慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	〔勞働法一〇〕非組合員の範圍が問題とされている場合の除名の効力 (昭和三五年四月三〇日鹿児島地方裁判所假處分判決)
Sub Title	
Author	阿久澤, 龜夫(Akusawa, Kameo)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1961
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.34, No.7 (1961. 7) ,p.81- 86
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=AN00224504-19610715-0081

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　一〇〕　非組合員の範圍が問題とされている場合の除名の効力

（昭和三五年四月三〇日鹿兒島地方裁判所假處分判決
昭和三四年（ヨ）第八五號除名無効事件
勞働關係民事裁判例集第一一卷第二號三九三頁）

【判示事項】　一、勞働協約は、協約の解釋について疑義を生じたときは會社と組合とが協議して決定する旨規定している。機構改革によつて新設された課長は、右の協議不成立のため當然には非組合員とならない。

二、課長を命ずる辭令返上の組合指令に從わない組合員を除名處分にしたことは、統制權の濫用である。

三、除名者の休職處分は、無効である。

【參照條文】　憲法二八條、勞組法二條

【事實】　被申請會社南薩鐵道株式會社は、昭和三四年一月一九日組合に對し、自動車部の職制改革を行つて五つの地方營業課を新設し、課長を置く旨の職制改革案を提示して意見を求め、同月二三日この案を經營協議會に附議したが、組合は改革案に反對し、意見の一致をみるに至らなかつた。しかし會社は同月二三日付をもつて改革案どおりの職制改革を實行し、これにともなう人事の發令をした。申請人等は各課長に任命されその旨の辭令を受領した。會社は新職制の課長は、非組合員であると解していたが、組合は地方營業課長のような現業の課長は、組合員であるとし、勞使の意見が對立した。申請人は、會社從業員としての立場と組合員としての立場とに挾まれて進退に窮し、協議の成立を心から希望していた。しかし組合は、二月五日臨時組合大會を開催して、申請人等が組合の指示に從つて辭令を返上しないのは、組合の統制を亂し組織の團結に反するから除名する旨の決議をした。つづいて組合は、會社に對し勞働協約第四條のユニオン・ショップ條項による解雇を要求したのである。その後勞使は、除名・解雇要求の問題につき協議したが不成立に終つたので、會社は二月二三日地勞委に對し調停の申請をし、組合は同月二四・二五兩日部分ストを、また同月二七・二八兩日に集改札ストをおのおの實施し、三月一日に自動車部の二四時間全面ストの準備をした。しかし地勞委は、その調停委員會をして「會社は

今次自動車部機構改革の計畫實施を白紙に返すこと、今後會社の機構問題及び非組合員の範圍については勞使双方誠意を以て協議する。組合より除名された申請人等の身分については勞使双方の協議がととのうまで休職とする。組合は直ちにスト體制を解除する。」旨の調停案を示したが、勞使おのおの受諾し、會社は直ちに申請人等に對し休職を命じた。

申請人等は、右の處置を不服とし、組合および會社を相手として假處分の申請をしたのである。

【判旨】一、申請人等が「非組合員たる課長に該當するか否かにつき會社・組合間に解釋上の意見の對立がある以上、會社は右解釋上の疑義を組合との協議によつて定めなければならないと解すべきであり、協議が成立しない以上任命行爲と同時に非組合員になつたものと速斷することはできない。よつて右の點から除名が無効であると決斷することはできない。

二、申請人等は、非組合員であるかどうか確定しないにもかかわらず、任命の辭令を受け、そのために會社の任命行爲に一應從うのが從業員として至當であると判斷し、組合の指令に從わなかつたのは「やむを得ざるに出た」ものであると認定する。そこで「右の如き事情の下でなされた本件除名處分は申請人等にとつて酷にすぎ同人等の有する個人的權利を剝奪すること甚だしく、組合の有する統制權の濫用として無効な處分と一應解するのが相當である」とする。

三、會社は、申請人等の休職處分を調停案受諾の結果なしたのであるが、調停案は、前提として申請人等の除名を有効としている。しかし「右前提たる除名處分が前認定の如く無効である以上、本件休職が假令調停案受諾の結果であるとしても、申請人等は何等問責せらるべき事由はなく、會社としても同人等を休職處分に付すべき正當の理由を缺く」ことになると判斷している。

【評釋】一、結論には贊成であるが、判旨の理論構成にはなお研究を必要とする。

この判決は、かなり重要な問題をもつている。たとえば非組合員の範圍と經營協議會、業務命令と組合統制、除名の性格と除名權の濫用などである。右の諸問題全般について論究することは、到底不可能であるが、判旨で重點的に取り上げる諸點を以下評釋において論じてみることにする。

この事件においては、經營協議會の協議が、最初に問題となり、しかも付議事項は非組合員の範圍である。經營協議會が、場合によつて團體交渉としての機能を果していることがしばしばあるが、この事件における經營協議會は、まさに團體交渉的性格を具有してい

る。

本來組合員の範圍は、組合が自主的に決定するものであり、組合の自主性および獨立性が侵害されない程度において、すなわち勞組法第二條一項により組合自身で決定するのが原則である。しかるにわが國においては、非組合員の範圍は、團體交渉により交渉し、勞働協約において規定するという慣行が相當廣範圍にわたつて行われている。本件は、勞働協約一二三條において、非組合員の範圍について團體交渉で協議することになつており、いわばわが國の慣行をそのまま取り入れている事例である。そこで右の協議が不成立に終つた場合、非組合の範圍は、いかにして決定されるべきかということになるが、ここでは原則論によらざるを得ないであろう。ただ原則論によるまえに、勞働協約で定められている協議義務が勞使おのおのにおいて十分果されたかどうかが事實問題として檢討されなければならないというまでもない。勞使の協議については、解雇をめぐる協議約款においてすでに十分な論議がつくされており、經營協議會といえどもそれが團體交渉的なものである以上、經營協議會における協議を、右の協議約款における協議と同樣に理解してよいわけである。本件において、協議は、最初一度行われているが一度の協議で質的に協約上の協議義務が果されたかどうか疑問である。協議は、形式的に一度協議したからというのでその義務が果される性質のものではなく、まして職制改革とも關連しているのであるから兩者の意見を全く出しつくした上で、そのおのおのの主張を檢討すべき性質のものである。もつとも勞使は、職制改革後においてなお協議しているが、すでにこの時に至つては問題處理の面に協議の重點が置かれているのであつて、協約上における事前協議とはその性質を異にしている。

そこで協議そのものが未熟であるかもしくは不成立の場合、組合員の範圍についての決定權は組合にあり、本人が正當な理由にもとづいて組合を脱退しない限り、組合は申請人等に對し除名の權能を保有しているとみるべきである。

二、組合は、組合內部の秩序を維持し、統一した團結として使用者に對する對抗力を發揮するため一定の制裁をなしうる。この制裁の一つとして除名があるが、除名は、組合員の意思に反してその組合員としての資格を奪うことである。右の事項は、團結權の行使という面からみた場合、組合の意思によつて特定勞働者から特定の團結への自由および特定の團結の自由を奪うことを意味している。組合は、その組織の面からみて組合から離れようとする勞働者および組合外に止つていようとする勞働者に對して、その意思に反しなお組合內に止めておくか、組合內に引き入れようとする力を、團結に固有な力として持つている。同時にこの團結固有の力は、特定勞働

者の意思に反してその勞働者を組合外に排除しうるものでもある。このような力を組合という團結體が固有なものとして持っているのは、組合が團結權という權利のなかで法認されているからにほかならない。

除名の法的性格をいかにみるかは、說のわかれるところである。第一說は、除名の妥當性を多數決原理に求め、多數の意思のあるところを法的に正當視する。ここにおいては組合の團結が社會權として認められることなく、團結の權利は、市民法理のなかに埋沒され、いわば結社權と同樣に取り扱われようとしている。除名に關するこの理解は、除名の法的根據を「營業の自由」という平面においてみているものであり、集團意思よりも個人意思を尊重しようとするもので團結權の保障のあるわが國において取り入れることは困難であろう。かりに一歩を讓って右の考え方によるとしても、この考え方は、團結の統制力あるいは組織强制を無視した上で組合を觀念するものであり、團結權保障の意義を無にしてしまう結果となる。第二說は、除名の本質を契約違反と考えようとするものである。すなわち組合が組合員に制裁を科するのは、おのおの組合員が加入のときに負わされる義務の不履行に對するものであり、除名は信義則違反を根底に持つ契約不履行者に對してなされる。この考え方にのみよることは、個人勞働者の尊重に重點が置かれ、論理全體が民法理論に沈下し、ついに團結權の正しい姿を見失うことになる。第三說は、組合の制度的性格を取り上げることによって除名の性格を述べる。かくて除名は、制度における秩序罰的性格と理解し、あくまでも制度そのものに法的根據を求めようとする。しかし、制度理論が、組合の組織を十分に說明することになるであろうか。團結という場合、その組織は制度以外のなにものかを持っている。とりわけ勞働者が自己の地位を使用者と對等の線にまで引き上げるための團結であることを考えるならば、そこに作用している組織は、制度理論をもって理解すること不可能というよりほかないであろう。第四說は、除名を組合という部分社會內における共同絕交と理解する立場である。共同絕交という社會現象であるかぎり、法律は、なんら除名に對してタッチしないという態度を取ることになろう。除名制度について規定する組合內部規則に抵觸した組合員個人の行爲に對して示す特定組合という部分社會の反應（Sanction）は、法的反應というよりは社會的、事實的反應として理解されるよりほかない。

ところで除名は、團結權という法律構成のなかで考えるのが妥當であり、事實的な現象形態としては、共同的絕交の形をとるが、その共同的絕交は、明確な集團意思の表明すなわち組合大會で決定されることになる。集團意思の表明は、事實的な社會現象を團結權のなかに轉入させる契機として理解される。右のような除名に關する

理論構成を取つた場合、除名は明かに權利の行使とみられるものである。本件においては、判決ということの性質上除名の法的性格まで明確に論究されていないが、除名を考える場合當然論究しなければならないことである。

三、除名はいかなる場合に妥當とされるか、除名は、主に三つの面において問題性をもつている。一つは被除名勞働者の職業選擇の自由が侵害されていないか、つぎには團結權すなわち個人勞働者の團結する自由が侵害されてはいないかということである。しかるに除名は職業選擇の自由や團結の自由がたとい侵害されているとしても正當に成立するところに除名としての本質がある。第三の面として除名の濫用ということが考えられるのである。本件において問題となつているのは、「統制權の濫用」であり、判旨は、統制權の濫用を肯定する理由として申請人が會社從業員として相當重要な地位にあり、會社の任命行爲に一應從うのが從業員として至當であると考えたこと、反組合的言動をした事實なく、積極的に會社に迎合して組合の秩序を攪亂しようとの意圖のなかつたことなどを考慮した場合、除名が申請人にとつて酷にすぎ個人的權利を剝奪することがはなはだしいと判斷し、この除名は濫用であるとする。ところで判旨は、除名を統制權のなかで考えようとする態度をとるがこれは當然のことである。すなわち除名は集團意思による團結權の行使の形態と考えられ、除名權の濫用としてその獨立的見地から考えられる性質のものである。ところで判旨は統制權の濫用を肯定するに至つた理由をもつぱら組合員個人の側において考慮しているが、組合の內部問題の面から檢討する必要はないであろうか。すなわち除名が妥當であるかいなかは、被除名者の個人的權利の剝奪において酷であるかどうかより、まず考えられなければならないことは特定の勞働者を除名しなければ組合の內部秩序が混亂し、到底團結を維持できない事情にあるかどうかではあるまいか。除名は、被除名者の權利をなにがしかの形で侵害したうえで成立し、ユニオン・ショップ協定のある場合には、もつとも極刑的性格をもつて機能する。それにもかかわらず除名が妥當であるとされるのは、除名をしなければ團結が維持できないからである。そこで除名の中心課題は、組合の制裁權能のなかで他の制裁と比較してその場合に除名が妥當であり、個人の行爲が除名という制裁に正しく該當しているかどうか、すなわち團結權を維持するために適當な制裁であるかどうかということであろう。本件の除名は、右の要件に該當しているとはいえないこと明確であり、申請人の行爲が團結の支柱を動搖せしめる程の決定的行爲ではないと考えられるのである。かくて本件の除名は、除名の濫用といわざるをえないのである。

最後に一言追記しなければならないことは、調停案の受諾によつ

て申請人が休職處分になつたことである。判旨の理論構成は、除名が無効である以上、除名を有効と前提した調停案の受諾による休職處分は無効であるとしている。右の論旨には賛成であるが、調停案の受諾すなわち使用者と組合との間の和解の効力が、組合員であるかどうか爭われている勞働者にいかにおよんでゆくか、それともおよばないものであるのかなお問題を殘しているのであるまいか。

この事件全體についていえることは、組合がいかにも簡單に除名をしたこと、そして除名に當つて組合の統制權を過信し、抽象的な「統制權を紊した」という除名理由を安易に採用して決定的唯一の理由としたことに問題がある。

（阿久澤亀夫）