

昭和二十二年九月二十三日第三種郵便物認可
昭和六十三年三月五日発行（毎月一回十日発行）

中央 労働時報

第774号
臨時増刊

監修 中央労働委員会事務局

第42回
全国労働委員会連絡協議会総会経過概要

財団法人

労委協会

第二議 題

救済命令を發する前に組合員資格を喪失した者の救済利益について

(東京地労委提案)

〔説明〕

昨年、最高裁判所は旭ダイヤモンド工業事件の六一年六月一〇日の判決で、組合申し立てにかかる救済命令を發する時点で、すでに組合員資格を喪失した者の賃金カット分の支払いについて、労働組合の救済利益を認める旨の判断を示した。

ところで、組合申し立てにかかる、いわゆる集団的昇給、昇格差別事件等では、救済命令を發するまでの間に組合員が退

職したり、組合を脱退するなどして組合員資格を喪失しない喪失したも同然とみられる事例が少なからず見受けられる。このような場合にも種々の事情があると

考えられるが、本判決を機会に、これらの点について各労働委員会のご経験ならびにご見解を伺いたい。

山本議長

本議題を提案された東京地労委から提案理由のご説明をお願いいたしたいと思います。

す。しかし、場合によりましては、個人か組合かのいずれかがその単独で救済を申し立てるといふことも必ずしも珍しくないわけ

でございます。もつともこの場合に不利な利益扱といわれまます不当労働行為につきましては、もつばら組合員個人のみがその救済を申し立てることができ。こういう考え方も、あるいはないわけではないと思

います。いずれにいたしましても、組合が申立人となつてその救済を申し立てる場合におき

まして、申し立て後何らかの事情によつて組合員資格を喪失した組合員がおります場合に、組合としてはそうした組合員についての救済を果たして求めることができるかどうか問題になつてくるわけでございます。そしてこの問題は、不当労働行為事件の実際的な処理の中でしばしば当面する重要な問題ではありながら、これまでこの問題をめぐつて本格的に論議が行われたと

いうことは少なかったように思うわけでございます。

ところがご承知のように、今般、最高裁判所が旭ダイヤモンド工業事件につきまして、かなり注目すべき判決を出しているわけでございます。この判決の内容等につきましては、すでにご承知の方もたくさんおられるだらうと思ひます。私のほうからはこの問題を説明するに当たりまして、ごく簡単に

にもう一度この事件の概要と最高裁判所の要旨を振り返つておきたいと思ひます。この事件はごく簡単に申し上げますと、組合が申立人となつて、そのストライキに対して行われました賃金カットが行き過ぎであるといふことで、不当労働行為の救済を申し立てたといふ事件であるわけでは、最初の神奈川地労委におかれましては、申し立て後、退職または配転によつて組合員資格を喪失いたしました一名につきましても、当人からその請求を放棄したと

提案理由説明

公益委員(東京) 本田 尊 正

わが国の労組法第七条一号に定められております不利益取り扱いにつきましては、組合と個人との双方がその救済を申し立て

る。これが普通の場合ではないかと思ひま

いう意思表示のない限り、申立人の救済利益は失われたいとして、それら一名の者をも含めまして、組合員全員二五名に対して貸金カット相当分の支払いを命ぜられたわけでございます。そして、それと併せてポストノーチスが命じられているわけでございます。

ところが、この救済命令が裁判所の取消し訴訟に進みまして、その取消し訴訟の中におきましては横浜地裁は、個々の組合員に対する不利益もその本質は結局団結権の侵害にあるということも述べながらも、組合員がその組合員資格を喪失した場合におきましては、その者の不利益を除去しても組合員としてはその利益侵害の回復に寄与するものがあるということではできないといいたしまして、それら一名の部分に関する救済命令を取り消しているわけでございます。二審の東京高裁の判決は必ずしも詳しいことを述べておりませんが、一審の判決をそのまま、ほぼ引用する形で同じような判断をしているわけでございます。

ところが、今回の最高裁の判決でございますが、本件における貸金カットは単に二五名の組合員に対する個人的な雇用関係上の利益を侵害したのとどまらず、組合活動一般に対する侵害的効果をもつものであるから、その一名が本件貸金カット後に組合員資格を喪失したといえまして、

なお、組合にはその救済を求めるべき固有の利益がある。こういうふうにはまず述べているわけでございます。続いて、しかしながら、たとえ組合に固有の利益があるといえども、当該組合員の意思を無視してこれを実現することはできないから、当該組合員が積極的にその権利、利益を放棄する旨の意思表示をなしているようなときには、組合はその救済を求めることはできない。

ところで、本件の場合は、そうした組合員の意思表示がない以上、組合はそれら一名についても貸金カット相当分の支払いを求めることができる。こういう判断のもとに結局神奈川地労委の命令を支持しているわけでございます。

ところで、この最高裁の判決につきましては、その評価の仕方、あるいはこの判決が今後の実務に与える影響などをめぐりまして、すでにこれまでにおきまして、二、三の雑誌の中でいろいろな議論がなされているわけでございます。しかしながら、この判決のもつ問題点はいろいろあるだろうと思いますが、その二、三をここで多少整理する意味で申し上げたいと思えます。

少なくともこの判決のもつ問題点の一つはただいまお話しいたしましたように、この判決が労組法第七条一号に定められる不利益取扱いに単に個々の組合員の権利、利益を侵害するにとどまらず、組合活動一

般に対する抑圧的效果、侵害的效果をもつものであるというふうに述べまして、そのうえで、したがって組合員資格を喪失するに至った場合におきましても、組合はその組合員についての救済を求めることのできる組合自身の固有の利益がある。このところの評価の仕方がまず問題になってくるだろうと思われるわけでございます。

言うまでもないと思いますが、この部分のこの最高裁の判決の考え方は昭和五二年の第二鳩タクシー事件についての最高裁の考え方の影響によるものではないかというふうに思われるわけでございます。ただ、本件のもとにおきましては、組合が組合員の貸金カット相当分について立替え払いを行っているわけでございます。しかも、これを会社から受領する権限を組合から委任されているわけでございます。したがって、こうした事件における事情をこの判決が組合自身の固有な利益という考え方を述べる場合に当たって、その大きな引き金になっているように思われるわけでございます。

なぜならば、組合が個々の組合員の貸金損失分を立て替えるといえますのは、それを立て替えることによつて組合員の心理的動揺を防ぐ。そして組合の団結を擁護する。こういう趣旨をもつものであるからでございます。したがって、この点に着目いたしますと、先ほど申し上げましたような一審判決、あるいは、これを引用しております

二審判決が、たとえ個々の組合員の権利、利益を救済したとしても、こういうような場合には組合自体の侵害、利益の回復に必ずしもそれはつながらないのだ。こういうふうにごく単純にこの問題を割り切つていかどうか、かなり大きな疑問があるだろうというふうに思われるわけでございます。

しかし、本件におきましては、貸金カット相当分についての組合の立替え払いと、それから、その代理受領の権限の委任と、いったものは、組合員がその組合員資格を喪失したのちにおいてなされているわけでございます。この点は一審判決が事実関係として認定しているところであるわけでございます。

したがって、そういうふうに考えてまいりますと、この最高裁判決が述べております組合自身の固有の利益というのはいったい何か。その具体的な内容がいったいどのようなものであるか。こういうことはかなり漠然としているわけでございます。理論上ももちろんでございますが、実際上もこういう組合の固有な利益といったものを、労働委員会が個々の事件の処理の中でこれを判断していく。これについて何らかのメシジョンをするということは、実際問題としては、私はかなり難しいのではないかと、いうふうに考えているわけでございます。もう一つの問題点は、先ほど申し上げま

したこの最高裁判決の後半の部分にあるわけでございます。この判決は以上のような考え方を前提といたしまして、それにしても組合が救済を求める場合には、その組合員資格を喪失いたしました個々の組合員の意思を全く無視して、その救済を実現することはできないのであるから、したがって組合が救済を求めるためには、当該組合員資格を喪失いたしました組合員がその権利、利益を放棄するという積極的な意思表示があるかどうか重要な判断の決め手になつてくるというふうに考えている節がみられるわけでございます。この点が組合員の固有な利益というふうに言われるものと果たして論理的にどうつながっていくのか。どうつながるのかという問題がもちろんそこにあるわけでございます。

ただ、この判決のもとにおきましては、そういう意思表示がなされたかどうかが一つの重要な判断の決め手であつて、それ以上、たとえばその個々の組合員がどのような事情のもとに、その組合員資格を喪失するに至ったのか。そのあたりの具体的な事情につきましては、この判決は何も述べていないわけでございます。

もとより、労働委員会における審問手続きの負担をできるだけ軽くする。そしてある程度客観的な基準に基づいてこの問題を処理していくという観点から考えますと、こういう判決の処理の仕方というふうなもの

のも、それなりに有効な一つの方法ではないかと考えられないわけではございませんが、ただ一口に組合員資格の喪失といひしても、そこには、たとえば本件で取り上げられておりますような退職でございますとか、あるいは配転といったような事情に基づく場合もございます。さらには組合からの脱退ないしは除名に基づく場合もあるだろうと思われまゝ。あるいはまた、管理職への昇格に伴つて組合を離れるというような場合もあり得るわけでございます。したがつて、もし最高裁の判決が当該組合員の意思を問題にするというのであれば、もう少しそのあたりの具体的な問題を含めて緻密な判断と検討が必要ではないかというふうに考えているわけでございます。

なぜならば、本件のもとにおけるような退職や配転と、それに伴つて組合員資格を喪失するといったような場合はともかくといたしまして、一般に組合からの脱退や除名という場合には、その組合を離れました組合員ももちろんのことでございますが、組合自体もその組合員についての救済を求めるというところは、一般的には考えられないのではないかと思つてございます。

さらに、管理職への昇格に伴つて組合員資格を喪失する。こういうような場合におきましても、もちろん組合員の範囲をめぐつて、そこに使用者の不当労働行為が絡

む。こういうような場合もあり得ると思われわけでございます。そうでない限りは、やはり脱退や除名の場合と基本的には同じように考えられることになるのではないかとと思つてございます。

したがつて、こういうふうに考えてまいりますと、この最高裁の判決が先例として持つ意味、あるいはこの価値といったものはかなり限られてくるのではないかと。少なくとも、組合員資格喪失の場合に、すべて一般的にこの判決を適用してこうした問題を処理していくということには、少なからずいろいろな問題がそこから出てくるように考えているわけでございます。

なお、今回の最高裁の判決につきまして、こうした問題を不当労働行為の救済可能性、あるいは救済必要性、そういった角度からではなくて、そもそもこの不利益取扱いといわれる不当労働行為につきましては、いったいだれがその申立人としての資格を持つか、こういう申立人としての資格がだれかという観点から、この判決を取り上げることも場合によっては可能ではないかと思ひます。

とくに、この点につきましては、不利益取扱いといわれる不当労働行為の場合におきましては、団交拒否や支配介入とは違つて、原則として個々の組合員のみがその救済を申し立て得るといふような考え方のう

決の基本的な考え方、処理の仕方にはかなり大きな疑問がそこに出てくることになると思われわけでございます。

ただ、私はこの点につきまして、この問題を不当労働行為の申立人資格はいつたいだれかという角度から考えていくよりも、むしろ労働委員会には、今日かなり幅広い救済の面での裁量権が与えられておりますので、救済必要性、あるいは救済可能性、そういった観点から柔軟に処理していくのがむしろ望ましいのではないかとこのように考えているわけでございます。

翻つて、今度は労働委員会レベルにおけるこういった問題の処理の仕方をながめてみますと、こういう問題が実際の労働委員会の審査なり、あるいは和解なりの中で、どういふふうに取り扱われているかということが必ずしもはっきりとしない。こういう状況があると思ひます。もちろんこれは労働委員会の立場といたしましては、それぞれの具体的な事案ごとに妥当な判断をそこに決めていく。こういうことだろうと思つてございます。

若干の資料で見えますと、たとえば中労委におかれましては、これまでに池上通信機事件、明輝製作所事件などに関する再審命令の中におきましては、初審命令當時すでに組合を脱退しているものにつきましては、それらの者が組合による救済を求め

ない限りにおいては、組合はその救済を求めることはできない。こういうふうに述べているわけでございまして、この点に関する初審命令を取り消しているわけでございます。

なお、同じこの中労委の再審事件の場合でございますけれども、黒川乳業事件の場合におきましては、このような立場から組合員にはその救済の手続きを組合に委任し、救済を求める意思が明らかであるところから、今度は逆に初審命令を変更する。こういう処理の仕方が行われているわけでございます。

ただ、こうした考え方が果たして一般論としてそうなのか、あるいはこうした具体的事案の性格に基づくものであるかにつきましては、勿論、そこを必ずしもはつきりと理解しているわけではございませんが、いずれにいたしましても、今回の最高裁判決との対比においてみますと、ちようど最高裁判決に示されております考え方の原則と例外、この原則と例外との関係が中労委の考え方の場合には、そのまま逆の形で置き換えられている。こういうふうに見えることがあるいはできるのではないかと思います。

いずれにいたしましても、こうした中労委の考え方を考慮に入れて、こうした問題の基本的な処理の仕方といったものを考えられますと、そこには結局のところ基本的

には二通りの考え方、処理の仕方があり得ると思われるわけでございます。

すなわちその一つは、最高裁判決のように当該組合員がその権利、利益を積極的に放棄しない限り、原則として組合による救済を容認していくことと、こういう基本的な考え方。それに対しましてもう一つは、ただいま申し上げました中労委見解のように、当該組合員がその権利、利益を積極的に求めない限りにおいては、原則として組合による救済を否認していく。こういう考え方との二通りの考え方が基本的には成り立ち得るし、現にあるように思われるわけでございます。

しかしながら、これらの原則もそのいずれに足をかけるといたしましても、結局のところ問題は、組合員資格を喪失するにいたりしましたその個々の組合員の意思を離れてこの問題を解決することはできない。結局この組合員の意思解釈の問題に帰着してくるよう思われるわけでございます。どちらの原則に足をかけたにせよ、結局は何かの形で例外を認めざるを得なくなってくる。そういう意味におきましては、その原則論を最後までどこまでも押し通していくということとは、どうも不可能であるように思われるわけでございます。

ただ、基本的な問題の考え方という点について若干、私なりの考え方を簡単に申し上げますと、やはり組合員資格を喪失した

以上は、その喪失いたしました個々の組合員というのとは原則として組合による救済を求める。組合もまた、その救済を求めていくということとはやはりできないのではないかと考えているわけでございます。

ただ、こういう問題が争いの種になってまいりますのは、多くの場合、当該組合員がその意思を何も表明していない。こういうような場合が多いのでございましょうから、その意思解釈に当たっては、組合員資格が喪失するに至った具体的な状況、あるいはその労使関係の状況、こういうような諸般の事情を考慮してその組合員の意思なり、組合の立場なりが不当に抑制されないように考慮していくことが必要ではないかと思っているわけでございます。

なお、私ども東京都の取り扱いました事

経験と見解の交流

公益委員（北海道）道 幸 哲 也

ただいま非常に懇切丁寧な提案理由というよりは半分は回答が出ているような提案理由だと思えますけれども、ありましたの理由としては非常に発表しにくいのですけれども、問題点なしでは終わりませんから、一応基本的な二つのことをお話ししたいと思います。

件といたしましては、これまでに東京三協信用金庫事件、桂川精製製作所事件、山水電機事件などがございまして、そこではいずれも退職に伴って組合を脱退するに至ったことが問題として取り上げられているわけですが、必ずしも、どちらの原則論のうえに立つかというようなことではなくて、要するに退職の際の具体的な事情などからみて、その組合員に果たしてその申立て事項を争う意思があるのかどうか。そのあたりを判断して命令を出しているわけでございます。

何せ実際の事件処理の中では当面する問題でございますので、各地労委の皆様のご経験なり、率直なご意見を伺いたいと思っているわけでございます。

一つは、本件は組合申立てが絡んだ事件ですから、組合申立てをめぐってどういう問題があるか。いわば問題状況がある程度明らかにしておきたい。

もう一つは、旭ダイヤモンド工業事件の問題点を指摘しておきたい。いずれにしても、これはあまり判例紹介するわけではあ

りませんので、あまり細かい事実関係には拘泥しないで基本的な筋をどう考えていくかということを中心にお話しをしたいと思います。

最初に結論を言いますと、基本的にはこの判決の立場に私は賛成です。次にいわば問題状況というものを確認しておきたいと思えます。

まず本件は、申立ての仕方と関連して事件が発生しておりますので、申立ての仕方立と個人申立てで双方の申立てがありまして、これは各不当労働行為の各類型ごとに細かい資料はございませんけれども、全部の不当労働行為、とくに民間会社の不当労働行為申立てのうち、ここ数年は約九割が組合申立てですから、おそらく一号事件についても圧倒的ですが組合申立てではないかというふうに推定されます。

組合申立てにせよ、個人申立てにせよ、双方の申立てにせよ、原則として救済命令の形が、つまり、組合申立ての場合は特定の救済内容を要求できないか、ということはありませんので、だれが申立人になるかによって救済内容が原則として変わることがないというふうに考えておりますし、事実もそうなっております。そうしますと、いずれの申立てをしたとしても、その後、本件のように個人が組合資格を喪失すると

いうことが起こりますと、まず個人申立てですと普通は本人が取り下げます。双方申立てでも個人の部分については取り下げが行われるのが多い。それから組合申立てでありまして、当該個人について組合が、この人の分は救済は申し立てないという形で処理する場合があります。そういう意味では多くの事例では組合資格喪失者について、実質的な救済を求めることはないといいて一件落着することが多いのではないかと考えられます。

もともと組合員資格喪失者について資格を喪失したけれども、個人の救済を明確に要求している場合に、組合が勝手に当該資格喪失者の部分について救済を取り下げることができるといえるのは一つの論点です。ありますが、ここでも議論する論点とは異なっていると思えます。

ただ一つだけ、この際目くばりしておくことは、もしも不当労働行為事件で、たとえば解雇事件で民事で争うということになりますと、これは当然個人しか訴えを提起できませんけれども、その後、組合員資格を喪失したか否かというのは不当労働行為で解雇無効ということになりますと、賃金請求権の帰趨には全く影響がありませんので、少なくとも民事ではこういう形では問題が起らないだろうと思えます。

次に組合員資格喪失者について、これはらは組合申立てということを前提にしてお

話しますけれども、組合申立てがあつて、その後組合員資格喪失者が出たという場合に、組合が当該資格喪失者の分についても本件については賃金カット分の金員、たとえば解雇の場合だったらバックペイというのを要求したかどうか。

つまり、その人の分について取り下げなかつたらどうかというのが、まさにここで問題であります。実はこの種の問題は先ほどご紹介しました第二鳩タクシー、本件の旭ダイヤモンドだけではなくて、その他の非常に多様な論点と関連していると思われまして、その点についても簡単に触れておきたいと思えます。

一つは組合申立て適格であります。不当労働行為の申立て適格の問題で、各不当労働行為類型ごとに誰が申立人となり得るかということとまず関係しております。私からは原則として組合申立てが原則だと。一号から四号までについてはすべて組合申立てが原則だと思っております。一号と二号と四号については個人申立てもできるといふふうに考えております。そういう意味です。組合申立てができる。個人の救済を当然組合としては要求できるといふふうに考えております。

次に、組合と組合員の意向とか利益の調整が問題になるのは、申立て後、とくに組合申立て後組合が和解をする。その際に個人の意向に反して和解ができるかという形

で問題になります。さらに救済命令が出たあとに、今度はたとえば棄却命令が出た場合に組合申立てにもかかわらず具体的な利益を受けた個人が再審査の申立てをできるか。もしくはは取消し訴訟を提起できるかという形でも問題になります。そういう形でいけば組合申立てにおいて組合と組合員の意向がどう関係するかというのは単に本件だけではなくて、いわば不当労働行為手続全般で常に問題になることではないかと思えます。

そういう意味では、組合申立てということとを前提に考えれば、主に一号について個人申立てを前提で考えるかということである。全体の制度のあり方とか、具体的な事件の処理の仕方というのは大きく幅濶しております。恐らくこれからはむしろ、単に救済利益の問題だけではなくて、まさに不当労働行為制度全般との関連でこの申立てのあり方をどう見るか。とくに私個人としては組合申立てというものは、実際どういふものなのかということをもっと詳しく検討する必要があります。ではないかと思われまして、旭ダイヤモンド工業事件の最高裁判決についての問題点ですけれども、まずちょっと確認しておくことは、労働委員会

の命令の全般的傾向、それから、裁判所の下級審の傾向と最高裁の判決がどう違っているかということをごく簡単に確認しておきたいと思えます。

労働委員会として全般的に見ますと、一号事件についてポスト・ノーティスとか、場合によれば付加給命令については組合固有の利益がある。これはほぼ確立した実務ではないかと思えます。

それからもう一つは、個人的な経済的な利益に関係した部分については、ごく最近まで調べたわけではありませんけれども、二年ぐらい前まで労働委員会の命令の全般的傾向を調べますと、これは当事者の意思が明確な場合、つまり当事者が明確に救済利益を放棄しているという場合には救済利益なし、組合の救済利益もないという形で処理している例が多いと思えます。ただ、不明な場合については、労働委員会実務というのには二つの傾向があります。一つは認める。つまり、組合の救済利益を認める。他方は認めない。傾向としては認めないというのがだんだん多くなってきたのではないかと思われま

す。他方、裁判例を見ますと、これは二つの点で、むしろ労働委員会実務とは違っています。一つは明輝製作所の東京地裁の判決ですけれども、この判決は当事者がたとえ救済を求め、この場合の当事者は組合員資格喪失者たる個々の組合員、そのときには組合員ではないのですけれども、組合員資格喪失者が明確に救済を求めるということがあったとしても、組合の救済利益はない。これは労働委員会実務とはっきり対立して

います。

もう一つは、本件の高裁はポスト・ノーティス部分についても組合の救済利益はないといひまして、その意味では本件の高裁は一号事件について組合独自の救済利益というのには全く認められていない。そのように考えることができるのではないかと思われ

ます。他方、本判決は基本的に七条一号事件につきましても組合のポスト・ノーティス、これはおそらく理論的には付加給命令を含むと思えますけれども、については独自の救済利益があると。他方、賃金カット部分については救済利益がある。しかし、組合員資格喪失者個々人の意向に反することはできない。明確な意向に反することはできないという形で処理をしているわけです。私は基本的に組合申立てが原則だと思っておりますので、以上の立場は妥当な見解だと思っております。

ただ、検討すべきことは二つありまして、やはり組合員資格喪失事由の相違に依りまして、たとえば、除名と定年年齢の到達、場合によれば配転というのは全く労使関係上持つ意味が違いますので、当然、各資格喪失事由に応じた処理が必要ではないかという事です。そういう意味では原則は当事者の意思ということになると思えます。

ただ、場合によれば労働委員会とすれば、当該事件の具体的処理のために、たとえば

組合員資格喪失者の意思が不明な場合にも組合の救済利益は認めない。例えば除名のような場合。逆に個人の意思が明確な場合。つまり、個人は救済を求めてないという意思が明確であるという場合も、これはごく例外的な場合だと思えますけれども、場合によれば組合の救済利益を認めていい場合もないわけではないと思っております。そういう意味では原則は当事者の意思ということですから、それ以上の個別的な具体的な当てはめにつきましては、むしろ労働委員会の裁量の問題として処理したほうが適切な処理ができるのではないかと思

います。もう一つ最後に本判決のあり方を考える場合に、第二鳩タクシーの最高裁判決との関連が問題になります。基本的な発想の仕方として第二鳩タクシーは、むしろ一号事件について少なくともバックペイから中間収入の控除の拒否という非常にテクニカルな問題を処理している関係もありま

すけれども、非常に個人救済的な、この場合の個人といひまして個人の団結権ではなくて、個人の経済的利益を中心に考えた救済のあり方を考えておりますし、本旭

労働者委員（愛知）成瀬 昇

愛知地労委の場合、主題の件につきま

し、念ながらすべて救済の対象から除外するの

が相当であるとして、いずれも棄却をして

きているわけでありませう。四件の事件の概要についてごく簡潔にご紹介を申し上げます。

一つは東洋楽器事件でありまして、組合でいいますと、総評系の全国一般、当時はそうではなかったのですが、現在は全国一般の組織であります。これは昭和四五年の申立てで賃金差別問題であります。組合員二名。四九年一月二日に賃金差別問題につきましては救済命令が出たのであります。組合員二名中五名の組合員はその会社を退職しましたけれども、組合員であるという意思表示をしておりましたので救済の対象といたしました。しかし、他の七名の退職した者につきましては棄却という決定をいたしました。理由はごく簡潔でありまして、いわゆる組合員でないからということでありませう。

二つ目は名古屋放送事件であります。いわゆる民放労連に属する組織であります。これは昭和四九年、五〇年、いわゆる賃上げの実施時期の問題であります。春闘におきまして七月に妥結をした。会社は妥結月実施を主張したのであります。組合は従来の慣例に従って四月実施と。ここで争ったわけでありませう。これまた五一年八月一日に救済命令が出されております。しかしながらこの間、組合を脱退いたしました一名の元組合員につきましては、組合員資格を失っているということでもうございました。

をされていませう。

三つ目の事件は総評全国一般に属しますが、東洋プライト事件であります。これは昭和四八年の昇給差別をめぐる問題であります。不幸にして、この企業には職員組合、それから、私流に言いますと、いわゆる第一組合と称する第二組合。それから全国一般に属します東洋プライト労働組合。多数派はいわゆる第一組合と称する第二組合が多数派で過半数を制していたのであります。いま申しましたように五一年九月六日に救済命令が出されております。

問題はこの三年間の間に一八名が組合を脱退いたしました。一八名の脱退者組合員のうち九名は、いわゆる自発的脱退といっておりますが、組合のほうはこの九名につきましては救済を求めなかつた。問題はあとの九名の皆さんであります。問題は理由、原因は、定年退職、あるいは死亡、あるいは傍系企業への強制的な出向。こうやって九名が組合員資格を失つたのであります。組合といたしましては、救済の対象にすべきであると強く主張したのであります。この九名につきましても、残念ながら本件の申立ては組合の申立てであり、組合員の確認がない。したがって棄却をするという決定でありませう。

四つ目の事件は全国金属の組織であります。日本サーキット工業事件です。四九年、五〇年の賃上げ差別問題であります。

日本サーキット工業といつて名前がでつかいわけですが、組合員はわずか九名。残念ながらこれは併存組合もございませう。これも組合員脱退一名が出ました。組合としては、あくまで救済の対象にすべきであると主張したのであります。すでに組合を脱退し、労働組合法がその擁護を目的としている団体から離脱しているということ以上がこの一〇数年間における愛知地労委で扱いました主題の事件に関する経過と結果の概要であります。

以下、私の考えております意見を申し上げます。組合員資格を失つたか、あるいは組合申立てであるからという事実の適否だけで、あるいは団体から離脱したからという簡単な理由だけで、救済命令の申立てを棄却してきているのであります。組合申立てであるからという理由でなぜ棄却されなければならないのか。あるいはまた団体から離脱しているからという理由でなぜ棄却されなければならないのか。私はいずれも論理的な説得力を有するものではないと考えていませう。ただ端的に申し上げます、そこには極めて素材に現在の団体、構成員に対して原状回復を命ずることで、救済命令の目的としての原状回復として十分であるか。このように推察をしているのであります。

しかし、実際問題といたしまして、あるいはまた私どもの月刊労委協の一九八六年八月号で横浜の伊藤弁護士が述べているのがあります。あるいは私も申し上げましたように名古屋放送事件、あるいは東洋プライト事件などもそうなのであります。組合員が組合員でなくなる理由は様々でございます。提案理由の説明の中にもその件について触れられておいたのであります。

例えば、使用者の組合脱退工作によって組合員でなくなる場合がある。あるいはまた出向、配転、昇格によって当該組合の組合員でなくなる場合もある。あるいはまた、定年や退職、勸奨などによって組合員でなくなる場合。その他、様々な例があるのでありますけれども、これらの理由による組合員資格の喪失はほとんどが使用者側の作為。すなわち、違法な支配介入、業務上の必要性、企業の合理化対策などによるものであるというふうにご覧いただければいませう。

組合活動を理由として賃金差別をして、初審命令時までに当該組合員を組合員でなくしてしまえば、不当労働行為責任を免れることができるということも言えると思っております。使用者は地労委における審査をできるだけ引き延ばしておいて、その間に脱退工作をはじめ、様々な作為を施して組合員資格を喪失させてしまえばい

いことになってしまふのではないか。これは使用者に再度の不当労働行為と審査引き延ばしを奨励しているようなものではないか。私流にいえば不当労働行為のやり得ではないか。このように伊藤弁護士は述べているのであります。私どもの経験からいさまして、全くこの指摘は正しいと考えるのであります。

さらにまた、地労委の救済命令の本質は、昭和三七年九月一八日、米軍調達部東京支部事件における最高裁判決でも明らかであります。不当労働行為がなかったのと同じ事実上の状態を回復させること。あるいはまた、先ほど再々述べられておりますように、去年の六月一〇日の最高裁の判決、旭ダイヤモンド工業事件でもはっきりしているものであります。労働者の団結及び団体の行動の保護を目的とし、この実行性を担保するために設けられたものであるということは言うまでもないと思ひます。第二鳩タクシー事件の問題につきましても、先ほどの二人の発言者から述べられておる通りだと思ひます。

このような救済命令を発する地労委の権限と使命については、使用者の多様な不当労働行為に対して、あらかじめ是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適當であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により個々の事実に応じた適切な

是正措置を決定し、これを命ずる権限をゆだねた趣旨であることにつきまして、これまで第二鳩タクシー事件の最高裁判決の事例を私は引用しているのですが、論議の余地は全くないと思ひます。

言うまでもなく、労働組合法第七条第一号の不当労働行為は、労働者が団結体に結集したがゆえにその構成員に対して不利益取扱いをし、他と差別することによってその団結体の権威を失墜せしめるとともに、団体構成員の組合活動を萎縮せしめ、もつて構成員の団結体からの離脱を図らんとするものであることは明らかだと思ひます。

したがって労組法七条一号の不当労働行為の形態が賃金カットという形態であろうと、また、いわゆる集団的昇給、昇格差別事件という形態であろうと、当該不当労働行為で失われたものは根元的にはその団結体の権威そのものであると私は信じているのでございます。救済命令の目的が労働者の団結及び団体の行動の保護を目的とする、その実行性を担保するために不当労働行為がなかったと同じ事実上の回復をするのであれば、まず第一に原状回復されなければならぬのは、失われた団結体の権威、労働組合の権威であると考えているのであります。

そのためには差別が誤りであったことを明らかにし、かつ差別が全面的に回復され

ること以外にその方法はないと信じています。団結体からの離脱、それが使用者側の作為ではなく、かりに組合員の自由意思によるものであったとしても、団結体からの離脱を理由にそのものに対する救済命令を棄却するのであれば、論理的には不当労働行為の成果を容認することになるのであつて、不当労働行為の制度、趣旨に直つ向から反するものになると考えています。最高裁の判決が正常な集団的労使関係秩序を回復、確保するために、組合が固有の利益を有すると指摘するのは、まさにこの当然の理と述べたものであると私は考えています。

さらに最高裁は、労働組合の求める救済内容が、組合員個人の雇用関係上の権利、利益の回復という形をとっている場合は、当該組合員が積極的に権利、利益を放棄する意思表示をしたときは、労働組合は救済

を求め得ないと言っているのでありますが、この論理はバックベイに關しては相当といたしましても、これまで述べてまいりましたことから明らかのように、ポストノータイスにまで適用されてはならないと考えているのであります。

いずれにいたしましても、労使関係について専門的知識、経験を有するとして、その裁量により個々の事実に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限をゆだねられた労働委員会が、これまで労働組合法七条一号の不当労働行為の構造と機能について深く検討することなく、組合員資格を喪失したものに對する救済命令を棄却してきたことについて、原点に戻った真剣な反省をすべきではないかと、このように私は強く信じているのであります。以上、所見の一端を申し上げます。

使用者委員(熊本) 江頭平八

私はこのテーマを九月ごろにいただきました。そのときに、私の頭の中を走馬灯のように駆けめぐった顔が三つ、四つございました。一つは、このテーマを与えられた、

いろいろな理由がござりますが、その報告を聞いたときに非常に深刻な気持ちがありました。

申立て後に救済命令が出る前に資格喪失をした場合の救済利益という中で、その申立ては合同労組でございますが、当該不利益扱いは受けたという人が自殺をしたのであ

りました。もう一つも合同労組でございますが、申し立てたあと分会支部がなくなつてしまいました。そのときの組合員の人々の顔を思い出します。さらに除名になつた例とか、そういうような顔が浮び上がりました。お

そらく皆さんも、申立て後に資格喪失した事例はたくさんあると思います。人の顔が違ふと同じように、事件のケースはそれぞれどこかが違っているわけだと思います。資格喪失者もいろんな事例があると思います。

先ほど提案者のお話がありましたように、事実関係から見ているんな判断、結論が下されているようでございます。一つは先ほどからお話ございましたように、会社を辞めた、あるいは組合を脱退した。それだけで救済利益はなくなるのだと。しかし、その場合は、はっきりと自分は個人的な雇用関係上の権利利益というものを放棄するという意思が条件になっております。また、反対側で見ますと、どうもそういう脱退なり、資格喪失いたしましたも、救済利益は失われぬのだという理由がこちら側でございます。それは、放棄してないのだと。はっきり主張しているのだというのが前提になっております。そういう二つの例があります。

そのほかにもう一つは、資格喪失しても不利益取扱いが成立した、あるいは先ほどやり得だというお話ございましたが、支配介入というものが成立した。そういう場合はバックペイとか、そういうことはやらなくてもポストノータイスだけはビシャツとやる、こういう例と、大体こんなふうに分かれていくのではないかと見てみ

ました。

とくに、今回提案者のほうからお話のございました旭ダイヤモンド工業事件、これはそのときにお話がありましたように、固有の利益というものは本人が救済意思といいますが、請求権の放棄といいますが、そういうものをはっきりと放棄しないと。あるいは、放棄するならば、これは求めるという固有の権利はなくなるのだと。固有の権利が先なのか、あるいは個人の意思が先なのか優先権に非常に問題があります。提案者からお話ございましたように、やはり意思解釈の問題ではないか。本当に放棄する意思があったのか。

私どもの事件の例で申し上げますと、命令書の三〇、三一に出ておりますが、昭和三九年の終わりの事件でございます。地場企業の大きな運輸会社でございますが、それに命令を出しております。それはどんな事件かといいますと、支部の書記長が猛烈に組合活動に熱心でございました。賃金闘争のあと、また回ってオルグ活動をやっていた。そういうことで熊本地区の勤務地を人吉というところに勤務がえしました。そこに配転してしまいました。これは大変なことだと、組合を嫌っての先ほどのやり得に当たるのかもしれないが、当たらないのかもしれない。そうしますと、配転された書記長は副業を持っていた。お父さんが、お母さんは年輩の方ですが、奥さんが

仕事をしている。そちらのほうに行つてしまつたら生活がやれない。たまたま併存組合がございまして、そちらのほうが大きい組合でございまして、くるか、ということでも引つ張られました。そちらのほうに参りまして。そうしますと、はっきり、私は申立てを取り下げますということはどういう形で出したかといひますと、奥さんと連名でそういう手紙を綿々と書いて出したので

す。夫婦一心同体ということでございます。裏はいろいろあつたのです。あつたのですけれども、労働委員会としては、これは資格喪失、救済利益なしとしました。もちろん、九州相良までやったことに対しては、あとで説明申し上げますようにビシャツとポストノータイスをしております。

最近の例で申し上げますと、旭ダイヤモンド工業の事件は六月一〇日でございます。それから一三日遅れまして命令を出したのがございます。これは配転です。それから賃金差別です。この問題については旭ダイヤモンド工業の積極的に放棄するということがあれば組合の申立てはできないのだというのが、最近の電波事情からすると一三日ぐらいあれば熊本にも届いているわけですが、一三日後に申しました熊本地労働の命令は、内容につきまして、実は配転なのです。ただ、遠いところではなくて、同じ中で会社のやり方を変えていくという

うことでポストノータイスではなくて文書で「すみませんでした。以後やりません」という文書を出せということで実行されまして、それはそれなりの効果が上がつてるわけです。

ただ、その場合に申し上げたいのは、実はその事件の命令が出たのは五年前の事件でございますので、配転したあとで、その当事者は昇格して管理職になっていったのです。しかし命令が出たときには、風の便りで昇格したということは分かっているわけですが、しかしながら、私どもの地労委で出した命令は、そういう風の便りは、風の便りであると。積極的な意思の放棄はなかつたのだということも考えられたのでしよう、大変論議があつたようです。それは今年の中労委情報の八月号に私どもの会長が発言しておりますのでご覧いただきたいと思ひます。なんと条件付命令を出しております。つまり、本人が希望するならば原職に復帰してよろしいという命令でございます。現実には管理職に昇格している。これは風の便りでございます。いずれにしても、こういうことではっきりと意思表示をしている。あるいはしてない。とくにはっきり分らない。そういう資格喪失者についてはどうも、どういう意思を持っているか分からない。先ほど提案者から理由の説明がございましたように、やはり意思解釈の問題です。

そうであれば、この意思解釈をどのよう
にしていくのかということを見ますと、先
ほど申し上げたように二つ、あるいは三つ
のタイプがあります。過去の判例、命令と
いうのは様々でございます。そして、その
結論を出しました。あるいはその判断とい
うのは、やはり個々の事情に応じてその当
否が決まされているわけでございます。あ
るいは事実関係をピシャッと証左して出
ているという形でございます。また、そう
いう当否を論議する場合には、そういう事
実関係をきちっとすることがないならば、
これははっきり適当な措置ではないわけ
でございます。それぞれの意思がどうなっ
ているのかということが問題ではないかと思
います。

その意味で、どういう事例が意思解釈と
して積極的に放棄したのか。放棄してない
のかということが問題になろうと思いま
す。おそらく皆様の取り扱われた事件の中
でも、あの場合はこうだったのではなから
うかと、いろいろあろうと思います。私ど
もいろいろ取り扱ってまいりましたの
で、そういう事柄を中心として大体思いつ
くままに、こういう場合はこうなのではな
かるうかというようにを申し上げたい
と思います。少しアレンジしまして、その
救済の必要性といえますか、救済利益の存
否という点について幾つかの例を挙げてみ
たいと思います。

先ほどもお話がございましたが、われわ
れが取り扱っております労使関係というも
のは、労使自治の原則といったルールのも
とでそれが先行してやっていかななくては
いけない。残念ながら不幸にしてそういう労
使関係が壊れてまいります。そうしますと、
そこにいろんな長期にわたった紛争が出て
きます。その間で、その渦に巻き込まれて
資格喪失をしていくというような人もい
らっしゃる。とくにご承知の賃金差別事件
は、やれ、大量観察だ、やれ、挙証責任の
転換だ。私どもも民放労連の事件を扱
いましたが、やはり手間暇がかかります。長く
なります。

そうしますと、初めは一致団結してやる
ぞ、頑張ろうといったような感じの人たち
も、いつの間にか熱が冷めます。そうしま
すと、とくに差別対象者が多い場合にそう
いう人たちはやはり得だという話はこっ
ち置いておくとしまして、これは熱が冷
めてきたと。そういう人の心境を察しま
すと、そういう可能性があるわけです。やは
り、心境を察しますとくたびれたと。結果
はどうなってもいいといったような感じが
出ているわけでございます。そういう場合
は、やはり救済利益というものを放棄して
いるのではないだろうかというふうに考え
ます。組合のほうから見ても、そういう熱
のない人間がごそこそおられるということ
は、やはりいろいろ問題もありましょうし、

団結権そのものについては別です。ただ、
そういう人がいらつしゃるといことは、
やはりそれだけ被害が少ないといつては語
弊がありますけれども、そうなのではない
かと思うわけでございます。ではないかと
いうのはあとで説明します。

また、頭にひらめいてまいりますのは併
存組合です。私どもの場合も九州の相良に
やられたのでは困るだろう。おいで、おい
でということでごうちのほうの組合にく
る。ことに賃金差別事件になりますと、組
合間差別ですから、どうしても組合間の抗
争が激しくなっております。そうなりま
すと、多数派工作ということが大きくなっ
ていきます。また、そちらのほうに行きま
すと、いままで差別を受けていたものが修
正されるのは目に見えているわけです。よ
し、というわけでそちらへ行きます。その
よしきた、というのはどういう気持ちなの
かということ。ただ、先ほどもやり得だと。
私は聞いていて思ったわけですから、
やはりダーティ反応です。利益誘導があれ
ば当然これは支配介入となるわけござい
ます。しかし、それは別の問題です。

それから、同じ組合の中でも路線が対立
している場合がございます。長い闘争にな
りますと、最近では便利な言葉がございま
して、変化の時代と言われています。ある
いは、価値観の多様化していくという時代。
個人と組織との中には深い人間模様ござ

います。何とも言えないそういう絡み合
いがございます。そういうことになってく
ると、おれはついていけないということ
で対立関係になります。ことに組合とすれば、
やはり団結しているのが崩れるわけです
から団結権の侵害になるわけです。やはり、
その者だけ救済をするということは考えら
れません。つまり、自分の請求権の処分を
ゆだねるということは考えられない。私ど
も頭に浮かべるだけでも、いまのような三
つぐらいの例がございまして、やはり、背景
にある労使関係の実態というものを写し出
してみると、そういう形が出てくるのでは
ないか。しかしながら以上の三つについて
は積極的に意思表示が、意思解釈としてこ
れは問題があるかもしれないけれども、
労使関係から出てくる形としては、やはり
積極的な放棄の意思表示があったとみるべ
きではないかと思えます。

しかし、身分上の問題で、旭ダイヤモン
ド工業事件にございますように、もう、立
て替えていたと。配置転換した。行った先
には組合がなかった。そういう場合には、
はつきりと自分の権利をゆだねているわけ
です。つまり救済命令が出てお金払われ
たならば、それは組合のほうで受領して
ください。これははつきりと意思表示して
いるわけです。そういう場合のみに限定さ
れる先例ではないかと私は思います。また、
労働協約で、社長の運転手あるいは電話交

換手、そういうのは非組合員だと。だから脱退する。これはどうでしょうか。自分で好きこのんで行ったわけではない。業務命令で行かないと、これは首になるわけですから。これは積極的に雇用関係上の権利、利益を放棄したということには当たらないのではないか。

しかしながら、昇格といったような場合はどうでしょうか。やはり過去の関係を清算したい。また、説によりますと、積極的に放棄するという事例が出てくると、やり得ということは別にして、転勤とか、いろんな問題が出てくるのではないか。しかし、そういう話をする方でも、とくに昇格の場合は本人の意思があるとして認めていいのではなからうか。昇格した人に原職に戻れというなら、また給料が下がるわけですから、新しい損害が出てくるというような事態に場合は、今度の判例基準というものをひとつ見ているのではないか、という意味での判例基準ということはあるわけですか。けれども、いずれにしても転勤とか、転職とか、昇格、そういう問題についてはそれぞれ具体的な事例を見ていかなければいけないのではないかと思います。

それから退職の場合にも自分で好きこのんで行ったわけではない。ここに一月二三日の日本経済新聞の切り抜きを持ってききましたが、総理府の勤労意識調査によりますと、単身赴任の拒否は四八パーセントだ

そうです。それから二〇歳、男性の三分の二が転職派だと。こういうことで単身赴任の拒否が四八パーセントということになる。やはり家族を離れてよそに転勤することはできない。そういう場合に積極的な権利、利益、立て替えてやるという場合はもちろんですけれども、資格喪失しても積極的に放棄したと認めるのはちよつと無理なものではないか、できないのではないかと思います。それから定年退職の場合もございませう。

いずれにしても、それぞれの事情、そういう事実関係というものを客観的に判断することによって、提案者のお話にございませう。この七月三日に一つの事件が解決しました。これは複数組合で、片方だけ残業をさせたという事件でございませう。そのさせなかつた理由は、実は運送会社ですから、かさ積載の問題、つまり重量制限の問題があつて、組合はこれを告発します。繰り返して、繰り返し告発するわけです。自分が乗った車も重量制限だと。会社としてはたまたまいないものだから、そういうことでやつていきます。地裁としては、不当労働行為だということでもバックペイを命じました。初め一人いましてけれども、一人は辞めましたので取り下げ一〇人だけでした。私たち地

委として、それが出たときに、とにかく審査委員等を中心にして労働側委員と使用者側委員と会社側のトップと四者会談を

れなら救済命令はどうしたらいいのか。申立人の救済申立てが理由であるというふうになつた場合にどうするか。それははつきりこの判例にもありますように、雇用関係上の権利、利益というものを放棄するといふ意思がはつきりしている、そういう場合には原則として救済利益はなくなるのではないかと思ひます。それによつて団結権の侵害といつたようなことがありましたら、これはポストノーティスをしなければいけないのではないか。懲罰主義から原形復帰主義に変わつていきますから、やはりポストノーティスということは実施していかなければならないのではないか。

先ほど申し上げました私どもの九州相良の件ですが、そういうふうな配転しましたことに対しては資格喪失、救済利益なしと。しかしながら、組合の団結権ということでは、こんなことを言つていきます。団結権を行使することはやめたにしても、あるいは不利益行為を承認したにしても、団結権の行使については何ら支障がないではないか。あるいは自主的に組合運営を確保していくことに期待できるのではないか。そのとおりに書いてあります。大事な文章ですから覚えていただきます。そういうふうにはつきり言つて、したがつて資格喪失者が不利益行為を承認したり、意思を放棄しても組合の申立権に支障はないので。組合の申立権は消滅しないのだということ。ピシヤット

ポストノーティスを命じております。熊本の場合、これがルーズになつたようです。先ほどの風の便りの件でいきますと、希望するなら戻つていいと、あるいはバックペイをしないといふ命令と同時に、やはりやつてはいけませんよ、という文書の公布をしています。その根っこには団結権を侵したということに対するあれが出てくるわけです。そういうことですけれども、あまりにこれが、積極的に意思表示云々ということが、はでな気運になつてきますと、またいろいろと問題が出てくるような気がいたします。本を読んでみますと、いろいろ出ています。

この七月三日に一つの事件が解決しました。これは複数組合で、片方だけ残業をさせたという事件でございませう。そのさせなかつた理由は、実は運送会社ですから、かさ積載の問題、つまり重量制限の問題があつて、組合はこれを告発します。繰り返して、繰り返し告発するわけです。自分が乗った車も重量制限だと。会社としてはたまたまいないものだから、そういうことでやつていきます。地裁としては、不当労働行為だということでもバックペイを命じました。初め一人いましてけれども、一人は辞めましたので取り下げ一〇人だけでした。私たち地

やりまして、とにかく乗せなさいと、そしてその代わりに組合は告発活動をやめなさいと。それで非常にささくれ立った労使関係というものが、そこで傷口に包帯をした形で一応まとまりまして、五ヵ月間に及ぶ闘争というのは一応収まったわけです。しかし、組合としてはどうしてもバックペイが欲しいということで判決が出て、そして七月三日に会社から出しました高裁のほうで和解で解決したわけでございます。

公益委員（京都）安枝英伸

以下述べさせていただく事柄につきましては、京都地労委の全体としての意見というわけではありませんが、私個人の意見でありますのでご了承いただきたいと思っております。すでにする説明されておりますので、私は以下の二点について簡単な検討をさせていただきます。第一は、一号事件につきまして、なぜ労働組合自体が申立人資格を与えられるのかということでありまして、第二は、本議題につきまして述べられておりますような組合資格を喪失したものについて、どういう要件のもとで、なお労働委員会は救済命令を発し得るのか。この二点について、簡単に触れさせていただきます。この二点について、併存する

私は、本議題のような問題を考えるに当たりましては、究極的には七条各号の申立

もし、あの際、地労委が和解をしつかりして、包帯をして、今後は皆さんの相互努力ですよという説得をしないならば、おそらく組合はどういうふうになっていったでしょう。私は地労委というのは、やはりたゆみなく、揺るぎなく、そういう労使関係の安定をめざしてきつかけをつかみながら和解していく。それが鳩タクシーでの大法院判決の趣旨ではないかと思っております。以上で終わります。

人資格の問題を総合的に視野に入れた検討をして結論を導かなければならないとこのように考えております。すなわち労働者個人は、一号ないし四号についてそれぞれ申立人資格を有するのかわか。もし有するのであれば、いかなる理由に基づくのか。あるいは労働組合は、一号ないし四号につきましてそれぞれ申立人資格を有するのかわか。もし有するならば、いかなる理由に基づいてこれが認められるのか。これらを考えてみなければならぬように思っております。非常に難しい問題が含まれてい

れども極めて興味ある問題が提起されるわけでありまして。ただし本日は、この問題について総合的に扱う時間の余裕がありませんので、以上のような指摘にさせていただきます。ところで、本議題につきましての私の基本的な発想は、まず不当労働行為の申立人資格の問題と、労働委員会が最終的にいかなる救済命令を発し得るか。この問題の関連性、あるいは異同性、これを考えてみなければならぬように思っております。ご承知のように申立人資格の問題につきましては、現在少数説というふうにいえると思

から、従来の考え方に立つ限りでは、労働組合への侵害は三号の支配介入事件として争うべきであるというふうに考えるわけがあります。もっともこれまでに申立ての申身を見ますと、あまり一号、三号というふうな明快な指摘をしないで、大まかな申立てがなされ、労働委員会もどちらかといいますが、大まかな対応をしてきたわけでありまして。各号の構成要件が異なるわけでありまして、その違いはやはり違いとして前提にすべきだろうとこのように思っているわけがあります。

ところでこれまでの多数説、あるいは通説といっているのかもしれないが、不当労働行為の申立人資格を有する者、あるいは申立人資格を与えられる者は、被救済利益をもつ者である。被救済利益をもつ者が、申立人資格を与えられるのだと。このように説明をされてきたわけです。したがって先ほども述べましたけれども、一号の利益取扱いについては、労働者個人が不利益取扱いを受けると同時に、労働組合への侵害でもあるとして、申立人資格を認めべきたわけでありまして。ところが解雇事件におきまして、解雇がなかったものとして、原職に復帰するように命令された場合、この原職に復帰するのはだれかと申しますと、労働組合ではなくて、労働者個人であります。したがって、労働組合の侵害を理由にして、一号の不利益取扱いについて申立人

資格を与えられるというのは、何となく説明しているようでありませぬけれども、突き詰めて考えてみますと、ちゃんとした説明にはなっていない。このように考えているわけでありませぬ。労働組合は、一号の事件につきましてはポストノーツが問題になる余地はありますけれども、主文の中で労働組合を名宛人として、救済されるということは考えられないわけでありませぬから、これは解雇の問題がそうでありませぬ、バックペイの問題もそうでありませぬ。したがって何か理由を考えなければならぬというふうに思うわけでありませぬ。このことを考えることが、途中で組合員資格を失った場合の事例についての回答を与えるための前提作業にならざるを得ないのではないかと、このように考えているわけでありませぬ。

私は結論的に申しますと、一号の事件につきましても、労働組合に申立人資格を与えていい。認めていいという結論に到達いたしました。その理由としては、三点ほど考えたわけでありませぬ。

第一の理由は、労働組合法によって創設されました不当労働行為制度は、究極的には労働者の組織的活動の保護を目的としておりますから、労働組合を離れて保護の対象となるものではないということ。第二点では、したがって労働組合が、労働者個人に対する不当労働行為からの救済に積極的な行動をとることが期待されているというこ

と。第三点といたしまして、労働委員会の救済命令は、当事者における法律関係を形成するものではありませんので、申立人資格の問題につきましては、法の目的に沿って若干緩やかな解釈をすることが合理的なものではないかと、ベターなものではなからうか、このように考えるからであります。

以上の三点を一応理由にいたしまして、労働組合自体も一号の事件について、申立人資格を与えられるとこのように考えているところでありませぬ。北海道の道幸委員からこの問題についてさらに検討しなければならぬというご指摘がありましたけれども、私もなお考えてみなければならぬ点があると思っておりますが、現在のところはそこまで到達した段階であります。以上によりますと、救済を受けるべき当事者となる主文の名宛人とされる組合員が、その後組合員資格を喪失し、しかも労働組合が一号事件だけとして申立てをしている場合に、なお労働委員会が救済命令を発し得るか否かという判断基準につきましては、労働組合と個人双方の意思、特に労働者個人の意思というものが、ポイントになるのではないかと考えるわけでありませぬ。

さて第二の大きな問題でありまして、この議題についての直接の回答ということになります。これにつきましては、本田先生

思っております。第一は、最高裁の考え方というふうにいっていいかもしれませぬけれども、労働者ないし組合員個人がなお救済を受けるといふ意思を有しているか否かの確認方法については、放棄等の積極的な意思表示がない限り、なお組合は救済を求めるといふ考え方があります。ただしこの考え方がよりますと、すでに多くの論者が

これまで指摘をされてまいりましたけれども、組合員資格の喪失理由は、定年退職、任意退職、配転出向、死亡、脱退、除名、そのほか非常に様々なものがありますので、組合員の積極的な意思表示を、その組合員資格の喪失理由に照らして、意思解釈をしていかなければならない。こういう作業が必要になるわけでありませぬ。先ほど申しましたように最高裁の判決はこの考え方をとっているというふうに見られますけれども、なお先例としての位置づけについては、配転と退職による組合員資格であるということに、やはり留意しておかなければならないと思っております。

これに對しまして第二の考え方は、組合員資格を失ってもなお救済を求めるといふ積極的な意思表示がなされる必要がある、これを申立人側に立証させるべきではないかという考え方があります。この考え方がよりますと、組合員資格喪失理由ごとの憶測による意思解釈という作業は必要でなくなるわけでありませぬ。私個人は、こちらの

考え方に基本的に立つべきではないかという考え方もっております。たとえば受け取ってもらえるかどうか分からないのに、労働委員会の主文の中で何々をだれかに支払えという救済命令を書くことは極めて奇妙だと思っております。裁判所と労働委員会の違いを認識したうえで、なお奇妙な結果を招くのではないかとこの考え方をもっているわけでありませぬ。

そこで旭ダイヤモンドについての評価でありますけれども、私はこの最高裁の判決は非常によく考え抜かれ、あるいは言葉を選びますと非常に巧妙な判決であったというふうに考えております。特にこれは非常に見逃されているわけでありませぬけれども、この資料の六〇・六一ページで確認をさせていただきたいと思っておりますが、たとえば六〇ページのちょうど真ん中に、この事件では一号、及び三号の不当労働行為が成立するという原審の認定が正当として是認することができるというふうにいっているわけでありませぬ。それから六一ページの上から七行目のところにもわざわざ労働組合法七条一号、及び三号の不当労働行為が成立するといふふうにいっております。一号だけに限定して、労働組合が申立人資格を有するかどうか。あるいは労働組合自身が、なお固有の被救済利益を有するかどうかというふうには断定していいわけでありませぬ。

ます。支配介入の二号の成立を認めまして、これに基づく労働委員会の裁量による救済命令を出すというふうにいたしますと、これまでの評価の仕方は少し変えないといかないのではなからうかと思えます。最高裁はおそらく一号に限定すると非常に難しい問題が出てくるし、一つ一つ整理をしないといけないから、三号も一緒に認めておこうと。そうしますと救済命令を出し得る裁量権の範囲が極めて広くなるわけでありますから、この点を認識しているのではないかと。もし認識しているとすれば、先ほど言いましたように非常に考え抜かれた判決であるところのように推測をしているわけですね。

なお、京都の事例につきましては、ごく簡単ではありますが、六七ページに引用していただいております。短いのであとで参考にしていただければ幸いです。

以上私は二点個人的な意見を申し上げました。そうしますと少し私の考え方は、申立人資格の問題や、組合員資格喪失者に対する労働組合の救済利益、あるいは労働者個人の救済利益という点については、若干リガラスにすぎるとは思いますが、このような疑問をおもちになるかもしれないと思います。ところが事は簡単に解決できるわけでありませぬ。なぜならば一号事件について私の考え方によりますと、労働組合と個人

が連名で申立人になりさえすれば、事はすべて解決できるわけでありませぬ。ところがご指摘がありましたように現在までのところは、労働組合自身が申立人になるケースが圧倒的に多いし、一号だけの問題についてもおそらく統計はありませんけれども、そのようなものも推測できるわけでありませぬ。態樣的に観察した限りにおいて、そのような傾向がうかがえるというわけでありませぬ。むしろ労働者個人が申立人資格に名を連ねることによって、メリットが生じてまいります。

いくつかの例を指摘いたします。一つは、本日の議題につきましても申立人自身がそこに名を連ねていて、もし救済利益を放棄するのであれば、申立人からおりるでしょうから、事は非常に簡単になります。依然として申立人に名を連ねているということには、なお救済利益を放棄してはいない意思表示である。このように解釈することができません。例えば不利益取扱いの事件だけで労働組合自体が申し出ていて、執行部がかわって申立てを取り下げたいといわれるような場合、もし除籍期間が切れてしまいうな場合、新たに個人申立てができないわけでありませぬ。最初から個人の名も連ねておけば、そのような問題についても回避ができるわけでありませぬ。そのほか幾つかありますけれども、時間の関係で省略したいと思っております。したがって私は一号事件

についても、積極的に労働者個人がそこに名を連ねるべきであると考えています。これにつきましては、労働者は個人名を出しにくいという声を耳にいたします。

ところが、申立人にならないでも殆んどの場合、補佐人になっております。補佐人として審問廷に出てまいりますし、命令するときにはだれとだれとだれを原職復帰、だれとだれとだれにいくら支払えという命令を出すのでありますから、名前を出すということが必ずしも申立人資格に名を連ねることの阻害要因ではないというように考えているわけでありませぬ。したがって労働者側の代理人の弁護士の方々がそのような配慮さえすれば、申立人に名を連ねることにはごく簡単にすむのではなからうか。これによって實際上、理論上非常に難しい問題を解決できるのではないかと、このように考えているわけでありませぬ。

労働者委員（神奈川）大森 功

ります。

昭和五十一年から六一年までの一〇年間神奈川地労委が非常に苦勞いたしました旭ダイヤモンド工業事件が、全労委運営委員会によりまして、本総会の第二議題に取り上げられて、かつ非常に熱心なご討議をいただいたことに感謝を申し上げます。かつ、そういう中で経験と見解の交流に参加できることを非常に光榮と思っております。

ところが最後であります。そういたしますと最近各地に申し立てられております同種の事件、これは非常に大量の人たちが申立人になります。何百人、何千人というケースがそれぞれの地労委で見られるわけでありませぬ。いまは補佐人ですから、会場等についても少し制限をして全員入らなくてもいいというふうになりますけれども、申立人になっていると、申立人なのに入れないとは何事かという問題が出そうでありませぬ。どうも新しい難問が、私には降りかかっているわけでありませぬ。いざれにいたしましても、一つの問題を一つの理論ですっぱり切って全部を満足させるという回答がいかに難しいかということ、この最高裁の判決を契機にして思いを新たにしているわけでありませぬ。以上、私の個人的見解でありますけれども、発表にかえさせていただきます。

たのが三件でございます。その他の三件につきましては、いずれも再審行訴で否定されているという現状にあります。以下若干の意見も加えながら、タイトルごとに事例を申し上げてみたいと思います。

昭和無線工業事件、五〇年一月五日命令は、賃上げ、及び一時金にかかわる差別是正事件で、組合員にマイナスの査定をしたことは、不当労働行為であると判断をいたしました。申立て後退職をした組合員中、委任状の提出によって申立ての維持を表明したものについては、被救済利益を認めています。これは当然だろうと思うのです。態度を明らかにしているのですから。これは五二年一月二四日、中労委で和解をしております。

次はゼネラル石油精製事件、五二年八月五日命令、これは賃金、一時金の差別是正、配転の撤回、譴責処分撤回、こういう事件でございます。この中で組合員Sが申立て後、組合を脱退している。しかし、それによつて不当労働行為の救済の必要性が失われたものではないということで、譴責処分についての取消しを命じています。これもまた当然の判断であろうと思うのです。本件は五三年二月一日、中労委で取下げとなっております。

次が池上通信機事件、五三年八月八日命令、これは一六名の組合員に対する昇給差別事件でございます。申立て後、数名の組

合員が、組合から離脱をしております。しかし、本人から請求を放棄したとの意思表示がないので、なお申立人の被救済利益は失われたいという判断をしております。全く当然の判断であろうと思うのです。

これからの問題なのです。これに対して中労委五六年六月三日の命令は、初審命令で救済されている六名は組合を脱退しており、しかも組合による救済を求める意思を明らかにしていないのであり、他に格別の事情も認められないので、被救済利益を失ったものと解するのが相当だと、こういう具合に否定しているわけです。これも五八年一月二二日、中労委で別件とともに和解をしております。問題は、資格喪失組合員の意思表示がなかった場合、労働委員会という機関がどういう考え方をもちつか。制度趣旨を体得して、どう判断するかということところが問題だろうと思うのです。何か意思表示をすれば、これははつきりするのです。放棄する、あるいは救済してくれと言えはつきりするわけですが、何もしなかったときにどうするかというところが、労働委員会と与えられた非常に難しいところだろうと思うのです。

いままでの例で言えば、権利は主張しなければ、法律はこれを保護しないということとで、市民ボーリーで相当と考えるというふうなことでけつばぐられる。その間にいろいろ

使用者の不当労働行為の攻撃というものが加わるでしょうし、あるいはイデオロギー、あるいは路線の方式というような問題もあると思うのですけれども、結果としては契励と言いませんけれども、使用者側の不当労働行為のやり得。否定されてしまえば、一体、労働委員会というところはどこか。極めて薄情なところではなか。制度目的は何なのかと。そういうことで労働委員会に対する不信というのが、労働者側から高まるのは、これは当然なことなのです。

次は、明輝製作所事件。これはまだ継続しています。五五年八月二六日の命令。残業及び休日出勤差別行為を不利益取扱い、ないし支配介入と認定しております。会社を退職あるいは組合を脱退している者については、それぞれ退職、脱退時までの割増賃金相当額の支払いを命じています。正に的確な判断であろうと私どもは受け止めております。

これに対して、中労委の五七年九月一日命令は、初審命令時にすでに組合を脱退している者について、同人らは組合による救済を求める意志を明らかにしていないのであり、他に格別の事情も認められないので、是正に関する被救済利益を失ったものと解するのが相当であるという具合に否定しているわけです。

次に、これが地裁へ行ったわけですから

ども、この地裁の判決というのも、極めて論理脈絡が一貫しないのです。東京地裁六〇年五月二七日判決はこういつているわけです。不利益取扱いにより労働者が受けた被害を救済するにつき、組合は労働者個人の利益を離れた固有の利益を有するのであるから、不利益取扱いを受けた労働者の意図に基づかなくとも、当該労働者が受けた被害の救済を求める利益を有すると、極めて明快に論じているのです。しかし、脱退した労働者が受けた不利益を除去することについて、その者が組合による救済を受ける意思を有しているとしても、そのことだけでは特段の事情が存在することについては主張、立証はないから、脱退した組合員への金員の支払いを命ずることはできないという具合に否定しているのです。どうも裁判官でない、この辺の判決理由の脈絡が、私どもには分からないのですが、そういうことなのです。

比喩は適切ではございませんけれども、組合に固有の利益があり、脱退した組合員がその不利益の救済を受ける意思を有している、そのことだけではだめだといっているのです。あたかもそこに山があると、しかし、山があるだけではだめなんだと、なぜそこに山があるんだと、それを説明しなさい。そんな説明はできないです。固有の利益があるというならば、私どもは、東京地裁の判決を極めて摩訶不思議と思ってい

るのですが、幸い東京高裁で継続中ではないです。旭ダイヤモンド工業事件の最高裁判断が出たものですから、これの影響を受けていただけるものとこんな具合に考えているところでございます。

次は、池上通信機事件、五六年九月一日の命令。これは進級差別事件におきまして、三名について進級措置を講ずることを命じたが、一名については、申立て後、会社を退職し、組合からも脱退していることから、その者についての進級について棄却しております。本件は、五八年一月一六日中労委において和解しています。在職前提とならないというところに棄却という要素が、産休職だったと思うのですが、あるのではないかと思います。

次は、日本濾水機工業事件、五八年二月二三日命令。これは給与を低く査定したこと。そのことの不利益取扱いが、組合弱体化を企図する不当労働行為として認定しております。申立て後、会社を退職して、組合も離脱した二名の組合員がおりますけれども、これは委員会に請求を維持いたしますという意思を表明しておりますので、当然この被救済利益は失っていないという判断をしております。しごく当然であろうと思うのです。六〇年四月三〇日中労委で和解しております。

最後が旭ダイヤモンド工業事件です。一〇年間この旭ダイヤモンド工業事件では、

神奈川の地労委は苦勞してきたところで、いろいろお話がもうされておりますので、要約して申し上げますと、昭和四九年の春季賃上げ闘争で、組合がストライキを行ったのです。会社はそれに対する報復の手段として、参加組合員中二五名の組合員に対して、五月二〇日の不就業が全日のストライキでないにもかかわらず、全日ストライキとして賃金の全額カットを行ってきた事件であります。初審の神奈川地労委は、この措置を不当労働行為と認定し、二五名全員についてカットされた賃金額、年五分の加算金の遡及支払い、ポストノータイスという全面救済命令を發したわけですが、これに対して会社提起の横浜地裁の取消し訴訟では、命令の一部取消し、すなわち命令前に退職、もしくは配転に応じ、組合員資格を失った一人名については、命令前に組合員資格を喪失している、賃金支払いを命ずることは許されないと、取り消したわけです。続いて争われた東京高裁では、横浜地裁の判決を維持したうえで、しかし風鈴がついてきたわけです。地裁判決においても認容されてきている二五名の組合員に対するポストノータイスの誓約書中、一人名については取り消してきたわけです。これは確か、有名な中川裁判長だったと思うのです。

この地労委と組合側の上告に対して、今

度、最高裁が、組合員資格喪失者であったも、当該組合員から特段の意思表示があった場合を除き、組合は被救済利益があるの、現判決高裁判決は破棄を免れない。第一審判決、横浜地裁判決も、その限度で取り消すということで、神奈川地労委の初審命令が確定いたしましたして、落ち着いた事件です。

参考資料の六一ページ、「思うに」というところから六二ページの二二行にわたりまして、労働委員会制度における労働者の団結権及び団体行動権の保護に関する不当労働行為救済について、極めて格調高く高裁の判決は論じているようです。どなたが読んでも極めてまことにすっきりした判断であろうと思っております。

以上神奈川地労委にかかわる事例について若干の意見を加えて申し上げましたが、結論としてどうということなのか。結論として、本議題は組合資格喪失者の意思が不明確の場合、労働委員会がどのように判断するのか、この一点になってしまふのではないかと思います。すなわち組合員意思が明確でない場合、中労委の池上通信機や、

使用者委員（東京）深瀬義郎

一つは、最高裁の旭ダイヤモンド事件の読み方ですが、どうも私は皆さんと違っていろいろございませう。安枝さんが最後に

明輝製作所の判断のごとく、意思を明らかにしていないので、被救済利益は失ったものと解するのが相当と軽くなして否定してしまうのか。ないしは東京地裁のように専門家には判るのですけれども、どうも私には脈絡がとんと不可解な判決なのですから、その判決で否定してしまうのか。いや、そうではないので。やはり神奈川地労委のように意思表示のない場合は、団結権擁護の目的をもつ、任務と目的をもつ労働委員会として、基本的に被救済利益を認める。そういう立場をとるのか、いずれかということになると思うのです。

旭ダイヤモンド工業事件の最高裁判決は、このことについて明確に、さっぱりと判断したのではないかと思います。すなわち当該組合員の意思が明確でない場合、基本的に救済を求める固有の利益がある団結権擁護の見地から、労働委員会は救済命令を發する。これこそ真に労働委員会の任務と目的であろうと思うのです。あえて言えば、それが労働委員会の良心であろうと最後に申し上げまして、私の経験と見解の交流にしたいと思っております。

労働委員会や裁判所の判断に大きな影響を与えるだろうとこういうふうに考えております。それからもう一つの判例の批評というふうなものには、実務的な決着がこれで行くだろうとこういうこと。それからもう一つは、理論的な問題が残って、それは労働組合が、例えば固有の権利を有していても、当該組合員の意思を無視しては実現させることのできない点、こういう点は理論的な問題だろう。果たして当該組合員の意思が、労働組合の固有の救済利益よりも優位にある。こういう点は問題ではないかと。こういうような疑問を出しているようないろいろな意見があったわけです。私は、今度の旭ダイヤモンド事件というのはそういうふうに読むのではないんじゃないか。したがって、労働委員会の命令も大きく変わらぬのではないかとこういうふうに考えているわけでありませぬ。

第二は、判決の後半の部分であります。労働組合は固有の救済利益を有するにしても、当該組合員の意思を無視しては、雇用関係上の利益の救済を実現させることはできない。したがって、労働者個人がその権利の回復を図る意思のないことを積極的に意思表示した場合には、組合は、そのような救済を求め得ないというようにしている点でございますが、このやり方は、本件のような退職、配転のケースであって、ほかの事由による組合員資格喪失一般の場合には適用にならない。少なくとも脱退の場合には省かれているだろうとこういうふうに考えております。これは、第一審の横浜地裁と最高裁の判示の内容を比較して、そのように推定ができるということでございます。そういう二点に基づきまして、労働委員会の命令はこういうようなことにいまなっているかという点が、第三点ということになります。以下順をおって説明したいと思っております。

第一の点ですが、本件の賃金カットは労働組合のストライキに対する報復としてなされたもので、組合員の個人的な雇用関係上の権利利益を侵害するばかりでなく、組合活動一般を抑圧、制約し、組合の運営については支配、介入する効果をもつ。したがって、労働組合法七条一号、及び三号の不当労働行為に該当すると。労働組合はこの効果を除くため、組合員の雇用関係

上の侵害に対する救済について、固有の救済利益をもつ。この救済利益は、当該組合員が組合員資格を喪失した場合にも存続する。しかし、組合の求める救済が労働者個人の雇用関係上の権利利益の回復の形をとるときは、当該組合員の意思を無視しては、実現させることはできない。こういうのが判示の内容でございます。

この判決は、賃金カットが労組法七条一号及び三号の支配介入に該当する不当労働行為であるというように判定をしている。七条三号の支配介入事件であるなら、組合が対象でありますから、賃金カットのあとで組合員が組合員資格を喪失したとしても、組合の救済利益に消長をきたすというものはありません。それから組合が固有の救済利益を有するということも当然だろうというふうに考えます。労働組合が固有の救済利益を有するという考え方は、先ほどのいろいろなご説明がありましたように昭和五二年の第二鳩タクシー事件の最高裁の判決に由来するものであり、あの枠組みからきているのだというように見るのが大筋のようでありますけれども、あの事件は七条一号の事件でありまして、その組合に与える影響も抑圧的・制圧的效果というように判断しているわけでありませぬ。

ところが本件では、更にそのうえに支配介入的效果というようにされております。七条三号の支配介入事件でもあるとい

うように判断されているのが本件の特徴であろうと思えます。しかし救済の内容が、組合員の雇用関係上の権利利益の回復ということになると、当該労働者の意思を無視できないということになります。したがって、七条三号事件といっても、実質的には七条一号事件と結果はほぼ同じようになりまして、従来の考え方とあまり変りがないということになると思えます。

労働組合の申立てで、七条一号事件の救済を求める事件で、労働者個人の利益との調整というものをどういうふうに判断し、それを救済命令にどう表現するかということにつきまして、労働委員会の公益委員の方々が大変苦労されているということ、その事例がこの最高裁判決を話題にした中央労委時報に出ておりました。その中に、これは先ほど熊本県でお話がありましたあの事件に何か関係があるのではないかと思っております。私はどうもよく分かりませんが、そこで載っている記事では、ある運送会社の事例で、組合の幹部が不利益配転をされたケースで、結審後、当人が会社の管理職になってしまったので、労働委員会としては何回も慎重に会議を開いて検討の結果、原職復帰命令を出した。この場合は条件付きの命令でもかまわないということが出てくると、そういうふうに書いてあります。私がこれで思い出したのは大変似たケースでございます。労働組合法が改正に

なつたときに、その直後におきまして、これをめぐつていろいろな学者の方々が批判を加えた事件がありました。古い事件ですけれども、北海道地労委が、昭和二十六年九月一〇日に救済命令を出した明治鉱業事件というのがございます。その内容は、組合の書記長などを歴任した労働者が、札幌の北海道支社から組合のない留萌支店に転勤を命ぜられたけれども、組合がその転勤は不当労働行為であるとして労働委員会に救済を求めたわけでありまして。労働委員会は不当労働行為と認定をいたしました。ところが当人は元の支社に帰る意思がないということで、この命令書公布の日から二ヵ月以内に北海道支社に帰るといふ意思が表明された場合には、原職に復帰させなければならぬという条件付きの命令を出した事件であります。

労働委員会は、七条一号に該当するとしてその理由は団結権の侵害があつたときに、その個人、その労働組合が救済の申立てをなし得るが、その場合、個人が、たとえば自己の自由な意思により、完全な合意で退職したような場合、個人として救済を申し立てる意思がないと考えられるときでも、これによって労働組合の救済を申し立てる利益が、直ちに失われると解すべきではない。ただ、労働組合の申立てによる場合、一身専属の利害を無視することが適当でない場合があり得るにすぎない。当人は当委員

会の調査に際して、帰る意思はない旨述べているので、同人の意思を考慮の中に加えた結果、同人の意思によって原職復帰を認めることとして、条件付きの命令を出したというように言っているわけでありまして。これをめぐつて当時いろいろな学者の方々が意見を交わす機会があつたわけですが、まず一方の意見としては、この事件は労働組合法七条三号にも該当する事件ではないのか。それから労働委員会が不当労働行為と認定したのに、二ヵ月以内に本人が降りたいと言つた場合なら復帰させるというようなのは、現実との妥協にすぎないのではないか。本人が降りないと言つても、不当労働行為の趣旨からいへば、組合の弱体化がなされているのであれば、不当労働行為として原職復帰をさせるべきだと。会社に、元に戻れという辞令を出さざるべきで、そうでないと不当労働行為を認めた意識がなくなつてしまふというようない意見。もし、本人が聞かない場合には、組合として除名にすることもできるのではないか。こういうふうないろいろな意見が出されました。

他方、現行法のもとで救済命令を受けたものは、必ず帰つてこなければならぬというところまで理論構成ができれば、本人の意思いかんにかかわらず命令を出すことができる。しかし、労働者が自分がどこへ行こうと、組合員にならうと異なるまいと、

個人の権利であるというように考えるならば、労働委員会としては強制することはできない。初めから不可能なことを命令することになるので、極端な場合を考えると、救済の利益がないとして復職を命ずることができないというふうないろいろな意見が出されたのであります。

いまになつてこの事件とこれをめぐる論議というのを見てみますと、労働法も若かつたし、労働法学者も若かつたというやうな感じをもつわけでございます。私が特にこの事件をいまごろになつて引いたのは、この中に現在問題になつて引いた論議がすべて含まれていてこういうことでございます。労働組合法七条三号の要素をもつ七条一号事件で、不当労働行為と認定されても、個人的な雇用関係上の利益の回復は、個人の意思の同意がない限り、組合としては実現はできないということを示しているのだとこういうふうに思ひます。

それから第二の点ですが、労働組合は固有の救済利益を有するとしても、当該組合員の意思を無視して雇用関係上の利益の救済を実現させることはできない。したがつて当該組合員が積極的に権利、利益を放棄する意思表示をするとか、労働組合の救済申立てを通じて回復を図る意思のないことを明らかにした場合は、労働組合はそのやうな救済を求めることはできないが、このやうな積極的な意思表示のない限りは、組

合は救済を求めることができるという点であります。この判示事項は、組合員資格喪失一般について述べているわけです。大体そういうふうに皆さんも受け取つておられるようでありますけれども、組合員資格喪失の事由には、いままでも述べられたやうにいろいろなケースが考えられます。そのそれぞれの状況を考えてみますと、この判示事項は、資格喪失一般についてではなくて、退職・配転あるいはその中でもこの特別なケースにだけ限つて認められるやり方というふうに考えるのが妥当ではないかというふうに思ひます。

それは、第一審の横浜地裁の判示と、最高裁の判示とを比較してみますと、労働組合が固有の救済利益を有するという点までは、同一の判示内容であります。第一審が組合員の任意の脱退などによつて組合員たる資格を喪失した場合においては、特段の事情のない限り、労働者に救済を与えることはできないと、このようにいつているわけです。最高裁の判決は、その第一審の判示事項を取りまとめた中で、その組合員の任意の脱退などによつてという部分を非常にうまく取り除いておりまして、直接そこを除いて退職、配転による組合員資格の喪失の場合につなげて、最高裁の判示を述べているわけです。

この第一審の脱退云々という部分は、大変微妙なニュアンスをもつた重要な点であ

るといふように私は思っておりますが、それを除いてということ、最高裁としてはその部分の判断を非常に巧妙に避けたということだろうと思ひます。したがつて脱退については別個の観点から判断されるというふうになるのではないかと考へております。どうも多少推理小説的解釈で恐縮でございますが、私はそういうふうな考へております。

労働組合とその所属組合員の関係、それから救済を求める権利・利益は、組合の固有の利益であると。こういう二つの点を考へてみますと、一般に労働組合から脱退するといふことは、労働組合の固有の利益にあつてを考へるべきといふ意味をもつたところだと思います。したがつて脱退の場合には、一般に組合が雇用関係上の不利益を正すといふ救済を求めることはできないといふことになると思ひます。しかし脱退といつてもいろいろな事情がありますので、救済申立てに關して、あるいは組合員資格に對して、労働組合との間に特別なつながりがあり、雇用関係上の利益の回復を求める意思が維持されていることが明らかな場合は、救済を求め得るものといふように考へられるわけですね。

組織からの離脱という点から見ますと、除名、分裂の場合もほぼ同様に考へられると思ひます。もともと組合と組合員との関係といふのは、緊密な組織に結合している

といふ関係だと思ひます。脱退などの場合には、それに関連して当然当該組合員と組合の間で話し合ひがあつて、そのうえで脱退の手続をするといふことになると思われまふ。救済申立てなどをしてゐる場合には、特にその点についても組合、組合員間で十分話し合ふことと思ひます。そのうえで組合員が何の事情もとどめず組合の組織を去つたといふことは、組合に救済を求める意思をもたなくなつたといふように解するのが当然ではないかといふように思ひます。

以上のように旭ダイヤモンド事件といふのを解釈すれば、それなら労働委員会の出す命令との整合性といひますが、その点ではどうかといふのが次の問題であります。私もあまり網羅的ではありませんので、命令集の後ろのほうをちらちらと見てこの件に當たるようなものを考へをまとめるうゑに役立つ程度で読み上げたといふ程度のもので、網羅的なものではありません。しかし、大体の傾向は分かるのではないかと思ひます。

現在の企業別組合組織では、会社退職、即組合脱退という形になるために、退職と脱退が同じように、労働関係からの離脱といふように考へられる傾向にあるわけですね。一応、中労委の命令を中心に私は見たわけですね。中労委の命令では、救済を与えられるかどうかといふ判断については、退

職と脱退とは非常に明確に區別をしてゐる。労働者が退職したといつても、それで直ちに組合申立てでの救済利益が失われたといふふうにはしてゐないようでありまふ。退職に際しては、救済を放棄してゐるか否かを確かめ、その申立てがない場合には、救済を認めてゐます。また、退職をしてもさらに組合を脱退したかどうかを確かめて、特別の事情なく組合を脱退した場合には救済を認めないし、組合員として残つてゐる場合には、救済を認めるという例があります。翻訳出版社事件といふのがあります。

それからまた、不当労働行為の申立てのあとで会社の組織が変わつたり、他社に移籍したり、あるいは他社への移籍にともなつて退職したと。こういうものが生じた場合、組合の機関決定で少なくとも組織に結集する意思が確認できるとして、退職までの差別給与の支払いをこれらの者には認めて、他の対象者については何らの機関決定もなく組合を離脱した者で、救済から除外するのが適當であるとする初審の判断を支持してゐる例があります。これはトウガク事件です。それから、退職と同時に組合員資格を喪失しても、救済について事件の手続を組合に託し、救済を求める意思のあることを明らかにしてゐる場合には、救済を求めてゐる例があります。これは資料にあります黒

川乳業事件です。また、脱退の例としては、先ほどから例にありました明輝製作所事件があります。初審結審時にすでに組合を脱退してゐるものについては、組合による救済を求める意思を明らかにしてゐないし、他に格別の事情も認められないとして、組合はこれらの被救済利益を失つたといふように判断をしてゐます。

このように中労委の命令では、組合員の退職に際しては、組合との関連、すなわち組合員の資格の有無、組合への手続委託、組合決議などの組合組織との関連から組合を通じて救済を求める意思があるかどうかといふことを確認してあります。また、脱退の場合も特別の事情があるかどうか調べて、特別の事情があれば、救済を認めるといふような傾向にあるわけですね。したがつて、以上のような経過を見てみますと、この旭ダイヤモンド事件の最高裁判決が脱退を含まず、退職・配転の場合のやり方といふようなものを示したものであるといふように解釈するならば、労働委員会、特に中労委の救済命令の傾向と大きな違ひはないといふことになるのではないかと思ひます。したがつて、今後の組合員資格喪失による組合の救済利益についての労働委員会の判断といふものは、そう大きく変わることはないだろうといふのが、私の見解でございます。