

⑤② 団体交渉における労使慣行の遵守

Point

- (1) 労働関係では、労働条件、職場規律、組合活動などについて就業規則、労働協約などの成文の規範に基づかない集団的(一般的)な取扱い(処理の方法)が長い間反復・継続して行われ、それが使用者と労働者の双方に対して事実上の行為準則として機能することがある。このような労使間の事実上のルールが「労使慣行」である。
- (2) 次の場合、労使慣行が法的に意味を持つ。
- ① 長年続いてきたある取扱いがその反復・継続によって労働契約の内容となっていると認められる場合、労働契約としての法的効力を持つことがある。
  - ② 労使慣行は、それに反する使用者の権利行使を「権利の濫用」や不当労働行為としての評価を基礎づける作用がある。
  - ③ 労使慣行のなかには、労働協約や就業規則の不明確な規定に具体的な解釈を与える内容のものがあり、このような慣行は、これらの規範の解釈基準としての地位を与えられ、これらの規範と一体の効力を与えられることがある。
  - ④ 集団的な労使関係に係る慣行の一方的な破棄は当該労使関係秩序を棄損するものと評価され、その態様によっては支配介入等の不当労働行為と判定される場合がある。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：①企業別 2 合同労組 3 その他 組合員数 ( 246 人 )

②使用者：業種 ( 医療業 ) 従業員数 ( 811 人 )

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

公務員型独立行政法人Y法人のA病院は、平成25年7月、行政機関の独立行政法人改革検討会議において、「当該病院を26年度から非公務員型独立行政法人に移行し、27年度には、B病院と統合し、新・非公務員型独立行政法人に移行させる。」との方針が示された。

同年8月、これを受けたY法人は、X組合に対して、組織再編について事前説明を行った際、翌月には正式提案したい旨伝えた。これに対しX組合は、「労働条件変更に関する提案については、これまでの労使慣行では、事前説明を受け予備交渉で整理した上で提案を受けており、今回のように予備交渉で整理されていない中での提案は、これまでの労使慣行に反するため、この提案を受けることはできない。」と回答した。

翌日、Y法人は、X組合あて、電話にて「本日をもって提案する。」旨、告げた。このため、組合は、あっせんで申請した。

### 3 主な争点と労使の主張

争点 団体交渉における労使慣行(予備交渉)の遵守

労働側主張	使用者側主張
・身分変更を伴う重大な労働条件の変更については、従前の労使慣行(予備交渉)を遵守すること。	・「労使慣行」と組合は言うが、全ての事項について事前協議しなければならないものとの認識は持っていない。 ・提案後、1か月の協議期間を設定しており、誠実に協議を尽くしていきたい。

### 4 調整開始より終結に至るまでの経過(用いた調整手法)

第1回あっせんにおいては、X組合から、労使協議に係る労使慣行が適正に行われるよう、あっせん申請した旨の説明があったが、労使慣行に関してY法人との認識の齟齬もあり解決までには至らなかったため、今後の労使協議のあり方について、労使双方で検討を行うよう提案し、次回あっせんで設定した。

第2回あっせんにおいて、労使双方は今後の労使協議のあり方についての考え方を説明した。これをもとに、あっせん員が調整を進めたが、重要事項の協議に関する意見の一致が見られなかったため、あっせん員から「あっせん案のたたき台」を提示することにした。これについて、X組合はその場で了承したが、法人は検討する時間が必要ということであったため、次回あっせんで設定した。

第3回あっせんにおいて、Y法人から「あっせん案のたたき台」に代わる案を提示したが、X組合はそれに対して難色を示した。その後、あっせん員が、文言の追加、修正を含め、粘り強く調整を行い、下記のあっせん案を提示したところ、労使がこれを受諾し、確認書を締結し、本件は解決した。

### 5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

(あっせん案の要旨)

- ① Y法人は、協議事項について、原則として予定の協議期間の初日(以下「提案予定日」という。)の少なくとも10日前を目途に、組合に事前説明の申し入れを行う。
- ② Y法人は、提案予定日の前日から提案予定日の5日前までを目途としてX組合に事前説明を行い、理解を得るように努める。但し、特に重要な労働条件に関わる内容であると、労使

において判断されるものについては、事前説明から提案予定日まで8日以上を確保するよう努める。

## 解 説

(1) 本事件は、労使慣行をめぐる事案である。

労働関係では、労働条件、職場規律、組合活動などについて就業規則、労働協約などの成文の規範に基づかない集团的(一般的)な取扱い(処理の方法)が長い間反復・継続して行われ、それが使用者と労働者の双方に対して事実上の行為準則として機能することがある。このような労使間の事実上のルールが「労使慣行」である。労使慣行が法的に意味を持つのは次の場合である。

第1に、就業規則や労働協約の明示の規定を上回る(違反する)労使慣行の労働契約に対する法的効力が問題となる。その慣行が反復・継続によって長年続いてきた場合、「黙示の合意」の成立を認める法理や、当事者がその慣習による意思を有しているものとして「事実たる慣習」(民法92条)規定を根拠として、労働契約の内容を設定する法的効力が認められることがある。最高裁は、商大八戸ノ里ドライビングスクール事件(大阪高判平5・6・25 労判679号32頁)

(最一小判平7・3・9 労判679号30頁で維持)において、民法92条を依拠に、①同種の行為または事実が一定の範囲において長期間反復継続して行われたこと、②労使双方が明示的にこれによることを排除・排斥していないこと、③当該慣行が労使双方の規範意識(特に、使用者側においては、当該労働条件につき決定権・裁量権を有する者の規範意識)によって支えられていること、の3つの要件を満たす場合に限り、労使慣行が労働契約内容となるとした。近時の裁判例の多数がこの見解を採用し、労使慣行の労働契約に対する効力は極めて厳格に判断している。ただ、学説上は、契約成立時の当事者意思を補充する制度にすぎない民法92条において、使用者側の規範意識の存在まで求めるべきではないとする見解も有力である。

第2には、労使慣行が権利濫用の判断要素とされる場合があり、労使慣行に反する使用者の解雇権や配転命令権の行使が「権利の濫用」と判定され、その権利行使は無効とされることがある(東豊観光事件—大阪地決平2・6・28 労判565号28頁など)

第3に、労使慣行のなかには、労働契約・労働協約や就業規則の不明確な規定の解釈に具体的な基準を与えるものがある。このような慣行は、労働契約・就業規則や労働協約の規範と一体の効力が認められることがある(三洋電機事件—大阪地判平9・12・22 労判738号43頁など)。

第4に、労使慣行は不当労働行為の成否についての判断基準とされる場合がある。労使自治の観点から集团的な労使関係に係る慣行は労使間の自主的ルールとして尊重されるべきであり、その一方的な破棄は当該労使関係秩序を棄損するものと評価され、その態様によっては支配介入等の不当労働行為と判定されることになる。

(2) 本事件は、労働条件変更についての予備交渉ルールに関する労使慣行をめぐる事案である。

「労働条件変更に関する提案については、これまでの労使慣行では、事前説明を受け予備交渉で整理した上で提案を受けていた。」とするX組合と、「全ての事項について事前協議しなければならないものとの認識は持っていない。」とするY法人の間に労使慣行に関して双方の認識

の齟齬があったものの、今後の労使協議のあり方について労使双方に検討させた。それを踏まえてあっせん員から「あっせん案のたたき台」を提示し、文言の追加、修正を含め、粘り強く調整を行った上であっせん案を提示したところ、労使がこれを受諾し、確認書を締結し、解決した事例である。

## (参照すべき法令)

### 民法

(任意規定と異なる慣習)

**第九十二条** 法令中の公の秩序に関しない規定と異なる慣習がある場合において、法律行為の当事者がその慣習による意思を有しているものと認められるときは、その慣習に従う。

### 労働組合法

(不当労働行為)

**第七条** 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- 二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- 三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

## (参考となる判例・命令)

- ・ 商大八戸ノ里ドライビングスクール事件—大阪高判平5・6・25 労判679号32頁
- ・ 商大八戸ノ里ドライビングスクール事件—最一小判平7・3・9 労判679号30頁
- ・ 国鉄蒲田運輸区事件—東京地判昭63・2・24 労民39巻1号21頁
- ・ 東豊観光事件—大阪地決平2・6・28 労判565号28頁
- ・ 三洋電機事件—大阪地判平9・12・22 労判738号43頁