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

Title	〔労働法六〕「組合を脱退するには組合大会の承認を必要とする」との定めとその効力 (神戸地裁昭和三八年一一月二八日判決)
Sub Title	〔労働法〕六 合化労連製鉄化学事件
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.7 (1964. 7) ,p.80- 84
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=AN00224504-19640715-0080

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.

のであろうし、二人以上の解任取締役の後任取締役を選任する場合は各株主は累積投票の請求をしないであろうと断定しえないといえるから、この点も判旨に賛成である。即ちこの議案によつて、各株主は取締役四名の選任、乃至三名二名等の選任は考慮の範囲内であつたと考えられるからである。

よつて本件株主総会決議にはこれを取消すべき瑕疵はないので、本件判旨の結論に賛成である。

（米津　昭子）

〔労働法　六〕「組合を脱退するには組合大会の承認を必要とする」との定めとその効力

（合化労連製鉄化学労働組合積立金返還請求事件　神戸地裁昭三六（ワ）第一七一号　昭三八・一一・二八判決　労働経済判例速報四八四号）

【事実】原告大林ら一七五名は、被告である合化労連製鉄化学労働組合の組合員であつたが、その当時原告らは、被告組合の積立金規定にもとづいて被告組合に対し闘争積立金および罷業金庫積立金として一定の金員を拠出した。右闘争積立金は被告組合が闘争時の費用ならびに犠牲者の扶助を目的とし、右罷業金庫積立金は合化労連加盟組合の相互扶助により共通の利益を擁護し罷業の有利な解決に資することを目的とする趣旨で、被告組合員がそれぞれ被告組合に拠出して積立てるものであるが、いずれの積立金も当該積立人が非組合員になつたとき、該積立金台帳にもとづいて返還を受けるべきものであつた。しかるところ原告らは被告組合に対して脱退届を出した。

さて、原告ら（但し目野、吉川の両名をのぞく）が脱退の届出をした当時被告組合規約に任意脱退には組合大会の承認を要するとの規定は全然存在しなかつた。なおこの規約は昭和三十八年八月ごろに組合員が組合を脱退するには組合大会の承認を必要とする旨改正された。前記目野、吉川両名の脱退届を提出した時は右組合規約改正の前後いずれであるか明らかでない。

つぎに、原告らが被告組合に対して脱退届を提出した当時被告組合が会社と争議状態にあつた。ところで右争議状態の経緯についてみるに、昭和三四年以降被告組合は会社の企業合理化に伴う人員整理を阻止するため団体交渉を重ね、かつ昭和三十五年一月ごろには賃上げ要求を掲げて被告組合の上部団体である合化労連とともに団体交渉に入り、さらに同年二月ごろに臨時工を組合員として組織化する問題をとり上げたところ、同年三月ごろに会社は臨時工を次々

と解雇する措置に出たため右解雇撤回要求を掲げて小規模なストライキをもつて闘争し、同月末ごろにはほぼ要求どおり右臨時工問題は一応落着したが、右賃上げ要求については会社側が団体交渉に応じようとしなかつたので同年四月および五月ごろ断続的な部分ストを行ない、同年七月ごろ中労委による仲裁命令が出されるに及んで争議状態は終り、その後は右仲裁命令の解釈をめぐつて訴訟上争われ結局同年一〇月ごろ最終的に解決した。そして原告らが脱退届を出したのは、昭和三五年四月一日以降二ヵ月にわたつている。これら脱退者は主として管理業務分野に属する者およびその補助者であつていわゆる職員層に属する者であるが、未だ脱退者が伊藤ほか十六名であつた同年五月ごろ右十七名において「職員層グループ結成に当つて」と題するパンフレットを発行して、組合を脱退した動機は(イ)組合至上主義、激発的闘争主義に偏した組合のあり方は企業基盤を無視し、労使協調の精神を忘れたものであること、(ロ)工員および職員層の利益や意見が十分反映されないうらみがあること等に基くものであることを明らかにしたところ、その余の原告らは大体これに同調してそれぞれ脱退し、その後前記職員層グループはこれらの者をも含めて社員協議会たる名称のもとに労働組合と親睦団体との中間的な性格を有する一種の団体に組織された。そして積立金の返還を請求したのが本件である。

【判旨】 一、被告組合規約「第八条に『この組合の組合員の資格は第一〇条各号の事由発生の日より喪失する。』と規定し、第一〇条に『この組合の組合員がつぎの各号に該当する時は組合を脱退するものとする。1.死亡した時、2.退社した時、3.除名した時、4.労働協約によつて非組合員であることを協定した従業員になつた時、5.臨時作業員が脱退を届出た時』と規定して臨時作業員を除く一般従業員の任意脱退に関しては何ら規定するところはないけれども、これをもつて脱退を右五箇の事由に限定し、一般従業員の任意脱退が絶対に許されない趣旨だと解することはできない。蓋し労働組合についても原則として加入および脱退の自由を肯認すべきであるからである。また……たとえユニオン・ショップ協定がある場合においても、従業員は組合員でない限り使用者から解雇されても已むを得ないという意味において組合からの脱退が事実上制約されるに過ぎず、法律上当然に組合からの脱退を認めないということはできないというべきである。　従つて原告らのした本件脱退の意思表示は他に特段の事由の認められない限り有効というべきである。」

二、組合規約に組合員が組合を脱退する旨定められている場合でも、「組合の社団的性格からしても、また　被告組合には存続期間の定めがないこと……からしても組合員の脱退は自由であると解される……。これを組合大会の決議によつて制約することは、各個の労働者の自由意思によつて団結せんとする労働組合の本質的性格と矛盾するばかりでなく、それは組合員の自由を著しく制限するものであつて公序良俗に反するものといわなければならない。」

三、「原告らが脱退届を提出した当時被告組合は争議状態にあつて組合員の団結を必要とし組合員の脱退が被告組合にとつて不利な時間であつたことは否めないが、右争議状態は数ヵ月にわたつて断

続的に部分的ストライキが反覆されていたのであるから、原告らの脱退が組合の存立を左右する程決定的重要性をもつ高度の緊迫状態にあつたものとは認められないのみならず、原告らの脱退は先に認定したとおりの動機（事実参照—宮本）に基くものであつて、被告組合の団結を侵害する目的をもつて行われたものでないことか明らかであるから脱退の自由の濫用とはいい得ない。」

【評釈】　判旨には検討を必要とする点が少なくないようにおもわれる。順をおつて考えていきたい。

まず、判旨が、組合規約に組合員の資格喪失事由を制限列挙しているばあいでも「任意脱退が絶対に許されない趣旨だと解することはできない」としているのは正当だと考える。しかしその根拠として「労働組合についても原則として加入および脱退の自由を肯認すべきであるからである」と説いているのは疑問である。その理由はつぎのとおりである。わが国においては憲法二八条に団結権の保障がある。このことから「労働者の団結には一定の信義を必要とし、したがつてそれに伴う拘束力をもその団結に対して認めなければならない。組織強制（Organisationszwang）といわれるものがそれである。そこで労働者が労働組合を脱退しあるいは労働組合の統一的行動にしたがわないことについては、正当な事由がなければならないことになる。すなわち正当な事由のない組合脱退については、組合の側から法律上脱退を認めない旨の訴求あるいは抗弁ができると解すべきであろう。だがこのことは、組合員の脱退を不当に制限することを認めることにはならないことはもちろんである」（峯村光郎「団結と協約の法理」一三頁）。

脱退に正当事由が必要だということは、一たん組合に加入した以上は、脱退は原則としてゆるされないということを意味する。したがつて、「脱退は原則的に自由」だと説く判旨は妥当でないといわなければならない。しかし、正当事由があれば脱退できるのであるから、そしてすべての正当事由を規約等で列挙することは不可能であるから、脱退事由が組合規約に制限列挙されているばあいに、その事由に該当するときにだけ脱退がみとめられるということは正しくないと考える。たとえば、組合が民主的に運営されていないばあいで、民主化の努力もおしつぶされてしまうような環境のもとにおいては、非民主的運営のみを理由として脱退できるというべきである。

このように考えると、判旨第一点は結論においては正しいけれども、その理論づけに疑問があるようにおもう。

つぎに判旨が、組合規約で組合員の脱退には組合大会の決議を必要とすると定めることは効力規定としてはゆるされないとしているのは（同旨、浅野雨竜炭鉱事件、札幌地判昭二六、二、二七、なおこの判例の解説として蓼沼謙一「労働組合脱退の自由」ジュリスト労働判例百選五四頁がある）正しいと考える。けれども、その根拠を「労働組合の社団的性格からして、また被告組合には存続期間の定めがないことからしても、組合員の脱退は自由」であり、「これを組合大会の決議によつて制約することは、各個の労働者の自由意思によつて団結せんとする労働組合の本質的性格と矛盾するばかりでなく、それは組合員の自由をいちじるしく制限する」ことに求めているのは疑問である。けだ

し、すでにのべたことのくりかえしになるが、労働組合は労働者の自由意思による団結形式であるにせよ（ただし、ユニオン・ショップ協定が存在するときは、団結自体が強制される）、一たん団結した以上は、より高次の自由を確保するために組織強制がみとめられる社団である。そのことから、脱退は原則として自由ではなく、正当事由のあるばあいにのみ認められると解しなければならない。ただ脱退を不当に制限することはゆるされない。労働組合の組織強制も無制限にはみとめられず、限界をこえるばあいには濫用としてゆるされないからである（なお、組織強制の限界線はどこにひかれるか、いいかえれば、どういうばあいに濫用があるとされるかは、個々の事件ごとに具体的に判断するほかない）。そこで、判旨のいう「労働組合の社団的性格」とはどのような意味なのか明確でないけれども、社団にもいろいろの性格のものがあるのであり（石川吉右衛門「労働組合の統制力と組合員の政治的自由――統制力の限界の一側面」法学協会雑誌七十六巻二号参照）、労働組合は組織強制のみとめられる社団なのであるから、「社団的性格」とのみいつて、そこからただちに脱退の自由をみちびくのは妥当ではないと考える。また組合の存続期間に定めがなくとも、正当事由があるときは脱退しうるのであるから、そのことがただちに組合員の自由を不当に拘束することにはならないとおもう（なお、この点に関する判旨は、有泉亨「組合員の加入・脱退・除名」労働法大系一巻二六四頁―二六五頁と同旨である）。さらに判旨のように脱退を組合大会の決議によつて制約することは「自由意思によつて団結せんとする労働組合の本質的性格」からしてゆるされないとするのは、労働組合に組織強制のみとめられることからいつて、妥当でないであろう。かくして判旨第二点も法律構成に妥当でないものがあるようにおもわれる。

判旨第三点は、原告らの脱退は、争議時ではあるが組合の存立を左右するほど高度の緊迫状態においてなされたのではなく、また組合の方針が闘争主義的であり、職員層の利益・意見が十分に反映されないことなどを理由としてなされたのであつて、是認されるとしている。わたくしの立場からすると事実関係に明らかでない点があるため賛成とも反対ともいいきれないけれども、疑問がある。おもうに争議時においては、労使の対抗関係は平常時より緊張しているのであるから、労働組合は平常時以上のひろがりと強さとをもつて統制力を行使することができる。だから、争議中に組合を脱退するがごとき行為は、その理由による脱退が平常時においては正当とされるばあいであつても、正当とみとめられないばあいがおこりうるといえよう。ところで、組織強制がその本来の力を発揮するためには組合内部に民主主義が支配しているという一つの前提条件を必要とする。たとえば、組合役員の選挙に欠陥があつたり、組合大会において多くの組合員の発言を封じてしまつたりするばあいには、その労働組合はその程度に応じて組織強制を弱くしかおこないえないと解すべきである。このようにみると、判旨は組合の激発的闘争主義、職員層の利益・意見の十分な反映が行なわれないこと等への批判として脱退したことを是認しているが、この辺の事実関係も不明確にしかのべられていないし、またその評価も説得的でない。このばあい、原告らが、そのようなネックを解消する努力を組合内部で十分したかどうか、また、これらは、なにも争議中においてでなく

平常時においても問題であつたのではないか、それをわざわざ争議中に摘示して脱退するというのは、労働者の連帯的利益を害するといわれても仕方がないのではないか。この点疑問におもう。

（宮本　安美）

〔最高裁民訴事例研究　一五〕

昭三八6（最高民集一七巻一号一九八頁）

控訴審での反訴提起につき相手方の同意を要しない場合

建物収去土地明渡並びに反訴事件（昭三八・二・二一第一小法廷判決）

建物収去土地明渡の訴において、当該土地につき正当に賃借権を有する旨の被告Yの抗弁が容れられて、原告X敗訴。Xから控訴をおこし、昭和三一年四月三〇日の口頭弁論期日で控訴の趣旨が陳述されたが、翌三二年三月三〇日附反訴状をもつてYは賃貸借関係存在確認の反訴を提起した。五月一〇日の口頭弁論期日で反訴の趣旨が陳述されたが、Yはこの反訴に同意しない旨を述べるとともに、同日附の控訴状訂正申立書に基づいて請求を建物収去土地明渡から賃借権不存在確認に変更する旨を陳述、Yはこの訂正に異議のない旨を述べた。裁判所は、「控訴審において反訴を提起するには、相手方の同意を要することが明らかであるが、本訴と同一訴訟物について反訴を提起するときは、相手方をして一審を経ない不利益を受けしめるものでないので、その同意を要しないものと解すべきであるところ、本件においては、控訴人（X）は、控訴人と被控訴人との間には別紙目録記載の土地につきその主張の如き賃貸借関係の存在しないことの確認を求め、被控訴人（Y）は、反訴において、右賃貸借関係の存在することの確認を求めているのに外ならないので、本訴と反訴とは訴訟物を同じくし、前者についての主張は同時に後者につき認否したこととなるので、被控訴人（Y）の右反訴の提起には、控訴人（X）の同意を要しないものというべく、被控訴人（Y）の右反訴は適法に当審に係属しているものというべきである」といい、Yの賃借権の存在は第一審同様これを認めて、Xの新請求棄却およびYの反訴請求認容という判決をした。「しかしながら、反訴は本訴と別個の新なる請求であるべきであるから、本件において上告人（X）の賃借権不存在確認の請求に対しその存在の確認を求める反訴は本訴と別個の新なる請求でない。従つて元来原審（判例集には第一審とあるが誤記であろう）における反訴の提起を容認すべきでない。原判決が本訴と同一訴訟物についての反訴を許すとすることが既に誤つた法律解釈である。控訴審においては如何なる場合でも相手方の同意なき反訴は不適法としてその反訴を却下すべきである」といつてXから上告をおこしたのが本件であるが、最高裁は上告を容れなかつた。曰く、「このような訴訟経過を辿つている本件にあつては、たとえ右反訴と右訂正後の本訴とが同一訴訟にあたるとしても、前述のように反訴が右訂正後の本訴より以前に提起されている以上、右反訴は適法に原審に係属しているものであることはいうをまたな