

大阪地方裁判所 第5民事部2係

御中

2012年2月27日

意 見 書

——平成22年(ワ)第12288号 原告小松千尋他35名の損害額をめぐって

〒184-0011 東京都小金井市東町I-9-13

早稲田大学名誉教授

法学博士(早稲田大学)

佐藤 昭 夫

目次

第1 はじめに——なぜこの意見書を提出するか…… 3

第2 意見の骨子…… 3

1 労働条件決定における労働者の立場…… 3

2 団結権保障の必要…… 4

3 団結権保障の実効性確保…… 4

4 使用者の行為によって生じた団結権侵害行為状態の是正…… 4

5 南労会のした組合差別による経済的損害額…… 5

6 大阪高裁判決(2007.9.26)との関連——「特段の事情」の存在
…… 5

第 3	意見の理由	6
1	本件の重要性	6
2	労働者の生存の観点——労働条件決定の原則と南労会の行為	7
	(1) 労働条件決定の原則	7
	(2) 南労会の行為	7
3	団結権保障の観点	8
	(1) 組合差別は団結権の侵害	8
	(2) 労働委員会の救済命令と南労会の命令不履行	8
	(3) 故意の新たな前提条件提案——妥結妨害	10
4	原告らの経済的損害	11
	(1) 南労会支部組合員個人の受けた損害	11
	(2) 組合の受けた損害	11
5	大阪高裁判決との関連——「特段の事情」の存在	11
	(1) 故意の妥結妨害	11
	(2) 労働契約違反	13
第 4	むすび	14
	佐藤昭夫略歴	15

第1 はじめに――なぜこの意見書を提出するか

南労会と港合同労働組合との争議は、20年にもわたって続いている。現在もまた、13回に及ぶ一時金不払いに加え、5回の賃上げ未実施に対する請求訴訟が起こされている。その根本原因は、大阪高裁（2007年9月26日判決）が「労働法制の根本を否定する違法、不当な行為」と断罪しているように、南労会が労働委員会の命令を履行せず、紛争を長引かせていることにある。これは、戦後の憲法が、敗戦までの誤りの自覚に立って、いわゆる市民的自由、平等にとどまらず、労働者にとってこれを実質化する不可欠の条件として労働基本権を保障した歴史を逆行させるものであり、戦後一貫して労働法の研究を続けてきた者として見過ごすことはできない。

標記の事件につき、その問題性を、団結権保障の意義に照らしてご考慮いただきたく、本意見書を提出する。

第2 意見の骨子

1 労働条件決定における労働者の立場

「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」（労働基準法1条）。ことに賃金は（労働基準法11条が、「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と規定するように、一時金、退職金等を含んで労働者の生活は成り立っている）、労働者にとって、それ以外に方法を持たない、自己とその家族の生活を支える直接的基礎である。だが労働者は、他人に雇われて生活するほかない状態にあるので、賃金その他の労働条件決定に当たっても、使用者に対し、個人としては極めて弱い立場にある。

2 団結権保障の必要

それだから、戦後の労働法は、生存権理念の下、労働者の地位の向上を図るため、労働者が団結し、使用者と対等の立場で団体交渉により、労働条件を決定すべきものとした。だが使用者にとってそのことは、従来可能であった個々の労働者に対する一方的な支配の力が制約されることになる。そこで、これを喜ばない使用者は、差別その他の方策で労働者の団結を崩し、その弱体化を図ろうとする。団結権保障は、こうした使用者の方策を排除し、自由な団結を擁護しようとするものである。

3 団結権保障の実効性確保

使用者の団結破壊行為に対し、団結権保障の実効性を確保するため設けられたのが、労働委員会による救済命令制度である。そしてそれは、日本も批准している ILO 第 98 号条約（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）において、「団結権の尊重を確保するため、必要がある場合には国内事情に適する機関を設けなければならない」（第 3 条）とされている、義務履行のための制度でもある。

4 使用者の行為によって生じた団結権侵害行為状態の是正

この労働委員会の救済命令制度につき最高裁は、「団結権及び団体行動権の保護を目的」とし、不当労働行為を禁止した「規定の実効性を担保するために設けられたもの」であり、「使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を右命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図る」趣旨だとしている（第二鳩タクシー事件、大法廷 1977.2.23 判決、民集 31 卷 1 号 93 頁）。団結権保障のためには、使用者によるその侵害状態の除去・是正が必要だということである。

5 南労会のした組合差別による経済的損害額

南労会は、他組合員や非組合員には昇給や一時金を支給しながら、原告ら港合同南労会支部組合員に対しては支給を拒否し、その理由を協定が妥結しなかったからだと主張している。だがその一方で、労働契約、就業規則に定める労働時間については、数度にわたってその変更を一方的に強行し、それに従わない者の賃金を差し引き、懲戒処分までしている（その当否は別問題だが）。この点からみても、協定が妥結しないからというのは、南労会が就業規則で定まっている支払いをしないための口実にすぎない。原告ら支部組合員に対する昇給や一時金支給の拒否は、南労会支部組合弱体化を図っての違法な団結権侵害、組合差別であることが明らかである。

そのために生じた、原告ら支部組合員の経済的損害額は、その差別がなかった場合に受けるべき金額との差額相当額であり、団結権侵害状態除去、是正のために賠償を必要とするというべきである。

6 前記大阪高裁判決（2007.9.26）との関連

——「特段の事情」の存在

前記大阪高裁判決が、労働委員会命令不履行を「労働法制の根本を否定する違法、不当な行為」と断じた点は、後述する通り極めて正当であった。

だが、本件賃金、一時金について、合意や団体交渉における妥結がないから経済的損害は認められないとした点は、債権・債務という契約上の関係だけを見て（この点においても、労働契約や就業規則との関係で問題があるが〈後述 12 頁〉）前述した団結権侵害（組合差別）によって生じた損害を考慮しない点において、団結権保障に欠けるところがあると言わざるを得ない。

しかし、この大阪高裁の観点からしても、原告らの経済的損害が否定されたのは、「今後、本件賃上げや本件一時金についての個人控訴人らと被

控訴人の間の合意や控訴人組合らと被控訴人との間の団体交渉における妥結が不可能若しくは著しく困難である等特段の事情がない限り」であった。そして、その後の南労会の態度は、後述するように、依然として労働委員会命令不履行を続け、また団体交渉においてより悪質な条項に固執するなど、「団体交渉における妥結が不可能若しくは著しく困難である等特段の事情」が存在する。

こうして、いずれにせよ南労会は原告らに、差別がなかった場合との差額分の経済的損害を与えているということになる、

第3 意見の理由

以下、前述「意見の骨子」を敷衍して述べる。

1 本件の重要性.

第1に本件は、南労会が13回にわたって支部組合員に一時金を支払わず、5回の賃上げ未実施により、原告やその家族の生活に甚大な損害を加えた。その支払わなかった総額は、他組合員や非組合員と比較して2億数千円に達するという。労働者の生存権の観点からして、軽々に判断されるべき問題ではない。

第2に本件は、その差別が、原告らの組合に対する嫌悪、敵視からして、その壊滅ないし弱体化を狙って行われたという、団結権侵害の行為であった。この南労会の一貫した徹底的な組合差別の意図は、有効な労働委員会命令にも従わず、緊急命令違反として過料の制裁を受け、あるいは判決によりそれが最終的に確定してもなお命令不履行を続けた。そのため現在、大阪地検公安部において刑事事件としての検討が進められる事態となっている。これほどの悪質な組合差別は、団結権保障の観点から厳しくその責任が追及されなければならない。

2 労働者の生存の観点——労働条件決定の原則と南労会の行為

(1) 労働条件決定の原則

① 戦後の憲法は、労働基本権を保障した。労働者も「個人として尊重」（憲法 13 条）されなければならない、最高裁によれば、「この労働基本権保障の狙いは憲法 25 条に定めるいわゆる生存権の保障を基本理念とし、勤労者に対して人間に値する生存を保障すべきものとする見地に立ち、一方で、憲法 27 条の定めるところによって、勤労の権利および勤労条件を保障するとともに<以下略>」とされている（東京中央郵便局事件、大法廷 1966.10.26 判決、刑集 20 卷 8 号 901 頁）。

この憲法 27 条を受けて、労働基準法 1 条 1 項は労働条件の原則として、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」と規定した。その第 2 条 1 項では、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」としている。

② そして、「『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう」（労働組合法 3 条）。つまり、労働者は他人に雇われて労働の対償を得るほか生活の資を持たない。だから、賃金（一時金、退職金等を含む）は、自己及びその家族の生活の唯一の支えである。それは使用者が一方的に決めるのではなく、労使対等の立場の交渉によって、「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの」とするのが、憲法下における労働法の立場である。

(2) 南労会の行為

それにもかかわらず、労働条件の決定に当たって南労会はなにをしたか。1991 年以降数度にわたって労働時間を一方的に変更し、従来からの契約どおりの労務提供に対して賃金を差し引き、その変更に従わないものには懲戒処分まで加えたのである。

しかも他方、昇給や一時金については組合が到底呑めないような条項を付した提案をし、組合がそれに合意しないからということをお口に、支給を拒否する態度に出た。これは、法と信義則に反して原告らの生存権を脅かす違法な差別であり、平等な取扱いを受ける権利を侵害するものと言わなければならない。

3 団結権保障の観点

(1) 組合差別は団結権の侵害

しかもその、原告らの生存権を脅かす違法な差別は、なんのために行われたか。それは、原告らの組合の崩壊ないし弱体化を狙ったもの以外ではない。裁判所の緊急命令を受けても救済命令を履行せず、確定判決があってもなお不履行を続けるというのは、組合潰しの意図の強固さを示すものである。それは正に、「労働法制の根本を否定する」団結権の侵害である。次のこの、労働委員会による救済制度と、使用者の命令履行義務の重要性について述べておく。

(2) 労働委員会の救済命令と南労会の命令不履行

① 労使関係は、使用者の団結破壊行為によって変動させられる。その行為によって労働組合が崩壊し、あるいは弱体化させられた後になって、あのと時の差別行為は違法だと言ってみても、その回復は不可能、あるいは困難となる。それだから、例えばスポーツの試合で反則のあった時は直ちにレフリーが笛を吹いて試合を中断させ、その場で制裁を科して試合を再開させるような、迅速な措置が必要である。労働委員会の救済命令は、それと同じく、「使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を右命令によって直接是正することにより、正常な労使関係秩序の迅速な回復、確保を図る」(前引の最高裁第二鳩タクシー事件判決)ためのものである。

それだから、労働委員会の救済命令は、その確定前においても使用者は

これを履行することが義務づけられている。このことは、労働組合法第 27 条の 12 第 4 項、労働委員会規則第 45 条、行政事件訴訟法第 25 条 1 項に明文の規定があるだけでなく、川田悦子衆議院議員の質問に対する小泉純一郎名義の政府答弁書（内閣衆質 156 第 86 号、平成 15 年 6 月 6 日）によっても確認されている。これは、団結権保障の実効性担保のための重要な規定であり、それが守られなければ、悪質な使用者が再審から行政訴訟と引き延ばし、その間に組合破壊を実現してしまうことにもなりかねない。ILO 結社の自由委員会報告も、救済の遅れは「社会正義の否定であり、その結果関係者の労働組合権が否定されることになる」と指摘している（1999 年 11 月 18 日、国労の申立てによる 1991 号事件、270 項）。労働委員会救済命令の履行義務は、団結権保障の核心だといってもよい。そうでなければ、使用者は紛争を引き延ばすことにより、「団結破壊、不当労働行為のやり得」という結果になるからである。その義務の履行が、「労働法制の根本」と言われるゆえんである。

② だが、南労会は救済命令不履行を続け、労働委員会命令に従うことを命じる裁判所の緊急命令にも違反して過料の制裁を受けた。それだけでなく、命令が確定してもこれに従わず、刑事事件としての手続さえ進められている。

憲法は、財産権とともに、労働基本権を保障している。憲法上、財産権等の「一般的基本的人権と労働者権の調和」（山田鋼業事件、最高裁大法廷 1950 年 11 月 15 日判決）が必要である以上、財産権の侵害が窃盗罪、強盗罪等々として処罰されるなら、本来、団結権侵害も犯罪として処罰されて然るべきである。だが労組法は、救済命令が確定判決によって支持された場合、その命令違反のみの処罰に止めた。これは、労働委員会の審理には使用者団体の推薦に基づいて任命される使用者委員も参与して行われることから、個々の事件の当事者である個別使用者に対して倫理的権威

を持ち、その命令には自発的履行が期待されることを前提としたものである。だが、南労会のような、その前提を覆す社会倫理に欠けた使用者の存在を見るとき、この点は法の欠陥だと言わざるを得ない。しかし、数百件の不当労働行為を犯し、命令不履行だけでは罰則のないのをよいことにその不履行を続け、不当労働行為のデパートといわれたJR各社でさえ、確定判決が出たときはこれに従っている。過料の制裁金は支払っても、そして確定判決が出ても、差別を改めようとしない南労会は、コンプライアンスと企業倫理、使用者の社会的責任に欠けた、前代未聞の反組合使用者と言わなければならない。

(3) 故意の新たな前提条件提案——妥結妨害

団体交渉における南労会の提案は、2010年2月の一時金未払い事件の判決後、変化した。違法とされた遅刻早退減額条項、ワッペン着用半額減額条項、警告書等減額条項は撤回した。しかし、同じく禁止されている妥結月実施条項はそのまま、そして原告らに対し撤回した条項を上回る不利益を与える査定条項を提案し、原告らがこれを呑めないことを見越してそれに固執したのである（「5 大阪高裁判決との関連——『特段の事情』の存在」で詳述）。

だが、最高裁判例においても、年末一時金交渉に当たり、組合分会の「受け入れることのできないような前提条件を、分会が受諾しないであろうことを予測しえたにもかかわらず、あえて提案し、これを固執」し、団体交渉を決裂させたことを、不当労働行為としている（日本メール・オーダー事件、1984年5月29日判決、不当労働行為命令集救済編<1>3584の19頁）。南労会の交渉態度は、外形上は命令により禁止された条項の一部を撤回し、譲歩したように見せながら、実質的には妥結妨害の脱法行為だったと言わなければならない。

4 原告らの経済的損害

(1) 南労会支部組合員個人の受けた損害

団結権保障の観点から見れば、南労会の反組合的差別的行為によって、南労会支部組合員は、その精神的損害は別としても、賃上げ分や一時金において不利益に扱われ、経済的損害を受けた。その額は、差別がなかったならば支払われたはずの金額相当額である。

(2) 組合の受けた損害

同様に、南労会の支部組合員に対する差別的行為によって、原告組合らもまた、損害を受けた。それによる精神的損害は別としても、賃上げ分や一時金において不利益に扱われた組合員の生活支援や、南労会の責任追及の運動のための時間的、金銭的出費を強いられた。その額もまた、南労会の不法行為によって生じた損害である。

5 大阪高裁判決との関連——「特段の事情」の存在

本件については、基本的に以上のように考えるが、さらに前引大阪高裁判決(2007.9.26)との関連からも、同様の結論に到達する。

(1)故意の妥結妨害

上記判決は、賃上げや一時金について団体交渉による妥結がないのだから、これらについての「請求権の侵害は、原則として観念できないことになる。そうすると、今後、本件賃上げや本件一時金についての個人控訴人らと被控訴人の間の合意や控訴人組合らと被控訴人の間の団体交渉における妥結が不可能若しくは著しく困難である等特段の事情がない限り、個人控訴人らにおいて、①の損害が未だ発生していないと解する外はない。」(判決書 17～18 頁)。とした。だが、本件におけるこの「特段の事情」は、次の 2 点において、その存在が認められる。

① 南労会は、その後の団体交渉において、遅刻早退減額条項、ワッペ

ン半額減額条項及び警告書等減額条項の3条項は撤回したが、妥結月実施条項はそのまま、また譲歩したと称する条項の代わりに使用者による査定条項や、債権・債務等の清算条項の挿入を主張している。しかも、その査定の基準は使用者の裁量だとして、なんら明らかにしていない

このうち、妥結月実施条項は、大阪高裁判決によって、「被控訴人側に一方的に有利なこととなると同時に控訴人らにおいて到底受諾しがたい条項であったものである」（判決書10頁）とされていた。

査定条項については、本来、労働条件は労働条件の人間らしい生存にかかわるものであり、使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対しこれを明示しなければならない（労働基準法15条）。

ところが、南労会はこの査定条項を入れることにより、査定と称して、撤回した条項と実質的に同一の減額を行うことを可能とするだけではない。減額の基準が全く示されないことによって、さらに過酷な減額さえ危惧される。労働者は自分がどのような賃金を得られるのか、不当労働行為を繰り返してきた使用者の恣意に白紙委任せよということである。この南労会が新たに提案し、固執している条項は、撤回した条項に代わる、より悪質な脱法行為というべきである。この点は、南労会の再審査申立てを棄却した中労委命令(2011年11月16日)によっても、「緊急命令が禁じた妥結条件を潜脱するもの」とされている。

また、清算条項は、20年にわたる不当労働行為を続けてきながら、これをすべて帳消しにしようとするものであって、組合として到底呑めるものではない。

いずれも、故意に交渉妥結を困難にし、引き延ばし、支払いの回避を図るものにほかならない。

そして南労会は、本来、原告ら労働者に支払うべき金額を、「確定していない」ことを口実に、決算書にも計上せず、膨大な額に累積させてきた

のである。

② 南労会は、有効な労働委員会の救済命令を履行せず、前記高裁判決において、「命令を受けた当事者がその命令に従うべきことは、命令に関しての履行確保規定や命令違反に対する制裁規定の有無にかかわらず、不当労働行為救済制度として定められた労働組合法上の義務であると言わなければならない。しかるに、被控訴人(南労会)は一貫して府労委による本件救済命令や中労委の履行勧告に従わず、これを無視し続けているものであり、このような被控訴人の態度は、労働法制の根本を否定する違法、不当なものというほかはない。」(判決書 16～17 頁)と断罪された。

こうした判決を受けながら、南労会はなお救済命令不履行を続け、そして前述のように再審査を申し立てた中労委から、申立てを棄却された。しかもそれだけでなく、裁判所の緊急命令にも従わず、2010年5月には一時金未払い事件(過料400万円)と別件の賃金カット事件(過料100万円)とで、合計500万円の過料の制裁を受けている。さらに、判決によって確定した救済命令にも違反し、大阪地検で刑事事件としての検討が進められるという、徹底した原告組合破壊の確信犯ともいえるべき行動を続けている。

こうした状態を見るとき、本件においても南労会は、原告(組合側)が妥結できないことを知った条項に固執することにより、団体交渉を妥結させないようにしているというほかはない。それは、団体交渉の形骸化、実質的な団交拒否であって、「本件賃上げや本件一時金についての個人控訴人らと被控訴人の間の合意や被控訴人組合の間の団体交渉における妥結が不可能若しくは著しく困難である特段の事情」があると言わなければならない。

(2) 労働契約違反

なお付言すれば、南労会は原告らに賃上げおよび一時金支給をしなかつ

たが、その就業規則に基づく賃金規定では、「昇給は毎年4月に行う。」(第7条)、「診療所は毎年7月及び12月に診療所の実績、職員の勤務成績等を勘案して賞与を支給する。」(第11条①)となっていた。

そして、労働契約法第12条(労働基準法旧93条)では、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」とされる。

こうしてみると、原告らは、従来から、定期昇給や一時金の支給を受ける労働契約を締結していたのであり(本来南労会は、労働基準法15条、同法施行規則第5条により、書面の交付によりそれを明示しなければならなかった)、仮にそうでないとしても、少なくとも就業規則の基準に達しない労働契約の効力を認めないとする法律の規定により、契約上、他組合員および非組合員と同様な、賃金規定の基準による毎年の昇給及び賞与についての債権を有していた。したがって、南労会の債務不履行により、その金額相当額の損害が生じていたと解されて然るべきであらう。

第4 むすび

以上述べたように、本件で原告らは、生存権と団結権に関わる、14年から21年におよぶ長年の悪質な差別により甚大な損害を受けている。これを司法が放置することは、強者の無法に味方することであり、法と裁判に対する信頼を根本から覆すことになるだろう。

佐藤昭夫（1928年7月13日生まれ）略歴

学歴

- 1951年3月 早稲田大学第1法学部卒業
- 1956年3月 早稲田大学大学院労働法専修 博士課程修了
- 1962年3月 「ピケット権の研究」により法学博士（早稲田大学）

職歴

- 1953年5月 早稲田大学助手
- 1959年4月 早稲田大学講師（労働法担当）
- 1962年4月 早稲田大学助教授（労働法担当）
- 1967年4月 早稲田大学教授（労働法担当）
- 1967年10月～68年9月（在外研究・ボン大学との交換研究員）
- 1968年10月～69年12月（在外研究期間延長）
- 1969年7月～69年12月 フンボルト財団奨学研究員
- 1999年3月 早稲田大学退職（名誉教授）
- 同年4月 第2東京弁護士会・弁護士登録

主要著書

- ピケット権の研究（1961年、勁草書房）
- 労働法学の課題（1967年、日本評論社）
- 政治スト論——団体行動権の保障のために（1971年、一粒社）
- 労働基本権（編著）文献選集日本国憲法・9（1977年、三省堂）
- 国家的不当労働行為論——国鉄民営化批判の法理（1990年、早大出版部）
- 労働法学の方法——歴史の認識と法の理解（1998年、悠々社）
- 国鉄闘争におけるILO勧告の経緯と問題点——「4党合意」を美化した
ILO勧告の罪（2006年、国鉄民営化問題研究会）
- 早稲田大学企業年金裁判——「連絡会」運動とともに（2010年、悠々社）