

Title	〔労働法六〇〕平和義務違反の争議行為と懲戒解雇(最高裁昭和四三年一二月二四日第三小法廷判決)
Sub Title	
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	1969
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.42, No.7 (1969. 7) ,p.104- 109
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究 表紙タイトル : 弘南バス事件
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19690715-0104

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.

かつたりまたは権利の届出をしなかつたからといつて、そこでなされた除権判決が当然無効となるものでないという点は判旨の指摘するところである。

なお、第二裏書人Y'に対するXの請求について、判旨は振出日の補充がないまま呈示期間を経過したから、Xは遡求権を失つたものとしてゐる。最近においては、確定日払手形の振出日を記載しないものがかなり存在するようであるが、これは振出日から満期までの期間が長期にわたる場合、関係者がこのことを明らかにしたくないという理由に基くものといわれている。そして下級審の判例のうちには、確定日払手形の振出日の記載に実質的な意味をもたないから、これは手形要件でないとするものもある(横浜地判昭和三六・三・一六頁、京都地判昭和四〇・五・一一)。また、英、米手形法は振出の日付を下級民衆一六巻五号八四一頁など)。

〔労働法 六〇〕 平和義務違反の争議行為と懲戒解雇

手形要件としないので、満期を定める必要があれば所持人に日付を記載することを許している点も問題とされる(道田信一郎「統一手形法と英米三巻三」)。けれども、確定日払手形についても振出日の記載を手形要件とすることは、わが国においては統一条約に基いて手形法を制定する以前から確立していたことで(明治三三年法四四五条、なお明治三三年法七二六条においても同様)、記載の意味が乏しいというだけではこれを否定することは困難である。その意味では、やはりこれを手形要件と解せざるをえないわけであつて(最高判昭和四一・一〇・一三民衆二〇巻八号一六三二頁、大阪高判昭和四一・九・二二〇判時三七八号三頁など、多数の学説もまたこれを支持する)の点に関する判旨も正当というほかはない。

本判決については小橋一郎教授(商事法務研究四)と松岡誠之助教授(ジュリスト四一〇)の評釈がある。

(高鳥 正夫)

【事実】

控訴人弘南バス株式会社(以下単に会社という)は一般乗合旅客自動車運送事業を営むことを目的とし、被控訴人小野は昭和三〇年三月会社に雇われ、以来会社弘前営業所車掌の地位にあり、会社従業員およびその他関係者をもつて組織される日本私鉄労働組合連

弘南バス事件
最高裁第三小法廷昭和三九(七)七七二号
昭和四三・二・四判決
一審秋田地裁昭和三七・四・二三判決
原審仙台高裁秋田支部昭和三九・四・一四判決

合会弘南バス労働組合の組合員で、昭和三四年七月以降組合車掌支部の支部長の職にあり、また被控訴人阿保は昭和三〇年九月会社に雇われ、以来右営業所車掌の地位にあつて右組合の組合員として同支部の副支部長の職にあつた。

一、組合は、昭和三五年一月賃上げおよび協約改訂(昭和三五年六

月八日以降における労働条件を定むべき労働協約の締結)の要求を会社に提出し、団体交渉を重ねたが、妥結に達しないため、同年三月七日賃上げ要求について指名ストに突入し、同月二日からはこの指名ストに協約改訂の目的をも含ませ、指名ストによる柔軟斗争を五月四日頃まで実施した。しかし業務の正常な運営の阻害はきわめて僅少にとどまり、バスの運行に支障をきたすような程度には至らなかった。

なお、会社、組合間に昭和三四年度の賃上げ争議妥結に基づいて、次のような協定が結ばれた。すなわち、「今後の労使関係について双方は良識と理解と信義に立脚し企業繁栄のための最善の努力と協力の関係を確立する」(同年三月二〇日締結の妥結協定書第三項)ならびに「組合は会社の昭和三三年度事業計画達成のため全面的に会社に協力するとともに、労使間は問題を常に平和的に解決する」(同年三月二五日締結の細目協定書第六項)である。

この斗争中に会社は、同年四月一五日付で被控訴人らに対し、右に述べた平和義務違反の争議行為を行なったのであるから、その責任は免れないとし、次の四点の行為を就業規則二〇八条第一三号、第一九号、第二〇号に該当するとして、懲戒解雇する旨の意思表示をなした。

(1) ビラ類の掲示

被控訴人らは、会社の許可なく会社の再三の説得警告をも無視して、三月一五日頃より四月上旬頃までの期間に、営業所車掌控室において組合のビラ、組合支部旗等を掲示し、会社の職権除去

後も引続きこれをなした。

(2) 無許可集会

三月二日より四月二日に至る間に一九時頃より一時間または一時間三〇分程度の無許可職場集会を五回にわたり、組合員多数を動員し、会社の数回の制止警告をも無視して勤務者の現存する車掌控室において強行した。

(3) 労働歌の合唱

三月二五日以降四月始め頃までの間、車掌支部の団結と組織化を図るため、会社の再三の制止にもかかわらず、一般従業員の勤務時間中に、車掌控室においてしばしば率先して労働歌や上司を誹謗する歌等を合唱した。

(4) その他の秩序紊乱、業務妨害行為

指名ストに参加したこと、三月二一日職場集会を強行したこと、理由に出勤停止処分に見されたにもかかわらず、職場に立ち入り、営業所内を徘徊して勤務中の者に対し終日組合宣伝を行ない、上司および守衛より再三にわたる退去警告をも無視して、かえつてこれらの者に対し軽視反抗する態度に出た。

二、そこで被控訴人らは、右懲戒解雇は、労働協約第二九条に違反する無効のものであると主張する。昭和三三年三月一八日付で組合、会社間に締結された協約第二九条は、「会社は組合員の昇格賞罰に関しては組合との協議の上決める。但し、懲戒解雇の決定について協議が整わない場合は、労働委員会の斡旋若しくは調停に付することができる」と定め、同第三三条は「会社は左に該当する組

会員は解雇する」とし、その第一号は「懲戒解雇と決定したもの」を掲げ、同第二八条は「会社は組合員の人事異動については事前に組合に内示し、組合の意思を尊重して行ふ。」と定めている。また就業規則第一九五条第二項は「賞罰に該当する事項が余りにも明白であり、且緊急を要する場合は前条の賞罰委員会の答申を経ないで実施することがある。」と定めている。

会社は、本件懲戒事案について右就業規則第一九五条第二項により、賞罰委員会の答申を経ないで懲戒解雇相当と内定したうえ、慣行に従い、昭和三五年四月七日、被懲戒者につき、懲戒理由は右に述べた(1)(2)(3)、懲戒の種類は懲戒解雇と記載した照会書をもつて組合に意見を求めたところ、組合は翌日書面により、次の回答書を提出した。すなわち「……解雇は不当労働行為であり、且つ又現行労働協約に違反するので無効である。」とあるのみで、著るしく具体性を欠き、重ねて会社側は具体的事由の釈明および協議意思の有無を組合に照会したが、右と同趣旨の回答をくり返したのみで、団体交渉を要求する態度をも示さなかつたため、会社は被控訴人らに対し本件懲戒解雇の措置をとつた。初審においては、協議義務の履行が認められるが懲戒解雇権の濫用であるとし原告が勝訴した。控訴審においては、その論理は多種多様であるが控訴棄却(控訴人会社)となり、よつて上告されたのが本件である。そして上告審においては平和義務の問題が主要な論点となり上告棄却(上告人)となつた。

【判旨】「上告理由第一、三、四点の論旨は、要するに、上告会

社が被上告人らに対してした本件懲戒解雇の効力を否定した原審の判断は、上告会社の就業規則二〇九条、民法一条三項の解釈・適用を誤つたもので、ひいて憲法二八条、二九条に違反するものと主張する。

しかし、原判決を通読すれば、原審は、その認定にかかる上告会社主張の解雇理由(2)(無許可集会)および同(4)(その他の秩序紊乱、業務妨害)の行為は、前記就業規則所定の懲戒事由に該当せず、また、同(1)(エラ等の掲示)および(3)(労働歌等の合唱)の行為は、右の懲戒事由に該当するが、いまだ解雇に値するものとはいえないから、本件懲戒解雇は就業規則二〇九条に違反して無効である。

そして、原審挙示の証拠によれば、原審の認定は肯認しえないものではなく、右判断は相当として是認しうる。

したがつて法例違背の論旨は、ひつきよう、原審の専権に属する事実の認定、証拠の取捨判断を非難するか、または原判決理由の傍論を攻撃するにすぎないものといへべく、違憲の論旨も、その実質において、本件懲戒解雇の効力を否定した原審の判断の法例違背を主張するにすぎず、すべて採用できない。

つきに本論に入り「懲戒解雇は、普通解雇と異なり、譴責、減給、降職、出勤停止等とともに、企業秩序の違反に対し、使用者によつて課せられる一種の制裁罰であると解すべきこと、当裁判所の判例とすることである(昭和三六年(初)第一二二六号同三八年六月二日)そして、平和義務に違反する争議行為は、その平和義務が労働協約に内在するいわゆる相対的平和義務である場合においても、また、い

ゆる絶対的平和義務条項に基づく平和義務である場合においても（ちなみに、上告会社主張の争議妥結協定および細目協定は、紛争解決に関する当事者の単なる心構えの相互確認の域を出るものではなく、いわゆる絶対的平和義務条項ではありえない）、これに違反する争議行為は、たんなる契約上の債務の不履行であつて、これをもつて、前記判例にいう企業秩序の侵犯にあたることはできず、また、個々の組合員がかかる争議行為に参加することも、労働契約上の債務不履行にすぎないものと解するのが相当である」。

したがつて、「使用者は、労働者が平和義務に違反する争議行為をし、またはこれに参加したことのみを理由として、当該労働者を懲戒処分につしえないものといわなければならず、原審の判断は、右とその理由を異にするところがあるが、けつきよく正当であつて、論旨は採用できない」。

【評釈】 判旨にほぼ賛成である。

一、平和義務については、従来かなり論議されてきたが、いまだ十分な結論をうることができなかったといえよう。まず平和義務と平和条項とをどのように理解するかについてかならずしも統一した見解があるわけではない。ただ一般的には、争議行為を行なうためには何日前に予告しなければならぬとかあるいは労働委員会の幹旋なり調停を経なければならぬという規定が労働協約中にある場合この規定を平和条項といい、労働協約の有効期間中は争議行為をしなると約束する場合にそれを平和義務といいさらに労働協約の有効期間中はいかなることについても争議行為を行なわぬという規定を

含んでいる場合にこれを絶対的平和義務とよび、労働協約に規定された特定の事項についてのみ争議行為をしないとすう相対的平和義務に区別しているようである（松岡三郎著「労働法」四六五頁参照）。しかし右のように平和条項と平和義務とを具体的規定のなかに於いて区別することはかなり困難であり、平和義務を労働協約本来の性格として理解するの でなければ、この混乱はかなり将来にむかつて続くのではあるまいか。そこで労働協約の平和義務を大略四つに区別する見解が有力である。すなわち労働協約に内在する相対的平和義務を規定のうえに表明しないもの、これを規定として表明するもの、当事者の合意にもとづき平和義務の加重を認めるもの、絶対的平和義務を認めるものなどに区別される（峯村光郎著「増訂労働法」一六頁参照）。そして右の四グループのうち第二および第三のグループは、きわめて抽象的に平和義務を規定するものがあり、本件における平和義務は、まさに第三のグループに属する抽象的な平和義務であるといえよう。本件の労働協約中における平和義務の規定が、きわめて原則的かつ抽象的に規定しているため本件の労使はそれが相対的平和義務の規定なのかそれとも絶対的平和義務の規定なのか理解にやや苦しんだのである。そうした事実が結局明確な概念上の区別を不可能にし、会社側の絶対的平和義務の規定であるという主張を生ぜしめる結果になつたと思われる。右の事情は、同時にわが国における平和義務の混乱を反映しているともいえようが、いずれにしても判旨が「上告会社主張の争議妥結協定および細目協定は、紛争解決に関する当事者のたんなる心構えの相互確認の域を出るものでない」として、絶対的平和義務

の条項ではないとしているのは正しい結論であろう。そして本件の平和義務は、どちらかといえば既述のグループのうちでは第三のグループに入るものといえよう。つまり労働争議解決についての当事者の心構えを定めるものであつて、その心構えを加重的に平和義務の完全な実施を目的として労使にかしている規定なのである。したがつて本件労使は、交渉の段階においてこの相対的平和義務に違反することなく平和裡に労働争議解決のために努力する義務を負うに過ぎないのであつて、その努力を十分に果たさざりながら争議行為を行なうとしてもその争議行為は、平和義務違反とはならないであろう。いいかえれば、労働協約が有効中は争議行為をしないとしようとするのが本件の平和義務である。

二、ところで組合が昭和三五年争議行為すなわち部分ストを行なうについては、その努力義務を十分にはたさなかつたようで、この点において平和義務違反をおかしたと考えられている。会社側の主張のなかにおいては部分ストを履行したことが、絶対的平和義務違反であるとの発想がとられているようであるが、これは判旨と主張との間における平和義務の理解のしかたにおける相異のあらわれといふことができよう。そこでつぎの問題は、平和義務違反の効果の問題であるが、これは判旨の中心をなす問題といえよう。平和義務は、労働協約に本質的に内在する性格を持つものであるから、これに違反する行為は労働協約を根本から否定する態度に通ずるものであり、刑事上においても民事上においてもその責任を免れることは

できないとする考え方も生れる。また平和義務に違反する争議行為は、法規範の設定それ自体と矛盾する自殺行為であるから、争議行為が刑事の面からもまた民事の面からも違法となり、その責任は両面からまぬかれないとする考え方もある。平和義務の労使関係における重要性を強調するあまり、その違反行為に対してきわめて厳格に対処しようとする態度であるが、はたして妥当性を持つものであるかどうか疑問である。そもそも平和義務は、債務的部分として考えられているものであり、したがつて個別的な労働契約に対してどれだけ影響力を持つかは疑問で、かえつてこれを否定的に理解することが妥当といえるようである。もつとも組合と使用者との間においてどのような効果を持つかはまた別の観点からこれを考察すべきものであるが、その場合にも組合と使用者との間において債権債務的關係を設定するに過ぎないといふべきであらう。してみると個別的労働契約関係になんらかの法的影響を与えることは考えられないところで、かりに機関責任を考へてみたところで、それは債権債務上の損害賠償義務を組合に負わせるに過ぎないもので、組合幹部の責任上の解雇すなわち懲戒解雇にまで発展して論理を進めることには問題がある。平和義務違反の争議行為は、損害賠償の段階においてその責任追求の限界を示すものであるとするのが妥当であらう。ましてや刑事責任においてはおよそ平和義務の親しむ余地はないといふべきである。そもそも平和義務によつて争議権を制約することに問題があるので、かりに平和義務は争議権を制約するものでなくかつて労使関係の平和を招来せしめるものであり組合にプラスにな

るものであるといつてみて、わが国における労使関係の実態は決してそのように予定通りにゆくものではなく、右の理論は空論とな
る可能性が強いといえよう。わが国において労働争議を解決する実
質的力は、最終的には争議行為であり、しかも労使の主張について
不一致の状態が発生して争議行為に突入する可能性および争議行為
に突入する過程の道は他の国に比較してきわめて近距離である。労

使間の主張の不一致状態が発生してまたたく間に争議行為に突入す
ることが多く、その過程はきわめて短いとかまたみよようによつ
てはそうした状態のもとにおいては、自主的解決方法としては争議
行為によつて解決するよりほかにその方法がない場合が多く、労働
紛争の自主解決方法あるいは条件も乏しいといえよう。それに比較
して組合の力量も豊かであり、それを基礎として解決方法ないし条
件がわが国と比較して恵まれている国の場合とでは、そこに平和義

務に対する考え方も異なつてきざるをえないといえまいか。つまり
平和義務を厳しく解釈するならばどうしても労働紛争の自主的解決
条件に恵まれないわが国においては、そのまま争議権の制約に結び
つき結果的に労働者の生存権を不当に制約することにもなりかねな
い。かくみてくれば平和義務の存在はかならずしも組合にプラスに
なると断言しがたいようである。平和義務とその機能的性格を一に
する平和条項は、組合の争議権行使の不当な制約となつている場
合が多く、平和義務の加重条項においても多かれ少なかれ右のよう
な性格がみられるのではないだろうか。してみると平和義務違反の
争議行為に対して厳格な態度でのぞむことはかえつてその労使関係

を混乱せしめる結果にもなりかねない。ここに平和義務違反に対し
て民事上および刑事上両責任の免責があるとする通説の態度が妥当
といえる(菊池勇夫・林迪広「労働組合法」一五二―一三頁参照。恒藤武二「平和義務と
損害賠償」労働判例百選八二頁。菊谷達弥「争議条項、平和条項」新労働法
講座五巻下)。したがつて判旨は、右の通説の見解とほぼ同一の態度
をとるものであり、正当というべきであらう。

三、つぎに懲戒解雇について一瞥すると、たとえ既述のように平和
義務違反の争議行為であるとしても、民事上および刑事上の責任が
免除される以上は、懲戒解雇の問題が起る余地はない。ところで普
通解雇において平和義務違反は、解雇事由となりうるかどうかにつ
いて考えてみると、これとて平和義務違反は、個別的労働契約に特
別影響を与えないとみられるのであるから解雇事由を形成すること
はなく、かりに解雇されることがあればその解雇は無効というよう
りほかない。

この判例は、従来通説としてほぼ固定しつつある見解をとり、ま
た平和義務の相対的平和義務を認めるものであり、ことさらに改めて
取り上げるだけのものではなかつたが、最高裁の判決として重要な
意味を持つのであえて取上げたのである。

(阿久沢亀夫)