

Title	〔労働法五〕取引會口および融資先からの強要により組合の執行委員長を解雇した場合と不當労働行為の成否 (昭和三三年一月二四日東京地裁判決)
Sub Title	
Author	阿久澤, 龜夫(Akusawa, Kameo)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1959
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.32, No.5 (1959. 5) ,p.71- 77
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19590515-0071

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

ども訴の利益がある」(前掲・二)(二九七頁)。

運轉免許停止處分がかかる二重の目的をゆうするとみる以上、主たる目的たる運轉禁止が停止期間経過により取消しえなくなつても、制裁的意味をもち免許證に記載される停止處分にかんする文言は期間経過によりても、取消しうる可能性と必要性をもつ。かくみてくると、運轉免許にかんする本件等は、既述Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの判決例と同一に論じえない。ゆえに、運轉免許停止期間経過後といえども、實體審査をなし、しかるのち棄却した本判決の態度は妥當なるものとかんがえる。

(金子芳雄)

〔勞働法 五〕 取引會社および融資先からの強要により

組合の執行委員長を解雇した場合と不當勞働行爲の成否

(昭和三十三年一月二四日東京地裁判決
昭和三十三年(モ)四・四九號不當勞働行爲事件
判例時報一七七號二八頁、勞働法律旬報別冊三三三號、勞働經濟判例速報一〇卷三號)

〔參照條文〕 憲法二八條、勞組法七條

【事實】 被申請人である山惠木材株式會社は、東京新宿木材市場株式會社(以下市場會社という)からその市場内において販賣場所および資金の提供をうけながら木材の取次販賣を營業している。申請人藤田幸男は、山惠木材株式會社の従業員であり、そのうえに山惠木材株式會社の従業員および同一市場内の同業者である佐藤木材株式會社の従業員などによつて組織されていた合同勞組の執行委員長でもあつた。

たまたま昭和三十三年三月一〇日頃佐藤木材株式會社は、經營不振

を理由として解散し、従業員全員を解雇する旨發表するとともに、

四月八日頃からは従業員の就業を拒否した。そこで合同勞組は爭議行爲に突入し、佐藤木材の建物、市場會社の材木置場等に「權利を主張しよう」と題するビラを貼りあるいは配布した。そのビラの内容は、市場會社、關係問屋に勞働基準法違反殊に殘業の割増賃金の未拂の事實があり、このような勞働基準法違反をなくせよという趣旨のものであつた。ところが市場會社の大西社長その他の會社幹部は、山惠木材株式會社の松本社長を招致して、合同勞組の配布したビラのうち一部の内容が、事實無根のことを誇大に宣傳している點

を指摘し、このことが市場會社ないし各問屋の信用を毀損したことを強調した。なお右のような事態を招来したのは山惠木材株式會社の勞務管理が悪かつた結果であるから、申請人を解雇するように、もし申請人のような者を使つてゐるなら、市場から出ていつて貰いたいという話をした。このような市場會社側の意思表示は、四日後の市場會社と關係問屋との會議の席上においても述べられた。また山惠木材株式會社は、市場會社から四九〇萬圓の約束手形の振出を受けており、このうちの一部のものが満期が迫つたので、新たに同額の約束手形の振出を依頼したところ市場會社から拒否され、その理由は、申請人の行爲にある旨明確に示された。

その後なお申請人を解雇するよう通告されたが、ついに大西社長は、内容證明郵便で、申請人を解雇するよう要望し、もしこの要望に答えないならば、市場會社と山惠木材株式會社との契約を解除する旨通告した。ここに被申請人は申請人を解雇する決意をし、これを實行することになつたのである。

申請人は、右の解雇が、勞組法第七條第一號の不當勞働行爲を構成し、無効である。もしかりに不當勞働行爲でないとしても、理由のない解雇であり、解雇權の濫用であるとし、地位保全、資金支拂の假處分を申請した。

【判旨】判旨の内容は大きく三つに別れてゐる。しかもこの三つのものが、特別必然的關連性を持つことなく述べられてゐることに特色がみられる。

(一)「被申請人は、申請人を解雇しなければ市場會社から契約解除、手形融資の打切り等の經濟的壓迫を受け、到底被申請人の經營

を維持して行くことができなものと考へて申請人を解雇した」ものであることが認定される。「しかしながら(イ)かかる事態の發端は申請人の組合活動にあるものであり、(ロ)その組合活動として配布したピラの中に一部計算違ひの結果、申請人のいうとおりの殘業代の未拂があるとしても、その未拂額を三倍以上に過大に算出した缺點はあつたにせよ、かかる缺點は……申請人が解雇されなければならぬ程重大な過失であるとは考へなかつた程度のものであるし、(ハ)また市場會社等の申請人を解雇するようにとの要請は、……必しも正當な要求とも考へられなかつた。」そして右の諸事情を綜合してみると「市場會社等は申請人等の爭議行爲自體ないしは右爭議により市場内の取引が不圓滑となつたこと、……又は合同勞組が市場會社ないしは問屋に對し勞働基準法違反を點檢する運動をしたことを嫌惡して、申請人の組合活動を封ずるために被申請人に申請人の解雇を要求し、その實現をはかるため、被申請人をして申請人を解雇せざるを得ないように經濟的壓迫を加えるため、被申請人が申請人を解雇したものと認める」とした。なおつづいて「かかる一連の事態から見れば、市場會社、問屋等の組織された意圖は不當勞働行爲の意圖で」なされたものであり、被申請人は「申請人を解雇することにより右不當勞働行爲の實現に寄與したものとすべきである」と判旨する。

(二)しかし次の段階になると、「被申請人が申請人を解雇した當時の状態における被申請人の立場を考へてみれば、被申請人は申請人を解雇するか經營に破綻を來すかの瀬戸際に追いつめられて遷延することが許されなかつたのであるし、いずれの途を選んだところで

申請人の解雇の結果を生じたのであるから、被申請人は不當労働行為を企圖した組織された意思の主體ではなかつた」と判断する。つづいてこの事件におけるような解雇の効力について考察するのであるが、まず一般論から論及し「不當労働行為を構成する解雇の意思表示が無効と解せらるる理由は、使用者において解雇の意思表示をする目的が團結権の侵害にあつて、結局憲法第二八條によつて表明せられている公の秩序に反するものとして權利濫用の評価を受ける點にある」

(三) 結論の段階においては、つぎのような具體的判断をする。

「本件においては被申請人が申請人を解雇した意圖は自己の經營

の保持にあつて、自ら労働者の團結の侵害を企圖してなしたものでなく、たとえ被申請人が申請人を解雇することにより他人の不當労働行為の實現に寄與することの認識があり、その限度において本件解雇が不當労働行為の一環を構成し、被申請人が労働委員會の救済命令の名宛人の一人となるべきものであるとしても、被申請人が申請人を解雇しないで自己の經營を維持できたと認めることのできない本件においては、被申請人が自己の經營の維持を望み、申請人を解雇したことをもつて、社會的に不相當な解雇ということはできず、」解雇權の濫用にも該當しないと判断する。

【研究】 判旨に反對である。

一 この判決においては、解雇の意思表示が無効か、有効かという點が中心に論ぜられ、解雇の効力を左右する法律上の根據が、不當労働行為制度に照らして論斷される。ところで解雇の意思表示が不當労働行為を構成するかどうかは、その解雇が團結権を侵害するものであるかどうかによつて判断されるのである。すなわち解雇において使用者の團結権侵害が介在するとするならば、その解雇の意思表示は、不當労働行為として無効とならざるを得ない。判旨は、この點「憲法第二八條によつて表明せられている公の秩序に反するものとして權利濫用の評価を受ける」ことから無効であると表現をかえて論じているのであるが、その結果においてはかわるところはない。それ故問題の中心點は、解雇の意思表示があくまでも團結権侵害を構成するものであるのかどうか、團結権侵害を構成する以上、常に一次的には不當労働行為の評価を受け、解雇の意思表示が無効であると判断され、その間に、不當労働行為の成立を阻止する判断の介在する餘地を残すか残さないかにある。

ところで判決の理論構成に對しても、疑問の餘地が十分ある。まず判旨は、その一般論において不當労働行為の成立を認

めているように理解されるが、具體的事實に右の一般論を適用する段階に至ると、論旨の明確性を欠いている。すでに紹介したように第一段階においては、使用者の意思表示が「不當労働行為の實現に寄與」するものであると認定し、第二段階においては不當労働行為を成立せしめる解雇の意思表示は、「憲法第二八條によつて表明せられて公の秩序に反するものとして権利濫用の評價を受け」て無効な意思表示であるとしながらも、第三段階に至ると本件解雇をなすに至つた眞の意圖は「經營の保持にあつて」、この點からして「解雇權の濫用には該當しない」解雇であるから有効というように判断する。

すなわち不當労働行為が成立するとしても、その眞の意圖が、經營の保持にあるとするならば、解雇は有効というのである。もちろんこうした判旨の運び方に對しては、その一貫性を缺くという點から批判の餘地は十分あるが、あえて一貫性をつらぬくように判旨を理解してゆこうとするならば、解雇と不當労働行為制度との間に存在する基本的問題點の理解に相當ゆがめられた理解をしなければならないのではあるまいか。

二 まず不當労働行為制度そのものについてであるが、不當労働行為が、使用者の解雇を制限するものである點を見逃してはならない。判旨は、不當労働行為制度を解雇權行使の場ないしは、解雇權の正當な行使のうちにおいてのみ考えようとするものようであるが、本來不當労働行為制度は、解雇權とは獨立に成立している制度で、これに關する規定は強行規定であり効力規定である。かりに解雇の自由が存在し、解雇權の濫用が存在しているとしても、それは不當労働行為という制限を通過した後においてのみ存在する自由であり、權利行使であるにしか過ぎないわけである。もつとも不當労働行為制度について右のような構成が取られるとしても、結論的には無効か、有効かということであり、その表現はかならずしも異なるものといえないのであるが、ただ判旨の理論構成を取る場合、不當労働行為制度の獨立性と勞組法第七條の規定とを排除するようなあるいはその法的重要性を無視するような理解に到達するという危険性があり、判旨はまさにこの誤を犯しているのである。

判旨が暗に肯定している考え方は、不當労働行為については、憲法第二八條によつてのみ判断すればよいという考え方のようである。このことは判旨が、そのいずれの部分においても労組法第七條を引合に出すことなく、労組法第七條を根拠として論旨を展開していないこと、「憲法第二八條によつて表明せられている公の秩序に反するものとして權利濫用の評價を受ける」との表現などからして容易に理解されるところである。なるほど一部の學説においては、労組法第七條は労働委員會が救済を與える場合の基準であつて、裁判所が私法的効力を判断するさいの評價基準でないというように労組法第七條を理解する立場もある。(吾妻教授「労働法」現代法學全書一五一頁參照。三藤教授「不利益取扱」労働法講座二卷)しかしこのような考え方に對しては、第一にわが國における不當労働行為制度は、ドイツやフランスなどに存在せず、そうかといつてアメリカの制度とも憲法の保障規定の有無という觀點から異なる獨自のものである。いかえれば、フランスのような憲法についての保障規定はあるが、同時にアメリカのような獨自の制度として存在しているものであること。第二に右の學説のように理解する實定法上の根據のないこと。第三に第一の反對理由と關連し、労組法第七條は、憲法第二八條の具體的立法として理解され、憲法が公序良俗として確立しているものの具體的姿を規定し、労組法の背後にあつて憲法が禁止している諸行為を具體的に定めているものであること。以上のような理由によつて不當労働行為としての解雇を労組法第七條を抜いて直接憲法に結びつけてのみ理解することは妥當ではない。いづれにしても労組法第七條の規定の存在する以上、不當労働行為についての法的効力の具體的評價が存在することは事實であり、これを抜きにして効力を考えることはその妥當性を缺いている。

三 不當労働行為制度と解雇權とを並列的に考え、解雇權というトンネルを通してのみ不當労働行為制度を考えようとする判旨は、ここに重大な批判的見解に到達している。すなわち「被申請人が申請人を解雇しないで自己の經營を維持できないと認めることのできない本件においては、申請人を解雇したことをもつて、社會的に不相當な解雇ということでは、従つて解雇權の濫用には該當しない」との判断である。

不當労働行為という判断を受けているものが、なに故に社会的に不相當な解雇ではないと判断されるのであろうか。公の秩序に反する行為が、同時に社会的に不相當な行為でないという矛盾の結論が下されるのは、なにを根據としてであらうか。不當労働行為をその一般論において認めながら、問題のすべてを解雇の正當性の問題の場面に引き下して論じようとする態度が、法的論理の矛盾を無視して結論を急がしたのであろう。

もつとも労働法上の解雇における期待可能性の理論が認められるとするならば、そこには一理なしとしない。しかし労働法上の解雇における期待可能性の理論を認めることは一般的に消極的である。かりに認められるとしても、責任阻却の理論のみを以つてして、違法性と効力とを支柱として構成されている不當労働行為制度が、そう容易に左右される性格のものであるまい。

四 この事件においては、取引會社の壓力が、不當労働行為を構成させないとする。そして取引會社の壓力とは、市場販賣取引の契約を解除するということおよび金融の道を斷つということの二つである。しかしこれらの壓力の手段が、法律上許容されるものであるかどうか。その眞意が不當労働行為の解雇をしようとするものである以上、壓力の手段として選ばれた行為は、まさに憲法で規定する公の秩序に反して無効といわなければならない。無効な行為が直接原因となつて解雇を誘發せしめているとするならば、正當な原因ないし正當な理由のない解雇といふべきである。かりに不當労働行為制度を解雇の問題の場面において論じてみても、右のような結論に到達せざるを得ないのであるが、この點判旨は、解雇について權利濫用説を取るによつて右のような誤りから逃れようとしている。ここでは詳論することは避けるが、正當な理由なくして解雇が行い得るとする立場にも大きな疑問が持たれる。

また不當労働行為を直接憲法に根據を置いてみてゆく場合、團結權の保障は國家に對してのみならず、司法權の判断を通して使用者および第三者に對しても保障されているものと理解しなければならぬであらう。そうであるとするならば、直

接當事者である使用者の取引會社に對しても保障されており、これに對しても保護されなければならない性質のものである。そして不當勞働行爲による解雇の意思は、この事件の場合においては、第三者である取引會社から當事者である使用者に對して、不當な壓力手段を通して流れているとみることはできないであらうか。

いずれにしてもこの事件の持つ意味は深いものがある。この事件においては、解雇するかしないかの使用者の裁量の餘地はほとんど残されておらず、第三者の經濟的壓力がそのまま不當勞働行爲と明確に認識できる解雇を強行せしめているのである。このような點からこの事件におけるような不當勞働行爲の事件は、はじめてのケースといえよう。それと同時に、もし使用者の意圖が第三者である取引會社の壓力の前に、完全に證據として隠されるとするならば、不當勞働行爲の解雇は容易であり、その制度の意義はほとんどなくなることになる。

(阿久澤龜夫)