

<最高裁判例⑩>平成9年3月27日最高裁判所第一小法廷

朝日火災海上保険(石堂・本訴)事件

テーマ	労働協約による労働条件の不利益変更は認められるか。	
テキスト	労一 p.185	
出題実績	■	労一 2802E
ストーリー	X は、A 社鉄道保険部に雇用されていたが、鉄道保険部の業務が Y 社に引き継がれたのに伴い、Y 会社の労働者となった。 A 社から Y 社に移った労働者の労働条件は、A 社出身の労働者の労働条件を Y 社の労働者の基準まで引き上げることによって順次統一されていった。しかし、定年年齢の統一については、A 社出身が満 63 歳とされていたのに対し、Y 社の定年は満 55 歳のままであった。 その後 Y 社は、赤字を計上したことを契機(大蔵省に退職金倒産に至るとの指摘を受ける)に、労働組合と労働協約を締結し、A 社出身者の定年を満 57 歳とした。 この時点で満 53 歳であった X は、定年が満 63 歳から満 57 歳に引き下げられ、又、退職金は、満 57 歳の定年時に支給され、それ以降は支給されなくなることとなったため、満 65 歳定年制を前提とする退職金の支払いと労働契約上の地位の確認を求めて訴えを提起した。 定年を引き下げます。これについては、労働組合と労働協約を締結しています。 定年の引下げに退職金もダウン。こんな労働協約に賛成するわけないだろ！  Y 社  労働者 X 新たな労働協約の締結によって従前の労働条件が不利益に変更される場合であっても、それ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でないかぎり、その規範的効力は否定されない。(労働者 X 敗訴)	
判断	本件労働協約は、X 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、昭和 53 年度から昭和 61 年度までの間に昇給があることを考慮しても、これにより X が受ける不利益は決して小さいものではないが、<u>同協約が締結されるに至った以上の経緯、当時の被上告会社の経営状態、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</u>	

はない。これと同旨の原審の判断は、正当として是認することができる。本件労働協約に定める基準が X の労働条件を不利益に変更するものであることの一事をもってその規範的効力を否定することはできないし、また、X の個別の同意又は組合に対する授權がない限り、その規範的効力を認めることができないものと解することもできない。

就業規則の不利益変更



変更手続が正当なものであり、変更内容が合理的なものである限り、労働者は拒否することはできない。

就業規則は、使用者が一方的に作成するものだから、「合理性」が要求される

これに対して



労働協約の不利益変更



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でないかぎり、その規範的効力は否定されない。

労働協約は、使用者と労働組合との合意によって締結されるから、規制がゆるい



会社

休憩は 50 分で。
その代り休暇 1 日
増やすから



労働組合

休憩は今まで
どおり 1 時間！

それならオッケー

相互譲歩の交渉により、労働協約が合意されている。
休憩については、不利益変更だけれども、それもひっくるめて、原則として労働者を拘束する。

〈用語〉

「規範的効力」……労使間の労働契約の内容が労働協約に反する場合は無効となり、協約の内容が基準となるという効力。