなければ懲戒解雇として扱われ、その意味では「退職届を提出するかどうかの選択の余地がある程度制約されていたと認められる」が、なおそのことにより、「退職の意思表示が原告の自由な意思や真意に基づくものでないことまで認められるものでない」と判断している。

(26) エム・シー・アンド・ピー事件・京都地判平成二六・二・二七労判一〇九二号六頁。

(27) 兵庫県商工会連合会事件・神戸地裁判決は、(神戸地姫路支判平成二四・一〇・三九労判一〇六六号二八頁)

(28) 日本アイ・ピー・エム事件・東京高判平成二四・一〇・三一労経速二二七二号三頁。

(29) この点について、一定の議論の動きがみられる。例えば、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」菅野和夫先生古稀記念論集『労働法学の展望』二五七頁(有斐閣、二〇一三年)。

(30) この問題については、たとえば、根本到「雇用危機下の解雇法理と退職をめぐる法理—整理解雇をめぐる議論を契機として」労旬一六九七号(二〇〇九年)一六頁を参照。

(31) 「社会民主主義の刷新と労働時間の改革に関する二〇〇八年八月二八の法律第二〇〇八―七八九号」により、労働法典L.3121-338条以下に定められた。

(32) この問題の歴史的展開については、野田進「労働条件の変更と解雇—フランスと日本」(信山社、一九九七年)第一編を参照。

(33) この点では、日本の近年の裁判例として、2(3)(イ)で紹介した、NEXX事件、ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件と同様の問題を提起する事案である。

(34) Raquin 判決と称される、著名な破産院判決である。Soc. 8 octobre 1987, Bull. V n° 541, p. 344.

(35) この法理の発展については、野田・前掲『労働条件の変更と解雇—フランスと日本』七四頁以下、九五頁以下を参照。

(36) 「一九九三年二月二〇日の雇用五カ年法」に基づき、労働法典に規定が設けられた。野田・前掲『労働条件の変更と解雇—フランスと日本』一二〇頁以下を参照。

(37) 同制度は、雇用の確保と職業転換の促進とを同時に推進する政策(フレキシセキュリティー (Flexisecurite))を体现する制度と評価されている。

(38) 「協定による破棄」については、野田進「雇用調整方式とその法的対応—フランスの「破棄確認」および「約定による解約ルール」」西谷敏先生古希記念論集『労働法と現代法の理論(下)』(日本評論社、二〇一三年)三〇五頁、奥田香子「フランスの合意解約制度—紛争予防メカニズム—」同書三三九頁を参照。

(39) 強いていえば、労働契約の内容の理解促進義務を定める労契法四条であるが、その規範的意味は明らかでない。