

通常賃金の全員合議体判決における信義則の適用の有無に関する初の下級審判例

1. 通常賃金の全員合議体判決で明らかにされた信義則の適用の有無に関する初めての下級審判例が出されました。

通常賃金について大法院(最高裁)が2013年12月18日宣告した全員合議体判決(2012DA89399判決)では、定期賞与金が通常賃金の範囲に含まれうると判示する一方、労働者等がこのような賞与金を通常賃金に加算し、これを基に追加的な法定手当の支給を求めることで、労使が合意した賃金水準を遥かに超過する予想外の利益を追求することにより、使用者に予測し難い新たな財政的な負担を負わせて重大な経営上の困難をもたらしたり、企業の存立が危うくなるなどの事情が生じる場合は、正義と衡平の観念に照らし信義側に違反して許されない、と判示しました。しかし、信義則抗弁の適用要件について具体的基準が明示されておらず、具体的な適用範囲について実務上多くの論争が提起されています(これについては、当法人の2013年12月19日付ニュースレターをご参照ください)。

ところが、最近、ソウル中央地方法院民事第42部から、上記の全員合議体判決における信義則の適用の有無について判断した初めての下級審判決が出されました(ソウル中央地方法院2014年4月4日宣告2012GAHAP100222判決)。

2. ソウル中央地方法院判決は、使用者の信義則の抗弁を受け入れず、定期賞与金を通常賃金に含めて法定手当を遡及して支払うことを求めた労働者等の請求を認めました。

上記のソウル中央地方法院判決の事例は、雇用労働部の各地域の地方雇用労働庁雇用安定センターで就業斡旋及び失業手当支給等の業務を担当してきた労働者等が大韓民国を相手に、賞与金が通常賃金に該当するとし、未支給の法定手当等を請求した事案です。この事案において、ソウル中央地方法院民事第42部は、大法院の全員合議体判決に従い、定期賞与金を通常賃金として認め、被告の大韓民国からの信義則の抗弁を受け入れませんでした。

- 定期的、一律的に支給され、中途入・退職者に対しても一割計算して支給された賞与金は、通常賃金に該当します。

上記の判決の事案では、賞与金が基本給与の50%ずつ毎月全ての労働者に一律的に支給されており、中途入・退職者に対しても、該当月の勤務日数によって一割計算されて支給されましたが、上記の判決は、大法院の全員合議体判決に基づき、このような賞与金は、定期性、一律性、固定性という概念的なメルクマールを全て備えており通常賃金に該当すると判断しました。

- 団体協約が存在しない場合にも、賞与金を通常賃金の算定から除くことを黙示的に承認して合意に至っているとみる余地があると判断しました。

通常賃金の全員合議体判決の事案と異なり、上記の判決の事案は、通常賃金の範囲に関して、該当労働者等に適用される団体協約の規定がなく、被告の就業規則に該当する「職業相談員規定」(労働部訓令)及び「民間職業相談員報酬支給基準」(労働部告示)に通常賃金の範囲についての規定があった事案です。

しかし、上記の判決で原告等は、賞与金を通常賃金の算定から除外することを黙示的に承認して合意に至っているとみる余地があると判示しました。

- 賃金引上げ率、被告等が負担することになる金額の規模、被告の財政能力等を考慮し、信義則違反の抗弁を排斥しました。

大法院の全員合議体判決では、(i) 定期賞与金が通常賃金に算入される場合、会社が負担することになる追加の法定手当額と、(ii) 対前年度比の実質賃金引上げ率及びそれに関する過去数年間の平均値、(iii) 企業の財政及び経営状態等を考慮し、労働者側の追加賃金請求が信義則に違反するかどうかを検討しなければならないと判示しました。

上記のソウル中央地方法院の判決でも大法院の全員合議体判決を反映し、「2013年基準の個人別の月当たりの賃金総額の上昇分は、約6万ウォン程度であり、従来の方式によって支給された2012年度賃金総額と比較した賃金引上げ率は、約6.3%に過ぎず、被告が追加で負担することになる金員の規模(原告等が請求する元金の合計は、約350,000,000ウォン程度である)及び被告の財政能力等を考慮すると、追加で法定手当を支給するとしても、被告に「当該組織に重大な経営上の困難をもたらしたり、存立が危うくなるような財政的な負担」がもたらされる蓋然性を認めるに足りないと判示し、信義則の抗弁を排斥しました。

- 使用者が公的主体である場合、一般企業とは異なり信義則がより厳しく適用されます。

また、上記の判決は、被告が国家であるという点を勘案して、一般企業が当事者である場合と比べて被告の信義則の抗弁は、それを認めるかどうかについて、より厳しく判断されるべきであると判示しました。このような、上記の判決の考えを拡大すると、公的主体である場合には、一般企業より信義則がさらに厳しく適用される可

能性が高いです。

3. 信義則抗弁の具体的な適用範囲に対し、今後の法院の判決の動向に注目する必要があります。

大法院の全員合議体判決により、定期賞与金等が通常賃金に該当されることもあるという点については、明確な基準が説示されており、その後の大法院及び下級審法院の判決等は、大法院の全員合議体判決で提示した基準により、通常賃金の範囲を判断しています。

しかし、信義則の適用に関連しては、大法院の全員合議体判決でその具体的な適用基準が明確に提示されたものではなく、また、信義則は、いわば一般条項として具体的な事件において正義と衡平の観念から個別の事案ごとに判断するものであるため、その基準を一律的に決めることも難しいことから、通常賃金に関する信義則の適用範囲については、今後法院の判決によって具体的にその基準と範囲が定立されるものと思われます。

ただし、上記のソウル中央地方法院の判決では、信義則の抗弁は具体的な事案によってその適用の有無が決定されるということを明確にしておき、また、信義則の適用要件についても一応の具体的な基準を明らかにした先例として、今後、通常賃金に関連して後続の判決のみならず、現在進行中の労使間紛争においても少なからず影響を及ぼすものと予想されます。

上記の内容につきまして、ご質問等がおありの方は、下記の連絡先までご連絡ください。より詳しい内容についてご相談を承ります。

● Young-Seok Ki(弁護士)	TEL. 02 316 4021	E-Mail. ysgi@shinkim.com
● Yoon-Hee Kim(弁護士、日本語対応可)	TEL. 02 316 4025	E-Mail. yhekim@shinkim.com
● Sang-Hoon Han(弁護士)	TEL. 02 316 4696	E-Mail. shhan@shinkim.com
● Jong-Soo Kim(弁護士)	TEL. 02 316 1678	E-Mail. jsokim@shinkim.com

Chambers Asia-Pacific Awards 2014
South Korea Law Firm of the Year : Shin & Kim

