

## シャカイホウハンレイケンキュウ(ダイ4カイ)

山下, 昇  
九州大学大学院法学研究科修士課程

社会法判例研究会  
九州大学大学院法学研究科修士課程

<https://doi.org/10.15017/2047>

---

出版情報：法政研究. 62 (3/4), pp.301-310, 1996-03-27. 九州大学法政学会  
バージョン：  
権利関係：



## 社会法判例研究（第四回）

### 社会法判例研究会

労働協約による労働条件の不利益変更の効力——安田生

#### 命保険事件

東京地裁平成七年五月一七日判決、昭六二(ワ)三六六九号  
労働協約無効確認等請求、棄却。労働判例六七七号一七  
頁、労働経済判例速報一五六五号四頁

#### 【事実の概要】

一 原告Xは、生命保険会社である被告Yに雇用されて、  
保険の募集、保険料の集金等の業務に従事する営業職員で  
あり、訴外A組合の組合員であった。YにはA組合以外に、  
訴外B組合と他に二つの組合があったが、昭和六二年四月  
一日、B組合以外の三組合が合併して訴外C組合が結成さ  
れた。

二 Yは、既契約のエリア内集約の促進と営業活動の効  
率化、セールス・サポートの充実を図るために、担当地区

外の集金契約をそれまでの任意転管から原則として自動転  
管にすること、給与に関しては集金関係給与を減額し、固  
定的・比例的給与を引き上げること等を内容とする市場開  
発・顧客管理制度（以下、SSエリア制度とも言う）を実  
施すべく、各労働組合に同制度の提案を行なった。同制度  
案はA組合においても討議され、昭和六一年三月一九日、  
YとA組合は同制度に伴う営業職員給与改訂協約を締結し  
た。その後、同年五月に行なわれたA組合の定期全国大会  
において、Xは、右協約の締結はA組合規約所定の「労働  
協約の締結および変更」、「その他の重要事項」に該当し、  
特別決議を経る必要があるとの緊急動議を提出したが取り  
上げられず、結局同大会においてSSエリア制度の取組み  
に対する昭和六〇年度経過報告は賛成多数で承認された。  
さらにYとA組合は、同年一〇月一日に集金関係給与協約  
を締結し、昭和六二年七月一〇日、YとC組合は、昭和六  
一年一〇月一日を施行日とする市場開発・顧客管理協定を  
締結した。また、Yは同制度の実施に伴い、営業職員の給  
与規程の改訂、SSエリア制度取扱規程の制定等を行ない、  
就業規則の一部とした。

三 SSエリア制度に反対の態度をとっていたB組合に

は、当初、営業職員はいなかったが、昭和六二年四月一日までに一八名の営業職員が加入した。右営業職員らはSSエリア制度に反対の態度をとっていなかったため、昭和六二年五月二〇日、B組合は、同年四月一日付で、SSエリア制度下における営業職員給与規程である昭和六二年協定をYと締結した。Xは同年三月二〇日に本件訴えを提起したうえで、同年八月二七日、A組合を脱退し、B組合に加入した。その後、B組合は平成二年にも賞与支給に関する協定をYと締結したが、一貫して新営業職員制度に基づく給与制度に対して異議を留める態度をとっていた。なお、Xは昭和六二年四月二八日から同年七月三一日まで、及び昭和六三年一〇月一日以降、Yを休職している。

四　そこで、Xは、自らはSSエリア制度取扱規程に従って就労すべき義務がないこと及び同規程に基づき自己担当エリア外契約を転出すべき義務がないこと、YがXに対し昭和六一年一〇月一日以降、昭和五九年五月一日施行の個人職員給与規程に基づく預振り契約管理手当、保全手当、地区深耕手当の支払い義務があることの確認を求めたのが本件である。

#### 【判旨】 請求棄却

一 (1) 「労組法は、労働協約の内容が合理性を有しなければならぬ旨を規定しているわけではないから、協約内容については、労使間の自治的判断にゆだねられており、労働者は、その所属する労働組合が団結力と集団規制力をもって使用者との間に締結する労働協約を通じて労働条件の維持改善を図っていくべきものであるとする趣旨であるとみることができ、……したがって、労働条件の一部または全部を不利益に変更する内容を含む労働協約についても、それぞれ労使間の自治的判断の結果締結されたものである以上、これに規範的効力が生ずるものと解するのが相当であり、当該労働協約の内容が労基法に違反し、あるいは、公序良俗に違反して無効であるなど、特段の事情があると認められる場合でない限り、右労働協約が定める労働条件は、労働協約の内容を直接定める直律的効力を有するものと解すべきである。」

「本件に即していえば、SSエリア制度は、……労働者にとって利益と見られる側面を有している反面、……不利益な側面も有することを否定できない」が、「本件各労働協約は、その内容について労基法違反、公序良俗違反とし

て無効とすべき事情は見出しがたいうえ……締結過程に明白かつ重大な手続的瑕疵も認めがたく、Xが特定の労働者として不利益に取り扱われた事情も認められないことに照らすと、SSエリア制度を内容とする本件各労働協約は、XがA組合に所属する組合員である限り、Xに対し、その規範的効力を及ぼすものと認めるのが相当である。」

(2) 「労働協約が組合員に及ぼす効力は、協約当事者たる組合員であることに根拠づけられるものであり、脱退した組合員にはその効力は及ばないと解するほかない。また、「労働協約の内容は労働者と使用者との間の意思表示の合致によつてのみ定まるのであって、労組法一六条は、労働協約規範が労働協約の内容を外部から規律する効力を有する旨を定めているにすぎないと解されるから、労働協約の内容は労働協約で定める基準によるとの合意が存しない限り、……労働協約の内容がそのまま当然に労働協約の内容になるということはできず、労働協約当事者の合理的意思が、労働組合脱退後も労働協約に定める労働条件を労働協約の内容に取り込んで存続させることにあると認められる等特段の事情がある場合に限り、労働協約に定める基準が労働協約の内容になるにすぎないものと解するのが相

当である」。

本件についてみると、Xは終始SSエリア制度に反対する意思を有し、これがYに表示されていたのであるから、「YとA組合との間に締結された、同制度を内容とする労働協約規範が、組合脱退後もYとXとの労働協約の内容となるとの合理的意思が存したと推認することは困難であり、「YとA組合（C組合）との間に締結された労働協約に基づく規範をA組合（C組合）脱退後のXに及ぼすことはできないというべきである。」

二 B組合は、一貫してSSエリア制度には反対してきたものであり、Xの立場を支持しているものと認められ、「これによつて同労組の統制と団結に影響を及ぼしている形跡はなく」、昭和六二年協定は、「新たに加入してきた営業職員が同制度を容認する態度をとっていたため、これら営業職員の立場を尊重して締結したものであって、その後Xが同労組組合員となった結果、Yとの間の労働協約が右協定と抵触するに至ったのであるから、同協定はXに対しその規範的効力を及ぼすものではないというべきである。」

「そして、B組合は、SSエリア制度に反対する立場か

ら、本件市場開発・顧客管理協約を締結したことはなく、昭和六二年五月二〇日、同制度下における営業職員給与規程である昭和六二年協定を締結したのみであり、これによって、B組合が本件SSエリア制度取扱規程を承認したとみることも困難である。」

三(1) 「賃金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関して不利益を及ぼす就業規則の変更については、当該条項が、その不利益の程度を考慮しても、なお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をもつものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。」

そこで本件変更が、Xにとって不利益なものであるとしても、これが合理的なものであれば、Xにおいてこれに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されず、右変更が、「合理的なものであるか否かを判断するに当たっては、変更の内容及び必要性の両面から検討すべきであり、右変更により従業員の被る不利益の程度、右変更との関連の下に行なわれた賃金等の労働条件の改善状況のほか、労働組合との交渉の経緯、同業他社の取扱い等の諸事情を総合勘案する必要があるというべきである。」

(2) 本件変更により、集金関係給与の減額という不利益がもたらされることは否定できないが、SSエリア制度における(自動)転管制度は任意転管制度にとどまるものであり、営業職員に不利益をもたらすものではない。

(3) SSエリア制度の目的・趣旨は合理的なものであり、同制度取扱規程の内容もその目的達成に必要なかつ適切なものであつて、営業職員の固定的・比例的給与も引き上げられ、集金関係給与の減少を補償する措置がとられている。

組合との交渉過程においても「SSエリア制度の導入にあたりA組合を始めとする関係組合の内部討議が民主的に尽くされたものと言うことができ」、同制度を内容とする各労働協約の締結は、A組合規約に言う「労働協約の締結及び変更」、「その他の重要事項」に該当せず、特別決議を要するとは考えられない。仮に手続的瑕疵があつたとしても昭和六〇年度経過報告が賛成多数で承認されたことにより右瑕疵は治癒されたものというべきである。

また、同業他社との比較においても「他社に遅れをとらないためには、SSエリア制度の実施による積極的な営業政策の展開が必要であり」、「実施後数年経過したが、……同制度はYにおいて既に定着したと言うべきである」。

以上より本件就業規則の変更は合理性を有する。

### 【評釈】 判旨一部疑問

一 本判決の争点は、第一に、労働条件を不利益に変更する労働協約は効力を有するか及びその効力が脱退組合員へ及ぶか、第二に、特定の組合員を協約の適用から排除できるか、第三に、就業規則の不利益変更における「合理性」の有するか、である。

二(1) 労働協約による労働条件の不利益変更の効力については規範的効力は片面的か両面的かという問題として論じられてきた。片面的とする裁判例として、①函館東郵便局事件（函館地判昭四八・三・二三労判一七五号四九頁）、②大阪白急タクシー事件（大阪地決昭五三・三・一労判二九八号七三頁）、③北港タクシー事件（大阪地判昭五五・一・二・一九判時一〇〇一号二二頁）が挙げられるが、②③においてはその理由として、労働組合は労働者が主体となつて自主的に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目的としている（労組法二条）ことを挙げている（①については理由は示されていない）。しかしその後の多くの裁判例は両面的であるとする立場をとつてお

り、本判決もその流れに沿ったものといえよう。その理由として、本判決も判旨一(1)で述べているように、労働組合の団結力と集団規制力を尊重することにより労働協約を通じて労働条件の維持改善を図っていくべきであるとするのが労組法の趣旨であり、また、日本トラック事件第一審判決（名古屋地判昭六〇・一・一八労判四五七号七七頁）ではこれに加えて、労働条件を切り下げる改定労働協約を無効とする規定が存しないことを挙げている。ただし、組合の決定権限も無制限ではなく、労働組合の団結と集団規制力を理由とする限り、それに伴う一定の限界がある。本判決においても「特段の事情」として挙げられているものであり、この点において片面的であるとする裁判例はそれぞれ若干の違いがある。

およそ本件で検討されている①公序違反、②強行法規（労基法など）違反、③協約締結における明白重大な手続違反は協約自体を無効ならしめる事情であり、協約の効力が否定されるのは当然である。また、④特定労働者に対する不利益取扱いは他の裁判例でも共通して検討されている。それでは他の裁判例において「特段の事情」としてどのような事情が挙げられているか考察する。神姫バス事件（神

戸地姫路支判昭六三・七・一八勞判五二三号四六頁)では、「個々の労働者に任されるべき権利の処分などの事項についてには協約の効力は及ぶものではないし、一定の労働者に対して……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」明示又は黙示の授權を要すると判示している。

そして、前掲日本トラック事件第一審および同事件控訴審判決(名古屋高判昭六〇・一一・二七勞判四七六号九二頁)では、「改訂労働協約が極めて不合理であるとか……明らかに労組法、労基法の精神に反する特段の事情がないかぎり」協約の効力は積極的に解されると判示している。

同判決では④について検討した後、その他合理性を欠く事情の有無について、主に協約の締結手続に関して検討を加えている(その他の合理性の判断基準は特に示されていない)。また、朝日火災海上保険事件(神戸地判平五・二・二三勞判六二九号八八頁)では前掲日本トラック事件と同様の判断を行ない、さらに合理性の判断について「労働協約の内容が極めて不合理であると認めるに足りる特段の事情があるか否かを検討するについては、労働協約の締結、改定によって個々の組合員が受ける不利益の程度、他の組合

員との関係、労働協約締結、改定に至った経緯、労働協約中の他の規定との関連性(代償措置、経過措置)、同業他社ないし一般産業界の取扱との比較などの諸事情を斟酌して総合的に判断しなければならない」と判示した(控訴審も同旨・大阪高判平七・二・一四勞判六七五号四二頁)。さらに日魯造船事件(仙台地判平二・一〇・一五勞民集四一卷五号八四六頁)では、「合理性の判断基準についても、就業規則の変更について述べたところと同様である」と判示した。これらは協約の不利益変更の「合理性」と就業規則のそれとを同じレベルで考察しており、争点となっている事項が労働組合の決定事項かどうかというよりは、協約の内容が如何なるものかという点を検討している。

ところが、本判決は「労組法は労働協約の内容が合理性を有しなればならない旨を規定しているわけではない」と判示し、協約の効力を否定する「特段の事情」として①から④の事情について検討するに留まっている。本判決の「特段の事情」は前掲日本トラック事件や前掲朝日火災海上保険事件にいう「特段の事情」よりも狭いものであり、これまで労働協約の効力の両面性を部分的に制限してきた「特段の事情」の範囲は最少限度のものとなり、協約によ

る労働条件の引き下げが認められる範囲は非常に広いものになると解される。また本判決と同様の判断を示したものととして、東海旅客鉄道（出向命令）事件（大阪地決平六・八・一〇労判六五八号五六頁）があり、ここでは「労働協約は、労働組合が組合員の意見を公正に代表して締結したと認められる限り、たとえ従前の労働条件を切り下げたものであっても……特定労働者に著しい不利益を強いるものでない限り」規範的効力を有するとしている。ここでは、結局③④についての検討に留まっている（①②については当然のものとして検討していないのではないか）。

なお、判旨三(3)では、A組合の内部討議は民主的に尽くされ、手続的瑕疵は認められないとしている。しかし、Sエリア制度に関する本件労働協約の改訂は、Xら営業職員にとって大幅な給与体系の変更であることは否定できないものであり、判旨三(1)でも「賃金など労働者にとって重要な権利」として、賃金が労働者にとって重要なものであることを認めている。その意味では、Sエリア制度に関する各給与改訂は、A組合規約所定の「その他の重要事項」に当たると解すべきではないだろうか。従って、A組合において内部討議が手続的瑕疵なく行なわれたかについて

ては疑問が残るところであるが、手続的瑕疵を否定できないとしても、昭和六〇年度経過報告は賛成多数の承認により右瑕疵は治癒されたものというべきであり、結果的には協約の効力に影響を及ぼさないこととなる。

(2) 次に、労働協約の直律的効力について、本判決は外部規律説に立ちつつも、①労働契約の内容は労働協約で定める基準によるとの合意が存する場合、②労働協約当事者の合理的意思が、労働協約に定める労働条件を労働契約の内容に取り込んで存続させることにあると認められる等「特段の事情」のある場合には、労働協約に定める基準が労働契約の内容になると判示している。

しかしながら、我国の労働協約の実態は、使用者との団体交渉において、労働者個人の重要な権利義務を細かに労働協約に規定し、さらにそれを最低基準ではなく、実際の標準的な労働条件として決定するのが一般的である。このことを考えると、使用者および労働組合と組合員にとって労働契約の基準が個々の組合員の労働契約の内容になっているとの明示又は黙示の合意が成立していると考えられる方が自然ではないだろうか。従って、本判決の立場において①の場合における合意を広く理解し、通常の場合、労働



協約で定める基準が労働契約の内容になると解しておきたい。本件において、Xは明示的に右合意を否定したわけであるから、脱退前にXの労働契約を定めていた労働協約の内容が、脱退後のXの労働契約の内容になることはないというべきである。

三 第二の争点に関して、判旨一(2)の判断にもかかわらず、判旨二は、昭和六二年協定の効力がXに及ぶかについて、①B組合はSSエリア制度に一貫して反対してきたものであり、Xの立場を支持していると認められ、②これによつてB組合の統制と団結に影響を及ぼしている形跡はない、という二つの理由を挙げ、Xに対して同協定の規範的効力は及ばないとした。

ところで、このような理由づけについての同種の事例としてネットスル事件判決(大阪高判昭六三・三・二八判タ六七六号八五頁)が挙げられる。右事件では、非組合員として機密の職務に従事し一般従業員より高給を受けていた者が、その身分を放棄して組合に加入した場合に協約の適用から排除できるかが問題となったが、「組合自ら被控訴人のその基本給を承認し、むしろこれを支援しているわけであつて、組合の統制と団結にまったく影響を与えていない

ことが認められるから」、労働契約中の賃金額の部分が組合加入により効力を失うものではないと判示した。つまり、こうした判断によれば、組合の承認があること及び組合の統制と団結へ影響を与えないことを条件に、特定の組合員を協約の適用から除外することが可能となる。そうすると、組合と組合員個人との間で協約の適用をめぐって個別の合意があれば、協約の適用を排除することが可能となり、ひいては組合員の選択により適用される協約の条項を限定できることにもなる。

はたして、このような適用除外が容易に認められて良いのだろうか。協約の人的適用除外範囲については協約当事者の自治的判断に委ねられるのは当然である。しかし、協約の相手方である使用者の同意なしに、組合とそれに参加する組合員との間で協約の適用を除外する合意をなすということは協約違反もしくは協約内容の一方的変更にあたるというべきである。ただし、使用者の同意は明示的なものに限る必要はなく、黙示的なものでもよいと解され、前述のような理由のみによつて適用を除外するのではなく、使用者の黙示の合意が推認できるかどうかを検討すべきである。本件において、Yは昭和六二年協定にしたがつてXに

対して給与を支払っており、YがXへの適用除外に黙示的に同意したと推認することは困難であろう。

従って、評者はXに対して昭和六二年協定の適用が認められると解する。よって、XをはじめB組合の営業職員の給与が昭和六二年協定に従って支払われる以上、XらB組合の営業職員は、事実上SSエリア制度所定の労働条件に従って就労すべきこととなる。

四 第三の争点については、Xは右各労働協約の適用を受けないので、Xの労働契約は本件就業規則によってその内容が定められることとなる。そこで、本件就業規則の変更については、秋北バス事件（最大判昭四三・一二・二五判時五四二号一四頁）と大曲市農協事件（最三小判昭六三・二・二六判五一一二号七頁）を引用し、「賃金など労働者にとって重要な権利、労働条件の変更については、当該条項が、その不利益の程度を考慮しても、なお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て合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずる」と判示しており、いわゆる就業規則の不利益変更の問題として、秋北バス事件以来の「合理性」による判断枠組みでの処理を行なっている。ここで

本判決は右最高裁の二判決を引用しているが、両最高裁判決の引用部分の前に述べられていた「新たな就業規則の作成又は変更によって、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、原則として、許されない」との原則論は、本判決には引用されていない（思うに、本件では不利益変更であることを当然の前提として判断しているためであろうが、この点についての疑問は後述する）。

この「原則論」は文字通り、就業規則の不利益変更は原則として許されないということであるが、逆にいうと、労働者にとって不利益とならない変更については、法令又は当該事業場に適用される労働協約に反し、あるいは公序違反等により無効とならない限り、許されることも解される。そこで、就業規則の変更の判断において、「不利益性」の判断と変更の「合理性」の判断と明確に区別するものとならないものがある（柳屋孝安「就業規則の不利益変更をめぐる判例法理」日本労働法学会誌七一号三二頁参照）。区別するものについては、「不利益性」の判断において次の二通りの判断方法があり、①当該変更において一体と見られる変更の全体について不利益部分と利益部分を総合考慮し

て「不利益性」の判断を行なう方法（この方法をとる裁判例として、第四銀行事件・新潟地判昭六三・六・六労判五一九号四一頁、三菱重工長崎造船所事件・長崎地判平元・二・一〇労判五三四号一〇頁、等がある）と、②当該変更において労働者が不利益を有すると主張する部分のみを取り出して「不利益性」の判断をし、その後でその不利益変更の補償的措置としてとられた利益部分を「合理性」の判断の際の一要素として考慮する方法である。多くの裁判例はこの方法をとっており、本判決も同様の方法をとっている。しかしながら、Yは①と同様の考えに立ち、固定的・比例的給与及び集金関係給与を一体として捉えれば、給与の低下はない、と主張しており、本件においてはむしろこの方法によって判断するほうが適切であると考ええる。なぜなら、判旨三(2)で認定されているXに対する「不利益性」の要素は集金関係給与の減額のみであり、また、判旨三(3)で認定されているXに対して利益となる要素は固定的・比例的給与の引き上げであり、どちらも同じ性質のものであり、むしろ両者を別個に判断するほうが不自然だからである。給与体系の改定において「固定給を歩合給に変更する場合も、実収額に当面差がなくても、将来の実収額の確保の不

安定性が著しく増加するという点において不利益変更とみられる」との指摘もあるが（秋田成就「労働条件の不利益変更をめぐる問題」季労一三三三号四頁、前掲大阪白急タクト事件参照）、本件では、固定的・比例的給与が引き上げられ、集金関係給与が引き下げられたわけであるから、労働者にとっては給与額が比較的安定する点では利益的側面を有すると言える。本件において、給与全体として「不利益性」を検討してみると、Xの給与額はほぼ変わらないことが認められるが、比例給の増加ぶんなど若干不明な点があり、「不利益性」を否定できないので、ここではじめて「合理性」の判断を行なうことになる。結論としては判旨の言うように本件変更には「合理性」が認められると思われる。

（注）本判決の判例評釈として、山川隆一「営業制度の変更と労働協約・就業規則」（ジュリスト一〇八〇号一二九頁）と山崎文夫「協約による労働条件の変更と組合脱退後の効力」（労働判例六八四号六頁）があるが、本稿脱稿後に知ったため十分に参考にすることはできなかった。