

主 文

本件上告を棄却する。

上告費用は上告人等の負担とする。

理 由

以下、労働組合法は労組法、労働基準法は労基法、労働関係調整法は労調法と各略称する。

上告人訴訟代理人森長英三郎上告理由第一点、同青柳盛雄同第三点について。

論旨は、原判決は労調法四〇条（昭和二十四年法律第一七五号による改正前の四〇条）の解釈を誤っている違法がある。即ち（イ）労組法（昭和二〇年法律第五号旧労組法）は新憲法以前の法律であるため、労働者の争議行為を保護するための規定としては一条二項、一二条があつたけれども、新憲法二八条が新たに労働者の争議権を保障した結果、これを具体的に保護するため新憲法後にできた労調法はその四〇条をもつて争議行為を理由とする解雇その他の不利益な取扱を禁ずる規定を設けるに至つたものである。従つて同法同条の解釈は右の沿革と立法精神に基いてなされねばならないことが根本において要請される。（ロ）同条本文の「使用者は、この法律による労働争議の調整をなす場合において労働者がなした発言又は労働者が争議行為をなしたことを理由として……」の規定の解釈に関し二つの説がある。即ち調整中における発言と調整中における争議行為に限るとの説と、調整中における発言と一般の争議行為を指すとの説である。しかし、労調法が自主的調整（同法二条、三条、四条、五条、一六条、二八条、三五条）をも認めている点から考えて右解釈のいずれによるも本件は同法四〇条の保護を受ける争議行為に該当するものである。（ハ）又本条の保護を受ける争議行為は正当な争議行為に限るとの説があるが、これは誤りであつて凡そ争議行為を理由とする解雇又は不利益な取扱は本条の保護を受けるものと解する。その根拠は労組法（旧法）一条二項・一一条・一二

条には「正当なる」の辞句があるのに右労調法四〇条にはこの辞句がない。又正当な争議行為のみと解するときは、その正当か否かの解釈を使用者側一方の判断によらしめることになり、解雇のような労働者の死活に関する事柄を一方的に断ぜられる不当がある。或は最終的には裁判所の判断を受け得られるというけれども、裁判あるまでに既に労働者は致命的の損害を受ける不当がある。なお争議行為の形態は時の推移によつて異なるものであるのに、その当否の判断を使用者側の一方に任せたものとは解せられない。なお同四〇条は新憲法二八条によつて与えられた労働者の争議権に関する保障を実現するための規定である立法精神から考えても、これを使用者側一方の判断に任せらるべき性質のものではないのである。（二）次に本条但書の労働委員会の同意は、当該争議行為の正当か否かの判断を労働委員会に委せんとしたものではなく、却つてその争議行為の正当であると否とにかかわらずすべての場合これを労働委員会の同意に係らしめ、もつて当該労働関係調整の目的を達成せしめんとしたものと解すべきである。ただ正当争議行為に対しては、たとえ労働委員会の同意があつても解雇その他不利益取扱の処分は有効とならないことは勿論である。（ホ）そして同条に違反した使用者に対しては同法四一条の刑罰制裁があることは勿論、労働委員会の同意を得ないで解雇その他不利益取扱をした場合の私法上の効果については学説判例は必らずしも一致しないが、無効と解すべきものである。従つてこの点私法上の効果に関係ないと判断した原判決は誤りである。（ヘ）以上は同条が憲法二八条の保障を実現するための規定であることからくる当然の結論であるから、以上に反する解釈は違憲であり従つて以上と反する判断をした原判決は違法の判決であると主張するのである。

按ずるに、労調法は昭和二一年九月二七日法律第二五号として公布され同年一〇月一三日から施行されたものであるから、論旨の前提とする、同法四〇条は新憲法が制定された結果新憲法二八条の保障実現のための立法であるとの所論は誤りであ

るが、それはさて置き、労調法四〇条は労働関係につき公正な調整を図りもつて産業平和の維持を使命とする斡旋員又は労働委員会によるこれ等公の機関によつて調整手続がなされているにかかわらず、使用者が労働委員会の同意なくして同条本文所定の事由をもつて労働者側に対し解雇その他不利益な取扱をなすことができるものとするときは、前示機関による調整を困難におとしいる恐れあるをもつて、これを防止しもつて調整の公正にして円滑なる進行を期せんとする趣旨の規定と解すべきである。それ故同条にいう「調整」とは同法所定の斡旋員又は労働委員会によつてなされる正規の斡旋・調停・仲裁による調整をなす場合を指すものと解すべく、換言すれば同条による労働委員会の同意を要するのは、現に右にいう正規の調整の行われている場合を指すものと解すべきものである。しからば右正規の調整に這入っているものであることにつき何等の主張及び疎明のない本件においては、右労調法四〇条の適用あることを前提とする論旨は既にこの点において失当であるから採用することができない。

森長代理人上告理由第二点、青柳代理人同第一点について。

論旨は、原判決は労働協約甲乙両号共に失効したとの前提の下に本件解雇を正当だと判断したのは違法であると主張する。即ち（イ）D労働組合（前組合）とE労働組合（後組合）とは解散と新設の形式は採っているけれどもその実体は同一である。即ちただ組合加入者の出入が多かつたというに過ぎないのであつて、これ恰かも人が着衣を替えたというに過ぎないのである。又前後の組合に思想又は斗争方針に相違があつても、それは人の思想に変化があつても人格に变りがないのと同様である。然るに原判決は右をもつて別個の人格と認定したのは違法である。なお労働組合は商品取引の団体ではないから組織に変更があつてもこれがため第三者に損害を与える恐れのあるものではなく、従つて組合に新旧変更があつても労働組合は労働条件について交渉することが主目的であるから、解散新設といい又は組合員に出入

があつたとしてもその中心となる構成員に変更のない限り交渉団体として法律上前後同一人格を有するものと認むべきである。そもそも労働組合は始終組織に変化のあるものであつて、組織変化の都度既約の団体協約が失効するものとするときは、常に団体協約は使用者側に有利に破棄又は変更される恐れがあり、それでは労働者の団体交渉権と産業平和の確立はこれを期することはできない。（ロ）仮に本件団体協約甲号が失効したと解し得るとしても同乙号は有効に存続するものと解すべきである。けだし乙号協約の当事者の一方たるF支部はその構成員は前後同一であるからである。然るに原判決はF支部はD労働組合たる単一組合の一構成分子であるから右単一組合の解散によつてこれと運命を共にしたと解したのは違法である。即ちF支部はF支部として労働委員会に提訴する等独立して団体交渉権を持っている。即ち右単一組合も支部も各独立した労働組合と解すべきである。原審はこの点につき釈明権の行使を怠つた違法がある。要するに本件団体協約乙号はなほ有効に存続している。しからば右団体協約乙号三条及び同附属覚書三項に各違反した被上告人会社の本件解雇処分は違法であると主張するのである。

しかしながら原判決の理由によれば、（１）所論の団体協約甲号及び乙号並びに各附属覚書甲号及び乙号は、いずれも昭和二一年一月三〇日、甲各号はD労働組合と被上告人会社との間に、又乙各号は同組合F支部と上告人会社との間におおの締結されたものであるが、右団体協約乙号は同甲号に基いてできたものであること、（２）右D労働組合は単一組合であつて同組合F支部は右単一組合の一構成分子に過ぎないものであること、（３）右単一組合は昭和二三年七月二七日新たなるE労働組合設立と同時に発展解散する旨の決議をし、右新組合は同月三十一日前の組合員であつたG社を除き新たにH新聞社外数社を加えて結成大会を開き前示前組合の決議を承認して同年九月七日前組合の解散届と新組合の仮設立届を同時に提出し、更に同年一〇月二九日新組合の正式設立届をしたこと、（４）右前後組合の解散及

び設立の事情は、前組合では全国の新聞労働者の大同団結が困難でありH I その他の組合が脱退しており又全国的に見て参加していないものが相当あつたので、新組合ではそれを統一して大同団結するため産別協議会より脱退し面目を一新して新加入の方式によることとしたため前組合と新組合とは根本的に思想的立場を異にし、その組織・綱領・規約・構成員等の点において相当重要な変更のあること等から見て法律上同一性のない別個の組合であつて、従つて前組合は解散により消滅し新組合は新たに設立せられたものと認めること、（５）そして前示団体協約甲乙各号並びに附属覚書甲乙各号を被上告人会社と新組合との間に受継したものと認むる何等の事跡のないことの各点を認定判示しているのである。

しからば所論団体協約甲号及びその附属覚書甲号は、その協約一方の当事者であるD労働組合が既に解散消滅に歸した以上、他に特段の事由の存在を認め難い本件においては右労働協約甲号及びその附属覚書甲号が失効することは当然であり、又右組合F支部は右単一組合の一構成分子に過ぎないものである以上、支部は単一組合とその運命を共にすべく、従つて労働協約乙号及びその附属覚書乙号が右甲号協約とその運命を共にするものと認むるを相当とする。次にF支部が独立して提訴又は団体交渉権を持つていたとの事実は原審の認定していないところであるから、右事実を前提とする所論は理由がない。そしてF支部が独立した組合であるとの事実は前記の如く原審の認定しないところであり、所論はこの点に関する原審の釈明権不行使の不当を鳴らすけれども、かくの如き事項は当事者自ら主張すべき事項であつて裁判所に所論のような義務あるものではない。殊に本件においてはF支部は右単一組合の一構成分子に過ぎないものであるとの主張は第一審以来被上告人によつて主張され、そして既に第一審判決においてそのとおり認定判示されているところであるから、上告人において右と反対の事実を主張せんと欲するならば少なくとも原審において進んでそれを主張し且つ疎明をなすべかりし筋合であつたにかかわら

ず、終始右の主張も疎明もなされていない本件においては、この点の所論も到底採用に値いしない。

森長代理人上告理由第三点について。

論旨は、仮に本件労働協約甲乙両号のすべてが失効したとしても団体協約には規範的部分と債務的部分とがあり、前者は団体協約個々の組合員の全員に直接関係する事項であるから、所謂予後効としてこの部分の効力はなお有効に存続する。従つて組合F支部員の解雇については同支部の承認を要するとする本件団体協約乙号三条と同一の内容規範は同協約失効後もなお有効に存続するものと解すべきであるから、右支部の承認を経ないでした本件解雇は無効である。そして団体協約は一種の規範であつて法的性格を持つものであるから、当事者の主張がなくとも裁判所は職権で釈明権を行使しこれを調査判断すべきものであると主張する。

しかしながら、所論団体協約乙号三条所定の解雇承認条項の如きは、組合が消滅したる後においてもなお効力を有するものとは認め難いから、右条項に関する限り原審の判断は結局正当であるから論旨は採るを得ない。

森長代理人上告理由第四点、青柳代理人同第二点同第四点について。

論旨は、原判決が本件争議行為を違法の争議行為と認定したのは違法であるとの前提の下に、（イ）本件問題の昭和二三年一〇月一六日被上诉人会社側の非組合員職員によつてなさんとした操業行為を上告人等組合員側において排除したのは、団体協約乙号附属覚書三項の「会社は正当な争議中の支部員の部署を他の如何なる者を以ても代置することが出来ない」との定めによるものであつて、本件右排除行為は正当である。（ロ）仮に団体協約乙号及びその附属覚書が失効したものとしても、上告人等組合側においては本件の場合右協約及び覚書は有効に存続しているものと信ずるに足る正当の理由があり、従つて正当行為と信じてした本件排除行為は正当である。少くとも解雇に値いする違法行為ではない。（ハ）我国においてはストラ

イキは労働者が労務の提供を拒否し労働の真価を使用者に知らしめる以上に出でてはならないと説く者があるが、我国の現状では右の如き消極的な争議手段では忽ち使用者側によつて個々に組合員が切り崩され或は第二組合を結成される等、到底争議行為はその目的を達成することができない実情である。されば組合員による職場占拠は正当な争議手段の範域に属するものといわなければならない。（二）或は職場占拠は正当であるとしても、会社側によつてなさんとした業務を妨害したことは違法であるというかも知れない。しかし我国における労働争議の現情においてはココまで来なければ到底争議はその実効を収められない実情である。そして資本家側は屢々新憲法は資本家側の財産権と労働者側の争議権とは対等にこれを保護していると主張するのであるがしかし争議行為は常に財産権を侵害するものであるから、憲法二九条の財産権の保障は労働者の生存権とその地位の向上に必要な限度において制約される。即ち資本家側によつてなされるスト破り行為は右の制約下において否定されるべきものである。（ホ）又そもそも本件排除行為は会社側の業務を妨害したものである。即ち当日の具体的事実には会社側申請の原審証人Jの証言によるも、組合員側はただ「スクラムを組んでワッショワツショとやつただけ」である。ただA1がJの脇を捉えてこれをスクラムの外に出そうとした事実はあるが、その時Jは業務を執っていたものではなく、又Jの傷も暴行を受けた結果のものではなくして、同人自身大組台につかまつたために受けたものであり且つホンのカスリ傷である。被上告人会社側は頻りに本件争議行為をもつて会社の業務を妨害したものであると主張するけれども、僅か三、四の非組合員職員によつては到底当日の短時間内に仕上げねばならない新聞活版部の仕事ができる筈のものでないことは顕著な事柄であり、従つてこれをもつて業務の執行とはいえないから、たとえこれを妨害したとしても業務の妨害とはいえない。（ヘ）原判決は本件争議行為を違法な争議行為であることの理由として、新聞発送の遅れたことと新聞紙の持つ重大使命を挙げ且

つ上告人等の本件行為により被上告人会社に莫大な損害を与えた旨判示しているの
であるが、右はストライキ当然の結果であつて使用者側に損害を与えないストライ
キはないのである。又新聞紙の重大使命があるからといつて、新聞従業員のスライ
キを禁ずる根拠とはならない。（ト）以上のとおり本件争議行為は正当行為であり、
少なくとも旧労組法一条二項によつて違法性は阻却され、更に少なくとも本件事実
は解雇の極刑処分に値する行為ではない。しかるに原判決は本件争議行為を違法な
ものとし、もつて本件解雇を正当と判断したのは憲法二八条の保障を無視した暴断
であつて到底破棄を免れないものであると主張する。

按ずるに右論旨（イ）及び（ロ）点については、団体協約甲乙両号及びその各附
属覚書は本件行為当時何れも失効していたものであることは既に説明したとおりで
あるから、論旨は採用し難い（解雇の当否については第六点に譲る）。次に論旨（
ハ）乃至（ト）の点については、原判決は『上告人等（被控訴人等）指導の下にお
ける印刷局活版部の罷業に対し鳩首協議の結果最早一刻の猶予もならずとして当日
（昭和二三年一〇月一六日）午後八時二五分頃K活版部長J写真部長L編輯局庶務
部長等が活版工場に赴き四版を大組するため先づK部長が大組台に就きJ L両部長
がこれを援助して作業を開始しようとしたところその場に待機していた活版部員の
うち約三〇名は上告人A 1 同Mの指揮命令により前記三名を中心にスクラムを組み
右職員等を大組台と共に二重に取囲んで十数分の間円周運動をして同人等の作業を
妨げ上告人A 1 はスクラム内に取囲まれながら大組台を倒すまいとこれを捉まえて
いたJ部長を大組台からスクラム外に無理に引張り出そうとしたため同人の左手小
指に治療日数五日を要する傷害を被らしめ上告人A 2 は右現場においてN編輯局長
から右活版部員等の業務妨害の現状を指摘しつつ「組合員外の部長以上で作業する
のを妨害するな」と詰問されるや「あなたは団協が無効であるとの裁判所の判決書
を持つて来たか、職場は組合員のものである支部員以外の者を以て作業するのは団

協に違反する」と応酬し午後八時四〇分頃右職員等をしてかかる喧噪裡において重要な版組作業を継続することは到底不能であると断念せしめて引揚げるとのやむなきに至らしめたが、これがため当日発行の新聞は平常通り輸送されたのは僅かに五万九千部列車に積遅れたためトラックで輸送されたもの九万八千部で他の四七万部は全部一日遅れとして追送されるの余儀なきに至らしめ以て控訴会社に対し莫大な損害を被らせた事実が疎明せられる』との事実を判示しているのである。是に由つて見れば、当時上告人等組合員側のした行為は単なる職場占拠に止まらず、被上告人会社側の非組合員職員によつてなさんとした業務の遂行を暴行脅迫をもつて妨害したものであつて、違法な争議行為であることは寔に明瞭といわねばならない。けだし、同盟罷業は必然的に業務の正常な運営を阻害するものではあるが、その本質は労働者が労働契約上負担する労務供給義務の不履行にあり、その手段方法は労働者が団結してその持つ労働力を使用者に利用させないことにあるのであつて、これに対し使用者側がその対抗手段の一種として自らなさんとする業務の遂行行為に対し暴行脅迫をもつてこれを妨害するが如き行為は、叙上同盟罷業の本質とその手段方法を逸脱したものであつて到底これを目して正当な争議行為と解することはできないのである。そしてこの事は法令等に特別の規定が存しない限り労働事情の如何によつて右解釈を左右されるものとは考えられない。若しそれ所論の如く使用者側による所謂切り崩し又はスト破り行為等の行われる恐れありというだけでは、未だもつて上告人等労働者側の前示行為を正当化せんとする根拠とはなし難いものと解せられるのである。又被上告人会社側の僅少な職員による作業も、たとえこれをもつては当時予定作業（四版大組作業）の全部を完遂することはできなかつたとしても、その作業の遂行をなさんとしたものであることは右原判決の認定事実によつて認めることができるところであり、次に原判決の新聞紙の持つ重大使命云々並びに損害に関する各判示は、前者は新聞紙の重大使命に鑑み当時一刻も猶予し難い事態であ

つたため非組合員職員による作業を遂行せんとしたのを違法な行為によつて之を妨害したものであるとの意味の判示であつて、新聞従業員に正当なる労働争議乃至争議行為権のあることを否定した趣旨でないことは明瞭である。又後者は本件違法な争議行為による損害をも含めた意味の判示であつて、正当な同盟罷業によつて生ずる本然の損害を示した意味の判示でないことも亦明瞭であるのである。以上の如く原判決には何等所論の違法はないから論旨はすべて採用することができない。

森長代理人上告理由第五点について。

論旨は、本件解雇は、就業規則に基いたものであるが、当該就業規則は法定の要件を具備していない無効のものであるから本件解雇は違法であるとの前提の下に、
（イ）本件就業規則は労基法九〇条一項所定の労働者側の意見を聴いていない違法がある。（ロ）又この規則は同法八九条所定の届出はあるが、右届出以後本件争議行為当時までは同法一〇六条一項所定の掲示又は備付により労働者に周知の方法を講じていない違法がある。そして上告人はこの事を争っているにもかかわらず原審は釈明権を行使してこの事実の有無を明らかにせず又判決でこの点を判断していない違法がある。（ハ）右の如く周知の方法を講じていないものであるから従業員はこれを遵守することができない。従つて遵守することのできない就業規則に基いてなされた本件解雇は無効である。（ニ）就業規則は労基法の細則的なものであり労働関係の平和時に適用あるものであつて争議行為に適用あるものではない。然るに原判決は争議行為を理由とする本件解雇に就業規則を適用したものであるから違法であると主張する。

しかし（イ）点につき、原判決は「昭和二十三年八月九日新組合F支部から意見書（甲第九号証）の提出があつたので…控訴会社（被上告人会社）は右意見書を具して同月十一日その届出をなし同月十八日正式に受理されたものである」と認定しているのであり、記録によれば甲第九号証は正に右にいう意見書であるひとが認め

られるからこの点の論旨はその前提において理由がない。次に（ロ）及び（ハ）の点については、仮に被上告人会社側において所論の如く労基法一〇六条一項所定の周知の方法を欠いていたとしても、前段に説明の如く当該就業規則は既に従業員側にその意見を求めるため提示され且つその意見書が附されて届出られたものであるから、被上告人会社側においてたとえ右労基法一〇六条一項所定の爾後の周知方法を欠いていたとしても、これがため同法一二〇条一号所定の罰則の適用問題を生ずるは格別、そのため就業規則自体の効力を否定するの理由とはならないものと解するを相当とする。けだし就業規則は使用者がその労働者の労働関係を規律する目的の下に制定するものであつて、その内容が法令又は労働協約に違反するところがない限り、労働者側の承認を要せず使用者側の一方において作成決定し得るものであり、ただ労働者側の意見を聴き、且つその意見書を添付して所管行政官庁に届出することを要するものであるが、本件就業規則は以上要件を履践されたものであることは前段説明のとおりであるからである。されば該就業規則を適用して解雇した被上告人会社の本件解雇を適法と判断した原判決は結局正当であるから本論旨はこれを採用を得ない。次に（二）点については本件解雇の理由となつた事実は既に説明したとおり違法な争議行為の点に存するのであつて、正当争議行為を事由としたものではないから、その適用すべき事由が平和時でなく争議行為時に生じたものであつたとしても、これに就業規則を適用するの妨げとなるものとは解せられない。従つてこの点の論旨も採用することができない。要するに原判決には何等所論の違法はないことに帰するから、論旨はすべて理由がない。

森長代理人上告理由第六点について。

論旨は、仮に就業規則の適用があるとしても、極刑たる本件解雇の制裁は不当であり、そして就業規則は労基法の細則の如きものであつて法規的性格をもつものであるから、裁判所は当事者の主張がなくてもこの点当否の判断を要するものである

と主張する。

按ずるに、原判決理由によれば「よつて進んで本件解雇が正当であるかどうかについて考察すると控訴会社（被上告人会社）は右の解雇処分は被控訴人等（上告人等）の所為が就業規則第十条第十一条第四号第六十五条第一項第六第九第十一号第六十六条第四項に該当するから同規則によつて処分したものであると主張し……而して該就業規則によれば前段において認定した被控訴人等のなした業務妨害の所為は控訴会社の主張する各条項に夫々該当し控訴会社に解雇権の存することが疎明され」と判断しているのである。そして当裁判所は右原審のした認定及び判断は適法であつて、この間何等違法不当の廉あるを認め難いから、論旨は採用することができない。

昭和二四年七月一四日附森長代理人提出の準備書面と題するもの同年同月三〇日附森長、青柳両代理人連名提出の第二準備書面と題するものは、いずれも上告理由書提出期間経過後の提出にかかるものであるから、いずれも判断を与えない。

以上のとおり本件上告は理由がないから、民訴四〇一条、九五条、八九条に従い主文のとおりに判決する。

この判決は裁判官栗山茂、同小谷勝重、同藤田八郎、同小林俊三の次の各意見を除く外は、裁判官一致の意見によるものである。

裁判官小谷勝重の「森長代理人上告理由第三点」に対する意見は次のとおりである。

所謂豫後効（余後効又は事後効）なるものは、（イ）既存の労働協約が所定の事由により失効し当事者間無協約状態となつた場合、又は（ロ）当事者の一方（又は双方）の人格（法人でない労働組合にあつてはその労働組合としての法律上の同一性）に変動があり、従つて従来の労働協約は新当事者間に効力を失ひ且つ無協約状態であるが、使用者側の人格に変動があつても事業の同一性には変更のない場合又

労働者側の人格に変動があつてもその団体としての統一性即ち労働組合としての実体には変更のない場合、以上（イ）（ロ）等の場合にいわれる問題であると思惟するのである。従つて本件の場合、後の労働組合（E労働組合）は前の労働組合（D労働組合）とは法律上同一性を欠くに至つたもの（即ち人格に変動）であつても、上示労働組合としての実体には変更がなかつたものとするならば（この点原判決は右実体にも変更があつたとも又なかつたとも認定していない）、所謂予後効なるものはここにおいてか問題となる筋合であるから、本論点に関する本判決（多数説）の判断はその説示不十分（即ち後の組合はその実体においても前組合とは異なつたものとの前提に立つての判断によるものか否かが不明）乃至は論点に対する正解の判断とはいえない（即ち前後組合が既に人格において法律上同一性を欠くに至つた以上は、たとえその労働組合としての実体に変更がなくても最早予後効の問題は生じないとの前提に立つての判断であるとすれば）ではないかと思われる。よつて私は本点に関する本判決（多数説）の判断説示には賛成し難いのである。

私は本点に対し次のとおり判断説明したい。即ち、

しかしながら、仮に労働協約に関し所論の所謂予後効なるものの存在を認容し得るものと仮定するも、それは所論も主張する如く労働協約中の規範的部分に限らるべきであり、そして労働協約の規範的部分とは労働条件に関し一般的又は客観的に見て規準となるものを指すのであつて、所論本件乙号協約三条所定の解雇承認条項の如きは、右一般的又は客観的に見て労働条件の規準となるものは認め難いからこれを労働協約の規範的部分とは解し難いのである。されば所論三条の条項をも含む乙号協約の全部につきその内容の有効存続を否定した原審判決は、少なくとも右解雇承認条項に関する限り、右判断と同一の結果に帰するから、原判決には結局所論の違法はないことに帰するものである。それ故論旨は採用することができない。

裁判官栗山茂及び裁判官小林俊三の意見は次のとおりである。

上告代理人森長英三郎上告理由第一点、同青柳盛雄第三点について。

労調法四〇条（改正前）の「この法律によつて労働争議の調整をなす場合」とは、労調法に従つて、労働委員会による斡旋、調停又は仲裁（以下単に労働委員会による調整という）の開始された場合のみに止らず、労働関係の当事者が互いに自主的調整を開始した場合をも含むと解するを相当とする。その理由は次のとおりである。

（一） 労調法は、常に争議の当事者が、争議を自主的に予防し又は解決することを原則とし、これに配するに、労働委員会の面より公正な斡旋、調停又は仲裁等の助力を与えることを目標として、組立てられている。従つて法の意図するところは、第一次には、当事者双互の自主的調整であり、第二次に労働委員会による調整が加わるのである。そのために、当事者は予じめ、互に労働関係を適正化するように、労働協約中に、常に労働関係の調整を図るための正規の機関の設置及びその運営に関する事項を定め、且つ労働争議が発生したときは、誠意をもつて自主的にこれを解決することを要請されている（二条）。それ故労調法が、法的調整方法を定めているけれども、そのために労働関係の当事者が、直接の協議又は団体交渉によつて、労働条件その他労働関係に関する事項を定め、又は労働関係に関する主張の不一致を調整することを妨げるものでないとともに、また労働関係の当事者が、かかる努力をする責務を免除しているものでもない（四条）。すなわち法は、労働関係の当事者の自主的解決を先ず期待していることが明らかである。

（二） 次に労調法四〇条の定められた理由は、労働争議の発生した場合、当事者の間に調整の手段がとられたときは、その調整について交渉が継続しているにかかわらず、他方に使用者側から、労働者の発言又は争議行為を理由として、解雇その他不利益な取扱をすることは、争議を激化する原因を附加するのであつて、調整の目的とは全く相反するからである。そしてこの理由は、調整が当事者間に自主的

に開始された場合でも全く同じであつて、この場合を除外しなければならない格段の根拠は考えられない。労働争議が発生したときは闘争である以上、争議行為の発生が通例であり、当事者双方は、そのために各種の手段を用いるであろうし、また双方の間の感情の対立が次第に激しくなることも当然であるから、すでに当事者の意思によつて自主的に調整に入つた以上、その成否が決るまで、解雇その他の理由があつても、これを労働委員会の同意にかからせ、調整の成就を第一の目標として、第三者の冷静な判断を組み入れたのである。もし労働委員会の同意を要する場合を、労働委員会による調整が開始した場合と狭く解するときは、法が特に当事者の自主的調整を期待し、むしろこれを当事者の責務（四条末段）とした趣旨の大半を失わしめることとなるであろう。

（三）特にここに注意を要するのは、労働協約中に通例定められるようになっていゝゆる「平和条項」である。早くから平和条項を入れた労働協約もあるにはあつたが、特にそれが姿を示しはじめたのは、昭和二二年後半期頃からであつて、現在ではすでに常例となつたと認めていいであろう。平和条項は、本来争議そのものの予防をも考えているであろうが、主たる目的は、争議が発生した後において、その拡大激化を防ぎ、できる限り当事者双方の努力により、調整の方法によつてこれを解決しようとする意図をもつていゝのである。多数の平和条項に通じて例となつていゝところは、争議が発生したときは、直ちに争議行為に移ることなく、当事者は予じめ定めた機関（例えば経営協議会又はその他の名称の機関）の調整に附してその解決を図り、なお成らざるときはじめて労働委員会に持ち出すという仕組である。また平和条項中には特別の機関を設けることなく、例えば、紛議を生じた場合は双方誠意を以て協議又は団体交渉をなし、まとまらないときは更に労働委員会の斡旋調停又は仲裁に附する等あらゆる平和手段をつくし云々というように定めていゝるものである。これらの定めは、正に労調法二条の「常に労働関係の調整を図るた

めの正規の機関の設置及びその運営に関する事項」に当るのであり、また三条、四条等の、法が当事者の自主的調整を先ず期待する趣旨に当るのである。昭和二三年に入ってから以後、わが国におけるいく多の争議が、この条項を定めた労働協約に基いて、先ず当事者間の自主的調整に入つた事例は、中央地方の労働委員会の記録を調べて見れば、数え切れないほどあるであろう。このような自主的調整は、労働委員会の関与する調整と実質においてなんら異なるところはなく、正しく労調法の要請する自主的調整に応えるものである。従つてかかる場合を、労調法四〇条の適用外に置かなければならないような格段の理由は考えられない。また反対の解説も多数あるようであるが、以上のような現実の理由を特に除外しなければならないことについて、未だ十分な説明を聞いていない。

(四) なお、この「調整をなす場合」を目して、本来労働争議というものは、それ自体労働関係の調整を目的としているから、それだけで常に自主的調整をなす場合に当ると解することもできない。なるほど労働争議は、常に労働関係の調整を最終の目的としてはいるが、労調法にいう調整とは、具体的に起つた労働争議そのものをまとめる手段をつくすことをいうのであつて、終局の目的の意味に用いられているのではない。従つて、労調法にいう「労働争議の調整をなす場合」とは、労働争議が発生した後、少くとも当事者の意思に基いて調整に入つたことを意味すると解さなければならない。

(五) 労調法四〇条の「労働委員会の同意」を要する場合を、労働委員会による調整が開始した場合の意味に狭く解する説は、法に「この法律によって労働争議の調整をなす場合」（五条を含む）とある文理的理由が主たる根拠であると思われる。しかし文理的に見ても、（イ）この法律というものはもちろん労調法であつて、第一条からはじまるのであり、法は前にくり返したように、労働委員会による調整より先に、当事者の自主的調整を期待しているのみならず、これを当事者の責務と

もしている（二条三条四条。（ロ）また法は、労働委員会の斡旋、調停又は仲裁の規定にかかわらず、争議の当事者が双方の合意又は労働協約の定めにより、当事者独自の調整方法によつて、事件の解決を図ることを妨げるものでないことを明らかにしている（一六条二八条三五条）。従つて法は常に当事者の自主的調整を予想し且つ期待し、これを法自体の調整の一環と認めているのである。（ハ）さらに制裁の点からいえば、労調法四二条によれば、使用者が、四〇条に違反した場合、四一条の制裁を科せられるのは、先ず労働委員会の請求があることを条件としている。労働委員会による調整がはじまつた後、使用者が一方に調整の手續に応じながら、他方四〇条に違反して労働者を解雇するようなことが多く生ずることは考えられない。もしそのような解雇が無遠慮に行われれば、その調整の進行中であるから、組合の代表者から直ちに労働委員会に申告され、使用者側は労働委員に対し、明白な責任を負わざるを得ないこととなるであろう。当事者間の自主的調整の場合においてこそ、使用者側に、四〇条に違反する危険があるのであって、この場合に委員会が事情を調査し、処罰の請求をすべきや否やを決する実効が多いと見なければならぬ。従つてこの面からいつてもすでに自主的調整に入つたならば、四〇条の適用があると解するのを相当とする。以上の理由により、四〇条の「この法律による労働争議の調整をなす場合」とは、当事者間の自主的調整をも含むと解するのであるが、本件においては、上告人より前述のような趣旨に於ける自主的調整に入つたという主張も疎明も認められないから、結論においては、多数意見と同じである。

裁判官藤田八郎の少数意見は次のとおりである。

上告代理人弁護士森長英三郎の上告理由第一点及び同青柳盛雄の上告理由第三点について。旧労調法四〇条の「使用者は、この法律による労働争議の調整をなす場合において労働者がなした発言又は労働者が争議行為をなしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対し不利益な取扱をすることはできない。」の「労

働争議の調整をなす場合において」は「労働者がなした発言」にのみかかるのであつて、「労働者が争議行為をなしたことを理由として」は、労働争議の調整を為す場合であると否とにかかわらず、その労働者を解雇することができない趣旨であると解する。けだし、同条は同法第五章「争議行為の制限禁止等」の章下における規定であつて、使用者が労働者の争議行為をなしたことを理由として、むやみに労働者を解雇する等の行為に出ること即ち使用者側の争議行為自体を禁止若しくは制限せんとする趣旨の規定であつて、多数意見のごとく、労働争議の調整の公正円滑を図る趣旨の規定と解すべきではないからである。右の解釈は同条の文理解釈上極めて自然であるのみならず、同条に対する英文は明らかに右解釈のごとく読了すべきであり、同法制定当時の状況を顧れば、同条に対する英文の字句は、同条立法の趣旨を探究する上において重要な資料たるを失わないものである。(Art, 40 The Employer shall be disallowed to discharge or give discriminatory treatment to a worker for having performed acts of dispute or for the testimony he made at the proceeding of adjustment of labor dispute under this law, provided that this shall not apply when agreed to by the Labor Relations Committee.)

しかして、同法は昭和二一年九月まさに新しい憲法の公布を見んとするときに制定せられたものであつて、右憲法の趣旨に合ずるよう従来の労働組合法一條の規定を改正して「労働組合ノ正当ナル行為ヲ為シタルコトノ故ヲ以テ其ノ労働者ヲ解雇シ其ノ他之ニ対シ不利益ナル取扱ヲ為スコトヲ得ズ」との条項を附加すると同時

に本法四〇条の規定を設けて、苟くも労働者の争議行為を理由として解雇等の不利益処分をするには、一応労働関係についての第一次的行政機関である労働委員会の同意を求めるべきものの趣旨において、同条本文並びに但書の規定を設けたものである。もとより正当なる争議行為を理由として労働者を解雇することは、たとえ、同委員会の同意があつても違法たるは勿論であるが、争議行為の当、不当の判断は相当専門的考慮を要する困難な問題であり、また、たとえ不当の争議行為の場合であつてもこれに対して、直ちに、解雇等の制裁を以てのぞむことが果して相当であるや否やということも公正なる立場において判断するを要する事柄であるから、これらの判断を使用者側の専断に委ねることは妥当でないとの趣旨を以て、苟くも争議行為を理由として労働者を解雇するには一応必ず労働委員会の判断を経ることを必要としたのである。そうして、その必要はいわゆる調整に入つた場合であると否とを問うを要しないのである。同条を以上のように解するときは、同条は「公の機関によつて調整手続がなされている」場合を前提とするものであるとの多数意見のあやまりであることは明らかである。また、かりに調整を前提としても、多数意見のように、同条にいわゆる「この法律による労働争議の調整をなす場合」を単に「正規の斡旋、調停、仲裁等斡旋員又は労働委員会等の公の機関による調整」にのみ限定して、「この法律による労働争議の調整」から、特に同法二条等のいわゆる自主的調整の場合を除外する根拠は全くないものといわなければならない。

しかして、本件は同委員会の同意を経べき場合であるにかかわらず、これを経ないで労働者を解雇したのであるからその解雇は法律上無効と解すべきである。

上告代理人弁護士森長英三郎の上告理由第二点、同青柳盛雄の上告理由第一点について。

原判決は、E労働組合F支部は、単一な同組合の一構成分子であるから、同組合が解散により消滅した以上、同組合F支部も亦法律上、同組合と運命を共にし解散

により消滅すべきは当然であるとしこれを前提として被上告会社と右F支部との間に締結された団体協約（乙号）は、同組合の解散により当然失効したものとしている。

ここに、「F支部」の法律上の性質は何んであろうか。

支部を構成しているものは、被上告人株式会社B新聞に雇傭されている労働者の団体であることは、本件における各種の資料から十分に観取される。（原判決も支部をもつて、単なる機関とは見ず、支部を構成しているものは個人たる労働者とは別に、或種の団体であることを認めていることは、原判決が、同支部を以て、「組合の一構成分子」といい、同支部について「解散」という言葉を使っているところからも推測される。） この労働者の団体が独立して労働組合の組織を有つものであるかどうかは、原判決認定の事実からも、本件にあらわれた証拠上からも必ずしも明瞭ではない。しかしながら、上告人提出にかかる疏甲第一号証（同証記載にかかる乙号協約第一条に「会社は支部以外の労働組合を認めない」とあり、其他「支部規約」とか、「支部に加入」「支部から除名」「支部執行委員長」「支部員」等の記載がある）等から見て組合組織をもつて居たものであらうことは窺われなくはない（原判決もこのE労働組合の傘下に組合組織を持つた労働者の参加していたことは「同組合では全国の新聞労働者の大同団結が困難であり、H、Iその他の組合が脱退しており……」と判示していることによつて暗示している）。かりに、この支部を構成する労働者の団体は、労働組合としての法的組織をもつていなかったとしても、独立した労働団体として労働協約締結の能力をもつていたものではなからうか。原判決はそのいわゆる乙号協約をもつて「控訴会社と同組合F支部との間に締結された団体協約（乙号）」と判示しているところからみても、原判決自体この支部を構成する団体は独立した協約能力をもつていたものと考えているのではないか。その他、F支部が被上告会社との間に経営協議会を設け、或は支部として本件につ

き労働委員会に提訴する等独立の団体活動をしていることは本件の証拠上各所に散見するところである。してみれば、このF支部は、E組合の組合員たる労働者によつて組織せられた一個の独立した労働団体であつて、N組合とは別個に協約能力をもち、この能力に基いていわゆる乙号なる団体協約を締結したものとみるべきではなからうか。この団体は団体としてN組合に加入しているものでないことは、N組合を単一組合なりとした原判決の認定からすれば当然ではあるが、しかしN組合が単一組合であるからといつて、N組合の組合員が別に独立した組合その他の団体を組織することは何ら妨げるところでなく、また、団体がN組合の支部たる関係に立つたからといつて、直ちに、その独立性を否定さるべきいわれはない。（E労働組合（即ち本件のいわゆるN組合）の支部が、支部として訴訟における当事者能力を有することは、昭和二六年（ク）第一一四号事件について、当裁判所大法廷決定の肯定するところである。けだし、同事件において大法廷は、その事件についての同組合共同支部の当事者適格については、特に職権を以て調査の上、これを否定しながら、その当事者たる能力については一言もこれに触れるところはないからである。）とすれば、N組合が解散した場合、支部はそのN組合に対する支部たる関係を失うことは勿論であるけれども、その支部を構成する団体がN組合の解散に伴つて法律上当然に解散するものと判断することはできない。況んやN組合が解散したからといつて当然に、支部が自己の協約能力に基いて締結した乙号協約までもその効力を失うということにはならない。（他に、N組合の締結したいわゆる甲号協約が失効したことが当然に乙号協約の失効を招来する事由があれば格別であるけれどもかかる事由は原判決によつて認定せられていない。）

要するに、原判決がF支部はN組合の一構成分子であるからN組合の解散と同時に解散すべきは法律上当然であるとしてこの前提の下に乙号協約の失効を判断したことは、早計乃至は独断ではないか。原審において、当事者がこの点について十分

にその主張並びに疏明をつくしていないことは記録上明らかであるけれども、如上
原判決の認定した個々の事実、若しくは記録にあらわれた証拠関係からみてF支部
の労働団体としての独立性がうかがい得られる以上、原審としてはこの点を十分に
釈明しその事実の存否を確定しなければならなかつたものであると思う、この点は、
これによつて乙号協約が既に失効したかどうかの本件における重要な争点に関する
ものであるからである。

如上、原判決は、この点に関して、審理を尽さない違法があるから、原判決を破
棄の上、本件を原裁判所に差戻すべきものと思料する。

最高裁判所大法廷

裁判長裁判官	田	中	耕	太	郎
裁判官	霜	山	精	一	
裁判官	井	上		登	
裁判官	栗	山		茂	
裁判官	真	野		毅	
裁判官	小	谷	勝	重	
裁判官	島			保	
裁判官	斎	藤	悠	輔	
裁判官	藤	田	八	郎	
裁判官	河	村	又	介	
裁判官	小	林	俊	三	
裁判官	本	村	善	太	郎

裁判官岩松三郎、同谷村唯一郎は出張につき署名捺印することができない。

裁判長裁判官	田	中	耕	太	郎
--------	---	---	---	---	---