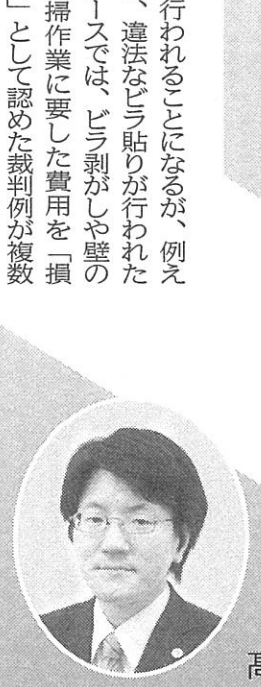
どう向き合う！合同労組

対応の基本原則



高井・岡芹法律事務所
弁護士　小池　啓介

第22回

違法な組合活動への対応

1　合同労組への責任追及

労働組合法8条は、「使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない」として、いわゆる「正当な争議行為」の民事免責を定めている。

したがって、組合の活動が「正当な争議行為」の範囲を外れ、違法な組合活動に至った場合には、当然、同条の適用はなく、民法の原則どおり、違法な組合活動を行った労働組合には、それにより企業が被った損害を賠償する責任が生じる（労働組合法12条の6、民法709条、715条、719条）。

企業が賠償を請求することができる「損害」の範囲については、民法上の考え方に基づき、違法な組合活動と相当因果関係の範囲内にある全損害ということになる。そのため、具体的な損害の範囲の確定は事案に応じて行われることになるが、例えば、違法なビラ貼りが行われたケースでは、ビラ剥がしや壁の清掃作業に要した費用を「損害」として認めた裁判例が複数存在する（東京地判昭50・7・15、岐阜地判昭56・2・23、東京地判昭63・1・28等）。

違法な組合活動を行った労働組合に対する損害賠償請求が裁判所によって認められれば、支払いに応じない労働組合に対して強制執行を行うことも可能となるが、労働組合の財産の具体的な内容が判明していない場合、現実的には、速やかな回収は困難を伴う。ただ、その場合でも、労働組合が解決金の支払いを求めているケースでは、企業から相殺の主張をすることができることになる。

2　組合員への責任追及

「違法な組合活動」を実際に行う主体は、個々の組合員であるから、企業は、違法な組合活動を行った個々の組合員に対しても、民法の原則に基づき、違法な組合活動と相当因果関係の範囲内にある損害の賠償を請求することができる（違法な組合活動に参加した組合員の損害賠償責任を認めた裁判例として、みすず豆腐事件＝長野地判昭44・3・28、動労甲府支部事件＝東京地判昭50・7・15等がある）。

過去には、個々の組合員の責任を否定する主張として「争議行為の二面集団的本質」の理論、すなわち、「労働組合の争議行為は労働組合という団体の行為であるとともに個々人の集団的行為としてのみ実現されるという二様に集団的な性格をもち、そのなかで個々人の行為は多数決原理によって形成された団体の意思に完全に拘束された行為であるとの特色を持つ」といった学説が盛んに主張された時期もあった。

しかし、個々人の行為があって初めて集団としての行為として成り立つのであるから、労働組合の活動が集団的行為であるからといって個々人の行為を補捉することができなくなるということはない。また、個々人には自由な意思があり、違法な組合活動を行うという組合の意思決定に服従する義務はないと考えられるから、組合の意思決定があったからといって、個々人に責任を問うことができなくなるわけでもない。違法な組合活動を行った組合員が、個人としても責任を負うことは当然の帰結といえよう。

3　組合役員への責任追及

冒頭では、合同労組の役員に対する懲戒処分は、合同労組への責任追及手段としては奏功しない旨述べたが、時には、自社の従業員が合同労組の役員を務めており、当該労組が違法な組合活動を行うに至った、というケースが生じるかもしれない。

こういったケースでは、企業内組合において指摘されてきた「幹部責任」の議論がそのまま妥当するであろう。

すなわち、組合役員が違法な組合活動を企画、指導、指揮するなどの行為を実際に行ったのであれば、当該組合役員は、組合役員の指揮に従ったにすぎない組合員と比較して、重い責任を負うことになるのである（三井化学三池染料事件＝最判昭35・10・18）。

もちろん、組合役員であることをもって不利益に取り扱ったと誤解されないよう、この場合も、通常の懲戒処分の場合と同様に有効性に配慮して実施することが必要である。

処分の相当性、手続きの履践等、一般的に懲戒処分を有効に行うための留意点にも配慮する必要がある（違法な組合活動を理由とする懲戒解雇処分を無効と判断した裁判例として、大和交通（損害賠償）事件＝奈良地判平12・11・15）。

さらに、違法な組合活動を行った組合員に対しては、住居等侵入罪・不退去罪（刑法130条）や器物損壊罪（同法261条）といった刑事責任を追及するという方法も考えられる。ただし、この方法は、企業としては、警察・検察に対し、相談や被害届・告訴状等を提出しつつ、情報提供や収集した証拠を提供するといった、補助的な立場にとどまることになろう。

損害賠償請求を検討

組合員個人は懲戒処分も

警察へ被害届提出

以上の損害賠償請求による責任追及に加えて、当該企業の従業員である組合員に対しては、懲戒処分を行うことによる責任追及の方法も考えられる。

ただし、懲戒処分は、企業の規律と秩序を乱したことに対して企業が行う処罰であるから、組合活動が違法の評価を受けたとしても、そのことにより直ちに組合員に対する懲戒処分が可能になるわけではない。違法性の程度、企業秩序侵害の程度、