

改正高年齢者雇用安定法を契機とする定年延長と賃金減額の効力

——一橋出版事件——

（東京地裁平成一五年四月二一日判決（平成一四年（ワ）第一五七二九号）、
労働判例八五〇号三八頁）

天 野 晋 介

【事実の概要】

被告Yは、出版販売などを業としている。Yは、昭和四八年以降、五八歳定年制を採用していたが、昭和五五年頃から、六〇歳定年制の導入を検討し、訴外A組合との間で協議を提案した。しかし、六〇歳定年制導入の前提として、五五歳以降の賃金減額などを含む給与体系の変更が伴われていたため、A組合は一貫してこれを拒否した。

Yは、平成六年の高年齢者雇用安定法の改正を受け、平成六年三月から、改めてA組合との間で六〇歳定年制の導入に向け協議した。しかし、A組合は、五五歳以降の賃金を順次減額すること、五二歳時以降の昇給幅を小さくすること、五五歳以降の賃金を増減しないことなどの労働条件の低下を伴う定年延長の提案を拒絶し、労働条件の

低下を伴わない定年延長を主張し続けた。Yは、平成九年二月に、A組合に対し、五八歳に達した従業員の基本給を五七歳時の七〇%とする提案をしたが、A組合は反対した。

平成一〇年四月一日からの改正高年齢者雇用安定法の施行により六〇歳以上の定年制が義務化された結果、Yは従業員の定年を従来の五八歳から六〇歳に変更した（なお本件変更は平成一四年七月一七日に新宿労働基準監督署長に届出された。）。

平成一一年三月、ある組合員が五八歳になったため、Yはこの従業員の基本給を五七歳時の七〇%に減額した。また平成一二年五月一五日に五八歳になった原告Xについても、基本給を従前の七〇%に減額した。さらに平成一二年一二月八日には、Xを含む五八歳以上の組合員三名に対し、五七歳時の基本給の七〇%を基礎に算定した一時金を支給した。Yの賃金減額措置に対し、A組合は強く抗議の姿勢を示し、その後も賃金減額措置を撤回するようYと協議を続けた。

このような背景の下、平成一二年一二月一八日、YはA組合との団体交渉において、五八歳に達した従業員の基本給を五七歳時の八五%に変更すること、および該当事²ごとに五八歳到達時からの差額を再計算し支払う旨を述べた。それに対し、A組合は、同月二一日の団体交渉において、「平成一三年三月に最初の該当事²が現行の定年に達するという当面の緊急性と、高齢化社会に向かうなかでさらによい制度の確立を求めるステップとすることを踏まえて、Yの回答を受け入れる。」と述べた。この二回にわたる団体交渉についての労使双方の発言内容、および、交渉結果については、同月二六日の団体交渉の際、議事録確認、および確認書という形式で取り交わされた。なお

Xは執行委員という立場で労使間交渉に関与していた。

しかし、同月二八日、さらに平成一三年五月三〇日に、Xは自らに対する賃金の一五%減額に納得できないとして、その撤回をYに対し文書で申し入れた。またA組合もその後数回にわたり「五八歳以降の賃金カット撤回を求める要求書」などをYに書面で提出し、Xを含む組合員三名に対する賃金の一五%減額の撤回および同人らに対する差額支払いを求め続けた。

平成一四年五月一五日、XはYを退職し、五七歳時の八五%を基準に算定された退職金を受け取った。

Xは退職後、Yに対し、賃金の減額の効力を争い、賃金（基本給、割増賃金）、一時金及び退職金の差額分の支払を求め提訴した。

【本件判決】 請求認容

一 Xの賃金減額の効力の有無

「一般に、雇用契約は継続的契約であるうえ、賃金は最も重要な労働条件としての契約要素であるから、使用者は、契約期間中において、労働者との間の個別の合意や、就業規則または労働協約によることなく、一方的に労働者の賃金を減額することはできない。」

「高年齢者雇用安定法は、継続雇用制度などによる高年齢者の安定した雇用の確保の推進、高年齢者などの雇用の促進、定年退職者その他の高年齢者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もって高年齢者などの

職業の安定その他福祉の増進を図ると共に、経済および社会の発展に寄与することを目的としており（一条）、六〇歳を下回る定年を定めることができないことを定めるが（四条）、従前の定年から六〇歳までの間における賃金その他の雇用条件をどのようにするかについては、明文の規定を設けておらず、労使の交渉に委ねる趣旨と解される。そうすると、同法の改正法の施行後における旧定年時から六〇歳までの間の労働者の雇用条件は、特段の事情がない限り、旧定年時の直前の雇用条件が継続し、労働者は、使用者に対し、旧定年に達する直前の月の賃金と同額の賃金請求権を有すると認めるのが相当である。」

「そうすると、Yは、Xの同意を得ることなく、一方的にXの五八歳時以降の賃金を減額することはできず、このような減額措置は無効とすべきである。」

二 組合員の五八歳以降の賃金を五七歳時の八五%にする労働協約の成否

「『確認書』の冒頭…をそのまま読めば、YとA組合がXを含む三名の組合員の五八歳時から六〇歳時までの基本給を五七歳時の八五%とすることに合意したと理解できないではない。これを前提とすると、『確認書』の末尾の「高齢社会に向かうなかでさらにより制度の確立を求めていくステップとすることをふまえて」という文言は、今後五八歳に達するその他の組合員の賃金の取扱いを念頭に置いたものと解することができる。」

「しかし、『確認書』には、Yの回答内容を年内に実施することの他には、具体的な合意事項が明記されておらず、Yの回答及びこれに対するA組合の対応が並列的に記載されているにすぎず、賃金額についての合意が成立し

た体裁とはなっていない。YとA組合は、「確認書」の趣旨や団体交渉における双方の発言内容を明確化するため、「確認書」の作成と同じ日に「議事録確認」を作成しており、その中には、A組合の発言として、「・・・会社回答をひきとる。」「・・・八五%ではなく、カットなし一〇〇%は今後も求めていく」と記載されており、このような文言からは、Xら三名のA組合員の賃金を八五パーセントとすることを最終的に了解したとは言い難い。Xは、A組合の執行委員として労使間の交渉に関与していたが、確認書作成の二日後にYに対し、一五パーセントカットの撤回を求める文書を提出し、その後も同様の文書を提出しており、Xが一五パーセントの減額を納得していなかったのは明らかである。A組合は、確認書を取り交わした後も、一貫してXを含む既に五八歳に達したA組合員に対する賃金の一五パーセント減額の撤回を求めて行動しており、X代理人から意見書の提出を受けたうえで、Yに対し、訴訟提起を検討していると通告していた。このようなA組合の行動に対して、YがXとの間の賃金の問題は解決済みであるとの態度を表明した事情は見いだせない。」

「このように、「確認書」の作成に至る労使間の交渉経過や、その後のXやA組合の行動経過、被告の対応に照らすと、「確認書」によっては、YとA組合がXら三名の組合員の五八歳以降の賃金を五七歳時の八五%とする合意が成立した事実を認めることができず、その他に、Y主張の合意の成立を認めるに足りる証拠はない。」

【研究】判旨一については賛成。判旨二については疑問。

一 はじめに

(1) 年金法改正により、公的年金の定額部分の支給開始年齢は、段階的に引き上げられることとなる^①。それゆえ高年齢者雇用における当面の最大の課題は、六五歳である年金支給開始年齢と六〇歳定年制における退職年齢の間の五年間の空白である。一般的に生活費のあてのない空白期間は厳しいものであり、社会政策的にも国民を収入のない不安定な状態のまま放置することは妥当ではない。行政の高年齢者雇用政策は、長期的にはエイジレス社会への移行を目的とするが、現段階においてエイジレス社会を実現することは時期尚早であるため、当面は六五歳定年制の実現、ならびに、補完的に六〇歳定年制を基礎に六五歳までの継続雇用という複線的な雇用政策を展開することとしている。そしてその政策は、平成一六年六月五日に、年金の定額部分の支給開始年齢まで働き続けることができるようにするための措置を盛り込んだ改正によって実現されている。

定年延長は労働者にとって有意義であり、また社会政策的にも妥当な方向性である。しかし、平成バブル崩壊、ならびに経済のグローバル化等の要因により、わが国の企業経営は苦難の時期にあり、定年延長の実現は企業に賃金原資の増大という多大な負担を負わせる。それに対応するため、企業は特に解雇、もしくは労働条件の変更という手段を選択することが予想される。しかし、解雇は労働者に大きな不利益を与え、また安定した雇用の確保の推進を掲げる行政の高年齢者雇用政策の趣旨にも反するため、社会的に見ても妥当ではない^②。よって社会的観点からは、本件のように賃金減額の方がより望ましい方向性である。

(2) 本件は、六〇歳以上定年制を義務化した改正高年齢者雇用安定法の施行（平成一〇年四月）に伴い、定年年齢を五八歳から六〇歳へと引き上げた際に行われた賃金減額措置の効力について争われた事案である。平成一六年改正が行われた現在において、このような事案は増加することが見込まれ、検討する意義は大きい。

本件では、この賃金減額措置の効力について二つの点が争われた。第一に、Yの主張にある、使用者の雇用条件決定権に伴う一方的賃金減額措置の効力についてである。すなわち、労働条件として規定がない部分（白紙部分）について、契約自由の原則が妥当するか否かである。そして第二に、労働協約による賃金減額措置の有効性についてである。判旨は前者について、改正高年齢者雇用安定法の趣旨から、定年延長後の労働条件は従前の労働条件（本件では五八歳時点の労働条件）がそのまま継続するとし、それゆえ個別同意による労働条件の変更、もしくは就業規則・労働協約による変更を経ずに、一方的に賃金を減額することはできないとした。また後者については、本件確認書等の文言、組合・使用者の態度から、労働協約の成立を否定し、それに基づく賃金減額の効力を否定した。以下、裁判所の判断に対し検討する。

二 使用者による一方的賃金減額措置の効力の有無

(1) 本件における第一の論点は、使用者による一方的賃金減額措置が有効かどうかである。Yは、定年延長部分については労働条件について何ら規定が存在せず、それゆえ、契約自由の原則から、「使用者は、本来、労働基準法などの法律に違反しない限り、雇用条件を決定する権利を有する」と主張する。本件のような定年延長の事案の場合

合、定年延長部分の労働条件をどのように解するかが問題となる。つまり、①延長部分の労働条件については、白紙と捉え、その後の新たな規範の新設によるのか（本件においてYが主張する点である）、もしくは②定年延長後の労働条件について、従前の労働条件が継続して適用されるのか、である。

仮に五五歳定年制を六〇歳へと引き上げる事例を想定する。①の立場によると、従前の労働契約の内容は、五五歳時点までしか定められておらず、それ以降についてはそもそも規定が存在しない。それゆえ新たな条件の設定が必要となるが、この場合、労働者の既得権や期待権はそもそも存在しない。それゆえ労働条件の新設は、労使の契約自由によって決定される。^⑤一方、②の立場によると、定年延長は、期間の定めのない労働契約において雇用の終了が五五歳から六〇歳へと五年間延長するという、契約内容の変更と捉えることができる。それゆえ契約内容の一部が変更されたに過ぎないため、その他の定め、特に重要な契約要素である賃金等の規定については、後の有効な変更がなされない限り、従前の条件（この場合五五歳時の条件であることが一般的である）が引き続き適用される。

(2) この点につき判旨は、改正高年齢者雇用安定法が「従前の定年から六〇歳までの間における賃金その他の雇用条件をどのようにするかについては、明文の規定を設けておらず、労使の交渉に委ねる趣旨と解され・・・同法の改正法の施行後における旧定年時から六〇歳までの間の労働者の雇用条件は、特段の事情がない限り、旧定年時の直前の雇用条件が継続」と述べた。すなわち、改正高年齢者雇用安定法の趣旨等を根拠に、従前の労働条件が定年延長後も継続するという②の立場を前提とした判断を示した。

(3) 裁判例を見ると、本判決と同様に判断するものが多い。改正高年齢者雇用安定法による定年延長ではないが、企業の自発的な定年延長の際の賃金減額の効力が争われた、大阪第一信用金庫事件（大阪地判平成一五年七月一六日・労働判例八五七号一三頁）では、「使用者は五五歳以降の従業員は労働条件を当然に五五歳未満の従業員よりも切り下げることができる」と解すべきではない」と述べ、従前の契約内容が存続するという立場を示した。また日本貨物鉄道事件（名古屋地判平成一一年二月二七日・労働判例七八〇号四五頁）では、定年延長により、従前の労働契約関係の契約期間が延長されることを考慮し、定年延長部分の労働条件についても就業規則の不利益変更に進じた合理性を求める立場を示した。

(4) 評者は次のように考える。期間の定めのない労働契約の場合、定年年齢は契約の終了が予定される年齢を示しているに過ぎず、その年齢までの雇用契約を締結しているのではない。それゆえ、仮に定年年齢が延長されたとしても、それは契約の終了が予定されていた年齢が延びたに過ぎない。換言すると、期間の定めのない労働契約における労働条件の一部が変更されたということである。また改正高年齢者雇用安定法の成立から施行までの間には四年という期間があったため、労働者は雇用継続の期待権を持ったといえよう。それゆえ、契約終了年齢以外の労働条件について、その変更を労使自治に委ねることは、労働者の期待権を侵害する結果となるのであり、従前の労働条件が残存すると考えるほうが自然である。ただし、労働条件の変更が有効になされれば、契約内容はそれによることとなる。

一方、労働契約の継続的性格ゆえ、労働条件を白紙にすることは労働者を不安定な状態にし、妥当ではない。特

に賃金については言うまでもなく、それゆえ契約内容は引き続き保たれる必要がある。確かに、改正高年齢者雇用安定法の基本理念が雇用保障にある点、高年齢者雇用安定法が賃金その他の雇用条件について明文の規定を設けていない点から、定年延長部分の労働条件については白紙とし、条件の新設によりその部分を定めるという立場も一応理解できる。しかし、使用者が労働条件の新設を行わない限り、労働条件を白紙とすることは労働者を不利な立場におくこととなる。さらに労働者は、使用者に対して労働条件の新設を要求する手立てを基本的に有しないので、法的には使用者が積極的に労働条件を新設するという行為をとらない限り、労働者は賃金についての定めがいまま労務の提供を行わざるを得ず、妥当ではない。

さらに、定年延長部分の労働条件を新設と解した場合も、裁判所による合理性の判断に服する⁶⁾。その際、裁判所は従前の労働条件を基準としてその合理性を判断せざるをえない。このような観点からも、従前の労働条件の内容が存続すると解するほうが、裁判所に明確な基準を提供することができ、また労働者にとっても訴訟提起を検討する際の目安となり公平である。

以上の理由から、評者は、定年延長後も従前の労働条件の内容が継続すると解することが適当と考える。それゆえ、判旨一には賛成する。

(5) なお、評者は従前の労働条件を継続するという立場に立った上で、定年延長に伴う賃金減額などの労働条件の変更、特に就業規則による変更は、現在の判例法の採る「合理性判断」の枠組み⁸⁾においても、柔軟に認められると考える⁹⁾。以下、具体的に検討する。

まず、法改正に伴う定年延長を理由とする労働条件の変更は、「変更の必要性」が強く肯定されよう。なぜなら、企業にとって、定年延長者をかかえることは賃金原資の増大を意味し、限られた賃金原資のもとで仮に定年延長後も労働者を従前の賃金のまま雇用し続けると、賃金原資の破綻は免れず、企業に多大な負担を負わせる結果となる。このことはひいては、その企業に所属する他の労働者の雇用をも脅かす結果となる。それゆえ、「変更の必要性」について、司法は企業の裁量を広範に認めることで、できる限り使用者の判断を尊重すべきであり、変更の必要性を肯定すべきである。

次に「労働者の被る不利益の程度」についてであるが、この場合の労働条件変更は、定年延長に伴う雇用保障とのトレードオフの関係にあり、労働者に一方的な不利益を負わせる変更の場合と比較して低くなる。この点、第四銀行最高裁判決（最二小判平成九年二月二八日・最高裁判所民事判例集五一卷二七〇五頁）においても、「六〇歳まで安定した雇用が確保されるという利益は、決して小さいものではない」として、雇用保障によるメリットを重視し、不利益の程度を低く解している。

そして「社会的相当性」については、次のように考える。前述したように、定年延長によって賃金原資の増加という負担を抱える企業は、それを解消するために、様々なリストラ策をとることとなるが、社会的観点からは、解雇という労働者に多大な負担を与える方策よりも労働条件の変更によって対処することが望まれる。したがって、定年延長に伴う労働条件の変更は社会的にみても妥当な方向性である。

以上の点から、定年延長後の労働条件について従前の内容が継続すると解しても、変更後の労働条件が極めて不

合理であるなど特段の事情がない限り、就業規則の変更は広範に認められるものと考ええる。

三 労働協約の成立について

個別合意による賃金減額措置が無効と判断されたため、次なる論点は本件確認書による賃金減額が肯定されるか否かである。

(1) この点、判旨二は、①確認書には具体的な合意事項が明記されておらず、賃金額についての合意が成立した体裁とはなっていない点、②A組合の発言として議事録確認に記されている「・・・会社回答をひきとる。」「・・・八五％ではなく、カットなし一〇〇％を今後も求めていく」という文言からは、賃金カットを最終的に了解したと言いはない点、③Xは、A組合の執行委員として労使間交渉に関与していたが、確認書作成の二日後に個人として賃金減額に反対する文書を提出しており、賃金減額に納得していなかったのは明らかである点、④A組合自身、確認書を取り交わした後も、一貫して賃金減額に対抗しており、さらに、X代理人から意見書の提出を受けた上で、Yに対し、訴訟提起を検討していると通告していた点、⑤このようなA組合の行動に対して、YがXとの間の賃金の問題は解決済みであるとの態度を表明した事情は見出せない点、以上の五点より本件確認書による賃金減額の効力を否定した。以下具体的に検討する。

(2) 判旨の①と②は、協約解釈についての判断である。一般に協約の成否は二つの点から判断される。一つ目は、協約が労組法一四条で要求される要式を備えているか否か、つまりは要式性の判断である。二つ目は、その協

約において合意が成立しているか否か、つまりは協約成否の解釈の問題である。

要式性については、都南自動車教習所最高裁判決（最三小判平成一三年三月一三日・最高裁判所民事判例集五五卷二号三九五頁）によって確立した判断がなされている。すなわち、「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」、それゆえ、「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」のである。

一方、協約成否の解釈については個々の事例によって判断は分かれるが、一つの方向性を示した裁判例としては秋保温泉タクシー事件（仙台高決平成一五年一月三一日・労働判例八四四号五頁）が挙げられる。秋保温泉タクシー事件は、まず労働協約の要式性についての先例である都南自動車教習所最高裁判決を引用し、続けて、協定書等が、労組法一四条で要求する「書面」に当たるかについて、「協定書の・・・記載によっては、どのように妥結して終了したのか、また妥結したのか否かも不明である」と述べ、結果として協定書等は、労組法一四条の要件を充たす書面ではないとし、それに基づく賞与請求権を否定した。

この二つの裁判例から次のことが言えよう。労働協約には、組合員の労働契約を規律する規範的効力（労組法一六条）と、また一定の要件を満たせば、非組合員についても協約の効力を及ぼす拡張適用（労組法一七条）など、

極めて強力な効力が与えられている。そのため協約の成立については、両当事者が明確に合意したことが明らかとなる形式がとられるべきであり、労組法一四条が求める要件、すなわち、「書面に作成し、両当事者が署名し、または記名押印すること」が厳格に要求される。また要式性について厳格な判断をするという趣旨から、協約の文言についても明確に当事者の合意が読み取れる体裁がとられていない限り、労働協約の成立が否定されるのである。

(3) しかし評者は、このような厳格な判断は、要式性についてのみ要求されるべきであり、協約の文言解釈についての裁判所の過度の介入は避けられるべきであると考ええる。すなわち、裁判所は協約の文言が著しく不明確である場合を除いては、要式性が充たされている限り、当事者双方の意思解釈を最大限尊重し、協約の成立・効力を肯定すべきである。

思うに、労働協約はその時々的情勢において、使用者・組合の両当事者が相互の利益を念頭におき、団体交渉を通じて作成するものであり、両当事者にはそもそも協約締結義務はない。したがって、その協約内容に納得しないのならば合意しなければすむのであり、つまりは記名押印に応じないことで足りるのである。一方、いったん合意・記名押印した以上はその内容に当事者双方は拘束されるべきであり、使用者はもちろん組合もそのリスクを負うべきである。

評者のこのような立場は労組法の目的からも肯定されると考える。労組法一条では、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結す

ることを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること」をその目的として掲げる。これらの目的は換言すると、「交渉力の強化」、「交渉の促進」、「労使自治の尊重」と言え、それを前提とすると、裁判所による協約の文言解釈は制限されるべきである。すなわち、組合・使用者双方にとって、団体交渉の未妥決した協約が後の文言解釈によって否定されると、両当事者は協約の締結に消極的にならざるを得ず、「交渉の促進」が阻害される。このような結果は、組合の「交渉力の強化」を図り「労使自治の尊重」を追求する労組法の目的に反する。したがって、内容が著しく不明確な場合を除いて、要式性が満たされている以上は協約の成立を肯定すべきである。

(4) 以上の私見に基づいて、判旨二の中心を成す①、②について検討する。

まず本件確認書と本件議事録確認の関係について検討する。判旨は、確認書を交渉結果が記載されたものであるとし、議事録確認を労使双方の発言内容が記載されたものであると認定した。労働協約としての効力が付与されるためには、労組法一四条で要求される要式性が満たされておれば足り、その名称のいかんは問われない。それゆえ、議事録確認についても、当事者の署名もしくは記名押印があり、そこから当事者の意思の合致が読み取れる範囲については、協約としての効力を肯定してもよいという学説もある。¹⁰⁾しかし、思うに、判旨自身が述べるように、議事録確認はあくまで労使双方の発言内容を示したものに過ぎず、合意内容が明確ではない。そのため議事録確認は、確認書の内容を解釈する上での一資料としてみるべきであると考える。¹¹⁾したがって本件賃金減額の効力は、確認書の内容を解釈することによって判断されるべきであり、議事録確認の内容はその際の解釈資料となるに

過ぎない。

次に具体的な判断に入る。判旨は①において、本件確認書には具体的な合意事項が明記されていないと述べる。しかし、本件確認書には、明確にその当時の該当者三名についての賃金額を「組合からの要求にたいして、七〇%を八五%に変更する」と記載されているのであり、このような判断は失当であると考ええる。

次なる問題は、この点について両当事者の合意が読み取れるかどうかである。確認書の冒頭に記されている、「労働組合は…下記のとおり受け入れた。」「双方はその実施について話し合い…合意したことを確認する。」という記述から、使用者、ならびに組合は、その後記されている内容について合意していることは明らかである。またその後組合側の主張として明確に「この会社回答を受け入れる」という記載もある。確かに判旨の述べるように議事録確認書には、「八五%ではなく、カットなし一〇〇%は今後も求めていく」という記載はあるが、議事録確認はあくまでも確認書の内容を解釈するための一資料に過ぎず、この記載を重視することは妥当ではない。議事録確認の上記位置づけによれば、Xら三名については八五%カットを受け入れつつ（確認書）、それを前提に、その他の組合員については、今後の方針として一〇〇%を要求しているとの趣旨に解釈すべきであろう。すなわちXら三名に関する確認書締結の趣旨は、八五%カットについて合意する意図と捉えるほうが自然である。さらに判旨のように、この文言をもって最終的な了解を否定することは、組合の責任を不当に軽減するものであり、結果として組合に不当な「交渉力の強化」を与え、労組法の理念からも妥当ではない。したがって判旨二の②は、補充的資料に過ぎない議事録確認の記述を重視しすぎたものとして賛成できない。

なお判旨のその他の判断についても検討する。判旨は組合の執行委員として団 thể交渉に参加していたXが後に個人として賃金減額に反対する文書を提出したこと(③)を否定要因としてあげている。しかし、このようなXの行為は、組合とは関係のない個人としての行為と解すべきであり、それゆえ、この行為を根拠に協約の成否は左右されるべきではない。むしろ執行委員という立場で交渉の場に参加した以上、Xのこのような行為を協約の成立の否定要因として考慮することは、禁反言の原則に反するとも言えよう。

また判旨は、A組合自身が確認書を取り交わした後も一貫して賃金減額に対抗していること(④)を協約否定の理由として挙げるが、このような判断は、組合の合意・記名押印に対する責任を軽視する結果となり、組合への過度の保護となる。以上の点を協約不成立の一要因と解することは、組合に対し不当な「交渉力の強化」を与えることになり、それゆえ「交渉の促進」を阻害し、「労使自治の尊重」の理念が大きく後退する。

さらに、解決済みであるとの態度を示さないYの姿勢(⑤)を協約否定の要因として判旨は挙げるが、このような態度は組合に対しての協議を積極的に尽くす使用者側の誠意でありむしろ支持すべきである。このような使用者側の態度を協約の否定要因とすることは、使用者の協議を抑制する結果ともなり得るため、「労使自治の尊重」に反する。

(5) 以上より、本件確認書によって賃金減額についての合意は成立していると解すべきである。なお上記のとおり、本件確認書に記載されている内容から、八五%の賃金減額の効力が及ぶ範囲は、Xを含む三名に限定されるべきであろう。

(6) 以上のように考えると、本件八五%カットの問題は、労働条件の不利益変更を定めた労働協約の規範的効力いかんという問題となる。評釈の範囲を超えるが、以下、評者の立場を踏まえ、労働協約の不利益変更について争われた場合の判断について検討を加える。

労働協約の不利益変更については、朝日火災海上保険最高裁判決（最一小判平成九年三月二七日・労働判例七一三号二七頁）によって、組合が「特定の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」場合を除いて、基本的に規範的効力は肯定されるという判断が確立している。しかし、そのことを前提に行われる司法審査について、その後の判例は、「内容審査」を重視するものや、「手続審査」を重視するものなど、依然、統一的な判断基準を示すには到っていない。このことは学説についても言え、未だ論争の多い分野である。

評者は、規範的効力の判断においては、「手続審査」を重視した判断がなされるべきであると考え。労働協約による変更は、就業規則による変更と異なり、使用者と組合の合意によるものであり、労使自治が尽くされている。そして組合員は自由意思によって組合に加入することで間接的にはあるが、その労使自治に関与している。したがって、労使自治が手続の面で正当に行われている限り、その変更を有効と解すべきである。そしてこのような手続の正当性は、変更が組合規約に定められている手続によってなされていること、⁽¹²⁾そして特に不利益が一部組合員にのみ及ぶ場合には、そのような組合員に対して誠意ある対応で、説明・協議を行い、さらにその組合員らの不利益を緩和するため（代償措置・経過措置などの獲得）⁽¹³⁾に努めることが必要である。

このような評者の考えをもとにすると以下のような判断がなされる。まず前述したように、今回の賃金減額の効力は確認書の内容からXら三名に限定される。したがって、それ以外の組合員については、賃金減額が生じないのであり、本件労働協約の変更は一部の労働者のみに不利益を与えるものといえる。それゆえ、規範的効力については厳格な判断が要求される。しかし、組合は数回にわたり会社側と協議を尽くしており、また議事録確認の内容から、賃金減額の割合が、組合の数回に渡る要求によって七〇%から八五%に変更されたことが読み取れる。代償措置を勝ち取った組合のこのような交渉態度は、不利益を被る特定組合員の利益を公正に代表しているといえる。したがって、本件が仮に労働協約の不利益変更として争われた場合も、組合規約に則った手続がなされた点は不明であるが、仮になされていたとするならば、上記の点から、その規範的効力は肯定されたと考える。

(1) 年金支給開始年齢は、平成一八年四月に六二歳に引き上げられ、それ以降も段階的に引き上げられる。そして平成二五年四月からは完全に六五歳に移行する。

(2) このような政府の方針を好意的に見る意見は少なくない。伊藤実「雇用・人事システムの構造改革(二)」人材教育・一六

(四) 八七頁以下。

(3) 完全失業率は四・八%と改善傾向にはあるが、依然我が国の抱える重要な問題の一つである。「労働力調査(速報)平成一六年五月結果の概要」総務省統計局。

(4) 土田道夫・「判批」(ジュリスト二二〇〇号二四頁)。定年延長に伴う基本給の減額を行った本件類似の事案である日本貨物鉄道事件・名古屋地判平成一一年二月二七日(労働判例七八〇号四五頁)について、定年延長後の勤務制度が従来なく、労働者の具体的期待利益も存在しないことから、労働条件の新設と解するべきと主張する。

(5) 労働契約の特質上、労働協約によらない限り、労働条件の新設は使用者の一方的な裁量の下でなされる。蓄積された判例法理によって、その労働条件には合理性の要件によるチェックがなされるが、このような場合の労働条件の合理性は極めて緩やかに判断されよう。

(6) 前掲・土田「判批」。労使による集団的合意に基づく制度設計を重視した、緩やかな合理性判断をすべきと主張する。

(7) 本件判旨が述べるように、賃金の減額は、個別合意、就業規則、または労働協約による変更によってなされる。しかし、わが国においては、未だに集団的規範による変更が一般的である。また組合組織率が低下の一途を辿る現在において、労働協約による変更はむしろ一般的ではなく、それゆえ就業規則による変更がその重要性を増すのである。

(8) 秋北バス事件・最大判昭和四三年二月二十五日（最高裁判所民事判例集 三二卷一三号三四五九頁）。就業規則の不利益変更について、判例法理では、「変更の必要性」、「労働者の被る不利益の程度」、「社会的相当性」、そして「労働者若しくは労働者集団に対する手続」を総合考慮し、その変更の合理性が判断される。

(9) 同旨・前掲日本貨物鉄道事件。このような場合の合理性判断の基準は幾分緩やかに解する必要があると明言している。

(10) 西谷敏『労働組合法』（有斐閣、一九九八）三三三頁。

(11) 同旨、山口浩一郎『労働組合法（第二版）』（有斐閣、一九九六）一七〇頁。

(12) 同旨、中根製作所事件・最三小判平成二年一月二八日（労働判例七九七号一二頁）。

(13) 同旨、菅野和夫『労働法（第六版）』（弘文堂、二〇〇三）五六八頁。