

不利益取扱 (I)—不当労働行為の研究(1)

中 村 敏 昭

目 次

第 I 章 不当労働行為制度の沿革

- (1) アメリカにおける不当労働行為制度の沿革
- (2) アメリカ以外の諸外国における不当労働行為制度の沿革
- (3) わが国における不当労働行為制度の沿革

第 II 章 不利益取扱の意義

第 III 章 不利益取扱の態様

- (1) 解 雇

(以上本号)

第 I 章 不当労働行為制度の沿革

本稿は不当労働行為中の不利益取扱についてふれるものであるが、引続いて支配介入その他の不当労働行為についてふれるつもりであるので、第 I 章においては、不利益取扱についてだけでなく、広く不当労働行為制度全体についての沿革を取扱うことになっていることをまずおことわりしておきたいと思う。

(1) アメリカにおける不当労働行為制度の沿革

不当労働行為という用語が 1935 年のアメリカのワグナー法の *unfair labor practice* からきていることは周知のごとくである。

アメリカでは 19 世紀の末頃、資本主義がようやく独占段階に入るにおよんで、鉄道労働法 (*Railway Labor Act of 1926, amended in 1934*) の領域を中心にして、不利益取扱を禁止し、労働者の団結及び団体交渉の自由を保障しようとする法が制定されているが、不当労働行為という用語が用いられかつ不当労働

働行為という制度が具体的な形をととのえて法律上認められるようになったのは、1929年に始まる大恐慌をのりきる為の手段として、ニューディール政策（New Deal）が採用されてからである。ルーズベルト大統領のこの政策は、伝統的な自由放任政策にかわって、国家が経済に積極的に干渉・介入し、労働法の分野においても、労働者の団結及び団体交渉の自由を保障し、労働組合の賃上げ運動を保護助長することによって労働者階級の購買力を引き上げ、それによって景気回復をはかり、独占資本の救済をねらったものといえよう。と同時に、大恐慌の結果生じた経済的危機の激化・社会不安の増大に伴なって次第に高まる労働組合運動に対抗するために彼等の要求のあるものに譲歩し、彼等の基本的な権利を立法化せざるを得なかったということも事実である。

ニューディール政策の中心をなす全国産業復興法⁽¹⁾（National Industrial Recovery Act of 1933）、通称ニラ（NIRA or NRA）は、その7条a項で「(1) 被用者は団体を組織し、自ら選んだ代表者によって団体交渉をする権利をもち、かつその代表者の指定・団体の組織、又は団体交渉その他相互扶助若しくは保護のためにする団体行動について、使用者又はその代理人の干渉・抑制若しくは強制をうけない。(2) 被用者又は求職者は、雇用条件として会社組合（御用組合 company union）に加入すること、又は自己の選択にかかる労働組合に加入しないこと・これを組織しないこと若しくはこれを援助しないことを要求されない。(3) 使用者は、大統領が認可し又は定める最高労働時間・最低賃金その他の雇用条件を遵守する。」と規定し、最低賃金制・最長労働時間制などとともに団結権・団体交渉権の承認を宣言した。同法は有効期間を2年間とする時限立法として制定されたが、その効力の終了する20日前、1935年5月27日に連邦最高裁判所により違憲であるとの判決をうけた。

違憲判決をうけたニラ法は⁽²⁾、団体交渉権が認められていても団体交渉をすべき代表者を誰にするかの方法が明定されていず、使用者がこの団体交渉義務に反した場合の対策も充分でない為に實際上団体交渉がうまくいかない場合が多かった。

上院議員のワグナーは、1934年にこれらの欠点を修正した法律案を連邦議会

に提出したが通過せず、翌1935年2月、さらにこの法律案を修正したものを連邦議会に提出し、ニラ法の違憲判決後通過したのが全国労働関係法⁽³⁾ (National Labor Relations Act of 1935, NLRA), 通称ワグナー法 (Wagner Act) である。ワグナー法はその第1条で「使用者が被用者の団結権を否認し、団体交渉手続に応ずることを拒否するときは、ストライキその他の形式の産業上の闘争ないし不安を誘致する」……「団結の完全な自由又は契約の現実的な自由を持たない被用者と、法人その他の資本団結形式で組織化された使用者との交渉力の不平等は、賃金率ならびに賃金取得者の購買力を低下させ、産業又は産業間における競争による賃金率及び労働条件の安定を妨げ、もって商業の流通を実質的に圧迫かつ左右し、ややもすれば繰返して起る不況を激化する」……「経験の証明するところによれば、法によって被用者の団結権及び団体交渉権を保護するときは、産業上の闘争・不安の一般に承認された原因を除去し、賃金・時間その他の労働条件に関する意見の相違から生ずる産業上の争議を友好的に調整するのに基本的な慣行を助長するとともに、使用者と被用者間の交渉力の平等を回復し、もって商業を損害・減少・中断から保護し商業の流通⁽⁴⁾を促進するものである」……「団体交渉の慣行と手続とを奨励し、労働者が雇用条件を協議するため又はその他の相互扶助若しくは保護の目的のために団結し、自主的に組織し・自ら選んだ代表者を指名する完全な自由を行使することを保護し、もって商業の自由な流通⁽⁵⁾を実質的に阻害する原因を除去し、又かかる阻害を発生した後にはこれを緩和し除去することが合衆国の政策であることをここに宣言する」と規定したのである。

さらにワグナー法はその第8条において、「労働者の団結権、団体交渉権に対して干渉・抑圧・強制を加えてはならない」と規定し、つづいて「労働団体の結成又は運営に支配力を及ぼし・干渉し若しくは財政上の援助を与えること。……」(支配介入)、「雇入・雇用関係の継続又は雇用条件について差別待遇をして労働団体の構成員となることを奨励し又は妨害すること。但し、使用者が労働団体と雇用条件としてその団体の構成員であることを要する旨の合意、すなわちクローズド・ショップ (closed shop) の合意をすることを妨げない」

（差別待遇及び黄犬契約）、「被用者が本法に基づき提訴又は証言したことを理由として、これを解雇し若しくは差別待遇すること」（差別待遇）、「第9条の規定に従って被用者の代表者と団体交渉をすることを拒むこと」（団体交渉拒否）などを規定し、わが国の現在の労働組合法の第7条と大体共通する不当労働行為の規定が設けられていた。ただ重要な相異点としては、ワグナー法が団結権・団体交渉権に対する「干渉・抑圧・強制」をとくに禁止している点である。これは、団結権・団体交渉権に対する侵害行為のなかに支配介入・差別待遇・団体交渉拒否はすべて含まれるけれども、これら以外でも、例えば、使用者がスキップを雇って集団的にスト破りをやるなどのように団結権を侵害していると考えられる場合もあるから、団結権・団体交渉権を侵害する行為であって、しかも支配介入・差別待遇・団体交渉拒否の規定に該当しないものを一括して「干渉・抑圧・強制」の不当労働行為として禁止したものであるとされている⁽⁶⁾。

このワグナー法およびその中心概念である不当労働行為は、ニラ法におけると同様に独占資本の利益のために国家が経済に積極的に介入するという国家独占資本主義政策の一つの具体化であるといえよう⁽⁷⁾。しかし当時のアメリカの法律家の多くは、従来連邦最高裁判所の保守的傾向から考えて、ワグナー法は州内商業を規律し同時に契約の自由を侵害するものであるから違憲判決をうけるであろうと予想されていた。だが連邦最高裁判所の態度は1930年以後、少しずつではあるが変化を示しており、とくに1936年からは進歩的傾向が強くなり1937年4月12日に5対4をもって合憲であるとの判断を下したのである⁽⁸⁾。

しかし国家独占資本主義は危胎に瀕する資本主義経済体制を国家権力をもって強化し、独占資本の利益ないし救済をはかろうとするものであるから、労働組合ないしは労働組合運動の成長及び発展が独占資本の利益に反する段階に達すると、国家権力は従来労働組合運動に対する自由放任ないしは助長政策を撤回して、労働組合運動を抑圧するという反動的機能を営むようになるのである。アメリカにおいても、大恐慌がようやく回復の傾向をみせ始めると、経営者団体はワグナー法の不当労働行為に対して積極的な反対運動を展開し、全国労働関係局（NLRB）も従来厳格な運用方針を緩和する方向にむかった。また

1939年になるとウィスコンシン州が労働者側に対する不当労働行為制度を認める態度をとったのに追従して、ペンシルヴァニア・マサチューセッツ・ミネソタ・ミシガン・カンサス・コロラド・フロリダなどの各州において、これにならう州法が制定されるにいたり、1947年には、労働者側に対する不当労働行為制度をはじめ団結権を制限する州法は30州にも及んだ。そして同じ1947年には労使関係法⁽⁹⁾ (Labor Management Relations Act of 1947), 通称タフト・ハートレー法 (Taft Hartley Act) が制定され、連邦法たる同法中にも労働者側に対する不当労働行為制度が規定されるにいたり、連邦法・州法を通じてこの制度がワグナー法におけるのとは反対に労働組合運動抑圧の手段にと変化し今日にいたっているのである。

(2) アメリカ以外の諸外国における不当労働行為制度の沿革

アメリカ以外の諸外国における不当労働行為制度には、アメリカのそのの影響下に発展をしてきたものが多いが、その影響の外にあって独自の不当労働行為制度を発展させてきた国もある。

カナダにおいては、1948年労使関係・争議調査法が、支配介入、経費援助、黄犬契約、差別待遇、雇用契約中に不当な条件を付すること、組合自治や組合活動の自由に対する侵害が、使用者の不当労働行為として規定され⁽¹⁰⁾、その違反に対しては罰金を科するとともに、差別待遇をうけた者に対しては原状回復による救済が与えられる。と同時に、労働組合側の不当労働行為も規定され、就業時間中に使用者の許可なしに組合活動を行なった場合にはこれを不当労働行為とし⁽¹¹⁾て罰金を科すものとしている。

インドにおいては、1947年に、1926年労働組合法を改正した結果、労使関係に関する若干の改正を行ない、労働組合の結成、加入またはこれを支持すること及び相互の扶助若しくは擁護のために集団行動を行なうことについての干渉・制限・強制⁽¹²⁾、労働組合の結成・運営に対する干渉または財政上その他の援助⁽¹³⁾、組合役員であることを理由とする不利益取扱⁽¹⁴⁾、団体交渉および紛争解決のさいの調査または手続における陳述または証拠提出を理由とする不利益取扱⁽¹⁵⁾を使用者の不当労働行為として規定し、組合員の多数が不法なストライキ

に参加すること¹⁹⁸，組合執行部が不法なストライキを勧誘・積極的な支持・煽動すること¹⁹⁹，組合役員が法律により要求された報告に虚偽の記載をして提出すること²⁰⁰を認可労働組合の不当労働行為と規定し，その違反に対しては，使用者には罰金刑を科し，労働組合には認可の取り消しがなされることになっている。

フランスにおいては，従来不当労働行為に関する立法はなく，労働組合の組合員であること，または労働組合の正当な活動に従事したことを理由に解雇することが解雇権の濫用となることが判例上確立されていたにすぎなかったが，1956年4月に「結社の自由および団結権の保護を確保するための法律」が制定された。その結果，組合活動を理由とする不利益取扱，組合費のチェック・オフ，組合に対する圧力を禁止し，その違反に対しては使用者が損害賠償責任を負うものとしている²⁰¹。

オーストラリアにおいては，連邦調停仲裁法により，組合役員または組合登記を申請した団体の役員・代議員または構成員であること²⁰²，労働協約または裁定の利益を受ける資格をもつこと²⁰³，この法律に基づく手続において証人として出頭しまたは何らかの証拠を提出したこと²⁰⁴，労働条件の改善を要求している組合の組合員であって自己の労働条件に不満を有すること²⁰⁵などの登記労働組合の結成および組合活動を理由とする不利益取扱が禁止され，その違反に対しては50ポンドないし20ポンドの罰金が科せられることになっている。

トルコにおいては，1963年労働組合法および1963年労働協約労働争議法が，労働団体および使用者団体はその構成員が相互に相手方の団体の構成員になれないことおよび相互に相手方に影響を及ぼす目的をもってその設立・運営または活動を妨げてはならないこと²⁰⁶，労働団体を使用者団体の支配下におき，または使用者団体の影響の下に設立すること²⁰⁷，使用者団体による労働団体に対する財政援助を目的とする活動²⁰⁸などを禁止し，さらに雇用契約の締結にあたり労働者が労働組合に加入することの禁止および特定の労働組合に対する加入・不加入の義務づけ・禁止，または特定の労働組合の組合員として留まり若しくは脱退することを条件とすることの禁止，および賃金その他に関する組合員に

対する不利益取扱の禁止⁸⁷⁾などを規定していて、その違反については罰金または懲役が科せられることになっている。さらに労働契約中にストライキ権・ロックアウト権の放棄または制限に関する規定を含んだ場合には、その条項は無効になるものとされている⁸⁸⁾。

イギリスにおいては、不当労働行為に関する法律上の規定は存在しないが、わずかに下院における1946年の公正賃金に関する決議（Fair Wage Resolution）によれば、黄犬契約（Yellow-dog Contract）を締結している業者は、政府との契約に参加できないこととし、黄犬契約に対して間接的な制限を加えているにすぎない。

（3）わが国における不当労働行為制度の沿革

わが国における不当労働行為制度は、すでに戦前にその動きがなかったわけではない。第1次世界大戦終了直後の1920年（大正9年）頃から労働組合法制定の動きがあり、政府・政党を中心にいくつかの法案が発表されたがその大部分は、不利益取扱や黄犬契約を刑罰をもって禁止せんとするものであり⁸⁹⁾、たとえば、1920年に発表された内務省私案たる労働組合法はその第9条及び第17条で「雇用者又ハ其ノ使用人ハ労働者カ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇シ又ハ組合ニ加入セス若ハ組合ヨリ脱退スルコトヲ雇用条件トナスコトヲ得ス」、「第9条ニ違背シタル者ハ500円以下ノ過料ニ処ス」と規定していたが、現行労働組合法7条1号の不利益取扱および黄犬契約との類似は興味深い。このような考え方は1924年に発表された同じく内務省の社会局私案である労働組合法案にも受けつがれた⁹⁰⁾。さらに1925年衆議院で審議未了となった労働組合法案はその第14条で、「雇用者カ労働者ニ対シ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ為シタル解雇ノ意思表示ハ無効トス、労働組合ニ加入セザルコト又ハ組合ヨリ脱退スルコトヲ定メタル雇用契約ノ約款亦前項ニ同ジ」と規定して、使用者のこれらの行為が私法上無効となるのみで、直罰主義をとらないことが前記私案といちじるしく異なる点であった。さらに1931年衆議院で可決された後貴族院で審議未了になった労働組合法案はその第13条で、「雇用者ハ労働者カ労働組合ニ加入セサルコト又ハ組合ヨリ脱退スルコトヲ雇用条件ト為スコトヲ得

ス、前二項ノ規定ニ違反スル解雇ノ意思表示又ハ雇用契約ノ約款ハ之ヲ無効トス」と規定していた。このように戦前においてもしばしば前記のような規定を含んだ労働組合法の実現が期待されながらも実現をみることはなかったことは周知のごとくである。

戦後1945年12月に制定され、1946年3月から施行された旧労働組合法はその第11条で、「使用者ハ労働者カ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇シ其ノ他之ニ対シ不利益ナル取扱ヲナスコトヲ得ス、使用者ハ労働者カ組合ニ加入セサルコト又ハ組合ヨリ脱退スルコトヲ雇用条件ト為スコトヲ得ス」と規定して、この違反に対しては6月以下の禁錮または500円以下の罰金に処することとしていた⁸¹⁾。さらに1946年9月制定同年10月から施行された労働関係調整法もその40条で、「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取扱をすることはできない。但し労働委員会の同意があったときは、この限りではない」と規定し、この違反については旧労働組合法と同様の罰則を設け⁸²⁾、直罰主義を明かにしていた。

ところで旧労働組合法のもとでは、いわゆる直罰主義（処罰主義、科罰主義）を採用し、刑罰の力をもって不当労働行為の発生を防止しようとしたものである。ただ、直罰主義をとると、このような使用者の行為に対して刑罰を科するためには、罪刑法定主義の建前から処罰要件を明確にし、かつ刑事訴訟法に定める手続に従わざるをえないので、解釈の弾力性が失なわれ、労働委員会はその判定にあたって消極的になりがちで、流動的な労使関係に即応することができないので、労働者の救済は不十分となる。しかも解雇そのものの救済については（復職するためには）被解雇者は別に民事訴訟で解雇無効確認などの裁判が必要とされるし、処罰という面から労使関係を不当に暗くする危険がある⁸³⁾などと説かれた。

たとえば、旧労働組合法が実施されていた間に地方労働委員会が取扱った事件総数は1017件であるが、そのうち労働委員会から検察庁へ処罰を請求したのはわずかに69件（6.8%）にすぎなかった。そして検察庁は改めて被疑者や関係

者の取調べを行ない、公訴を維持するに十分な証拠がととのっているか、情状が悪質であるか等を配慮し、起訴・不起訴を決定するのであって、結局、起訴された事件はそのうちの37件（全事件の3.6%）にすぎなかった⁸⁴⁾とされている。

その後、占領政策の転換・労働界の分裂再編成などの社会情勢の変化と3年あまりの旧労働組合法施行の実績と経験などの背景のもとに、1949年（昭和24年）6月に旧労働組合法の全面的な改正、不利益取扱・黄犬契約のほかに、あらたに団体交渉拒否や支配介入ないし経費援助を不当労働行為に加え⁸⁵⁾、かつその救済手続については、従来の直罰主義から原状回復主義⁸⁶⁾へと大きな転換が行なわれた。

さらに1952年（昭和27年）7月の改正で、不当労働行為の申立・争議調整の際の証拠提示もしくは発言を理由として不利益取扱をすることが不当労働行為の一つとして追加されて⁸⁷⁾ 今日にいたっているのである。

このようにわが国の不当労働行為制度は直罰主義から現行労働組合法の原状回復主義に大きな転換をとげたことについては前述のような理由があったわけである。ただ原状回復主義は、労働者の救済という点では別途に民事訴訟を必要とする直罰主義よりはすぐれているけれども、使用者は労働委員会の命令にしたがって一応原状回復をすれば処罰はされないのだから、現実には不当労働行為をくり返して行なうという使用者が多く、労働者の団結権は尊重されるべきであり不当労働行為を行なってはならないとする規範意識が十分でなくなるおそれが強く、予防的効果が欠ける結果となる⁸⁸⁾。さらに、財産権の侵害は犯罪として処罰されるのに、憲法上財産権と同列にある団結権の侵害を犯罪としないのは不当であるとの論もある⁸⁹⁾。このように直罰主義と原状回復主義の長短はにわかには決しがたいし、直罰主義が労働者の救済に欠けるところがあることは否定しがたいが、不当労働行為につき刑罰が科せられないからとの理由でこれが数多く行なわれているわが国の実状においては、立法論としては、かりに技術的・手続的な面において若干の困難を伴なうとしても、直罰主義の導入を再検討し、原状回復主義との併用を考慮に入れた不当労働行為制度のより一層の確立によって団結権の保障を実効あらしめることを考えるべきである。

〔註〕

- (1) この点については、高柳賢三・NIRA と米国憲法・国家学会雑誌48巻8号、菊池勇夫・米国労働法に於けるNIRAの意義・法政研究 5巻1号にくわしく紹介されているので参照されたい。
- (2) *Schechter Poultry Corp. v. U. S.*, 295 U. S. 495 (1935).
- (3) ワグナー法は、別に鉄道労働法があるために、鉄道労働については適用がない。ワグナー法2条の使用者の定義は、「合衆国・州・それらの下部組織又は鉄道労働法の適用をうける者……を含まない」と規定する。
- (4) 第1条だけでなくワグナー法に、「商業」「商業の流通」「商業の流通の阻害」等の言葉が登場するのは、連邦議会が労働問題に関する法律を制定しうる権限は、連邦憲法中の「州際通商（interstate commerce）を規律する権限」に基づくものであって、ワグナー法が「州際及び外国通商（商業）を圧迫し又は阻害する労働争議の原因を減少させる」ことを目的として成立したのもこの理由によるものである。
- (5) 前註参照。
- (6) 本多淳亮・不当労働行為と組合活動・4頁。
- (7) 不当労働行為論、共同研究労働法2・2頁。
- (8) *NIRB v. Jones and Langhnl in Steel corp.* (301. U. S. 1. 1937)
- (9) 正式の名称は、「全国労働関係法を改正し、商業に影響を及ぼす労働争議調停の諸施設を拡張し、労働団体及び使用者の法律上の責任を平等ならしめるため及びその他の目的のための法律」である。
- (10) カナダ連邦労使関係・争議調査法（1948年）第4条。
- (11) 同法第5条。
- (12) インド1947年改正労働組合法28条Kの a.
- (13) 同法28条Kの b.
- (14) 同法28条Kの c.
- (15) 同法28条Kの d.
- (16) 同法28条Jの a.
- (17) 同法28条Jの b.
- (18) 同法28条Jの c.
- (19) フランス1956年結社の自由及び団結権の保護を確保するための法律1条 a.
- (20) オーストラリア連邦調停仲裁法5条の1の a.
- (21) 同法5条の1の b.
- (22) 同法5条の1の c.
- (23) 同法5条の1の d.
- (24) トルコ1963年労働組合法17条の1.
- (25) 同法17条の2.

- (26) 同法17条の3。
 (27) 同法19条の1。
 (28) トルコ1963年労働協約労働争議法26条。
 (29) この間の推移については、山中篤太郎・日本労働組合法研究 19頁以下，沼田稲次郎・不当労働行為制度・労働法 16号 44頁以下，風早八十二・日本社会政策史 344頁以下，河野広・不当労働行為制度・社会法総説上 153 頁以下など多数あるのでこれらを参照せられたい。
 (30) 内務省社会局私案労働組合法11条・21条。
 (31) 旧労働組合法33条1項。
 (32) 旧労働関係調整法41条。
 (33) 沼田稲次郎・不当労働行為・労働法 16号 51頁，石井照久・労働法174頁，柳川真佐夫ほか・全訂判例労働法の研究下131頁など多数。
 (34) 塚本重頼・不当労働行為の認定基準・労働法実務大系 3巻20～21頁。
 (35) 労働組合法7条。
 (36) 労働組合法27条。
 (37) 労働組合法7条4号。
 (38) 本多淳亮・日本法上の不当労働行為制度・新労働法講座 6巻37頁。
 (39) 浅井清信・不当労働行為制度の検討・労働問題23号33頁，沼田稲次郎・不当労働行為と団結権との関係についての考察・末川先生還暦記念労働法経済法の諸問題 84頁，松岡三郎・労働法の理論と闘争218頁など。

第Ⅱ章 不利益取扱の意義

(1) 労働組合法（以下労組法という）第7条は使用者のある種の行為を不当労働行為として禁止しているが，不利益取扱はその一つの類型である。

第7条1号は，労働者が

- ① 労働組合の組合員であること。
- ② 労働組合に加入し，若しくはこれを結成しようとしたこと。
- ③ 労働組合の正当な行為をしたこと。

「の故をもって」，使用者が労働者に対して「解雇その他の不利益な取扱」をすることを不当労働行為としている。

第7条4号は，労働者が

労働委員会に対し使用者が労組法7条各号の規定に違反する行為をなした

旨の申立をしたこと、もしくはそこにおける不当労働行為の調査・審問の過程において証拠を提示し、または発言をしたこと、あるいは労働関係調整法による労働争議の斡旋・調停・仲裁において、労働者が、労働委員会に対し証拠を提示し、または発言したこと。

「を理由として」、使用者が労働者に対して、「解雇その他の不利益な取扱」をすることを不当労働行為としている。

以上の二つの不利益取扱は、いずれも使用者の不当労働行為として禁止されており、それが保護しようとしている法益が労働者の団結権であることは、団体交渉拒否（第7条2号）および支配介入（第7条3号）などの、他の不当労働行為⁽¹⁾におけるのと同様である。

上記のごとく、労組法7条1号および4号の不利益取扱が不当労働行為とされている理由は、それが保護しようとしている法益が労働者の団結権にもとづくからであるが、しかしその保護法益が憲法28条の保障する団結権それ自体であるのか、あるいはそれを一定の政策目的との関係において保護された団結権であるかについては学説上議論の存するところである。

多数説⁽²⁾は、労組法7条に定める不当労働行為制度は資本の力の濫用による団結権の侵害行為の類型であり、このような不当労働行為の禁止は、団結権の保障に内在する本質的な要請であると理解する。つまり不当労働行為は労組法7条の規定をまつまでもなく不当性を有する団結権侵害行為と評価されるものだから、労組法7条によって創設されたものではなく憲法28条の規範内容を確認的に規定したにすぎず、それ以上のものは含まないとする。したがって、労組法7条違反の行為に対しては不当労働行為として労働委員会の救済を求めうることはもちろん、その行為が憲法28条の労働基本権保障に反する違法行為であることから、直接に民事訴訟による救済が当然に許されるとするのである。

しかし、このような見地から不当労働行為を理解すると、その成立範囲がきわめて狭いものとなる可能性が強く、不当労働行為とされる使用者の反組合行為のすべてに統一的な説明を与えることが困難となり、とくに労組法7条1号および4号についてはそうであるといえる。というのは、とりわけ4号の不利

益取扱はその原因とされる要件的事実が常に労働者の団結活動とはいききれないものを含むからである。ただ實際上4号に関する不利益取扱は、不当労働行為事件としての数がきわめて少ないために従来この点に関する議論は充分ではないが、理論的には重要な問題を含んでいるので、今後検討の必要があるものといえよう。

(2) 不利益取扱が成立してそれが不当労働行為であるとされるためには、「その労働者」に対して「解雇その他の不利益な取扱」がなされねばならないが、その場合に、そこにいう「不利益」をどのように理解するかによって、不利益取扱の範囲が異なってくるわけであるから、そこにいう「不利益」は何を基準にして判断するかが問題になってくる。

不利益という概念は利益という概念と相対的なものであるから、不利益取扱とはその過去との比較において、また他の労働者との比較において不公正な差別的取扱をすることであって現実に不利益を与えるものであると定義されよう⁽³⁾。したがって、現実に不利益取扱がなされることが必要なのだから、もし今のままの活動を続けるなら、不利益取扱をするぞということでは、まだ現実に不利益取扱がなされたわけではないので、ここでいう不利益取扱にはならない。ただし、それが労組法7条3号の支配介入に該当することはありうる⁽⁴⁾。その態様については後述するごとく多種多様であるが、ただ不利益取扱とは不公正な差別的取扱をすることであるから、たとえその労働者にとっては不利益であったとしても、それがただちにここにいう不利益扱に該当するとはかぎらないのである。また不利益取扱は労働者が労組法7条1号および4号の行為をしたことを理由として、その労働者だけが、その過去との比較において、また他の労働者との比較において不利益な取扱をうけること、換言すれば、近代的労働組合主義の慣行からみて公正でない不利益取扱をうけることであるから、たとえある労働者にとってそれが差別的取扱であるとしても、不公正でない以上は不利益取扱には該当しない。

不利益取扱は使用者の行為でありかつ使用者がその行為をなすべき権限を有する事項について現実になされることが必要とされる⁽⁵⁾。したがって、使用者

が特定の労働組合から組合員を脱退させるような行為は、労組法7条3号の規定する支配介入に該当するとしても不利益取扱には該当しないとされる⁽⁶⁾。

さらに使用者の不利益取扱は労働者との合意に基づくものであったとしても成立する余地がありうる。すなわち、使用者が組合活動を理由として労働契約の解除または労働者に関する不利益取扱についての合意を成立させた場合には、かかる動機が表示され、または合意の目的とされており、しかも労働者において、この使用者の不当労働行為意思を明示または黙示にそのまま容認して、その実現を主たる目的として合意の一方の意思表示をなし、合意を成立させたことが認められるときに限って不利益取扱が成立したものとされる⁽⁷⁾。

不利益取扱はある労働者がある行為をしたことを理由にして、使用者がその労働者に対して不利益な取扱をすることによって成立するだけでなく、他の労働者に対してだけ有利な取扱をすることによっても成立する。いうまでもなく、他の労働者に対する有利な取扱はそれ以外の労働者（「他の労働者」）に対して相対的に不利益な取扱をすることになるからである。この場合の「他の労働者」とは、同じ組合員で組合活動が熱心でないものはもちろんのこと、非組合員・他組合に所属する労働者との比較を意味しているが、それだけではなく、その労働者が組合活動に熱心でなかった時期とも比較されるべきであろう。

不利益取扱は使用者の労働者に対するあらゆる取扱について成立しうるものであって、法律行為はもちろんのこと、事実行為についても成立しうることにについては異論がない⁽⁸⁾。

(3) 不利益取扱という場合にその不利益とは何かの判断の基準が問題となることは前述のごとくである。法は「解雇その他の不利益取扱」と規定しているので、解雇については問題はなく、もっぱら「その他の不利益取扱」について具体的に検討すれば足り、解雇を単に不利益取扱の代表的な一例として法が示しているに過ぎないとするのが通説である。そして、労組法7条1号に解雇が例示されているところから判断して、その労働者の労働契約ないしそれを通じて展開される労働関係上の不利益がこれに含まれよう。しかし、もし労働関係上の不利益か否かを基準として不利益取扱の成立する範囲を判断すると、いわ

ゆる生活上の不利益や組合活動上などの不利益は含まれない場合が生じよう。もしある労働者が転勤しかも栄転を命ぜられた場合、労働関係上の不利益を判断の基準とするときには、地位や賃金の面での利益を伴うものである以上不利益取扱ということはできないが、組合活動上では組合活動にはなほだしいマイナスをもたらすことも多いから不利益取扱ということになるし、生活上の面でも家族と別居を余儀なくさせられることで不利益取扱ということになる。判例も「本社転勤は一般的には栄転であり、その労働者なしに組合の存続が危ぶまれるような状態に於いては本社転勤であっても不利益取扱になるし組織体の一員としての観点から具体的に利益、不利益を考察すべきである⁽⁹⁾」としている。しかし反対説は、転勤によって招来するかも知れない組織の崩壊→組合の不利益→労働者個人の本社転勤の利益とを第三者的立場で比較考量し決定すべき趣旨であるならばこのような見解には疑問があるとする⁽¹⁰⁾。しかしこの立場をとるもののすべてが、労働者の生活上の利益に対する不利益取扱について、労組法第7条3号の支配介入の成立を否定するものではないから、結果的には不利益取扱を認めたのと同様の救済をうけることになって大差はなくなることになる。

以上のように考えてきた場合、不利益取扱の不利益の判断基準としては次のように解されよう。少なくとも労組法7条1号については、1号が使用者に「解雇その他の不利益な取扱」を不当労働行為の一つの態様として禁止しているのは、その行為が労働者の団結権を奪うものであることはいうまでもないが、それを放任しておく、他の一般の労働者の団結権活動を阻害し、ひいては労働者の団結の自主的な対抗団体としての機能を阻害するからである。それ故に、不利益取扱における不利益か否かの判断は、「労働者の団結権活動を阻害することと事実上因果関係があるか否かを基準としてなされるべきである⁽¹¹⁾」。したがって、労働関係上の特定の不利益に限られないだけでなく、労働者の広い意味での生活上の不利益のすべてにおよぶものであり、この不利益の内容を一応類型化してみると、

① 経済上の不利益

- ㊦ 精神上的の不利益
- ㊧ 生活上の不利益
- ㊨ 組合活動上の不利益

などに分類して考察しうるであろう。

〔註〕

- (1) この労組法7条の2号および3号の規定は昭和24年の労組法の改正のときに新設されたものであって、旧労組法11条は、前記改正のときに7条1号にうけつがれ、労働関係調整法旧40条は昭和27年の労組法改正のときに7条4号として追加された。このような不当労働行為制度のうつりかわりは、不当労働行為の一つの類型としての不利益取扱が団体交渉拒否と支配介入に先立つものであると同時に、不当労働行為制度が拡張されたことを意味するものである。
- (2) 本多淳亮・新労働法講座・第6巻32頁，門田信男・新労働法講座・第6巻78頁，有泉亨編・労働法概説127頁，靱井常喜・経営秩序と組合活動71頁，その他多数ある。
- (3) 蓼沼謙一・吾妻光俊編・注解労働組合法202頁，三藤正・不利益取扱・労働法講座2巻269頁，峯村光郎・石井編・労働法大系4巻・不利益取扱・65頁その他。
- (4) 関東配電事件・中央労働委員会命令・昭和25年6月17日・不当労働行為事件命令集2巻424頁。
- (5) 有泉他編・団結権と不当労働行為・講座労働問題と労働法2巻110頁。
- (6) 佐々木組西条工場事件・最高裁判決 昭和25年7月19日・最高裁判所刑事判例集4巻8号1402頁。
- (7) 東京地方裁判所決定 昭和27年6月27日・労働関係民事裁判例集3巻2号133頁。
- (8) 磯田進・労働法68頁。
- (9) 関東醸造事件・浦和地方裁判所熊谷支部判決 昭和32年7月27日・労働関係民事裁判例集8巻4号428頁・なお第二審でもほぼ同様の結論を示している。東京高等裁判所判決 昭和34年4月28日・労働関係民事裁判例集10巻2号257頁。
- (10) 清水稔・村田利雄・不利益取扱・経営と法シリーズ・第2巻14頁。ほぼ同趣旨のものに三藤正・労働法講座・第2巻267頁，吾妻光俊・条解労働組合法150頁などがある。
- (11) 岸井貞男・不利益取扱・不当労働行為論・共同研究労働法 第2巻94頁。

第三章 不利益取扱の態様

労組法7条1号および4号にいう不利益取扱についてのうち、4号に関する不利益取扱ももとより不当労働行為とされるが、実際上の事件として裁判所や労働委員会に提訴される事例はほとんどないので、本稿においては1号に関する問題だけを扱うものとする。

不利益取扱の典型的なものは解雇であって、解雇以外の不利益取扱は種々様々であるが、そのうちの代表的なものを取り上げて検討してみることにする。

(1) 解雇

解雇は、それが懲戒解雇であれ、人員整理の場合その他労働者の病気を理由とする解雇であれ、労働関係を終了させて、労働者の地位を奪い、賃金を失なわせるなどの点で労働者にとって労働関係上の最大の不利益であり、労組法も解雇を不利益取扱の例示として掲げていることは前述のごとくである。

さらに、わが国におけるように、企業内組合が主たる労働組合の組織形態である場合には、解雇はその労働者の従業員たる地位を奪うだけではなくて事実上組合員資格をも奪う結果になるから、その不利益の程度はきわめて大であって、諸外国における同じケースとは比較にならない位である⁽¹⁾。

解雇とは元来、雇用関係を使用者の一方的意思表示によって終了させることであり、最終的に終了させるものである点において、一時帰休・一時解雇とは異なり、使用者の一方的意思による点で労働者が任意に終了させる退職と異なるものであるとされる。しかし、解雇が不当労働行為制度において不利益取扱の一態様として労働委員会の行政的救済の対象とされる場合には、そのような法律的意義においてのみとらえられるのではなくして、その法律的形式のいかんを問わず、従業員たる地位を否認され、賃金も仕事も与えられないという事実上の不利益が労働者に与えられた点にあるのである。すなわち、そのような不利益が使用者自らの手によって直接に実現させられた場合はもちろんのこと、間接的に職場で仕事をすることが困難なような状況が作りあげられて退職を余儀なくさせられるような状態に追いこまれた場合であっても、結局は使用

者によってやめさせられたという実体を有するかぎり、すべて不当労働行為としてとらえられるべきであり、またこのように解することが不当労働行為制度本来の目的にかなうものと考えられる。

したがって、形式的には解雇でないけれども、実質的に判断した場合に解雇と同様に解すべきものに退職届や退職願の強制がある。

ここにいう強制とは、暴行・強迫といったような暴力による強制を意味するだけではなく、より広い範囲のものであって、このような強制によってやむなく退職をしたような場合には、「その他の不利益取扱」としてとらえるのではなくて解雇としてとらえられるべきであると解される⁽²⁾。

労働者の退職願や退職届（以下まとめて退職申出という）が使用者側の暴力による強制からなされたとすれば、そのような退職申出が実質的な解雇として不利益取扱に該当することは当然である⁽³⁾。ただ暴力によらないなんらかの圧力によって労働者が退職申出をした場合に、その圧力が強制と認められうるか否か、具体的にどのような方法・手段・程度の圧力があれば不利益取扱に該当する強制と認められうるかが問題となる。

暴力によらないなんらかの圧力によって労働者が退職申出をし、その圧力が強制であると認められた事例としては、営業所の労務担当者から、「営業所長は懲戒解雇の断案を下したが自発的に退職すれば善処する。然らざれば、懲戒解雇以外に方法はない」との宣告をうけ……就業規則上懲戒解雇に値するか否かを確認する余裕もなく真意に反して退職願を提出した⁽⁴⁾ 場合や、使用者側で懲戒解雇の意思がかたいとみてとって、懲戒解雇により退職金がもらえなくなるのを避けるため、会社側で懲戒解雇を発令する前に労働者側から退職願を提出し、その結果依願退職が発令された⁽⁵⁾ 場合、組合結成およびその後の組合活動の中心人物に、全員解雇の取消と組合員に対するボーナスの支給とが交換条件とされているとみられるような状況下において、引責退職を懲通しその結果やむなくそれに応じた退職⁽⁶⁾ の場合など多数がある。

使用者が指定した期日までに退職申出をすれば退職扱いをするが、期日までに退職申出がない場合は解雇するという通告をうけたため、やむなく退職申出

をして退職した場合が問題となる。この通告は、所定期間内の退職勧告不応諾を停止条件とする解雇通告（いわゆる停止条件つき解雇）である。

この通告に対し退職申出がなされなかったときは、“解雇という不利益取扱”について、不当労働行為（不利益取扱）が成立するかどうかの問題となるのであって、「その他の不利益取扱」は問題とはならない。「その他の不利益取扱」が問題となるのは、この通告に対し退職申出がなされた場合である。

この場合、使用者は労働者に対して、退職か解雇かの二者択一を迫るわけであるが、その前提として、退職を選ぶ方が有利であることは当然であり、労働者が退職を選択することによって、使用者は不利益取扱という非難を免れうるであろうとの配慮にもとづくものであろう。

停止条件つき解雇を不利益取扱（解雇）としてとらえるかどうかについては、中央労働委員会の見解はおおむね否定的である⁽⁷⁾。

中央労働委員会の見解は、この通告を労働契約の合意解約の申込（退職勧告）と停止条件つき解雇（所定期間内退職不応諾を停止条件とする解雇）との二つの性質の異なる意思表示を含むものであるととらえ、労働者はそのいずれを選択するかは自由であり、労働者が停止条件つき解雇を選択した場合には、所定期間内に退職申出をしないという条件の成就によって解雇の効力が発生するから、不利益取扱としての解雇がなされたことになるが、労働契約の合意解約承諾の意思表示をした場合には、使用者側からの違法な強制があったとか、労働者の意思表示が真意でないというような特別の事情がないかぎり、合意解約が存在するにすぎないから、そこには労組法7条1号の不利益取扱が存在する余地はないとするのである。

すなわち中央労働委員会の一連の電産事件およびその後の西日本重工長崎造船所事件において（註7参照）、指定期日までに退職申出がないときは、その翌日の日付で解雇する旨の「整理の通告」は、「被通告者に退職の申出を勧告する」意思表示と、「勧告に応じなかった場合を条件として……一方的に解雇する」旨の意思表示との二つの意思表示を含み、しかも前者は「合意による退職」を、後者は一方的な「解雇」を生ぜしめる点において、「両者の間に非常に大

きな差異がある」ことを強調すると同時に、両者の「いずれの道を選ぶかは被通告者の自由な選択に委せられている」とする。そして、このようにこの二つの意思表示が「性質を異にする」点と、「勧告に応じて退職の申出を選んだ場合と然らざる場合とでは支給される金額にも差異がある」点を根拠として、申立人らの「右整理の通告は、どの道被通告者を退職せしめるものであるから、これは要するに会社の一方的解雇の通告と解すべき」だとする主張を、右の「両者を混同」するものとしてしりぞけ、申立人等は「この二つの異なる道に於て、その条件の有利な道を選択して退職の申出」をしたのであるから、「自由意思によって会社との間に合意による円満退職を遂げん」ものであり、「最後まで勧告に応じないで会社の一方的解雇に終らしめた7名の被通告者とはこれを同一の立場として考えることは出来ない」とし、さらに、「経済上の事情から退職願の提出を強制された」との申立人側の主張を地方労働委員会とほぼ同じ理由で（筆者註「申立人等がそこまで窮迫していたものとは認められないばかりでなく、一方的解雇となった場合の退職手当と比較すれば、勧告に応じた方が有利であったには違いないが、その差額はこれがなければ到底立ち行かぬという程のものでもない」という）しりぞけている。そしてさらに申立人等の「退職願がその真意でない」との主張に対しては、「その結論としては会社の勧告通り退職願を提出することになり、且つその退職願の提出から、退職諸手当、特別付加金及び寸志の受領に至るまで1ヶ月余の期間に於て申立人等は会社に対して何等異議の留保を表現した事実がないのであるから、会社に対して退職願の真意を争うことは無理」であるとして排斥し、結局、「以上如何なる角度から見ても本件は一方的解雇でなく、会社と申立人との合意による退職であるから、不当労働行為を以て論ずる余地のない問題である」との結論をくだし、初審における命令を支持しているのである。

しかし、このような中央労働委員会の見解は疑問がないわけではない。

この見解は解雇通告を退職勧告と条件つき解雇の二つの意思表示を含むと解するのであるが、この解雇通告は、それが不特定多数の労働者に対する退職勧奨ではなく、すでに通告の時点において被解雇者の氏名は具体的に特定されて

いること、また希望退職ならば、退職申出の勧奨に応じなくても当然に解雇されるわけではないが、この場合は、退職勧告に応じないことが、即解雇を意味するのである。したがって労働者には退職するかまたは退職しないかの二者択一の自由は与えられていないのであって、退職申出によってより多い退職金を選ぶか、解雇によってより少ない退職金を選ぶかの自由しかないのである。それ故に、このような退職勧告を雇用契約の合意解約の申入とすることは疑問があり、解雇通告はその実態において解雇に等しいものであるから、それが労働者の団結権活動を理由としてなされたものであるかぎり、退職勧告に応じて退職申出をしたか否かに関係なくこれを実質的な解雇としてとらえるべきではないかと考える。少数ではあるが判例・命令もこの立場をとる⁽⁸⁾。

ここにいう、いわゆる強制により労働者が退職申出をしない場合であっても、かかる強制をなすこと自体、不利益取扱（さらには支配介入）に該当するものであるが、実質的な解雇とされるのは、強制によって労働者が、使用者が予期し、かつ期待したとおりに退職申出をした場合である。というのは労働者が強制があっても退職申出をしないかぎり雇用関係の終了は生じないからである。実際上の事件としても、退職の強制を不利益取扱あるいは支配介入の不当労働行為として争うことは少なく、使用者側の強制に応じて労働者が退職申出をし、一応退職扱となった後に不利益取扱として争う事例が多いのである。

使用者がその労働者との雇用関係の解消を目的として退職申出の強制をしても、労働者が退職申出をしないときは、使用者は解雇という行為にでなければその目的は達成できない。そして解雇という行為にでた場合には、不利益取扱の第1次的な意味をもつものはその解雇という行為になってしまっていて、退職申出の強制という行為は、これとは別の不利益取扱または支配介入の問題となるのであって、第2次的な意味しかもたなくなる。ただし、使用者が労働者に退職を強要したとは認められず、労働者本人の自発的意思で退職したものと認められる例も多い。このように労働者本人が自発的に退職を申し出でて、使用者がこれを受理した場合には雇用契約は合意解約となるから、このような場合に合意解約が不利益取扱とされるためには「少くとも使用者の不当な働きかけその

他これに類する使用者からの強い影響の下に使用者の不当労働行為という不法な意図が表示され、または合意の目的とせられ、かつ、その結果として解約がなされた場合」⁽⁹⁾に限られよう。使用者からの働きかけが不当であるかどうかは社会通念によって決するほかはない。

また解雇にさいして使用者が支払う退職金や解雇手当を労働者が受領し、または失業保険金の給付をうけその際解雇について争う旨の明示がなかったからといって、このような解雇が常に必ずしも不当労働行為に該当しないということとはできない⁽¹⁰⁾。

問題となるのは、「その労働者」でない労働者が解雇⁽¹¹⁾された場合、例えば、夫の組合活動を理由に同じ企業で働く妻を解雇したような場合である。

このような場合、ここでいう不利益取扱とは解すべきでなく、場合によっては労組法第7条3号の支配介入に該当するやにとどまるとする説がある⁽¹²⁾。

しかし、解雇されたのは妻であるが、その解雇が夫の生活上・精神上・経済上の不利益を間接的に及ぼすものであり、それが夫の組合活動への圧力となり、使用者もこのような因果関係を知り、かつ、期待して妻を解雇したものであるから、夫に対する不当労働行為が成立するものといえよう⁽¹³⁾。判例も「使用者が労働者の組合活動を嫌悪して同じく雇用している同人の妻を解雇することが当該労働者に生計上、精神上不利益を及ぼすことは明らかであるから、被告が原告に対してした本件保安解雇は、夫Aに対して労組法7条1号の不利益な取扱に該当する不当労働行為を形成するものというべく、被告のかような行為は、夫であるAに対してのみならず、原告との関係においても労働関係の公序に反するものであるから、被告は原告に対して右解雇の有効を主張することは許されない⁽¹⁴⁾」としている。

ただこの場合に、不利益を直接にうける相手方はもちろん解雇された妻であって、使用者が圧力を加えようとする相手方は夫であるから、誰に対して不当労働行為が成立し、誰に対して不当労働行為の被救済主体たる法的地位が認められるかが問題である。解雇されたのは妻であるが、それが夫に生活上・精神上・経済上の不利益を間接的に及ぼし、夫の組合活動への圧力となり、使用者

もこのような因果関係を知り、かつ、期待して妻を解雇した以上夫に対する不当労働行為の成立が認められることは前述のごとくであるので、夫が申立人になって、自分のうけた生活上・精神上・経済上の不利益を除去するために労働委員会に対して必要な行政的救済が受けられることについては異論がない。しかし解雇された妻が救済を申立てた場合が問題となるが、不当労働行為の救済を申立てる権利を有する者すなわち申立人について、現行法はとくに規定するところがないが、使用者によって団結権を直接または間接に侵害され、その救済を求めるについて正当な利害関係を有する者が申立権者に該当し、申立人となるのが通説であり、このような見解に立つとしても、直接的な不利益をうけたのは妻であるから、その妻に救済を与えることが、夫の団結権活動に圧力を加える要因を取除くことに役立つことが明白である以上、妻についても救済申立権が認められると解すべきである。

さらに裁判所に救済を申立てる場合については、夫が妻の解雇によってこうむった精神上・経済上の損害について賠償を求めうることは異論はないであろう。しかし、妻の解雇の無効確認の民事訴訟を提起しうるものは誰かで問題がある。

第一に、解雇された妻は、使用者との関係においては解雇事由が存在しないこと、あるいは権利濫用を理由に解雇の無効確認の訴をなしうる。しかし妻が夫に対する不当労働行為の利害関係人として被救済主体たる地位が認められるや否やには疑問がある。前述の判例（註6参照）はこれを肯定するが、その理論的根拠は必ずしも明確ではなく、なお検討を必要としよう。

第二に、夫は妻の解雇の無効確認の訴をなしうる法律上の地位が認められるべきである。なぜなら、夫が妻の解雇の無効確認の訴をなしうるのは、第三者の労働契約上の利益の救済としてではなく、自分に加えられた不当労働行為上の不利益の救済を求めるものだからである。

なお、不利益取扱に該当する事件の大部分は解雇を内容とするものであるから、解雇は不利益取扱の中核をなすものであるともいいうるが、ただ解雇された労働者は従業員としての地位を奪われてしまうのだから、解雇は事件として

表面にあらわれ易いものであって、転勤・配置転換その他の不利益取扱の中には表面化しにくいものが多い点に注意する必要があるであろう。

〔註〕

- (1) たとえば「アメリカにおいては勤続年数が長いことがむしろ無能力を証明するとさえいわれており、したがって解雇の不利益性は比較的薄いと考えられる」という。清水稔・村田利雄・不利益取扱・不当労働行為・経営と労働法シリーズ2巻14頁。
- (2) 岸井貞男・不利益取扱・不当労働行為論・共同研究労働法2巻114頁。
- (3) 鉄道建設興業事件・宮城地方労働委員会 昭和29年2月12日・不当労働行為命令集一部救済命令編581頁，京都全但タクシー事件・京都地方労働委員会 昭和37年8月22日・不当労働行為事件命令集26・27，23頁は「雇用契約の合意解約という形式をとっているが，それは形式だけのことで……その実体は……解雇したと全く同一視すべきものである」としている。蒲田自動車練習所事件・東京都地方労働委員会 昭和36年1月11日・不当労働行為事件命令集24・25，78頁は「常軌を逸した強要」であるとし，この事実認定は中央労働委員会でも認められ「執ような強要」であるとしている。同事件・中央労働委員会 昭和36年12月20日・不当労働行為事件命令集24・25，423頁。
- (4) 沢タクシー事件・鳥取地方労働委員会 昭和36年8月19日・不当労働行為事件命令集24・25，152頁。
- (5) 大牟田運送事件・福岡地方労働委員会 昭和36年10月23日・不当労働行為事件命令集24・25，200頁。
- (6) 釜石市魚市場事件・岩手地方労働委員会 昭和34年9月25日・不当労働行為命令一部救済命令編12，52頁。この労働委員会命令は，暴行，強迫による強制がなくても，「急迫状態」からなされた退職願の提出として，「依願退職名義による解雇である」としている。
- (7) 電産宮城支部事件・中央労働委員会 昭和25年12月20日・不当労働行為命令集却下決定編175頁，電産兵庫支部事件・中央労働委員会 昭和25年12月20日・不当労働行為命令集却下決定編178頁，電産兵庫支部事件・中央労働委員会 昭和26年1月10日・不当労働行為命令集却下決定編201頁，電産兵庫支部事件・中央労働委員会 昭和26年2月9日・不当労働行為命令集却下決定編218頁，電産北海道支部事件・中央労働委員会 昭和26年1月10日・不当労働行為却下決定編193頁，その他多数の当時の電産労組員に対するレッド・ページを契機とする一連の電産事件において，ほぼ同様の見解が示されている。なお，名古屋市役所事件・中央労働委員会 昭和26年4月7日・不当労働行為命令集一部救済命令編71頁，京都染工事件・中央労働委員会 昭和26年6月20日・不当労働行為命令集棄却命令編594頁，西日本重工長崎造船所事

- 件・中央労働委員会 昭和26年9月7日・不当労働行為命令集棄却命令編594頁など多数の事件についても中央労働委員会はほぼ同様の見解を示している。
- (8) 川崎重工業事件・神戸地方裁判所判決 昭和30年12月26日・労働関係民事裁判例集7巻1号170頁, 八幡製鉄事件・福岡高等裁判所判決 昭和34年9月17日・労働関係民事裁判例集10巻5号923頁, 古河鋳業事件・福岡地方裁判所直方支部判決 昭和40年4月14日・労働関係民事裁判例集16巻2号220頁, 西日本重工長崎造船所事件・長崎地方労働委員会 昭和26年9月7日・不当労働行為命令集棄却命令編717頁など。
- (9) 大牟田運送事件・福岡地方裁判所判決 昭和38年11月22日・労働関係民事裁判例集14巻6号。
- (10) 石崎政一郎・労働法講義上147頁, 吾妻光俊・労働法概論141~2頁, 沼田稲次郎・労働法55頁, 荒木誠之・不当労働行為・菊池他編労働法大意192頁。
- (11) このようなケースは解雇のみならず, あらゆる他の不利益取扱の場合にもこれに準じて考えるべきであろう。たとえば, 従来, 従業員の子弟を優先的に採用してきた会社が, 組合分裂後, その父が第1組合員であることを理由にその子の採用を拒否したり, あるいは一度決定した採用を取り消したりした場合には, 解雇の場合とまったく同様に考えてしかるべきであろう。
- (12) 三藤正・不利益取扱・旧労働法講座2巻267頁。
- (13) 峯村光郎・不利益取扱・労働法大系4巻66頁, 菊池・林・労働組合法コンメンタール104頁, 近藤享一・労働法演習44頁, 佐伯静治・不利益取扱の態様・新労働法講座6巻100頁その他多数がある。ただし, 反対説は, 「不利益取扱における不利益はあくまで“その労働者”すなわち被処分者自体の利益, 不利益がその対象とされる。労働者Aの組合活動を嫌悪して組合活動に関係ない同人の妻Bを解雇してもここでいう不利益取扱ではない。……妻に対する解雇が妻に対して不当労働行為ならば格別, 夫に対する不利益取扱とはならない。ただ, 経済的・精神的に不利益を蒙るとして, これを直ちにここにいう不利益と解することはできないのである」とする。清水稔・村田利雄・不利益取扱・不当労働行為・経営と労働法シリーズ2巻15~16頁。なお, ほぼ同旨三藤正・旧労働法講座2巻267頁(註4参照), 吾妻光俊・条解労働組合法150頁。
- (14) 駐留軍横浜技術廠相模本廠事件・東京地方裁判所判決 昭和39年12月26日・労働関係民事裁判例集15巻6号1327頁。