

判例研究

私傷病の病状進行を契機とする担当業務変更・賃金減額に関する労使合意の効力―

オリエンタルモーター(賃金減額)事件・東京高判平一九・四・二六労判九四〇号三三頁

―賃金等請求控訴事件―

中内 哲

【事実の概要】

一 工業高校を卒業した一九七〇(昭和四五)年春に精密小型モーターの製造・販売を業とするY会社(被告、被控訴人・控訴人)へ入社したX(原告、控訴人・被控訴人)は、二〇〇一(平成一三)年七月以降、同社土浦事業所精密ギア製造部でラインに設置された歯車の着脱作業等の業務に従事していた。

二〇〇二(平成一四)年二月初旬、右担当工程で不良品を出したXは、その原因が以前から罹患していたがらY会社へ告げているが、右眼の黄斑変性症(網膜の中心部の黄斑に異常が生じて物がゆがんで見えるなどの症状が現れる病気)であることを自覚して同社に作業内容の変更を申し出たところ、Y会

社は、Xに診断書を提出させる一方、その一部を除いた従来の業務に同人に従事させ続けた。

二 二〇〇三(平成一五)年一月下旬、診断書の内容とXとの面談を踏まえ、同人を従来の業務に従事させられないと判断し、翌二月二七日、当面与える仕事がないとの理由で、Y会社は休憩用ベンチに座っているようにXへ指示する。その後、新たな業務として、同年三月一日に製品の梱包・発送業務、同月二七日に構内清掃作業が提案されるが、それらはXにとって月額で約一〇万円の賃金減額を伴うものであった。

Xは、約一ヶ月にわたって仕事が与えられないまま勤務することの辛さ等から、右構内清掃作業に従事する旨を表明し、翌

四月九日、担当業務（同作業）と基準内賃金総額（月額一八万  
一六八〇円。ちなみに当月の賃金支払額は三一万八四八四円で  
あり、以下、この措置を「本件賃金減額」という）が記載され  
た書面（以下、本件書面）に署名した。これを受けてY会社は、  
Xを同年五月一日付で右事業所の施設保全室に所属させて、翌  
二日以降、構内清掃作業に従事させている（以下、これを「本  
件業務換え」という）。

本件業務換えおよび本件賃金減額（以下、これらを「本件労  
働条件変更」と記すことがある）が不当労働行為（労組法七条  
一号本文違反の不利取扱い）に該当し公序良俗（民法九〇条）  
に反する旨主張するXは、不法行為等に基づき、将来の給付も  
含め、同月以降における本来得べかりし賃金額と実際の支給額  
との差額、および慰謝料等を請求する本件訴訟をY会社を相手  
方として提起した。

三 なお、XとY会社を取り巻く次のような事情も存在してい  
る。

① Y会社は、一九七四（昭和四九）年に同社従業員で結成され  
た訴外A組合を当初から敵視し、そのためA組合との間で多数  
の紛争を抱えている。現に本件労働条件変更に関する合意当時、  
A組合役員経験者であったXを含む複数の同組合員に対する不  
当労働行為の成否が東京高裁で争われており、当該事件の初審  
命令（千葉地労委決定平五・三・一五命令集九六集三三九頁）  
再審査命令（中労委決定平一〇・八・五命令集一一一集三二一

頁）東京地裁判決（平一四・四・二四労判八三一号四三頁）で  
は、いずれもY会社によるXへの不利益取扱い（労組法七条一  
号本文違反）が認定されていた。<sup>2)</sup>

② Xは、右「作業内容の変更申し出」から「休憩用ベンチへの  
着席指示」までの間（一・二参照）、当該申し出に対する問い  
合わせを上司へ再三行ったが、Y会社は、意見聴取など、それ  
への対応を全く見せなかった上、Xが自ら仕事を見つけて行う  
ことを止めに入り、他のA組合員との業務交替に関するXから  
の提案を拒否している。

③ A組合は、Xの右処遇に対して抗議を申し入れ、何度も団交  
を求めたが、Y会社は、これに一切応じていない。

四 原審（東京地判平一八・一・二〇労判九一二号四四頁）は、  
①本件書面によりXに関する従前の労働条件が有効に変更され  
たとの主張を認めず、むしろ、②Y会社の労務政策やXへの対  
応等に照らすと、本件労働条件変更はXがA組合員であること  
を理由とする不利益取扱い（労組法七条一号本文違反に該当す  
る不当労働行為）と認定できるとし、③得べかりし賃金と実支  
給額との差額（約四八三万円に加え、判決確定までの各月一三  
万七一二円の支払い）、慰謝料（一五〇万円）等、Xの請求  
を一部認容した。

これに対し、X・Y会社双方が控訴等に及ぶ。

【判旨】原判決一部変更（Xの附帯請求一部認容・一部却下・

一部棄却、Y会社の控訴棄却)

## 一 本件労働条件変更に関する合意の成否

「本件書面のXの氏名が…自署…である以上、本件書面は真正に成立したものと推定され、…[事実の概要二記載の事実等]を合わせると、XとY会社との間で、遅くとも平成一五年四月九日に、Xは今後清掃業務に月額一八万一六八〇円…の賃金で従事するとの合意が成立した…と認められる。」

## 二 本件書面(合意)内容の公序良俗(民法九〇条)違反性

(1) Xが罹患した黄斑変性症という「疾病に照らし、Xが従前通りの業務を遂行することが困難と認められる場合には、[Y]会社は人事権を行使…[する]ほかないと考えられるが」、その「行使にあたっては、Xの従前の経歴・業務の内容を踏まえた上で、当該疾病による障害の程度を考慮した適切な代替りの業務に就けるよう、また、代替りの業務への就労に対応する賃金についても、…Xのこれまでの職歴、業績、過去の昇級経過等を考慮し、「業務負担の軽減に伴うその減額が」適切な範囲にとどまるよう配慮することが要請されている…というべきである。」

(2) ①Xが担当する構内清掃作業は、その所屬事業所では同

人以外それを担う従業員が存在しないのであるから、入社以来三〇年以上も部品「加工等の業務に従事してきたXの技能・経験を生かした業務とい…[え]ないことは明らかである。」②本件賃金減額についても、従前に比して四〇%を超える「あまりに大幅な減額率であるだけでなく、これまでの職歴、業績、これに応じた昇級の経過等の経緯を一切無視するものである。」(3) ①本件労働条件変更は、Xの立場を考慮したというよりも、Y会社の都合のみで提案されたといえる。②Xの左眼にさほどの異常はないだけに、同事業所にはXにとって就労可能な諸業務が存在し、従前の人員配置・異動状況からみれば実際にXを当該業務に就労させることは可能であったと認められ、Y会社はXを適切な代替業務へ就労させる調整努力を怠ったといわざるをえない。③休憩用ベンチへの着席指示から二回目の業務変更の提案までの一ヶ月間放置されたXは、Y会社で仕事を失うのではという不安な状態に追い詰められたと推認できる。④事実の概要三①③記載の事実からすると、Xの処遇等の背後にはA組合(員)を嫌悪するY会社の労務政策があるとみるほかない。

(4) 以上の通り、本件労働条件変更の合意は、「Xを…[右で示した]不安な状態に追い込み、…とりあえずY会社の提案を…[容]れて就業するほかないと思わせ、本件書面に署名させたものと認め」られ、こうした「Y会社の対応には、A組合員を嫌悪して…不利益に扱おうとする動機があることがうかが

われ」、右「合意は、公序良俗に違反…し無効である」。

### 三 Xによる労務提供の有無とY会社の労務受領の拒絶

「Xは、従前就業していた労務の提供が十全にはできない状態になったもの」の、その所属「事業所にはX…「が」労務…提供…できる代替業務が存在し、実際にもXを…「当該」業務に就労させることは可能であり、Xは、…就労可能な…業務…「への従事」を繰り返し要望…していた…から、Y会社に対し債務の本旨に従った履行の提供があったと認められる。他方、Xに対し適切な代替業務を提案せず、構内清掃業務に従事させたまま放置しているY会社は、従前の担当業務における「Xの…就労を拒絶している」。したがって、「Xは、本件賃金減額前の賃金等を請求する権利を有するといふべきである」。

右のように述べて、本判決は、Xに対する①二〇〇三（平成一五）年五月以降二〇〇七（平成一九）年二月までの得べかりし賃金と実支給額との差額（約七六四万円）、②判決月である二〇〇七（平成一九）年三月以降本判決確定までに予想される差額賃金（各月一三万七六九九円）、③慰謝料（一五〇万円）を認め、Y会社の控訴を棄却する等した。

#### 【検討】結論賛成

#### 一 本件の特徴と本稿の構成

就業規則や労働協約の不利益変更に基づく制度的・集団的な労働条件変更ではなく、本件と同様に、個別労働者の担当職務変更や賃金減額は、裁判上これまでも多数争われているが、こうした労働条件変更は、労働者の意に反した使用者の一方的意思表示・措置としてなされることが専らであった<sup>3</sup>。原判決も、本件書面に基づく労使合意の成立を認めない反面、本件業務換えおよび本件賃金減額をY会社による一方的なそれとみて判断を下したといえる<sup>5</sup>。

他方、本判決は、本件書面によりXとY会社との間に本件労働条件変更の合意が成立すると捉えたため（事実の概要二・判旨一）、にわかに右合意（以下、これを「本件労使合意」と記す）の法的効力如何が争点として浮上した。かかる意味で、同書面に自署した労働者Xがその無効を主張する本件は、先に触れた従前の例とは対照的で稀な事案といえよう。

本判決は、当該争点を判断するにあたり、公序良俗（民法九〇条）違反性という観点から結論を導き出した（判旨二）。これに対し、評者は、結論先取りながら、私法上の一般条項たる同条を援用する前に、労働法学で用いられる二つの分析軸で本件労使合意の法的効力を判定できたと把握する。それらは、いずれもXが本控訴審（東京高裁）で主張した内容で、①本件労

使合意のY会社就業規則違反性(事件当時の労基法九三条、現・労働契約法(以下、労契法)一二条適用の可否)<sup>5)</sup>、②同合意の不当労働行為、とりわけ労組法七条一号本文にいう不利益取扱い該当性である<sup>7)</sup>。

以下では、本件労使合意の法的効力如何に関し、まず右で示した①②を順に用いて分析し(後掲二・三)、その後、本判決による公序良俗違反性の判断を検証する(後掲四)。

## 二 本件労使合意と就業規則

原判決・本判決とも、Xの賃金を構成する本人給・職能給・住宅手当・家族手当等といった費目や各費目ごとの具体的金額を本件労使合意前後において認定しながら、当該費目・具体的賃金額の法的根拠に対する明確な言及はなされていない。Y会社全体やXの所属事業所の規模からすれば、少なくとも同合意以前の当該根拠は、就業規則と推測できる<sup>8)</sup>。

従来の裁判例を俯瞰すると、使用者の一方的意思表示であり担当業務変更の代表例でもある配置転換(配転)命令等とそれに伴う賃金減額の法的是非が争われた事案で、実態においては連動する両者(配転・賃金減額)を法的評価の対象としては別個のものとして捉える判断が層として認められる<sup>9)</sup>。これは、Xの主たる請求が賃金であるだけに、本件労使合意を本件業務換え部分と本件賃金減額部分とに分離し、本件業務換えの有効性如何

からは独立して、本件賃金減額部分の法的拘束力を問いうることを意味しよう。

本件賃金減額は、従前の本人給から約二五%(月額四万円強)、職能給に至っては約八三%(月額ほぼ九万円)を削減するものであった(以下、新賃金額)<sup>10)</sup>。通常は想定されにくいものの、これらが、①Y会社就業規則にそもそも根拠を有しない(典型的には、就業規則掲載の賃金表で明示された、いずれの具体的金額とも合致しない)金額の場合には、新賃金額は、労基法九三条(労契法一二条)にいう「就業規則で定める基準に達しない」との文言に該当し、それゆえ、本件賃金減額部分の合意は端的に無効と解される<sup>11)</sup>。

では、②新賃金額がひとまず当該就業規則に根拠を置く金額の場合かどうか。この時、新賃金額は、従前に比して低い水準とはいえ就業規則に基づいており、かつ、それに労使双方が合意している以上、労働契約の内容になり両者を拘束するとの主張も成り立ち得ないわけではない。しかしながら、評者はこれに与せず、右①に該当しない場合でも、当該労使合意を労基法九三条(労契法一二条)違反として無効と解する余地がなお存在すると考えるのである。

右で参照した配転命令等に伴う賃金減額が争われた事案には、以下の諸点に着目して当該賃金減額の法的妥当性を判断する例が散見される。すなわち、ア・配転命令等に伴い賃金減額を行うという使用者の権限が就業規則に裏打ちされているか、イ・配

転命令等により労働者が従事する新たな職種・業務と従前よりも低く設定される賃金額とが就業規則で関連づけられているか、ウ・適用される就業規則上の右賃金額が、労働者の適性・能力・実績等に見合っているか、である。これらは、配転命令等に伴い使用者が一方的になした賃金減額に対する判断指標であるが、アを除くイとウは、本件のように労使合意に基づく賃金減額の場面へも援用可能と捉えられる。本件に引きつけて敷衍すれば、 $a \cdot X$  が担当する構内清掃作業と新賃金額とがY会社就業規則で関連づけられていなければ（イ参照）、本件賃金減額は、実質的に就業規則に根拠を置かないものとして右①の場合と同視でき、労基法九三条（労契法一二条）により無効であり、 $\beta$ ・かりに当該関連づけがあるとしても、新賃金額がXの適性・能力・実績等に見合った額をなお下回っているれば（ウ参照）、それは「就業規則で定める基準に達しない」労働条件として、やはり同条により無効と解される、と。なぜなら、このように解釈しなければ、使用者は、事実上・経済上の優位性を發揮して労働者の同意を取り付けることで、就業規則に一見基づく限り、賃金をいかようにも引き下げうる立場を獲得するに至る。かかる結果は、労基法九三条（労契法一二条）の立法趣旨に反し、同条による最低基準効もしくは最低労働条件保障的効力設定の意義が全く損なわれるからである。

評者の右立場からすれば、本件労使合意の公序良俗違反性を判断する中ではあるが、判旨二（一）は、従来の裁判例におけ

る右ウと軌を一にした内容と把握できるとともに、使用者の一方的措置としてだけではなく、労使間の個別合意に基づく賃金減額に対する法的評価の場面でも、右ウを考慮すべき基準と位置づけた点に意義を認めてよい。当該判旨（二）は、同（一）の判断枠組みを本件賃金減額にあてはめ、新賃金額につき、従前のそれと比較した減額率の程度の大さを指摘した上、「これまでの職歴、業績、これに応じた昇級の経過等の経緯を一切無視するもの」と断じた。以上に照らし、評者は、少なくとも右 $\beta$ との関係で、本件賃金減額のY会社就業規則違反性を十分に問えたとみる。

さらに、 $\beta$ の先には、 $\gamma$ ・本件のような労使合意に基づく賃金減額の結果、就業規則に根拠を置き従前に比して低く設定される新たな賃金額が、労働者の適性・能力・実績等に見合った（判旨二（一）の表現でいう「適切な」額である場合、それは「合意」に基づくがゆえに当然に労使を拘束するか、という課題も横たわっている。これに対しては、賃金の全額払原則（労基法二四条一項本文）の下で労働者の意思が介在した賃金減額に関する最高裁の判断等に則り、右労使合意における労働者側の真意性（労働者の自由意思に基づいたと認められる合理的理由の客観的存在）が少なくとも検証されなければならないであろう。

## 三 本件労使合意と不当労働行為

労組法七条一号本文は、解雇を典型例とした使用者による労働組合員らへの不利益取扱いを禁止する。この時、想定されている不利益取扱いは、使用者からの一方的意思表示・措置であり、それに対して相手方たる労働組合員らの同意がある当該措置等は、基本的に不当労働行為との評価を受けないとされている<sup>26)</sup>。しかしながら、労働委員会や下級審の判断には、かなり以前ではあるものの、労働契約の「合意」解約を不当労働行為（労組法七条一号本文にいう不利益取扱い）と認めた例が一定数存在し、それらは大きく二つの類型に分けることができる。

すなわち、①使用者からの強制・強要に基づいて労働者が労働契約を解消する意思表示を発したと認められる場合と、②使用者からの強制・強要があったとはいえないまでも、「少なくとも先ず、使用者の不当な働きかけ、その他これに類する使用者からの強い影響の下に、使用者の不当労働行為という不法な意図が表示され又は合意の目的とせられ、且つ、その結果として合意解約がなされた場合」であった<sup>27)</sup>。①②いずれの局面でも、労使が合意するに至る過程に関心が寄せられている。

本件でも争点となっている配転や賃金減額が、使用者の一方的意思表示・措置としてなされれば、もちろん同号違反として争われうることは、解雇の場合と共通する。したがって、労働者と合意された配転や賃金減額に関して、右労委・下級審の

判断と同様に、不当労働行為が該当性の観点から、当該合意に至る過程を検証する機会は、なお残されていると捉えなければならぬ<sup>27)</sup>。確かに、本判決は、本件労使合意の公序良俗違反性を判断する中で、その形成過程に関心を寄せているが（判旨三（3））、それは、あくまでも当該合意の内容に対する司法審査を主軸に据えた上での付加的な要素として取り込まれているに過ぎない。Xは、本件労使合意に至る過程と当該合意の内容双方を取り上げて、その不当労働行為が該当性および公序良俗違反性を主張したのであるから、同合意の不当労働行為が該当性を正面から取り上げなかった本判決の右姿勢には疑問がある。

本判決の認定事実および判旨によれば、Y会社は、A・Xが所属するA組合に対する強い不当労働行為意思を抱いており（判旨一（3）④（4））、実際、同組合との多数の訴訟を抱えるとともに（事実の概要三①）、本件労働条件変更に関するA組合からの団交申し入れには全く応じず（同三③）、また、Xに対し、Y・適切な代替業務があるにもかかわらず（判旨二（3）②）、他の選択肢には触れず製品梱包・発送作業や構内清掃作業のみを示す一方（事実の概要二）、Xからの業務代替提案は無視し（同三②）、Y・Y会社で仕事を失うのではないかと不安な状態に追い詰めた上で（判旨二（3）③）、Y・従前の労働条件からはかなり下回る本件業務換えおよび本件賃金減額が記載された本件書面へ署名させている（事実の概要二、判旨二（4））。

これらを総合すると、本件労働条件変更は、少なくとも右②にいう、使用者の不当な働きかけの下に（右イ）、使用者の不当労働行為という不法な意図が表示され（右ア・イ・エ）、かつ、その結果として合意された（右ウ・エ）、といえよう。

このように解し不当労働行為該当性を肯定する際の本案労働合意の法的効果は、疑いなく無効である。もつとも、労働契約の合意解約について右該当性を認めた従前の裁判例には、当該効果を民法九〇条に依拠するものが見かけられた。不当労働行為に該当「する法律行為は、…当然に無効と解すべきである」と判示した医療法人新光会事件最高裁判決（最三小判昭四三・四・九民集二二巻四号八四五頁）がすでに知られる現在においては、労組法七条違反から、その無効を導出することに全く支障はない。<sup>30)</sup>

#### 四 本件労使合意の公序良俗違反性

本判決は、判旨二（一）において、本件労使合意の公序良俗違反性を検討するにあたり、二つの「適切」性に着目する旨を明らかにする。すなわち、まず①Xに提供された新たな職務である構内清掃作業の適切性であり、その判定指標は、A・Xにおける従前の経歴・業務、イ・Xの障害の程度が挙げられている。他方は②従前のそれと新賃金額とを比較した減額幅の適切性であり、これは、ウ・Xの職歴・業績・過去の昇級経過等を考慮したか否かで測るとされた。

続く同判旨（二）（三）では、右判断枠組みが具体的にあってはめられ、Aとの関係では判旨二（二）①が、イとの関係では同（三）②が、ウとの関係では同（二）②が対応しており、全体の局面でY会社にとって負の評価が与えられた。さらに、本件労使合意に臨むY会社の動機たる不当労働行為意思等（同判旨（三）①④）と、相對するXの心情（同（三）③）といった本件労使合意に至る過程に関する事情等が加えられ、以上の諸点を総合考慮して、判旨二（四）は、本件労使合意を公序良俗に違反し無効と結論づけている。

こうした論理展開は、本件を解決する限りにおいては、それなりの説得性と結果的妥当性を有するよう思われる。<sup>31)</sup>とはいえ、これまで述べてきたように、右適切性、とりわけ本件賃金減額のそれは、Y会社就業規則の具体的内容を踏まえずに判断されるべきではない一方（前掲二）、本件労使合意の内容とはひとまず区別できる合意に至る過程は、不当労働行為（労組法七条一号本文にいう不利益取扱い）該当性という独立した争点として取り上げられるべきであり（前掲三）、それらが、私法上の一般条項たる公序良俗違反性を判断する総合衡量要素の一つと捉えられることに、評者は違和感を覚えざるをえない。さらに根本的な疑問として、本件労使合意を無効ならしめる原因である「公序」の法的意義<sup>32)</sup>が不明確な点を指摘できる。なお、当事者の主張を超えての言及にあたるが、本判決の説示に基づく限り、公序良俗違反性よりは、本件労使合意におけるXの意

思表示について錯誤（民法九五条）や詐欺（民法九六条）該當性を検討する方が、むしろ説得的ではなかったか。

本判決は、本件労使合意を無効と解した後、その引用を明らかにしなかったが、片山組事件最高裁判決（最一小判平一〇・四・九労判七三六号一五頁）で示された判断枠組みを活用することにより、本件賃金減額以前の賃金等請求権が肯定されるとした（判旨三）。果たして右枠組みを経由しなければ当該請求権を認められなかったのかという点に疑問が残るとはいえ、当該判旨の結論に異議はない。

## 五 おわりに

以上、評者は、本件労使合意の法的効力を否定する本判決の結論を支持するに留まり、それへの階梯としては、本判決が用いた私法上の一般条項たる公序良俗違反（民法九〇条）該當性からではなく、労基法（労契法）・労組法上の条文解釈からの接近可能性を指摘するとともに、そのことが、本件におけるXの主たる請求内容（賃金請求）や主張ともより親和的であり説得的であるとの立場で論じてきた。

おそらく、本件を通じて抽象的・普遍的に問われた点は、労働者の真意性如何、いいかえると、労働者の不真意（あるいは非真意）が表出した場合、この危険から当該労働者をいかに保護し、相対する使用者にいかなる規制をかけるか、だと思われる。いうまでもなく、労使間の個別合意には、使用者の事実上・

経済上の優位性に起因して、労働者の真意性に対する危惧が常に付きまとうからである。

本件では、労契法施行以前の事案であったため争点に挙がらなかったが、同法は、労働条件の設定・変更に関する労使の「合意」原則を明文化した（二条・三条・六条・八条・九条）。いわゆる就業規則の不利益変更が争われた協愛事件大阪高裁判決（大阪高判平二二・三・一八労判一〇一五号八三頁）は、本件同様、同法施行以前の事案であったにもかかわらず、同法が従前の「判例法の集積を立法化したもの」との評価に基づき、施行「以前の事案についても判断の指針になる」として右合意原則を事案に適用した。そこでは、法的拘束力が問われている変更就業規則に従業員全員（四九名）が捺印していた事実について、次のような判断が下されている。すなわち、当該就業規則の「内容の合理性、周知性を検討するまでもなく、全従業員の同意を得て定められた（改訂された）…と認められる」と。

今後、右判決がどのような評価を得て、裁判例の形成にいかなる影響を及ぼすかは留意しなければならぬが、ここから示唆されるのは、本件労使合意のように、労使間の個別合意さらには書面に基づく労使合意が、労契法の合意原則の下で、ある意味「尊重」され、労働条件の形成・変更に与えるインパクトをこれまで以上に高める可能性である。

理念としての「労働条件の労使対等決定」原則（労基法二条一項）の下で、現実には脆弱であろう労働者の真意性とこれか

ら「尊重」されるかもしれない労使合意との緊張関係について、今後の判例・学説の動向に注意を払うとともに、自らの立脚点も見極めるべく、本稿を契機にさらなる考察を続けたい。

なお、原判決の評釈として南雲大輔・判タ一二四五号（二〇〇七年）三一六頁、本判決を評釈した富永晃一・ジュリ一三六二号（二〇〇八年）一四〇頁に接した。

【附記】本稿は、評者が二〇〇六（平成一八）年七月二十九日（土）にクルルセミナー二〇〇六（主催・北海道大学社会学研究会、会場・ニセコいこいの村）<sup>36</sup>の場で報告した本件原審判決に対する評釈を基に、検討対象を本判決に変更して執筆し直したものであり、平成二二～二三年度日本学術振興会科学研究費補助金・基盤研究（C）（研究課題番号・二二五三〇〇五八）に基づく研究成果の一部をなす。

評者の当該報告当日には、同セミナーに参加された皆様から貴重なご指摘・ご意見を多数賜りました。時機を失し大変遅くなりましたが、この場を借り、あらためて厚く御礼申し上げます。次第です。どうもありがとうございました。

ここで、とくに二人の先生方のお名前を挙げることをご容赦下さい。右研究会を長きにわたって主宰され二〇一〇年度末に北海道大学を定年で退職なさった道幸哲也先生（現・放送大学教授）と二〇〇七年四月二日に急逝された倉田聡先生（評者の右報告当時・北海道大学教授）です。

誠に拙い内容ではありますが、本稿を謹んで定年退職を迎えられた道幸哲也先生に献じますとともに、倉田聡先生の御霊前に捧げます。

## 註

（一）東京高裁が認定した事実による。本判決「事実及び理由」第3・1（4）（労判九四〇号四一頁）参照。

なお、Xの疾病が厳密な意味でそれに該当するかは不明であるが、加齢性黄斑変性症は、厚生労働省が指定する難治性疾患克服研究事業の対象疾患（いわゆる難病）の一つである（対象疾患リストは、<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/02/dl/s0210-9e.pdf>を参照）。その具体的症状等については、難病情報センターホームページ（<http://www.nanbyou.or.jp/sikkan/011.htm>）あるいは、日本眼科学会ホームページ（[http://www.richigan.or.jp/public/disease/nomaku\\_katejisp/](http://www.richigan.or.jp/public/disease/nomaku_katejisp/)）に掲載された情報を参照されたい。

（二）その後の東京高裁判決（平一五・一二・一七労判八六八号二〇頁）および上告受理申立審（最一小決平一八・七・一三判例集未登載。なお、<http://webchuroi.go.jp/han/pdf/h10041.pdf>）に同決定文が掲載されている）でも、この判断は維持された。

（三）例えば近時の事案において、使用者が発出した配置転

換命令の法的是非が争われたGEヘルスケア・ジャパン事件・東京地判平二二・五・二五労判一〇一七号六八頁等や、使用者による一方的賃金減額が争われた美研事件・東京地判平二〇・一一・一一労判九八二号八一頁等を参照されたい。

なお、後者に関する近時の裁判例では、使用者は労働者の同意なく一方的に賃金を減額できないとされる。右美研事件東京地判のほか、京都広告事件・大阪高判平三・一二・二五労判六二二号八〇頁（上告審・最二小判平五・三・二六労判六三一号一一頁が支持）、チェース・マンハッタン銀行（賃金切下げ）事件・東京地判平六・九・一四労判六五六号一七頁、更生会社三井埠頭事件〔原審〕・横浜地川崎支判平一二・六・九労判八〇九号八六頁、中根製作所事件・東京高判平一二・七・二六労判七八九号六頁（上告審・最三小決平一二・一一・二八労判七九七号一二頁が支持）、沖齒科工業事件・新潟地決平一二・九・二九労判八〇四号六二頁、東豊観光事件・大阪地判平一三・一〇・二四労判八一七号二二頁、コスメイトリックスラボラトリーズほか事件・東京地判平一八・九・二二労経速一九六二号一五頁、日本構造技術事件・東京地判平二〇・一・二五労判九六一号五六頁等参照。

さらに、裁判例は、賃金減額に対する労働者の同意を黙示に認めることについて、かなり慎重な立場であり、

労働者が減額された賃金を異議を述べずに受領しても、右「黙示の同意」にあたるとは捉えない傾向にある。右京都広告事件大阪高判、山翔事件〔控訴審〕・東京地判平七・三・二九労判六八五号一〇六頁、ヤマゲンパッケージ事件・大阪地決平九・一一・四労判七三八号五五頁、右更生会社三井埠頭事件横浜地川崎支判、日本ニューブランド事件・札幌地判平一三・八・二三労判八一五号四六頁、ゲートウェイ二二事件・東京地判平二〇・九・三〇労判九七七号七四頁等参照。但し、右にいう黙示同意を認めた事案として、エイバック事件・東京地判平一一・一・一九労判七六四号八七頁や光和商事事件・大阪地判平一四・七・一九労判八三三号二二頁等のほか、黙示ではなく労働者の真意に基づく賃下げに対する同意があったと判断されたティエム事件・大阪地判平九・五・二八労経速一六四一号二二頁、イーシップ事件・東京地判平一七・四・二二労経速一九〇三号三四頁等がある。

山川隆一「成果主義人事と減給・降格」土田道夫〓山川隆一編著『成果主義人事と労働法』（日本労働研究機構、二〇〇三年）一二五頁（とくに一二六頁）、淺野高宏「就業規則の最低基準効と労働条件変更（賃金減額）の問題について」山口浩一郎ほか編『経営と労働法務の理論と実務』（中央経済社、二〇〇九年）三〇一頁（とくに三〇三頁以下等）も参照。

- (4) 原審におけるX主張の第一は、本件労働条件変更への不同意であった。原判決「事実及び理由」第2・2 (1) (労判九二二号四七〜四八頁) 参照。
- (5) 南雲大輔「本件原判決判批」判タ一二四五号(二〇〇七年)三一六頁参照。
- (6) 本判决「事実及び理由」第2・3 (3) (労判九四〇号三九頁) 参照。
- (7) 本判决「事実及び理由」第2・3 (2) (労判九四〇号三八〜三九頁) 参照。
- (8) 二〇〇三(平成一五)年四月時点でのXの賃金額・その内訳は、原判決「事実及び理由」第2・1 (6) (労判九一〇号四七頁) によると、本人給一八万九二六八円・職能給一〇万八二二六円・住宅手当二六〇〇円・家族手当五〇〇〇円であり、本件労使合意直後における翌五月以降のそれらは、本判决「事実及び理由」第2・2 (2) (労判九四〇号三七頁) において、本人給一四万一九〇五円・職能給一八七七五円(住宅手当および家族手当は右と同額)と認定されている。
- (9) Y会社全体の従業員規模は約二〇〇〇名であり(原判決「事実及び理由」第2・1 (2) (労判九一〇号四七頁) 参照)、Xが所属する土浦事業所の精密ギヤ製造部だけで、二〇数名の従業員・契約社員が働いているという(本判决「事実及び理由」第3・1 (12) (労判九四〇号四二〜四三頁) 参照)。
- (10) 原判決は、本件労使合意前後でXへの支払額に変化がなかった家族手当・住宅手当に「規定による」との修飾を付している。「事実及び理由」第3・1 (7) (労判九一〇号五二頁) 参照。
- (11) 「配転と賃金とは別個の問題であって、法的には相互に関連して」いないと明確に判示したデイエフアイ西友(ウエルセーブ)事件・東京地決平九・一・二四判時一五九二号一三七頁、渡島信用金庫(懲戒解雇)事件「原審」・函館地判平一三・二・一五判八二二号五八頁、西東社事件・東京地決平一四・六・二一判八三五号六〇頁のほか、近時の事案として、東京アメリカンクラブ事件・東京地判平一一・一一・二六判七七八号四〇頁、日本ガイダント仙台営業所事件・仙台地決平一四・一一・一四判八四二二号五六頁、日本ドナルドソン青梅工場事件・東京地八王子支判平一五・一〇・三〇判八六六号二〇頁(控訴審・東京高判平一六・四・一五判経速一八八六号三〇頁が支持)、前掲コスメイトリックスラボラトリーズほか事件東京地判等参照。
- また、懲戒処分ではなく通常の人事権行使としての降格とそれに伴う賃金削減の法的是非が争われ、右配転の事案と同様に、両者を別個に判断した近時の事案として、マナック事件・広島高判平一三・五・二三判八一一号

- 二一頁、右渡島信用金庫（懲戒解雇）事件「控訴審」・札幌高判平一三・一一・二一労判八二三号三一頁、中央情報システム事件・大阪地判平一四・三・二九労判八二九号九一頁、渡島信用金庫（降格・降職・配転）事件・函館地判平一四・九・二六労判八四二号五八頁、セフテック事件・東京地判平一六・三・九労判八七四号二三頁、光輪モータース（賃金減額）事件・東京地判平一八・八・三〇労判九二九号五一頁、スリムビューティハウス事件・東京地判平二〇・二・二九労判九六八号一二四頁、相生市農協（参事・損害賠償）事件・神戸地姫路支判平二〇・一一・二七労判九七九号二六頁、学校法人聖望学園ほか事件・東京地判平二一・四・二七労判九八六号二八頁、新聞輸送事件・東京地判平二二・一〇・二九労判一〇一八号一八頁等参照。
- (12) Xは、現に担当している構内清掃作業に従事する義務の不存在や、従前の業務に従事する義務の存在を求めているわけではない。原判決「事実及び理由」第1（労判九一一号四六頁）および本判決「事実及び理由」第1（労判九四〇号三三六頁）参照。
- (13) 前掲註（8）に掲げた文書をあらためて参照されたい。
- (14) X所属事業所では、当時、本件業務換えによりXが従事した構内清掃作業「だけを行っている従業員はいなかった」だけに（本判決「事実及び理由」第3・1（12）（労判九四〇号四三頁）参照）、このような状況も考慮する必要がある。
- (15) 浅野・前掲註（3）論文三〇三頁や荒木尚志「菅野和夫」山川隆一「詳説労働契約法」（弘文堂、二〇〇八年）一一二頁等も結果として同旨か。労使間の個別合意や就業規則と異なる運用等に関して労基法九三条違反と判断した近時の事案として、大阪市交通局協力会事件・大阪地決平七・二・八労判六七六号八一頁、ユニ・フレックス事件・東京地判平一〇・六・五労判七四八号一一七頁、ザ・スポーツコネクション事件・東京地判平一二・八・七労判八〇四号八一頁、北海道国際航空事件・最一小判平一五・一二・一八労判八六六号一四頁、引越社関西事件・大阪地判平一八・三・一〇労経速一九三七号二〇頁、ネットブレイク事件・東京地判平一八・一二・八労判九四一七号七七頁等がある。他方、賃金支給基準に関する労使間の黙示合意を同条に反しないと判断した事案に、朝日火災海上保険（退職金請求）事件「上告後差戻審」・大阪高判平七・九・二八労判六八三号二五頁（差戻後上告審・最一小判平九・三・二五労判七一三三号三七頁は、当該大阪高判を結論において正当と判示するに留まった）、野本商店事件・東京地判平九・三・二五労判七一八号四四頁参照。浜田富士郎『就業規則法の研究』（有斐閣、一九九四年）一五二頁（脚註（43）における記述）も参

照。

(16) 降格に伴う賃金減額が争われた事案における前掲渡島信用金庫(懲戒解雇)事件札幌高判、前掲光輪モーターズ事件東京地判、マツキャンエリクソン事件・東京高判平一九・二・二二労判九三七号一七五頁、前掲学校法人聖望学園ほか事件東京地判、三井記念病院(諭旨解雇等)事件・東京地判平二二・二・九労判一〇〇五号四七頁、前掲新聞輸送事件東京地判等を参照。

(17) 「関連づけ」られていない例として、就業規則上、現業職と事務職にそれぞれの賃金表が定められているところ、事務職に対して現業職の賃金表を適用する場合を挙げる事ができる。前掲東京アメリカンクラブ事件東京地判、前掲日本ドナルドソン青梅工場事件東京地八王子支判、前掲スリムビューティハウス事件東京地判等を参照。

(18) 配転命令に関する事案である前掲日本ガイダント仙台北営業所事件仙台地決、前掲日本ドナルドソン青梅工場事件東京地八王子支判等を参照。

他方、降格に関する事案には、降格前の地位に処遇されないことが法的に許容されるかという観点から、当該労働者の適性・能力・実績等を判断する前掲マツキャンリクソン事件東京高判、東京都自動車整備振興会事件・東京高判平二一・一・四労判九九六号一三頁、大阪府

板金工業組合事件・大阪地判平二二・五・二一労判一〇一五号四八頁等がある。

(19) さしあたり、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 上』(有斐閣、二〇〇三年)一〇一九頁「荒木尚志執筆」および同頁に掲げられた諸文献を参照されたい。また、金子征史『西谷敏編「基本法コンメンタール」労働基準法「第五版」』(日本評論社、二〇〇六年)三六四頁「道幸哲也執筆」等も参照。

(20) 最低基準効との表現は、浅野・前掲註(3)論文三〇一頁のほか、東京大学労働法研究会編・前掲註(19)書一〇一九頁「荒木尚志執筆」、土田道夫『労働契約法』(有斐閣、二〇〇八年)一三一頁、荒木尚志『労働法』(有斐閣、二〇〇九年)二九五頁、水町勇一郎『労働法「第三版」』(有斐閣、二〇一〇年)九七頁、菅野和夫『労働法「第九版」』(弘文堂、二〇一〇年)等に、他方、最低労働条件保障の効力とのそれは、例えば久保敬治『浜田富士郎「労働法」』(ミネルヴァ書房、一九九三年)三一七頁「浜田富士郎執筆」、浜田・前掲註(15)書一四一頁、唐津博『労働契約と就業規則の法理論』(日本評論社、二〇一〇年)二八〇頁等に見られる。

(21) ①労働者による退職金債権放棄の意思表示に関するシンガー・ソーイング・メシオン・カンパニー事件・最二小判昭四八・一・一九民集二七卷一七二頁を引用して、

②賃金債権に関する労使の相殺契約を判断した日新製鋼事件・最二小判平二・一一・二六民集四四卷八号一〇八五頁、②と同様に①最判を引用して年俸制における基本賃金二〇%削減を判断した前掲北海道国際航空事件最判のほか、①②最判を引用した前掲更生会社三井埠頭事件東京高判、アーク証券(本訴)事件・東京地判平一二・一・三一労判七八五号四五頁ならびに総合労働研究所事件・東京地判平一四・九・二労経速一八二七号三頁等参照。

(22) 当該真意性の判断にあたっては、前掲シンガー・ソーイング・メシオン・カンパニー事件最判で示された色川幸太郎判事の反対意見(民集二七卷一号三一頁以下)に留意する必要がある。

右真意性を慎重に把握すべきとの学説として、山川・前掲註(3)論文一二七頁以下等のほか、将来にわたる賃金債権の継続的な一部放棄の真意性につき、より厳格な司法審査を求める荒木尚志「前掲更生会社三井埠頭事件東京高判・判批」ジュリ一二三九号(二〇〇三年)一六一頁(とくに一六四頁)も参照。

(23) 例えば、山川隆一『不当労働行為争訟法の研究』(信山社、一九九〇年)一〇八頁参照。

(24) 不当労働行為を肯定した事案として、大興電機製作所事件・都労委決定昭四二・二・二八命令集三六集一八頁、

蒲田自動車練習所事件・中労委決定昭三六・一二・二〇命令集二四・二五集四二三頁、北海小型タクシー事件・札幌地判昭三五・一・二七労民集一卷一号九五頁(行政訴訟事件(以下、単に「行訴」と記す))、岐阜相互銀行事件「第一審」、岐阜地判昭四二・六・一九労民集二二卷五号一四一八頁、飯島産業事件・東京高判昭五一・五・二七労民集二七卷三・四号三三七頁(行訴)等参照。

他方、使用者からの強制・強要を基準に不当労働行為を否定した事案として、田川構内自動車事件・福岡地労委決定昭四三・一・一三命令集三八集七五頁、野村証券事件・都労委決定昭四四・一一・二五命令集四一集三三三頁、帝京学園事件・中労委決定昭四一・六・一命令集三四・三五集八三七頁、日鉄鋳業事件・福岡地飯塚支判昭三四・七・三一労民集一〇卷六号一二〇六号、右岐阜相互銀行「控訴審」、名古屋高判昭四五・一〇・二九労民集二二卷五号一四〇四号等参照。

なお、東京大学労働法研究会編『注釈労働組合法 上』(有斐閣、一九八〇年)三七五―三七六頁、塚本重頼『不当労働行為の認定基準』(総合労働研究所、一九八九年)九〇頁も参照。

ちなみに、昭和二四年改正以前の労働関係調整法(昭和二年法律二五号)四〇条にいう「不利益取扱い」の法的意義につき、「解雇等の如く使用者の一方的な法律

行為により効力を生ずるもののみを意味するものではなく、相手方「たる労働者」の同意その他の行為が使用者側の強要により為されたものである限り、之等を包含するものと解する」と述べた川南工業労調法違反被告事件・福岡高判昭二四・八・二三刑裁資五五号二九三頁も存在する。厚生労働省労政担当参事官室編『五訂新版労働組合法労働関係調整法』（労務行政、二〇〇六年）四〇八頁参照。

また近時、労組法七条二号違反（正当事由のない団交拒否）が争われた事案で、辞職もしくは労働契約を合意解約した労働者が「退職そのものを争う場合には、退職の無効・取消事由ないしは退職の自発性に合理的な疑いを差し挟むに足りる事情が存在するなどの特段の事情のないかぎり、当該労働者はもはや「労組法七条二号にいう」『雇用する労働者』とはいえ」ないと説示した、のびっこクラブ事件・埼玉県労委決定平二一・二・二六別冊中時一四〇二号三六七頁がある。

(25) 大牟田運送事件・福岡地判昭三八・一一・二二労民集一四卷六号一四三九頁（行訴・消極）参照。その根拠につき、山口織布事件・大阪地判昭三四・三・三〇労民集一〇卷二号二三三頁（消極）は、「けだし、不当労働行為制度は、労働者の団結権延いては労働者個々人の保護を目的とする」一方、「労働者には、退職の自由が認め

られている点よりすれば、使用者の動機が労働者の意思表示に対し圧倒的な影響をもたない：場合をも、不当労働行為としての効力を否定するのは行き過ぎ……といわざるをえないからである、とする。

右二例に加え、戸畑タクシー事件・福岡地労委決定昭四九・一二・一六命令集五四集四八二頁（積極）、雅叙園観光事件・東京地決昭二七・六・二七労民集三卷二号一三三頁（積極）、八幡製鉄所事件【第一審】・福岡地小倉支判昭二九・六・一九民集一五卷四号一〇三五頁（消極）（控訴審・福岡高判昭三四・九・一七民集一五卷四号一〇八七頁、上告審・最一小判昭三六・四・七民集一五卷四号九七四頁が支持）、池上通信機事件・東京地決昭三三・五・二三労民集九卷三号二八五頁（消極）、大和交通事件・東京地判昭三六・六・一三労民集二卷三号四九九頁（消極）、中村産業事件・福岡地飯塚支決昭五七・三・二五労判三九〇号六四頁（積極）等参照。これらのほか、使用者が行った組合員との合意解約につき、非組合員に対する処遇との差異を理由に「合意という」形式を利用し「た不利益取扱いと判断した藤井工業事件・山口地労委決定昭五〇・一〇・二七命令集五七集一二七頁も参照。

なお、東京大学労働法研究会編・前掲註（24）書三七五〜三七六頁、塚本・前掲註（24）書九〇頁、厚労省労

政担当参事官室編・前掲註(24) 書四〇八頁、野村平爾・沼田稻次郎ほか編『基本法コンメンタール 新版労働組合法』(日本評論社、一九七八年)一五五頁「西谷敏執筆」、盛誠吾『労働法総論・労使関係法』(新世社、二〇〇〇年)二二四頁、西谷敏『労働組合法』[第二版] (有斐閣、二〇〇六年)一六八頁等のほか、野田進『不利益取扱としての解雇』外尾健一編『不当労働行為の法理』(有斐閣、一九八五年)一一九頁(とくに二二三頁以下)も参照。

(26) 盛・前掲註(25) 書二二四頁以下、片岡昇(村中孝史補訂)『労働法』(1)「第四版」(有斐閣双書、二〇〇七年)二七八頁以下、菅野・前掲註(20) 書六七八頁以下、西谷・前掲註(25) 書一八八頁以下等参照。

(27) 不当労働行為救済制度発足当初といえる古い事案であるが、労働者から同意を得ていた転勤につき、当該労働者の労働組合活動に対する使用者の嫌悪の情を「決定的要素」に不当労働行為(労組法七条一号本文という不利益取扱い)該当性を認めた明治鋳業事件・道労委決定昭二六・九・一〇命令集五集四四頁が存在する。山川・前掲註(23) 書一〇八頁参照。

(28) 当該主張は、本判決「事実及び理由」第2・3(2)を参照。そこでは、本件労使合意を「余儀なくさせた」と記されている(労判九四〇号三八〜三九頁)。

(29) 前掲池上通信社事件東京地決・前掲岐阜相互銀行事件「第一審」岐阜地判等参照。

(30) 菅野・前掲註(20) 書六九九頁等のほか、南雲・前掲註(5) 判批三一六頁(とくに三二七頁)も参照された。

なお、前掲雅叙園観光事件東京地決・前掲飯島産業事件東京高判では、労組法七条一号違反ゆえに当該合意解約は無効と判示されていた。

(31) 判旨二および三に対する詳細な分析は、富永晃一「本判決判批」ジュリ一三六二号(二〇〇八年)一四〇頁(とくに一四二頁以下)を参照されたい。

(32) 民法学における現代的公序良俗概念とは、人倫に反する行為、経済・取引秩序に反する行為(経済的公序)、憲法的価値・公共的政策に違反する行為と説明されている。大村敦志『民法読解 総則編』(有斐閣、二〇〇九年)二五九頁、四宮和夫『能見善久『民法総則』第八版』(弘文堂、二〇一〇年)二六六頁以下、山本敬三『民法講義I総則』[第三版] (有斐閣、二〇一一年)二六五頁以下等参照。

それゆえ、本判決が念頭に置く公序は、右第三の憲法的価値・公共的政策を指すと推測されるが、主たる判断要素である適切性を導く規範的根拠・階梯は定かでない。

(33) 富永・前掲註(31) 判批一四二頁は、強迫(同法九六

条) 該当性を指摘する。

例えば詐欺について、次のような構成は考えられないだろうか。Y会社は、a・Xが加入するA組合に対し強い不当労働行為意思を有しており(判旨二(3))④、「故意」要件充足)、b・同社内部には、実際にXを従事させた構内清掃作業のほか、複数の就労可能な業務が存在したにもかかわらず(同判旨二(3))②、Xに対し、c・その代替業務の提案をことごとく拒否しつつ(事実の概要三②)、d・一ヶ月間にわたり具体的業務を与えず放置することで仕事を喪失するのではないかという不安な状況をXに創出し(右判旨(3))③、以上b c dにより「欺罔行為」「違法性」要件充足)、e・Y会社が固執した構内清掃作業に就業するほかないと思わせて(同(4)、「錯誤惹起」要件充足)、f・本件書面に署名捺印させた(事実の概要二、「錯誤と意思表示との因果関係」要件充足)、と。

(34) 労判一〇一五号八九頁参照。

(35) 同セミナーの進行・報告者等については、<http://www.coolsseminar.net/history.html#2006>を参照された。