

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、福岡地裁昭和五十一年一二月

七日判決（労働判例二六六号二一頁）——

深山喜一郎

〔事実〕

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、原告Xら一八名はYの従業員によって結成された藤丸タクシー労働組合（以下組合という）の組合員である。

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れに比べて著しく低いとし、大幅賃金引上げのため、右の賃率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 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も一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趣旨に必ずしもそうものでなかったため、なかなか合意に達することができなかった。そこで組合は九月二〇日、Yの譲歩を

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お勞使の主張には大きな隔りがあつて、妥結の見通しがないうまま休憩に入った。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たが、約一〇分後、「努力したけれども期待にそえない。残念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」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し、また組合執行部はかかる事態を招いたことを詫びると共に組合員のそれまでの協力に感謝する告示文を掲示し、同時に会計報告も行った。

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

三日以降は団交も拒否した。

そこで組合は、①「組合の要求をのまなければ 全員退職する」との組合側の発言は、誠意なきYから要求額を引きだす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た。仮に形式的に退職の合意が存在するとしても、Xらは事実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不当労働行為にあたり無効であるとし、「XらがYに対して雇傭契約上の権利を有することを確認する」判決を求めた。

〔判旨〕

「（九月二〇日の組合大会において）執行部が示し、出席の組合員らが賛成した提案の内容は組合活動として妥当な手段であったか否かは別として会社が組合要求を容れなければ、全員退職も辞さないとし、単におどしではなくこれを実行するとうものであった。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

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いという決意であったと認めることができる」。

「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なければ全員実際に退職する旨、団体交渉出席者を代表者として会社に申入れ、会社が後者を選択したことに、見通しを誤った感を抱いたかも知れないが、申入れた結果であってやむを得ないものと諒承したことが認められる。してみると、原告らの会社に対する雇傭契約関係は、二二日、会社の回答が組合員らに伝えられたことによって、終了したと認めるのが相当である」。

「会社が組合要求に歩みよるより、全員退職を選択し、またすぐ翌日より始まった就労要求を拒否し続けて、現実的処理としては、その前日のことではないこととするかわりに賃金交渉面での譲歩を求める方法を採用することも可能であったのにその方法をとらなかつたのも、これまでとかわつた組合のいわゆる闘争姿勢（それ自体は労働組合の正当な行為である）を嫌つたからだと認められる。更に就労拒否の点に限って言えば、これまで上部団体に加入していなかつた組合が使用者と対立する姿勢をとっている全自交に交渉を委任したことも大きな理由の一つであると推認される。しかし、前記認定の如く、本件は会社が原告らを解雇したり、あるいは原告らに退職を要求したりしたのではなく、原告らが前記の如く代表者をもって会社に賃上げを承認するか、退職を認めるかの二者択一を求めたものであ

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であったことにもよると考えられる。してみると、会社が後者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する行為があるとは認め難い。そうして雇傭関係が終了した以上、就労を拒否されてもまたやむを得ないことである。また以上認定の事実関係からみて、原告ら主張の心裡留保が認め難いことも明らかである」。

Xらの請求棄却（確定）。

〔研究〕

一 本件事案の特徴

労働者が退職届を提出し、使用者がこれを受理することによ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、後日、労働者がその私法上の効力を争い、あるいはそれが不当労働行為であるとして救済を求めるといふ事例は決して珍しいものではない。この種の事例のほとんどは、何らかの事情で使用者が労働者に自ら退職するように働きかけ、もし自発的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し、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る。かつて昭和二五年、一連のレッド・ページに関連してこの種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ては、会社は整理（ページ）対象者に対して「会社といたしましては……今般止むを得ない都合により……一〇月一四日付を

以て貴殿の退職を願うの他ないことになりました。就きましては、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は一〇月二〇日付を以て本通知書を解雇辞令にかえ、解職する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予告手当のほか、餽別金を支給するが、退職届を提出しない者には餽別金は支給しない旨を通告するなどして、退職を強く求めていた（神戸地判昭三〇・一二・二六労民集七卷一七〇頁、大阪高判昭三八・二・二〇岡地小倉支判昭二九・六・一九労民集五卷三三二四三頁、福岡高判昭三四・九・一七労民集一〇卷五号九〇八頁、富士製鉄事件・神戸地判昭三四・一・二〇労民集一〇卷一四四四頁）（例）。こうした場合、被告者は事実上もはや従業員として会社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て自己退職の形式をとるか何れかを選択する余地が残されているだけである。そして前者を選ぶことは直接的な経済的損失が大きいくでなく、再就職等の関係でも不利になる可能性が強いために、組合の支援等によって解雇を撤回させる望みが大きいときには、止むをえず後者によって自ら退職したという形をとった者が多かった。このようにレッド・ページにおいて案出され、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を要求した例（（雅叙園事件・東京地決昭二七・六）、（二七労民集三卷二二二三頁））、労働組合を結成しよう

としたことを理由に解雇された者が、地区労役員に委任して使用者と交渉した結果、復職を諦めて和解退職した例(山口織布事件・大阪地判昭三四〇三・三〇労民集一〇卷三三三頁)、組合活動を嫌って退職を勧告された者が、「一旦退職すれば半年程で再び入社させる、その時は勤続年数も加算する」と言われ、解雇になって事を荒だてるよりは退職した方が自己の将来のためになると思つて退職願を提出した例(池上通信事件・東京地決昭三三・五・二三労民集九卷三三〇二八五頁)等がみられ、これらのケースは何れも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、諸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解約、退職は無効であると争つたものである。すなわち、これ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(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勧告(強要)ないし解雇通告がまず行われ、これに抗しきれぬと判断した労働者の退職の申出(形式的に言えば使用者の合意解約の申込に対する承諾、あるいは使用者側の申込の誘因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いうことになっているのである。

ところが本件事案は明らかにこれと異なり、使用者は労働者に対して退職を勧告したり、解雇の意図をほめかしたりなどしたわけではなく、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

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、従来の「いわゆる合意解約」に関する法理は、そこにどの程度、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概観しておかねばならない。

二 いわゆる合意解約に関する判例、学説とその問題点

前述のように、従来問題とされてきた合意解約は実質的には解雇であるといえ、形式的にはあくまで使用者の一方的行為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ても不当労働行為(労組法七条一号)が成立するという点については判例・学説とも異論がない。合意解約における不当労働行為の成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、単に使用者が一方的に為し得る行為に限定して規定したものと解されず、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取扱等と同様な結果を生じ、従つてかかる結果の発生が、相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も、前記団結権を侵害する限り、右第七条第一号の禁ずるところ」としており、この点に関するかぎりその後の判例も一貫して同じ見解をとり、学説もこぞってこれを支持してきた。しかしながら、具体的に如何なる場合に合意解約が労組法七条一号

違反として無効になるか、につき、同判決が「(使用者の差別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おき、しかも労働者において、この使用者の不当労働行為意思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認められる場合」に限るとした点については問題が多い。すなわち、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を提出した例(前掲・池上)、会社の態度が強硬なため、仮に職場に止まってもまともな仕事ももらえまいという不安から、和解による退職を選んだ例(前掲・山口)等は何れも「使用者の意図に盲従」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いうことになるが、こうした判例の考え方は、「退職の勧告、これに応じた意思表示、その承諾という諸行為は、社会現象としては実質的につながりをもつ一連の過程であり、判旨はこれ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方である」(花見忠「労働判例研究」ジ(ユリスト一八七号七九頁))として痛烈に批判されることに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(昭三八・九・二九労民集(一四巻五号二八一頁))である。この事件はレッド・ページに関するもので、ほぼ前掲の川崎重工事件と同じようなケースであるが、次のような判示をしている。

「被解雇通告者らは、右通告において、会社との雇傭関係を継続させることは、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、決して停止条件付解雇と不可分のものではなく、別個の法律的評価に服するものであることは、多言を要しない。前者は、雇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、それ自体独立した一個の法律行為(単独行為)である。そして上記原告らは、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項、第一九条、第二一条、第二八条、労働基準法第三条、労働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、その効力の有無を云々するのは、思考方法として妥当でなく、無意味といわなければならない。任意退職の勧告がかりに不法な企図ない

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

このように退職の勧告と条件付解雇通告とが分離され、さらに前述のように退職の勧告（合意解約の申込）における不法な動機の表示が要求されるとするならば、前掲の雅叙園事件の如く余程の例外的事例を除いては、まず合意解約が動機の不法の故を以て無効とされることはないであろう。せいぜい民法上の一般的な法律行為論に拠りつつ、心裡留保（尼崎製鉄事件・神戸地判昭三〇・一二・一 労民集六卷六号一）、錯誤（山本鉄工事件・大阪地判昭三八・三・一 労民集一四卷二号三七九頁、山六六頁）、錯誤（証券事件・名古屋地判昭四五・八・二六 労民集二二卷四号一二〇五頁）によつて無効とされ、あるいは強迫に該当する場合に（中日本興業事件・東京地判昭二七・七・九 労民集三卷四号三五二頁、敷島紡織工場事件・神戸地判昭三六・五・二 労民集一二卷三号二七三頁、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。

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退職の申出）とを形式的に一応区別しながらも、実質的に両者が同一のものと評価されるかぎり、前者の違法性は後者を無効

たらしめることを認めた判例もある。例えば、小野田セメント大船渡工場退職事件についての仙台高裁判決（昭四六・一一・二三 労民集二卷六号一二三頁）は、「人員整理にあたり、退職願の提出により合意解約が成立した場合、その背後に違法な解雇の圧力が加わっていたとしても、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後にある解雇に無効事由があつても、特段の事情のない限り、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」としながらも、その特段の事情とは、「(イ)使用者が特定の労働者に対する違法な解雇を回避する意図のもとに、(ロ)右解雇の圧力を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、(ハ)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諸般の状況を基礎として考えた場合に、何人も解雇が確定的であると判断すべき理由があり、(ニ)そのため当該労働者において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することにより合意解約が成立するに至つたような事情」であるとしている。これは形式的には前掲の神戸地裁竜野支部・播磨造船事件判決と同じでありながら、実質的にはむしろ、次に掲げる諸判決に通じるものといえよう。

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の退職届（願）の提出にもとづく労働契約の合意解約とは異種のものである。しかしながらここで問題なのは違法な解雇の脅威の下に、しかもそれを形式的に回避するためになされる退職の勧告（それは民法九六条の強迫に当るか否かは別として、強

要であることに変わりはない)にもとづく退職の申出——合意解約である。そうであれば、より率直に、解雇通告ないし退職勧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いか。そしてこれを積極的に解した判例も少なくない。例えば小野田セメント大船渡工場事件第一審判決(盛岡地一関支判昭四三・四・一〇労民集一九卷二五二二頁)は、人員整理において会社の示した「有夫の女子」、「三〇歳以上の女子」という指名解雇基準から逃れられないと観念した労働者の退職届による合意解約につき、かかる基準は憲法一四条、労基法三条、四条の精神に違反するものとした上で「使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合と同じように理解するのが相当であるから、違法な指名解雇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る」という。

こうした考え方を今少し詳しく述べたものが前掲の川崎重工事件に関する大阪高裁判決である。すなわち、同判決は、「本件整理通知書にふくまれる合意退職の勧告は、同通知書に合せ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を切らせる結果となったものというべきであるから、会社の右期限付解雇の意思表示は、原告らと会社との間に成立した合意退職と相当因果関係に立ち、しかも右勧告による合意退職は会社の整理(解雇)意図の実現形式にほかならないから、もし会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

俗に反するような意図が存するとすれば、本件合意退職も亦、無効に帰すものといわなければならぬ筋合いである」と述べている(同旨・神戸地判昭三〇・一二・二六労民集七卷一七〇頁、福岡高判昭三四・九・一七労民集一〇卷五九〇八頁、福岡地直方支判昭四〇・四・一四労民集一六卷二〇二頁)。

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対応する退職の申出とを形式的に区別し、その実質的なつなが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、当然のこととしてこうした一連の判決を支持している(木村慎一「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「共同研究労働法2「不当労働行為論」」一四頁以下、反対・幸地成憲「労働判例研究」ジュリスト二二七)。

三 本件判決の論点と問題点

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意解約の有効性にどのような影響を及ぼすかという点にあった。そして近時、判例の大勢は原則として両者を切りはなし、専ら合意解約という法律行為における意思表示の瑕疵(民法九三条)の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」労働)が、反面、両者の実質的関連を重視し、むしろ民法九〇条の次元でとらえようとする判例も少なくないこと、さらに学説上は後者を支持するものが多いことは前述のとおりである。従来、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ではなく、それはまさしく使用者の違法な「解雇意図の実現形式」としてとりあげられるものであるかぎり、後者が正当であ

ることはいうまでもない。

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決にはどのような問題点を指摘できるであろうか。事実には明らかなように原告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。従って従来の「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、本件の場合も当然にカバ―するわけである。そして心裡留保がまず問題となるであろう。事実、原告らは、「組合の要求をのまなければ全員退職する」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より無効であると主張したのである。

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

だろうし、あるいは話し合いの行きがかり上、感情的に「辞める」、「辞めろ」式の言辭が交わされることもあるだろう。そ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。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話し合っているうちに、「辞める」、「辞めてもいい」といつ「口論に近い対話がなされたことが認められるけれども、こ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できない」とされた事例もある^{(下崎商事事件・福岡地裁支判昭三八)一〇頁}。し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、出席組合員全員一致の賛成をえたところの「会社が組合要求を容れなければ、全員退職も辞さない」というのは、「単におど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組合員全員集会の中で再確認され、「前日の春闘要求承認か、全員退職かの二者択一を会社に迫る戦術をとる」ことが合意され、それが会社に伝えられたのである。のみならず、組合側の期待に反し会社が全員退職を選んだ後も、組合員全員がその結果を諒承し、執行部は全員退職に伴う闘争終結、残務整理と解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、そ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、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ということとは困難であろうし、従ってまた、使用者が原告らの

「真意ヲ知り又ハ之ヲ知ルコトヲ得ヘカリシトキ」にあつたか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り、心裡留保の主張を却けた判旨は正当という他はない。

なお、本件は厳格に言えば労働契約の「合意解約」の事例とするのは適當ではないともいえよう。すなわち厳密な意味では、合意解約とは契約関係を断絶させる意図をもつた申込とそ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が、本件は、「組合の要求をのまない」ということを停止条件とする一方的な労働契約解約の申入れと解され^(民法六二、七条一項)、そう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」たのは、「これまでとかわつた組合のいわゆる闘争姿勢(それ自体は労働組合の正当な行為である)を嫌つたからだ」と認められる」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ることはなかつたわけである。もっとも、判旨はこの点につい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働行為の成否を左右するものではないといふべきである。使用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

これを主張したのであるが)、仮にそれが不当労働行為であると評価しうるものであつても、原告らが自ら二者択一を迫つたものである以上、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つたように思われる。