

## 《判例研究》

## 賃金減額に対する黙示の承諾の認定と 労働条件の明示

技術翻訳事件（東京地判平23.5.17労判1033号42頁）

長谷川 聡

### I 事実の概要

原告は、従業員11名の翻訳業を主たる業務とする被告会社において翻訳物の手配や編集を行う制作部の最高責任者として勤務していた。

被告の業績は事件当時下降傾向にあり、平成20年は賞与が支給されなかった。このような中、同年12月に被告乙山社長は、B営業部長及び原告に、売上目標の85%を下回った場合「進退の整理を問う」と記載された念書を提示したが、原告らは署名押印を拒否した。その後、さらなる営業不振を受けて乙山社長及び乙山会長は、平成21年5月にまずは内々に、26日には臨時の代表者会議（兩名とA経理部長、B営業部長、原告、計5名の役職者が参加）を開いて役職者全員について平成21年6月以降、業績悪化を理由として賃金を20%減額することを提案した。しかしB営業部長と原告は、賃金減額の必要性に関する十分な説明がないことを理由に右提案に同意しなかった。その後の6月2日の代表者会議においても乙山会長は右減額提案に同意することを強く求め、原告らに「了承できないのであれば、この会議に参加しなくてもよい」旨の発言をした。これに対し原告は、反対の意向を示したが、会議を退席することはなかった。同月25日に原告に対し20%減額の6月分の賃金が支払われ、これが9月分の給与まで続いたが、原告は被告に対して抗議することはなかった。

乙山社長は、9月16日に原告に対して「2010年度・労働条件通知書（「本件雇用条件通告書」）」を交付した。これは、10月1日以降、①役職変更の上、基本給を約27万円から約15万円に減額し、約6万円の役職手当の支給を停止する、②外部フリーランスチェッカー・編集者になる、③12月末日まで①の基本給のみの支払を受けて就活をすることを認め、同日をもって雇用契約を解約する、のいずれ

かを選択することを9月末日までに求め、同日までに回答がない場合は、①を選択したものとみなすというものであった。これを受けて原告は退職を考えるようになり、同月25日にA経理部長に退職金の仮計算を依頼した。A経理部長は、自己都合退職による退職金仮計算書を交付した。その額は約607万円であり、自己都合以外の事由に基づく退職に関する計算表に基づく退職金額は、約716万円であった。

原告は、9月28日に乙山社長に以上の提案を契約不履行に該当するなどの理由で拒否することを伝え、減額分の賃金の支払を求めた。これは、労働局への相談を通じて得た知識に基づくものであった。続く29日に乙山社長に一身上の都合により退職する旨の届くと、前記仮計算書に基づく退職金の支払を請求する書面を提出した。なお、本件雇用条件通告書と同様の労働条件切り下げの通告を受けた従業員は原告以外に4名おり、うち3名は退職し、労働条件の切り下げを受け入れた1名の従業員も再度の切り下げ要請を受けて退職している。

原告は、平成21年6月以降の減額分の賃金の支払や、会社都合退職による退職金との差額の支払、労働条件の一方的切り下げ、退職を余儀なくされたことについての慰謝料支払、未払割増賃金・付加金の支払を求めて訴えを提起した。

## II 判旨

一部認容。本件では、下記論点のほかに未払賃金額を算定するために原告の管理監督者性や時間外手当の算定基礎が争点となったが、本稿では検討対象としなため、これらについては割愛する。

### 1 賃金減額に対する黙示の承諾・追認の有無

「本件賃金減額に対する明示の同意ないし承諾については、これを認めるに足りる証拠がない」。

「了承できないのであれば、この会議に参加しなくても良い」旨の会長の発言にもかかわらず、原告が退席しなかったこと、②平成21年6月分から同年9月まで20%減額された賃金が振り込まれたが、原告が抗議しなかったこと、③解雇通知後に以前の給与に戻して欲しいとの意思表示を原告がしたこと、④被告の経営状態が悪化し、近年賞与が支給されていなかったこと、⑤賃金減額が制作部のトップにある原告に一定の責任があることを明らかにする意味もあったこと等の事

実によれば、原告が労働条件よりも雇用の存続をとって、いったんは賃金減額に同意したと認定する余地はある。

しかし、「賃金の額が、雇用契約における最も重要な要素の一つであることは疑いがないところ、使用者に労働条件明示義務（労働基準法15条）及び労働契約の内容の理解促進の責務（労働契約法4条）があることを勘案すれば、いったん成立した労働契約について事後的に個別の合意によって賃金を減額しようとする場合においても、使用者は、労働者に対して、賃金減額の理由等を十分に説明し、合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましい」。「加えて、就業規則に基づかない賃金の減額に対する労働者の意思表示は、賃金債権の放棄と同視すべきものであることに照らせば……賃金全額払いの原則との関係においても慎重な判断が求められる」。「賃金減額について労働者の明示的な承諾がない場合において、黙示の承諾の事実を認定するには、書面等による明示的な承諾の事実がなくとも黙示の承諾があったと認めうるだけの積極的な事情として、使用者が労働者に対し書面等による明示的な承諾を求めなかったことについての合理的な理由の存在が求められる」。

「乙山社長が原告らに対し賞与支給のための条件等を定めた念書への署名押印を求め、同人らがこれを拒否したとの経緯」や「乙山社長が本件減額提案をしたのに対し、賃金減額の必要性に関する十分な説明がないことを理由に、原告らがこれを了承しなかった」ことからすれば、被告は「本件賃金減額の必要性等について十分な説明を行ってその理解を得た上で、合意内容を書面化しておく必要性が高いことは理解できた」。にもかかわらず、こうした「書面を準備して原告に対し明示的な解答を求めた被告が、本件賃金減額についてのみ……明示的な回答を得ないまま……本件賃金減額を実施したというのは、いささか不自然、かつ、強引」である。

「上記代表者会議において、被告が原告に対し、書面等による明示の承諾を求めなかったことに合理的な理由があったとは認められ……ず、他に、黙示の承諾の成立を認めうるだけの積極的な事情の存すると認められない本件においては、本件賃金減額に対する黙示の承諾があったと認めることはできない」。

また、「本件賃金減額の実施から本件退職までの間が3ヶ月余りにすぎないこと等からすれば」、「原告が……減額後の賃金を受領し、被告に対し抗議等を行っていない……としても、他に特段の事情の認められない本件において、本件賃金

減額に対し事後的な追認がされたと認めることはできない」。

以上によれば、本件賃金減額に対する原告の承諾・追認を認めることができず、本件賃金減額を有効であると解することはできない。

## 2 本件退職に係る退職事由

被告退職金規程の「[会社の都合で退職したとき]とは、解雇、使用者の退職勧奨による退職等、使用者側の意向ないし発案に基づく退職を意味する」。

原告は、本件雇用条件通告を受けて退職を検討し始め、「回答書」を被告に交付した時点で……契約内容の変更に同意しなければならない義務は必ずしも存在しないことを明確に理解し、その際には予定退職金の額も提示されていた。これらの後に「退職届を提出していることからすると、本件退職は、確かに被告による本件雇用条件通告を契機とするものではあるが、最終的には、基本給の減額により退職金額が減額することを避けて、従来の基本給に基づいた比較的高額の退職金を得るという経済的目的」と「こういった環境にいたくない」、「一刻も早く辞めたい」……という原告自身の意思に基づく退職、すなわち自己都合による退職であったと認めるほかはない」。

## 3 労働条件切下げの不法行為該当性

「人件費の抑制を目指した労働条件の切下げ自体は……適法な方法で行われる限りは、許容されるというべきであるし、労働条件の切下げを労働者に提案する行為についても、その方法、態様が適法なものである限り、労働者に対する不法行為に該当しない」。

本件退職は自己都合退職であり、本件雇用条件通告が実質的な退職の強要に該当するとまでは認められない。また、雇用条件通告書は「いささか穏当を欠く点もないではないが、詐欺的あるいは脅迫的な言辞は格別見当たらず、労働条件切下げの申入れの方法、態様において、社会通念を逸脱したものとは認められない」し、原告は変更同意する義務がないことを認識していた。

以上の点からすれば、被告の行為は不法行為に該当しない。

### Ⅲ 検討

#### 1 問題の所在と検討対象の限定

労働条件決定が個別化する傾向の下、個別労働契約を通じて労働条件決定がなされる場面は増大しつつある。しかし合意により労働条件を決定することができることは明白だが（労契法8条<sup>1)</sup>、合意を認定する方法は明確でない。就業規則を用いて一方的に労働条件が変更されることが支配的だった経緯もあいまって、個別労働契約を通じた労働条件決定の仕組みは未形成の状態にある。

本件は、被告会社従業員であった原告が、同意していないにもかかわらず賃金を一方的に減額されたこと等を不服として、本来支払われるべき賃金との差額等の支払を求めた事件である。主な争点は右賃金減額に対する原告の黙示の承諾の有無であるが、本判決は、この点の判断にあたり、労働条件の明示に関する労基法15条、そして初めて労働条件の内容の理解の促進に関する労契法4条に言及し、新たな判断枠組みを提示した点で新規性を有する。そこで本稿ではこの点について主に検討を行い（2）、これに加えて、この点と比較して判断方法に問題がある退職事由の認定に言及する（3）。

#### 2 賃金減額に対する黙示の承諾の認定

##### (1) 従来の判断枠組み

賃金減額に対する黙示の承諾の有無の認定は、賃金減額に対する承諾の認定において用いられる判断枠組みを基礎に、黙示であることを考慮してその認定をより慎重に行う、という方法で行われてきた。

この点に関する裁判例の判断傾向の一つは、当該事案の事実を総合して労働者の承諾の有無を判断するものである。例えば、経営協議会で決定された55歳以降の将来の賃金減額に対する黙示の承諾の有無が争点となった日本ニューホランド事件<sup>2)</sup>では、この決定について文書が交付されたが、そこには異議申立を求める記載がなかったこと、右減額が実施される55歳以前に原告が右減額に対して異議を述べたこと等の事実を基礎に黙示の承諾の存在が否定された。また、無期雇用

---

1) 京都広告事件（大阪高判平3.12.25労判621号80頁）、デイエファイ西友（ウェルセーブ）事件（東京地決平9.1.24労判719号87頁）。

2) 札幌地判平13.8.23労判815号46頁。

から有期雇用への変更と、年額200万円の将来の賃金減額に関する黙示の承諾の有無が争われたヤマゲンパッケージ事件<sup>3)</sup>では、いずれの変更も「雇用契約の基本の変更」であり、一方的通知では合意は成立しないし、「事項の重大性に鑑みると、労働者が速やかに異議を述べないと黙示の同意があったものと推認することも相当でない」、「突然重大なことを告げられた場合に即座に拒否の意思を表明しないと黙示の承諾があったものと認めることは相当でない」といった指摘を基礎に承諾の存在が否定された。

他方で、賃金債権の放棄に対する承諾の認定に関する判断枠組みを援用するものもある。例えば、会社更生に伴う20%の賃金減額が経営陣の決定により管理職への通知をもって開始され、そのおよそ1年後にこの減額に対する黙示の承諾の有無が争点となった更生会社三井埠頭事件<sup>4)</sup>は、このタイプに該当する。この事件では、「労基法24条1項本文はいわゆる賃金全額払の原則を定めているところ、これは使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図る趣旨に出たものであると解されるから、就業規則に基づかない賃金の減額・控除に対する労働者の承諾の意思表示は、賃金債権の放棄と同視すべきものであることに照らし、それが労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときに限り、有効であると解すべき」という判断枠組みが用いられた。これを基礎に賃金支給時に原告から異議がなかったこと、原告に十分な説明がなかったこと、原告の諾否の意思表示を積極的に求めていなかったこと、原告の不利益は小さくなかったこと、一部の従業員のみ賃金減額がなされたことなどの事実を基礎に承諾の存在が否定された。

これらの判断手法の相違は、事案類型の相違と対応関係になく、使い分けの基準は定かではない。もっとも、いずれの手法も、変更内容の重大性を考慮して慎重に黙示の同意を認定するという点では共通する。

## (2) 本判決の判断枠組みの特徴

本判決で用いられた判断枠組みは、まず、①労基法15条と労契法4条を媒介に、

---

3) 大阪地決平9.11.4労判738号55頁。

4) 東京高判平12.12.27労判809号82頁。

減額理由の説明とその理解を得る努力、合意内容を書面化することが望ましいことを前提として指摘し、②「賃金の減額に対する労働者の承諾の意思表示は、賃金債権の放棄と同視すべき」という判示の点で、賃金債権の放棄に対する承諾の認定に近い判断の視点をを用い、③①②の指摘をふまえて、特に黙示の承諾の認定のケースを区別して、「書面等による明示的な承諾の事実がなくとも黙示の承諾があったと認めうるだけの積極的な事情」として「書面等による明示的な承諾を求めなかったことについての合理的な理由」を必要とする、というものである<sup>5)</sup>。

この判断枠組みの冒頭に指摘されている、①労働条件変更理由の説明等を通じた労働条件の変更内容の明確化の要請は、労契法4条が制定されていなかった時期から承諾を認定するための前提とされてきた。労働者の承諾を認定するには、承諾の対象が特定され、その内容を労働者が認識している必要がある以上、変更内容の複雑さに応じて要請される説明の程度や方法も明確性を確保する詳細なものである必要があることや<sup>6)</sup>、労働条件変更の必要性やこれに応じなかったときの取扱いに関する説明が不十分で労働者が錯誤に陥った場合には、合意が無効と評価されることがあること<sup>7)</sup>が裁判例において確認されてきた。

また、書面をもって労働条件の変更を行ったか否かも、承諾の有無を判定する際の判断要素の一つになっていた。労働者から変更内容を書面化する要請を受けたにもかかわらず、これをしなかったことを黙示の承諾の不存在を根拠付ける事実の一つとして評価した裁判例<sup>8)</sup>や、もう一步踏み込んで、「労働者の生活の基本にかかわる賃金の……ような重要な労働条件の変更には、上記のような多数組合なり労働者の過半数代表者との書面による合意、あるいは労働者各人からの同意書なりを要求することによって意思表示の確実を期さなければ確定的な合意があったとは経験則上認めることは難しい」と判断した裁判例<sup>9)</sup>もある。

---

5) なお、合意による労働条件変更の効力を判断するにあたっては、就業規則の最低基準効と抵触しないかを確認する必要がある。しかし判決文からは就業規則の存在自体は推測されるものの、専門的業務に従事し、部長であった原告が就業規則の適用を受けない扱いがなされてきたのか、この点は争点となっていない。

6) 宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更事件（東京高判平20.3.25労判959号61頁）。

7) 駈々堂事件（大阪高判平10.7.22労判748号98頁，最三小判平11.4.27労判761号15頁）。

8) トピック事件（東京地判平14.10.29労経速1824号16頁）。

これら従来の裁判例は、労働者の承諾の有無が争点となった場合には、使用者は労働者の真の承諾が存在することを示す合理的・客観的理由を提示することを求められ、この認定を行う過程で労働条件の明示の有無やその書面性を判断要素の一つとして考慮するものであった。これに対し本判決は、この判断枠組みの延長線上において黙示の承諾の認定のケースを明示の承諾の認定のケースと区別して、黙示の承諾の認定には、書面等による明示的な承諾を求めなかったことについての合理的な理由を使用者が説明することを必要とする新たな要件を付け加えた。ここでいう明示的な承諾を得る方法は、書面「等」と幅を持たせて表現されているが、合意内容をできる限り書面化しておくことが望ましいという右判断枠組みの前提をふまえれば、実質的には書面を用いることを原則とするものであろう。この点で本判決は、承諾の認定をする際の慎重の程度を変えるにすぎなかった明示・黙示の相違を、認定基準を変える要素として位置づけ直し、総合判断の一要素にすぎなかった労働条件の変更・説明の書面性を黙示の承諾の存在を左右しうる事実として評価し直したものと見える。

### (3) 明示の承諾と書面を用いた合意形成の原則化

本判決の論理は、労働契約を通じた労働条件変更にあたり、明示的な承諾・合意を原則とすることを前提としている。このこと自体は契約法の当然の前提であるが、これを承諾の認定枠組みとして具体化した根拠は、労基法15条と労契法4条、そして賃金減額に対する承諾は慎重に認定されるべきという点に求められている。労基法15条は、労働契約締結時に一定の労働条件<sup>10)</sup>を書面により明示することを使用者に義務づけるが、労働契約の変更時には適用されないと解されてきた<sup>11)</sup>、賃金減額に対する承諾を慎重に認定すべきことも従来指摘されてきたことであるから、右論理が生み出された直接的な契機は労契法4条に求めるのが自然である。

労契法4条は、適用時点は契約締結時に限定されないものの、労働契約内容の理解の促進と書面による確認のいずれも努力義務にとどまる。判決文のこれらの

---

9) 日本構造技術事件（東京地判平20.1.25労判961号56頁）。

10) 労基法施行規則5条。

11) 友定株式会社事件（大阪地判平9.9.10労判725号32頁）、京都市事件（京都地判昭24.10.20労裁集7号56頁）。



条文を「勘案する」という表現や、十分な説明や書面化が「望ましい」という表現によれば、本判決も以上の理解を前提としていることは疑いない。だが、労基法15条との比較において、労働契約内容を書面等を通じて明確化することの必要性を適用場面を広げて提起し、さらに明示するだけでなく理解を深めることの必要性を提起したこと、労使の権利義務の内容を明確化して紛争を回避するだけでなく<sup>12)</sup>、労働契約における対等な立場での合意という理念（3条1項）の実現を促進する目的<sup>13)</sup>がより明確に加えられたことが、判決のような評価に結びつたと考えられる。

ここからさらに踏み込んで、合意形成に書面が用いられたか否かを合意の成否を決する決定的な事実として評価した点は興味深い。なぜならこの論理は、労働契約が諾成契約であることとそぐわないからである。従来から存在していた承諾対象の明確化の要請は、市民法の文脈からも説明可能であったが、本判決はこれを超えて、労使間における対等な立場での合意を実現する観点から、労働契約特有の法理が導かれることを労契法4条を媒介に認めたものといえる。

#### (4) 本判決の射程範囲と課題

賃金減額事案以外にも慎重に労働者の承諾を認定する従来の裁判例の傾向<sup>14)</sup>や、労契法4条が労働条件全般を適用対象とすることを考慮すると、本判決の論理は、他の労働条件に関する黙示の承諾の認定も視野に入れていと解される。厳密には労契法4条のみの適用しかない労基法15条の適用外の労働条件も存在するが<sup>15)</sup>、本判決の論理は兩条文が直接的に適用されることで導かれたものではないことや、契約の変更の有無を認定する契約法の文脈において用いられることから、このケースも対象になると考えられる。慎重に承諾の有無を認定する根拠を変更される労働条件の重要性、ひいては労働者に与える影響の大きさに求める裁判例が複数存在したが、今後労働条件決定の対等性の確保にも根拠が求められることになるう。

12) この点は労基法15条も趣旨とするところである（東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法（上巻）』（有斐閣、2003年）280頁（大内伸哉執筆部分））。

13) 荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆一『詳説労働契約法』（弘文堂、2008年）78-80頁。

14) 例えば、ヤマゲンパッケージ事件・前掲注（3）。

15) 荒木＝菅野＝山川・前掲注（13）79頁。

本判決が新たに提示した判断枠組みは、黙示の承諾の認定を対象としているが、この論理が導かれる前提となった①労基法15条と労契法4条を用いて、減額理由の説明とその理解を得る努力、合意内容を書面化することが望ましいことを指摘した部分には、こうした限定はない。この判示はこれらの条文の内容を確認したにとどまるが、ここから労働契約関係独自の法理が導かれたことを考慮すれば、労働者の承諾の有無が争点となる事案一般にも一定の影響を持つことが予想される。

もっとも、本判決が、賃金債権放棄に関する判断枠組みを基礎に労働者の承諾の有無の認定にアプローチした点は、本判決の前述の論理を破綻させるものではないが、問題構造に合致しない<sup>16)</sup>。こうした論理を採用する裁判例が従来存在したことは前述のとおりだが、賃金債権放棄の承諾と賃金減額の承諾は、前者が過去の賃金債権を意思表示の限りで放棄するだけなのに対し、後者は承諾の影響が将来に及ぶ労働条件変更という別の問題だからである。そもそも賃金債権の放棄に前述のような判断枠組みを提示した判決においても、相殺との対比において放棄には労働者に利がないことをとらえてより慎重に労働者の自由意思を認定すべきことが反対意見として指摘されていたところであり<sup>17)</sup>、この批判の視点は、影響が将来に及ぶ賃金減額のケースに一層強く妥当する。変更される労働条件の重要性等の事実を総合考慮して承諾の有無を認定するもう一つの裁判例の傾向に、労契法4条の視点を加味して判定する方法の方が問題のとらえ方として素直である。

### 3 退職意思の自発性の認定

#### (1) 問題構造

退職が自己都合であるか否かの認定が争点となる場面の典型例は、退職金の支給基準の決定である。退職金は一般に就業規則や退職金規程等、当該企業内の規定に基づいて支払われ、自己都合、会社都合等、退職事由に応じて支給額が区別される。それゆえここでの争点は、退職金の支給根拠となった当該企業の規程に

---

16) 前掲更正会社三井埠頭事件に対する評釈の文脈で、荒木尚志「就業規則に基づかない賃金減額・控除と労働者の承諾」ジュリスト1239号161頁（2003年）。

17) シンガー・ソーイング・メシオン事件（最二小判昭48.1.19民集27卷1号27頁）色川幸太郎裁判官の反対意見。

における自己都合、会社都合の意味とその認定となる。個別企業の規程の自己都合の意味を普遍化することはできないが、この文言が一般的に意味する労働者の退職意思決定の自発性の認定作業の部分はおおむね共通する。本件でも、「会社都合」が「解雇、使用者の退職勧奨による退職等、使用者側の意向ないし発案に基づく退職」と規定され、これに該当しない「自己都合」の認定において労働者の自発性の有無の認定が争点になった。

## (2) 本判決の認定手法の特徴

労働者の意思決定の自発性の認定は、当該事案の事実関係を総合考慮して行われてきた。例えば、退職強要による会社都合退職であったのに自己都合退職として処理され、自己都合退職の場合の退職金しかもらえなかったことを主張して、退職金差額を請求したゴムノイナキ（損害賠償）事件<sup>18)</sup>では、原告が不景気の中、子どもの学費がかさむ時期にあり、住宅ローンも残るにもかかわらず、退職後の目途が立っておらず、会社主導で退職届が作成され、改善されない業務態度に業を煮やした会社が、労働者に身の振り方を考えるように告げ、解雇の可能性をほのめかしながら退職を勧めたといった経緯を指摘して、退職の意思表示に自発性がないことが認定された。

本判決も事実を総合考慮する方法を採用し、原告に「従来の基本給に基づいた比較的高額の退職金を得る」という目的とここにいたくないという意味が存在したことを理由に退職の自発性を認めた。ただこの認定は、黙示の承諾の認定で行われた検討と比較すると粗雑である。

ある意思表示の自発性を問題にする際には、少なくとも当該意思が形成された過程や、当該意思表示が行われた場面を考慮する必要がある。判決もこの点について判旨のような認定を行っているが、乙山社長から提示された本件雇用条件通告書の内容とこれが原告の意思決定に与えた影響を、これに「同意しなければならない義務は、必ずしも存在しないことを明確に理解」するようになっていたことを理由に一切考慮していない点には疑問がある。

本件雇用条件通告書は、その内容について判決が「いささか穏当を欠く」と評価し、大幅な不利益変更を受け入れた従業員も最終的には退職を選択したように、

---

18) 大阪地判平19.6.15労判957号78頁。

実質的には解雇通知の含みを有していた。これに同意する義務はないと司法判断を待たずに労働相談等のみで原告が判断できたと仮定しても、数度にわたる労働条件変更の通告の下での退職の意思決定が、「使用者側の意向ないし発案に基づく退職」に該当しない自発的なものであったとは言い難い。労契法3条1項の趣旨を、労働条件の内容が不明確で、使用者の一方的変更になりがちな黙示の承諾の認定の慎重さに反映させた前記の視点は、この承諾を支える意思決定のプロセスの認定においても考慮される必要はなかったか。

### (3) 退職を余儀なくされたことに対する責任追及

また、「同意しなければならない義務は、必ずしも存在しない」一方的な通知により実際に賃金を減額されて退職に至った経緯は、いわゆるみなし解雇の問題として処理される余地がある。例えばイギリスでは、使用者に履行拒絶に該当する行為があった場合、これを理由に労働者が退職した場合も解雇とみなし、解雇としての救済が行われる<sup>19)</sup>。本件のような一方的労働条件変更通知と実施はこれの典型例である<sup>20)</sup>。

この概念の理解の仕方によるが、この概念を通じて本判決を見た場合、不法行為責任の追及方法が変化した可能性がある。原告は、労働条件切り下げ方法の不法行為性を争っているが、おそらくその意図に含まれていたであろう退職を余儀なくされたこと自体の填補の請求については、退職する意思があったこと自体に争いが無い本件ではこれが困難だった。本件退職がみなし解雇と評価されたとすれば、右労働条件の切り下げと退職が連動して把握されることになり、退職を余儀なくされたこと自体に対する責任追及が可能となる。日本においてみなし解雇概念を採用した裁判例は存在せず、議論は学説レベルにとどまるが<sup>21)</sup>、こうした問題を解決する手段として検討に値しよう。

---

19) 1996年雇用権法 (Employment Rights Act 1996) 95条1項c号。小宮文人『イギリス雇用法』(信山社、2006年) 228-229頁。

20) 例えば、Industrial Rubber Products v Gillon [1977] IRLR 389 EAT, Cantor Fitzgerald International v Callaghan [1999] IRLR 234 CA。

21) 例えば、小西國友『解雇と労働契約の終了』(有斐閣、1995年) 169~178頁、道幸哲也=小宮文人=島田陽一『リストラ時代：雇用をめぐる法律問題』(旬報社、1998年) 50~57頁。