

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第77回 最高裁第一小法廷判決平成31年4月25日

(平尾事件)

使用者と労働組合との間で締結された組合員の未払賃金債権を放棄する合意の効果が、当該組合員に帰属しないとされた例

労働法制特別委員会委員 野田 広大 (67 期)



1 事案の概要

Xは、労働組合Aの組合員であり、定年退職した平成27年3月20日まで、Yにおいて生コン運搬車の運転手として勤務した。Yでは、毎月20日が給与締日であり、末日が給与の支払日である。

AとYは、平成25年8月28日に、(1)同月支給分から12か月分の賃金を20%カットし、その後の取扱いについては労使双方協議の上決定する、(2)カットされた賃金全額を労働債権として確認する旨の労働協約(第1協約)を締結した。AとYは、平成26年9月3日には、同年8月支給分から12か月分の賃金を第1協約と同様にカットする旨の労働協約(第2協約)を、平成27年8月10日には、同月支給分から12か月分の賃金を第1協約と同様にカットする旨の労働協約(第3協約。また、第1から第3協約を併せて「本件各協約」という)を締結した。

Yは、平成28年12月31日に、Xが従前属していた部門を閉鎖し、AとYは、同時期に第1、2協約でカットされた賃金債権を放棄する合意(本件合意)をした。なお、本件合意が労働協約の形式で締結されたとの事実認定はされていない。

本件は、Xが第1、2協約に基づいて支払われなかった未払賃金(併せて「本件各未払賃金」という)及びこれについての遅延損害金を請求した事案である。

なお、原審では、定年後再雇用の労働契約の成否についても争点となっているが、本稿では取り上げない。

2 判示事項

- (1) 本件合意のXへの効果帰属の有無
- (2) 各労働協約の効力の遡及の可否
- (3) 労働協約によって支払が猶予された賃金の弁済期

3 原審の判断

原審は、本件各協約での賃金カットとは支払の猶予を意味し、協約によって賃金のカットされる期間終了後、猶予された賃金のその後の取扱いについて協議するのに通常必要な期間を超えて協議が行われず何の決定もされない場合は、当該賃金について弁済期が到来すると解すべきところ、第1協約で猶予された賃金については第2、第3協約で、第2協約で猶予された賃金については第3協約で、それぞれさらに猶予され、その後本件合意によって放棄されたと判断し、Xの請求を退けた。

また、Xは、労働協約の効果が遡及しないことから、第1協約のうち平成25年8月分の賃金をカットした部分、及び第2協約のうち平成26年8月分の賃金をカットした部分は、いずれも無効である旨主張したが、原審は、平成25年8月分については、その支払日である平成25年8月31日が到来する前に第1協約が締結されたことから、平成26年8月分については、第2協約が支払日の3日後に締結されたものであり、賃金カットの施策を継続するものであることから、いずれも無効とまでは言えないと判断した。

4 本判決の判断

(1) 本件合意のXへの効果帰属の有無

本件合意は、AとYとの間でされたものであるから、本件合意により上告人の賃金債権が放棄されたというためには、AがXを代理して具体的に発生した賃金債権を放棄する旨の本件合意をしたなど、本件合意の効果が上告人に帰属することを基礎づける事情を要するところ、このような事情はうかがわれない。

(2) 各労働協約の効力の遡及の可否

具体的に発生した賃金請求権を事後に締結された

労働協約の遡及適用により処分又は変更することは許されないところ、本件各未払賃金のうち本件各協約の締結前にそれぞれ具体的に発生していたものについては、Xによる特別の授権がない限り、労働協約により支払を猶予することはできない。

(3) 未払賃金の弁済期

本件各未払賃金のうち、第1協約により支払が猶予されたものについては第2協約及び第3協約により、第2協約により支払が猶予されたものについては第3協約により、その後も弁済期が到来しなかったものであり、第3協約の対象とされた平成28年7月支給分の月例賃金の弁済期であった同月末日の経過後、その後の取扱いについて、協議をするのに通常必要な期間を超えて協議が行われなかったとき、又はその期間内に協議が開始されても合理的期間内に合意に至らなかった時には、弁済期が到来するものと解される。

(4) 結論

AとYの間でされた本件合意のXへの効果帰属を否定した。

本件各未払賃金の元金については、平成28年12月31日にXの所属していた部門が閉鎖された以上、その経営改善のために同部門に勤務していた従業員の賃金の支払を猶予する理由は失われたため、遅くとも同日には弁済期が到来していたとして、原審を破棄してXの請求を認容した。

一方、遅延損害金については、本件各協約締結前に具体的に発生していた賃金請求権の額、当該賃金請求権を猶予することについての特別の授権の有無、平成28年7月末日以降のAとYとの協議の有無等が認定されておらず、本件各未払賃金の弁済期を確定することができないとして、原審に差し戻した。

5 本判決の検討

(1) 労働協約の遡及適用について

「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の遡及適用により処分又は変更することは許されない」との法理は、香港上海銀行事件（最判平成元年9月7日裁判集民事157号433頁）や朝日火災海上保険事件（最判平成8年3月26日民集50巻4号1008頁）で繰り返し述べられている。この2件の判例は、いずれも、当事者となった労働者が、労働協約を締結した労働組合の組合員ではなく、労組法第17条に基づいて労働協約の適用を受け得る立場にあった者の事例であるが、本裁判例により、労働協約を締結した組合の組合員の事例が加わり、上述の法理が、労働協約の規範的効力についての解釈として確立されたものであることが明らかになった。今後、「具体的に発生した賃金請求権」の意義、特に賞与や退職金、労働への対価性が薄い諸手当についてどのように考えるのか等が問題となり得る。

(2) 判示事項(3)について

経営改善のための賃金債権の支払猶予に当たって、不確定期限を付した場合について、当該期限の到来時期を示した事例判断である。差戻審において、協議をするのに通常必要な期間等が具体的に明らかになるものと思われる。

(3) 実務への影響

既発生した賃金債権の処分は、労働者本人が行う場合であっても、「労働者の自由意思に基づいてなされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する」という高いハードルが課されている。未払賃金について団交で集団的な解決を図る際には、労使共に細心の注意を要する。