

Title	〔労働法・経済法九三〕 不当労働行為としてのロックアウト (大阪地裁昭和四七年九月四日決定)
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	1973
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.46, No.8 (1973. 8) ,p.103- 108
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=AN00224504-19730815-0103

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・経済法 九三〕 不当労働行為としてのロックアウト

大阪日日新聞
大阪地労委昭和四七・八・一五命令
大阪地労委昭和四七・九・四決定
不当労働行為事件集四七号

〔事実〕 被申請人大阪日日新聞（以下単に会社という）は、従業員約一三五名を雇用し、大衆娯楽記事を中心とする日刊紙を発行する新聞社である。会社には、その従業員約五七名で組織する大阪日日新聞労働組合があり、申請人はその労働組合の組合員である。組合は、昭和四七年の春闘においてベース・アップと人員補充要求を骨子とする春闘要求書を会社に提出し、同年四月以降団体交渉を続け、ついでなかなか妥結に至らず、ついに同年四月一九日から二六日に至る七日間にわたって指名ストもしくは全員ストを行なった。そ

して同月二七日組合員らが、就労のため出勤したところ、会社は、午前一〇時頃、「本日午後零時以降ロックアウトを実施する旨」通告し、午後零時に至るや約二〇名のガードマンを導入し、組合員の胸や肩などをつかまえて全員を会社外へ引っぱりだした。そして同日より、決定が出された時点まで引き続き組合員の出社を拒み、労務の提供を拒絶してロックアウトを継続している。組合は二七日以後つまりロックアウト後は、連日のように団体交渉の申入れをしたが、会社がこれに応じないため、一度も団体交渉は開かれていない。

もつとも会社は、ロッキアウト開始後二か月を経過した後に、労使双方五名ずつの人員で交渉を行なう旨組合に回答したが、組合が一〇名の人員で団交場に入室したため、条件に反するとの理由で交渉を拒否した。その後組合から五名ずつの団交に応ずる旨申入れがあったが、会社はこれに応じようとしな。またロッキアウト実施当時、組合員数は七一名であつたが、五七名に減少し、会社はロッキアウト後も非組合員である従業員を使用し、通常どおり新聞の発行を継続し、かつ非組合員の従業員に対して、五月二五日平均七、八〇〇円のベースアップを実施し、七月一五日には、夏季一時金を支給している。

右事件に対して、裁判所は、ロッキアウト中の賃金支払のみを命じたが、大阪地労委は、(1) ロッキアウトの解除と組合員のロッキアウト前原職への復帰、(2) ロッキアウト中の賃金の支払い、(3) 団体交渉に誠意をもつて応ずること、(4) ロッキアウトを行なつたこと、団交に応じなかつたことなどを重点とした陳謝文の掲示などを命じている。本件は、現在中労委の再審査を受けているが、地裁においても地労委においても労働者側が勝訴している。

〔判旨〕 労働委員会命令は、まず団交拒否について次のように判断する。

「会社は、……四月二五日組合は石原専務を軟禁して回答を迫つた等として組合を非難している。しかしながら、⑦四月二五日の応接室での口論については、応接室の内外に組合員約四〇名がいたとしても、岸田局長が一人で同室に入り、約三〇分後には石原専務らが

平穩に退出していることやガードマン三名が側近にいたこと等からみて軟禁状態になつたことは明らかであること、④ 会社が主張する組合の真実を認めるに足る疎明のないこと等より考えて会社の前記主張、① (平穩な状態での交渉が期待できないこと) ④ (組合の真実の交渉目標は経営権の奪取にあり、経済要求は二次的なものがあること) は失当である。……その拒否について何ら正当な理由は認められない」と判断する。

つぎにロッキアウトについては次のように述べている。「……会社は、① ロッキアウトの違法・不当性は法体系上不当労働行為とは別個の面で論ずべきことであつて、そうでないとロッキアウトそのものを否定する結果になり……却下さるべきであり」との主張に対し、「ロッキアウトが労働者に対する使用者の行為としてなされる以上、それが不当労働行為の存否の判断の対象となることは当然のことであつて前記の会社主張は失当である。」

つづいて、「本件ロッキアウトを開始し継続している会社の真の意図についてみると、会社は、前記判断のように三・二九要求をめぐる団体交渉には誠意を示さず、四月二七日以降は何ら正当な理由もなく団体交渉を拒否し続けており、また同日以降の組合の就労要求を一方的に偽装就労の申入れであるとして拒否しているのであつて、これらの事情からみて会社が組合組織の弱体化ないし破壊を意図して先制的かつ攻撃的手段として、本件ロッキアウトに及んだものと認めざるをえず、この会社の行為は不当労働行為であるとして

つぎに裁判所の決定は、次のように述べる。「ロックアウトは使用者側に許容される争議行為であるが、労働者の行なう争議行為と同平面において権利性を認められる行為ではないと考えられる。けだし、ロックアウトは労働者に致命的打撃を与え、法律上明認された労働者の争議権を実際上空虚なものたらしめる行為であるからである。従つて、使用者は、労働者側が単にストライキその他の争議行為に出たというにとどまらず、その争議行為が使用者側に特別異常な損害を与え労使の対等および衡平の原則よりみて受忍限度を超える場合においてはじめてロックアウトをもつて對抗することができると解するのが相当である。これを本件についてみるに、組合の行なつた争議行為の主要はさきに認定したとおりであつて、……本件疎明に現われたかぎりでは、会社の受けた損害は通常一般的に生ずる損害の域を出るものではない。」

つづいて、「本件の争議経過を全体として観察し、諸般の疎明資料を考慮すると、被申請人会社は、組合の争議行為により何ら特別異常な損害をこうむつていなかったのに、組合の団結に打撃を与える目的をもつて、攻撃的にロックアウトを実施し、正当な理由なく団体交渉を拒み、かたくなに就労要求を拒絶し、長期にわたりロックアウトを継続しているものと認められる。」としている。

〔評釈〕 結論に賛成であるが、論旨はなお研究の余地がある。

一 この判例の意義

以上に紹介した同一事件に対する一つの地労委命令と一つの地裁

決定とは一見いかにもありふれた判断のようにみえる。しかしこの種事件に対する判断は、そう安易に取扱うべきでないと考えている。というのは、従来この種事件はあつたにしろ、そうした事件においては、いつもロックアウトと不当労働行為との本質が問われているからである。そしてかつての判例は、この種問題の重要性に余り気付くことなく判断を出している場合がないとはいへなかつたろう。この二つの判断においてもロックアウトと不当労働行為との間にどんな問題があるのかについて、かならずしも十分な論理展開が試みられているわけではなく、そうした点に不十分なものを印象づけられるのである。いつてみれば、十分な説得力が示されているとはいへない。従来使用者は、ロックアウトは使用者に認められた唯一の争議行為であると考え、ロックアウト権とまでいわれたこともあつた¹⁾。その法的理由は、労働法七条が作業所閉鎖つまりロックアウトを規定しているからであらうが、これに対してわざわざその権利性を否定する学説の展開が試みられもした²⁾。しかし使用者の意識のなかにおいてロックアウトが、かなり強く存在し、時としては私的所有権維持ないしは保護のために絶対的手段であるとも過信しているむきもないわけではない。

そもそもロックアウトを法的に理論構成してゆく場合、まずその社会的機能、つまり社会現象としてのロックアウトから検討すべきことは何人といへども否定しないであらう。その時われわれの前に最初で表われてくるロックアウトの姿は、使用者の対抗行為としての性格であり機能であるといへよう。ロックアウトを使用者にお

ける賃金支払義務の免除に最も重要な目的と機能とを見出そうとする見解もなくはない。³⁾しかしロックアウトの社会現象としての真の姿は、賃金支払義務の免除を意図することもたしかであるが、そのほかになお重要な効果を狙うことがある。つまり右のような消極的、間接的方法によつて使用者の諸権利の保護を試みるよりは、使用者が労働者の集団活動を抑圧しようとする意図のもとにより直接的、積極的にこれを行なおうとする性格が強く認められる場合があり、本件はその代表的なものといえるであろう。それはまさに使用者の労働組合に対する対抗行為としての性格を如実に表面化しているのであつて、⁴⁾今や賃金支払義務の免除という観点のみからロックアウト論にアプローチすることの誤謬がまざまざとみせつけられるのである。

このような場合ロックアウトは、直接団結に対する妨害もしくは権利の侵害を惹起しているのであつて、不当労働行為の一態様としてクローズアップしていることを見逃してはならないのである。使用者の生の力が、団結の妨害あるいは権利の侵害を引き起すとき、ひとり違法なロックアウトに対する賃金支払を命ずるのみでは、到底労働法における妥当性の貫徹は実現されうべくもない。本件における二つの判断は、右にみたようなロックアウトと不当労働行為との関係について基本的判断を迫られているのであるが、裁判所は、その性格から賃金支払を命ずるに止まつた。しかし地労委は、あらゆる点から組合および組合員の原状回復を実現すべき方途を命令したのである。そこで裁判所の仮処分における限界と労働委員会の原

状回復のための幅広い判断とが対照的であることが見逃せない。

二 ロックアウトと不当労働行為の成立

労働者の争議行為が、使用者に対しなんらかの形でその所有権に對し打撃を与えるものであると同時に、ロックアウトといえども労働者の争議行為に對しなんらかの打撃を与えるものであることは否定できない。そもそもロックアウトは、歴史的には、労働者のシットダンスストライキあるいはサポータージュなど職場滞留型のストライキに對して、衡平の見地からそれが認められたのであり、それらの争議行為が、不当にあるいは過度に私的所有権の侵害を引き起すため、それらから私的所有権を保護すべく認められるに至つたのである。こうした場合シットダンスストライキやサポータージュの争議手段に訴えている労働組合に對し争議行為を通し重大な妨害を引き起すことは、ロックアウトの沿革的意義から当然であるかもしれない。しかしその場合において企業別組織をとるわが国の労働組合の性格からロックアウトを通じて当該組合に立ちはたかる使用者の各種行為は、強力であり、直接的であり、多様であるため時として組織に對する根本的動搖を引き起すこともないとはいえない。このような場合なおロックアウトは許されるのであろうか。

判旨のなかでも述べられているように攻撃的ロックアウトは、それがいかなる理論づけをされよう⁵⁾と違法であることにはかわりがな⁶⁾い。しかし攻撃的とは一体いかなるかたちのものをいうのであるのか。ロックアウトに表われる使用者の対抗性は、どのようなかたち

をとつたときに攻撃的となり、いかなるものであるときに防禦的であるのか。攻撃的といふ防禦的というそれは決して抽象的段階において把握されるものであつてはならず、労働者なり組合の集団活動に対応したなかで判断されなければならぬであらう。組合が争議行為を行なつていないかいかも右判断における基準としての性格を失なうものではないが、さりとてそれは余りにも形式的であり過ぎはしないだらうか。たしかに右基準が判断の重要な基準であることにかわりがないがなおそのほかにもなんらかの基準があると考えられる。ロックアウトを行なうについて、現に労働者が行なつていゝる争議行為が、違法であるかどうかともそのロックアウトを合法なものとして成立せしめる有力な基準であることも否定できなからう。⁵⁾本件判断において、組合が行なつていゝる争議行為の合法性がかなり検討され、そのうえで結論が導かれていゝる点妥当であらう。しかし加えて団体交渉拒否の現実にかなり重点を置きいゝれば判断においてこれが決定的な要因とさえみられる点注目すべきである。ロックアウトは、既にみた二つの判断基準、つまり攻撃的であるか防禦的であるか、および組合の争議行為が合法であるかどうかなどに加えて、組合の争議行為が公正なものであるかどうかまた判断の基準たりうるものであらう。組合によつて現に行なわれていゝる争議行為が、違法であるかどうかは、そう容易に判断されうるものでないが、その争議行為がわが国の労使慣行に照らして公正なものであるかどうかという判断は、かなり簡単に判断しうるであらう。

ところで一度成立したロックアウトといへども、それを継続して

行く過程において正当性を失うことがあることも当然なことである。たとえばロックアウトの手段としてそれを構成する事実行為の面において、あるいは継続期間の面においてなどさまざまな観点から考えられる。また本件のように団体交渉を正当な理由なく拒否し続けることも、すくなくとも使用者の不公正な行為となり、不当労働行為と判断される。団体交渉拒否は、正当な理由のない場合それだけで不当労働行為となるが、団体交渉によつてすべての労使間の紛争を解決しようとする法の目的からみれば、使用者のロックアウトも正当な理由のない団体交渉拒否の継続してゐる現実のなかにおいて、公正なかたちで行使される基盤と目的とを失ない、たとい現に実行されていゝる組合活動の違法性が明確に識別できないにしろ、すくなくともロックアウト自身が使用者の不公正な行為として不当労働行為を成立せしめることになる。このようにロックアウトが不当労働行為になるかどうかは、成立時点においてまた継続時点において、団体交渉の拒否と密接に結びつきながら判断される。そして団体交渉拒否があるならば、ロックアウトについて多くの場合不当労働行為が成立すると判断されうるであらう。

三 団体交渉の拒否

以上述べたように団体交渉を正当な理由にもとづかず拒否することは、不当労働行為としてのロックアウト成立の有力な決め手となるが、団体交渉拒否の存否をどのように判断すべきか、この点かなり判断は詳細な検討を試みてゐる。たとえば交渉人員つまり交渉

担当員の人数について、交渉事項について、軟禁という違法行為の存否などがその主要なものであるが、交渉事項そのものについては、ほとんど問題とならず、それが労使関係にならなかのたかちで親しみるものであるならば、それを理由として団体交渉を拒否することはできないはずである。交渉担当員の人数については、それが交渉を不可能にするようであるならば、すなわち労使の話し合いを不可能にするものであるならば、拒否の正当理由となり、一応対等性をも念頭において労使同数ということになるが、たとい何名か組合側が多くとも、話し合いができる以上正当な団体交渉拒否理由とはなりえない。つぎに本件において軟禁という違法行為はなかつたと判断されているのであるが、これがかりにあつたとすれば、やはり拒否理由となるであろう。しかし人員数にしろ軟禁にしろ、団体交渉においてその都度判断されなければならないもので、かつて前回そうだからといって、明確な右諸点の切迫性とその起る可能性とが十分に認識できないとき、前回の事実を以つて拒否すること

〔最高裁判事例研究 一〇六〕

昭和四七六 (最高民集二六卷
六号一—三三頁)

家事審判規則一〇六条一項の相続財産管理人の応訴権限

は不可能である。たとえば組合側が、交渉担当員を使用者側と同数とする旨申入れてきた本件のような場合、前回いかに喧嘩な団体交渉であつたからといって、これを理由に団体交渉を拒否するわけにはいくまい。

(1) 西日本新聞事件、福岡高裁、昭和四〇・一一・一判決、労民集二六号八一—九頁以下。

(2) 宮島尚史「ロックアウト論」四〇九頁参照。

(3) ドイツ理論においては、この点が強く主張されるという。つまりそれは集団解雇の理論によつて構成されるというのである。浅井清信「労働法解釈の基本問題」二二五頁参照。

(4) 宮島尚史「争議對抗手段の法理」参照。

(5) 瀬元美知男「ロックアウトの正当性」討論労働法六七号五頁以下。

(6) 阿久沢亀夫「不当労働行為とロックアウト」法学研究四六卷一一号四〇頁参照。

(7) G. H. Camerynek et G. Lyon-Caen, Droit du Travail, 4e. p. 550.

阿久沢亀夫

建物の収去土地明渡請求事件 (昭和四七・七・六第一小法廷判決)