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 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 (密四〇・四、三八年) 第九七八六号 (山恵木材本新事件)

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、これらのうちの市場には、訴外佐藤木材のほかなお一○数の問屋業者が被告会社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、木材置場を設務規程の定める統制のもとに、その市場内に被告会社に本材の取次販売を業とする会社【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

成された合同労組の執行委員長に選出された。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

を設置している。

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、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)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

が、 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 被告会社に対し、山恵労組の市場労組に対する右支援制止について 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、 けたところ、同年一一月頃右呼掛けに同調する市場労組員三名が解 中の両名が退職した。このような経過から山恵労組 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 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 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 り右両名に対する退職要求を撤回した。しかし、その直後、 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 のもとに営業を行なつている関係上、この要望に応じなければ同会 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 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 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 市場労組という)が結成されたが、 退職した。 結局同年一二月一九日東京都労委の斡旋の結果、 昭和三二年秋頃、 市場会社従業員により労働組合 市場労組は 親睦団体的な組合意 は組織強化の必 藤本および田 被告会

刊例研究

結成、同労組は全国一般に加入した。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

定の割増賃金を支払つていない事実を聞知したので、 さらに、 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。 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、 所の外壁、 当り同会社二階の一隅にある組合事務所の窓に赤旗を立て、同事務 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つた。 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、 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 ことから推せば、 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 との団体交渉の結果これを撤回した。 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 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 原告は、 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 藤木材は合同労組結成直後従業員三名を解雇したが、 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 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 合同労組は市場内の問屋が残業を従業員に命じながら、 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 なお、 右解散は、 合同労組員である被告会社従業員と共に就業時 佐藤木材が合同労組を嫌悪し、その弱 しかし、 その後同会社は昭和 原告の指導の 合同労組 右解 そ 法

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

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 配付した後、右誤算部分をペンによつて訂正して、約三〇枚を貼附又は配 同様これを 貼附または 配付した 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 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 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 附又は配付をやめさせるため、同月一○日被告会社に対し、責任者で 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 がなかつたのに、 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 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 トライキを行なつているように誤解するにいたつた。そこで、 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 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 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 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 再びこれを訂正し、その根拠を示したビラ四−五○枚を貼附又は配付し 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、 れた割増賃金に誤算があつたので、 払いの一例として、 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 「権利を主張しよう」と題する各ビラを作成し、 本件ビラにこのような事実があるかの如く記載さ 市場会社の事例が掲げられていたが、これに記載さ 合同労組はこれを約一〇枚貼附又は (本件ビラには、 右ストライキ中前 問屋の割増賃金不

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「契約違反その他問屋と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

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、金一〇〇万円の保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

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

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、同会社の要求を不足いた。とこで被告会社内に雇用を継続していることに不満の意を表明した。そこで被告会社内に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表別にた。とこで被告会社の原産が、自己に対していることに不満の意を表明した。そこで被告会社に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。そこで被告会社が原告のと社が原告の対策を対し、対策を対し、同会社の要求を不知り、関方組合も被告会社が原告のを告会社の営業の続行は不可能であると判断し、同会社の要求を不知らないの営業の統行は不可能であると判断し、同会社の要求を不知り、関方組合も被告会社が原告のという。

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

研究

当なものとしつつも、同月二五日本件解雇に及んだ。

のというべきであるから、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

訴に及んだ。

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被告は、本件解雇は被告会社の都合によるものというべきであつ

張した。

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 K 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 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 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 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か 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、 された意図の実現を見るというべきであるから、右の一連の行為は 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、 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、 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 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、 いうべきである。」「しかし、 申請人を解雇した 当時の 状態におけ 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と 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 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 なお本件の仮処分一審判決(一二月二四日判決)は、「か かる一 右組織 連 定の事

い。」と判示した。

件解雇は公の秩序に違反し、無効であると判決した。。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

【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たなされたものである」が、「市場会社の右解雇要求は、前記ストでなされたものである」が、「市場会社の右解雇要求は、前記ストでなされたものである」が、「市場会社の右解雇要求は、前記ストでなされたものである」が、「市場会社の右解雇要求は、前記ストでなされたものである」が、「市場会社の右解雇要求は、前記ストでなされたものである」が、「市場会社の方になるという判断に基づいるから、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り、本件解雇は、労働組合の正当な行為』と認められる限るから、原告の右行動が『労働組合の正当な行為』と認められる限されていたことは、「市場会社の解雇要求を容れるがおいた。」とは、「市場会社の解雇要求を容れるからである。」

は、「労働組合の正当な行為」であると判示する。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

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

であつて無効といわざるを得ない。」とする。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

関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外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、労働組合の正外が必要であつたとしても、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名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)の精神に合致するることを是認することは、到底労働組合法(立法)の理論をここにも援用しよめる場合に、別待可能性」の理論の援用について 「仮りに 被告主張の情間し主として論じられる「期待可能性」の理論の援用について 「仮りに 被告主張の情間しました。

能性」の理論を援用するのは適切でない。」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

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るのはもつばら「労働組合の正当な行為」と解雇との間の因果関係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うとするもののようであるけれども、解雇がいわゆる不当労働行為

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「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

に対し前記法律的手段を尽して抗争する労を惜しみ、これを労働者という事態を回避しようという善意にいでたとしても、結局市場会社いう事態を回避しようとするのは、たとえ他の従業員全員の解雇とらの営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らの営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らの営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、結局市場会社において前記解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

【評釈】 判旨賛成。

い。

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

正力による解雇であるところに本件の特殊性がある。 正力による解雇であるところに本件の特殊性がある。本件と類似した事件としては他に、斎藤鉄工所事件(京都地裁照二七)、小川調教師事件(京都地裁照二七)、小川調教師事件(京都院正立一八八次定)、同再審査事件(中労養昭三六、)があるが、これらの事件で元八八次定)、同再審査事件(中労養昭三六、)があるが、これらの事件で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起した山恵木材仮処分事件の本案訴訟である。

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、仮処分控訴審が、自己の経営の破綻を免れるためやむなく解雇を行なつたと認定仮処分一審判決で 東京地裁は、 市場会社の要求を受けた 使用 者

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

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

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、第三者の圧力により決意されたものであろうとなかろうと、原東京地裁は、仮処分一審判決と同じ事実認定にもとづい て は いる

(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

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。仮会の正言党系を済動の

の順を追つて検討することにする。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、

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

一、第三者の強制と不当労働行為の成否

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

難であるとする立場(体」労働法大系四巻一五頁)。

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

る立場(の解雇」季刊労働法三一号一五〇頁以下) 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

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、本件のよい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)。 が考慮されうると解する立場(原井貞男「不利益原及意思をめぐる若干の間)。 は、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なるにすぎないとする立場(原井貞男「不利益原及意思をめぐる若干の間)。 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、第三者の強要必要とする限りにおいて、その責任阻却事由として、第三者の強要必要とする限りにおいて、その責任阻却事由として、第三者の強要が考慮されうると解する立場(ユリスト労働判例百選一六三頁)。

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しなければ企業経営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するならば、自己の従業員の組合の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雇が不当労働行為にならないとするため、団結権を侵害すて、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る手段としての不当労働行為を許容しないる。

れの立場をとつても、 (5)第三者による強制の場合は、 不当労働行為意思が存在しないと する 決定的原因說、 因果関係説のい 立. 場 4

つて、 の理論の適用を認めるのに石川吉衛門教授がいる(ゼエ号七九頁)。 場がある(紫沢前掲論文、三藤正・中)。 この立場に立ちながら期待可 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 形で判断しなければならないとし、 一条第三項の権利乱用あるいは民法第九○条の公序良俗違反という 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 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 本件の場合は、憲法第二八条に 能性

行つた不利益取扱であり、 取扱を行つた場合には、
 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 は使用者である。 者の強制によるものであつても、 を回避することができないということである。 ある。ということは、 (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 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 したがつて、第三者の要求が正当な組合活動を理 使用者は、 法的には使用者が正当な組合活動のゆえに 不当労働行為が成立すると解すべきであ 不利益取扱を最終的に決意したの 自ら行なつた行為から生じた責任 しかも、 たとえ第三

Ą,

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

L

て

第二点は正当である。

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

判

例

研

究

認識で足りるとする)。 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

合理的である」と述べている。

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

二、「期待可能性」理論の援用について 認めているのは妥当である。

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、 も述べているように、 可能性の理論を用いることは適切でない (頁、三藤・前掲論文九頁) ではなく解雇の効力の有無の問題である。 任を免れるという問題である。ところで本件の場合は、 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、 期待可能性の理論は、 したがつて、 損害賠償の責を負わさ ここで期待 責任の問題 その

ずるものでもなく組合活動をディスカレッヂするものと考えるのが る第三者の圧力による不当労働行為は、 には団結権侵害は成立しない」 イスカレッヂングだと受けとっても、 をデスカレッヂされたものと合理的に感ずる限りにおいて認められ 合または不利益処分をうけたもの、 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 速報五四一号一七頁以下)。 なお、 単に二つの事実が偶然的に共存し、 本件については花見忠氏の判例評釈がある (労働経済判 花見氏は、 とし、 または一 客観的に見てそうでない場合 「団結権の侵害は、組合活動 「本件の場合の如き、 使用者側の主観的意図を論 組合側が組合活動に対しデ 般労働者が、 組合活 わゆ 例

る。

金 晃