

ロックアウトの正当性の限界

—日本原子力発電所事件—

水戸地裁昭和四七年一〇月一一日民事第二部判決

(昭和四三年(行ウ)第一六号未払賃金請求事件)

(労働法律旬報八二三号六二頁)

〈事実の概要〉

日本原子力研究所は、原子力の開発に関する研究等を行なうことを目的とし、東京都に本部を、また茨城県東海村等に研究所を、それぞれ有する職員二〇〇〇人を擁する特殊法人である。昭和三八年右職員で組織する原研労組と研究所との間に労働協約が締結され、同年九月二十六日以降東海研究所内の動力試験炉(JPDR)の運転担当係等の職員の勤務態様を五班三交替制とする旨が定められた。ところが研究所側は、直(交替)勤務者と通常勤務者との間の労働条件(年間の勤務時間、休日数等)の均衡をはかり、人員の効率的配置と業務の效果的組織的運営のために四班三交替制の採用が必要であるとして、四二年一月二〇日原研労組東海支部に対し協議を申し入れた。その後両者間の折衝において妥協をみないまま、一二月二七日研究所は直勤務に関する規則を改正し、JPDRに勤務する組合員に対し、四三年一月六日以降四班三交替制に服すべき旨の業務命令を発し

た。

これに対して組合側は、一月六日に二四時間スト、同三〇日に時限ストを行なった後、二月二一日以降JPDR管理部の組合員(一〇人)による無期限ストに入った。そこで研究所は、三月一日以降右管理部及び他の部に属する組合員(一〇〇人以上)に対してロックアウトを実施したが、研究所はこれを拒否し、三月二二日によりやくこれを解除した。

組合は、本件ロックアウトは、(1)協約違反の違法業務命令の貫徹及び原研労組の弱体化を目的とする、(2)人的範囲が過剰であり、かつ研究所内の組合事務所、食堂、寄宿舎・購買組合等への立入を不可能にした、(3)スト解除後長期間にわたって継続した、等の点で違法であるとして、組合員らがロックアウト期間中の賃金支払を請求し、研究所は、(1)四班三交替による新勤務体制は実質上五班三交替制と変わらない、(2)組合がストを解除しても、闘争体制まで解いたわけではな

い、などと主張して、これを争った。

〈判旨〉

一 本件業務命令における四班三交替制と昭和三八年の労働協約に定められた五班三交替制とは直勤務の内容を異にし、直勤務者の労働条件の変更を意味する。したがって、かかる業務命令は労働協約に違反するから、原告組合員を拘束するものでなく、原告らは本件業務命令を拒否しうる。被告研究所は、四班三交替制のもとでも従前の五班編成は残し、うち四班が直勤務に入り、他の一班を日勤班として三六日の日勤(通常勤務)を経て直勤務に組み入れ、逐次他の班と交替させるものだから、実質上五班三交替と変わりはないと主張するが、五班が常時直勤務に服する五班三交替制の場合とは直勤務者の労働条件に異同を生じることが明らかであるから、その主張は理由がない。本件ロックアウトは、前示業務命令の撤回を要求して実施したストライキを排除して右業務命令を強行し、この既成事実のもとに原研労組をして四班三交替制を採用する労働協約を締結することを本来の目的として行なわれたものといふことができる。

二 本件ロックアウトは、原研労組が二月二一日以降実施したストライキに対抗する争議行為としての必要性及び緊急性を欠き、公平の原則並びに条理に照らして正当性の限界をこえる。被告は、JPDRの運転が長期にわたって停止すれば炉施設の機能低下ないし障害を生じ、

中性子源の減衰を招くと主張するが、JPDRは過去に何回か一ヶ月ないし三ヶ月の運転停止を行なったことがあり、またストライキ実施後一〇日目にロックアウトを実施しなければ機能低下ないし障害、並びに中性子源の減衰を生じたことを肯認する証拠はない。同じく被告は、本件ストのためにスト不参加の他のJPDR職員の業務が停止しないし停滞するにもかかわらず、これら職員に一日一九万七〇〇〇円に上る賃金を支給しなければならぬこと、JPDRの運転により自給してきた東海研究所内の消費電力を外部から購入せねばならず、余剰電力の売却による収入も杜絶すること、をあげるが、前者については、JPDRの運転停止とは何のかかわりもなく、問題はその運転を前提とする右職員の業務の遂行が運転停止によって阻止されることであるが、前述のように本件ロックアウトの開始当時に業務の遂行を必要とするさし迫った事情は何ら存在しない。また後者については、JPDR運転の目的は企業目的にあるのではなく、過去にも長期間の運転停止があったことや、ロックアウトまでの運転停止が旬日にすぎなかったことから判断して、被告がそのために重大な経済的打撃を被ったものとは即断できない。

三 よって、本件ロックアウトは正当ではなく、被告は民法五三六条二項により、本件ロックアウトによって就労できなかつた期間中の原告らの賃金を支払うべき義務を有する。

〈解説〉

一 ロックアウトの正当性の限界は、ロックアウトの法的根拠をどこに求めるかの問題と不可分に関連している。しかし本判決は、この点について明確な判断を示してはいないから、本判決がどのような理論的根拠に基づいて本件ロックアウトを不当と判断するに至ったのかは、必ずしも明らかではない。

一般に、ロックアウトの法的根拠については、所有権にその根拠を求める説、労使対等ないし公平の観念に求める説、憲法上の労働者の争議権保障の反面として許容される(ただし権利ではない)と解する説、社会法上の権利とみる説等のほか、労働者の争議行為による著しい損害から企業を防禦する必要上緊急やむをえない場合にかぎり、民法上の緊急避難として許されると解する説など、学説・判例上さまざまな見解が認められる(拙著・使用者の争議対抗行為四九頁以下参照)。

ただ、本判決が上述のように本件ロックアウトを、「公平の原則ならびに条理に照らし正当性の限界を超えたもの」と判断しているところからみると、ロックアウトの法的根拠を上記公平の理念に求める説に属し、しかも「ストライキに対抗する争議行為としてその必要性および緊急性を欠く」と述べていることから、ロックアウトを対抗行為の範囲内でのみ認めることが公平の理念に適合すると考えているものと解されよう。

二 ロックアウトの正当性に関して

は、労働者の争議行為の場合と同様に、目的と態様の双方の面から検討する必要がある。

ロックアウトが、たとえば組合幹部の解雇を目的とするとか、組合の結成を妨害するねらいをもって行なわれるといったように、労働組合の組織の破壊ないし団結権の侵害を目的とする場合は、不当である。また、労働協約違反のロックアウト——平和義務や平和条項に違反するロックアウト等——も、もとより正当ではない。本件の場合、判決は必ずしもこの面からロックアウトの不当性を明確に指摘しているとはいえないが、しかし、本件業務命令が労働協約に違反し、組合員に対する拘束力を有しないものであること、本件ロックアウトは右業務命令を強行して、組合に新しい勤務体制を受諾させることを「本来の目的」とするものであること、の二点を明示していることとは、上記のとおりである。したがって、本件ロックアウトは、研究所が協約違反の違法業務命令を発することによって組合のストライキを誘発し、さらにそれを理由にロックアウトを行なって違法な業務命令の貫徹を図ろうとするものにはかからず、全体として違法目的の達成に向けられたものとして不当である、と評価している。解しほば差し支えないとも考えられる。しかし、本件担当弁護士の一人から指摘されているように、「この判決は、労働協約無視の業務命令は違法である、という本件の最も基本となる問題点をきわめて的確にとらえ、その態様い

かにかかわらず本件ロックアウトは、本来その正当性を欠くと判示した」とまでいい切れるかは、問題がある(堀悟「原子力研究所J.P.D.R.ロックアウトについて」労働法律旬報八二三号六一頁参照)。次にみるように、本判決は、むしろ目的とは切りはなして本件ロックアウトの態様に関する判断を加えているとみなしうるからである。

三 ロックアウトの態様に関して、学説・判例の多くは、いわゆる受動的・防衛(禦)的ロックアウトのみが正当として許容されるものとし、逆に先制的・攻撃的ロックアウトは不当であると解している。上述のように、使用者のロックアウトの法的根拠を労使対等ないし公平の観念に求める立場においても、その対等性を形式的に解する場合には、労使間のいわゆる争議対等の原則に基づいて、使用者のロックアウトは労働者の争議行為と全く平等に扱われることとなり、ロックアウトについてのみ受動性・防禦性の要件を課すことは許されないこととなるが、労使間の実質的対等の問題とするかぎり、ロックアウトにこのような要件を認めることによってはいじめ、争議状態における労使対等の実現が保障されることとなる。このことを、一判例は次のように述べている。「ロック・アウトの正当性は、具体的な労働争議につき、労使双方の勢力関係、労働者側の、とりまはとらんとする争議手段方法、並びにこれによつて使用者側の受けまたは受けるおそれのある打撃の程度その他争議にお

ける労使双方の間に存するあらゆる具体的事情を個別に判断し、使用者側に労使間の勢力の均衡即ち労働者側との対等の地位を回復・保持する必要がある、かつそのためには、………の原則や条理等に照らし、ロック・アウトをするもやむなしと認める事情のある場合において、ロック・アウトを行う正当性があるものと解するを相当」とする(丸島水門ロック・アウト事件、大阪地判昭和三九・五一六、労働集一五巻三九四九二頁)。また、憲法上の労働者に対する争議権の保障は、労使間における労働力取引の条件を集团的実力の対抗関係をとおして決定することを制度として認めることを意味し、争議権の保障自体がこれを無意味ならしめない限度での使用者の実力の行使を予定していると解すると、ロックアウトは、労働者に対する争議権保障を前提とし、ないしその反面として法認されることとなり、受動性・防禦性をその正当性の要件とすることは、いわば当然の要請ないし理論的帰結となるであろう。

ところで、ロックアウトが受動性・防禦性の要件をみたすためには、労働者の争議行為に対する対抗行為としてなされること(対抗性)が必要であると解する点では、多数の学説・判例上異論はないが、さらに争議の場における労使の勢力関係を保持するためにロックアウトを行なわざるをえないという意味における必要性の要件、並びに労働者の争議行為によつてうける過重の損害を回避するための緊急性の要件を必要とするか否かにつ

いては、学説の間に必ずしも見解の一致はみられない。しかし判例の多くは、ロックアウトの要件を厳格に解し、必要性ないし緊急性の要件を具備すべきものとしている（拙著・前掲一三七頁）。

本件のように、使用者の違法行為によって労働者の争議行為が誘発され、さらに使用者のロックアウトが全体としてかかる違法目的の貫徹をねらいとしているような場合に、ロックアウトの対抗行為性を認めうるかは、疑念のあるところである。かようなロックアウトは、対抗性を仮装し、その実多分に攻撃的性格を有するものと評価しうるからである。とりわけ、ロックアウトが労働組合組織の破壊を目的としているような場合には、このように判断すべき場合が少なくないであろう（本件でも原告側は、ロックアウトが組合の弱体化をねらいとするものとの主張をしているが、判決はこの点にふれていない）。ただ、使用者の違法行為が前提されても、それと労働者の争議行為との結びつきが必ずしも必然的ではないと認められる場合には、使用者のロックアウトに対抗性が容認されることとなる。本判決が、この点をどのように解しているかは、前述のように必ずしも明確ではない。

なお、労働者がストライキを中止して就労を申し入れたような場合とか、ストライキの実施期間が終了した場合には、一般に対抗性の要件は消滅し、使用者はロックアウトを解除しなればならない。しかし、前後の事情から判断して労働

働者側の申入れがたんにロックアウトを解除させるための口実であり、真意は争議行為の継続であると認められる場合には、ロックアウトの継続も正当と解される（このように解した判例も少なくない。拙著・前掲一四六頁以下参照。なお本件でも、原告からこの点の主張がなされているが、判決はこれにふれていない）。

四 ロックアウトの正当性の要件としての必要性の有無は、個々の事件に即して具体的判断すべきであるが、この点の基準について学説は、たとえば次のように述べている。「労働者の争議行為によって蒙る使用者の損害が、その争議行為との関連で使用者の受忍すべき限度をこえる場合と判断される場合には、はじめにロックアウトが許される……、受忍の限度をこえる場合とは、たとえば、労働者の争議行為によって企業の存立が脅かされるほどにはなはだしい損害を惹き起こす場合、明らかに正当な争議行為の限界を逸脱する場合、部分ストによって関連部門の機能が全く麻痺する場合、波状ストのための生産再開にそのつど多大の経費と時間のロスに伴う場合、怠業によって生産低下の度合いよりもはなはだしい生産量の減少を伴う場合などである」（本多淳亮「ロックアウトの態様」労働法大系三二一七—一八頁）。

右のような基準からみた場合、本判決が使用者側の主張する必要性の事由をすべて否認したことは、確かに正当と考えられる。ただ、J P D Rの一部組合員のストのために、関連する組合員の業務の停

止ないし停滞を招くにもかかわらず、一日一九万七〇〇〇円の人件費を払う必要性があるとの被告側主張に関して、本判決は、「この人件費の支出はJ P D Rの運転停止とは何らのかかわりもないことから」と判断しているが、その意味は必ずしも明瞭とはいえない。一般に、部分ストに対抗するロックアウトは、当該部分スト参加者ないしその職場に対する部分ロックアウトをもって必要性の限度とする」と解されるが、部分ストによって関連職場の機能をも麻痺させる場合には、関連職場の労働者をも含めてロックアウトを行なう必要性が認められることとなる。したがって、もし判旨が、業務の停

廃とはかわりなく使用者は従業員に対して賃金を支払うべきであるとするのであれば、かかる業務の停廃が同じ組合員のストライキによって生じたことを考慮に入れて、使用者がかかる無用の賃金負担を免れるために関連労働者をも含めてロックアウトを行なう必要性があるかを否かを別個に判断すべきこととなる理である。この問題に関連して、最近の一判例は、ロックアウト中使用者が非組合員によって操業を継続した事実を、「被告（会社）に受忍すべき限度を超えた損害が発生したか否かを判断するにつき看過できない点というべき」であるとし、「管理職による代替作業が放送内容につき時として質的低下をもたらし、あるいは代替番組の放送を余儀なくされる場合があつたことを勘案しても、少なくとも、争議行為によって被告が蒙るべき損害を軽減

できたことは容易に推認できる」ことを理由に、ロックアウトを不当とする注目すべき判断を示している（毎日放送事件、大阪地判昭和四七・六・七労働法律旬報八一七号八四頁）。

五 ロックアウトが、組合事務所や社宅、寄宿舎並びにその附属施設等を含めてなされる場合にも、不当である。ロックアウトは、労働者の就労を遮断し、職場施設に対する労働者の支配を排除してこれを使用者の手に収めることを主たる内容とする争議行為であって、その範囲は、労働者の就労場所、すなわち通常の生産ないし業務施設に限られるべきものである。また、争議中においても労働者は従業員としての地位を失うものではないから、福利厚生施設の利用を排除するロックアウトは、この点からも正当性を欠くといえるのである。この点から本件ロックアウトの正当性を指摘する原告側の主張があるが、判旨はこれについては言及していない。

六 その他ロックアウトについては、その成立の有無自体が問題となる場合が少なくない。しかし、この問題は本件の直接の争点ではなく、したがって本判決からこの点に関する詳細をうかがうことはできない。

〈参考文献〉

- 本文中引用のほか
宮島尚史・争議対抗手段の法理
阿久津亀夫「ロックアウト」基本判例解説シリーズ
労働法の判例一九九頁以下

（片岡 昇

京都大学
教授）