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

Title	不当労働行為と懲戒処分の一断面：譴責処分を中心として
Sub Title	Discipline and Unfair Labor Practice
Author	阿久沢, 亀夫(Akuzawa, Kameo)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1974
Jtitle	法學研究：法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.47, No.11 (1974. 11) ,p.1- 26
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19741115-0001

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.

不当労働行為と懲戒処分の一断面

——譴責処分を中心として——

阿久沢　亀夫

一　はじめに
二　譴責処分の諸相
三　懲戒処分と組合活動
四　懲戒処分の適用と不当労働行為
五　むすび

一　はじめに

一　不当労働行為は、使用者の労働者あるいは労働組合に対する一定の行為として表われるが、この使用者の行為は、使用者が保有する労働契約上の権利あるいは所有権を基礎とする諸権能を中心として行われ、時としてこれら権能を超えて表われることもあり、きわめて多種多様なかたちを取りながら表面化する。そこで注意すべきことは、不当労働行為は、なに

も労働契約を前提としてのみ考えられる使用者の行為に限定されるものではなく、広く使用者の行為一般のなかにみられるのであつて、場合によつては、使用者の意を体した第三者の行為として表われることさえある。つまり、不当労働行為は、労働契約上においてあるいは契約当事者間においてのみ行なわれるのではなく、それ以外の間においても行われる。

しかし、不当労働行為は、なんとしても労働契約上の使用者の諸権能を基礎とし行われることが圧倒的に多いのであり、その代表的なものは解雇による不当労働行為であるといえよう。使用者は、何らかの理由をつけ労働者を解雇し、労働契約関係を断絶することによつて、労働者に不利益を与えたり、組合活動に支配介入したりする。このような解雇を通しての不当労働行為は、わが国不当労働行為の典型ともいえるのであるが、労働契約を通して発動されるもう一つの使用者の行為に、懲戒処分を通して表面化する不当労働行為がある。

懲戒処分は、企業秩序を乱すとか、企業利益を害するとかする労働者の行為を予防するためあるいは時として報復的に行われるが、ともかくわが国の懲戒処分が行われる基底には、多くの場合支配・服従の関係とこれを組み立てている集団ないしは特定の社会があるのが特徴的である。(1) つまり一定の集団あるいは特定の社会がないとすれば、支配や服従も生じてこないであろうし、そこには懲戒処分の発生する要因もないし、不当労働行為が発生する原因もない。しかし労働者が一定の企業で働く以上、企業という人的集団なり社会なりを否定するわけにはいかず、なんらかのかたちで労働者への支配が存在せざるをえない。この場合、本来的には労働力への支配が存在すべきであるが、それは労働者への支配と転換し、その支配は経営体の権力的支配へと変化し、それが懲戒処分の性格を決定づけることさえある。そして右のような性格を持つた使用者の権力的力は、労働者の組合活動なり、労働組合へと指向し、それに対する挑戦あるいは破壊、侵害という結果を招くことがしばしばみられる。こうなれば右の力は、明らかに不当労働行為を構成することになる。

従来、懲戒と解雇については、きわめて多くの研究がなされ論議されていたし、不当労働行為と懲戒解雇との関係につい

ても多くの検討がなされた。しかし懲戒は、なにも懲戒解雇に限定されるものではなく、出勤停止、減給、譴責などとさまざまある。[2] そしてこれらの懲戒処分のなかで、最も軽い処分は、譴責であり、譴責処分は、懲戒の性格を持ちながら他の懲戒処分にみられない不利益性を労働者にもたらすのである。そしてこの不利益性は、解雇や減給などと異なり、かならずしも明確なかたちで表われるとはかぎらずその不利益性を理解することが困難な場合さえある。いずれにしても譴責処分は、懲戒処分のなかで、最も軽いものであるが、不当労働行為を構成する場合があることにかわりはないであろう。

ところで懲戒処分が規定されているのが、労働協約であるのか、就業規則であるのかなどによつてその処分の適用に多少の差異が表われてくるのはいたしかたないであろうし、そしてストライキ時の行為に懲戒処分が発動されたとき、その処分は正当であるかどうか、またその場合不当労働行為の成立は、いかに判断されるべきであろうか、とりわけ処分の正当性と不当労働行為とのからみ合いはいかに理論づけられるべきであろうかなど多くの問題が含まれているといえよう。

本稿は、懲戒処分のなかで最も軽い譴責処分を取り出し、懲戒と不当労働行為との関係を、譴責処分の側面から考察してみようとするものである。労働者に対する軽い不利益性は、懲戒解雇や減給などと比較しその差別取扱の性格が十分に把握できなく、事例として不当労働行為の成立が否認されることが多いといえよう。そして否認に至る理論構成のなかにおいては、懲戒理由（時として争議行為時の行為をも入れて）、譴責処分、不当労働行為の性格が十分に把握されていないため、その関係が不明確であるために、情況判断のみでその認否の結論が出される場合すらあろう。このように考えてくると譴責処分においてこそ、不当労働行為の論理が、詳細かつ明確に構成されなければならないのではあるまいか。[3] また、不当労働行為として譴責処分を考えるとき、決定的原因説では、事件に対する正しい判断ができないのではないかとの、強い疑問が生まれてきたのであり、このことは不当労働行為における決定的原因説の可否の問題へと発展せざるをえないであろう。なお本稿は、原則として公共労働者の懲戒と国公法八九条や地公法五六条との関係を考察することを除外し、他日を期した。

（1）片岡昇「懲戒権の根拠と限界」菊池記念論文集、労働法と経済法の理論四四五頁以下参照。
（2）このほかに懲戒処分として行われるものには、諭旨解雇、停職、職務転換、役職剝奪、降職、降等、戒告、訓戒などさまざまある。
（3）しかし譴責処分についての考察は、ほとんどなく、ましてや不当労働行為との関係についての論文も少ない。だが、不当労働行為を考える場合、譴責処分と不当労働行為との関係は、極めて重要である。

二　譴責処分の諸相

一　わが国における譴責処分の現実を把握するため、譴責処分が、裁判所の判決や労働委員会の命令のなかで取り上げられた主要な事件から、その処分理由を整理してみることにしよう。

(1)　単純な職場秩序違反として表面化したもの。

職場秩序違反というかたちで処分が行われるのは、懲戒の一般的形態であるが、そのなかでも特に、単純な職場秩序違反とみられるものを拾い上げてみると、まず第一には、届出欠勤や無届欠勤を含めて二か月間に二七日の欠勤を行なつた者に対する処分の適用がある。[1]これは、明らかに労働契約の本旨に従つた労働力の提供が行われていないことであると同時に、職場秩序についてもその侵害となる。つぎは、労働力に対する使用者の支配管理機能の侵害、ひいては労働契約違反を構成するものとして、貴重な会社の書類を紛失したり、[2]作業帽を着用しなかつたり、[3]金銭を金庫に格納しないまま放置して帰宅したり、[4]無断で職場を離脱したりなどした事件がある。[5]また有給休暇の届出、会社の拒否か（ならずしも時季変更権の行使とはみられないが）、それにもかかわらず休んだことが、処分の理由となつているものもある。[6]

また職場秩序なり職場規律なりを乱す反抗的言葉を理由とするもので、社長の訓示に対する質問、それを使用者が無視したため、「にげるのか、きたないぞ」という発言が処分の対象とされているもの、[7]会社幹部に対する整理整とんについての批判の言葉が対象になつたりしているものなどがある。[8]つぎに会社の設計課への応援命令を最初は拒否し、後にこれに従つた事件がある。[9]つぎに配置転換命令拒否事件がある。[10]以上の諸事件は、いずれも職場秩序違反であるかどうかというかたちで争われ、それが不当労働行為に結びつくものかどうかが判断されているのであるが、その判断に当つて他のさまざまな要素が加味されるものであることはいうまでもない。しかし

命令のなかには、欠勤とか、作業帽を着用しないとか、職場離脱とかなどにみられるように、その違反事実だけを以つて処分の妥当性を肯定し、不当労働行為の成立を否認しているものが多いのである。有給休暇や配置転換などについては、その背景にある理論については、あまり展開することなく判断をしているが、焦点を不当労働行為の成否にシボつたためであろうか。つまり、ここで判断の基礎的基準となつているものは、労働者に対する不利益性が、正当な組合活動を理由とする差別であるのかどうか、そこに使用者の反組合的意思があるのかどうか、そして処分が unfair な行為であるのかどうかなどであろう。そしてまた以上諸行為に共通するものは、個別的労働契約関係の諸行為が中心となつていることで、本来は、職場秩序維持のための諸規則あるいは Shop Rules などの違反というかたちで取り上げられるものが主体となつている。いわば、集団的労使関係ではなく、就業規則や Shop Rules などに違反しているがための譴責処分の諸相である。

つぎに同じ就業規則違反でも、処分された行為が、社会運動あるいは政治運動というかたちで単純な個人の行為でないものとして、会社を中傷誹謗するビラを社宅内で就業時間外に配布したため処分されたという事件や、組合活動とは直接関連性を持たないビラを休憩時間中職場内で配布したことを理由として就業規則で処分した事件[11]、あるいは会社施設内で組合青年部の個人個人が集合し、許可なくベトナム戦争映画を上映したので就業規則で処分された事件などがある[12]。このほか労働者が原水爆禁止運動（ハンカチの作成依頼と署名）を就業時間中行なつたため、これを調査する会社に協力しなかつたため処分されるという特殊な事件もある[13]。以上諸事件に共通するものは、その活動がかならずしも組合活動とはいえないが、それに近いものであるか、あるいは労働者の職場内における社会生活や言論の自由に対する規制を内容としているものである。つまり以上事件は、労働者人格に対する使用者の規制であつて、単に労働力を提供することが本質とされている労働者にこのような規制と処分が可能であるかどうかが、問題として取り上げられているものである。

(2) 処分理由が明らかに組合活動とかかわるもの。

会社が行う研修会への出席を、労働組合を弱体化するものであるという理由で拒否した労働者に対して行われた譴責処分がある[14]。組合活動と会社の業務上の要請とが衝突し合つている事件で、この種事件は、比較的不当労働行為の成立する可能性が強いのである。つぎに組合活動のため無断で職場離脱をした行為が、処分の対象とされている場合がいくつかある。たとえば、本部へ交渉に行くから帰らしてくれといつたが、許可を受けることができず、そのまま早退してしまつたとか、組合大会のため会社の承認なしに就業時間中であるにもかかわらず職場離脱したとか、労働委員会の斡旋のため、三役以外の者が、使用者の許可なく職場を離れたとか、就業時間中

の無断職場離脱については、かなり多くの事件がある。[15] つぎに会社所有物件および施設などの無断使用については、女子休憩室を職場集会のため無断で使用したとか、組合事務所以外の職場内に集会のため部外者を導入したり、組合員が連日職場内に泊りこんだり、あるいは会社の営業車一〇台を無断で組合活動のため使用したことなどが処分の対象とされているものもある。[16] つぎに組合活動のため赤旗、立看板を立てたこと、ビラを貼付したことなどが処分の対象とされているものもある。[17] このような労働組合の団結誇示、宣伝活動に続いて、職場内におけるビラの配布が処分の対象となつているものもあり、[18] またこの配布したビラあるいは組合機関紙の内容が、適当でないとして処分されたり、配布が出勤時であるため処分されたりなどしているものがある。[19]

以上述べた各事件は、それぞれ特色があるが、いずれも組合活動を理由として処分されていること、就業規則で処分されていることなど共通の性格が、うかがえるのである。つまり、以上述べた各行為は、組合活動であるにもかかわらず、就業規則の懲戒規定を適用することによつて、譴責処分とされている。

(3)　処分理由が、争議行為中の行為を理由としているもの。

争議行為中の各行為については、多くの場合、懲戒解雇とか出勤停止とかの処分が行われ、労働者は譴責処分より重い処分を受けているのであるが、譴責処分が絶無というわけではない。[20] 会社の専務を、約四〇分間にわたつてとりかこみ、罵言雑言をあびせ、その業務を妨害した行為が処分の対象とされているもの、[21] 組合大会の決定なく、一部の者がバスの運転を拒否したことが処分されているもの、会社の施設内に止まり、管理職の退去要求に応ぜず、職場占拠を継続し、それが処分の対象となつたもの、[22] 合同労組に加入している六名が、労働組合の指令にもとづきストライキに参加したところ、それを理由に処分されたものなどがみられる。[23] このほか併存二組合間における暴力事件に加わつた両組合員の処分、会社の就業時間よりオーバーしてタクシーの運転業務に就労することを指示した労働組合の組合員に対する処分などがあり、[24] 公共労働者の単純労務者の争議行為に対する処分などもある。[25]

以上、譴責処分が行われた主要の場合をみてきたのであるが、そこにみられる一般的傾向としては、(1)懲戒処分とりわけ譴責処分を行うに当つて、その裁量がアンバランスであり、わが国労使関係のなかにおいて、譴責処分を行うについて一定の慣行的基準がないこと、(2)　譴責処分を行うに当つて処分と労働者の権利、とりわけ、団結権や争議権との境界が明確でないこと、(3)　懲戒処分については、ほとんど就業規則を以つて処分していること、したがつて地方公務員関係の場合を除

いて、譴責処分は、就業規則によつて規定されるところによること、(4) 以上の諸事実およびそこから生れる諸関係からして、使用者の権能は、一見極めて軽易とみられる譴責処分を通じて、不当に労働者ないしは労働組合に圧力を加え、Unfair な使用者の行為を続発せしめる可能性を持つていることなどがうかがえる。

二　わが国の懲戒処分は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、出勤停止、職務転換、役職剝奪、降等、降職、減給、戒告、譴責などさまざまあり、時として記録注意、警告なども懲戒の性格を帯び、あるいは起訴休職が、懲戒処分として取扱われることすらある。つまりわが国の懲戒処分は、多種多様のかたちを取るが、その根底には、使用者の経営上の権能が強く支配しており、それを根拠として労働契約上の労働者の不利益がもたらされるか、あるいは団結権なり争議権なりの侵害が引き起されるかする場合が多いのである。右のような不利益性なり侵害が、使用者によつて実現されるが、そこにはなお労働契約を通して表われる使用者の権能の限界はどこにあるか、使用者の行為が妥当性を持つというが、その妥当性を判断する基準は何か、また具体的に処分の妥当性を判断するに当つてすべてを使用者側に委ねることが正しい姿であろうかといつたような疑問が残るのである。

以上みてきたように多種多様なかたちで、主として就業規則のなかに規定されている懲戒処分は、その基底に常に使用者の経営上の権能が動いており、それを要として表面化する。そしてこれらの懲戒処分は、その労働者に与える不利益性の強弱あるいは実際にとられる処分の性質などからして、懲戒解雇、出勤停止、減給、譴責など四つのグループに区別することができるのである。それ以外の懲戒処分は、多少の差異はあるにしても、以上四つのいずれかのタイプに吸収することも可能である。[26] そして、懲戒解雇を除いては（事前に提出することもあるが）、すべて始末書を提出するという方法が取られているのも一般的姿である。始末書は、懲戒処分と同時に取られる場合もあれば、予め始末書を提出し、そこで次に懲戒処分が行われるという方法が取られるかいずれかであるが、始末書が何を意味するかは別として、二重のかたちで懲戒処分が行われ

ることはたしかである。始末書の提出は、実際に行われた懲戒処分と一連をなすもので懲戒処分の手続の一部であるというように考えられているが、労働者は始末書を通じて自ら犯した行為の非を悟り、将来再び同一の行為を行わないことを誓約するのである。このように始末書の提出は、労働者が自ら犯した行為を自認し、将来を戒める観念の表示であり、[27]それだけで職場秩序維持のために行われる懲戒処分としての性格を持つといえよう。しかしこれに加えて、現実の不利益は、将来における賃金増額、役職への昇進などに影響するし、公表されることで労働者の名誉権の侵害[28]を招来する。つまり譴責は、始末書による自戒の陳述義務の履行と、現実的処分にみられる名誉権および経済上の利益の侵害とが、同時もしくは相前後して同一行為について行われる。複数処分、つまり陳述義務の履行と名誉権および経済上の利益の侵害とが、ともに重なり合いながら独立して使用者の職場秩序維持を目的とする懲戒として行われるのであつて、譴責処分は、重層的懲戒のかたちでわが国特有の性格を露呈しているともいえるのである。

わが国不当労働行為制度の母法を持つアメリカにおいて、譴責（Reprimand）は、始末書の提出を要求することはほとんどなく、遅刻、居残りなどについて科せられ、それは叱るということだけが目的といえよう。[29]譴責のかたちに近いものとしては、警告（Warning）が行われるが、警告の後に一定の猶予期間があり、そのつぎは解雇である。警告がない場合には、懲戒の出勤停止（Disciplinary Lay-Off）が行われ、なお同一行為が行われた場合に解雇となる。つまり警告、猶予期間（Probation）、解雇などは、一連の処分で、独立に行われる譴責と警告とは異なる。しかしいずれにしても叱るか注意を与えるということで終り、始末書を提出したり、賃金もしくは専任権制度を将来にわたつてダウンすることはない。つまりそこでは懲戒の単一性という性格がうかがえるのである。

三　すでにみたようにわが国の懲戒は、その多くが就業規則の適用によつて行われ、労働協約によることは少ない。しかし絶無というわけではなく、労働協約を通じて、労働組合が、使用者に対し、その懲戒権を認めている場合がある。懲戒

は、実際に何によつて行われ、またどのように行われるかをみて、そこにいくつかのかたちを区別するとともになんらかの特色を把握することができよう。まず第一は、使用者が作成、届出をして、その間に労働組合なり労働者代表の意見を聴くに過ぎない就業規則により、行われる場合である。わが国の就業規則は、労基法八九条、九〇条などによつて、その内容、作成方法などが規定されており、同法九三条によつてその効力が規定されているが、労働組合の集団意思が、契約的・合意的指向のかちでその成立要件なり、効力要件なりになつているものではない。したがつて就業規則で規定する懲戒処分が、労働組合の集団意思を通して行われるとは、かならずしも、いいえないのである。そのうえアメリカの Shop Rules にみられるように、就業規則の目的が、労働者の諸権利を否認もしくは制限することがあつてはならないとの宣言的規定、およびその精神を十分に尊重するかたちの各条項の規定というかたちで、就業規則の内容が構成されていない。[30] しかも Shop Rules は、多くの場合使用者のみではなく労働組合の集団意思によつても規範化もしくはオーソライズされているのであつて、わが国の就業規則中の懲戒に関する規定とは、かなりその性格が異なつている。

第二のかたちは、労働協約の条項を通じて懲戒処分が行われるものであつて、この場合一定の違反行為の告発は、使用者によつて行われ、その調査と処分もともに使用者に委されている。アメリカのようにその告発は、Forman なり、Shop Steward から行われるのではなく、懲戒処分の最初から最後まで、不当労働行為の主体たりうる使用者によつて処分手続が行われる。就業規則による場合でも、労働協約による場合でも、右の現実的性格は変ることなく、実際に労働力を支配し、これを監督する末端職制から離れて懲戒処分が行われる傾向を持つており、懲戒処分を行うに当つて労働力を支配し、そこに秩序と能率とを確保するという本来の性格にプラスして、他の要素が介入する可能性を多分に持つている。第三のかたちは、就業規則なり、労働協約なりが存在する上に、懲戒処分の最終的決定を労働組合との協議に委しているか、もしくは労使の委員により構成される懲戒委員会により最終的決定をする場合である。この例は、少ないが、実際に処分の手続を

労働組合の意思の関与のもとで行うというかたちである。第四の場合は、以上諸規定あるいは諸制度がなくも、使用者が、懲戒処分を行う場合である。このように労働者の懲戒についてなんら明示のない場合、その懲戒が可能であるかどうか、かつて論議されたところであるが[31]、その結果、懲戒について固有権説が提唱され判例のなかに指導的役割を演じたことがある。

たしかに伝統的な考え方としては使用者の権能のなかに労働者から提供された労働力を使用者が支配すべきものであるとの思想が流れていることは否定できず、to direct the work forces という基本原則は、曲げることができないであろう[32]。しかしこの基本原則が、直ちに懲戒処分に結びつくかどうかについては、疑問であり、固有権説の犯した誤謬の一つは、右の基本原則と懲戒とを直結したところから生れたといいえよう。使用者による労働力の支配は、労働者が持つている諸権利との調和の上に初めて正しい姿として顕現するのであつて、労働力の支配の当然な帰結と企業という集団の秩序維持の要請とが存在すればそこに当然なものとして懲戒処分の妥当性が論理づけられるものではない。そこには、使用者を含めた労使の諸権利との調和が、他に考慮されるべき要素として存在しているのである。この点から考えるならば、理論的には就業規則のみによつて懲戒処分を行うということもかならずしも正しいものとはいえず、本来使用者の力のみによつて職場の秩序が維持できるとする考え方は、妥当性を欠くともみられるであろう。つまりそれは労働者の諸権利とりわけ団結権や争議権などに対する十分な配慮ができないということにおいて、あるいは労働契約の労使対等という指導理念が十分に生かされないということにおいて、また現実的には、すでに職場における各労働者を統率し、監督し、そこに仕事への意欲を生ぜしめるのは、職制をも含めた片面的監督者像のなかでは実現不可能であるということにおいて、右のような使用者による一方的職場秩序維持のため行われる懲戒には、疑問が残るのである。しかし右に述べた疑問を解決したとしても、労働組合が、その期待を十分に果しうるものであるかどうかについても一考なきをえないのである。労働組合が企業内における職場秩序の必要性を十分に認識し、その上でことに対処しているかどうかいわゆる労働良識を超えたエゴをむき出しにするこ

とはないかどうかなどなおいくつかの現実的問題が残るであろう。わが国の懲戒処分は、このような現実のなかにおいて実施されるのであるが、そこにはとりもなおさず正常な姿における労働組合の存在を前提とすることが必要とされよう。しかしなんとしてもわが国では、労働組合とその活動を確保する不当労働行為制度の法理に対して、かならずしも十分な判断基準が確立されているわけではなく、すでに述べた譴責処分の諸相は、この問の事情を物語つているともいえようか。

(1) ニコレ事件、東京労委、昭和四三・五・一四、不当労働行為事件命令集（以下単に命令集という）三八号三〇二頁。
(2) 七七銀行事件、宮城労委、昭和四五・三・三一、命令集四九号四八〇頁。
(3) 三豊製作所事件、神奈川労委、昭和四四・一〇・三〇、命令集四一号二五八頁。
(4) 門司信用金庫事件、福岡労委、昭和四四・六・三〇、命令集四〇号二六四頁。
(5) 中里炭鉱事件、長崎労委、昭和三七・八・一八、命令集二六・二七号二五五頁。
(6) ベガサスミシン事件、大阪労委、昭和四二・九・五、命令集三七号一六二頁以下・認容。丸善ミシン事件、大阪労委、昭和四七・二・二五、命令集四六号一九五頁。東タクシー事件、大分労委、昭和四八・三・三一、命令集四九号一八三頁。
(7) 松村製作所事件、山形労委、昭和四六・五・二四、命令集四四号三八四頁。
(8) 三菱重工業事件、長崎労委、昭和四六・三・二二、命令集四四号四九八頁。
(9) 前田製作所事件、長野労委、昭和四三・三・二一、命令集三八号二〇三頁。
(10) 王子製紙事件、北海道労委、昭和三八・八・二三、命令集一八・二九号三九五頁。中央タクシー事件、徳島労委、昭和四七・一・二五、命令集四六号五四五頁。
(11) 関西電力社宅ヒラ配布事件、神戸地裁尼崎支部、昭和四九・二・八判決、判例時報七三九号一二五頁。川崎重工事件、大阪高裁、昭和四八・一〇・二四判決、判例時報七三九号一二〇頁。
(12) 毎日新聞事件、東京地裁、昭和四九・二・二八判決、判例時報七四七号一〇三頁。
(13) 富士重工事件、東京高裁、昭和四九・四・二六判決、法学研究四七巻八号七三頁参照。
(14) 日刊工業新聞事件、愛知労委、昭和四五・七・一三、命令集四三号五一頁。
(15) 福知山信用金庫事件、京都労委、昭和四二・一〇・二〇、命令集三七号四四九頁。大谷製鋼所事件、大阪労委、昭和四二・八・二三、命令集三七号一三〇頁。一九堂印刷事件、東京労委、昭和四四・一二・二三、命令集四一号四三二頁。大光相互銀行事件、新潟労委、昭和四三・四・一八、命令集三八号二二五頁。東洋計器事件、大阪労委、昭和四三・一二・一六、命令集三九号三九四頁。
(16) 徳島新聞事件、徳島労委、昭和四一・五・一〇、命令集三四・三五号二四三頁。一九堂印刷所事件、前掲。第一小型ハイヤー事件、北海道労委、昭

和四一・七・一四、命令集三四・三五号三六一頁。関西保温工業事件、中労委、昭和四八・一二・五、命令集五二号三三六頁。

(17) 一九堂事件、前掲。大光相互銀行事件、前掲。

(18) 北野病院事件、大阪労委、昭和四一・九・二一、命令集三四・三五号七六八頁。

(19) 川崎電気事件、山形労委、昭和四六・二・一二、命令集四四号九一頁。

(20) 大阪南信用組合事件、大阪労委、昭和四二・一一・一、命令集三七号二六八頁。

(21) 西武自動車教習所事件、神奈川労委、昭和四二・七・二一、命令集三七号八一頁。

(22) 東京洗染機械事件、東京労委、昭和四一・一二・一三、命令集三四・三五号六〇二頁。日本航空事件、東京労委、昭和四三・八・二七、命令集三九号一八八頁。

(23) 六鹿証券事件、中労委、昭和四三・四・三、命令集三八号四三五頁。

(24) 都島自動車事件、大阪労委、昭和三四・九・四、命令集二〇・二一号一五三頁。浪速交通事件、大阪労委、昭和三四・七・二二、命令集、二〇・二一号一〇〇頁。

(25) 富田林市事件、大阪労委、昭和四六・六・四、命令集四四号四一七頁。北海道教育委員会事件、北海道労委、昭和四六・九・一〇、命令集四五号一六五頁。これら単純労務者は、地公労法一一条の適用を受け、地公法三七条によるものではないが、さりとて公務員という特殊労働者のサイドに立つて考えられることが多いので、本稿の直接考察対象から外すべきものと思われる。

(26) 下井隆史「懲戒処分」花見忠編労働基準法50講六〇頁参照。

(27) 川崎重工事件、前掲。

(28) 譴責処分は、通常処分理由すなわち労働者が行つた行為と、その反価値的評価が、なんらかの方法で職場内の他の労働者に知らしめられるのであるから、そこに名誉の侵害があることはたしかである。また時としてこのことが、将来における昇進、賃金の額に影響することもたしかである。そこには明確な不利益性が介在している。

(29) Walter E. Baer, Discipline and Discharge under the Labor Agreement, 1972, p. 155.

(30) Delco Radio Division of General Motors, Samsonite Corporation, Mount Sinai Hospital New York, Swan Rubber Division. 以上の Shop Rules の冒頭には、規則もしくはこれに附随する諸規定は、労働者の諸権利および使用者の諸権利は尊重されるべきである旨定められており、この考え方は、各条項のなかにそのまま生きているといえよう。

(31) 北辰精密工業事件、東京地裁、昭和二六・三・一〇、労民集二巻二号一二五頁。

(32) Morris Stone, Labor-Management Contracts at Work, 1961, p. 202.

三　懲戒処分と組合活動

一　譴責処分は、まず第一には、労働者個人の行為に対して行われる場合を考えることができ、第二は、労働者の組合活動に対して行われ、一定の組合活動中の行為が、処分の対象とされることがある。第三は、争議行為中の行為が対象とされる場合を上げることができよう。第一の場合は、純粋に個人労働者の行為であり、遅刻や欠勤をしたとか、職場で暴力を行使したとかおよそ組合運動とは関係のない行為と、もう一つは社会運動や政治運動というかたちで組合活動と併存する行為とに区別することができよう。第二は、組合活動と明らかにわかる行為が、処分理由となつている場合であつて、たとえば就業時間中に労働組合の通知を回覧するとか、ビラを配布するとかする行為が、処分の対象とされていることである。第三は、争議行為中の行為、たとえば争議行為中上司に対して反抗的言動に出たとか、組合員が、平常時使用したことのない部屋に乱入し、会社の退却命令を無視したとかの争議行為中の行為が処分の対象とされている場合である。これら三つの場合は、それぞれ特色があるにもかかわらず、わが国の現実は、差別することなく、多くの場合一律に就業規則を適用して処分をすることになつている。

ところで第二、第三の各場合において、各労働者の行為は、組合指令と組合統制とをなんらかのかたちで帯有し、それらのものを背景として行われる個別的行為であつて、純粋な個人の行為と断定することは、いささか当を得ていないというべきであろう。つまりその行為は、「構成員の単なる算術的総和をこえた独自の集団的存在であることにもとづく集団性を有する。」と同時に、「構成員各人の単なる個人的意思にもとづく行為ではなくて、労働者団結それ自身の意思にもとづく単一の争議行為の構成分肢であり、」とする性格を持つている。[1] そして右の集団性を帯有した労働者の各行為は、争議参加者の個別的行為としてみられるべきでなく、個々に切離された上司に対する反抗的言動と同一視できない社会的価値をもつている

ともみられよう。[2] つまり組合活動の個々の行為は、労働契約上の各義務、たとえば就業時間中は職務に専念することが必要であり、そこにおいては組合活動は許されるべきでないということ、上司に対する反抗的言動は、職場秩序を紊乱するものであるという考え方が、契約理論を中心として展開されているが、そこで把握される行為と明らかに異なり、労働契約の本旨に従つた労働力の提供行為は、集団性を持つた組合活動と性格を異するものであるといえよう。労働組合を通して労働力の提供を行うということが、ほとんどみられないわが国において、労働契約上の義務の履行とこれと平行して行われる集団的労働関係とは、その性格が一応区別されるのである。この区別を前提として考える場合、組合統制の枠内において行われる各労働者の行為は、単なる契約上の行為というよりは集団性が強くうかがわれるものであつて、とりわけ争議行為時における個人労働者の行為に、右の集団性はより明確にうかがわれる。

このように、労働者行為の集団性を労働契約関係の一面において認めるとしても、その集団的行為は完全に集団性のなかで考察されるべきものなのかどうかなお問題が残るのである。すなわち労働契約上の行為の個別性、組合活動上の集団性とに区別できるにしろ、集団性を持つた組合統制下の各労働者の行為は、なお集団性というだけで終らない側面を持つているように思われる。なる程集団性を一応は具有するものであるとしても、この集団性の中から折にふれ時にふれ姿を表わす個人労働者の行為があることを見逃すわけにはいくまい。

ところで、労働者の組合活動上の個々の行為をみた場合、単にその二面的集団性とそこにみられる社会的価値の確認だけでよいものかどうか。そもそも労働者が、組合の指令にもとづいて一定の行為を行う場合、指令の意とするところを理解しつつも、少グループのなかでその場における行為目的を理解しながら自発的に自己の判断で一定の行為を行う場合があり、それは完全に集団化した行為と区別することが必要ではあるまいか。自発的自己の行為たとえば職制に対する抗議行動において反抗的言葉を発言したとしても、そこにはなお一定の目的を持つ労働者個人の行為を認識することが可能であり、そう

した認識に立つのでなければ右の反抗的発言を正しく理解することは不可能である。[3] またそこには、労働者の一定目的に指向された行為およびそれを労働者各人に慫慂する連帯意識が作用していることを見逃すわけにはいくまい。[4] 組合活動の一環としての労働者の各行為は、その集団性と連帯性とが強くみられるのであつて、それらの行為が正常な団結権の行使に指向されている故に合価値的評価を受け、一定の価値を保有することになるとみられるのである。しかし単なる集団性をもつた個人行為すなわち団結を基盤としつつも、それをはみ出した自発的行為は、その限りにおいてかならずしも一定の価値へと結びつくものでなく、その間には自発的個人労働者の行為に向けられた判断基準が介在して初めて社会的価値および法価値へと結びつく契機を持つている。[5]

そもそも組合活動は、労働者利益の保護と職業的利益の確保とを目的として展開されるものであつて、[6] 職業的利益要請を完全に無視しては、労働者利益の保護は考えられるべきでない。いいかえれば組合活動そのものが職業的要請を無視しては成立しないのである。しかしこの職業的要請は、労働者の各職場における行動の規制を肯定し、労働契約を超えた労働力の提供を労働者に要請したり、必要以上の厳格さを労働者の勤務に要請する危険を含むが、それを理論的に肯定するものは、職業上における労使の連帯あるいは協同でなければならないであろう。そして右の労使の連帯あるいは協同は、組合活動上みられる個人労働者の連帯とそこに相違はあるにしても、互に重複し合う性格部分を持つものであることも否定できない。

このように組合活動上の労働者の行為は、その集団性と連帯性との中に性格づけられ、その「個々人は完全に団体の統一的集団行動のなかに埋没し、責任を負うべき主体ではなくなる」ということにはならないのである。[8] そして菅野助教授は、「それはあまりにも広範な個人無責任の原則を導いているのではあるまいか、」これらは比較法的にも類例のない広範な無責任の論理」であるとも前置きし、二面集団的本質の正しい理解は、「個人の埋没」ばかりでなく、個人の「実行行為者性」をも意味すると指摘し、強い疑問を投げられている。[9] 組合活動上の個々組合員の行為は、たしかに集団性を持つていること

を否定できないが、その集団性を帯有した行為は、賛否を問われるかたちで自らもその決定に参画しているとはいいながら組合の統制を背景とした統一的行為あるいは既に決定された行為[10]とその具体的実現を考えた上での統制を超える随意的かつ自主的行為とに区別されよう。[11] つまり労働者の右行為は、決して集団の中にすべて埋没されるとは限らないのであつて、既に述べたようになお個人労働者の行為として評価されなければならないものがある。統制を背景とした個々労働者の行為と併存したかたちで、なおそこに自己の責任において行われる自主的行為があり、そうした行為があればこそ団結の流動的使用者に対する対抗性引いては対等性が確保されうるのである。もしかりに右のような自主的行為がないとすれば、それは市民法が想定する結社ないしは社団の域に終る集団性でしかないであろう。

二　ところで争議行為と懲戒処分あるいは譴責処分との関係については、行為の二面的集団性の理論とともに労働契約外における争議行為の理論、つまり la Théorie《hors contract》が展開されていることに注意しなければならないであろう。争議行為は、労働契約外における社会現象であり、争議行為の違法性、合法性は、労働契約理論とは別に、争議行為そのものが公正であるか不公正であるかを従来から展開されてきた争議行為の歴史とそれに対する社会的価値判断のなかに求めた上で、評価しなければならず、その一般的評価は、すでに争議権の憲法上における保障によつて行われているとする。[12] いいかえれば、争議行為と労働契約とは直接無関係であつて争議権の行使により労働契約関係は、停止し、それにかわつて一つの社会現象としての争議行為が、従来の労使関係に展開されるとする。したがつて争議行為の違法、合法は、労働契約関係とは別の観点から評価されなければならないわけである。[13] いずれにしても右の理論とすでに述べた組合活動の集団性の理論を基礎として、なお論理を展開したとき、そこに展開されるのが、集団的行為については就業規則は適用できないというわが国における多数説といえようか。[14] このような多数説に対して、川口教授は、まず違法な争議行為については、就業規則を適用できないという構成をとることはむずかしいとされつつ、その理由として、労使間に適用を排除するという特約もない

こと、かつ「労働法的にこれを不可とする解釈上の根拠がなければ抽象的な意味では適用を認めざるをえない……」とも述べられ、また「集団的性質から就業規則を当然に適用できないとすることは困難で、前述したように就業規則は使用者の一方的作成によるものであるだけにむしろ違法争議行為を懲戒の射程内に捉えている」とも指摘される。[15] たしかに右の指摘は、フランスのように一九五〇年二月一一日法四条のような規定のないわが国において妥当するものであり、わが国においては、実定法上争議行為とりわけ違法な争議行為に対し、就業規則の適用を排除する実定法上における理論的契機やその排除を導く実定法上の規定が、なんら見当らない。もつとも懲戒にかぎつていうならば、労働協約のなかで懲戒について規定し、しかも争議行為に懲戒処分が適用されない旨を規定する条文があるならば、多数説のように争議行為には、懲戒処分が適用されないことになろう。しかし、現実には労働協約に懲戒の規定がある場合、右のような排除条項はなく、かえつて懲戒処分条項が全面的に適用されることを目的としているとする解釈が、可能といえよう。

ところで争議行為において、労働契約の適用が、当該労使関係に停止状態におかれると考えることは、労働契約から生ずる当事者間の諸権利を否定することにつながるのであり、そこでは休暇の権利も当然に停止されることになるであろうし、就業規則の適用を排除する理論においても右の理論は当然に該当してくる。[16] この場合、違法争議行為に限つて就業規則の適用が排除されるとしてみても、行為そのものの集団性は、消えているわけではなく、区別の理論的根拠は、何もない。右のような主張をとることは、かえつて論理の一貫性を欠くことになるであろう。

そもそも企業経営は、その円滑なる運営を確保するための手段として、職場秩序の維持が必要であり、企業経営責任を使用者が持つかぎり、職場秩序維持に必要な手段、たとえば懲戒をそこに認めることもやむをえないであろう。[17] ただこのことが、使用者の懲戒権を容認する根拠とは、かならずしもいいえないのであつて、懲戒権は、労使の規範意識によつて支えられているかどうかが、そのメルクマールであるといえよう。[18] そして懲戒権は、その規範意識を確認する方法として就業規則や

労働協約に条項化されていることが最低必要条件であつて、この条項化が行われていない場合、その特定企業の部分社会には、懲戒を行いうるための要件が欠けているというべきで、使用者が、懲戒を行うための規範意識の具体的確認が不可能であるならば、使用者は、懲戒処分を行うことができないわけである。つまり懲戒は、労働契約関係とは、一応切り離されて行われ、かりに労働契約関係が停止しているとしてもなお就業規則なり、労働協約なりがあるならば、つまり規範意識を確認できる規定があるならば、それで行われるものであるといえよう。懲戒が行われる場においては、契約関係を前提とした規範が適用される労使関係があるに過ぎず、規範の適用によつて行われるのである。[19] それ故に、争議行為によつて労働契約が停止されその適用が排除されるとしても、就業規則や労働協約がある限り、その懲戒条項が適用されるのもやむをえないであろう。ところで、再び繰返すようであるが争議行為中に就業規則が適用されないことについては、就業規則は、平常時の労働契約関係を規律するものであるから、争議行為という特別な異常状態には、適用されないという主張が強くなされている。しかし既にみてきたように、使用者が就業規則を争議行為時に一方的に変更するというような、規範意識否定の行為が行われないかぎり、就業規則の適用は排除されないであろう。[20] しかし、就業規則による懲戒は、既にみたような批判と欠陥とを持つものであるから、集団的労働関係への適用は、厳格であり、慎重であり、公正な適用でなければならず、かりに手続や裁量あるいは処分などが不公正であるならば、それだけで不当労働行為を成立せしめることになろう。

（1）蓑沼謙一「争議権の承認と争議行為の法的評価」一橋大学八〇周年記念論文集二九六頁以下引用。
（2）浅井清信「団体行動としての争議行為」学会誌労働法一五号一〇頁以下参照。
（3）R. Latournerie, Le Droit Français de la Grève, 1972, p. 592.
（4）Pierre-D. Ollier, Le Droit du Travail, 1972, p. 413.
（5）歴史性は、慣行として評価される場合が多く、また連帯性は、一定の集団的利益を前提として考えられるものである。
（6）J. M. Verdier, Syndicats, Traité de Droit du Travail, 1966, p. 258.
（7）就業規則上の懲戒と組合規約の制裁とは、おのおの別であり、本質を異にするとはいいながら、職業上における連帯感からしては同一の点がいくつ

かあることを否定できないであろう。そうした意味からして互のものは、右の職業上という点から自由ではありえないであろう。

(8) 菅野和夫「違法争議行為における団体責任と個人責任」法学協会雑誌八八号一五五頁引用。

(9) 菅野和夫、前掲論文一六七頁以下引用参照。

(10) その決定には、労働者個人が何らかのかたちで関与しているのであるが、組合機関の決定であることにおいて、独自の行為と一応区別できるであろう。つまりこの場合の労働者の行為は Causes《Déterminantes》であるといえよう。

(11) J. M. Verdier, op. cit., p. 262. 行為の任意性つまり Causes Facultatives から生まれる行為は、その集団性と連帯性とをいかに強調しても否定され得るものでなく、そこに労働者個人の責任が発生するといえよう。

(12) Hélène Sinay, La Grève, G. H. Camerlynck, Traité de Droit du Travail, 1966, 6. p. 97, p. 261.

(13) だから、争議行為の法的判断においては、そこにおける社会的価値の探求が行われることを必要とするわけである。ところでこの理論は、フランスにおいて主張されるのであるが、その背景とりわけ労働契約款の停止については、一九五〇年二月一一日法四条と憲法前文における争議権の保障とが強く意識されていることは見逃せない。

Hélène Sinay, op. cit., p. 451.

(14) この間の事情については、川口実「就業規則」季刊労働法五八号に詳細な検討が行われている。

(15) 川口実「争議行為に対する責任追求としての懲戒処分」法学研究四四巻一二号九頁引用。

(16) R. Latournerie, op. cit., p. 577.

またこのような理論的欠陥を補う意味も手伝つてか、労働契約の二重構造理論の上に立つて、「会社の従業員たる地位を失わず、その限りにおいては、会社の統制下にある　」（利昌工業事件、大阪地裁、昭和三八・四・五判決）とする考え方がある。従来争議行為時の行為に対して就業規則が適用されるとする考え方の基底には、多かれ少なかれ右のような考え方が流れ、その適用を肯定していたといえようか。ところで適用が肯定された場合、なお集団的行為の評価が行われなければならないわけである。

(17) R. Latournerie, op. cit., p. 577.

(18) その意味からすれば、懲戒の法的根拠について契約説、集団的合意説、不定説、法規範説とあるなかで、法規説をとるといわれるであろう。ただここにおいて、懲戒権の法的根拠について詳述することは避けたいと思う。

(19) H. François Koechlin, L'Aspect Juridique des Relations du Travail, 1972, p. 82.

(20) かりに就業規則の作成に当つて、労働組合が反対の意思を表示したとしても、その後実施されるならば、そこには規範意識が存続しているというべきであろう。

四　懲戒処分の適用と不当労働行為

一　懲戒処分のなかでは、軽いものとされている譴責処分は、それなりに一定の不利益を労働者に科するものであり、その不利益は、懲戒処分であるかぎり当然なものといえるのであるが、そこには一定の限界があるといわねばならない。既に述べたように懲戒処分は、原則的には労働者の諸権利を侵害してまでこれを行うことができないのであるが、しかし懲戒処分理由の批難性が高いものであれば、そこに多少の権利侵害が発生してもなお行いうるものであるかどうか。もし批難性が高いものであるにもかかわらず、労働者の権利侵害、たとえば団結権の侵害をきたすが故に、処分できないというのであるならば、それは懲戒処分を全面的に否定することとなろう。そこで問題は、右の批難性から生まれる責任と処分とをどのように労働者の権利、とりわけ不当労働行為制度上の団結権や団体交渉権と結びつけるかである。そこでまず最初に考察の対象となるのは、労組法七条の「正当な組合活動」をどう理解するかであろうが、この文言が、労組法一条二項や八条の正当性と異なるものであるとしても、なお抽象的な表現であることにかわりはない。そこで考えられる第一のことは、個別的労働契約関係と併存して展開している組合活動を労働運動史なり、労働慣行、あるいは規範意識なりのなかで把握してみることであろう。そして右の把握においてその結論は、労働組合の集団的行動が、公正なものであるか不公正なものであるかによって判断づけられることであろう。たとえば、実際に行われた集団的行為が、長い労働運動史のなかで一定のかたちで形成されそれが肯定されてきたものであるならば、それはたしかに一定の社会的価値を具有している組合活動といいえよう。たとえば、わが国の労働運動が企業内組合を中心として展開してきたことから、つまりそのような歴史的性格が定着しているなかで、慣行化している職場での就業時間外組合活動や、一定の限度内におけるビラの貼付や配布などもともになんらかの社会的価値を持つといわなければならない。とりわけ右行為が、自由競争の原理と労使対等の原理とに支えられているか

ぎり、その社会的価値は、より明確なものになり、法価値の肯定へと動く可能性を強く持つことになる。

ところでこの社会的価値は、使用者との関係において法価値へと転化するに当つて、その場合に支配する指導理念は、権利濫用や労使の衡平と信頼関係などでなければならない。既に述べたように、労働者の行為は、組合活動のなかでとらえられるとき、集団性を強く持ち、その集団性のなかにおいてなお自主的労働者の行為が介在するのであり、労働者の各行為は、単純に集団性のなかに埋没し去るものではない。したがつて、労使の衡平とか信義誠実則は、個人労働者の個人的行為のなかに作用するとともに、それはまた集団化の要請に十分に答えるかたちで、集団的性格を持つて作用することになる。従来は、組合活動上の行為を右のように二つに区別することはせず、労働者の個人的行為といえども、なお集団化され、集団の指令と統制のなかで行われるとしてきたが、このように労働者行為の集団性を是認した上で、なおそれとは別の労働者が自発的に行う自主的行為が、指令と統制の枠を超えて存在することを認めなければならないであろう。たといそれらの個人行為が、幾人かのグループというかたちで行われたとしても、自発性を持つかぎり個人責任の問題であろうし、また労働組合が、それをも予定し、偶発的個人行為を組合統制のなかに引き入れるとすることは、組合統制に眩惑されること以外のなにものでもない。たしかに労働組合は、労働者個人の自発的行為を予定はしているが、それは歴史や慣行のなかで形成され把握されてきた一定の労働者の行為つまり団結を組成する行為だけであつて、そこに表われる偶発的個人行為まで予定しているのではない。そしてこれら偶発的個人行為の責任は、結局職業上の連帯意識や信頼の原則に照らしてその責任追求が行われるというべきである。しかしこの個人責任の問題は、純粋に市民法的個人責任の追求を意味するものではなく、就業規則や労働協約の段階におけるいわゆる団体的な信義誠実則違反としての責任論である。これをフランス法的にいいかえすならば、la Faute Lourde Collective であろう[1]。la Faute の概念は、かつて極めて限定されたかたちで理解されていたが、そのなかに信義誠実則違反の性格が含まれることはいうにおよばず、集団的な性格が取り入れられ、集団性を帯びる

か、これに接着した行為に適用される la Faute を特別に考えるという方向が取られるようにもなつた。(2)

しかし、いずれにしても組合活動における個人労働者の行為や争議行為中における個人労働者の行為に対して、企業という部分社会における規範意識に支えられた就業規則や労働協約の適用を通して、懲戒処分が行われることは、否定することができず、そして懲戒処分の適用は、労働者の個人行為が歴史上現実に行われてきた組合活動や集団的諸権利の行使からはみ出した不公正な性格を持つて顕現してくるとき、権利濫用や信義誠実則違反を理由としてなされるのである。

二　ところで懲戒処分が、以上みてきたようなかたちで行われうるとしても、これを不当労働行為制度との関係において考察するとき、処分が、労働者の権利とりわけ団結権を始めとする労働基本権を侵害するものでないこと、つぎに処分そのものが不合理なかたちで行われてはならないことなどが、不当労働行為の側面から検討されなければならないであろう。そもそも不当労働行為における使用者の不公正な行為、つまり不当労働行為は、労働基本権とりわけ団結権の侵害と不合理あるいは不公正な行為のいずれかの性格を持つものである。使用者の合理性を欠いた行為は、労使関係においてそれだけで Unfair な行為であるが、直接的あるいは間接的そのいずれにしろ労働組合やその活動と関連性を持つてくるとき（反組合的意思というかたちで把握もされよう）、団結権の具体的侵害とともに使用者の不当労働行為となる。懲戒処分は、それだけで労働組合への支配介入というかたちで団結権の具体的侵害を引き起すこともあるが、もう一面では、使用者の処分の不合理性を通して不当労働行為となることもあろう。たとえば、遅刻をする労働者が他にいるにかかわらず、特定の労働者のみをとらえて懲戒処分にするとか、一定の軽微な違反行為に対して段階的に重い処分へと移行することなく、他に合理的理由もなく一気に重い処分を初回違反行為に科するとかすることは、懲戒の不均衡、処分の強圧的性質から、使用者の合理性を欠いた行為になるであろう。(3) この合理性を欠いた処分は、わが国の決定的原因説(4)においては立証の問題であり、以上の合理性を欠いた処分があれば、そこに当該被処分者の組合活動が、処分の決定的原因であるから、そこに不当労働行為が成立するとする

のである。[5] つまり、以上のような競合問題は、「まさに裁判官ないし労働委員会委員の『心証形成』の問題である」[6]とも指摘されているのである。

たしかに裁判所や労働委員会は、処分と不当労働行為との関係において、その処分の決定的原因が、なんであるかによつて不当労働行為の成否を判断するのを原則としている。しかしこのような判断は、はたして不当労働行為の判断として妥当であろうか。野村・籾井両教授は、競合問題をあたかも解釈論上の課題のごとく取り扱つてきた従来の学説の出発点に疑問があると指摘されているが、[7] この問題を競合論と単純にとらえることにまず問題の本質があるのではないだろうか。すでに指摘したように不当労働行為は、労使関係における使用者の組合に対する Unfair な行為であり、かならずしも労働組合の諸権利を具体的かつ直接的に侵害する行為だけを指称しているのではない。使用者の行為が合理性を欠き、それが労働組合なりその活動と相当な関連性を持つているとき不当労働行為が成立するのであつて、その意味からすれば、不当労働行為は、二つの性格づけられた行為つまり直接権利を侵害する行為と、労働組合なりその活動と関連性を持つ使用者の合理性を欠いた不公正な行為とに区分されうるのであり、この二つのものは、不当労働行為の概念を形成するものであつて、いわば不当労働行為の観念的類型論として理論構成されるものであり、不当労働行為の本質に関するものといえよう。そして右に述べた二つの行為は、不当労働行為を形成する基本的形態であるともいえるのである。

ところで使用者の合理性を欠く行為は、前述の処分の不均衡、処分の権力的強圧性などに端的に表われるのであるが、そのほか被処分行為と処分との時間的長短、慣行上の配慮、処分理由が明確にされているかどうか、[8] 職場内での労働者の個人的権利をいちじるしく侵害しているかどうか、使用者のとつた態度に正当性があるかなどさまざまな観点から考察されなければならない。その基準は、多様性を持つものであることは否定できないが、要は、使用者の処分が合理性を持つかどうかである。既に述べたように使用者は、組合活動や争議行為に対して一定の懲戒処分をなしうるとの見解に立つたのであるが、

懲戒処分のなかでも、最も軽い一つとしての譴責処分は、その不合理性を探求することが、比較的困難な処分である。その理由は、譴責処分における不利益性が比較的抽象的であることに原因している。既に述べたように譴責処分は、実際には始末書の提出、名誉の侵害、将来における賃金や昇進に対する影響などに限定される判定的処分ともう一つは警告的処分とに内容的に区分されるのであるが、それがいずれも不利益性においては、軽微なものであることにかわりがない。[9] とりわけ警告的処分は、その不利益性を認めることが困難であることから、不当労働行為の成立する余地は、ほとんどないであろう。わが国で実際に行われている多くの譴責処分は、警告的処分ですむものでなく、将来における賃金なり昇進についての不利益性が明確であつて、将来を戒めることおよびその程度における職場秩序を確立することを目的とする処分の性格から逸脱したものでかつ合理性を欠く処分が多いといえよう。したがつてこのような譴責処分は、それが労働組合なりその活動と相当因果関係を持つて行われるかぎり、不当労働行為を構成するといえようか。

最後にもう一つ述べておかなければならないことは、右の譴責処分が労働組合なりその活動と関連することについてであるが、この問題の焦点は、反組合的意思の問題に解消するものであることを指摘しなければならない。したがつて私の見解は、みる人によつては、競合論における相当因果関係説に近いともいえようが、[10] 通常の相当因果関係説とは、競合論としてみないことにおいて多少異なること、そしてこのような論理構成をとるに至つたのは、従来から裁判所や労働委員会において多数説を占めていた決定的原因説が、結局は理論的に形骸化し、心証論のなかで論じられるという非合理性が顕著であることによるものである。[11] 不当労働行為の判断は、そこに団結権侵害をも含めた不公正な使用者の行為として表面化した行為について行われるのであつて、その不公正な行為の類型化は、そろそろ相対的なかたちにしろ完成されなければならない。それにもかかわらず、決定的原因説に全面的に依存し、その努力を欠く態度は、依然として継続しているように思われる。たしかに不当労働行為の類型化は、きわめて困難であることは否定しないが、すくなくとも行為の類型化に必要な、基本的

論理の確立が試みられてよいはずである。

(1) La Faute Lourde Collective の概念は、破棄院においてとられており、この概念は、労働契約において、たとえば賃金支払いにおいて採用される la Faute Privative と対比されるものであり、それよりも重大性を持つものではないとされている。
Soc., 5 aout 1960, Drt Soc., 1961. 12.

(2) Jean Cuendet, la Faute Contractuelle et ses Effets, 1972, 1972, p. 130pr

(3) Walter E. Baer, op. cit., p. 73.

(4) 不当労働行為と処分事由との関係については、従来わが国においてはいくつかの見解に分れている。すなわち、正当理由説（処分の正当理由があれば、反組合的意思の存否にかかわらず、不当労働行為は成立しないとする考え方）、相当因果関係説、因果関係説（反組合的意図の存在するかぎり、常に不当労働行為が成立する）、決定的原因説（不当労働行為の成否を決定的原因にかからしめている考え方）などがあり、裁判所、労働委員会は、決定的原因説による。
峯村光郎「不当労働行為の法理と事例」三三頁以下。

(5) 磯田進「解雇と不当労働行為」三三頁以下。

(6) 野村平爾・籾井常喜「不当労働行為と処分事由との競合」労働法大系四巻五三頁引用。

(7) 前掲書五四頁参照。

(8) 処分理由は、不当労働行為に関する限り明確化されていなければならず、口頭のみでは、差別を引き起すことが多いであろうが、いずれにしても明確にされていること、処分と同時に行われることが必要である。
Walter E. Baer, op. cit., p. 23.

(9) 二つの区別した性格は、これが混合する場合が多いのであるが、単純な警告的処分もないわけではない。

(10) 近藤享一「不利益取扱」労働法演習四六頁以下参照。

(11) 籾井常喜「反組合的意図と処分の正当事由」季刊労働法三〇号七四頁以下

五　むすび

以上本稿は、労使関係における不当労働行為としての使用者による不公正な行為概念の確立について、その基礎的論理過程を考察することによつてそれを試みようとしたものであるが、懲戒権の根拠、懲戒と就業規則との関係、違法争議行為と

懲戒などの問題については、論理の展開を本稿の目的の範囲内にとどめることから、きわめて簡単に触れたかあるいはほとんど述べないで終つた。たとい触れるにしても、それは一つの見解を中心に置きそれのみを考察するにとどめたことをお断りしなければならない。また将来の問題としては、決定的原因説に安易に依拠することによつて争議権や懲戒処分の権能が十分に考察されていない現状に対して、裁判所や労働委員会の判断に疑問を投げてみたのである。裁判所や労働委員会が、決定的原因説に全面的に依拠するかぎり、ややもすれば争議権や懲戒処分の権能が、不明確のまま取扱われ、ついにはそれが無視されるという危険性をもつであろう。すくなくとも右の権利あるいは権能は、心証形成の過程において判断されるべき性質のものでなく、解釈論的な法的判断のなかで考えられるべきものである。心証形成の過程が、労使の力関係のなかで行われ、裁判官や審査委員の足の長さで決定づけられることが露骨化した場合、それは諸基本的権利の否定という現象さえ生みかねないのである。なる程、労働委員会は、行政委員会として、権利義務のなかで判断するのでなく、当、不当を明確にし救済・原状回復に力を注ぐべきであろうが、不当労働行為としての使用者行為の公正、不公正の判断は、やはり諸権利あるいは権能を十分に理解し生かしたうえで行われるものなければならない。このようなことを考えて、使用者が対労働組合ないしは組合員に行う対抗行為としての一つである懲戒を不当労働行為の側面から考察し、とりわけその不利益性が最も軽微であるということにおいてきわだつた繊細な論理の展開を必要とする譴責処分について考察してみたのであるが、述べること多くして、いまだ基本的分野の論理展開に終つたことを認めなければならないであろう。この点は、他日を期したいと思うのである。