

主 文

原判決中上告人敗訴部分を破棄する。

前項の部分につき本件を大阪高等裁判所に差し戻す。

理 由

上告代理人中筋一朗、同益田哲生、同青山周、同山西克彦の上告理由について論旨は、要するに、上告会社とD労働組合（以下「D労組」という。）との間で昭和五一年度以降毎年締結された各賃金引上げに関する協定中の、賃金引上げ対象者から前年の稼働率が八〇パーセント以下の者を除外するという趣旨の条項（以下「本件八〇パーセント条項」という。）を、全体として公序に反し無効であるとした原判決には、労働協約の効力及び労働者の各種権利等に関する法令の解釈適用を誤った違法があり、また、理由齟齬、審理不尽の違法がある、というのである。

一 原審の確定した事実関係は、次のとおりである。

1 被上告人らは、上告会社の従業員であり、いずれもD労組の組合員である。上告会社には、他にE労働組合（以下「E労組」という。）と、F会なる組織がある。なお、D労組の組合員の多くは女子である。

2 上告会社は、昭和五一年四月一五日、同年度の賃金引上げ要求に対し各組合に賃金引上げ額を回答する際、本件八〇パーセント条項の受諾を求め、同条項における稼働率算定の基礎となる不就労は、欠勤、遅刻、早退、私用外出、年次有給休暇、慶弔休暇、生理休暇、産前産後の休業、妊婦通院、労働災害による休業ないし通院、組合活動、ストライキのすべての不就労をいうと説明した。

3 E労組は、まもなく、本件八〇パーセント条項を含む賃金引上げに関する協定を締結したが、D労組は、女子組合員、労災認定患者を多数擁しているところから、本件八〇パーセント条項の実施により大きな影響を受けることになるので、これを容認することはできないとして引き続き団体交渉を求めたが、上告会社は、本

件八〇パーセント条項を含めて受諾するのでなければ賃金引上げの団体交渉にも応じないとの態度を続け、実質的な団体交渉がないまま経過していったので、D労組は、昭和五一年八月六日に至り、同条項を含む賃金引上げに関する協定を締結した。昭和五二年度ないし昭和五七年度の各賃金引上げ交渉においても、上告会社及びD労組の対応は右昭和五一年度の場合とほぼ同様であり、それぞれ、昭和五二年六月三〇日、昭和五三年四月二八日、昭和五四年四月二七日、昭和五五年四月二七日、昭和五六年四月三〇日、昭和五七年四月二八日に、いずれの年度についても本件八〇パーセント条項を含む各賃金引上げに関する協定が締結された。

4 昭和五五年度の賃金引上げに関する協定の主な内容は、(1) 賃金引上げ率を昭和五四年度の基本給に対し平均八・八パーセントとする、(2) 賃金引上げ対象者は妥結時在籍者とする、但し、雇員、アルバイト、パートタイマー、昭和五五年一月一日以降入社した者及び前年の稼働率八〇パーセント以下の者を除く(本件八〇パーセント条項)、(3) 新賃金は妥結した月より適用する、というものであり、昭和五六年度及び昭和五七年度の各賃金引上げに関する協定の内容も、前年度の基本給に対する賃金引上げ率がそれぞれ平均九・七パーセント、九・三九パーセントであるほか、昭和五五年度のものとほぼ同様である。そして、右の賃金引上げには、定期昇給とベースアップ分の両方が含まれている。

5 上告会社は、本件八〇パーセント条項の適用に当たって、稼働率算定の基礎となる不就労に、欠勤、遅刻、早退によるもののほか、年次有給休暇、生理休暇、慶弔休暇、産前産後の休業、育児時間、労働災害による休業ないし通院、同盟罷業等組合活動によるものを含めて稼働率を計算し、原判決が引用する第一審判決別紙請求債権目録一記載の各被上告人につき昭和五一年度から昭和五四年度までの同目録一の(1)欄記載の各年度の賃金引上げに際し、同目録二、三記載の各被上告人につき昭和五五年度の賃金引上げに際し、同目録四記載の各被上告人につき昭和五六

年度の賃金引上げに際し、同目録五記載の被上告人Bにつき昭和五七年度の賃金引上げに際し、それぞれ前年の稼働率が八〇パーセント以下であるとして、その賃金引上げ対象者から除外し、各賃金引上げ相当額及びそれに対応する夏季冬季各一時金、退職金を支払わなかった。

二 原審は、右事実関係のもとにおいて、本件八〇パーセント条項は、年次有給休暇、生理休暇、産前産後の休業、育児時間、労働災害による休業ないし通院、同盟罷業等労働基準法（以下「労基法」という。）又は労働組合法（以下「労組法」という。）において保障されている各権利に基づく不就労と他の原因による不就労とをすべて不就労として計算した前年一年間の稼働時間の所定労働時間に対する割合を算出し、それが八〇パーセント以下となる者を翌年度の賃金引上げ対象者から除外するという内容のものであるとしたうえ、同条項は、労基法又は労組法上の権利を行使したことに対し不利益を課すことにより、上告会社の従業員をして右各権利を行使することを抑制する機能を有するものであって、全体として公序に反し無効であると判断した。

三 しかしながら、本件八〇パーセント条項を全体として公序に反し無効であるとした原審の判断は、是認することができない。その理由は、次のとおりである。

従業員の出勤率の低下防止等の観点から、稼働率の低い者につきある種の経済的利益を得られないこととする制度は、一応の経済的合理性を有しており、それ自体を違法視することはできない。しかし、当該制度が、稼働率算定の基礎となる不就労に労基法又は労組法上の権利に基づく不就労を含めるものである場合において、基準となっている稼働率の数値との関連において、労基法又は労組法上の権利を行使したことにより経済的利益を失わせることから権利の行使を抑制し、ひいては右各法が労働者に各権利を保障した趣旨を実質的に失わせるようなものと認められるときは、当該制度を定めた労働協約条項は、公序に反するものとして無効となると

解するのが相当である。右の見地から本件八〇パーセント条項の効力について考察するに、同条項における稼働率算定の基礎となる不就労には、労働者の責に帰すべき原因等によるものばかりでなく、比較的長期間の不就労を余儀なくされる産前産後の休業、労働災害による休業、その他労基法又は労組法上の権利に基づくものすべてが含まれている。また、本件八〇パーセント条項に該当した者につき除外される賃金引上げにはベースアップ分も含まれているのであり、しかも、上告会社における賃金引上げ額は、毎年前年度の基本給額を基礎として決められるから、賃金引上げ対象者から除外されていったん生じた不利益は後続年度の賃金において残存し、ひいては退職金にも影響するものと考えられるのであり、同条項に該当した者の受ける経済的不利益は相当大きなものである。そうすると、本件八〇パーセント条項の制度のもとでは、一般的に労基法又は労組法上の権利の行使をなるべく差し控えようとする機運を生じさせ、その権利行使が抑制されるものと考えられる。

以上によれば、本件八〇パーセント条項は、労基法又は労組法上の権利に基づくもの以外の不就労を基礎として稼働率を算定する限りにおいては、その効力を否定すべきいわれはないが、反面、同条項において、労基法又は労組法上の権利に基づく不就労を稼働率の基礎としている点は、労基法又は労組法上の権利の行使を抑制し、ひいては、右各法が労働者に各権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであり、したがって、公序に反し無効であるといわなければならない。

なお、前記の本件八〇パーセント条項妥結に至るまでの上告会社とD労組との交渉経過等に照らすと、本件八〇パーセント条項のうち、労基法又は労組法上の権利に基づく不就労を稼働率算定の基礎としている点につき右の理由により効力を否定された場合に、その残余において同条項の効力を認めることは、労使双方の意思に反しないとみることができ、また、本件八〇パーセント条項の前記の一部無効は、右賃金引上げの根拠条項の効力に影響を及ぼすものではないと解される。

四 結局、本件八〇パーセント条項を全体として公序に反し無効であるとした点において、原審の判断には法令の解釈適用を誤った違法があるものといわなければならず、右違法は原判決の結論に影響を及ぼすことが明らかであるから、論旨はこの点において理由があることになり、原判決中上告人敗訴部分は破棄を免れない。そして、本件については、個々の被上告人らに係る未払賃金等請求権の有無等について更に審理を尽くさせる必要があるから、これを原審に差し戻すこととする。

よって、民訴法四〇七条一項に従い、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

最高裁判所第二小法廷

裁判長裁判官	島	谷	六	郎
裁判官	藤	島		昭
裁判官	香	川	保	一
裁判官	奥	野	久	之

裁判官牧圭次は、退官につき署名押印することができない。

裁判長裁判官	島	谷	六	郎
--------	---	---	---	---