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

Title	〔労働法三〕非組合員である試用中の労働者の組合加入を理由とする交渉拒否、組合員名簿の不提出を理由とする交渉拒否と不当労働行為の成否 (札幌地裁昭和三八年三月八日判決)
Sub Title	〔労働法〕三 金星自動車事件
Author	宮本, 安美(Miyamoto, Yasumi) 社会法研究会 (Shakaihō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1964
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.37, No.4 (1964. 4) ,p.97- 103
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=AN00224504-19640415-0097

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.

れば足りると解されているから（通説・判例、例えば我妻「事務管理・不当利得・不法行為」新法学全集二〇二頁、大判大正一五年五月二二日民集五巻三八六頁）、判旨のいわゆる「直接の損害」がもし相当因果関係を意味しているのであれば（加藤「不法行為」法律学全集一五七頁註五、同「直接損害と間接損害」ジュリスト七二号四一頁参照）、その限りで右の判旨に異議はないが、周知の通り、商法二六六条の三の解釈をめぐつて「直接損害」「間接損害」が論ぜられており、しかもこの点に関しては学説に争のあるところだけに（佐藤「取締役の責任」商法演習Ⅲ六五頁以下参照）判旨の表現が必らずしも明解でないのは遺憾である。

また、判旨は『Y_6のなした訴外会社の財産の搬出処分が訴外会社に対する関係で$Y_2$$Y_3$らとの共同不法行為となることはいうまでもない』という。これは$Y_2$$Y_3$らの右行為が会社に対する不法行為になることを意味するものと思われるが、もしそうとすれば、$Y_2$$Y_3$の責任を先に商法二六六条の三に基くものと判定したことと如何に関連させて理解すればよいのであろうか、云いかえれば、これは判旨が商法二六六条の三の責任を特殊の不法行為責任とみていることになるのか（例えば田中誠「最新会社法論」上四〇一頁）、それともこれを特別の法定責任とみ従つて前者と共に後者も並存しうるとみていることになるのか（例えば大阪谷・前掲一一三五頁）は明らかでない。

要するに、判旨がいくつかの点で必らずしも判然としていないのは、誠に遺憾である。

――一九六四・二――（大賀　祥充）

〔労働法　三〕　非組合員である試用中の労働者の組合加入を理由とする交渉拒否、組合員名簿の不提出を理由とする交渉拒否と不当労働行為の成否

（金星自動車不当労働行為救済命令取消請求事件　札幌地裁昭三六（行）第一〇号　昭三八・三・八判決　労働経済判例速報四八〇号）

【事実】 原告会社は札幌市南六条西六丁目に本社をおき、昭和三六年九月当時資本金一、五〇〇万円、営業車約一一〇輌、従業員約二五〇名をもつハイヤー、タクシーを業とし、訴外組合は、原告会社の従業員をもつて昭和三一年一一月結成された労働組合である。訴外組合が結成されるにさいし、原告会社は従来採用してきた雇、準社員、社員の区分制度を廃止し、従業員全員を社員にしたう

え、以後入社する従業員に対し、試用期間を設けた。この試用期間は、原則として三ヵ月とし、もし特別の事由があつて右試用期間後本採用となしえない従業員については、会社と組合は協議するとの協定を結んだ。なお、この際、原告会社、訴外組合間では以後試用中の者は組合に加入させないとの口頭了解がなされ、爾来右了解事項は、会社と組合との間で労働慣行として取扱われてきた。

昭和三四年四月に訴外組合は分裂し、訴外組合を脱退した従業員は、新たに金星自動車新労働組合を結成し、同三六年一月当時では、訴外組合所属の組合員数は、一〇名であり、新組合所属の組合員は約一〇〇名である。

その後原告会社と訴外組合間の前記労働慣行によつて組合に加入しえなかつた試用中の従業員は昭和三六年一月当時には九四名を数えていたが、そのうち赤丸浩外七九名は、同月二二日に至り、試用中の従業員のみをもつて労働組合を結成した。そして同日訴外組合と合併し全員これに加入した。そして訴外組合は同日ただちに右試用中の組合員もふくめて臨時組合大会を開催し、同席上新たな執行委員その他の役員を選出した。選出された新役員の名簿は翌二三日原告会社に提出された。

訴外組合は、同年一月二五日新たな組合員構成のもとに賃金を一律三〇〇〇円引上げることなど一〇項目にわたる要求を原告会社に提出し、同時に右要求事項につき団体交渉を申入れた。

右要求事項についての団体交渉は、同年二月六日午後四時三〇分から原告会社総務部会議室において開かれ、原告会社側からは吉野専務取締役外三名が交渉委員として出席し、訴外組合側からは富山執行委員長ほか試用中の執行委員二名をふくむ六名が交渉委員として出席した。そして右席上原告会社は実質的な交渉に入るに先立ち組合側交渉委員には試用中の者がふくまれているが、これは前記労働慣行に反するから疑義があるとのべ、一つにはこれが確認のため、一つには当時新たに組合員の変動のあつた訴外組合の組合員構成が明確でないから、これを明確にするために組合員名簿を提出するように要請した。これに対して訴外組合は組合員名簿は別に二月二〇日までに提出するが、団体交渉にさいし、組合員名簿を提出する前例もないので、名簿提出とは関係なく団体交渉をはじめたい旨述べて交渉を求めた。しかし原告会社は、名簿の提出あるまでは交渉に応じないとの態度をとつたため同日はなんら実質的な交渉に入ることなく午後五時五〇分打切られた。

訴外組合は二月一三日原告会社に組合員名簿を提出した。もつともこれは原告会社、訴外組合間の昭和三一年一一月一二日の協定第一〇項のチェック・オフ協定により、訴外組合が毎月二〇日までに組合員名簿を原告会社に提出していたという慣例によるものであつた。

その後昭和三六年二月一七日訴外組合は原告会社に対し、同月二一日、就業時間中である午前一〇時から組合執行委員会を開催すべくその承認を申し出たところ、原告会社は、同月二〇日前記労働慣行を理由に試用者の組合加入をみとめえないとして、試用中の執行委員三名に対しては執行委員会への出席を許可せず、さらに同月二

一日右試用中の執行委員三名に対してそれぞれ業務命令を発した。

同月二一日訴外組合は原告会社に対し、右執行委員会出席不許可と業務命令の問題について即時団体交渉をなしたい旨申し入れたところ、翌二二日原告会社は団体交渉開催日を同月二四日に指定しながらも同時に組合側交渉委員に試用中の執行委員が加わることは認めないとして同人を除外した上でなら交渉に応ずる旨回答した。

同月二四日の団体交渉は、午前一一時三〇分から、組合側は一応試用中の執行委員をのぞいて行なわれたが、組合側委員が、会社が一方的に組合側交渉委員中から試用中の交渉委員を除外したことを問題とするや、原告会社は逆に前記労働慣行を理由に、試用中の者の組合加入はみとめえないとして訴外組合が試用者を除外しない限り、訴外組合の大会、執行委員会などは一切許可しないし、団体交渉も行なわないとの態度に出て、以後何らの実質的交渉に入ることなく、同日午後一時打切られた。

その後、同月二七日にも訴外組合から原告会社に対し、前記一月二五日付要求事項などについての団体交渉の申し入れがあり原告会社は同年三月一日これに回答したが、原告会社は依然として訴外組合が試用中の組合員を除外しない限り、団体交渉に応じない旨の態度をとつた。そこで訴外組合から、かかる会社の行為は不当労働行為であるとして北海道地方労働委員会に救済の申立をした。同地労委はこの申立をみとめて、団体交渉を拒否してはならない、団体交渉を行なわなければならない旨の命令を発した。会社はこの命令を不服としてその取消を求める訴訟を提起した。これが本件である。

【判旨】 一、「原告会社が訴外組合に対し二月六日の交渉席上組合員名簿の提出を求めたのは (イ)訴外組合は原告会社との試用者を組合に加入せしめないとの慣行に反し試用中の執行委員を交渉委員としている点で疑義がありこれが確認のためと、(ロ)訴外組合は試用者の加入により従来とは大幅に異つた構成となつているがこれが明確化のためであつたことが認められる。

しかして右(イ)の点については、訴外組合は前記労働慣行に反しているとしてもなお組合結成の自由を有するもの と解すべきであつて、これにつき原告会社が組合員名簿の提出を求める理由はない。しかしながら右(ロ)の点については現時訴外組合は一月二二日の臨時大会とともに試用者の大量加入によつてその組合員数がそれ以前の一〇名から一躍一〇〇名近くへと大幅に増大しており、かつその新たなる構成についても何ら通告もなかつたのであるから原告会社としてはその組合員構成が明確でなかつたことが覗われる。しかも一月二五日付要求事項はそのいずれもが交渉に際して訴外組合の構成員数に重要な関係を有するものであるから、原告会社としては右交渉に入るに先立つて訴外組合の組合員構成を明らかに知つておく必要性はあつたものと認めうる。したがつて当時の段階としては原告会社は組合員名簿の提出を求める理由がありかつ右名簿の提出あるまで団体交渉を拒むことは正当な理由によるものといいうる。

しかしながら、訴外組合は……二月一三日それがいわゆるチェック・オフのためであるが原告会社に組合員名簿を提出している。そうすれば原告会社としてその時からは訴外組合の組合員構成を充分

知りえたものといいうるので同日限り右(ロ)の名簿提出要請の必要性は消滅したということができる。」

二、「一般に労働慣行が労使間に存する場合にはそれが公序良俗に反しない限り労働協約と同様に労使双方ともこれを遵守しなければならぬ……。しかしながら他方労働者の団結権即ち労働者の組合結成組合加入の自由は他の団体交渉権、団体行動権とともに労働者の基本的権利として憲法上強く保障されているところであり、右権利はそれが特に労働組合の本来の目的からと公共の福祉の立場からとそれぞれ法律をもつて制限している以外は全く労働者自身の自由に委ねられているところであつて何人もこれを制限、禁止することのできないものである。しかして右団結権は他の団体交渉権とともに労働者を保護する目的を有するものであつてともに強行法規たる性格を有するものといわなければならない。従つて右権利を制約するが如き労働協約ないしは労働慣行はいずれもその効力を認めえないといわなければならない。

しかして原告会社と訴外組合との間には昭和三一年一一月の口頭了解以来試用中の従業員を組合に加入させないという労働慣行がある……。しかしかかる労働慣行もそれが強行法規たる　団結権と抵触する限り右慣行は公の秩序に反するものとしてその効力を認めることはできない。」それゆえ本件の交渉拒否も正当な理由となりえない。

【評釈】 判旨の結論には賛成である。しかしその理論構成には検討すべき点が若干ある。

一　まず判旨が、組合構成に変動があつたばあい、使用者は組合員名簿の提出を求め、その提出がないかぎり団体交渉を開始しなくても不当に団体交渉を拒否したことにはならないとしている点を検討しよう。

一般的にいつて、組合員名簿の提出が団体交渉開始の要件となるか否かについては、すでに労働委員会の裁定がいくつか出ている。けれども、その考え方にはニュアンスがある。

まず、昭和三四年八月一一日の鈴木ミシン商会の事件において宮城地方労働委員会はつぎのようにのべている。「団体交渉を開始する際に使用者がその相手方に対して明確な資料の提出を求め得るのは、団体交渉の任に当るものが、使用者の雇用する労働者の代表であるかどうかということとか、団体交渉事項が何であるかということ等であつて、このような事が明確でなければ団体交渉を開始することをも拒みうるであろう。

なお、その代表者が使用者の雇用する労働者の全部又は、過半数を代表する必要はなく、一部少数の労働者を代表するものであつても、使用者はこれと団体交渉を行なう義務を免れ得ないことはいうまでもない。

それ故、使用者は、団体交渉開始に当つて、その相手方である労働者団体構成員の具体的氏名をもすべて承知しなければならないとする法律上の根拠はない」（本件については本多淳亮教授の批評がある（季刊労働法三六号））。つぎに、匿名組合員をふくむ合同労組に関するものであるが、昭和三六年三月

三一日の太陽社の事件において、神奈川地方労働委員会はつぎのようにのべている。「申立人組合が個人加入方式をとり、いわゆる匿名組合員を含む合同労組であつて、その所属する組合員が使用者に対し自ら申立人組合に加入している旨を届出る義務のないことは当然である。然し乍ら被申立人が申立人組合から団体交渉を申入れられたとき、自己の雇傭する従業員の誰がその組合に加入しているかという程度の認識を求めんとすること、換言すれば労働組合の代表者又は受託者と言われても組合員名の明示がなければ、その者が果して自己の雇傭する労働者を代表し或いは委任されたものであるか否かを確認する方法がなく、そのために組合員名簿の提出を求め、これが得られないことを理由に団体交渉に応じないとしても、これのみを以つて直ちに不当に団体交渉を拒否するものとは断じ難い」（本件については、窪田隼人教授（季刊労働法四一号）および本多淳亮教授（労働判例百選）の批評がある）。

前者は組合員名簿の提出は団体交渉開始の要件ではないとし、後者は組合員名簿の提出がないときは、はじめから団体交渉を拒否しても差支えないばあいがあるとしている。

私見によれば、使用者としては当面交渉を求めている者が自己の雇用する労働者＝従業員の代表者であり、かつ交渉の対象事項が明示されているかぎり団体交渉を開始しなければならない。それならば組合員名簿の提出は法的にはどのような意味をもつかというと、それは結局（労働組合法の規定に即していえば）交渉委員が「使用者が雇用する労働者の代表者」（七条二号）であるかどうかを判断する資料としての意味をもつのではなかろうか。ところで、企業内組合のばあいには、交渉委員が使用者の雇用する労働者＝従業員の代表者であるかどうかはまず明らかだといつてよい。また合同労組のばあいでも名簿提出以外のなんらかの方法で従業員のなかに組合員がいることを使用者に示すことにより、従業員の代表者であることを明らかにすることができるはずである。したがつて一般的にいえば、団体交渉を開始するために組合員名簿を提出することは、企業内組合のばあいはもとより合同労組のばあいにも法的には必要とされないのではないか。その意味で組合員名簿の提出を団体交渉開始の要件とみなかつた宮城地労委の見解は正当だとおもう。なお、団体交渉の過程で組合員構成が明らかにされる必要が生じることもあろうが、それは団体交渉開始の要件とは別に考えられなければならない（沼田稲次郎編「合同労組の研究」第三章第二節匿名組合をめぐる問題点（荒木誠之教授執筆）、野村平爾「団交拒否」労働法大系二巻六一頁―六二頁参照）。

このような観点から本件をみると、本件においては、「一月二十二日の組合大会とともに試用者の大量加入によつてその組合員数がそれ以前の一〇名から一躍一〇〇名近くへと大幅に増大しており、かつその新たなる構成について〔組合から〕なんら通告もなかつたのであるから、原告会社としてはその組合員構成が明確でなかつた」かもしれない。けれども、組合が企業内組合であること、さらに使用者は、ともかくも組合員のなかに試用者がふくまれ、それによつて組合員構成が変化したこと、試用者が組合の執行委員に選出され、その者が交渉委員となつていること、交渉委員が組合の代表者であることを知つていたのであるから、そのかぎりにおいて組合

員名簿の提出を求める理由はなく、交渉を拒否することは正当でないといわなければならない。

また、判旨のとくように試用者を本採用にすること、ならびに賃金引上げが問題になつているばあいには、試用者の本採用や、賃金引上げによつて必要となる源資の総額を明らかにするために、組合員構成を明らかにする必要がたしかに生ずるであろうが、それは団体交渉の過程において明らかにすれば足りる。いいかえれば、組合がその構成を明示することは団体交渉継続の要件ではあつても団体交渉開始の要件ではないと考える。かくして本件において、組合員名簿の提出を団体交渉開始の要件としてみとめた判旨は正当でないといわなければならない。

二　つぎに判旨が口頭了解ないし、それにもとづく労働慣行に反して試用者を組合に加入させ、執行委員に選出したことなどを理由に、使用者が団体交渉を拒否したことにつき、団結権は強行法規であり、それに反する口頭了解ないし、それにもとづく労働慣行は効力をもたない、したがつて団体交渉拒否は正当でないとする点について検討しよう。

この問題については、中央労働委員会、昭和二九年一一月二四日の三石耐火煉瓦の事件が参考になる。中労委によれば、「一般に労働組合が使用者との合意により労働協約においていわゆる非組合員の範囲を定めることは、労働組合の団結の範囲形態等に関するものではなくして、当該労働協約の適用を受くべき人的範囲についての合意だと解すべきである。何となれば、組合員の範囲を如何に定めるかは、もともと組合が法に定めるところに従い自主的に決定しえ、またすべき事項であり、この点に関して使用者の意思の介入を許すことは、たとえ労働協約による組合の同意があつたとしても労組法上是認できないからである。」

おもうに組合員の範囲は近代トレイド・ユニオニズムの立場からするならば、労働組合が自主的に決定すべき事柄である（峯村光郎「労働協約の問題点」日本労働協会編「労働協約」一七頁―一八頁）。このことはわが国においては、憲法における団結権保障という裏打をもつている。ところがわが国の現状においては、組合員の範囲は、労使の合意により労働協約の一条項として定められることが少なくない。そこでこのようなばあい、その条項を法的にはどのように理解すべきかが問題になるが（この点については、片岡昇「法からみた労使関係のルール」一二頁以下参照）、そのような条項は、少なくとも団結の構成範囲を定めたものとしては、組合員の範囲についての労働組合の自主決定を要請する団結権の保障に反するから、効力をもちえないと解すべきである。三石耐火煉瓦の事件における中労委の見解は正当であるといわなければならない。

このように考えて、労使の口頭了解ないしそれにもとづく労働慣行によつて非組合員の範囲を決定した本件をみると、労働協約によつて非組合員の範囲決定をしたばあいと特に区別して考える必要はないようにおもわれる。すなわち、その口頭了解ないし労働慣行による組合員の範囲の決定は、団結の構成範囲そのものを定めたものとしては効力をもつことができない。したがつて使用者は口頭了解ないし労働慣行をたてに新構成の組合との団体交渉を拒否できない

といわなければならない。かくして判旨が、その口頭了解ないし労働慣行を団結権に抵触し、公序に反するものとして無効だとしたのは正当であつたと考えられる。

（宮本　安美）

〔最高裁民訴事例研究　一二〕

昭三七25（最高民集一六巻一〇号二一七〇頁）

土地境界確定の訴における判決主文において係争の土地の所有者を表示することの要否

境界確認請求事件（昭三七・一〇・三〇第三小法廷判決）

上告代理人の上告理由第一点は、原判決に左記のごとき理由不備又は理由そごの違法がある。㈠原判決の主文第一項は、控訴人等（原告・被上告人等）共有の甲番地山林とは被控訴人Hを除くその余の被控訴人等一〇名共有の隣地乙番地山林との境界は別紙図面の線であることを確認する、としている。しかし、乙地山林がHを除くその余の被控訴人等の共有であることにつき原判決に理由が示されず、且つ原判決は理由の冒頭に右山林がHを含めて被控訴人等一一名の共有であることは当事者間に争のない事実である、としている。㈡元来被上告人等は、第一審以来乙地山林は上告人等一一名の共有であると主張し、上告人等一一名を被告として本件境界確定訴訟を提起したのであり、両地の共有関係については、上告人等も終始これを争わなかつた。ところが原審最終口頭弁論で、被上告人は請求趣旨訂正申立書に基き請求の趣旨を訂正して原判決主文と同旨の判決を求めたが、訂正理由については何等の陳述もしていない。上告人等も乙地山林がHを除くその余の被控訴人等の共有であると認めてはいない。だからこそ原判決は理由冒頭に、「乙地山林が被控訴人等の共有であることは当事者間に争がない」と判示している。㈢しからば、原判決の主文はその理由と一致せず、この点で原判決には理由不備又は理由そごの違法がある。第二点として、原判決は訴訟当事者適格を誤つた違法がある。㈠本訴は境界確定の訴であるから、境界の確定さるべき隣接両地の所有者が対立当事者となるべきであり、非所有者は当事者適格を有しない。㈡しかるに被上告人は、本件請求の趣旨訂正申立書で、乙地山林は上告人Hを除くその余の上告人等一〇名の共有としたのであるが、それなら訴訟の相手方をHを除くその余の上告人等一〇名に限定すべく、すなわち、上告人Hに対しては訴を取下げるか請求の抛棄を為すべきに拘らず、それをせず、上告人等一一名を相手方としたまま訴訟を進行し、原判決も右一一名を被控訴人として表示し判決した。原判決は当事者の適格を誤つた違法の判決である。

これに対し、上告審判決は、上告理由第一点について。土地境界確定の訴においては、判決主文において、特定の隣接地番の土地相互の境界を表示すれば足るのであつて、所有権確認の請求が含まれない限り、右土地の所有者が誰であるかを主文に表示することを要す