

労務の一部提供拒否の指名ストの正当性

- 【文献種別】 判決／大阪高等裁判所
【裁判年月日】 令和3年1月22日
【事件番号】 令和2年（ネ）第610号
【事件名】 地位確認等請求控訴事件（関西外国語大学事件／学校法人甲大学事件）
【裁判結果】 棄却（上告受理申立）
【参照法令】 憲法28条、民法709条・723条、労働組合法7条
【掲載誌】 労旬1987号38頁、労経速2444号3頁
◆ LEX/DB 文献番号 25569711

大東文化大学教授 古川陽二

事実の概要

個人控訴人X₁～X₅（一審原告）は、被控訴人Y（一審被告）の設置する大学の教員、控訴人X₆組合（一審原告）は、X₁～X₅らを組合員とする労働組合である。

Yの雇用条件に関する決裁書等によれば、X₁～X₄の授業の担当コマ数は週8コマ、X₅は週最低10コマとする旨記載されていた。Yは、平成23年度～28年度まで、X₁～X₄に週8コマ、X₅に週10コマの授業の担当を命じ、また、平成26年度以降、X₂及びX₃に2つの委員会業務の実施を命じた。

X₆組合は、週8コマの授業担当の改善については平成23年以前から、複数の委員会業務の担当義務不存在については平成26年頃から、Yとの間で団体交渉を継続してきたが、X₁～X₃は、平成23年度春学期から、担当科目のうち週6コマを超える部分の担当を拒否し、同年10月以降、争議行為としてその担当を拒否した。同様に、X₄は平成25年2月から、X₅は同年4月から、争議行為としてその担当を拒否した（「本件争議行為1」）。また、X₂及びX₃は、平成26年度以降、2つのうち1つの委員会業務の実施を拒否し、平成27年6月以降は争議行為としてこれを拒否した（「本件争議行為2」）。

Yは、X₁～X₃及びX₅については平成28年度秋学期の11月以降、X₄については同年度秋学期以降、正当な理由なく業務命令を拒否した

として懲戒（けん責）処分に付し、その内容を記載した書面をキャンパス内に掲示した。そこで、X₁～X₅が本件懲戒処分の無効確認を求めるとともに、処分内容の掲示はX₁～X₅に対する名誉毀損及びX₆組合に対する不当労働行為に当たるとして、X₁～X₅及びX₆組合が損害賠償の支払と名誉回復措置を求めたところ、原審（大阪地判令2・1・29 労判1234号52頁）が請求を棄却したため、控訴したのが本件である。

判決の要旨

1 争議行為の正当性の判断枠組み

憲法28条の本旨は、「労使間の団体交渉によって、労働組合を組織する労働者と使用者との間の労働契約関係の内容をなす労働条件が対等の立場で決定される……ことを保障する趣旨のものとして解される。」そして、「Yにおいて、団体交渉を拒否し、あるいは不誠実な団体交渉を行ったものとは認められず、むしろ、X₆組合において、団体交渉によって要求事項の実現を図るというよりも、自らの要求事項を自力執行の形で実現する目的で本件争議行為を行ったといわざるを得ない場合には、もはやその目的及び態様において、争議行為としての正当性を欠くものと解される……。」

2 本件争議行為1の法的評価

本件争議行為1は、「組合に所属する労働者が一斉に業務を停止する態様の同盟罷業とは明らか

に異なる」。加えて、本件争議行為1は、①「指名された一部の組合員が、自らが選択した業務の一部のみを約半年間にわたり行わないというもの」であるところ、その実施時点では、②X₆組合とYとの団体交渉が膠着状態にあり、Xらは担当コマ数について合意し、その内容を認識していた事情が認められ、また、③X₆組合は、業務の過重負担をより具体的な説明や資料の提出によって明らかにして団体交渉を進めていく必要があったといえるにもかかわらず、新たな提案や資料の提出等をせず、従前の要求に固執しながら、④5年(X₄～X₅は3年)以上にわたる特定の授業担当科目の実施をさらに拒否し続けるものであったことに照らせば、「本件争議行為1は、……団体交渉における交渉の行き詰まりを打開するなど団体交渉を機能させてその内容を実現することを目的としたものとは認められないもので、むしろ、Xらの……要求を単に自力執行の形で実現する目的に出たものといわざるを得ない。」また、⑤「態様においても、長期間にわたり……特定の授業科目を担当せず、その結果、Yとしては、その授業科目を、他の教員に担当させざるを得なくなったこと……に照らすと、本件争議行為1は、態様において、結果としてX₆組合がYの人事権を行使するもの」であり、これらの点に鑑みれば、「本件争議行為1は、その目的及び態様に照らして正当なものであるということとはできない。」

（「争議行為2の正当性」については割愛する。）

判例の解説

一 本判決の特徴・位置づけ

本件の争点は、労務の一部提供を拒否する指名ストの正当性の有無である。労務提供拒否の指名ストをめぐるのは、主に配転・出向命令拒否事案に関する一連の裁判例を通して、①「労働組合の統一的な意思決定に基づき、その組織的な団体行動として行なわれ」、かつ、②「その目的が労働条件の維持改善やその他経済的地位の向上」もしくは「労働条件に関する苦情又は紛争の解決」である場合には、③手段・態様面において、「使用者に過大な損害を加える結果となるなど労使関係上の信義則に反する場合を除き」、正当性が失われることはないとの判断枠組みが形成されてきた¹⁾。

これに対して、本件の原審は、争議行為は「団体交渉を通じた労使間の合意形成を促進する」目的・態様で行われるべきであり、命じられた業務の不存在確認を団交事項としつつ争議行為によって当該義務の履行を拒否することは、それによって団体交渉の目的が達成されることになるから「労働組合による使用者の人事権行使」となる側面があるとし、Yが誠実交渉義務を尽くし、団体交渉が膠着状態にあるなかで行われた本件争議行為は、上記の目的が失われたとして、その実施時点で正当性を否定していた。同様に本判決も、労働基本権保障の意義を団交権中心に捉え、争議権を団体交渉（権）の手段的権利と位置づけるとともに、団体交渉の対象事項を「労働契約関係の内容をなす労働条件」に限定した上で、争議行為の目的を「団体交渉によって要求事項の実現を図る」ものと、「自らの要求を自力執行の形で実現する」ものとに分ち（以下、「二分論」という。）、後者は「争議行為としての正当性を欠く」との判断枠組みを提示し、結論において原審の判断を相当としている。

このように本判決は、団体交渉機能の促進・実現という観点から争議行為の意義を捉え、この種の指名ストの正当性の基本要件を再構成するものであり、立ち入った検討が急務とされる。

二 争議行為の正当性の判断枠組みについて

1 争議権と争議行為の意義の理解をめぐる

争議権を団体交渉（権）の手段的権利と位置づけ、争議行為の目的を「団体交渉によって要求事項の実現を図る」ものであるとする本判決が、対立状況にある学説の一方の「団交中心論」の立場に立つものであることはいうを俟たない。紙幅の関係上、この点には立ち入らないが、本判決が、団体交渉の対象事項を「労働契約関係の内容をなす労働条件」に限定し、争議権と争議行為の意義をそのような狭い枠内で捉える点については、労働基本権保障における争議権の独自性を主張する立場はもちろん、「団交中心論」の立場からみても、狭きに失すとの批判を免れまい²⁾。

2 争議行為の正当性の判断枠組みをめぐる

本判決の争議行為の目的「二分論」は、新興サービス事件（東京地判昭62・5・26労判498号13頁）

を契機として、「団交中心論」の立場によって提唱されてきた「定式」³⁾に依拠するものと思われる。この学説は、配転拒否の指名ストは「実質的には配転命令の拒否そのものではないか」、「配転命令の実現阻止という争議目的を実現してしまう不当な争議行為ではないか」との疑問への回答を、「正当な争議行為の基本的要件とされる団体交渉上の目的のための圧力手段たる性格」に求め、この種の指名ストの正当性は「団体交渉の手段として行われていると認められるか否か、に依存する」としていたからである。

そうすると、本判決にあっては、争議行為の目的が「団体交渉によって要求事項の実現を図る」ものかどうかを、いかなる要素によって判断していくかが鍵となるはずである。しかし、本判決は、その判断要素を示していない。これでは、正当性の判断は事実認定次第ということになってしまい、法的安定性の確保に支障を来しかねない。判決はまた、「自らの要求事項を自力執行の形で実現する目的」の争議行為は、目的及び態様の両面において正当性を欠くとしているが、そのように解すべき理由は明らかでない。

第2に、本判決は、みずからの要求事項を実現する目的の争議行為を「自力執行」と位置づけているが、そこにいう「自力執行」の意味内容がはっきりしない。判決の要旨2では、本件争議行為1は「Yの人事権を行使する」（検討を割愛した本件争議行為2は「Yの人事管理権を害する」とされているので、これを人事権の侵害と解することもできなくはない。しかし、これらは「態様」面での評価とされているので、平仄が合わない。あるいは、自力執行とは、みずからが選択した特定業務の実施を拒否する行為それ自体を指しているのだろうか。いずれにせよ理解に苦しむフレーズである。翻って考えるに、争議行為は、使用者の人事権を全面的に又はその一部を排除して行われる。しかし、それは争議中に限られ、人事権（行使）それ自体の効果を無効とするものではない。争議終了後の（あるいはその過程における）団体交渉において、労働組合の主張・要求が受け入れられれば、それによって新たな法的効果が生ずることになるが、労使間合意が成立しなければ、「有効な」という条件を満たす限りにおいて）人事権（行使）の効果が継続するのであるから、消極的な労

務提供拒否の争議行為について、自力執行という評価が妥当する余地はあり得ないはずである。従来の裁判例のなかには、配転命令を拒否して旧業務への就労を強行する指名ストの正当性を否定し、あるいは争議権の濫用に当たるとしたものがあるが、その眼目は、旧勤務への強行就労によって会社の業務に混乱と紛争がもたらされたという点にあったことを看過すべきでない⁴⁾。

第3に、争議行為の目的を「団体交渉によって要求事項の実現を図る」ことに限るとする本判決の立場は、終局的には最後手段としての争議行為の理解や労働組合における使用者の主張の受諾強制に逢着してしまうのではないかと疑念が沸いてくる。もちろん「団交中心論」の学説はこれを否定する⁵⁾が、判断要素が明らかでないため、その捉え方いかんでは、労働組合の主張・要求を有利に導き、あるいは団体交渉の行き詰まりを打開するための残された武器とされる争議権と争議行為の意義を損なう結果がもたらされてしまいかねないのである。

争議行為は、それが労働組合の主張・要求とは無関係に行われているなどの特段の事情がある場合⁶⁾は別段、「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上」ないしは「団体交渉の要求事項」などを目的としていることのみをもって、常に正当性が認められる訳ではない。労使関係上の信義則に照らして、「手段・態様」面から正当性が問題とされ、あるいは争議権の濫用とされる余地もあり得るからである。本判決のように、捉え所のない争議行為の「目的」基準を大上段に振りかざし、その当・不当を論ずるよりもむしろ、判例の解説一で述べた目的を具備する争議行為については、争議に至った経緯や争議行為の具体的目的を含めて、手段・態様の面からその正当性を総合的に判断していけば足りるのではないかと疑念は尽きない。このように解さないと、労働者の残業義務が肯定される場合において、残業の削減を主張・要求してその全部又は一部を拒否する争議行為も、それによって残業削減という要求が実現された——自力執行！——と把握されてしまいかねないからである。

三 本件争議行為1の正当性の評価について

本判決の本件争議行為1の評価は、同盟罷業と

の異質性の強調に始まる。この異様な論旨は、それに続く①～④の摘示(判決の要旨2参照)をもって、目的面からその正当性否認を導く伏線であったとみられよう。

しかし、①については、本件のような労務提供拒否の争議行為一般に共通する属性に過ぎないこと、また②については、争議行為はみずからの主張・要求を有利に導き、あるいは団体交渉の行き詰まりを打開するための手段としての意義が認められていることに照らせば、いずれも正当性を否定する判断要素とするには無理がある。

③については、Y₆組合側の対応の問題性が事細かに論じられているが、奇妙なことに、Yの側は、団体交渉において週8コマの授業担当は過重負担ではないと主張していたと言及があるだけで、誠実交渉義務の履行がどの程度のものであったのかが明らかでない⁷⁾。このように一方の側に偏したアプローチは、上述した問題を内包する本判決の判断枠組みに由来するものと思われるが、本件争議行為1の全容把握が不十分ななかでもたらされた事実をもって正当性を否定する要素とすることは、説得力に欠けるといわざるを得ない。

では、④についてはどうか。たしかに本件争議行為1は、通常想定されるよりも相当長期に及んでいる。しかし、そもそも争議行為の期間(長さ)は、正当性の判断に関係がないと解されている⁸⁾。そして、争議行為はいわば労使間の駆け引きの手段であることや、争議の長期化を漫然と許してきたYの対応⁹⁾を併せ考えると、正当性を否定する要素とすることにはやはり問題がある。

最後に、態様面での正当性を否定する要素とされた⑤については、争議行為にすべからく妥当することがらを取り上げられたに過ぎず、不可解というほかない。

以上、述べてきたように、本判決は、争議行為の正当性の判断枠組みにおいても、また、本件争議行為1の具体的判断部分においても、問題とすべき点が多々ある。本判決を契機として、それが依拠する「団交中心論」からの問題提起の当否を含めて、争議権論の再検討が求められる。

●—注

- 1) 新興サービス事件・東京地判昭62・5・26 労判498号13頁や学習研究社事件・東京地判昭63・3・24 労判

- 517号31頁等参照。従来の裁判例の動向及び原審の問題については、拙稿「指名ストの正当性について」労旬1987号(2021年)29頁以下参照。また、本判決の判例研究については、藤木貴史「労務の一部不提供型の争議行為の正当性」労旬1987号(2021年)14頁以下参照。
- 2) さしあたり、中窪裕也「団体行動権の意義と構造」日本労働法学会編『講座労働法の再生⑤』(日本評論社、2017年)143頁、水町裕一郎『詳解労働法』(東京大学出版会、2019年)1057頁以下、菅野和夫『労働法〔第12版〕』(弘文堂、2019年)880頁等参照。
- 3) 菅野和夫「配転拒否の指名ストの正当性」ジュリ938号(1989年)82頁。
- 4) 青森銀行事件・青森地判昭45・4・9 労民集21巻2号492頁、山口放送事件・山口地判昭45・7・23 民集34巻3号372頁、同・広島高判昭51・2・9 労判249号12頁等参照。
- 5) 菅野・前掲注2)965～966頁は、団体交渉が開始された以上、「そのどの段階で争議行為を行なうかは組合が戦術として決しうることがらであり、争議行為は交渉における話し合いが尽くされたのちの最後手段としてのみ行いうるとは解すべきでない」としている。
- 6) 東京流機製造事件・東京高判昭54・12・24 労民集30巻6号1337頁は、「組合用務に従事するために職場を離脱する名目を作り出すことに、真の意図があった」とされた指名ストについて、正当目的に欠け、「ストライキ権を濫用したもの」としている。しかし、本件は、争議行為とは認められないと解すべきであったといえよう。なお、中村屋事件・東京地判昭46・5・25 労民集22巻3号548頁、神谷商事事件・東京地判平8・6・26 労判699号51頁も参照。
- 7) この点は、原審にも共通する重大な問題点である。詳しくは、拙稿・前掲注1)32～33頁参照。
- 8) 中窪裕也=野田進『労働法の世界〔第13版〕』(有斐閣、2019年)411頁、山口浩一郎『労働組合法〔第2版〕』(有斐閣、1996年)228頁等参照。
- 9) Xらは、争議期間中、担当を拒否した授業コマの賃金を失い、その額は争議の長期化とともに増大していくが、Yは、担当を拒否された授業を他の教員に振り向けているのであるから、基本的にはXらに支払う分の賃金をその対価として支払えば足りる。また、授業運営に特段の支障を来したという事実もみられないことから、Yが本件争議行為1によって被った損失は、仮にあったとしても、僅少なものに過ぎなかったと推測される。