

賃金債権放棄の有効性

弁護士 住田 浩史

第1 はじめに一賃金債権放棄の意思表示と賃金全額払いの原則

労働者による賃金債権放棄の意思表示があるとされる場合、その放棄は有効であり、賃金債権は消滅

するのであろうか。それとも無効となるのであろうか。

使用者は、労働者の賃金については、その全額を支払わなければならない(いわゆる賃金全額払いの原則)。よって、使用者は、法令に別段の定めのある場合、若しくは労働者の過半数で組織する労働組合(ない場合は労働者の過半数を代表する者)との書面による協定がある場合を除いて、賃金の全額を労働者に対して支払われなければならない(労働基準法24条1項)。

賃金全額払いの原則が労働基準法の定める賃金の

賃金債権の放棄の有効性について争われた裁判例

No.	裁判所/判決日付	出典	事件名	結論	放棄対象	放棄の態様
1	最二小判 昭和48年1月19日	民集27巻1号27頁、 判例時報695号 107頁	シンガー・ ソーイング・ メシオン・カ ンパニー事件	放棄有効	未払退職金 の全額 408万2000円	「いかなる請求権も有 しない」旨の書面に署 名した
2	大阪地判 平成5年5月26日	労働判例631号 13頁	国土リアルエ ステート事件	放棄有効	未払報酬(歩 合給)の全額 500万円	「和解金150万円の支払 を受けることを条件と して報酬債権を含む全 債権を放棄する」旨の 書面に署名した
3	東京高判 平成12年12月27日	ジュリスト1239号 161頁	更生会社三井 埠頭事件	放棄無効	将来給与の 20パーセン ト	使用者からの一方的な 減額通知についての黙 示の承諾 就業規則変更なし
4	東京地判 平成15年11月17日	未登載		放棄の事実 なし	将来給与2か 月分 70万5520円	平成12年2月、3月分 の給与を支払うことは困 難であると口頭で伝えた、 「はい」と答えた
5	最一小判 平成15年12月18日	労働判例866号 14頁	北海道国際航 空事件	放棄無効	過去1か月 分給与の20 パーセント 14万円	減額して支払い、労働 者も異議なくこれを受け 取った(減額が遡及 することについては異 議を申し述べた) 就業規則については遡 及適用条項を入れて改 正
				切下げ合意 有効	将来給与の 20パーセン ト	減額して支払い、労働 者も異議なくこれを受け 取った 就業規則・賃金規定を 改正
6	東京地判平成20年 9月30日	労働判例977号 74頁	ゲートウェイ 21事件	切下げ合意 不成立	将来給与の1 /7 5万円	飲食店で告知し、労働 者も異議を述べなかつ た

諸原則のうち最も重要な一つとされているのは、「労働者の賃金は、労働者の生活を支える重要な財源で、日常必要とするものであるから、これを労働者に確実に受領させ、その生活に不安のないようにすることは、労働政策の上から極めて必要」(いわゆる最大判昭和36年5月31日民集15巻5号1482頁)だからである。

賃金債権放棄の意思表示の効力は、常にこの賃金全額払いの原則との関係において議論されてきた。このほか、将来の賃金減額についての労働者の承諾については、労働条件の不利益変更や就業規則の強

行的直律的効力(労働基準法93条)が問題となってくるが、以下では、賃金全額払いの原則との関係を中心に、裁判例(下記一覧表参照。以下番号はこの表の番号を指す)を分析しつつ、問題を整理する。

第2 裁判例の分析

1 既発生の賃金債権について

(1)分類の必要性

賃金債権の放棄の問題は、論理的には、第一に、将来継続的に発生する賃金債権についての放棄が問題となるもの(3,4,5,6)、及び、過去

放棄の時期	放棄のイニシアティブ・経緯	放棄の対価	労働者の地位	その他
退職時	使用者が、経費使用に関する疑惑に基づき、書面に署名を求めた	(今後使用者から損害賠償請求を受けない)	西日本における総責任者の地位退職後競争会社への就職が決まっていた	
退職後7か月	使用者代理人と労働者の交渉で、「格別威圧的なものではなかった」	和解金150万円	不明	
在職中	更生決定前に管理職を召集して一斉に通知。減額根拠の説明もなく、諾否も求めず。	なし	管理職	全従業員均一の不利益でなく管理職のみの負担であった
在職中 平成12年初めころ	労働者の怠慢から未収金発生したため財政状態が悪化し、口頭で伝えた	なし	次長(管理職)	就業規則に基づく解雇(勤務成績不良)の有効性は認められた
在職中	悪化する経営を支援する北海道議会から自助努力を求められ、賃金カット	なし	管理職(課長以上)	
在職中	経営不振により減額を一方的に告知、減額内容も告げない承諾書をとるなどしていない	なし	秘書職、結婚したばかり、社長は「ワンマン」とされている	

の既発生の個別の賃金債権が問題となるもの(1,2,5)に分類されるべきであろう。なぜならば、前者の場合、債権の放棄以前に、まずもってその基礎となる使用者と労働者の継続的關係の変更、すなわち労働条件の変更として有効かどうかという問題ととらえるべきだからである。

しかしながら、一部の裁判例においては、雇用関係から既に発生した賃金債権を放棄できるか、という問題と、そもそも雇用関係からその賃金債権が発生するのかどうかというその前段に位置づけられるべき問題を峻別していないきらいがある(同様の指摘として、裁判例3について論じられた荒木尚志教授「労働判例研究 第982回」ジュリスト1239号161頁)。例えば裁判例3は、切下げ合意があったかどうかを論じないまま、賃金債権放棄の問題と捉えているようである。

まずは、既発生 of 個別の賃金債権についての放棄について論じる。

(2) 裁判例が重要視するファクター

賃金債権の放棄の有効性についてのリーディングケースは、裁判例1である。裁判例1は、「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り、自由な意思に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するとき」に限り、賃金債権の放棄の意思表示は有効となるとしている。なお、この合理的な理由の立証責任は使用者側にあるとされている(裁判例5)。

また、裁判例1における色川幸太郎裁判官の反対意見(以下「色川反対意見」という。)は、労働者の自由意思の認定の具体的基準について、「本件で問題となったような、相殺の合意又は使用者からの要請ないし働きかけによる放棄については、使用者の威勢によって抑圧されたものでなく、労働者の真に自由なる意思に出た場合にかぎって、その効力が認められるべき」であり、「とくに、放棄の場合は、相殺と異なり、労働者にとって消滅させられるべき自己の債務がなく、失うのみで得るところがない」ため、「放棄が、使用者から抑圧を受けたものではなく、真に自由な意思によるものであると認めるにあたっては、それによって、当該労働者がいかなる事実上、法律上の利益を得たものであるのか

など、労働者がその権利を放棄するにつき合理的な事情の存在したことが明らかにせられなければならない」としている。

この色川反対意見は、昭和48年最判の基準の具体的あてはめに関して極めて示唆に富むものであり、多数学説に支持されているところである。

ア 放棄の態様

そして、より具体的には、まずもって放棄の意思表示のあり方、態様が重要視される。労働者の自由な意思が「明確」にあらわれている、とされるためには、意思表示自体が「明確」でなければならないことは当然である。放棄の意思表示が有効とされた裁判例1,2においては、いずれも書面で放棄していることが明示されていた。また、放棄の意思表示自体がないとされた裁判例4においては、書面がないことが重要な点として考慮されている。黙示の意思表示については、否定される可能性が高いというべきであろう(裁判例3,5)。

イ 放棄の時期

また、放棄の時期にも留意すべきである。退職から長期間が経過していることで、色川反対意見のいう、使用者と労働者という従属的支配的な関係から脱したとみられるためである。たとえば、裁判例2においては、放棄の時期が、退職後7か月経過していることが考慮されている。

逆に、退職まもなくといった状況であったり、雇用関係の清算が未だ終了していない場合などは、放棄の有効性を否定する方向にはたらくであろう。

ウ 放棄の経緯

放棄に至った経緯も重要である。賃金債権の放棄については、通常、使用者側がイニシアティブをとって動くであろう。有効とされた裁判例2では、威圧的ではなかったことが考慮されている。また、否定例では、使用者が賃金減額を一方的に決め、理由も説明せず、労働者に諾否も求めなかったということが考慮されている。

エ 放棄の対価

この点は、賃金債権と反対債権との合意相殺と大きく異なる点である。すなわち、色川反対意見が指摘するがごとく、賃金債権の放

棄は、労働者にとって失うのみで得るところがない。よって、放棄によって、債務免除等も含めた何らかの対価を得ているとすれば、放棄の有効性を肯定する方向にはたらくといえる(裁判例1、2)が、他方、これがなければ、放棄の有効性を否定する強い事情であるといえる。

オ 労働者の地位

労働者は構造的に使用者から抑圧を受ける地位にあり、例えば管理職であるからといって、放棄の意思表示が有効であるという方向にはたらくとは一概にいえないであろう。ただし、裁判例1のように、大企業の西日本の総責任者という地位で、かつ、退職後も競争会社に就職が決まっているという特殊な事情がある場合は、これを多少考慮してもよいものと思われる。

無論、社長が絶対的権勢を有している、などの会社風土があれば、放棄の有効性を否定する方向にはたらくと考えられる。

2 未発生 of 賃金債権について

次に、将来継続的に発生する賃金債権についての切下げ合意及び放棄についても整理しておく。

(1) 切下げ合意の存否、有効性

将来の賃金切下げについて、労働条件の変更ととらえた場合は、労働者の個別同意の有効性及び就業規則の強行的直律的効力との関係が問題となる。

賃金切下げについての労働者の承諾がいかなる場合に認められるかについては、ここに挙げていないものを含め、多くの裁判例が出されているが、確固たる基準は未だ定立されていないようである。本稿では詳しく扱うことはしないが、例えば、裁判例5の原審は、切下げについて(過去の分はともかくとして)減額それ自体には異議を述べていなかったことをもってあっさり労働者の同意を認めているようである。他方、裁判例6は、より実質的に「ただ異議を述べなかつたと言うだけでは必ずしも十分でなく、積極的なこれを承認する行為が必要と見られるというべきである。」とした上、「減額の内容さえ知らされておらず、その内容を理解してこれを受け入れたとは認められないし、その後承諾書等により承諾したなどの積極的な行為があったとの証拠も存しない。」として、切下げ合意は

不成立とした。

また、労働者の個別同意があったとしても、就業規則の変更措置がとらなければ、その承諾の効力は否定されることとなる(労働基準法93条)。

(2) 切下げ合意がない場合の賃金債権の放棄の存否、有効性

個別合意がない、あるいは就業規則変更がなく、切下げ合意が効力を有さない場合、次に、労働者の賃金債権の放棄の意思表示があったかどうか問題となるが、これについても、上記1で述べたファクターを重視してその存否ないし有効性を判断することとなろう。

ただし、使用者としては、そもそも、賃金切下げについての承諾を求めることはしても、わざわざ、別途放棄の意思表示を求めることはしないであろうから、検討すべきは、自ずと、労働者の黙示の放棄の意思表示があったか、ということとなろう。また、将来の賃金債権放棄が問題となるのであるから、当然労働者は在職中ということになる。よって、これらは、いずれも放棄の有効性を強く否定する方向にはたらくであろう。賃金債権の放棄があまり簡単に認められるとすれば、労働基準法93条の強行的直律的法規性が無意味になるともいえる。

他方、実際に問題となるのは、裁判例3や裁判例5のように更生直前の会社であったり、経営が相当悪化している企業においてであろうから、十分な減額根拠の説明をして明示的な諾否を求めるなど適正な手続を踏んでいれば、放棄の意思表示が有効とされる場合もないとはいえない。

第3 結論

以上見てきたとおり、賃金債権の放棄は、原則として労働者にとってメリットがないうえ、労働基準法が定める諸規定に照らしても、かなり例外的なものといえ、不存在ないし無効となる可能性が大である。賃金の既発生、未発生にかかわらず、使用者においては、やむなく労働者に賃金債権の放棄を求めなければならない場合には、上記のような問題があることに十分留意しなければならない。