

労働契約書等が作成されなかった労働契約内容の決定と変更**【文 献 種 別】** 判決／東京地方裁判所**【裁判年月日】** 平成 30 年 3 月 9 日**【事 件 番 号】** 平成 29 年（ワ）第 10749 号**【事 件 名】** 未払賃金請求事件（Apocalypse 事件）**【裁 判 結 果】** 一部認容、一部棄却**【参 照 法 令】** 民法 93 条、労働契約法 8 条・9 条、職業安定法 5 条の 3・42 条・65 条 8 号**【掲 載 誌】** 判例集未登載

LEX/DB 文献番号 25560795

事実の概要

1 被告 Y は、平成 28 年 11 月 25 日頃、居酒屋（本件店舗）を新規開店した。その代表者代表取締役は A である。原告 X₁ と原告 X₂（合わせて「X ら」）は、Y の調理スタッフ「月給 25 万円～40 万円」「年齢・経験・能力などを考慮の上、給与額を決定」「9:30～23:00（実働 8 時間／シフト制）」「4 週 6 休」などという労働条件の募集を見て、Y に応募した。X らは、Y と期間の定めのない労働契約を締結し、平成 28 年 11 月 12 日から調理スタッフの業務等に従事し、平成 29 年 1 月 22 日まで勤務した。Y と X らとの間で労働条件の内容を明確に示す書面は作成されず、Y は、X らに対し残業時間や残業代を説明しないまま、残業代を含めた形で X₁ の賃金を月額 40 万円、X₂ の賃金を月額 34 万円と決定した。他方、X らは、これらの賃金額が基本給を意味すると考えていた。なお、平成 28 年 10 月、Y は X₂ に、毎月の賃金額を「税引き前の総支給額で 340,000 円」と考えている旨電子メールで通知した。

2 Y は、X らに対し、各給与明細書で、賃金を毎月 15 日締め、当月末日払いで、基本給、家族手当、技能手当、皆勤手当、定額残業手当、普通残業手当、深夜残業手当、休日勤務手当、食事手当及び「前月修正」（前月賃金の未払分の追加支払い）に区分して支払った。Y では、扶養家族に対する家族手当の制度はなく、X₁ に対する家族手当の額は、A が平成 28 年 12 月 30 日支給の賃金に係る給与明細書を作成する際に単独で決定した。

3 X らは、平成 29 年 1 月 22 日、過重な勤務状態等を背景として、Y からの即時退職を決意し上司に告げて退勤し、その後、Y に対し、労働

契約及び労基法 37 条に基づき割増賃金等の支払いを求めて提訴した。X らは、各自の労働契約で基本給がそれぞれ 34 万円と 40 万円となっており、割増賃金算定の基礎とすべき基礎賃金が、それぞれ契約で定めた基本給の額となると主張した。これに対し、Y は、平成 29 年 1 月 3 日に、X らが Y に対し、基本給及び諸手当については問題ないが、残業代を定額にすることはやめてほしいとの意向を伝えてきたため、Y が、同月 31 日支給の賃金から、X らとの間で、毎月の賃金を基本給約 17 万円、技術手当 3 万円、皆勤手当 2 万円はそのまま維持するという賃金内容で合意したと主張し、割増賃金算定の基礎となる金額が、約 22 万円である旨主張した。

判決の要旨

一部認容・一部棄却。

1 X らと Y との間の労働契約の内容

労働契約の成立に争いはないが、「賃金の金額や計算方法を明示する労働契約書」等は作成されていない。「このようなときは、求人広告その他の労働契約の成立に関して労働者と使用者との間で共通の認識の基礎となった書面の内容、労働者が採用される経緯、労働者と使用者との間の会話内容、予定されていた勤務内容、職種、勤務及び賃金支払いの実績、労働者の属性、社会一般の健全な労使慣行等を考慮して、補充的な意思解釈で明示又は黙示の合意を認定して賃金その他の契約内容を確定すべきである。

なお、求人広告その他の労働者募集のための労働条件提示は、使用者からの労働契約締結のための申込みの誘引で、それ自体は契約を成立させる

意思表示ではないが、労働条件を的確な表示で明示すべきもので（職業安定法5条の3、42条、65条8号参照）、労働者が応募して労働契約を申し込むときは上記労働条件提示の内容を当然に前提としているから、上記労働条件提示で契約の内容を決定できるだけの事項（一定の範囲で使用者に具体的な決定権を留保するものを含む。）が表示されている限り、使用者が上記労働条件提示の内容とは労働条件が異なることを表示せずに労働者を採用したときは、労働者からの上記労働条件提示の内容を含む申込みを承諾したことにはかならず、両者の申込みと承諾に合致が認められるから上記労働条件提示の内容で労働契約が成立したというべきである」（我妻榮『債権各論上』（岩波書店、1954年）57頁、63頁、土田道夫『労働契約法〔第2版〕』（有斐閣、2016年）221頁、千代田工業事件・大阪高判平2・3・8労判575号59頁、株式会社丸一商店事件・大阪地判平10・10・30労判750号29頁、福祉事業者A苑事件・京都地判平29・3・30労判1164号44頁参照）。「この場合、使用者の内心において、上記労働条件提示の内容で労働契約を締結する意思がなくても、労働者がそのことを知り、又は知ることができた場合でない限り、労働契約は無効にならない（民法93条）。」

本件事実を総合すれば、YはXらに、「賃金は月25万円から月40万円の範囲内、勤務時間は1日8時間という労働条件を提示した上」、「賃金のうち残業代に当たる部分の存在、その金額又はその計算方法を示すことなく、食事手当を除く賃金をX₁は月40万円、X₂は月34万円と決定」してXらを採用している。『総支給額』という用語は、『残業代を含めた賃金全部』という意味で用いられることもあるが、『（残業代を含めずに）基本給及び諸手当を合計した金額』という意味で用いられることもあり、残業代は、通常、実際の残業時間に応じて算定されるもので変動するから、将来、特に定額の『総支給額』を提示する際には後者の意味で用いられているとみることが自然な解釈であり、X₂とYとの間の労働契約締結前の協議では固定残業代の定め、内容、想定される残業時間は話題となっていないことに照らしても、「後者の意味で解釈されるべきである。」

したがって、当事者間には、1日8時間の所定労働時間内の勤務に対し一定額の賃金を支給する「労働条件で労働契約が成立したと推認されるか

ら、いわゆる固定残業代における明確区分性の要件を検討するまでもなく、基礎賃金は、X₁につき月40万円の賃金を、X₂につき月34万円の賃金をそれぞれ基礎として算定すべきである。」

給与明細書での基本給や各手当の「区分は、既に労働契約が成立して、労働条件が確定し、実際の勤務も始まった後にYが一方向的に決定したものに過ぎないから」、「労働条件を変更する効力を有するものではなく、『定額残業手当』の区分を設けることで所定労働時間内の勤務に対応した賃金を実質減額し、その分を残業代に振り替えることは許されない。労働契約の定めによる区分ではないから、明確区分性の要件を満たすことにもならない。」皆勤手当の区分も同様である。X₁に係る「家族手当」は、労働基準法37条5項の除外賃金には当たらない。

2 合意による労働契約変更の有無

当初の「労働契約で定まる賃金内容と比較すると、〔Yの主張する〕合意は、賃金を労働者（Xら）の不利に変更するもの」であるから、「合意を成立させる労働者の同意の有無は慎重に判断されるべきであり、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、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か否かという観点からも、判断されるべきである」（山梨県民信用組合事件・最二小判平28・2・19民集70巻2号123頁、前掲福祉事業者A苑事件京都地裁判決参照）。

どのような話し合いを経てXらとYとの間で合意がされたのか等につきAの供述内容は具体的ではなく、むしろ、Xらの苦情を受けて、「独断で賃金の区分方法やその金額の変更を決定したよう」に窺われる。Xらの労働契約締結時における賃金額についての期待や給与明細書の「内容に不審を感じ、長時間労働を余儀なくされていることにも不満を持って」、X₁がYとの話し合いを申し入れているという事情から、「十分な話し合いを経ないで賃金に関する合意に応じるとは考えにくい」。当事者間の合意内容を窺わせる書面は作成されておらず、他に合意を窺わせるものはない。

以上の「事情を総合すれば、Xらが、〔A主張の〕

合意内容に同意し、かつ、その同意がXら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とは認められない。」

判例の解説

判旨に賛成。

一 本判決の意義

労働契約の当事者たる使用者は、契約の相手方たる労働者に対して、労基法 15 条（労働条件明示義務）や労契法 4 条（労働契約の内容の理解の促進）の義務を負うが、労働契約の締結に方式自体は不要である（改正民法 522 条 2 項参照）。本件では、一定の労働条件を記載すべき就業規則の有無（労基法 89 条参照）も不明であるところ、契約書等の書面が一切作成されないまま労働契約が締結され、労働契約の内容が問題となった。本判決は、こうした契約内容につき形式面での手掛かりが乏しい事案における契約解釈手法を示している。また、本判決は、決定した契約内容の変更についての合意の成否、有効性判断に関し、近時の前掲福祉事業者 A 苑事件京都地裁判決に倣った処理をしている点でも注目される。

二 契約成立段階での契約内容の解釈

1 申込みの誘引と労働契約内容の決定

契約締結過程において示された事柄が契約内容となるか否かは、これまで、特に求人票記載の労働条件につき、争われてきた。求人票は、基本的に「求職者の雇用契約締結の申込みを誘引するもの」（株式会社丸一商店事件・大阪地判平 10・10・30 労判 750 号 29 頁）と位置づけられ、求人票と「異なる別段の合意をするなどの特段の事情がない限り」（前掲株式会社丸一商店事件判決、千代田工業事件・大阪高判平 2・3・8 労判 575 号 59 頁）、求人票記載の労働条件が労働契約の内容になる。もっとも、契約成立時に当事者間で求人票と異なる合意がされたときは、原則として「合意の内容が求人票記載の内容に優先する」（藍澤證券事件・東京高判平 22・5・27 労判 1011 号 20 頁）。また、求人票において賃金額等が見込みであることが予め明示され労働契約成立時に一定の時点までに「確定されることが予定」されている場合には、当該確定によって契約内容が定まる（八州事件・東京高判昭 58・12・19 労民 34 巻 5 = 6 号 924 頁）。

以上の求人票に関する判例と比較すると、本件の事案としての特徴と、判旨の射程の限定性に気づかれる。すなわち、本件では、労働契約の成立時に、そもそも書面等の明示での労働条件をめぐるやり取りの存在が判然としない。そのため、以上の事案とは異なって、締結時に、何らの明確なやり取りもない本件では、契約締結前に示された資料等と対比すべき締結時における「異なる別段の合意」を問題としにくい。とはいえ、本判決も、「別段の合意」がなければ、申込みの誘引に過ぎない契約締結前の過程で様々に示された事柄が、成立する契約の内容となるとという判例法理の大枠には依拠している。

2 補充的な意思表示の位置づけと内容

では、具体的に、どのように締結過程における事柄をもって契約内容を確定するのか。本判決に似た例としては、前掲丸一商店事件大阪地裁判決があるところ、同判決は、求人票の退職金ありとの記載が「契約の内容となっていた」とした後、「具体的内容は雇用契約締結時の当事者間の合意」に委ねられるが、当該具体的内容についての合意が空白の同事件でも、「求人票に退職金共済制度に加入することが明示」されていたことから、結果として、同制度に加入していたとすれば労働者が得られた額と同額の退職金を請求する「労働契約上の権利」を労働者が有するとした。

これに対して、本判決は、「このようなとき」、すなわち、本件のように労働契約の成立自体には争いが無いが、労働契約書等が作成されていない場合には、「求人広告その他の労働契約の成立に関して」当事者間で「共通の認識の基礎となった」書面、採用の経緯や当事者間の会話内容、予定されていた勤務内容等の事柄を考慮して、「補充的な意思表示で明示又は黙示の合意を認定して」契約内容を確定すべき」とする。

この契約解釈は、前掲丸一商店事件大阪地裁判決と比較するとより一般的な事実を解釈対象として用いているといえよう。一方、本判決のいう「補充的な意思表示」の意味が、法理論上いかなる意味で用いられたものかは必ずしも判然としないが、それは、「当事者がそのこと〔を〕知っていれば合意していたはずであるという内容を補充する」意味での「補充的解釈」（中田裕康『契約法』（有斐閣、2017 年）107 頁）とは解されない。なぜならば、判旨の掲げる合意認定のための判断材料は、

「合意していたはず」という事柄ではなく、当事者が合意を形成する上で前提としていた事柄だからである。そのことは、本判決が、「なお」として、「労働者募集のための労働条件提示」に関し、「労働者が応募して労働契約を申し込むときは上記労働条件提示の内容を当然に前提としているから」、基本的に当該労働条件提示の内容で労働契約が成立する、としていることから明らかであろう。本判決の示した契約解釈は、あるべき労働条件提示を職安法の規定も加味して前提としつつ、そこで労働者が申込みの時点で当然としている種々の事情から客観的に推認される契約内容を合意内容として認定するものである。たしかに、一定の規範的な意思の補充が入るものの、本件では労働契約の成立自体が争われていないため、こうした解釈は避けられまい。

もっとも、本件では、労働契約書等が存在しなかったことからこのような契約解釈の余地が生じている。したがって、契約締結時に書面等が整えられた事案においては、本判決の示した契約解釈の意義は、当該書面等に記載されていなかったが契約締結過程で議論となった事項についてなど限定的に解さざるを得まい。

3 固定残業代についての契約解釈

2までのようにして、本判決は、労働契約内容が決定されるとして、具体的には X_1 、 X_2 、それぞれにつき、月額で40万円と34万円とする契約が成立したとする。そして、 X_2 にYが「総支給額」という文言を含むメールを送っていたところ、本判決は、残業代の変動性を根拠に「自然な解釈」として、また、Yと X_2 との間で契約締結前に固定残業代に関する事柄が話題となっていないという同事件の事情を根拠として、同文言が「(残業代を含めずに)基本給及び諸手当を合計した金額」という意味であるとした。

注目されるのが、この契約解釈の結果、「いわゆる固定残業代における明確区分性の要件を検討するまでもなく」、基礎賃金が X_1 と X_2 につきそれぞれ上記の金額になるとされた点である。使用者が募集段階で人員確保のために実際とは異なるより魅力的な労働条件を提示する恐れがあるが、労働契約締結時に労働条件を確かめたり交渉をしたりすることは、そもそも労働者にとって難しい。本判決の判断枠組みは、契約締結過程で労働者が当然のことと考えていた労働条件が「申込み」の

内容を構成するという解釈を通して、労働者の当然の期待を法的に実現するものであり、これは、当事者の合意を尊重しつつ、「労働者の保護」(労基法1条)にも資するものといえよう。

三 変更としての処理と合意の判断

本判決も参照する前掲福祉事業者A苑事件京都地裁判決は、求人票記載の労働条件を契約内容として認め、使用者の改めての労働条件通知書への署名等を求める行為を労働契約の「変更」の申出とし、当該変更に対する労働者の同意の有無につき前掲山梨県民信用組合事件最高裁判決の法理を参照している。本判決も、基本的に同様の法的構成を採る。

そして、同京都地裁判決において変更に関し問題となっていた労働条件は、契約期間と定年制であった。その際、同京都地裁判決は、山梨県民信用組合事件最高裁判決の法理は、「賃金や退職金と同様の重要な労働条件の変更についても妥当する」として、同法理が適用される範囲が同事件で問題となっていた労働条件の変更にも及ぶとしていた。

これに対して、本判決は、同京都地裁判決を参照するものの、「賃金」の変更の問題として本件を処理している。ただ、本件では、具体的には「残業代」を含まない形で一定の時間の就労に対して一定の賃金を得られるという契約内容が問題となっていた。そして、所定ないし法定労働時間に対する基本給の額に対する労働者の期待も、同意の有無の判断の中で加味しており、その対応関係を意識している。このように、「賃金」の問題としてではあるが、賃金と労働時間の対応関係を意識している点で、本判決は、上記最高裁判決の「使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合」に適用される自由な意思の認定の法理を応用している面があると解される。

具体的な意思の認定については、本件では、使用者が、使用者の「変更」の申込みも明確にしないまま、また、労働者側の意思を確認するような経過もないままに、大幅な賃金減額を決定していた。同最高裁判決の判断に沿うものとして、本判決は妥当といえよう。