

労働協約の不利益変更と公正な手続

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-02 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/19561

労働判例研究

労働判例研究会

名古屋道功

185

労働協約の不利益変更と公正な手続

中央建設国民健康保険組合事件

東京高裁平二〇年四月二三日判決、平成一九年（ネ）第五四〇二号 退職金請求控訴事件
労判九六〇号二五頁
第一審 東京地裁平成一九年一〇月五日判決、労判九五〇号一九頁

本件は、Y（中央建設国民健康保険組合）を定年退職したXが、YとA組合（中建国保職員組合）との間で締結された職員の退職金支給条件を引き下げる旨の労働協約（本件労働協約）は、労働組合の目的を逸脱して締結されたものであって、A組合の組合員であったXに対してその規範的効力が及ばないなどと主張して、本件労働協約に基づき支給された退職金と従前の支給条件による退職金との差額等を請求した事案である。第一審判決と本判決とは結論が異なり、これは、労働協約の不利益変更の可否を判断するにあたって手続的規制の重視の程度の相違に起因しており、こうした問題を検討するにあたって好個の事例である。

● 事実の概要

Xは、Yに三五年一ヶ月勤務し、平成一八年一月三十一日に定年退職した。在職時にXが所属したA組合は昭和五〇年一月頃に結成され、同五二年度以降、職員の給与に関する要求をはじめとして、職員の労働条件につき労働者を代表してYと団体交渉し、取り決めを行ってきた。その後、給与等をはじめとする職員の労働条件の改定は、A組合との労働協約によってYの職員就業規則や職員給与規程の改定を合意する形で運営されている。退職金制度は職員給与規程及び退職金支給細則で規定されているところ、

当該退職金の支給条件については以前からA組合との交渉による労働協約に基づいて退職金の支給条件や支給方法が取り決められ、当該協約に即して退職金支給細則が改定されていた。これによると、「退職金は退職の日におけるその者の基準内賃金に、その者の勤続年数と所定の表に掲げる勤続年数に応じた指数とを乗じて得た額とする。」と定められていた。

A組合は、平成一七年三月一七日付で、平成一七年度の給与改定について定期昇給の現状確保を求める団体交渉を申し入れた。Yは、理事会において、職員の給与、労働条件について討議の上、退職金制度に関し、退職金指数改定案のとおり、勤続年数に対応する指数の上限を一〇〇分の二一から一〇〇分の一八一に引き下げ、退職金計算上の勤続年数につき三五年を上限とする内容の改定案（以下「本件改定案」という。）をA組合に提案することを決定した。Yの常務理事Mは、同月六日、A組合執行部（以下「執行部」という。）に対し、定期昇給の実施を平成一七年四月一日から行う旨回答する一方で、本件改定案を提示し、その理由は財政事情の悪化であると説明した。

A組合は、Xも参加した職場集会を

三回開催し、これを踏まえて二回の団交を行ったうえで、七月一九日、組合規約に則り臨時大会を開催して賛成多数で本件改定案を承認した。そして同日労働協約を締結し（以下「本件労働協約」という）、また八月三日には平成一七年度の給与改定は定期昇給のみとすることなどを内容とする労働協約を結んだ。なお翌年（平成一八年）七月三十一日、A組合との間で、同年四月一日に遡求して一律〇・九パーセントのペースアップを実施する旨の労働協約を締結している。

Xは改定後の基準が適用される初めての退職者であったことから、激変緩和措置が講じられたが、それでも改訂前と比べて約五三八万円（約一四・二パーセント）が減額された。Xは、本件労働協約は労働組合の目的を逸脱して締結されたものであるから、Xに対してその規範的効力が及ばないなどと主張して、この差額等を請求した。

第一審判決（東京地判平一九・一〇・五労判九五〇号一頁）は、本件労働協約は組合内の意見集約・調整のプロセスの公正さが窺われず、「少なくともXに対する関係ではその適用が著しく不合理で拘束力を有しない」などと判示してその請求を認容したので、Yが控訴した。

● 判旨 認容（原判決取消し）

一 「当該労働協約が特定の又は一部の組合員の労働条件を不利益に変更するものであっても、直ちにその規範的効力を否定することはできず、当該労働協約が労働条件に関する一般的基準の定立を目的とせず特定の又は一部の組合員の労働条件を取り上げ、あるいは一般的基準の形式をとりながらもこれらの特定又は一部の組合員の労働条件の変更を企図するなど、殊更にこれらの特定又は一部の組合員を不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものと認められる場合にはじめてその規範的効力が否定されると解するのが相当である。そして、労働組合の目的を逸脱して締結されたものと認められるか否かの判断にあたっては、労働協約の内容が労働条件を労働者に不利益に変更する結果となることにとどまらず、①当該労働協約が締結されるに至った経緯、②当時の使用者側の経営状態、③当該労働協約に定められた基準の全体としての合理性等を考慮するのが相当である」。

二 「Xの被る不利益の程度は小さいとはいえないが、本件労働協約が締結されるに至った経緯については、A組合においては、本件改定案について

組合員のほとんどが出席した職場集会を三回開催し、Xもこれに毎回出席し、執行部は上記職場集会の結果を踏まえてYとの間で団体交渉を二回行った上、臨時大会において本件改定案を受け入れる旨の執行部案が出席者四六名中四四名の賛成多数で可決され、その後一回の団体交渉を経て、同年七月一九日、臨時大会において本件労働協約を締結することが出席者四九名中四七名の賛成多数で承認された上で本件労働協約が締結されたというのである。Xも上記議論の過程において意見を言う機会が保障されていたというべきであるから、A組合における意思決定過程の公正さを疑わせるに足りない。」

また、Yの事業は、組合員からの保険料及び国からの補助金、負担金を原資とする国民健康保険の事業であり、その職員報酬、退職金は国民健康保険の事業の事務経費（一般管理費）と位置づけられるところ、Yの単年度収支は赤字化が進行し、本来の事務事業の遂行のために経費削減の検討が不可避免となり、Yにおいて退職金規程を見直す必要性はあった。

さらに、本件労働協約に定められた基準の内容についても、改定後の退職金支給条件であっても、他の公務員や全建総連の書記局員と同程度又はそれ

以上の水準であることに変わりはない。

「以上の事情に照らせば、本件労働協約が従前の労働条件に比較して労働者に不利なものであり、Xの退職金の削減幅が一〇か月分を超えることを考慮しても、A組合としては、民主的な手続によって確認された組合員の意思に基づき、当時の状況の中で本件労働協約の内容を是としたものであって、本件労働協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものと認めるに足りないというべきであり、その規範的効力を否定することはできない。」

● 研究

一 労働協約による労働条件の不利益変更の判例動向

本件は、退職の約一年半前に退職金の算定基準が労働協約によって不利益変更されたケースであり、労働協約による労働条件の不利益変更の可否が争点になった。第一審判決は不利益変更の効力を否定したのに対し、本判決はこれを肯定し正反対の結論となった。両判決の判断基準や具体的判断を分析して結論の相違の要因を探りつつ、その検討を行うことにする。

すでに弁済期が到来した賃金・退職金請求権を組合が労働協約でもって処分（放棄、減額）することは許されず、また趣及的に不利益変更できない点には異論がないであろう。将来的な不利益変更は原則として許されるが、例外的にこれが許されない場合がある点でも判例・学説は一致している。最高裁は朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件（最一小判平九・三・二七判七・一三三二七頁）において、①締結の経緯、②経営状態、③協約基準の全体としての合理性等に照らして、「同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結された」場合にはその規範的効力が否定されると判示した。最高裁判決が下されて以降、こうした判断基準を用いて検討する判例が多い。すなわち、上記三つの要素を総合的に考慮して不利益変更の是非を検討するものとして、①日本鋼管（賃金減額）事件（横浜地判平一二・七・一七判七九二七四頁）、②竹中工務店（賃金差別）事件（東京地判平一六・五・一九判八七九六頁）、③新潟鐵工管財人事件（東京高判平一六・一二・一六判八七九六頁）、④箱根登山鉄道事件（横浜地小田原支判平一六・一二・二一判九〇三三二頁、

東京高判平一七・九・二九判九〇三三二頁）、⑤日本郵便通達事件（大阪地判平一七・九・二一判九〇六三六頁）等があり、そこでは本件で問われている当該組合員の意向の反映などの手続的側面は要素として考慮され、すべて不利益変更は許されると結論づけられた。次に、手続を重視する判例として、まず規約に違反した手続で労働協約が締結されたケースが挙げられる。中根製作所事件（東京高判平一二・七・二六判七九八九六頁、最一小決平一二・一一・二八判七九七号一二頁へ会社側上告棄却・不受理）では、五三歳以上の従業員月額給与を最高二〇％以上減額する労働協約の効力につき、組合規約で大会付議事項とされている以上、たとえ従来、大会に代えて代議員会で処理されていたとしても、本件のように労働条件の不利益変更を行った先例がなかったものであるから許されないとされた。また軀軀事件（広島高判平一六・四・一五判八七九八二頁、最一小決平一七・一〇・二八へ会社側上告棄却・不受理）でも五六歳以上の組合員の基本給を三〇％減額する労働協約につき、規約上の組合大会の決議がないから、労働組合の協約締結権限に瑕疵があるとされた。他方、上記箱根登山鉄道事件地裁及び高裁両判決は、大会

決議が規約上必要とされていたが、過去四五年間にわたり定期大会以外は大開を開かず、慣例により中央委員会決議し、事後的に大会で承認されているので瑕疵は治癒されたと判断した。次に、規約等に手続が定められていなくとも、不利益を受ける組合員の意向が反映されることが必要であるとして手続的側面を重視して慎重な手続を求めるタイプの判例が存する。上記軀軀事件高裁判決では「不利益を受ける立場にある者の意見を十分に汲み上げる真摯な努力」が求められ、これがなされていない以上不利益変更は許されないとされた。これらの判例では、こうした手続が踏まれていないだけで効力なしと結論づけられており、いわば独立した要件と位置づけられている点に留意すべきである。

二 両判決の比較検討

1 第一審判決および本判決とも、通説・判例同様、原則として労働協約による不利益変更は許されるとする点では相違はない。本判決は簡潔に述べるが、原審判決は、「労働組合が継続的な労使関係のもと労働者に有利・不利な事項を一体として使用者と合意したり、長期的な組合員の利益のために短期的には労働者に不利な条件をのむ場合もあり、このような労働組合の果

たしている役割及び労使が対等のもとに相互の譲歩による取引を通じて自治的な合意を労働協約という形で交わすことを否定することはできない」と詳細に論じている。次に、上記最高裁判決の文言を引用して例外的に不利益変更が許されないとする点でも共通しており、両判決とも上記の多くの判例と同一と位置づけられる。

結論が正反対となったのは視角の異なる具体的判断による。単純化する、第一審判決は手続的側面を重視しているのに対し、本判決は、最高裁判決において提示された三つの要素を並列的に考慮している点に相違が見られる。すなわち第一審判決は、Xが被る不利益の大きさを重視し、こうした場合、一定の配慮があつてしかるべきであるとの立場に立ち、手続のプロセスにおいてXの不利益を減少させるためにいかなる真摯な努力がなされたのかとの観点から検討している点に特徴がある。そしてこれに関連して例外を認める根拠を次のとおり詳しく論じている。「組合による個々の協約事項に関する締結権限が組合員の民主的な多数意思による採決によって授けられているものであることからすると、一部の組合員に不利益が及ぶ場合などには一定の内在的制約が存在するものというべきであり、そのような不利益を被る

組合員の利益に配慮した決議そのもの及び決議へのプロセス、さらには、使用者との団体交渉及び協約締結が要請されているものというべきである。」こうした観点から、以下の点が指摘される。

①勤続年数の異なる各組合員間の得失や定年時期の異なる個々の組合員の得失について組合内で十分な議論のされた様子が窺われないこと、②Yに対してその提案レベルの維持に汲々としていてより組合員に納得の得られやすい対案なり組合員間の不平等を解消するような、例えばまもなく定年退職年齢に達する者とそうでない者との不均衡の解消あるいは緩和のための段階的な指数の低減なり、それら不利益の多い者への代償措置を要求するなどの対応も窺われないことなどから、「A組合が真に組合員の利害を慎重に分析考慮してYの退職金指数に対する提案に同意したのか大きな疑問を抱かざるを得ない」と。そして、Xのように本件労働協約締結後比較的早期に定年により退職年齢に達する者については少なくとも一定の配慮があつてしかるべきであるにもかかわらず、Yに対して修正提案なり別途配慮を求める要求も提出されていないから、「不利益を被る者であるXの意見が決議の過程で反映されたとはいえず、組合内の意見集約・調整プロセスの公正さが窺

われない」と結論づけた。上記最高裁の判断基準に従いながら、手続的側面を重視して不利益変更の効力を否定した判決ははじめてであり、この点に第一審判決の意義を見出しうる。

他方、本判決は第一審判決と比べて手続的側面の位置づけは相対的に低く、他の要素をも同等に勘案しており、典型的な総合考慮のタイプに属する。第一審判決との大きな相違は、①Yの経営状況の厳しさの認定が行われ、退職金規程の見直しの必要性を指摘する点、②退職金額の相当性についても、他の職員に比べて相対的な削減率の低さや国と東京都の公務員との比較から同程度ないしそれ以上とする点、③手続的にも職場集会三回と団交二回行われ、Xが意見を述べる機会が保障されていたので意思決定過程は公正であったとする点である。このほか、第一審判決で指摘されていた①A組合が退職金指数引き下げに関する詳しい実情説明を受けたり、必要性や合理性をYと討議した形跡が窺われない、②Yが会社の経営状況の説明資料を示した形跡が窺われない、③各組合員の被る不利益の分析や個々の組合員の得喪を議論した形跡がない、④段階的な指数低減を要求したり、代償措置を要求した形跡が見られないとの事実の認定が覆されている。

2 就業規則とは異なり、労働協約

では労働者側（労働組合）の同意があり、協約自治の尊重に鑑みると、労働協約の不利益変更の合理性の審査は制限すべきであり、最高裁が一部ないし特定の組合員の不利益として対象を限定するのもこの相違を踏まえていると考えられる。また本判決のような総合考慮の立場を一概に不当であるとはいえず、おそらく本判決が最高裁判決に忠実に従った判断を下していると思われる。しかし、組合内での手続的民主主義を重視し、特定ないし一部の組合員の不利益の程度に応じて慎重な手続の程度も異なるとの立場に立つと、手続的規制を重視して検討すべきであると考えられる。本件では、たしかに引下げにはやむを得ない面があるとしても、退職間近のXにとって五〇〇万円減は大きい。この場合、組合に対しては個別の事情をプロセスにおいて真摯に検討し、交渉などで取り上げることが求められる。こうした点からすると、第一審判決の方が説得力を有すると考える。

(1) 香港上海銀行事件（最一小判平元・九・七判五五四六頁）、北海道国際航空事件（最一小判平一五・一二・二八判八六六頁一四頁）。

(2) ただし、大阪白急タクシー事件仮処分決定（大阪地決昭五三・三・一判二九八号三頁）は、労働条件の維持改善との労働組合の目的を重視し、個々の労働者の授権がない限り、許されないとの判断を示した。

(3) 以上、水町勇一郎「労働組合内の意見集約・調整手続の公正さと労働協約の効力」（本件第一審判決評釈）ジュリスト一三五七号（二〇〇八年）一七三頁以下参照。

(4) 上記最高裁判決が下される以前の神姫バス事件（神戸地姫路支判昭六三・七・一八判五二三号四六頁）では、「一定の労働者に対して賃金の切り下げになるなど著しい労働条件の低下を含む不利益を認容する労働協約を締結するような場合には個々の労働者の授権まで必要とはいえないけれども労働組合内部における討論を経て組合大会や組合員投票などによって明示あるいは黙示の授権がなされるなどの方法によってその意思が使用者と労働組合の交渉過程に反映されないかぎり組合員全員に規範的効力が及ぶものではない」と判令していた。

(5) 茨木高槻交通事件（大阪地判平一一・四・二八判七六五号二九頁）および日本郵便送達事件（大阪地判平一七・九・二一判九〇六号三六頁）では、組合員の意思を反映させるための方法としていかなる方法を選択するかは、規約に違反しない限り、組合の内部自治に委ねられているとして、手続を重視しない判断を下しているが、疑問である。

(6) 水町・前掲評釈一七五頁も、第一審判決の評釈において、手続の重視の観点から第一審判決の立場を妥当とする。（なこ・みちたか 金沢大学教授）