

判例研究

被解雇者を代表者とする国鉄機関車労組

の団体交渉権

(団体交渉義務確認事件 東京地裁昭三二(7)六
七一五号昭和32・11・2 民第19部判決請求棄却)

恒 藤 武 二

一九五七年春以来の国鉄の紛争は、その規模の点からみて、同時にその政治的・社会的意義の大きさから見て、近來にない重要な事件であった。この紛争の最大の原因が、被解雇者が組合側役員に再選されたことを理由とする国鉄公社側の団交拒否にあったことは周知の事実である。ここに取上げる判決は、右の公社側の団交拒否を不当として、国鉄機関車労組が団交権の確認を求めた事件に対するものであり、国鉄紛争の核心に触れる点で、きわめて重要な意義をもつものであった。さらに、この判決は、国鉄争議という背景の下に、重要な政治的・社会的意義をもつだけでなく、法理論の観点からも、興味深い問題点を含んでいる。それゆえ、すでに、この判決を取上げた論稿も相当見られるが、敢えて今一度検討してみたいと思う。

一 事実関係と争点

被解雇者を代表者とする国鉄機関車労組の団体交渉権

まず、原告の提出した請求原因ならびに、これに対する被告の答弁書および判決理由を根拠にして、簡単に事実関係と当事者間の争点とを要約してみよう。

国鉄機関車労組（原告）は、昭和三十二年五月二十三日、定期中央委員会において、春季闘争の結果として、公社側から解雇された黒川委員長を再選した。ついで六月一日、労組側は右委員長ほか十七名を交渉委員に指名の上、公社側に通知した。これに対して、被告公社側は、口頭にて、次のように通告した上、団体交渉を拒否したのである。

「貴組合は、合法的な代表者を欠いているので、協約や協定の締結の方法がないから、適法な代表者ができるまで団体交渉を行わない。」

「現行の労働諸協約は、組合が現状を維持する限り、すべて期限満了とともに消滅するようにする」

そこで原告組合側は、公社側のあげる右の団交拒否の理由を不当であるとして、公社を相手取り団体交渉に応ずる義務の確認を求める本訴を提起したわけである。

（註 本件は、最初七月二十四日に仮処分を申請、のち八月二十二日本訴に切替えられた。）

原告側は、その請求を次のように基礎づけ

る。すなわち、黒川委員長が被解雇者であり、したがって組合を代表する資格をもたないという公社側の団交拒否の理由付に対して、公労法第四条第三項の規定の解釈を主として問題にする。本規定の解釈として、第一説、同規定にいう職員という法概念には被通告者を含まない、第二説、職員には、被通告者をも含む、第三説、原則として本規定にいう職員には、被通告者は含まないが、被通告者の法律上の地位について、公労法は規定を置いていないから、この点、補充法たる組合規約の定めによって、被通告者は少くとも組合員または役員となれると解するもの、以上の三説があるが、第一説をとることは不可能であると組合側は主張する。なぜなら、被告公社側は、原告の法内組合であることを自認しながら、被通告者であることを理由に、委員長の代表資格を否認し、団交を拒否したのであるが、このような見解は、到底その合理性を理解できない説である。さらに、組合規約第八条には、「組合機関が不当解雇と認定した場合に、組合員としての資格を失わない」とある。被告側の見解は、この規約を無視し、組合の自主性を否定し、その結果、組合の運営に支配介入するものである。そればかりでなく、労働者が、使用者から一方的に解雇される

ことによつて、これを争う余地なく、直ちに、組合員又は役員たる地位を失ひ、組合員として有する一切の法的・社会的保護を失うとすれば、これはまさに憲法第二十八条で保障された勤労者の団結権の重大な侵害となる。以上のような理由によつて、第二説、第三説どちらをとるにせよ、黒川委員長が代表資格をもつことは疑なく、この代表資格の有無の判定には、解雇の通告の有効・無効は、何らの関係もないものである。したがつて、代表権のある組合の役員に選出されたものが、その在任中、当該組合を代表して締結した労働協約は、たとえ、その後において、解雇が有効であるとされても、何ら影響されるわけではない。なぜなら、この場合には、労働協約は、当該被告者を適法な代表者として、当該組合が締結したものであり、労働協約は、労働契約乃至雇用契約とは、その当事者を異にし、全く別個の関係だからである。要約すれば、このように原告側は主張する。

右のような、原告機関車労組側の主張に対して、被告公社側は、まず第一に解雇被告者は、公労法第四条第三項にいう職員概念に該当しないことを強く主張する。その法的根拠として、被告は、公社職員と被告との法的関係が私法的関係ではなく、公法上の関係であること、したがつて本件原告側委員長に関する免職処分は、明らかに公法上の処分であり、それが取消されるまでは、何人もその効力を否定できないことを指摘する。その結果、被告公社側は、公労法第四条第三項が強行規定であることと併せて、黒川委員長は、機関車労組を代表する法的資格をもたないこと、すなわち、本件請求は訴訟要件を欠く不適法なものであり、却下すべきであることを、本案前の抗弁として主張したのである。

第二に、被告公社側は、原告が本訴において請求する「団体交渉に応ずる義務があることの確認」は、その請求自体理由がないか、あるいはまた民事訴訟の対象たりえないことを主張する。その理由として被告の述べるところを次に要約する。団体交渉権は、通常の債権のように、相手方に一定の給付を要求し得る具体的権利ではない。すなわち、団体交渉権は、あたかも民法上の能力の概念に類似する、いわば一つの法律上の「可能性」ないし「資格」であつて、未だ通常の権利概念の属性たる具体性をもつに至らない権利以前の概念である。したがつて、労働者は、団体交渉に関して、労組法によつて一定の保護は受けるが、団交に必ずべき旨の請求は、権利義務関係の冷徹な判断を使命とする司法的処分である民事訴訟の対象となり得ない。

最後に、被告側は、右の二点の主張がすべて理由がないとしても、団体交渉は、究局的には、労働協約あるいは協定の締結を目的とするものであり、本件原告側は、先に見たように適法な代表者を欠いているから、協約、協定等の締結能力がなく、したがって、被告側が団交を拒否する正当な理由をもつことは、明らかであると主張したのであった。

二 裁判所の判断

判決理由において、裁判所は、まず被告側の本案前の抗弁について、その判断を示している。裁判所は、「公労法第四条第三項の趣旨は、公共企業体等の職員が、その企業体以外の労働者と団結し、またはかかる団結へ加入することを禁止しているものとは解されない」との基本的理解の下に、原告組合が、「労働者の自主的な団結として、もとより適法であり」、また黒川委員長は、正規手続によつて、選出されたものであるから、組合を代表する資格を有すること明白であるとして、被告側の本案前の抗弁を却下している。以上のような判断を下す根拠として、まず、公労法第四条第三項の趣旨に関して、裁判所は、次のように理由を示している。

「蓋し、公労法第四条第三項の文言からいっても、職員が他企業の労働者等と団結したり、又はかかる団結へ加入することを禁止する趣旨とは読みとれないし、またかかる結成、加入を禁止しているとすれば、憲法第二八条が労働者が企業別にせよ、職種別にせよ、どのように団結するかは、その自由とし、その自由を憲法上の権利として保障している趣旨に反する結果になるから、立法者がかかる立法をしたものとは到底考えられないからである。」

右に関連して、公労法第四条第三項は、公益を守るため、部外者の支配・干渉を排除するための規定であり、団結権を公共の福祉の観点から制限するものであるとの被告側の主張に対して、次のように判示。

「しかし、憲法上保障されている団結権を明文の規定がないのに制限して解釈するのは、妥当な法解釈の態度とは考えられない

し、公労法上争議権を制限されている職員がその制限に違反しないようにする措置はすでに公労法上備わっており、その上かかる争議権を制限された職員の団結が常に特定の使用者に従属し、その構成員のすべてがその使用者よりの解雇の脅威にさらされて非自主的な組合に墮する虞のある団結でなければならぬ程の公共の福祉は存在しない。」

右のように検討したのち、裁判所は、原告組合は、被告の機関車関係の職員、および、かかる職員で被告から不当に解雇された者との団結であると認めるのが相当であるとしたのち、その自立的な団結としての適法性を認めるとともに、黒川委員長は正規の手續によって再選されたことが立証されているから、原告側は訴訟要件を欠いていないと結論したのであった。

次に、裁判所は、被告が団交に応ずる義務があるかないかという中心問題について、二つの観点から判例を下している。

第一に裁判所は、原告組合の法的性格について検討し、その結果、原告組合の法的性格からどのような効果が、主として公労法との関係において生れるかを判示している。まず、裁判所は、公労法第四条第三項を注意規定であるとする原告側の主張を斥け、同法にいう「職員の組合」とは、職員のみで結成する組合を指摘すると解する外ないと判示する。この点、原告側は、公労法上職員の団結が職員のみで結成するように強制する手續がなくなったことを理由に、同法第四条第三項の規定は任意規定と主張しているようだが、この解釈はとれないとして、左のように裁判所の見解がのべられる。

「なる程、同条項は職員の団結が職員のみで結成しなければならないことを宣言しているものでないことは、すでに述べたとおりであるが、公労法にいうところの「職員の組合」とは、いかなる組合であるべきかは、立法政策上自由に定められるところであつて、公労法の規定によれば、立法者は「職員の組合」とは職員以外の者が加入できない組合か、又は加入していない組合とする政策をとつたものと解する外なく、職員以外の者が加入でき、かつ、現実に相当数の非職員が加入していても、なお公労法上の「職員の組合」であるといえるものならば、立法者が公労法第四条第三項をもうけた趣旨は全く無にひとしいという外はない。」

「しかももし法がかかる者をも職員の中に包含する趣旨であれば、職員と非職員との区別を明確にするため、当然解雇の効力を争う方法や期間を限定する措置をとつていたと思われぬのに、法がかかる措置をとつていないし、(イ)また公労法立法の審議経過に

鑑みても、かかる解雇の効力を争っている者を交渉委員とする余地を残すことによって、職員であるか、非職員であるか未確定の者につき組合に関与できる途を残し、これにより必しも不当な結果は生じないものと考えられていたことが認められるので、公労法第四条第三項の職員の意義も同項第二条第二項の職員と異なるところがないものと解釈するのが相当と思われる。」

ついで裁判所は、原告側が本訴において解雇の無効を主張していないことを指摘し、本件訴訟においては、原告組合が職員だけで結成している組合であると認定できないとの判断を下している。

裁判所は、右のような判断を示したのち、原告組合が職員のみで結成でないとしても、憲法上団体交渉権を保障された組合であることは当然であると述べる。しかし、法が被告に対して団交を正当な理由なく拒否しないよう義務づけているかどうかは、さらに検討を要するとして、公労法第三条の解釈に移る。裁判所は、公労法は、公共企業体の団交拒否が不当労働行為を構成する要件を、職員の組合の交渉委員に対して、正当な理由なく団交を拒否することに限ったものと解するのが相当であるとし、この理由を次のように説明している。まず公労法が、公企体とその組合との間の団体交渉をどのように考えているかについて、次のように判示

「公労法は、職員のみで結成する「職員の組合」について特に一章をうけ、更に第九条から第十二条までにより交渉委員による「職員の組合」との団体交渉手続ないし苦情処理の手続をもうけているので、同法は職員の組合との団体交渉を通じて公共企業体の正常な運営を最大限に確保しようとしていることが窺われる。」

右のような判断を基礎に、公労法第三条の読み替え規定の中に、「労働組合を代表する交渉委員」とある「労働組合」は、職員の組合に限定されるという解釈を導き出し、さらに、このような解釈は、憲法第二十八条に違反しないし、また、このように解釈しなければ、公労法の団体交渉に関する規定の立法趣旨は全く空に帰するとして、その具体的な理由付を次のように試みている。

「換言すれば、公労法は「職員の団結」が職員のみで結成されるように誘導するため、職員のみで結成に対して公共企業体等が団体交渉を正当な理由なくして拒否することを不当労働行為とする政策をとっているものというべきである。この点について公労

法は不当労働行為に関する公共企業体等労働委員会の救済手続に参加する資格について、同法第四条第三項は関係がないこととなつておるとの反論があるかも知れない。しかし公労法が不当労働行為の実体上の構成要件を「職員の組合」との関連においてのみ規定している以上、その救済手続に参加する資格と同条項との関連を切り離しているのは、むしろ当然といふべきである。」

右のように、原告組合に対して労組法第七条第二号の適用のないことを示したのち、裁判所は、「以上のとおりであるとすれば、原告組合の団体交渉権を有する根拠となるものは、憲法第二八条のみということになる」と述べて、原告の請求を却下する第二の重要な理由を展開している。すなわち、憲法第二八条が、原告組合と使用者である被告との労使関係に及ぼす法的効果について、裁判所は次のように判断を下す。

「思うに憲法第二八条によつて保障される権利の内容は、国家がかかる権利実現のため積極的な措置を講ずべき責務に対応するものであつて、同条によつて直接には労使間に具体的な権利義務が設定されるものではなく、団体交渉等を憲法が権利として保障することによつて、国家がそれらの権利の実現に参与し、助力すべき責務を負つておると共に使用者においても、かかる権利を否認しないようにすることが憲法の下における公の秩序であることを宣言し、従つて国家としては、これに反する行為の効力を否認し、使用者の団体交渉の拒否が正当でないならば、これを違法と評価し、労働者のために損害賠償請求権を発生せしめるものと解するのが相当である。」

右のように判示したのち、裁判所は、原告の請求が、「憲法上団体交渉権を有していることの確認を求める趣旨であるならば、かかる権利を確認してみたところで、原告の被告に対する具体的な権利ないし法律関係に何ら影響がないのであるから、かかる関係の確認は、民事訴訟法上許されない」として、これまで紹介した判断を総合して原告の請求を却下したのであつた。

研 究

(一) 原告の本件訴による請求は、訴訟要件を欠く不適法なものであるから却下を免れないとする、被告の本案前の

被解雇者を代表者とする国鉄機関車労組の団体交渉権

抗弁を、理由がないとした裁判所の判断は正当である。とくに、憲法の保障する団結権に基いて、原告組合が成立していることを認めた点は、そのかぎりにおいては、高く評価されねばならない。しかし、団結権に対する理解の仕方には、なお大きな問題が残っている。この点、後に詳述することとし、ここでは触れない。

次に、やや細かい問題であるが、裁判所は、被告の本案前の抗弁を斥ける理由として、公労法第四条第三項によって団結権が制限されないことを指摘した。この点の判断は、前記のようにそのかぎりにおいては正しいが、しかし技術的には、やや問題がある。なぜなら、いかなる団体も、憲法の保障する結社の自由に基いて成立しているかぎり、すなわち、違法な目的を追求する団体でないかぎり、訴訟当事者適格を原則としてもつことは明らかである。それゆえ、本件被告側の本案前の抗弁に関しては、原告組合が違法な目的を追求する団体でないことは明らかであるから、公労法第四条第三項は、組合役員に関しては、単に公労法上の組合の役員資格を規定したものにすぎないことを指摘すれば足りるのである。すなわち、原告組合が憲法第二十八条による団結権を根拠として存在する団体であるという事実は、むしろ、原告組合の法的性格を判断するさいに示す方が、理論的には整合しているといえよう。しかし、判決のように理由を説明しても、もちろん誤りではない。

(二) 裁判所は、原告組合が職員のみを団結ではないことを認定したのち、なお原告組合が、憲法上、団体交渉権を保障された組合であることを認めているが、この判断は正当である。しかしながら、公労法第三条を根拠にして、原告組合に対する団交拒否に関する不当労働行為の成立を、一般的に否定しているのは、これまでの判断とまったく矛盾するといわねばならない。憲法によって団体交渉権を保障されている組合に対して、正当な理由なしに団体交渉を拒否すれば、その行為が不当労働行為となることは、条理上明らかである。また判決が、公労法第三条の解釈に当たって、同条が労組法第七条第二号中「使用者が雇用する労働者の代表」とあるのは、「労働組合を代表する交渉委員」

と読み替えるよう規定している点について、交渉委員という制度は、公労法に固有の制度であること、ならびに公労法の立法趣旨を根拠にして、右の読み替え規定にいう労働組合とは、職員の組合に限定されるとしているのは、法文を無視した解釈といえよう。公労法第三条は、最初に「公共企業体の職員に関する労働組合（以下組合という）並びに労働関係及びその調整については、この法律の定めるところにより……」という表現をし、その後読み替え規定を置いているのである。その読み替え規定の中で、組合という略語を特に使用しないで、「労働組合を代表する交渉委員」という表現をしているのだから、文理上も、職員の組合に限定されないことは明らかである、このように読み替えると立法趣旨が全く空に帰すると判示しているが、これも誤っている。右のように読み替えた場合、公共企業体の交渉相手は、その雇傭する労働者の代表者ではなく、現に結成されている労働組合を代表する交渉委員に限定されるのだから、この点、通常の事業の場合と比べると、明らかに制限が加えられているのである。さらに公労法第三条は、労組法第七条第一号本文については、読み替え規定を置いていない。この点、判決は、公労法は不当労働行為の実体上の構成要件を「職員の組合」との関連においてのみ規定しているとしているが、もしそうだとすれば、労組法第七条第一号に関しても労働組合とあるのは、当然職員の組合と解すべきだとすると、原告組合が団結権を基礎に成立するという判決の見解と矛盾する。いうまでもなく、右のような奇妙な矛盾が出てくるのは、もともと憲法違反の規定と見られる公労法第四条第三項を、強いて合憲的に解釈しようとする点に原因がある。でなければ、団結権と結社権を混同している点に原因があると見られる。

なお、判決は、公労法は、政策的に職員のみを団結についてのみ、団交拒否を不当労働行為とする政策を取っているとしているが、この見解は理解しにくい。労働委員会による不当労働行為の救済は、行政的救済であるから、政策的考慮を入れて制度を定めることも許されるかも知れない。しかし、憲法第二十八条を具体化している労組法第七条

の規定を、あいまいな読み替え規定の政策的解釈によって制限することは、あり得ないことといえよう。

(三) 最後に、裁判所は、原告組合に関しては、労組法第七条第二号の適用がなく、憲法第二十八条のみが、原告組合の団体交渉権の根拠となるが、この場合には、使用者の団交拒否が正当でないならば、損害賠償請求権が発生するのに止まり、直接には労使間に具体的な権利義務関係が発生するものではないとしている。このような見解は、まず第一に団体交渉権を、自由権的基本権と同視している点で誤っている。この点はすでに批判されている点だから詳述しないが、集団的労働関係が存在するとともに、団体交渉に関する権利と義務関係はある、程度具体化することに注意したい。しかし、確認訴訟をこの段階で求められるか否かは別の問題である。第二に、本件に関してはすでに団交拒否が事実としてなされた点を無視している点に問題がある、かりに、その拒否が不当なものとすれば、損害賠償請求権は現実に発生し、同時に団体交渉権の明らかな具体的侵害が行われているのであり、また将来においても同一の理由による団交拒否が継続する可能性が強いのであるから、このような場合には、権利の確認を求める具体的利益があると解せられる。

(四) これまで検討してきたように、この判決は、相互に矛盾する判断を含んだ判決である。しかし、それにもかかわらず、筆者はこの判決を高く評価したい。

なぜなら、原則として、原告組合の団結権および団体交渉権を裁判所が認めているからである。(三)に考察したところからは、その認め方は十分ではないように一見思われるが、実際上はそうではない。その理由を次に説明しよう。

(1) 団体交渉権に対する裁判所の理解は、市民法的理解に一応とどまってはいるが、団体交渉権に関するかぎり、これを完全に生存権的人権と理解した場合との差は、それほど大きなものではない。なぜなら、団交拒否に対する直接有効な法的救済は、労組法第二十七条以下による行政的救済によるほかないからである。司法上の救済は、それが団

体交渉義務の確認という形式、あるいは、団体交渉という事実行為の給付を認めるといふ形式をとろうと、または、本件判決の考え方のように損害賠償請求権に基いて損害の回復を認めようと、実際上の効果は大差ないと考えられる。損害の発生したのちの救済では役に立たぬという意見もあるかも知れないが、本訴として争うかぎり、他の形式によっても同じことがいえる。仮処分申請に関しては、団交拒否は損害賠償請求権を発生させるのみと解しても、損害発生のおそれが具体化しているかぎり許されると解される。

損害賠償請求権の発生を認めるといふ形での処理に対しては、損害額の評価が困難であるといふ非難も考えられるが、これも大した意味はない。団交拒否に関しては、それが不当な拒否であったという事実が、裁判所によって認定されるならば足りるのである。この点、名誉権の侵害の場合と若干類似していると考えられる。法による救済が、そのまま直接に有効な救済となることを望むなら、先に述べたように、司法上の救済ではなく、労委による不当労働行為救済手続を利用すべきであろう。

(四) 判決理由に示された理論構成の中で、今一つ疑問に思われる点がある。それは、裁判所が、労働組合法第七条第二号の適用がある場合には、労使間に具体的な権利義務関係が発生すると考えているように読み取れる点である。団体交渉権は、私法上の権利である物権や債権とは明らかに異った性質の権利である。この点は、労組法第七条第二号が適用されようと本件のように、憲法第二十八条が直接適用されようと変りはない。とするならば、本件原告側の請求を却下する理由としては、労組法の適用のないことを理由とするのではなく、団体交渉権に関して、確認訴訟を提起すること自体が、民訴法上許されないとすべきではなかったろうか。この点、私見は先に述べたように、具体的に団交権の侵害が発生したか乃至はそのおそれがある場合には、確認訴訟も許されると解するが、この判決に即して考えると、右のように理論を構成すべきだと考える。

(六) 最後に、この判決を高く評価する今一つの理由について述べる。この判決において原告側は敗訴しているが、しかし、それは主として右に検討してきたように、実際には技術的な理由によるものである。この判決は、実質的には公社側の団交拒否を不当であると判断していることに注意せねばならない。なぜなら、公労法上の組合でなくとも、すなわち、公労法第四条第三項に違反する組合であっても、団体交渉権を有することを判決は認めているのだから、第四条第三項違反を理由として団体交渉を拒否することは、許されないと解せられる。たとえその拒否が、本件判決の考え方によれば、不当労働行為とはならないとしても、損害賠償請求権発生の原因には明らかになるといわねばならない。なぜならもし、この結論を否定するとしたら、原告組合が憲法によって団体交渉権を保障されている意味は皆無となるからである。

註 本件判決は、判例時報（日本評論新社刊）昭和三十二年十二月一日付第一三一号および労働法律旬報昭和三十二年十一月中旬第二九〇号等に集録されている。なお、本件判決に対して、窪田隼人・片岡昇両氏による判例批評が、労働法律旬報第二九一・二合併号に掲載されている。多くの示唆を受けたことを記すとともに、読者が参照されることを希望する。さらに、右判例批評とともに掲載されている沼田教授の本件紛争に対する論評、および、同誌昭和三十二年六月中旬第二七五号の宮島尙史氏による公労法第四条第三項の解釈論も、ぜひ参照すべき論稿である。右にあげた諸氏の見解と、必しも筆者の見解は一致しないが、この点を指示することは省略した。