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

Title	〔労働法二六〕 遵法闘争に対する組合幹部の解雇、チェックオフの一方的廃止が不当労働行為に該当する (大阪地労委昭和四〇年九月一三日命令)
Sub Title	〔労働法〕 二六 阪神急行自動車事件
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	1966
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.39, No.7 (1966. 7) ,p.125- 130
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=AN00224504-19660715-0125

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　二六〕　遵法闘争に対する組合幹部の解雇、チェックオフの一方的廃止が不当労働行為に該当する

（阪神急行自動車事件
大阪地労委昭和三九年（不）四六号
昭和四〇・九・一三命令
労働経済判例速報五六五号）

【事実】　被申立人阪神急行自動車株式会社は、一般貨物自動車運送業を営む株式会社であり、申立人総評全国自動車運輸労働組合阪神急行支部は会社の従業員をもつて組織する労働組合である。

ところで、昭和三九年春闘終結にあたり、五月二八日、会社組合は同年一〇月二一日から実労働時間を一五分間短縮実施することを協定したが、この短縮を一日のいつの時点で実施するかについて定められていなかつたので、この問題に関し一〇月一六日から交渉が行なわれた。この交渉において、会社は始業時に一五分間短縮し、始業時間を八時一五分とすることを主張したのに対して、組合は終業時に一五分間短縮し、終業時間を四時四五分とすることを主張して、譲らなかつたので、会社は一〇月二一日に至り、組合と話し合いがつかないまま一方的に始業時間を八時一五分とし、同日から通

勤バスの発車を一五分おくらせた。そこで組合は一〇月二六日、会社に対し遵法闘争に入る旨を通告し、一〇月二八日、執行部名で全組合員に対し、職員および作業、集配、整備部門は残業を全面的に拒否すること、路線部門は協定どおり四日運行を厳守し、午後六時以後の積込みを拒否すること、貸切部門は協定どおり三日運行を厳守し、午後六時以後の積込みを拒否することを内容とする遵法闘争を指令し同日から三日間これを実施した。

なお、上記時間短縮が実施されるまでは会社における一日の所定労働時間は休憩時間を除いて八時間であり、すでに労働基準法第三二条の制限に達していたが、同法第三六条に基づく時間外労働に関する協定は昭和三九年四月に失効したまま、その後締結されていなかった。また当時、大阪東京路線は四日運行とし、大阪名古屋間貸切は三日運行とする旨の協定が会社組合間に締結されていた。

昭和三九年一〇月三一日の労働時間短縮実施に関する会社組合間の話し合いの席上、酒井社長は、「組合が一〇月二八日から行なった残業拒否等の行為は違法な争議行為であるからその責任者として浪越、高見を解雇したい。また、柊木も社風に合わないから解雇したい。そして今後は組合費の天引きをしない」旨の発言を行なった。このあと会社は、組合側欠席の賞罰委員会を開催し、一一月一六日、浪越ら三名に対して正式に文書で就業規則および賞罰委員会規程に基づき懲戒解雇する旨の通告を行なった。

なお、本件被解雇者、浪越豊は組合の執行委員長、高見候宏は書記長、柊木辰男は前執行委員長であり、昭和三九年一一月一六日づけで解雇されるまではいずれも会社の従業員であった。

ところで組合は、(1)本件解雇は、浪越および高見が現在執行委員長ないし書記長として、柊木は過去三期間執行委員長として、いずれも活発な組合活動を行ない組合の中心をなしてきたので、同人らを解雇することにより組合の壊滅ないし弱体化を意図したものであつて労働組合法第七条第一号に該当する不当労働行為である。(2)会社が昭和三九年一〇月三一日の労使話し合いの席上で突如従来異議なく行なつてきたチェックオフの廃止を通告し、翌月の賃金支払日からこれを実施したことは、組合を財政的に困らせようとするものであつて組合に対する支配介入である。(3)会社が昭和三九年一一月一六日以後浪越を執行委員長として認めず、新役員の選出を強要したことは組合に対する支配介入であるとして大阪府地方労働委員会に不当労働行為の救済を求めた。これに対して会社は、(1)浪越は(イ)組合が労働時間短縮の実施をめぐつて昭和三九年一〇月二八日から行なった時間外労働拒否等一連の行為は労働関係調整法第三七条および会社組合間の争議行為に関する事前通告協定に違反する争議行為であり、これを当事執行委員長として企画、遂行、教唆、煽動をしたこと、(ロ)組合が昭和三九年五月九日に行なったピケは正当な争議行為の範囲を逸脱し、これを当時副執行委員長として企画、遂行、教唆、煽動をしたことおよび(ハ)組合員が昭和三九年五月二七日に賃金遅配問題をめぐつて行なった行為は常軌を逸するものであり、これを教唆、煽動したこと、高見は昭和三九年一〇月二八日からの時間外労働拒否等一連の行為につき書記長としてその企画、遂行、教

唆、煽動をしたこと、柗木は(イ)昭和三九年五月九日のピケにつき当時執行委員長としてその企画、遂行、教唆、煽動をしたこと、(ロ)昭和三九年五月二七日の賃金遅配問題をめぐる行為につきその教唆、煽動をしたこと、(ハ)組合共済資金不正事件に関与したこと、および(ニ)会社と組合との離間を図るような虚偽の事実を流布したことを理由として、それぞれ就業規則および賞罰委員会規程に基づいて懲戒解雇したものであるから正当な解雇である。(2)従来チェックオフについては協定がなく慣行的に行なつて来たが、本来組合費は組合自らの手によつて徴収すべきものであり、その方が団結権の維持向上に役立つとの趣旨からチェックオフを廃止したもので、支配介入にならない。(3)組合主張の(3)については全く関知しないことであると主張した。

【判旨】

一　浪越豊、高見候宏および柗木辰男の解雇について

いわゆる三六協定は同年四月に失効したまま、その後あらためて締結されていなかつたのであるから、当時事実上時間外労働を行なう慣行があつたとしても、それは労働基準法第三二条に違反する違法な慣行であり、かかる慣行の効力を是認することはできない。したがつて、この一事のみによつても組合員は会社に対し時間外労働をなす義務を負うものではないと判断されるから、本件時間外労働拒否は業務の正常な運営を阻害する争議行為に該当しない。

また、会社組合間の協定により大阪東京間路線については四日運行、大阪名古屋間貸切については三日運行とすることが定められていたのであるから、日常大阪東京間を三日で、また大阪名古屋間を二日で運行する事実があつたとしても、それは協定に違反するものであり、組合員はかかる運行方法を義務づけられていたのではなく、むしろ組合員の自由意思によつて実施されていたにすぎないと認められる。したがつて、本件における運行協定厳守の行為は、それが労働時間短縮の実施に関する組合の主張を貫徹するためのものであつたとしても、業務の正常な運営を阻害する争議行為に該当するとはいえない。

同様に、会社組合間の争議行為に関する事前通告協定にいう争議行為に該当しないと解せられる。しかも組合は、この事前通告に定めるとおりの通告ではないにしても、違法闘争に入る二日前に事実上予告を行なつていることが認められるから、協定どおり通告がなかつたことをもつて直ちに組合役員の解雇理由とすることは是認できない。

したがつて、会社が昭和三九年一〇月二八日からの時間外拒否等一連の行為を労働関係調整法第三七条および会社組合間の争議行為に関する事前通告協定に違反するものであるとして浪越ら組合執行部の責任を追求するのは失当である。

さらに大阪地労委は、会社主張の他の解雇理由につき順次検討し、いずれも解雇理由とするのは失当であると判断し、他方会社の反組合的態度を認定した上で、「以上要するに、会社が解雇理由として主張するところはいずれも採用し難く、結局、本件解雇は、組合が活発な活動を行なうに至つたのを嫌悪した会社が組合を壊滅さ

せるか、または弱体化しようとしてその中心的活動家である浪越ら三名を企業から排除するために行なつたものであつて、労働組合法第七条一号に該当する不当労働行為である」と判示する。

二　チェックオフの廃止について

会社においては従来チェックオフが慣行的に行なわれていたことおよび会社が昭和三九年一〇月三一日の労使話し合いの席上で突如チェックオフ廃止の意思表示を行ない、翌月の賃金支払日からこれを実施したことは双方に争いのない事実である。そして組合費の徴収は本来労働組合自らが行なうべき業務の一つであるが、我国においてはチェックオフが労使慣行として広く行なわれ、それ自体経費援助にあたらないとされているばかりか、実際上ユニオンショップなどと同様組合保障の機能を果していることは否定できない。したがつて、争議行為など組合活動に対する報復措置として使用者が一方的にチェックオフ廃止の挙に出ることは、支配介入の不当労働行為に該当することがありうるといわざるをえないのである。

しかして、本件においては、会社は労働時間短縮実施に関し、組合と争議状態にあつた時、突如、チェックオフ廃止の意思表示をなし、組合となんらの協議をすることなく、一方的にこれを実施したのであり、しかもチェックオフの廃止を組合の遵法闘争に対抗して行なつたものと認められる。したがつて、会社がチェックオフをとりやめた行為は、組合費の徴収その他組合の運営面で組合ないし組合執行部を困惑せしめんとの意図をもつてなされたものといわざるをえないので、労働組合法第七条三号の不当労働行為に該当する。

三　支配介入について

組合主張の、組合役員改選にあたつての会社の支配介入および本件解雇後の新役員の選出強要の事実を認め、これらの行為は労組法第七条三号の支配介入に該当すると判示する。

【評釈】　判旨の結論に賛成。ただし判旨一の理由づけに疑問がある。

一　いわゆる遵法闘争は争議権を否定された官公労において、争議行為禁止規定に抵触する争議行為であるか否かという形で問題とされる。しかし、民間企業においても、本件の如く協約の平和義務・平和条項または予告制度（労調法第三七条）等に違反する争議行為であるか否かが問題となる。

一般に遵法闘争が争議行為であるか否かについては見解が分れている。労調法第七条によれば、争議行為とは業務の正常な運営を阻害する行為であつて、労働関係の当事者が、その対抗的に分立する主張の貫徹を目的として行なう行為およびこれに対抗する行為である。

ところで、遵法闘争は、「労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行ふ行為」であることは明らかである。そこで、遵法闘争が争議行為に該当するか否かの議論は、「業務の正常な運営を阻害する行為」であるか否かをめぐつて展開される。まず、「業務の正常な運営」の解釈をめぐつて、肯定説と否定説とがある。肯定説は、「業務の正常な運営」とは「凡そノーマルな作業状態をいい、従つて、その能率を低下せしめる行為は、常に争議行為であ

る」とする。したがつて、かかる状態を阻害する遵法闘争は争議行為に該当する（吾妻光俊・労働法概論二一三頁、同「遵法闘争の法理」季刊労働法一五号六六頁以下、三藤正「遵法闘争について」不当労働行為の諸問題二五三頁以下）。

これに対して、否定説は、「業務の正常な運営」という場合、正常と平常とは法的にちがうとして、「業務の正常な運営」とは、適法な運営を意味するものであり、法律的評価にたえるものでなければならないとする。したがつて遵法闘争は争議行為に該当しないとする（松岡三郎「労働時間・時間外協定の解釈」季刊労働法三〇号五〇頁以下、野村平爾・労働関係調整法一〇五頁以下、山本吉人「三六協定と残業拒否闘争」団結活動の法理二五九頁以下、佐藤昭夫「労基法三六条協定と争議行為」労働法体系三巻一五二頁以下）。

ところで、肯定・否定両説に対し、いわば第三の立場をとる説がある。この説によれば、遵法闘争が争議行為に該当するか否かを、「業務の正常な運営の阻害」という文言の解釈によつて一律に決定せず、争議行為の概念は、各法律によつて必ずしも同一ではないとして、遵法闘争が争議行為であるか否かは、その具体的態様に応じて、それぞれの関係法規ごとに判断すべきであるとする（沼田稲次郎「遵法闘争」討論労働法二五号一一頁、佐伯静治「争議行為の諸形態」争議をめぐる法律問題五四頁以下、峯村光郎・公共企業体等労働関係法八七頁、吾妻光俊編・註解労働基準法三九二頁以下（蓑沼教授分担部分））。

思うに、争議行為の概念は各法規によつてかならずしも同一ではない（大野雄二郎「労働行為の定義(一)」日本労働協会雑誌六一号二頁以下）。したがつて争議行為とみるべきかどうかは各法条にいう争議行為の意味との関連において、個別的に判断すべきである。たとえば、労調法七条は、調整に親しむ争議行為か否かという観点から、調整に親しむ争議行為を規定したものであり、また公労法一七条は、公共企業体の正常な業務の確保という観点から規定されたものである。ところで本件のように、法律上義務のない労働を拒否することは争議行為に該当するかどうかを考えてみると、少なくとも労調法七条との関係では争議行為とみることができよう。なぜならば、法律上義務のある労働であるか否かは争議調整という観点からは問題ではないからである。しかし労調法七条の争議行為に該当するがゆえに、労調法のすべての条項との関係で遵法闘争を争議行為だということは妥当ではない。けだし、遵法闘争に緊急調整の規定を適用して、これを法律の力で止めさせることはできないからである（佐伯・前掲論文五五頁）。したがつて労調法における争議行為も、これを一律に考えずに、各条項について個別的に判断しなければならない。

それでは本件で問題とされた労調法三七条との関係で、遵法闘争は争議行為であろうか。労調法三七条の事前予告制度は、抜打ち争議からの公衆の保護と同時に労働委員会による調整の機会を確保せしめようとの狙いをもつものである。そうだとすると、使用者に対する関係においては、違法な状態は直ちに排しても問題はないとしても、一般公衆に対する関係では予告の必要があるのではないかと考えられる。しかし労調法三七条違反には第三九条の罰則の適用があることから、遵法闘争に事前予告を課することは、罰則をもつて強行法規に違反することを強要することになるという矛盾が生じることになる。そこで佐伯弁護士は、「労調法の解釈上、これは予告期間をおかねばならないとすることはできないと考えるが、これは組合として法により強制されると否とにかかわらず公衆のためにで

きる限り、とにかく予告をなすべきだ、少なくともこれを早く公衆に知らすべきだ。これが労働組合の良識である」と述べている。一応労調法三七条の予告義務を認め、しかし法令の形式的遵守という点から、第三九条の罰則については違法性が阻却されると考えることはできないであろうか。このように解しても、三七条違反の責任を使用者が追求できないことはもちろんである。

なお対使用者との関係では、判旨の述べているように、義務のない時間外労働を拒否してもそれは争議行為に該当せず、また平和条項（事前通告協定）に違反しないことは当然である。けだし、使用者の関係では、義務ある者が、その義務に反して業務の正常な運営を阻害した場合に争議行為とみるべきだからである。

以上、判旨が、業務の正常な運営を業務の適法な運営と解して本件時間外労働拒否は争議行為に該当しないとしている点は妥当ではない。

二　チェックオフの廃止についての大阪地労委の判断は妥当である。なお、最近チェックオフの廃止に関する労働委員会の命令が四つほどでているが、これらいずれに対しても救済命令が出されている。組合間における差別廃止が問題とされた、富士輸送機事件（大阪地労委昭和三九・一二・一七命令）と滋賀相互銀行事件（滋賀地労委昭和四〇・一二・一七日命令）およびチェックオフの廃止自体がその時期、廃止の意図との関係で問題とされた日本信託銀行事件（中労委昭和四〇・七・一四命令）、関扇運輸事件（大阪地労委昭和四〇・六・一命令）等である。その理由づけは本件と同じである。

三　支配介入について特に異論はない。

以上判旨の結論に賛成であるが、本件時間外労働拒否等のいわゆる遵法闘争が、争議行為に該当しないとの理由づけに疑問がある。

（金子　晃）