



【245】

使用者による就業規則変更・労使合意解約と組合員の労働条件内容

音楽之友社事件

東京地裁平成25年1月17日判決

甲事件：平23(ワ)33222号、就業規則無効確認等請求事件

乙事件：平24(ワ)25053号、未払賃金等請求事件

労判1070号104頁

労働組合と使用者とが率直に協議・交渉し、その合意により労働条件を規制する姿を継続できることは、労使関係における1つの理想の現れではないか。本件における労使は、当初この理想を長きにわたって実現していた。

ところが、労働条件変更の意向を労働組合に受け入れられなかった使用者がその思いを強行しようとするれば、それまでの労使間の信頼関係が崩れるだけでなく、従業員の労働条件が複雑化し（組合員と非組合員、労働協約と就業規則）、それがかえって経営を阻害しかねない。

本件は、それが現実化した事案である。生じてしまった紛争を事後的に一つ一つの法的論点に分けてしまえば、各々の解は獲得できるかもしれない。とはいえ、現場の労使がその時々事態にいかに対処し、総合的にどう振る舞えば、両者の新たな関係を再構築できるのかは、提示が非常に困難な課題と思われる。

●——事実の概要

1 音楽関係図書雑誌類の出版販売等を業とする被告Y会社の従業員等で組織される原告X₁組合は、従前の労働条件を変更する新就業規則を平成23年4月1日に同社が施行したことを契機に、当該就業規則（以下、本件就業規則）の無効確認等請求を、同組合員X₂～X₉ら原告8名（うちX₉のみが乙事件当事者であり、X₁は平成24年1月末付けでY会社を退職）は、本件就業規則施行後に支払われなくなった諸手当の支払い等を求める訴訟を提起する。

この事態は、同社におけるX₁組合員の労働条件設定・規制のあり方につき、次のような経緯が存在したために生じた。

2 (1) まず、Y会社とX₁組合との労使合意に着目すると、昭和45年以降、両者の間では、基本給や各種手当等、様々な労働条件について「確認書」と題された労組法14条(1)項の要件を満たす労働協約（両組織の代表者による署名もしくは記名押印がなされた書面）がたびたび締結されてきた（平成11年10月までに少なくとも12件）。

(2) 平成10年4月・16年1月・17年5月・18年3月に、その当時、確認書に基づき適用されていた各種労働条件が文書にまとめられ、それが「労働協約」としてY会社・X₁組合双方了解の下でY会社従業員に配布されている。しかしながら、同文書には、労組法14条(1)項所定の署名もしくは記名押印はない。

なお、平成16年・17年・18年の上記各配布時、それら「労働協約」記載の労働条件内容は同一であり（平成18年配布時の文書は、本件労働協約と表現）、平成16年・同17年「労働協約」が、当時のY会社における労働契約内容を直接規律する規範として機能していた。

(3) 前記1で触れ、また、後述するように、従前の労働条件を変更することを希望したものの、X₁組合の賛同を得られなかったY会社は、平成23年4月に就業規則を活用した労働条件変更を先行させた上で、同年11月11日付け同組合宛文書をもって、後掲の本件覚書および本件労働協約（ひいては、前掲確認書群）を解約する意思表示を発した。これにより、それらは翌年2月10日に適法に失効する（労組法15条(4)項）。

3 (1) 次に、Y会社における就業規則の制定・変更視点に移すと、①最初のそれについては、届出義務(労基法89条)が履践されていない状態にあった。平成13年頃から、同社とX₁組合との間で協議が重ねられ、平成18年3月15日、過半数労働者代表に選出された当時の同組合執行委員長名による意見書を付して、就業規則および同規則運用規程(両者を合わせて、以下、平成18年就業規則)が新宿労基署長宛に届けられる。

②これに先立つ同年2月21日、平成18年就業規則と本件労働協約とに相違がある場合、本件労働協約による旨の定めがあり、かつ、労組法14条1項所定の要式を満たした本件覚書がY会社とX₁組合との間で作成され、同月23日付けで、それは、同就業規則や本件労働協約等とともに同社従業員へ配布されている。

(2) 平成19年9月頃以降、Y会社は、X₁組合に対し、これまでの制度(退職金・配偶者手当・住宅手当の各支払いや定期昇給、ならびに、財形貯蓄に対する利子上積み)の廃止等を内容とする平成18年就業規則の改訂案を何度か提示し交渉を重ねたが、合意には到らなかったところ、平成23年2月23日、上記内容を規定した就業規則をはじめとする諸規程(これらが、前記1記載の本件就業規則を指す)を新宿労働基準監督署へ届け出て、同年4月1日に施行した。

4 本件就業規則は、上記各手当の支払い等を定めた本件労働協約に抵触する条項を含み(労基法92条1項、労組法14条・16条参照)、あるいは平成18年就業規則を不利益に変更する内容だったため(労働契約法9条・10条等参照)、X₁らが前記1記載の各訴訟を提起したのである。

●—判旨

甲・乙両事件とも請求一部認容・一部棄却・一部却下。

1 本件覚書および本件労働協約の法規定性

ア・本件労働協約の内容は、平成16年・同17年各労働協約のそれと同一であり、イ・本件覚書締結時、平成16年・同17年両協約がY会社と同社従業員との労働契約関係を直接規律していたこと(事実の概要2(2))、加えて、ウ・上記3協約のマスターデータはY会社が所持していた点、以上に鑑みると、「本件労働協約の内容は、…[X₁組合・Y会社]両当事者間の共通認識とされていたと認め」られる。

「本件労働協約…は、労組法14条所定の要件を具備していることは明らか…[な]本件覚書の締結時に、…[同]覚書と一体のものとして労働協約の内容となり、その規範的部分は規範的効力を取得したというべきである。」

2 本件覚書・本件労働協約失効後の労働条件

本件覚書および本件労働協約は、事実の概要2(3)記載の通り、「平成24年2月10日に失効したと解すべきであるが、X₁組合とY会社との…労働条件は、本件労働協約を含む確認書等により、長年にわたって規律されており、…[同日]時点において、X₁組合員らとY会社との間で、労働契約の内容とされていたと認め」られるから、上記失効後も、「本件労働協約に基づく労働条件は、新たな労働協約の成立や就業規則の合理的改訂・制定が行われない限り、X₁組合員らとY会社との労働契約を規律するものとして存続すると解すべきである。」

3 本件就業規則による労働条件変更の可否

Y会社は、本件労働協約が定める労働条件が本件就業規則により不利益に変更されたと主張するが、同協約失効日「当時、…実質的な賃金減額を伴う労働条件の切下げを[同社が]実行しなければならない具体的な必要性及びその相当性については、いまだ立証が尽くされていない」。

「そうすると、本件就業規則[による労働条件]の改訂が合理的なものとは…[認められ]ないから、本件就業規則条項が本件労働協約失効後のX₁組合とY会社との間の労働契約を規律する補充規定としての効力を有すると…は」解し得ない。

●—研究

各判旨に疑問あり。

1 本件における争点

本件は、従来、書面化された使用者と労働組合との合意により、従業員の労働条件が基本的に形成され、労働条件規制に対して就業規則はあくまでも補完的・付属的な存在に過ぎなかった企業において、新たな労働条件の設定を望んだ使用者が、労働組合の反対に遭遇したために、就業規則の変更と従前の労使合意の解約で対抗したという事案である。

本件における実質的な争点は、平成23年4月1日以降、X₁の労働条件が本件就業規則によって規律される、というY会社主張の是非といえる。これを判断する階梯として、①労組法14条1項所定の「両

当事者が署名し、又は記名押印していない労使合意たる本件労働協約の効力、②新たな労働条件の実施を急ぐY会社が本件就業規則による変更を先行させ、本件覚書・本件労働協約の解約がその後に行われたことによる、労働協約と就業規則との抵触（労基法92条1項）、あるいは、労働協約のいわゆる余後効、③従前の労働条件に比して不利益な内容に変更する本件就業規則の有効性、以上が核をなす法的論点に浮上する。以下、順に検討する¹⁾。

2 出発点——変更時の労働条件内容

本件は、Y会社が平成23年4月1日に本件就業規則を施行することによって、具体的な法律紛争として惹起した（事実の概要1）。認定事実によれば、同規則施行直前のX₂ら原告8名を含むX₁組合員の労働条件内容は、次の3つの手段で整序されていたと把握できる。第1に確認書、第2に本件覚書（平成18年2月21日作成）および本件労働協約（同月23日付け配布）、第3に平成18年就業規則（同日付け配布、翌月15日新宿労基署長宛届出）である。

各確認書は、労組法14条所定の要件を満たした労働協約であり（事実の概要2(1)）、当該文書で設定された「労働者の待遇に関する基準」は規範的効力を有する（労組法16条）。「労働協約」とは記されていない「確認書」との名称は、その効力に対して消極的な影響を与えない²⁾。

もっとも、この確認書群が設定した労働条件の詳細は明らかでない。具体的な条項・文言、各確認書を通覧した際の規制内容の網羅性・重複・変更の進展、有効期間や自動延長（または更新）条項の有無等、X₁組合員の労働条件を確定するにあたって重要な情報が、本判決からは捕捉できない。

その内容がまとめられたとされる本件は、その一部が開示されているに留まる（労判1070号123～125頁）。平成18年就業規則の具体的な条項は全く認定されていない。本判決におけるこうした事実認定のあり方・姿勢は、批判せざるを得ない³⁾。

第2・本件覚書および本件労働協約については次項3で検討するとして、第3・平成18年就業規則について、1点触れておきたいのは、同就業規則以前に作成され、届出されなかった就業規則（かりに旧規則と呼ぶ）との関係である。本判決は、届出義務が履践されなかったからか、旧規則に対して全く関心を寄せていない。ところが、平成18年就業規則は、旧規則を改訂して作成された可能性を否定できず（労判1070号116頁参照）、平成23年4月1日直前

の就業規則に基づく労働条件形成に旧規則が全く関連していないとは断言できない。

3 本件覚書・本件労働協約の法的効力

本判決は、平成23年4月1日変更直前のX₁組合員らの労働条件内容を確認するにあたり、確認書そのものではなく、その規定内容が網羅され、それと同一であるという本件労働協約等の法的効力如何に注目する。

判旨1は、労組法14条所定の要式を満たさない労使合意について、その規範的効力（労組法16条）を否定した都南自動車教習所事件・最3小判平13・3・13民集55巻2号395頁を踏まえ、①本件労働協約が、同法14条1項所定の様式を欠き、規範的効力を有しないこと、他方、②同項所定の要式を満たし、X₁組合員の労働条件内容を明らかにするため、本件労働協約や平成18年就業規則との関係に言及する本件覚書が規範的効力を有することを前提に、結論として、③本件労働協約が、本件覚書締結時に、それと「一体のもの」となり、規範的効力を取得したと解する。上記①②と③とを結びつける理由付け、すなわち、なぜ本件覚書と本件労働協約は「一体のもの」と評価できるかの根拠は、明確に述べられていないが、④この判断の直前に言及された本件労働協約内容に対するY会社・X₁組合当事者間の共通認識（同判旨前段）か、本件覚書の文言（事実の概要3(1)②）に求めるのであろう。

学説には、実務でしばしば用いられる基本協約と附属協約（あるいは、包括協約と個別協約）との関係について論じる見解が認められるが、ここでは、附属協約・個別協約といえども、労組法14条1項の要式性は満たさなければならないとされる⁴⁾。これに鑑みると、X₁組合員の労働条件規制・その内容を根本的に検討する際には、本件労働協約等ではなく、本件労働協約の「原本」であって、前項（研究2）で指摘したように、確実に規範的効力を有する確認書へ立ち戻り、その内容・有効性を具体的に判断すべきである。

4 いわゆる余後効と本件就業規則

Y会社が本件就業規則により労働条件の変更を強行した平成23年4月1日時点では、従前に締結された各確認書が有効である限り、X₁組合員との関係では、本件就業規則は法的効力を発揮できず（労基法92条1項）、X₁らは、当該確認書群が有する規範的効力の恩恵を享受できる⁵⁾。

それゆえ問題は、最終的に上記効力が消失した平成24年2月10日以降のXらの労働条件内容に帰着するのであろう。本判決は、同日以降も従前の労働契約内容が原則として有効に労使を拘束すると解し(判旨2)⁶⁾、本件就業規則による不利益変更の問題として処理しようとする(判旨3)。

しかしながら評者は、そもそも平成23年4月1日現在、X₁組合員ではない者(非組合員)に適用されていたはずの平成18年就業規則が、本件就業規則で有効に変更されたのか、について判断されるべきと考える。なぜなら、平成18年就業規則は、先に触れた本件覚書の締結経緯や文言から明らかなように、それまでの確認書群の内容と同一のはずであり(事実の概要3(1)①②)、それが、法的に本件就業規則の影響を受けていなければ、労働協約のいわゆる余後効の議論を援用するまでもなく、Xら(ひいてはY会社全従業員)は、平成18年就業規則に基づいて、従前の労働条件内容を継続的に享受できるからである。

判旨は、本件就業規則の変更の必要性・相当性を消極的に解して、同規則の合理性を否定しY会社の主張を斥けた。評者は、上記諸点のほか、労基法上の変更手続き(意見聴取・周知等)の履践状況や、不利益変更に対応する代償措置・激変緩和措置に上

関心を寄せられるが(代償措置を不十分と評価した近時の裁判例に、熊本信用金庫事件・熊本地判平26・1・24労判1092号62頁)、残念ながら、本件就業規則に関するそれらの事実認定は欠如している。上記結論には賛成できるものの、このことは、労働契約法の適用(10条・11条)という観点から、本判決の説得性に消極的な作用を及ぼすという意味で、支持できない。

本判決の評釈として、小宮文人・速報判例解説(新・判例解説Watch)14号(2014年)311頁、奥田香子・平成25年度重判解(2014年)242頁、峰隆之・ジュリ1469号(2014年)112頁がある。

- 1) なお、本稿では言及できなかった労働法上の論点・民事訴訟法上の論点が存在する。それらについては、小宮・奥田・峰の各本件判例を参照されたい。
- 2) 厚労省労政担当参事官室編『労働組合法 労働関係調整法〔5訂新版〕』(労務行政、2003年)578頁、西谷敏・道幸哲也・中窪裕也編『新基本法コンメンタール労働組合法』(日本評論社、2011年)180頁〔奥田香子執筆〕参照。
- 3) 小宮文人・後掲本件判例313頁は「不十分」と評価する。
- 4) 東京大学労働法研究会編『注釈労働組合法 下』(有斐

閣、1980年)713頁、山口浩一郎『労働組合法〔第2版〕』(有斐閣法学叢書、1996年)171頁等参照。

- 5) 西谷敏・野田進・和田登編『新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法』(日本評論社、2012年)264頁以下〔中内哲執筆〕等参照。
- 6) 同判旨は、労働協約のいわゆる余後効に関して展開される化体説・外部規律説双方の立場からの理解が可能なのである。化体説からの把握として、奥田香子・本件判例243頁、他方、外部規律説からの把握として峰隆之・本件判例114頁参照。なお、化体説と外部規律説の概略については、西谷・道幸・中窪編・前掲註2)書197頁以下〔土田道夫執筆〕等参照。

(なかうち・さとし 熊本大学教授)

判旨は、本件就業規則の変更の必要性・相当性を消極的に解して、同規則の合理性を否定しY会社の主張を斥けた。評者は、上記諸点のほか、労基法上の変更手続き(意見聴取・周知等)の履践状況や、不利益変更に対応する代償措置・激変緩和措置に上関心を寄せられるが(代償措置を不十分と評価した近時の裁判例に、熊本信用金庫事件・熊本地判平26・1・24労判1092号62頁)、残念ながら、本件就業規則に関するそれらの事実認定は欠如している。上記結論には賛成できるものの、このことは、労働契約法の適用(10条・11条)という観点から、本判決の説得性に消極的な作用を及ぼすという意味で、支持できない。