

時代の流れとともに生きる労働弁護士

連載
第1回

関心をもった労働法の論点①

～取り組んだ事件から(集团的労使関係)

とくずみ けんじ 旬報法律事務所
弁護士 徳住 堅治 1973年弁護士登録

1955年に始まった春闘争議は、高度経済成長とともに広がりを見せ、1970年代半ばにピークを迎えた。私が弁護士登録した昭和48(1973)年は、交運ゼネストが本格化し労働争議件数は9,459件に上り、春闘では20.1%の賃上げを獲得した。翌昭和49(1974)年は、第1次石油危機後で3日間の交運ストなど労働争議件数は戦後ピークの10,462件となり、春闘では32.9%の高額賃上げを獲得した。当時労働運動のまさに絶頂期だった。

労働組合は、団結力に基づき争議行為を背景にして団体交渉を行い有利な労働条件・待遇を勝ちとり、労働協約を締結し労働条件・待遇を確保する運動に集中していた。他方、労働運動の展開に反発し、使用者が労働組合を押え込もうとする攻勢も激しくなっていた。私が労働弁護士になった時期は、組合脱退・分裂の弱体化工作、組合間差別、刑事弾圧、男女差別、整理解雇、倒産などの集团的労使紛争が多発していた。私は弁護士なり立てからその対応に奔走した。

1 組合脱退・分裂の弱体化工作・組合間差別

(1) 「日野車体工業(金産自動車工業)事件」：石川地労委昭48.12.17命令、中労委昭50.7.16命令、東京地判昭52.8.25、東京高判昭53.10.31、最判昭54.11.27(いずれも中労委DB)

私は、中労委段階から担当した。

昭和48(1973)年3月3～5日にかけ、金沢市内の三竹屋旅館に社長・管理職らが陣取り、社長自ら指揮して大規模な組合脱退工作を行った。管理職が組合員一人一人を飲食店に呼出し、自宅を訪ね脱退工作を行った。大掛かりで大胆な支配介入だった。金産自動車がトヨタ資本に買収されることになり、金産自動車経営陣が陣頭指揮して行った組合(旧全国金属労働組合・「全金」)壊滅作戦だった。5日～6日の2日間で組合員約420人が脱退し、第二組合が結成された。

脱退工作の証拠は沢山残っていた。労働委員会での支配介入の立証には苦労しなかった。労働組合も弁護団も、労働委員会で救済命令を得るだけでは会社の酷い仕打ちを許す気はなかった。更なる責任追及のため、金沢地裁に1億数千万円の損害賠償請求訴訟を提訴した。損害額の構成には苦労した。損害の内訳は、「脱退組合員の3年分の組合費」の喪失と「慰謝料」等だった。金沢地裁に何度も通い、大量の組合員の陳述書を提出し会社を追い詰めた。会社も自責の念があったのか、解決金数千万円の支払を認めた。当時、このような組合脱退工作・弱体化攻撃は引きも切らなかった。

(2) 「全自運神谷運輸事件」

低賃金で生活が苦しく、トラック運転手30数名が組合を結成した。ワンマン社長は、配車差別による収入減で組合員を追い込み、団交の場に日本

刀を持込み組合を威嚇した。平和島の社宅に何度も通い、組合の団結を固めた。組合員の配偶者の方々も近くの大井競馬場でアルバイトをして生活を支えてもらい、家族ぐるみでたたかう団結を構築した。ところが、会社がゴルフに誘った副委員長をお金で買収し、副委員長の口利きで組合員全員にお金が配られて、組合員全員が会社を辞め組合は消滅した。組合員がいなくなった事態に衝撃を受けた。会社の支配介入を許せず、上部団体の全自運(全国自動車運輸労働組合)東京地本を申立人として不当労働行為救済命令を申し立てた。翌年(昭和51(1976)年7月)金銭和解した。

(3) 「電業社賞与差別支給事件」静岡地沼津支部 判昭50.10.8判例集未登載

全金本部に、「300名を超える脱退工作が行われている」との密告があった。平澤栄一全金書記長(『争議屋』(論創社、2009年)を出版した著名な争議屋)と一緒に、三島にある鋳造メーカー「電業社」に駆け付けた。右翼・暴力団が社内を闊歩し、騒然たる雰囲気だった。煙草の煙が立ち込める食堂に400人を超える組合員を集め、平澤氏は、「俺はたたかいに負けたことがない。」「組合を裏切った者は許さない。」等とアジっていた。

会社は、脱退した従業員には賞与を支払い、組合員には賞与を支払わない兵糧攻めの差別政策をとってきた。賞与の基準について、組合と合意に至ってないとの理由だった。賞与は、住宅・自動車ローンの支払や組合員家族の生活費の支払に組み込まれており、賞与を貰えない組合員や家族から悲鳴が上がった。組合脱退が加速しかねない状況だった。

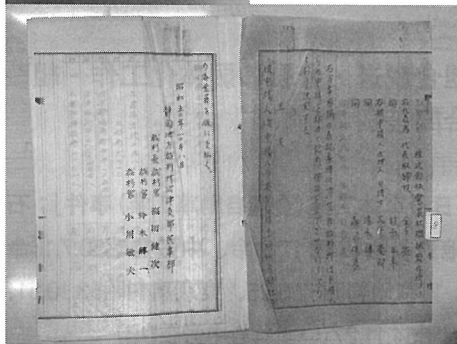
組合員460名を申立人として、静岡地沼津支部に賞与仮払い仮処分を申請した。当時は、ワープロもパソコンもなく、カーボン紙を2〜4枚挟み手書きで申立書を作成した。460名の当事者目録(番号・住所・名前・金額)を作成するだけでも一苦労だった。賞与は労使合意等により初めて具体

的請求権が発生するとされ、法的解釈上難問を抱えていた。一人で裁判所に赴き、裁判官を、「賞与の支払いがないとローンなどが支払えず、組合員は生活に困窮している。」「組合員でない従業員に支払われた基準で、組合員も賞与を受け取る権利がある。」「保全処分には理由を記載する必要はない。」と必死に説得した。静岡地沼津支部は、短期日の内に、組合員460名に対して賞与総額1億4400万円の仮払い仮処分決定を下した。仮払いの理由は記載されていない。裁判所の決定書は、私が作成した当事者目録をそのまま利用したものであった。決定を得て、組合員は喜びあふれた。

▲決定書の当事者目録。私が作成したものが決定書に利用された。



◆電業社決定書



2 刑事弾圧とのたたかい

労働組合に対する刑事弾圧事件も頻発していた。接見のために警察に駆けつけても、「現在取調べ中」、「執務時間外」等を理由になかなか接見できず(神戸地判昭50.5.30判時789号74頁で、執務時間外を理由とする接見拒否が初めて憲法違反とされた。)、接見妨害が当たり前だった。勾留理由開示申立・勾留決定に対する抗告・勾留取消し申立てを繰り返し、釈放を勝ち取るために苦勞した。職場では、「転びや」・「当たりや」の管理職が登場し、警察公安部と連携を取り、刑事事件を捏造する事件が頻発していた。職場集会やデモでも狙われた組合活動家が結構逮捕された。集会やデモの警備に出かけても、「どういう状況で逮捕されたのか」を把握するのに苦勞した。

(1) 熊本中郵局全通刑事弾圧事件 昭和48(1973)年4月

事務所入所当日(4月15日)、「島根で全通組合員が逮捕された。島根に行ってほしい。」といきなり頼まれた。刑事訴訟法を勉強したことがなく捜査段階の対応が分からず、不本意ながら断った。ところが入所3日目に、「熊本中央郵便局で全通組合員が逮捕された。熊本に行ってほしい。」と頼まれた。続けて二度も断ると弁護士としての信頼を失うと思い、また、熊本は私の故郷でもあり引き受けた。そして、清水洋二弁護士に同道してもらうことにした。先輩達からは、勾留理由開示で裁判官に釈明論争を挑み、追い込んで釈放を勝ち取るようにハッパを掛けられた。熊本に着くと、直ぐに「勾留理由開示」、「勾留決定に対する抗告」、「勾留取消し」を申し立てた。勾留理由開示の当日、法廷は傍聴者で満員、法廷外にも多くの組合員が詰めかけていた。胸中は、釈明論争を裁判官にどう挑もうかとの悩みで一杯だった。不思議なことが起こった。検察官が近づいてきて、「被疑者を

釈放します。今日の勾留理由開示はなしです。」と告げた。狐につままれた気分になった。後で分かったことではあるが、勾留決定した裁判官が私と同期の新米判事(年配なので簡裁判事として採用)で、(私と同様に)勾留理由開示手続の経験がなく、新米判事に配慮した結論だったと思われる。/思いがけない初陣の勝利だった。

(2) 全通組合員7名の逮捕・勾留事件 昭和48(1973)年5月

東京に戻ると、逮捕・勾留された7名の全通組合員の接見を一人で担当することになった。接見するために、万世橋警察署と本富士警察署を駆けずり回った。徹底的な接見妨害にあった。弁護士登録して1カ月も経っておらず、弁護士バッジが交付されていなかった(当時はまだ、日弁連の「身分証明書」制度はなかった。)。名刺を差し出しても、警察官は「名刺なんか幾らでも作れる。名刺だけで弁護士と証明できない。」と笑って、取り合おうとしない。午後5時を過ぎると、「執務時間が終わりました。今日はもう接見できません。」「帰って下さい。」と宣って、警察官は引き上げていった。私は、「接見させるまで帰らない。」と啖呵をきり、本富士警察署の玄関ソファにそっくり返っていた。私は、青法協の先輩弁護士高山俊吉さんから「警察に行ったら、接見するまで帰ってくるな。」と教え込まれていた。2時間ぐらい経って、不思議なことが起こった。警察署長が現れて、「それでは接見させます。」と宣った。

(3) 「全通国立郵便局・傷害被告事件」東京地八王子支判昭50.1.22判例集未登載

被疑事実は、「上司の抽斗を足蹴にし、その勢いで閉じた抽斗と机の間に上司の親指を狭圧し、全治約9日間の親指捻挫の傷害を負わせた。」というものだった。親指捻挫は、レントゲンに映らず客観的物証はない。本人が「痛い痛い。」と訴えると診断書が作られる代物である。反対尋問で証人

の上司を崩せるかどうかが鍵となる事案だった。反対尋問では、上司である管理職らと組合員の立ち位置を厳密に特定させ、「どのような態勢で机の一番上の抽斗を蹴ることができるのか。」「机の上部の抽斗を蹴上げられる位置には、本人はいなかったのではないか。」「抽斗が勢いよく閉じるなら、親指が離れるのでないか。」「親指が離れないのなら、抽斗は勢いよく閉まらないのでないか。」等の反対尋問をしつこく行った。そして、無罪判決を得た。

(4) 「全通牛込郵便局・傷害被告事件」東京地判昭51.9.16判例集未登載

被疑事実は、「管理職の胸ぐらを両手でつかんで押したり、突き飛ばしたりした等の暴行を加え全治約1ヶ月を要する肋骨骨折の傷害を負わせた」というものであった。肋骨骨折も、レントゲンに映らず、客観的物証はなく、本人が「痛い痛い。」と訴えると診断書が作られる代物だった。因みに、上記の熊本の逮捕勾留事件の傷病名は、同様にレントゲンに映らない「肋軟骨縫際の離開」だった。この事件も、反対尋問で崩せるかどうかは鍵だった。管理職と組合員の立ち位置をできるだけ特定させた。密集した立ち位置から、「両手でつかんで押したり、突き飛ばす」態様があり得ないこと等の反対尋問をしつこく行った。そして、無罪判決を得た。

(5) 「全通大槌郵便局建造物侵入被告事件」最高判昭58.4.8労判406号24頁

故山本博弁護士から、「全通大槌郵便局建造物侵入被告事件」の最高裁弁論(昭和57年10月18日)の担当を命じられた。刑法学者・前田雅英教授は、「一般刑事事件案件では起訴されないが、労働争議案件では起訴される」「可罰的違法性」の問題を論文で発表されていた。この事件は、前田教授が「可罰的違法性」の問題ありとする戦後最後の労働刑事事件だった。

春季闘争の一環として、全通組合役員らが、多数のビラを貼付する目的で、夜間、宿直員の了解を得て大槌郵便局舎内に立ち入り、「大巾賃上げ」「スト権奪還」などとガリ版印刷をしたビラ約1000枚を局舎の各所に貼付し、建造物侵入罪で刑事訴追された事案である(建造物損壊罪は起訴されていない)。建造物侵入罪の罪質について、「平穩説」と「許諾権説」が対立しており、1審・控訴審とも、宿直の了解を得て入館しており、局舎内の平穩は害されていないとして無罪判決を言い渡していた。私は、建造物侵入罪の罪質論などから「許諾権説」を批判する法理論を中心に弁論を行った。私としては、悔いのない弁論を行えたと思っていた。弁論が終わり、銀座に飲みに行くタクシーの中で、山本先生からこっぴどく説教された。「期待して弁論を任せたが、お前はへたくそだな。あんな頭の固い老人に、法理論を語っても何も聞いてくれないよ。事件の本質を突く事実を拾って、事実を語り、説得するしかない。」と、先生はおっしゃった。ショックを受けた。が、先生の指摘はもっともだと得心し、その後の弁護士活動の座右の銘にしている。最高裁は、控訴審判決を破棄し、仙台高裁に差し戻した。差し戻審は、残念ながら、有罪判決となってしまった(仙台高判昭和61年2月3日労判469号28頁)。

3 企業組織再編・使用者概念の拡大 ～会社の真の支配者を選び出し責任を追及するたたかい

労働民事事件で最初に担当した「堀田製作所事件」において、平澤書記長から、会社の真の支配者(例えば、親会社、合併の合併先等)を選び出し責任を追及するたたかいの重要性を教えられた。真の支配者を追及する手法として、「労組法7条の使用者概念の拡大」、「法人格濫用の法理」(目的の濫用、形骸化)を駆使する必要性を学んだ。この

視座が労働弁護士としての私の生涯のテーマとなり、最終的に、『企業組織再編と労働契約』（旬報社、2016年）に結実した。

(1) 「堀田製作所・福井銀行事件」都労委昭48

(1973)年4月2日申立て

福井銀行が福井県鉄工協会理事長武田実と一体となり、鉄工・機械メーカーである堀田製作所（以下「会社」という。）の営業、人事、労務を支配するようになった。昭和47（1972）年2月武田実が会社の代表取締役役に就任した後、毎日組合脱退工作を行い、鉄工・機械メーカーとしての会社経営を放置し、会社の敷地（3万㎡）を利用して『杉の木台ゴルフ場』建設に熱中した。同48（1973）年1月24日会社を解散し、組合員全員を解雇した。組合は、都労委に会社・福井銀行・武田実を相手方として、支配介入禁止の不当労働行為救済を申し立てた。組合の主張は、「労組法上の使用者には、雇用契約の直接当事者だけでなく、人事その他の労働条件等の労働関係上の諸利益に直接、影響力及び支配力を及ぼしうる地位にある者も含まれる。」との「支配力説」の立場から、使用者概念を拡大し、雇用主以外の銀行の責任を追及するものだった。

都労委への救済申立ては、私が弁護士登録する直前の昭和48（1973）年4月2日に組合自ら行っていた。その後事務所に代理人就任の依頼が来た。先輩弁護士は、銀行まで使用者概念を拡大することに疑問を持ち、就任に難色を示していた。私は、勝算の程は分からないが、使用者概念の拡大の対象範囲に興味を持ち引き受けることにした。組合が広大な工場敷地を占有しており、打ち合わせのために何度も福井に通った。労働働員会での審理では、証拠の手持ちが少なく苦勞の連続であった。組合は、職場を占拠しながら宣伝活動を熱心に行い、昭和49（1974）年9月、都労委で金銭和解が成立した。全金の平澤書記長は、「川岸工業事件」（仙台地決昭45.3.26労判99号42頁）において子会社が解散・全員解雇された事案で、法人格否認の法理を

適用し、背後の支配者である親会社に対する賃金仮払仮処分を認めさせた経験などから、使用者概念の拡大のたまたかの重要性を強調していた。私は、使用者概念の拡大に関心をもつようになった。

(2) 「黒川建設事件」東京地判平13.7.25労判813号15頁

AとBは、黒川建設株式会社（以下「黒川建設」という。）で重要な役割を担い、会社内ではナンバー2、4の地位にあった。二人は、退職数年前にグループ企業の企画設計会社（以下「会社S」という。）に転籍させられた。定年退職となり、退職金はAが約4700万円、Bが約2000万円と多額であった。会社Sには、退職金を支払うだけの財産はなかった。黒川建設は、二人は既に会社に籍がなく退職金を支払う義務がないとの冷たい態度だった。会社Sの法人格が形骸化しており、法人格否認の法理を適用し、被告ら（黒川建設と社主黒川）は連帯して退職金支払義務があるとして裁判を提起した。

判決は、会社Sは「設立の当初から、事業の執行及び財産管理、人事その他内部的及び外部的な業務執行の主要なものについて、極めて制限された範囲内でしか独自の決定権限を与えられていない会社であり、その実態は、[中略]黒川建設の一事業部門と何ら変わるところはなかったというべきである。」とした。そして、社主黒川は、「グループの社主として、[引用者注：会社Sを]直接自己の意のままに自由に支配・操作して事業活動を継続していたのであるから、会社Sの株式会社としての実体は、もはや形骸化しており、これに法人格を認めることは、法人格の本来の目的に照らして許すべからざるものであって、会社Sの法人格は否認されるというべきである。」として、法人格否認の法理（形骸化）を適用することとした。そして、「会社Sは、黒川建設の一営業部門として同社に帰属しその支配下にある側面と、同時に、社主である黒川の直接の支配下に属する側面をも二重に併せ持っていたことからすれば、法人格否

認の法理が適用される結果、被告らは、いずれも会社Sを実質的に支配するものとして、会社Sが原告らに対して負う未払賃金債務及び退職金債務について、同社とは別個の法主体であることを理由に、その責任を免れることはできないというべきである。」として、黒川建設と社主黒川の重疊的責任を認めた。労働分野において、形骸化の法人格否認の法理を適用した事案はほとんどなく、先例性のある判決である。尋問では、「社主は、グループ全体の運営をうまく行い業績を上げている。」と褒め殺しの尋問を行い、社主黒川から核心的な重要な証言を得た。判決の仮執行宣言に基づき、債務名義約7000万円相当の、社主が所有する東山魁夷、横山大観、松岡球子、平山郁夫等の絵画を差し押えた。ただ、高裁では、いろいろな経緯から低い金額で和解せざるを得なかった。

(3) 「昭和ゴム事件」～親会社との団交権確立をめざす3度のたたかい

平成20(2008)年6月、ファンドAPFが、昭和ゴム(東証2部上場、当時従業員・組合員約120名)の第三者割当増資の引受先となり(12億4500万円)、会社の経営権を握った。同年7～10月のわずか4カ月間にタイのファンドグループ会社に27億円を投資し、会社資産を流出させた。労働組合がこの投資を厳しく追及したところ、平成21(2009)年10月会社分割により持株会社化(昭和ゴムは昭和HDの100%子会社。)を実行した。そして、親会社昭和HDは、「会社には組合員がいない。」として、労働組合との団体交渉を遮断した。そして現在まで、労働組合は、親会社との団交権確立をめざすたたかいを続けている。

朝日放送事件(最三小判平7.2.28民集49巻2号559頁)は、「雇用主以外の事業主であっても、[中略]労働者の基本的労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある場合には、[中略]労組法7条の使用に該当する」とした。労組法7

条の使用可能性を拡大し、構内下請けにおける発注主の使用可能性を認めた。朝日放送事件の判断枠組みは、親子会社類型における親会社の使用可能性に準用できる。つまり、団交事項である子会社の労働者の基本的労働条件について、親会社が現実的にかつ具体的に支配・決定できる地位にある場合、親会社も不当労働行為上の使用者とみなされる(水町雄一郎『詳解労働法』(東京大学出版会、第3版、2023年)1234頁)。ところが、中労委は、労働者の基本的労働条件を賃金・労働時間等に限定し、その現実的具体的な支配力の有無のみが問題であるとし、結果的に、親会社の使用可能性否定を繰り返している。私は、昭和ゴム事件を通じて、親会社の労組法7条の使用可能性を認めさせるたたかいを3度挑戦し、現在も続けている。

【1度目のたたかい】平成22(2010)年春闘要求・夏季一時金についての団交拒否

株式会社化後、子会社間に「人事労務委員会」を組織した。そして、子会社の賃金等の労働条件に関する人事労務委員会の決定は、子会社の決定に優先するとのルールを定めた。その結果、子会社との団交は、単なる決定の伝達場になった。平成22(2010)年春闘要求・夏季一時金に関して、昭和HDが団交拒否したので、都労委に不当労働行為救済申立をした。

中労委命令(平29.2.23)は、昭和HDの関与は子会社に対する管理・監督の域に留まり、基本的労働条件について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配があったと認められないとして、昭和HDの団交応諾義務を認めなかった。東京高裁まで争ったが、敗訴が確定した(東京高判令元.8.1判例秘書L07420887)。

【2度目のたたかい】工場用地売却による雇用確保についての団交拒否

昭和HDは、平成27(2015)年8月、所有する工場用地(1万1千坪)を売却した。子会社が使用する唯一の工場用地だった。そして、昭和HDは、リースバックで20年間の定期借地権を設定し子会社に

転貸借する手法を取り、工場用地の売却代金はファンドAPFの東南アジアの関連会社等に投資されてしまった。従業員の間で雇用不安が一気に高まった。親会社昭和HDに対して雇用確保についての団交申入れをしたが、HDは、「HDには組合員はいない。」として拒否してきた。

中労委命令(平30.11.21)は、昭和HDは子会社の経営に一定の支配力を有しているが、それは持株会社としてグループ内子会社に対する経営戦略的観点から行う管理・監督の域にとどまり、その域を超えて子会社の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配をしておらず、労組法第7条の使用人には該当しないとした。最高裁まで争ったが、敗訴が確定した(最三小決令4.8.9判例秘書L07710128)。

ウ 【3度目のたたかい】 賞与に影響を与える経営指導料等についての団交拒否

昭和HDは多額の経営指導料等を毎年上納させ、賞与の原資である子会社の売上利益を支配・決定している。賞与に関して経営指導料等の金額・内訳に関する団交を申し入れたが、昭和HDは拒否していた。

令和6(2024)年2月、都労委に、昭和HDを相手に3度目の不当労働行為申立をした。昭和HDは、経営指導料・賃借料名目で、過大な金員を毎年上納させている。令和4(2022)年度について、昭和ゴムの『売上高』17億4300万円、『上納する経営指導料等』1億2060万円、『営業利益』△300万円、『夏季一時金』14万3千円、『冬季一時金』9万円となっている。賞与の原資である営業利益が低額やマイナスとなり、子会社の従業員の賞与はゼロまたは低額に抑えられている。賞与を従業員約100人に10万円ずつ支払っても総額1000万円に過ぎず、上納する多額の経営指導料等により目に見えて賞与が抑えられている。昭和HDが子会社の営業利益を自由に支配・決定し、子会社は『一事業部門』に過ぎない扱いを受けている。昭和HDが每期子会社から多額の経営指導料等を得る行動は、単なる

株主として株式配当の利益を得るものとは異なり、子会社を一事業部門とする収益構造によりその営業利益を支配・決定する地位にあるといえる。

令和5(2023)年の年末一時金について、同年上半期に昭和HDが昭和ゴムが上納した経営指導料等の金額・内訳等に関する団交を申し入れたが、昭和HDはこれを拒否した。子会社の賞与に関する親会社の支配・決定の事実を踏まえ、親会社である昭和HDの労組法7条の使用性を認めさせ、親会社との団交を実現するために、現在もたたかっている。

