

## 【テーマ】新労働協約による労働条件の不利益変更の可否

＜事件の概要＞ A社はB社の一部の事業を引き継ぎ、B社の従業員であったCらは、A社に移籍した。その後、A社はA社労働組合との交渉を通じて、順次Cらの労働条件の統一を進めてきたが、定年年齢の統一は合意に至らず、B社出身者は63歳、それ以外の者は55歳のままであった。そうした中、A社の経営が悪化したため、定年年齢を57歳に統一し、退職金支給率も引き下げる内容の労働協約をA社労働組合と締結した。B社出身でA社労働組合の組合員であったCは、労働協約の変更による定年年齢及び退職金基準支給率の引下げは無効であるとして、従前の定年制を前提とした退職金の支払いを受ける地位にあることの確認を求め提訴した。

＜裁判所の判断＞ 本件労働協約は、C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、Cが受ける不利益は決して小さいものではないが、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として、Cの請求を棄却した。（朝日火災海上保険（石堂）事件・最一小判平成9.3.27・判時1607号）

### 【解説】

- 労働協約は、労働組合と使用者との間で労働条件その他について合意したものを、書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印したものをいいます。  
また、労働組合法16条は「労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は無効とする。」とし「無効となった部分は、基準の定めるところによる。」と規定しています。（労働協約の規範的効力）。
- 上記事件では、新たに締結された労働協約は、個々の労働者の労働条件を不利益に変更させる拘束力（規範的効力）を有するか、が問題となりました。
- 継続的な労使関係の下では、労働組合は、組合員の利益を全体的長期的に擁護しようとして、それ自体では不利益に見える事項であっても合意する場合があることからすれば、労働協約によって労働者の労働条件を引き下げることが許され、これには規範的効力が認められると解されています。ただし、この場合、労働組合には、組合員の意見を十分に反映させ、組合員全体の利益を公正に調整する努力が必要とされています。
- 上記判例も、定年年齢を63歳から57歳にし、退職金の支給基準率も一定程度引き下げるといふ労働協約の不利益変更については、定年年齢統一の必要性があること、悪化した経営状態再建の目的として行われたものであること、さらに組合では職場討議や投票等を行ったうえで協約を締結していること、また、一部組合員をことさらに不利益に取り扱うことを目的としておらず、引き下げの水準も同業他社と比べ低水準とはいえないことなどを含めて総合的に判断すると、労働者の個別的な同意がなくても、新たな労働協約に規範的効力を認めることができるとしました。

### 【ポイント】

- 労働協約で定めた労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は無効となり、無効となった部分は当該労働協約に定めるところによる（労働協約の規範的効力）。
- 従来よりも不利益な労働条件を定める労働協約も、労働条件引き下げの必要性があり、協約締結までの組合内の手続が適正であれば規範的効力が認められる。