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

Title	〔労働法八〇〕公害を訴えるビラの配布とそれを理由とする組合三役の懲戒解雇(京都地裁峰山支部昭和四六年三月一〇日判決)
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.11 (1971. 11) ,p.102- 106
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=AN00224504-19711115-0102

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　八〇〕公害を訴えるビラの配布とそれを理由とする組合三役の懲戒解雇

（日本計算器事件
京都地裁峰山支部
昭和四六年三月一〇日判決）

〔事実〕

一　被申請人日本計算器株式会社（以下単に会社という）は、卓上電子計算器、手動式計算器等の製造販売を業とするものであり、従業員三〇〇余名を雇用する会社である。申請人Aは、昭和二八年八月一七日、同Bは、昭和三一年九月一七日、同Cは、昭和二五年七月一二日それぞれ会社に採用され、右会社所属の峰山製作所に勤務していた。そしてA、B、Cは、総評全国金属労働組合日本計算器支部（以下単に全金組合という）においてAは、執行委員長、Bは副委員長、Cは書記長の地位にあつたが、会社は、昭和四四年一二月二七日に同月二九日付で、A、B、Cを懲戒解雇処分に付しその旨同人らに通告した。

その懲戒解雇の理由は、昭和四四年一〇月二一日および同年一一月五日全金組合が発行したビラの内容にあり、そのビラは社外一般住民に広く配布されたものであるが、つぎのような内容のものである。すなわち「峰山製作所内で猛毒ガスが発生し就労者が苦痛を訴えるという事態が発生したうんぬん」、あるいは「日本計算器の廃液処理がずさんであるために丹波地域（峰山町丹波のこと）における稲作に被害をおよぼしたうんぬん」という表現が、虚構の事実であり、右ビラの配布は、故意に会社の名誉をいちじるしく毀損し対外的信用をはなはだしく失墜させたものであつて、その結果会社は重大な損害を蒙つた。A、B、C三名は、組合三役として本件ビラの記事内容作成および配布を決定しその指示の下に全金組合員にこれを配布させたもので、右A、B、Cの行為は、労働協約第二〇条（懲戒委員会の議を経て懲戒解雇に付しうる場合）の第九号「故意又は重大な過失により会社に損害を与え、若しくは会社の信用を毀損したとき」、同じく第一三号「これを幇助、共謀、教唆又は煽動したとき」、また就業規則第八三条（懲戒解雇該当者）第二号「刑事上の刑（禁固以上の刑）に該当するもの」第一八号「これに準ずる程度の不都合な行為をしたもの」に該当するとして、A、B、C三名の者は懲戒解雇処分になつた。

そこでA、B、C三名は、右処分は、① 不当労働行為であること、② 仮にそうでないとしても、本件処分は、労働協約および就業規則所定の懲戒解雇事由なくしてなされたものであり、解雇権の濫用であることなどを主張して法廷において解雇を争つた。これが本件の仮処分判決である。裁判所は、申請人勝訴とし、A、B、C三名の従業員としての地位を認めた。

〔判旨〕

一　不当労働行為であるとの主張に対しては、「本件解雇もかかる全金組合の指導者たる申請人らの存在を嫌悪しこれを企業から排除する意図の下に本件ビラ配布を口実としてなされたと考える余地は十分存在する」としながら、「しかしながら、前記のとおり全金組合員の数は減少の一途を辿り、ことさら申請人らを解雇しなくても全金組合はその組合員数を激減して無力化し、自然消滅もありうる事態に立ち至つていること……必ずしも付近の住民の健康、職場環境の安全性等に対する配慮の下になされたとは見えない等、被申請人において懲戒処分の理由があると判断しても無理からぬ点があること等を考えあわせると、本件懲戒処分の決定的原因が申請人らの組合活動に対する嫌悪にあると断定することはいささか無理がある」として、不当労働行為の成立を否認している。

二　懲戒処分の正当性の存否については次のように述べる。まず峰山製作所内で猛毒ガスが発生したかどうかについては、「本件異臭の発生源が窒化試液であるか、あるいはシアンガスであるかについては、それぞれその発生を推認させる根拠はあるが、そのいずれとも断定する根拠はない」とする。そして第二の下流の稲作に被害を与えたかどうかについては、「風呂川の流水量も不変であるとは解し難いからその下流水稲に対する影響において右峰山製作所の廃液のみが前記水稲被害の原因となつているとは必ずしも断定しえない」としている。そして「以上のとおりだとすると、本件二種のビラの記事は、全面的に真実ともいえないし、さりとて虚構の事実ともいい難い。そして多少の誇張を伴つている反面、申請人らがこれを真実であると信ずるにつき相当の理由がつたことも否定しえない」としている。しかしつづいて、「…右ビラの配布により被申請人の名誉および信用が毀損されたことが推認される以上、申請人らの行為は一応右の本条に該当すると認められないではない。しかしながら、本来労働組合は、その存立の基礎である団結の維持強化をはかるため、指令その他の情報を、伝達蒐集するに必要な文書活動を不可欠の運動手段としているのであり、かかる文書活動が当該組合内部にとどまらず、その外部に及ぶことは自然の勢いというべく、全金組合の如く企業内組合の場合においてはその基礎の脆弱さをカヴァーし、使用者に対抗するため広く地域住民の支持と共感をえようとしてその労働条件、職場環境等の実情を外部に訴えることは極めて当然のことといわなければならない。しかしてその内容が地域住民の最大の関心事である工場廃液処理等公害問題に及ぶこともこれまた自然の勢いであつて、地域住民も公害防止責任の一翼を担う以上（公害対策基本法第六条）寧ろかかる企業内部の実情を知ることをひとしく期待しているということができる。従つてこの公表され

た実情が真実に基づくときは、使用者は当然これを受忍すべきものと思われる。……いやしくも公害の一因であることが客観的に推認される事実が労働組合に限らず企業内外から指摘されたときは（使用者は…（筆者挿入）謙虚にこれに耳を傾け、その除去に努めて社会的疑惑を早期に取り除く道義的責任を負担すると解される」、「これを本件についてみるに、……申請人らにおいてこのシアンガス発生の事実ないし工場廃液処理と水稲被害の因果関係がいずれも存在すると信ずるにつき合理的な理由があることは前記認定のとおりであるから本件ビラ配布の行為が組合員の人事異動に対する反対に端を発したいわば副次的なものであったにせよ、被申請人はこれを正当な労働組合活動として受忍すべきものであり、これを理由とする本件懲戒解雇処分は明らかに解雇権行使の正当な範囲を逸脱し、解雇権の濫用といわなければならない」としている。

〔研究〕　結論に一部賛成であるが論旨はなお検討の余地がある。

一　公害問題が、一般住民の間で大きく取り上げられているなかで、労働組合はこれにいかに対処すべきであろうか。とりわけ公害発生源の企業で働く労働者が結成する労働組合のこれに対する態度は、きわめて複雑なものがあるといえよう。使用者からの圧力、そうかといつて一般住民の生活なり身体・財産を護る主張は強く労働組合に響いてくるであろうし、労働組合が企業別労働組合であるわが国において使用者の圧力をそう容易に排除するわけにもいかない。まさに板ばさみの状態が、そこに出現してくることは何人にも肯定できるところである。ところで労働組合は、公害問題に対して余り関与しないのが、外国の状態であるとも指摘されるが、それはかならずしも当を得た表現とはいえない。労働組合の背景をなす労働者階級の団体が、別に存在することの多い外国において労働組合は公害という社会問題を正面から取り上げる必要はなく、労働組合とは別に結成され、労働者階級の生活を支えている団体が中心となつて公害問題を取り上げることになる。たとえばアメリカにおけるCommunity とかフランスにおける労働者の協合組合といつたようなものが、その社会問題に対処する主体となるが、わが国においてこのような団体は存在しない。どうしても労働組合が、労働者の社会生活を護る主体とならざるを得ないのである。いうまでもなくこのほかに地域住民の公害反対運動が併行して行なわれて、労働組合と地域住民の運動とはややもすれば逆行するのがわが国の現実といえるようである。そこには企業別に結成された労働組合の脆弱性が、つまり住民としての労働者ということが、あるいは自己もしくは一般の住民の生活をともに護ろうとする姿勢が、会社の従業員としての姿勢のなかに打ち消されており、労働組合はこのような労働者の基本的姿勢を体して公害問題に対処しているのが事実ではあるまいか。

ところで公害問題は、きわめて幅広いものであり、一般地域住民の生活をおびやかすのみならず、その企業で働く労働者の生活を職場を通じて破壊しようともする。このような現実が派生したとき、公害問題は、安全衛生の問題でもあるし、また労働災害の問題でもある。労働組合が公害に対してなんらかの態度を示さないというこ

とは、当該企業の安全衛生の諸設備、諸施策が行きとどいているか、公害源からする労働災害がまったくみられない場合だけに予想されうるもので、理論的には以上のような事実のない限り労働組合はこれを取り上げる権利と義務とを構成組合員のめたに保有するものであるといえよう。この事件において職場におけるガスの発生（それが猛毒なものであるかどうかは不明であるが）は、まさに職場における職場環境の問題であり、これを労働条件として労働組合が取り上げるのはなんら妥当性を欠くものではない。

二　この事件が発生した大きな背景が判旨で十分に取り上げられていないことはいささか不可解であるが、そもそもこの事件は、不当労働行為的要素を多分に帯有しているのである。というのはこの事件は、会社の組合敵視政策が昭和四二年以来二年間にわたり一貫して続けられてきた状態のなかで起きてきたものであることを見逃すことができない（三島宗彦「公害を訴えるビラ配付が懲戒解雇理由として認められなかった例」判例時報一五一号一三五頁以下参照）。すでに京都地労委は、不当労働行為についての救済命令三件を言渡しており、裁判所においても二件の不当労働行為事件が繫争中であるし、なお続いて本件申請人三名の労働組合に所属する労働組合員が解雇通告を受けたといわれる（三島宗彦前掲書三六頁参照）。本件会社においてはきわめて激しく不当労働行為事件が発生していることは事実のようである。しかも本件は、組合三役が公害のビラ配布を理由として解雇されているのであり、その機関責任が追求されている。本件においては、機関責任ないし幹部責任の理論が正面から展開されていないが、一口でいえば、労働法上明らかに違法であり、労働法の領域から排除しなければならない不法な行為を積極的に指揮、命令したかもしくは、当該行為を阻止できたにもかかわらずその阻止義務を果さなかったような場合にその機関としての責任が追求されるのであるが、右不法とされる行為が正当な組合活動である場合、当然そこには組合三役の解雇は、支配介入を成立せしめることになる。判旨は、「懲戒処分の理由があると判断しても無理からぬ点があること等を考えあわせると、本件懲戒解雇処分の決定的原因が申請人らの組合活動に対する嫌悪にあると断定することはいささか無理がある」としており、またその前に「全金組合はその組合員数を激減して無力化し、自然消滅もありうる事態に立ち至っている」とも述べている。判旨の理論によれば、懲戒処分の理由があるということと懲戒解雇処分の理由があるということとを同一に取扱い、懲戒解雇を除いた懲戒処分と懲戒解雇処分から起る不当労働行為という団結権侵害行為を同程度のものと考えているように思われる。しかも巧みに決定的原因説を安易に導入して説明を試みているのであるが、不当労働行為の本質がいささか十分に理解されていないように思われるのである。本件懲戒解雇処分について正当理由の存在しないことは、判旨自らが後に指摘するところであるが、それにもかかわらず団結権侵害行為がなかったとするのは、そして不当労働行為が成立しないとするのはいささか不可解である。また組合が「自然消滅もありうる事態」のなかでは、不当労働行為の成立する余地がないともみられる判旨の表現もまた妥当を欠いている。将来そうしたこともありうるという状態と現在護らなければならないまた保護

の対象としての団結権が歴然として存在していることとを混同してはいけない。また決定的原因説の安易な導入にも問題がある。通常判例は、不当労働行為の成立について決定的原因説を取るのであるが、決定的原因がなんであるかはもつと幅広く諸要素を検討して考察しなければなるまい。組合三役全員が、一種類のビラを配布したこと、その内容はかならずしも妥当を欠くものでなく配布の場所、時間などについてもなんら責められるべき理由がないのに、この配布行為が懲解戒雇の唯一の理由となつている場合、懲戒解雇の決定的原因は、労働組合への支配介入にあつたとみるのがきわめて普通の見方でないだろうか。このような結論に到達しえなかつた本件において、申請人の主張ないしは立証が不十分であつたとでもいうのであろうか。いずれにしても右の点は、判旨に賛成するわけにはいかない。

三　公害のビラつまり公害を摘発するビラの配布の件は判旨に賛成である。すでに述べたように労働組合は、公害問題について一つの主役にならなければならないものであつて、公害関係立法が制定されたとしても、組合員の職場における労働災害の防止と安全衛生の確保とは、それなりに法律と監督があるにしてもなお労働組合の組合活動に待つところが多いし、また住民の公害源断絶について労働組合の果す役割は大きいというべきである。もつとも本件においては、労使の団体交渉を労働組合に有利に展開するため公害摘発のビラを配布するという意図が一部にあつたとみられ、その限りにおいて純粋に「付近住民の健康、職場環境の安全性等に対する深い配慮」にもとづくものでなかつたが、懲戒解雇の時点では公害に関するビラの配布のみが評価されている。つまり労働組合活動の一環として行なわれた行為が、その動機としてなお団体交渉を有利に展開するための手段として利用されているということである。それならば、団体交渉を有利に展開するための公害摘発のビラ配布行為と、純粋に付近住民の健康、環境の安全、財物に対する不利益の防止を動機とするビラ配布行為とは、組合活動の正非を考察する場合考慮の対象とすべきものであろうか。判旨は、これについて特別区別することなく公害摘発のビラの配布を対使用者を前提とした労働組合運動の一環として取らえようとする基本的態度を捨ててはいない。つぎにビラ内容の真実性の問題であるが、判旨はビラの内容がかならずしも正確な真実を表現していることを正当であるための必須要件としていないのであり、「客観的にみて公害の一因であると信ずるにつき合理的理由があると判断すべき事実」の公表は、正当であるとするかのように読み取り得る。この考え方は妥当であり、公害源を抱える各企業は、あらゆる手段を講じてその発表を拒み続けているのが現状であり、そうしたなかにおいて多少真実と相違する事実が労働組合によつて公表されたとしても、これまたやむことを得ざる事情というべきで、法理論として正しく成立するといいうる。労働組合が自己の団体交渉を有利に展開するために右行為に出たとしても、これまた発表された事実の一般に対する大きな利益性というまつたく異なる断面からその組合活動としての正当性を持ちうるとみてよいであろう。公害を摘発するビラの配布行為を正当とみる本件は、その点正しいとしても、不当労働行為の成立についてこれを否定した結論は、誤謬を犯したといえまいか。（阿久沢亀夫）