

違法な組合活動を理由とする懲戒処分と不当労働行為

ナカジマ, タダシ / 中島, 正 / NAKAJIMA, Tadashi

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Society and labour / 社会労働研究

(巻 / Volume)

12

(開始ページ / Start Page)

72

(終了ページ / End Page)

106

(発行年 / Year)

1960-12-15

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00017513>

違法な組合活動を理由とする

懲戒処分と不当労働行為

中 島 正

一

違法な組合活動を理由として為された懲戒解雇等の処分が不当労働行為として争われた事件は可成り多い。而してその場合、懲戒処分の理由とされている違法な組合活動は、実際問題として、その大部分が違法な争議行為である。つまり、違法な争議行為を理由として為された懲戒解雇等の処分が不当労働行為として争われた事件の多いことが知られる訳である。このことは、争議行為の正当性の限界に関する問題が極めて微妙なものを含んでおり、その問題については特に、労使間に尖鋭な規範意識の対立が存することに因ることもさることながら、主として、未だ充分に近代化されたものとは言い難いわが国労使関係の特殊性が労働争議と言う異常の事態の下に強く発現することに起因するものであると言って差支えないであろう。

それは兎もあれ、右の特殊な不当労働行為事件は、一般の不当労働行為事件と異なる特殊性を有することが特に注意されなければならないと思う。先ず第一に、違法な組合活動を理由とする懲戒解雇等の処分が不当労働行為として争われる場合には、通常の間労働行為事件の場合に使用者側がその解雇等の処分と組合活動との間に全く関連

性の存しないことを強調するのとは異つて、正に被処分者の組合活動——それが使用者側によつて正当性の範圍を逸脱するものと認められたものであるにもせよ——を真正面から問題にし、正にその組合活動こそが解雇等の懲戒処分の事由であると主張する点に、先ずその特異性が見られるのである。

次に、第二の特異性であるが、それは、違法な組合活動が実際問題として多くの場合において違法な争議行為であることに因るものである。即ち、事が違法な争議行為となると、使用者側はその争議行為を企画し指導したことに等につき責任を負うべきものとして比較的多数の組合幹部を、又は、たとえ多数でなくても最も指導的な組合幹部を解雇その他の処分に付することを常とするのであり、それは当然のことながら組合の団結に著しい打撃を与え、組合の弱体化をもたらしことになるのであつて、そこに、組合活動と関連性を有しない行為が解雇その他の懲戒処分の事由となつている場合（この場合には、事は個別的であつて集团的ではない。）には見られない第二の特異性がある。

今そのことを示すために若干の事例を挙げて見ることにすれば次の通りである。

- (1) 日通新潟地区事件（中労委昭和二六・一〇・二七命令）
違法な争議行為を理由として組合幹部三五名、一般組合員二一名、計五六名を解雇。
- (2) 三越事件（中労委昭和三〇・四・一三命令）
違法な争議行為を理由として組合幹部等一五名を懲戒解雇（この再審事件は途中で和解した七名を除く残り八名に関するもの）。
- (3) 日本化薬厚狭作業所事件（山口地労委昭和三〇・九・一五命令）

違法な組合活動を理由とする懲戒処分と不当労働行為

違法な争議行為を理由として組合支部長以下の組合幹部九名を懲戒解雇、組合幹部三名及び組合員五名計八名を出勤停止処分。

(4) 日産自動車事件（神奈川県労働委昭和三一・四・二五命令）

違法な争議行為を理由として組合幹部六名を懲戒解雇、他の組合幹部一名を諭旨退職（なお右の外、副組合長及び書記長を出勤停止一〇日の処分に付しているが、本件ではそれは争われていない）。

(5) 三井造船玉野事件（岡山地裁昭和三一・五・七判決）

違法な争議行為を理由として組合指導者三四名を懲戒解雇、但し、本件で争っているのはその内の九名（なお、中闘委員でも第二組合に走った者に対しては出勤停止一〇日の処分に止めている）。

(6) 昭和電工事件（中労委昭和三一・六・六命令）

違法な争議行為を理由として組合幹部五名を懲戒解雇、他の組合幹部五名を出勤停止処分（四名が七日、一名が三日）。

(7) 品川白煉瓦岡山工場事件（東京高裁昭和三一・九・二九判決）

違法な争議行為を理由として組合幹部等二六名解雇（但し、東京高裁で争われたのは闘争委員九名、専従書記一名、行動部員四名、計一四名に関する解雇）。

(8) 本田技研工業事件（埼玉地労働委昭和三三・一〇・九命令）

違法な争議行為を理由として組合幹部四名解雇（内一名は自発的退職をしたので依願退職扱、他の一名は後に出勤停止一五日及び昇給停止一年に軽減）、組合幹部二名出勤停止一五日及び昇給停止一年、組合幹部三名出勤停止

一五日及び昇給停止六ヶ月、組合幹部五名出勤停止一五日、組合員二名けん責。

右に掲げた諸事例を見ても筆者が第二の特異性として述べたところが充分に理解されるであろう。⁽²⁾

次になお、筆者が第三の特異性として指摘したい点は、違法な組合活動、特に違法な争議行為は使用者側の違法な行為（例えば団体交渉の拒否、第二組合の結成工作等）によって誘発される場合が多いから、違法な組合活動をした理由としてなされる解雇その他の懲戒処分の場合には、労働組合法第七条第一号が『労働組合の正当な行為をしたことの故をもって』と規定していることとの関連もあって、組合活動と関連性のない通常の懲戒事由（例えば学歴詐称）の場合と異って、使用者が不当労働行為を合法的に行うことを許すこととなる可能性が強いと言うことである。例えば労働争議の場合などに使用者側がその争議を自己に有利に展開させるために組合の弱体化を狙って組合の強硬幹部の一掃を企図したとしても、それらの幹部の解雇を正当ならしめる事由のない場合にはその解雇は不当労働行為と認定されることになるから、その目的を達し得ないことになる。そこで、使用者側は先ず団体交渉の拒否、第二組合の結成工作等の違法行為を敢えて行い、組合側がそれに反撥して正当性の範囲を逸脱した行為に出るのを待ち、それをとらえて責任者の処分を断行することになる。固より組合側としては右の使用者側の違法行為を不当労働行為として争うことができるのであるが、しかし、時間のかかることや立証の困難なことなどもあって、直接に反撥的行為に出るのが普通であり、特に労働争議のような異常の事態の下においてはそうである言つてよい。そうなれば勢の赴くところ、兎角正当性の範囲を逸脱した組合活動に出で易いのが自然であり、かくて、その違法な組合活動を理由として解雇その他の懲戒処分を受けることとなる。その場合その解雇その他の懲戒処分を不当労働行為として争つて見ても、問題の組合活動が違法なものであると認定されたとなると、前記の如く労働組合法

第七条第一号が『労働組合の正当な行為をしたことの故をもって』と規定していることからして、容易には不当労働行為の成立は認められず、従って、解雇その他の懲戒処分は有効であるとの判定を受けることとなる。その場合、他方において、使用者側の団体交渉の拒否等の違法行為を不当労働行為として争い、それが不当労働行為と認定されたとしても、それは使用者側に大した打撃を与えるものではないから、結局使用者側は所期の目的を達成し得ることとなる。

以上に見たことから知られる通り、違法な組合活動（特に違法な争議行為）を理由として為された懲戒解雇等の処分が不当労働行為として争われる事件は、通常の不当労働行為事件の場合に見られない特異性をもつのであって、若しその処理が適正を得ないとすれば、不当労働行為制度の存在意義が失われることになると言つてよい。従つて、筆者は右の如き特異性をもつ不当労働行為事件は特にこれを適正に処理する必要があると考えるのであつて、そのためには、この種の事件に存する前記の特異性に充分な配慮を加えつつ不当労働行為の成否についての判断がなされなければならないと思ふ。そこで、違法な組合活動を理由とする解雇その他の処分が争われた事件を取上げ、そこに示されている労働委員会や裁判所の見解を俎上に乗せつつ問題の所在を検討して見ることにした訳である。

(1) 違法な組合活動と使用者による懲戒処分との関係の問題は主として違法な争議行為と懲戒処分との関係の問題として論ぜられており、学説の大勢は争議行為、一般的に言つて組合活動、に対する就業規則の懲戒条項の適用を否認しているが、判例は一般に右の適用を肯定し、唯、懲戒処分が不当に重くて懲戒権のらん用と認められる場合や不当労働行為と認められる場合にこれを無効とすることになっている（川口実、違法争議行為と懲戒、季刊労働法三二号一二頁——二五頁参照）。

(2) 三藤正氏は『日本型労組の特性に対応する日本型不当労働行為の諸類型』（同氏著、不当労働行為の諸問題、二頁）と云ふことを言われるが、違法な争議行為を理由として行われる不当労働行為は正にその最も顕著な一類型であると言つてよゝであらう。

先ず第一に問題になるのは、問題の組合活動をもって正当性の限界を逸脱した違法なものであると認定した場合には、そのことから直ちに、それを理由とする懲戒解雇その他の処分につき、不当労働行為の成立を否認する傾向の命令や判例である。通常の不当労働行為事件の場合には、たとえ解雇その他の処分についての正当事由が存在する場合でもその解雇その他の処分の決定的原因が何であつたかを探求して不当労働行為の成否を判断するのが判例の大勢であり、解雇その他の処分を為すに足る事由が存在する場合には不当労働行為の成立する余地がないとする見解をとる判例は少い⁽¹⁾と言つてよい。ところが、違法な組合活動を理由として為された解雇等の処分が不当労働行為として争われた事件の場合には、事は必ずしもそのようには言い得ないようである。これは、恐らくは、労働組合法第七条第一号が『労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて』と規定したことからして法律は正当な組合活動を保護しようとしたものであるとし、かくて、問題の組合活動が違法なものと認定された以上それを理由とする解雇等の処分には不当労働行為の成立を認める余地はないとする見解が導かれ易いことによるものと思われる。

われわれは、そのような見解をとつた最も典型的な判例として、三井造船玉野製作所事件（岡山地裁昭和三一・五・七判決⁽²⁾）についての岡山地裁の判決を挙げることができると思う。本件は違法な争議行為を理由として懲戒解雇された組合指導者九名を原告とする解雇無効確認請求事件であるが、岡山地裁は右の懲戒解雇が不当労働行為であるとする原告等の主張を却け、『法律は正当な組合活動を保護せんとするものであり、被告がかかる不当な争議行為を敢てした原告等に対し、その就業規則違反の所為を理由として、これに懲戒を加えることは当然であつて、

違法な組合活動を理由とする懲戒処分と不当労働行為

その間不当労働行為の成立を認める余地はないものというべく、不当労働行為の抗弁はいずれも採用しない。』と判示しているのである。

通常の不当労働行為事件の場合においても、解雇その他の処分を為すに足る事由がある以上不当労働行為の成立する余地がないとする見解をとることは極めて問題であると言わなければならぬが、筆者は、違法な組合活動を理由とする解雇等の処分が不当労働行為として争われている事件の場合には、そのような見解は一層問題であると考ええる。言うまでもなく、そのような解雇等の処分に乗じて不当労働行為の行われる可能性は極めて強いと考えられるからに外ならない。

従って、前述の岡山地裁の判決に見られるような見解は極めて問題であると言わねばならないが、重要なことは右のような見解をとったものが岡山地裁ばかりではないと言うことである。例えば、品川白煉瓦事件（東京高裁昭和三一・九・二九判決⁽³⁾）において東京高裁は、原告等の行為が『組合活動としていわゆる穏和な説得、若しくは団結の示威として許される正当の範囲を著しく超えた』ものであると認定した上で、『右原告等の解雇処分が同原告等において正当な組合活動をしたことの故を以てなされたものと認められない以上これにより同原告等の右解雇につき不当労働行為の成立を認めえない』と判示しているし、日通新潟地区事件（中労委昭和二六・一〇・二七命令⁽⁴⁾）において中労委は、問題の組合幹部等の行為を『正当な団体交渉権ないし争議権の行使とすることができないのである。』と認定したのに続いて、『従って、かかる正当ならざる組合活動を理由として行われた本件解雇は、不当労働行為を構成するものではない。』（傍点筆者）と判断しているのである。更に又、深山鉄工事件（東京都労委昭和三四・四・二命令⁽⁵⁾）において東京都労委は、問題の組合活動が『組合の正当な活動とは到底言いがた』いこと及び

問題の組合幹部等が右の行為につき『指導的役割を演じたこと』を認定した上、右の組合幹部等が『前記のような行為につき指導的役割を演じたものであるから、同人らの解雇は、正当な組合活動を行ったことの故をもってなされたものとは断じがたく、従って右解雇をもって不当労働行為といふことはできない』と判断しているし、又、日産自動車事件（神奈川地労委昭和三一・四・二五⁶命令）において神奈川地労委は、違法な争議行為を理由として為された組合幹部六名の懲戒解雇及び他の組合幹部一名の諭旨退職が不当労働行為として争われた事案につき、『申立人等の各行為はいずれも著しく不当な行為であり、これに対する懲戒解雇、諭旨退職の処分は重きに失すとは考えられないから、被申立人会社が、かような不当行為につき、特に責任が重いと考え、懲戒解雇或は諭旨退職にしたのは、被申立人会社としてはやむを得ない処置であったと認めるの外はない。』として、右の懲戒解雇及び諭旨退職をもって不当労働行為であると為す申立人等の主張を却けているのである。

違法な組合活動を理由として為された解雇等の処分が争われた事件の場合に右の如き見解をとった判例や命令は以上の外にもなおこれを挙げ得るのであるが、そのような見解は不当労働行為の成否の認定につき根本的な誤を犯しているものと言ってよい。而して、それは前述の通り、主として、労働組合法第七条第一号が『労働組合の正当な行為をしたことの故をもって』と規定していることによるものと思われる。

法律は正当な組合活動を擁護しようとしているものであり、違法な組合活動を擁護しようとしているものでないことは固より言うまでもないところである。従って、例えば、違法な組合活動によって損害を生じたとすれば損害賠償責任を生ずることになるであろうし、又、その違法な組合活動が刑罰法規に触れたとすれば刑事責任を生ずることになるであろう。しかし、そのことと、違法な組合活動を理由とする解雇その他の処分が不当労働行為となる

かならないかとは別問題なのである。蓋し、不当労働行為制度は使用者による団結権侵害行為を禁止し、若しその禁止に違反する団結権侵害行為があつた場合には行政機関による原状回復命令をもって救済しようとするものである。たとえ違法な組合活動が他面において損害賠償責任や刑事責任を生ずる場合であっても、使用者が右の違法な組合活動に対する解雇等の処分を手段として団結権侵害行為を行うことを許さないものと認めねばならないからである。従つて、労働組合法第七条第一号が『労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて』と規定しているとしても、それは、違法な組合活動を理由とする解雇その他の処分でありさえすれば、それが反組合的意図をもつてする不利益取扱、即ち団結権侵害行為、であつても差支えないと言ふことを意味するものではないのである。而して、このことは、通常の不当労働行為事件の場合、即ち、組合活動と関連性を有しない労働者の行為が解雇その他の処分の事由とされている場合において、たとえその事由が一般的には解雇その他の処分の正当理由になるものであつたとしても、当該の具体的な解雇その他の処分が決定的に反組合的意図に出たものであるならば、その解雇その他の処分は不当労働行為と認められ、許され得ないこととなるのと同様なのである。

ところが、違法な組合活動が解雇その他の処分の事由になつている場合には、前述の通り、労働組合法第七条第一号が『労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて』と規定していることもあつて、右のことが兎角無視されることになるのである。筆者の見解によれば、むしろ逆に、違法な組合活動が解雇その他の処分の事由となつている場合には、前記のことは、組合活動と関連性を有しない労働者の行為が解雇その他の処分の事由となつている場合よりも、一層重視されなければならないのである。蓋し、違法な組合活動が解雇その他の処分の理由となつている場合には、正に組合活動それ自体が解雇その他の処分の対象として問題にされているのであり、それだけに団結

権侵害の手段とされる虞が多分にあると言わなければならないからである。

ところで、以上に述べたことは、単に使用者が主観的に違法な組合活動と認めただけでなく客観的にも違法な組合活動と認定された場合について言っているのであることが注意されねばならぬ。たとえ使用者が主観的に違法な組合活動と判断したとしても、それが客観的に正当な組合活動と認定された以上、その使用者のいわゆる違法な組合活動を理由とする解雇その他の処分は正に正当な組合活動を理由とする不利益取扱であって、それが不当労働行為になることは言うまでもないところであり、その場合別に使用者の不当労働行為意思を問題にする必要はないと言ってよい。蓋し、右の場合には使用者の不当労働行為意思の存否を問題とするまでもなく、右の解雇その他の処分が正当な組合活動を理由とする不利益処分として不当労働行為であることは明白であるからである。

ところが、右のことを承認しない見解も存するのであって、例えば、本田技研工業埼玉製作所事件に関する埼玉地労委の昭和三三年一〇月九日の命令はその典型的なものと言ってよいであろう。本事件は昭和三二年三月の賃上要求をめぐる紛争において本田技研埼玉労働組合の為した争議行為を使用者側が違法とし、前記の如き解雇、出勤停止、昇給停止等の処分を為したことが不当労働行為として争われた事件である。而してその場合、使用者側が違法な争議行為として問題にしたのは、

- (1) 無目的且つ抜打ちの争議であること、
- (2) 入出門手続を蹂躪したこと、
- (3) メッキ職場の二交替制を拒否したこと、
- (4) ロックアウト職場に不法侵入し、これを占拠したこと、

違法な組合活動を理由とする懲戒処分と不当労働行為

- (5) 無届の職場離脱、部分スト、デモ、集会等を行ったこと、
 - (6) 本社前で坐り込み及びハンスト等を行ったこと、
 - (7) 残業協定違反を行ったこと、
 - (8) 熱処理職場のメインスイッチを切断したこと、
- 等の諸点である。

ところで、埼玉地労委は右の(1)ないし(8)に掲げた争議行為のうち、唯僅に(6)に掲げた争議行為を違法と認めただけで、その他の争議行為はこれを正当と認めただけにもかかわらず、解雇その他の処分を理の当然であるとし、被処分者の救済申立をすべて棄却しているのであるが、それは正に埼玉地労委が使用者に不当労働行為意思がなかったと認めたことによるのである。固より埼玉地労委とても、前述の通り、使用者側において違法な争議行為と主張したものの大部分が正当な争議行為であると認定したのである以上、本件の解雇等の処分が不当労働行為ではないかとの疑をもったことは当然であって、そのことは同地労委が『当委員会が正当なる組合活動を逸脱したものと認められた以外の諸事実については正当なる行為と認めざるを得ない結果、あるいはこれらの事実に対する会社の懲戒処分が不当労働行為に該るかの疑いが存するので、この点に關し精査検討した』と述べていることから知られるのである。筆者は使用者側が解雇その他の処分の理由として主張した前掲の八項目に亘る争議行為のうち七項目までが正当な組合活動と認定された以上、問題の解雇等の処分が不当労働行為であることについては疑の余地が存しないと思うのであるが、埼玉地労委は前記の如き疑をもつて精査検討した結果、『申立人等の全疎明をもつてしても、本件懲戒処分の決定的な要因として会社に不当労働行為意思が存在したことは認めることができない』となし、前述

の通り、救済申立を棄却したのである。

実は、本件は東京地裁においても問題になったのであって、それは被処分者中の被解雇者二名が東京地裁に対し地位保全の仮処分申請を為したからである。東京地裁は、昭和三十三年一月二四日の決定⁽¹⁰⁾において、一部に違法な争議行為があったことを認めつつも（東京地裁は埼玉地労委と異り、ロックアウト職場の侵入占拠及び本社玄関の建物上の占拠を正当な争議行為でないとしたが、ハンストは正当な争議行為とした。）、その他の大部分の争議行為を正当な争議行為と認めたことからして、『解雇事由のうち、本社玄関前とロックアウト職場への侵入をのぞき、正当な争議行為の範囲を超えたと認めるべき事実がないのであるから、申請人らに対する解雇はこれを前提として判断されなければならない。』と判示した上、その他の事情をも考慮して、問題の解雇を労働組合法第七条第一号に該当する不当労働行為であるばかりでなく、同条第三号に該当する不当労働行為であると認めたのである。

筆者は、右の本田技研工業埼玉製作所事件の場合に見られる如く使用者が違法と主張する組合活動がその大部分において正当な組合活動と認められる場合には、右の組合活動を理由とする解雇等の処分は全体的に見て正当な組合活動を理由とする不利益取扱と見るべきであるから、埼玉地労委の如く、更にその上、不当労働行為意思の存否を問題にする必要はないと考える。

(1) 柳川外著、全訂判例労働法の研究、下巻一、三三八頁。それによれば、『解雇原因が競合する場合にも、組合活動をしたこと等が、解雇の決定的原因であるときは、不当労働行為が成立すると解すべきである』とする原則は、富士産業荻窪工場事件に関する東京地裁の昭和二五年六月三〇日の決定によって確立せられ、『いくらかの例外はあるが、判例は、この原則によっているといえることができる。』とされている。なお、加藤和夫、東大労働法研究会労働判例研究三四、ジュリスト一九四号八七頁参照。

違法な組合活動を理由とする懲戒処分と不当労働行為

- (2) 労働経済判例速報二一一号
- (3) 別冊労働法律旬報二五四号
- (4) 労働法律旬報七三・七四合併号
- (5) 労働経済判例速報三一四号
- (6) 労働経済判例速報二〇九号
- (7) 荒木誠之、不当労働行為制度における使用者の地位（日本労働法学会、労働法一二号、一七頁——三九頁）参照。同氏は、『使用者の主観的意思是は、使用者の行為が七条各号に該当するか認定の一資料にすぎないから、使用者の意思が重要な役割をもつこともあれば、殆んど問題とするに及ばない場合もあり得る訳で、これを画一的に決しようとすることは意味のないことと考える。』（三七頁——三八頁）とされている。
- (8) 労働経済判例速報三〇三号
- (9) 埼玉地労委は、ハンストは必ずしも正当性を欠くものではないとしながらも、本件のハンストについては、本田技研埼玉労働組合と同様の賃上要求をした本田技研本社労働組合及び本田技研浜松労働組合が当時既に妥結をしており、その線で妥結すべき客観的条件が十分に熟していたのであるから、ハンストの如き非常手段を採らざるを得ない程の必要性と緊迫性が存在したとは考えられないこと、ハンストのための座込み場所が東京都心（中央区八重州町）の交通頻繁な都電車道に面した本社支関前の会社用地であることから必要以上に会社の業務妨害ともなり信用失墜をも来したことを、を根拠として、正当な争議行為の範囲を著しく逸脱したものと判断したのであるが、この判断は極めて問題である。現に、本件における被処分者中の被解雇者二名にかかる地位保全仮処分申請事件において東京地裁は昭和三三年一月二四日の決定で右のハンストを正当な争議行為であるとし、座り込み及びハンストのような争議手段も暴行強迫による業務妨害等別段の事態のない限りこれを行うことは原則として自由であり、会社に信用失墜等の損害があったとしてもこれを忍受する外ないのである。本件の場合にはこれを不当視する特段の事情を認め得ないと判示しているのである。

(10) 判例時報一七五号

右に見た如く、使用者が主観的に違法な組合活動と認めたとしても、それが客観的には正当な組合活動と認定されるのである以上、その組合活動を理由とする解雇その他の処分が不当労働行為と認定されるべきことについてはそれ程問題はないと思う。問題は、使用者の主張する違法な組合活動が客観的にも違法な組合活動と認定される場合である。筆者は、前述の通り、そのような場合においても、その違法な組合活動を理由とする解雇その他の処分をその組合活動が違法であると言うことから直ちに不当労働行為にならないと断定してはならないとし、その違法な組合活動を理由とする解雇等の処分が団結権侵害の手段として用いられることのあることを考慮しなければならぬとしたのであるが、このことは、例えば、争議中に組合が分裂して使用者に協力的態度をとる第二組合が結成された場合において、その分裂前に行われた違法な争議行為を理由として懲戒解雇等の処分を行うに当って、関係労働者中、第二組合に走った者については軽い懲戒処分にとどめるか又は全くこれを問責しないで放任するにかかわらず、第一組合に残留する者に対しては嚴重な懲戒処分をもって臨むような事例⁽¹⁾の存することを見れば、承認されなければならない筈であると思う。つまり、同じ違法な組合活動をした関係労働者についての処分相互間の比較が問題にされなければならないのである。

ところが、このことは、懲戒解雇等の処分の理由とされた違法行為が組合活動と関連性を有しない場合には、一般に認められているようであるが、問題の違法行為が組合活動である場合には、労働組合法第七条第一号が『労働組合の正当な行為をしたことの故をもって』と規定していることとの関連もあって、明確に認められているとは言

い得ないのである。例えば、三越再審事件（違法なピケを理由として懲戒解雇された一五名中、和解しなかった八名に関する不当労働行為再審事件）において、中労委（昭和三〇・四・一三命令⁽²⁾）が、『申立人は、同一行動をとった他の組合員が懲戒処分を受けなかったことを理由に、右八名に対する解雇を不当労働行為であると主張するが、前記八名の行為が正当な組合活動として認められない本件において、右の事実は前記判断（不当労働行為に基く救済命令を発すべき筋合のものではないとの判断……筆者）を左右するものではない。』と述べているのを見ても、そのことが知られるであろう。

言うまでもなく、ここでの問題は、中労委が本件ピケを違法な争議行為と認定し、それが懲戒解雇に値すると判断したことの不当に存するのではない。問題は、中労委が右の如く認定した争議行為の責任者であつて懲戒処分を受けなかった者が存する場合、問題の懲戒解雇を不当労働行為との関連で如何に考えるかに存する。若し問題の争議行為につき同一の責任を負うべきものと認められたにもかかわらず懲戒処分を受けなかった者があるとするならば、問題の懲戒解雇が違法なピケに藉口して為された差別的取扱であることは明白であると言わねばなるまい。現に、その中労委自身が、ハンスト、ピラさん布、職場離脱等を違法な争議行為として組合の闘争委員長及び副闘争委員長に対して為した懲戒解雇を不当労働行為として争った名古屋証券再審事件（昭和三三・八・二〇命令⁽³⁾）において、『ハンストに参加し、あるいは職場離脱のあった他の組合役員に対しては何らの懲戒もなされておらず、甚だしく権衡を失した差別的取扱が認められることから考えれば』と述べて、比較問題についての配慮を為しているのではないか。

もつとも、名古屋証券事件の場合には、中労委は、使用者側が違法な争議行為と主張したもののうち、ハンスト

については好ましいものではないが違法ではないとし、ピラさん布についてもこれを不当とすることはできないとし、又、職場離脱については一般的にはこれを正当とすることはできないが本件職場離脱を解雇の理由であるとする¹ことは納得できないとしているのであるから、ピケを違法とし懲戒解雇の理由となると認めた三越事件の場合とは、事情を異にするとの議論があるかも知れない。しかし、問題の中心は違法の程度にあるのではなく、使用者の懲戒処分¹の理由とするところが決定的理由であるか否かを判断するための比較に存するのであるから、右の如き議論が誤りであることは言うまでもないところであろう。なお、序に一言しておくことにすれば、中労委は使用者が懲戒解雇の理由として主張しているところを正当な組合活動と認めているのであるから（前記の通り、職場離脱については若干問題の余地を残しているが、しかし、結局、解雇理由として妥当と認め難いとしている。）、比較問題に入るまでもなく、不当労働行為と認定すべきものであると思う。蓋し、前述の通り、正当な組合活動である場合にはそれを理由とする懲戒処分が許されないことは当然のことだからである。

さて、前記の三越再審事件において中労委の示した見解は右に述べた如く筆者の到底賛意を表し得ないところであるが、そのような見解は中労委の場合にだけ見られるのではないのであって、例えば日産自動車事件において示された神奈川地労委（昭三一・四・二五命令⁴）の見解も亦それと類を同じくするものと言ってよい。本件は、組合（全日本自動車産業労働組合日産自動車分会）の昭和二八年五月二五日の賃金改訂等に関する要求に端を發して起った争議において組合側が違法な争議行為を為したことを理由として、会社側が六名の組合幹部等に対して為した懲戒解雇及び一一名の組合幹部等に対して為した諭旨退職に関する不当労働行為救済申立事件であるが、この事件においても申立人から懲戒処分の軽重比較が問題にされたけれども神奈川地労委はこの点に関する申立人の主張を

容認しなかつたのである。即ち、申立人が申立人等の多くの者より組合の組織上むしろ高い地位にある副組合長及び書記長に対しては出勤停止一〇日の処分に止められている点を取上げ、幹部責任を追及するのである以上右両名より低い地位にある組合役員を懲戒解雇ないし諭旨退職に処したことは不当であると主張したのに対し、神奈川地労委は、『申立人等の各行為はいずれも著しく不当な行為であり、これに対する懲戒解雇、諭旨退職の処分は重きに失するとは考えられないから、被申立人会社が、かような不当行為につき、特に責任が重いと考え、懲戒解雇或は諭旨退職にしたのは、被申立人会社としてはやむを得ない処置であつたと認めるの外はない。また同様な立場、あるいは、それ以上の地位にあつた組合幹部との間に処罰についての差があつたからと言って、これをもって直ちに不当であるとの主張は採用し難い。』として申立人の主張を却けているのである。

固より筆者はここでは問題になつた組合活動の正当性についての判断を云々しているのでもなく、又、違法な組合活動を容認すべきであると主張しているのでもない。違法な組合活動があつたことを前提とした上で、その違法な組合活動を理由とする解雇その他の処分であつても、それが団結権侵害のための手段として行われる場合には不当労働行為と認められるべきであることを主張し、而して、団結権侵害のための手段として行われたものであるか否かを認定するためには、前記の如き比較が問題にされるべきであると言っている訳である。

ところで、筆者の見解によれば、筆者の右の主張は、同じ違法な組合活動をなした関係労働者に対してなされた、その違法な組合活動を理由とする解雇その他の処分相互間における前記の如き比較、言わば直接的比較、をなし得る事実が認定された場合に限って容認されるべきものではなく、そのような事実がない場合にもこれを容認し得る場合が存するのである。筆者はその点を特に強調しておく必要があると考えるのであるが、右のことをよく理

解し得るためには筆者は違法な組合活動に存する言わば二重性に留意する必要があると考える。違法な組合活動は、違法行為であると同時に組合活動であると言う二重性を有するのであって、従って、それに対する処分が違法行為に重点をおかれている場合と組合活動に重点をおかれている場合との区別の存し得ることを考え得る訳である。例えば、組合活動と関連性をもたない違法な職場離脱（例えば喫煙のための職場離脱）についてはその責任を追及しないのに、組合活動としての違法な職場離脱についてはその責任追及を行う場合には、その責任追及は違法行為であるが故ではなく組合活動であるが故に行われたものであると認めてよい訳であり、又、飲酒の上でのある程度の暴力行為は通例これを不問に付するのに、ピケにおける同程度の暴力行為についてはこれを問責するとすれば、この場合にも右と同様のことを認め得るであろう。

右の点については、日本ゴム工業事件（雇傭契約存在確認事件、東京地裁昭和三四・六・二七判決⁵）において東京地裁が、組合活動としての職場離脱を理由とする懲戒解雇につき（問題の職場離脱は会社の昼通し作業計画に強硬な反対態度を持して来た中央執行委員たる原告が昼通し作業実施問題討議のための職場委員会に傍聴のために出席したことによって起ったものである。）、『原告が若し……職場委員会に出席したことを他の目的の集会例えば職場の慰安会に置き換えたと仮定し、かかる会に出席して就業命令に違反し、二〇分位職場を放棄した場合であったとすれば、被告は懲戒解雇の措置には出なかつたであろうことが容易に推察できるわけである。』と判示していることを指摘しておきたいと思う。東京地裁は、問題の職場離脱を違法な組合活動と認めながらも、本件解雇がその『職場離脱自体を理由としてなされたものであるかどうかは更に検討を要するところである。』とし、その検討の結果会社側の主張から原告の昼通し作業実施反対のための活動が解雇の直接且つ重要な動機であったものと認定し、かく

て、そのことから前述の如き『推察』をなした訳であつて、その『推察』には固より充分な根拠が存するのである。⁽⁶⁾ 筆者が違法な組合活動につきそれが違法行為であると同時に組合活動であることにおいて二重性をもつことを主張する場合においても、それを理由とする解雇等の処分が右の違法行為の面に重点をおいたものでなくて組合活動の面に重点をおいたものであると認定し得るためには充分な根拠（筆者の前述した如き比較も亦一つの根拠である。）を必要とすることは固より言うまでもないところであつて、そのためには当該被処分者の従来の組合活動及びそれに対する使用者の態度等も問題とされねばならないであろう。唯、筆者がこの場合特に注目し値するところとは、東京地裁が単に被処分者の従来の組合活動及びこれに対する使用者側の態度を問題にしただけにとどまらず（これは不当労働行為の認否については当然なすべきことである。）、更に、『職場離脱自体』とか『他の目的の集会例えば職場の慰安会』とか言つて、違法な組合活動についての筆者のいわゆる二重性に言及している点である。筆者はこの点をもつと重視されなければならないと考える。

(1) 例えば、前記の三井造船玉野製作所事件において岡山地裁は、会社が、『分会（第一組合である……筆者）に残った中
 関委員に対しては、不当な争議行為を指導推進し、被告に甚大な損害を与えたとしてこれを懲戒解雇しながら、第二組合に入つた中関委員に対しては、右と同様な事案について出勤停止十日間というような軽い懲戒処分に止めた』事実を認定しているのである（労働経済判例速報二一一号）。

(2) 別冊労働法律旬報二〇五号

(3) 別冊労働法律旬報三二一号

(4) 労働経済判例速報二〇九号

(5) 判例時報一九〇号

(6) 東京地裁は結局本件解雇をもつて組合活動を決定的理由とする不利益取扱であると認定し、『労組法第七条第一号民法

第九〇条に則り無効のものと判断するのが相当である。』と判示している（判例時報一九〇号）

四

次に筆者は、違法な組合活動を理由とする解雇等の処分が不当労働行為として争われる場合には、筆者が先に第三の特異性として指摘しておいたことからして当然に、何故にそのような違法な組合活動が行われるに至ったかの事情につき十分な配慮がなされなければならないと思う。蓋し、実察問題として、違法な組合活動、特に違法な争議行為は、わが国の労使関係に見られる如く使用者側に労働法規を無視する態度がなお依然として強い場合には、使用者側によって行われる団結権の侵害その他組合及び組合員に対する違法行為に起因することが多く、従って、前記の配慮を行わない場合には、使用者が不当労働行為を合法的に行うことを許すこととなる虞が多分に存するからである。

筆者が右に述べたところは、結局、違法な組合活動については事を使用者側の行為との相対的關係において考慮しなければならぬことを主張したものと云ってよいが、筆者は解雇その他の処分が使用者による労働者の責任追及である点からしても特にそのことが強調されなければならないと考える。固より、このような見解は筆者一人のものではないのであって、例えば、日通新潟地区再審事件（中労委昭和二六・一〇・二七命令）における陳述書の中で高木右門氏が、『本件争議は被申立人（日本通運株式会社——筆者）側の新潟地区に対する差別的な組合活動の破壊行為に対する防衛手段として止むをえざしした争議行為であるから、被申立人自ら本件争議行為をもって労働法三七条違反の責任を追求する資格を欠如するものである。』⁽¹⁾と主張されているのも同じ見解に立つものと言って

よいであろう。又、例えば、名古屋証券取引所再審事件（中労委昭和三三・八・二〇命令⁽²⁾）において中労委が、『本件争議行為が習熟した労使関係の場合に比して、その過程において多少の行きすぎがあったことは認められないでもない。しかしながら、昭和二十九年九月組合結成以来、本件争議行為に至るまでの諸事情を総合勘案すれば、取引所と組合の間には必ずしも健全な労使慣行が確立されていたとみることはできず、而もその責任を組合のみに求めることは妥当ではない。更に、本件争議においても、労使関係の未熟さや、相互の信頼感の欠如などが、不必要に事態を紛糾させたものであるとみることができるのであって、本争議を省みて、取引所及び組合の双方が正常な労使関係の樹立に努めることの必要性はこれを認めることができるとしても、取引所が組合の本件争議行為を不当とし、その責任者を直ちに懲戒解雇に付する手段に出るなどのことは、一般の労使慣行のありかたからみても、これを認めることはできないのであって、取引所の前記主張（不当な争議行為の責任者に対する懲戒解雇であるから不当労働行為にならないとする主張——筆者）をもってしても、本件解雇を不当労働行為とする当委員会の認定を覆すことはできない。』と述べているところにも、右の筆者の見解と軌を一にするものを見ることができると思う。

筆者が右に述べたところは、組合活動が違法と認定された場合に關するものであること固より言うまでもない。従って、例えば、淀川製鋼所仮処分申請事件（大阪地裁昭和三二・一・二五判決⁽³⁾）において裁判所が、配置転換命令の拒否を理由とする懲戒解雇につき、その配置転換命令は正当な組合活動を理由として為された不利益取扱であると認定し、かくて、『右配置転換命令は会社の不当労働行為を構成するものとして違法且つ、無効といわなければならない。従って、申請人が組合の指示によると否とを問わず右配置転換命令を拒否したことを理由として会社が申請人を懲戒解雇することも亦不当労働行為として無効といわなければならない。』と判示している場合とは、

事情を異にすると云わねばならない。蓋し、右の配置転換命令が不当労働行為である以上、これを拒否すること自体は正当な組合活動であること固より言うまでもないからである。右の場合において、例えば、組合が右の配置転換命令の撤回を要求して争議行為をなし、その争議行為に正当性の範囲を逸脱するものがあつたために使用者がその不当な争議行為を理由として懲戒処分を為したとすれば、それは正に筆者の前述した法理が問題になる場合と云つてよ。つ。

ところが、判例は必ずしも右の如き見解をとっているとは限らないのであつて、例えば、前記の三井造船玉野製作所事件において岡山地裁の示したような態度はその意味において大いに問題にされねばならないと考える。前述の通り、岡山地裁は右の事件において、法律は正当な組合活動を保護しようとしていのであるから問題の争議行為が違法なものである以上不当労働行為の成立を認める余地はないと判示したのであるが、その場合筆者が特に重視しなければならぬと考えることは、結局において右の如き判断に到達した岡山地裁が他方において次に掲げるような諸事実、即ち、

- (1) 会社が問題の争議中『昭和二十四年十二月三日の第三十四回団体交渉を最後として、その後分会が殆んど連日に亘つて申入れた団体交渉を拒否し続けた』事実、
- (2) 分会内には従来から共産系、革同系の指導者グループと民同系の指導者グループとの対立があつたが、争議の過程においてこの対立が激化するや民同系指導者グループ及びこれに同調する職制等の宣伝活動のため分会の拡大闘争委員会の大勢がその方向に傾くに至り、かくてその拡大闘争委員会において民同派提案の中央闘争委員不信任案が可決されるに至つた事実、

違法な組合活動を理由とする懲戒処分と不当労働行為

(3) ところが、右の拡大闘争委員会の決定はその翌々日開催された分会の全体会議で否決せられ、かくて分会が右の全体会議の決定によって中央闘争委員の信任を行うと共に既定方針に従って闘争を継続すべきことを決定したところ、会社側がその翌日、『分会の組合員中強硬分子として目され、活澆な組合活動をしていた分会の指導者』である原告等八名を懲戒解雇するに至った事実、

(4) 民同派所属の職制上の組長が第二組合加盟の署名簿等をもって各職場を廻り、上長職制の面前で職場組合員に對し第二組合への加入をしようとしたにもかかわらず、それが放任されていた事実、

(5) 第二組合（三井造船労働組合）が結成されるや分会は主導権を失うに至り、その翌日一切の闘争態勢を解いて争議を終結するに至った事実、

等を認定した上で、『原告等に対する本件懲戒解雇は一面において、被告が分会の弱体化を企図し、そのためにしたその運営に対する介入乃至同原告等が分会の活澆な組合活動をしたことの故をもってした不利益な取扱いであるとの非難を受けるに足るものがあり、……』と判示している点である。

右によっても知られる通り、岡山地裁は前記認定の諸事実等⁽⁵⁾からして会社側に分会の弱体化を企図してなした介入行為のあったことを認めたとあり、従って、それは若し組合側がそれを不当労働行為として救済の申立をしたとすれば容認される筈のものであったと言つてよい。それにも拘らず岡山地裁は、会社側にそのような行為があったとしても、『法律は正当な組合活動を保護せんとするものであり、被告がかかる不当な争議行為を敢てした原告等に対し、その就業規則違反の所為を理由として、これに懲戒を加えることは当然であつて、その間不当労働行為の成立を認める余地はないものといふべく、不当労働行為の抗弁はいずれも採用しない。』と判示したのであるか

ら、筆者に言わせれば、それは会社側に不当労働行為を合法的に行い得る可能性を与えるものであると言わざるを得ない。違法な組合活動は法がこれを容認しないこと固よりであるが、しかし、それと同時に、使用者の不当労働行為は法がこれを禁止するものであることを忘れてはなるまい。

次になお、筆者は、違法な組合活動、特に違法な争議行為を理由とする懲戒解雇等の処分の場合には、前述の通り、多数の組合幹部、又は、たとえ多数でなくとも最も指導的な組合幹部がその処分の対象とされることを常とするから、それは当然のことながら組合の団結に著しい打撃を与え、場合によっては組合の崩壊さえもたらし得るものであることが重視されねばならぬと考える。法は正当な組合活動を保護しようとするものであると云うことから、右のことを無視する態度をとることは許されないとと思う。蓋し、法が違法な組合活動を容認しないことは当然であるとしても、そのことは、使用者がその違法な組合活動に対する処分を利用して組合を弱体化し、これを崩壊せしめることを容認する趣旨を含むものではないからである。

右の点については、筆者は、沢タクシー事件に関する鳥取地労委の昭和三〇年七月三〇日の命令が注目されてよいと思う。本件は、昭和二九年の越年資金問題をめぐる労働争議において組合側が会社建物の国道に面する部分に重点をおき前後四回に亘り一回につき四、五百枚ないし千枚の古新聞紙等に墨書したビラを貼り付け、それによって、電燈によらねば執務し難い程の支障を与えたとともに、室内において自動車の出入を確認することが困難であるような状況を生ぜしめたので、会社側がそれを違法な争議行為であるとして組合執行部役員一二名を懲戒解雇したところ、組合側がそれを不当労働行為であるとして救済の申立をした事件である。本件において鳥取地労委は、右の如き『ビラ貼が被申立人主張のように懲戒解雇基準に照らし有効か無効か、同時に其の主張の如き犯罪を構成す

るか否かの決定は司法裁判所の判断事項として暫く之を措き、労組法上のあらゆる角度と社会通念の上より観て正当なる組合活動の範囲を逸脱した行動と解するを相当とする。』とし、かくて、『従って本件が斯る正当性のないビラ貼活動のみを理由とし前記十二名を解雇した場合であるとするならば不当労働行為を構成すると解し得ない』こと会社側主張の通りであるとなしつつも、他方において、組合結成の経緯、組合結成後における会社側の組合に対する態度等につき認定した諸事実を基礎として、問題の『ビラ貼行為が右十二名解雇意思決定の一条件として被申立人に作用したことを認め得るに止り其の支配的条件であったと認めることは出来ない。』とし、かくて結局、『越年資金闘争時における組合執行部役員を中心勢力と見られる前記十二名を解雇することにより組合の闘争力は甚だしく劣弱化すべく二六日（昭和二九年一月二六日……筆者）に迫るストを回避し得ると同時に越年資金紛争も被申立人側に有利に展開することが期待せられるとの狙いをも併せ、一挙に組合執行委員十二名を企業外に排除することを決定したものと認められ右解雇の支配的真因はその処に在り不当労働行為であると判定する。』となしたのである。鳥取地労委の右の命令は、たとえ問題の組合活動が違法であると認定されるものであったとしても、使用者がそれに対する解雇等の処分を手段として組合の弱体化を図ることを不当労働行為として許され得ないとするものであり、特に事が労働争議に関連する場合には使用者が右の如き行為に出る可能性の存することにつき充分な配慮がなされなければならぬことを認めたものとして、高く評価されるべきものと思う。

なお、前述した名古屋証券再審事件において中労委（昭和三三・八・二〇命令）⁽⁷⁾が、違法な争議行為を理由としてなされた組合の闘争委員長及び副闘争委員長に対する懲戒解雇処分につき、『これは被申立人が兩名を企業から排除することによって組合の力を弱め、退職金紛争を有利に解決しようとしたことからたものである』と認定す

るに至った根拠として、『ハリストに参加し、あるいは職場離脱のあった他の組合役員に対しては何らの懲戒もなされておらず、甚だしく権衡を失した差別的取扱が認められること』を挙げた外に、『本件懲戒解雇が退職金問題の紛争中に組合の闘争委員長及び副闘争委員長に対してなされたものであること』及び『結果的にも両名の解雇によって組合が弱体化され、旬日を出ずして退職金問題も被申立人の最後案どおり解決をみたこと』を挙げているのは、筆者が右に問題にした点につき配慮を加えたものと言ってよいであろう。要するに筆者は、たとえ組合活動が違法と認定された場合でも、それを理由とする解雇等の処分につき不当労働行為の成否を判断する場合には、問題の処分によって組合の団結が如何なる影響を受けたかにつき十分な配慮がなされなければならないことを特に強調したのである。

- (1) 労働法律旬報七三・七四合併号一八頁。
- (2) 別冊労働法律旬報三二二号
- (3) 労働経済判例速報二四二号
- (4) 労働経済判例速報二一一号
- (5) それらの事実の外にもなお、処分その他の点で第一組合と第二組合との間に差別的取扱をなしている事実も認定されているのである。
- (6) 労働経済判例速報一八九号
- (7) 別冊労働法律旬報三二二号

五

以上に見た如く、たとえ問題の組合活動が違法なものと認定された場合においても、その組合活動を理由とする

違法な組合活動を理由とする懲戒処分と不当労働行為

解雇等の処分が不当労働行為と認められた事例も見受けられるのであるが、しかし、前に見た通り、その反対に、法は正当な組合活動を保護しようとするものであると云うことを根拠として、問題の組合活動が違法なものと認められる以上、それを理由とする解雇等の処分には不当労働行為の成立する余地がないとする命令や判例も存する訳である。一方においてそのことを考慮し、他方において問題とされる違法な組合活動が実際上多くの場合において違法な争議行為であることを考慮するときは、組合側は、争議の妥結に際し、その争議に関しては労使双方とも相互に一切の責任を追及しない旨の協定を締結することにつき重大な関心をもつ必要があると云ってよいであろう。

もつとも、『およそ争議が妥結すれば——特に留保しないかぎり——一般に争議中の行為について労使間の問題にしないことを相互に承認しているものと解すべきだ』とする沼田教授の主張が承認されれば右の如き必要はない訳であるが、筆者は、争議の妥結は一般的には矢張りその争議の解決条件として労使間に合意の成立したものの以外ものを含まないのが原則であり、従って、右の沼田教授の主張は一般に承認され得ないものとする。そうであればこそ現に、違法な争議行為を理由とする解雇等の処分が不当労働行為として問題とされるのである。従って、筆者は右の責任不追及の協定に意義を認めざるを得ないのである。

そこでそのような責任不追求の合意が問題となった事例を見ることにすれば、先ず国際自動車事件がある。国際自動車株式会社においては昭和二八年一二月年末手当問題に関して争議が起ったが、同月一六日右争議の妥結に際し、会社と組合との間に、『今回の争議に関する限り労資双方相互に一切の責任を問わないものとする』ことの合意が成立し、その旨の協定書が作成された。ところが会社は、右争議中の一二月一五日に組合脱落者に対して加えられた暴行（全治三週間の傷害を与えた暴行）が就業規則所定の懲戒条項に該当するとして組合員二名に対し昭

和二十九年三月一三日付をもって懲戒解雇の意思表示を為した。

そこで、右二名がこの懲戒解雇の効力を争ったのであって、東京地裁は、その地位保全仮処分申請事件（昭和三〇・二・二六決定⁽²⁾）において、又、その仮処分異議申立事件（昭和三一・二・四判決⁽³⁾）においても、右懲戒解雇の意思表示を無効と断すべきものであるとなしたのである。東京地裁は右懲戒解雇の意思表示が前記責任不追及の協定に違反するものと判断した訳であって、その根拠としては、

- (1) 前記協定は協約であること明白であり、組合員個人に対してその効力を及ぼすものと解すべきであること、
- (2) 従って、それは、会社が組合の責任を追及しない旨の合意を含むこと勿論であるが、別段の留保の意思表示又は特段の事情が認められない限り、会社が組合員個人の責任をも追及しない旨の合意を含むものと解すべきであること、
- (3) 前記協定に『争議に関する限り』とあるのは、『組合員のなした違法の争議行為そのものに限らず、苟も争議に關係する限り必ずしも争議中に限ることなく争議と因果關係を有し且つ当時のわが国における労働常識上争議と関連して発生するであろうことが通例の事態として予測され得る性質の不法行為ないし債務不履行をも包含すると解すべきである』とあること、
- (4) 従って、右の如き行為によって就業規則の懲戒事由に照し問責されるべき組合員があった場合でも、会社は前記協定の効果として右組合員の責任を追及し得ないのであり、而して、右協定は懲戒解雇権を制限したものに外ならないからそれに『違反した責任追及即ち解雇の意思表示は無効といわざるを得ない』こと、
- (5) 問題の暴行は会社が前記協定の締結前既にこれを承知していたものと認められるが、会社は留保の意思表示を

為しておらず、又、右暴行を除外すべき特段の事情も見当たらないこと、

(6) 右暴行は争議と密接な関連性を有し、且つ、通常生じ得べき性質の不法行為と認めるべきであること、等の諸点を挙げている。

ところで、右の如き書面による協定の存する場合ではないが、争議妥結の際にその争議に関し相互に責任を追及しない旨の合意が成立し、それが使用者側の為した責任追及としての懲戒解雇との関連で問題となった事例は外にも見られるのであって、医療法人青山信愛会事件及び社会福祉法人新潟県更生慈仁会事件（新潟地労委昭和三二・二・二〇命令⁽⁴⁾）がそれである。

右青山信愛会新潟精神病院及び更生慈仁会にはそれぞれの従業員をもって組合が結成されており、而して、昭和三〇年二月両組合の協議会が結成されたが、昭和三一年二月の賃金値上げの要求に端を發して争議が起り、新潟地労委の斡旋により同年四月二日妥結し、新潟地労委会長及び労使代表者の出席の下に協定書の調印が行われて争議の解決を見た。ところが、右調印後同席上において、労使両当事者は争議中の賃金カットの問題につき後日協議決定することを約すると共に、争議の責任を問わないことを含める趣旨で一切を水に流されたい旨の組合側の申入れに対し使用者側が別に異議もなくこれを了承したにもかかわらず、使用者側は右争議に関し就業規則違反の不当な争議行為の行われたことを理由に昭和三一年七月一日組合幹部三名を懲戒解雇する旨の解雇通知書を書留内容証明郵便で送達した。

そこで、両組合は右懲戒解雇を不当労働行為として救済の申立を為し、新潟地労委は、本件「懲戒解雇は、名を不法争議行為に藉りているけれども、真実は、前記三名の組合活動に対する報復措置として行われたものであると

確言して憚らない。』として救済を認めだが、問題の責任不追及の合意に関しては、使用者側が『右は今後争議感情を残さぬことを了承したのであって、争議が正当でないとの被申立人等の主張一切を撤回又は放棄する意味で、水に流すことを了承したものでない』旨を主張したのに対し、新潟地労委は、組合側の前記の申入れに対し使用者が右の如き異議を差し挟んだ事実のないこと、その際両当事者が互に握手し乾杯するなどその場の雰囲気や和やかであったことを根拠として、右使用者側の主張を却けている。

組合側が前記の如き申入れを為す以上それが争議に関し犠牲者を出さないことを意図したものであることは明白であり、本件責任不追及の合意にあっては、使用者側が右の申入れを何らの異議なく了承しているのであり、しかも、地労委会長の同席の上で行われたものであって見れば、たとえそれに関し書面が作成されなかったとしても、前記の如き使用者側の主張が容認され得ないのは当然であって、握手や乾杯の有無などは問題ではないであろう。

なお、右に類する事件としては更に塚本商事機械仮処分申請控訴事件（大阪高裁昭和二八・六・二二判決⁽⁵⁾）を挙げる事ができる。本件においては昭和二七年三月提出の賃上要求をめぐる争議において組合の執行委員長が第二組合員（昭和二七年四月六日に組合が分裂し第二組合が結成されたが、この者は第一組合の会計係として重要な地位を占めていたのに第二組合に走ったのである。）を殴打し、全治一週間を要する打撲傷を負わせたところ、会社がその就業規則第七〇条第三号所定の『他人に対し暴行脅迫を加えたとき』に該当するとして右執行委員長を懲戒解雇処分に付したので、その解雇の効力が争われることとなったのであって、その際、争議妥結の経緯から見た責任不追及の問題が争われたのである。と言う訳は、前記賃上争議が妥結一步手前まで来た昭和二七年六月一〇日に第一組合より会社に対し、『争議解決の附帯条件として争議中の一切の問題について、犠牲者を出さない』旨の確約

を求めたところ、会社を代表して交渉に当った工場長が『悪いようにしないから、自分に委してくれ』と説明した事実があったからである。ところで、当日は結局妥結に至らず、争議が妥結したのは二日後の一二日であったのであるが、しかし、

(1) 右の工場長の言明はその後取消されたこともなく、又、問題の暴行事件が懲戒処分の対象とされることを前記執行委員長等に予測せしめるようなこともなかったこと、

(2) 昭和二六年末の越年資金闘争の際前記工場長が協定賃金とは別に余分の額を支給すべきことを約し、その約束が実行されたこと、

から見て、組合側は、前記の工場長の言明を会社が当然に尊重しその言明に反する処置に出ないものと信じ、その信頼の下に争議を妥結するに至ったのである。このような争議妥結の経緯が説明されたので、裁判所は、『会社は何等相当の事由がないのかかわらず、右言明を無視して懲戒権を発動し、しかも第一組合に対し、該言明の事実を糊塗するが如き不信の態度に出た事が窺われ、従って第一組合がこれに対し、同意拒絶の措置に出たことは当然でありむしろ、控訴会社の懲戒解雇権の行使は第一組合の信頼を裏切り、信義則に欠けるところ大いなるものがあるといわなければならない。』と判示して、問題の懲戒解雇を無効としたのである。

右の如く、書面による責任不追及の協定がない場合においても、争議妥結の経緯等に責任不追及の合意があったものと認め得る程の特段の事情が存する場合においては、使用者による責任追及としての懲戒解雇を無効とした事例が存するのであるが、しかし、後日に紛争を残さないためには、書面による協定をもって事を明確にしておくべきであることは固より言うまでもあるまい。

現に、そのような書面による協定がなかったために、微妙な問題を提供した錦タクシー事件（大阪地裁昭和二三・六・三〇判決）⁶も存するのである。本件は、争議中に会社取締役が治療二四日を要する傷害を与えた暴行を理由に会社がその就業規則の懲戒条項を適用して為した組合幹部二名の懲戒解雇の効力を争った地位保全仮処分申請事件であるが、争議妥結に至るまでの過程において前記暴行を理由とする会社側の右二名等に対する退職要求が会社及び組合間で問題にせられながらそれについての明確な解決が行われないうまままで争議妥結の協定が成立したこと、右協定成立の翌日朝礼の際会社代表者が『今までのことはお互に水に流して頑張り合おう』という趣旨の挨拶を行ったこと等の事情があつて、責任不追及の合意の存否が一つの争点となつたのである。

大阪地裁は、右の挨拶につき、それが争議妥結の一般的な挨拶に止まり、組合幹部の不処分を言明したもので言い難いことは明らかであると判断しているが、筆者も亦、右の挨拶だけに事を限定して考える場合、右の大阪地裁の判断は正しいものと思う。唯、しかしながら、組合幹部に対する会社側の前記退職要求をめぐる問題が未解決のまま争議妥結の協定が成立したことを併せ考慮した場合、問題は微妙になると言わざるを得ない。蓋し、右の退職要求に関する問題を未解決のままに争議妥結協定を成立させたことが、責任追及の断念ないし撤回であると認めるべきであるか、それとも又、責任追及を争議妥結の問題と分離し後日の問題として残したものと認めるべきであるか、そのいずれかによつて、事の判断は異つて来ると言わざるを得ないからである。

右について大阪地裁は、

(1) 会社側は暴行事件の責任追及としての組合幹部の任意退職を争議妥結の条件として主張し、組合側はこれを拒否し続けて来たが、その後組合側から、退職要求を争議の解決と分離さなければ妥結の見込がない旨、及び、暴行

事件の処置は警察、検察庁の取調により事実が明確になってからでも遅くはない旨の発言があったこと、

(2) 右の結果、会社側は退職要求の問題を別個に取扱うこととし、争議妥結の条件としてはこれを撤回したこと、

(3) 会社側は、退職要求問題を後日に残す不利益を忍ばねばならぬこととなったため、従来主張していた立上り資金一人一〇、〇〇〇円の案に代えて五、〇〇〇円に減額した案を提示し、昭和三十一年八月二日争議妥結の協定書が作成され調印されたこと（スト突入は同年五月二一日）、

等の事実を認定した上、前記二名に対する懲戒解告の通告（昭和三十一年一〇月一日）が右両名の暴行行為に対する公訴の提起（昭年三十一年九月二六日、なお問題の暴行は同年六月五日）のあった後に行われた事実をも考慮して、責任不追及の合意がなかったものと判断している。事は主として事実認定の問題であり、裁判所の認定した前記の如き事実があったとすれば、責任不追及の合意はなかったものと認める外はないであろう。右の点から見ても、組合側としては、争議の妥結に際しては、責任不追及の合意を文書化することにつき配慮すべき必要があると言わねばならぬ。

争議の妥結に当りその妥結の条件として組合側が責任不追及の協定締結に関する要求を提出することについては、違法な争議行為の責任を免れようとする不当な要求であるとの見解があるが、そのような見解は誤りであると言わねばならぬ。蓋し、違法な争議行為が行われるのは、使用者側が第二組合の結成その他をめぐって法律上許されない行為を行っていることと密接な関連性を有することが多いからである。自らは法の許さない行為を行っておきながら、しかも、立証の困難等の事情から容易には責任を追及されない立場にありながら、それと密接な関連性を有する労働者側の違法な争議行為の責任を懲戒解雇その他の処分によって追及しようとするところこそ正に不当と

言うべきである。

従って、組合側がその争議行為につき責任不追及の要求を提出することは当然のことと言ってよいが、しかし、実際には、使用者側が右の要求に応じて責任不追及の協定が成立するか否かは、その時の労使の力関係によると言つてよい。ところが、前述の通り、使用者側が問題にする労働者側の違法な争議行為が行われるのは使用者の策動等により第二組合の結成その他組合の団結を危機に瀕せしめる事態の生じている場合が多いのであり、従って、実際には、組合側の要求により責任不追及の協定を成立させることは容易ではないのである。それどころか、小糸製作所事件（東京地裁昭和三三・一一・二四決定^{（7）}）に見られる如く、組合側が、『違法な争議行為に対する責任はこれを追及する。』との条項を争議解決の協定書に入れることを承認させられた事例さえ存するのである。このように組合が逆に、前記の如き条項の承認を余儀なくされたことは争議中に組合の団結が弱体化し労使の力関係が組合側に不利に変動したことによるものであって、そのことは、組合（全国金属労働組合東京地方本部小糸製作所品川支部）の昭和三十一年三月七日の給与改訂要求に端を発した争議において、会社側の攻勢にあって組合が分裂し同年五月二日に第二組合（小糸製作所品川工場労働組合）が結成されたこと、会社側が五月五日組合に対し争議中の行為につき就業規則所定の懲戒規定の該当者を懲戒委員会の審査に付することとしたから組合員三名を懲戒委員に選んで会社に対し通知するよう申入れたところ、組合執行部は争議中の行為についての責任追及の点を除いて会社側の争議解決案を受諾することに決定したこと、同月八日組合が会社に対し『組合は、今次争議に当り会社に多大の迷惑をかけたことは誠に遺憾とするところである。よって会社が行う責任追及について不当と思われる場合は争議によらない方法によって対処する考である。よって懲戒委員の選出については五月一四日正午までに決定通知する。』との

回答を行ったこと等から見て明瞭に看取されるところである。かくて、最も根本的には、この場合においても矢張り、組合の団結強化が問題であると言ふことになる。

- (1) 沼田稻次郎、職場秩序と懲戒解雇（労働法律旬報二〇五号三頁——九頁）、四頁。
- (2) 別冊労働法律旬報一九五号
- (3) 労働経済判例速報二〇〇号
- (4) 労働経済判例速報二三九号
- (5) 別冊労働法律旬報一三七号
- (6) 労働経済判例速報二八七号
- (7) 別冊労働法律旬報三二九号