

社会法判例研究（第二七回）

社会法判例研究会
九州大学大学院法学研究院

彭，光華
九州大学大学院法学研究院

<https://doi.org/10.15017/2211>

出版情報：法政研究. 67 (2), pp.245-259, 2000-11-17. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

社会法判例研究 (第二七回)

社会法判例研究会

大和交通事件

大阪高裁、平一一・六・二九判決、地位確認等請求(労)
判七七三号五〇頁

彭 光 華

【事実の概要】

一 Y (控訴人、原審原告) は、タクシー六五台、運転手一〇一名を有する一般常用旅客事業等を営む株式会社である。X は平成四年六月一日にYのタクシー運転手として入社したYの従業員である。YにおいてはA労組とB労組が併存しており、A労組は昭和五三年一月七日に結成され、平成六年にXが執行委員長に就任するまで、Yと協同的な関係にあった。XがA労組の執行委員長に選出された平成六年九月一日の大会で、A労組の上部団体へのオブザーバー加盟が決議され(その後正式加盟した)、加盟後の組合活動への批判等からA労組の組合員約六割が脱退し、平成七

年四月三〇日付けでB労組が結成された。B労組はYと協同的な労組である。

二 同年七月二四日、近畿運輸局長は、奈良県地区事業者から申請があつたタクシー運賃の引き上げ改定を認可し、認可にあたって、奈良県タクシー協会に対し、「労働時間の短縮を含む労働条件の改善を図り、良質な労働力の確保につとめること」などの措置を採るよう要請した。

A労組は、Yに対し、同年七年八月四日付賃金制度改善要望書を提出した。YはA労組の各団体交渉申し入れに応じて、同年七年九月九日から四度にわたり各団体交渉を実施した。一月一三日の団体交渉において、(一)勤務日数を二三日とし、(二)基本給日額を増額、(三)歩合給の足切額不変という回答をした。これに対し、A労組は同規模の同種他社との賃金格差を考慮し、基本給日額の増額、歩合給の足切り額の減額を求めて要求書を提出したが、YもA労組の団体交渉申し入れに応じて一月二九日に団体交渉を実施したが、右回答と同様の回答にとどまった。

一月三〇日、A労組は奈良県地労委に斡旋申請したが、Yは一二月四日に誠意を持って話し合う旨の上申書を提出し地労委の斡旋を辞退した。そこで、一二月二五日の団体

交渉において、Yは右回答より基本級日額の引き上げ、年功手当平均日額及び通勤手当をアップする等の回答をした（以下「二二・二五回答」とする）。翌日、YはB労組と同一内容の協定を締結した。

その後、平成八年一月六日以降の四次にわたる団体交渉においては、Yは「二二・二五回答」は最大限の誠意であること、同一職場で賃金格差を付けることができないこと、次期運賃改定まで賃上げしないこと（一運賃一賃金の原則）等、従前通りの回答を繰り返した。

この間、A労組では九月二六日の総会で、争議行為につき、全組合員の過半数の賛成を得て、ストライキ権を確立した。そこでA労組は、Yに対し、同年三月三一日付けで、同年四月三日午前一時以降、団体行動をする旨通告するとともに、Yにおいて、団体交渉を開催するか、または労働協約に従い、地労委の斡旋を応諾するかを強く要求した。しかし、Yは、団体交渉を開催しようとせず、また、地労委の斡旋を応諾しようとする態度も示さなかった。

なお、Yのタクシー運転手の賃金水準に関しては、平成六年の奈良県地区のタクシー運転手と一般男子常用労働者の平均年収、労働時間を比較すると、タクシー運転手は一般常用労働者に比して、年間四二五時間も長時間の労働に

従事しながら、年収は約二一八万円も少ない。もともとYの賃金水準は同業他社と比較すると、多いのか少ないのかが争いがあり、何れとも認定しがたい。

三 A労組は四月七日の執行委員会においてスト決行を決定した。A労組は以下のように三回にわたってストを行うとともに、団体交渉をした。

(一) 四月八日のストは、午前六時から午後一時三十分までの間、本社車庫において、A労組組合員三九名及び外部支援者一二名が参加して行われた。A労組組合員らは、多数で人垣を作って本社車庫出入り口を塞いだ上、出庫しようとするタクシーの先頭車の前に、Xを含む数名のものが入れ替わりにタクシー前に運転席に背を向けて立ちはだかる等して、タクシーの出庫を妨げた。そのため、スト中の本社車庫からのタクシーの出庫は全く不可能であり、本社車庫のタクシー五台の出庫妨害がなされた。

(二) 四月九日のストは、午前五時一五分から午前九時二分まで、一方の営業所車庫において、A労組組合員三九名と外部支援者六名が参加して行われた。A労組組合員らはYに対し不穏当な発言をしたほか、出入り口付近まで進行してきたタクシー前に運転席に背を向けて立ちはだかった

り、タクシー前で数分間にわたり座り込むなどした。結局、ストにより営業所車庫のタクシー十台の出庫が妨害された。Yは四月一日付警告書を持って、Xに対し違法ピケをしないよう警告した。

(三) 四月一五日のストは、午前五時五分から午後〇時四〇分まで、A労組組合員四二名と外部支援者三〇数名が、Yの全営業所において行われた。A労組の組合員らは、一方の営業所車庫では、出入り口付近まで進行してきたタクシーの前に佇立したり、座り込むなどし、本社車庫では、出入り口付近やタクシーの前に佇立したりしていた。

(四) Yは同年五月七日、奈良警察署にXが違法な本件ストを企画、指導、実行したことを理由に、Xを威力業務妨害罪で刑事告訴した（奈良地方検察庁は起訴猶予処分に付した）。

(五) 四月八日午前、本来本社車庫からタクシーに乗務して勤務に就く予定のB労組員三人が、Yの指示を受けてストの対象となっていない別営業所車庫からタクシーに乗務して勤務に就いた。同三人が同日午前奈良駅タクシー乗り場で客待ちしていると、A労組員二人にそれぞれ大声で怒鳴りつれられ脅迫され乗務を断念した。

四 平成八年四月一九日午後四時に、共闘会議は、奈良陸運支局に対して、タクシーの運賃改定に伴う労働条件の改善について業者への指導を要請するため、タクシーパレードを実施することとし、奈良市内に集合した上、タクシー会社三社のタクシー計二三台、その他宣伝カー等四台で、使用者の許可なく、集合地から奈良陸運支局まで走行するタクシーパレードを行った。A労組は執行委員会の決議を経てYのタクシー〇台で右タクシーパレードに参加し、右パレードの際、タクシーの運賃メーターを倒して走行し、右パレード時間中のタクシー料金をYに納金した。

同年四月二一日午前一時四〇分ころ、本社車庫出入り口付近において、タクシーの営業を終え入庫しようとして戻ってきた訴外Nが出入り口内側付近に停止していた訴外Mの自動車が入庫の妨げとなったことから警笛を鳴らしたことにMが立腹し、Mがタクシーの運転席に座っていたNに接近して文句を言ったことを契機として両者が口論になったところ、Mと行動をともにしていたXがNに接近して暴言を吐いた上で、Nのネクタイを掴むなどした。

五 平成八年四月一五日付で、YはXに対して、懲戒処分決定のための自宅待機の措置をした上、五月七日、Xに対

し懲戒解雇をした（以下「本件懲戒解雇処分」）。Yは本件懲戒解雇処分をするに先立ち、Xに弁明の機会を与えておらず、同日、Xに対する懲戒事由のうち、Nに対する行為を除いた事由により、A労組の副執行委員長、書記長をそれぞれ七日間の出勤停止処分にした。

六 X・Y間において、平成三年二月一八日に改定の期間の定めのない労働協約が締結されている。同労働協約において、解雇時の協議義務と紛争時における平和条項・道義条項が設けられている。

また、Yの就業規則において、職務専念義務を規定した条項、並びに懲戒解雇事由を挙げている条項が設けられている。

七 Xは懲戒解雇処分の無効を主張して、雇用契約上の権利を有することの確認と賃金の支払いを求めて奈良地裁に提訴した。これに対し、奈良地裁は本件ストの動機・目的につき、正当性があり、ストに至る経緯について、Yにそれ相応の責任があり、本件ピケはその手段において正当性を逸脱した点があるが、本件ストによる企業違反の程度は重大なものではなく、そしてタクシーパレードは、使用者

の生産手段を何らの権限もなく占有するものであり、且つ労働協約にも違反しているが、行われた時間やタクシー運賃の納金を考慮して、企業秩序違反の程度は軽微であり、また、Xの行為は、形式的には就業規則の各懲戒解雇事由に該当するものの、企業秩序違反の程度は軽微であったとして、本件懲戒解雇は懲戒処分の相当性を欠き、無効であると判決した（奈良地判平成一〇・八・二六、労判七五〇号三六頁）。これに対してYが控訴したのが本件である。

【判旨】 控訴認容・原判決取消し

一 本件ストの違法性

(一) 「ストライキは必然的に企業の業務の正常な運営を阻害するものではあるが、その本質は労働者は労働契約上負担する労務供給義務の不履行にあり、その手段方法は、労働者が団結してその持つ労働力を使用者に利用させないことにある。したがって、ストライキの過程で、不法に使用者側の自由意志を抑圧し、あるいは、その財産に対する支配を阻止するような行為をすることが許されず、これを持って正当な争議行為と解することはできない。また、使用者は、ストライキの期間中であっても、業務の遂行を停止しなければならないのではなく、操業を継続するため

に必要とする対抗措置を採ることができる。」

「そして、右の理は、別組合員または非組合員等により操業を継続してストライキの実効性を失わせるのが容易であると考えられる、タクシー等の運行を業とする企業の場合であっても、基本的には異なるものではない。したがって、労働者側がストライキの期間中、別組合員または非組合員等による営業用自動車の運行を阻止するために、説得活動の範囲を超えて、当該自動車等を労働者側の排他的占有下においてしまうなどの行為をすることは許されず、右のような自動車運行阻止の行為を正当な争議行為とするとはできない。」

(二) 本件スト（ピケ）は、事実四の一・二・三によると、「XをはじめとするA労組員及び外部支援労組員らは、互いに意思を通じて、Yの管理に係わるタクシーをA労組の排他的占有下に置き、Yがこれを出庫して稼働させるのを実力で阻止したものだといわなければならない。」

「そして、XをはじめとするA労組員及び外部支援労組員らのタクシー運行阻止の行為は、先基準に照らし、争議行為として正当な範囲に止まるものということはできず、違法の評価を免れない。」

「このことは、Yが労働協約上の平和条項、道義条項に

反し、地労委の斡旋を辞退した点に絡めるべき点があることを考慮に入れても、このことから、右運行阻止行為が正当な争議行為となるものではない。」

「しかも、本件ピケの態様に照らせば、本件スト（ピケ）は、その違法性が強いものであったといわなければならない。」

二 タクシーパレードの違法性

(一) 「労働組合またはその組合員らが、使用者の許諾を得ないで、使用者の所有または管理する物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらのものにその利用を許さないことが、当該施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、当該施設を管理利用する使用者の権限を侵害し、企業秩序を乱すものであり、正当な組合活動に当たらない。」

「A労組員は、タクシー事業を営むYにとって、タクシー（営業用自動車）という最も重要な財産を、タクシーパレードという会社の業務とは全く関係のないことに持ち出し、乗り回している。これは、A労組がその間の料金を納金からといって、組合活動の正当性が認められたり、違法性が阻却されるとはいえない。」

「Yが一〇台のタクシーをタクシーパレードに使用することの許可をしなくとも、権利の濫用にならないことは明らかである。就業規則二二条一七号所定のYの許可を受けずに行われた本件タクシーパレードは、Yの施設管理権を侵害し、就業規則二二条一七号にも違反する組合活動である。」

(二) 「本件タクシーパレードは、就業時間中の職務専念義務、組合活動禁止を定めた就業規則にも違反する行為である。」

(三) 「Yの社名が入ったタクシー一〇台に、「社会的公約守り賃金改善せよ」等のスローガンを記載した大きな横断幕を張り付けて、奈良市内の眼抜き道路を四〇分間にわたり走行することは、Yの名誉、信用を毀損する違法な行為であって、正当な組合活動とはいえない。」

(四) 「以上の次第で、本件タクシーパレードは、Yの施設管理権を侵害し、従業員の就業時間中の職務専念義務、組合活動禁止義務に違反し、Yの名誉、信用を害する違法な組合活動である。その違法性の程度は小さくない。」

三 Xの幹部責任

(一) 「XはA労組の委員長として違法な本件スト（ピケ）

やタクシーパレードを企画、決定し、これをA労組員や外部支援労組員らに指令した上、自らもその現場に向いて実践した。したがって、Xは、違法性の高い本件スト（ピケ）やタクシーパレードを企画、決定、実行した最高責任者としての責任を免れない。」

(二) 事実三の(五)から、「特段の反証がないかぎり、A労組員らによる営業妨害行為についても、Xの企画、指導によるものと推認するのが合理的であり、Xの幹部責任を免れない。」

四 訴外Nに対する暴行、脅迫

「使用者は、ストライキの期間中であつても、業務の遂行を停止しなければならぬものではなく、操業を継続するために必要とする対抗措置を採ることができ、非組合員や別組合員により操業を継続してストライキの実効性を失わせることも、違法な対抗手段として認められている。したがって、Yが、ストの当日、Nに対し、本社車庫からのタクシー乗務を命ずることは、正当な行為として是認できるところが、その業務命令に従ったNがXに暴行、脅迫されたのである」（事実四の(二)）。

「Yにとって、NがYの正当な業務命令に従ったばかり

に、Xから本件暴行、脅迫を受け、これを放置すれば、職場秩序を保つことが困難となり、その職場秩序を保つために、本件暴行、脅迫についても、軽微なものとして放置できないものである。」

五 本件懲戒解雇の効力

(一) 「Xは、A労組委員長として、三次にわたる違法な本件スト（ピケ）や違法なタクシーパレードを企画、指導、実行した責任を免れない。A労組員による奈良駅タクシー乗り場での営業妨害についても、Xは幹部責任を免れない。XはNに対し暴行、脅迫に及んでいる。Xの以上の非違行為は、Yの就業規則の懲戒解雇事由に該当する。」

(二) 「Xの各行為は、当該行為の性質、態様、情状、Yの事業の種類、規模、経営方針、Xの会社における地位、職種等、諸般の事情から総合的に判断して、右行為によりYにの企業秩序、社会的評価に及ぼす影響が相当重大なものと認められる。」

「それ故、Yが、Xに対し懲戒処分をするに際して、諸般の事情を総合して懲戒処分を選択し、出勤停止としなかつたからといって、社会観念上著しく妥当を欠き、裁量を濫用したものは認められない。」

「Xに有利な事実（前示五）を考慮しても、Xの違法な争議行為に関連してなされた各行為を懲戒解雇事由とする本件懲戒解雇が、懲戒解雇処分としての相当性を欠くものとは認められないし、懲戒解雇権の濫用により無効であるともいえない。」

(三) 「本件懲戒解雇処分は、Xが、違法な本件スト（ピケ）、タクシーパレードを企画、指導、実行し、更に、XがNに対し暴行、脅迫に及んだことからなされたものである。Yが、A労組の動揺と弱体化を企図した不当労働行為意思に基づき、本件懲戒解雇処分をしたとは認められない。」

(四) 「労働協約一九条、二〇条はYが懲戒解雇するにあたり、A労組と協議することを定めた規定（協議条項）ではない。」

「したがって、Yが本件懲戒解雇するにあたり、A労組と協議していないからといって、本件懲戒解雇処分が解雇協議条項に違反して違法であるとはいえない。」

「使用者の行う懲戒処分を、労働契約や集团的合意ではなく、企業秩序の違反者に対する制裁であると考え、それが私企業内の懲戒解雇手続であるとの理由のみで、これを適正手続ないし自然的正義の原則に照らし、被処分者に弁明ないし弁解の機会を与えるべきであるとの保障の枠

外にあるとはいえない。」

「しかし、一般に、懲戒手続は刑事手続とはその性質を異にし、またその目的に応じ多種多様で、懲戒解雇処分の相手に事前の告知、弁解、防御の機会を与えるかどうかは、懲戒処分の内容、性質、その懲戒対象事実の性質、明確度等を総合考慮して決定すべきものである。」

「懲戒処分では、就業規則に弁明、弁解の手続規定がない場合には、弁解聴取の機会を与えることにより、処分の基礎となる事実認定に影響を及ぼし、ひいては処分の内容に影響を及ぼす可能性があるときに限り、その機会を与えないでした懲戒処分が違法となる。」

「Yの就業規則、労働協約には、Yが従業員、A労組員に懲戒権を行使するにあたり、当該被懲戒者に弁明の機会を与えることを義務づけた規定はない。また、Yには、従前から、従業員に懲戒権を行使するにあたり、当該被懲戒者に弁明の機会を与えるという慣行も存在しない。」

「しかも、懲戒処分の理由となった事実のほとんど全部が明白で、弁解、聴取の機会を与えることにより、処分内容に影響を与えたものとは認められない。」

「したがって、Yが本件懲戒解雇処分をするにあたり、Xに弁明の機会を与えていないからといって、本件懲戒解

雇処分が違法になるとはいえない。」

【検討】

(判旨・結論に疑問)

一 本判例の特色と判例法上の位置づけ

本判決は原審の事実認定をことごとく取り消し、スト(ピケ)の判断基準においては異例な判断方法を提示している。原審とほぼ同様な法的前提に立ちながらも、結論を全く異にする判断を示している。

次に本判決は主にスト(ピケ)の正当性と懲戒解雇の有効性について判断している。ストの正当性に対する判断の際、従来の最高裁の判断枠組みを踏襲しながら、具体的判断基準において、どのような視点からどのように考慮すべきかという論点を改めて提起した。また懲戒解雇の有効性については、まず公務員に対する懲戒処分権の先例的規範を私企業における懲戒処分に当てはめており、また、懲戒手続に対し独自の判断を示した。

以下従来の判例と原審との比較を通じて具体的に検討する。

二 本件スト等の違法性(判旨一から五)

(一) 先例的規範

ピケを伴うストの正当性判断において、最高裁はまず「平和的説得」の領域を超えてはならないとして(朝日新聞社西部本社事件、最大判昭和二七・一〇・二二、民集六卷九号八五七頁)、その後「諸般の事情」論を打ち出し(羽幌炭坑事件、最大判昭和三三・五・二八、刑集一二卷八号一六九四頁)、柔軟性を示したが、再度労務の不提供をストの本質とし、他方、使用者の操業の自由も認めた(御国ハイヤー(ピケ)事件、最二小判平成四・一〇・二、労働六・一九号八頁)ことによって、平和的説得論を定着させたのである。

「諸般の事情」論は、「平和的説得」という従来の枠を維持しながらそれを「諸般の事情」を持って崩そうとし、ピケテイニングの正当性の判例法理の中の総合判断であるが、最高裁の二〇件を超えるピケに関する刑事判断の中に、「諸般の事情」が考慮されて無罪となったのは札幌市労連事件(最三小判昭和四五・六・二三、刑集二四卷六号三一頁)のみである。前引御国ハイヤー(ピケ)事件は「諸般の事情」に触れつつも、それを特に評価することなく違法の評価を下している。

最高裁の民事事件に関する判断は、本件の一般判断にも引用されている前引朝日新聞社西部本社事件と前引御国ハイヤー(ピケ)事件がある。それ以外は最高裁判断が無く、判例法理の形成は下級審に任されている。そこにおいては、「平和的説得」論に依拠しつつも、刑事事件よりも、事案に適した柔軟な対応がなされていた。例えば、御国ハイヤー(ピケ)事件の最高裁判決(高松高判、平成元・二・二七、労判五三七号六一頁)はタクシー業界の特殊性を取り上げ、実力行使についての具体的判断として、「特にタクシー業においては、ストライキ中といえども車両をいったん使用者の占有下に置けば、代替要員によって操業の継続が極めて容易で、ストライキの実行を失わせることができるのであるから、ストライキ中の労働者がある実効性を確保するためピケあるいは座り込みを持って使用者による車両の搬出を阻止しようとする必要・不可欠とも言わなければならない、これを厳しく制限することはこのような業種の労働者の争議権を奪うに等しく相当とはいえない」と述べる。またサンデン交通事件(山口地下関支判、平六・三・二八、労判六五七号七一頁)に見られる、ピケの違法性を認めながらもその指揮指導をなされた委員長に対する懲戒処分を限定する判断が、これに当たるものである。

(二) 原審の評価

原審においては、学説の一部が主張する実力阻止容認説に依拠しておらず、最高裁が取る平和的説得の枠内で判断している。しかし、ピケの正当性の判断と懲戒処分分の当否の判断を別の問題として位置づけている。即ち、ピケが仮に違法であっても、その違法性の程度は様々であり、その違法の程度が懲戒処分の相当性の判断に反映されることになる。その際問題になるのが企業秩序違反の程度である。

原審がストライキの正当性を否定したが、Xに対する懲戒解雇を許容しなかった。つまり、ピケ、タクシーパレード、Nに対する暴行は正当とは認めないが、その何れも企業秩序違反の程度は軽微であり、これを本件における政策的要請（事実二の一段目）、質上げの必要性（事実二の最終段落）、ストライキに至る経緯（Yの対応＝事実三）、スト中のYの対応（事実三）、解雇処分の手続的要件（事実五）等の「諸般の事情」と併せて総合判断すると、出勤停止はともかく、懲戒解雇処分は相当性を欠き、無効であると判断したのである。

先例的規範、民事事件における下級審の判断の動向、並びに本件の具体的事案を考慮すると、原審の判断枠組みは一般論としても具体的判断の面でも妥当である。

(三) 本件の評価

(1) 本件の法的解釈の展開する前提として引用しているのが、最高裁のピケの正当性を論じる判断枠組みを示した朝日新聞社西部本社事件と御國はイヤ（ピケ）事件が採る「平和的説得」論である。この平和的説得の意味を明らかにするため、この枠組みを最初に示した朝日新聞社西部本社事件の元判断は次のとおりである。すなわち、「同盟罷業は必然的に企業の業務の正常な運営を阻害するものではないが、その本質は労働者は労働契約上負担する労務供給義務の不履行にあり、その手段方法は、労働者が団結してその持つ労働力を使用者に利用させないことにあるのであって、これに対し使用者側がその対抗手段の一種として自らなさんとする業務の遂行行為に対し暴行脅迫を持ってこれを妨害するがごとき行為は勿論、不法に、使用者側の自由意志を抑圧しあるいはその財産に対する支配を阻止するような行為をすることは許されないものといわなければならない。」

この判決はストライキの本質を「労務供給義務の不履行」であると位置づけ、労働者の労働しない自由を争議の本質と解し、それ以外のいわゆる近代労働運動で確立された争議手段を「使用者の自由意志を抑圧しあるいはその財

産に対する支配を阻止する」行為と見なして不法とし、ストライキの「平和的説得」原則を確立した。

ここで「平和的説得」という判断枠組みを示しているが、何を持って「平和」と言えるか、すなわち「平和」の判断基準が問題となる。判決の文脈上から見ると、労働しないだけなら良いが、それ以外のあらゆる「使用者の自由意志を抑圧する」行動はすでに「平和」的ではなくなり、その正当性が否定される。

しかし、はたして「使用者の自由意志」を抑圧しない「平和」な争議行為が存在しうるであろうか。労働基本権である争議権は労働者が団結してストライキ等諸々の争議手段を武器として活用し、使用者側に対する圧力を通じて使用者に対して有利な雇用条件を擲もうとするところにその本旨があり、また、団結権・争議権の物理的存在である労働者の恒常的な組織である労働組合の本来の機能は争議等によって使用者に圧力をかけることである。無論「使用者の自由意志を抑圧」することは圧力をかけることの当然の帰結となる。すなわち、この意味においては、使用者の自由意志を抑圧することこそ、労働法の原点の一つであるし、憲法二八条の立法趣旨そのものでもある。

なお、企業別組合という組織形態から来る市場統制力の

弱さ、労働者間の連帯意識の未熟、組合切り崩し・操業強行などの措置を採る使用者の強硬な態度などから、日本では、ストライキに際して、スト破り労働者の就労や製品の出荷をスクラムなどの実力で阻止する行動がとられることが多いという社会的事実があり、これを労組法一条二項を総合すると暴行をとめないストライキは正当性の範囲を逸脱していないと言うべきではなからうか。

ピケッティング批判の立場からストライキの実効を確保するための正道は、労働組合自らが、それに足りるだけの組織を確立し、労働者の連帯意識を強化する努力を尽くさなければならぬと、労使による健全な慣行の形成に待つべきであるという意見があるが、「連帯意識」も「健全な慣行」も広く社会文化と深く結びついており、法的に議論できないまでも、終身雇用システムが崩壊し、労働組合の組織率が年々に低下する一方である現在においては、「連帯意識」及び「健全な慣行」の成熟を待つのが、労働者を救済するには積極的とは言えないであろう。

これを本件に即して考えると、B労組がYと協調的な関係にあり（事実一）、本件団体交渉の最中にすでにYと協定を結んでいる（事実二の三段目）ことから、必ずしも「連帯意識」が強化されているとも言えない。したがって、

A労組においては自分のよりよい労働条件を掴もうとするためにはストライキという道しか残されておらず、代替要員によって操業の継続が極めて容易であるタクシー会社でのピケを伴うストを実行するのもしやむを得ない社会的状況にあるから、本件ストはまさに正当性を否定できないと言えよう。

(2) 判旨三の(二)の奈良駅前での営業妨害については、原審はその行為があつたとは認めがたいのに対して、本件では、状況証拠による推認(事実三の(五))に基づき、A労組員らの営業妨害を認め、これを根拠にXの幹部責任を追及することになっている。

また、判旨四のNに対する暴行脅迫については、原審が若干の口論があつただけと認定しているのに対して、本件では、背景事情からの憶測(事実の四)によってXの暴行脅迫を認めている。

もっとも、Xは威力業務妨害罪(刑法二三四条)で刑事起訴されているが、証拠不全で起訴猶予とされている。しかも、Xはストに参加する全員(応援者を含む)に暴力に訴えないように文面で指導しているのが、本件にも認められている。したがって、原審の結論を覆すには異なる判断基準を示さなければならぬこととなる。しかし、状況証拠に

よる推認及び背景事情からの憶測からなる本件の判断基準には到底納得しがたい。また、Xが暴力団員であり、尾野組組長と親交関係にあるとのいわゆる背景事情を明確にしたことが、本件の「実質的判断理由」との理解が成り立ち、そうだとすれば問題である。

(3) 本件と同時期に争議行為または組合活動の正当性を争っていた事案を見てみても、裁判所は労働組合(労働者)側及びその争議行為に相当厳しい態度を取る傾向が強いようである。すなわち、東京商船事件(東京地判、平成一〇・二・二五、労判七四三号四九頁)は全日海のピケの正当性を否定(平和的説得の範囲を超える)し、会社側の損害賠償請求を認容したものであり、JR東海(新幹線減速闘争)事件(東京地判、平成一〇・二・二六、労判七三七号五一頁)は、争議行為の正当性を否定し(債務の本旨)、組合側の請求を棄却(会社の賃金支払い拒否が認容)している。しかし、両判決はいずれも損害賠償請求の事例である点で、懲戒解雇の事案である本件とはその質が異なっている。また、七福交通事件(東京地判平成一〇・三・三、労判七三八号三八頁)はタクシー車両のステッカー張り付け闘争の組合活動の正当性を否定し、組合委員長に対する懲戒解雇を容認したが、その委員長が上司を負

傷させたという行為の重大さの点で本件と態様また程度が異なっている。

三 懲戒解雇処分の効力(判旨六)

本件の懲戒解雇処分に関する判旨には二つの特色がある。一つは公務員に関する事案について懲戒権者の裁量を広範に認めた神戸税関事件(最三小判、昭和五二・一二・二〇、民集三一巻七号一一〇一頁)の示した判断を法律解釈論の前提として私企業に適用したことである。一つは本件初めて説示した解雇手続不要論である。

(1) 近代国家において私的制裁は許されないという学説的立場もありながら、就業規則によって懲戒制度が設立され、これによって退職金の剥奪を伴う懲戒解雇をはじめとする多種多様な形式で労働者の債務不履行と対抗することが、普遍的慣行として定着している。それが法令・公序若しくは労働保護法の原理に反しない限り法認される。

懲戒制度の目的は「企業秩序の維持確保」であり、その従業員に対する適用・拘束の根拠を労働契約の締結により負う「企業秩序を遵守すべき義務」に求めている(関西電力事件、最一小判昭和五八・九・八、労判四一五号二九頁)のが、最高裁の主張する裁判法理である。

企業秩序に関する最高裁の系譜を追っていくと、国労広島地本事件(最一小判昭和四九・二・二八、民集二八巻一六六頁)から、目黒電話電報局事件(最三小判昭和五二・二二・一三、民集三一巻七号九七四頁)、国労札幌駅事件(昭和五四・一〇・三〇、三小、民集三三巻六号六四七頁)等を経て、前引する関西電力事件までは、企業秩序を企業内における使用者の人的・物的管理権限の根拠となる法理として定着させたが、その意味は必ずしも明確ではない。

本件の場合には、公務員に関する事案について懲戒権者の裁量を広範に認めた神戸税関事件の示した判断を法律解釈論の前提として私企業に適用したことに特色がある。その妥当性はともかくとして、最高裁の形成した右判例は、公務員、私企業を問わず、懲戒権者の裁量権を広範に認めるところで共通しているため、これによって導く結論自身は相違がないと思われる。

(2) しかし、先例的規範としては、懲戒権者の裁量権を広範に認めたとは言え、その限界を「客観的に合理的事由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合」には権利の濫用法理で限定し(ダイハツ工業事件、最一小判昭和五八・九・一六、労判四一五号一六頁)、その射程距

離も懲戒を下すか並びにどのような態様の懲戒を下すかに限定している。すなわち、懲戒権者の裁量権がいくら広範であるからとはいっても、被懲戒者の防御の機会まで剝奪してはいない。

本件にも引用した神戸税関事件においても、「私企業内の懲戒手続であるとの理由のみで、これを適正手続ないし自然的正義の原則に照らし、被処分者に弁明ないし弁解の機会を与えるべきであるとの保障の枠外にあるとはいえない」として、広範な懲戒裁量権に手続的な規制を施している。本件の場合も、上記判断を前提として引用しながらも、被懲戒者に弁明の機会を与えるという慣行がないからといって、被懲戒者の最後の防御を奪っている。これが右の判例に合致した判断であるかは疑問である。

四 総括 — 判旨・結論の妥当性について —

もつとも、判例の結論の妥当性を評価する際に、「実質的裁判理由」となる「生の事実」または「事件の筋」を明示されておらず、認定事実を前提にした評価は判旨の結論を導く際に前提とされた先例的規範を論ずることとなるから、このような判例結論の妥当性に対する評価は、必ずしも意味のあることとは言えない。しかし、前述したとおり、

本件の場合には、従来の判断法理と合致せず、設定した判断基準も不十分であり、さらに懲戒手続に関して提示した理論にも問題が多いため、判旨の結論は妥当性を欠くと言わざるをえない。

本件は既に上告しており、これに対する最高裁の判断は大いに注目すべきであるが、この問題についての最高裁の動向からすると、判断枠組みが変えられることはないであろう。しかし、少なくとも「諸般の事情」による柔軟性及び「違法の程度」の判断基準を確立して、懲戒解雇の手続的違法も視野に入れるならば、法枠組のぎりぎりのところにおいて労働者に法的救済を与えることもできるのではないだろうか。

参考資料

- 野田進・中窪裕也『労働法ロールプレイング』（有斐閣、二〇〇〇年）
- 山本吉人「ピケの正当性の限界」労働判例七四七号（一九九八年）
- 菅野和夫「判例研究／ピケツティングの正当性の限界」ジュリスト四八九号（一九七一年）一五五頁以下
- 大村敦志等「判例評釈の書き方」大村敦志等『民法研究ハ

ンドブック」(有斐閣、二〇〇〇年)三〇五頁

中窪裕也・野田進・和田肇『労働法の世界』(第三版)(有斐閣、一九九九年)

西谷敏『労働組合法』(有斐閣、一九九八年)

本多淳亮「労働法解釈の方法」、花見忠「労働法理論と現実」、西川美数「法解釈学と労働裁判」他、季刊労働法八

〇号(一九七一年)

刑集・民集・労判他