

日本労働年鑑 第54集 1984年版  
The Labour Year Book of Japan 1984

第三部 労働政策

VI 労働判例の動向

2 下級審重要判例

【布施自動車教習所・長尾商事事件(大阪地判昭五七・七・三〇労働判例三九三号)】

布施自動車教習所では労使関係が悪化し、一九七七年八月、組合にたいし事前協議条項をふくむ労働協約の破棄を通告、翌年三月事業所閉鎖を決議、全従業員を解雇した。解雇された組合員は、同教習所と親会社である長尾商事を相手に親会社の従業員たる地位の保全と賃金支払いの仮処分を申請した。判決は、法人格否認の法理が適用される二つの場合、すなわち(1)その法人格がまったく形骸に過ぎない場合、(2)会社の背後の実態が、子会社を意のままに支配する地位にあり、かつ、会社形態を利用するに当たって違法または不当な目的を有する場合のうち、本件を(2)の場合に当たると判断し、申請を認容した。いわゆる親・子会社における労使紛争事件について法人格否認の法理により子会社の従業員にたいし親会社の責任が認められたケースはこれまで若干あるが、認定のむずかしい問題であるだけに本判決の認定のしかたが注目される。

【判決要旨】

法人格否認の法理の適用をみる第二の場合、すなわち法人格の濫用を理由として会社の法人格を否認すべき場合には、その前提として、(イ)会社の背後の実体が、会社を自己の意のままに「道具」として用いることができる支配的地位にあり(支配の要件)、且つ(ロ)背後の実態が会社形態を利用するにつき違法又は不当な目的を有していること(目的の要件)を要するものと解されるが右(ロ)にいう「目的」は、必ずしも否認されるべき会社の設立当初から存在する必要はなく、その設立後に中途からこれを有するに至った場合であっても、法人格否認の法理を適用することを妨げないものというべきである。

被申請人長尾商事は、賃料名義による収益を保持しあるいは増加させるために、長尾豊をして被申請人布施教習所の増収を企図させたが、右増収のためには布施分会が障害になるとして布施分会を弱体化させる意図の下に、被申請人布施教習所をして実質的な団体交渉の拒否をさせ、労働協約・労働慣行の全面廃棄を申し入れさせ、夏季・冬季一時金の支払いを拒否させるなどしたのみならず、布施分会を屈服させるための手段として、被申請人布施教習所をして教習生の入所受付停止や転退校の措置を相次いでとらせた。

被申請人長尾商事の利益を守るには会社の解散しかないとして被申請人布施教習所をして解散させ、それに伴って被申請人布施教習所従業員を全員解雇させ、さらに、被申請人布施教習所の業務継続に必要な不可欠な教習施設の賃貸借契約を解除して明渡訴訟を提起し、右訴訟において被申請人布施教習所をして請求の認諾をさせるに至っ

たのである。

被申請人長尾商事が被申請人布施教習所にさせた布施分会に対する以上の一連の行為が不当労働行為に当ることは明らかであり、その結果申請人ら被申請人布施教習所従業員賃金債権の行使を困難にさせたのみならず、最終的には、被申請人布施教習所を解散に至らしめ、これに伴う全員解雇により申請人らの従業員たる地位を失わせたのであって、被申請人長尾商事は、被申請人布施教習所が別法人であることを奇貨として、前記のように、支配力を不当に行使したものといわざるを得ない。

従って、本件において、法人格の濫用があるものとして法人格否認の法理が適用されるべきであって、その結果、申請人らに対する関係では被申請人長尾商事は被申請人布施教習所と同一視され、被申請人長尾商事は被申請人布施教習所の申請人らに対する雇用契約上の責任と同一内容の責任を(不真正連帯の関係において)負うものと解すべきである。

### 【全通福岡中央支部事件(東京高判昭五七・八・一七労働判例三九一号)】

全通内部において福岡県地区本部と支部とのあいだに活動方針をめぐって対立が激化し、組合運営が困難となったため、中央本部は、一九七〇年二月一七日、指令により、支部組合員全員の組合員資格を一時停止し「私は全通の綱領、運動方針、組合中央本都の組織指導九項目および指令第二二号を遵守し、組織の団結を固め闘うことを確認し、組合員の再登録を申請致します」と記載された「組合員再登録申請書」を同月二二日までに提出させ、中執の適格性審査に合格して再登録を承認された者を組合員と認めて支部の再建を図ることにした。支部役員であった原告二人は右申請書を提出しなかったため組合は組合員資格を自動的に喪失したものと扱うことにした。そこで原告が組合員資格の剥奪を無効とし、組合員たる地位の確認を求める訴訟を提起したのが本件である。一審はこれを認容し、控訴審でも支持された。規約に定めのない再登録というかたちでの統制処分適法性について示された判断として注目される。

### 【判決要旨】

一般に労働組合における組合員の資格の得喪及び組合員に対する制裁は、組合を構成する組合員に関する最も重要かつ基本的な事項であって、組合員は組合の規約に定める組合員資格の得喪の方式あるいは制裁の方式に関する明文の規定がある限り、これ以外の方式によってその資格を奪われあるいは制裁を科せられないことを保障されていると解すべきであるから、このような組合員資格の得喪及び組合員に対する制裁に関する規約の解釈については、特に厳格な態度を貫くべきである。仮に組合が組織的危機に直面するなど、非常緊急の場合に限り、団結権の維持強化のため、組合の規約に明文の定めがなくても、統制処分として組合員資格を喪失させることが可能であるとする見解に従うとしても、規約上統制処分として組合員資格喪失の方式に関する定めがある以上、これによらず右以外の方式に基づく統制処分により組合員資格を喪失させる措置をとりうることは、組合員の地位の保障もまた団結権に由来しているのであり、規約を潜脱した措置が超規約的統制処分と称して組合員の地位を保障した規約を空文化するおそれがあるので、これを肯認することはできない。

これを本件についてみるに、控訴人組合の規約上、組合員がその意思に反して組合員資格を喪失する事由として定めるのは、除名の制裁を受けたときを除いてはないので

あるから、組合員は右規約に定める除名の事由及びその手続によらないで、その意に反して組合員たる資格を失うことはないのである。してみれば、控訴人組合が本件再登録を実施した昭和四五年当時、組合規約に再登録申請手続に関する明文の規定がなく、また確立された慣習の存在も認められないにもかかわらず、控訴人組合が再登録申請書を提出期限内に提出しなかった被控訴人兩名につき超規約的統制処分として組合員の資格を喪失したのものとして取扱うことは許されないといわなければならない。

#### 【日本鋼管鶴見造船所事件(東京高判昭五七・一〇・七労働判例四〇六号)】

解雇後、数年以上経過していることおよび、解雇の効力を肯定する判決が出されていることを理由とする団交拒否を不当労働行為とした救済命令が裁判所で維持された事例。一審判決も労委命令を支持して会社側の救済命令取り消し請求を棄却していた。

#### 【判決要旨】

使用者側と労働者側との労働条件の意見の不一致について協議・決定するため団体交渉がなされるが、解雇に関する問題は労働者にとって最終的で最も重大な事項であるので、その解決方法として団体交渉ばかりでなく、苦情処理、労働委員会への提訴、裁判所への訴訟の提起等が考えられ、それが、それぞれ目的・機能を異にするものであるから、労働者がそのあらゆる手段を利用しようとするのは必然であって、その一を選択することによって他を選択し得なくなるものではない。たしかに訴訟は公正を期し得るものであり、最終的なものであるが、それは、当事者間の現在の権利関係ないし法律状態を確定することを目的とし、機能するものであるのに反し、団体交渉は労働条件等の争いを団体の団結権・争議権等の力を背景に、交渉技術を尽し、政策的な考慮も加えて将来にわたる権利関係ないし法律状態を形成しようとの目的及び機能を有するものであるから、これによって紛争の解決をはかることは労使関係にとって望ましいことであって、前者を選択したほかに、後者による解決方法をも採る意味は十分に存在するのである。

早川寛、小野隆については、控訴人主張のように長期間にわたる折衝があり、解雇の効力をめぐる問題については控訴人と深刻な対立関係にあることは十分にうかがうことができる。しかし、(証拠略)を総合すると、右兩名が、前記のとおり参加人ら組合を結成し、かつ、これに加入し、参加人らからの団体交渉の申入れがなされてからは、控訴人と参加人らとの間に右解雇に関し実質的な団体交渉は何らなされていないことが認められるのであって、団体交渉の目的・機能が前記のようなものであることを考慮すると、右解雇に関する問題について訴訟による解決しか考えられず自主的交渉の余地のない行き詰り状態であるとみるのは相当でない。

以上の理由(原審判決の理由も含む。)を総合して考えるとき、早川寛、小野隆の解雇に関する問題について、団体交渉の申入れが著しく時機におくれたものとは認められず、控訴人に団体交渉に応ずべき義務が存在しないと言うことはできない。

#### 【鈴鹿市職員事件(名古屋高判昭五八・四・二八労働判四〇八号)】

被控訴人は、一九四八年一二月一〇日控訴人鈴鹿市に事務員として採用され、五三年四月一日事務吏員となり、六六年一月五日以降鈴鹿市消防本部に出向し、庶務係に勤務していた。本件は、被控訴人(一審原告)が、控訴人(一審被告)は、七〇年四月実施の職員の昇格に際し、昇格基

準に関する規則上の要件を満たしている被控訴人を、女子であることのみを唯一の理由として昇格させなかったものであると主張して、右不法行為による損害賠償として、(1)被控訴人は五等級一九号俸から四等級一三号俸に格付けされるべきであったので、その賃金差額三八万三七三〇円、(2)慰謝料一〇〇万円、(3)弁護士費用四〇万円の各支払いを求めたものである。一審は、右(1)の一部および(2)、(3)のすべてを認容した(津地判昭五五・二・二一労判三三六号)が、本判決は右請求をすべて棄却した。本判決は、「任命権者において何ら法的に合理的な理由もなく、恣意的に社会観念上著しく昇格に関する裁量権限を濫用して昇格を行わなかった場合、違法としてこれによつて生じた損害賠償義務が認められる」とし、かつ、昇格に際し、「信条、性別、社会的身分等による不合理な差別や正当な職員団体活動等を理由とする不利益な取扱いをしてはならない」とする点で一審と基本的に変わるところはないが、結局、任命権者の裁量権の範囲についての両審の差異が結論を左右したとみられる。いずれにしても、女子公務員の「昇格差別」を争う本件において、訴訟の「壁」の厚いことが示された。

### 【判決要旨】

控訴人が昭和四五、四六年に実施した五等級職員の四等級への昇格にあたり、標準的職務内容のうち「特に高度の知識又は経験を必要とする困難な業務を行なう吏員の職務」に属する者の選考にあつては、一六号給以上の号給を受けている者を候補者にあげて、各自について係長や出先機関の長とおおむね同等の職務内容と責任をもって業務を処理している者あるいは係長に昇任させるにふさわしい者を指標において、その担当職務内容並びに研究心、熱意、正確性、迅速性、協調性及び企画力、指導力、判断力等の管理能力にわたって勤務成績や能力を判断するのであるが、その際に主として所属長から寄せられた資料や意見を尊重して審査することとし、まず職員課長において案件を調査し集約したうえ、これに総務部長、助役らが順次検討を加え、それらを経由して任命権者が裁量的判断をもって適任者を選考すること、また控訴人においては、右職務内容につき裁量的に定めているうえ、勤務成績や能力の実証に関する認定判断さえも任命権者の広範な裁量的判断に任せる制度をとっており、これに公務の能率の維持及び適正な運営の確保の目的に照らして裁量的判断を加えるとすれば、右昇格者選考において任命権者に対し付与せられた裁量権はかなり広範囲にわたるものといわざるをえないところ、昭和四六年四月実施の控訴人の昇格運用を全般的に見る限り、任命権者が社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱しこれを濫用したと認められないこと、以上の事実が認められる。なお、昇格者数の比率上で男子と女子の間に前示格差があることをもって右認定を左右しない。

【参考資料】(1)年度別の労働判例の概要については、秋田成就監修、八二・八三年版「重要労働判例総覧」雑誌『労働判例』特集号)、(2)労働委員会命令の概要については、中労委事務局監修「昭和五八年版 不当労働行為事件、労働争議調整事件の概況」(『中央労働時報』号外)および「労働委員会年報三六(昭和五七年版)参照。(3)『ジュリスト』(七九二号)「昭和五七年度重要判例解説」、『法律時報』「判例回顧」

日本労働年鑑 第54集 1984年版

発行 1983年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 ●

2001年8月28日公開開始

