

書面化されない労使間合意の法的効力

●都南自動車事件

最三小判平成13年3月13日(平12(受)192、賃金請求控訴事件、同附帯控訴事件)民集55巻2号395頁、判時1746号144頁、判タ1060号166頁、労判805号23頁、労経連1780号3頁

本判決は、労組法14条所定の労働協約の要式性の要件を厳格に解し、要式性の要件を備えない労使間合意の規範的効力を否定した最初の最高裁判決として重要な先例的意義をもっている。これと

ともに、2つの不可分の交渉事項がある場合の労使間合意の成否に関する判断も重要である。この点、本件の事実関係のなかで、2つの交渉事項を不可分と考えるべきであったのか、疑問が残る。

●——事実の概要

(1) 被上告人X(原告、被控訴人・附帯被控訴人)らは、平成3年ないし同7年当時、上告人会社Y(被告、控訴人・付帯控訴人)に勤務する従業員であり、都南自動車教習所支部(以下「支部」という)の組合員であった。Yには、支部のほか、都南自動車教習所労働組合(以下「都南会」という)がある。

(2) Yは、昭和53年6月以降毎年ベースアップについて支部との間で労使交渉を行い、その結果締結される労働協約によりこれを決定して従業員に賃金を支給していた。ただし、昭和58年度においては、労使交渉によりベースアップの金額等が合意されたものの、上告人が支部に示した協定書案中に、支部およびその組合員が経営権に関して干渉したり経営者の責任を追及するようなことは一切しないことを確認する項目があったため、支部はこれに記名押印することを拒絶したが、Yは上記合意どおりベースアップ分を支給した。

(3) Yは、平成3年4月8日、支部に対して新賃金体系への改定を提案し、団体交渉を重ねたが、支部はこれに同意せず、同年6月4日、支部に新賃金体系の導入を内容とする賃金規程その他の就業規則の一部改定案を提示して意見書の提出を求めたところ、同年7月31日、上記改定案に反対の意見書を提出した。Yは、上記改定案のとおり改定した就業規則を上記意見書を添付して労基署に届け出た。都南会は新賃金体系の導入に同意した。

Yは、前記のような経緯を経て新賃金体系を導入した後、支部組合員であるXらを含めた従業員全員に対し、新賃金体系による賃金を支給している。この新賃金体系によれば、基本給は本人給と職務給とから構成され、本人給については、別に定める初任給に、本人給表により定まる額を加算した額をもってその額とすることとされ、初任給については、賃金規程別紙「初任給および初号賃

金」(以下「賃金規程別紙」という)において定められており、平成3年度時点における初任給の額は13万5000円とされた。

(4) 平成3年度もベースアップについてYと支部との間で労使交渉が行われ、Yは、支部に対し、新賃金体系を前提として、賃金規程別紙記載の初任給13万5000円に5000円を加算してベースアップを行う旨を回答し、その趣旨を記載した協定書案を提示した。これに対し、支部は、引き上げ額を5000円にすることには同意したが、新賃金体系に同意した趣旨ではないことを記載した覚書を付けて協定書を取り交わすことを申し入れたところ、Yがこれを拒否し、支部も新賃金体系に拒絶の姿勢をとったため、協定書は作成されなかった。なお、平成3年度の夏期賞与について作成された協定書は、新賃金体系を基準としていた。その後も平成7年度までベースアップの引き上げ額については毎年交渉・合意(以下、同3年度から同7年度までのそれを「本件各合意」という)に至ったが、同3年度と同様の事情から協定書が作成されることはなかった。こうして、上告人は、平成3年度から同7年度まで、労働協約が書面に作成されていないことを理由に支部の組合員に対してはベースアップ分を支給せず、他方、都南会の組合員および非組合員に対してはベースアップ分を支給した。

(5) そこで、Xらは、主的に未払賃金額の支払請求、予備的に右未払賃金を支払わないのは不当労働行為であるとして不法行為による損害賠償を請求したのが本件である。

(6) 一審判決(横浜地判平8・6・13労判706号60頁)は、労働協約の規範的効力が協約の本質から認められる効力であり、後日の紛争防止という労組法14条の立法趣旨を損なわない限り、書面性の要件が緩和される場合があるとして本件訴訟手続中の訴状および準備書面によって確認される当事者の合意から規範的効力が肯定されると判示した。

二審判決（東京高判平11・11・22労判805号28頁）も、労組法14条の趣旨は後日の紛争防止にあり、本件各合意が明らかであるにもかかわらず、支部が協定書に記名押印することのないことを見越して、本件合意によるベースアップ分を支給しない口実とすることは信義に反し、両当事者が協定書に署名または記名押印した場合と同視されるとして、本件各合意の規範的効力が肯定されると判示した。Y上告。

●——判 旨

一部破棄自判、一部破棄差戻。

1 (1) 「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、それに含ま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を規定しているのである。」

(2) 「労組法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んは、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、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。」

(3) 本件各合意は、いずれの合意も協定書を作成していないのであるから、労組法14条に定める労働協約の効力の発生要件を満たしていないことは明らかであり、そのことを理由に「ベースアップ分の支給を拒むことが信義に反するとしても、労働協約が成立し規範的効力を具備しているということとはできない。」

2 (1) 「本件各合意は、同条所定の様式を備えた書面に作成された上でベースアップの内容が実施されることを当然の前提としていたものであるというほかないから、上告人と支部との間に他の交渉事項がありこれが解決しないため同条所定の様式を備えた書面が作成されないという場合であっても、ベースアップだけは上告人が実施すべき義務を負う趣旨のものであると解することもできない。」

(2) 本件各合意はあるとはいえ、協定書が作成されなかったのは、引上げ額と新賃金体系とは「労使双方に重要な意義のあった」切り離せない交渉事項とされ、支部としては新賃金体系を承認しえないからである以上、ベースアップ分についてのみ本件各合意等の時点にさかのぼって支給の合意があったとは解されない。

●——研 究

1 本判決の意義

本判決は、協定書への記載の仕方をめぐって、賃金引上げ額については労使の合意がなされたものの、使用者が就業規則の変更によって新たに導入した新賃金体系をベースアップの前提とするについては物別れの状況にあった事実関係の下で、前者の労使間合意が労組法14条に定める労働協約の成立・効力発生要件を備えていないことを理由として、労使間合意の規範的効力を否定したものである。本判決は、労組法14条所定の形式的要件を備えていない労使間合意の労働協約としての効力に関する最高裁による最初の判断として重要な先例的意義がある。また、2つの交渉事項が不可分の場合、一方について合意が成立し、他方については物別れの状況にあるときには、交渉事項全体についての合意の成立を否定している点も、傍論とはいえ、団体交渉のなかで複数の交渉事項が交渉されている場合の労使間の合意の成否に関する判断として重要である。

2 書面化されない労使間合意の法的効力

労組法14条に定める要式性を欠く労使間合意の労働協約としての効力をめぐるこれまでの学説は、概ね次の3つの見解に分かれていた。①労働協約としてのいかなる効力も発生しないとする見解¹⁾、②労働協約の規範的効力は発生しないが、契約としての効力が発生するとする見解²⁾、③規範的効力については労働協約に本質的な内在的効力として肯定し、労組法14条の要件は合意内容の明確化と最終意思の確認という政策的配慮にすぎないとする見解³⁾、である。これらの学説の理論的対立の背景には、労働協約の本質および協約自治と協約法制に関する次のような基本的理解の相違があったからであると考えられる。すなわち、第1に、労組法16条が定める労働協約の規範的効力は労組法が創設的に定めたものであるのか、それとも憲法28条に由来するものであるのか、第2に、労組法14条が要式性を定める趣旨は、労働協約に規範的効力を認めるための要件にすぎず、それを超えて労使間の集団的合意を規制する意味をもたないのか、あるいは労使間の合意のすべてを労働協約という制度的枠組みに取り入れるための要件であるのか、である。

労組法14条の要式性に関わる最高裁判決として、昭和27年労組法改正前の事例であるが、トヨタ自動車事件決定（最大決昭26・4・2民集5巻5号195頁）がある。この決定は、昭和27年改正前の労組法14条では、要式性の要件として「署名」が求められているにもかかわらず、記名押印がなされていた労働協約の効力が争われた事案であるが、最高裁大法廷は、「署名とは、自ら自己の氏名を書くことをいうものと認むべきであるから、記名押印を以てこれに代えることはできない」としている。本決定の判旨はきわめて簡単であることから、その先例性が不透明であることは否めない。しかし、その後の下級審裁判例では、労組法14条に定める要式性を備えない労働協約の規範的効力を否定する事例がほぼ定着をみている⁴⁾。こうした下級審裁判例のなかで、本件第一審判決は、「労働協約の規範的効力は、協約の本質から認められる効力であり、同法〔労組法16条一筆者〕によって創設された効力ではない」と述べて③説に近い立場を採り、第二審判決も要式性を厳密に求めていないこともあり、最高裁が現行法の下で改めてどういう見解を示すのか興味もたれるところであった。

最高裁は、労組法14条に定める書面性と署名または記名押印の要件を労働協約の成立および効力

発生要件にとらえ、この要件を具備しない場合には、労働協約の規範的効力は発生しないとする。労働協約の要式性を厳格にとらえる判旨の論拠は、労働協約が労使関係の安定化機能および紛争防止機能をもつことから、その存在と内容は明確でなければならないとするところにある。こうして、判旨1(2)が、③説を退けたことは明確である。しかし、従来の下級審裁判例がそうであったように、①説または②説のいずれを採用しているのかは不明確である。この点は、労組法14条の書面性の要件を備えない労使間合意は、一切の法的効力が否定されるのか、それとも契約としての効力は認められることになるのかに関わる問題である。これも否定したものとする見解⁵⁾があるが、判旨2(1)は、一体不可分な交渉事項において新賃金体系と切り離してベースアップ支給の合意がなされたと解することができないとして労働協約の実質的要件としての合意の存在を否定している点からみても、契約としての効力について判断する必要もなく、契約としての効力の存否については判断がなされていないと解される⁶⁾。

3 団体交渉における合意の成否

労働協約が成立し、効力を発生させるために労組法14条所定の要式性を備えなければならないとしても、実質的要件として交渉事項に関する労使間の合意が存在しなければならないことはいうまでもない。しかし、団体交渉は、判旨1(1)も述べるように、「利害が複雑に対立する労使関係のなかで、関連性を持つ様々な交渉事項」をめぐって展開されることになる。それだけに、問題は、どのような事情がある場合に労使間の最終的な合意が成立した（判旨の言い方によれば、「最終的に妥結した」）とみるべきかであろう。とくに、複数の交渉事項がある場合には、労使間の最終的な合意がいつ成立したとみるかは微妙となる。

最高裁は、文祥堂事件判決（最三小判平7・1・24労判675号6頁）において、「使用者の提案に係る企業再建計画の実施の受入れというような包括的な事柄が交渉事項となっている団体交渉において労使間に合意が成立したというためには、特段の事情がない限り、当該交渉事項全体について確定的な意思の合致があったことが必要であって」、全体的な合意の成立を条件とする暫定的ないし仮定的な譲歩は労使間の合意があったとはいえないとしている。これと本件の事案は異なるが、新賃金体系による初任給の額に賃金引上げ額を加算してベースアップを行うとしていたとこ

ろ、賃金引上げ額に関する労使間の合意があったとしても、新賃金体系について物別れの状態にある以上、初任給と「切り離して」賃金引上げ額の支給が本件各合意の成立時期にさかのぼって合意されていたとはいえないとするものである。前者は包括的な交渉事項、そして本件は2つの交渉事項が不可分の関係にある場合の労使の最終的な合意がいつ成立したとみるかに関わっている。

いずれも、複数の交渉事項が労使間で交渉されている場合における最終的な合意の成立は、交渉当事者の意図（意思）を労使関係の状況、交渉の経緯、交渉事項等に照らしてどう合理的に推定するかにかかるとなる。とすれば、本件において2つの交渉事項が不可分なものとして交渉がなされているかどうか、そして何をもって最終的な合意とするかは、団体交渉の原則に立ち返って判断されなければならないことになる。

団体交渉が労使の自由な意思決定に基づく自由な交渉を基本とし、現実の交渉プロセスでは、労使が駆け引きを尽くしながらギブ・アンド・テイクによって合意に達するべく努力することになる。団体交渉のなかで労働組合の提案に対して使用者が抱き合わせ条件や差し違え条件を提案することも、これが公序良俗や強行法規に違反せず、あるいは信義則上これと同視すべき事由のないかぎり自由であるといわざるをえない。

では、本件において、判旨2のように、新賃金体系と賃金引上げ額とは不可分の関係にあったとみることができるのであろうか。たしかに、ベースアップの前提として新賃金体系を賃金引上げ額と抱き合わせて協定書に記載するよう提案すること自体は、違法なものと思われぬ。しかし、本件における労使関係の状況、とくに支部の反対する新賃金体系が就業規則の改定を通じてXらを含む全従業員に既に実施されていたにもかかわらず、賃金引上げ額に抱き合わせて新賃金体系の受入れを求める協定書の提案をしていることは見落とすことができないと思われる。これに関連して、1つは信義則違反、そしてもう1つは、主位的請求を棄却・取消し、予備的請求を原審に差し戻した点が問題となる。

前者について、第二審判決は、「支部がそのような提案に記名押印することがないことを見越し」た不誠実な提案であり、その他の事情に照らして信義則違反であるとした。これに対して上告理由は、賃金引上げ額についての合意はあったが、新賃金体系についての合意がなかった以上、完全な合意があったとはいえないこと、そして団

体交渉がギブ・アンド・テイクの取引であることを論拠に、不誠実な提案とはいえないとして第二審判決を論難している。判旨2(2)が、新賃金体系を前提とすることにつき「労使双方にとって重要な意義があった」とするのは、上告理由をほぼ認め、駆け引きの自由の範囲内の事柄と本件をとらえているからであると解される。また、信義則違反を媒介項として「両当事者が署名又は記名押印した場合と同視すべきである」として労働協約の要式性を緩和する第二審判決の理解を否定したものである。

後者については、労働協約の規範的効力に関わっての要式性や労使間合意の成否の問題と労使交渉プロセスにおける不当労働行為の問題を別論と考えたからであると推測される。この点、仮に新賃金体系を前提とすることが不当労働行為であるとするならば、新賃金体系は賃金引上げ額と不可分な交渉事項といえるのかどうか、あるいは最終的な合意の成否はどのように考えられることになるのだろうかとの疑問は残る。労働協約の要式性の観点からは、不当労働行為等の理由で労使が最終的な合意に達しないという事情は、考慮に値しないということなのであろうか。ともかく、不当労働行為の問題は、差戻審において審理の中心となるところであらう。

- 1) 石川吉右衛門『労働組合法』(有斐閣、1978年) 165頁、東京大学労働法研究会『注釈労働組合法』(有斐閣、1980年) 711頁。
- 2) 山口浩一郎『労働組合法(第2版)』(有斐閣、1996年) 170頁、西谷敏『労働組合法』(有斐閣、1998年) 325頁。
- 3) 沼田稲次郎『労働協約の締結と運用』(総合労働研究所、1970年) 124頁、横井芳弘『労働協約の成立』『労働法体系 2 団体交渉・労働協約』(有斐閣、1963年) 122頁。
- 4) ①説に与する裁判例として、明治屋労組事件・東京地判昭32・2・12労民集8巻1号74頁、第一小型ハイヤー事件・札幌地判昭63・4・19労判630号12頁、朝日火災海上保険事件・大阪高判平3・12・19労判648号20頁、東京中央郵便局事件・東京高判平7・6・28労判686号55頁、医療法人南労会(賃金請求)事件・大阪地判平9・5・26労判720号74頁がある。また、②説に与する裁判例として、安田生命事件・東京地判平4・5・29労判615号31頁がある。
- 5) 野田進「労組法14条所定の要件を備えない労使間合意の効力」労判812号(2001年)10頁。
- 6) 川田琢之「書面性を欠く労働組合・使用者間の合意と労働協約の規範的効力」法学教室255号(2001年)116頁。

石橋 洋(いしばし ひろし)