

日本労働年鑑 第26集 1954年版
The Labour Year Book of Japan 1954

第三部 労働政策

第七編 使用者の労働対策

第二章 治安対策・労働運動対策・職場防衛運動

労闘スト対策

まず春の破防法反対闘争にたいし、関西経協では木村法務総裁の自重要望(四月三日)、関経協定時総会における吉武労働大臣の破防法についての講演(同四日)などに呼応して、次のような、政治スト反対声明を発表した(日経連タイムス、四月一〇日号)。

(関西経協の声明)

一、政治ストは、現行労働関係法規に照し、違反行為であり、いやしくも民主国家においては断じてゆるさるべき行為ではない。

二、同法案の内容は刑法上の内乱、政治上の目的を以てする騒擾殺人、汽車転覆、その他暴力主義的破壊活動を行った団体並びにその行為を規正するための法的根拠を確立し、治安の確保を計らんとするものであり、何等労働条件に関係を持たないものである。

三、現在世界的不況の渦中であってわが国経済も著しく不振の状況にあり、ゼネストを敢行するにおいては国民経済を甚しく麻痺させるにいたるものと憂慮せられる。
四、今や講和発効の秋に直面し名実共に国際威信を回復せんとする段階においてこれが重大な障害となる。

五、破壊活動をこととする一部尖鋭分子の最近における極めてはげしきしゅん動に鑑みてその乗ずる機会を与え不測の生産阻害行為、治安攪乱行為等が随所に激発することが深憂せられる。

六、以上の観点から真に民主的労働運動を希望する勤労者諸君は本来の、在るべき労働運動に対し懐疑的となりあるいは組合内部分裂等の結果を招き惹いてはわが国労働運動の健全なる発展の障害となる。

政府や資本家側の種々の説得や警告にもかかわらず、ついに労闘ストは四月一二日、一八日に実行されたが、日経連では、このストの責任追及のため処理委員会を設けて協議した結果、五月一四日、最高機関たる常任委員会において左のごとき基本方針を決定した。また次に予想される第三波ストにたいしては、本方針を適用し、組合のスト通告は事前警告を発してこれを峻拒し、政治ストの違法性を明らかにするとともに、責任追及の態度を留保すること、休日振替などの便宜の措置を拒否することの三項目を公式に申し合わせた。

(政治スト事後措置に関する基本方針)

一、責任追及の範囲 経営の秩序破壊に対する秩序罰と受けた損害に対する補償(損害補償)に区分されるが、その何れを実施するかまたは併加するか並びにその追及の限度は各個企業において行われたストの態様と実態に応じて行う。

二、責任追求の種類(1)(秩序罰)ストの実態に応じ、各個企業の就業規則にてらしこれを行うが将来に対する警告を同時に含ましめる(2)(損害賠償)捕捉可能の限度において受けた損害の実態に即し請求する。

これより先、日経連が五月七日に決定した「破防法反対闘争の責任について」は、右の政治的方針を法律的に裏付ける統一方針といふことができる。(労働法令通信、五月二三日号)

(破壊活動防止法案反対闘争の責任について)

まえがき(略)

第一、国家に対する責任(刑事上の責任)

一、今次ストと業務の妨害

一般に争議行為と刑法第二百三十四条に定める業務妨害罪との関係については、同盟罷業は業務妨害罪の構成要件に該当するが、正当なるものについては労組法第一条第二項により違法性が阻却されるとする考え方と、業務妨害罪の構成要件としての「威力を用い」とは「不正な威力の使用」の意に解すべきであり、労働組合の結成という団結そのもの、そしてまた同盟罷業そのものは憲法上保障された適法な行為であり、その団結または同盟罷業の勢力を使用することは、その使用の仕方(方法)が違法でない限りいわゆる「威力を用い」に該当しないから、最初から業務妨害罪の構成要件には該当しないとする考え方とが対立している。

併しながらこのいずれの考え方に従うとしても、罷業がその手段方法において暴行脅迫を伴うような場合は、刑法上の業務妨害罪の責を問われうるものであることは勿論である。

「破壊活動防止法案」反対のため、いわゆるストライキは、労働組合という組織体の意思決定に基いてなされたものである点において労働組合のなす行為であることは認めざるをえないが、前にも述べた通り、憲法及び労組法上保障された団体行動権に基くものではないから争議行為の範疇には属しないものである。

その「集団的な業務停止」ないしは「集団的な職場離脱」の手段は、争議行為の場合とは異り、全然法律上許されたものではないので、この手段自体は不当に使用者の業務を妨害したものであるといふことができるであろう。

二、今次ストと「威力」

ただ問題はこの業務妨害が「威力を用い」若しくは「虚偽の風説を流布し」又は「偽計を用い」てなされたか否かということである。それが只単に労働組合という組織体によってなされたということだけでは必ずしも「威力を用い」てなされたものとはいえないであろう。それは「労働組合」なる組織は、憲法の保障に基き合法的に認められたものであり、労働組合組織は現在一つの社会的現実として与えられたものといふから、たとえ今次のストライキが違法であることは明白であっても、労働組合という一つの集団の形においてなされたという、ただそれだけの事実では他に脅迫暴行と認むべき手段が講ぜられない限り、使用者に対し、その意思を制圧し、あるいは畏怖の念を生ぜしめるに足る

程度の威力とは認め難いからである。

併しながら、例えば正当目的と目すべき職場大会開催を名目として使用者の承認を求めながらも、実際は職場大会を開くことなく、職場放棄をなしたような場合には「偽計を用い」て使用者の業務を妨害したこととなり、刑法第二百三十三条の業務妨害罪となる場合もあるものとする。

三、正当と信じてなしたストとその責任

要する今次「破壊活動防止法案」反対ストが刑事上の業務妨害罪に該当するか否かということは個々の具体的事実に基づいて検討しなければならないこととなるが、注意すべきことは刑事上の責任が問題となる場合は行為者個々の責任が問われるものであるということである。ここでは団体としての責任、団体機関としての責任という形で問われるのではなく、その行為の形態が単独でなしたか、数人共同してなしたか、あるいは人を教唆若しくは幫助してこれをなさしめたかということが問題となる、ということである。

われわれは今次のいわゆるストライキは法の保障に基く争議行為ではなく違法な行為であると考えているのであるが、若し客観的にこれが違法なものと評価されるにも拘らず、行為者が主観的に正当な争議行為であると誤信していても、その行為自体の違法性は阻却されるものでなく、ただ可罰責任阻却の事由となるか否かが問題となるに過ぎないであろう。

今次のストライキの違法性についてはすでに数次の政府当局の見解発表もあり、また世論において相当議論の中心となっていたことでもあるので行為者において違法の認識が全然なかったことは考えられないのであり、百歩譲っても、少なくともあるいは違法なものではないかという未必的故意が推定されることは疑いないであろう。

第二、使用者に対する責任(民事上の責任)

一、損害賠償の責任(債務不履行の責任)

(前略)いずれにしても以上眺めたように、この問題については諸家の見解が区々に岐れている。併しながら、近代の工場生産の実態より見るときは、労働者は企業者の組織統制下に労働力を集団的に提供するものと考えられ、争議行為の場合はその労働力の共同管理が使用者の手から離脱し労働組合の手に移ること、あるいは労働者相互間における共同意識の存在すること等を考え合わせれば損害賠償債権そのものは性質上不可分でないとしてもこれを不可分的なものとして解することが理論上の帰結ではないかとも考えられる当事者の意思にも合致したものといえないであろうか。なお研究を要する問題であろう。

二、雇傭契約の解決

今次のストライキは前にも述べたように個々の組合員としては従業員の立場に於て雇傭契約に基く労務の提供を履行しなかったものであり、それはたとえ、組合の指令に基づくものであろうとも法上の争議行為に該当しないものであることを知りつつなしたかあるいは知らざるにつき過失のあったものといわざるを得ないから、民法第五四三条に定める「履行ノ全部又ハ一カ債務者ノ責ニ帰スヘキ事由ニ因リテ不能トナリタルトキ」に該当し、債権者である使用者は雇傭契約の解約をなすことは疑いない。

また民法六百二十七条及び六百二十八条にはそれぞれ雇傭に特有な契約解除が規定されているので、使用者はこの解約権を行使することも可能である。

ただ労働基準法、並に労組法は労働者保護の立場から民法の一般原則に対し、労組法第七条、労基法第十九条乃至第二十一条において解雇権の制限をなしており、また企業内の労働協約、就業規則等にも解雇に関する制約条項が設けられているからこれらの規定、約款等に従うべきことはいうまでもない。

なお一般に解雇は自由であるか、あるいは解雇については正当理由を要するかという問題が従来論争の一つとなっており、裁判例等に於ても解雇の自由を肯定する論、否定する論の両者が示されていることは周知の通りである。

三、懲戒——(就業規則上の責任)——

(1)懲戒の対策

争議行為あるいはその他の組合活動が正当であるときは就業規則は作用しえないが、争議行為が正当でない場合とか、若しくは不当な組合活動をなした場合はこれに対して就業規則の適用がある。労働法は団体交渉その他の団体行動をする権利の正当行使に対してのみ保護を与えうものだからである。

今次の「破壊活動防止法案」反対闘争はストライキの形においてなされたとしてもそれは法上の争議行為ではなく、また、職場大会の形になされたとしても、予め正規な手続きを経て会社の承認若しくは諒解等をうけていない限りは手段において不当な組合活動である。それだから、いずれの場合も会社は就業規則若しくは協約上の懲戒権を発動して、行為者を懲戒に処することが出来るといわねばならない。(以下略)

(一)闘争に参加した組合員

今次の闘争は、ストライキの形でなされたとしても争議行為ではない。それは雇傭契約上の労務の提供を怠ったものであり労使間の信義に反する行為である。またそれによって企業内の秩序を紊した行為であるから懲戒に該当する行為といわざるをえない。

今次闘争の目的は、それ自体、法上の争議権をもって保障せられた事柄に関するものではなく、本来政治的手段に訴えて達成すべきものである。従って、これを組合が争議行為の形において促進しようとする事自体が正しくないのであって、たとえ組合の機関の決定であろうとも、その決定は正しくないものであるのだから、個々の組合員としては、これに従わねばならない筋合のものではないと解する。従ってただ単に組合の指令に従ったということだけでは個々の組合員の行為の正当性を主張する根拠とはなりえない。

個々の組合員としては本来一般市民の立場において政治運動の自由を保有しており、今次闘争の目的とするところを、如何なる形式に於て達成すべきかの判断を自由になしうる立場にあるのであって、——この意味ではスト権委譲そのことにも問題があると思う……組合と雖もこの個人の持つ自由を束縛するような方法において組合意思を強制することには組合に与えられた政治活動の自由の範囲を逸脱し、個人の基本的人格を侵害するものであるとさえいいうるであろう。またそうしたことが組合の統制上の必要に基くものであるとも考えられないからである。

組合の指令に従った行動であっても、その指令が違法不当なものであった場合には免責されるものでないことはすでに労働委員会の裁定例等において明らかにされている。(以下略)

(二) 闘争を指導し実施を促進した指導部員

指導部員も組合員であり会社の従業員であるから前述した組合員の立場において懲戒に処せられることはいうまでもないがそれ以外にただ指導部員であるということだけに基いて特別の懲戒に値するか否かは疑問である。

懲戒対象となるのは個々人の行爲そのものであるから、特に指導部員として指導若しくは、実施促進につき具体的な行動をしていない限りは、指導部員としての責任を問うことは困難であろう。

今次のストライキの実態は、特別な不法行爲が見られない限り、単純な債務不履行である。指導部はいわば、個々の労働者として、この債務不履行をなさしめることによって、会社の業務を妨害したことになるのであるが、指導部がこれを決定したとした場合、それは組合規約に基く権限か、あるいは特に組合員からの権限委任に基いて決定したものと見ざるをえない。その内容の不当性はともかくとして、決定する行爲そのものは、一応権限に基く行爲であるとも見ることができるであろうから単に「決定した行爲」それだけでは、執行部員を懲戒に処する理由とはならないのではないかとの考え方がある。然しながら内容に於てすでに争議権の保障のない行状を、争議行爲の形において実行することを決議したことは、権利乱用に基く違法な行爲の実行を決議したこととなり、決議したこと自体が会社の秩序紊乱と重大な関係をもつといいうるであろう(以下略)

(2) 懲戒処分と裁量(略) 四、協約上の平和条項違反の責任

われわれは今次のいわゆるストライキは、その性格が法上の争議行儀でないとして解するが故に理論的には協約上の平和条項は適用の余地ないものと解することもできるのであるが、また少くとも集団現象としての実態を重視すれば争議行爲に準ずるものとして平和条項の適用をうけるものと解することも可能であろう。

五、賃金の不払

この問題は理論的には責任に関する問題ではないが、正当な理由なき労務提供の拒否である以上、対価としての賃金の支払いをうけないことはいうまでもないだろう。ノーワーク、ノーペイの原則によるものである。

以上、われわれは今次ストに伴う労働者側の使用者に対する責任を検討して来た。損害賠償はその第一目的が使用者の蒙った損害の填補にあることはいうまでもなく、これに対して懲戒は企業秩序の保持、従業員への懲戒目的の達成ということを目眼としてなされるものである。両者は全然その目的を異にしているのであるから、理論上はこれらの責任を併せ問うことも勿論可能である。それは恰も刑事法上の処罰と民事上の損害賠償とが併用されうることと何ら変りない。ただ、労働対策、労務管理の立場からこれを如何に運用するかということは自ら別個の問題である。

右のような日経連の方針に沿って、全国の炭鉱経営者で組織する日本石炭鉱業連盟では、労闘スト第二波に参加した炭労にたいする責任の追及について協議した結果、左のように徹底的に責任を追及する方針を決定して、一七日炭労本部にそのむね通告した。

一、政治ストは容認せず、その責任追及のため、全炭鉱経営者は一致結束して具体的措置をとる。

二、具体的措置(1)責任追及は、ストを行った組合ならびにその指導または行動上の責任者(上部組織への出向者を含み以下責任者と称す)(2)四月十八日ストに対しては左の措置をとる。責任者に対する懲戒処分または訓戒(3)今後政治ストが行われた場合は(イ)責任者に対する処分(ロ)四月十八日ストを含む損害賠償請求の提訴。

このような身分上の責任追及と損害賠償請求の強行を申合わせたにもかかわらず、第三波ストがおこなわれたが、日経連は、六月二七日、緊急常任理事会を開いた結果、責任追求を機械的に実施することをやめ「将来の労使関係という大局的見地に立って」これを保留することに決定した。要旨は左の通りである(日経連タイムス、七月三日)

六月七日に実施を予定された第三波ストはわれわれの毅然たる態度と世論の厳しい批判のためか組合内部には自制的な傾向が漸次顕著となり、第三波ストは実質上瓦解し、続く第四、第五波と分裂的なストの様相を呈し随ってストの実態は労働側の誇大な宣伝にも拘らず自主的判断に基きこれに追随しなかった組合も少からず、結果的にはほとんど実害を伴わざる名目的ストに終わった。

かかる結果を招来した所以のものは民主主義労組の結集体として出発した総評が一部の容共的左派幹部の言動に左右され民主主義の原則を無視し、世論を排して政治ストの如き暴挙を敢行したため、世論の硬化を招くと共に、内部的にはかかる容共左派に対する民主労組の対立を深め、一般組合大衆もその実態を認識したことに基くものである。斯る労働側反省の起因となりたるものは、吾々経営者の強き結束の下に統一された方針を敢行せんとする毅然たる態度をとったことであり、経営者側としてもまた尊い試練であったと思う。五次に亘って行われた政治ストは叙上の如く一部には経済的損害を齎らしたものもあるが、全般的に喧伝された如き甚大な実害はなく且つ民主労組の反省も顕著となった新しい事情の下において吾々は先に決定した政治ストの責任追求の具体的実施に就て更に真摯な検討を遂げたのである。

一部には飽く迄既定方針を強行すべしとする主張も数多くあったが、将来の労使関係を慮り民主労組の今後の動向に信頼し大局的見地に立って責任追及を全般に亘って機械的に強行することをさげ、企業において反省が極めて顕著であると認める組合に対しては一先ずその実施を猶予することがこの際妥当な措置との結論に達した。

また経営者側で最も強硬だった石炭連盟もこれにならって措置保留を決定し、六月二七日、左の通り炭労本部に通告した。しかし炭労は、政治ストは合法であるのに、これを違法とすることを前提とした通告は受取る理由を認めないとの回答をおこなった。

政治ストを行った場合、組合並に争議責任者に対し、責任を迫る旨既に通告しておいたが第二次スト(六月七日、六月十七日)における貴方の態度に照らし今回に限って具体的措置の実施は留保することとした。

なお今次ストにおける当方の蒙った損害は生産減二十万吨以上である。

日本労働年鑑 第26集 1954年版

発行 1953年11月20日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

****年**月**日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1954年版(第26集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
