

1 【第2問】(配点：50)

2 次の事例を読んで、後記の設問に答えなさい。

3

4 【事例】

5 1 合板等の製造等を業とするY社は、本社工場と3つの支工場を有し、その従業員の約8割がA  
6 労働組合に加入していた。同組合には、本社工場に事務局を置く組合本部とは別に支工場ごとに  
7 組合支部が置かれていたが、各支部は、同組合の下部機構であって、各支工場に特有の問題につ  
8 いては工場協議会を開催して工場側と折衝して処理するなどしていたものの、組合本部とは独立  
9 してY社と団体交渉をしたり、労働協約を締結したりする権限はなかった。Xは、Y社F支工場  
10 従業員であり、A労働組合F支部長である。

11 2 令和2年1月20日、Y社T支工場において原料木粉の粉塵爆発と思われる事故が発生し、従  
12 業員1人が死亡したほか複数の者が負傷した。労働基準監督官等の調査によっても事故原因の特  
13 定には至らなかったが、爆発の中心地点にあったM社製機械が着火源になった可能性が調査の過  
14 程で指摘され、そのことがM社製の同型同年式の機械を使用していたF支工場従業員を著しく動  
15 揺させた。その結果、生命の危険があるなどとして同機械による作業を拒否する者が現れ、一部  
16 の従業員が繁忙期を乗り越えるためにやむなく集中的にこの作業を受け持つという状況が生じ  
17 た。同年2月3日、F支工場製造部長であるBは、この状況を解消すべく、F支工場の工場長で  
18 あるWに対し、「安心して働ける環境の回復のため、M社製機械を全て廃棄し、L社製の同等品  
19 を導入すべきである」旨、意見を具申した。Bは、かつて組合員であったが、創業者である代表  
20 取締役Zに管理能力を買われて現職に昇進し、人事権を有する管理職となるに伴い、非組合員と  
21 なっていた。

22 Wは、Zの三男であって長く経理部門の要職を務め、工場勤務の経験はないものの、製造部門  
23 の経費率が特に高いF支工場の経営見直しのため、Zの判断で工場長に任命されていた。Wは、  
24 M社製機械を事故の原因とする科学的根拠が乏しい中で「安心」のために設備更新をするという  
25 コスト意識を欠く提案をするBに憤りを覚え、Bに「お前らは、ありもしない亡霊を仕立てて、  
26 金がかかることばかり考える。機械にケチをつける暇があったら危険予測活動を徹底しろ。親父  
27 はかわいがっていたようだが、お前はもうだめだな。」と言って罵倒した。

28 かねてWの工場運営方針に不満を覚えていたBは、激高してWの胸ぐらにつかみかかり、周囲  
29 にいた製造部の従業員に制止されながらもなおWに罵声を浴びせた。Wは、暴行についての謝罪  
30 と機械の更新をしない方針に従うことをBに指示したが、Bは返事をしなかった。Wから事態の  
31 報告を受けたY社は、Bには後記の就業規則第59条第5号及び第6号の懲戒事由があり、その  
32 情状は極めて重いとし、Bに同規則所定の弁明の機会を与えた上で、同年3月2日、Bに対して  
33 同年4月2日付けで懲戒解雇する旨を予告し、同日、同人を懲戒解雇した。

34 3 Xは、Bの懲戒解雇は、人命を軽視するWの策動による不当なものであるというにとどまらず、  
35 組合員がどれだけ会社の発展に身を捧げ、管理職に栄進したとしても、創業家の一存で解雇され  
36 得ることを示すものであり、放置すれば組合員の将来に希望はないと考えた。そこでXは、F支  
37 部の幹部数人と協議の上、Bの懲戒解雇の撤回を本社に上申するようWに要求し、これが拒否さ  
38 れた場合にはF支部組合員15人(製造ライン従業員の約8割)が示威的に一斉に早退し、罷業  
39 に入るという計画を立てた。

40 Xは、この計画を組合本部のP書記長に電話で伝達したが、Pは、Bの懲戒解雇に対しては厳  
41 重に抗議すべきであるとしつつ、要求が拒否された場合に組合員が一斉に早退して罷業する行動  
42 にまで及ぶのは時期尚早であり、相当ではないと返答した。しかしながら、Xは、交渉が長期化  
43 すれば不当な前例が既成事実化しかねないことを懸念し、組合本部の了承を得ないまま、F支部  
44 組合員にはそのことを秘して、計画を実行に移すこととした。

45 4 同年4月13日午前10時頃、Xは、F支部組合員10人を引き連れて工場長室前に赴き、同  
46 室の扉を激しくノックして「工場長！B部長の解雇の件でお願いしたいことがある。」と叫んだ。  
47 Wは、管理職であったBの懲戒解雇について組合と話すことはないと考え、返事もせず無視し

48 た。Xは、さらに激しくノックしながら、「工場長！組合としてB部長の懲戒解雇の撤回を要求  
49 する。聞こえないのか。現場を分かっているのはあんたじゃない。B部長だ。そのB部長をクビ  
50 にして俺たちを爆弾のそばで働かせ、浮いた経費で飲む洋酒はそんなにうまいか！」と大声で言  
51 い放った。Xは、Wがなおも返事をしないことから、同行した組合員に「この野郎は俺たちが大  
52 人しく作業をしているうちは動く気はない。こんなところでワイワイ言っても無駄だ。聞く気が  
53 ないなら俺たちも作業を放棄せざるを得ない。B部長が戻り、怯えて働かずに済むようになるま  
54 で、組合は断固戦う。」などと言ってあおり、工場長室前を立ち去った。F支部組合員は、支部  
55 長の指揮によるものである以上本部が了解した方針であるものと誤信しつつも、Y社の対応やW  
56 の態度に憤りを覚え、Xに賛同し、同日午前11時30分頃、全員がXと共に早退届を提出して  
57 F支工場から立ち去った。

58 同日から始まった同盟罷業は、組合本部の仲介により要求事項の実現を見ないまま同月21日  
59 に終了したが、その間、F支工場の製造部門の操業が完全に停止したため、Y社は、生産予定で  
60 あった全製品について納期を守ることができず、その後取引先から債務不履行責任を問われるな  
61 どの事態となった。

62 また、Xは、罷業期間中、世論を味方に付けるため、F支部名義の情報宣伝活動用アカウント  
63 でインターネット上に「創業家の横暴・人命を無視した搾取の実態」などと題したY社経営陣を  
64 批判する投稿をしたり、Y社製品の不買を呼び掛ける投稿をしたりした。これらの投稿の大部分  
65 は、事実を誇張してY社を攻撃・中傷する過激なものであり、それがインターネット上で注目を  
66 集めた結果、これに呼応してY社を批判する匿名の投稿が爆発的に増加するとともに、これらの  
67 投稿の内容や騒動の経過が全国放送のテレビ番組で取り上げられ、それが更に反響を拡大させ、  
68 本社に抗議の電話が殺到するなどした。

69 5 Y社は、X自身が罷業期間中一切出勤せず、組合本部の了解も得ずにF支部組合員を扇動し、  
70 罷業させた行為は就業規則第59条第1号、第4号及び第6号から第8号までの懲戒事由に、ま  
71 た、Y社を誹謗中傷する、事実に基づかない内容の投稿を拡散させ、本社への抗議の電話を殺到  
72 させた行為は同条第4号及び第6号から第8号までの懲戒事由に、それぞれ該当し、いずれも情  
73 状は極めて重いとし、Xに同規則所定の弁明の機会を与えた上で、同年6月1日、Xに対して同  
74 年7月3日付けで懲戒解雇する旨を予告し、同日、同人を懲戒解雇した。

75

#### 76 【Y社就業規則（抜粋）】

77 第59条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、訓戒、けん責、減給、出勤停止、  
78 降格、諭旨退職、懲戒解雇に処する。

79 1 正当な理由なく、無断で3日以上欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき。

80 2, 3 (略)

81 4 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。

82 5 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとな  
83 ったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。

84 6 勤務怠慢、素行不良又は会社の秩序又は風紀を乱したとき。

85 7 他の従業員の業務を妨害したとき。

86 8 私生活上の非違行為や会社に対する誹謗中傷等によって会社の名誉・信用を傷つけ、業務に重大  
87 な悪影響を及ぼすような行為があったとき。

88 9 その他前各号に準ずる程度の行為があったとき。

89 第60条 前条の規定により懲戒を行うときは、当該従業員に対し、事前に弁明の機会を与える。

90

#### 91 【設問】

92 Y社がXに対して行った懲戒解雇は有効か。検討すべき法律上の論点を挙げて、あなたの見解を  
93 述べなさい。

(出題の概要)

本問は、労働組合の支部長が、①組合本部の了承を得ないまま支部組合員を扇動して一斉に罷業させ、また、②その罷業期間中、同支部名義の情報宣伝活動用アカウントでインターネット上に経営陣を批判したり会社の製品の不買を呼び掛けたりするなどの投稿をし、それらの行為によって会社に重大な損害を与え、その名誉・信用を傷つけたことなどを理由として、会社が当該支部長を懲戒解雇した事案を題材に、正当な行為として法的保護を受け得る団体行動の範囲とその限界、その保護の効果などについての理解を問い、また、そうした理解を前提に、支部に属する組合員、組合本部、経営陣それぞれの利害関係が相克する複雑な事実関係を分析し、それを的確に規範に当てはめ、衡量し、結論に至る過程を論理的・説得的に論述する能力を問うものである。(出題の趣旨)

1. 問題点の整理

(1) 行政救済及び司法救済

設問では「Y社がXに対して行った懲戒解雇は有効か」だけが問われているため、行政救済及び司法救済の内容（誰が、いかなる機関に対して、どういった内容の救済を求めることができるか）については言及する必要はない。

(2) 懲戒解雇を無効とする法律構成

不当労働行為該当性に触れることなく、就業規則所定の懲戒事由該当性や懲戒権の濫用に当たるかのみを論点とした答案も少なくなかった。労働組合法上の不当労働行為該当性と労働契約法上の懲戒解雇の適法性の有無は、いずれも懲戒解雇の法的効果を消滅させ得る事由であり、労働者の地位確認訴訟であればどちらも再抗弁として位置付けられ得るものであることからすれば、いずれも論点として摘示し、見解を述べることが求められる事項であると言える。(採点実感)

不当労働行為に該当する法律行為は労組法7条により当然に無効になると解されていることからしても、懲戒権濫用(労契15条)による無効だけでなく、不当労働行為禁止規定違反による無効についても検討することになる。

なお、裁判例では「本件配転命令が会社側の配転権の濫用により私法上違法・無効とされるものであるか否かの判断がそのまま不当労働行為の成否の判断につながるものでないことはいうまでもない。」と解されていることから、懲戒解雇の有効・無効についても、懲戒権濫用の成否と不当労働行為の成否とを区別して論じることになる。

(3) 検討すべき不当労働行為(支配介入についての言及の要否)

不当労働行為としては不利益取扱いの不当労働行為(労組7条1号)だけを検討することになる。

支配介入(労組7条3号)は組合弱体化行為全般を意味する広い概念であるため、不利益取扱いの不当労働行為と同時に支配介入の不当労働行為が成立することも少なくないが、今回の懲戒解雇は組合本部の了承を得ないまま行われたXの行為を理由とするものであるため、Xに対する懲戒解雇を通じてA労働組合が弱体化するとまではいい難いからである。

速修 381 頁・4、論証集 126 頁 [論点 4]、医療法人新光会事件・最判 S43.4.9 (CB432)

速修 379 頁 (判例)、西神テトラパック事件・東京高判 H11.12.22 (CB434)

#### (4) 検討順序

先に懲戒権濫用から論じた場合、懲戒権濫用の検討過程でも懲戒対象事由であるXの行為が争議行為や組合活動として正当であるかどうかの問題になることから、不当労働行為の成否で論じることがほとんどなくなり、バランスが悪い。そこで、不当労働行為の成否→懲戒権濫用という流れで論じるのが望ましいと考える。

## 2. 不利益取扱いの不当労働行為の成否

### (1) 不当労働行為に該当する法律行為の私法上の効力

本問において直接問われているのは、懲戒解雇の有効性であるが、労働組合法第7条第1号は、労働者が労働組合の正当な行為をしたことを理由に解雇することを不当労働行為として禁止し、判例は、この禁止規定に違反する解雇を当然に無効としている（医療法人新光会事件・最判昭和43年4月9日民集22巻4号845頁）。また、憲法第28条が勤労者の団体行動権を保障していることの効果として、正当な団体行動を理由としてその実行者に不利益な取扱いをすることは、「公序」（民法第90条）に反すると理解されている。こうした基本的な法令や判例の正確な理解を前提に、本問における懲戒処分の有効性を判断する法的枠組みを適切に示すことが、本問における論述の出発点となる。（出題の趣旨）

速修 381 頁・4、論証集 126 頁 [論  
点 4]、医療法人新光会事件・最判  
S43.4.9 (CB432)

### (2) 不利益取扱いの不当労働行為の成否

#### ア. 成立要件

不利益取扱いの不当労働行為の成立要件は、(1) 不利益取扱いの禁止事由の存在、(2) 「不利益な取扱い」の存在、及び(3) 「故をもって」に対応する不当労働行為意思の存在（(1) の「故をもって」(3) が行われたこと）の3つである。

速修 376 頁・第2節、論証集 125  
頁・第2節

#### イ. Xの各行為の団体行動としての正当性

まず問題となるのは、上記①及び②の行為が、正当な団体行動に当たるかどうかである。（出題の趣旨）

(1) 不利益取扱いの禁止事由の存在との関係で、①「X自身が罷業期間中一切出勤せず、組合本部の了解も得ずにF支部組合員を扇動し、罷業させた行為」と、②「X自身が…Y社を誹謗中傷する、事実に基づかない内容の投稿を拡散させ、本社への抗議の電話を殺到させた行為」とが、不利益取扱いの禁止事由である「労働組合の正当な行為」に当たるかが問題となる。

#### (ア) 争議行為と組合活動の区別

その検討に際しては、①の行為が、支工場の製造ライン従業員の大半を一斉に罷業させる行為であって、製造部門の操業停止を意図した行為であるのに対し、②の行為は、①の行為の期間中に行われ、これと同じく使用者に対して圧力を加えようとする行為ではあるものの、操業停止それ自体を意図した行為ではないという差異があることを踏まえる必要がある。その上で、各行為について、争議行為

速修 350 頁 [論点 1]、論証集 115  
頁 [論点 1]

として行われたと認められるものについては行為の主体、目的、手続及び態様の観点から、いわゆる組合活動として行われたと認められるものについては行為の主体、目的、態様の観点から、それぞれの正当性に係る諸事情を的確に取り上げて検討し、結論を導くことが求められる。(出題の趣旨)

争議行為と組合活動とは、団体行動としての正当性の判断枠組みが異なるから、①及び②の行為がそれぞれ争議行為と組合活動のいずれに該当するのかを確定する必要がある。

①の行為は、団交促進のために行われる集团的労務不提供者たる同盟罷業(ストライキ)であり、争議行為に当たる。

②の行為は、争議行為の概念についての業務阻害説からは、団交促進手段として行われる業務阻害行為全般が争議行為に含まれるため、争議行為に位置づけることも可能である。これに対し、争議行為は集团的労務不提供者(ストライキ・怠業)を中心とした概念であり、その際に行われる積極的行為は集团的労務不提供者による経済的圧力を維持・強化するものである限りにおいて争議行為に含まれると解する労務不提供者中心説からは、②の行為は、世論を味方につける目的で会社外に向けて行われているため、ストライキを維持・強化するために行われたものではないとして、争議行為ではなく組合活動に位置づけられる。

(イ) ①の行為と②の行為とを区別して論じる

前記②の行為を①の行為と一体のものとして一括して検討するものや、別個に検討するものの「主体や目的の点については前記①の行為について論じたところと同様」と記述して終わるものも少なかつた。争議行為と組合活動の区別には様々な考え方があるから、そこでいかなる考え方を採るかによって評価が左右されるものではないが、本問の事例において、会社は、前記①及び②の行為それぞれを懲戒事由として掲げており、各行為は、目的や主体、態様・手法・時期の点でも、企業秩序に及ぼし得る影響などの面でも、様相が異なるのであるから、正当性をそれぞれ丹念に論じる必要がある。そうした違いを全く顧慮せず、ひとまとめに正当性を論じたために、論述の説得力や緻密さに欠ける答案も散見された。(採点実感)

(ウ) ①の行為の争議行為としての正当性

①の行為の正当性に関しては、(i)支部は単位組合の下部機構であって組合本部から独立した団体交渉権や労働協約締結権を有さず、それ自体独立した労働組合とは認め難いものであったにもかかわらず、組合本部の了承を得ないまま行われたものであったことや、(ii)工場長に対する直接的な要求事項は、管理職であって組合員ではなかった製造部長に対する懲戒解雇の撤回を本社に具申することであったこと、(iii)その直前に工場長室のドア越しに「交渉」が行われ、また、その要求が工場長により拒否されたといっても、それより前

の予告は一切なく、交渉開始の当日に直ちに一斉罷業を執行し、支工場を操業停止に追い込んだものであったことなどが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)

争議行為の正当性は、主体、目的、手続及び態様から判断される。

(i) 主体

- ・①の行為の正当性に関しては、(i)支部は単位組合の下部機構であって組合本部から独立した団体交渉権や労働協約締結権を有さず、それ自体独立した労働組合とは認め難いものであったにもかかわらず、組合本部の了承を得ないまま行われたものであったこと…などが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)
- ・多くの答案が、前記①の行為に関し、「主体」の観点からは支部が独自の団体交渉権を持たないことや本部の了解を得ないで罷業が実行されたことが問題となることを指摘し…ており、ポイントとなる事情を的確に取り上げたものと評価することができる。(採点実感)

①の行為は、A組合の下部組織であるF支部の支部長Xが組合本部の了承を得ないで行ったものである。そして、A組合の各支部には「組合本部とは独立してY社と団体交渉をしたり、労働協約を締結したりする権限はなかった」(問題文8~9)のだから、①の行為は、単位組合の下部組織(支部・分会など)が単位組合の機関決定を経ないで行う争議行為(ストライキの場合には「非公認スト」という)に当たる。

下部組織が単位組合の機関決定を経ないで行う争議行為のうち、団体交渉事項について単位組合から独立した交渉権限を持たない下部組織によるものについては、団体交渉の当事者となり得ない者による争議行為として、主体の正当性が否定される。

F支部には「組合本部とは独立してY社と団体交渉をしたり…する権限はなかった」のだから、①の行為は主体の正当性を欠く。

(ii) 目的

- ・①の行為の正当性に関しては、…(ii)工場長に対する直接的な要求事項は、管理職であって組合員ではなかった製造部長に対する懲戒解雇の撤回を本社に具申することであったこと…などが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)
- ・多くの答案が、前記①の行為に関し、…「目的」の面では工場長に対する要求事項が非組合員に対する懲戒解雇の撤回であったことが問題となることを指摘しており、ポイントとなる事情を的確に取り上げたものと評価することができる。

争議行為の目的については義務的団交事項と一致する(すなわち、「争議行為を行っている労働組合の組合員の労働条件その他の待遇又は集团的労使関係の運営に関する事項であって、使用者が解決可

能な事項の実現」を意味する) ため、労働者の労働条件その他の待遇であれば、労働組合の組合員に関するものでなければいけない。

本問では、Bが非組合員であることと、XがY社によるBの解雇を放置すれば組合員の将来に希望はないと考えているという事実関係も踏まえて、「非組合員である労働者の労働条件に関する問題は、当然には…団交事項に当たるものではないが、それが将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わり合いが強い事項については、…団交事項に当たると解すべきである。」と判示した根岸病院事件判決を参考にして論じることになる。

### (iii) 手続

- ・①の行為の正当性に関しては、… (iii)その直前に工場長室のドア越しに「交渉」が行われ、また、その要求が工場長により拒否されたといっても、それより前の予告は一切なく、交渉開始の当日に直ちに一斉罷業を執行し、支工場を操業停止に追い込んだものであったことなどが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)
- ・多くの答案が、前記①の行為に関し、…「手続」面からの検討において、事前の予告なく交渉が開始された当日に罷業が執行されたことなどの相手方(使用者)との関係でのフェアネス(労使関係上の信義則)に関わる事実を摘示せず、本部の了承がないことなどの組合内の事情を挙げるにとどまるものなど、前記の4つ(あるいは3つ)の観点の意味するところを正解していないのではないかと思われる答案が少なからず見られたことは、気になる点であった。(採点実感)

争議行為の手続では、㉞団体交渉を経ていること、㉟予告をしていること、㊱組合規約上の手続要件の履践(ex.直接無記名投票の過半数による決定)及び㊲平和義務・平和条項違反が問題となる。

本問では、同盟罷業に先立ち団体交渉を経ているし(㉞)、組合規約で同盟罷業の手続要件が定められているといった事情もないし(㊱)、平和義務・平和条項違反が問題となるような事情もない(㊲)。他方で、XがWに対して団体交渉を求めている際に「こんなところでワイワイ言っても無駄だ。聞く気がないなら俺たちも作業を放棄せざるを得ない。」と言い同盟罷業を行うことを示唆する発言をしているものの、同盟罷業の開始日時や実施期間について全く言及していないため、事前の予告なく交渉が開始された当日に争議行為が執行された(㉟)という点で、労使関係上の信義則に違反するとして手続の正当性が否定されないかが問題となる。

### (iv) 態様

態様については、理論上、複数の観点からその正当性が問題となるため、どの観点から論じるべきかの判断が難しい。

速修 320 頁、論証集 105 頁 [論点 2] (論証 2)、東京高判 H19.7.31 (CB378)

詳解水町 1101~1104 頁

速修 354 頁 [論点 2]、論証集 117 頁 [論点 4] (論証 2)

争議行為は、ストライキをはじめとする消極的行為にとどまる場合には、原則として態様の正当性が認められるが、使用者の営業の自由や財産権を不当に侵害する態様のものである場合には、態様の正当性が認められないと解されている。この原則論・例外論について論証した上で、㊦同盟罷業が A 労働組合の組合員全員ではなくその一部 (X を含む 11 名) で行われていること、㊧同盟罷業が開始日時と実施期間を予告することなく行われたこと、㊨実施期間が 4 月 13 日午前 11 時 30 分から同月 21 日までであること、及び㊩「その間、F 支工場の製造部門の操業が完全に停止したため、Y 社は、生産予定であった全製品について納期を守ることができず、その後取引先から債務不履行責任を問われるなどの事態となった。」ことなどを踏まえて論じることになる。

(v) 4 つの観点から団体行動としての正当性を検討する際に求められること

前記の 4 つ (あるいは 3 つ) の観点から団体行動としての正当性を検討する際に求められるのは、正当性を肯定する方向に働き得る事情と否定する方向に働き得る事情の双方を丹念に拾い上げ、それらを衡量し、法の趣旨に十分に留意した妥当かつ説得力のある結論を導くことである。そのためには、当該団体行動を正当なものとして保護することにより得られる利益を明らかにするとともに、これにより害され得る利益の内容とそれへの配慮を十分に示すことが肝要となる。例えば、前記㊧の行為の「主体」の正当性の検討に関し、本部による統制を無視した団体行動が組合の使用者に対する交渉力を弱める事態を招きかねないことなどに全く意を配ることなく、要求事項が支部固有の事情に起因するものであり、また、支部組合員の利益に資するものであることなどのみを指摘して正当性を肯定するものは、十分な説得力を持つものとは言い難いであろう。前記の「主体・目的・手続・態様」といった点は、それ自体が何らかの法規範となるものではなく、飽くまで検討の着眼点を列挙するものにすぎない。平素の学習から、単なる暗記にとどまらず、なぜそれらの 4 つ (あるいは 3 つ) の観点から検討することが必要かつ適切とされ、それぞれにおいてどのような事柄がどのような理由で団体行動の正当性を左右し得るものとして問題となるのかといった点についてまで正確に理解しようとする姿勢をもつことが肝心である。そのような学習姿勢が論述の説得力を左右することを銘記すべきである。(採点実感)

(エ) ㊦の行為の組合活動としての正当性

㊦の行為の正当性に関しては、(i)支部名義の情報宣伝活動用アカウントを通じての投稿であって、㊧の行為とは切り離して主体の正当性や目的の正当性などを検討することが可能と考えられるもので



あることや、(ii)世論喚起が必要であると考えたとしても、投稿内容は、事実の誇張や使用者に対する攻撃・中傷などが大部分を占めるものであったことなどが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)

組合活動の正当性は、主体、目的、及び態様から判断される。

(i) 主体

②の行為の正当性に関しては、(i)支部名義の情報宣伝活動用アカウントを通じての投稿であって、①の行為とは切り離して主体の正当性や目的の正当性などを検討することが可能と考えられるものであること…などが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)

②の行為は、Xが支部名義で組合本部の了解を得ないで行った組合内少数派の活動である。

組合活動の主体は、「労働組合」であることを要する。もっとも、組合の内部運営には組合民主主義の原則が適用されるから、組合の民主的運営という観点から組合内部で許容される(統制処分の対象となしえない)行為は、使用者との関係でも正当性が認められるべきである。そこで、組合執行部の方針と一致しない組合内少数派の活動であっても、組合内の民主的意思形成に資する活動であれば、誹謗中傷に当たらない限り原則として統制処分の対象とはなせず、主体面での正当性が認められると解する。

(ii) 目的

②の行為の正当性に関しては、(i)支部名義の情報宣伝活動用アカウントを通じての投稿であって、①の行為とは切り離して主体の正当性や目的の正当性などを検討することが可能と考えられるものであること…などが、重要な検討のポイントとなり得る。(出題の趣旨)

組合活動権は、争議権のように団体交渉の促進のための手段的権利という限定がなく、労働組合の日常的な活動を広く保障する権利であるから、その目的事項は、団体交渉の要求事項(義務的団交事項)の実現に限定されず、広く、組合員間の相互扶助・相互保護に及ぶと解される。

Bに対する懲戒解雇の撤回が将来におけるA労働組合の組合員の地位・待遇に関係するものであるならば、Bに対する懲戒解雇の撤回を求めるに当たって世論を味方につけることを目的とした②の行為には、組合員間の相互扶助・相互保護を目的とする活動であるとして、正当性が認められる。

(iii) 態様

②の行為の正当性に関しては、…(ii)世論喚起が必要であると考えたとしても、投稿内容は、事実の誇張や使用者に対する攻撃・中傷などが大部分を占めるものであったことなどが、重要な検討

速修 368 頁 1(3)、論証集 121 頁 [論

点 1] (論証 3)

速修 369 頁・3、論証集 122 頁 [論

点 3]

のポイントとなり得る。(出題の趣旨)

組合活動の態様については、理論上、㉞労働義務違反、㉟施設管理権侵害及び㊱誠実義務違反のいずれも伴ってはならないという制限がある。㉞は就業時間中の組合活動の場合に、㉟は企業施設を利用した組合活動の場合に、㊱は就業時間外かつ企業施設外における組合活動の場合に問題となる。㉡の行為が同盟罷業期間中に行われていることから、㉞労働義務違反を問題にするのは不自然であり、Y社のネットワークシステムやパソコン等を利用して行われたわけでもないため、㉟施設管理権侵害も問題とならない。そこで、㊱誠実義務違反を問題にすることになる。

### 3. 懲戒権濫用

- ・ 検討の結果、㉠や㉡の行為の正当性が否定され、解雇が不当労働行為に当たることなどを理由に無効とされる場合には当たらないと判断される場合においても、就業規則所定の懲戒事由該当性や懲戒権の濫用の有無（労働契約法第15条）など、懲戒処分の効力に関するその他の要件について、別途、検討することが必要となる。(出題の趣旨)
- ・ 懲戒処分の効力に関する要件のうち、団体行動の正当性以外の点では、㉠及び㉡の行為の就業規則所定の懲戒事由該当性、懲戒権の濫用の有無が問題となるが、特に、後者の点の検討においては、処分に当たって就業規則の規定に基づき弁明の機会が与えられたことなどのほか、処分の理由となった㉠及び㉡の行為の態様やそれにより生じた結果（すなわち使用者に生じた経済的損失）の重大性、それが意図され、あるいは、少なくとも十分に予期すべきものであったこと、企業秩序維持の観点からの処分の必要性、他の処分との均衡などの点が、重要な考慮事情となろう。(採点実感)
- ・ 懲戒事由該当性や懲戒権の濫用の論点については、ほとんど触れることがない答案や、論じていても就業規則中の規定の番号を列挙するだけの答案が少なくない中、答案によっては、短文のうちにも、会社が挙げた懲戒事由への該当性の有無を的確に指摘し、事案における具体的な事情を勘案した社会的相当性の判断も欠かさずに、簡素かつ丁寧に、権利濫用の有無を結論付けているものもあり、そうした答案は、相対的に高く評価された。解雇という最も重い処分であることに鑑みれば、行為の悪質性や結果の重大性、企業秩序に与える影響等の要素の丁寧な衡量が不可欠であろう。(採点実感)

[模範答案]

1 第1. 不利益取扱いの不当労働行為（労組法7条1号）

2 1. 7条違反の法律行為は、同条を通じて当然に無効になると解される。

3 2. Xに対する懲戒解雇は「不利益な取扱い」に当たる。では、懲戒理由と

4 されているXの各行為は「労働組合の正当な行為」に当たるか。

5 (1) 同盟罷業は争議行為である。争議行為の正当性は、主体、目的、手続

6 及び態様から判断される。

7 ア. 争議行為は団交促進手段として保障されるものだから、その目的は、

8 義務的団交事項、すなわち、争議行為を行う労働組合の組合員の労働

9 条件その他の待遇又は集团的労使関係の運営に関する事項であって、

10 使用者が解決可能な事項の実現に限られる。

11 Bは、T支工場における爆発事故の原因としてM社製機械が着火源

12 になった可能性が調査過程で指摘されたため、F支工場製造部長とし

13 て、F支工場長Wに対してM社製機械を全て廃棄してL社製の同等

14 品を導入すべき旨の意見を具申した際に、Bの意見を応じないでBを

15 罵倒したWの態度に激高し、Wの胸ぐらを掴んでWに罵声を浴びせ、

16 謝罪もしなかったところ、懲戒解雇された。もし、Bに対する懲戒解

17 雇を放置すると、F支部組合員は、報復的な懲戒処分を恐れて工場の

18 安全面について意見を言うことができず、安全面に不安が残るまま工

19 場内で業務に従事することを強いられることになる。この意味で、非

20 組合員Bに対する懲戒解雇の撤回も、F支部組合員の将来における労

21 働条件その他の待遇に関する事項であるといえる。

22 Bに対する懲戒解雇の撤回は、Y社において解決可能な事項でもあ

23 るから、義務的団交事項に当たる。したがって、その実現を目指す同

1 盟罷業には、目的の正当性がある。

2 イ. W が B に対する懲戒解雇の撤回に関する要求について正当な理由な  
3 く返事もせずは無視し続けたことが本件同盟罷業の発端であることか  
4 らすれば、同盟罷業の予告がなかったからといって労使関係上の信義  
5 則に反し手続の正当性を欠くとはいえない。

6 ウ. 争議行為は「労働組合」(2条)による団体交渉の促進手段として保  
7 障されるものだから、その主体は「労働組合」に限られる。

8 A 組合の各支部は、A 組合の下部組織であり、組合本部とは独立し  
9 て Y 社と団体交渉をする権限を有しない。そうすると、F 支部は、A  
10 組合から独立した「労働組合」ではない。したがって、X が組合本部  
11 の承認を得ないで行った同盟罷業は、「労働組合」による行為ではない  
12 から、主体の正当性を欠く。

13 エ. 争議行為は同盟罷業という消極的態様にとどまる限りは原則として  
14 正当であるが、使用者の営業の自由や財産権を不当に侵害するものは  
15 態様の正当性を欠く。

16 X は、4 月 13 日から同月 21 日までの 9 日間の長期間にわたり、F  
17 支工場の製造ライン従業員約 20 名の半数を超える 11 名で同盟罷業を  
18 行い、その結果、F 支工場の製造部門の操業が完全に停止し、Y 社は、  
19 生産予定であった全製品について納期を守ることができず、その後取  
20 引先から債務不履行責任を問われるなどの事態となった。そうすると、  
21 X の同盟罷業は、Y 社の営業の自由を不当に侵害する態様のものであ  
22 り、態様の正当性も欠く。

23 オ. よって、本件同盟罷業は正当な争議行為ではない。

1 (2) 争議行為はストライキを中心とする概念であるから、ストライキに付  
2 随する積極的行為であっても、ストライキを維持・強化するものでない  
3 ならば争議行為に当たらないと解される。そして、XがF支部名義の情  
4 報宣伝活動用アカウントでインターネット上にY社経営陣を批判する投  
5 稿やY社製品の不買を呼び掛ける投稿をしたこと（以下「本件投稿」と  
6 する）は、同盟罷業中に行われているが、世論を味方につけることを目  
7 的とするものであるため、ストライキを維持・強化するために行われた  
8 ものではないから、争議行為ではなく組合活動である。

9 組合活動の正当性は、主体、目的及び態様から判断される。

10 ア．組合活動の主体は「労働組合」であるところ、組合民主主義の原則  
11 に照らし、組合執行部の方針と一致しない組合内少数派の活動であっ  
12 ても、組合内の民主的意思形成に資するものであれば主体面での正当  
13 性が認められると解する。

14 本件投稿は、組合本部の了解を得ない活動であるところ、世論を味  
15 方につけるために会社外の者たちに向けて行われているものだから、  
16 A組合の民主的意思形成に資するものではない。したがって、本件投  
17 稿には主体の正当性がない。

18 イ．組合活動権は、①労働義務違反、②施設管理権侵害及び③誠実義務  
19 違反のいずれも伴わない態様で行われる必要がある。

20 本件投稿は、同盟罷業期間中に企業施設を利用しないで行われてい  
21 るから、①②に当たらない。しかし、本件投稿は、その大部分が事実  
22 を誇張してY社を攻撃・中傷する過激なものであり、これにより本社  
23 に抗議の電話が殺到するなどしているから、Y社の信用や営業の自由

