

定年延長と就業規則の不利益変更及び一般的拘束力：  
第四銀行事件(新潟地判昭和63・6・6労判519号41  
頁)

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 名古, 道功 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2297/18209">http://hdl.handle.net/2297/18209</a>

## 定年延長と就業規則の不利益変更及び一般的拘束力

——第四銀行事件（新潟地判昭六三・六・六労判五一九号四一頁）——

名 古 道 功

### 一 はじめに

人口の高齢化、これに伴う労働力人口の高齢化が背景となって、ひと頃から定年延長に対する社会的要請が強まっている。こうしたことから、徐々に定年年齢が引き上げられ、一律定年制を定める企業の中の定年年齢の分布は、一九七九年以前は五五歳以前が六〇歳以上を上回っていたが、一九八〇年に同水準（三九・七％）になり、それ以降、着実に後者が増えてきている。一九八八年時点で、六〇歳以上一五八・八％、五六―五九歳一七・一％、五五歳以下一四・二％である（労働省政策調査部「雇用管理調査」参照）。一九八六年四月には、六〇歳定年制を努力義務とする「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律」が成立し、さらにいっそう定年延長に拍車がかかっているといつてよいであろう。しかし、企業の側からすると、これは、賃金・退職金・年金負担の増大、役職ポストの不足等の問題をひきおこし、一定の対策を講じることが余儀なく

させる。賃金体系・退職金算定方式の見直し、退職金の年金化、役職定年制、早期退職優遇制、選択定年制等である。これらは、通常、就業規則や労働協約の改訂によって行われるが、労働条件の不利益変更を伴う場合には、法的紛争が生じ得る。まさにこの点が問われたのが本件である。

本判決は、就業規則改正は合理性がなく許されないが、ほぼ同一内容の労働協約には一般的拘束力（労組法一七条）の適用があるとして、結果的に賃金の減額を伴う定年延長を認めた。以下、事件の概要と判旨を紹介した後、就業規則の不利益変更、一般的拘束力の順に検討を加えていくことにする。

## 二 事件の概要と判旨

### 1 事件の概要

#### (1) 当事者

原告Xは、昭和二八年四月一日にY銀行に入行し、同五九年一二月現在の資格は主事二級であり、役職は、同五四年八月一日から融資第一部長補佐の職にある。そして同五九年一月四日に満五五歳に達している。なお、Y銀行における労使協定で、部長補佐は非組合員になることとされているため、Xは組合員ではない。

#### (2) Y銀行における従来の定年制

(イ) Y銀行の従業員組合は、昭和二〇年前半から、満五五歳定年制を三年延長するよう要求してきており、Y銀行もこれに沿った取り扱いを行ってきたが、就業規則上、制度化されたのは、同二六年八月であった。その後二度改正が行われ、同四〇年九月以降は、次のような規定になっていた。

定年延長と就業規則の不利益変更及び一般的拘束力

「……職員は満五五歳とする。但し、願出により引き続き在職を必要と認められた者については三年間を限度として、定年後在職を命ずることがある。」（以下、本件定年後在職制度という。）

なお、労働協約ないしは行規の退職金規定に置かれていた、満五五歳から退職日までの期間中の特別慰労金が就業規則に定められたのは昭和三十六年六月であり、これは、本件定年制（下記(3)参照）が実施されるまで存続した。

(ロ) 昭和三二年度から五

(表 I) 本件定年後在職制度及び本件定年制の下での、満55歳以降の労働条件の比較

制度 労働条件等		本件定年後在職制度	本 件 定 年 制
定年年齢		満55歳。但し、願出により、3年間を限度として延長（男子については満58歳定年が慣行）。	満60歳。
職 位		従来通りの役職。	原則として、役職者は、満57歳以降、参事役、副参事役、業務役、副業務役につく。但し、意欲、体力、能力があれば、部店長等にとどまり得る。
給 与 等	定 例 給 与	本俸、資格手当、役付手当そして扶養親族手当で構成。	①本俸のうち、一律55,000円を加算本俸、その余を基本本俸とし、満55歳達齢日の翌月1日以降、加算本俸は支給しない。 ②資格手当及び扶養親族手当は、従来通り支給する。 ③役付手当は、職位に対応した手当に改定し、支給する。
	償 与	(本俸+扶養親族手当+役付手当)×6.8ヶ月(夏3.3ヶ月、冬3.5ヶ月)+資格別定額。	(基本本俸+扶養親族手当+役付手当)×3ヶ月(夏1.5ヶ月、冬1.5ヶ月)+資格別定額。
	定期 昇給	標準以上の定期昇給を実施。	定期昇給を実施せず。
	ペ ア	実施。	実施。
退 職 金		満55歳定年時水準に、55歳達齢日以降、退職するまでの期間の特別慰労金を加算した額。	従来の満55歳定年時水準に、5年間分の特別慰労金を加算した額。
年 金		か わ ら ず	
福 利 厚 生		原則として、現行諸制度を継続適用。	

八年度までの二七年間中、男子庶務行員、さらに男子一般行員についても、大部分の者が本件定年後在職制度の適用を受け、満五八歳まで勤務するのがその運用の実態であった。

(イ) 満五五歳以後の労働条件等については、基本的には満五五歳未満の者に対するのとかわらなかつた(表I参照)。

(3) 満六〇歳定年制の実施

Y銀行は、昭和五八年四月一日に就業規則を改正して、「……行員の定年は満六〇歳とする。」との規定を置き、労働条件等も表Iのような内容に改めた(以下、本件定年制という)。

(4) 労働協約の締結

従業員組合は、昭和五七年一〇月二八日にY銀行に対し、満六〇歳までの定年延長要求を行い、数回の協議交渉の後、最終的に、本件定年制とほぼ同内容の労働協約を締結した(以下、本件労働協約という)。

(5) Xの請求

Xは、就業規則の変更による本件定年制の実施がその既得の権利を奪い、一方的に労働条件を不利益に変更するものであるから効力を生じないとして、本件定年後在職制度の下での賃金と本件定年制の下での賃金の差額(満五五歳から五八歳までの三年間分)等を請求した。これに対してY銀行は、①就業規則の変更は不利益でなく、合理性もある、②(仮にそうでないとしても)本件労働協約には一般的拘束力(労組法一七条)が認められ、非組合員たるXにも拡張適用されると反論した。

(1) 就業規則の不利益変更

(イ) (旧) 就業規則では、「願出により……定年後在職を命ずることがある」となっているが、(上記1(2)の事実等から)「Y銀行における定年後在職制度の適用を受けるといふことは、事実たる慣習として、Y銀行および従業員双方に対する拘束力を有していたと認めることができ、それは、Y銀行における就業規則を補充していると解するのが相当である。」

(ロ) 「……就業規則の変更による本件定年制の労働条件がXに対して適用されるか否かを検討するに、新たな就業規則の作成又は変更によって、労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないが、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない。」

(ハ) 「就業規則の変更による本件定年制の実施は、労働期間が二年間延長されたにもかかわらず受け取る賃金総額及び退職金の合計額は減少するという点においてXにとって不利益なものである。」

(ニ) 従業員の被る不利益の程度、変更の内容自体の相当性、変更との関連の下に行われた代償措置の状況、変更の必要性の原因及び程度、労働組合との交渉の経過を考慮すると、使用者が本件定年制を「一方的に実施適用することを正当化するに足りるだけの合理性を備えていると認めることはできない。」

(2) 労働協約の一般的拘束力

(イ) 労組法一七条の要件——「一の工場事業場」

「一の工場事業場」とは、多数の本店、支店を有し、各本店、支店ごとの特有な労働条件の存在が考えられない銀行のような業種においては、個々の本店または支店ではなく企業全体を指すと解すべきであり、当該労働協

約がその場所的適用範囲を特定の工場事業場に限定せず企業全体を対象としている限り、四分の三以上であるか否かは企業全体で判断するのが相当である。」そして、本件労働協約はこれに該当し、また企業全体における従業員組合の組合員の占める割合は四分の三以上（三五五五名中三二〇五名）であるから、本件労働協約の締結により、要件を充足するに至った。

(ロ) 拡張適用対象労働者——「同種の労働者」

「他の同種の労働者」とは、「当該労働協約の規定の内容から適用が予定されている者の全体を指すと解すべきであり、本件労働協約はY銀行の全行員を対象とするものであることは明らかであるから、Xは管理職ではあるが、『他の同種の労働者』にあたる。」

(イ) 不利な労働協約の拡張適用

「……本件定年制の労働条件が本件定年後在職制度のもとにおける労働条件よりもXにとって不利益なものであることは前記認定のとおりであるが、労働組合法一七条の規定の文言上からは労働条件の不利益変更の場合は労働協約の一般的拘束力は認められないと制限的に解釈すべき理由はないこと、労働組合法一七条の立法趣旨は、労働協約の適用を受けない未組織労働者が協約に定める基準より不利な労働条件で雇用されている場合には、労働組合の組合員と未組織労働者との不公正な競争が生じそれが協約基準の引下げへの圧力となり、また逆に未組織労働者が協約基準より有利な労働条件で雇用されていると、有利な労働条件を求めて組合を脱退する者が生じ組織を動揺させることになるから、これらの事態を未然に防止して労働組合の団結力の維持強化をはかること及び統一的な労働条件を設定することにあると解するのが相当であり、右の立法趣旨からすれば労働条件の不利益変更の場合にも、特段の事情がない限り、労働協約の一般的拘束力が認められ、新しい労働協約の効力が未組織労働者にも及び、その労働条件は協約基準にまで引き下げられる」。本件の場合、「特段の事情」の存在は認めら

れない。

### 三 就業規則の不利益変更

#### 1 不利益変更に関する最高裁判例理論

就業規則論の中で最も重要な実務上の論点とわかっていい不利益変更の問題は、従来、その法的性格と絡めて論じられてきた。最高裁は、秋北バス事件（最大判昭四三・一二・二五民集二二卷一三号三四五九頁）において、特異な論拠づけで就業規則には「法的規範としての性質」が認められるとしたりうえて、不利益変更の可否につき、原則として、「既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課すること」は許されないが、労働条件の集会的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質から、「当該規則条項が合理的なものである限り」、労働者を拘束するとし、不利益性と合理性の二段構えでの判断方法を提示した。そして、ほとんどの下級審判例も、これに基づいて判断を下している。

また、その後の最高裁判例において、その不利益変更論のなかでも特に重要な「合理性」に関して、一定の具体化が図られている。すなわち、大曲市農協事件（最三小判昭六三・二一・一六労判五一二号七頁）では、「当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性」をそなえていなければならず、「特に賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的に不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容でき

るだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの」でなければならぬとの指針を示している。そして、タケシシステム事件（最二小判昭五八・一一・二五労働四一八号二一頁）において、具体的に考慮すべき事情として、①不利益の程度、②変更との関連の下に行われた賃金の改善状況、③変更の必要性、④労働組合との交渉の経過、⑤他の従業員の対応、⑥関連会社の取扱い、⑦わが国社会における生理休暇制度の一般的状況が挙げられ、これらを「総合勘案」する必要があるとされる。なお、学説<sup>1)</sup>においては、下級審判例を含めた分析によって、①労働者の被る不利益の僅少性、②変更の必要の重大性、③変更の社会的相当性、④変更手続の相当性との判断基準が析出され、注目されている。

## 2 本判決における不利益変更に関する判断

### (1) 判断枠組み

本判決は、上記秋北バス事件大法廷判決を引用し、これによって不利益性及び合理性を検討しているが、上述したように、このことは、近時の判例の傾向にしたがったものである。

### (2) 不利益性

本件において就業規則改正後の満五五歳から五八歳までの間の賃金額の減少自体が不利益なのは明白である。しかし、問題なのは、これが満六〇歳までの定年延長が基礎となっている点である。定年延長自体は、雇用保障期間が延び、その間の賃金を得ることができるため、労働者にとって有利なものである。したがって、退職金をも含めて、これらをどのように評価するのかが問われねばならないのである。

本判決は、この点につき、本件定年後在職制度の下で取得しうる賃金総額と退職金の合計額（満五五歳から五

八歳までの三年間分」と本件定年制の下でのそれ（満五五歳から六〇歳までの五年間分）とを比較している。そして、たしかに、定年が二年間延長された分、後者が上回っている（約二五〇万円）が、前者に同期間分の利息を加えると、逆にそれが約一八万円多くなると算定し、不利益変更になるとの判断を示した。これには、二年間余分に働いたにもかかわらず、労働者にとって定年延長の主たる利害関係事である、対価が減少するのでは、その意義はほとんどないのであり、これが実質的意味をもつには、相当程度上回っていないかならぬとの認識があるのであろう。妥当なものと思う。

なお、本判決は、代償措置（満五八歳以下で退職する場合の退職金の増額、労災の上積み補償対象の拡大、家族年金の改善等）を考慮に入れても結論はかわらないとする。従来判例の傾向からすると、この判断方法は異例である。というのは、こうした代償措置は、不利益性ではなく、合理性とのかかわりで検討されてきたからである。<sup>(2)</sup> おそらくこれは、この点も考慮すると、不利益性判断が複雑になるからであり、むしろ諸般の事情が総合勘案される合理性のところのほうが柔軟な判定が可能となるためと思われる。

(3) 合理性

(イ) 本判決は、合理性判断にあたって、考慮すべき事情として①従業員の被る不利益の程度、②変更の内容自体の相当性（本件定年制における五五歳以降の賃金水準と他の地方銀行のそれ、並びに新潟県の平均賃金等との比較）、③代償措置の状況、④変更の必要性の程度（社会的要請と従業員組合の要求、定年延長に伴う人件費増の負担能力）、⑤労働組合との交渉の経過を挙げるが、妥当であろう。しかし、これら五つの事情をどのような視点で「総合考慮」するのかが明らかでないという点で問題が残る。上述したように、最高裁は、大曲市農協事件で一定の指針を提示している。

(ロ) 本件では、①変更の内容自体相当であった、②定年延長が社会的要請であり、従業員組合も要求していた、

③人件費の負担増に耐えるだけの経営上の余裕がなかった、④多数の従業員を組織する労働組合との合意があったという、Y銀行にとっては相当有利な事情が存した。特に、ユ・シ協定を結んでいる労働組合との合意<sup>3</sup>労働協約の締結は、就業規則の変更を行う手続としては非常に望ましいものであり、それゆえ相当程度、合理性の推定が働くと考えられる。したがって、本判決が、これを他の事情と並べるだけで、重視していないのには疑問が残る。

ともあれ、就業規則の不利益変更には合理性なしと判断されたのは、その内容が、二年間定年延長されても、利息を含めるとかえって損をする、すなわちいわば「タダ働き」<sup>4</sup>になるとの不利益性が大きく影響したと考えられる。また、満五五歳間近な者に対して緩和・軽減措置がなかったという点も、Y銀行に不利に作用したものと思われる。<sup>5</sup>本判決は、使用者が一方的に行う労働条件、特に賃金のような「重要な権利、労働条件」の不利益変更は「高度の必要性」がある場合にしか認められないとの最高裁の立場をより厳格に守ったものと評せようか。

#### 四 一般的拘束力

上記のように、就業規則改訂には合理性なしと判断されたため、次に、それとほぼ同一内容の労働協約が、一般的拘束力（労組法一七条）によって、非組合員たるXにも拡張適用されるのかどうか問われることになった。

ところで、その要件は、①一の工場事業場に②常時使用される③同種の労働者の④四分の三以上の労働者が⑤一の労働協約の適用を受けるに至ったことである。本件では、このうち①及び③が問題となり、また効果との関わりで、不利な労働協約の拡張適用の可否も問われている。以下、順次、検討を加えていこう。

## 1 一の工場事業場

### (1) 概観

「一の工場事業場」をどのように理解するかについては、大きく二つの立場に分け得る。一つは、それを文言通りとらえる立場である。例えば、行政解釈（昭和二九・四・七労発一一一号等）は、それは「個々の工場事業場」であり、したがって一の企業が数個の工場事業場を有する場合、その企業内の工場事業場の各々がそれにあたる<sup>(6)</sup>と解しており、これに賛成する学説も多い。この考え方によると、たとえ企業全体でみれば、同種の労働者の四分の三以上が一の労働協約の適用を受けていても、ある工場事業場でそれ未<sup>(7)</sup>満だと、そこでの拡張適用は認められないことになり、他とは異なつた取り扱いとなる。これに対して、「一の工場事業場」を「一の企業」と読みかえるべきであるとの考えも有力に主張されている。これには、次のような認識があると考えられる。すなわち、わが国の労働組合の組織形態の大部分は企業別であり、企業単位で労働協約が締結されているのが常態であるから、通常、そこでの労働条件の画一化が要請されている、したがって企業を基準にして拡張適用をとらえていく<sup>(8)</sup>ことが事態に即した考え方であり、一般的拘束力制度の趣旨にもよりよく合致する、と。

### (2) 本判決の立場

本判決は、「一の工場事業場」を、一定の条件付で企業と読みかえ得ると判断した。従来の判例のなかには、工場事業場を基準としているもの（香港上海銀行事件へ大阪高判昭六〇・二・六労判四六二号一四二頁）、東京商工リサーチ事件へ東京地判昭五九・九・一三労判四三三九号三〇頁等）のほか、本判決同様、企業を基準としているもの（吉田鉄工所事件へ大阪地判昭四九・三・六判時七四五号九七頁）も存するが、そこでは何らの説明も

加えられていなかっただけに、注目に値する。

ところで、本判決は、二つの条件を挙げる。まず第一に、「当該労働協約がその場所的適用範囲を特定の工場事業場に限定せず企業全体を対象としている」ということであるが、これは、当然のことであろう。第二に、「多数の本店、支店を有し、各本店、支店ごとの特有な労働条件の存在が考えられない……業種」であるということである。ここでの重点は、本店・支店の多数さではなく、「特有な労働条件の存在」という点にこそ存すると考えられる。しかし、これが具体的に何をさすのかは明らかでない。どのような要因に基づき、どの程度のちがいがあればよいのであろうか。例えば、事業場毎に異なった態様の仕事が行われているため労働条件が異なるのであれば、「同種」でないとするべきか。ともあれ、法律上、「工場事業場」と明記されている以上、いくら実態に適合するにしても、このようなあいまいな条件で、これを無視してしまうのには問題があるといわざるを得ない。やはり、「工場事業場」を基準にすべきである。

## 2 同種の労働者

### (1) 意義

労組法一七条は、要件及び効果に係り、それぞれ、「同種の労働者」という文言を置いているが、これが同一内容であることはいままでもない。

「同種の労働者」とは、職種を同じくする労働者というのが本来の意味である。これが一般的拘束力において用いられているのは、同一職種の労働者は同一労働条件によって規制されるのが通常なためである。ところで、わが国の労働組合は、職種を問わず従業員が一括加盟する企業別組合であり、したがってそこで締結される労働

協約は、組合員全員を対象とするものが多く、分けられていても、職員と工員といった類のものにすぎない。こうした実情にかんがみて、同種性は、それほど厳格に解釈する必要はないとされる。例えば、行政解釈（昭和二四・一〇・二四労取第八一八〇号等）は、次のように述べている。すなわち、「『同種の労働者』とは、労働協約の適用され得べき範囲によって決定される。例えば、当該労働協約が工場事業場の全従業員に適用され得るものであれば、当該工場事業場の従業員たるもの、工員のみについて適用され得るものであれば、工員たるもの、旋盤工のみに適用され得るものであれば、旋盤工たるものが夫々『同種の労働者』である」（要旨）、と。そして、こうした考えが大方の支持を得ているといつてよいであろう。<sup>(8)</sup>

(2) 管理職と「同種の労働者」

(イ) 周知のように、「同種の労働者」に関して活発に議論されたのは、不安定な雇用関係にあり、かつ劣悪な労働条件下に置かれた臨時工についてであった。そして、往々にして、臨時工は、当該労働協約の適用対象外とされていた。それに対して本件では、管理職という、上位に位置する者について同種性が問われており、また本件労働協約には、「全行員を対象とする」という規定まで置かれていた（おそらくそれが、全従業員に適用される就業規則の改訂と結びついて締結されたためであろう）という点で、前者とは、いわば対極にある問題が提起されているといえよう。

(ロ) 本判決は、これにつき、「同種の労働者」を、「当該労働協約の規定の内容から適用が予定されている者の全体を指す（傍点引用者）」との判断基準を示したうえで、上記協約規定を根拠にして、これを肯定した点に大きな特徴がある。たしかに、現に当該労働協約の「適用が予定されている」かどうかは、同種性認定の際、考慮されるべき事項であるが、これを、一般的判断基準にしてしまうものには、次の二点で疑問である。まず第一に、臨時工のように、たとえ、非組合員とされ、「適用が予定」されていなくても、組合員と同じ内容の仕事をしておれ

ば、「同種の労働者」たり得るのではないかという点である。というのは、「低労働条件の少数労働者の存在が、客観的に保障されるべきものとされる団結権を脅かすことを前提として労組法一七条を把える」<sup>(9)</sup>必要があるからである。しかし、本件との関係でより重要なのは、第一の疑問とは対照的に、「適用が予定されてい」ても、「同種の労働者」とはならない場合があるのではないかという点である。こうした例として、行政解釈(昭和二五・九・二九労取第六一四八号)並びに学説は、労働組合の自主性確保の見地から、労組法二条但書一号によって非組合員にすべしとされている管理監督者を挙げる。その理由は、管理監督者が「使用者の利益代表者として非組合員化が要請されているのであるから、労組法一七条の適用においても、法の趣旨は、組合員との『同種性』を否定するところにあると解するのが相当であ」<sup>(10)</sup>る。「労組法上協約の適用を予定されていない」<sup>(11)</sup>、さらに「そもそも管理職で組合に入れないものに関して、組合が代表資格をもって適切に体系的な規制ができ」<sup>(12)</sup>ないためである。

それでは、これに該当しない管理監督者の場合、どうなるのであろうか。組合員とは職務内容がちがひ、したがって待遇も異なる場合、同種性は否定されると思われ<sup>(13)</sup>る。というのは、いくらそれをゆるやかに解してもいいといつても、この場合には、そもそも労働協約が、おのずから少数労働者にも拡大していくという、一般的拘束力の基盤自体を欠いているからである。本件のXが、上記二つの管理監督者のうちどちらにあたるのかは明らかでないが、部長補佐という、比較的高い地位にある管理職であり、かつ協約上、非組合員とされていた点を考慮すると、同種性を否定される公算大である。

(イ) ともあれ、「同種の労働者」の判断基準についての本判決に対する二つの疑問に関連して強調すべきは、上記行政解釈(2(1)参照)のいうところの「労働協約の適用され得べき範囲(傍点引用者)」は、「適用が予定されている者」(本判決)とは意味内容がちがうという点である。

### 3 不利な内容の労働協約の拡張適用

#### (1) 問題構造

上記のように就業規則の変更には合理性がないと判断されたため、Xは、従前通り、本件定年後在職制度という有利な労働条件を享受することになる。他方、本判決によると、本件定年制を定めた本件労働協約は、一般的拘束力の要件をみたしており、これがそのままXにも拡張適用されると、この基準にまで引き下げられることになるが、果たしてこれが妥当なのかどうか問題となる。すなわち、有利原則と一般的拘束力との関係が問われるのである。

周知のように、これは、組合員との関係では、肯定説、否定説とに分かれて活発に議論されているが、ここでは、当該組合には属さない少数労働者との関係で問題とされている点で異なる。

#### (2) 本判決の論理

(イ) 本判決は、①労組法一七条の文言（規定上、不利益変更となる一般的拘束力は認められないと制限的に解釈する理由なし）と②立法趣旨（団結力の維持強化及び統一的労働条件の設定）を根拠にして、「特段の事情がない限り」、少数労働者の労働条件を不利益に変更する場合にも拡張適用されるとの一般的判断をしたが、この問題を、立法趣旨から考察していこうとするのは正当である（文言は決め手にはならないであろう）。<sup>(14)</sup> というのは、少数労働者に労働協約が及んでいくのは、あくまでも法律で規定された一般的拘束力を通じてであるからである。

(ロ) ところで、本判決は、上述したように、立法趣旨を、団結力の維持強化と統一的労働条件の設定の二点に求める。しかし、後者は、なにゆえに統一的労働条件が設定されねばならないのか、さらに問われねばならな

いため、これ自体を前者と並列させることは妥当でない。前者のみを挙げておけばよい。<sup>(15)</sup>

(ハ) しかし、立法趣旨を団結力の維持強化と理解しても、その内容のとらえ方如何で、少数労働者の有利な労働条件の存続が認められるかどうかの結論は異なり得る。すなわち、協約基準以下の労働条件の引き上げを通じてそののみか、さらに協約基準以上の労働条件の引き下げを通じてそれをも含むかである。本判決は、①協約基準以下で雇用されている場合、労働組合の組合員と未組織労働者との不公正な競争が生じ、それが協約基準の引下げへの圧力となる、また②協約基準以上で雇用されていると、有利な労働条件を求めて組合を脱退する者が生じ組織を動揺させることになるということから、後者の立場に立って、団結力の維持強化をより強くとらえる考えを明らかにした点で注目し得る。そして、「特設の事情」については、①勤務に耐え得る健康状態ではない男子行員及び女子行員にとっては本件定年制のほうが有利である、②本件定年制の賃金水準自体は不相当でない、③本件定年制の導入は、経営上の都合や必要に基づくものでなく、社会的要請と従業員組合の要求に應えるためであった、④Y銀行には、定年延長に伴う人件費の負担増に耐えるだけの経営上の余裕はなかった、⑤本件定年制の導入には従業員組合の合意があり、また組合内部でも十分な討議が行われた、⑥本件定年後に職制度は、Xが個別契約において獲得したものでなく、事実たる慣習に基づいているとの六点から、その存在を否定した。

(ニ) 一般的拘束力と有利原則については、そもそも組合員との関係で有利原則は認められるかという、根本的な点からの検討が必要であり、また本判決のような結論を肯定するにしても、どのような前提条件をみたさねばならないのか(例、①労働協約自体、適正に成立したものか、②組合加入が認められず、したがって集团的な労働条件決定への関与の可能性が否定されている労働者についても有利な労働条件を引き下げ得るか、<sup>(16)</sup>③ユ・シ協定が締結されている場合、脱退のおそれがなく、したがって引き下げまで認める必要はないから、これ以外の場合にすべきではないか)についても考察する必要がある。しかし、ここでは、そこまで立入る余裕はないので、

さしあたり、本判決の判断枠組みを前提とし、「特段の事情」についてのみ検討しておくことにする。

(ホ) 「特段の事情」という考えは、少数労働者の有利な労働条件を否定するとの強い拘束力を拡張適用に認められた場合に、それを例外的に緩和する役割をもって必然的に出てくるものであり、それ自体、不当なものではないであろう。問題なのは、その具体的内容である。これに関しては、前記東京商工リサーチ事件東京地裁判決が、(i)個別契約において有利な労働条件を獲得していることに合理的理由があり、団結力の維持強化のためといえども、そのような個人の既得の利益を否定し尽くすことが著しく不当な場合、及び(ii)協約当事者が未組織労働者の労働条件の低下を目的として、合理的必要性もないのに労働協約を締結した場合を挙げているのに注目すべきである。(i)は、集団的規制と労働者個人の権利・利益とを適正かつ妥当に調整しようとするものと位置づけられる。これには、右記の他、有利な労働条件存続に対して期待的地位が肯認される場合(例、定年直前の退職金)も含まれよう。(ii)は、一般的拘束力の趣旨に反する、いわば濫用的事例と考えられる。こうした場合が存すること自体は否定し得ないが、實際上、その事例はまれである。それゆえ、「特段の事情」は、(i)の個人的側面からの検討が中心になると思われる。

本判決は、「特段の事情」の具体的内容については何も述べておらず、したがって上記①―⑥もどのような視点から考察しているのか必ずしも明らかでない。

本件では特に、期待的地位との関わりで、Xが満五五歳に達する約一年半前に本件労働協約が締結され、したがってそれ以降の生活設計を立てている可能性がある、及びこうした者に対して経過措置が置かれていなかったとの事情が慎重に考慮されるべきであると思われる。

(一) 柳屋孝安「就業規則の不利益変更をめぐる判例法理」学会誌労働法七一号四三頁以下。

- (2) 柳屋・前掲論文四二頁以下参照。
- (3) 横井芳弘「定年延長と労働条件の不利益変更」(本判決判例批評)ジュリスト九一六号七一頁。
- (4) 中村洋二郎「中村周而」定年延長と労働条件の不利益変更」(本判決判例批評)労働一一九七号五頁。
- (5) 諏訪康雄「菅野和夫」労働判例この一年の争点」労働協会雑誌三五〇号一五頁(諏訪発言)。
- (6) 正田彬「労働組合法第一七条論」学会誌労働法四号四五頁、外尾健一「労働団体法」(一九七五年・筑摩書房)六四六頁、東大労働法研究会「注釈労働組合法」下巻」(一九八二年・有斐閣)八四五頁以下等。
- (7) 近藤享一「労働協約の一般的拘束力」労働法体系2」(一九六三年・有斐閣)一四九頁、沼田福次郎「労働法要説」(一九六七年・法律文化社)二二三頁、菊池勇夫「林迪廣」全訂労働組合法」(一九八四年・日本評論社)二一四頁以下等。
- (8) 横井芳弘「労働協約の一般的拘束力」(旧)労働法講座第四卷」(一九五七年・有斐閣)一〇三三頁以下、安屋和人「労働協約の一般的拘束力」新労働法講座第五卷」(一九六六年・有斐閣)三三三頁以下、片岡昇「改訂二版労働法(2)」(一九八八年・有斐閣)三一六頁等。
- (9) 正田彬「臨時工と労働協約の一般的拘束力」季刊労働法六一号八五頁。
- (10) 横井・前掲判例批評七一頁。
- (11) 菅野和夫「労働法第二版」(一九八八年・弘文堂)四七〇頁。
- (12) 諏訪「菅野・前掲座談会一六頁(諏訪発言)。
- (13) 大石商店事件(和歌山地新宮支判昭五四・一二・二五労民集三〇卷六号一三七一頁)参照。
- (14) 同旨の判例として、前記東京商工リサーチ事件がある。
- (15) 筆者もこの立場に立つ。拙稿「労働協約の一般的拘束力と余後効」労働一五三三三三頁参照。
- (16) 菅野・前掲書四七一頁参照。