

## 主 文

1 申請人両名が被申請人に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める。

2 被申請人は、昭和五一年五月二六日から本案判決確定まで、申請人Aに対し一か月金一三万三六七〇円を、申請人Bに対し一か月金一六万一四七〇円を、それぞれ毎月二五日かぎり仮に支払え。

3 申請費用は被申請人の負担とする。

## 事 実

### 第一 当事双方の求める裁判

申請人両名は主文と同旨の判決を、被申請人は「申請人らの申請をすべて却下する。申請費用は申請人らの負担とする。」との判決を、それぞれ求めた。

### 第二 申請人らの主張

#### 一 (当事者)

1 被申請人は、土木・鉱山用建設機械の製造販売を主たる業務とし、肩書地に本社、工場を有する資本金一億二五〇〇万円の株式会社である。

2 申請人Aは昭和四四年三月に、申請人Bは同年一月に、それぞれ被申請人に雇われ、以来その従業員として稼働してきた。

なお、申請人Bは、被申請人の従業員をもつて構成する総評国金属労働組合神奈川地方本部東京流機支部（以下単に「支部」という。）の執行委員長を昭和四六年度から同五〇年度まで四期に亘って歴任し、また、申請人Aは、申請人Bを継いで昭和五年九月から現在に至るまで右執行委員長の地位にある。

#### 二 (解雇の意思表示)

被申請人は、申請人両名に対し、昭和五一年五月二六日それぞれ懲戒解雇する旨の意思表示をなした。

その際、申請人両名に交付された各懲戒解雇通告書によれば、右解雇理由は、申請人Aは昭和五〇年九月一日から同五一年五月二一日までの間、申請人Bは昭和四九年二月一八日から同五一年五月八日までの間、それぞれ何ら目的を示さず、あるいは組合用務のため等と称して違法なストライキを行ない、これにより正当な理由がないのに無断で職場を離脱し、さらに、その際他の者をして同様職場を離脱せしめたもので、これらの行為は就業規則八八条二六号、二七号の懲戒解雇事由に該当する、というにある。

#### 三 (解雇の無効)

##### (一) 事前協議協定違反

1 被申請人は、支部との間に、昭和五〇年二月二八日、「会社がその責任において行う組合員の配転・出向・帰休・希望退職・退職勧告・解雇及び工場閉鎖・会社解散等労働条件の変更をする場合は事前に一組合と充分協議する。」旨の協定（以下「本件協定」という。）を締結した。

2 申請人両名は、いずれも支部の組合員であるから、被申請人が申請人両名を解雇するに際しては、本件協定に従い、支部と事前に充分協議をしなければならない。

3 しかるに、被申請人は、事前に支部と充分に協議するどころか、協議の機会をも与えずに、申請人両名に対する本件懲戒解雇を断行するに至ったものであるから、右解雇は本件協定に違反する無効のものというべきである。

4 なお、被申請人は、本件協定中の事前協議の対象たる「解雇」の中には懲戒解雇は含まれない旨主張する。しかし、ただ単に「解雇」と表示されている場合には、あらゆる態様の解雇を示しているのであるから、特に懲戒解雇を除外するときはその旨の限定文言を付加しなければならないところ、本件協定中には右のような除外事由が留保されていないので、その文理解釈上、右「解雇」の中には、当然、懲戒解雇をも含むと解すべきであるし、事実、支部、被申請人いずれも、本件協定を締結する際には、右「解雇」の表現の中にあらゆる解雇を含むものと認識していたのであるから、この点の被申請人の主張は失当である。

のみならず、仮に本件協定にいう「解雇」には懲戒解雇が含まれないとしても、懲戒解雇が本件協定中の事前協議の包括的对象たる「労働条件の変更」に該当することは明らかであるから、いずれにせよ被申請人は、申請人両名を懲戒解雇するに際して事前に支部と協議しなければならなかつたのである。

## (二) 不当労働行為

本件懲戒解雇は、上述のとおり事前協議協定違反により手続的に無効であるのみならず、その実質においても、支部を弱体化させ、ひいては壊滅させようとの意図のもとに支部の指導的地位にある申請人両名を企業外に放逐しようとしたものにほかならないから、労働組合法七条所定の不当労働行為に該当し、無効のものである。

## (三) 解雇権の濫用

被申請人は、その解雇理由として申請人両名が違法なストライキをなしたと挙示しているが、しかし、右ストライキは違法なものではないから、本件解雇には合理的且つ相当な理由が欠落し、解雇権を濫用したものとして無効である。

## 四 (申請人両名の賃金)

本件解雇当時における賃金は、申請人Aについては基本給金一二万一一〇〇円、住宅手当金五〇〇〇円、交通費金七五七〇円の計金一三万三六七〇円であり、申請人Bについては基本給金一三万九九〇〇円、家族手当金六〇〇〇円、住宅手当金八〇〇〇円、交通費金七五七〇円の計金一六万一四七〇円である。

## 五 (保全の必要性)

被申請人は、本件解雇の意思表示後、申請人両名をその従業員として取り扱わず、賃金も支払わない。

しかして申請人両名は、従来被申請人から支払を受ける賃金を唯一の生活資金源として生計を維持してきたものであるから、本案判決確定までこれが支払を受けられなければ、回復し難い損害を受けるおそれがある。

## 第三 被申請人の主張

### 一 (申請人両名の主張に対する答弁)

1 申請人両名主張の一、二及び四項の各事実は認める。

2 同三項の(一)の事実については、その主張のとおり、本件協定が締結されたこと及び申請人両名を懲戒解雇するに際し支部と事前に協議をしなかつたことは認めるが、その余の事実は否認する。

3 同三項の(二)、(三)の各事実は否認する。

4 同五項の事実については、被申請人が申請人両名に対し、その解雇の意思表示後従業員として取り扱わず、賃金の支払をしていないことは認めるが、保全の必要性は争う。

仮に、賃金仮払いの必要性が認められるとしても、その金額は解雇当時における申請人両名の賃金額(右両名主張の四項記載のとおり)によるべきではなく、申請人両名の解雇前三か月の平均賃金額(申請人Aについては金一二万七二一円、申請人Bについては金一四万七三一五円)を基準とすべきであるし、また、そのうちから通勤交通費相当額(申請人両名とも一か月金七五七〇円)は控除すべきである。

### 二 (事前協議協定違反の主張に対する反論)

1 本件協定は、その締結された経緯から明らかなように、被申請人の経営困難打開のための合理化に関する基本方針を協議の対象とする旨定めたものであるから、個別的な問題である本件懲戒解雇については、その適用がないものである。

すなわち、被申請人の経営は、昭和四八年暮のいわゆる石油危機以降急速に悪化し、被申請人は倒産を回避するため種々努力を重ねたが、昭和五〇年一月には営業所の閉鎖、管理職の賃金カット、従業員の一時帰休や配転などの合理化案を推進することとなり、これを支部に通知してその協力方を要請した。これに対し、支部は、合理化方針の策定についての同意約款の締結を主張するに至り、かくくして、右同意約款の締結や一時帰休の実施などをめぐって同月中に再三に亘り団体交渉が行なわれ、結局・被申請人としては、支部の提案する同意約款の締結は到底承諾できる筋合のものではなかつたので、これ拒否した。ところが、その後同年二月三日の団体交渉において、組合から協議約款案の提示があり、これをめぐって何回か団体交渉がもたれ、その交渉は難航していたところ、同月二十八日午前一時ごろ、支部の執行委員八名が、突然社長室に乱入し、社長を取り囲んで、被申請人が提案した内容に沿って協議約款に調印するよう迫る事態となつた。そこで、被申請人は、異常事態の下における調印を拒否し、翌三月一日の団体交渉において正式に調印し、ここに本件協定が成立するに至つたのである。

本件協定は、以上のような背景と交渉経過を経て締結されたもので、所詮、合理化案実施の必要あるいは会社倒産ないしこれに類する事態が発生した場合、その基本方針の樹立について組合と充分協議することを約諾したものであり、つまり、被

第四 疎明關係 (省略)

五、結果及び  
第一に、結果として、昭業部化等申出条な求回とれ  
しに、B人の後、支悪休す被・働ば要数こさ  
い問の申請を越え、帰来日配、け方亘す更  
な結果、申請を伴決状況を一変同退むをが中要員  
三、本人証、悪化範囲を推進う望含意れ月を合  
四、問本証と正の中推の人の大、希望同一二意組  
第二尋者号が適た時の申請右重し・法のら同「  
乙人表〇す態がつ一案請重し・法のら同「  
疎本代六合状が一の時申請重し・法のら同「  
証、B人第総営量陷の一化申請重し・法のら同「  
号申請しを経庫に産理被で、件ない解破組示旬別なく  
〇申請趣つて在機生合りの条件の破組示旬別なく  
第二証、八全伴して危るよた働なら員整理し、提下格は  
し一五乙弁ツク減刻な心かいてなから法と協証一年  
ない一五乙弁ツク減刻な心かいてなから法と協証一年  
第八第一疎びヨ売深直中は抱うけな商組合五て条従  
一、同甲れ並油のぼ建な支不安かせい法に第四つ議は  
第一、疎れ認め結るリ欠そのッ方、て反映に（更生前乙めは象  
疎七らと問わ一ものは金一つにも責散は案書申そ  
上の五めの尋いうに一は賃と分こ見会社解散は案書申そ  
言の第認も人ら一リ申請の自身た意見会社解散は案書申そ  
争いのした本口繰申職の身分た意会会社解散は案書申そ  
に、なる立者暮る資句管求地示支社閉為内しかと  
成立五た代表年あの中やをの提「会場行のか開  
系成五しに代人八月月休力員が前「工うとかが難  
対、第五に代八で月休力員が前「工うとかが難  
でも、第五に代八で月休力員が前「工うとかが難  
し、第五に代八で月休力員が前「工うとかが難  
第三、第五に代八で月休力員が前「工うとかが難  
い、第五に代八で月休力員が前「工うとかが難  
し、第五に代八で月休力員が前「工うとかが難  
第三、第五に代八で月休力員が前「工うとかが難  
い、第五に代八で月休力員が前「工うとかが難

るべきであるとして、この点における支部の主張と対立し、交渉は難航したこと、しかし、同年二月下旬に至つて、被申請人の経営危機およびこれに伴う社内情勢が従業員の就労を一時停止せざるを得ないほど緊迫した様相を呈してきたこと、さらには、支部としても、とりあえず、被申請人の言い分に妥協して、協議約款であつても、その協定を締結することが先決であるとの態度を固め、同月二十八日被申請人にその意向を通知し、その結果、被申請人の意向に沿つた本件協定が成立するに至つたこと、しかして、右成立過程においては、協議の対象事項が会社合理化案にとまなう一般的、基本的なものに限定するとか、もしくは「解雇」には懲戒解雇は含まれないとかいう明示の合意は存在しなかったこと、さらに、本件協定成立直後である同年三月中旬頃、被申請人は支部の一組合員であるCを工員から守衛へ職種換しようと考え、本人にその意向を打診したことがあつたがその際、支部は被申請人に對し、本人の意向を聴取する前に支部と協議すべきである旨抗議したところ、被申請人は、本件協定の趣旨は辞令発令前に支部と協議すれば足り、その時期は当該本人に対する意向打診の前後を問わないとのみ回答して、これが協議の対象外であるとの主張の如きは何らなさなかつたこと、以上の事実が一応認められ、これを覆えずに足りる疎明はない。

右認定事実によれば、なるほど、本件協定は一時帰休などの合理化案の実施を目前に控えて、組合員の地位に危惧を感じていた支部の要請に依つて締結されたものであり、支部、被申請人両者とも、その適用対象としては、多数の従業員を包摂する、いわゆる合理化案に則つたものを想定していたのであろうことは推認するに難くないが、しかしそうであるからといつて、その余の人事的措置はすべてその対象から除外されるべきであるとの認識を有していたものとも認め難く、かえつて、組合員Cの事例に鑑みても、支部は勿論のこと被申請人としても、その余の措置を含むものと観念していたのではなかつたかと推量される。

かかる双方の認識状況に、合理化案の場合にのみ限定すべき合理的理由は見出し難いことなどを併せ勘案しながら、本件協定を文理に即して素直に読み取れば、その対象事項は合理化案に伴うものだけに限定せず、その余をも含むものと解するのが相当である。

してみると、この点における被申請人の主張は採用できない。

2 次に被申請人は、解雇と懲戒解雇はその本質を異にするから、本件協定にいう「解雇」には懲戒解雇は含まれず、したがつて本件解雇はその対象外である旨主張する。

よつて検討するに、解雇とは、雇用契約関係を将来に向つて消滅せしめる使用者の労働者に対する一方的意思表示をいうものであるところ、懲戒解雇もその法的性格を如何に解するにせよ、労働者が就業規則の懲戒解雇事由に該当する所為をなしたとき使用者によつて発動される雇用契約関係を消滅せしめる一方的意思表示であり、講学上、一般的には解雇の一態様として取り扱われている。もつとも、解雇の分類上、懲戒解雇か否かという観点から、懲戒解雇以外の解雇は一般的には普通解雇と称されているが、ときには右普通解雇を単に解雇と呼んでいる場合もあり、したがつて、解雇という表現方法のなかには、懲戒解雇をも含めているときとこれを除外したときとの両様があることとなる。

しかして、被申請人は、本件協定文の「解雇」については後者の使用方法に立脚して解釈されるべきである旨主張するが、懲戒解雇をも含めて使用される場合がかなりある以上、これを限定的に解すべき合理的根拠は見出し難く、かえつて、法概念的には懲戒解雇も解雇の一態様であること、上述1に認定のとおり、本件においては懲戒解雇を除外する旨の合意など限定的解釈を肯認し得るに足る特段の事情の存在は認められないことなどを配慮すれば、本件協定にいう「解雇」には懲戒解雇をも含むと解するのが相当であるといわざるをえない。

のみならず、労働協約の意味について、労使双方に見解の相違があるときは、現今の労使関係の実情に照らし、如何なる解釈をなすのが、当談条項を適正に機能させ、合理的であるかという合目的的見地からも吟味する要があるところ、かかる視座からみても、懲戒解雇を含む解釈はそれなりの根拠を有し、支持されるところといふべきである。けだし、懲戒解雇は、当該労働者に対し、その職を失わせるばかりでなく、そのほとんどの場合に退職金債権の喪失をも伴う最も苛酷な処分であるし、社会現象としても所謂解雇事件のなかにおいて数量的に懲戒解雇が占めている比重はかなりのものであると窺われるから、これが協議の対象とすべき必要性、合理性はそれなりに肯認せられるのに対し、これを消極に解すれば、その必要性が如何に大であろうとも懲戒という二文字を冠することにより、直ちにその対象性を

喪失することとなり、場合によっては不合理な結果を招来するおそれも生ずるからである。

なお、成立に争いのない疎乙第一号証によれば、被申請人の就業規則において、いわゆる普通解雇の意味で解雇という条項（第七六条）が規定されているが、上來說示したところに、就業規則と労働協約との相違、さらには、被申請人代表者本人尋問の結果から看取されるように右代表者自身も解雇の種類等につき明確な認識を有していないことなどの諸事情を考え合わせると、右規定の存在は、「解雇」に関する叙上の解釈に消長を及ぼすものとは認め難い。

以上の次第で、本件協定にいう「解雇」には、懲戒解雇を含めて解するのが相当であると認められ、この点における被申請人の主張もまた、採用できない。

3 その他、本件解雇が「解雇」に含まれないとする主張、立証は見あたらないところ、翻えつて、被申請人の挙示する本件解雇理由についてみるに、それは、申請人両名が支部の幹部として指揮したストライキが違法であるとし、これが懲戒解雇事由に該当するとしてなされたものであること前記のとおりであるから、右ストライキが違法であるか否かは別として、少なくともかような解雇こそ支部にとっては事前協議の必要性が極めて大きい事案であることは明らかであり、これが対象外とされては、本件協定の存在意義自体も疑問視されるところである。

4 右1ないし3に基づけば、本件解雇は本件協定中の「解雇」の中に含まれ、事前協議の対象になるものと解するのが相当である。

(二) そうすると、本件解雇は支部に対し事前協議の機会を与えることなく断行されたもので、労働協約たる本件協定に違反するから、解雇理由の当否についてはこれを判断するまでもなく、無効のものと解すべきであり、したがって、被申請人の解雇の意思表示にもかかわらず被申請人と申請人らの雇用契約関係はまだ継続しているものというべきである。

### 三 賃金債権と保全の必要性

申請人両名主張の四項の事実及び被申請人が申請人両名に対し、本件解雇の意思表示以後、従業員として取扱わず、賃金も支払っていないことは、いずれも当事者間に争いがない。そして、前出疎甲第一五号証、いずれも成立に争いのない疎甲第五、第六号証の各一、二及び申請人B本人尋問の結果により真正に成立したものと認められる疎甲第七、第八号証に弁論の全趣旨を併せると、申請人両名は、これまで被申請人から支払を受ける賃金でその生計を維持してきたので、これが支払を受けられなければ回復し難い損害を受けるおそれがあることが一応認められる。

四 よつて、申請人両名の申請すべき理由があるので、これを認容することとし、申請費用の負担については民訴法八九条を適用して、主文のとおり判決する。