

## 4 労働法 論文式試験の解説

## 〔第2問〕の解説

本問における労使紛争は、ホテル業を営むY社が近年の業績不振を払拭するため経営コンサルタントAを採用して、活発なX組合とこれまでに構築してきた関係の全面的見直しを企図したことに端を発し、X・Y双方が激しく対立した結果、①X組合員Zに対する除名処分（平成24年8月17日付・〔設問〕2）と②Y会社による建物閉鎖・営業休止・X1らの就労拒否（同月22日付・〔設問〕1）をもたらした。

①上記除名処分は、Y社が実施した希望退職募集の撤回等を求めて同月10日午後3時から調理部門のX組合員が開始した48時間（部分）ストの最中である翌11日に、Zが当該部門組合員であるにもかかわらず、上記部分スト指令に反して出勤したことを理由に付されたものである。【事例】にも挙げられるように、けん責・組合員資格停止・除名等、労働組合は、こうした不利益な措置（＝制裁）である統制処分をその構成員（組合員）へ科すことがある。そもそも労働組合は統制処分を発動する権限を有するか、その際の具体的要件如何は、「統制権の法的根拠」と呼ばれる古典的論点にあたる（三井美唄労組事件・最大判昭和43年12月4日刑集22巻13号1425頁は、憲法28条に基づくとする団結権説を採用した）が、現在では組合規約に基づくと理解してよい（荒木尚志『労働法』〔有斐閣、2009年〕491頁）。その意味で、組合内部手続きを尽くしたとされる当該除名処分の法的是非は、ひとまずX組合による上記調理部門組合員に対する部分スト指令の拘束力、いいかえれば、当該部分ストの正当性に依拠しよう。なぜなら、組合が発した違法指令に組合員は服する義務を負わないからである

（大日本鉱業発盛労組事件・秋田地判昭和35年9月29日労民集11巻5号1081頁、国労広島地本事件・最三小判昭和50年11月28日民集29巻10号1698頁）。

②上述の就労拒否は、そこだけを取り出して一般私法上の法理と照らし合わせると、X1らの賃金請求権の消長に関し2つの解釈可能性を指摘できる。1つはY社の自宅待機命令であり、他方は同社によるXらの労働義務受領遅滞である。前者では、労働契約・就業規則等に特約がない限りXらの賃金請求権は全額救済される（べきである）。後者の場合、危険負担法理に基づき、Y社の帰責事由の有無により賃金請求権の帰趨が決められる（民法536条2項）。

しかしながら、冒頭で触れたように、【事例】を見ると、当該就労拒否は唐突に現れたのではなく、XY間における数か月にも及ぶ激しい対立の最終局面であり、とくに、同月20日午後3時から調理部門のX組合員が開始した48時間（部分）ストにさらされたY社が営業不可能との経営判断に基づきなしたホテルの建物閉鎖・営業休止に伴う措置でもある。それゆえ、当該就労拒否の法的性格はロックアウト（作業所閉鎖・労働関係調整法7条）と評価でき、Xらの賃金請求権（Y社の賃金支払義務）の帰趨は、同社のロックアウトが上記部分ストへの対抗防衛手段として正当性を有するか、という観点から諸事情を総合考慮して判断されるべきなのであろう（丸島水門事件・最三小判昭和50年4月25日民集29巻4号481頁、安威川生コンクリート工業事件・最三小判平成18年4月18日民集60巻4号1548頁等）。

## 解 答 例

〔設問〕1. 平成24年8月22日以降におけるX1らの賃金請求権行使の可否

X1らは、同日以降、実際には就労していないのであるから、ノーワーク・ノーペイの原則（民法624条1項）に従えば、同人らがY社に対し賃金請求権を主張できるはずがない。しかしながら、X1らは、就労の意思を有しているところ、

Y社がその就労を拒否しているというのであるから、上記原則に基づいて当該請求権の帰趨を決することは適切ではない。

同社は、同月20日午後3時に開始された調理部門のX組合員による48時間（部分）スト（以下、本件スト）により、予約客数が著しく減少し営業が不可能になったと判断して、同月22日か

らホテルの建物を閉鎖し、その営業を休止とともに、X1らの就労を拒否している。Y社によるこれらの措置は一体として、X組合による争議行為への対抗措置であるロックアウト（作業所閉鎖〔労働関係調整法7条〕）と捉えることができる（以下、本件ロックアウトと記す）。

憲法にその法的根拠を置く労働者の団体行動権、とりわけ争議権（28条）とは異なり、使用者によるロックアウトは、労働者側の争議権行使の結果、かえって労使間の勢力の均衡が破れ、使用者が著しく不利な圧力を受けた際に、衡平の原則に照らし、あくまでも上記均衡を回復するために対抗防衛手段として相当性を有する場合にのみ限定的に許容されるべきものである。なお、かかる正当なロックアウトの法的効果は、使用者が労働者に負う賃金支払義務の免除と把握できる。

Y社は、それまでの業績不振を払拭するため雇用した経営コンサルタントAの助言に基づき、同年3月14日に100名の人員削減策を中心とする経営改善計画を提示して以来、全ての労働協約の破棄や組合員に対する懲戒処分の発動等でX組合との関係がこじれ、6月5日以降では団体交渉さえ開催できない状況に陥っている。すでに7月10日と8月10日に同組合による2回の48時間（部分）ストにさらされたY社のホテル事業は相当な影響を受けていたところ、3回目の本件ストが実施されたことで（以下、当該ストを本件ストと記す）、予約客数が著しく減少したというのである。したがって、営業が不可能になったとの同社の判断は、経営上、あながち不当とは評価できず、本件ロックアウトの開始時においては、X組合による争議行為たる本件ストへの対抗防衛手段としての相当性が認められる。

もちろん、使用者のロックアウトが正当性を有するには、要件である労働者側の争議行為への対抗防衛手段としての相当性について、開始時のみならず、その継続期間中もおおむね維持することが求められよう。本件ストは48時間の時限ストであったから、本件ロックアウト開始日である同月22日午後3時には終了し、X1らのうち本件ストに参加していた調理部門組合員も、同時刻には通常の勤務に戻っていたと予想される。あるいは、本件ロックアウトに接したX組合は、当該時刻以前に本件ストを中止し、X1らの就労を申し入れている可能性も否定できない（事実、上記7月

10日部分ストは開始3時間後に解除された）。他方、X組合が3回にわたるストを調理部門に限定したことから推察するに、Y社が営むホテルには、レストラン等、主軸たる宿泊部門から独立して操業できる部門が存在するようにも見て取れる。すなわち、本件ロックアウト開始後、X組合による本件スト中止命令が発せられるか、遅くとも同日午後3時に本件ストが終了して以降、本件ロックアウトは、その要件である上記対抗防衛手段としての相当性を欠き、正当性を失ったと解されるのである。

以上から、X1らは、同月22日の本件ロックアウト開始後、X組合による本件スト中止命令が発せられて以降か、遅くとも同日午後3時以降における賃金請求権をY社に対して行使できると結論づけられる。

#### 〔設問〕2. X組合によるZの除名処分の有効性

X組合の規約（以下、単に「規約」と記す）には、組合員に対する制裁として、けん責・組合員資格停止・除名が用意され、「組合の決定に違反して統制を乱したとき」がその発動事由に掲げられており、少なくとも除名手続きについては組合大会での議決を要する旨の規定が存在する。組合規約は、社団たる労働組合の内部運営規程を定めたものであり、その法的性格は定款と位置づけられるから、組合員が労働組合に加入することにより、組合員・労働組合各々が当該規約を遵守する義務を負うと解される。したがって、X組合員が上記制裁事由に該当する非違行為をなし、規約所定の手続きが尽くされる限り、X組合は、ひとまず同人に対して制裁、すなわち統制処分に付することができるといえよう。

X組合は、平成24年8月10日午後3時に開始した調理部門組合員を対象とする48時間スト（以下、本件スト）にZが翌11日から参加しなかったことが規約所定の制裁事由「組合の決定に違反して統制を乱したとき」に該当すると判断し最も重い除名処分（以下、本件除名処分）を下した。つまり、当該処分は、本件ストが正当であることを前提にしているが、それがもし違法であれば、組合員は本件スト指令に従う義務はないから、「組合の決定に違反し」とは評価できず、制裁事由に該当しない本件除名処分は、そもそも無効と把握される。それゆえ、本件ストの正当性如何を検証する必要がある。まず、その目的は、

同年6月1日付けでY社がなしたX組合員29名に対する懲戒処分、および、同年8月1日に突然示した100名の希望退職募集を撤回させるためという。次に、その手段態様は、全組合員ではなく調理部門組合員のみを対象とした部分ストであるとともに、48時間の時限ストでもあった。最後に、その手続きをみると、本件ストは、Y社に予告されることなく開始されている。確かに、予告のない争議行為は、労使関係上の信義則に違反するよう見えるが、本件スト以前に（同年5月8日付けで）XY間に締結されていた労働協約はY社によって全て破棄されているため、本件ストの予告がないことが同社との関係で手続き違反にあたるとは捉えがたい。むしろ、同年6月5日以降、XY間では団体交渉が開催できない状況に陥っているうえ、本件スト前における7月10日に調理部門組合員を対象とした48時間（部分）ストを予告なしに実施された経験を有するY社は、X組合に諮らないまま希望退職者を募集すれば、同じような事態の展開が予想できたといえる。以上、【事例】に現れた諸事情を総合すると、本件ストは、ひとまず正当な争議行為と捉えられ、それゆえ、Zの本件ストへの一部不参加は「組合の決定に違反して」（上記制裁事由参照）、ストライキという争議行為として最も強力な手段を用いて団結が厳しく問われる場面だけに「統制を乱した」と評価できるから（同上）、X組合がZに統制処分に付することは法的に許容されうる。

しかしながら、労働組合の統制（処分）権も権利の行使である以上、その濫用禁止法理が適用される（民法1条3項）。また、統制処分は、民主

的運営（労働組合法5条2項）を要請される労働組合が構成員である組合員に対してなす不利益措置であるから、権利濫用法理の適用場面では、罪刑法定主義的保障が求められる。その具体的内容は、少なくとも、①組合規約が定めた手続きの履践、②被処分組合員が弁明する機会の確保、③処分事由と具体的制裁との均衡、以上3点を意味しよう。

①について【事例】は、本件除名処分は規約にのっとって行われ、手続的に問題はなかったとする。とはいえ実は、本件除名処分の前提である本件ストの決定が何時・いかになされたかという意味での手続きの履践状況は明らかになっておらず、しかも、本件スト以前の上記7月10日に開始された48時間部分ストも含め、いわゆるスト権確立投票（労組法5条2項8号に基づく組合規約記載事項）の実施如何等も不明である。当該投票等がなされていないならば、本件ストの開始にあたって重大な規約違反が存在することになり、本件ストの正当性は失われ、ひいては本件除名処分は、制裁事由に該当せずに発動されたものとして、そもそも無効と解すべきである。②についても事実関係が明らかではなく、③の検証では、過去に生じた同様の事例との比較対象が必要であるが、この点も【事例】からは窺うことができない。

以上の通り、X組合がZを本件除名処分に付する統制権を行使するに際し、それが濫用されていないと判断できるだけの事実が明らかになっていない。したがって、本件除名処分は、無効と解さざるを得ない。

（以上、〔第2問〕の解説・解答例は中内担当）

（なかうち・さとし）