

社会保険労務士 丸山事務所 通信

本事務所通信は事務所の顧客さま、名刺交換をさせて頂いた方、FAX番号、メールアドレスを教えた会社さんへお送りしております。不要の方はお手数ですがメール、FAX、電話等でその旨をご連絡下さいますようお願い申し上げます。

自由な意思による同意

会社は一方的に雇用条件を低下させることはできません。しかし労使の双方が合意すれば契約内容を変更することができます。今回は形式的な合意が無効となった裁判例を紹介します。

雇用契約の原則

労働契約法では第3条で、「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」と合意に基づく契約内容決定の原則を掲げています。労働基準法や男女雇用均等法等の枠内であれば、労使双方の合意により、契約締結や内容変更は可能であるとしています。これは民法の契約自由の原則を一部制限付きで踏襲しているといえます。

しかしながら会社と社員との力関係の違いから形式的に合意が成立している案件でも、裁判所が成立していないと判断する例があります。このときの判定基準は社員の同意に「自由な意思に基づいてされた」と認められる合理的な理由が客観的に存在」するか否かです。

山梨県民信用組合事件

合併により消滅する信用組合に勤務していた職員が退職金の支給基準の変更に同意する書面に署名押印した事例です。裁判所は職員の署名押印の行為の有無だけでなく、変更によりもたらされる不利益の内容や当該行為に至った経緯、会社からの説明内容等を考慮して、職員の署名押印が「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」するか否かの観点から判断されるとしました。署名押印には、信用組合の経営破綻を回避するためとする合理的な理由がある一方で、退職金の総額が従来半分以上になり、更に自己都合退職のときには厚生年金制度の基づく加算年金の現価相当額を控除するとの

内容があり、そのときには退職金額がゼロ円となる可能性が高かったことから、裁判所は職員に対して十分な説明や情報提供がなされていなかったと判断し、職員の同意事実を否定しました。(最高裁 H28.2.19)

グローバル・گران社事件

美容店に勤務する社員 A が、会社の提示した給与の減額変更にも異議を唱えた。その後になって会社は社員 A に対し、①上司の指揮命令に従わなかった、②会社のルールに反する行動をとった、③会社に不利益な発言で他の社員を退職に導いた、④処分を再三にわたって受けても改善の見込みがない、として解雇理由証明書、解雇予告通知書とともに退職合意書を交付し署名を求めた。社員 A は署名しなかったが、少し揉めて他の社員と体が接触した。会社は、この接触を暴行と捉えた。

翌日、会社の依頼した弁護士が同席して再度の話し合いがもたれた。会社と弁護士は前日の暴行場面の防犯カメラ映像があるとして、懲戒解雇、刑事事件化や損害賠償を示唆し、退職合意書への署名を求めた。社員 A は、このままでは懲戒解雇されると不安になり、在職希望を止めて退職合意書に署名した。

裁判所は、暴行のビデオ映像が存在しなかったことから、「社員 A は暴行の場面が記録されていると認識しなければ」退職合意書に署名しなかったと判断し、退職合意の成立は認められないと判示しました。(東京地裁 R3.10.14)

まとめ

合意書や同意書に社員の署名捺印があれば全て解決とは言えません。騙しや脅しで同意させることは論外ですが、「合理的な理由が客観的に存在」しない同意は無効となる恐れがあります。

就業規則定期点検の勧め

法律や社会の価値観が変化すると、会社に求められる就業規則もそれに合わせて変化させることが求められます。少なくとも年に一回は就業規則を点検し、必要な修正を加えることをお勧めします。

社会保険労務士 丸山事務所

〒330-0852

埼玉県さいたま市大宮区大成町 1-515

所長 : 丸山 峰雄 (特定社会保険労務士)

Tel・Fax : 048-637-4387

e-Mail : info@office-maruyama.jp

ホームページ : <http://www.office-maruyama.jp>