

## ユニオン・ショップ協定と除名・解雇：岐阜地方昭和四五・四・一六判決（労民集二一卷二号五九三頁）

荒木，誠之  
九州大学法学部教授

<https://doi.org/10.15017/1629>

---

出版情報：法政研究. 38 (1), pp.117-128, 1971-09-01. 九州大学法政学会  
バージョン：  
権利関係：

## ユニオン・ショップ協定と除名・解雇

——岐阜地方昭和四五・四・一六判決（労民集二二卷二号五九三頁）——

荒木 誠之

### 一 事実の概要

申請人XおよびYは、被申請人会社（以下会社と称する）の従業員として雇傭されていたが、同時に会社の従業員組合（以下組合と称する）の執行委員であった。

組合は昭和四二年暮の年末一時金交渉にあたり、一時金として二ヶ月分を要求することを執行委員会で決定した。会社との交渉は一二月一四日から組合長と会社労務課長との間で行なわれ、組合長は翌一五日会社から一・七五ヶ月の回答を得ると、直ちに三役会議を開いた上で、一応右回答で了解することとし、同日執行委員会でそのように決定した。そしてこのことが代議員会で報告され、翌一六日に年末一時金は交渉妥結して調印され、同月二〇日に一時金が支給された。

しかし一般組合員は右交渉の経過を知らされず、また妥結額に不満の声があったので、一二月二〇日夕方からXお

よびYを含めた寄宿舎の部屋長会議が内密に開かれ、年末一時金追加要求と、従前から要求していた寮生活の改善など一二項目を要求して職場大会を開くことを決定した。この決定が各部屋の女子組合員に伝達され、組合員総数の三分の二をこえた約一七〇名の女子組合員のほとんど全員が午前八時ごろから食堂に集合し、入口を机や椅子などで塞いだうえ、Xの司会で集会を開いた。開催直後に会社の主任が現われてこれを解散させようとしたが、女子組合員らから「帰れ」と連呼されて追い返された。まもなく組合長以下男子執行委員が会場に現われ、集会の解散を要求したが、Xらと押問答となり、結局組合長らは「組合に任せてほしい、代表者を出してくれ」と要求して退場した。集会では代表者を出して皆で傍聴することに決し、その旨男子執行委員に申し出たところ、全員の傍聴に難色を示されたため、結局、部屋長全員とXらを含む女子執行委員三名を代表として送ることに落着いた。この集会は一部女子組合員の勤務時間にくい込んだ。

会社との話し合いは正午頃から始められたが、年末一時金についての会社側の数字的な説明に終始し、また午後六時の休憩時にも会社は全従業員を集めて説明を行なった。結局、会社側の説明で、この件は一応の結末となったのである。

組合三役は、右の無届集会は労働協約上の義務違反であり、Xらが執行委員でありながら集会を開催したのは組合の統制を乱したもので、何らかの処分を付すべきものとの結論に達し、翌四三年一月一七日に執行委員会および役員との合同委員会を開いたうえ、組合長みずからX、Yを除名処分に付した。会社は翌一八日に組合からの通知により、ユニオン・ショップ協定に基づき、X、Yを解雇した。組合と会社との間には、労働協約第四条に「会社の従業員は原則として組合員でなければならぬ。組合員で組合の除名した者は会社は原則として解雇する」という規定がある。

## 二 判 旨

一 組合の統制権と除名について 労働組合は「組合の統制権の発動として組合員の除名をなす固有の権限を有するものと解すべきで」あるが、「正当な除名理由がなくあるいは適正な手続を経ずしてなされた除名処分は重大な瑕疵があるものとして司法審査の対象となる。」そして「使用者との間にユニオン・ショップ協定が結ばれている場合には、労働組合のなす除名処分は、その結果の有する重大性に鑑み、被除名者の行為が著しく反組合的であり、且つその行為によってもたらされる組合の損害が著しく大きく被除名者を除名しなければ組合の団結を維持できないような場合にのみ許されるべきものと解すべき」である。

二 X・Yの行為と除名処分の評価 本件集会において、Xらがこれに参加し主導的役割を果たしたことは、一応責めらるべき行為であったといえる。しかし「本件集会は、組合員総数の三分の二を超える女子組合員の、年末一時金の低額さに対する会社への不満の表明であると同時に、組合執行部の前叙の如き年末一時金交渉にあたっての非民主的な妥結方法に対する批判の表明という性格を有していたこと、（中略）いまだ女子組合員が独走し年末一時金の追加を要求して直接会社との交渉に入るなどの段階に至らない、組合や会社に対する種々の不満あるいは批判の表明のための集会に過ぎなかったとも見られること、又Xらが主導的役割を果たしたのは、一月二〇日午後六時一五分から開催された部屋長会議の時以降のことであり、しかも主導的役割を果たしたのは申請人らのみではなかったことを認めることができ、更に本件集会の発生の経過ならびに女子組合員のほとんど全員が集会に参加したことからすれば、本件集会は多分に偶発的で自然発生的な性格を有していたことがうかがわれ、（中略）組合あるいは組合執行部は、会社から本件集会が開かれたことのために何らかの抗議もしくは処分等の処置を受けたことはなく、本件集会後組合の

団結にひびが入ったことはなかったことが一応認められ、これらの事実を照せばXらの行為はとうてい前叙の除名理由に該当するものといふことはできず、従つて本件除名処分は、正当な除名理由なくしてなされたもので無効といふべきである。」

会社は本件集会の開催が、労働協約に違反し組合の統制を乱したと主張するが、協約に違反し一部組合員の勤務時間にくい込む集会であつたとしても、「そのこと自体は会社の集会に参加した従業員に対する懲戒事由もしくは組合や組合幹部に対する協約義務違反として責任追及の対象とはなり得ても、組合の統制権の対象とは直接なり得ないものであり、組合あるいは組合幹部に対する使用者側からの責任追及がなされることにより間接的に組合の統制とかわりあいを生ずるものである」が、その事実もなかつたから、統制違反の事由とはなし得ない。

さらに、会社はXらが組合長ら男子執行委員を誹謗し組合の統制を乱したと主張するが、「およそ組合員の組合に対する批判は、それが事実をことさらにわい曲しいたずらに攻撃を目的とするなど、不法、不当なものでない限り、組合の民主化を担保するものとして最大限に尊重されるべきものといふべきところ、Xが、本件集会の場において組合長らに対し『組合は会社とグルになっている。』旨の発言をしたことは（中略）当時の組合長以下男子執行委員全員が会社の役付の地位にあつたことが一応認められ、右事実に加え前記認定の年末一時金の交渉の経過からすれば、Xが男子執行委員に対し右発言内容の如き感じを抱いていたとしても、無理からぬ事情があつたものといふべく、従つてXが右発言をなしたことをとらえて組合長らを誹謗し組合の統制を乱した反組合的なものといふことはできない。」

### 三 ユニオン・ショップ協定に基づく被除名者の解雇について

「使用者とその組合との間でユニオン・ショップ協定が結ばれている場合には、使用者は組合の自主性を尊重し、組合の自主的になした除名処分について介入して

はならず、組合から除名通知を受けた場合には原則として解雇すべき義務を負うものである」けれども、使用者は除名通知に際して「除名理由および除名手続が明らかでないときは、除名理由および除名手続につき一応組合に質すことを得べく（それ以上の調査、詮索をなすべきでないことは勿論である）その結果組合のなした除名処分に重大な瑕疵を発見しあるいはこれを容易に発見し得べかりし場合には、使用者はユニオン・ショップ協定にもとづく解雇義務を負わないものとして組合からの解雇の要請を拒絶できるものと解すべきである。」このことは「組合に質すまでもなく使用者側において、組合のなした処分に重大な瑕疵を発見し、あるいはこれを容易に発見し得べかりし場合においても同様と解すべきである。」

本件解雇についてみると、Xらの除名は正当な理由なくしてなされた無効なものであるが、「会社の労務課長は、本件集会の模様につき、主任および組合長から逐一報告を受けていたことが一応認められ、又同人は本件集会の発端ともいべき年末一時金の交渉の会社側の当事者であったのであり、これらの事実からすれば、同人は本件集会の原因、本件集会のもつ前叙のごとき内容および性格、並びに本件集会の組合に与えた影響を認識していたか、少くともこれを容易に認識し得たものといべきである。そして会社側において、Xらが本件集会に参加したことを理由に除名されたものであることを知悉していたことは（各証人の証言により）明らかに認められるところであるから、会社は本件除名処分に正当な理由がないことを見出し、あるいはこれを容易に見出し得たものといべきである。従って会社は解雇義務がないのにXらを解雇したものであって、本件解雇は解雇権の濫用として無効のものといべきである。」

### 三 研 究

- 一 本件判決は、ユニオン・ショップ協定がある場合に除名処分が無効となったとき、その協定にもとづく解雇の

効力を取扱うものである。この種のケースは、これまで決して珍しいものではなく、裁判例の集積もかなり多い。学説もまた、多彩に展開されている。

この判決の論点は、およそ二点に帰着する。第一には、組合の統制権の発動としての除名につき、その組合が使用者とユニオン・ショップを協定している場合と、そうでない場合とで、法的に差異が生ずるか、という問題である。判決は、これを肯定するかのようである。肯定するかのようというのは、判決文の叙述から、そのように解釈されるという意味であって、判決の論理が果してそうなのか、多少の疑問がないわけではないからである。同様な趣旨の判決は、最近はあまり見られないが、かつては数件あらわれている。本件判決が、あえて除名の効力とユニオン・ショップ協定の存在とを関連づけて論じた意義は何であろうか。また、それは法理論として支持できるものであろうか。これが、研究の第一のテーマとなる。

つぎに、除名が無効とされた場合に、組合からの除名通知によって使用者のなした被除名者の解雇もまた無効となるか、が本判決の第二の論点となっている。この問題については、学説に対立があり、判例もまた肯定・否定の二説に分かれている。本判決は、肯定説および否定説のいずれにも組せず、折衷説ともいべき立場をとった。そのような立場をとる判例は、従来ほとんどみられなかったところで、注目すべき判決といわねばならない。その検討が、本稿の第二のテーマとなるであろう。

二 組合員の除名とユニオン・ショップ協定とは、本来別個の法律関係である。除名は、労働組合とその組合員との間における組織法上の問題であり、ユニオン・ショップ協定は、組合と使用者の間における協約上の問題である。両者が相互に接触するのは、除名の結果がユニオン・ショップ協定上、使用者に解雇義務を生ぜしめるからである。本件判決は、この接触面に着目して、ユニオン・ショップ協定の存在を、除名の法的な判断のなかに持ちこんだので

ある。

従来の裁判例をみると、ユニオン・ショップ協定の存在を意識して除名の効力を論じた判決は、多くない。むしろ、きわめて少ないということができよう。しかも、昭和三〇年代の前半までみられるにすぎず、最近はずっと判例集から影をひそめていた。その意味で、本件判決は、久方ぶりにユニオン・ショップと除名を関連させたものとして注目される。

過去の判例から、同趣旨のものを拾ってみよう。「クローズドショップ制の結果除名されると必然的に解雇されて失業の憂目を見ねばならぬ」ことをも総合して、除名を正当事由なしとした東洋陶器従組事件（福岡地小倉支判昭二三・一二・二八労働裁判資料三巻一二四頁）、ユニオン・ショップの場合には除名すなわち解雇となり、「組合員の生活を根底から動揺させる」ことを考慮すると、除名は社会通念に反する酷な処分とした倉敷レーヨン労組事件（岡山地判昭二四・六・一四労民集一卷六号一〇八四頁）および野上電鉄労組事件（和歌山地判昭三二・九・一六労民集八巻五号五四二頁）、除名がユニオン・ショップ協定のもとでは「従業員たる身分をもはく奪する重大な制裁」となるから、除名は社会通念にてらして真にやむをえない場合にかぎるとした三井砂川労組事件（札幌地岩見沢支判昭三二・六・二五労民集八巻三号二六五頁）などがみられる。また、除名手続について、「ショップ制下においては従業員たる地位をも奪う重要事項の決議に際し、これが裁決方法として無記名投票によるべきこと」を要し、挙手による除名決議を無効とした尾張交通労組事件（名古屋地判昭三二・一〇・三労民集八巻五号五五七頁）も注目される。

本件判決が、右にあげた判例の流れをくむことは、いうまでもない。ところで右の諸判決の趣旨は、組合の団結の利益と被除名者の労働者としての利益とを考慮して、ユニオン・ショップ協定がある場合には解雇という最大の不利益が生ずるので、その点から除名の要件を厳格に解するかのごとくである。本件でも、ユニオン・ショップ協定が存



するときは、除名の「結果の有する重大性に鑑み」て、除名しなければ組合の団結を維持できないような場合にのみ、除名が許されるという。この論旨を裏返して展開すれば、ユニオン・ショップ協定がない場合には、同協定がある場合よりも除名が容易になしうるといふ結果となる。はたして判決が、そのような明確な認識をもってこのような判旨を導き出しているのか、疑問である。

ユニオン・ショップ協定があるときには、除名事由を特に厳格に解しようというのであれば、それは、通常の場合に認めうる除名の事由を前提として、これにさらに加重された除名事由を必要とすることになる。本件判決がこのような立場をとっているかといえ、その区別はほとんどなされていない。さきに引用した判決の除名の事由は、まさに一般的に認めうる除名事由である。すなわち、被除名者の行為が著しく反組合的であること、それによって蒙る組合の損害が著しく大であること、そのため除名しなければ組合の団結の維持が困難であること、が列挙されているが、それらは、ユニオン・ショップ協定の有無にかかわらず、大多数の学説・判例が除名の一般的事由として認めているところである。してみると、ユニオン・ショップ協定があるから、「その結果の重大性に鑑み」というのは、単なる表現のあやにすぎず、法律的には、ほとんど意味をもたないのではあるまいか。同様なことは、前出の諸判決にも妥当するであらう。

おもうに、ユニオン・ショップ協定の存在を組合の除名の法的判断と結びつけようとする発想は、組合の統制権とこれに対する裁判所のコントロールを調節しようとするところから生じたものと考えられる。組合の統制は、ほんらい組合自治の問題であるから、団結権の保障が、国家権力からの団結の自由を含むとすれば、裁判所がみだりに統制権の発動につき介入することはさげなければならぬ（秋田成就「労働組合の内部問題の法理論的構成」ジュリスト四四一号参照）。他方、組合員が不当に組合から追放される時、彼の団結権（憲法二八条は団結権を個人たる労働

者の権利と規定する）が不正に侵害され、さらにユニオン・ショップによる解雇がこれに結びつくことになれば、労働者の雇用上の権利の侵害がつけ加わる。この場合にも、裁判所は、組合の内部自治の問題として、傍観すべきであろうか。団結権が基本権として保障されているならば、その侵害に対しては司法的救済は当然認めらるべきではないか。また、不当な除名による解雇を否定することは、労働権の保障という点からも必要ではないか。このような観点から、学説や判例は一般に、除名処分についての司法審査を認めているのである（蓼沼謙一「労働組合の統制力」労働法大系一卷二三〇頁、外尾健一「除名」総合判例研究叢書労働法(5)九六頁以下参照）。そこで、ユニオン・ショップ協定がある場合には、除名は特に慎重にすべきだという常識論が、本件判決のような形であらわれてきたものと考えられる。

しかし、ユニオン・ショップ協定の存在が除名の法的効力を左右するものでないことは、前にのべた通りである。同協定があっても、なくても、除名に値する統制違反と、これにあたらぬ統制違反とは、おのずから区別されなければならぬ。本件判決の論旨には、この意味で理論的な厳密さがかけているように思われる。

三 組合員の除名が無効な場合、その除名に基づいてなされた解雇の効力につき、学説・判例の多数は、解雇もまた無効とする。これまでの無効説に立つ判決は、一般に、除名が無効であれば、解雇の前提がなくなり、正当な理由のない解雇となるとの立場をとった。代表的な判決は、住友石炭事件（札幌地判昭和三〇・七・一九労民集六卷六号七五七頁）電気化学工業事件（新潟地判昭和三七・三・三〇労民集一三卷二号二五九頁）等である。「除名が無効たる以上、その前提たる法律関係に錯誤があったものというべく、しかも該錯誤はいわゆる要素の錯誤に該当する」とする神田運送事件決定（東京地判昭和三六・一二・一四労民集一二卷六号一〇六三頁）も、趣旨において右と同様とみられる。

ところが、近年になって、除名無効は当然に解雇を無効ならしめるものではないとする判決があらわれた。日本食塩製造事件の控訴審判決（東京高判昭和四三・二・二三労民集一九卷一号一三四頁）では、「除名の有効無効は、解雇自体の効力とは本質的に何等の関係がない」から、使用者は「組合の自主性を尊重して、除名の有効、無効は本来使用者の調査すべき事項ではなく、手続的に正当な除名通知があれば使用者は解雇すれば足り、これによって生ずることあるべき危険負担（解雇された者の蒙る損害）は組合との間に決せらるべきもの（除名無効の訴えないしは損害賠償の訴等）」と考えるのが相当である」と論じている。またコクヨ事件の第一審判決（大阪地判昭和三九・六・二六労民集一五卷三号七二六頁）は、ユニオン・ショップ協定に基づいて解雇した場合に、解雇基準を列挙した就業規則の規定中に除名が含まれていないときは、除名解雇は就業規則の解雇制限規定に違反し無効とした。この判決では、除名の効力に問題がなくても解雇を無効とするから、除名の効力と解雇の効力とを分離する立場をとるものであり、前掲の日本食塩事件の高裁判決とその点では軌を一にする。

除名の効力と解雇の効力を一応別個に検討すべきだとする考え方は、学説としてはかなり早くから唱えられてきた（学説の詳細については本多淳亮『ユニオン・ショップの研究』三六七頁以下参照）。これらの説の基礎にあるのは、ユニオン・ショップ協定は組合と使用者との間に債務的効力をもつにすぎず、個々の労働者の解雇については、さらに就業規約や労働協約の解雇基準にてらしてその効力を判断すべきだという考え方である。コクヨ判決はこの流れをくむものであるが、日本食塩事件の高裁判決はさらに一歩進んで、使用者は手続的に正当な除名通告があれば、それに基づいて解雇すれば足り、除名が有効なりや否やに煩わされる理由はないというのであるから、まったく除名と解雇が切断されてしまっている。極端な場合には、実際には除名処分が行なわれていなくても、組合から正式に除名した旨の通告があれば、使用者は当人を解雇してもなんら違法はないということにもなる。

本件判決が、組合の自主性尊重の原則を認めながらも、使用者が除名の理由・手続につき重大な瑕疵を知り、または知りうべかりし場合には、ユニオン・ショップ協定に基づく解雇義務を負わないと判示したのは、右にあげたような、予想される不合理を回避する必要を考慮したからであろう。そこに、本件判決の苦心のあとをよみとることができる。その苦心は、原則論としては除名と解雇の効力を分けて考える立場をとりながらも、日本食塩事件の東京高裁判決のような明確な分離説にはふみ切れなかったところから生じている。裁判所の配慮が、はたして理論上および実際上成功しているであろうか。私見ではむしろ消極的に考えざるをえない。

第一に、使用者が除名の理由・手続について組合にただして、そこに重大な瑕疵を見出したときは解雇義務を負わないというが、除名の理由や手続について瑕疵ありや否や使用者が正当に判断することを期待できるであろうか。とくに除名理由につき問題があるう。使用者が除名理由に重大な瑕疵ありとして被除名者を解雇しないとき、除名は正当と確信する組合はどのような法的手段をとれば良いのであろうか。組合はストライキに訴えて、被除名者の解雇を迫るべきであらうか。そもそも、使用者の判断によって解雇しないことが認められるならば、裁判所にかわって使用者が除名の法的審査をすることになりはしないか。判決は重大な瑕疵を発見しあるいは容易に発見しうべかりし場合に限定しているが、論理的には右の通りになるであらう。したがって、判決では、「組合の自主的になした除名処分について介入してはならず」と述べた原則論が後になって否定されてしまった結果となっている。それは原則に対する例外ではなく——判決は例外のつもりかもしれないが——否定であるとすれば、論理上の一貫性が破綻しているといわざるをえない。

第二に判決の前提を認めるとして、使用者が除名の瑕疵を知りえた場合には解雇義務がないとすれば、使用者が偶然に（意図的にやることは支配介入とならう）除名の理由や手続を知りえた場合と、そうでない場合とでは、被除名

者の雇用上の地位が全然違うことになる。このような偶然的な要素によって、解雇の効力が影響をうけるといふのは、理論的にも実際的にも賛成しがたい。組合にただして確かめれば、偶然性はなくなるというものでもあるまい。組合が理由・手続ともに問題なしと回答して来れば、それ以上に追及はできないであろう。本件事案のように組合長から逐一経過の報告があった場合にはじめて、瑕疵を知りうるわけで、それはむしろ例外的なケースである。

以上の検討によって明らかのように、本件判決の苦心の存するところは多としなければならぬが、理論上および実際上の難点をかなり含んでいるといわざるをえない。判決の結論のようにXらの解雇を無効とするには、やはり多数の学説・判例の持っている立場、すなわち除名の無効によって解雇も無効となると考えた方が、理論上もスッキリしており、実際上の難点も少ないと考える。