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

Title	〔労働法五二〕 不当労働行為の効力 (最高裁第三小法廷昭和四三年四月九日判決)
Sub Title	〔労働法〕五二 医療法人新光会事件
Author	阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo) 社会法研究会(Shakaihō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1968
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.41, No.10 (1968. 10) ,p.101- 105
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=AN00224504-19681015-0101

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　五二〕　不当労働行為の効力

（医療法人新光会事件
最高裁第三小法廷昭和四二年（オ）第一〇〇五号
昭和四三年四月九日判決
原審横浜地裁昭和四〇年三月一六日判決
控訴審東京高裁昭和四二年五月三〇日判決）

【事実】

被告人医療法人新光会（以下単に新光会という）は、川崎市において生田病院と呼ばれる精神病院を経営する医療法人で、原告M（以下単にMという）は、昭和三七年四月二四日右病院の精神病患者看護人として新光会に雇用されたが、新光会は、昭和三八年九月四日、就業規則第三条第一項の「やむを得ない業務上の都合」を理由としてMを解雇する旨通告した。そしてやむを得ない業務上の都合は、「原告に患者の不安動揺を助長するような行動がしばしば見受けられ、担当医師がこれを指摘注意しても一向に改めなかったこと、患者の不平、不満を看護人の立場で臨機処理せず、反ってこれを病院に対する批判攻撃の材料として病院側に提出したこと、患者の治療看護に当る立場にある同僚との協力的態度に欠けたこと、これらの結果として同僚の敬遠、嫌忌の的となり、病院従業員大多数から原告退職勧告の要請があり、この先原告の雇傭を継続すれば病院の看護体制の維持が困難とみられるに至った」事実から判断したのであるとした。

Mは、やむを得ない業務上の都合は全く存在せず、真の解雇理由は、Mの正当な労働組合活動を嫌悪した新光会がこれを排除しようとしたことにあり、右解雇は不当労働行為であるから無効であるとし横浜地裁に雇傭関係存続確認等請求の訴を起した。第一審横浜

地裁は、Mに患者の不安動揺を助長するような行動があったとの事実は、認められないとし、新光会の組合および組合員に対する態度を検討したうえで「被告が一貫して原告を排除しようとした形跡は明白といわねばならない。……本件解雇の決定的原因は前認定のような原告の組合活動を除いては他にこれを求め得ないと解する他はない」とし、不当労働行為の成立を認め、「本件解雇の意思表示は、……労働組合法第七条第一号に掲げる不当労働行為を構成し無効であるといわなければならない。」としている。これを不服とした新光会は、東京高等裁判所へ控訴したが、昭和四二年五月三〇日第一審とほぼ同様な判決が言渡され、これを不服として上告したのがこの事件である。上告理由の主要な点を概略述べると、第一点は不当労働行為は成立しないこと、第二点は、不当労働行為の有効、無効論であり、第二点の上告理由が中心となる。すなわち本件解雇が不当労働行為を構成するとした場合、何故当該解雇が無効となるのか、その理由を示していないのは違法である。労働組合法は、第七条に掲げた使用者の行為につき同法二七条による労働委員会の行政処分としての救済を与えるべきことを規定しているのであつて、第七条該当即無効という法律論をなし得ないものであることは現行労働組合法制定当時から論ぜられてきている。最高裁判所においても、憲法二八条による団結権の保障と同二九条による財産権の保障との権衡調整を顧慮した上、現行法体系のもとにおいて公の秩序に反するものについてこれを無効とする考え方を貫いて来ておられるものと考えられる。しかるに原判決は、不当労働行為に該当し、直ちにもつて、本件解雇を無効なりとしたものであり、この点違法として破棄を免れない。右の主張は、最高裁判所によつて排除され、本件上告は、棄却されたのである。

【判旨】

判旨理由は、二つに分れる。

上告理由一点については、「原判決の確定した事実関係のもとにおいて、原判決が本件解雇をもつて労働組合法七条一号に掲げる不当労働行為を構成すると判断したことは相当であつて、所論の違法は認められない。」と判断している。

上告理由第二点については以下のように述べる。「不当労働行為たる解雇については、旧労働組合法においては、その一一条によりこれを禁止し、三三条に右法条に違反した使用者に対する罰則を規定していたが、現行労働組合法においては、その七条一号によりこれを禁止し、禁止に違反しても、直ちに処罰することはなく、使用者に対する労働委員会の原状回復命令が確定判決によつて支持されてもなお使用者が右命令に従わない場合に初めて処罰の対象にしている（同法二八条）。しかし、不当労働行為禁止の規定は、憲法二八条に由来し、労働者の団結権・団体行動権を保障するための規定であるから、右法条の趣旨からいつて、これに違反する法律行為は、旧法・現行法を通じて当然に無効と解すべきであつて、現行法においては、該行為が直ちに処罰の対象とされず、労働委員会による救済命令の制度があるからといつて、旧法と異なる解釈をするのは相当でない。従つて、本件解雇を無効と解した原判決の判断は相当であつ

て、法律の解釈については必ずしも理由を示す必要はないから、原判決に所論の違法は認められない。」

【研究】

判旨に賛成である。

一　この事件は、不当労働行為の本質に関するものであり、その意味からして重要な意味をもつ最高裁判例であるが、一般の論議はかなりつくされている。論点第一は、一審判決の論理構成を引用しながらこれを支持し、不当労働行為の解雇における決定的原因説を取るものである。論点第二は、不当労働行為を構成する法律行為は、無効であるとし、従来一部に存在していた有効説を否定していることである。

そもそも不当労働行為制度は、アメリカのワグナー法を母法として制定されたものであるが、アメリカにおける制度のとらえ方とわが国の制度のとらえ方とのあいだにいささか差異があることは否定できない。アメリカにおいて、不当労働行為は通商の自由を侵害するものあるいは自由競争の場における不公正な労働慣行の禁止を意味している。したがつて不公正な労働慣行の禁止は、自由な競争を阻害するかぎりにおいて行なわれるのであつて、不当労働行為の保護しようとする対象は公正な労働慣行の確保による自由競争の育成ということである。そこには使用者による不当労働行為のみならず、労働組合の不当労働行為が制度化されることになり、労働組合といえども通商の自由を阻害するかぎり不当労働行為を行なうことになる。この論理は、当然に労働者とりわけ労働組合の間における不公正な行為の禁止となつて表明化する。いうまでもなく労働組合の不当労働行為は、タフト・ハートレー法以降表われるのであり、わが国不当労働行為制度の母法であるワグナー法のなかには存在しない。一九四七年六月二三日の法律すなわち Taft-Hartley Act の八条(b)項以下において労働組合およびその下部組織の不当労働行為が制度化され、従来わが国の制度のように不当労働行為は、もつぱら使用者の行なう行為であるとされていたものが、労働組合も不当労働行為を行なうことがあり、その行為は禁止されることになつた。そして労働組合の不当労働行為は、強迫による他の労働者の諸権利の侵害および統制からはずれた使用者の所有物の不法占拠（とりわけ Sit-down strike の場合にみられる）などが圧倒的多数を占めている (J. Goldberg, Growth of Labor Law in the United States 1962, p. 245)。ところが強迫による他の労働者の諸権利の侵害は、市民権の法理論としても考察されなければならず、かならずしも純粋な不当労働行為の法理論といえない側面を持つている。そしてアメリカ不当労働行為の根底にある自由の確保の法理論は、不当労働行為をして使用者から労働組合あるいは組合員の段階から労働組合対一般労働者の段階へと展開し、ついには団結なり団体交渉あるいは争議行為などとの関係からみれば第二次的場面における問題へと展開してきている。不当労働行為を通商の自由としてとらえたとき生ずる当然の帰結といえようか。

アメリカの場合と比較し、わが国の不当労働行為制度は、判旨において指摘するように「憲法二八条に由来し」ており、使用者の不

当労働行為は、団結権なり団体交渉なりの侵害行為として理解されている。アメリカにおいては、憲法による労働基本権の保障はなく、不当労働行為を労使の間における権利侵害行為と理解することは困難である。ここにアメリカとわが国との不当労働行為制度の根本的相違がみられるのであつて、その根本的法理論上の差異は、不当労働行為の法律行為を検討する場合重要なことであるといわねばならない。アメリカにおいては、不公正な労働慣行ととらえられるが、わが国においては権利侵害行為と法構成をしてゆくのが妥当であるが、この場合労働委員会と不当労働行為との関係をどのように把握するのか問題はなお展開しようが、この事件の中心問題とはややそれることになる。

二　不当労働行為、正確には反組合的意思の存在と解雇理由との競合においてどのような判断をすべきか。すなわちいかに不当労働行為が成立したといえども処分理由が正当に存在する場合があるわけで、一応反組合的意思が確認され不当労働行為が成立したとしても解雇理由において本人の行為がそれに該当し明確に正当な処分理由ありとした場合、なお本人は不当労働行為被該当者として救済されるのかどうか。この問題はかなり重要な問題といえよう。従来反組合的意思と処分理由の競合については説が分れていた。第一説は、処分そのものが不当労働行為を構成するとしても、処分に正当な理由があれば不当労働行為は成立しないとするものである。第二説は、相当因果関係説とよばれるもので、組合活動が不利益取扱をするうえでかくべからざる原因の一つであつたことが認められるならば不当労働行為が成立するという考えである。第三説は、因果関係説とよばれるもので、処分理由が正当であるかどうかに関係なく反組合的意思が認定されるならば不当労働行為は成立するという見解である。第四説は、決定的原因説とよばれるもので、処分理由と反組合的意思とを検討し、いずれに処分の決定的原因があつたかを判断して不当労働行為の成否を判断する考え方である。従来展開されたこの問題に関する法理は、大要以上のように分類されるのであるが、以上の各説はかならずしも明確に区別されているとはいえないようである。この事件においてその表現はいかにも決定的原因説によつているように理解されるが、なお相当因果関係説を念頭において理論を展開しているようにも考えられる。そもそも実務の上においては、決定的原因説が多数を占めているといえようが、決定的原因説に従つて事実を検討してゆくときおうおうにしてその実質は他説の考察方法で判断へと到達している場合が多いのであるまいか。そうした点からみてゆくと決定的原因説は形式的になる可能性があるといえよう。それと同時に決定的原因の具体的基準に乏しくまた反面ささいな団結権なり団体交渉権は不当労働行為とならないという結論にもなる。この欠陥をうめるものとして相当因果関係説が存在するとも考えられるのであるが、相当因果関係説は、運用いかんでは因果関係説に類似する結果にもなりかねないのである（門田信男「不当労働行為と不利益取扱」新労働法講座六巻九一頁参照）。判旨は、この競合の問題について第一審判決を支持しているにとどまるが、第一審判決は、決定的原因がなんであるかをかなり事実に忠実に探究しているが、その考察方法は、相

当因果説に近いように思われる。不当労働行為制度の主旨からするならば、因果関係説が妥当のように思われ、もつぱら不当労働行為の処分を原状に回復することを目的とする右制度の目的は、右見解によつて達せられるといえよう。

三　現在の労組法は、不当労働行為について旧労組法の直罰主義をやめ原状回復主義をとつたのである。直罰主義は、それなりに長所短所があつたし、原状回復主義はまたそれ独自に一長一短がある。しかし直罰主義のもとにおいては、不当労働行為が、刑罰の対象となるとはいえ、不当労働行為によつて処分された労働者は、普通の訴訟によつて原状を回復しなければならず、原状回復という意味からしてはこの効果は十分にあがるものでない。労働組合なり労働者の権利を侵害する行為からこれらのものを救済することを主たる目的とするのが不当労働行為制度であるとするならば、やはり原状回復主義が直罰主義よりまさつているといえよう。しかし現状の労働委員会は、その手続をますます民事裁判上の手続に接近せしめており、審査の日時が長期にわたり、制度本来の目的はなかなか実現されえない現状である。

ところが直罰主義をとろうと原状回復主義をとろうとその法律行為の効力についてはさほどの差異はないのであるまいか。ところで不当労働行為たる処分の効力については説が分れている。本来有効説は、手続上の理由からして主張されているように考えられる。またその背景には労働委員会による原状回復主義が必要以上に強く意識されているともみられる。たとえば労働委員会の命令を媒介として、いわゆる原状回復に主眼をおく方式は、組合運動の自主性をそこなうことなく、労働運動の形成力をいかすことになるのであり、ここにあえて仮処分による救済を認める必要はなく、仮処分の途を閉す意味から有効と解するという見解がある。いずれにしてもそこにはかなり無理な思考がなされており理解に苦しむ場合すらある。ところで労組法七条が、一定の保護法益を内含しながら不当労働行為の類型を規定していることは事実であり、公序を媒介してその無効を判断するよりは労組法第七条から直接この無効を理論づけることが正当である。労組法七条が規定する法益侵害行為に対して労働委員会の救済制度があるとしても一応有効か無効の判断をしなければならないであろうし、無効と考えるのがわが国不当労働行為の実状に合致する。判旨は、この点無効と判断し従来裁判所がとつてきた態度を明定したのであるが、この判断は労使の法律関係を明らかにする意味からして労使関係にあるいは労働委員会の活動に寄与するところ多いといえよう。

（阿久沢亀夫）