

Title	〔労働法七〕就労義務不存在における業務命令拒否と公労法第一七 條 (昭和三四年四月一日東京地方裁判所民事第一九部判決)
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.8 (1959. 8) ,p.87- 93
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=AN00224504-19590815-0087

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.

〔勞働法 七〕 就勞義務不存在における

業務命令拒否と公勞法第一七條

（昭和三四年四月一日東京地方裁判所民事第一九部判決）
昭和三年（ワ）第七九九六號千代田丸事件

〔判示事項〕 就勞が日常の勞働の環境とは相當異つた環境で行われ、勞使が注意しても避けられない生命、身體の危険のある場合、從來からそうした就勞に當つては團體交渉の妥結後就勞する慣行であつたにもかかわらず、妥結が行われないうちに就勞命令が出され、これを拒否する組合指令を發し、組合員がその指令に従つたとしても公勞法第一七條に問われない。

〔參照條文〕 公共企業體等勞働關係法第一七條、第一八條

〔事實〕 原告Y他二名の者は、被告日本電信電話公社の職員であり、かつ職員で組織する全電通勞働組合本社支部の支部長、副支部長、書記長の地位にあつたが、以下述べるような事情によつて公勞法第一七條および第一八條によつて解雇された。

昭和三十一年二月二〇日日韓海底線第二ルート第三區間のいわゆる李ラインから韓國寄りにある地點（韓國領北兄弟島より約五・四哩の地點）に障害が発生した。この地域つまり第三區間（對馬、朝鮮間）に布設船が赴いたのは、昭和二十四年二月より昭和三十一年の本体工事まで七回であり、韓國寄りの地點としては二回目である。と

ころが事件後昭和三三年四月においては千代田丸の一〇〇メートル、あるいは三〇〇メートルのところに二發の砲彈が落下したことがある。この時公社としては米軍に護衛を依頼したのであるが、右の事故はなお防ぐことができなかったのである。また過去においては銃撃事件があり、李ライン内の漁船の拿捕事件は繼續的に生じていた。勞使は右危険區域への出航に當つては、出航ごとにその時の勞働條件とりわけ護衛艦の派遣に關する安全保障の措置、危険海面手當の支給、超過勤務手當および壯行會費の支給などについて團體交渉を開き、妥結した上で出航するという慣例になつていた。船長が公社より修理作業命令を受けた當時、全電通本社支部は東京において千代田丸分會の要求に基き修理工事に關する勞働條件などについて團體交渉中であつたが、團體交渉は難航し妥結の見通しはなかつた。千代田丸船長は昭和三十一年二月二七日出航準備を完了し、つづいて公社の海底線施設事務所長は船長に對し速やかに出航して所定の工事をするようにとの趣旨の業務命令を發し、この業務命令は船長によつて千代田丸は三月五日五時出航の豫定である旨船員に

告げられた。

他方組合側では、本社支部が千代田丸分會に對して四日鬭爭連絡第六號を發していた。その中では「われわれは公社當局と朝鮮海域の海底線工事に關して千代田丸發航のための勞働條件の團體交渉を續けて來たのであるが、公社側は一方的に公社案を押しつけて發航させようとしている。よつて本社支部は千代田丸分會に對して左記のことを實施することを連絡する」とし、記として「今回の朝鮮海域における海底線工事は外國における工事である。われわれはこの工事に従事する義務はないのであるが、條件によつては妥結しようとした。よつて外國旅費の支給について公社と組合との間における妥結を見ない限り、發航の準備が整っていないので發航命令があつても發航に應ずるな」と指令した。つづいて三月五日においては「既定方針どおり結論が出るまで發航に應ずるな。右の責任は本社支部長がもつ」という指令を發した。

さて三月五日午後四時頃船長は船内各部の長に本日午後五時出航するから在船者の點呼をするよう命じたが、千代田丸分會員である一等航海士のみはその擔當である甲板部員の點呼を拒否した。船長は午後四時三五分同航海士にスタンバイ手配（船舶が出航、入港あるいは海峡、河川、運河などの通過時乗組船員全員をそれぞれの部署に從つて配置させることをいう。河川、運河などを通過するときには長時間に及ぶが一時間以内の時は一般の場合勤務したものとみなされない）を命じたが、同人から拒否されたため、午後五時二分船長自身でスタンバイを周知させるためのベルを押しした。しかし甲板部員、機關部員は所定の配置につかず、ついに千代田丸は出航する

ことができなかつた。千代田丸が出航できたのは三月六日午後六時であつた。

公社は右の事件を取上げ、全電通本社支部役員は公勞法第一七條によつて禁止されている行爲をあり、そのかしたものととしての責任を追求し、第一七條、第一八條によつて、組合幹部三名の者に對して解雇の意思表示をした。以上が事件の概要であるが、これに對し原告は雇用關係が存在することを確認する旨の裁判を求めた。

被告公社は、その抗辯において出航拒否を指示した鬭爭連絡第六號、第八號は爭議行爲の指令であるとした。原告は被告の抗辯に對する認否において、修理工事が危険なものであり、就勞する義務は雇入契約にないこと、修理工事が外國におけるものであり公社の業務でないから「業務の正常な運営を阻害」した行爲に該當しないこと、そして不當勞働行爲による解雇であることなどを主張して解雇の無効を争うのである。

〔判言〕 まず「本件工事に赴くことがその職務上の業務であるならば、爭議行爲の指令と見るのがむしろ卒直」であるとし、問題の焦點は「本件工事に赴くことが千代田丸乗組員の勞働契約上の義務であつたかどうか」にシボられて検討される。そして公勞法第一七條の爭議行爲については「本件工事に赴くことが千代田丸乗組員の職務であるのかかわらずこれを組織的に怠ることを前提」として理解されなければならないと一般論を展開し、勞働契約上の義務があつたかどうかについてはつぎのような疑問を設けて検討する。

「(1)勞働協約、就業規則などの定めはどうなつているか、(2)従前の

日常的な勤務と本件工事における勤務とはその勤務の内容ないし勤務の環境にどのような相違があるか、(イ)従前本件工事と同種の工事につき際してその労働条件、航海の安全保障の条件の決定がどのような方法によつて決定されたか、その實績の程度、またその決定された労働条件の内容がどのような内容であつたか、(ロ)社會通念上當該勤務につくことが契約當事者間に合意されたと認めることが合理的であるかどうか」などの疑問を設けている。(イ)については主張がないとして論ぜず、(ロ)について検討している。これについては前述した事實のところで述べた點がほとんどそのまま認定され、一反對に解すべき特段の事情のない本件においては、千代田丸乗組員の朝鮮海峡における労働は、その都度勞使の團體交渉により妥結する條件をもつて、その労働条件とする約旨であつたと認定するのが相當である」とし、出航命令が出されたことについては「本件工事に關しては勞使の團體交渉の見ないで出航命令が出たことは當事者間争ないところであるから、かかる命令は従前からの勞使間の團體交渉における妥結を積みかさねることによつて前記のとおりの内容に限定された千代田丸乗組員の労働契約の内容の變更を試みたものというべきである」とする。そして右のような契約内容の變更が可能であるかどうかについては、労働者の同意の有無に

〔研究〕 判旨の結論に賛成である。

一 公勞法第一七條は公共企業體等の職員の爭議行爲を禁止している。そして第一七條に違反して爭議行爲を行った場合には第一八條によつて解雇されるか、あるいは解雇されないか使用者側が自由に決定できることになつてゐる。すなわち使用者側はその自由な裁量によつて解雇するか、あるいは何もしないかのいずれかの行爲を選択することができる。(峯村光郎)

かかるとし、その同意の有無を検討する。「本件工事は、被告や千代田丸乗組員がいかに注意しても、なお生命身體に對する危険が絶無とはいえない海域における工事なのであるから、千代田丸乗組員は自己の満足する労働条件ならば格別、それ以外の條件ではそんな危険にさらしてまで自己の勞働力を賣つていないと見るのが社會通念上むしろ通常であるので、結局本件に現われた全證據によつても千代田丸乗組員が右變更に同意したと認めることはできないし、また被告との雇用契約締結によつて被告側からする前記労働条件の變更についてまで包括的に同意していたと認めることができない」とする。

かくて「昭和三十一年三月五日千代田丸船長のスタンバイ手配當時千代田丸乗組員の本件工事に關する労働条件は未定であつたといふべきであり、そして労働条件未定のまま前記の危険のある海域に出航する義務が千代田丸乗組員にあつたとはたやすく考えられない。かくて千代田丸乗組員は、出航命令に従わなかつたとしても、公勞法第一七條に禁止されている行爲をしたのではない。従つて右の行爲を指令した本社支部の闘争連絡第六號、第八號もまた公勞法第一七條によつて禁止されているものではない。かかる解雇は無効であり、依然雇用關係が存続するものである。」

業體等の労働關係(労働法)」。つまり第一七條および第一八條からは、使用者である公共企業體等は、爭議行爲を行つた職員を講座第六卷一四九三頁参照)解雇するかしないかのいづれかの行爲を選択できるに過ぎないだけで、それ以外の行爲はできないことになつてゐる。まして第一七條に違反したからといつて、第一七條自身が刑罰を豫定しているとは考えられないのであるから、違反者に對して他の法律で規定する刑罰規定をもつてのぞむということは考えられないところである。

ところが最近の傾向としては、公共企業體等は過去幾度となく繰返した第一七條および第一八條による解雇にもかかわらず、組合側がその被解雇者を組合自らの手によつて救済している現状から、第一七條および第一八條の効果のないことを認識するようになった。その結果第一七條違反の爭議行爲を直接刑罰規定に曝すことによつて爭議行爲抑壓の意圖を表明してきたのである。たとえば時間内職場闘争に對する郵便法第七九條の適用となつて現われるのである。このように公勞法第一七條が刑罰法規に直結するという考え方に對しては、公勞法第一七條の規定する對象と公社法その他の刑罰法規の規律する對象とが全く次元、性格を異にしていること、またいかに公勞法が豫定していない爭議行爲であろうとも、一度行われたからにはその刑事責任は公勞法第三條にも明確のように労働組合法の場で論ぜられなければならないことなどを考えれば、第一七條と刑罰法規とを直結して理解する立場の誤りであることが容易に理解されるはずである。

右にみてきたように公勞法第一七條については、最近の傾向として非常に濫用された解釋、適用が行われがちである。公勞法第一七條を濫用することは右にみたような場合ばかりではなく、公共企業體等は、第一七條の文言の嚴格な解釋を缺いた理解の上で、規定全體を擴大的解釋ないし擴大的適用しようとする傾向を顯著に表わしている。第一七條を濫用しようとする公共企業體等および國家機關の一般的動きに對して、この判決が、第一七條で規定する爭議行爲の成立條件を明確にし、その概念を判例上明らかにしたことは注目すべきことであらう。

二 業務命令を組合の力によつて拒否した場合その多くは、爭議行爲と斷定されるのが普通であつた。しかしそこには業

務命令の性格が十分に認識されないままに断定が下されたということ、それと同時に労働契約内容とりわけその履行面が明かにされず、契約が締結されるという現状から労働契約の限界が認識されないままに争議行爲の概念決定が行われるという危険性があつた。この判決で取扱われている事件において被告である公社側は、右の誤謬をおかしたものができよう。

業務命令とは、使用者がその労働契約にもとづいて發する企業經營遂行上の指示である。この業務命令は、法令によつて認められ權威づけられている場合もあるが(例えば日本國有鐵道法第三三條)、それは企業經營遂行上の指示という事實行爲を法令が權威づけ、公共の福祉という權利行使の理念のもとに他の法令との矛盾を解消する意圖のもとに設けられた規定であるに過ぎないのであつて、その本質においては労働契約を基礎とし生れて來ているものであつてそれを一步も超えるものではない。つまり契約を通して法秩序の中に組入れられるもので、この場合就業規則中の性格を超えるものではありえない。しかも業務命令を法的に考察すればその性格は、労働契約にもとづく勞務履行の請求權というほかはない。それ故つぎのような制限を受けるといわねばならない。第一は、労働契約に違反してはならないのみならず、労働契約内容を超えるものであつてはならない。使用者は労働契約に規定された内容の限度において勞務の提供を請求する權利を持ち、労働契約條項に従つてその履行を請求することができるということは當然過ぎるほど明かなことである。しかし實際問題としては、労働契約内容が十分のままに締結される場合が多いのみならず「爲す債務」としての労働契約の性格からして履行の限界を明確にすることはかならずしも容易ではない。この判決はそうした點において、從來から行われていた労働環境とは異なる環境のもとで行われる就勞であること、かつ就勞に當つての労働條件について過去常に團體交渉が開かれていたことなどを認め、そうした慣行がある以上右の就勞は労働契約内容を越えた、そして労働契約によつて義務づけられたものを越えた就勞であると認定したのである。業務命令の第二の限界としては、就業規則、労働協約に違反してはならないということである。就業規則は労働

基準法第九三條によつて法規範としての性格を與えられ、その場合就業規則によつて労働契約中の無効となつた部分は、「就業規則で定める基準による」ことになつてゐるのであるから、就業規則は労働契約を通して業務命令を規律することになる。労働協約については、労働組合法第一六條があるが、労働協約自身法規としての性格を持つものであるから直接業務命令を規律することになる。この事件においては、公社側で出した業務命令が就業規則、労働協約違反であるとの主張は出されてゐないのであるが、業務命令の限界として當然考えられるところであるといわなければならない。第三に業務命令の限界というよりは、業務命令が完全には効力を持たない場合のあることもこの事件とは關係ないが、業務命令について考察する場合注意しなければならぬであらう。それは使用者が法令上、契約上の業務違反を犯している場合に、労働者側は、その勞使關係から直接生ずる業務命令を合法的に拒否できるといふことである。

三 業務命令は、右のような性格と限界とを持つものであるが、労働契約内容を越えた業務について出された命令は、労働組合がその力によつて拒否したとしても、そしてその結果業務の正常な運営が阻害されることになつたとしても公勞法第一七條でいう争議行爲とはならないことが判例上明確にされたわけである。しかしここで注意することは、右の結論に到達したとしても、單に労働契約上の判断から争議行爲が概念決定されるものでないということである。個人の労働者が業務の提供を拒否したからといつて、あるいは業務命令を拒否したからといつても、それが直ちに争議行爲とはいえない場合がある。結局組合の力によつて拒否が行われ、その結果業務の正常な運営が阻害されることになつて始めて争議行爲といえるのである。右の點から考えれば、争議行爲は、前段階の業務の提供拒否ということも勿論必要であるがそれよりも後段階の組合の力による、業務の正常な運営の阻害という點に焦點が置かれて決定されてくる概念といえるわけである。その意味からしては、この判決は、争議行爲における全くの初歩的基礎條件あるいは過言に過ぎるかもしれないが争議の前提あるいは以前のことを明確にしたに過ぎないといえるのである。

そして右のような場合における業務命令拒否は、公労法第一七條に禁止されている行爲ではないのである。またそうした行爲をしたからといって懲戒處分の對象ともならず、それを「そのかき、若しくはあつた」としても解雇されることのないのは明らかことであろう。

(阿久澤 龜夫)