

日本労働年鑑 第56集 1986年版
The Labour Year Book of Japan 1986

第二部 労働運動

VI 権利闘争

5 最高裁労働判例の動向

今期(一九八四・七・一～一九八五・六・三〇)において最高裁が言い渡した労働関係事件の判例(判決・決定)の主要なものを日時順にあげると、(1)シェル石油事件(二小判八四・一一・二六)、(2)山口県教委停職処分事件(三小判八四・一二・一八)、(3)山口県教委免職処分事件(三小判八四・一二・一八)、(4)水道機工事件(一小判八五・三・七)、(5)古河電気工業・原子燃料工業事件(二小判八五・四・五)、(6)日産自動車事件(三小判八五・四・二三)である。

右判例のうち重要と思われるものについて、事案の概要と判決の要旨を紹介し、若干のコメントを付することとする。

[水道機工事件(最一小八五・三・七労働判例四四九号)]

本件は外勤・出張拒否闘争にたいし、会社が賃金の全額をカットしたことにつき、組合員らが、賃金の支払を求めたものである。

一審(東京地判七八・一〇・三〇)、二審(東京高判七九・九・二五)ともに右訴求をしりぞけ、本判決もこれを維持したものであるが、本件労務提供が債務の本旨に従ったものでないということを前提にしても、事実上内勤という形で労務提供がなされ(一審判決の認定によると本来の業務は内勤を主とするもので、出張・外勤業務は日常業務の半分以下とされている)、使用者がその労務提供による利益を得ていることからすると、全額の賃金カットを肯定することについては疑問がある。

【判決要旨】

1 原審の適法に確定したところによると、(1)被上告人は、昭和四八年二月五日から一四日までの間に、上告人らに対し、文書により個別に、就業すべき日、時間、場所及び業務内容を指定して出張・外勤を命ずる業務命令(以下「本件業務命令」という。)を発したが、上告人らは、いずれも、右指定された時間、被上告人会社に出勤し、その分担に応じ、書類、設計図等の作成、出張・外勤業務に付随する事務、器具の研究、工具等の保守点検等の内勤業務に従事し、本件業務命令に対応する労務を提供しなかった、(2)上告人らの所属する労働組合は、これに先立ち、同年一月三〇日、被上告人に対し、同年二月一日以降外勤・出張拒否闘争及び電話応待拒否闘争に入る旨を通告していたものであり、右闘争は、一定期間労務の提供を全面的に拒否するのではなく、組合員が通常行う業務のうち右の種類業務についてのみ労務の提供を拒否するというものであって、上告人らが本件業務命令による出張・外勤を拒否して内勤業務に従事したのは、右通告に基づき争議行為としてしたものである、(3)被上告人会社においては、出張・外勤の必要が生じた場合、従業員が自己の担当業務の状況を考慮し、注文主と打合せの上、あらかじめ日時を内定し、上司の許可ないし命令を得るとか、上司から出張・外勤を命ぜられた場合にも、出張日程等については上司と協議の上これを決定す

るなど、従業員の意思が相当に尊重されていたが、このような取扱いは、被上告人が業務命令を発する手続を円滑にするため事実上許容されていたにすぎない、というのである。

2 原審は、右事実関係に基づき、本件業務命令は、組合の争議行為を否定するような性質のものではないし、従来の慣行を無視したものとして信義則に反するというものでなく、上告人らが、本件業務命令によって指定された時間、その指定された出張・外勤業務に従事せず内勤業務に従事したことは、債務の本旨に従った労務の提供をしたものとはいえず、また、被上告人は、本件業務命令を事前に発したことにより、その指定した時間については出張・外勤以外の労務の受領をあらかじめ拒絶したものと解すべきであるから、上告人らが提供した内勤業務についての労務を受領したものとはいえず、したがって、被上告人は、上告人らに対し右の時間に対応する賃金の支払義務を負うものではないと判断している。原審の右判断は、前記事実関係に照らし正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない。

〔古河電気工業事件・原子燃料工業事件(最二小八五・四・五労働判例四五〇号)〕

本件は、原子燃料製造部門を独立させ、他社の同種部門と合併して設立した新会社へ従業員を在籍出向させた場合において、右従業員が出向元会社への復帰命令を拒否したことを理由となされた、右出向元会社による懲戒解雇の効力が争われたものである。

一審(東京地判七七・一二・二一)、二審(東京高判八一・五・二七)ともに、右懲戒解雇の効力を有効としたが、本判決も現判決を維持した。これまで出向をめぐる裁判上の争いは出向命令の効力にかんするものであったが、本件は出向先から出向元への復帰命令の効力にかんする初めての判断として注目される。

判決は復帰命令につき当該労働者の同意は不要だとしているが、出向後の出向元、出向先、労働者の三者間の法的関係についての説明を欠いていること、出向についての労働者の同意の要否との関係など判決には検討すべき問題点がある。

【判決要旨】

1 労働者が使用者(出向元)との間の雇用契約に基づく従業員たる身分を保有しながら第三者(出向先)の指揮監督の下に労務を提供するという形態の出向(いわゆる在籍出向)が命じられた場合において、その後出向元が、出向先の同意を得た上、右出向関係を解消して労働者に対し復帰を命ずるについては、特段の事由のない限り、当該労働者の同意を得る必要はないものと解すべきである。けだし、右の場合における復帰命令は、指揮監督の主体を出向先から出向元へ変更するものではあるが、労働者が出向元の指揮監督の下に労務を提供するということは、もともと出向元との当初の雇用契約において合意されていた事柄であって、在籍出向においては、出向元へ復帰させないことを予定して出向が命じられ、労働者がこれに同意した結果、将来労働者が再び出向元の指揮監督の下に労務を提供することはない旨の合意が成立したものとみられるなどの特段の事由がない限り、労働者が出向元の指揮監督の下に労務を提供するという当初の雇用契約における合意自体には何らの変容を及ぼさず、右合意の存在を前提とした上で、一時的に出向先の指揮監督の下に労務を提供する関係となっていたにすぎないものというべきであるからである。

2 上告人の被上告人原燃工業への出向は、被上告人古河電工又は被上告人原燃工

業の業務上の都合により被上告人古河電工へ復帰を命ずることがあることを予定して行われたものであって、上告人が被上告人古河電工の指揮監督の下において労務を提供するという当初の雇用契約における合意がその後変容を受けるに至ったとみるべき特段の事情の認められない本件においては、被上告人古河電工は上告人に対し復帰を命ずる際に改めて上告人の同意を得る必要はないものというべきである。

〔日産自動車事件(最三小八五・四・二三労働判例四五〇号)〕

本件は、少数派組合の組合員にたいする残業差別を不当労働行為とした東京地労委命令(七一・五・二五)を維持した中労委命令(七三・三・一九)の当否が争われたものである。

一審(東京地判七四・六・二八)が不当労働行為を構成しないとしたのにたいし、二審(東京高判七七・一二・二〇)は不当労働行為によるとして中労委命令を支持し、本判決も右二審判決を支持した。

組合併存下における一時金差別にかかわる事件において不当労働行為と判断した日本メール・オーダー事件判決(最三小八四・五・二九)が注目されたが、本判決もまた右判決につづいて組合併存下における不当労働行為事件にかんする判断を示したものとして注目されるものであり、先例として実務上も影響を与えるものと思われる。

【判決要旨】

1 複数組合併存下においては、使用者に各組合との対応に関し、て平等取扱い、中立義務が課せられているとしても、各組合の組織力、交渉力に応じた合理的、合目的な対応をすることが右義務に反するものとみなさるべきではない。

したがって、以上の諸点を十分考慮に入れたうえで不当労働行為の成否を判定しなければならないものであるが、団体交渉の場面においてみるならば、合理的、合目的な取引活動とみられべき使用者の態度であっても、当該交渉事項については既に当該組合に対する団結権の否認ないし同組合に対する嫌悪の意図が決定的動機となって行われた行為があり、当該団体交渉がそのような既成事実を維持するために形式的に行われているものと認められる特段の事情がある場合には、右団体交渉の結果としてとられている使用者の行為についても労組法七条三号の不当労働行為が成立するものと解するのが相当である。そして、右のような不当労働行為の成否を判断するにあたっては、単に、団体交渉において提示された妥結条件の内容やその条件と交渉事項との関連性、ないしその条件に固執することの合理性についてのみ検討するのではなく、当該団体交渉事項がどのようないきさつで発生したのかその原因及び背景事情、ないしこれが当該労使関係において持つ意味、右交渉事項に係る問題が発生したのちにこれをめぐって双方がとってきた態度等の一切の事情を総合勘案して、当該団体交渉における使用者の態度につき不当労働行為意思の有無を判定しなければならない。

2 右団体交渉における支部に対する上告人会社の要求が一見合理的かつ正当性を承認しうるような面を備えているとしても、その真の決定的動機が少数派組合である支部に対する団結権否認ないしその弱体化にあり、本件の残業問題に関する団体交渉が右の意図に基づく既成事実を維持するために形式的に行われているものと認められるときは、これに対する会社の行為はこれを全体的にみて支配介入にあたるものといわなければならない。

3 間接部門においては、交替制や計画残業を実施しているわけではなく、各職制が必要に応じて残業をさせるという方式が採られており、支部も三六協定に基づく残業には応ずる旨を表明していたのであるから(なお、上告人会社における圧倒的多数派組合である日産労組との間に三六協定が締結されていたこと及び上告人会社の就業規則に業務上必要がある場合に会社が残業を命じる旨の定めがあることは、記録上明らかである。)、上告人会社が同部門の支部所属組合員に残業を命じるについては同支部と更に特段の協定、協約を締結しなければならないというものではなく、上告人会社が支部所属組合員に対して一方的に残業を命ずることができたのである。もとより、一般的にいえば従業員に残業を命ずることが会社の義務であるわけではない。しかし、残業手当が従業員の賃金に対して相当の比率を占めているという労働事情のもとにおいては、長期間継続して残業を命ぜられないことは従業員にとって経済的に大きな打撃となるものであるから、同一部門における併存組合のいずれの組合員に対しても残業を命ずることができる場合において、一方の組合員に対しては一切残業を命じないという取扱上の差異を設けるについては、そうすることに合理的な理由が肯定されない限り、その取扱いは一方の組合員であるがゆえの差別的不利益取扱いであるといわなければならない。同時に、それは、同組合員を経済的に圧迫することにより組合内部の動揺や組合員の脱退等による組織の弱体化を図るものとして、その所属組合に対する支配介入を構成するものというべきである。

【参考資料】(1)「週刊労働ニュース」、(2)「総評新聞」、(3)「総評第七二回定期大会各局報告書」、(4)「月報生きる権利」八五・六、(5)「労働情勢」(東京都労働経済局)、(6)「中央労働時報号外」、(7)「季刊労働者の権利」通巻一六〇号。

日本労働年鑑 第56集 1986年版
発行 1985年12月5日
編著 法政大学大原社会問題研究所
発行所 労働旬報社
2001年8月15日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1986年版(第56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>)
