

大阪高裁平成三年（行コ）第四四号、四・一二・八判決
判 決

控訴人 株式会社文英堂
被控訴人 京都府地方労働委員会
参加人 文英堂労働組合京部支部

（主文）

本件控訴を棄却する。

控訴費用は控訴人の負担とする。

（事実）

第一 申立て

一 控訴人

1 原判決を取り消す。

2 被控訴人が、参加人と控訴人との間の京労委昭和六二年（不）第一七号第四文英堂不当労働行為救済申立事件について、平成二年九月五日付でした不当労働行為救済命令は、これを取り消す。

3 訴訟費用は第一、二審とも被控訴人の負担とする。

二 被控訴人

主文と同じ。

第二 主張

当事者双方の主張は、次に付加するほか、原判決に記載のとおりであるからこれを引用する。ただし、原判決三枚目表九行目に「京都印刷業」とあるのを「京都印刷出版産業」と、九枚目表九行目に「就労後」とあるのを「終了後」と、別紙表二、三行目に「X1」とあるのを「X1」と各訂正する。

一 控訴人

1 組合の不誠実な対応と本件就労拒否に至る背景事情

(一) 本件は、控訴人が、文英堂労働組合の京都支部組合員の行った始業後の一五分間の超ミニ・ストに対し、爾後の労務の受領（就労）を拒否したものであるが、その最大の論点は就労拒否にかかる時間帯についての賃金支払請求権の存否である。

本件においては、控訴人が組合に対して就労拒否をしたということであるけれども、これをいわゆるロックアウト論に無理やり当てはめることは妥当でなく、長年にわたる組合の一連のストライキや組合活動に藉口した不当な職場離脱等によって控訴人の正常な就業秩序が破壊され続けたなかで、控訴人が、債務の本旨に従わない労務の提供の受領を拒んだにすぎないものである。

もとより、控訴人は、従業員から控訴人の定めた企業秩序、就業秩序に従って労務提供を受け、事業を遂行しているのであるが、その控訴人が就労拒否を行うというのはよくよくのことであり、いたずらにこれを行うことなどあり得ないことである。組合の長年にわたる一連の不当な行動によって、控訴人の正常な就業秩序が破壊されることがなかったならば、そして、そうした組合の統制下にある組合員の就業が控訴人の正常な就業秩序に反するものでなかったとしたら、控訴

人としては本件就労拒否に及ぶことはなかった。

そこで、本件を正しく理解、判断するためには、控訴人が本件就労拒否を行うの止むなきに至った背景事情、殊に、組合がこれまで行ってきた一連の不当な行動や言を左右にした不誠実な対応に関する考察が不可欠である。

(ロ) 控訴人は、昭和五四年から懸案であった新賃金体系問題について、昭和六〇年四月一日、就業規則と一体となる新賃金規定を実施して、新賃金体系の実施に一步踏み出すこととしたが、漸く昭和六〇、六一年度の賃上げ等に関し、昭和六一年五月二〇日労使双方が合意に達して協定書を作成するとともに、懸案の新賃金体系問題についても同日付で「覚書」を作成し、賃金体系問題について、労使双方が引き続き交渉するという事で合意した。

右覚書の内容は、控訴人としては当初協定書に挿入すべく組合に要望したが、組合がこれを渋ったため、結局は覚書という形になったものであるが、これまで白紙撤回を要求するのみで、新賃金体系の中身については一切協議をしようとしなかった組合の姿勢から比べると、一步前進し、今後は実質的な協議に入れるものと期待し、控訴人はこの覚書を高く評価していたものである。

控訴人がこうした期待のもとに組合に要望して覚書まで結んでおきながら、新賃金体系に関する協議を避けるなどといったことはあり得ないことであり、控訴人が団体交渉を避けて何のメリットもないことは明らかである。

控訴人は、この覚書に基づき、さらに昭和六一年一〇月八日の被控訴人の斡旋に即した団体交渉によって、組合と十分協議を尽くし、説得することこそ熱望していたのであって、新賃金体系に関する団体交渉を避ける意思は全くなかった。控訴人は組合と協議を尽くした上で新賃金体系を実施したいとの考えから、団体交渉開催には積極的に取り組んできたのである。これに対し、新賃金体系案に関する団体交渉を拒否し続けてきたのは組合である。

そして、労使双方が、昭和六一年一〇月八日、京都地労委における団交ルールに関する斡旋案を受諾して以来、控訴人は組合に対し、斡旋内容及び口頭提示事項を履行するように申し入れて、団体交渉を平和的秩序あるものにし、実質的に実りのある交渉を進めたいと要望し、傍聴人は入れない、交渉員は七名とするとの口頭提示事項の遵守を何度となく申し入れたが、組合は口頭提示事項を無視した対応を続けた。

控訴人は、正常な団体交渉はいつでも開催する用意があり、このことも組合に対し、何度も申し入れているところであるが、組合がこの口頭提示事項を守らないことから、その結果として団体交渉が開催できずに至っているというにすぎない。

このように、本件直前において団体交渉が開催されなかったことはあるけれども、これは控訴人が新賃金体系案に関する協議を避けるために団体交渉を拒否したというのではなく、ただ、京都地労委の斡旋内容及び口頭提示事項を組合においても遵守するように求めていた結果にすぎないのであって、組合の団結を動揺せしめんとして行われたというのではない。新賃金体系問題並びに団交ルール設定問題に関する組合の不誠実な態度こそ、本件において問題とされなければ

ならない。

2 本件就労拒否に至るまでの経過

- (一) 控訴人は、かねてより新賃金体系の必要性を考えていたが、昭和五四年二月、これについて諮問機関である賃金体系検討委員会を設置することとし、組合に対し、右委員会の構成等について団体交渉を申し入れた。しかし、組合は右委員会に参加しないという態度に固執したため、控訴人は全従業員の三分の二を占める非組合員を入れた検討委員会を設置し、昭和五六年に新賃金体系案を作成した。そして、控訴人は同年九月二八日、組合に右案を提示した上で、協議するための団体交渉の申入れをした。ところが、組合は、これに対して、その具体的な内容を検討しようともせず、控訴人が一方的に作ったとの理由から白紙撤回を要求するのみであった。組合は、その内容を控訴人が一方的に作ったというが、控訴人が組合に参加を求めたにもかかわらず、これを拒否したのであるから、組合の右指摘は的外れであって、その責任を転嫁しようとするものにすぎない。
- (二) 組合は、その後も、様々な理由をつけて、控訴人からの新賃金体系に関する話し合いを避けてきており、昭和五七年一〇月に控訴人京都本社と東京支社の二つの労働組合が組織統一されるや、団体交渉の前提条件となる団交保障について解決していないので団体交渉を開催できないと新たな申入れをしてきたが、これも新賃金体系に関する協議を忌避したいとの一念による申入れである。そして、昭和五九年一二月三日に至って、団交保障に関する協定ができたことから、控訴人は、昭和六〇年二月に団体交渉を申し入れたところ、組合は、さらに過大な団交保障を要求して新賃金体系に関する実質的な団体交渉に入ろうとしなかった。
- (三) ところで、右のとおり昭和五七年一〇月に控訴人京都本社と東京支社の二つの労働組合が組織統一されるまでの両組合との団体交渉では、そのルールがないため、多数の傍聴人等が出席して開催される公開の大衆団交ということで、不規則な発言があつて議事が混乱したり、さらに多数で控訴人側出席者を軟禁したことから交渉担当者が体調を崩すといった事態が生じていた。こうした経緯から、控訴人は労働組合の統一を契機に、冷静で平穩、平和的かつ秩序ある効果的な交渉を実質的に進めるために、団交ルールを設定したい旨申し入れた。しかしながら、同年一一月一日に新組合との第一回の団体交渉が開催されたが、組合側は多数人が出席して出入口をふさぐ形で取り囲み、会社側が組合に対し、人員を整理して交渉メンバーを明確にするように申し入れても聞かず、逆に、会社側交渉団長であったY1東京支社長に対し、「支社長帰れ」と大声で叫ぶなど議場が混乱し、支社長も退席せざるを得ない状況となつて、退席後、控訴人と組合との間で窓口交渉がされたものの結局流会となつた。さらに、同月一八日、二四日にも団体交渉が開催されたが、同様の状況で、実質的な内容に入らないまま終わった。そこで、控訴人は、新賃金体系問題をかかえていたので一日も早く組合との間に正常な団体交渉による協議の場を持ちたいとの強い希望から、同年一二月九日に被控訴人に斡旋申請を行った。右斡旋では、支給時期が迫っている年末賞与の問題を先に片付けるようにとの意向が示されたので、控訴人は不満ながらも団体交渉を促進することとし、四回にわたり団体交渉が持たれたが、組合側の参加者は当初の一

一名が最後には一九名になり、多数の出席者が口々にかつ不規則に発言するため、交渉がなかなか進展せず、最後には多人数の威力で控訴人を圧倒せんとする険悪な雰囲気であったが、前記斡旋の趣旨により努めて耐えて交渉を続け、賞与問題は妥結するに至った。そこで、被控訴人による団交ルールの設定に関する斡旋が再開されたが、結局、団交ルールの具体的な提示はなく、単に控訴人の代表者と組合執行部がよく話し合っただけで決めていくようにということで斡旋は終了した。そこで、控訴人は、昭和五八年二月七日団交ルール設定のための団体交渉を申し入れ、同月二一日団体交渉が持たれたが、組合は団交ルール設定について拒否する態度を示した。そのため、右ルールについての話し合いは進展せず、その後、控訴人は、誠意をもって団体交渉に臨んだが、組合は、常に一〇名を超える多人数の公開大衆団交に固執して多いときには二〇名を数え、威圧的な雰囲気の中で交渉がされた。特に、控訴人が新賃金体系を実施しようとした昭和六〇年の春闘では、組合側のメンバーは常に、二〇名前後であり、多人数による公開大衆団交の弊害が強かった。

(四) 控訴人は、賃金体系について実質的な団体交渉を拒否する組合に対して、団体交渉の実施、進展に向けて努力してきたが、これに応じる意思がそもそもないと思われぬ組合の姿勢に徴し、昭和六〇年四月一日、就業規則と一体となる新賃金規定を実施して新賃金体系の実施に踏み出した。そうした中で、昭和六一年五月二〇日、昭和六〇年度及び昭和一年度の賃上げに関して合意が成立した際、それと同時に、賃金体系問題について、労使が引き続き交渉するとの覚書が作成されるに至った。控訴人は、この覚書を高く評価し、同年六月一三日、この覚書に基づいて団体交渉を申し入れたところ、組合は賃金明細問題での決着がつかないことを口実に賃金体系に関する団体交渉に応じないと回答し、その解決後に団体交渉の開催を督促しても、組合側は教科書出張、役員改選などを口実に先延ばしにして団体交渉開催に応じようとしなかった。そこで、控訴人は、いたずらに団体交渉が開けない状態が続くので、同年七月一四日予備交渉の形でもということで申入れをしたが、組合はその予備交渉についても延期を申し入れてくる有様であった。そして、同年八月四日に至って漸く最初の予備交渉が開かれたが、その予備交渉において控訴人が傍聴人を入れたいこと、などを内容とする懸案の団交ルールを設定したいと申し入れたところ、組合は傍聴人を入れたいことに反対し、団交ルールはいらないと主張して、物別れに終わった。その後、同月二八日再度予備交渉が持たれたが、このときも組合は団交に傍聴人を入れたいことに強い難色を示して物別れとなった。そこで、控訴人は、同年九月一日組合に対し、今後傍聴人を入れたような団体交渉の席は一切もたない旨を申し入れた。

そして、控訴人は、昭和六一年九月一八日、被控訴人に対し、団交ルールの設定を斡旋事項とする斡旋を求め、同年一〇月八日の斡旋で、被控訴人から、今後の団体交渉においては傍聴人を入れたい、交渉員は七名にするとの口頭提示がされ、控訴人及び組合はこれを受諾したのである。しかるに、組合は右口頭提示事項を守らなかったもので、本件就労拒否の直前における控訴人の対応は、被控訴人の斡旋内容を信じて、合意された内容を遵守するように要請し、対処したにす

ぎず、何ら非難されるところのないものである。

- (五) 控訴人は、昭和五八年一月の斡旋で、具体的な団交ルールが提示されないまま終わったのでは全く実効がないと痛感させられていたから、予備折衝でなく本交渉のルールであることを十分確認して受諾したものであり、それまでの予備折衝でも組合側の交渉員は五、六名で、傍聴人抜きで行われていたのであるから、斡旋案が予備折衝のルールにすぎないということであれば、本交渉のルールの設定を求めて斡旋を申請した控訴人としては、これを受諾することはおよそ考えられないところである。

3 本件就労拒否について

- (一) 昭和六二年四月一三日、組合は午前九時の直前になって一五分間のストライキの通告をしてきたのであるが、当日から出張予定の組合員X2、X3、X4、X5に対しては、スト解除後の労務提供がなされても会社にとっては無価値、無意味と考えられたこともあって、組合の一連の不当な争議行為による控訴人に対する著しく不利な圧力を阻止し、正常な就業秩序を回復するため、やむをえず対抗防衛手段として、その日に限り、前記四名の「債務の本旨に従わない労務提供」に対して受領拒否をしたものである。

けだし、右四名が予定どおり出張業務に従事したとしても、ストライキがない場合には午前九時には出張先に到着することになるが、ストライキが行われた場合にはその終了後に出張するため、出張先への到着時間が一時間ないし二時間三〇分遅れ、その分、営業出張時間の欠損が予測され、営業出張目的が十全に行われることは不可能と解せられたからである。営業出張者は、会社に出勤する代わりに出張先に向かうのであるから、出張先に到着するための移動時間は通勤時間と本質的な区別はない。そして、始業時間までに出張先に到着することが雇用契約上の義務であるか否かはともかく、出張予定者が主張先に赴くことなく何らの業務上の必要がないにもかかわらず始業時（午前九時）からのストライキに参加するため一旦会社に出社することは、そのストライキが一五分間とか三〇分間のミニ・ストであればあるほど、社内勤務者のそうしたストライキが会社に与える打撃より何倍も大きい打撃を与えることになり、信義にもとるものといわなければならない。

控訴人は、始業時間前の移動について時間外手当を支給していないが、出張手当を支給しており、これが時間外手当を補填するもので、実際には、組合員自身始業時間より一時間以上も前に営業出張に出かけるという現実があるから、控訴人は労働者に始業時間までに出張先に到着することを要求できるものである。

- (二) 四月二三日の就労拒否は、これまでの長年にわたる組合のストライキその他の争議行為の実態や四月一三日の状況、さらには四月一七日に行われた時限スト等一連の争議行為によって控訴人の被る損害が大きく、以上の経過の中で、組合の争議行為によってかえって労使間の勢力の均衡が破れ、控訴人側が著しく不利な圧力を受けることになっているので、このような不当な圧力を阻止し、労使間の勢力の均衡を回復するための対抗手段として、その日にかぎり組合員全員の就労を拒否したものである。

控訴人の就労秩序は、始業時間（午前九時）から終業時間（午後五時）までの所定時間を正常に勤務するという事で組み立てられており、控訴人は雇用する従業員にこの定められた就労秩序に従って働いてもらうことによって全体としての業務を遂行しているのである。労働契約の本質的要素である就労時間をストライキ等に藉口して恣に変更する組合員らの労務提供が債務の本旨に従わないものであることは疑問の余地がない。組合の一連のストライキ等に藉口した不当な無断職場離脱や職場放棄により控訴人の正常な就業秩序が破壊されているなかで、組合員らの一五分間という超ミニ・スト後の労務提供の申入れは、不完全な労務提供の申入れにすぎず、控訴人としては、これを労働契約上の債務の本旨に従った労務の提供であると解することはできないから、ただ当該一日にかぎり、組合員らの、債務の本旨に従わない労務の提供の受領を拒んだにすぎない。

- (三) 本件就労拒否は、債務の本旨に従わない労務の提供の受領を拒否したというにとどまり、これを、使用者の争議行為として要求貫徹の目的で集団的に行われる本来的なロックアウトと見ることは妥当でない。本件就労拒否は、最高裁判所昭和五〇年四月二五日判決の事件のような、約一月にわたり使用者の争議行為として行われたというようなものではなく、組合が最小限の犠牲で最大の効果を上げようと始業時間からの一五分間という超ミニ・スト等を頻繁に行ってきたことに対し、きわめて限定的に当該一日だけ、必要最小限の防衛手段として対抗的に行われたというものにすぎないのであるから、その正当性を考える場合、右判決において示された衡平の原則からして、右事件に比べ、より緩やかに解すべきであるし、本件では、組合の争議行為が不当であることも考慮されなければならない。

本件のような一五分間という超ミニ・ストに対しては当該一五分間の賃金カットという措置しか採り得ないということは、労使間の衡平を考えた場合正当ではない。不当労働行為が使用者にのみ適用されるわが国の労働法体系のもとでは、労働基本権を行使する労働者に対してはおのずから節度が求められてしかるべきであり、本件のような実質的にみれば組合による恣意的かつ細切れるな職務放棄で権利濫用ともいえるべき争議行為（ミニ・スト）に対しては当該職務放棄の時間分（本件ではたった一五分間にとどまる）を超えた賃金カットや出張手当の不支給が認められてよい。

二 被控訴人

控訴人の主張は争う。

三 参加人

1 本件就労拒否に至る経緯

- (一) 本件就労拒否は、控訴人が団交拒否を続けながら職能給を強行実施したことに対して、組合がした抗議のストライキを押し潰す目的でなされたものである。
- (二) 控訴人が初めて新賃金体系を持ち出したのは昭和五四年二月のことであるが、これはY2の入社と密接に関わっている。同人は、昭和五三年五月に東洋紡から社長室次長として控訴人に出向してきた後、昭和五四年から社長室長となって労務担当となったが、大企業的な労務政策の近代化を装いつつ、控訴人の伝統的な組

合敵視政策にのっとり本格的な組合弱体化政策を推進した。具体的には、縁故採用の増加、黄犬契約、組合の影響力を排除するための人事異動や配置転換等であり、このような状況における「近代化」を装った攻撃の目玉が新賃金体系における職能給の導入であり、逆に言えば、右に述べた様々な攻撃は控訴人が企図する新賃金体系をスムーズに実施するために組合の抵抗を封殺しようとして行われたものであった。このことは、本件を判断する上で欠かすことのできない重要な事実である。

控訴人は、昭和五四年二月、全従業員に対し、検討委員会を設置して新賃金体系を作りたいと説明したが、これに対し、組合は、新賃金体系の決定は組合との団交を通じて行うべきであるとして検討委員会の設置には反対し、また、右新賃金体系の柱である査定制度に反対した。しかし、控訴人は、組合の意向を無視して非組合員だけで構成した検討委員会を発足させた。検討委員の選出は管理職が個別に依頼し、組合員の意見を伝えようとした委員には圧力をかけるなどしており、右検討委員会は、従業員の意見を聞いたという体裁を取りつつ、控訴人の都合のいいように事を進めていくための手段にすぎなかった。組合は、検討委員会の討議について、全く知らされていなかったし、その討議が昭和五五年九月に終了したのに、そのことさえ翌年九月まで、実に一年間もの間知らされなかった。

控訴人は、昭和五六年九月に、新賃金体系の成案を提案したが、その内容は、職能資格等級に基づく格付けと査定を中心とする職能給の導入であり、賃金抑制ないし賃金差別の組合攻撃につながることは必至のものであった。したがって、組合は、控訴人案の賃金体系案を前提として査定制度を押し付けるのではなく、組合と根本から協議することを申し入れたが、控訴人は、査定制度は絶対に変えられないとして組合の要求を拒絶した。組合は、控訴人案の押付けに反対し、新賃金体系全般の根本的交渉を求めつつも、譲歩の姿勢を示した。組合は、当時、京都本社と東京支社とが別々の組織であったが、両組合の統一交渉団をつくるので、そこで新賃金体系について協議したいと申し入れたが、控訴人は、別々の組合であるからあくまで個別に交渉するとして、団交に応じなかった。また、組合は、昭和五八年八月一日には新賃金体系問題に対する組合の態度を明らかにして、団体交渉の条件整備を申し入れ、昭和五九年一〇月三日には、賃金体系の協議についての団交保障を改めて求めるとともに、これを、労使の信頼関係を確立する契機とするという立場に立つよう、控訴人に強く申し入れた。しかし、控訴人はこれを無視したのである。

その後、昭和五九年秋の年末闘争の中で、控訴人は、初めて、組合側団体交渉員一名について、午後一時半から午後五時までの間、控訴人が保障して移動することを認めた。これは、組合が組織統一に伴う要求として団交条件の整備を要求して以来二年余にして、初めて認められた最低限の保障であったが、組合はこれをもとに新たな譲歩をして、昭和六〇年三月の春闘時に控訴人の新賃金体系案に関する説明、協議の団交を行うこととし、そのための要求を提出した。しかるに、控訴人は、昭和六〇年春闘における組合の賃上げ要求に対し、組合員一人ひとりを控訴人案の職能給の職位に基づいて格付けした上で、それによる賃上げという

形で回答してきた。このような控訴人の態度に対して組合は賃金体系問題と賃上げ要求問題は別個に切り離し、賃金体系については春闘要求が解決した後に十分時間をかけて協議することを求めた。しかし、控訴人は、非組合員に対し、職制を通じて新賃金体系に同意するとの書面を集めて、職能給を強行実施した。そして、組合員に対しては、旧賃金で支払うほかないとして、職能給を認めないかぎり賃上げは実現されないという異常な状況を作り出し、組合員に対する兵糧攻めを行った。

控訴人の意図は、賃上げと引き換えに新賃金体系案を呑ませてしまおうという点にあり、そのため、昭和六〇年の春闘は終結できず、組合員には賃上げが行われないまま推移し、その間、控訴人は、非組合員には職能給に基づく賃上げを行った。

昭和六一年の春闘は、未解決の昭和六〇年春闘とともに、賃上げ等について交渉が行われた。そして、昭和六〇年、六一年の賃上げについては、職能給賃金体系とは異なる年齢別の賃上げを暫定的に行うことで協定が成立して、賃上げが取りあえず決まり、また、賃金体系問題については、今後協議を進めるという内容で覚書が作成された。こうして、丸一年以上賃上げが行われないという異常事態から、当時の労使関係としては、一応、小康状態といえる状況になった。

ところで、右協定は、右賃上げについて、新賃金体系による表現も旧賃金体系による表現も避け、「基準内賃金」との表現を用いたが、これは、賃金体系上の位置付けを明確にしないことによって合意したものである。ところが、控訴人は、賃金明細票の表現から、旧賃金体系に基づく表現をすべて廃止し、控訴人案賃金体系の押付けを図ってきた。そこで、組合はこれに抗議し、これについては、六月二〇日、組合の主張に沿った賃金明細の確認がされた。

組合は、五月二〇日に協定書と覚書を取り交した矢先、賃金明細問題を引き起こした控訴人の意図に不信感を抱かざるを得なかったが、右確認書ができた直後の二三日、Y2社長室長の退社が発表され、Y3の社長室長就任が明らかになった。

控訴人と組合の団体交渉においては、交渉員でない組合員が傍聴することもあり、組合側の団交参加者が二〇名を超えることもあったが、このことが原因となって交渉や議事が進行困難になったり、混乱するといったことはなかった。控訴人は、団交ルール設定の必要性が全くないのに、昭和六一年六月Y3が社長室長となるや、突然これを持ち出してきて不当な団交拒否を続けたのである。

(三) 同年六月に社長室長に就任したY3は、同年七月、組合に対し、これまで例のない予備折衝を申し入れ、同年八月四日、これが開催されたが、このときY3は、突然団交ルールの設定を持ち出してきた。そして、同日及び同月二八日の予備折衝は、Y3が団交における傍聴人の排除と人員制限を主張するばかりであったので、いずれも物別れに終わった。すると、同年九月一日、傍聴人のいる団体交渉は拒否する旨の通告書が、Y3個人の名で出されたのである。

組合は、昭和六一年五月二〇日の協定によって決まった暫定的な賃金は昭和六〇年度及び昭和六一年度のものであり、従って、昭和六一年度のうちに暫定賃金を確定させ、昭和六二年四月からは新しい賃金体系に移行して行くのが妥当であ

ると考え、また、賃金体系に関する協議が長引いた場合には、同年三月までに、昭和六二年度までの暫定的賃上げや差額の支払について適正に処理する必要があると認識していた。そこで、組合は控訴人に対し、賃金体系に関する要求書を提出し、同年二月六日、九日、一八日、三月一二日と団体交渉を申し入れたが、控訴人は、右要求に回答せず、団体交渉を拒否した。控訴人は、右拒否の理由を団交ルールが設定されていないことを理由としているが、団体交渉を拒否して、職能給をゴリ押ししようと考えていたのである。

2 本件就労拒否について、

- (一) 控訴人の主張は労働基本権の否認である。控訴人の主張は、実効性のある争議行為や組合活動は行わないというに等しく、我が憲法、労働法制下において原理的に採用できないものである。

控訴人がスト終了後の組合員の労務提供の申出が債務の本旨に従った労務提供でないと主張するのは、組合の一連のストライキが控訴人の正常な就業秩序を破壊する不当な目的のもとに行われたとの理解に立っているが、これは明らかに間違いである。組合が一五分間の時限ストを実施した目的は、控訴人の団体交渉拒否という不当かつ不誠実な態度に対する抗議と団体交渉開催要求にあったのである。そもそも、争議行為は使用者に比べて圧倒的弱者の地位にある労働者がその労働条件改善等の諸要求貫徹のために使用者に対して圧力をかけることを目的とするものである以上、労働者の争議行為によって使用者に多かれ少なかれ不利益を与えることは当然のことである。このような争議権を憲法が保障している以上、労働者がその要求の実現のためにどのような争議形態をとるかは労働者の判断に委ねられるものである。労働者がその自由な選択によってストライキを打てないのであれば、それは結局スト権の否認であり、争議権の否認である。

- (二) 控訴人は、昭和六二年四月一三日の本件スト終了後の労務提供の申入れについて、これは控訴人にとって無意味、無価値であるというが、全く根拠のない身勝手な解釈である。本件の営業業務は一定時間の継続した労務提供が絶対的な意味を持つものではなく、最初の一五分間とそれ以後の業務とは何ら有機的関連をもたないものであるから、スト解除後の労務提供が無意味、無価値になったとは到底いえないところである。

- (三) また、控訴人は、営業出張者が出張先に到着するための移動時間について、通勤時間と本質的に区別はないというが、右移動時間は労働時間と考えるべきものである。出張業務は使用者の命令に基づいて行われるものであり、移動時間は同業務に不可欠であり、その所要時間は使用者の指揮下でその拘束をうけるものであるからである。更に、本件の場合、出張先への移動は、単なる移動ではなく、控訴人所有の教科書、教材等を運搬し、管理する業務を伴っているのであるから、その労働時間性は一層明確である。

なお、出張手当が支給されていることをもって時間外手当の補填とみることはできず、控訴人は、時間外手当を支給しないまま始業時間前に出張先へ移動することを義務づけることはできない。

- (四) 控訴人は、本件就労拒否は、組合の長年にわたる不当な一連の行動に対し、必

要最小限度の防衛手段として対抗的に行ったものであり、最高裁判所昭和五〇年四月二五日判決の事件のような、約一か月にわたる就労拒否の事案に比べ、本件は一日のみ行われたというものにすぎないから、使用者の争議行為の要件により緩やかに解すべきであるというが、ロックアウトの要件を充足しなくても、控訴人のように労働者の就労を拒否できるのであれば、控訴人は容易にロックアウトと同じ目的を達成し得ることになり、厳格に解されてきたロックアウトの法理が有名無実化してしまい、労働者の団結権、団体行動権など労働基本権がその根底から揺るがされることになる。

本件の場合には、一五分間の時限ストが断続的に打たれる状況であったとしても、それは未だ労働者側の争議行為が激化していたとは到底評価できない事案であり、控訴人が被った損害、争議行為の激化による具体的危険性や緊急やむを得ない事情の不存在、本件ストの手段、態様、目的等を考慮すれば、控訴人の就労拒否を正当とすべき状況はなかった。

第三 証拠

証拠関係は原審及び当審記録中の書証目録、証人等目録記載のとおりであるからこれを引用する。

(理由)

当裁判所も控訴人の請求を棄却すべきものと判断するところ、その理由は、次に訂正、付加するほか、原判決の理由と同じであるから、これを引用する。当審における弁論及び証拠調べの結果を考慮しても、これを変更する必要を認めない。

一 原判決の訂正

- 1 原判決二五枚目裏五行目の「成立に争いのない」の次に「甲第二ないし第六、第一五ないし第一八、第二一ないし第二五、第三一号証、」と加入し、同六行目の「二七」を「二六」と訂正し、同七行目の「乙第二号証の」の次に「甲一一、同号証の」と、同行目「甲二九、」の次に「同号証の甲四一、」と各加入し、同九行目の「五九、同号証の乙八ないし乙一七、同号証の乙二四」を「五八、同号証の甲七四、同号証の乙一ないし乙二四、同号証の乙二五の一ないし五、同号証の乙二六、同号証の乙二七の一、二、同号証の乙二八、同号証の乙三三の一ないし三」と訂正し、同行目の「乙三五、」の次に「同号証の乙四四、同号証の乙四五、」と、同一〇行目の「乙五八、」の次に「同号証の乙六一、同号証の乙六二、」と、同一一行目の「乙八一」の次に「、同号証の乙八四、同号証の乙八八、同号証の乙九〇、同号証の乙九一、丙第七号証、原本の存在及び成立とも争いのない甲第一号証の一、二、第二九、第三〇、第三二号証、丙第四号証、弁論の全趣旨により真正に作成されたと認められる甲第二〇号証並びに弁論の全趣旨」と各加入し、二六枚目表三行目の冒頭から二八枚目裏七行目末尾までを次のとおり改める。

「(一) 控訴人は、かねてその給与規定の改正を検討していたが、昭和五四年二月ころ、これに着手することとし、諮問機関である賃金体系検討委員会の設置を企図した。そして、当時の京都本社の従業員が所属する労働組合であった京都印刷出版産業労働組合文英堂分会及び東京支社の従業員が所属する労働組合であった出版労連文英堂労働組合に対し、右検討委員会への参加を求めたが、右各組合は、

控訴人が企図する賃金体系は査定制度を導入するものであるとして反対し、また、労働条件変更は組合との団体交渉によってすべきであるとして、右検討委員会の設置に反対した。そこで、控訴人は、組合員は加えず、非組合員を加えた賃金体系検討委員会を設置して諮問し、昭和五六年に新賃金体系案を作成した。そして、控訴人は、同年九月二八日、右各組合に右新賃金体系案を提示し、これについて協議するための団体交渉の申入れをした。しかし、右各組合とも、右新賃金体系案が職能給を導入するものであることを理由に反対するとともに、これは控訴人が一方的に作成したものであると主張して、白紙撤回を強く要求した。その後、京都印刷出版産業労働組合文英堂分会に所属する従業員は、同年一〇月に京都印刷出版産業労働組合を脱退して京都文英堂労働組合を結成したが、東京支社の出版労連文英堂労働組合と共闘態勢をとって、右案の白紙撤回を求め、控訴人と右各組合との間で何度か団体交渉がもたれたが、その内容について実質的に協議されることなく推移した。昭和五七年一〇月に至って、右の京都文英堂労働組合と出版労連文英堂労働組合とは組織を統一し、日本出版労働組合連合会文英堂労働組合が結成されたが、右組合も新賃金体系案については従前の組合の立場を踏襲した。

- (二) ところで、右統一前の各組合との団体交渉においては、交渉員でない組合員が団体交渉に傍聴人として参加し、組合側の団体交渉参加者が二〇名を超えることもあり、また、団体交渉が長時間に及ぶこともあって、控訴人はこれを好ましくないと考えており、昭和五七年以降、団体交渉における傍聴人の数は次第に減少していたものの、右統一後の組合が団体交渉における交渉員の交渉場所への移動等について便宜供与を求めるいわゆる団交保障の要求をした機会をとらえ、控訴人は、同年一〇月二五日、交渉員は労使双方とも七名以内とするなどの団交ルールを設定を申し入れた。そして、控訴人は、同年一十一月一日の新組合との第一回団体交渉において、組合側の交渉参加者を七名に制限しようとして、組合がこれに抵抗したことから、右団体交渉は流会となった。そこで、控訴人は、同年一二月九日、被控訴人に対して、団交ルールを設定を求めて斡旋申請した。その後、年末賞与に関し四回の団体交渉を経たのち、斡旋が試みられたが、昭和五八年一月三十一日、斡旋員は、控訴人の代表者と組合の執行部がよく話し合うようにと口頭で勧告するにとどまった。そこで、控訴人は、これに基づいて、同年二月七日、団交ルール設定のための団体交渉を申し入れ、同月二一日団体交渉がもたれたが合意できず、その後の交渉でも団交ルール設定の合意には至らなかった。しかし、昭和五九年一二月三日、団体交渉に関する便宜供与について協定が成立した際、団交申入れの際には、労使双方が、事前に文書で交渉員の氏名及び議題を通知する、交渉人員については労使双方で配慮し、必要な場合は話し合う等を内容とする団交ルールに関する合意が成立し、その後の団体交渉はこれに基づいて行われるようになり、昭和六一年五月ころまでの団体交渉において、組合側の交渉参加者が二〇名程度となることもあったが、これが原因となって交渉や議事が進行困難になったり、混乱するといった大きな不都合が生じたことはなく、控訴人が団交ルールを設定を申し入れたこともなかった。

(三) ただ、控訴人は、昭和六〇年四月一日、組合の反対にもかかわらず、新賃金体系の実施に踏み出し、非組合員について就業規則と一体となる新賃金規定を実施し、組合に対しては、昭和六〇年春闘要求に対し、新賃金体系に基づいて回答したことから、新賃金体系案の撤回を求める組合との関係は極めて対決色が強くなり、組合員に対しては二年間賃上げがされない状態であった。しかし、昭和六一年五月二〇日に至って、昭和六〇年度及び昭和六一年度の賃上げに関して、新賃金体系に基づかない形で賃上げを実施することで合意が成立し、それと同時に、賃金体系問題について、労使が引き続き交渉するとの覚書が作成された。そこで、控訴人は、同年六月一三日、この覚書に基づいて団体交渉を申し入れたが、組合は、控訴人が従業員各人に手渡す賃金明細票から旧賃金体系による表示を削除したことに抗議して、この問題が決着がついていないことを理由に賃金体系に関する団交に応じないと回答し、団体交渉の開催には至らなかった。

(四) 控訴人においては、同月二三日、Y3が社長室長に就任して労働担当となったが、そのころから、控訴人は、組合との昼休みの面接を拒否し、組合の抗議文の受取も拒否するようになったが、同年七月一四日、組合に対して予備交渉を申し入れ、同年八月四日及び同月二八日開催の予備交渉において、傍聴人を入れないことを内容とする団交ルールを設定を申し入れた。しかし、組合がこれに応じなかったことから、控訴人は、同年九月一日組合に対し、今後傍聴人を入れたような団体交渉の席は一切もたない旨を申し入れた。

そして、控訴人は、同年九月一八日、被控訴人に対し、団交ルールを設定を斡旋事項とする斡旋を求め、同年一〇月八日、斡旋員から、労使双方は賃金体系問題及び団体交渉ルールを設定などに関する団体交渉の予備的折衝を行うものとするとの斡旋案が文書で提示され、併せて口頭で、傍聴人を入れないこと、交渉員は七名にすることの二点が提示がされ（以下、これを「口頭提示事項」という。）、控訴人及び組合はこの斡旋案を受諾した。ところが、右斡旋を受けて同月三十一日行われた予備折衝では、控訴人が、口頭提示事項を労使間で協定すべき団交ルールとして提示されたものと主張し、組合はこれを予備折衝のルールとして提示されたものであると主張して対立し、団交ルールについて合意ができないまま折衝は打ち切れ、組合は、同日、年末一時金について要求を提出するとともに、団体交渉を申し入れたが、控訴人は、これを拒否し、組合からの質問に対して、同年十一月六日、傍聴人を入れたような団体交渉の席はもたないと回答し、組合が、同月一四日、二五日、同年一二月一日と、年末一時金について団体交渉を申し入れたのをいずれも拒否し、同月五日には、組合が傍聴人を入れない旨を申し添えて団体交渉を申し入れたが、控訴人はこれも拒否した。そして、同月一〇日は年末一時金の支給日であったが、控訴人は、再度組合から傍聴人を入れない旨を申し添えてされた団体交渉申入れを拒否し、組合員以外には年末一時金を支給した。組合は、控訴人が年末一時金についての団体交渉に応じないことから、同月一七日、やむなく控訴人回答額に応じた。昭和六二年一月に入って、控訴人は、交渉人員は組合七名、傍聴人を入れないとの内容での団交ルールの設定について協定を申し入れたが、組合がこれに応じなかったため、その後、組合から同

年二月二日、六日、九日、一八日、二八日、同年三月一二日と賃金体系問題等についての団体交渉申入れがされたけれども、これらをいずれも拒否し、同月一六日、組合が昭和六二年春闘要求を提出し、同月二六日、控訴人がこれに回答した後、同月二七日、同年四月一日、同月七日、同月一〇日と、組合から傍聴人を入れない旨を申し添えて団体交渉の申入れがされたけれども、控訴人はこれらについても、いずれも団交ルールのない不正常的な交渉は行わないとして拒否した。一方、組合は、控訴人のこのような態度を非難して、しばしば抗議行動、時限スト、指名ストを繰り返した。」

- 2 原判決二九枚目裏一行目の「当日X3は」から四行目の「実際には、」までを「当日X3は、和歌山市、海南市の四つの高校を訪問し、販売促進を実行した上で和歌山市の書店宮井平安堂を訪問する予定であり、控訴人が定めていた後記出張基準に沿って、午前七時に控訴人京都本社を営業車で出発するとの出張予定表を提出し、その旨の出張命令を受けていたものの、午前七時半ころまでに営業車で自宅から出発するつもりでいた。しかし、X3は、実際には、午前九時までに控訴人本社に出勤して本件ストに参加し、」と、同八行目、三〇枚目表三行目及び同八行目の「によれば」をいずれも「に沿って」と、同九、一〇行目の「訪問促進」を「販売促進」と各訂正し、三四枚目裏四行目末尾の次に「右基準によれば、営業車による出張の場合、和歌山市・橋本市地区は午前七時に、姫路市地区は午前七時三〇分に、奈良市地区は午前八時に、いずれも京都本社を出発することとされている。」と加入する。
- 3 三九枚目裏四行目の「ないのである。」の次に「X2、X3、X4、X5は、昭和六二年四月一三日のスト当日出張予定であり、前述のように、X2は午前七時三〇分、X3は午前七時、X4は午前八時三〇分、X5は午前八時にそれぞれ控訴人京都本社を出発することとされていたから、同人らがこの予定に従った場合と比べれば、同人らが右ストに参加した後出張に出発したことによって、出張先への到着時間はストの時間である一五分を超えて遅れたことは明白であるが、同人らの業務の性質上、出張先への到着が二時間程度遅れても、その後の業務が控訴人にとって全く無意味、無価値なものということとはできず、また、X5は、前述のように営業車のキーをY4課長に取り上げられたため出張を断念して、社内業務についたが、その社内業務を無意味、無価値とする事情もない。」と加入し、同六行目の「なお」から四一枚目表九行目末尾までを「なお、X2、X3、X4は、当初の出張先への到着予定時間からすると、その到着がストライキの時間である一五分を超えて遅れているので、その遅れた時間分について労働の提供がなかったものとして賃金カットが可能かどうかについて検討を加えるに、出張先への移動時間は、移動することが業務の内容である場合を除き、通常の意味での労働時間に含まれるといえないのであるが、その移動は、使用者の命令に基づくもので、教材などの資料を携行したり、控訴人の定めた交通手段を利用して現場へ到着するという雇用契約上の義務が課せられており、使用者の拘束の下にあるものであるから、その移動時間を労働者の通勤時間と同視することはできないものである。本件の場合、X2、X3、X4の出張予定は、出張先に午前九時ないし一〇時ころに到着することを予定して就業時間である午前九時より前に控訴人の本社に出勤し、控訴人所有車で控訴人本社を出発することとされていたのである

が、このように一旦出勤の上で出張する場合には、右移動時間を通勤時間と同視することはなおさらできないというべきであり、このように一旦出勤の上で出張先に出向く場合、出張先への移動時間はいわゆる手待時間に準じて扱うべきものというべきである。そして、労使間に何らの合意もないのに、就業時間より前に出勤することを命じ得る根拠はない（三六協定があればこれを命じることは可能であるが、その立証はない。）。なお、前述のように、組合員らも出張の場合、午前八時前後に出張先へ出発していたこと、控訴人は、営業出張者に対し、近距離出張の場合一〇〇〇円、遠距離出張の場合二四〇〇円の出張手当を支給し、午前七時までに出発した場合には、更に朝食手当を支給していたことが認められるが、これのみによって、労働者に就業時間より前に出勤する義務が生じるといえないことは明らかである。以上のように、就業時間より前に出勤する義務がないとすれば、X2、X3、X4は、本来午前九時に出勤した後、出張先へ出発すればよかったのであって、そうであれば、同人らがストライキ終了後に出発したことによって、出張先へ到着すべき時間は、ストライキの時間を超えて遅れたとはいい難い。したがって、ストライキの時間である一五分を超えて賃金カットをすることは許されないというべきである。」と改める。

- 4 四一枚目裏二行目の「会社運営其自体」を「会社運営それ自体」と、四二枚目裏一〇行目の「の指摘に欠くものである。」を「は認めることができない。」と各改める。

二 付加する理由

- 1 控訴人は、昭和六一年一〇月八日の斡旋で、被控訴人から、今後の団体交渉においては傍聴人を入れない、交渉員は七名にするとの口頭提示がされ、控訴人及び組合はこれを受諾したにもかかわらず、組合が右口頭提示事項を守らなかったのであって、その遵守を主張して団体交渉を拒否した控訴人に責められる点はないと主張するので、この点について敷衍するに、右口頭提示事項は、労使双方は賃金体系問題及び団交ルールの設定などに関する団体交渉の予備折衝を行うものとするとの文書による斡旋案とともに提示されたものであるところ、控訴人が団体交渉それ自体のルールを設定を求めていたのに、斡旋員はあえて予備折衝をするとの表現をとったものであると認められるところ、かねて組合は傍聴人を排除することに難色を示していたことと併せ考慮すれば、組合が斡旋員の説得にもかかわらず、この点に同意しなかったためそのような斡旋方法を探らざるを得なかったと推認できる。そうであれば、右口頭提示事項の受諾によって団交ルールが設定されたといえず、また、右口頭提示事項を内容とする団交ルールを設定すべき義務が生じたともいえないのであって、しかも、前述のように、昭和五九年一二月三日に団交ルールに関する合意が成立して以降、団体交渉において、組合側の交渉参加者が二〇名程度となることはあっても、これが原因となって交渉や議事が進行困難になったり、混乱するといった大きな不都合が生じたことはなかったのであるから、控訴人が、団体交渉に組合側参加者がときに二〇名程度となることを不愉快に思っていたことは窺われるものの、団交ルールが設定されていないこと、あるいは、控訴人主張の団交ルールに組合が従わないことを理由に団体交渉を拒否することは許されないというべきで

ある。

- 2 控訴人は、X2らの本件スト後の出張は債務の本旨に従わない労務提供であると主張し、営業出張者は会社に出勤する代わりに出張先に向かうのであるから、出張先に到着するための移動時間は通勤時間と本質的な区別はなく、営業出張者には始業時間までに出張先に到着する雇用契約上の義務があるという。しかしながら、出張を命じられた者に常に始業時間までに出張先に到着する雇用契約上の義務があるという見解は、出張先が近距離の場合とはともかく、遠距離の場合を考えれば、採用できないところであり、しかも、本件の場合、一旦控訴人の本社に出勤の上で出張先へ出発するのであって、出勤する代わりに出張先に向かうという関係にはないから、右控訴人の主張は採用できない。なお、X2は、当日、自宅から出張先へ向かうつもりでいたことが認められるものの、出張命令は一旦控訴人の本社に出勤の上で出張先へ出発することとされていたから、X2が出張命令とは異なる意図を有したとしても、これによって出張先に始業時間までに到着すべき義務が生じるとはいえない。

また、控訴人は、始業時間までに出張先に到着することが雇用契約上の義務であるか否かはともかく、出張予定者が出張先へ赴くことなく何らの義務上の必要がないにもかかわらず始業時（午前九時）からのストライキに参加するため一旦会社に出社することは、そのストライキが一五分間とか三〇分間のミニ・ストであればあるほど、社内勤務者のそうしたストライキが会社に与える打撃より何倍も大きい打撃を与えることになり、信義にもとるとも主張する。しかし、右主張は、出張予定者が自宅から出張先へ出発することを前提とするもので採用できず、当日出張予定であった組合員が本件ストに参加したことをもって信義に反するとする事由はない。

- 3 控訴人は、本件就労拒否は、債務の本旨に従わない労務の提供の受領を拒否したというに止まり、これを、使用者の争議行為として要求貫徹の目的で集団的に行われる本来的なロックアウトと見ることは妥当でないといい、また、本件就労拒否は、長期間にわたり使用者の争議行為として行われたというようなものではなく、組合が最小限の犠牲で最大の効果を上げようと始業時間からの一五分間という超ミニ・スト等を頻繁に行ってきたことに対し、きわめて限定的に当該一日だけ、必要最小限の防衛手段として対抗的に行われたというものにすぎないという。しかしながら、本件ストに参加した組合員の業務は、始業時間からの一五分間を除けばその後の業務が無意味になるような種類のものでないことは前述のとおりであり、ストライキ後の労務の提供が債務の本旨に従わないものであるということとはできないし、始業時間から一五分という時限ストもそれ自体を違法ということとはできず、これが昭和六二年三月下旬から指名ストを加えればやや頻繁に行われているけれども、前述のように、これらによって控訴人の正常な業務の、遂行が困難となったという具体的な事情は認められず、右各ストライキは控訴人が団体交渉をかたくなに拒否したことに主たる原因があることを考慮すれば、本件就労拒否は、スト当日の一日だけであるとしても、防衛手段としての範囲を超えるものであって、許されるものではない。

以上によれば、原判決は相当であって、本件控訴は理由がないから、これを棄却することとし、訴訟費用の負担について民事訴訟法九五条、八九条を適用して主文のとおり

判決する。

大阪高等裁判所第一一民事部