

# 労働協約における使用者の「協約能力」 と「協約締結権」の異同および その存否の判断基準並びに 労働協約解約の有効性について —日本赤十字社(松山赤十字病院)事件・鑑定意見書—

緒 方 桂 子

## I はじめに——本稿について

本稿は、原告の請求をすべて棄却した日本赤十字社(松山赤十字病院)事件(平成17年(ワ)第209号)松山地方裁判所平成20年3月19日判決[判例集未掲載]に関して執筆され、平成20年11月に本件の控訴審裁判所である高松高等裁判所に提出された鑑定意見書である。

本稿では大きくふたつの問題について論じている。ひとつは、労働協約における使用者の「労働協約能力」の有無をめぐる問題、もうひとつは、労働協約解約の有効性判断の問題である。

まず前者についてであるが、当初、求められた鑑定意見は、使用者の「労働協約締結権」はいかなる場合に認められるかということであった。というのは、本件においては、本件原告が所属する松山赤十字病院労働組合と本件被告の医療施設である松山赤十字病院との間で締結された「協定書」が、労組法上の労働協約(労組法14条、16条)に該当するか、該当するとした場合、その合意内容はいかなるものが重要な争点のひとつになっていたからである。

しかし、労働法学において「労働協約締結権」というときには、通常、ある具体的な事項について労働協約を締結することのできる能力ないし権限を指す。労働組合であれば、組合規約に規定されている協約締結のための手続（組合大会による決定など）を履践することによって当該労働組合の役員に労働協約締結権が認められるし、使用者であれば、経営のトップレベルの決定を受け授權を受けて初めて労働協約締結権を有するといえる。ところが、本件で問題となっていたのは、このような意味での「労働協約締結権」の有無ではない。そうではなく、本件の問題の核心は、そもそも松山赤十字病院という本件被告の一機関が、当該機関で就業する労働者によって結成される労働組合との関係において「労働協約の当事者」になることができるか、ということにあった。この労働協約の当事者となる資格のことを、通常、「労働協約能力」という。

本件原告の労働契約の相手方は被告であり、松山赤十字病院は被告の一機関にすぎず、法人格もない。そこで、このような一機関が「労働協約能力」を有するのか、有するとすればいかなる場合かが、ここでは問われることになる。

次に、後者の労働協約解約の有効性判断に関わる問題については、とりわけ、労働組合法 15 条の定める解約予告制度が問題の焦点となる。すなわち同条によれば、有効期間の定めのない労働協約は、当事者の一方が署名または記名押印した文書によって相手方に解約を予告すれば（3 項）、予告から 90 日後をもって失効する（同 4 項）。この 90 日間について、労働協約当事者はいかなる対応をとることが求められるのか、法はなにも規定していない。そこでこの点については、法の趣旨に立ち返り、使用者の取るべき対応およびそれが十分でない場合の法的効果について検討する必要がある。

以下では、まず使用者の「労働協約能力」と「労働協約締結権」をめぐる議論（Ⅱ）と従来の裁判例を概観し（Ⅲ）、「労働協約能力」の有無に関する判断基準の定立を試みる（Ⅳ）。そして、原審判決の事実認定を前提として

つ、当該判断基準に照らして本件を検討する(V)。次に、労働協約解約の有効性について、一般論の検討および本件の抱える課題について論じることにする(VI)。

なお、本件事案の概要および松山地裁の判旨については後掲[参考]として付している。

## II 学説における使用者の「労働協約能力」と「労働協約締結権」をめぐる議論

(1) 労働組合と使用者またはその団体との間の、労働条件その他に関する署名ないし記名押印を付した合意は、労組法14条にいう労働協約として、規範的効力を有するが(労組法16条)、この労働協約締結を行う「使用者」には大きくふたつの異なる意味があることを、正しく理解しておかなければならない<sup>(1)</sup>。

ひとつは、労働組合や使用者のために「実際に協約を締結することのできる能力を備えた者」という意味である。この能力を「労働協約締結権限」(以下、「協約締結権」「協約締結権限」という。)という。一般に、日本では、労使双方とも団体交渉担当者が当然に協約締結権限を持つことはなく、組合側についていえば、組合同規約に基づき組合大会などの決議機関の決定を経て授權を受けた場合に初めて、また使用者側についていえば経営のトップレベルの決定を経て授權を受けた場合に初めて、法的に有効な労働協約を締結することができる権限、すなわち協約締結権限が認められる。労働協約締結権を有しない労働組合または使用者の代表者、たとえば団体交渉担当者にすぎない者が締結した協定は労働協約としての効力を認められない<sup>(2)</sup>。

(2) もうひとつは、「労働協約の当事者となる資格を持つ者」という意味で

---

(1) 盛誠吾『労働法総論 労使関係法』(2000年, 新世社) 326-328頁。

182— 労働協約における使用者の「協約能力」と「協約締結権」の異同およびその存否の判断基準並びに労働協約解約の有効性について（緒方）  
ある。この労働協約の当事者となる資格ないし能力のことを「労働協約能力」（以下、「協約能力」という。）という。そして、いかなる者が協約能力を有する使用者にあたるかという点については学説上大きく二つの見解がある。

第1の見解は、「団体交渉の当事者となりうる使用者・使用者団体は、同時に労働協約能力をもつ」とする見解である。この見解はその理由として、「団体交渉にせよ、労働協約にせよ、実際の労使関係のなかで必要とされ、到達した合意に他ならないから、これらの能力を否定することは、結局、労使関係を合意によって処理することを不可能にする以外のものではない」ことを指摘する。そして、「団体交渉の当事者となる使用者」の範囲の法的、実質的な拡張の傾向（たとえば親会社、関連企業など）を受けて、「協約能力を有する使用者」の範囲についても拡張する傾向にあるとする<sup>(3)</sup>。

これに対して、第2の見解は、労働協約能力を持つ使用者を、「事業運営のために労働者を使用し、集团的労働関係の一方の当事者として労働組合と対向関係に立ちうる事業・経営の主体」と解し、個人企業の場合は企業主個人、法人ないし会社形態の法人・会社などの場合は法律上の権利・義務の帰属主体がこれにあたるとする。そして、事業・経営の主体ではなく、その構成単位にすぎない事業場（工場・支店など）の長は、事業・経営の主体たる使用者からの委任があるなどの事情のないかぎり、協約能力は認められないと述べる<sup>(4)</sup>。もっとも、ここでいう「事業・経営の主体」というのは、当該

---

(2) 片岡昇・村中孝史補訂『労働法（1）[第4版]』220頁、菅野和夫『労働法[第8版]』（2008年、弘文堂）552頁等。最近の裁判例としては、退職金増加規定廃止に關する労働協約の締結の有効性が争われた田源石灰工業退職金請求事件前橋地判平14.5.23（平成12（ワ）371号）[判例集未掲載]など。

(3) 中山和久他著『注釈労働組合法・労働関係調整法』（1989年、有斐閣）318-319頁[中山和久執筆部分]。

(4) 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（下巻）』（1982年、有斐閣）701頁。ほかに、西谷敏『労働組合法（第2版）』（2006年、有斐閣）337頁、菅野和夫前掲注2）549頁。

組織が私法上の法人格を有しているか否かには関わらない<sup>(5)</sup>。あくまでも締結する労働協約の権利・義務の帰属主体となりうるか否かという観点から判断される。

(3) 第2の見解は、第1の見解が「団体交渉の当事者となる使用者」と「協約能力を有する使用者」の範囲を同一に捉えることについて、「当事者能力の問題と当事者適格の問題を混同している」と批判する<sup>(6)</sup>。

しかし、この批判は第1の見解を適切に批判したものとはいえない。第1の見解の主張の核心は、実際の労使関係のなかで必要とされる一定の事柄に対して労使が合意に達した場合には、その合意に基づいて労使関係を処理しようとする労使当事者の意思を尊重し、当該合意に労働協約としての法的保護を与えることが当然であるとの考え方に立つものと考えられる。ここでいう「労使」の意味を、労働組合に関しては労組法2条の要件を満たし、使用者については当該労働者の人事その他の労働条件等労働関係上の諸利益に対して支配力を有する者であると捉えるならば、これら労使が、対向して団体交渉を行う資格を有することは判例<sup>(7)</sup>・通説<sup>(8)</sup>の認めるところであり、そのような立場に立つ使用者には団体交渉応諾義務が課される(労組法7条2号参照)。そして、団体交渉応諾義務のなかに労働協約締結義務まで含まれないとしても、労使が合意に達した以上、労働協約の締結に応じなければ、誠意を欠くとして、団体交渉拒否の不当労働行為が成立することは異論のないところである<sup>(9)</sup>。この意味で、第1の見解は、団体交渉の当事者である使用者には「協約能力」があると主張するのである。そして、労働者を雇用する

(5) 東京大学労働法研究会前掲注4) 695頁。

(6) 東京大学労働法研究会前掲注4) 701頁。

(7) 油研工業事件最判昭和51年5月6日民集30巻4号409頁、中部日本放送事件最判昭和51年5月6日民集30巻5号437頁、阪神観光事件最判昭和62年2月26日労判492号6頁、朝日放送事件最判平成7年2月28日民集49巻2号559頁。

(8) 西谷敏前掲注4) 150頁、菅野和夫前掲注2) 626頁など。

(9) 中山和久他前掲注3) 229頁。

企業の外部にある使用者（たとえば、親会社、業務請負における受入会社、派遣先会社等）の協約能力に関わっているならば、第1の見解と第2の見解の差は実際のところそれほど大きくはない<sup>(10)</sup>。

むしろ、第1の見解と第2の見解の相違が明確になるのは、労働契約の当事者たる使用者の内部、すなわち支社や工場など企業組織の構成部分にも協約能力を認めうるか否かという点においてである。すなわち、第1の見解は、企業組織の当該構成部分が団交当事者となりうるかという観点から協約能力の有無を判断し、これに対して第2の見解は、当該構成部分が法律上の権利義務の帰属主体となりうるかという観点から協約能力の有無を判断する。つまり、第2の見解は、場合によっては団交の当事者と労働協約の当事者とが一致しないことがあることを認めている<sup>(11)</sup>。

### Ⅲ 従来の裁判例における使用者の「協約能力」と「協約締結権限」

#### 1 概要

(1) ところで、従来の裁判例をみると、「協約能力」と「協約締結権限」という用語は必ずしも明確に区別して使われてきたわけではない。しかし、上述したように、「協約能力」と「協約締結権限」は本来別個のものである。労使が団体交渉においてとるべき態度や団体交渉の際に行われた要求・説明といった行為の法的意義、またそこで形成された一定の合意の法的意義が問

---

(10) たとえば、西谷敏前掲注4) 337頁は、第2の見解に立ちながら、派遣労働者の組合が派遣先との間で団交を行い、合意が成立して協定を締結した場合について、当該協定に債務的効力のみならず、労働協約として規範的効力（労組法16条）を認めることも可能であるとの見解を示す。

(11) 西谷敏前掲注4) 294頁。

題となっている場合には、当該組織の「協約能力」の有無を明らかにする必要がある。

以下では、従来の裁判例のうちいくつかを取り上げ、使用者の「協約締結権限」および「協約能力」の意義およびその存否の判断基準についてみていくことにする。

## 2 使用者の協約締結権限の存否が問題となった裁判例

### (1) 全日自労宇佐分会事件<sup>(12)</sup>

使用者側の協約締結権限の存否が問題となった事案として、全日自労宇佐分会事件がある。次のような事案である。同事件では、町合併により新しい市が発足したことに伴って、市が行う失業対策事業においても新しい運営管理規程が施行されることになったが、当該失業対策事業所においては、もともと運営管理規程よりも緩やかな賃金、労働時間等に関する労使慣行が存在していた。そこで、同市失業対策事業に就労する者を主たる構成員とする全日本自由労働組合大分県支部宇佐分会は、当該労使慣行を同市発足後も継続すべく、同市の失業対策事務所長Aと本件労使慣行を書面化した覚書を締結した。しかし、同市が当該覚書の内容を履行しなかったため、宇佐分会が同市に当該覚書を履行すべき義務のあることの確認を求めて提訴した。

ここでは、覚書が労組法の労働協約といえるかが問われ、そのために失業対策事務所長の協約締結権限が問題となった。大分地方裁判所は、失業対策事務所長Aが同市を代理して本件覚書を締結する権限があったか否かについて検討し、結論として、Aが当該代理権限を有していた事実は肯定できないと判断した。

その理由づけにおいて、大分地方裁判所は、①同市の職員の職務権限は四

---

(12) 大分地判昭和46年2月3日判時638号99頁。

日市町事務決済規則によっていたこと、②失対事務所長の権限中には市に新たに権利義務を生じさせるような契約を締結する権限は含まれていなかったことのほか、③本件覚書が調印された当時は、市が発足した直後のため同市の市長はまだ選挙されておらず、新市長が選挙されるまでの間暫定的に市長の職務を執行していたB氏が労働協約締結のごとき重大な事項については新市長においてなすべきであると述べていたことから、本件Aには本件覚書を締結する代理権が与えられたとはいえないことを挙げた。ここでは、使用者側内部の規則において失業対策事務所長の権限がどのように規定されていたか（①、②）、および、具体的な事実としても代理権限が付与された事実があるか（③）が審査されている。

## (2) 田源石灰工業退職金請求事件<sup>(13)</sup>

他方、田源石灰工業退職金請求事件は、使用者の協約締結権限について次のように述べている。同事件では、退職金増加に関する労働協約の変更・廃止に関する労働組合と使用者の合意の有効性が問題となった。

前橋地方裁判所は、「会社・組合双方の合意が有効に成立するためには、当該合意が協約締結権限を有する者によって締結されることが必要である」とし、「具体的には、会社側は、締結権者が当該事項について処分権限を有しているか、特別の授権を与えられていることが必要である」とする。そして本件の具体的事実において、本件労働協約廃止について合意をした使用者側代表者は、役員会において本件退職金増加規定を廃止する了承を得ていることから、退職金増加規定廃止について処分権限を有しているとし、また労働組合側も組合員全員から当該規定廃止について了承を得ているとして、本件では労働協約の廃止に関する有効な合意が行われたとの判断を示している。

---

(13) 前橋地判平 14. 5. 23 [判例集未掲載]。



本件では、労働組合と団体交渉を行い合意した者が、役員会において授権を受けていたということが、使用者側の協約締結権限を根拠づける理由となっている。

### 3 使用者の協約能力が問題となった事案

(1) 次に、使用者の協約能力が問題となった事案をとりあげる。しかし検討にあたっては、以下の点に留意する必要がある。

すなわち、次に取り上げる事案では、裁判所は判決文のなかで「協約締結権限」という表現を用いている。しかし、ここでの「協約締結権限」は、上記Ⅲ 2で検討したようないわば労働協約を締結する「担当者」としての権限ではなく、労働協約の「当事者」としての権限ないし資格を指している。簡単にいえば、「契約を締結する権限」(前掲全日自労字佐分会事件)と、「勤務時間を短縮しうる権限」(後掲国鉄蒲田電車区事件)の違いである。前者では協約締結権限が、後者では協約能力が問題となっている。この違いを明確に意識しながら検討を行う必要がある。

#### (2) 国鉄蒲田電車区事件<sup>(14)</sup>

本事件では次のことが問題となった。すなわち、国鉄蒲田電車区では遅くとも昭和35年以降、池袋電車区では遅くとも昭和48年以降、所定の終業時刻よりも30分早く業務を終了し洗身入浴を行うということが行われてきた。昭和58年に各電車区長はこの洗身入浴を禁止したが、原告労働者ら(国労東京地方本部新橋支部池袋電車区分会所属の組合員)がこれを無視し洗身入浴を行ったため、日本国有鉄道(以下、「国鉄」という。)は、原告労働者らについて当該入浴時間相当分の賃金カットを行った。原告らが当該賃金カッ

---

(14) 東京地判昭和63年2月24日労民集39巻1号21頁。

トの違法性を理由に、未払い賃金の支払いを求めて提訴したのが本件である。

本件では、池袋電車区について、昭和54年に当時の池袋電車区長と国労池袋電車区分会長との間で勤務時間内の洗身入浴を認める「標準作業行程表作成に伴う確認」と題する書面が取り交わされ、また、昭和56年には当時の池袋電車区長と池袋電車区分会長との間で従来の洗身入浴を認めることを確認する旨の「確認」と題する書面が取り交わされていたため、当該確認書が労働協約として成立しているか否かが論点のひとつとなった。

本件において東京地裁は、①当時の日本国有鉄道法及び日本国有鉄道就業規則において勤務時間が明確に規定されていたこと、②池袋電車区長および蒲田電車区長は、それぞれ400名前後の部下を擁し、これを指揮監督し、両電車区における運転業務、検査業務等の所轄業務を遂行していたものの、電車区長には就業規則を改廃あるいは変更しうる権限までは付与されておらず、したがって勤務時間を短縮しうる権限を付与されていなかったこと、そして、上記池袋電車区長と国労池袋電車区分会長との間で取り交わされた「確認書」について、③同区長らに就業規則を制定改廃する権限が付与されていなかったのであるから、国鉄が同区長らに対し、実質的に就業規則の改正をもたらすことになる労働協約の締結権限を付与したことを認めるに足りる証拠はないと判断した。

本判決の内容および結論をどのように評価するかということは、とりあえずここでは措く。ここで確認しておくべきなのは、本判決が、国鉄では日本国有鉄道法32条<sup>(15)</sup>に則し統一的な就業規則が制定され、それが全国の国鉄職員全員に適用されていたこと、そして、電車区長には、その就業規則を改廃あるいは変更しうる権限は付与されていなかったこと、この2点を根拠として、電車区長に労働協約の締結権限——正確には、協約能力——がなかった

---

(15) 日本国有鉄道法32条1項「職員は、その職務を遂行するについて、誠実に法令及び日本国有鉄道の定める業務上の規程に従わなければならない。」

と判断していることである。

このことをより一般化するならば、ある企業の内部組織（支店や分室、工場等）のひとつが協約能力を持つか否かは、当該組織がそこで就業する従業員の労働条件設定に関して実質的に独立しているかによっており、そして、それを判断する有力な事情のひとつが、当該組織の就業規則の改廃・変更権限であるといえる。このように、協約能力の有無について、就業規則の改廃・変更権限をひとつの有力な事情として考慮するのは、就業規則が当該組織で就業する従業員の労働条件を設定する仕組みであり（労基法89条参照）、そのような設定をなす権限を行使しうることが、労働関係当事者間——労働契約当事者間ではない——の権利義務の帰属主体の証左といえるためであると考えられる。

### (3) 朝日火災海上保険（高田）事件<sup>(16)</sup>

以上述べたことは、朝日火災海上保険（高田）事件において、より明確になる。

本件は、被告会社である朝日火災海上保険会社鉄道保険部（以下、「朝日火災鉄道保険部」という。）で就業する非組合員の原告労働者に、訴外労働組合と被告会社が締結した定年を57歳にする旨の労働協約が拡張適用（労組法17条）されるかが主として争われた事案である。朝日火災鉄道保険部は、訴外興亜火災海上保険会社鉄道保険部（以下、「興亜火災鉄道保険部」という。）の事業を朝日火災海上保険会社が引き継いで設置した部署である。

この事案のなかで、57歳定年制を定めた本件労働協約が拡張適用される以前の原告労働者の定年に関する労働条件の内容を明らかにするために、興亜

---

(16) 最判平成8年3月26日民集50巻4号1008頁。本文における引用は、本件第1審判決（福岡地小倉支判平成元年5月30日労判545号26頁）によるものであるが、最高裁まで一貫して本文で指摘した旧労働協約が成立していることは認められていることから、この点に関する第1審の判断は最高裁まで維持されていると解される。

火災鉄道保険部と旧鉄道保険支部組合<sup>(17)</sup>との間で締結された旧労働協約が有効なものであったかが論点となった。というのも、旧労働協約では、定年年齢が満 63 歳とされていたからである。

本件被告会社は、興亜火災鉄道保険部には法的主体性が欠如するがゆえに、旧労働協約は無効であると主張した。

上記被告会社の主張に対して、福岡地裁小倉支部は、ア) 興亜火災鉄道保険部が法人格を持たなかったこと、イ) 興亜火災鉄道保険部と同部職員との間に雇用契約がなかったこと、ウ) 必要な資産や資財の保有ができず、剰余金もすべて他に帰して蓄積することのできない組織であったこと、エ) 興亜火災鉄道保険部として役員を置いたこともなく、また同部の定款を定めたこともなかったことを認めつつ、興亜火災鉄道保険部の業務の特殊性から、鉄道保険部職員には興亜火災海上保険会社の就業規則等を適用せず、その労働条件等の決定を実質上の使用者であった鉄道保険部（部長）に委ねていたという事実を認定し、結論として、興亜火災鉄道保険部部長と旧鉄道保険支部組合との間の旧労働協約の有効性を認めている。

興亜火災鉄道保険部は、興亜火災海上保険会社の一部門であり、独自の資産や資材も有せず、法人格も有していなかった。興亜火災鉄道保険部で就業する従業員の雇用契約の相手方は、興亜火災海上保険会社であり、当該保険部従業員の身分は「興亜火災海上保険会社の従業員」であった。しかし、興亜火災鉄道保険部の業務の特殊性ゆえに、同部職員には本社である興亜火災海上保険会社の就業規則が適用されず、同部独自の就業規則の制定・変更が行われていたという事実を踏まえて、鉄道保険部部長は支部組合と法的に有効な労働協約を締結したものと判断されたのである。

ここでもやはり、先に検討した国鉄蒲田電車区事件と同様に、就業規則の

---

(17) なお、旧鉄道保険支部組合は、のちに、本件訴外労働組合と統合している。本件原告は、旧鉄道保険支部組合の時代には組合員であったが、その後非組合員となり、訴外労働組合には加入していない。

制定・改廃の権限が鉄道保険部部長の協約能力の有無を判断する重要な要素として考慮されている。またそれとともに、鉄道保険部の業務が特殊性ないし独立性を有していたこと、つまり当該部署がひとつの事業体のような活動をしていることが、当該部署に協約能力ありと判断する重要な要素となっていることがうかがわれる。そして、その判断にあたっては、当該部署が直接の労働契約の相手方であったり、法人格を有していたり、あるいは独自の資産等を有している場合には協約能力の存在を認める有力な要素になるであろうが、仮にこれらの要素がなかったとしても、ただちに協約能力が否定されるわけではないということがここから明らかになる。

#### IV 使用者の「協約能力」の有無と「協約能力」がない者の義務

##### 1 使用者の「協約能力」の意味

さて、先に検討したように(Ⅱ 参照)、「労働協約の当事者となりうる者」すなわち協約能力を持つ者をいかに理解するかということについては、学説上、「団体交渉の当事者となりうる使用者・使用者団体」を指すとする見解(「第1の見解」と、「締結する労働協約の権利・義務の帰属主体となりうる者」を指すとする見解(「第2の見解」)が対立している。

また、Ⅲにおいては、いくつかの裁判例を検討することにより、「協約締結権(限)」と「協約能力」の違いが明らかとなり、とりわけ「協約能力」の存否に関する裁判所の判断の傾向が示された。

以上の検討を踏まえるならば、「協約能力」の存否は「締結する労働協約の権利・義務の帰属主体となりうる者」(第2の見解)といえるか否かによると解し、その際には就業規則の制定、改廃の権限を重要なメルクマールとすると解するのが妥当である。

その理由は以下のように述べることができる。

協約能力に関わる裁判例（国鉄蒲田電車区事件，朝日火災海上（高田）事件）が意識しているように，労働協約は単に労働組合と使用者との間の合意というにとどまらず，労働条件その他労働者の待遇に関する基準にかかわる事柄であれば，当該労働組合の組合員と使用者との間に直接的に権利義務を設定する（労組法 16 条）。そうであれば，協約能力を持つ者は，なによりも，そのように設定された権利義務を実現しうる主体であることが求められる。実現の不可能な権利義務を法的に認めても無意味だからである。そして，そのような「権利義務を実現しうる主体」であるか否かは，就業規則の制定，改廃の権限と密接に関連する。というのは，ある組織において，就業規則が設定されている場合，当該就業規則と労働協約との間においては労働協約の効力の方が優先し（労基法 92 条，労契法 13 条），当該就業規則によって規定されていた労働契約の内容は当該組合員に関して変更されることになるからである。このような仕組みに照らして考えるならば，当該組織に通用している就業規則について制定，改廃の権限を持つ者であることを，協約能力を有するか否かの重要な判断基準と位置づけることは合理的である。

しかしながら，もちろん，就業規則について制定，改廃の権限を持つこと，イコール，協約能力があるということではない。上述したように，重要な判断基準となるというにすぎない。もっとも重要なのは，あくまでも「権利義務を実現しうる主体」であるか否かである。

また，「権利義務を実現しうる主体」か否かは，当該労働組合組合員の労働契約の相手方であることは要しない。また，それらの者が法人格を有していなかったり，あるいは，独自の資産を有していないとしても，そのことが協約能力の有無を判断する決定的な事情とはならないことには留意する必要がある。

## 2 「協約能力」のない者の義務

(1) ところで、以上のように解した場合、前記「第1の見解」が主張する、「団体交渉の当事者となりうる使用者・使用者団体」は、労働協約締結に関わって、いかなる役割を負うと解すべきであろうか。

第1の見解の核心は、前述したように（Ⅱ（3））、実際の労使関係のなかで必要とされる一定の事柄に対して労使が合意に達した場合には、その合意に基づいて労使関係を処理しようとする労使当事者の意思を尊重すべきという点にある。たとえば、本社には直接関係のない各工場や職場に特有の事情や事項について、各工場等の支部組合が団体交渉を申し入れてきた場合には、会社は当該工場長等職場の責任者を団体交渉の担当者とするべきことが求められる<sup>(18)</sup>。そして、そのような団体交渉のなかで労使が話し合いを行い、合意に達したり、内容の不明確な労働条件について確認を交わすということは実際にありうるし、そのような行動を通じて、工場単位であれ職場単位であれ、円滑な労使関係を築いていくことは社会的にみても有用なことである（労調法1条参照）。そのように解した場合、ここで達した合意等は労働協約との関係でどのような意味を持つのだろうか。

(2) この点については、全通信労働組合都城市北諸県郡支部事件<sup>(19)</sup>が参考になる。本件では、都城郵便局長が勤務表に関する組合支部の団体交渉申し入れを拒否したことが不当労働行為にあたるとして発せられた不当労働行為救済命令の適否が問題となった。

最高裁は、都城郵便局長が団体交渉を拒否したことにつき、同局長が団体交渉の交渉委員であることを認めたとうえで、次のように述べた。すなわち、「交渉委員として指名された者は交渉事項について当然に労働協約を締結する権限までも有するものではないが、協約締結権限のない事項についてであっても交渉権限が与えられている以上、団体交渉の申し入れには応じたうえで、合意が成立したときはこれを協約締結権者に具申して協約とするよう努力す

(18) 西谷敏前掲注4) 298頁。

(19) 最判昭和51年6月3日集民118号31頁。

194— 労働協約における使用者の「協約能力」と「協約締結権」の異同およびその存否の判断基準並びに労働協約解約の有効性について（緒方 べき）」と。そして、本件団体交渉拒否は不当労働行為に該当すると判断したのである。

本件では、都城郵便局長に協約能力もなく、また協約締結権限も授権されていなかった。しかし最高裁は、同局長が当該職場の交渉委員であるならば、支部組合の求める団体交渉に応じ、合意が成立した場合には協約締結権者——正確には、協約能力を有する者。本件では国（当時の郵政省）——に協約締結を具申すべきことを求めたのである。このことから、使用者の誠実団体交渉義務には、少なくとも、団体交渉担当者が協約能力を有する者に協約締結につき具申すべき義務が含まれていることがわかる。

もっとも、誠実団交義務がこのような具申義務を含んでいることは当然の理である<sup>(20)</sup>。そうでなければ、交渉委員と支部組合との間の合意等はまったく無意味なものとなり、後々、労使間に不必要な紛争を引き起こすことにもなりかねない。この点から考えるならば、交渉委員は、単に協約能力を有する者に具申し協約締結を示唆するというだけでなく、より積極的に協約能力を有する者に労働協約締結を働きかけていくことまでも求められていると解すべきであろう<sup>(21)</sup>。

## V 日本赤十字社（松山赤十字病院）事件について

以上の一般的理解を前提として、日本赤十字社（松山赤十字病院）事件原審判決について私見を述べたい。控訴人と被控訴人との間には、原審判決の事実認定の適否をめぐる争いがあるようであるが、その問題には立ち入らない。それは研究者の任務ではないからである。ここでは、これまで述べて

---

(20) 菅野和夫前掲注2) 533頁、西谷敏前掲注4) 298頁。

(21) そのほかの裁判例として、大阪特殊精密工業事件・大阪地判昭和55年12月24日判例357号31頁、九州電力佐賀支店事件・福岡地判昭和33年9月18日労民集9巻5号691頁など。



きた学説および裁判例の傾向を参考にしつつ、とくに理論上問題となる点に限定して、検討する。

## 1 「協約締結権」と「協約能力」の混同

(1) 本件では、第1審原告である控訴人ら12名(以下、「第1審原告ら」という。)の主張、第1審被告である被控訴人(以下、「第1審被告」という。)の主張、ならびに、原審判決において、いずれも、「協約締結権」と「協約能力」の違いが明確に意識されることなく、混乱して使用されている。

上述したように、「協約締結権」は「実際に協約を締結することのできる能力」を指し、使用者側の協約締結権を有する者というのは、たとえば経営のトップレベルの決定を経て授權を受けた者である。前掲田源石灰工業退職金請求事件で、労働協約規定廃止に同意した使用者側の代表者がその件について役員会で了承を得ていたことなどは、その典型的な例である。

これに対して、「協約能力」は「労働協約の当事者となる資格」を指し、ある組織や機関は、「権利義務を実現しうる主体」とみなしうる場合に、協約能力を有する者であるといえることができる。

そして、協約能力を有する組織や機関は——協約締結権限を特定の担当者に付与し——労働協約を締結することができる。他方、協約締結権を有する者は、当然に協約能力を有するというわけではない。たとえば、協約能力を本社のみが有している場合に、支店で発生した労働紛争を解決すべく、支店長に協約締結権を授權する例を想起すればよい。この場合、支店長には協約締結権はあるが、協約能力はない。

そうであれば、本件の日本赤十字社と松山赤十字病院のように、本社とその下部の組織との間の労働協約の締結に関わる権限が問題となっている場合には、まず第1段階として、当該下部組織に「協約能力」があるか否かを検討し、当該下部組織に「協約能力」がない場合に、第2段階として、当該下

部組織が本社から「協約締結権」を授権されていたかを検討するのが、論理的な思考の筋道である。下部組織であればただちに協約能力がないと判断することが誤りであることは、前掲国鉄蒲田電車区事件および前掲朝日火災海上保険（高田）事件の例からもあきらかであろう。

本件第1審被告の主張および原審判決の理論構成は、「協約能力」は第1審被告にのみ存在し、松山赤十字病院には「協約能力」はないということを当然の前提としているように思われる。そして、その前提のうえに立って、第1審被告から松山赤十字病院に「協約締結権」の授権があったか否かを論じている。しかし、その前提が当然のものではないことは、すでに述べてきたとおりである。本件においては、まずは、松山赤十字病院に「協約能力」があるか否かについて、慎重に審査を行うことが必要であり、重要である。

(2) 他方、第1審原告らは、原審判決の認定するところによれば、第1審被告は松山赤十字病院長に「一般的包括的」に「協約締結権」を授与していると主張している。しかし、本来的な意味での「協約締結権」は、上述のように「実際に協約を締結することのできる能力」を意味するのであるから、これを「協約能力」のない者に「一般的包括的」に授与するということは通常考えにくい。たとえば、人事部長（「協約能力」はない）に協約締結権を一般的包括的に授与するようなことがあれば、会社の役員会等の決定を経ずに労働条件を変更しうる権限を当該人事部長に付与するに等しい。そのようなことが行われれば、会社経営が混乱を来すことは容易に想像できよう。

そうであるならば、第1審原告らの主張する「協約締結権」というのは、実際のところ、松山赤十字病院の「協約能力」を意味していると解するのが妥当である。この「協約能力」あるいは「協約能力を有する者」というのが、「権利義務を実現しうる主体」という意味であることはすでに説明してきた通りである。

## 2 松山赤十字病院の「協約能力」について

(1) 第1審原告らは、松山赤十字病院が「権利義務を実現しうる主体」であることの証左として、以下の事実を述べている。すなわち、①第1審被告は、日本赤十字社医療施設特別会計規則15条により、第1審被告設置の施設の運営について独立採算制を採用しており、各施設は自らが得た収入で人件費を払っていること、②第1審被告設置の施設における課長以下の職員の任命権は施設長に与えられ、初任給の決定権、懲戒に関する決定権、昇給および昇格に関する決定権が施設長にあること、③これまでさまざまな事柄について、第1審被告の各施設と日本赤十字労働組合各支部との間で団体交渉が開催され、協定書が作成されていることである。

これらの第1審原告らの主張に対して、原審判決は次のように述べている。すなわち、④松山赤十字病院が独立採算制をとっていることは認められるが同院長の権限を規定したものではない、⑤第1審被告が設置する施設の長が一定の職員の任命権等を有しているからといって、通勤手当の支給に関する労働協約締結権まで有しているということとはできない、⑥第1審原告らが提出した協定書等はいずれも通勤手当の支給に関する事項以外のものにすぎない、と。そして、さらに⑦第1審被告が設置する医療施設等に勤務する職員は被告との間で雇用契約を締結していることからすると、それら各施設の長が給与支給に関する労働契約締結権を有しているとは認めることはできない、とする。

(2) 第1審原告らの主張と原審判決の判断は、①と④、②と⑤、③と⑥が対応している。しかし、先にも指摘したように原審判決の論理構成は、松山赤十字病院には「協約能力」はないという前提のうえに立ち、「協約締結権」の授権があったか否かという観点から審査するものであるがゆえに(④⑤)、第1審原告らの主張の趣旨に適切に応えたものとは言い難い。

第1審原告らは、松山赤十字病院を含め第1審被告の設置する各施設がそれぞれ一個の独立した事業体として存在することを一貫して主張するものである(①②)。そして、それゆえに各施設は日本赤十字労働組合各支部と団

体交渉を行い、労働協約を締結する「協約能力」があると主張し、現実にもそのような行為が長い間行われてきたことを指摘している（③）。第1審原告らは、いわば、第1審被告の各施設が、前掲朝日火災海上保険（高田）事件における、興亜火災海上保険会社の部署のひとつである興亜火災鉄道保険部のような位置づけにあることを主張するものである。

そうであれば、第1審原告らが第1審被告との間に労働契約関係を有し、第1審被告施設である松山赤十字病院との間に労働契約を締結しているのではないとしても、そのことが松山赤十字病院をはじめとする第1審被告各施設に「協約能力」がないことを示す決定的な証拠となるわけではない（⑦関係。前掲朝日火災海上保険（高田）事件参照。）。

(3) ところで、本件では、そもそも日本赤十字社が規定する諸規程と松山赤十字病院をはじめとする各施設が規定する諸規定との関係がまったく不明確である。たとえば、前掲国鉄蒲田電車区事件では、日本国有鉄道法32条が職員の労働条件に関する業務上の規程を置くことを予定し、それを受けて日本国有鉄道就業規則が規定されていた。そのため前掲国鉄蒲田電車区事件判決は、法律によって日本国有鉄道に就業規則制定の権限が付与されていることを根拠に、その下部組織である電車区長らに就業規則改廃の権限がないと判断した。しかしながら、日本赤十字社の目的や組織、業務等について規定する日本赤十字社法は日本国有鉄道法32条に類する条項を定めているわけではない。

かえって、松山赤十字病院職員就業規則をみると、「この規則は…職員の就業について定めることを目的とする」（第1条）とし、「この規則は、本院の職員に適用する」（第2条）としているのであることから、松山赤十字病院が就業規則の制定、改廃権限を有しているようにも思われる。このことは、同就業規則が附則において「この規則に定められた事項について、労働協約により別に協定がなされた場合は、労働協約に定めるところによる」（第2号）としていることから裏付けられよう。同附則のいう「この規則」とい

うのが松山赤十字病院職員就業規則を指していることは明らかであり、附則で予定されている「労働協約」が松山赤十字病院が労働組合との間で締結した合意を指すと解するのが素直な解釈である。

また本件で問題となっている通勤手当を含む給与に関しても、松山赤十字病院職員就業規則は、「職員に支給する賃金及び賃金の計算…その他給与に関する事項は、この規則に定めるもののほか日本赤十字社職員給与要綱に定めるところによる」(第45条)とする。同条を素直に読むならば、松山赤十字病院職員就業規則によることを第一義とし、同規則に欠缺があるならば、日本赤十字社職員給与要綱により補充するという趣旨に理解される。

たしかに、日本赤十字社職員給与要綱は、「いかなる給与も、この要綱に基づかずに職員に対して支払い、または支給してはならない」(第3条)とする。しかし、一般的に考えても、日本赤十字社と労働組合との間で労働協約が締結された場合、あるいは、個別労働契約で当該給与要綱を上回る賃金額の取り決めが行われた場合などを考えれば、労基法92条または労基法93条(現行労契法12条)の反対解釈<sup>(22)</sup>から、「いかなる給与も…支給してはならない」ということはありえない。同3条が絶対的な意味で解されるのはまったく不適切である。同条はあくまでも相対的な意味をもつものにとどまる。

(4) 先に指摘したように、松山赤十字病院は独立採算制で経営され、松山赤十字病院で就業する職員の採用から任免に至るまで松山赤十字病院長が決定を行っている。また地域の医療機関としての任務を負いながら業務を遂行するといった松山赤十字病院の業務内容の独立性など、松山赤十字病院を「協約能力」を有する組織、すなわち「権利義務を実現しうる主体」との位置づけるのに有利な事情は多い。そして、松山赤十字病院職員就業規則は松山赤十字病院がそのような「権利義務を実現しうる主体」であることを裏付ける

---

(22) なお、個別労働契約が、就業規則の定める基準を下回る場合を除き、就業規則の規程に優先することは、現在、労働契約法7条但書において明文で定められている。

に十分な内容を有している。松山赤十字病院がその使用する従業員の労働契約の相手方でないこと、同病院が法人格を有しないことが、「権利義務を實現しうる主体」性を否定する要素とならないことは、すでに繰り返し述べてきたところである。

松山赤十字病院職員就業規則 45 条（「賃金」）の理解については、上述したとおりである。そして、松山赤十字病院職員就業規則 45 条のほか、労基法 92 条、93 条等に照らすならば、日本赤十字社職員給与要綱 3 条についても、「いかなる給与も…支給してはならない」ことの前提として、「労働協約、労働契約あるいは他に有効な就業規則がない場合に限り」が暗黙のうちに了解されていると解するのが素直である。

松山赤十字病院職員就業規則 45 条と日本赤十字社職員給与要綱 3 条との関係について、これとは異なる解釈を行うのであれば、該当する条文のみ取り出し、その文言（たとえば、「いかなる給与も」など）に拘泥して判断を行うべきではない。そうではなく、松山赤十字病院やその他第 1 審被告が設置する各施設と第 1 審被告との関係や、松山赤十字病院職員就業規則と日本赤十字社職員就業規則準則との関係など、総合的かつ慎重に検討したうえで判断しなければならない。

いずれにしても、日本赤十字社と松山赤十字病院との関係を、「本社」と「工場」のような関係に単純に置き換えることは妥当ではない。松山赤十字病院を「工場」と捉え、「工場」には「協約能力」はないとの前提のもとで法律構成を行うならば、実態から乖離した説得力に欠ける不十分な判断を繰り返すことになってしまうだろう。

### 3 松山赤十字病院に「協約能力」がないと解する場合の松山赤十字病院長の義務

(1) 以上述べてきたとおり、私は、松山赤十字病院に「協約能力」があると

いう印象を強く持つが、もちろんこれには異論もありえよう。この点について少し言及しておきたい。

そもそも本件が問題となったのは、原審判決の認定によれば、松山赤十字病院が、第1審被告から平成16年3月2日付け「指導監査の結果について(通知)」と題する書面を受け、松山赤十字病院で行われている通勤手当の支給は給与要綱違反であるとして給与要綱に基づく支給に改めるよう指導されたことによる。

松山赤十字病院に「協約能力」がないと前提した場合に、この指導およびこの指導に基づいて行われた、松山赤十字病院と組合支部との交渉はどのような意味を持つものと解すべきであろうか。

この点、むしろ松山赤十字病院に「協約能力」があると解した方が、松山赤十字病院の一連の行動をスムーズに理解することができる。すなわち、第1審被告からの「指導」はたんなる事実行為に過ぎず、松山赤十字病院は第1審被告の上記指導に従うべく自発的に組合支部と交渉を行い、さらには本件通勤手当協定書<sup>(23)</sup>(以下、「本件協定」という。)の破棄通告を行ったとの理解である。もちろんであるが、このように理解する場合には、松山赤十字病院には「協約能力」があり、本件で問題となっている本件協定の改廃について決定しうる主体であるということが前提となる。

(2) しかし、以上のように理解するのではないとしたら、第1審被告による「指導」は、第1審被告から松山赤十字病院長に対する命令であり、本件協定の改廃に関わって団体交渉の交渉担当者として松山赤十字病院長を指名したか、あるいは、交渉担当者として指名するとともに「協約締結権<sup>(24)</sup>」を授

---

(23) なお、原審判決は本件協定書締結をめぐる経緯を丁寧に審査し、本件協定が労働協約(労組法14条、16条参照)にあたることを認めている。妥当な判断であると思われる。

(24) 労働協約の解約についても「協約締結権」の授権が必要である。前掲田源石灰工業退職金請求事件参照。この点についても原審判決の認識はいまいであるように思われる。

権したと解さざるをえない。

かりに、この「指導」により第1審被告が松山赤十字病院長を交渉担当者ないし交渉担当および協約締結権者として指名したと解するならば、松山赤十字病院長としては、ひとまず合意（本件協定の破棄に関する合意）に向けた団体交渉を行うことになる。そして、その団体交渉においては松山赤十字病院長は「協約能力」を有しないのであるから、松山赤十字病院長としてはただ第1審被告の「指導」に従い、本件協定を破棄する以外の選択肢を交渉の相手方たる日本赤十字労働組合松山支部に対して示すことはできない。松山赤十字病院長が第1審被告から委ねられた権限の実質的な内容は、本件協定を廃止することなのであるから、松山赤十字病院長の行為はその限りでは正当ともいえる。

しかしながら、このような団体交渉のあり方が、誠実な団体交渉といえないのは明らかであろう。「協約能力」を有する使用者が、ただひとつの結論に固執し、それ以外の結論を認めないやり方で、当該結論に至る交渉の経緯についてすべて交渉担当者ないし協約締結権者に委ねてしまうならば、使用者あるいは労働組合からの提案を相互が真摯に受け止め、話し合い、互いに譲歩しながらルールを形成していくという団体交渉の基本的なあり方が破壊されてしまう。

(3) 松山赤十字病院に「協約能力」がないという前提のもと、第1審被告が松山赤十字病院長に対して行った「指導」の意味を以上のように捉えるならば、松山赤十字病院長がいかに日本赤十字労働組合松山支部と団体交渉を重ねようとも——もっとも、後述のとおり、その交渉自体も十分なものといえるか疑問ではあるが——、「通勤手当協定を廃止する」という結論以外の選択肢を提示しえない立場に置かれている限り、松山赤十字病院長および第1審被告は誠実に団体交渉を行っているとは言い難く、労働組合法7条2号の禁止する団体交渉拒否の不当労働行為に該当すると言わざるをえない。

そうであれば、不誠実な団体交渉および不誠実な団体交渉にも関わらず一



方的に本件協定を解約した行為は、不当労働行為（労組法7条2号および3号）に該当する。不当労働行為に該当する行為は私法上も無効であるから、本件においては、本件協定の解約もまた無効となると解される。

## VI 労働協約解約の有効性について

### 1 問題の所在

以上、論じてきたように、本件松山赤十字病院が「協約能力」を有すると解するに有利な事情は多い（V2参照）。

そこで、松山赤十字病院が「協約能力」を有することを前提として考えた場合、本件協定は、原審判決が述べるように、①暫定的なものにすぎず、「その後の給与要綱改正により、同要綱に従った通勤手当の支給が上記合意内容に従った支給を上回った時点においてその目的を達して効力を失」ったか、あるいは、②平成16年12月27日付け「通勤手当の取扱について」と題する書面による解約通告（労組法15条3項）によって有効に解約されたのであろうか<sup>(25)</sup>。

この点、上記①②の理由のうち、①の理由は成り立たない。

なぜなら、前提として松山赤十字病院は「協約能力」を有するのであるから、原審判決が認定する本件協定作成後7ヶ月目の昭和47年12月初めに行われた団体交渉で、松山赤十字病院側が「松山赤十字病院は通勤手当の項の片道を往復とする」との回答を示したことは、「協約能力」を有する者により本件協定の内容を具体的に明らかにしたものであり、将来において通勤手当支給

---

(25) なお、原審判決が、もはや本件協定に効力がないとする①と②の理由についてその相互の関係をどのように捉えているか不明である。解約された(②)というのであれば、その時点まで効力が続いていることが前提であるから、目的達成により失効した(①)との理由は成立しない。このふたつの理由は互いに矛盾する。

204— 労働協約における使用者の「協約能力」と「協約締結権」の異同およびその存否の判断基準並びに労働協約解約の有効性について（緒方）に関する規定が変更された場合にも本件協定が通用しうることを明らかにしたものである。

この点に関して、原審判決は、「上記回答が示された団体交渉は、通勤手当支給に関する労働協約締結権を有しない松山赤十字病院と松山赤十字病院労働組合との間で行われたもの」に過ぎないとして上記回答を無意味であるとするが、そもそも前提が異なるため、この理由づけは成立しない。

以上のとおりであるから、上記理由のうち①「目的を達して効力を失」ったとの理由づけは成り立たない。

それでは、本件協定が有効に解約されたとする上記②の理由は成り立つであろうか。以下ではその点についてさらに検討する。

## 2 協約の一部解約と本件解約の有効性

まず、本件協定の解約は、正確には、本件協定のなかの通勤手当に関する部分についてのみ解約（いわゆる「労働協約の一部解約」）するものである。そこで、このような解約のあり方が許されるかが問題となる。

労働協約の一部解約については、通説<sup>(26)</sup>・判例<sup>(27)</sup>とも、原則として許されないと解している。労働協約は通常一体的な契約なのであるから、当事者が自己に不利な部分のみを「つまみ食い」的に解約することが許されないというのは道理である。もっとも、一定の場合には例外が認められている。

例外が認められる場合を定式化して述べれば、①協約中独立性の高い一部であること、②協約締結後の予期せぬ事情変更により維持しがたくなったこ

---

(26) 菅野和夫前掲注2) 572頁、西谷敏前掲注4) 397頁。

(27) 裁判例としては、光洋精工事件大阪地判平成元年1月30日労民集40巻1号51頁、ソニー事件東京地決平6年3月29日判時1492号141頁、東京高決平6年10月24日労判675号67頁、日本アイ・ビー・エム事件東京高判平成17年2月24日労判892号29頁、黒川乳業事件大阪高判平成18年2月10日労判924号124頁など。

と、③合意解約のための十分な交渉を経たが相手方の同意を得られなかったこと、④協約全部の解約よりも労使関係上穏当な手段であることのすべての要件を満たすことが求められる<sup>(28)</sup>。

もっとも、原審判決も、この点を意識していないわけではなく、通勤手当に関わる以外の条項は期間の定めがなく相互の関連性がないこと、第1審被告から文書による指導を受けたこと、組合支部と交渉を重ねたこと等を、一部解約を正当化する根拠としてあげているようである。

ここでは、このような原審判決の判断の適否には詳しく立ち入らない。しかし少なくとも、第1審被告から文書による指導を受けたことは「予期せぬ事情変更」(上記②)にはあたるとはいえないだろう<sup>(29)</sup>。このようなものを「予期せぬ事情変更」として考慮しては、労使自治の原則そのものの存在が脅かされてしまう。

### 3 解約予告制度の趣旨と本件解約の適法性

(1) 次に、本件協定書の一部解約が有効に行いうることを前提に、労働協約の解約に関わる問題について検討する。

期間の定めのない労働協約については、当事者の一方が署名し、または記名押印した文書によって相手方に通告し、解約することができる(労組法15条3項)。そして、その予告は90日前に行われなければならない(同4項)。

労組法が定めるこの労働協約解約制度は、期間の定めのない労働協約のもたらす桎梏から当事者を合理的に解放するものとしての性格を有している。そして、即時の解約を認めず、90日以上予告を義務づけるのは、この間に

---

(28) 菅野和夫前掲注2) 572-573頁。

(29) ちなみに、労働協約解約の一般的理由として、事情変更による解約・失効も場合によっては認められる。しかしながら、そこで想定されているのは、突然の戦争の勃発や異常なインフレーションなどである(東京大学労働法研究会前掲注4) 775頁)。

206— 労働協約における使用者の「協約能力」と「協約締結権」の異同およびその存否の判断基準並びに労働協約解約の有効性について（緒方）  
新しい労働協約についての交渉が行われ、合意が成立しうるとの予測によるものであり、その間の交渉期間を保障する趣旨であると解される<sup>(30)</sup>。

そうであれば、期間の定めのない労働協約の解約は原則として当事者の自由であるとはいえ、使用者が解約の予告をただけで協約の改廃に関する団体交渉も拒否し、ただ90日間が徒過することを待つにすぎないような場合には、解約権の濫用、あるいは、支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）として、解約は私法上も無効と解されよう<sup>(31)</sup>。

(2) 本件において松山赤十字病院は、平成16年12月27日に日本赤十字労働組合松山支部に対して「通勤手当の取扱について」と題する書面を交付し本件協定の解約通告をした後も、平成17年1月7日、同月24日、同2月23日、および同年3月28日に交渉を行っている。

たしかに、回数の点からみるならば、十分な団体交渉が行われていないとまで言えない。しかしながら、そこで行われた交渉が、松山赤十字病院が団体交渉を行ったと評価するに値する誠実な交渉を行ったかは検討の余地がある。松山赤十字病院側が、「通勤手当の支給を給与要綱どおりに改めること」に固執し、「駐車場確保は難しい」との言をただ繰り返すだけといった事情があるとすれば、あるいは、日本赤十字労働組合松山支部の労働組合員が通勤に関して個人的に負っているさまざまな金銭的負担（近隣に自己負担で駐車場を借りる場合の駐車場賃貸料、公共交通機関が終了した後帰宅する場合のタクシー利用料なども含めた金銭的負担）の問題改善に向けて真摯な話し合いをしようとしていないのであれば——本件の問題の核心はここにあるものと思われる——、そのような交渉態度は誠実なものとはいえないだろう。

不誠実な交渉態度は、不当労働行為である団交拒否の一態様であることは

---

(30) 中山和久他掲注3) 331-332頁 [中山和久執筆部分]。

(31) 西谷敏前掲注4) 395-396頁。裁判例として、布施自動車教習所・長尾商事事件大阪地判昭和57年7月30日労判393号35頁、同大阪高判昭和59年3月30日労判438号53頁。

言を俟たない。そのような対応をとりつつ本件協定を解約することは、解約権の濫用、あるいは、支配介入の不当労働行為として、当該解約は私法上無効と解される。

## Ⅶ おわりに

本稿ではまず、労働協約の締結に関する「協約能力」と「協約締結権」との異同、またその判断基準について、学説ならびに従来の裁判例を取り上げて分析しつつ、原審判決の判断を検討してきた。

「協約能力」と「協約締結権」の異同は、労働法の教科書においては、ある意味当然のこととして、簡単に触れられるにすぎない。しかし、その理解が明確でないと、混乱して使用されやすい用語でもある。そのあたりの理解が不十分であったために、従来の裁判例においても混乱した用語の使い方がされてきたものと思われるし、本件第1審原告および第1審被告が、同じ「労働協約締結権」という用語を使いながら、その意図するところが異なっていたために、原審判決の判断も検討すべき点を十分に検討しきれていない不十分さを抱えるものになってしまったものと思われる。

原審判決のなかで検討の不十分な点については、控訴審においてきちんと明らかにされるべきである。しかし、私見によれば、原審判決の事実認定を前提にしても、松山赤十字病院には「協約能力」があるとの結論にならざるをえない。また仮に、「協約能力」がないと判断されたとしても、松山赤十字病院および第1審被告の不誠実な団体交渉ゆえに、本件協定の解約は無効であるように思われる。

さらに、本稿では、松山赤十字病院に「協約能力」があることを前提として、労働協約解約の有効性についても論じている。本件において、労組法の定める労働協約解約制度の趣旨に則した解約および団体交渉が行われたか、再度、丁寧に検討する余地があるものと思われる。

以上、控訴審において、こうした原審判決の不十分さが改められ、日本赤十字社、松山赤十字病院、日本赤十字労働組合松山支部との間の労使関係のあり方について、適切なルールが確立されることを期待したい。

[参考] 日本赤十字社（松山赤十字病院）事件・松山地方裁判所平成 20 年 3 月 19 日判決

## 1 事実の概要

### (1) 当事者および請求の内容

被告は、日本赤十字社法によって設立された特殊法人であり、国際赤十字活動、災害救護活動、医療活動、看護師養成、血液事業等を業務とし、全国に医療施設、看護師養成施設、血液事業施設、社会福祉施設を有している。12名の原告らは、いずれも被告との間で雇用契約を締結し、被告の医療施設である松山赤十字病院（以下、「被告病院」という。）に勤務する職員であり、日本赤十字労働組合松山支部（以下、「本件組合」という。）の組合員である。

被告病院においては、従前、通勤手当支給の基準となる通勤距離の認定を往復距離により行っていたところ、平成 17 年 4 月以降、この取扱いを廃止し、被告が定める日本赤十字社職員給与要綱（以下「本件給与要綱」という。）に従った金額の通勤手当を支給するようになった。本件給与要綱によれば通勤距離の認定は片道距離によって行われるため、取扱い廃止後の通勤手当額は、従前の額の約 4 割ないし 5 割程度減額、あるいは、規定の通勤距離に満たないとして通勤手当が支給されないことになった。そこで原告らが被告を相手取って、往復距離を基準とした場合に支給されるべき通勤手当とすでに支給された通勤手当との差額を請求したのが本件である。

### (2) 平成 17 年 3 月までの通勤手当支給をめぐる状況

被告病院において本件給与要綱とは異なる取扱いが行われていたのは、被告病院と本件組合との間で昭和47年5月21日に締結された協定書(以下「本件協定書」という。)に基づく。

本件協定書が作成された事情は次のようなものであった。すなわち、昭和46年12月、本件組合(当時の名称は「松山赤十字病院労働組合」で、後に名称変更)と被告病院は、給与要綱を上回る手当支給等を取り決めた協約等の解約と年末一時金支給をめぐって争議状態にあり、本件組合が全面ストライキ、病棟勤務者による深夜勤務拒否を行う一方で、被告病院も病棟のロックアウトを実施するなど、激しさを増していた。このように病院施設がロックアウトを実施するという事態に至ったことから、被告病院と本件組合との間の労使紛争は国会において問題視されるようになり、被告および被告病院の幹部は参議院社会労働委員会に出頭・説明が求められ、その場で被告の衛生部長が、労働組合との間で今後十分に話し合いを行う旨の発言をした。

衛生部長のこの発言を受け、昭和47年5月、被告病院長と本件組合は、被告の人事部長および本件組合の上部団体である日本赤十字労働組合の中央執行部同席の下、複数回にわたり団体交渉を行った。そして、団体交渉の結果、被告病院と本件組合とは、被告病院長と本件組合執行委員長が記名押印した本件協定書を作成した。本件協定の作成あたっては、被告社長および日本赤十字労働組合中央執行委員長が立ち会っている。

本件協定書作成当時、本件給与要綱は、通勤手当の支給に関し通勤距離が片道2キロメートル以上の者に対して通勤手当を支給すること等を定めていた。しかし、本件協定書作成以降平成17年3月までの約33年間、被告病院は、同病院に勤務する従業員らに対し、往復通勤距離を基準として算出された金額を通勤手当として支給し続けた。

### (3) 通勤手当減額に至る経緯

平成16年9月、被告病院は本件組合に対し通勤手当額を本件給与要綱どおりにしたい旨申し入れ、本件組合はこれに反対との意見を述べた。その後、

同年10月、11月にも被告病院は同様の提案を申し入れたが、合意には至らなかった。

同年12月27日、被告病院長名義の「通勤手当の取扱いについて」と題する書面が、本件組合執行委員長あてに送付された。同書面には、平成17年4月1日付けで通勤手当の取扱を本件給与要綱のとおりに変更する旨が記載されていた。その後も被告病院と本件組合は事務折衝を続けたが、合意は成立しなかった。

被告は、同年4月16日、原告らに対し、減額された通勤手当を支給した。

#### (4) 争点および争点に関する当事者の主張

本件第一審における争点は、大きく6点である。すなわち、①本件協定書の労働協約該当性、②本件協定書のうち通勤手当に関わる部分の合意内容、③通勤手当支給に関する労使慣行の成否、④労働条件の不利益変更に関する合理性の有無、⑤事前協議約款違反の有無、⑥通勤手当額を減額したことの不当労働行為該当性である。

このうち、争点①ないし④について被告は次のように主張している。すなわち、通勤手当の支給に関して被告病院長には決定権限がないから、被告病院と本件組合との間で交わされた本件協定書は労組法上の労働協約ではない。かりに本件協定書が有効な労働協約であったとしても、期間の定めのない労働協約であるから、平成16年12月27日付け書面により、平成17年4月1日付けをもって同協約は有効に解約された、と（争点①および②）。また、通勤手当額について決定権限があるのは被告であるが、被告は被告病院が通勤手当の支給につき給与要綱と異なる運用をしていたことを知らなかったのであるから、往復通勤距離を基準に通勤手当を算出することについて規範的意識はなく、したがって労使慣行も成立していないとする（争点③）。さらに、本件通勤手当に関する取扱いの変更は、本件給与要綱どおりに支給するように変更したにすぎず、他の施設の従業員と同様の取扱いをするものであって合理的理由があると述べている（争点④）。



## 2 判旨

### 請求棄却

#### (1) 争点1 (本件協定書の労働協約該当性) について

本件協定書は、被告病院と本件組合との間の労使紛争が社会的に重大な問題となり、事態の沈静化を図ることが要請された状況下で実施された団体交渉の結果作成されたものであることが認められる。また、本件協定書は、被告の人事部長及び日本赤十字労働組合中央執行委員長が立ち会った上で、被告本社及び日本赤十字労働組合が関与したことを明らかにして作成されたものであり、「これらの事情を総合すれば、少なくとも本件協定書の作成にあたって、同協定書によって協定する内容については、被告から被告病院長に対し、労働協約締結権の授与があったと認めるのが相当である。したがって、本件協定書は、…労働協約として効力を有するということができる。」

しかし、原告の主張する、被告が被告病院長に対し一般的包括的に通勤手当支給に関する労働協約締結権を授与しているという点については、日本赤十字社医療施設特別会計規則が独立採算制を規定していることは認められるが、同規則の目的は被告病院長の権限を規定することを目的とするものでないこと、他方で、「給与要綱が、通勤手当を基準内給与と定め、『いかなる給与も、この要綱に基づかずに職員に対して支払い、又は支給してはならない』と規定し、これを受けて松山赤十字病院職員就業規則が『職員に支給する賃金及び賃金の計算、支払いの方法、賃金の締切、支払いの時期並びに昇級その他給与に関する事項は、この規則に定めるもののほか日本赤十字社職員給与要綱にさだめるところによる。』と規定していること、そして被告が設置する医療施設等に勤務する職員は被告との間で雇用契約を締結していることからすると、上記会計規則の規定があるからといって、被告が設置する各施設の長が給与支給に労働協約締結権を有していると認めることはできない。」

このことは、被告が設置する施設の長が、一定の職員の任命権、懲戒に関する権限、期末手当及び勤務手当の額を決定する権限を有するとしても、通

212— 労働協約における使用者の「協約能力」と「協約締結権」の異同およびその存否の判断基準並びに労働協約解約の有効性について（緒方）  
通勤手当の支給に関する労働協約締結権まで有しているということとはできない。さらに、原告らが提出する、各施設と日本赤十字労働組合各支部との間で行われた団体交渉および作成された協定書、覚書といった種々の証拠は、いずれも通勤手当の支給に関する事項以外のものであり、これらの証拠をもって、被告が設置する施設の長が通勤手当の支給に関する労働協約締結権を有しているということとはできない。

## (2) 争点2（本件協定書の通勤手当に関わる合意内容）について

本件協定書には、将来、通勤手当支給に関する本件給与要綱の規定が変更された場合の取扱いが明記されていないことに加え、本件協定書作成にかかるとの経緯に照らせば、本件協定書の合意は、「被告病院に労使間の紛争を収束するためにされた妥協策としての暫定的なものであり」、「その後の給与要綱改正により、同要綱に従った通勤手当の支給が上記合意内容に従った支給を上回った時点においてその目的を達して効力を失うことになると認めるのが相当である。」

また、本件協定書は通勤手当に関するもののほか、職員の勤務時間に関するもの、炊事場勤務における手当に関するもの、助産婦資格を有する者の昇級期間に関するものが含まれるが、「これらには期間の定めがなく、かつ、相互の関連性はないこと、被告病院は被告から平成16年3月2日付け『指導監査の結果について（通知）』と題する書面により、本件協定書による通勤手当の支給は給与要綱違反であるので給与要綱に基づく支給に改めるよう指導され、これを受けて組合支部と交渉を重ねたこと、しかしながら、組合支部は給与要綱に基づく支給に改めることを拒否したため、同年12月27日、組合支部執行委員長に対し、被告病院長名義の記名押印のある『通勤手当の取扱いについて』と題する書面により、協議が整わない場合には、…平成17年4月1日付けで給与要綱のとおりに変更する旨通告したことが認められる。」以上に照らせば、通勤手当に関する本件協定書は、平成17年4月1日付けで解約されたと認められる。

原告らは、本件協定書においては、給与要綱の改訂に伴い通勤手当額が変更された場合には、その都度、給与要綱中の「片道」を「往復」と自動的に読み替えて、往復距離によって認定した通勤手当額を支給することを合意したものであると主張する。この点、「本件協定書が作成されてから約7ヶ月後である昭和47年12月初めに団体交渉が行われたこと、上記団体交渉には、本件協定作成前に実施された団体交渉にも出席した被告病院長及び松山赤十字病院労働組合執行委員長が出席したこと、被告病院側から、『松山日赤は通勤手当の項の片道を往復とする。』との回答が示されたことがそれぞれ認められるものの、そもそも上記回答が示された団体交渉は、通勤手当支給に関する労働協約締結権を有しない被告病院と松山赤十字病院労働組合との間で行われたものであること、上記回答が提示されるに至った交渉経緯が明らかでないことからすると、上記認定事実をもって直ちに、本件協定書が給与要綱の改訂に伴い通勤手当額が変更された場合には、その都度、給与要綱中の『片道』を『往復』と自動的に読み替えて往復距離によって認定した通勤手当額を支給することに合意したものであると認めることはできない。」

(3) 争点3 (通勤手当支給に関する労使慣行の成否) について

本件において、被告病院が通勤手当を支給してきたことは当事者間に争いのないところであるが、被告病院長は通勤手当支給に関する決定権限を有しておらず、他方、同権限を有する被告は、平成15年11月18日から同月21日までの間の指導監督を行うまで、被告病院が本件のような取扱いを行っていることを知らなかったということができ、また、被告病院における取扱いが給与要綱に反するものであることが明らかであることからすると、被告においてこのような取扱いを知らながら、これを容認していたとは言い難い。したがって、被告病院においては通勤距離の認定を往復距離で行う旨の労使慣行が成立したと認めることはできない。

(4) 争点4 (労働条件の不利益変更に関する合理性の有無) について

本件給与要綱は、「人事院勧告に準拠するものであること、被告の活動に

は公共性・公益性があり人事院勧告に準拠することに相応の合理性があること、被告病院が他の被告の施設と比較して通勤手当について優遇されなければならない立地条件や交通事情でないことが認められ、これに、本件協定書は…労使紛争を収束させるための妥協として暫定的に締結されたものであり、解約通告時の時点で既に30年以上も経過していること、日本赤十字労働組合は被告との間で通勤距離が片道2キロメートル未満の者には通勤手当が支給されないことを前提として給与要綱改定の都度その金額等について協定を行っており、被告の他の施設はこれによって改定された給与要綱に基づいて通勤手当を支給していること、そして、このことは被告職員間の処遇の一体性の観点から相応なものであることを総合すれば、上記解約通告時において、上記合意部分の効力を維持すべき合理的な理由はない。

(5) 争点5（事前協議約款違反の有無）および争点6（不当労働行為該当性）について

「被告病院と組合支部との間では、通勤手当の支給に関する取扱いを変更することについて、平成16年7月から協約の解約通告をする同年12月までの間及び通告後から協約解約の効力が生じるまでの約3ヶ月間の間に相応の協議が行われ、また、被告病院においては取扱いを変更した場合の代償措置として駐車場を確保するための努力が行われたと認めることができる。

したがって、被告がした通勤手当額に関する協約の解約通告は、労働条件に関する事前協議約款に違反するものであり、手続的瑕疵があるとする原告らの主張は、理由がない。」

このほか、原告らは被告が通勤手当額に関する協約を解約したことは不当労働行為に該当する旨主張するが、本件協定書を「維持することに合理的な理由がないこと、解約通告に至るまでの間及び解約の効力発生までの間、被告病院は、組合支部に対して相応の協議を行っていること、解約後には、組合支部の要求に配慮して、土地を取得して職員用の駐車場を一部確保したり、夜勤の通勤者には被告病院の患者用駐車場の利用を認めたり、タクシー料金

の補助を行うなどして相応の対応をしていることなどに照らせば」, 原告らの主張は理由がない。