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

Title	〔労働法七六〕末端職制と不当労働行為の主体(東京地裁昭和四五年一二月二一日判決)
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	1971
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.44, No.7 (1971. 7) ,p.123- 127
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=AN00224504-19710715-0123

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.

加重的結果につき過失を要しないとの判例理論の現況の下では、責任主義の問題がなお残るものではあるが（改正刑法準備草案第二一条参照）、相当因果関係説の採用は、結果的加重犯における加重的結果に対する責任を従来より限定することになるわけであり、この点、本判決の意味するところは大きいというべきである（なお、石原・前掲九三頁参照）。

かくして、判旨に賛成する次第である。

（豊田　健）

〔労働法　七六〕　末端職制と不当労働行為の主体

（大分銀行事件　東京地裁民事一九部　昭和四五年一二月二一日判決　判例時報六二五号九六頁以下）

【事実】　原告株式会社大分銀行（以下単に会社という）は、大分県下に本店および支店を置いて銀行業務を営む会社である。会社内においては、昭和二一年六月に大分銀行従業員組合（以下単に従組という）が結成され、各支店毎に分会を、九地区に支部が置かれ、従組は、全国地方銀行従業員組合連合会つまり地銀連に加盟しているとともに、大分県労働組合評議会に加盟している。組合員数は、本件事件が発生した当時は、約一一〇〇名であり、会社の全従業員数は約一三〇〇名であつた。

昭和三八年二月一三日、会社から「当行における現行給与体系を人事方針に則り下記のように改めたいと考える」との前文のもとに、年齢別最低賃金表を附した具体的改訂案を掲げた「賃金の考え方」なるものが「人事部ニュース」で発表され、全従業員に配布された。この「賃金の考え方」のなかで述べられている給与体系の改訂は、本店従業員の多くの間で賛成者があつたが、高齢者の間では反対意見が割合と多かつた。そして「賃金の考え方」を直接従業員に配布したことについては、従組が労働協約で規定されている協議決定事項に右の内容が該当するものであるとして強く反発した。従組は、昭和三八年二月二一日会社に対し、「賃金の考え方」を配布したことは組合に対する支配介入であり、また、これを職制を通じて組合員に働きかけることは不当労働行為になる旨の抗議文を提出した。ところで会社は、職制を通じてかなり活発に会社が提案した「賃金の考え方」をのむように説得を行ない、その説得を直接行なつたのは支店次長が多く、つぎのような表現が使用されている。すなわち「今迄の組合のあり方を考え直す必要がある」とか、「委員長は冷酷だ、不当労働行為なんか全店的にやれば恐れることはない、くれるというものを貰えばいいじやないか」とか、「組合執行部は共産党がかつている銀行の預金が伸びないのは組合のせいだ。もし、銀行を信頼しない場合は自分たちは第二組合を作る」という発言をしている。またこのほかに特別の会を作り、その会において会社提案を討議し、その結果を発表するようなことも行なつてい

る。そこで当然に出てきたのが不当労働行為論争である。

従組の組合員の範囲は、組合規約第三条但書によれば、従業員のうち部長、部次長、課長、支店長、人事・秘書両課長代理が組合の範囲から除かれ、管理監督の職務を有する係長、課、店長代理、支店次長、出張所長など会社内において役付と呼ばれている者の多くが組合に入つている。そして組合員である役付が、既に述べた説得に当つているのであり、ここからして次のような従組の主張となる。すなわち「人事部の考え方を職制が部下に説明し、納得させることは当然だといえるかも知れないが、組合の活動に影響を及ぼすことは明らかであり、たとえば、組合員が職制の立場で上からの指示で動いていると見られる場合は明らかに不当労働行為を構成するので、組合員は、組合の場に職制の立場を持ち込まないし、持ち込ませないよう要請する」としている。これに対し一部の特別な会すなわち黎明会は、「われわれ役席者は上からの指示で動いているのではなく、組合員の立場で賃金に対する考え方を皆によりよく理解してもらう努力をしている」として右の従組の主張に対して抗議をしている。それと同趣旨の抗議は、豊肥会、南風会、一六日会、久大会、北誠会あるいは鶴泉会などの同種の会からなされている。またその抗議文の一部のなかには執行部の退陣要求まで表明するものもあつた。

以上のような事実があつた後中央委員会が開かれ、昭和三八年三月一四日には代議員会が開催され、その席上において執行部退陣決議が成立している。そして翌一五日頃から各支店、本店などにおいて再度説得活動が、本店課長代理、支店長次長、支店長代理などの組合員によつて行なわれており、一部支店長の非組合員もこれに参加している。

そこで従組は、会社が組合の弱体化を意図して、支店長、支店長次長、支店長代理その他の職制を利用して従組の組合活動に支配介入をしたとし、大分県地方労働委員会に不当労働行為の申立をし、その結果不当労働行為の成立を認める同委員会の命令が発せられた。これを不服として中央労働委員会に再審査の申立が行なわれ、同委員会は棄却の再審命令を発したため、会社は、続いて東京地裁に対し、再審査命令の取消を求める訴を提起し、その結果出されたのが本件判決である。本件判決では、会社側の請求が棄却され中労委の再審命令が支持されている。

【判旨】　判旨の焦点は、全行員に対する役付者の割合が二八パーセントに達しているなかにおいて、その役付者である職制によつてなされた賃金の考え方および組合幹部の不信任投票に関する説得行為が支配介入となるかどうかということである。これについて判旨は次のように述べる。すなわち「労働組合法第七条で禁止の対象となつている使用者の行為、労働契約当事者たる使用者自身の反組合的行為およびその機関たる者の行為が該当することは勿論であるが、その他使用者の利益を代表し、使用者と同一視される監督的使用者のみならず、職制機構の末端にいる監督被用者の反組合的行為も、職制機構の一員としての地位におけるまたはその地位を利用しての行為である限り、使用者の支配圏内におけるものとして、これに含まれ

るものというべく、これら監督的被用者の反組合的行為については、当該行為にでた監督的被用者と使用者との間に意思の連絡疎通があつたと否とに拘わらず、すべて使用者において不当労働行為の責を負うべきものと解するを相当とする。……『賃金の考え方』の説得行為。……不信任投票説得の各行為が、いずれもその内容からして、原告銀行の利益代表者として非組合員となつている各支店長の従組に対する支配介入行為として、労働組合法第七条第三号に違反することは明らかというほかない」として、非組合員である職制の支配介入を認めている。つづいて組合員である職制については、「賃金の考え方説得行為は、……右説得当時同人に管理者意識のあつたことが認められるほか、組合活動が厳禁されている営業時間内に公然と行なわれていることおよび賃金の考え方の発表について前記説示したところよりすれば、管理監督の職分を有する職制としての地位におけるまたはその地位を利用しての、賃上げ要求に対する支配介入として、不当労働行為に該当すると認めるのを相当とする」としている。

そして「原告銀行の行つた賃金の考え方の発表は不当労働行為を構成しないけれども、原告銀行の監督的被用者である支店長および役席者による賃金の考え方の説得行為並びに不信任投票説得行為は、いずれも不当労働行為に該当し、……信任投票に際して行われた不信任投票説得行為についての原告銀行行為の責は軽くないといわなければならない。」としている。そしてまたポストノーティスを命じた点も妥当な措置であるとしている。

【評釈】判旨の一部結論およびその論理構成に反対である。

一　この判例のなかには、不当労働行為についてのいくつかの重要な問題が介在していると思われる。まず第一に考えられることは、使用者の言論と不当労働行為の問題であろう。従来使用者の言論は、それが単なる組合活動に対する非難だけならば言論の自由の範囲にとどまるが、不利益の報復または威嚇および利益の誘導をもつてする組合員の自主的意思に対し不当な影響を与えて組合の運営を左右するような発言は、不当労働行為になるとされていたのである（峯村光郎「不当労働行為の事例研究」五七頁参照）。そして右のような一般的かつ抽象的基準が設定されていることを前提として、なお使用者の言論の内容、時期、場所、方法、対象などについて具体的に判断されることが必要であるとされていた。そこで本件においては、「賃金の考え方」についての会社提案の発表が、右の不当労働行為に該当するかどうかが問題となるのである。判旨は、「賃金の考え方の発表は、原告銀行の立案企画に係る人事方針の解説の一環としてなされたものであつて、原告銀行の従組運営に対する支配介入の意図でなされたものでないことを窺うに足る」ということ、労働協約三七条、四〇条二号、四三条は、従業員の給与基準その他の労働条件に関する基本的事項は、経営協議会に附議することになつているが、右規定は手続を定めたもので、従業員の給与基準その他の労働条件の改訂に関する見解ないしは方針の公表までも経営協議会の附議事項とはしていないことなどを理由として不当労働行為の成立を認めていない。しかしここに問題はないだろうか。支配介入について不当労働行為意思の

存在を必要とするか否かについて見解は分かれるところであるが、判旨は不当労働行為意思必要説をとる。不当労働行為意思必要説にしてもさまざまのニュアンスがあつて一概に概念規定することは不可能であるが、通常は客観的意思の推認を可能とする事実が存在することによつて成立するとみるもののようである。しかし判旨は、言論による支配介入の成立には、どうやら主観的不当労働行為意思の存在を必要としているように、その表現から窺えるのである。このような見解は、従来からの通説に反している。また労働協約条項の解釈にも問題がある。たしかにその条項は賃金改定のあるいは作成の手続を規定しているようにもいえようが、問題はその条項の基底にある従組の持つている団体交渉権である。労働協約中の条項は、その従組が固有なものとして持つている団体交渉権の具体的保障規定であると理解するのが妥当で、単に手続的規定であると見てしまうことは、その条項を正しく理解することではない。団体交渉権は、労働条件を労使が交渉することであり、賃金に関するしかも本件においては賃金の基本的事項に関する事柄すなわち賃金の考え方が、使用者の一方的説明に委されてよいものかどうか、そして会社は賃金の考え方を内容的に団体交渉によつて決定するのでなく、実施に向つての具体的行動に一方的に移つていつたのである。そして内容の交渉はほとんど行なわれていない。本来当然に団体交渉の対象とすべきものを、団体交渉を無視して発表し、しかもそれが有機的、総体的に団結への弱体化を結果する手段として使用されたので、まさに支配介入というべきである。また判旨は、断片的に事象をとらえ団結権、争議権と三位一体をなす団体交渉権が侵害されることを無視しているといえまいか。使用者の言論による支配介入は、既に述べた具体的基準のほかに、団体交渉権を無視した場合それだけでも不当労働行為になるし、また団体交渉権と実質的関連性を持つ団結権の侵害つまり不当労働行為を構成するというべきであり、この点に関する判旨の結論および論理の構成を肯定するわけにはいかない。

二　不当労働行為は、使用者の行為であり、労組法七条も使用者は、左の各号に掲げる行為をしてはならないとしている。そこでこの使用者の範囲をどこまで認めるか、つまり不当労働行為の主体の問題がここに浮び上つてくるのである。不当労働行為における主体の問題は、さまざまに展開するが、本件では会社の下部組織の労働者をどこまで主体として認めるか、その最末端組織の労働者にどこまで主体としての資格を認めかつまたその責任を使用者としての会社に帰属せしめうるかの問題であろう。

会社組織のなかにおける部長、課長というような責任の明確なかつ組合員として活動することのない労働者について、その主体としての資格と会社責任を認めることにはそれ程異論はないといえる。たとえば「……課長が、従業員の人事労務を主管する職責にあることは前記のとおりであり従つてその言行を会社に帰責せしめることは当然である」（仙台鉄道事件、中労委、昭和二八・一二・二命令引用。また国鉄金沢鉄道管理局事件、公労委、昭和三七・七・三命令も同趣旨）としている。もつとも課長対課員の間にその職務上の関係を超えた親しい間柄が存在する場合――その間柄は就職に関連して生じたもの

であり、決して特殊なものといえないと思われるが――その課長の言動は、不当労働行為とならないとする判例もあるが（興人事件、東京高裁、昭和四五・九・一七判決）。きわめて疑問である。課長対課員あるいは部長対部員の不当労働行為成立を否定しうるような特殊性が認められるのは、親族関係の場合以外余り認められず、他の場合はほとんど不当労働行為の成立が認められるというべきであるまいか。

さて部長、支店長、課長などとその部下との間柄は、右に述べた通りであるが、本件のように支店次長あるいは代理とその管理下にある労働者との間における不当労働行為については見解の分れるところである。つまり会社の職制上会社の利益を代表するものでない労働者は、幹部の指示または意を体している時以外は一般的に不当労働行為の主体ではない（南信定期事件長野地労委、昭和三五・九・二八命令、塩谷林業事件鳥取地労委、昭和三六・一〇・二一命令）とする考え方がある。これに対してたとい最終意思決定権者が知らなくとも、具体的行為者である末端の職制にその意思があれば使用者が不当労働行為の責任を負うべきであるとするものがある（小川調教師事件、中労委、昭和三六・一二・六、弥栄自動車事件、東京地裁、昭和三六・七・二五判決）。ところで本判決は、右に述べた二つの相対立する見解中後説によるものというべきであるが、既に述べたように末端の具体的行為者の意思を必要とするということにおいてかなり疑問を残すのである。

三　不当労働行為制度における救済は、行政手段による救済であり、刑法上の刑罰とか民事上の損害賠償とは異なる。つまり原状回復をその最終目的とするものであつて、使用者の意思に対してそれ程重点を置く必要はあるまい（緒方節郎「不当労働行為の主体」労働法大系四巻一二頁参照）。結果的に顕現した不当労働行為の事実を排除することが目的で、つまりそこに認識できる侵害事実をとらえてこれを取り除けることが制度の趣旨であるから、その事実のみをとらえればよいのではあるまいか。末端の具体的行為者の違法の認識とか不当労働行為の認識とかは必要でないと思われる。判旨は、「説得当時同人に管理者意識のあつたことが認められる」としているが、管理者の意識というのは、たしかにこの場合、判断の一つの基準となろうが、実際にその立証はかなり困難であろう。したがつて判旨が、右使用者意識を安易に認定している点疑問がある。

ところで末端監督者の不当労働行為を認めるかどうかは、不当労働行為の主体としての使用者の法人格者としての責任の問題であり、近代法における過失責任主義をどのように不当労働行為制度の場において修正するかであろう。思うに不当労働行為制度は、もつぱら原状回復を狙うものであり、すでに述べたように損害賠償を前提とする民事責任を判断するものでないから、過失責任主義なりこれを基礎とする無過失責任主義を貫徹することはかならずしも必要でない。よつて末端の具体的行為者が、表現のなかにおいてあるいは客観的推定事実のなかにおいて使用者として行為をしているならば、それで支配介入は成立するとみるべきである。そしてその支配介入は、使用者としての会社が知るといなとにかかわらず会社の行為へと転換されることになる。

（阿久沢亀夫）