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

Title	〔労働法一一〕予告義務違反の争議行為、無届集会を理由とする懲戒解雇 (横浜地裁昭和三九年四月二七日決定)
Sub Title	〔労働法〕一一 日本食塩事件
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	1965
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.38, No.2 (1965. 2) ,p.73- 77
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=AN00224504-19650215-0073

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.

まで形式的基準によつて判断されるものと解する方が、取引の相手方の保護の面からも適切な解決ではないかと思われる。

(14) そして、このように商法第二四五条の「営業譲渡」を理解し、同条の立法趣旨を把握する限りでは、同条を「営業財産の譲渡」について類推することもまた避けなければならない。即ち、営業用財産の譲渡は「たとえそれがため会社の営業の継続が全く不可能となるか、或は少くとも著しく困難となること明らかであり、いずれにしても会社の存立そのものに重大な影響を及ぼすもの」であつても、かかる実質的考慮とは別個に、それが営業者たる地位の喪失又は変更をもたらす「営業譲渡」ではないという形式的な判断によつて、株主総会の特別決議を必要としないと結論されることになる（多数説である。例えば、前掲各判例評釈参照）。

従つて、本件判旨ならびにそれと同じ立場の判決、学説に反対である（結論同旨、深見・前掲本件評釈）。

―一九六四・一〇―（大賀　祥充）

〔労働法　一一〕予告義務違反の争議行為、無届集会を理由とする懲戒解雇

（日本食塩事件　横浜地域昭三八（ヨ）六五九号　昭三九・四・二七決定）

【事実】 被申請人日本食塩製造株式会社は川崎市に本社ならびに工場を有し、食卓塩等の製造販売を目的とし、従業員約三八〇名を有する資本金五千万円の株式会社である。申請人は昭和三六年一月一七日会社に入社し、同年九月同社の従業員をもつて組織する化学産業労働組合同盟日本食塩支部の組合員となり、昭和三七年六月右組合の執行委員となつた。

さて、会社と組合との間には労働協約が締結され、昭和三五年四月一四日労使の協力関係（合理化、生産意欲の向上、能率の増進）については会社側委員、組合側委員を以て組織する工場委員会で事前に協議する旨、さらに、同三七年一月一二日労働条件に変更を生ずる配置転換については労使協議の上決定する旨の各覚書が交されていた。ところが、会社は、生産数量の増加に対応するため、同工場の一キログラム入精製塩包装室に古川式回転型ヒートシール機（略称R・H・C）という新機械を導入することとし、同三八年一月二四日頃これを据付けて運転を開始するに至つた。組合はこれに対し前記覚書を根拠とし労働条件に関係があるものとして事前協議を求

めたが、会社は従業員の配置転換を生じないのみか従来両手両足を使用してシールしていた作業がＲＨＣの導入によつて両手のみの使用で事足りるので何等労働条件に変更を来たすものでないとして事前協議に応ぜず、一方的実施に移つた。組合はこれを不満とし、同三八年二月二五日当時実施予定の春期闘争の一環として、この問題の解決にあたることとし、その頃連日組合指導のもとに職場集会を開き、同年三月二日、会社が事前協議に応ずるまで三月四日から会社との一切の協力関係を解き、始業前の職場協議を行なうことにより安全出勤と称する職場放棄を実施することを決定し、右方針に基づき同月四日から一三日にいたるまで日曜日を除く九日間、一キログラム職場の女子作業員二三名は、毎朝定刻九時までに作業開始の態勢に入つていなければならないのに、始業前組合事務所前で職場討議を行ない、そのため離れた場所にある作業につくのに一〇分ないし一三分の遅延を生じさせ、作業を怠つて会社に圧力をかけ、その間、昼休には連日の様に職場討議を続け、三月一五日には五〇〇グラム職場の女子作業員三〇名を会社に無届で食塩生産作業場に集め、同日一二時一五分ごろから五〇分ごろまで前同様の安全出勤の実施方針等を説明するための集会を開き、申請人も中村書記長の指示に基づきこれらに参加し、さらに同月一六日右五〇〇グラム職場女子作業員三六名が始業前職場討議を行ない、申請人もこれに参加してそのため約一二分作業につくことを怠つて会社に圧力をかけ、他方その頃組合執行委員会においてはスト権確立のための討議を続けていたところ、同日会社との団体交渉により三月一九日工場委員会において事前協議を行なうことになつたため、組合は一応前記安全出勤等の闘争方法を打切ることとした。

つぎに組合は夏季一時間支給問題に関し、昭和三八年六月二七日午後三時五分から無期限ストに突入し、同年七月一日午後五時までこれを統行したが、同年六月三〇日午後一時二〇分ごろ会社専務取締役荻原虎雄は、組合執行委員長高橋義男と争議の解決をはかるため会談することとなり、工場正門に到着したところ、申請人は組合員約二〇名を指揮してビケを張つており、その際約一〇分位「氏名をなのれ」「身分証明書を見せろ」「車から降りろ」等と繰り返し同人の入門を阻止した。

これに対して会社は前記紛争に伴う組合役員の責任を問い、昭和三八年七月二九日右組合執行委員長高橋義男、同調査本部長木村基を出勤停止七日間に、青年部副部長柴崎陽子および青年部幹事等四名を出勤停止三日間に、その他組合員五四名を減給或いはけん責処分にする等の大量懲戒処分を行なうと共に、同日申請人を(1)前記昭和三八年三月四日から一三日までおよび同月一六日女子作業員が始業に際し作業を怠つたことを申請人がそそのかした職場放棄であるとし、これは就業規則六六条九号六五条三号後段六号に、(2)また、三月一五日申請人が主張して職場放棄させるため前記無届集会をしたとし、これは同規則六六条九号六五条四号に、(3)六月三〇日前記の如く専務取締役の入門を妨害した点は同規則六六条九号一一号六五条三号後段に各該当し、(4)さらに申請人が会社へ入社するに際し前勤務先たる富田鉄工所の入社年月日は昭和三三年三月二七日であ

るのにこれを秘匿し、昭和三三年四月と虚偽の届出をなし、また同所より退社を要求された事実を秘匿し会社に採用されたのは同規則六六条四号に該当するとして懲戒解雇処分に付したものである。

【判旨】「職場放棄の点については女子作業員は組合の指令に基づき安全出勤の名のもとに朝の就業前職場集会に参加し、ことさらに約一〇分ぐらい就労を怠つたものであり、これらはいずれもRHC導入に伴う労働条件に関し事前協議確保の要求貫徹のためなした組合の一貫した争議行為と目される。また、会社と組合間には労働協約で争議予告義務が規定されてい〔ても〕争議行為の予告義務は争議権の行使自体を制約するものでなく、たとい、これに違反しても直ちに違法とはならず、かかる争議行為が協約に違反する点において組合に債務不履行の責任を生ずることがあつても、争議行為自体が民刑の免責を失うものではないからその主張は失当であり、右理由をもつてなす解雇は結局組合活動を理由としてなした不当労働行為にあたるというべく許さるべきではない。」

「無届集会の点であるが、前記三月一五日の集会は会社に対し無届でなされたものであり、労働協約中の組合活動一〇条によれば組合活動のため会社の諸施設を利用する場合は事前に会社の許可を要する定めであることが認められるが、右は施設の管理権を有する会社の当然の権利を定めたのに止まり、管理権侵害の名のもとに不当に組合活動を抑制してはならないこともいうまでもないことであつて、会社がそのころ右集会に使用した倉庫生産作業場を使用する必要があつたとか、特に管理上拒否すべき特別事情が存したとか、或いは組合が使用したがために特に損害が発生したとかの事情が何ら疎明がない本件においては無届集会の違法性は極めて軽微で、解雇に価する行為とは到底認められない。」

「入門妨害の点についてみるに、ストライキ中といえども、会社の首脳である専務取締役に対しピケを張り入門を阻害することは許されないことは明白であるが、右妨害も極めて短時間に終り、暴力行為を伴つたというのでもなく、間もなく到来した高橋執行委員長の指示により素直に入門に応じた経緯が認められるのでこの入門妨害の点をとらえて解雇事由となすことは適当でない。」

「右のとおり　申請人の行為に違法を認められないわけではないが、これを個別に解雇理由となすに足らないし、さらにそれらを綜合して考えても、従業員にとつて死刑の宣告にも比すべき最も残酷な処分である懲戒解雇に価するものとは到底認められない。」

【評釈】一、まず、職場放棄を争議行為とみた点、および予告義務違反についての見解について検討する。

争議行為とは、労働関係に関する主張の貫徹についてなされるもので、業務の正常な運営を阻害する行為をいう。だから、本件のように事前協議確保の要求貫徹のため、組合指令にもとづいて職場集会に参加し、ことさら従来の就労時刻に遅延を生じさせた行為は、争議行為であるといわなければならない。

つぎに争議予告条項違反についてみると、予告条項は、争議開始について一定の制約を定めることによつて争議権行使が自然的に制

限されることを期待するものである。協約当事者は予告条項により争議権自体を制限ないし放棄するわけではなく、この条項違反の争議行為はその限りにおいて違法となるにとどまる。したがつて、それは民事・刑事の免責をうけるし（柳川真佐夫ほか「全訂判例労働法の研究下巻」一〇九八頁、三越解雇事件、東京地判昭二六・一二・二八、三石耐火煉瓦事件、大分地臼杵支判昭二九・一〇・二〇、理研コランダム事件、東京地判昭三五・一〇・三一、等参照）、労組法七条一号との関係においても正当な組合活動として評価されるというべきである。そうだとすると予告義務違反を理由として解雇する使用者の行為は不当労働行為を構成するといわなければならない。

このようにみると、判旨第一点は正当であると考えられる。（なお、予告義務違反については、「それ自体協約違反であるが、それが争議行為として正当であるか不当であるかとは別個の問題であり、不当性の問題では当該協約違反の態容が具体的事態に即して、労使間の信義をどの程度に害しているか、その違反によつてどの程度の損害が生じたか等を綜合勘案して判断されるべきものである」とし、さらに第一次三越事件の判決をあげて「信義に反し或いは争議権の濫用」に属するものとして不当な争議行為と判断されるばあいのあることを示唆するものとみる立場がある（吾妻光俊編「註解労働組合法」九八頁―九九頁）。この立場によれば具体的にどのようなばあいに争議行為が不当となると考えておられるのか、にわかにおもい及ばないけれども、たとえば、生産が特殊な装置ないし工程をもつて行なわれ、争議行為が予告なしで行なわれるならば、仕込中の原料や特殊な装置自体にデストラクティブな損害をひきおこすというようなばあいもその中に入るとするならば、このようなばあいは、予告条項が存在してもしなくても、そもそも争議権の濫用としてその争議行為は正当の評価をうけないものと解すべきばあいが少なくないとおもわれる。なお、本件のばあい明確には示されていないが、予告条項を守らなかつたために著しい損害が発生したということはなかつたように推測される）。

二、つぎに無届集会について検討しよう。もともとわが国の労働組合は企業内組織を原則としているから、企業施設を利用しての組合活動をみとめることが団結権を具体的に保障するという意味をもつばあいが多い。ところが、企業施設の管理権は使用者に属するから、団結権にもとづく組合活動と施設管理権とが抵触するばあいが出てくる。そこで労働協約のなかに組合の企業施設利用についてのとりきめをおいている例が少なくない（本件もその一例である）。そこでこれらの規定に違反する組合の施設利用は、少なくとも形式的には施設管理権の侵害として評価されることもあるとおもわれる。けれども、「施設管理権といつても企業経営との関係において差当つて必要がないにもかかわらず、専ら組合活動に対する制限ないし妨害を目的として行使されるときは、正当な要求でないのみならず、不当労働行為にもなる」（峯村光郎「団結と協約の法理」一七一頁）ことに注意することが必要である（なお、松岡三郎「組合活動と施設管理権についての基本的考え方」季刊労働法四四号、峯村光郎「組合活動と業務命令権、施設管理権」同四六号、青木宗也「職場内の組合活動」総合判例研究叢書労働(10)、同籾井常喜「施設管理権と組合活動」労働法律旬報五一四号参照）。

このような観点から本件を考えると、判旨は、無届集会を一応違法とみとめながら、企業経営との関係において無届集会を抑制すべき必要性が存在したことにつき疎明のない本件においてその違法性をきわめて軽微なものとみ、解雇を不当だとしており、正当である。

三、つぎに会社の専務取締役に対する入門妨害についてみよう。

もともと「ピケッティングが向けられる対象の相違に関連して、その合法性の限界に区分があるかどうかについては争いがあるが他の条件が加わらないかぎり、論理的には一応対象によつて区別があるというべきである。」そこで「使用者はどうかというと、使用者は本来ストライキの相手方なのであるから、使用者が自らの手で操業することであり、組合はこれを実力をもつて阻止することはできない」（峯村光郎「増訂労働法講義」一七八頁以下）。右は、実は就労阻止のばあいについての見方であるが、就労のばあいにおいてすらこのように考えられるのであるから、会社役員が争議解決のために組合側と会うために工場へ入ろうとしたことに対してピケをはり入門を阻止することは、より重い理由によつて許されないといわなければならない。とはいえ、このような阻止行為が行なわれたばあいに、どのような法的反応をみとめるかは具体的事件ごとに諸般の事情を考慮して定めることが必要となるであろう。

このようにみて本件に眼を転ずると、妨害行為は短時間（一〇分ぐらい）であり、かつ暴力行為を伴つたものでもない。また、ピケ参加者はほどなく到着した委員長の指示によつて直ちに会社専務の入門に応じているのであるから、判旨が、本件ピケを一応許されない入門阻止であるとしながら、ピケを指揮した者の行為をもつて解雇に値するほどの非行であるとみなかつたのは正当であるとおもわれる。

四、なお、最後に以上三つの解雇事由を綜合して考えても懲戒解雇に価するほどのものとは到底みとめられない、とした判旨もきわめて正当であり、要するに判旨に賛成である。

（宮本　安美）

〔最高裁民訴事例研究　一九〕

昭三八16（最高民集一七巻五号六五九頁）

第三債務者の債務額供託後の配当要求

配当異議事件（昭三八・六・四第三小法廷判決）

A（債務者）はB町（第三債務者）に対し百万円余りの建築請負代金債権を持つていたが、Aの債権者等七名が各自自己の債権のため相次いで右請負代金債権について仮差押命令・差押および転付命令の発布をえて、これらの命令は昭和三二年八月一〇日までに順次B町に送達されたので、B町は債務額を供託、同月三〇日裁判所に供託事情届を提出した（民訴六二一条）。Y_1・Y_2・Y_3は右事情届後一〇月から一二月にかけてAに対する債権を主張し執行力ある正本に