

主 文

本件上告を棄却する。

上告費用は上告人の負担とする。

理 由

上告代理人山本孝宏、同狩野祐光、同牛嶋勉、同河本毅、同和田一郎の上告理由第一について

所論の点に関する原審の事実認定は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、その過程に所論の違法はない。論旨は、原審の専権に属する証拠の取舍判断、事実の認定を非難するものであって、採用することができない。

同第二、第三について

一 所論は、要するに、本件においては、新たな労働協約の締結又は就業規則の変更により、被上告人は、昭和五八年三月末日にさかのぼって定年によって退職し、同年四月一日以降特別社員として再雇用されていたことになったのであるから、上告人は被上告人に対し、同年四月以降は、特別社員給与規定に基づく給与を支払えば足り（同第二）、また、退職金は、本件労働協約又は変更後の退職手当規程に定められたところに従って支払えば足りる（同第三）、したがって、これと異なる原審の判断には、法令の解釈適用の誤り、審理不尽、理由不備の違法があるというのである。

そこで検討するのに、所論の点に関して原審の確定した事実関係の概要は、以下のとおりである。

1 被上告人は、昭和二六年六月一日、D部の職員として、E火災海上保険株式会社に雇用された。同部職員の労働条件については、D部長にその決定権限がゆだねられており、同部長が定めて同部職員に周知させていた就業規則（内規）（以下「D部就業規則」という。）及び同部長が同部職員によって組織されたF損害保険

労働組合G支部との間で締結した労働協約（以下「D部労働協約」という。）によれば、同部職員の定年は満六三歳とされていた。

2 昭和四〇年二月一日、上告人がE火災海上保険株式会社D部で取り扱ってきた保険業務を引き継ぐことになったことに伴い、被上告人を含むD部職員は、右会社との間の労働契約を合意解約した上で、上告人との間で労働契約を締結し、上告人に雇用されるに至った。当時、上告人は、既に、独自の就業規則を定めており、上告人の従業員で組織されたF損害保険労働組合A火災海上支部との間で労働協約を締結していたが、それらと前記1の就業規則及び労働協約との統一については、上告人と被上告人らD部出身の労働者との間で、いまだ合意が成立していなかったため、その合意が成立するまでは、なおD部就業規則に法的規範性を認め、かつ、D部労働協約に労働組合法所定の効力を認めることを双方が了解した上で、右労働契約は締結された。

3 上告人が被上告人を含むD部職員を雇い入れた後、F損害保険労働組合G支部と同組合A火災海上支部とは合体支部大会を開催して、両支部を統合した同組合A火災海上支部（以下「組合」という。）を結成した。他方、上告人と組合とは、前記の二つの労働協約のそれぞれの有効期間が満了する都度、三箇月ないし六箇月を延長期間として有効期間の暫定延長を重ねながら、D部出身の労働者とそれ以外の労働者の労働条件の統一についての交渉を続け、昭和四七年までに就業時間、退職金、賃金制度等の労働条件を順次統一していった。しかし、定年年齢の統一については、合意に至らないまま時が経過し、D部出身の労働者の定年が満六三歳とされていたのに対し、それ以外の労働者の定年は満五五歳とされたまま推移した。

4 昭和五二年、上告人の経営が悪化する事態となった。従業員に対する退職金の支払額の高額化は、この経営悪化の一因となっており、大蔵省の検査の際に、この状態が続けば上告人は退職金倒産に至るであろうとの指摘がされた。このような

状況下で、上告人は、従来からの重要懸案事項であった従業員の定年年齢の統一を会社再建の重要な施策と位置付け、昭和五四年度の賃金交渉の中で、人事諸制度の改定、退職金制度の改定とともに、定年年齢の統一についての提案を行い、右提案について組合との間で交渉を続けた。その結果、上告人と組合とは、昭和五八年五月九日、定年年齢の統一、退職金支給率の変更について口頭で合意し、同年七月一日、右合意内容を書面化した同年五月九日付けの本件労働協約に労使双方が署名押印をした。本件労働協約の締結に伴い、上告人は、同年七月一日、就業規則の定年に関する部分（五五条）及び退職手当規程を右協約と同一内容のものに改定するとともに、特別社員規定及び特別社員給与規定を新設して、これらを従業員に周知させた。なお、労使間の合意により、昭和五四年度以降退職手当規程の改定について合意が成立するまでは、退職金算出の基準額を昭和五三年度の本俸額に凍結することが取り決められていたが、本件労働協約の締結に伴って、この取決めは解消されることになった。

5 本件労働協約による合意内容のうち、被上告人の労働条件にかかわる部分は、おおむね次のとおりである。

(一) 定年及び定年後の再雇用の条件

- (1) 昭和五八年四月一日より満五七歳の誕生日をもって定年とする。(
- 2) 定年後引き続き勤務を希望し、かつ、心身共に健康な者は、原則として満六〇歳まで特別社員として再雇用する。ただし、雇用契約は一年ごとに更新する。(
- 3) 特別社員の給与は、特別社員給与規定による。(4) 退職金は、満五七歳の定年時に支給し、それ以降は支給しない。

(二) 定年の改定及び統一に関する経過措置

昭和五八年四月一日現在、次の年齢に該当する者には、次の経過措置を執る。(1) 満五七歳以上の者は、満六二歳まで特別社員として再雇用し、同年三月

末日の基本給に基づき、新方式により、同日付けで退職金を支給する。それ以降は支給しない。(2) 満五七歳以上満六〇歳未満の者の給与については、昭和五八年度より特別社員給与規定を適用する。その後、六〇歳以降の給与は、特別社員給与、付加給及び固定付加給を六〇歳時の七〇パーセントとし、その他の諸手当を特別社員給与規定による額とする。

(三) 退職金制度の改定

(1) 退職手当規程の基準支給率を現行の「三〇年勤続・七一箇月」から「三〇年勤続・五一箇月」に改定する。(2) 昭和五八年度以降の退職金算出の基準額については、昭和五八年四月一日以降従業員各人に定められた基本給(本人給及び職能給)として支給される金額全額とする。

(四) 退職金制度改定に関する経過措置

三〇年以上勤続した場合の基準支給率を暫定期間三年間は次のとおりとする。(1) 昭和五八年度は六〇箇月、(2) 昭和五九年度は五七箇月、(3) 昭和六〇年度は五四箇月

(五) 代償金

(1) 上告人は、定年の改定及び統一化並びに退職手当規程改定にかかわる解決のための代償金として、支払対象者全員に一人平均一二万円(一人一律七万円と一人平均五万円)を支払う。ただし、支払対象者は、昭和五八年四月一日在籍者のうち、昭和五八年度新入社員七名及び本制度適用対象外の従業員を除く七六二名とする。(2) D部出身の従業員のうち、昭和五八年四月一日現在五〇歳以上の者二二名に対しては、一人一律三〇万円を、同日現在五〇歳未満の者四九名に対しては、一人一律一〇万円を、右(1)に加算して支払う。

(六) 附則

(1) この協定は、昭和五八年四月一日より効力を生ずる。(2) 従前の

協定のうち、この協定に抵触する部分はその効力を失う。

6 特別社員給与規定によれば、特別社員に対する給与については、おおむね次のとおり定められている。

(一) 特別社員のうち「専門職・一般職」の月例給与は、次の特別社員給与と諸手当との合計額とする。(1) 特別社員給与は、定年時の本人給及び職能給の合計額の六〇パーセントとする。(2) 諸手当のうち、家族手当、技能手当、北海道在勤手当、住宅手当、別居手当、出先手当及び暖房手当は、社員規定額の一〇〇パーセントとし、付加給及び固定付加給は、社員規定額の六〇パーセントとする。

(二) 特別社員に対する給与は、特別社員になった翌月から毎月二〇日に支給する。

(三) 特別社員に対しては、社員に対するベースアップの範囲内でベースアップを行う以外は、昇給を行わない。

7 被上告人は、昭和五八年四月一日現在、上告人のH支店の営業担当調査役の地位にあった者で、既に満五七歳に達していた。被上告人は、組合員である同支店の支店長の業務命令に従って、他の従業員と同様に保険募集業務を行っていたが、上告人と組合との間で締結された労働協約では、調査役は非組合員とする旨が定められていて、被上告人は組合員の範囲から除外されていた。そして、同支店では、当時、常時使用されている従業員の四分之三を組合員が占めていた。

8 上告人は、本件労働協約が締結され、又は就業規則（退職手当規程、特別社員規定及び特別社員給与規定を含む。）の変更等がされれば、これによって、被上告人の労働条件は、昭和五八年四月一日にさかのぼって変更されることになるとの考えの下で、これを見越して、同年五月分からは、特別社員給与規定に基づく給与しか支払わず、社員給与規定に基づいて既に支払われていた同年四月分の給与については、同年六月の賞与の支払に際して、右支払額と特別社員給与規定に基づく給

与との差額を過払分として控除し、また、被上告人が同年三月末日に定年により退職したのものとして、同日における被上告人の基本給三〇万八四〇〇円に六〇を乗じた一八五〇万四〇〇〇円を退職金として支払った。なお、被上告人の昭和五三年度の本俸額は二八万二八〇〇円であり、これに変更前の退職手当規程に定められた基準支給率七一を乗じた額は二〇〇七万八八〇〇円となり、これと上告人が被上告人に支払った右退職金との差額は一五七万四八〇〇円になる。

二 そこで、まず所論第二について検討するのに、右事実関係によれば、本件労働協約及び就業規則の変更の効力が生じたのは昭和五八年七月一日であることが明らかであるから、同年四月一日から七月一日までの間は、被上告人は、従前どおりの社員の地位にある者として労働に従事し、その対償として従来 of 基準に従って算出された賃金請求権を既に取得していたものである。そうであれば、具体的に発生した賃金請求権を事後に締結された労働協約や事後に変更された就業規則の遡及適用により処分又は変更することは許されないから（最高裁昭和六〇年（オ）第七二八号平成元年九月七日第一小法廷判決・裁判集民事一五七号四三三頁参照）、上告人は、被上告人に対し、昭和五八年七月一日までは、社員としての賃金の支払義務を負うものといわなければならない。

したがって、これと同旨の原審の判断は正当であって、論旨は採用することができない。

三 次に、前記事実関係に基づいて所論第三について検討する。

1 労働協約には、労働組合法一七条により、一の工場事業場の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用されている他の同種労働者に対しても右労働協約の規範的効力が及ぶ旨の一般的拘束力が認められている。ところで、同条の適用に当たっては、右労働協約上の基準が一部の点において未組織の同種労働者の労働条件よりも不利益とみられる場合で

あっても、そのことだけで右の不利益部分についてはその効力を未組織の同種労働者に対して及ぼし得ないものと解するのは相当でない。けだし、同条は、その文言上、同条に基づき労働協約の規範的効力が同種労働者にも及ぶ範囲について何らの限定もしていない上、労働協約の締結に当たっては、その時々^の社会的経済的条件を考慮して、総合的に労働条件を定めていくのが通常であるから、その一部をとらえて有利、不利をいうことは適当でないからである。また、右規定の趣旨は、主として一の事業場の四分の三以上の同種労働者に適用される労働協約上の労働条件によって当該事業場の労働条件を統一し、労働組合の団結権の維持強化と当該事業場における公正妥当な労働条件の実現を図ることにあると解されるから、その趣旨からしても、未組織の同種労働者の労働条件が一部有利なものであることの故に、労働協約の規範的効力がこれに及ばないとするのは相当でない。

しかしながら他面、未組織労働者は、労働組合の意思決定に關与する立場になく、また逆に、労働組合は、未組織労働者の労働条件を改善し、その他の利益を擁護するために活動する立場にないことからすると、労働協約によって特定の未組織労働者にもたらされる不利益の程度・内容、労働協約が締結されるに至った経緯、当該労働者が労働組合の組合員資格を認められているかどうか等に照らし、当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは、労働協約の規範的効力を当該労働者に及ぼすことはできないと解するのが相当である。

これを本件についてみると、前記事実関係によれば、まず、本件労働協約は、被上告人が勤務していた上告人のH支店において、労働組合法一七条の要件を満たすものとして、その基準は、原則としては、被上告人に適用されてしかるべきものと解される。そして、本件労働協約が締結されるに至った経緯をみても、上告人においては、かねてから、D部出身の労働者の労働条件とそれ以外の労働者の労働条件

の統一を図ることが労使間の長年の懸案事項であって、また、退職金制度については、変更前の退職手当規程に従った退職金の支払を続けていくことは、上告人の経営を著しく悪化させることになり、これを回避するためには、退職金支給率が変更されるまでは退職金算出の基準額を昭和五三年度の本俸額に据え置くという変則的な措置を執らざるを得なかったなどの事情があったというのであるから、組合が、組合員全員の雇用の安定を図り、全体として均衡のとれた労働条件を獲得するために、一部の労働者にとっては不利益な部分がある労働条件を受け入れる結果となる本件労働協約を終結したことにはそれなりの合理的な理由があったものといえることができる。そうであれば、本件労働協約上の基準の一部の有利、不利をとらえて、被上告人への不利益部分の適用を全面的に否定することは相当でない。

しかしながら他面、本件労働協約の内容に照らすと、その効力が生じた昭和五八年七月一日に既に満五七歳に達していた被上告人のような労働者にその効力を及ぼしたならば、被上告人は、本件労働協約が効力を生じたその日に、既に定年に達していたものとして上告人を退職したことになるだけでなく、それと同時に、その退職により取得した退職金請求権の額までもが変更前の退職手当規程によって算出される金額よりも減額される結果になるというのであって、本件労働協約によって専ら大きな不利益だけを受ける立場にあることがうかがわれるのである。また、退職手当規程等によってあらかじめ退職金の支給条件が明確に定められている場合には、労働者は、その退職によってあらかじめ定められた支給条件に従って算出される金額の退職金請求権を取得することになること、退職金がそれまでの労働の対償である賃金の後払的な性格をも有することを考慮すると、少なくとも、本件労働協約を被上告人に適用してその退職金の額を昭和五三年度の本俸額に変更前の退職手当規程に定められた退職金支給率を案じた金額である二〇〇七万八八〇〇円を下回る額にまで減額することは、被上告人が具体的に取得した退職金請求権を、その意

思に反して、組合が処分ないし変更するのとほとんど等しい結果になるといわざるを得ない。加えて、被上告人は、上告人と組合との間で締結された労働協約によって非組合員とするものとされていて、組合員の範囲から除外されていたというのである。以上のことからすると、本件労働協約が締結されるに至った前記の経緯を考慮しても、右のような立場にある被上告人の退職金の額を前記金額を下回る額にまで減額するという不利益を被上告人に甘受させることは、著しく不合理であって、その限りにおいて、本件労働協約の効力は被上告人に及ぶものではないと解するのが相当である。

なお、本件労働協約においては、定年年齢の統一及び退職金算定方法の変更による労働者の不利益を補てんするために、代償金の支払が合意されているが、本件労働協約又は就業規則の変更による定年年齢の引下げ（被上告人も当審においてこれを争うものではない。）により、被上告人の退職時期は約六年も早まり、定年後の再雇用の余地が残されているとはいうものの、その場合の給与は、前記のとおり従前の給与よりも大きく減額されるなどの事実関係に照らすと、本件労働協約において合意された程度の代償金では、定年年齢の引下げにより被上告人が受ける経済的不利益だけをみても、これを補うに足りず、その支払によって、被上告人に退職金の額を前記金額を下回る額にまで引き下げることによる不利益までも甘受させることはできない。また、退職金の算定方法については、既に昭和四七年以前にD部出身の労働者とそれ以外の労働者との間の統一が図られていたのであって、本件労働協約による退職金の算定方法の変更は、労働条件の統一とは別の経営上の必要から合意されたものであるから、労働条件の統一を図る過程でD部出身の労働者の労働条件が有利に変更されてきたという所論主張の経緯をもってしても、右判断が左右されるものではない。

2 一方、労働者の労働条件を不利益に変更する就業規則が定められた場合にお

いては、その変更の必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被る不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するときに限り、就業規則の変更の効力を認めることができるものと解するのが相当であることは、当審の判例の趣旨とするところである（最高裁昭和四〇年（オ）第一四五号同四三年一二月二五日大法院判決・民集二二巻一三号三四五九頁、最高裁昭和六〇年（オ）第一〇四号同六三年二月一六日第三小法院判決・民集四二巻二号六〇頁参照）。

これを本件についてみると、前記事実関係の下においては、変更前の退職手当規程に定められた退職金を支払い続けることによる経営の悪化を回避し、退職金の支払に関する前記のような変則的な措置を解消するために、上告人が変更前の退職手当規程に定められた退職金支給率を引き下げたこと自体には高度の必要性を肯定することができるが、退職手当規程の変更と同時にされた就業規則の変更による定年年齢の引下げの結果、その効力が生じた昭和五八年七月一日に、既に定年に達していたものとして上告人を退職することになる被上告人の退職金の額を前記の二〇〇七万八八〇〇円を下回る額にまで減額する点では、その内容において法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものとは認め難い。そのことは、右1に説示したところに照らして明らかである。したがって、被上告人に対して支払われるべき退職金の額を右金額を下回る額にまで減額する限度では、変更後の退職手当規程の効力を認めることができない。

以上に説示したところによれば、所論の点に関する原審の判断は、正当として是認ことができ、原判決に所論の違法はない。論旨は、独自の見解に立って原判決を論難するものであって、採用することができない。

よって、民訴法四〇一条、九五条、八九条に従い、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

最高裁判所第三小法廷

裁判長裁判官	千	種	秀	夫
裁判官	園	部	逸	夫
裁判官	可	部	恒	雄
裁判官	大	野	正	男
裁判官	尾	崎	行	信