

労働協約の不利益変更と司法審査

2006年3月修了

高松 顕彦

I. 問題領域の設定

労働協約は、規範的効力によって労働契約の内容を規律する（労組法16条）。本稿で検討の対象とするのは、労働協約によって既存の労働条件を不利益に変更する場合にも、規範的効力が及ぶのか、という問題である。一般的には、「協約自治の限界」として議論されている問題を扱うこととなる。

この問題は労働法の分野の中でも非常に有名な論点であり、先行研究も多数存在する。長年活発に論じられてきたこの問題を再論しても、付け加えられることはほとんどないかもしれない。しかし、この問題について、いまだに学説上も定説といえるものは存在しないし、最高裁の判断も一件しか示されておらず、それも事例判決の形である。つまり、長年にわたって争われてきたにも関わらず、いまだに決着のついていない難問といえるのである。しかも、問題となる場面は労働条件の変更という労使双方にとって非常に重大な局面なのである。そのような点からこの問題に興味をもち、検討を加えることとした。

この問題に取り組む前提として有利原則や規範的効力の法的性質論との関係を整理しておく必要がある。そこで、まず、本稿の対象となる領域を明らかにしておきたい。

労働協約の不利益変更が問題となる場面は二通り考えられる。①労働契約（定型契約として

の就業規則も含む）によって設定されていた労働条件を労働協約によって不利益に変更する場合、②労働協約によって設定されていた労働条件を新労働協約によって不利益に変更する場合である。

①の問題については、労働契約で定めた有利な労働条件をそもそも労働協約によって不利益に変更することができるのか、という点をまず検討する必要がある。いわゆる有利原則の肯否として論じられる問題である。労働協約は労働契約を有利にも不利にも拘束するか（両面的効力）、それとも不利な場合には拘束しないのか（片面的効力）という問題ともいえる。

有利原則の肯否について、現行法上明文の規定はない（就業規則と労働協約の関係を定めた労基法92条1項も「就業規則は、…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。」とするのみで、就業規則のほうが有利な場合にも「反してはならない」のかは解釈によって決定される）。規定がない以上、原則としては当事者の意思を重視すべきであり、個々の労働協約の解釈の問題と解するのが相当であろう。実際は、現在の日本では企業別組合が多数であり、労働組合は実際に適用される労働条件を労働協約に定める意思であることが多いので、有利原則は否定されることが多いであろう。しかし、もちろん意思解釈の問題であるから、最低基準を定めることも可能である。

有利原則が肯定される場合、労働契約に定め

られる労働条件を労働協約によって不利益に変更することは不可能となる¹⁾。したがって、この場合、労働協約の不利益変更はおよそ認められず、本稿の検討対象とはならない。

有利原則が否定される場合には、労働協約が両面的に効力を有することとなり、労働契約によって設定された労働条件は、労働協約が設定するものと等しいこととなる。すると、多くの場合には旧労働協約を新労働協約によって不利益変更することと同様なので、問題の出方としては②と同様となり、②に含めて論ずれば足りる。例外的に、労働契約の労働条件を、初めて締結した労働協約によって不利益に変更する場合も考えられる。しかし、設定された労働条件を労働協約によって不利益に変更するという点では変わらないし、従前設定されていた労働条件が労働協約によるものか労働契約によるものかという違いは「協約自治の限界」を議論するうえでは関係ないので、本稿の対象とするのが適当である。

②については、労働協約と労働契約の関係が問題となる。つまり、規範的効力によって労働協約が労働契約の内容に入り込むと考えると(化体説)、旧労働協約が化体するところの労働契約を新労働協約によって変更する場合となり、①の問題となる。他方、規範的効力が労働契約を外部から規律しているに過ぎないと考えると(外部規律説)、論理的には旧労働協約の定める労働条件を新労働協約によって不利益に変更することも可能となる。

論理的に新労働協約によって労働条件を不利益に変更できない場合には、およそ問題とならないので、本稿の検討対象外である。本稿の対象となるのは、結局、i) 労働契約が定める労働条件を新労働協約(労働協約を変更した場合と新たに労働協約を締結した場合の両方を含む)によって不利益に変更した場合であって、有利原則が否定される場合、ii) 旧労働協約が

定める労働条件を新労働協約によって不利益に変更した場合であって、外部規律説をとった場合、iii) 旧労働協約が定める労働条件を新労働協約によって不利益に変更した場合であって、化体説をとり有利原則が否定される場合、の三つである。

II. 「協約自治の限界」

前章で述べたとおり、三つの場面では、論理的には労働協約によって既存の労働条件を切り下げることが可能となる。一般に、労働組合と使用者との間で締結される労働協約の内容については、私的自治の原則から導かれるところの協約自治の原則が妥当しており、労働条件を不利益に変更する労働協約も規範的効力を有し、個々の組合員を拘束すると考えられる。しかし、協約自治にも限界があるのではないかと、つまり、例外的に規範的効力が否定される場合があるのではないかと議論されている。これが、「協約自治の限界」の議論である。

ここで、「協約自治の限界」はいくつか異なる問題を扱っていることに注意が必要である。まず、①強行法規もしくは公序に反する内容を定める労働協約の条項は無効である、という意味で「協約自治の限界」を超えるるとされる場合がある。これは、私的自治の原則も強行法規や公序に反するものには妥当しないので(民法90条参照)、当然である。次に、②労働組合に処分権がない事項について、労働協約で規整することは「協約自治の限界」を超えるるとされる場合がある。未払い賃金の放棄・支払猶予や組合員の退職(配転・出向や時間外・休日労働を義務付けることなどを含める論者もいる)などの事項を労働協約で定めた場合である。これは、一般に組合員が自己の個人的領域に留保したものを処分することになると解されるので、労働組合の目的の範囲外であって、「協約自治の限

1) もっとも、労働協約を不利益変更する場合、有利な労働契約の定める労働条件を新労働協約の水準まで下げることが協約当事者の意思である場合も多いであろう。有利原則を原則として承認しながら、当事者の意思を介して労働協約による不利益変更を認めるものとして西谷敏『労働組合法』(有斐閣, 1998) 347頁。

界」を超えることとなる。最後に、③労働協約によって組合員の労働条件を不利益に変更した場合に、「協約自治の限界」を超えるのではないかが問題となる。本稿は、③の問題を扱おうとするものである。

さて、労働協約による労働条件変更について、そもそも労働組合は「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」(労組法2条)を目的としている団体であるから、組合員に不利益を及ぼすような労働協約は、組合員の同意または授權がない限り、効力をもち得ないとする主張がなされていた。裁判例でも、同旨を述べるものとして、大阪白急タクシー事件決定²⁾(実質的に賃金の減額をもたらすオール歩合給制への変更を定める労働協約について、効力を否定した)、北港タクシー事件判決³⁾(労働契約上、定年不適用とされていた組合員に定年制を適用する労働協約の効力を否定した)がある。

しかし、一般論として、労働条件を切り下げる労働協約の効力を一律に否定してしまうことは妥当でない。労働協約は団体交渉を経て締結されるものであるが、団体交渉は労使間の真剣な駆け引きの場であり、個々の合意が常にすべて労働者側に有利な結論となるとは限らない。ギブアンドテイクの精神で有利な条項も不利な条項も混在し、全体として結論が出てくるものである。また、労働組合の主目的が労働条件の維持改善であるとしても、継続的な労働関係においては長期的な視点から考える必要がある。したがって、一時点で個々の条項だけを見て、労働者に有利であるとか、不利であるとか言うことはできないし、妥当でない。また、不利な条項がすべて規範的効力を有しないというのは、労働組合は一方的に有利な地位につくことになるし、団体交渉における駆け引きが失われて、真剣な議論が害されるおそれもある。労働

組合は総体的長期的な観点から組合員の利益を図っていれば労働組合の目的に合致しているのであって、一切の不利益条項を労働協約によって締結してはならないということは妥当ではない。よって、一般的に、労働協約は労働条件の切り下げとなる場合でも規範的効力を有すると解される。判例も、上記大阪白急タクシー事件決定、北港タクシー事件判決の後には、不利益に変更された労働協約の効力を一般的に肯定している(リーディングケースとして日本トラック事件地裁⁴⁾・高裁判決⁵⁾。その後、朝日火災海上保険(石堂・本訴)事件最高裁判決⁶⁾でも同様の結論が肯定された)。また、学説上もこの見解が一般的に受け入れられている⁷⁾。

では、不利益に変更された労働協約の規範的効力が一般的には肯定されるとしても、例外的に否定される場合があるか、というのが次に問題となる。つまり、労働者にとって看過できないような不利益を労働協約によって定めた場合、労働組合の執行部が組合内の手続を十分履践することなく労働協約を締結した場合など、一定の場合には裁判所が当該労働協約の効力を否定する必要があるのではないか。この点について、司法審査をすべきか否か、すべきであるならどのような観点から審査すべきか、どの程度審査すべきか、を検討するのが本稿のテーマである。

Ⅲ. 協約締結権限の瑕疵論

本論に入る前に、ここで協約締結権限の瑕疵論というやや毛色の異なる問題を扱っておきたい。協約締結権限の瑕疵論とは、不利益変更された労働協約が有効に成立しているかという次元の問題である。労働協約は、労働組合と使用者間で締結される一種の契約であると考えての

2) 大阪地決昭和53年3月1日労判298号73頁。以下、裁判例の判決・決定年月日、出典は初出時のみ示す。

3) 大阪地判昭和55年12月19日労判356号9頁。

4) 名古屋地判昭和60年1月18日労判457号77頁。

5) 名古屋高判昭和60年11月27日労判476号92頁。

6) 最判平成9年3月27日労判713号27頁。

7) 菅野和夫『労働法(第7版補正版)』(弘文堂, 2006) 522頁, 西谷・前掲注1) 348頁。

が多数説とされている⁸⁾。すると、労使双方の協約締結者が締結権限を有していなければ、無権代理人による協約締結となり、協約は当然有効に成立せず、規範的効力が生じない。問題の位置づけとしては、協約の効力の有無という本稿の中心的問題に先立つべきものであり、そもそも協約という労使間の契約が有効に成立しているかの問題である。「協約自治の限界」に含めて論じられることもあるが、「協約自治の限界」は協約の規範的効力が肯定されるか否かの場面で議論されることが多く、協約の成立の場面とは区別することができるので、本稿では一般的な用語法とはずれられるかもしれないが、一応別の問題と考えておく。本論からは少し外れる問題であるが、本論に密接に関連し、裁判例を分析する上で欠かせない問題であるので、便宜上ここで論じることとする。

まず、労働組合の対外的代表者（委員長など）が当然に労働協約の締結権限を有しているか。労組法6条は、組合の代表者が当然に使用者と「交渉する権限を有する」と規定する。すると、団体交渉の成果としての協約締結権限も当然に有しているように思える。しかし、使用者との団交と労働協約の締結とは質的にまったく異なっており、後者には規範的効力が付与されていることから労働者に対する影響が大きい。そのような大きな権限を一般的に組合代表者に肯定することは妥当でない。組合代表者といえども、規約による授権または一定の内部手続を経てはじめて協約締結権限を有すると解すべきである。したがって、協約の締結権限を一般的に組合代表者が有すると解することはできない⁹⁾。

すると次に、協約が締結される際には、組合代表者への授権があったか否かが個別に問題となる。規約が組合代表者に一般的に権限を付与している場合は、それによって協約締結権限が

発生する。授権について、規約に内部手続を要求する定めがあれば、原則としてそれに従った手続が必要となる。規約の定める手続を遵守していない場合には、原則として授権は認められない。規約の定めがない場合には、組合大会またはそれに準ずる機関による授権が必要である。組合代表者に対して、集団的な授権が認められるか否かが基準となる。まったく何らの手続もなされていない場合には、組合代表者に対する集団的な授権が存在しないこととなるので、代表者に協約締結権限が認められず、協約は形式上締結されても無効である。ただし、組合代表者に協約締結権限が認められなかったとしても、協約締結後に追認することは可能である（民法116条参照）。

ところで、規約に組合大会決議が必要であると規定されているのに、組合大会を経ず、より簡易な手続で代用した場合はどうであろうか。これは、実際に中根製作所事件¹⁰⁾（詳細は後述）で問題となった。この場合、原則として協約は無効である。協約締結権限は、組合代表者には一切なく、協約締結のたびに組合大会決議により権限が付与されるので、規約所定の組合大会決議が履践されていないことのみをもって、当該協約は無効である（もともと、事後的に組合大会決議を経て追認することは可能である）。

しかし、上記の例において、このような硬直的な解決のみではなく、規約をより柔軟に解釈することによって一定の例外を認めることもできると思われる。場合によっては組合大会決議を要求する規約を、i) 交渉権限や協約締結権限は執行委員長を含む執行部に付与するが、組合大会の承認も求める、つまり、執行部が協約を締結した場合、協約は有効に成立するが、組合大会で承認されてはじめて効力を発する（停止条件付き）、あるいは、ii) 組合大会に付議されて否決された場合には効力を失う（解除

8) 中窪裕也「企業別組合と協約法理」角田邦重ほか編『労働法の争点（第3版）』（有斐閣、2004）96頁、特に98頁。

9) 菅野・前掲注7) 498頁、西谷・前掲注1) 321頁、大阪白急タクシー事件仮処分異議審判決—大阪地判昭和56年2月16日労判360号56頁。

10) 東京地判平成11年8月20日労判769号29頁、東京高判平成12年7月26日労判789号6頁。なお、この事件は上告されたが、上告受理申立て不受理で実体判断はなされなかった（最終平成12年11月28日労判797号12頁）。

条件付き)、という趣旨と解釈することもできる¹¹⁾。あくまで規約の解釈であるので、とっかかりとなる条項がある場合や確立した慣行によって規約が補充されたと考えられる場合など非常に限られた場合ではあるが、このような解釈ができることもある。個別の事案に応じて、組合員の意思、組合内部の運用・慣行、規約の文言、規約の趣旨等を踏まえて、解釈される必要がある。そのような例外的な場合には、協約締結権限が肯定されることもある。

なお、協約締結権限の瑕疵については、組合代表者の代理権制限の第三者への効力(労組法12条、民法54条)を使用者側が問題とできるか、という論点も存在する。この点については、使用者の善意・悪意にかかわらず、民法54条の適用を排除するのが通説である¹²⁾。同条は、第三者との経済的な取引行為に適用されるものであって、取引安全を保護する趣旨である。交渉相手が決まっておらず、労働条件を話し合う労使間の団交にこの条文を適用するのは、妥当ではない。したがって、この点を問題にする必要はない。

IV. 学説の概観

さて、いよいよ不利益変更された労働協約の効力をどのように司法審査するかという本論に入っていきたい。最初に学説を概観する。

学説上は、なんらかの形で司法審査をすべきとするものが多数である。しかし、どのような基準で審査すべきか、という点について議論は収斂していない。(1)労働協約の締結過程に光を当てて、手続的な観点を重視して審査すべきとするもの、(2)労働協約の内容の合理性

に光を当てて、内容的な観点を重視して審査すべきとするもの、(3)手続と内容の両面を重視して審査すべきとするもの、に大きく分かれている。また、(4)司法審査を原則加えるべきでないという主張も有力である¹³⁾。

1 手続重視説(菅野・荒木説)

まず、労働協約は労使間交渉によるものであり、労使自治を尊重する見地から、労働協約が不利益に変更された場合でもその内容にまでは原則立ち入らず、組合内の意見集約手続など手続的な観点からの司法審査にとどめるべきだという主張がある¹⁴⁾。

(1) 菅野説

菅野教授は、「労働組合が有する協約締結権限にも、組合員の授権のうえでの要件(制約)が存在する。たとえば、経営危機の打開策として従業員全体についての異例の不利益措置(賃金引下げ、労働時間延長、等)を協約化するような場合には、組合は、ことからの性質に応じて、通常の団体交渉プロセスとは異なる特別の集団的な意思集約(授権)の手続(組合員大会での特別決議、組合員投票など)を踏む必要がある。また、労働条件制度の改革などにおいて、組合員(従業員)の一部集団に特に不利益が及ぶ措置を協約化する場合には、当該組合員(従業員)集団の意見を十分に汲み上げてその不利益の緩和に努めるなど、組合員(従業員)全体の利益を公正に調整する真摯な努力をすることが必要となる。」¹⁵⁾と説く。

もともと、労働協約の内容を審査することも例外的に肯定し、「一部組合員(従業員)に特に不利益な協約については、内容に著しい不合

11) この考え方を提唱するのは、毛塚勝利「判批」(中根製作所事件)労働判例801号5頁(2001)、特に8頁。

12) 菅野・前掲注7)465頁、西谷・前掲注1)321頁、大阪白急タクシー事件仮処分異議審判決。

13) 分類については、根本到「労働協約による労働条件の不利益変更」角田ほか・前掲注8)179頁に従った。

14) 学説の主張する「手続重視」とは、Ⅲ章で述べた協約締結権限の付与手続に問題がないとしても、規範的効力を認めるためにはより慎重な手続の履践が必要だとする考え方である。協約締結権限の瑕疵を審査すること自体は学説上広く肯定されており、ここでの問題はより慎重な手続履践を組合に要求するかどうかにある。Ⅲ章において、協約の成立の場面(協約締結権限の瑕疵論)と協約の効力の場面(本稿にいう「協約自治の限界」)を分けたのはこのためである。

15) 菅野・前掲注7)523頁。

理性がないかどうかの判断を付け加えるべきであろう。」¹⁶⁾とする。

(2) 荒木説

荒木教授は、「将来にわたる労働条件を規律すべく労使交渉を通じた利益調整の末に到達した協約に裁判所が直接広範に介入することは、労使自治による労働条件規制を基本に据える憲法 28 条、労組法の本旨に照らして妥当ではない。このような観点からは、労使交渉の過程で瑕疵のない利益調整がなされたか、という手続審査を中心に考える立場が妥当であろう。」¹⁷⁾と説く。

「もっとも、手続審査を中心とする説も、内容審査を一切認めないわけではない。また、手続審査といっても、そこで要求される手続は必然的に、変更内容の不利益の程度に応じたものとなる。つまり、大きな不利益を課す協約（これは協約内容の相当性を疑わせる）であればより慎重な集団的意思確認・利益調整が要請されることになる。」¹⁸⁾とし、内容審査を加味する立場をとる。

2 内容重視説（下井・毛塚・諏訪説）

次に労働協約の内容の合理性を審査すべきであるとの主張がある。もっとも、その基準については以下のように見解が分かれている。

(1) 下井説

下井教授は、手続面の審査については、労組法 5 条 2 項各号による制約のほかは組合自治に委ねるべきであるとして、組合規約所定の手続が遵守されていれば規範的効力は否定されることがないとする。

他方、内容審査については、「協約内容が労働者の労働組合および団体交渉への合理的期待に著しく反すると判断される場合には規範的効力を否定する、という考え方」をとるとし、「使用者との交渉から生み出される『内容』に関しては、『集団的規制と個人利益の調整の必要性』あるいは『組合の『公正』代表の要請』からして、労使の集団的自治に委ね切れない場合が少なからずあると考えられる。そのような場合については、あえて労使自治に制約を加えて協約の規範的効力を否定しなければならない。」とする。

そして、内容の合理性は、「当該ケースの諸般の事情からの『総合判断』によるほかない」が、「就業規則変更の場合よりも、いわば緩やかな基準によって『合理性』の有無判断が行われるべきことは当然である。」とする¹⁹⁾。

そして、内容の合理性は、「当該ケースの諸般の事情からの『総合判断』によるほかない」が、「就業規則変更の場合よりも、いわば緩やかな基準によって『合理性』の有無判断が行われるべきことは当然である。」とする¹⁹⁾。

(2) 毛塚説

毛塚教授は、「労働協約において労働条件が定められた場合、労働協約上特段の留保がなされていないかぎり、労働者は通常その労働条件の存在を前提に生活を営むが、協約の不利益変更はこの労働条件の存続と改善に対する信頼に背くものである。とすれば、労働協約の不利益変更において問題にされるべきは、……それが従来協約の存続に対する労働者の信頼をどこまで配慮したものになっているかだといえる。……その意味で、労働協約における労働条件の不利益変更については、かかる信頼保護の原則（Vertrauensprinzip）からの法的審査が及ぶものというべきであろう。」²⁰⁾と説く。

ただし、毛塚教授は手続審査も肯定しているようである²¹⁾。

(3) 諏訪説

諏訪教授は、「労働者が組合加入に際して組合に期待するところ、また、労働組合が本来的

16) 菅野・前掲注 7) 524 頁。

17) 荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001）273 頁。

18) 荒木・前掲注 17) 274 頁。

19) 下井隆史「労働協約の規範的効力の限界—『有利性の原則』、『協約自治の限界』等の問題に関する若干の考察—」甲南法学 30 巻 3 = 4 号 343 頁（1993）〔362 頁以下〕。

20) 毛塚勝利「集団的労使関係秩序と就業規則・労働協約の変更法理」季刊労働法 150 号 143 頁（1989）〔151 頁〕。

21) 毛塚・前掲注 11) 10 頁は、「改訂協約の内容審査は、労働条件規制のあり方としての妥当性を議論するものであるから、実際には内容、手続きにわたる総合的な判断にならざるをえないであろう。」とする。

に使命とするところなどを考慮するならば、組合の結ぶ協約によって特定の労働者・労働者たちの労働条件が低下するということはあくまでも例外的であり、そこには組合目的の達成という観点からする合理的な理由が必要である。このような合理的な理由（それには、相応の補償措置なども含まれる）を欠く場合には、あるいは組合目的達成に必要な合理的範囲を超えているものとして、あるいは多数決により一部労働者についてのみこのような不利益措置がとられたとしたならば組合員の均等待遇の原則（組合員が組合に対して有する重要な権利）の違反として、少なくとも統制力の行使は許されず、したがって、規範的効力が認められるとしても片面的でしかありえないこととなる。」²²⁾と説く。

3 内容・手続重視説（西谷・道幸説）

労働協約の内容と労働協約締結過程の手続の両面から審査すべきとする主張として以下のものがある。

(1) 西谷説

西谷教授は、「労働者は労働条件の維持・改善のための活動をこそ期待して労働組合に加入しているのであって、労働組合が労働協約の締結を通じて全部または一部の組合員の労働条件を引き下げるのはそうした期待に反することであるし、また実際に異例のことであるにちがいない。したがって、まず第一に、労働条件の不利益変更を内容とする労働協約の締結・改訂にあたっては、通常の場合よりも慎重な手続が要求されると解すべきである。具体的には、組合員全員の実質的な参加を保障する民主的な手続（組合大会、代議員大会、全員投票など）による、事前もしくは事後の承認が必要とされよう。」

「しかし、とくに一部の組合員に甚だしい不利益を課すような協約条項は、いかに民主的な手続を踏んで締結されたにしてもなお、規範的

効力を付与されるべきではない。……そこで、一定範囲においては、裁判官による協約の内容審査が不可欠となるのである。……〔内容審査の基準については〕私は、端的に、組合員の実質的平等の原則に、内容審査の根拠と基準を求めればよいと考える。」²³⁾と説く。

(2) 道幸説

道幸教授は、「まず、原則として、協約による不利益変更は本来予定されていなかった事態であり（今後は別かもしれない）、またそれによる個別組合員への影響も多大なものがある。したがって、個別組合員の意向を十分かつ公正に反映する内部手続が要請される。」とする。

そして、不利益変更の内容・パターンを二つに分ける。一つは不利益変更が組合員一律の場合であり、もう一つは特定グループのみの場合である。前者の場合につき、「協約の最終規定についての全組合員によるチェックが原則とされる。したがって、執行部に対する事前委任、包括委任は許されない。もっとも、具体的チェックの仕方は、全体的な意思確認がなされることを前提に、組合規約に従う。」とする。

後者については、前者の要件をクリアしたうえで、特定のグループが職種や地域との関連において独自に労働条件を決定することに合理性がある場合と、ない場合に区分する。そのうち後者については、「組合全体の意向によってその労働条件につき不利益変更をすることを決定する前提に欠ける。したがって、当該協約規定に規範的効力は認められない。」とする。前者については、「このような特定グループについては、そのグループだけについての不利益変更をグループ独自に決定することが許されよう。もっとも、内部手続的には当該グループ独自に決定することが規約上明確に定められていることが前提になる。組合員多数による合意とともに当該グループの多数による決定があれば、当該協約に規範的効力が認められる。」²⁴⁾

22) 諏訪康雄「労働協約の規範的効力をめぐる一考察—有利原則の再検討を中心として—」久保敬治教授還暦記念『労働組合法の理論課題』（世界思想社、1980）179頁〔200頁〕。

23) 西谷・前掲注 1) 348頁。

とする。

4 司法審査抑制説（大内説）

最後に、原則として、司法審査を行うべきではないとする大内教授の主張がある。

組合内部の問題は、できるだけ自治的な処理に委ねられる方が望ましいこと、現行労働法は労働条件の形成が労使により自主的に行われることを要請していると解すべきことから、「裁判所は、その関与が労使の自主的な労働条件形成という原則や組合自治に反するとはいえない例外的な事情がある場合、具体的には、民主的な意思形成過程の機能が重大に損なわれており、かつ、そのことが明白であるという場合のみ、当該協約の適用に反対している組合員に対する労働協約の拘束力を否定することができると解すべきである。」

「他方で、このように労働協約の締結過程の民主性に対する裁判所の審査を抑制的なものとするべきとしても、そのことが協約の内容面での審査を積極的に認めるべきという考えに結びつくものではない。労働協約により形成された労働条件の拘束力は、労働者の任意の組合加入という私的自治原理により正当化されてきているのであり、それ以上に裁判所の介入を必要とする事情はないと解すべきである。」²⁴⁾と説く。

V. 学説の整理

このように学説においては多様な主張がなされているが、全体として一定の共通項も見出される。ここでは細かい違いを捨象して、自分なりの視点で一定の共通項を抽出してみたい。

第一に、学説が考える慎重な手続には2方向

のものがあるように思われる。一つは組合大会での全員投票を理想とする「全組合員によるチェック」²⁶⁾の方向であり、もう一つは個別の組合員（または特定グループの組合員）に対する意思確認・意見聴取等の方向である。前者が組合全体の民主性を追求しているのに対し、後者は民主性の追求によっては保護されない少数者の意見汲み上げを目的としている。前者を後者が補完するという位置づけである。菅野説や道幸説においてこの切り分けが見られる。

第二に、協約が組合員全体に対して不利益となる場合（全体不利益事案）と組合員の一部（多くの場合、少数者）のみに不利益となる場合（一部不利益事案）を峻別し、審査方法を変える学説が多い²⁷⁾。全体に対する不利益の場合と、一部に対する不利益の場合では、組合員の利害状況が異なるという認識が基礎にあるものと思われる。この認識が審査方法に影響を与え、手続面に反映させると、全体不利益事案に対応するのが上記の全体の民主性を追求した手続、一部不利益事案に対応するのが個別性を追求した手続ということになる。

第三に、一部不利益事案については、内容審査を肯定する説が有力である。手続重視の学説にもこの場合には内容審査を肯定するものがある。菅野教授はこのような場合に不合理性の観点から内容が審査されるとしている²⁸⁾。この理由は、一部不利益事案の場合、手続審査に限界があることにあるように思われる。西谷教授は、不利益を受ける組合員とそうでない組合員がある場合には、構成員の同質性を前提とする多数決原理は信頼できず、内容審査が要請されると指摘する²⁹⁾。道幸教授も、組合内で「明確に利害（意見ではない）が対立した場合に、利害対立に相当な理由があり、かつ対

24) 道幸哲也「労働協約による労働条件の不利益変更と公正代表義務（4・完）一判例法理の検討と公正代表義務法理の再構築—」労働判例 857 号 5 頁（2003）[8 頁]。

25) 大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』（有斐閣，1999）301 頁。

26) 道幸・前掲注 24) 9 頁。

27) 菅野、西谷、道幸の各説は明示的に二つの類型を分けている。

28) 菅野・前掲注 7) 524 頁。

29) 西谷・前掲注 1) 349 頁。

立に応じた公正な内部的調整・決定方法が完備している場合を除いて、労働組合自身が個別労働者の利益を公正に調整し得ず、代表性に欠ける」とし、手続審査を断念する³⁰⁾。ただし、どの説においてもここで限界があるとされる手続は民主的手続が想定されており、個別的手続までを否定するのは論者により異なる。菅野教授は個別的手続を要求したうえで、内容審査をも求めている。

第四に、全体不利益事案では、規約所定の手続より慎重な手続の履践が必要であるとする学説が多数である。手続重視の菅野・荒木説はもちろん、手続内容両重視の西谷・道幸説もより慎重な手続審査を肯定する。一部不利益事案では手続審査に懐疑的な見解が多いことは対照的となっている。全体に不利益を課す場合には、まさに多数決原理によって団体の意思を決することができ、それが妥当であると考えられているからであろう。したがって、ここで想定されている手続は組合全体についての民主的手続であって、個別的手続ではない。規約より慎重な手続を要求する理由は、不利益変更が一般に組合員の期待に反するとか、異例の事態であるからとされる³¹⁾。

以上を整理すると、①組合員の全体に対する不利益変更であるか、一部に対する不利益変更であるかに二分したうえで、②その類型に応じて審査基準を変え、③前者については規約より慎重な手続を要求し、④後者については一定の内容審査を認める（さらに個別的な手続審査を認める説もある）、となる。

VI. 学説の問題点

ここでは前章の学説の整理を基に、考えられる問題点を実際の裁判例とも対照しながら指摘していきたい。なお、裁判例については次章で詳しく紹介することとし、ここでは必要な範囲で言及するにとどめる。

(1) 第一に、全体不利益事案と一部不利益事案に二分する考え方についてであるが、この二分法はどこで二分するか大変難しいうえに、現実の裁判例の事実によるとほとんどが後者に分類されるのではないかという問題がある。

裁判例の多くの事案は、経営難・高年齢層の労務費上昇・定年延長といった理由に対応して、高年齢層の賃金・退職金を抑制するというものである。東京都十一市競輪事業組合事件³²⁾、東海旅客鉄道（出向命令）事件³³⁾、中根製作所事件、日本鋼管（賃金減額）事件³⁴⁾、靱鉄道事件³⁵⁾、兼松（男女差別）事件³⁶⁾がその例である。それ以外のものでは、茨木高槻交通（賃金請求）事件³⁷⁾が2種類ある賃金制度のうち的一方のみを対象とする不利益変更の事案である。神姫バス事件³⁸⁾は、事務補職にあった組合員のみでの不利益変更である。朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件³⁹⁾は、鉄道保険部出身の組合員のみに対する定年引き下げの事案である。すると、これらは単に引き下げられた労働条件とその対象から見る限り、一部不利益事案といえそうである⁴⁰⁾。逆に全体不利益事案というのがどういうものなのかははっきりしない。おそらく、組合員全員に対し、賃金一律5%

30) 道幸・前掲注 24) 9 頁。

31) 菅野・前掲注 7) 523 頁、西谷・前掲注 1) 348 頁、道幸・前掲注 24) 8 頁。

32) 東京地判昭和 60 年 5 月 13 日労判 453 号 75 頁。

33) 大阪地決平成 6 年 8 月 10 日労判 658 号 56 頁。

34) 横浜地判平成 12 年 7 月 17 日労判 792 号 74 頁。

35) 広島地福山支判平成 14 年 2 月 15 日労判 825 号 66 頁、広島高判平成 16 年 4 月 15 日労判 879 号 82 頁。

36) 東京地判平成 15 年 11 月 5 日労判 867 号 19 頁。

37) 大阪地判平成 11 年 4 月 28 日労判 765 号 29 頁。

38) 神戸地姫路支判昭和 63 年 7 月 18 日労判 523 号 46 頁。

39) 最高裁判決は前掲注 6) 参照。第一審は、神戸地判平成 5 年 2 月 23 日労判 629 号 88 頁。控訴審は、大阪高判平成 7 年 2 月 14 日労判 675 号 42 頁。

40) しかし、道幸・前掲注 24) 8 頁は不利益対象の「一律」概念に幅があるとし、「差別状態の平準化の場合は優遇措置を受けていた特定グループのみが不利になるが、ここでは一律と解しておきたい」とする。これは、朝日火災海上保険

減額といったものや、所定労働時間の一律延長といったものが考えられているのであろう。しかし、これに該当すると思われるのは竹中工務店（賃金差別等）事件⁴¹⁾ぐらいしか見当たらない。その竹中工務店（賃金差別等）事件でさえ、成果主義賃金を導入するという事案であるので、組合員相互間で不利益の幅は一律ではなく（もしかしたら利益を受けているものもあるかもしれない）、本当に学説の想定する組合員全体に対する不利益変更の事案であるのか不明である。純粹に全員一律に労働条件を不利益変更するという事案は裁判例上見つからないし、（想像に過ぎないが）実際にもほとんどないのではなかろうか。結局、全員一律に不利益を与える場合を全体不利益事案とすると、該当する事案がほとんどなく、分類の意味があまりないと思われる。

ここまでの疑問は、分類が為にする分類となっているのではないかと、いうものである。しかし、分類そのものが可能なのか、という分類それ自体に対する疑問が次に生じる。前の段落では、ある労働条件について単に形式的に不利益変更を受ける対象労働者が一部であれば、一部不利益事案と考えた。では、対象となっていない労働者も別の労働条件において不利益を受けているときはどうなるのか。たとえば、一部組合員は賃金を減額され、他の組合員は退職金の支給基準率を減らされた場合である。前者が訴訟を提起した場合に、これを前者のみに対する一部不利益事案と扱ってよいのか。この場合の組合員間の利害関係というのは、竹中工務店（賃金差別等）事件のように、ある一つの労働条件を組合員間で不均一に不利益変更した場合と大差ない。どちらも、組合員全員が不利益を受けているが、不利益の度合いが違うという点では同じである。すると、竹中工務店（賃金差別等）事件を全体不利益事案と考えると、一部不利益事案との有意な差異はないことにな

り、竹中工務店（賃金差別等）事件を全体不利益事案と考えないのであれば、全体不利益事案に該当するのはまさに純粹に組合員一律の不利益変更の場合だけという最初の疑問に返ってくることになる。

結局、不利益変更を一部に対するものと全体に対するものと分けることは、組合という団体から少数者の権利を保護するという趣旨からは理解できるものの、実際に分けることは困難である。

(2) 第二に、協約の不利益変更一般について規約より慎重な手続を要求する点について触れておきたい。不利益変更の場合に慎重な手続を課すべきであるということは学説上広く支持されている。これを前提とすると、何をもって不利益変更と考えるかという大問題を考える必要が出てくるという問題がある。しかし、この点は解決可能である。この問題は現在でも存在するにもかかわらず、裁判例で先鋭な対立が生じている事案は見当たらない。裁判例においては、不利益が含まれており、それが主張されているのであれば、不利益変更と考えているからである。この点はⅧ章(1)で再論する。

(3) 第三に、一部不利益事案で手続を慎重にする意味がどれほどあるか疑問がある。この場合、もっとも民主的な手続である組合大会決議を経たとしても、不利益対象者は反発こそすれ、納得することなどありえない。基本的に、不利益を受けない多数者による他人決定だからである。不利益を受ける少数組合員とそれ以外の多数組合員との間には、少数者の不利益を多数者が利用して、会社繁栄等長期的な利益を得るといふ利害が対立しており、組合執行部は利益相反状況にある両当事者の利益を追求しなければならない状態に陥っている。民主的な手続は同種の構成員を前提にしてこそ意味があるのであり、このような利益相反状況で組合の民主的な手続を追求しても解決不可能である。ここで、

(石堂・本訴) 事件で不利益変更の対象となった鉄道保険部出身者が定年制において優遇されていたことを念頭に置いて、同事件の不利益変更は組合員一律のものであると整理しているのであろう。

41) 東京地判平成16年5月19日労判879号61頁。

特別多数決を要求したとしても、民主性の基盤が整っていないという瑕疵が存在することによって変わりはない（また、特別多数決は少数者に拒否権を与えることにもつながる）。また、種類株主総会のように、不利益者のみの決議を採ることも考えられ、確かにその決議が可決されれば問題はない⁴²⁾。しかし、否決された場合に協約の効力を否定するとすれば、今度はそのような少数者に拒否権を与えることが民主性の観点から許される解決なのか、疑問が生じる。

他方、だからといって、不利益を受けるものから、個別に面接して意見聴取するとか、不利益対象者の集会を開くとかいった個別的手続を経ていけばいいということにもならない。このような手続を踏むことによって、運よく不利益対象者の集団が納得すればまったく問題はない⁴³⁾が、納得していないからこそ裁判になるのである。ここで、ただ個別の手続の履践をもってよしとしてしまうと、常に協約の効力は有効ということにもなりかねない。組合とすれば、意見聴取を形だけ踏んで、意見は聞き置くことにし、組合大会決議などの手続を踏めば済むからである。

以上からすれば、確かに、手続を十分に踏んで不利益を受ける少数者の納得（同意するとの決議）を得られるのであれば、協約の効力を肯定することができる。この意味においては手続審査に有用性が認められる。しかし、どこまで細かく区切れば民主性が機能する程度に不利益者の同種・同質性を確保できるか問題があるし、ほとんどの事案では不利益対象者の納得を得られていない。一般的に言って、一部不利益事案に手続を強化することで対処することには限界がある⁴⁴⁾。裁判例との関係についてはVIII章(3)

iii) で論じる。

VII. 裁判例の概観

前述のとおり（II章）、かつて裁判例は、労組法2条を根拠として組合員個別の授権なしには不利益な労働条件を定める労働協約の規範的効力を否定していた（大阪白急タクシー事件決定、北港タクシー事件判決）。しかし、このような裁判例は学説の批判を浴び、その後の裁判例は不利益に変更された労働協約も原則として規範的効力を有するとしている（日本トラック事件地裁・高裁判決、朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件最高裁判決）。そのうえで、例外的に規範的効力を否定する場合を認めるのが判例である。ここでは、朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件最高裁判決を境目として、その前後の時期の裁判例、そして同最高裁判決について、裁判所の考え方を概観する。

1 朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件最高裁判決以前

判例が、例外的に規範的効力の否定される場合を認めているとしても、どのような基準で否定するかについては、裁判例によってまちまちであった。日本トラック事件地裁判決は、「改訂労働協約が極めて不合理であるとか、特定の労働者を不利益に取り扱うことを意図して締結されたなど、明らかに労組法、労基法に反する特段の事情がないかぎり」規範的効力を有する、との規範を立てた。この判決ではそれに続いて、以下の4点につき事実認定している。①経営の危機的状況に係る事実、②労働協

42) この集団内部では民主性が健全に機能するからである。不利益対象者の集団的な授権が民主的な手続を経て得られているのであるから、協約の効力は肯定される。したがって、不利益対象者の大多数が納得している場合に、ほんの少数の反対者が訴訟を起こした場合には手続審査によって協約を有効とできる。この意味では手続審査は有用である。ただし、組合員のどの範囲で同種・同質性が肯定されるのかという問題は別にある。

43) 納得は同種・同質の不利益対象集団の民主的な手続による同意で足りる。個別の同意は必ずしも必要ない。前掲注42) 参照。

44) もっとも、仮に結果が変わらないとしても、手続を履践すること自体に意味があると考えられる。不利益対象者が納得する可能性が1%でもあれば、手続を踏むことで公正性が高まるからである。しかし、現実に公正性が高まるような内部手続を仕組めるか、仕組めるとしても要求できるか、問題が多い。

約締結手続に関する事実（組合員に対する組合執行部の対応状況）、③労働組合執行部の認識・意図に関する事実、④労働協約変更の内容の合理性に関する事実（不利益変更部分が他の変更部分と整合していること、不利益に変更された労働条件には合理的理由があること）である。そして、結論部分では、「労働協約の締結……には、特に原告を差別的に取扱う意図はもとより、その他格別合理性を欠く事情も認められない。」とする。①④から労働協約の内容を審査し、②から手続を審査していると考えられ、そこから「その他格別合理性を欠く事情も認められない」と結論している。この判決の注目すべき点は、労働協約締結当事者の差別的な意図を重要視していることである。③の事実はこの点に関する事実認定であり、結論部でも「差別的に取扱う意図はもとより…認められない」と述べられている。なお、この日本トラック事件は控訴されているが、控訴審でも上記判旨部分は引用、是認されている。ほぼ同様の判断枠組みを提示するものとして、東京都十一市競輪事業組合事件判決がある。

神姫バス事件判決は、「一定の労働者に対して賃金の切り下げになるなど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個々の労働者の授権まで必要とはいえないけれども労働組合内部における討論を経て組合大会や組合員投票などによって明示あるいは黙示の授権がなされるなどの方法によってその意思が使用者と労働組合の交渉過程に反映されないかぎり組合員全員に規範的効力が及ぶものではないというべきである。」と判示した。日本トラック事件地裁判決の判示とは異なり、主に組合内部の意見集約手続を審査している。手続審査を重視する方向の判決である。もっとも、組合大会や組合員投票は行われていないにも関わらず（組合大会に次ぐ決議機関である組合委員会決議があるだけである。これは

規約上も必要とされている）、結論としては労働協約の規範的効力を肯定しており、規約上要求される手続以上に何らかの手続が必要とされる趣旨なのかは不明である。

更生会社日魯造船事件判決⁴⁵⁾は、「退職金等、労働者にとって重要な労働条件について、労働協約が不利益に変更されたときには、特に高度の合理性が要求されることは、就業規則の変更について述べたところと同様」であるとして、就業規則変更の場合と同様の審査方法をとる。しかし、就業規則と同様の判断基準を用いることには学説上、批判が強い⁴⁶⁾。

東海旅客鉄道（出向命令）事件決定は、「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る内容のものであっても、……いわゆる規範的効力を有するものと解するのが相当である。」として、公正代表の観点から審査する。

安田生命保険事件判決⁴⁷⁾は、結論部分で、組合では「内部諸機関での慎重な討議・検討を経たうえ、所定の手続を踏んでこれを締結したものであり、右締結過程に明白かつ重大な手続的瑕疵も認めがたく、原告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」、労働協約の規範的効力は認められるとしている。これは、手続・内容の両面から審査する趣旨であろうが、規範的効力が否定されるのは極めて例外的な場合に限られるような判示となっている。

朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件地裁判決は、「労働協約のいわゆる規範的効力（労組法一六条）は、……その内容が労働条件の切り下げにより個々の組合員に不利益なものであっても、それが標準的かつ画一的な労働条件を定立するものであり、また労働組合の団結権と統制力、集团的規制力を尊重することにより労働者の労働条件の統一的引き上げを図ったものと

45) 仙台地判平成2年10月15日労民集41巻5号846頁。

46) 菅野・前掲注7) 524頁〔注12〕など。

47) 東京地判平成7年5月17日労判677号17頁。

解される労組法一六条の趣旨に照らして、特定の労働者を不利益に取り扱うことを積極的に意図して、締結されたなどそ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ない限り、不利益を受ける個々の組合員にも及ぶことは明かである。」「そして、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い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。」とし、控訴審もこれを是認する。これは内容の合理性を全面的に審査する判示であると考えられる。その考慮要素は非常に広範に及び、代償措置や同業他社等の取扱いをも総合判断の中に取り込むことを明言している点で特徴的である。

2 朝日火災海上保険（石堂・本訴） 事件最高裁判決

労働協約の不利益変更の司法審査に関して、最高裁として初めて判断を示したのが、朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件最高裁判決である。現在までの間、他に実体判断を下した最高裁判決は出されていないので、唯一の最高裁判決として判例として非常に重要な意味をもっている。そこで、以下、やや詳しく述べることにする。

同判決は、一般論として規範を定立しているわけではないものの、結論部分で「本件労働協約は、上告人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、……これにより上告人が受ける不利益は決して小さいものではないが、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はない。」と判示して、規範的効力を肯定している。

「同協約が締結されるに至った以上の経緯」という判示は、組合の内部手続を指しているものであり、手続審査の部分である。「当時の被上告会社の経営状態」は労働協約不利益変更の必要性、「同協約に定められた基準の全体としての合理性」は労働協約内容の妥当性・相当性を指すもので、両者合わせて内容審査の部分となっている。そのうえで、「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」とはいえないとする。つまり、判示されたところをまとめると、規範的効力が否定されるのは、労働組合の目的を逸脱して労働協約が締結された場合であり、その目的の審査にあたっては、手続（組合の内部手続）・内容（協約変更の必要性・相当性）の両面から審査される、ということになると考えられる。

特定または一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的とする場合に規範的効力が否定されることは、日本トラック事件地裁判決・安田生命保険事件判決・本事件地裁判決なども繰り返し指摘するところである。ところが、「労働組合の目的」を持ち出している点では、従来の裁判例と異なる⁴⁸⁾。問題は、「労働組合の目的」が何を意味する概念であるか、であるが、最高裁は、この点について、何ら敷衍していないので、その趣旨は不明である。

朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件最高裁判決は、一定の判断基準を示したものの抽象的な次元にとどまり、具体的にどのような観点を重視して判断するかまでは明らかにするものではなかった、と評価することができる。

48) この点を指摘する文献として、村中孝史「判批」(朝日火災海上保険(石堂・本訴)事件最高裁判決)平成9年度重要判例解説〔ジュリスト臨時増刊1135号〕223頁(1998)、特に225頁。

3 朝日火災海上保険（石堂・本訴） 事件最高裁判決以後

朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件最高裁判決以後の裁判例は、全体的に内容・手続の両面から総合的に審査するものが多い。同最高裁判決を引用したものとして、日本鋼管（賃金減額）事件判決は、労働組合の目的を逸脱している場合の規範的効力を否定する。そして、この判断にあたっては、「組合員に生じる不利益の程度、当該協約の全体としての合理性、必要性、締結に至るまでの交渉経過、組合員の意見が協約締結に当たってどの程度反映されたか等を総合的に考慮することが必要である。」とする。この判旨では、朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件最高裁判決よりも、手続・内容の両面から審査をすることが明らかにされている。この判決によれば、「労働組合の目的」という概念はさほど意味のある概念ではなく、手続・内容を審査したうえで「協約自治の限界」を逸脱していると評価されれば労働組合の目的を逸脱したということになる。労働組合の目的ということから、特に内容面の審査を重視するというわけではないようである。

同様に、朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件最高裁判決を引用するものとして、兼松（男女差別）事件判決がある。「労働組合の目的」という言葉を使っていないことを除けば、同最高裁判決の判旨をほとんどなぞったうえで、手続・内容の両面から審査している。靱鉄道事件地裁・高裁判決、竹中工務店（賃金差別等）事件判決も、同最高裁判決を引用してはいないものの、手続・内容の両面から審査を行っている。

手続面を重視して審査したものに、茨木高槻交通（賃金請求）事件判決がある。「不利益な協約であっても、組合内での協議を経るなどして集团的な授権に基づいて締結されたものである限り、これに反対し、労働条件を不利益に変更された組合員に対しても規範的効力を及ぼすものというべきである。」とし、続けて協約締結過程について検討している。もっとも、内容面からまったく審査していないわけではなく、

公序良俗に反するかという側面から、内容審査も行っている。

これらの中で、やや特殊な事案として中根製作所事件がある。これは、経営悪化のため、53歳以上の賃金を協約で切り下げた事案である。協約締結の際、労働組合は規約で要求されている組合大会を開いていなかった。そこで、そもそも協約締結当事者である組合代表者に協約締結権限があったのか否かという点が問題となった。

地裁判決は、「労働協約の締結に際し、二〇年以上も組合大会が開催されたことはなく、職場会における意見聴取、代議員会の決議を行うという方法で労働協約の締結をしてきたという実態に照らせば、組合大会が開催されなかったからといって、本件労働協約が直ちに無効であるとするのは相当でない。ただ、右のように、組合大会で決議せず、代議員会の決議のみで労働協約の締結がなされてきたという実態は、組合大会を開催するまでもなく、代議員会の決議だけで、組合大会に代えることのできる程度に各組合員の意見が反映され、各組合員が代議員会に対し、労働協約締結の権限を委任していることを前提として是認されてきたものと解すべきである。したがって、少なくとも、労働協約の締結に関し、右のような前提を欠くとすれば、そのような労働協約には、規範的効力が発生しないと解するのが相当である。」とし、本件で行われた代議員会決議は、「各組合員の意見を反映し、各組合員が労働協約締結の権限を委任して行われたものということとはできない」から、規範的効力は生じないと判示している。つまり、組合規約が組合大会決議を要求する趣旨は、組合員の意思を反映することであり、その趣旨に背かない限り、長年代議員会決議で代用されてきた慣行に鑑みて、代議員会決議でも協約締結権限に瑕疵はない。しかし、本件ではその趣旨に反するような手続しか行われていないから、協約締結権限を認めることはできない、したがって協約は無効、という考え方のようである⁴⁹⁾。

高裁判決は、よりストレートに、「労働協約

の締結は組合大会の付議事項とされているところ、本件労働協約締結にあたって組合大会で決議されたことはないから〔証拠略〕、本件労働協約は、労働組合の協約締結権限に瑕疵があり無効といわざるを得ない。〕として、協約締結権限の瑕疵から労働協約の無効を導いている。

この中根製作所事件の2つの判決は、前述の多くの裁判例と異なり、規約に従った手続が履践されているか、言い換えれば、使用者との協約締結にあたった組合代表者の協約締結権限が認められるかという観点からの審査を行ったものである（Ⅲ章参照）。つまり、他の裁判例が協約の成立自体はひとまずは認しながら、それでも不利益を受ける労働者に規範的効力が及ばない場合はあるかという「協約自治の限界」の問題であったのに対し、中根製作所事件両判決は、そもそも協約が成立しているのかどうかという「協約締結権限の瑕疵」の問題を扱っている。したがって、協約締結権限がないということになれば、成立において無効な労働協約ということになり、規範的効力はおろか、債務的効力も認められないということになる。

4 若干の整理

以上から、裁判例のおおまかな傾向を整理する。裁判例は協約審査を二段階に分けて行っている。まず、第一段階の審査として、組合代表者に協約締結権限が欠けていないか（多くの場合には、規約所定の権限付与手続がきちんと履践されたか）を問題とする（この協約締結権限の瑕疵論の内容はⅢ章参照）。中根製作所事件高裁判決では、その点が厳格に審査され、実際に結論としても労働協約は無効とされている。もっとも、以下の2点について注意が必要であ

る。第一に、実際にこの段階が厳格に審査された裁判例は中根製作所事件地裁・高裁判決しかない。他に、規約違反が認定されたものに鞍鉄道事件高裁判決があるが、同判決は第一段階審査を棚上げして、第二段階審査に流している。この意味で裁判例が二段階審査であると確定しているわけではないが、中根製作所事件高裁判決の影響力は大きいと思われるので、このように整理できる。第二に、規約違反状態で協約締結をすることは少ないということである。おそらく協約締結は実務において慎重になされているのであろう。多くの裁判例の中でも、規約違反が認定されているのは、上記の3裁判例2事件しかない。したがって、二段階審査といっても、重点は明らかに第二段階のほうにある。

次に、第二段階の審査として、本稿にいう「協約自治の限界」、すなわち協約の有効性を問題とする。ほとんどの裁判例は不利益変更された協約の締結過程という手続面⁵⁰⁾と、労働協約の変更の必要性および変更された内容の相当性という内容面の両面からの審査を行っている。ただし、その審査の重点がまちまちであることは前述のとおりである。なお、第二段階の審査において、結論として労働協約の規範的効力を否定したのは、鞍鉄道事件地裁・高裁判決に止まっており、第二段階の審査は極めて抑制的に行われているといえよう。

Ⅷ. 裁判例の整理⁵¹⁾

学説の問題点（Ⅵ章）・裁判例の概観（前章）を踏まえて、以下では裁判例を整理する。

裁判例は前述のとおり（前章）、朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件最高裁判決の規範を引用して、内容・手続の両面から判断するもの

49) 本判決をこのように理解する文献として、諏訪康雄「判批」（中根製作所事件地裁判決）労働判例771号7頁（2000）。

50) この段階での手続審査と第一段階の協約締結権限の瑕疵の審査とは審査内容がオーバーラップする。その意味で両者は密接に関連するが、整理のためには分けて考えることが有益である。第二段階で問題となる手続審査は、協約締結権限に瑕疵がない場合に初めて問題となるものである。したがって、第二段階審査は、組合代表者の協約締結権限に瑕疵がないことが前提となるので、通常は規約所定の手続が履践されていることになる。第二段階手続審査は、規約の規定より慎重な手続が履践されたかどうかという観点からなされる。本文Ⅲ章および前掲注14)参照。

51) この点に関しては、ゼミの指導教員であった中山慈夫弁護士からご指導をいただいた。

が最近では多い。抽象的な審査基準としてはこのようにいえるのであるが、具体的な判断方法となると、内容を重視していたり、手続を重視していたり、審査される内容の中身も不ぞろいであったり、必ずしも統一的な基準にそって結論を導いているわけではない。ここでは、さらなる整理を試みたい。なお、裁判例は協約締結権限と、それを充たした上での手続審査または内容審査、という二段階の審査を行っている」と前述したが、ここでは専ら二段階目を問題とする。

確かに、裁判例の判断方法は具体的な局面においては統一されていない。しかし、一定の方向性があるように思われるので、以下検討する。

(1) まず、労働協約の不利益性そのものの判断という大問題がある。この問題はVI章で少し触れたが、補足したい。学説の主張するように、不利益変更の場合とそうでない場合とで判断基準を変えろということになれば、判断基準を提示するために不利益変更かどうかの判断が必要になる。しかし、協約変更はしばしば不利益な条項のみでなく利益となる条項も含んでいるので、組合員にとって不利益な協約変更かどうか決定するのは非常な困難が伴う。

この点について、裁判例は必ずしも協約の規範的効力審査の前段階で判断しているわけではない。協約の効力を検討する前段階で不利益性を明示している裁判例もあるが、他方で不利益変更と判示せずに効力を検討する裁判例も見られる。前者は、日本トラック事件地裁判決、神姫バス事件判決、茨木高槻交通（賃金請求）事件判決、軀鉄道事件地裁判決がそうであるが、後者の裁判例においても事実認定の段階で不利益性は認定されている。前者の裁判例においては、不利益変更であることを前提として規範を定立している点に特徴があるのであるが、だからといって後者の裁判例と規範や実際の審査内容に顕著な違いがあるわけではない。協約締結過程や不利益の内容を審査した上で、結局、「総

合的にみると、労働者に不利益な内容のものではなく」と判示する東海旅客鉄道（出向命令）事件決定が示すように、裁判例においては前提問題として不利益性を判断するのではなく、組合員が不利益性を主張し、実際に一定の不利益を受けているのであれば、慎重に協約の規範的効力を判断するという立場をとっているものと考えられる。協約の効力を検討する前段階で不利益性の有無を詳しく検討しているのではない。

(2) 学説では、全体不利益事案と一部不利益事案では、組合員の利害状況を異にするので、審査基準を変えろとするものが多い。すると、全体か一部かという切り分けが必要になるが、これが困難な作業であることは前述の通りである。裁判例においては、この切り分けを協約の効力を審査する前段階で行うことはしていない。切り分けをしていない以上、それによって判断基準が変わるということもない。

(3) 裁判例は、(1)(2)で判断基準を変えろことをしていないので、協約の不利益変更事案はすべて一元的に判断される。抽象的な、つまり内容・手続のどこに着目して判断するかは前述のとおりばらつきがある。では、より具体的なレベルでの判断基準について、裁判例は一定の統一的な考え方の下に判断しているだろうか。ここでは具体的な判断要素・方法に着目して、統一的な基準を見出せるかどうか考えてみたい。裁判例自身は何も説明していないが、一定の方向性はあるのではなかろうか。内容・手続のより具体的なレベルにおいて、裁判例が判断要素・方法を提示するものは、総合考慮というものの以外ない⁵²⁾。しかし、以下では、個別の裁判例の審査方法から、具体的なレベルでの審査要素・方法を帰納的に読み取ってみたい。

なお、裁判例においては、事実を詳細に認定した上で、最後にすべての事情を総合考慮して結論を出すという形式をとっているものが多いため、いったいどの事実を重視して結論に至っ

52) 抽象的な判断基準は前述のとおりである。総合考慮を明示的に指摘する裁判例としては、朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件地裁判決、日本鋼管（賃金減額）事件判決。

ているのか判然としない。そこで以下では主に結論部の判示を手がかりにどのような判断要素を重視しているかを抽出した。このような判示の文言を重視する判例解釈方法は、ここでの裁判例が単に規範的効力を否定する際のレトリックとして中身の無い結論部を示していると考えたと、有効ではないということになる。しかし、裁判例はそれぞれ結論部をわざわざ少しずつ異なる言い回しで書いているし、その差異は裁判例の判断が少しずつ異なることに由来すると考えるので、このような解釈にも合理性があると考える。

i) 差別性・狙い撃ち性

裁判例の中には、不利益を受ける労働者が差別的・狙い撃ち的に不利益を受けている場合を問題視するものが多い。日本トラック事件地裁・高裁判決、東京都十一市競輪事業組合事件判決、朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件最高裁判決、日本鋼管（賃金減額）事件判決、軀鉄道事件地裁・高裁判決がそうである。たとえば、日本トラック事件地裁判決ではその結論部で「一連の労働協約の締結…には、特に原告を差別的に取扱う意図は〔ない〕」として、差別性の有無を重視している。

ここでいう差別性・狙い撃ち性とは、学説の言う一部組合員にのみ不利益を課す場合の一部に対応する。しかし、裁判例では形式的に一部組合員に不利益を課すのかどうかといった観点ではなく、実質的に差別的かどうか、狙い撃ち的かどうかといった観点から判断している。実質的に判断しているということの意味は、他の組合員との関係（他の組合員も不利益を受けているのか否か、不利益対象者が優遇されていなかったのかどうか）、組合執行部の協約締結の目的・意図などを考慮していることにある。

ii) 不利益の大きさ

さらに裁判例では不利益の大きさを問題視するものも多い。東京都十一市競輪事業組合事件判決、東海旅客鉄道（出向命令）事件決定、日本鋼管（賃金減額）事件判決、軀鉄道事件地裁・高裁判決、兼松（男女差別）事件判決がそうである。ここにおいて注意すべきは、労働者に単

に不利益となる条項があることのみをもって不利益の大きさを測っているわけではないことである。日本鋼管（賃金減額）事件判決をはじめ、経過措置を評価に加えていることが多い。また、東海旅客鉄道（出向命令）事件決定では、定年引上げという労働者に有利な事情を評価して、「総合的にみると、労働者に不利益な内容のものではな〔い〕」としている。さらに、裁判例の中には、同業他社や業界標準といった基準を持ち出して不利益性の大きさを測るものも存在する。東京都十一市競輪事業組合事件判決では、他競輪場や他産業の状況を持ち出して、賃金水準の不利益の大きさを判断している。つまり、組合員の受ける不利益を前提として、それに対するカウンターバランスとなる要素を極力汲んだうえで、不利益性の大きさを判断しているのである。その要素としては、経過措置が重要視され、他にも有利変更された他労働条件、業界・他産業の標準などが考慮される。また、労働負荷との関係に言及するものも存在する。

iii) 手続の軽視？

すべての裁判例は、組合の取る手続を何らかの形で考慮している。ただし、裁判例の手続審査は以下の二つの点において、特徴的であり注意を要する。

第一に、裁判例の手続審査においては、協約締結における組合の内部手続と、組合—使用者間の交渉手続が混在しているものがある。もちろんこの両者は最終的には内部手続を経て集約された組合員の意見を、組合執行部が団体交渉においてきちんと反映させたか、という形で密接に関係するものである。しかし、裁判例の中には、組合内部の意見集約手続に着目せず、使用者との交渉経過において誠実に対応しているか、つまりただ使用者のいいなりになっていないか、を審査するものがある。東京都十一市競輪事業組合事件判決がそれである。本来、内部手続と交渉手続の関係は、内部手続にこそ重点を置いて審査するべきで、交渉手続は内部において出された交渉の方向性を組合執行部が忠実に履践しているかという限りで問題になるに過ぎない。学説において、手続を重視する説も

内部手続がきちんと履践されて組合として一定の結論が出ており、交渉経過において使用者がその結論に合致する案を提示してきたのであれば、一切反対することなく協約を締結したとしても手続上の問題はないとするのではなかろうか。

第二に、こちらがより重要なのだが、学説の多くの主張に反して、裁判例においては手続審査がさほど重視されていない、または機能していないと思われる。確かに、すべての裁判例が何らかの形で協約締結手続に言及している。しかし、規約違反の中根製作所事件と韮鉄道事件を除いて、規範的効力を否定するものは存在しない。日本トラック事件地裁判決、東京都十一市競輪事業組合事件判決、東海旅客鉄道（出向命令）事件決定ではほぼ組合内部の意見集約手続に言及することもなく判断しており、手続を重視していない。これらは、実質的には手続審査をしていない裁判例とも受け取れる（前述の通り規約違反は別である）。また、手続を詳細に認定した上でその手続を問題なしとする裁判例もある。神姫バス事件は、格下げとそれに伴う退職金減額、賃金のおよそ50%の減額という深刻な不利益変更の事案であった。手続として、使用者が従業員に直接説明したこと、不利益対象組合員1名も参加する社内団交がなされたこと、不利益対象組合員の参加する抗議集会がなされたこと、組合がストを打って不利益対象組合員が希望すれば他業務転換とする譲歩を引き出したこと（その結果負う不利益が前記のものである）、組合委員会（組合大会に次ぐ組合の機関）決議がなされていること（決議時に労働条件内容は明らかでなかったが、執行委員会に一任する決定がなされた）、執行委員会が未決労働条件について使用者と数次にわたり交渉したこと、が認定されている。しかし、菅野説が例示するような組合員大会での特別決議や組合員投票など⁵³⁾はなされておらず、詳細の

決まっていな中で行われた組合委員会決議がなされているだけである。それにもかかわらず、判決では規範的効力が肯定されている⁵⁴⁾。日本鋼管（賃金減額）事件判決においては、組合大会が行われておらず、それに次ぐ機関である中央委員会での意見集約手続があるだけだが、規約が組合大会を要求していないことから、規約上特に問題はないとし、「一般投票や組合大会の議決を行って全組合員または代議員の直接多数決による賛否を求めたり、通常の組合における意見集約の手続に加えて不利益を受ける者について個別的な意見を聴取する必要までがあるとはい難い。」とする。その上で、協約締結に組合員の意思がどの程度反映されたかを検討し、職場毎の討議において、かなり緩やかな方法で代議員一任とすることも問題ないとしている。茨木高槻交通（賃金請求）事件判決も、「組合内部での十分な討議が尽くされ、労使間の交渉過程に当該組合員の意思が反映されること」が満たされる必要があるとしながらも、「組合内部で十分な討議がされたか否かは組合内部の問題であって、組合と対立交渉する使用者としては通常知り得ないことであるし、いかなる程度まで討議を尽くすか、労使交渉に当該組合員の意思をいかなる方法で反映させるか…は、基本的に組合の自主的な判断に委ねられていると解すべき」として、手続審査は非常に緩やかなレベルにとどまっている。

これらの裁判例から考えると、手続をさほど重視していないといえるのではなかろうか。裁判例は一方で必ずしも組合大会といった最高の組合民主主義的機関の議決を要求せず、他方で不利益対象者の意見聴取手続といった個別的な手続も要求していない。規約所定の手続がとられていれば手続的側面からの審査は十分であり、それ以上は一応言及するにとどめるとの立場をとっているように思われる⁵⁵⁾。

53) 菅野・前掲注 7) 523 頁。

54) 小宮文人「判批」（神姫バス事件判決）日本労働法学会誌 74 号 100 頁（1989）は本判決の手続審査を批判し、「本件協約は手続上無効であり、本件判決の結論に反対せざるを得ない。」（107 頁）とする。

iv) 裁判例の審査方法と上記3要素の関係

最後に上記の3要素(差別性, 不利益の大きさ, 手続)が実際の審査においてどのように用いられているのか。ここにおいては, 3つの裁判例の方向性が見出せると思われる。

まず, 第一群の裁判例においては, 差別性を重視し, 不利益の大きさなどを補足的に用いているものがある。日本トラック事件地裁判決はその結論部において「原告を差別的に取扱う意図はもとより, その他格別合理性を欠く事情も認められない。」としており, 後段に不利益の大きさや手続的観点が含まれていることは間違いないが, 前段が否定されれば後段は補足的な判断要素にとどめると読むことができそうである。そして何より唯一の最高裁判決である朝日火災海上保険(石堂・本訴)事件最高裁判決が, あらゆる考慮事項を列挙した上で, 「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」と判示しており, これは差別性を中心に判断する趣旨であると解釈できる。これを受けて, 兼松(男女差別)事件判決, 竹中工務店(賃金差別等)事件判決も同様の結論を導く。これらの裁判例においてはごくおおざっぱに言えば, 具体的な事実認定・評価の段階で不利益の大きさや手続, 組合意図などを読み込んでおき, 最終的に結論部でそれらをすべて勘案すると差別性があるのかという判断手法をとっているといえる。

次に第二群の裁判例はまさに総合考慮といえるもので, あらゆる要素をあげたうえで, 結論部で規範的効力を判断するものである。規範の段階で総合考慮を明言した朝日火災海上保険(石堂・本訴)事件地裁判決, 日本鋼管(賃金減額)事件判決は当然結論部でも規範に対応したあてはめを行って, 規範的効力を肯定した。ほかにも, 東京都十一市競輪事業組合事件判決, 東海旅客鉄道(出向命令)事件決定, 軀鉄道事

件地裁判決がこの群に含まれる。ただし, 必ずしも明瞭に読み取れるわけではないが, この群の裁判例は総じて不利益の大きさに着目するものが多く, 差別性に言及するものは少数である。なお, 軀鉄道事件地裁判決は手続的正当性にも(付随的に)言及している。

最後に第三群の裁判例は, 手続に重きを置くものである。神姫バス事件判決, 茨木高槻交通(賃金請求)事件判決, 軀鉄道事件高裁判決がそうである。これらは第一群, 第二群とは一線を画し, ほぼ手続審査一本で判断している点に特徴がある。軀鉄道事件高裁判決は規約違反の事案であるが, 規約違反だけから規範的効力を否定しているわけではない。協約締結権限の有無で解決しているのではなく, 前述の第二段階審査を行っており, その中心を手続審査が占めている事案である⁵⁶⁾。

IX. 解決の方向性

協約の不利益変更において, どのような事案を念頭において, 司法審査の基準を組み立てるかという点において, 学説・判例の間に隔たりがある。裁判例に現れる実際の事件を観察する限り, 一律に組合員全員の労働条件を切り下げる事案はほとんどない。実際に現れる事案というのは, 全体が不利益を受けていても不利益の度合いが異なっているもの, 一部のみが不利益を受けているもの, 不利益を受ける集団が同時に労働条件切り上げを受けているため, そもそも当該集団について不利益といえるのかかわからないもの, そしてそれらの組み合わせなど多岐に及び, それぞれに複雑である。このようなさまざまな事案を裁判例はおよそ3つの判断要素の組み合わせによって解決している。この視点自体は非常に有用であると考えるが, 裁判例の基準はいまだ収斂していない。学説もまた収斂していない。ここでは果たしてどのような基準

55) ただし, 規約所定の手続がとられているだけで終わらず, さらに審査を加えているので, 一応手続審査する態度は示している。

56) ただし, 規約違反が最も重視されて規範的効力が否定された事案である。

で解決することが妥当かについて、方向性を提示したい。

まず、学説においては、原則司法審査を認めず、労働組合の自主的な判断を尊重するという説があることは前述のとおりである。しかし、これは妥当ではないと考える。協約による不利益変更というのは、やはり一種の異常事態であり、内容的正当性・手続的保障が著しく傷つけられている場合には、司法審査することが必要である。それを組合の自治に委ねてしまうことはできない。

手続を重視する学説は非常に有力であるが、これを過度に重視することも疑問である。全体不利益事案では、手続を重視することが組合の民主性を確保し、結果、内容の正当性につながる。その面では有効な解決となりうるのであるが、前述のように、裁判例に現れる事案というのは、より複雑で組合員間の利害が拮抗しているものなのである。単純な全体不利益事案は見当たらない。そのような事案というのは同種画一性を基礎とする民主性の強調によっては解決することができない。また、個別の労働者に対する手続によって内容的な正当性を高めることも考えられるが、果たして有効な手段といえるかには疑問がある。利益相反状況は、不利益を受ける者の同意があって初めて当該状況の問題性が解除されるのであって、個別の意見聴取や面接・不満の吸い上げによって解決されるものではない。

ただし、前述のように、不利益対象集団の集団的な同意がある場合には、協約の効力を肯定する方向でのみ手続審査は有効である。このような事案については、手続審査をもって審査を終了してよい。しかし、あくまで均一な不利益を受ける集団が存在し、それが民主的な意思確認によって同意していることが必要となる。したがって、裁判例を見る限り、このような条件を充たすケースは非常に限られると思われる。

手続審査で終えられない事案については、一定の内容審査が要求されると考えるが、その視点は差別性・狙い撃ち性に求めるのが妥当ではないかと考える。協約の不利益変更における問

題の核心は、不利益を受ける集団が組合内の少数であるがゆえに、多数者の犠牲となっているという利益相反の状況にある。つまり、組合内に不利益を受ける少数派集団とそうではない多数派集団があり、組合執行部はこの2つの相反する利益を同時に追求しなければならないにも関わらず、多数派を優先することが問題なのである。このような場合には、いくら手続を踏んでも集団の内部に利益相反状況が生じているために民主性は作用しない。そこで、端的に、内容の正当性を問うことが必要である。そして上記の問題意識から、その基準は、少数派に差別的・狙い撃ち的な不利益を与えるか、に求めるべきである。利益相反状況下では、司法が介入し規範的効力を否定することによって、協約について再度の練り直しをさせることが問題の解決において有効である。利益相反状況を克服するため、組合執行部は少数者の同意を取り付けられるように説得や緩和措置など条件変更に努力することとなる。それでも結局、利害の対立を収めることができず、再度訴訟になった場合には、裁判所が再び審査するが、内容審査によって合理性が認められれば、協約の効力は肯定されることとなる。したがって、少数者はごね続けなければよいということにはならない。

では、具体的にどう判断するのか。以下の2方向から判断するのが妥当である。まず、差別的・狙い撃ちというからには、一定の少数の集団に現実に不利益が生じていることがいえなければならぬ。そしてそれは、他の組合員との比較でしかわからないので、他の組合員も不利益を被っているのか否かが基準となる。一定の組合員が不利益を受けている一方で、その他の組合員が利益を受けている（または労働条件の変更がない）場合などはイージーケースである。ただし、この部分で微調整が必要であり、不利益対象組合員が暫定的な優遇を受けている場合には、その優遇を下げるだけでは差別的な不利益変更ということではできない。これは暫定的な逆差別による労働条件設定であったわけなので、元に戻すことが差別的な不利益変更とはいえないからである。

ここでの判断は、差別対象組合員集団が存在するか否かの観点から検討される。組合員間の差別性を検討するものであり、いわば「横」の関係が問題となっている。横の関係をみたときにでこぼこが存在するかどうかを見るのである。

次に、差別対象組合員が利益を受けていないかが検討される。確かに、ある労働条件において不利益を受けていたとしても、他方で別の労働条件が向上しているのであれば、それは結果として不利益がなくなっているのであるから問題はないのである。決して差別的な不利益変更とはいえない。もっとも、利益変更の程度が不利益変更の程度に比してあまりに少ない場合には結局プラスマイナスで、不利益部分が大きく残ることとなり、全体として差別的な不利益変更ということになる。なお、裁判例でも散見される代償措置や経過措置といったものはここで判断される。これは、前述の「横」との対比で言えば、「縦」の観点からの検討である。横で見て、でこぼこがあったとしても、そのでこぼこが不利益対象集団において緩和・底上げされていけば、結局でこぼこがないことになるのである。

このように利益相反状況を組合内で解決できないと割り切ることは組合自治の観点から批判も予想される。しかし、利益相反状況は組合による少数者の抑圧状況が生じているのであるから、この範囲で自治が制限されることもやむを得ない。利益相反状況というのは、多数者が少数者を懇切に説得して同意を取り付ければ解除されるのであって、その意味では自治が及んでいる。少数者としても、同一組合内で多数者と決定的に対立することは望まないであろうし、仮に決定的な対立を仕方がないと考えても訴訟の金銭的・時間的コストを考えれば、多数者との同意形成にひとまずは尽くすはずである。これを超えて、利害調整に失敗した場合に

は、裁判所が内容の正当性を判断することは必要以上のパターンリズムとはいえない。

また、これでは、一部に不利益を課す労働条件変更が協約によっては一切実現できなくなるのではないかと、という批判もありえよう。しかし、一部の組合員に対して不利益を課すと同時に経過措置で対処すれば、その者たちに対する不利益性が緩和されて、仮に同意が得られなかったとしても、内容自体の合理性が肯定される。したがって、労働条件自体の変更はなお可能であると考えられる。

よって、裁判所は「協約自治の限界」の問題に対して、差別性・狙い撃ち性の観点から内容審査を加えるべきである。確かに一定の特別な状況下では手続審査も意味があろうが、一般的に有効な審査手法とは思われない。問題の根幹が組合内の利益相反状況にある以上、それに基づく差別性・狙い撃ち性の観点から内容審査することが妥当である⁵⁷⁾。

(たかまつ・あきひこ)

57) 本稿は東京大学大学院法学政治学研究科法曹養成専攻の2単位科目リサーチペーパーで提出した原稿を元に加筆・修正したものである。原稿の段階においては、荒木尚志教授に指導教員をお願いし、懇切なご指導をいただいた。心より感謝申し上げたい。