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

Title	〔労働法一二〕組合分裂後のロックアウトとピケの正当性 (昭和三六年七月一四日東京高裁決定)
Sub Title	
Author	阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1962
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.35, No.3 (1962. 3) ,p.83- 90
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=AN00224504-19620315-0083

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.

〔労働法　一二〕　組合分裂後のロックアウトとピケの正当性

（昭和三六年七月一四日東京高裁決定
昭和三六年（ヲ）第三四三号妨害排除請求事件）

【判示事項】　一　ロックアウトは、通告の意思表示のみで成立する。

二　使用者は、ロックアウト中他に労務の提供をなす労働者があるならば、その労働者の就労によつて操業を維持することができる。

三　ユニオンショップおよびスキャップ禁止の条項は、多数の組合員が集団的に脱退したため組合の統一的基盤が失われてしまつた場合、第二組合員には効力がおよばない。

四　第一組合のピケッティングは、言論による説得、団結の示威等による入門阻止または就業阻止の限度を逸脱したものである。

五　保全の必要性を認める。

【参照条文】　憲法二八条、労働組合法一条二項

【事実】　目黒製作所烏山工場には、従業員約一一〇名で組織する労働組合があり、このほか争議行為中分裂した従業員約九五名で組織する第二組合がある。第一組合は会社と労働協約を締結しており、その協約中にはユニオン・ショップ条項とスキャップ禁止条項とが存在している。

組合と会社は昭和三五年一一月末企業合理化にともなう人員整理は行わない旨の書面による協定をしている。そして組合は三六年二月二日会社に対し一律月額四〇〇〇円の賃上げを要求したが、会社は当時立案中の会社再建方策の成案を得るまで回答を留保する旨の通告をした。その後二月一六日、二〇日、二五日、三月二日、三日の五回にわたり団体交渉をしたが進展はなく、組合は二月一六日から闘争宣言を発し二月二二日から部分スト、全面ストをくりかえし決行した。会社は組合に対し三月八日から無期限ロックアウトの実施を通行したが、組合はロックアウト実施中非組合員および分裂組合員などが就労するため入場しようとするのを人垣をつくり、さらに正門、通用門などにバリケートを構築し入場を阻止した。さらに

その後三月二〇日労使間において冷却期間が設けられ、争議解決につき団体交渉が行われたが、席上ユニオンショップにより分裂組合員の解雇を要求する組合と就業しながら今後団体交渉をくりかえし争議を解決することを主張する会社との間に妥協点が見出されず、四日間の冷却期間が経過した。組合はその後工場を占拠し、また出荷拒否をくりかえした。そして工場正門前にピケッティングを張り、新組合員の就労を阻止したのである。

右事情のもとに会社は宇都宮地裁に対して会社の土地建物を執行吏の保管に移すこと、執行吏は土地建物を会社に使用させること、出荷阻止による妨害を排除することなどを骨子とする仮処分を申請したが、理由なきものとして却下されることになり、会社は東京高裁に対して即時抗告をしたのがこの事件である。

【判旨】 つぎの理由によつて申請が認められる。

㈠ 被保権利について

(1)職場占拠について

労働者は本来自己の所有しない生産手段を支配する権能を有するものでなく、ストライキを行いまたはロックアウトを受けて労働者が契約にもとづく労働に従事していない場合には、労働者は労働に従事している通常の場合のように事実上生産手段を支配することはできない。

(2)ロックアウトの成立について

ロックアウトは使用者がその生産手段を労働者の集団に対して遮断し、労務の受領を集団的に拒否することを内容とするもので、これによつて使用者は賃金の支払を免れ、労働者に圧迫を加えるとともに、自らの操業停止により負担を軽減することを目的とする争議行為で、その手段としては、かならずしも労働者を作業場から閉出す行為を必要とするものではなく、労働者に対する作業供給の停止通告で足りる。

(3)ロックアウトの正当性について

会社のロックアウトは、第二組合結成後になされたものであり、ロックアウトの行使自体が組合の分裂を積極的に意図し団結権を侵害するものではない。本件ロックアウトは、操業を継続することを目的として行われたもので、労務の提供を拒否することにより相対的現象として操業の停止が行われるが、他に労務の提供をする労働者がある場合に、その就労によつて操業を維持することは、使用者の操業の自由とともに認められなければならない。この操業の自由は、争議行為中といえどもなお存在している。

(4)ユニオンショップおよびスキャップ禁止条項について

最初組合員は二一〇名であつたが九〇名脱退した。この事実からして多数の組合員が集団的に脱退したため労働協約中の条項が、目

的としている組合の統一的基盤が失われてしまったような場合には、その効力は第二組合員におよばない。かつスキャップ禁止条項は、右の理由のもとにおいて新組合員を適用の対象とすべきではない。

(5)ピケッティングについて

組合のピケッティングは、ピケッテンの範囲として容認される言論による説得、団結の示威による入門阻止または就業阻止の限度を逸脱している。そして組合のピケッティングは、使用者が争議といえども操業を休止すべき事由がないのに、その意に反して操業不能の状態に至らしめたものであるから、操業の自由を侵害するもので、使用者は妨害排除を求める権利をもつている。

(二) 保全の必要性について

会社の操業停止は、代理店自身の営業に支障を来たすことになり、代理店の営業が中止すると企業はこの面から倒壊するおそれがある。また烏山工場の操業停止は、本社工場が操業不可能となる。かつ季節的に自動二輪車需要の最盛期にさしかかつており、操業停止による販売高の激減は、四、五両月中における予定額に対して一億六〇〇万円以上の不足を結果している。かくて資金繰りもつかず従業員の給料も未払いの状態であり、こうした状態のもとにおいては適当な措置を講ずべき仮処分の必要性がある。

【評釈】 一 結論に反対である。本事案は、宇都宮地裁の目黒製作所烏山工場争議事件決定（昭和三六年四月二八日）に対して、使用者が即時抗告の申立をし、その結果下された決定である。目黒製作所の争議行為は、昭和三六年二月から東京品川区の本社と工場および烏山工場とで行われた。両事業所ともそれぞれ裁判上の問題となり東京地裁と宇都宮地裁とで仮処分の決定がなされたが、事実がほぼ類似したものであるにかかわらずその決定は異なるものであり、判旨内容においてその理論構成もおのおの異なるものとして注目を引いていた事件である。

本事案は、重要な問題をいくつか含んでおり、一つ一つの問題が、労働法上の基本的問題としてかつて論じられたもので、その意味からして十分な論議がつくされ、学説の対立も明確であるといえる。まず職場占拠の問題であるが、決定は「使用者は相手方の組合員による職場占拠や右のような妨害行為を受忍すべき義務はない」とし、ロックアウト中の職場占拠を違法視する立場に立つている。職場占拠を法律上いかに考えるべきかの問題は、まず職場占拠をめぐる事実論から検討し法律論へと進まねばならない。わが国において職場占拠をともなう争議行為は、大企業労組における争議行為においても見られるが、なんとしても多く現われかつ悲惨なまでに苛

酷な様相をおびて現われるのは中小企業における争議行為においてである。組合が企業別の組織を母体とし、その組織と団結力とを背景として争議権を行使する。その状態のもとにおいて争議行為を実際に効果あらしめるためには職場占拠をともなわざるを得ないのである。わが国における争議権の保障は、右の事情のもとにおいて企業単位の組合を前提とし、その組合が行使する権利として保障されているといえる。組合が横断組織をもつて労働市場を支配できない現状は、職場占拠をもつて争議行為を守ろうとする傾向を示さずにはおかず、それを保障のなかに当然予定しているといえる。そこで争議行為は、ある程度の職場占拠をともなうことになるが、そうした職場占拠を一概に違法ということはできない。

使用者ないし経営者は、生産手段を所有しその限りにおいて物上請求権をもつものであるが、労働関係に現われる右所有の姿は、市民法におけるような静的なものではなく、労働基本権によつてなにがしかの制約を受けた相対的なものである。いいかえれば、所有の姿そのものが争議権によつて制約を受ける。そこで妨害排除請求は、「所有権の円満な状態に対する客観的に違法な侵害」が現存しているときにのみ限つて認められるべきであり、争議行為が、正当なかつ通常な形として行われている場合、その争議行為を「客観的に違法な侵害」ということはできず、これを排除するための請求は一概に認めることができない。もつともロックアウトが行われた場合、ロックアウトは、争議行為に対して対抗的に認められるのであるから事情はやや異なるものといえる。しかしロックアウトのもとにおいては、争議権の行使を根本的に動揺せしめる形で職場占拠が排除されることはない。判旨のように所有権を平面的に理解し、単純な論理構成で判断することは疑問である。すなわち「労働者は本来自己の所有しない生産手段を支配する権能を有するものでない」という市民法論理の公式をそのままの姿で適用し、労働者の争議行為とロックアウトとを関連せしめながら法判断をしないことは誤りである。

二　ロックアウトの成立には、単なる通告をもつて足りるか、それとも物理的行為があつて始めて成立するのか説の分れるところである。すなわち「単純閉鎖の宣言されたときには、宣言の意思表示が労働組合に到達した時より閉鎖の効力を生ずる」とする説と「ロックアウトは現実に行われることを要し、単に宣言されただけでは足らず」とする両説が対立し他に「ロックアウトが成立するためには、意思表示であれ、物理的閉鎖行為であれ、労務受領を拒否することを客観的に示す程度のことがなされることによつて足る」との見解がある。

ロックアウトの本質は、一つには労務の一時的な受領拒否によつ

て使用者が賃金の支払義務から免れることにあるとともに、もう一つには組合の支配下にある労働力を生産手段から切り離すという目的をもつものである。ロックアウトは、使用者が賃金の支払義務から免れるという目的のみで認められているとするならば、意思表示の通告のみで成立するともいえる。しかしもう一つのロックアウトの認められた目的は、組合の支配下において集団化した労働力を生産手段から現実的に切り離すことであり、右の結果を現実的に出現させるためには、単なる意思表示の通告のみで足りるものではない。すなわち生産手段から切り離す現実的な行為がともなわなければならない。判旨はこの点「必ずしも労働者を作業場から閉出す行為を必要とするものではなく、……労働者に対する作業供給の停止の通告で足りる」としているが、物理的閉め出し行為をともなわなければロックアウトは成立しないとみるため右の判旨に賛成できない。もつとも物理的閉め出し行為とは、いかなるものをいうのであるかについてはかならずしも従来の考え方を踏襲する必要はない。ここで物理的行為とは組合支配下の労働力を生産手段から現実的に切り離す行為として客観的に認識できるものであれば足りるのであり、平常時労働者が労働契約にもとづいて出入している職場のうちロックアウトを行うものであるとして改めて識別し得る程度の客観性をもつた行為であるならばよい。そこで右のような物理的行為が、組合員によつて職場が占拠されているため行い得ない場合にあえてこれを行わなければロックアウトは成立しないのであろうか。ここでなお物理的閉め出し行為を必要とし、これなくしてはロックアウトは成立しないとみる見解には問題がある。右のような事情で物理的行為が行い得ないものであるならばやむを得ないものとして行う必要はない。そこで本事案においては、ロックアウトは有効に成立しているといえるのである。

つぎにロックアウトは、第二組合員を除外し、第一組合員にのみ対抗して行い得るかというと、通常ロックアウトは、労働組合の争議行為を予想していない作業所閉鎖、休業などと異なり、使用者の作業を中止しようとする意思は薄弱である。作業を中止しようとする使用者の意思は組合員の労働力受領を拒否するとともに労働力を生産手段から切り離そうとする意図にかわつており、作業中止の意図を強調することはロックアウトの正しい理解ではない。そこで第二組合員によつて操業することは、不当とはいえないであろう。もつともこの第二組合員にピケッティングを張れるかどうかは別の観点から考察しなければならない。

三　判旨はピケッティングの本質を「言論による説得、団結の示威」であるとし、その合法性の限界を右の点においているが、ここにも問題がある。ピケッティングの合法性は「諸般の情況を考慮し

て慎重に判断」（最高裁昭和三一年一二月一一日三友炭鉱事件）することが必要であり、言論による説得と団結の示威とのみに正当性の限界をおくことはピケッティングを平面的にのみ理解することで妥当でない。ピケはいかなる場所に張られたかまたいかなる状態のもとにあつたか、スト破りはどのような態度であつたか、ピケッティングの対象は何人であるかなど考慮し、ピケッティングについての正しい判断をしなければならない。ピケッティングの合法性の限界を平和的説得にのみ限定してしまうことは、現実的に争議行為を極めて限定して理解する見解であり、争議権の保障を見逃した考え方である。本件は、ピケッティングによつて始めて争議行為が効果を発揮し得るような状態であり、ピケッティングの合法性の限界を言論による説得、団結の示威に限定してしまうことは妥当でない。

ところでピケッティングの対象が何人であるかなお考慮しなければならないが、本件では、第二組合員がスト破りの中心となつている。第二組合員はスト突入後に分裂脱退した労働者であり争議行為中の組合統制力に反して第二組合を結成した者である。ピケッティングは、組合統制の強化ということにも機能し、争議中におけるその力は平時の場合よりなお強力なものといわなければならない。スト突入時その争議行為を支持し他の組合員と同様一度は争議行為に参加した者がスト破りの中心となつている本件において、第二組合員に対するピケッティングは他の場合すなわち非組合員あるいは第三者に対するピケッティングよりなお強力なものとすることができるといえる。ピケッティングは、言論の自由を根拠にして認められるものではなく、団結権および争議権を根拠にして認められるものである。団結すなわち組合は統制力を持ち、この統制力は争議権行使の場合争議行為を背景とし現われ、その随伴行為としてのピケッティングを通じて現われる。もつとも第三者の場合統制力は機能しないが、ここにピケッティングのなかには二つのはたらきがあることを見逃してはならない。争議権を確実に行使させるという性格が第一にあり、つぎに争議時の統制力を強化するという性格である。第二組合員に対して強力なピケラインが張れるということは、右の理由にもとづくのであるが、判旨はこの点に対する考慮が十分でない。

四　つぎにユニオンショップの効力が問題となる。ユニオンショップは、本来組合が労働市場を支配するために用いられ、その後において組合の勢力拡大のためにも機能することになつたが、わが国においては組合組織の特殊性からしてユニオンショップによつて労働市場を支配することは不可能であり、ユニオンショップ本来の姿を失つている。ユニオンショップは、現在組合が統制力のもとにおいて組合員を支配するために機能しており、組合の性格によつてど

のような役割も果すものである。ある場合は御用組合の統制力強化のためにまたある場合は特定幹部の力を強くするためになど作用し、その弊害をせきらに現わす。もちろんこの事例は多いものではないが、いわば両刃の刃的性質を否定することはできない。戦前ユニオンショップは存在したがその役割は多くの場合御用組合の統制力を補強するものであつた。右の機能論上におけるユニオンショップの姿を念頭においたとき、ユニオンショップの効力はそれ程強力なものを認めるわけにはいかない。とりわけわが国における団結の構造をみたときユニオンショップは、他の労働者が正当な理由にもとづいて第二組合を結成した場合これに対して効力はおよばないと理解すべきであろう。争議時の組合統制は本件のような分裂組合員になんらかの形においておよぶとしても――ピケッティングを通して――ユニオンショップの効力はおよぶべきでない。この理解の前提には、組合統制とユニオンショップとを区別する立場があるからで、この二つのものは混同すべきものでなく明らかに異なるものであるからである。そして将来団結権が、正しい姿において理解され、社会一般においてとりわけ労使間において正しく理解されるならばユニオンショップの介在する余地はなくなるであろう。以上のように理解するならば、本件のようにユニオンショップの効力が、第二組合員におよぶとしそして第一組合が第二組合員を解雇するよう使用者に要求することは認められないであろう。

しかし判旨は最初約二一〇名いた組合員が約九〇名脱退した事実を基礎として「このように多数の組合員が集団的に脱退したため前記条項の目的とする組合の統一的基盤が失われてしまつたような場合においては、　協約条項の効力は新組合員には及ばない」と判断している。この判断は疑問である。約二一〇名の者が約一二〇名に減少したからといつて労働協約の目的とする統一的基盤が容易に崩壊するものであるかどうか。労働協約の目的およびその支柱である統一的基盤は、単に数的変化によつてかわるものではなく、労使間の規範意識によつて変化するものである。かつ労使間において設定された自律規範が、客観的に定立された以上そう容易に失効するとも考えられない。

そこでユニオンショップは有効に存在しているが、第二組合員が組合を結成しているために効力が及ばないということである。つぎに労働協約中のスキャップ禁止条項はどうなるのであろうか。右の理論構成を妥当なものとみる以上、スキャップ禁止条項は有効に存続しており、本件において使用者は明らかにスキャップ禁止条項に違反したロックアウトを行つているものといわねばならない。すなわちスキャップ禁止条項違反という点から本件のロックアウトは労働協約違反であり違法なものである。

五　右のようにロックアウトが違法であり、ピケッティングがならずしもその正当性の限界を超えるものでないとするならば、組合の職場占拠およびピケッティングに対する妨害排除の請求を主体とする仮処分の被保全権利は存在しないこととなり、保全の必要性まで論じなくもよいわけである。

しかし本事案は、必要性を問題にしているのでこの点をなお考察すれば、必要性の問題はまず第一に法益権衡の問題として取り上げなければならない。すなわち仮処分をしないことにより申請人の被る損害が、仮処分をすることによつて被申請人の被る損害より大きいものであるかどうか。この判断の基準として民事訴訟法第七六〇条は、「著シキ損害ヲ避ケ若クハ急迫ナル強暴ヲ防ク為メ」と規定する。ここで「著シキ損害」とは、重大なかつ異常な損害という意味であり、この種仮処分は、「著シキ損害」の生じることを回避するために暫定的措置としてなされるものである。いうまでもなく「著シキ損害」の判断においては、仮処分の必要性を認めることによつて争議権の行使状態がいかなる打撃を受けるか慎重に考慮する必要がある。

判旨は必要性の具体的判断として専ら抗告人側の事情を考慮しているのであるが、こうした一方的考慮が法益権衡の理論からして妥当なものであるかどうか。判旨としては両者の事情を考慮して判断したわけであろうが、その考慮は十分とはいえない。そして判断を支えている基本的考え方が、紛争発生前の現状維持ということにつらぬかれていないか疑問である。紛争発生前の現状維持に重点がおかれ、現在の時点における判断としての「著シキ損害」を防ぐための暫定的措置ということが見逃されてよいものかどうか。かりに一歩ゆずつて判旨の考え方を正しいとするならば、本件の仮処分は、アメリカにおけるノリス・ラガディア法の規定する労働差止命令とほとんど変るところがない結果となる。差止命令は、行政権による争議行為への介入であり、この種仮処分は、司法権の介入となる。司法権といえど争議行為という権利義務関係に対して司法審査をすることは当然といわなければならないが、問題は仮処分という形で争議行為をチェックする機能を果すところに問題があり、差止命令との類似性がみられるのである。

かくて本件における必要性の判断は、妥当な判断ということができない。

（阿久沢亀夫）