

○不当労働行為制度の趣旨・労働委員会の裁量・バックペイ

第二鳩タクシー事件（最高裁大法廷昭和 52 年 2 月 23 日判決）

「思うに、法 27 条に定める労働委員会の救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した法 7 条の規定の実効性を担保するために設けられたものであるところ、法が、右禁止規定の実効性を担保するために、使用者の右規定違反行為に対して労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用したのは、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、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその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、個々の事案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る趣旨に出たものと解される。このような労働委員会の裁量権はおのずから広きにわたることとなるが、もとより無制限であるわけではなく、右の趣旨、目的に由来する一定の限界が存するのであって、この救済命令は、不当労働行為による被害の救済としての性質をもつものでなければならず、このことから導かれる一定の限界を超えることはできないものといわなければならない。しかし、法が、右のように、労働委員会に広い裁量権を与えた趣旨に徴すると、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、裁判所は、労働委員会の右裁量権を尊重し、その行使が右趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないのである。」

「解雇によって被解雇者個人が受ける経済的被害の面をみると、・・他に就職して収入を得た場合には、それが従前の就労からの解放によって可能となった労働力の使用の対価であると認められる限り、解雇による経済上の不利益はその限度において償われたものと考えられ、したがって、バックペイとして既に償われた部分までの支払いを命ずることは、個人的な経済被害の救済の観点からする限りは、実害の回復以上のものを使用者に要求するものとして救済の範囲を逸脱するものと解される。もっとも、・・労務の性質および内容もまた労働者にとって重要な意味をもつものであることは明らかであるから、・・これを無視して機械的に中間収入の額をそのまま控除することは、被害の

救済としては合理性を欠くことになるといわなければならない。・・・(解雇が当該使用者の事業所における組合活動一般に対して与える侵害は、当該労働者の解雇により、労働者らの組合活動意思が萎縮し、そのため組合活動一般に対して制約的効果が及ぶことにより生ずるものであるから)このような効果を除去するためには、解雇による被解雇者に対する加害が結局において加害としての効果を持ちえなかったとみられるような事実上の結果を形成する必要があるものというべきである。・・・組合活動一般に対する制約的効果は、当該労働者が解雇によって現実を受ける打撃の重軽いと密接な関係をもち、再就職の難易、就職先における労務の性質、内容及び賃金額の多少等によってもおのずから異ならざるをえないものであるから、組合活動一般に対する侵害の除去という観点から中間収入控除の要否及び金額を決定するにあたっては、これらの諸点を勘案し、組合活動一般について生じた侵害の程度に応じ合理的に必要なかつ適切と認められる救済措置を定めなければならないのである。」

#### ○不当労働行為の使用者

朝日放送事件（最高裁第三小法廷平成 7 年 2 月 28 日判決）

「労働組合法 7 条にいう『使用者』の意義について検討するに、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害にあたる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の『使用者』に当たるものと解するのが相当である。」

#### ○雇入れ拒否

青山会事件（東京地裁平成 13 年 4 月 12 日判決）

「労組法 7 条 1 号について、これが雇入れにおける不当労働行為までを規律したものといえるかどうかは、文理解釈、立法経過、米国法における解釈、48 年最高裁判決の射程距離からは必ずしも明らかであるとはいえないのであり、結局は、これらを参考としつつ、企業者に認められた採用の自由の保障と、不当労働行為制度が目的とする団結権の保障とを比較勘案して、同号の解釈を決するほかないが、次の理由により、雇入れについても労組法 7 条 1 号前段の規定の適用があると解する

のが相当である。ア 労組法 7 条 1 号は、労組法にいう労働者を対象としたものであるが、労組法にいう労働者は、労基法にいう労働者とは異なり、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」であって、必ずしも雇用関係にある労働者には限られないから、雇用関係にない労働者も、労組法にいう労働者である限り、労組法 7 条 1 号の対象となり得る。イ 労働者の団結権が使用者の労働力に関する取引の自由を制限する違法な行為として禁圧されてきた過去の歴史に鑑み、憲法上、労働者保護のためその団結権を保障することとしていること（憲法 28 条）からすれば、企業者に採用の自由があるからといって、労働者の団結権を侵害することが許されるとは考え難い。・・雇入れについても労組法 7 条 1 号本文前段が適用されると解するほうが、労働者の団結権を保障した憲法の趣旨にかなうものといえる。ウ 労組法 7 条 1 号本文前段、後段の文理解釈からして、雇入れについて同号本文前段の適用があることに無理はない。エ 旧労組法、現行労組法の立法経過からすれば、雇入れも現行労組法 7 条 1 号本文前段の「不利益取扱」に含まれると解するほうがむしろ自然である。また、わが国労組法が範をとった米国不当労働行為制度においては、雇入れについても不当労働行為の適用があるとされているが、わが国の労組法がことさらこれを除外したとする合理的な理由もうかがえない。」

青山会事件（東京高裁平成 14 年 2 月 27 日判決）

「このようにみえてくると、控訴人による越川記念病院の職員のみくるべ病院の職員への採用の実態は、新規採用というよりも、雇用関係の承継に等しいものであり、労働組合法 7 条 1 号本文前段が雇入れについて適用があるか否かについて論ずるまでもなく、本件不採用については同規定の適用があるものと解すべきである。」

#### ○誠実交渉義務

カールツァイス事件（東京地裁平成元年 9 月 22 日判決）「労働組合法 7 条 2 号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、右規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団体交渉にあたる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するな

どの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する義務があると解すべきものである。」

○使用者の便宜供与

オリエンタルモーター事件（最高裁第二小法廷平 7 年 9 月 8 日判決）

「使用者が組合集会等のための企業施設の利用を労働組合又はその組合員に許諾するかどうかは、原則として、使用者の自由な判断にゆだねられており、使用者が利用を許諾しないからといって、直ちに団結権を侵害し、不当労働行為を構成するということとはできない。」ただし、利用を許さないことが、企業施設について使用者の有する権利の濫用であると認めるべき特段の事情のある場合は別である。