

平成 29 年 (受) 第 1889 号 未払賃金等、地位確認等請求事件

平成 31 年 4 月 25 日 最高裁第一小法廷判決

(裁判所時報 1723 号 1 頁)

監修：若林茂雄

文責：松橋 翔

#### [判決の概要]

使用者と労働組合との間の合意により、当該労働組合に所属する組合員の未払賃金債権が放棄されたというためには、使用者と労働組合との間の合意の効果が組合員に帰属することを基礎付ける事情が必要である。

このような事情がない場合、使用者と労働組合との間の合意により、当該労働組合に所属する組合員の未払賃金に係る債権が放棄されたということはできない。

#### [事案の概要]

本事案は、原告が、原告の使用者であった被告に対して、原告が所属する労働組合（以下「本件労働組合」という。）と被告との間で締結された労働協約に基づく「賃金カット」は効力を失ったなどと主張して、カットされた賃金及びその支払期日の翌日以降の遅延損害金の支払を求めるなどした事案である。

原審（大阪高裁平成 29 年 7 月 14 日・LLI/DB 判例秘書登載）が認定した事実関係等の概要は次のとおりである。

1. 被告は、貨物自動車運送等を業とする株式会社である。原告は、平成 15 年 2 月 1 日に被告に雇用され、以後、被告で勤務していた。被告には、企業別労働組合がなく、原告は、本件労働組合に所属していた。
2. 被告と本件労働組合は、平成 25 年 8 月 28 日、以下の内容の労働協約（以下「第 1 協約」という。）を締結した。
  - (1) 本件労働組合は、被告が提案した年間一時金を含む賃金カットに応じる。カット率は、家族手当、食事手当及び交通費を除く総額から 20%とする。
  - (2) 上記(1)の期間は、平成 25 年 8 月支給分の賃金から 12 ヶ月とし、その後の取扱いについては労使双方協議の上、合意をもって決定する。
  - (3) 被告は、上記(1)によるカット分賃金の全てを労働債権として確認する。カットした金額は賃金明細に記載する。
3. 被告は、原告に対し、第 1 協約に基づき、平成 25 年度 8 月分から平成 26 年度 7 月分まで賃金を減額して支払った（以下、この減額による未払賃金を「本件未払賃金 1」という。）。
4. また、被告と本件労働組合は、平成 26 年 9 月 3 日、以下の内容の労働協約（以下「第 2 協約」という。）を締結した。
  - (1) 本件労働組合は、被告が提案した年間一時金を含む賃金カットに応じる。カット率は、家族手当、食事手当及び交通費を除く総額から 20%とする。
  - (2) 上記(1)の期間は、平成 26 年 8 月支給分の賃金から 12 ヶ月とし、その後の取扱

### 岩田合同法律事務所

東京都千代田区丸の内二丁目 4 番 1 号 丸の内ビルディング 10 階 〒100-6310

TEL 03-3214-6205 (代表) FAX 03-3214-6209 (代表)

いについては労使双方協議の上、合意をもって決定する。

- (3) 被告は、上記(1)によるカット分賃金の全てを労働債権として確認する。カットした金額は賃金明細に記載する。
5. 被告は、原告に対し、第2協約に基づき、平成26年度8月分から平成26年度11月分まで賃金を減額して支払った（以下、この減額による未払賃金を「本件未払賃金2」という。）。
6. 原告は、平成26年12月14日、本件訴訟を提起した。
7. 原告は、平成27年3月20日、被告を定年退職した。
8. そして、被告と本件労働組合は、平成27年8月10日、以下の内容の労働協約（以下「第3協約」という。）を締結した。
  - (1) 本件労働組合は、被告が提案した年間一時金を含む賃金カットに応じる。カット率は、家族手当、食事手当及び交通費を除く総額から20%とする。
  - (2) 上記(1)の期間は、平成27年8月支給分の賃金から12ヶ月とし、その後の取扱いについては労使双方協議の上、合意をもって決定する。
  - (3) 被告は、上記(1)によるカット分賃金のすべてを労働債権として確認する。カットした金額は賃金明細に記載する。
9. そして、被告と本件労働組合との間で、平成28年12月31日頃、第1協約及び第2協約によって賃金カットの対象とされた賃金債権の取扱いについての協議が行われ、被告と本件労働組合は、当該賃金債権を放棄する旨の合意（以下「本件合意」という。）をした。

原審は、上記事実関係等の下において、要旨次のとおりの判断を示して、原告の請求を棄却した。

1. 第1協約にいう賃金カットとは賃金の支払の猶予を意味し、本件未払賃金1については、これにより支払が猶予された。そして、平成26年7月末日が経過した後、支払が猶予された賃金の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協約により支払が猶予された本件未払賃金1は、同月末日から1か月余り経過した同年9月3日に締結された第2協約により更に支払が猶予された。
2. 第2協約にいう賃金カットも賃金の支払の猶予を意味し、本件未払賃金2については、これにより支払が猶予された。そして、平成27年7月末日が経過した後、支払が猶予された賃金の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2協約により支払が猶予された本件未払賃金2は、本件未払賃金1と併せて、同年8月10日に締結された第3協約により更に支払が猶予された。
3. 第3協約の締結後にされた本件合意は、支払が猶予されていた賃金債権を放棄するものであり、これにより、原告の本件未払賃金1及び本件未払賃金2に係る債権も消滅したというべきである。

これに対し、最高裁は、要旨次のとおり述べて原判決を破棄し、また、原告の請求を棄

却した第一審判決（神戸地裁平成 28 年 5 月 10 日・LLI/DB 判例秘書登載）を取り消し、原告の請求を認容する判決を下した。

#### [判決要旨]

本件合意は被告と本件労働組合との間でされたものであるから、本件合意により原告の賃金債権が放棄されたというためには、本件合意の効果が原告に帰属することを基礎付ける事情を要するところ、本件においては、この点について何ら主張立証はなく、本件労働組合が原告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、本件合意の効果が原告に帰属することを基礎付ける事情はうかがわれない。

そうすると、本件合意によって原告の本件未払賃金 1 及び本件未払賃金 2 に係る債権が放棄されたものということとはできない。

本件未払賃金 1 及び本件未払賃金 2 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 協約が締結されたことにより、第 2 協約により支払が猶予されたものについては第 3 協約が締結されたことにより、その後も弁済期が到来しなかったものであり、これらについては、第 3 協約の対象とされた最後の支給分（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、支払が猶予された賃金の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ときには、弁済期が到来するものと解される。

#### [解説]

以下では、本判決における判断のうち、特に注目に値する賃金債権の放棄に係る判断について解説する<sup>1</sup>。

##### 1. 賃金債権の放棄と労働基準法 24 条 1 項

労働基準法 24 条 1 項では、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。」とされており、労働基準法上、使用者は、労働者に対して、賃金を全額支払わなければならないとされている（いわゆる全額払の原則）。

もっとも、労働者が、賃金債権を放棄した場合には、使用者が放棄された賃金を支払わないことは全額払の原則に反しないとされている（菅野和夫『労働法〔第 11 版補正版〕』438 頁（弘文堂、2017 年））。

したがって、本件でも、原告自身が本件未払賃金 1 及び本件未払賃金 2 に係る賃金債権を放棄したとすれば、被告は、原告に対して放棄された賃金を支払わなくとも問題とはならなかった。

##### 2. 労働組合による労働協約締結権限の範囲

労働協約は、その成立要件に関する労組法の規定（労働組合法第 14 条）に基づき、「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協定であって、書面に作成され、両当事者が署名または記名押印したもの」と定義される（菅野和夫『労働法

<sup>1</sup> なお、労働協約の締結による賃金債権の支払猶予に関する判断も興味深いので、ぜひ参照していただきたい。

〔第 11 版補正版〕』 866 頁（弘文堂、2017 年）。

労働組合法は、労働協約の内容を「労働条件その他」としており、これには労働条件その他の労働者の待遇など個別的労使関係についての諸規定が含まれる。

かかる労働条件の内容には、労働の報酬である賃金も当然に含まれるので、労働協約の内容として、労働条件としての賃金額を減額する内容を定めることは可能である。

労働協約中の「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」に違反する労働契約の部分は無効となり、無効となった部分は労働協約上の基準の定めるところによる。労働契約に定めがない部分についても同様である（労働組合法 16 条。いわゆる規範的効力）。

以上のもと、労働組合は、組合員の労働条件等の内容となり得る労働協約を締結する権限を有しているが、かかる労働協約締結権限にも限界がある。

特に、本件のような、組合員個人の賃金債権の放棄との関係においては、労働組合は、「組合員個々人のすでに発生している権利の処分（たとえば、会社倒産に際しての未払賃金・退職金の一部放棄）や特定組合員の雇用の終了（たとえば、定年の新設ないし引下げにより特定労働者が雇用を失う場合）などは、労働組合の一般的な労働協約締結権限の範囲外であり、当該個々人の特別の授権を得ることが必要となる。」と考えられている（菅野和夫『労働法〔第 11 版補正版〕』 880 頁（弘文堂、2017 年））。

### 3. 本件の検討

本件についてみると、本判決は、要旨「本件合意により原告の賃金債権が放棄されたというためには、本件合意の効果が原告に帰属することを基礎付ける事情を要するところ、本件においては、この点について何ら主張立証はなく、本件労働組合が原告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、本件合意の効果が原告に帰属することを基礎付ける事情はうかがわれない。」と判断しており、労働組合と使用者との間の合意により、組合員の賃金債権が放棄されたというためには、労働組合が組合員を代理していた（すなわち、組合員の授権があった）など、合意の効果が組合員に帰属することを基礎付ける事情を必要としているので、上記学説の考え方と整合する判断であると評価できる。

実質的にも、労働組合が、組合員の意思を無視して、組合員の賃金債権を放棄することができるのであれば、組合員は、自らが関知しないところで、賃金債権という重要な債権を失うことになってしまい、明らかに不当な結果が生じることになる。

したがって、本判決の判断は妥当なものと評価することができるだろう。

一方、放棄の効果の発生を認めた原審の判断は、判断を誤ったものと評価せざるを得ない。なお、原審が、どのような論理で放棄の効果の発生を認めたのかについては、放棄の効果の発生を認めた理由が判示されておらず、不明である。

### 4. 実務上の留意点

労働組合と交渉をし、労働協約を締結しようとする企業の担当者におかれては、本件のように、労働組合との間で組合員の賃金債権を放棄するとの合意をしたとしても、組合員個人の特別な授権がなされていない限り、放棄の効果は発生しないということを認識しておく必要がある。そして、仮に、労働組合との間で、当該合意をするような場合に

は、労働組合に対し、組合員の授権を得ているか確認をする必要がある（保守的に考えれば、組合員の授権を得ていることを示す書面を要求することも考えられる。）。さらに、確実に放棄の効果を生じさせるのであれば、組合員自身から放棄の意思表示をされるようにすることが考えられるだろう（もっとも、この際、支配介入などと評価されることのないよう労働組合からの事前の同意を取得しておく必要もあろう。）。

以 上