



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

# あいさん事務所便り

## 従業員から同意書を取っても、無効になることが！？

退職や労働条件の変更の際に、使用者は従業員からさまざまな同意書を取得するでしょう。

しかし、驚かれるかもしれませんが、裁判所は、「同意書の取得」＝「同意あり」とは単純には認めてくれないのです。

つまり、従業員が同意書にサインしてハンコを押していても、裁判所には、同意がなかったと言われることがあるのです。同意書が取ればオッケーと思ったら大間違いということです。

今回は、一般常識からは理解しにくいと思われる、「従業員の同意の有効性」について、いくつかの裁判例を見ながら検討していきます。

## 従業員の同意が有効になる基準 ～最高裁のルール（山梨県民信組事件）

裁判所の言い回しは、少し難しくて分かりにくくなりますが、従業員の同意の有効性に関する最重要ルールなので、そのまま引用します。

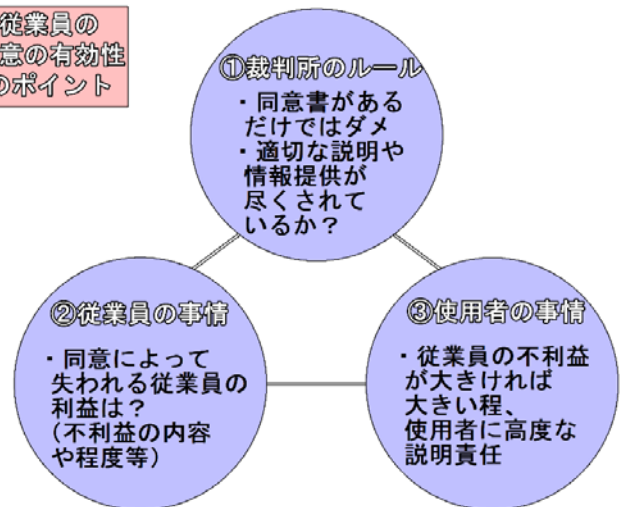
最高裁は、山梨県民信組事件 H28. 2. 19 判決で、「当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する」ことが必要と述べています。これがないと、同意書にサインしてハンコを押してあっても、同意がなかったことにされてしまいます。

では、具体的に何をすれば、同意があったと判断してもらえるのでしょうか。①裁判所のルールをひと言でいえば、従業員に対し、「適切な

説明や情報提供が尽くされているか？」です。そして、②従業員の事情として、「同意によって失われる利益の内容や程度」が検討されます。③使用者側には、「従業員の不利益が大きければ大きい程、高度な説明責任」が課されます。

つまり、些細な労働条件の変更に関する同意の場合は説明責任のハードルが低い一方で、賃金の減額や退職等の重大な不利益に関する同意書については、使用者が具体的詳細なレベルで、説明責任を尽くす必要があるのです。

### 従業員の同意の有効性のポイント



使用者としては、たとえば定額残業代を導入するとき等、「今までとあまり変わらないから。むしろ手取りが少し増えるから、不利益なんてないよ」という雰囲気の中で同意書を取りたいと思います。そうでないと、気まずくてサインが取りにくいです。

ところが、裁判所は、具体的な不利益も洗いざらい説明し、分かりやすい表現や計算方法で説明して、それを従業員が理解した上でサイン

取ってください、というわけです。具体例として、近時の裁判例をいくつか見てみましょう。

### ウソの説明はもちろんダメ ～東京地裁 R4.3.25 判決

今年3月25日に出された東京地裁の判決で、退職の同意が無効とされたものがあります。

大手警備会社で警備員として勤務していた50代男性が、退職は無効だとして、会社側に地位確認などを求めた訴訟で、東京地裁は退職の意思表示は無効だとして男性の請求を認めました。

判決では、男性が遅刻の事実について勤怠システム上で誤った入力をしたことをめぐり、会社側が「執行猶予が付かない重大な犯罪であるとの虚偽の説明」をしたと認定され、「退職すれば警察には連れて行かない」旨を告げられた男性は、「犯罪者として警察に突き出されることを避けるためには退職するしかない」と誤信した」として、退職の意思表示は錯誤によるものだとして無効とし、地位確認のほか、退職扱いとなって以降の賃金約1000万円の支払いも認めました。

この裁判は、会社が適切な情報提供を果たすどころか、刑事罰を受けるという虚偽の説明をしていたことが、従業員の同意が無効となったポイントといえます。

### 不正確な情報提供でもダメ ～東京地裁 H30. 2. 28 判決

また、平成30年2月28日の東京地裁の判決で、賃金減額の同意が無効とされたものもあります。

この事件は、元従業員が、会社から解雇か給与半減かの二者択一を迫られ、賃金減額に同意せざるを得なかったと主張し、元従業員の同意はその自由な意思に基づいてされたものでなく、賃金減額は無効であるとして訴えを起こしたものです。

判決では、賃金減額により元従業員にもたらされる不利益の程度の著しさや、元従業員が賃金減額を受け入れる旨の行為をするまでの具体的なやり取り（とりわけ、会社において、すぐに元従業員を解雇できるとの不正確な情報を伝え、十分な熟慮期間も与えずに退職か賃金減額かの二者択一を迫ったことを受けて、元従業員が賃金減額を受け入れる行為をしたこと）等からすれば、従業員の賃金減額の同意は無効とされました。

この裁判では、会社が明らかに虚偽説明をしたわけではないものの、不正確な情報提供があったことで、従業員の同意が無効となりました。

### 同意書取得時のポイント ～正確な情報提供、不利なことも正直に

ウソや脅しは論外ですが、知らず知らずに不正確な情報を伝えたり、会社にとって不都合なことを言わなかったりはありがちです。

従業員に対する情報提供等の重要性については、労使間の交渉力・情報格差や、賃金の変更や退職が労働者の生活に及ぼす影響を考えると、使用者が十分な説明・情報提供を行い、意見を聴取するなど、交渉を尽くしたか否かがポイントとなります。

曖昧な雰囲気同意書を取りたくなってしまうかもしれませんが、法的リスクを考えると、同意書を取得する場合には、有利な事項のみならず、少なくとも同意を取得する時点で容易に想定される具体的な不利益については従業員に情報提供をすることが必須となるでしょう。

### ～当事務所よりひと言～

使用者がどこまでの説明責任を果たすべきか、説明を尽くしたことの証拠化はどうすべきか等、同意書を取る際には、さまざまなリスクや利益のバランスが求められます。

どのような内容や条項の同意書を作るべきか書式や書類の作成で悩んだ際にも、お気軽にご相談いただければ幸いです。