

Title	〔労働法一九〕取引会社の圧力にもとづく執行委員長の解雇と不利益取扱 (東京地裁昭和四十年四月二八日判決)
Sub Title	〔労働法〕一九 山恵木材本訴事件
Author	金子, 晃(Kaneko, Akira) 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.11 (1965. 11) ,p.91- 97
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=AN00224504-19651115-0091

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 一七〕 取引会社の圧力にもとづく執行委員長の解雇と

不利益取扱

（山恵木材本訴事件
東京地裁昭三五（ワ）第九七八六号
昭四〇・四・二八判決
労働経済判例速報第五三三号）

【事実】 被告山恵木材株式会社は木材の取次販売を業とする会社であつて、東京新宿木材市場株式会社との契約にもつき同会社業務規程の定める統制のもとに、その市場内に事務所、木材置場を設けて、俗に「市売り」と称する木材の委託販売を行なつてゐる。この市場には、訴外佐藤木材のほかなお一〇数の問屋業者が被告会社同様市場会社の統制に服して同様の営業をしており、これらのうち佐藤木材ほか九業者が市場内に被告会社同様事務所および材木置場を設置してゐる。

原告は被告会社の従業員であり、被告会社従業員により昭和三二年六月一五日に結成された山恵労組の執行委員長に選出され、ついで昭和三三年二月二五日被告会社および佐藤木材の従業員により結成された合同労組の執行委員長に選出された。

山恵労組は被告会社の従業員一九名中一一名をもつて結成され、総評全国一般中小企業労働組合連合会（以下、全国一般という）に加入したが、被告会社役員は結成直後から組合を誹謗し、殊に女子組合員に対しては直接間接に組合からの脱退を迫り、このため、結成後二カ月以内に二名の女子組合員が脱退したうえ、被告会社を

退職した。昭和三二年秋頃、市場会社従業員により労働組合（以下、市場労組という）が結成されたが、市場労組は親睦団体的な組合意識の低い組織であつたので、山恵労組がこれに対し組織強化を呼掛けたところ、同年一月頃右呼掛けに同調する市場労組員三名が解雇された。そこで市場労組は右解雇に反対し、山恵労組も原告、藤本清一書記長らが中心となつてこれを支援したところ、市場会社は被告会社に対し、山恵労組の市場労組に対する右支援禁止についての善処方を強く要望した。被告会社は前記のとおり市場会社の統制のもとに営業を行なつてゐる關係上、この要望に応じなければ同会社から不利に扱われることをおそれ、当面の責任者である原告および前記藤本書記長に対し退職を要求したが山恵労組の強い反対により右両名に対する退職要求を撤回した。しかし、その直後、被告会社は経営上の都合を理由に、社歴の新しい右藤本、北条久一郎および田中光義の三組合員の退職を要求したので、これに対しても山恵労組は強力な反対闘争を展開し、特に藤本の退職には強く反対したが、結局同年一月一九日東京都労委の斡旋の結果、藤本および田中の両名が退職した。このような経過から山恵労組は組織強化の必

要を感じ、問屋のひとつである訴外佐藤木材従業員に働きかけ、前記のとおり被告会社および佐藤木材の従業員をもつて、合同労組を結成、同労組は全国一般に加入した。

佐藤木材は合同労組結成直後従業員三名を解雇したが、合同労組との団体交渉の結果これを撤回した。しかし、その後同会社は昭和三三年三月中旬会社を解散し従業員全員を解雇したので合同労組は「同会社の経営状態は解散を余儀なくさせられる程差迫つていないのみならず同会社社長がかねてから合同労組の全国一般加盟に反対し、組合を解散するか全国一般を脱退することを強く要望していたことから推せば、右解散は、佐藤木材が合同労組を嫌悪し、その弱体化のため、これに加入した同会社従業員を解雇することを目的としたいわゆる偽装解散にほかならない」との判断にもとづき、右解散および解雇に反対して同年四月八日からストライキに入った。そして、右ストライキは合同労組に加入している佐藤木材の従業員により原告の指導のもとに行なわれたが、合同労組は、右ストライキに当り同会社二階の一隅にある組合事務所窓に赤旗を立て、同事務所の外壁、同事務所の周辺の同社屋の一部及び市場に置かれた材木の一部に、佐藤木材の解散及び従業員全員解雇反対のビラを貼り、また、市場内の問屋および出入の買方組合の従業員に右ビラを配つた。原告は、なお、合同労組員である被告会社従業員と共に就業時間終了後ビラの貼附、配付を行ない、闘争方法を協議するなどした。さらに、合同労組は市場内の問屋が、残業を従業員に命じながら、法定の割増賃金を支払っていない事実を告知したので、原告の指導の

下に「市場会社及び市場内の問屋は労働基準法に違反し従業員に支給すべき残業による割増賃金を『猫ばば』している」という内容の「権利を主張しよう」と題する各ビラを作成し、右ストライキ中前同様これを貼附または配付した（本件ビラには、問屋の割増賃金不払いの一例として、市場会社の事例が掲げられていたが、これに記載された割増賃金に誤算があつたので、合同労組はこれを約一〇枚貼附又は配付した後、右誤算部分をベンによつて訂正して、約三〇枚を貼附又は配付した。その後合同労組は、右訂正による金額にも誤りがあつたので、再びこれを訂正し、その根拠を示したビラ四一五〇枚を貼附又は配付した）。このように、合同労組が市場内にある佐藤木材の二階の組合事務所を拠点として原告の指導の下に佐藤木材の解散および従業員全員解雇反対のストライキを続け、また、右ストライキ中に市場会社の全問屋の割増賃金不払による労働基準法違反を非難する本件ビラを貼附又は配付したため生産者および買方組合は市場の全問屋がストライキを行なつていくように誤解するにいたつた。そこで、市場会社は右ストライキの結果として生産者および買方組合に対する市場会社および市場内各問屋の信用を失墜し、木材が他市場へ流出すべきことをおそれると共に市場会社には残業の割増賃金不払の事実がなかつたのに、本件ビラにこのような事実があるかの如く記載されていたので、合同労組による前記ストライキおよび本件ビラの貼附又は配付をやめさせるため、同月一〇日被告会社に対し、責任者である原告の処分を要求した。さらに、同月一四日開かれた問屋会議の席上、市場会社は被告会社に対し市場会社および市場内の問屋の

信用失墜防止等のため原告を解雇することを要求し、もしこの要求を容れなければ、業務規程第二二条第二号「契約違反その他間屋として不都合な行為ある時」の規定により被告会社との一切の契約関係を解除する旨を通告した。ところで、被告会社は二年前から市場会社から金額それぞれ金二三〇万円、金一六〇万円、金一〇〇万円の三通の手形により合計四九〇万円の融資を受けており、右手形は四七日ごとに書換えられていたが、同月一九日満期の金額二三〇万円の手形書換について、市場会社が一応これを拒んだ上ようやくこれに応じたいきさつがあつたのみならず、同日夕方市場会社は買方組合の同席する場所で、被告会社に対し前同様原告の解雇又は業務規程による契約関係の解除を強く迫り、買方組合も被告会社が原告の雇用を継続していることに不満の意を表明した。そこで被告会社はその場で一旦は原告を解雇すべきことを約したものの、市場会社の要求の正当性に疑いもあり、且つ、原告の解雇により被告会社内に混乱を生ずるおそれもあるところから、市場会社との契約関係を解消した上他市場に依存して経営を維持する方策等を検討し、なお態度を決しかねていた。しかるに同月二二日市場会社から書面により重ねて前同趣旨の通告を受けるに及び、原告を解雇しなければ市場会社から契約解除を受けることはもはや確定的であり、右契約を解除されれば同会社からの融資の途絶、業界における信用失墜により被告会社の営業の続行は不可能であると判断し、同会社の要求を不当なものとしつつも、同月二五日本件解雇に及んだ。

これに対して原告は、本件解雇は山恵労組および合同労組の執行

委員長としての原告のした正当な組合活動の故をもつてなされたものといふべきであるから、不当労働行為であり無効であるとして本訴に及んだ。

被告は、本件解雇は被告会社の都合によるものといふべきであつて、これ以外の方法をとることを被告会社に期待することは全く不可能であつたという意味で不当労働行為の成立する余地はないと主張した。

なお本件の仮処分一審判決(東京地裁 昭三三年二月二四日判決)は、「かかる一連の事態から見れば、市場会社、問屋等の組織された意図は不当労働行為の意図で被申請人に対し、申請人を解雇せざるを得ないように経済的圧迫を加え、その結果被申請人が申請人を解雇することにより、ないしは被申請人会社が潰れ従業員を解雇することにより、右組織された意図の実現を見るところであるから、右の一連の行為は不当労働行為を構成し、被申請人もかかる事態を認識しながら、申請人を解雇することにより右不当労働行為の実現に寄与したものである」といふべきである。「しかし、申請人を解雇した当時の状態における被申請人の立場を考えて見れば、被申請人は申請人を解雇するが経営に破綻を来すかの瀬戸際に追いつめられて遷延することが許されなかつたのであるし、いずれの途を選んだところで申請人の解雇の結果は生じたのであるから、被申請人は不当労働行為を企図して組織された意思の主体ではなかつたと認めるのが相当であるしまた理論上かように考えるべきものとも思われない。」ところで、「本件においては被申請人が申請人を解雇した意図は自己の経営の保持に

あつて、自ら労働者の団結権の侵害を企図してなしたものでなく、たとえ被申請人が申請人を解雇することにより他人の不当労働行為の実現に寄与することの認識があり、その限度においては本件解雇が不当労働行為の一環を構成し、被申請人が労働委員会の救済命令の名宛人の一人となるべきものであるとしても、被申請人が申請人を解雇しないで自己の経営を維持できたと認めることのできない本件においては、被申請人が自己の経営の維持を望み、申請人を解雇したことをもつて、社会的に不相当な解雇ということではできず、従つて解雇権の乱用には該当しないものと考えられる」から、「本件解雇は不当労働行為の一環を構成するものであるとしても、本件解雇自体は無効であるとはいえないし、また申請人主張のように「理由のない解雇」として権利の乱用にあたることも認められない。」と判示した。

また仮処分控訴判決(東京高裁昭三五・一〇・二〇判決)は、「被控訴人は、市場会社の要求に応じて控訴人を解雇しなければ、市場会社から排除せられ、手形融資の停止を受けて、会社経営は直ちに破綻するので、従業員の全員解雇か、控訴人の解雇かの岐路に直面した旨主張するけれども、当事者双方の疏明を検討するときは、いまだかかるとする事実を肯認するに足りない。」とし、「被控訴人が控訴人を解雇したのは、市場会社からの要求があつたことが契機とはなつていないけれども、これのみが本件解雇の決定的原因であるとは、到底認められないし、控訴人の正当な組合活動のためであることは明白である。してみれば、控訴人の解雇は明らかに労働組合法第七条第一号の規定に

違反する不当労働行為であるといわなければならない。」と述べ、本件解雇は公の秩序に違反し、無効であると判決した。

【判旨】原告の請求を認容。判決理由は次のとおりである。

一、本件解雇について「本件解雇が、市場会社の解雇要求を容れなければ同社との契約の解除、融資の停止、業界における信用失墜等のため被告会社の営業の続行は不可能になるという判断に基づいてなされたものである」が、「市場会社の右解雇要求は、前記ストライキ及び本件ビラ貼附又は配付における執行委員長としての原告の指導的行動を理由とするものであり且つ被告会社もこの間の事情を知悉していたことは、これまで前記認定から明らかであるところであるから、原告の右行動が『労働組合の正当な行為』と認められる限り、本件解雇は、労働組合法第七条第一号所定の行為に該当するものといわざるを得ない。何故ならば、被告会社が他から何ら制肘を受けることなく自ら右解雇を決意したものであると、また、市場会社の要望によりやむなくこれを決意したものであると原告の前記行動の故に原告を解雇したものであることには、何ら変りがないからである。」

そこで、原告の前記各行動が「労働組合の正当な行為」と認め得るかどうかについて検討し、佐藤木材の解散および従業員全員解雇反対のストライキ、本件ビラの貼附又は配付を指導した原告の行為は、「労働組合の正当な行為」であると判示する。

したがつて、「合同労組のストライキ及び本件ビラの貼附又は配付に対する原告の指導的行動が『労働組合の正当な行為』である

以上、この行為の故になされた本件解雇は被告会社の不当労働行為であつて無効といわざるを得ない。」とする。

二、「期待可能性」の理論の援用について 「仮りに被告主張の情勢が必至であつたとしても、これがため本件解雇が労働組合法第七条の適用を免れ得るものとは解し難い。何故ならば、労働組合の正当な行為のために当該使用者の事業が事実上統行不能となることは、他の客観的条件の如何により、当然あり得ることであつて、かかる場合右正当な行為をした労働者を解雇することによつて、(換言すればその労働者の犠牲において)、使用者が事業の破綻から免れることを是認することは、到底労働組合法(立法)の精神に合致するものとは考えられないからである。被告は、刑事責任の阻却事由に關し主として論じられる「期待可能性」の理論をここにも援用しようとするものようであるけれども、解雇がいわゆる不当労働行為となるために使用者に不当労働行為意思の存することが必要とされるのはもつぱら「労働組合の正当な行為」と解雇との間の因果関係の問題としてであつて、刑事責任における帰責の要件としての故意過失と同様な意味で必要とされるわけではないと解するものを相当とするから、不当労働行為成否の判断にあたり、いわゆる「期待可能性」の理論を援用するのは適切でない。」

「もつとも、以上の様に解するときは、被告会社に事実上酷な結果を生ずることがあるのを否定できない。しかし、もともと市場会社が原告の正当な組合活動を理由としてその解雇を被告会社に要求し且つこれに応じなければ被告会社との契約を解除するということ

自体法律上理由のないことであつて、もし被告会社において前記解雇要求に應じないことを理由として市場会社が契約解除を強行し、被告会社を市場外に排除した場合には、被告会社は右解除の効力を争い、右排除による損害の賠償を要求する等各般の法律的手段に事欠かないわけである。しかるに、いたずらに、右解除等をおそれて市場云社の前記不当な要求に屈し、原告を解雇することによつて自らの營業を保全しようとするのは、たとえ他の従業員全員の解雇という事態を回避しようという善意にいでたとしても、結局市場会社に對し前記法律的手段を尽して抗争する勞を惜しみ、これを労働者に転嫁するに帰着するものであつて、到底許さるべきではあるまい。」

【評釈】 判旨賛成。

本件は、第三者の圧力と不当労働行為の成否についての議論を提起した山恵木材仮処分事件の本案訴訟である。本件と類似した事件としては他に、斎藤鉄工所事件(京都地裁昭二七・三三判決)、小川調教師事件(京都委昭三五・一)、同再審査事件(中勞委昭三六・一)があるが、これらの事件では解雇をするか否かについて、使用者に裁量の余地が残されていた。これに對して、使用者自身には裁量の余地がないほどの経済的圧力による解雇であるところに本件の特殊性がある。

仮処分一審判決で東京地裁は、市場会社の要求を受けた使用者が、自己の經營の破綻を免れるためやむなく解雇を行なつたと認定して、解雇が権利乱用にならないと判決した。他方、仮処分控訴審判決では、東京高裁は、原審と事実認定を異にし、市場会社の要求

に応じなければ、会社経営が直ちに破綻するとの事実を肯認するに足る証拠がないとして、本件解雇は正当な組合活動の故に行なわれた不当労働行為であり無効であると判決した。ところで、本判決で東京地裁は、仮処分一審判決と同じ事実認定にもとづいてはいるが、第三者の圧力により決意されたものであらうとなかろうと、原告の正当な組合活動の故になされた解雇であることには何ら変りがないとして、本件解雇は不当労働行為で無効であると判決した。仮処分控訴審判決が、市場会社の要求に応じなければ、会社経営が直ちに破綻することが立証されれば、不当労働行為が成立しない余地を残していると思われるのに対して、本判決は、市場会社の解雇要求が、正当な組合活動を理由とするものであり、被告会社がこの間の事情を知悉しているかぎり、第三者の圧力の如何にかかわらず、不当労働行為が成立すると判示している点で注目される。以下判旨の順を追って検討することにする。

一、第三者の強制と不当労働行為の成否

一般に、使用者以外の第三者間に通謀があるとか、使用者に第三者の行為を利用する意思のある場合には、不当労働行為の成立が認められるが、本件のように、第三者の要求をいれなければ企業が破綻するという場合、不当労働行為の成立が認められるであろうか。この点に関して学説上詳細な検討が行なわれているわけではない。(片岡昇「不当労働行為意思」ジュリスト三〇〇号学説展三六四頁)が、次のような立場が主張されている。

(1) 不当労働行為意思を、刑法上もしくは不法行為法上の帰責要件としての故意とは性格を異にして、処分行為が団結権にたいする侵

害行為としての役割りないし性格をもつていないかどうかをさぐる手がかりにすぎないものと理解して、処分行為が団結権侵害の手段として、第三者の要求にもとづいておこなわれたことが明確である限り、使用者の意図如何にかかわらず不当労働行為が成立するとする立場(坂井常吉「取引会社の圧力による組合幹部の解雇」季刊労働法三一号一五〇頁以下)。

(2) 不当労働行為意思を正当な組合活動の事実およびそれと解雇との間の因果関係に対する事実認識があれば足りると解し、本件のような場合には不当労働行為意思の存在を肯定し、ただ第三者の強要の程度によつて不当労働行為の違法性が阻却されるか否かが問題になるにすぎないとする立場(岸井貞真「不利益取扱意思をめぐる若干の間題」題「関西大学法学論集」一巻一号一〇七頁)。

(3) 第三者の強制による場合でも使用者の意思と差別待遇の間には因果関係があるとし、差別待遇の成立について使用者に責任要件を必要とする限りにおいて、その責任阻却事由として、第三者の強制が考慮されうると解する立場(高島良一「第三者による強制」ジュリスト労働判例百選一六三頁)。

(4) 第三者の不当労働行為意思に基づく解雇の要請をいれるかどうかは、結局使用者の経営上の裁量に属することがらであり、もし解雇しなければ企業経営が破綻するとしても、第三者の強制による解雇が不当労働行為にならないとするならば、自己の従業員の組合の争議によつて企業が破綻するおそれがある場合に組合活動の故をもつて解雇することは不当労働行為にならないとせざるを得ないとして、労組法七条が企業の防衛ないし存続するため、団結権を侵害する手段としての不当労働行為を許容しているものと解することは困難であるとする立場(緒方節郎「不当労働行為の主」労働法大系四巻一五頁)。

(5) 第三者による強制の場合は、決定的原因説、因果関係説のいずれの立場をとつても、不当労働行為意思が存在しないと認める立場
(萩沢清彦・判例評論一)
(八号一四頁以下参照)

(6) なお、労組法七条は労働委員会が判断する場合の判断基準であつて、裁判所は労組法第七条によつて判断すべきではなく、民法第一条第三項の権利乱用あるいは民法第九〇条の公序良俗違反という形で判断しなければならず、本件の場合には、憲法第二八条によつて表明された公の秩序に反するものとして無効であるとする立場がある(萩沢前掲論文三藤正・中)。この立場に立ちながら期待可能性の理論の適用を認めるのに石川吉衛門教授がいる(ジュリスト)
(労働時報三四二頁以下)。

思うに、たとえ経済的に第三者の従属下におかれていたとしても、使用者は法的には独立した法主体であり権利義務の主体なのである。ということば、使用者は、自ら行なつた行為から生じた責任を回避することができないということである。しかも、たとえ第三者の強制によるものであつても、不利益取扱を最終的に決意したのは使用者である。したがつて、第三者の要求が正当な組合活動を理由とした不利益取扱であることを知つて、この要求をいれて不利益取扱を行つた場合には、法的には使用者が正当な組合活動のゆえに行つた不利益取扱であり、不当労働行為が成立すると解すべきである(前述の(6)の立場でも団結権侵害意思の存在を必要とし、本件の場合にかかる意思の存在を認める。ただし、この場合の意思は抽象的主観的認識で足りるとする)。

したがつて、判旨が、市場会社の解雇要求が、正当な組合活動を

理由とするものであり、被告会社がこの間の事情を知悉しているかぎり、市場会社の圧力の如何にかかわらず、不当労働行為の成立を認めているのは妥当である。

二、「期待可能性」理論の援用について

判旨は第二点で、期待可能性理論の援用を否定しているが、判旨も述べているように、期待可能性の理論は、損害賠償の責を負わされるとか、刑法上の刑罰に処せられるなどの帰責の場合に、その責任を免れるという問題である。ところで本件の場合には、責任の問題ではなく解雇の効力の有無の問題である。したがつて、ここで期待可能性の理論を用いることは適切でない(坂井・前掲論文一六二頁)
(頁三藤・前掲論文九頁)。判旨第二点は正当である。

なお、本件については花見忠氏の判例評釈がある(労働経済判例速報五四一号一七頁以下)。花見氏は、「団結権の侵害は、組合活動と不利益処分という二つの事実が立証され、この二つの事実により組合または不利益処分をうけたもの、または一般労働者が、組合活動をデスカレッツされたものと合理的に感ずる限りに對して認められる。単に二つの事実が偶然的に共存し、組合側が組合活動に對してデイスカレッツングだと受けとつても、客観的に見てそうでない場合には団結権侵害は成立しない」とし、「本件の場合の如き、いわゆる第三者の圧力による不当労働行為は、使用者側の主観的意図を論ずるものでもなく組合活動をデイスカレッツするものと考えるのが合理的である」と述べている。

(金子 晃)