

通常賃金関連事件における信義則の適用 (最近の裁判例の動向について)

1. 通常賃金に関する最近の判例及びその主要内容

大法院(最高裁)の2013年12月18日の通常賃金に対する全員合議体判決(2012ダ89399判決)では、定期賞与金が通常賃金に範囲に含まれると判示する一方、労働者がこれを基に追加的な法定手当の支給を求めることで、使用者に予測できなかった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には、正義と衡平の観念に照らして信義則に違反して許されない、と判示しました。しかし、信義則の抗弁の適用要件につき、その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。

これを受け、弊所では、2014年4月23日付のニュースレターにより、通常賃金全員合議体判決の信義則の適用の如何に関する最初の下級審判決(ソウル中央地方法院2014年4月4日宣告2012ガハップ1000222判決)につき、お知らせいたしました。

- ソウル中央地方法院2014年4月4日宣告2012ガハップ1000222判決 – 定期賞与金に対して信義則の抗弁を排斥した判決

この事案においては被告が大韓民国であったところ、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、信義則違反の抗弁の適用についてより厳しく判断されるべきであると判示し、信義則抗弁を排斥しました。

その後も引き続き通常賃金事件に対する信義則適用につき、下級審及び大法院による判決が相次いでいるため、簡単にご説明します。

- ソウル南部地方法院2014年4月18日宣告2012ガハップ23000判決 – 定期賞与金以外の賃金に対しては、信義則抗弁を排斥した判決

本件において法院は、勤続手当、激励金、交通費、食事代、役職手当などの賃金項目が、通常賃金に該当すると判断し、さらに、会社の信義則抗弁に対して、上記の全員合議体判決では定期賞与金に限って特別に信義則の適用の可能性を認めたものであって、本件の賃金項目は定期賞与金に該当しないため、上記の賃金項目を通常賃金から除外する合意は勤労基準法に違反して無効である、として会社の信義則抗弁を排斥しました。

- 光州地方法院順天支院2014年4月23日宣告2011ガハップ3368判決 – 会社の重大な経営上の困難を認め、信義則抗弁を認めた判決

本件において法院は、定期賞与金が通常賃金に該当するとしつつも、①会社がここ2年間にわたって2千万ウォン、8千万ウォンの当期純利益を出しただけで、その前の2年間は当期純損失であった点、②定期賞与金を通常賃金に含める場合、会社が追加で負担する人件費が当期純利益の数倍に至るものと推定される点を挙げ、「会社の重大な経営上の困難」が認められるとして会社の信義則抗弁を認めました。

- ソウル地方法院2014年5月29日宣告2012ガハップ33469判決 – 会社の重大な経営上の困難を認めず、信義則抗弁を排斥した判決

本件において法院は、定期賞与金が通常賃金に該当すると判断し、会社からの信義則違反の抗弁に対しては、①2013年に当期純損失を出してはいるものの、その前の3年間は当期純利益を出しており、②売上高の上昇が続いており、③賞与金を通常賃金に含めても、追加で負担する額は従来負担していた人件費の1.3%に過ぎない点などを挙げ、追加請求を認めても会社に重大な経営上の困難が発生するとはいい難いとして、会社の信義則抗弁を排斥しました。

- 大法院2014年5月29日宣告2012ダ116871判決 – 会社の重大な経営上の困難に対する追加審理を命じた判決

本件において大法院は、定期賞与金について通常賃金に該当するとしただけで、これに対する会社からの信義則違反の抗弁につき、①定期賞与金が団体協約で定めた通常賃金算定の基礎賃金の年700%に達する点、②生産職労働者だけでも11,000人余りにいる点、③延長・夜間・休日労働などの超過労働が常時行われている点を挙げ、会社に重大な経営上の困難を認める余地があると判示すると同時に、定期賞与金が通常賃金に算入される場合に会社が負担することになる追加法定手当額、及び労働者の実質賃金の値上げ率、会社の財政及び経営状態などについて追加審理が必要であるという理由から、原審判決を破棄し控訴審に差し戻しました。

2. 通常賃金に関する一連の判決の意味

上記の一連の判決は、いずれも全員合議体判決の法理を基に、その適用範囲を具体化しています。現在のところ、信義則の適用要件及び範囲について確立された法理があるとはいいい難いですが、上記の判決を総合すると、以下のような傾向がみられます。

- (i) 信義則違反の抗弁が可能な賃金項目は、「定期賞与金」に限定される可能性が高いものと思われます。これは、定期賞与金に限って信義則が適用されるとした全員合議体判決に対する大法院の報道資料の態度に従ったものと解釈されます。
- (ii) 2012ダ116871大法院判決の場合、原告がわずか4人であるという点からすると、本判決の趣旨は、信義則の適用要件としての「(会社の)重大な経営上の困難」とは請求金額ではなく、当該判決が会社全体の人件費に与える影響を基準にして判断したものと理解されます。
- (iii) 下級審による判決例は、大法院全員合議体判決に基づき、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法定手当額及び労働者の実質賃金の値上げ率、会社の財政及び経営状態などを審理して信義則適用の如何を判断しており、特に、追加される人件費に対する負担と会社の当期損益率などが主要な指標として使われているものと判断されます。

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。

● Se Ryul Hong(弁護士)	TEL. 02 316 4220	E-Mail. srhong@shinkim.com
● Byung Han Lee(弁護士)	TEL. 02 316 4208	E-Mail. bhlee@shinkim.com
● Young-Seok Ki(弁護士)	TEL. 02 316 4021	E-Mail. ysg@shinkim.com
● Yoon-Hee Kim(弁護士、日本語対応可)	TEL. 02 316 4025	E-Mail. yhekim@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

