

【判例評釈】

労働協約による労働条件の不利益変更の 目的逸脱性と組合内部手続の適正性

— 中央建設国民健康保険組合事件

(東京高裁平成20年4月23日判決)

藤原 淳美

(事実の概要)

- 1 Y (被告, 控訴人) は, 全国建設労働組合総連合 (以下, 「全建総連」という) 傘下の労働組合員が加入する, 国民健康保険の事業を行うことを目的とする団体 (国民健康保険組合) である。
- 2 X (原告, 被控訴人) は, Y との間で昭和46年2月22日に労働契約を締結し, 平成18年12月31日に定年退職した。X は, Y の職員により組織されている訴外 A 労働組合に所属していた。
- 3 Y の職員給与規定に基づく退職金支給細則は, 「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勤続年数に応じた指数 (以下, 「退職金指数」という) とを乗じて得た額を支給する。」と定めている。Y は, この退職金指数を, 団体交渉を経て, 平成17年7月19日に締結された A 組合との労働協約 (以下「本件労働協約」という) に基づき, 同月22日, 勤続年数が31年以上の退職金指数については「100分の211ですえおき」から「100分の181ですえおき」への引き下げを行った。
- 4 X の退職金は, 改定前の指数によれば3,784万6,612円であったが, 今回の改定により, 激変緩和措置として, 勤続35年を超える11ヶ月分の退職金相当分82万8,588円を加算しても, 総額は3,246万5,578円と約538万円の減額となった。X は退職時にこれを受領した。
- 5 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り, X には規範的効力は及ばないと主張して, 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を求めて提訴した。原審（東京地判平成19.10.15判950号19頁）は、本件労働協約は、組合内の意見集約・調整プロセスにおいて公正さが窺われず、労働者である X の退職金を受ける権利を著しく損なうものであって、労働組合の目的を逸脱して締結されたものであり、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として、X の請求を認容した。これを不服として Y が控訴したのが本件である。

（判旨）原判決取消。

I

「労働協約は、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として労働者が自主的に組織する労働組合と使用者との間の労働条件その他に関する合意であり、労働者の自主的組織である労働組合と使用者との合意としてその効力は労働契約についても規範的な効力を有し、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画するなど、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（最高裁平成9年3月27日第一小法廷判決参照）。」

II

1 被控訴人は、本件労働協約により退職金が約14.2%減額されることとなり、その不利益の程度は小さいとはいえない。

- 2 「しかしながら、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3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2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46名中44名の賛成多数で可決され、その後1回の団体交渉を経て、……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49名中47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り、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。」
- 3 また、Yの事業は、組合員からの保険料および国からの補助金、負担金を原資とする国民健康保険の事業であるが、Yの単年度終始は赤字化が進行し、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となり、従前からその母体組織である全建総連の書記局員の退職金指数の格差も問題とされていたことから、Yにおいて退職金規程を見直す必要性はあったというべきである。
- 4 さらに、本件労働協約に定められた支給基準についても、Xが実際に支給された退職金支給月数の削減幅は、Yの他の職員に比べて相対的に削減幅が小さく、加えて、Xの退職金支給月数は、東京都や国家公務員と比較すると改定前では約16ヶ月分、改定後でも約4ヶ月分上回っており、全建総連の書記局員と比較しても改定後でもほぼ同程度の水準である。

III

「以上の事情に照らせば、……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。」

(検討)

1 本判決の意義

本件は、退職金支給条件に関する労働協約の変更により、定年退職時に大幅に退職金を減額された組合員が、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規範的効力は及ばないとして、同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の支払いを求めた事案である。

本判決の特徴は、次の2点における原審判断との相違にある。ひとつは、不利益に変更された労働協約の規範的効力の有無に関する判断枠組みの選択である。これについては、すでに朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件最高裁判決（最一小判平成9・3・27 労判713号27頁）により、(1)一部の組合員を殊更不利益に取り扱うこと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であるか否か、および、(2)その具体的判断基準として①協約締結までの経緯②企業の経営状態③変更内容の合理性の有無という枠組みが打ち出され、以降多くの裁判例がこれを引き継いでいる。原審は、これを用いつつも、実際には組合内部の民主的運営の要請からの「内在的制約」（協約締結過程における少数者への配慮）という独自の基準を設定したため、全体としてあまり明瞭でない論理構成となっていた（この点については後述する）。本判決は、かかる原審の枠組みではなく、最高裁の判断枠組みに忠実に従い、上記(1)およびその判断基準である①②③を総合的に検討する手法を採用したが、「組合の目的を逸脱」するケースについては、最高裁の判断をさらに進めて、やや含蓄的な記述ではあるものの、組合が特定の労働者に対する不利益を意図した場合に限られることを強調する見解が示された（判旨Ⅰ）。これは、原審のみならず他の裁判例にも見られなかったものである。

もうひとつは、協約締結の過程における、組合内部手続の適正性の内容である。原審では、組合内部の意思決定過程において、規約等に従い組合大会の開催等が実際に行われたか否かという形式的側面のみならず、その過程において少数者の見解が十分反映されたと推認しうる事実の存否という実質的側面も検討され、その結果、本件は後者を満たす事実はなかったとして変更後の協約の効力が否定された。それに対し、本判決では、手続の形式性のみが検討されるにとどまり、本件の場合は意思決定過程の公正さを疑わせるには足りない結論づけられた（判旨Ⅱ）。

以上のような相違が本判決と原審との間で生じたのは、判断の根底においてそれぞれが依拠した労働組合の理念（「組合民主主義の徹底」と「組合自治の尊重」）が異なっていたためであると考えられる。ただし、これらの理念は、根本的には決して相反する内容のものではない点に注意すべきである。

2 労働協約変更時の目的逸脱性（判旨Ⅰ）

(1) 労働条件を不利益に変更する労働協約の規範的効力は、従来から協約自治の範囲として肯定されており、裁判例においても、初期の事例を除き、不利益を受ける組合員の個々の授権がなくても労働組合は協約を変更しうる事が繰り返し確認されている。ただし、どのようなケースでも可能であるというのではなく、学説および判例ともに、当該協約の効力は組合民主主義の観点から裁判所による審査の対象となるとされ、具体的には①内容（変更内容の合理性）および②手続（組合の意思形成過程における手続の適正性）の2側面が検討されてきた。

最高裁は、朝日火災海上保険事件判決において、上記の手法に加え、不利益変更の可否の総合的判断基準として「不利益変更の目的」に着目し、裁判所の内容および手続審査は、労働組合としての目的の逸脱の有無を判断する限度で行うべきであるとする枠組みを打ち立てた。これは、就業規則の不利益変更の場合とは異なり、労働協約は労使が自主的に決定するものであり、裁判所もまたその決定内容を尊重すべきであることに留意しつつも、協約変更の目的が、組合民主主義の貫徹が要求される労働組合に相応しくない目的によるものである場合にはその規範的効力を認めるべきではないとする、最高裁の折衷的態度とみることができる。その後の多くの下級審は、この枠組みに則り、どちらにウェイトを置くかは事案毎に分かれるものの、両側面を検討して、どちらか一方でも変更目的の不当性が見いだされる場合には、当該協約の効力を否定するという手法を取っている。この点、原審は、かかる下級審の傾向に従いつつも、協約締結手続の適正性のみから協約の効力を判断した点で例外的なものと位置づけることができる。

(2) 判旨Ⅰは、最高裁の枠組みに従い、まず、前半部分において①労働組合の「自主的組織」としての性質を強調し、続いて、後半部分において組

合の目的を逸脱する例として②「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画する」場合など、③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述べている。②は③の補足説明部分と考えられるが、②の文脈から、本判決は、労働協約の変更により一部組合員の労働条件を悪化させる意図の存在が明らかな場合にかぎり例外的に「組合の目的を逸脱する」ケースとなることが念頭に置かれていたものと思われる。この「意図性」の強調は、目的逸脱性に対する最高裁の判断をより強めたものと解され、他の下級審で同様の態度を示したものは見られない。

この点、原審は、最高裁の枠組みを用いつつも、実際にはその枠組みとは異なる基準である「内在的制約」を用い、労働組合は、一部の組合員に不利益が及ぶ場合には、内部手続、団体交渉および協約締結の各場面において少数者に配慮しなければならないとしていた。かかる原審の枠組みを本判決が否定した理由には、「内在的制約」と「一部の組合員をことさら不利益に取り扱うこと」との関連性を明確にしないまま併記した原審の論理の不整合性を是正し、最高裁の枠組みを徹底させようとしたことが挙げられるが、それ以上に、その背後にある理念の差異が現出したことが考えられる。すなわち、原審では、少数意見の尊重を含む「組合民主主義の徹底」が重視されたのに対し、本判決では、「はじめて」という文言が示すとおり、労働組合の自主的組織としての性質が強調され、「組合自治」の理念が尊重されたということが出来る。

しかしながら、組合自治は、組合民主主義を基礎としてはじめて労働組合の理念として成立するものである。さらに、組合民主主義とは、多数決原理のみならず、内部調整の際の少数意見への実質的配慮を要請するものである。たとえ最高裁の判断枠組みを用いるとしても、同判決の示した「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労働協約」は単なる例示として挙げられたものに過ぎず、「組合の目的」を逸脱する場合と

はこれに限定されるものではないと解されよう。したがって、原審の判断のとおり、少数者に対する配慮を欠いた内部決定により締結された労働協約は、その故に「組合の目的」を逸脱し効力を有しないと判断される可能性もあることになる。このように考えると、少数者に対し不利益を及ぼそうとする明らかな意図が存在する場合に限られるとする本判決の見解は、組合の目的逸脱の範囲を極めて狭く捉えるものであり賛成できない。

3 組合内部手続の適正性（判旨Ⅱ2）

(1) 労働協約の不利益変更に関する近時の裁判例では、当該変更の目的が「組合の目的」を逸脱しているか否かの判断において、最高裁の枠組みに従い、当該労働協約の変更内容の合理性判断と共に手続の適正性が検討されるのが通常である。具体的には、労働組合同規約等により定められた手続を遂行しているか、協約内容の変更が実際に多数意思に基づくものであるか否かを確認するものがほとんどであるが、これは、組織の意思決定の方法として多数決は不可欠であり、最終的には少数者もその決定に従わなければならないことから、裁判所による手続の適正性の判断は、多数組合員の意思が忠実に反映されているか否かを検討すれば足りると判断されてきたことによるものと思われる。すなわち、これまでの裁判例（後出の各事例）では、労働組合は、不利益を受ける少数者の個別意思の確認や、発言の場の提供までは必要ないとされていることになる。

(2) 判旨Ⅱは、Xの退職金の減額の割合は決して小さいものではないことを指摘しつつも、まず、手続審査（判旨Ⅱ2）において、Xがすべての職場集会および臨時大会に参加していた事実をもって、組合内部の意思決定過程においてXの発言の場が保障されていたと判断し、次に、内容審査（判旨Ⅱ3）において、Yにおいての退職金支給月数の改定は経費削減の必要性や母体組織との比較から見直しは必要であり、しかも改定後の水準もまた相対的に低いものではなかったことから、変更の合理性および必要性はあったと判断した。このように、内容および手続の双方を審査する手法は、これまでの裁判例の傾向に沿うものであり、手続審査のみを行った原審とは異なっているが、実際に原審との間で結論を左右したのは、適正性の内容の捉え方

の相違である。

(3) これまで、手続の適正性の欠如を理由として変更後の効力が認められなかった裁判例には、最高裁の「組合の目的逸脱性」基準を用いずに手続審査のみで判断した中根製作所事件・東京高判平成12・7・26労判789号6頁や、同じく、最高裁の枠組みを用いず、内容の合理性および手続の適正性ともに認められないとした轍鉄道事件・平成16・4・15労判879号82頁があるが、これらはいずれも規約や慣行により定められた手続を怠ったことが主な理由であった。また、最高裁の枠組みを取る他の事例においても、手続に瑕疵があるか否かは、組合大会決議など規約等により定められた手続を実際に遂行したか否かで判断されている（茨木高槻交通〔賃金請求〕事件・大阪地判平成11・4・28労判765号29頁，日本鋼管〔賃金減額〕事件・横浜地判平成12・7・17労判792号74頁など）。すなわち、意思決定過程において少数者の意見をどのような手法で反映させるかについては、規約に反しない限り組合自治に委ねられると考えられているのであり（日本郵便通送〔協約改訂〕事件・大阪地判平成17・9・21労判906号36頁），中には、形式的手続によるしほりさえ緩めて、当該手続が規約違反であっても慣行に反していなければ瑕疵は認められないとしたもの（箱根登山鉄道事件・東京高判平成17・9・29労判903号17頁）さえある。

このような下級審の傾向とは異なる見解を初めて示したのが原審であった。原審は、手続の適正性は規約に従い形式的に行えば充足されるというのではなく、実質性、すなわち、①組合内部においては、個々の組合員の利害に対する慎重な分析考慮・意見交換や、意見調整の際の不利益を受ける少数者への説明などの配慮措置、②対使用者においては、一部組合員の受ける不利益の緩和措置や対案などの提起や、一部組合員を代弁する形での使用者との交渉が要求されるとした。①は組合民主主義、②は公正代表義務から要請される措置である。原判決の意義は、文言は用いていないものの、これまで裁判所がほとんど取り上げることのなかった労働組合の公正代表義務の存在を確認したこと、および、少数者の利益保護と多数決原理とが衝突する場面においては、組合民主主義の観点から、組合は少数者に誠実に配慮する義務を負うとした点にあった（ただし、本件は、退職金指数の点ではXの受けた不

利益が他の職員と比較して特に大きかったとはいえないため、本件が少数者の不利益変更の事案といえるかどうかは不明である)。

(4)ところが、本判決では、原審とは異なり、適正手続の形式的な遵守のみに着目して、本件では意思形成過程においてXが意見を表明する場が確保されていたこと、さらに本件協約が圧倒的多数の組合員により承認されたことの2点をもって、「意思決定過程の公正さを疑わせるに足りない」と判断した。原審で注目された、Xにより3回にわたり提出された申入書に対するA組合のほぼ無反応な対応についても、ほとんど考慮されていない。かかる判断および結論は、これまでの裁判例からみれば、大会等へのXの参加の事実が認められる本件では尚更その傾向に従うものであったと評価できるであろうが、多数決原理とは、そこに至るまでの過程において、マイナリティであっても自己の見解を多数意見と同等に主張できる状況が存在して初めて組合民主主義を支える意思決定手段となりうるものであり、また、適正手続の意義は、労働組合が意見集約過程において個々の組合員の意思の実質的対等性を実現することにあるとすれば、Xへの配慮は形式的なもので足りるとした本判決は、労働協約が規範的効力を有する根拠となる手続の適正性に対する判断としては、原審と比較して数歩後退したものと言わざるを得ない。

4 変更協約の内容の合理性(判旨Ⅱ3,4)

最後に、本判決における労働協約の内容審査の是非について若干の検討を加えておく。本判決では、①本来の事業遂行のために経費削減の検討が不可避であったこと、②原告の退職金削減幅は他の職員と比較して相対的に小さいこと、③変更後の退職金指数が、母体組織である職員や地方、国家公務員と比較してもなお同等もしくは高いことを理由に、変更の合理性および必要性につき審査をクリアさせている。①は赤字化の進行の深刻さがどの程度のものなのか具体的説明がなく、②についても、協約変更の1年半後に退職したXが、他の職員と比較して不利益(退職金額)にどの程度の差があるのかは、他の職員の年齢構成や定期昇給の割合も明らかにされていないため不明であり、さらに、③については、たとえYの運営費が加入者の保険料と

国家予算の半々からなるものとしても、少なくとも団体としては全く別組織である東京都や国家公務員の退職金支給月数に連動させるべきとすることは、労働条件の急激な切り下げの相応の根拠とはならないであろう。また、公務員との平均賃金との差額がいかほどのものなのか明確にされていないことにより、実際の退職金額にどの程度の差があるのかも不明である。これらのことから、本件における退職金の大幅な減額が行われた理由に決定的なものはなく、改定協約の内容の合理性や変更の必要性があったとは判断できない。したがって、この点からも、本判決の結論には賛成できない。

*なお、原審の評釈として、水町勇一郎・ジュリスト1357号（2008.6.1）172頁以下がある。