### 九州大学学術情報リポジトリ Kyushu University Institutional Repository

## 労働契約の合意解約と不当労働行為

深山, 喜一郎 九州大学教養部教授

https://doi.org/10.15017/1729

出版情報:法政研究. 44 (1), pp.67-75, 1977-08-30. 九州大学法政学会

バージョン: 権利関係:

# 判例研究

# 労働契約の合意解約と不当労働行為

藤丸タクシー事件、 七日判決(労働判例二六六号二一頁) 福岡地裁昭和五 年一二月

## 深 Щ 郎

労働組合(以下組合という)の組合員である。 原告wら一八名はwの従業員によって結成された藤丸タクシー 被告Yは福岡市においてタクシー業を営む有限会社であり、

収入総額に対する比率が当時の福岡市の他のタクシー会社のそ 者側の低額回答のため容易に終結せず、ようやく九月に入って 改訂を内容とする要求書をYに提出し、これに対してYは市内 れに比べて著しく低いとし、大幅賃金引上げのため、 ることができなかった。そこで組合は九月二〇日、 趣旨に必ずしもそうものでなかったため、 と回答した。ところで昭和四八年のタクシー業界の春闘は使用 の春闘相場が出るのを待って他社なみに遜色のないものにする 本格的交渉がはじめられたけれども、Yの回答が当初の回答の 部妥結の傾向がみえはじめた。その頃からY会社においても 昭和四八年の春闘において、組合はY会社の賃金の月間運賃 なかなか合意に達す Yの譲歩を 右の賃率

> 機中の組合員による全員集会を開き、戦術を検討した結果、改 労使の主張には大きな隔りがあって、妥結の見通しがないまま 翌二一日も続行されたが、Yの若干の譲歩にもかかわらずなお 計報告も行った。 組合員のそれまでの協力に感謝する告示文を掲示し、同時に会 と通告した。この結果を報告された組合員らは全員これを諒承 だけれど退職の方をとらしてもらいます。ご苦労さんでした」 をYに伝えた。これに対しYは即答できないとして休憩を求め 休憩に入った。このような状況の下で組合は、当日就労せず待 席)、全員の賛成をえて同日の団体交渉に臨んだ。この交渉は 組合員全員が退職する旨申入れることを組合大会にはかり(組 たが、約一○分後、「努力したけれども期待にそえない。残念 めて前日の大会決定を確認し、再開後の団体交渉の冒頭、これ 合員総数三七名中二九名出席、六名委任状提出、長欠者二名欠 引きだすため、Yに対し、もし組合側の要求を容れないときは また組合執行部はかかる事態を招いたことを詑びると共に

員との雇傭関係は終了しているとして就労要求を拒否し、翌二 票の結果、Yとの交渉を全自交に委任することを決定、一部集 役員Aは、九月二二日、組合のこのようなやり方は組合運動と して正しくないと説得したので、組合は改めて全員協議し、投 に対しYは一応団交に応じたものの、すでに合意によって組合 めていた退職届もYに渡さず、改めて就労闘争に入った。これ しかしながらこの事実を知った訴外全自交福岡地方連合会の

三日以降は団交も拒否した。

傭契約上の権利を有することを確認する」判決を求めた。 不当労働行為にあたり無効であるとし、 とを決定的動機として行った雇傭契約解消の意思表示であって をしたものであるとしても、それに対してYのなした承諾行為 承諾したとしても無効である。②仮にXらが有効な退職申入れ 職の意思表示は心裡留保により無効であり、従ってYがこれを なくともそれを知りうべき事情にあったから、Xらのなした退 退職する意思はなかったし、Yはそのことを知っていたか、少 る ための戦術上のかけひきであって、Xらに退職の意思はなかっ そこで組合は、 Xらの組合活動を嫌悪し、それを排除して組合をつぶすこ 仮に形式的に退職の合意が存在するとしても、 との組合側の発言は、 ①「組合の要求をのまなければ 誠意なきYから要求額を引きだす 「XらがYに対して雇 Xらは事実 全員退職

## (半旨)

いと組合側が推測していたことは十分推認できるが、僅かなが況の下で会社が全員退職承認の挙に出る可能性は極めてすくない。当時タクシー業界の雇傭市場は、需要が供給を上まわり、運転手の職場異動は容易であった。そのような状を上まわり、運転手の職場異動は容易であった。そのような状を上まわり、運転手の職場異動は容易であった。そのような状を上まわり、運転手の職場異動は容易であった。そのような状態の下で会社が全員というものであった。当時タクシー業界の雇傭市場は、需要が供給ができるが、僅かながいと組合側が推測していたことは十分推認できるが、僅かながいと組合側が推測していたことは十分推認できるが、僅かながいと組合側が推測していたことは十分推認できるが、僅かながいと組合側が推測していたことは十分推認できるが、僅かながいと組合側が推測していたことは十分推認できるが、僅かながいと組合側が推測していたことは十分推認できるが、値かなが、値かながいと組合側が推測していたことは十分推認できるが、値かなが、のである。

いという決意であったと認めることができる」。らでもあり得る危険を敢えておかしても会社に要求をのませた

「原告らを含む組合員らは、会社が組合要求を容れるかさも「原告らを含む組合員らは、会社が組合要求を容れるかさも「原告らを含む組合員らは、会社が組合要求を容れるかさも「原告らを含む組合員らは、会社が組合要求を容れるかさも

ことも明らかである」。 これは当時のタクシー業界の雇傭市場がいわゆる売手市場を選んだからといって解雇その他の不利益な取扱をした(労組法第七条一号) ことには当らず、 その他不当労働行為に該当法第七条一号) ことには当らず、 その他不当労働行為に該当上、就労を拒否されてもまたやむを得ないことであると、会社が後者ととも明らかである」。

Xらの請求棄却(確定)。

# 研究

# 本件事案の特徴

ては、 不当労働行為であるとして救済を求めるという事例は決して珍 て、後日、労働者がその私法上の効力を争い、あるいはそれが に退職しないときは解雇する旨を通告するなどして退職を強要 で使用者が労働者に自ら退職するように働きかけ、 しいものではない。この種の事例のほとんどは、 って労働関係を断絶させるいわゆる労働契約の合意解約につい ては……今般止むを得ない都合により……一○月一四日付を 労働者が退職届を提出し、 一の事件が数多く裁判上争われた。例えば川崎重工事件におい 事実上解雇と同質のものと考えられるケースであるといえ かつて昭和二五年、 会社は整理 (パージ)対象者に対して「会社といたしま 一連のレッド・パージに関連してこの 使用者がこれを受理することによ 何らかの事情 もし自発的

〇巻五号九〇八頁、富士製鉄事件・神戸地姫路支判昭三四・一・二〇労民集一〇巻一号四四頁岡地小倉支判昭二九・六・一九労民集五巻三号二四三頁、福岡高判昭三四・九・一七労民集一 は、 強いために、組合の支援等によって解雇を撤回させる望みがう が大きいだけでなく、再就職等の関係でも不利になる可能性が て自己退職の形式をとるかの何れかを選択する余地が残され が)。こうした場合、被通告者は事実上もはや従業員として会社 予告手当のほか、餞別金を支給するが、 は一〇月二〇日付を以て本通知書を解雇辞令にかえ、 るようお勧め致します。従って右期日迄に退職の御申出があっ られるようになった。例えば、争議収拾の条件として使用者が 出され、多用された合意解約という形の解雇は、その後、一般 いるだけである。そして前者を選ぶことは直接的な経済的損失 には餞別金は支給しない旨を通告するなどして、退職を強く求 ことに致しますから御承知下さい」とし、円満退職者には解雇 以て貴殿の退職を願うの他ないことになりました。 組合幹部の責任追及のため、あくまでその進退伺ないし退職願 的に組合活動家を企業から排除する手段としてもしばしば用い をとった者が多かった。このようにレッド・パージにおいて案 すいときには、止むをえず後者によって自ら退職したという形 に止まることは許されず、解雇扱いをうけるか退職届を提出し めている(一八労民集一四巻一号四六頁。同種の事件は数多い。 例えば八幡製鉄事件・福めている(神戸地判昭三〇・一二・二六労民集七巻一号一七〇頁、 大阪高判昭三八・二・ た場合は依願退職の取扱いを致しますが、御申出のない場合に を要求した例(北京図事件・東京地決昭二七・六)、 労働組合を結成しよう 来る一〇月一九日迄に会社に御届出の上、円満退職せられ 退職届を提出しない者 就きまして 解職する

解約、 般の事情から職場に止まることが不可能であると観念した労働 いうことになっているのである。 に応じた合意解約の申込)によって労働契約関係が消滅したと 合意解約の申込に対する承諾、 退職勧告(強要)ないし解雇通告がまず行われ、これに抗しき まで合意解約が争われた事件は何れも使用者の不当な差別待遇 たん退職した後、使用者の不当労働行為を理由としてその合意 者が解雇ないし懲戒解雇をうけるよりは退職の形式を選んで一 本来不当労働行為たる退職の強要ないし解雇通告であるが、 二三労民集九巻三号二八五頁)等がみられ、 これらのケースは何れも機事件・東京地決昭三三・五・)等がみられ、 これらのケースは何れも 算する」と言われ、解雇になって事を荒だてるよりは退職 旦退職すれば半年程で再び入社させる、 れぬと判断した労働者の退職の申出(形式的にいえば使用者の 万が自己の将来のためになると思って退職願を提出した例 用者と交渉した結果、復職を諦めて和解退職した例(ト፴ロ織布事件・ としたことを理由に解雇された者が、 (政治的信条あるいは団結活動を理由とする)意図にもとづく 退職は無効であると争ったものである。すなわち、これ 組合活動を嫌って退職を勧告された者が、 あるいは使用者側の申込の誘因 地区労役員に委任して使 その時は勤続年数も加 した ( 通 陰 上

二者択一を迫られ、 退職の方を選んだことにより、 雇傭関係したわけではなく、組合の要求をのむか全員退職を認めるかのに対して退職を勧告したり、解雇の意図をほのめかしたりなどところが本件事案は明らかにこれと異なり、使用者は労働者

概観しておかねばならない。 題が、どのような角度からとりあげられ、論じられてきたかをめに、これまで、いわゆる合意解約については、どのような問度、適用できるだろうか。この点を考えるためには、まずはじ度来の「いわゆる合意解約」 に関する法理は、 そこにどの程が終了したものである。事実関係がこのようなものとすれば、

否に関する最も古い判例である前述の雅叙園事件についての東 例・学説とも異論がない。 解雇であるとはいえ、形式的にはあくまで使用者の一方的行為 取扱等と同様な結果を生じ、 京地裁判決は「(労組法七条一号は)憲法第二十八条に保障され ても不当労働行為 (祭間) が成立しうるという点については判 たる解雇とは異なるものである。しかし、この種の行為につい ろ」としており、 手方たる労働者の意思表示の如何にかかっている場合において た勤労者の団結権の侵害を禁ずるものであって、単に使用者が しながら、 て同じ見解をとり、 たとえ使用者と労働者との合意の結果として解雇又は不利益な 方的に為し得る行為に限定して規定したものとは解されず、 前述のように、従来問題とされてきた合意解約は実質的 前記団結権を侵害する限り いわゆる合意解約に関する判例、 具体的に如何なる場合に合意解約が労組法七条一号 この点に関するかぎりその後の判例も一貫し 学説もこぞってこれを支持してきた。 合意解約における不当労働行為の成 従ってかかる結果の発生が、 右第七条第一号の禁ずるとと 学説とその問題 には 相

次のような判示をしている。

違反として無効になるか、 したのではないから、その合意を無効ということはできないと り、一旦退職して将来再び入社する方が有利と判断して退職願 認められる場合」に限るとした点については問題が多い。 おり、しかも労働者において、この使用者の不当労働行為意思 待遇意思にもとづく)動機が表示され又は合意の目的とされて しては実質的につながりをもつ一連の過程であり、 これに応じた意思表示、その承諾という諸行為は、社会現象と いうことになるが、こうした判例の考え方は、 よる退職を選んだ例(輸売等件)等は何れも「使用者の意図に盲従. 止まってもまともな仕事ももらえまいという不安から、 を提出した例(通信機事件)、会社の態度が強硬なため、仮に職場に わち、こうした考え方をとれば、解雇になって事を荒だてるよ して合意の一方の意思表示をなし、合意を成立せしめたことが を明示又は黙示にそのまま容認して、その実現を主たる目的と ような「形式論」的思考は判例上、一面では更に強められてい なるのは当然といわねばならない。それにもかかわらず、この 方である」(エリスト゚ハ、ヒータセカロ゚)として痛烈に批判されることに を全体として評価すべき感覚を失った、形式論者のものの考え もので、 (一四巻五号一一八一頁)である。 た。その典型的な例が神戸地裁竜野支部の播磨造船事件判決 ほぼ前掲の川崎重工事件と につき、 この事件はレッド・パージに関する 同判決が「(使用者の差別 同じようなケースである 「退職の勧告、 判旨はこれ 和解に

項、 立した一個の法律行為 評価に服するものであることは、多言を要しない。前者は、 り得る意思表示にすぎぬ任意退職の勧告について、その効力の に効力を否定し得るのは疑もなく独立した法律行為とみるべき 認定に誤があると主張しているのであるが、こうした事情の故 明文ないし趣旨に違反し、又は、被勧告者摘出の前提たる事実 組合法第七条第一項、民法第一条第二項、第三項、第九〇条の は、会社のなした任意退職の勧告が、日本国憲法第一四条第一 要素たる申込という意思表示にすぎないが、後者は、それ自体独 傭契約の合意解約という法律行為(双方行為)を構成すべき一 決して停止条件付解雇と不可分のものではなく、別個の法律的 あるから、この場合の任意退職の勧告が、観念上も事実上も、 の一方的解雇を成立させるか、選択の自由が残されていたので させるか、同期限までに退職願を提出することなく、会社から く、特別退職金の受給を可能にする雇傭契約の合意解約を成立 社からの解雇の意思に付された停止条件を成就せしめることな 勧告に応じ、所定期限までに退職願を提出することにより、会 存続させることは、認められていないけれども、進んで会社の わなければならない。 有無を云々するのは、 一方的停止条件付解雇の方であって、法律行為の一構成要素た 第一九条、第二一条、第二八条、労働基準法第三条、労働 被解雇通告者らは、 思考方法として妥当でなく、 任意退職の勧告がかりに不法な企図ない (単独行為)である。そして上記原告ら 右通告において、会社との雇傭関係を 雇

7 の退職願の提出は、 必然的に合意解約の無効を来たすものではない。 の合意解約が成立し得ることは、 ح きゆえんを知らない。 故にあらたな申込とみなされて、 )出された以上、その提出が承諾となり、又は承諾期間経過後 別に考察すべき問題であり、 勧告の不法性を拭い去るものと解すべきである。」 に応じなければよいのであり、 7 た認定に基づくものであるならば、 合意解約の不利益の受認とみるべきであっ そして、 当然であって、 任意退職の勧告の不法性が その合意解約が有効か無効か 承諾が与えられ、 一旦これに応じて退職願が 不服な被勧告者は、 むしろ、 反対に解すべ 雇傭契約 任意

五・二労民集一二巻三号二七三頁、宮崎交通事件・宮崎地判昭四一・三・一〇労旬別冊六一八地決昭二七・七・九労民集三巻四号三五二頁、敷島紡飾磨工場事件・神戸地姫路支判昭三六・ 故を以て無効とされることはないであろう。せいぜい民法上 く余程の例外的事例を除いては、 動機の表示が要求されるとするならば、 に前述のように退職の勧告(合意解約の申込)における不法な によって無効とされ、 般的な法律行為論に拠りつつ、 とのように退職の勧告と条件付解雇通告とが分離され、 | 錯 | 誤 (一証券事件・名古屋地判昭四五・八・二六労民集二一巻四号一二〇五頁|| 錯 | 誤 (山本鉄工事件・大阪地判昭三八・三・一労民集一四巻二号三七九頁、山) あるいは強迫に該当する場合に(専件・東京 まず合意解約が動機の不法の 心裡留保(三〇・一二・一労民集六巻 前掲の雅叙園事件の如 さら 0)

た事例は比較的に数多くみられる)取消が認められるにすぎない。号その他。強迫に該当するとされ)取消が認められるにすぎない。 同 もっとも以上のように解雇と退職勧告(およびそれに応じた の申出) 0) ものと評価されるかぎり、 とを形式的に一応区別しながらも、 前者の違法性は後者を無効 実質的に両者

が

は、 ę 造船事件判決と同じでありながら、 ることにより合意解約が成立するに至ったような事情」 解雇は免れないものとの判断のもとにやむなく退職願を提出 あると判断すべき理由があり、川そのため当該労働者において 諸般の状況を基礎として考えた場合に、 その結果当該労働者が認識しえたであろう使用者の行動その他 背景として当該労働者に退職願の提出を積極的に働きかけ、い 対する違法な解雇を回避する意図のもとに、 ながらも、その特段の事情とは、 それが合意解約の効力に影響を及ぼすことはありえない」とし 後にある解雇に無効事由があっても、 した場合、その背後に違法な解雇の圧力が加わっていたとして 大船渡工場退職事件についての仙台高裁判決(第三巻六号二二三頁) げる諸判決に通じるものといえよう。 としている。 たらしめることを認めた判例もある。例えば、小野田セメ 合意解約の意思表示自体に強迫その他の瑕疵がない以上背 「人員整理にあたり、退職願の提出により合意解約が成立 これは形式的には前掲の神戸地裁竜野支部・播磨 「河使用者が特定の労働者に 実質的にはむしろ、 特段の事情のない限り、 何人も解雇が確定的で 回右解雇の圧力を である ント

0) のものである。 の勧告(それは民法九六条の強迫に当るか否かは別として、 威の下に、 り退職届 たしかに法形式的には使用者の一方的行為たる解雇と労働者 (願) しかもそれを形式的に回避するためになされる退職 の提出にもとづく労働契約の合意解約とは異種 しかしながらことで問題なのは違法な解雇の脅 強

<u>勇</u>は、 告の違法性は合意解約の効力を否定するものというべきではな 要であることに変りはない) ができ、結局かかる合意解約は公序良俗に反し私法上無効であ 歳以上の女子」という指名解雇基準から逃れられないと観念し 小野田セメント大船渡工場事件第一審判決(gg地一関支判昭四三·四· いか。そしてこれを積極的に解した判例も少なくない。 約である。そうであれば、より率直に、 る」という。 基準と密接不可分な関係に立って成立した合意解約ということ 合と同じように理解するのが相当であるから、 用者が退職勧告と違法な条件付解雇とを同時に意思表示した場 た労働者の退職届による合意解約につき、 労基法三条、 人員整理において会社の示した「有夫の女子」、 四条の精神に違反するものとした上で「使 にもとづく退職 解雇通告な かかる基準は憲法 の申 違法な指名解雇 出 例えば 合意 退 職勧

件整理通知書にふくまれる合意退職の勧告は、 社の整理 事件に関する大阪高裁判決である。すなわち、 社の期限付解雇の意思表示に不当労働行為意図その他の公序良 退職と相当因果関係に立ち、 期限付解雇の意思表示は、 を切らせる結果となったものというべきであるから、 ふくまれた期限付解雇の意思表示の作用によって原告等に詰腹 こうした考え方を今少し詳しく述べたものが前掲の (解雇) 意図の実現形式にほかならないから、 原告らと会社との間に成立した合意 しかも右勧告による合意退職は会 同判決は、 同通知書に合せ 会社の右 ][] 崎 重工 一本

> 俗に反するような意図が存するとすれば、 ている(・一七労民集一〇巻五号九〇八頁、福岡地直方支判昭四〇・四・一四労民集一六巻ている(同旨・神戸地判昭三〇・一二・二六労民集七巻一号一七〇頁、福岡高判昭三四・九 無効に帰すものといわなければならない筋合いである」と述べ 本件合意退職も亦、

号二〇二頁) マトニー七)。 共同研究労働法2『不当労働行為論』一一四頁以下。反対・幸地成態「労働判例研究」ジュリ合意解約」、保原喜志夫「合意解約」――何れも『新版労働判例百選』所収。本多淳亮ほか・ 当然のこととしてこうした一連の判決を支持している りを無視するような判決に対し批判的であった学説の多くは、 対応する退職の申出とを形式的に区別し、 条件付解雇通告と退職の勧告、さらには退職の勧告とそれに その実質的なつなが

# 本件判決の論点と問 題点

Ξ

式」としてとりあげられるものであるかぎり、 ではなく、 問題とされてきた「いわゆる合意解約」は決して合意解約一般 後者を支持するものが多いことは前述のとおりである。 元でとらえようとする判例も少なくないこと、 専ら合意解約という法律行為における意思表示の瑕疵(展送九三条 意解約の有効性に な論点は使用者の解雇通告ないし退職勧告の動機の違法性が合 た。そして近時、 問題として取り扱おうとする傾向にある(阿久沢亀夫」合意解約一旁側 以上のように従来の労働契約の合意解約の効力をめぐる主要 反面、 それはまさしく使用者の違法な「解雇意図の実現形 両者の実質的関連を重視し、むしろ民法九〇条の次 判例の大勢は原則として両者を切りはなし、 どのような影響を及ぼすか という点にあっ さらに学説上は 後者が正当であ

ることはいうまでもない。

術上のかけひきであって、真実退職の意思はなかった、そして より無効であると主張したのである。 りし場合にあったのであるから、退職の意思表示は心裡留保に 会社はそのことを知っていたか、少なくともこれを知り得べか 場合も当然にカバーするわけである。そして心裡留保がまず問 し、合意解約独自の問題としてとらえてきた考え方は、本件の 約」についても原則的には解雇とは別個のものとして切りはな とも退職申入れに先行する使用者の解雇通告ないし退職勧告の れば全員退職する」との発言は、会社から要求額を引きだす戦 題となるであろう。事実、原告らは、「組合の要求をのまなけ のしようがないことになる。 これに対して 「いわゆる合意解 違法性を合意解約の効力に結びつける考え方は、本件には適用 て従来の「いわゆる合意解約」とは全く事例を異にし、少なく の解雇通告や退職勧告に対応してなされたものではない。 歩をかちとる手段としてなされたものであり、もとより使用者 ように原告xらの退職の申入れは団体交渉において使用者の譲 はどのような問題点を指摘できるであろうか。事実に明らかな 理論や学説をふまえて、本件藤丸タクシー合意解約事件判 ところで、以上のような、これまでの合意解約をめぐる判例 従っ

とが使用者の譲歩を引き出す有力な手段となることがありうる需給関係が労働者に有利である場合には、退職をほのめかすこ確かに交渉の戦術として、とくに労働市場における労働力の

期待に反し会社が全員退職を選んだ後も、 容れなければ、全員退職も辞さない」というのは、「単におど ということは困難であろうし、従ってまた、使用者が原告らの 果を諒承し、 しではなくこれを実行するというものであった」と認定されて 出席組合員全員一致の賛成をえたところの「会社が組合要求を のことをもって直ちに合意解約が成立したものと認めることは て「口論に近い対話がなされたことが認められるけれども、 話し合っているうちに、「辞める」、「辞めてもいい」といっ 経緯、その場の状況等を十分考慮して判断されねばならない。 うした発言が真意にもとづくものであるか否かは、それに至る る」、「辞めろ」式の言辞が交わされることもあるだろう。そ だろうし、あるいは話し合いの行きがかり上、 組合代表者を通じて表示された原告らの意思が真意でなかった の趣旨の発言をしている。これらの事実が認定されるかぎり、 すべき告示文を掲示するとともに新聞社の取材に対しても、 れ、それが会社に伝えられたのである。のみならず、 全員退職かの二者択一を会社に迫る戦術をとる」ことが合意さ 組合員全員集会の中で再確認され、 いる。そしてその内容は翌日の交渉の行きづまりの中で改めて かしながら本件では、臨時組合大会において執行部が提案し、 できない」とされた事例もある(・一一・一九労旬別冊五一四号一〇頁)できない」とされた事例もある(下崎商事事件・福岡地飯塚支判昭三八)。 例えばタクシー会社の運転手が事故車の修理に関して使用者と 執行部は全員退職に伴う闘争終結、残務整理と解 「前日の春闘要求承認か、 組合員全員がその結 感情的に「辞め 組合側の そ

り、心裡留保の主張を却けた判旨は正当という他はない。どうかは問題とならない。 判決の事実認定を 前提とするかぎ「真意ヲ知リ又ハ之ヲ知ルコトヲ得ヘカリシトキ」にあったか

とする一方的な労働契約解約の申入れと解され(長巻一項)、 そう が、本件は、「組合の要求をのまない」ということを停止条件 は、合意解約とは契約関係を断絶させる意図をもった申込とそ 使用者が「組合要求に歩みよるより、全員退職を選択し」たの ではなく、右の条件を成就させる事実行為にすぎない。従って であれば使用者が退職を選んだということは申込に対する承諾 れに対する承諾の二つの意思表示を要素とする法律行為である するのは 適当ではないともいえよう。 者の選択を不当労働行為の問題として論ずるならば(原告らは らに退職を要求したりしたのではなく」、原告らの要求に応じ る」とされながらも、その故に雇傭契約関係の終了が否定され は労働組合の正当な行為である) を嫌ったからだと 認められ らないとするのであるが、受動的な行為であるか否かは不当労 て退職を選んだにすぎないから、労組法第七条一号違反とはな ては右のように使用者の選択の動機に不当労働行為的意図を認 ることはなかったわけである。もっとも、判旨はこの点につい めながら、「本件は会社が原告らを解雇したり、あるいは原告 なお、本件は厳格にいえば労働契約の「合意解約」の事例と 行為の成否を左右するものではないというべきである。使用 「これまでとかわった組合のいわゆる闘争姿勢(それ自体 すなわち厳密な意味で

ったように思われる。を以て対抗しえない(信義則違反)という筋道をとるべきであものである以上、相手が一方を選んだからといってその不当性と評価しうるものであっても、原告らが自ら二者択一を迫ったと評価しかるものであるが)、仮にそれが不当労働行為である