

日本労働年鑑 第51集 1981年版
The Labour Year Book of Japan 1981

第三部 労働政策

VII 労働判例の動向

2 下級判例

全通新宿郵便局マル生事件
(東京高判昭五五・四・三〇労働判例三四〇号)

昭和四〇年五月から六月にかけて起きた新宿郵便局での全通労組と郵政労組との対立をめぐり、局長や職制の言動が不当労働行為に当たるかどうか争われた、いわゆる全通マル生事件の一つである。全通の申立にたいし公労委は不当労働行為はないとして申立を棄却したが、その取消訴訟において一審の東京地裁は四七年六月、全通側の主張をほぼ認め、「一企業内に両立する組合がある場合、一方を称揚して他方を非難し否定する使用者の言葉は、組合の運営に対する支配介入になる」として公労委の棄却命令を取り消した。しかし本件控訴審で東京高裁は、前掲国労札幌支部ビラはり事件最高裁判決を援用し、休憩室での職場集会は正当な組合活動にあらず、職制がこれをメモするのは正当な職務と認めるなど、一審判断を全面的に覆えし、これを取り消す判決を下した。昭和四〇年前後の「マル生事件」をめぐり、全通が公労委の救済申立て棄却を不服として提訴した事件は他に三件あるが、いずれも全通側が勝訴、確定していた。

判決は、本件で問題となった局長の発言、休憩室の集会禁止、解散通告、組合掲示物撤去などそれぞれの事由について検討した後、すでに労使間の交渉で解決済みの問題についての救済命令の必要性についてつぎのように説示している。

【判決要旨】

思うに、控訴人委員会は(一般の労働委員会も同様であるが)、不当労働行為の存在が認められるときでも、救済命令を発する必要がなければ、その申立てを棄却するという措置を執ることができるものと解するのを相当とし、かかる申立棄却の措置は、例外的ではあるが許されてしかるべきである。控訴人委員会が判断したごとく本件における組合掲示物撤去については、既に解決済みの問題として救済命令を発する必要はないものといえることができる。すなわち、同控訴人の延岡郵便局事件の命令が契機となり、数次にわたる労使の交渉の結果、郵政省においては、個々の掲示物については掲示ごとの許可は必要でないという取扱いに改め、被控訴人もこの措置を了承しているのであり、このように上部機関同士の数次の交渉により相互の了解が成立している以上、掲示ごとの許可を受けていないという理由による掲示物撤去に関する問題は、係争中の案件をも含めて、当該案件に格別の特殊事情のない限り、すべて解決されたものと見るべきであり、このようにすべて解決されたがゆえに、同種の他の案件も取り下げられ、延岡郵便局事件も陳謝文交付を実現させることなく処理されたものと認めるのが相当である。上部機関同士の間で回を重ねて協議を成立させながら、係属中の個々の案件の処理は別問題であるというのでは、右協議成立の意味がほとんど失われることにもなる。

そして、本件掲示物撤去については、同種の他の案件及び延岡郵便局事件とはその扱いを異にし、これをなお未解決のものとしておくべき格別の特殊事情を認めるに足りる証拠はないから、あえて救済命令を発する必要はない。

中央観光バス事件 (大阪地判昭五五・三・二六労働判例三三九号)

職場の仲間従業員から退職勧告および共同絶交を迫られ二名の組合員が会社と管理職を相手どって起こした損害賠償請求事件である。大阪地裁は、従業員らによる村八分を共同不法行為と認定し、会社の管理職もこれを教唆・幫助したものとして民法七一九条による共同不法行為者と認め、そしてこれら職制の言動は会社の意を受けたものとして民法七一五条による使用者責任も認めて、各原告につき五万円の慰謝料を命じた。原告らは最初二六名で組合を結成し全自交に加盟していた。昭和四八年には組合員二名となったが、監督署への内部告発やストライキなど活発な組合活動をしたため職制が中心となって「明るくする会」を組織、乗務員三〇人の署名による共同絶交を受けたものである。本件では共同絶交は従業員相互間の問題であり、また会社が不当労働行為を犯したとの申立ではないが、従業員を指揮、監督すべき立場にある管理職が本件勧告書の作成に参与していることがけっきょくのところ、会社の人事管理、ひいては労務対策としての性格をもつものとして使用者責任を問われたのである。職場村八分が裁判上争われたのは本件がはじめてであり、その意味で注目をひく判決である。

【判決要旨】

事実を総合すると、本件勧告書は、原告らに被告中央観光から退職することを求め、これに応じなければ原告らを見捨てることと、原告らと同乗・同行勤務をすることを拒むという、いわゆる共同絶交を宣言するものであるということができるところ、右共同絶交は職場という限られた社会生活の場において行われるものであるとはいえ、右職場は原告らにとって日常生活の重要な基盤を構成する場であり、それが実行されると、原告らはその意に反して右職場から離脱せざるを得ないこととなるであろうことが容易に推測し得るものである。従って、右勧告書が作成され、原告らに対し交付されたことは、原告らに被告中央観光を退職することを強要し退職しない限り原告らの自由及び名誉を侵害することとなる旨告知した違法な行為というほかない。

川村及び被告福島は、被告中央観光において、従業員を指導、監督すべき管理職としての立場を有する者であること、本件勧告書の作成、交付は原告らを被告中央観光から退職させる結果を生じさせることを目的とするものであるところ、川村及び被告福島が乗務員に対し、右行為をなすことを教唆し、幫助したことは、結局のところ、被告中央観光における人事管理、ひいては中央観光労組対策としての性格をもおびるものであること、本件勧告書に従った共同絶交は、直接的には従業員相互間において行われたものであり、右決定に参与したこと自体、従業員の指導、監督上の一環として行われたものとも評価できること、右勧告書が作成された集会は、被告中央観光の承諾のもとに開催されたものであり、その開催は、主として勤務時間中の職員を被告中央観光の本社社屋会議室に参集させて行っていることを指摘することができる。

以上の諸点を総合勘案すると、被告福島及び川村の前記不法行為は、被告中央観光の事業の執行と同視し得る程に密接な関連を有すると認められる行為というべきであるから、被告中央観光は、民法七一五条一項により被用者である被告福島及び川村が原

告らに加えた後記損害を賠償する義務があるものということができる。

【参考資料】(1)一九八〇年版『重要労働判例総覧』(産業労働調査所)、(2)『ジュリスト』臨時増刊昭和五四年度、五五年度「重要判例解説」、(3)『法律時報』「判例回顧と展望」七九年一二月号、(4)その他『労働判例』『労働法律旬報』『判例時報』『労働経済判例速報』『判例タイムズ』『労働関係民事裁判判例集』掲載の判例。

日本労働年鑑 第51集 1981年版
発行 1980年11月25日
編著 法政大学大原社会問題研究所
労働旬報社
* * * *年 * * 月 * * 日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1981年版(第51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>)
