

東京高裁平成八年（行コ）第一四〇・一四一・一四三号、一一・九・七判決
判 決

第一四〇号事件控訴人・第一四三号事件被控訴人 教育社労働組合

(以下、「一審原告組合」又は「組合」ともいう。)

同	X1
同	X2
同	X3
同	X4
同	X5

(以下、右五名の原告を「一審個人原告ら」ともいう。)

第一四〇号事件被控訴人・第一四一号控訴人・第一四三号被控訴人 中央労働委員会

(以下、「一審被告」ともいう。)

第一四〇号事件被控訴人・第一四一号被控訴人・第一四三号控訴人 株式会社教育社

(以下、「一審原告会社」又は「会社」ともいう。)

(主文)

- 一 原判決中一審被告中央労働委員会が中労委昭和五一年(不再)第五号及び第八号事件について、昭和六一年五月七日付けでなした原判決別紙記載の命令書記載の命令中主文第一項につき、X1、X2、X6、X7に関する部分を取消し、右部分に係る命令の取消しを求める訴えを却下する。
- 二 その余の本件各控訴を棄却する。
- 三 訴訟費用は、参加によって生じたものを含み、第一、二審を通じて五分し、その一を一審被告の負担とし、その余を一審原告組合・一審個人原告らと一審原告会社の各負担とする。

(事実及び理由)

第一 申立て

一 第一四〇号事件

(控訴人ら)

- 1 原判決を次のとおり変更する。
- 2 被控訴人中央労働委員会が中労委昭和五一年(不再)第五号及び第八号事件について、昭和六一年五月七日付けでなした原判決別紙記載の命令中、第三項及び第四項のうち、控訴人らの再審査申立を棄却した部分(ただし、控訴人 X3、同 X5 の第一項に関する部分を除く。)をいずれも取り消す。
- 3 訴訟費用は、第一、二審とも被控訴人の負担とする。

(被控訴人)

控訴棄却

二 第一四一号事件

(控訴人)

- 1 原判決中控訴人敗訴部分を取り消す。
- 2 被控訴人の請求を棄却する。
- 3 控訴費用は、第一、二審とも被控訴人の負担とする。

(被控訴人)

控訴棄却

三 第一四三号事件

(控訴人)

- 1 原判決中控訴人敗訴部分を取り消す。
- 2 被控訴人中央労働委員会が中労委昭和五一年(不再)第五号及び第八号事件について、昭和六一年五月七日付けでなした原判決別紙記載の命令中、第一項及び第四項のうち、控訴人の再審査申立を棄却した部分(ただし、被控訴人 X8、同 X3、同 X9、同 X10、同 X5 を削除した部分を除く。)をいずれも取り消す。
- 3 訴訟費用は、第一、二審とも被控訴人の負担とする。

(被控訴人)

控訴棄却

第二 事案の概要

事案の概要は、次のとおり付加するほかは、原判決事実及び理由第二に記載のとおりである(ただし、原判決五五頁八行目の末尾に「また、X7(昭和六一年一二月一五日)、X1(昭和六一年一二月一五日)、X6(平成四年九月二四日)、X2(平成八年八月二〇日)の四名は、右かっこ内の年月日に会社を任意退職し、本件被解雇者らのうち会社に勤務しているのは、X4のみである(第一四〇号事件控訴人と第一四三号事件控訴人間で争いがなく第一四一号事件控訴人において明らかに争わない。)。」を加える。)から、これを引用する。

一 第一四〇号事件控訴人の付加主張

- 1 本件命令は、本件解雇後昭和五一年一月一二日までのバックペイを命じていないが、違法である。すなわち、労働委員会による救済命令制度の趣旨は、使用者の団結権等に対する侵害を右命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ること、すなわち、できる限り早く正常な不当労働行為がなかった状態を再現することが必要との判断に基づくものである。また、バックペイの支払いによる経済的負担を課することにより不当労働行為を行った使用者に対して「やり得」を抑制することもできる。さらに、労働組合法が正当な組合活動を理由とする解雇を不当労働行為として禁止しているのは、右解雇が、当該労働者の労働契約上の権利ないし利益を侵害するとともに、労働者による組合活動一般を抑圧ないしは制約するからであり、したがって、これに対する救済命令の内容は、被解雇者個人の被害を救済するという観点のみでなく、組合活動一般に対する侵害の面をも考慮し、このような侵害行為を除去、是正して正常な集团的労使関係を回復、確保するという観点から決定されなければならない。このような労働委員会による救済命令の趣旨によれば、不当労働行為に係る解雇に対して労働委員会がなすべき救済命令においては、被解雇者を原職復帰させるとともに、限られた例外的場合を除いては、解雇された期間にうべかりし賃金相当全額の支払いを命ずるべきであるが、本件は、その例外的場合に当たらない。
- 2 原判決は、「労働組合の多大な要求」とか「長期にわたるストライキ中の行き過ぎた行動」を理由に「組合員が平和的に団体行動を行う準備があるとは直ちに判断

できなかった」として、本件命令中昭和五一年一月一三日以降のバックペイの部分を取り消した。しかし、解雇撤回と職場復帰の労働委員会命令を受け、組合や組合員からストライキの解除と就労要求並びにこれに関する団体交渉を求められれば、直ちにこれに応諾すべきであり、これに反する対応をすることは、不当労働行為や労働委員会の救済命令を否定するものである。

二 第一四一号事件控訴人の付加主張

労働委員会が命ずる救済命令の内容については、労働委員会の裁量にゆだねられている（最高裁昭和五二年二月二日大法廷判決・民集三一巻一号九三頁）。原判決は、本件命令中本件解雇後昭和五一年一月一三日以降のバックペイの部分を取り消したが、このような事項について救済命令を取り消すのは、労働委員会の裁量権限を否定するものである。

三 第一四三号事件控訴人の付加主張

- 1 被解雇者らについて就業規則五六条各号に該当する行為が存するところ、これらの行為は懲戒解雇事由に当たるのであるから、本件命令が原職又は原職相当職に復帰を命じたことは違法である。
- 2 原判決は、本件解雇が労働組合法七条一号、三号に該当するというが、その成立要件について検討、判断していない。また、一審被告の救済命令は、同法七条の何号に当たるかさえも明らかにしておらず、違法である。
- 3 原判決は、一審原告会社が懲戒事由として主張した就業規則違反の事実を認めながら、本件解雇を不当労働行為であるとするが、「違法・不当な」な組合活動が「正当」な組合活動になる理由を示しておらず、違法である。
- 4 裁判所が、会社が組合を「嫌悪」しているかどうかを判断することは、会社の「思想」を判断の対象とするもので、憲法一九条に違反する。
- 5 原判決のした被解雇者らの懲戒事由該当行為及び不当労働行為の事実認定には誤認がある。例えば、
 - (一) トレベ編集業務の態勢を変更したことについては、組合員は、ストライキ宣言をしない実質的なサボタージュをして編集業務を遅滞させ、編集室を占拠していたため、編集態勢を改めたもので組合事務所の問題は関係がなく、会社の「操業の自由」の範囲内の措置である。
 - (二) 編集員に対する原稿提出命令は、会社は編集員に面接し、発行日に間に合う約束ができなかった者のみについて、提出命令を発したもので、十分な説明の上でしたものである。組合員である者であっても、約束ができた者には命令を出していない。
 - (三) 会社が組合の製版室の組合による占拠を排除するには、有形力を行使せざるを得なかったのであり、その行使は、正当な行為である。
 - (四) 一二月二四日の X7 の行為は、社長に不安、恐怖を与えたのであり、就業規則五六条九号に該当する。また、一二月二七日の Y1 工場長の転倒させた行為者は、X11 以外は特定できないが、当時組合員は全員現場に終結し、前記の組合三役がその指揮を執っていたのであるから、その全員に責任がある。

第三 当裁判所の判断

一 訴えの利益についての判断

一審原告会社は、本件命令第一項の原職復帰命令の取消しを求めるところ、本件被解雇者らの中で X7(昭和六一年一月一五日)、X1(昭和六一年一月一五日)、X6(平成四年九月二四日)、X2(平成八年八月二〇日)の四名が本件命令後である右かっこ内に記載の各日に会社を任意退職したことは、前示のとおりであるから、右命令中同人らに関する部分は、その基礎を失って効力が消滅するに至ったもので、右原職復帰について争うべき法律上の利益が存しないことになり、したがって、右部分の取消しを求める訴えは、不適法であり、却下すべきである。

二 本件解雇の不当労働行為該当性についての判断

本件解雇の不当労働行為該当性についての当裁判所の判断は、次のとおり、付加、訂正、削除するほかは、原判決二二二頁八行目冒頭から同二九四頁二行目末尾までと同一であるから、これを引用する。

- 1 原判決二二六頁七行目の「具体的」から同八行目末尾までを「具体的な実行行為者を特定できないものの、組合の指示に基づくものと推認できるから、組合については、就業規則五六条一〇号に該当する行為があったということが出来る。」に改める。
- 2 原判決二二八頁三行目の「ある」を「あって、「平和的説得」として適法なピケティングの範囲内であったと推認できる」に改める。
- 3 原判決二三七頁四行目の「ことにより」から同五行目末尾までを「ことは前示のとおりであって、右鍵の保管の意図が組合の三協マンション占拠であること、及び右鍵の保管により会社の業務に重大な支障が生じたことを認めるに足りる証拠はない。したがって、これをもって就業規則五六条一〇号に該当する行為があったということとはできない。」に改める。
- 4 原判決二三八頁末行の「移転先の如何にかかわらず」を「同ビル内に」に、同二二九頁初行の「認められる」を「認められ、組合としては移転先である同ビル内に組合事務所が設置されるものと期待し得る状況にあった上、本件におけるような争議中の組合活動において組合事務所の存在及びその場所が極めて重要であることを考慮すると、会社が移転先を変更した場合には、組合に対し、変更した移転先の状況を説明し、そこに組合事務所を設置できないときには、それに相当する代替案を提示して誠実に交渉すべきである」に各改め、同二二九頁七行目の「組合」の前に「代替案を提示して誠実に」を、同九行目の「会社」の前に「その後」を各加え、同二四一頁七行目の「合意を無視して」を「交渉の経緯による組合の期待に反して」に改め、同二四一頁末行の「組合」の前に「組合に前記の就業規則違反の責めを免れないものの、」を加える。
- 5 原判決二四七頁二行目の次に改行の上、次のとおり加える。

「(3) 一審原告会社は、「トレペ編集業務の態勢を変更したことについて、組合事務所の問題は関係がない。組合員は、ストライキ宣言をしない実質的なサボタージュをして編集業務を遅滞させ、編集室を占拠していた。このため、編集態勢を改めたもので、会社の争議対抗手段として正当なもので、「操業の自由」の範囲内の措置である。また、原稿提出命令は、会社は編集員に面

接し、発行日に間に合う約束ができなかった者のみについて、原稿の提出命令を発したもので、十分の説明の上なしたものであって、組合員である者であっても、理科については命令を出していない。」旨の主張をするが、前示の経緯をみると、前示の組合事務所問題に対する会社の不適切な対応が組合の過激な行動の原因をなしたもので、それに対応した編集業務の態勢の変更及び原稿の提出命令も、右の組合事務所問題に起因するもので、しかも、会社の右各行為は実質的には会社の方針に協力する者とそうでない者の選択を求めるもので、前示の争議状況の中にあっては、適切を欠くものというべく、一審原告会社のいう「操業の自由」としての許容限度を超えるものである。」

- 6 原判決二四八頁末行の「入室しており、」を「入室しているが」に、同二四九頁三行目の「否定できず」から同二五〇頁二行目の「他方、」までを「否定できないものの、明らかに就労の意思を明示している者が本社社屋に入室できなかったのは、組合員らが通路幅員全部に座り込み通行を阻止するという実力行使によるものというべく、また、同日の非組合員三、四〇名が入室できなかったのも、同様な事態によるものであり、さらに、一二月一八日に窓から入室ができなかったのも、組合によるスクラムによるものであって、いずれもピケッティングとして許された限度を超えたものであり、就業規則五六条一〇号の懲戒解雇事由に該当するというべきものである。また、」に各改め、同二五〇頁七行目から八行目にかけての「ピケッティングの態様に行き過ぎがなかったとしても、」を削る。
- 7 原判決二五五頁一〇行目の「できず、」の次に「現場にいた組合員らが意思を通じ合って右行為をなしたことを認めるに足りる証拠はなく、」を、同末行の「ない。」の次に「一審原告会社は、就業規則五六条九号には、社長に不安、恐怖を与えた行為が含まれる旨の主張をするが、同号の「暴行脅迫、それに準ずる行為」というのは、いわゆる故意による行為を労働者の非違行為としたものであって、労働者の意図にかかわらず相手方みの観点から同号の該当行為とすべきではないと解されるから、右主張は採用できない。」を各加える。
- 8 原判決二六四頁五行目の「占拠し、」の次に「ピケを張り、」を加える。
- 9 原判決二七一頁初行の「移転先の如何にかかわらず」を「同ビル内に」に、同二行目の「あったのであるから」を「あり、組合としては移転先である同ビル内に組合事務所が設置されるものと期待し得る状況にあった上、本件におけるような争議中においては組合活動を遂行する上で組合事務所の存在及びその場所が極めて重要であることを考慮すると、移転先を変更した場合には、変更した移転先の状況を説明し、そこに組合事務所を設置できないときには、それに相当する代替案を提示して組合と誠実に交渉すべきであるところ」に、同四行目から五行目にかけての「十分な説明をしなかった」を「前記の合意に基づく組合の期待に代わる代替案を提示して誠実に対応することをしなかった」に各改め、同二七二頁三行目の「本件」の前に「それらに対しては何らの処分がされず、」を加える。
- 10 原判決二七二頁七行目「会社」から同末行の「あり」までを「会社の対応は、前示の組合との合意に沿うものでなく、組合の期待に代わる代替案を提示して組合と誠実に交渉することをしないまま、紛争解決の遅延が組合の責任であるとして、編

集業務の態勢を変更し、会社の態勢に協力する者とそうでない者との選択を求めたことは、組合の反発を招き、争議を一層深刻化させたものであり、会社にも、争議の深刻化に責任の一端があるというべく」に改め、同二七三頁六行目の末尾に「一審原告会社は、右編集態勢の変更は、会社の「操業の自由」の範囲内の措置である、旨主張するが、その理由がないことは前示のとおりである。」を加える。

- 11 原判決二七三頁末行の「解決が図られず」を「解決に向けた誠実な対応をせず」に、同二七四頁初行の「固定し」を「強め」に改める。
- 12 原判決二九一頁初行の「会社」から同四行目の「こと」までを「本社の移転先が変更した後における組合事務所問題に関する会社の対応は、前示の組合との合意に沿うものでなく、組合の期待に代わる代替案を提示して組合と誠実に交渉することをしないまま、紛争解決の遅延が組合の責任であるとして、編集業務の態勢を変更し、会社の態勢に協力する者とそうでない者との選択を求めたこと」に、同八行目の「解決が図られず」を「解決に向けた誠実な対応をせず」に、同行目の「固定し」を「強め」に各改める。

三 救済の方法についての判断

本件の不当労働行為に対する救済の方法についての当裁判所の判断は、次のとおり訂正するほかは、原判決二九四頁四行目冒頭から同三一七頁二行目末尾までと同一であるから、これを引用する。

- 1 原判決三一頁一〇行目の「あり、右に至る」を「ある。ところで、労働争議の場において、労働者側の争議行為により労使間の勢力の均衡が破れ、使用者側が著しく不利な圧力を受けることになるような場合には、公平の原則に照らして、使用者側において、このような圧力を阻止し、労使間の勢力の均衡を回復する対抗防衛手段として相当性を認められる限りにおいて、ロックアウトも正当なものとして是認される所、それが正当な行為として是認されるか否かは、交渉の経過、組合側の争議行為の態様、これによって使用者側の受ける打撃の程度等の具体的諸事情に照らして、衡平の見地からみて労働者側の争議行為に対する対抗手段として相当と認められるかどうかによってこれを決すべきである。そして、前示認定の一二月二一日に至る」に改める。
- 2 原判決三一頁末行の「無理からぬ事情がある」を「違法とはいえ、本件命令が右期間中のバックペイを命じなかったのは、相当な根拠に基づくものであって、労働委員会の裁量の当否の問題にすぎず、違法とはいえない」に改める。

四 当審における付加主張に対する付加判断

1 労働委員会の裁量性について

解雇が不当労働行為に該当するとされた場合において、労働委員会は、被解雇者個人が受ける経済的被害と解雇が当該事業所における組合活動一般に対して与える侵害の両面から総合的な考慮をして合理的かつ適切な救済命令を出すべきであって、その命令の具体的内容は、労働委員会の合理的な裁量にゆだねられているのであるから、裁判所は、その裁量判断を尊重すべきであるが、右命令の判断の基礎となった重要な事実又はその評価に誤認が存するなど、右権限の行使が著しく不合理であって裁量権の濫用ないし逸脱にわたると認められる場合には、これを違法とし

て、取り消すことができるものと解されるところ、本件命令においては、昭和五一年一月一三日から五月三十一日までのバックペイについて、「組合が同年一月一二日をもってストライキを中止する旨会社に通告し、就労の意思を明らかにしたこと」をもって、賃金相当額支払いの根拠にしているが、前示認定の本件ストライキの経緯、右通告後の労使の折衝の経緯に照らすと、組合の要求は単なる就労の要求にとどまらなかったのであり、会社が、右通告後もロックアウトを継続したことには相当な事情があったものと認められ、これらの事情を考慮しないまま、右期間の賃金相当額の支払いを命じたことは、その基礎となった重要な事実又はその評価に誤認があったというべく、労働委員会の裁量の範囲を超えたものであって、違法である。

一審原告組合らは、原判決のバックペイに関する判断は、誤っているとして、まず、本件命令が救済を認めなかった昭和五一年一月一二日までのバックペイについて、「労働委員会による救済命令の趣旨によれば、不当労働行為に係る解雇に対して労働委員会がなすべき救済命令においては、被解雇者を原職復帰させるとともに、限られた例外的場合を除いては、解雇された期間にうべかりし賃金相当全額の支払いを命ずるべきである。」旨の主張をしているが、労働委員会の救済命令制度は労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、不当労働行為を禁止した労働組合法七条の規定の実効性を担保するものであるところ、原職復帰命令とバックペイの支払命令は、別個の処分であるから、解雇が不当労働行為に当たる場合において、原職復帰命令に加えてバックペイの支払いを命ずるべきか否かは、被解雇者個人の経済的被害の回復と組合活動に対する侵害の除去の両面からする別個の判断を要するものであり、労働委員会がした判断には、相当な根拠が認められ、不合理であるとはいえないことは前示のとおりであって、裁量権を濫用ないし逸脱した判断とはいえない。したがって、一審原告組合らの主張は採用できない。

次に、一審原告組合らは、昭和五一年一月一三日以降のバックペイについて、「解雇撤回と職場復帰の労働委員会命令を受け、労働組合や組合員からストライキの解除と就労要求並びにこれに関する団体交渉を求められれば、直ちにこれに応諾すべきであり、これに反する対応をすることは、不当労働行為や労働委員会の救済命令の否定するものである。」旨の主張をしている。確かに、労働委員会による救済命令は尊重されるべきであるが、職場復帰の命令とバックペイの支払命令は考慮すべき事項を異にする別個のものであることは前示のとおりである上、昭和五〇年一月一四日付けの初審命令は、原職若しくは原職相当職への復帰命令にすぎず、賃金の支払いないし団体交渉を命じるものでなく、一審原告会社の措置が右の命令に反するものでない。また、本件命令中の昭和五一年一月一三日以降のバックペイ支払命令については、会社がこれに従わず、ロックアウトを継続した措置に相当な根拠が認められることは前示のとおりであるから、一審原告らの主張はその前提を欠き、失当である。

また、一審原告組合らは、本件命令がポストノーティスを命じなかったことが違法であるとするが、不当労働行為に該当するとされた場合において、いかなる救済命令を発するかは、労働委員会の合理的な裁量にゆだねられていることは前示のとおりであって、その判断に合理的な根拠が存することは前示(原判決二 2)のとおり

であり、右判断に裁量権の濫用ないし逸脱があったことは認められないから、一審原告らの右主張は、失当である。

- 2 一審原告会社は、被解雇者及び組合について就業規則上懲戒解雇事由として定められた五六条各号に該当する行為が存する以上、労働組合活動として違法であって、本件解雇の効力が妨げられることはない旨の主張をする。

しかし、就業規則上懲戒解雇事由と定められ事実が存する場合であっても、労働組合法七条に定める不当労働行為に該当するか否かは、右就業規則該当性とは別個の観点から判断することができる。そして、労働者に就業規則上の懲戒解雇事由が存する場合であっても、労働組合法七条該当行為が解雇の決定的原因と認められるときには、右解雇は不当労働行為に当たり、労働委員会の救済命令の対象になるとともに、その解雇は無効となる解される(最高裁昭和四三年四月九日第三小法廷判決・民集二二卷四号八四五頁参照)。したがって、一審原告会社が被解雇者ら及び組合に前記就業規則違反に該当する事由が存することのみで本件命令の違法をいうのは、主張自体失当である。

- 3 一審原告会社らは、「原判決は、本件解雇が労働組合法七条一号、三号に該当するというが、その成立要件について検討、判断していない。また、一審被告の救済命令は、同法七条の何号に当たるかさえも明らかにしておらず、違法である。」旨の主張をしている。

しかしながら、本件命令の対象とした不当労働行為は、「一審原告会社が、一審原告組合の三役ないしその中心的活動家である被解雇者らを会社から排除し、組合の弱体化をはかったこと」にあるのであるから、右行為は、解雇という不利益取り扱いを労働組合に属し組合員であることの故にされた点において労働組合法七条一号に、労働者の組合結成、運営について介入した点において同条三号に該当するものである。

- 4 一審原告会社は、「不当労働行為の判断につき、会社が労働組合を「嫌悪」しているかどうかを判断することは、会社の「思想」を判断の対象とするもので、憲法一九条に違反する。」旨の主張をするが、不当労働行為の成否の判断については、労働組合法七条に定める行為を対象とし、その行為の同条該当性を判断するために会社の意思を判断するものであるところ、憲法一九条の保障する内心の自由も、それが外的行為を伴う場合には公共の福祉による制約を受けるのは当然であり、前示の不当労働行為の認定判断は、右の趣旨によるものであるから、一審原告会社の主張は、失当である。

- 四 以上の次第であって、一審原告会社が本件命令第一項の原職復帰命令の取消しを求める訴え中、X7、X1、X6、X2 に関する訴えは不適法であるから、右部分の原判決を取消し、右訴えを却下するが、その余の原判決は相当であって、その余の本件各控訴は理由がないから、棄却することとし、訴訟費用の負担につき行政事件訴訟法七条、民事訴訟法六七条一項、六一条、六四条を適用して、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第八民事部