

【Web資料V－⑦ 労働協約に関する判例】

教科書の233頁【Web資料V - ⑥ 労働協約に関する判例】の表記は、正しくは【Web資料V - ⑦ 労働協約に関する判例】です。

[労働協約の成立要件]

都南自動車教習所事件（最3小平成13年3月13日）

「労働協約は、利害が複雑に絡み合い対立する労使関係の中で、関連性を持つ様々な交渉事項につき団体交渉が展開され、最終的に妥結した事項につき締結されるものであり、それに包含される労働条件その他の労働者の待遇に関する基準は労使関係に一定期間安定をもたらす機能を果たすものである。労働組合法は、労働協約にこのような機能があることにかんがみ、16条において労働協約に定める上記の基準が労働契約の内容を規律する効力を有することを規定しているほか、17条において一般的拘束力を規定しているものであり、また、労働基準法92条は、就業規則が当該事業場について適用される労働協約に反してはならないこと等を規定しているのである。労働組合法14条が、労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずることとしているゆえには、労働協約に上記のような法的効力を付与することとしている以上、その存在及び内容は明確なものでなければならないからである。換言すれば、労働協約は複雑な交渉過程を経て団体交渉が最終的に妥結した事項につき締結されるものであることから、口頭による合意又は必要な様式を備えない書面による合意のままでは後日合意の有無及びその内容につき紛争が生じやすいので、その履行をめぐる不必要な紛争を防止するために、団体交渉が最終的に妥結し労働協約として結実したものであることをその存在形式自体において明示する必要がある。そこで、同条は、書面に作成することを要することとするほか、その様式をも定め、これらを備えることによって労働協約が成立し、かつ、その効力が生ずることとしたのである。したがって、【要旨】書面に作成され、かつ、両当事者がこれに署名し又は記名押印しない限り、仮に、労働組合と使用者との間に労働条件その他に関する合意が成立したとしても、これに労働協約としての規範的効力を付与することはできないと解すべきである。」

[労働協約の締結当事者]

山梨県民信用組合事件（最2小平成28年2月19日）

「本件労働協約は、本件職員組合の組合員に係る退職金の支給につき本件基準変更を定めたものであるところ、本件労働協約書に署名押印をした執行委員長の権限に関して、本件職員組合の規約には、同組合を代表しその業務を統括する権限を有する旨が定められているにすぎず、上記規約をもって上記執行委員長に本件労働協約を締結する権限を付与するものと解することはできないというべきである。そこで、上記執行委員長が本件労働協約を締結する権限を有していたというためには、本件職員組合の機関である大会又は執行委員会により上記の権限が付与されていたことが必要であると解されるが、原審は、このような権限の付与の有無について、何ら審理判断していない。したがって、上記の点について審理を尽くすことなく、上記規約の規定のみを理由に本件労働協約が権限を有しない者により締結されたものとはいえないとして、組合員上告人らにつき本件労働協約の締結による本件基準変更の効力が生じているとした原審の判断には、審理不尽の結果、法令の適用を誤った違法がある。」

[組合員に対する労働協約の規範的効力]

朝日火災海上保険（石堂）事件（最1小平成9年3月27日）

「原審の適法に確定した事実関係によれば、（1）被上告会社では、昭和四〇年二月一日、興亜火災海上保険株式会社鉄道保険部で取り扱ってきた保険業務を引き継いだのに伴い、同部に勤務していた者をそれまでどおりの労働条件で雇用することとなったが、それ以来、全日本損害保険労働組合朝日火災海上支部（以下「組合」という。）との間で、鉄道保険部出身の労働者とそれ以外の労働者の労働条件の統一に関する交渉を続け、昭和四七年までに、鉄道保険部出身の労働者の労働条件をそれ以外の労働者の基準まで引き上げることによって

就業時間、退職金、賃金制度等の労働条件を順次統一してきたが、定年の統一については合意に至らないまま時が経過し、鉄道保険部出身の労働者の定年が満六三歳とされていたのに対し、それ以外の労働者の定年は満五五歳とされたまま推移した、(2) 被上告会社は、昭和五二年度の決算において実質一七億七〇〇〇万円の赤字を計上するという経営危機に直面し、従来からの懸案事項であった定年の統一と併せて退職金算定方法を改定することを会社再建の重要な施策と位置付け、組合との交渉を重ねるようになった、(3) その間、労使間の合意により、昭和五四年度以降退職手当規程の改定についての合意が成立するまでは、退職金算定の基準額を昭和五三年度の本俸額に凍結する変則的取扱いがされることとなった、(4) 組合は、常任闘争委員会や全国支部闘争委員会で討議を重ね、組合員による職場討議や投票等も行った上で、本件労働協約の締結を決定し、昭和五八年七月一日、これに署名、押印をした、(5) 本件労働協約は、被上告会社の従業員の定年を満五七歳とし(ただし、満六〇歳までは特別社員として正社員の給与の約六〇パーセントに相当する給与により再雇用のみちを認めるものとする。)、退職金の支給基準率を引き下げることを主たる内容とするものであるが、鉄道保険部出身の労働者の六三歳という従前の定年は、鉄道保険部が満五〇歳を超えて国鉄を退職した者を雇用していたという特殊な事情に由来する当時としては異例のものであったのであり、本件労働協約が定める定年や退職金の支給基準率は、当時の損害保険業界の水準と対比して低水準のものとはいえず、また、その締結により、退職金の算定に関する前記の変則的取扱いは解消されることになった、(6) 上告人は、本件労働協約が締結された時点で満五三歳の組合員であり、上告人に同協約上の基準を適用すると、定年が満六三歳から満五七歳に引き下げられて満五七歳の誕生日である昭和六一年八月一日に被上告会社を退職することになり、退職金の支給基準率は七一・〇から五一・〇に引き下げられることになるというのである。

以上によれば、本件労働協約は、上告人の定年及び退職金算定方法を不利益に変更するものであり、昭和五三年度から昭和六一年度までの間に昇格があることを考慮しても、これにより上告人が受ける不利益は決して小さいものではないが、同協約が締結されるに至った以上の経緯、当時の被上告会社の経営状態、同協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、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ものとはいえず、その規範的効力を否定すべき理由はない。」

中央建設国民健康保険組合事件(東京地判平成19年10月5日)

「一般的には、労働組合が継続的な労使関係のもと労働者に有利・不利な条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ものというべきである。

しかし、このように労働組合が労働者である組合員の利益を代表して協約の締結をする権限を有し、原則的には組合員はこれに服するべきであるとしても、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権さ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。

そして、当該制約の要件としては、協約締結の経緯、会社(使用者)の経営状況、協約基準の全体の合理性に照らして、特定または一部の組合員をことさら不利益に取り扱うことなどを目的とするなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものかどうかという観点から吟味されるべきと一般的には考えられるので以下本件に照らして具体的に検討する。」

[非組合員に対する労働協約の規範的効力]

朝日火災海上保険(高田)事件(最1小判平成8年3月26日)

「労働協約には、労働組合法一七条により、一の工場事業場の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種労働者に対しても右労働協約の規範的効力が及ぶ旨の一般的拘束力が認められている。ところで、同条の適用に当たっては、右労働協約上の基準が一部の点において未組織の同種労働者の労働条件よりも不利益とみられる場合であっても、そのことだけで右の不利益部分についてはその効力を未組織の同種労働者に対して及ぼし得ないのと解するのは相当ではない。ただし、同条は、その文言上、同条に基づき労働協約の規範的効力が同種労働者に及ぶ範囲について何らの限定もしていない上、労働協約の締結に当たっては、その時々¹の社会的経済的条件を考慮して、総合的に労働条件を定めて行くのが通常であるから、その一部をとらえて有利、不利をいうことは適當ではないからである。また、右規定の趣旨は、主として一の事業場の四分の三以上の同種労働者に適用される労働協約上の労働条件によって当該事業場の労働条件を統一し、労働組合の団結権の維持強化と当該事業場における公正妥当な労働条件の実現を図ることにあると解されるから、その趣旨からしても、未組織の同種労働者の労働条件が一部不利なものであることの故に、労働協約の規範的効力がこれに及ばないとするのは相当でない。

しかしながら他面、未組織労働者は、労働組合の意思決定に関与する立場になく、また逆に、労働組合は、未組織労働者の労働条件を改善し、その他の利益を擁護するために活動する立場にないことからすると、労働協約によって特定の未組織労働者にもたらされる不利益の程度・内容、労働協約が締結されるに至った経緯、当該労働者が労働組合の組合員資格を認められているかどうか等に照らし、当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは、労働協約の規範的効力を当該労働者に及ぼすことはできないと解するのが相当である。」