

# 中央 労働時報

第 823 号

監修 中央労働委員会事務局

講 苑

'91春闘の課題と展望

労働評論家 芦村庸介

ポスト・ノーティス命令の法理論(下)

北海道大学教授 道幸哲也

平成2年6月度「賃金事情調査」の結果について

平成2年6月度「労働時間、休日・休暇調査」について

シリーズ：労委界限⑬

日比谷今昔

福地靖

財団法人

労委協会

'91

# ポスト・ノーティス命令の法理論 (下)

北海道大学教授 道 幸 哲 也

## △目次▽

はじめに

一章 労働委員会命令の実際 (以上前号)

二章 判例法理の到達点 (以下本号)

三章 新法理の提唱

## 二章 判例法理の到達点

労働委員会の運営当初からポスト・ノーティス命令が利用され、また現在においても圧倒的多くの命令において文書の掲示・手交が命じられている。にもかかわらず、裁判上ポスト・ノーティス命令の適否や履行の在り方が争われたことは必ずしも多くはなかった。もともと、近時ポスト・ノーティス命令の在り方につき注目すべき判断を示す裁判例が相次ぎポスト・ノーティス命令の判例理論ともいべきものが確立しつつある。そこでの争点は概ね次の四つに収斂しようと思われる。以下、各論点をめぐる裁判例を紹介し、判例法理の到達点とともにその問題点を検討したい。

### (一) ポスト・ノーティス命令自体の適否

第一は、ポスト・ノーティス命令を発することが労働委員会の裁量の範囲内かという最も基本的な問題である。救済命令の内容の決定につき労働委員会に広範な裁量が認められていることは第二鳩タクシー事件最判(最大判昭五二・二・二三判例時報八四〇二八頁)によって明確に判示されているが、それ以前の昭和二〇年代において、すでにポスト・ノーティス命令自体の適法性を認める判例法理は確立していた。すなわち、そのリーディングケースたる山岡内燃機事件において、大津地判(昭二六・七・一七労民集二巻四号四八三頁)は、労働委員会命令は行政処分なので、「委員会の命令を工場事業場内の一定の場所に掲示せしめて同様の不当労働行為の将来における反覆の危険を防止するなど個々の具体的事件に即してこれが救済を実現するために必要であり妥当と思慮する一切の処分を命じ得る」として、また大阪高判(昭和二七・八・二三労民集三巻四号三〇四頁。最高裁八最二小判

昭二九・五・二八民集五巻八号九九〇頁)は上告を棄却している。もともとポスト・ノーティス命令の適否については特段の判断を示していない)も、「その裁量の範囲を著しく逸脱し何等実益のない処分ということはできない」と判示して、それぞれポスト・ノーティス命令の適法性を承認している。

ポスト・ノーティス命令自体ではなく当該事案においてポスト・ノーティス命令(まで)を発したことが労働委員会の裁量の範囲内かは、その後いくつかの事案において争われている。いずれも裁量の範囲内であり適法と判示されている。例えば、「誓約文を掲示し、これを従業員に周知させなければ失われた訴外組合及び分会の団結権を回復し、不当労働行為の行われなかった以前の状態に戻すことは困難」である(吉田鉄工所事件 東京地判昭四八・六・一九判例タイムズ二九八号三〇二頁)とか、「労働委員会が原告に対し、不誠実団体交渉を陳謝しかつ今後かかる行為を再び行わない旨を誓約させる旨の文書を掲示せしめることを命ずることは相当な措置」(東京流機製造事件 東京地判昭和五八・一・二〇判例四〇四号四七頁)であるという判断が示されている(他に、済生会中央病院事件 東京地判昭五二・二・二二労民集二八巻五・六号七六七頁、葦原運輸機工事件最一小判昭五三・一〇・五判例カード三三二二号三九頁)。

さらに、不当労働行為がなされたにもかかわらず、使用者によってその後解消措置がとられたケースについても、ポスト・ノーティス命令を命じ得

るか否かが争われている。救済利益論に連なる問題である。池上通信機事件東京地判(昭五三・九・二八労働判例三〇六号三三頁)は、「たとえ不当労働行為が終了しこれによる労使紛争が解決していたとしても、被告が原告に対し本件の如き誓約文の交付及び揭示を命じたことをもって」裁量権の濫用とはいえないと判示している。他方、亮正会高津中央病院事件東京地判(平二・六・一三労働判例五六四号二八頁)は、初審命令後の使用者のなした措置により地労委命令の内容(原職復帰、団交応諾)が実質的に実現したとして初審命令を維持した中労委命令を取消した。その際、「ポスト・ノートイスの補充的、裁量的性格に照らし、これを取り消すのを相当とする」と判示した。不当労働行為再発防止等の観点から、ポスト・ノートイスには独自の必要性が認められる余地があるので、当該判断には問題が少なくない。

以上の事案は、ポスト・ノートイス命令を發したことの違法性を争ったものであるが、中央競馬会事件においては、誓約書の「揭示」を認めなかった命令の違法性が問題になった。東京地判(昭四五・三・三〇労民集二一巻二四一三頁)は、「使用者の不当労働行為により労働者の団結権が侵害され組合が分裂させられたり組合員が脱退したりしてしまった場合には誓約書の手交だけでは足りず、これを揭示することにより組合員に周知させなければ不当労働行為が行われなかった以前の状態に戻すことの困難な場合があるであろうし、このよ

うな場合に不当労働行為の存在を認めながら誓約書の手交だけを認め揭示を認めないということは救済の申立を拒否するに等しく客観的に妥当な裁量の範囲を逸脱し違法性を具有するものとして取消の対象となる」として、誓約文の揭示を求めた再審査申立を棄却した中労委の命令を取消した。実際には前述のように、誓約文等の揭示が請求されたのにもかかわらず、手交を命じている例は非常に多い。一般的にはそのような措置は労働委員会の裁量の問題とされており、以上のような判断が示されることは極めて稀である。

(1) 同時に申立人に対する文書の郵送命令についても労働委員会の裁量の範囲内と判断している。

(2) 詳しくは、山川隆一「不当労働行為訴訟法の研究(一九九〇)八二頁以下参照。

## (二) 良心の自由との関連

第二は、ポスト・ノートイスの文言の具体的内容をめぐる問題である。つまり、ポスト・ノートイス命令が使用者に対し「陳謝」「反省」を命じている場合に、憲法一九条にいう「思想および良心の自由」を侵害するかが争われている。関連裁判例として、謝罪広告の強制は憲法一九条に反しないという最高裁判決(最大判昭三二・七・四民集一〇巻七号七八五頁)があったが、最近までこのような観点から陳謝文の揭示命令の適否を問題にする裁判例はなかった。また、実際にも昭和50年頃から陳謝を命じる地労委命令が減少する傾向にあった<sup>(4)</sup>。過去の論点になりつつあったわけである。

ところが近時商大自動車教習所事件東京地判(昭六三・三・二四判例時報一二七五号一三三頁)が、陳謝文揭示命令に対しかなり厳しい判断を、さらに最高裁が、亮正会高津中央病院事件(最三小判平二・三・六労働経済判例速報二二九二号三頁)において、反省文揭示命令についてややトーンダウンした判断を示し、再度このテーマに対し関心が寄せられるに至った<sup>(5)</sup>。

まず、東京地裁は、陳謝文揭示命令につき次のように断じた。不当労働行為が倫理的に非難されるべきは、「労働委員会に期待されている役割とは領域を異にする問題であると考えられる。また、『陳謝』という行為は、法的強制のみならず、およそ強制に親しみ難い行為であると考えられる。したがって、救済命令において、このような倫理的かつ心情的行為を命ずることは、右の二重の意味において不適切である。しかし、ポスト・ノートイスという救済命令の目的は、不当労働行為とされた事実を関係者に周知徹底させ、同種行為の再発抑制を主たる目的とするものであることは明らかであって、本件救済命令も「全体として読めば『ここに陳謝するとともに』という文言は、これに続く『以後このような行為をくり返さないことを誓約いたします。』という約束文言を強調する修辭の意味で用いられていると解される」。したがって、命令において「ここに陳謝するとともに」という文言を用いたことは「適切ではないが、右ポスト・ノートイス命令が全体として原告

の良心の自由を侵害し、憲法一九条に違反するものとまでは解し得ない。

その後最高裁が、亮正会高津中央病院事件において次のような判断を示し、この問題に「二慮」終止符が打たれた。「深く反省する」「誓約しませ」などの文言が用いられているが、同種行為を繰り返さない旨の約束文言を強調する意味を有するにすぎないものであり、上告人に対し反省等の意思表示を要求することは、右命令の本旨とするところではないと解される。してみると、右命令は上告人に対し反省等の意思表示を強制するものであるとの見解を前提とする憲法一九条違反の主張はその前提を欠くといふべきである」(その後ほぼ同旨の判断を示すものとして、亮正会高津中央病院事件東京地判平二・九・二七労働判例五六九号六頁、亮正会事件東京地判平二・一一・八東京地判労働判例五七四号一四頁、ネスル・日高乳業事件札幌地判平二・一二・二五北海道労働委員会月報三六五号九頁がある)。また、労働委員会が命令の揭示文に「深く反省する」などの文言を用いたことは「右にみたポスト・ノーティス命令の趣旨、目的に照らし、適切さを欠く面があるが」労働委員会の裁量の範囲内のものといえる。これらの裁判において、陳謝(反省)文揭示命令が違憲、違法と解されたわけではないが、それが「二重の意味において不適切」(東京地判)とか「適切さを欠く面がある」(最判)と明確に判示されたことは今後の労働委員会実務に対し少なから

ぬ影響を与えるものと思われる。

ところで、最高裁は、憲法一九条違反の主張はその前提を欠くとして、反省文揭示命令の合憲性を正面から問題にしなかった。しかし、このような判断の仕方には疑問がないわけではない。「深く反省する」との文言は単に約束文言を強調する意味を有するにすぎないとはいえないと思われるからである。反省の意思を表明したくない被申立人にとって、それを強制されることは、やはり憲法一九条上の権利が侵害されたといえるであろう。まさに憲法一九条の問題に他ならない。憲法問題を回避するようなアプローチは、清和電器産業事件福島地判(平元・一〇・九労働判例五三三号四五頁)においてもとられている。同判決は、「同項の命令は、原告の有する倫理的な意思、良心の自由を制限する趣旨のものではなく、原告の行為が不当労働行為であったことを関係者に周知徹底させ、将来同旨の行為の再発を抑制することを目的としたものであり、原告に陳謝や誓約の意思がなくとも、単にその文言を機械的に揭示するだけでよい趣旨のものとして解することができ、憲法一九条に違反するということではない」と判示している。「機械的に揭示」するにすぎないといえるかがまさに問われているので、以上は必ずしも説得力のある説示とは思われない。

憲法一九条との関連は、近時他のケースにおいても争われているが、上述最判および東京地判のような批判的な判断が示されているとは限らない。

例えば、オリエンタルモーター事件東京高判(昭和六三・六・二三労働判例五二二号二〇頁)は、陳謝文揭示命令は、「その内容に照らし、単に事態の経過を述べ陳謝の意を表明するに止まる程度のものであって、何ら控訴人の思想、良心ないし沈黙の自由を侵害するものではない」と判示している。また、陳謝(反省)文だけではなく、次のように誓約文の揭示、手交命令の違憲性も争われている。大鵬薬品事件徳島地判(昭六一・一〇・三二労働判例四八五号三六頁)は、命令の趣旨を遵守することを誓約する旨の揭示は「当然のことを誓約することとの揭示を求めているにすぎず、良心の自由を侵害」しないと、また、清和電器産業事件東京地判(平二・四・一一労働経済判例速報二三九三三頁)は、誓約文の「手交」命令は「いわば当然の義務に従うことをその相手方に表明するものに過ぎず、『誓約』という文言が使用されているからといって、思想、良心の自由と直接関係するものではなく、憲法一九条に違反しない」と判示している。

やや特殊なケースとして、管理職をして陳謝文を交付させしめることを命じた救済の適否が争われた国鉄大分鉄道管理局事件(昭四三・一二・一八労民集一九巻六号一五四四頁)がある。東京地裁は、「同委員会が使用者に対して、支配介入をした利益代表者に注意を与え、かつ、申立人に対して文書をもつて陳謝を命ずることは何ら差し支えないところであり、使用者がかような命令を受けた場合に、その内容を履行することは、当然に業務の

範囲に属する」と判示した。個別管理職をして陳謝文を交付せしめるとの側面において、通常の陳謝文掲示命令よりも、良心の自由に対する侵害の程度は大きいと思われるが、この点につき特段の配慮は示されていない。

なお、アメリカ法上のポスト・ノーティス命令に関しても良心の自由との関連が争われているので触れておきたい。NLRBは、あらゆる不当労働行為事件につきほぼ定形的に、今後不当労働行為をしない旨表明する (We will not) ポスト・ノーティス命令を発している。<sup>(4)</sup> その文言自体には問題がないが、悪質な不当労働行為事件に対しては特殊な (extraordinary) 救済として、その文言の朗読が命じられる場合がある。こうなると、朗読が義務づけられた者の尊厳、良心の自由を侵害しないかが争われ、懲罰的命命令との判断が示されているケースもある。<sup>(5)</sup>

- (1) 小松敏和「ポスト・ノーティス」その変遷と現状」中央労働時報七三八号二三頁(一九八五年)
- (2) 例えば、安藤高行「良心の自由とポスト・ノーティス」中央労働時報七四〇、七四二号(一九八六年)、同「陳謝を内容とするポスト・ノーティス命令の合憲性に関する二つの判例」中央労働時報八〇三号(一九八九年)、香月不二夫「ポスト・ノーティス命令の違憲性」産大法学一五巻一号(一九八一年)等。

(3) 法人が憲法一九条上の権利主体になりうるかは憲法学上の争点の一つであるが、どういう訳かこ

のような観点からの議論はなされていない。

- (4) 具体例についてはK.C. McGunese & J.A. Norris, How To Take A Case Before The NLRB. (5th ed. 1986) p. 409以下参照。
- (5) 詳しくは、拙著「不当労働行為救済の法理論」(一九八八年)一五五頁以下参照。また、ポスト・ノーティス命令の日米比較については一六八頁以下参照。

### (三) ポスト・ノーティス命令の履行

第三は、ポスト・ノーティス命令の履行の在り方をめぐる問題であり、具体的には次の二点が争われた。

その一は、ポスト・ノーティスを掲示すべき義務が命令において定めた期間の満了により履行不能になるかが争点となった。つまり、労働委員会命令において、命令交付後X日以内に(実際の命令においては、交付後速やかにと表現している例も少なくない) 文書をY日間掲示せよという内容の命令が出されたにもかかわらず、当該期間中に使用者が文書の掲示をしなかった場合にポスト・ノーティス命令履行が不能になるかが問われたわけである。明輝製作所事件東京高判(昭五六・五・二七労働経済判例速報一〇九九号三頁) および済生会中央病院事件東京高判(昭五六・九・二八労働判例三七五号八二頁) が、使用者からの取消訴訟に対し、「揭示義務の履行が期間経過により不能であり、かつ本件命令の取消によって回復すべき法律上の利益もないので、訴えの利益を欠き不適法

として却下するとの判断を示して以来この問題が一躍注目を浴びた。

しかし、その後最高裁(明輝製作所事件 最二小判昭六〇・七・一九労働判例四五七号四頁、済生会中央病院事件 最三小判昭六〇・七・一九判例時報一七四号一四六頁) が以下のように、命令書上の揭示期間経過後も履行不能になるわけではないとの極めて常識的な判断を示し、本問題は決着をみた。「右履行猶予期間内においては右揭示義務の履行が強制されないというだけであって、右期間内といえども、当該命令書交付により速やかに揭示を開始すべき義務は発生し、かつ、右義務は履行完了まで継続するものといふべきであり、命令書の交付により生じた右の揭示義務が右の猶予期間の経過により消滅し、あるいは履行不能となるものではない」ので、揭示義務は存続する。したがって、取消を求める法律上の利益も認められる。

その二は、不当労働行為がなされた後の事情変更がポスト・ノーティス命令の適否もしくは履行の仕方にかなる影響を与えるかが争われたものである。具体的には、ポスト・ノーティス命令を発する際に、不当労働行為がなされた後の事情をどの程度考慮すべきかが争われた明輝製作所(第一)事件と命令を発した後の事情変更が問題になった明輝製作所(第二)事件がある。<sup>(6)</sup>

前者の第一事件において東京地判(昭六〇・五・九労民集三六巻三三〇頁) および東京高判(昭六一・一一・一一労民集三七巻六号五八〇頁) は、再審



査命令の内、不当労働行為をしない旨のA分会宛（上部組合および別分会宛の部分については適法とされている）の誓約書を掲示すべきことを命じた初審命令を維持した部分は、再審査の審問終結以前からA分会の組合員が零になり組合としては消滅していたので、「その誓約の相手方で、掲示により救済を与えるべき対象が消滅してしまっているものであるから、その効力を生ずるに由ないものとなっているので、被告としては、右初審命令部分を取り消すべきであったといふべきである」として、当該部分を違法として取消した。実際にも、不当労働行為の審査中に、特定の支部・分会（場合によれば申立組合自体も）が消滅することは決して珍しいことではない。ポスト・ノーティス命令がもつばら当該分会を相手方しているかぎり、このようなケースにおいて当該ポスト・ノーティス命令は違法とされる可能性が大きい。ここに現行ポスト・ノーティス命令の問題点の一つがあると思われる。

後者の第二事件は命令を発した後の事情変更によって、救済利益が消滅したか否かが争われたものである。具体的には、掲示場所と指定された横浜工場が閉鎖されたことおよび謝罪文の相手方として表示された分会が消滅したことが問題となった。<sup>(2)</sup>東京高判（昭六一・九・二九労働判例四八六号九五頁、本件は最二小判昭六〇・七・一九の差戻し審である）は、横浜工場の「組織は控訴人厚木工場として同一性を保って存在していることが認められ

るから、命令の趣旨に沿った掲示は可能であり」、また、横浜分会は消滅しているが、「謝罪の相手である補助参加人組合は存在しており、しかも救済命令の実務上しばしば採用される謝罪文の掲示は不当労働行為の確認と組合活動に対する同種行為の反復の防止という労働法特有の目的を有するもの」であるから、当該事実は救済利益ないしは必要性を消滅せしめる事情変更とは認められることはできないと判示した。<sup>(3)</sup>

横浜分会が消滅したとしても、上部組織である申立組合自体が存続しているので、全体としては救済利益が失われる事情変更とはいえないであろう。もっとも、横浜分会を相手方とした部分について履行不能となるかは争点となるであろう。

(1) 救済利益との関連については、前述の池上通信機事件東京地判（昭和五三・九・二八労働判例三〇六号二三頁）および亮正会高津中央病院事件東京地判（平一・六・一三労働判例五六四号二八頁）参照。

(2) 命令後に申立組合自体が消滅した場合は命令を遵守するに由なく、命令違反との事態も生じないので、命令を取り消す必要がなくなり取消請求は却下されることになる。例えば、城山工業事件横浜地判昭五六・三・三一労働判例三六九号四七頁参照。不利益取扱いを受けた者が退職した場合も、本人に関する部分の救済（現職復帰、処分の取消し）については取消によって回復されるべき実質的な利益がなくなり、やはり取消請求は訴え

の利益がないとして却下されている（商大自動車教習所事件 東京地判昭六三・二四労働判例五一六号六一）。もっとも、ポスト・ノーティス命令については、命令の基盤が失われていないので、その取消を求める訴えの利益も認められている（日本鋼管事件 東京地判昭六三・六・三〇判例時報一二八一号一四八頁、大久保製鐵所事件 東京地判平元・六・一四判例時報一二三二号一四六頁）。

(3) 組合員資格の喪失と救済利益との関連については、旭ダイヤモンド工業事件 最三小判昭六一・六・一〇労働法律旬報一一四七号二八頁および亮正会高津中央病院事件 最三小判平二・三・六労働経済判例速報一三九二号三頁参照。理論的問題については、拙稿「組合申立の法構造」―不当労働行為制度における組合と組合員―北大法学論集三八巻五・六号、三九巻一号（一九八八年）参照。

(四) 緊急命令の必要性

労働委員会命令に対し取消訴訟が提起されると命令の確定が阻止されるので、命令違反に対する制裁が不可能になる（労働組合法三二条）。そこで、労働組合法二七条八項は受訴裁判所に緊急命令を発する権限を付与し、労働委員会命令の早期履行を図っている。もっとも、同条がどのような場合に緊急命令を発するべきかの基準を明示しなかつたこともあり、この点をめぐり種々紛争が生じた。とりわけ、ポスト・ノーティス命令は一旦履行されてしまうと、その後命令が違法と判断されたら

してもその是正は極めて困難であることから、「緊急」命令を命じる必要性がないという判断が示される事例は少なくない。

例えば、オリエンタルモーター事件千葉地決(昭五七・九・一四労働判例カード三九九号三二頁)は、「被申立人に揭示命令を履行させることが特に緊急を必要とされるような特段の事情」が疎明されていないとして、また、新光タクシー事件福岡地決(昭五九・六・一三労働判例カード四三六号一五頁)は、不作意命令によってその目的を達しうるのでそれ以上暫定的措置である緊急命令によって事実上「将来回復不能な文書の揭示の履行を強制する」

のは相当ではないとして、それぞれポスト・ノータイス命令について緊急命令の必要性が否定されている(同旨、岩手銀行事件 盛岡地決昭四八・五・一四判例時報七一七号九七頁、城北工機製作所事件名古屋地決昭五〇・五・一四労民集二六卷三号四二二頁、道北観光バス事件 札幌地決昭五七・二・二六労働判例カード三九〇号二九頁、昭和運輸事件 札幌地決昭六〇・六・三労働判例四九六号六六頁)。

他方、ポスト・ノータイス命令につき緊急命令の必要性が認められた例としては大鵬薬品工業事件徳島地決(昭六一・二〇・三二労働判例四九一号一〇七頁)がある。

緊急命令制度をどう位置づけるべきかについては、吉野石膏事件東京地決(昭五四・二・一労民集三〇卷一号一〇一頁)以来学説判例上活発な論議がなされたが、オリエンタルモーター事件東京高決

(昭五七・一・二〇労民集三三卷一号五八頁)が労働委員会の裁量を重視する見解を打出し、論争は終結に向かった。にもかかわらず、緊急命令制度自体の位置づけは理論的に必ずしも十分に検討されたい。また、ポスト・ノータイス命令の履行の必要性が緊急命令制度の暫定性と両立するか等の論点についても十分な論議はされていない。いずれも今後の検討課題といえよう。

私見としては、今のところ緊急命令の必要性については労働委員会の意向を重視すべきである、すなわち労働委員会の申立があれば原則して必要性ありと解すべきであると考えている。しかし、ポスト・ノータイス命令の主目的が「陳謝」「反省」にあると位置づけるならば、一連の裁判所の示した躊躇も理解できないことではない。事後的に回復困難な事態が生じるからである。

(1) ポスト・ノータイスの部分については緊急命令の申立をしないという取扱いをしている労働委員会もある。

### 三章 新法理の提唱

#### (一) 現行ポスト・ノータイス命令の問題点

ポスト・ノータイス命令の実際およびそれをめぐる判例法理をふまえて、まず、現行法理の特徴と問題点について考えてみたい。ポスト・ノータイス命令は救済命令の一態様に他ならないので、わが国不当労働行為救済法理自体の特質を色濃く持っている。つまり、もっぱら不当労働行為の結果

「被害」を被った組合・組合員の「救済」を念頭においているわけである。具体的には次のような特徴がみられる。

第一に、ポスト・ノータイスの相手方は、申立人(組合、個人)であり、加害者が被害者に対して、陳謝するもしくは一定の意思を表明するとの形をとる。揭示と手交の代替性が問題になる所以でもある。それでも文書揭示のケースにおいては、従業員に対する教育的・通知的機能を果たしうるが、揭示の反射的效果にすぎない。不当労働行為が本来持つ従業員に対する「見せしめの効果(chilling effect)会社に抵抗したら解雇されるはめになる等」の解消には十分である。また、申立組合自体がその後消滅したならば、命令の履行は不可能になる。とくに、外部組合(合同労組、上部団体)の指導の下に結成された企業内の組織の場合にそのようなケースが少なくない。もっとも、このような特徴は救済命令一般についていえることではあるが。

第二に、申立人は加害者たる使用者が自分達に対して陳謝(具体的には陳謝文の揭示)すること強く要求し、労働委員会としてはこの要請をどう処理するか「苦慮」している実態にある。実際には、次のような基本的な問題があるので、多くの労働委員会では「陳謝」「反省」「誓約」等の表現は用いてはいない。さらに、文書揭示の請求にもかかわらず、手交にとどめるケースも少なくない。申立人の意向と労働委員会の対応ははつき

りと乖離する傾向にあるわけである。

では、陳謝文揭示命令はどこに基本的な問題があるのか。その一として、強制的に陳謝させることによって、不当労働行為の効果的予防にプラスになるか、また、長期的に労働関係の安定に寄与するかは必ずしも明らかではない。むしろ、感情的なものが残り、労使関係の改善にマイナスになるとの評価もなされている。その二として、陳謝の強要が使用者の思想・良心の自由を侵害するかの難問にも直面することになる。前述の亮正会高津中央病院事件最判のように、「深く反省する」との文言は単に約束文言を強調する意味を有するにすぎないとして憲法一九条違反の主張はその前提を欠くと解することも一つの見解ではある。しかし、強調する意味にせよ「反省」の意思を強制的に表明させることは、やはり一九条の問題になるであろう。この点から、若干の論者は「陳謝」型ポスト・ノーティスに対し批判的である。もともと、一連の論議において、法人が憲法一九条上の権利主体になりうるかの大問題が取りあげられていないが、その理由は明らかではない。

第三に、労働委員会命令の実際は、陳謝・反省型から留意型になっており、さらに、揭示に替えて手交を命じる事例も多い。中労委も再審査事件において、留意型に統一している。一九条論の間接的影響は多大なものがある。申立人の意向を重視すればするほど違憲の疑いが出てくるというジレンマに直面しているわけである。

他方、近時ポピュラーになりつつある留意型かつ手交型のポスト・ノーティス命令は、救済の実効性の側面での問題が少なくない。不当労働行為の存在を対従業員の関係において明らかにする点においても、また不当労働行為の再発防止の側面においても十分ではないからである。全く新たな観点からのポスト・ノーティス法理の構築が要請される所以である。

- (1) いわゆる原状回復主義の立場からポスト・ノーティス命令をいかに位置づけるかも争点になろう。もともと、私は原状回復主義に対し疑問を有している(前掲・拙著一九一頁参照)。
- (2) 運営当初はポスト・ノーティス命令についてさえ、組合ではなく個人の利益が重視されていたといわれる。労働争議調査会編「不当労働行為事件における特殊性の研究(一九五六年)四二頁。
- (3) 岡田克彦「ポスト・ノーティス命令の傾向と問題点」労働法律旬報八四一号(一九七三年)五四頁は、ポスト・ノーティス命令の、団体権侵害に対する慰謝料的性格を強調している。また、田中清定「ポスト・ノーティスについて」中央労働時報六二二号(一九七八年)二二頁は、陳謝文の揭示を命じる理由として、「使用者に対し応報的に道義的苦痛を味わせることによって、救済申立人側の憤まんを鎮静、同種事件の再発抑止に資する」ことをあげている。
- (4) 使用者の多くはポスト・ノーティス命令につき、「労使関係の改善に資するものではない」として批

判的である(近畿大学労働問題研究所編「労働委員会の実情と問題点一九八〇年一八一頁)。もともと、約三分の一は、事案によってはやむを得ないと回答している点にも注目したい。

- (5) 三藤正「不当労働行為からの救済命令」総合判例研究叢書 労働法(八)(一九六一年)六一頁、東大労働法研究会・注釈労働組合下巻(一九八二年)一〇一六頁、香月不二夫「ポスト・ノーティス命令の違憲性」産大法学一五巻一號(一九八一年)三頁。
- (6) 法人の人権については芦部信義編「憲法Ⅱ 人權(二)(一九七八年)九二五頁以下(芦部執筆)参照。憲法学説は、法人を憲法一九条の権利主体とみることに批判的であると思われる(例えば、同上書二六二頁八種谷執筆)。

#### (二) 不当労働行為法理の見直し

不当労働行為制度をどうとらえるかについて、学説上多様な角度から種々の検討がなされている。最近、救済命令、救済利益をめぐる論議が活発であり、不当労働行為制度によって保護されている権利・利益の法的性質が正面から問題になっている。特に、組合や組合員の(組合活動上、経済上)の利益の性質や利益相互の関連が争われる事案が少なくない。

ところが、今までの議論は不当労働行為の被害者たる組合、組合員の利益のみを念頭においていたと思われる。例えば、旭ダイヤモンド工業事件最判(最三小判昭和六一・六・一〇判例時報一一九六



号一五八頁)は、ストライキに対する報復的賃金カットの不当労働行為につき次のように判示している。「個人的な雇用関係上の権利利益を侵害するにとどまらず、右二五名に生ずる被害を通じ、参加人支部の組合員の組合活動意思を萎縮させ、その組合活動一般を抑制ないし制約し、かつ、参加人支部の運営について支配介入するという効果を必然的に」伴う、と。つまり、不当労働行為がなされた職場で働いている他の労働者、すなわち別組合員、非組合員、組合脱退者等に対するインパクトについてはほとんど配慮せず、もっぱら、申立人(参加人支部・組合員)の利益、とりわけ申立人の団結権の擁護のみを考えているわけである。そこでは、不当労働行為が職場におけるルール違反行為であり、申立人以外の労働者に対しては事実上極めて抑制的な効果を及ぼすという側面は軽視されていたといえよう。

では、なぜもっぱら申立人(組合)の利益だけが考慮されることになったのか、その理由と思われるのは次の三点である。その一は、不当労働行為制度が団結「権」侵害行為に対する救済システムと位置づけられたからである。ここでは団結権の具体的な担い手であり、不当労働行為の被害者である申立組合・個人の「権利」だけが問題になる。その二は、組合自身も、その活動が従業員を代表するというよりも、組合員のみを利益を代表するととらえていたからである。実際の運動も概ねそうであった。併存組合下の「団結平等論(使

用者の立場からは中立保持義務)」がかような傾向を助長することになったことも否定できない。その三は、労働委員会実務も当事者主義的な運営がなされていたからである。つまり、行政救済主義が採用されたとはいえ、労働委員会手続においてはもっぱら申立人と被申立人の意向・利益のみが問題とされていた。

たしかに、不当労働行為制度の基本的な目的は団結権の擁護にあるといえることができる。しかし、同時に、不当労働行為制度が職場における労働条件決定(団交)システム自体を保障している側面もあり、その観点からは不当労働行為は職場におけるルール違反行為に他ならない。不当労働行為の(実質的な)被害者は、当該組合(員)に限定されないわけである。別組合(員)や非組合員に対する抑制的な効果は極めて大きい<sup>44)</sup>。同時に、当該組合が全従業員の労働条件の決定に影響力行使しうる地位にある場合には、不当労働行為は当該組合の交渉力を弱め、その事実上の影響は当該組合(員)だけにとどまらない。

- (1) 大和哲夫・不当労働行為と労働委員会制度の研究(一九八七年)、塚本重頼・不当労働行為の認定基準(一九八九年)、宮里邦雄・労働委員会(一九九〇年)、山川隆一・不当労働行為訴訟法の研究(一九九〇年)、拙著・不当労働行為救済の法理論(一九八八年)等。
- (2) 詳しくは、拙稿「組合申立の法構造——不当労働行為制度における組合と組合員——」北大法学論

- 三八巻五・六号、三九巻一号(一九八八年)参照。
- (3) なお、第二鳩タクシー事件最判(最大判昭和五二・二・二三判例時報八四〇号二八頁)は、不当労働行為たる解雇を禁止した趣旨を、「一面において、当該労働者個人の雇用関係上の権利ないし利益を侵害するものであり、他面において、使用者が右の労働者を事業所から排除することにより、労働者らによる組合活動一般を抑圧ないしは制約する故」ととらえている。「労働者ら」とより包括的な表現を用いているのが注目される。これが、申立組合員以外をも念頭においているかははっきりしない。

- (4) 正直いつて申立組合の救済だけを考えている限り不当労働行為制度目的の実現は困難と思われる。労働委員会委員としての実感でもある。なお、前掲第二鳩タクシー事件最判は、行政救済制度の採用理由の一を「使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を右命令によって直接是正することにより、正常な集団的労使関係の迅速な回復、確保を」一因と把握している。「正常な集団的労使関係の迅速な回復」だけでなくその「確保」も目的とされている点に注目したい。
- (5) 例えば、労働組合法一七条の要件を満たす場合や従業員代表(労基法三六条等)の場合。なお、アメリカ法上は、排他的交渉代表制がとられているので、交渉代表たる組合は単位内全従業員を公正に代表することが義務づけられている。この点について拙著・三三〇頁以下参照。

## (三) 新法理の提唱

現行不当労働行為法理は、不当労働行為の「被害者」たる申立人の「救済」を主目的にしている。この点には異論はなく、ほぼ通説的な見解といえよう。問題は、このような視角だけから不当労働行為法理を構築することにある。つまり、不当労働行為が申立人以外の従業員に対して与える実際の影響力の大きさを考えるならば、その点の是正についても配慮した行政救済法理の形成が必要と思われる。

では具体的にどう考えるべきか。まず、前述のように、実体法のレベルにおいて不当労働行為には、職場における労使関係ルール違反行為との側面があることを正面から認めるべきである。つまり、申立組合員以外の従業員も不当労働行為の問接的(もしくは潜在的)被害者に他ならないわけである。組合加入や活動をすることが事実上抑制されるからである。申立組合が少数組合の場合には特にかような発想の持つ意味は重要である。とはいえ、現行不当労働行為手続きは当事者主義的なそれにならっているので、不当労働行為の成否自体は申立組合の立証如何ということになる。また、救済命令も申立組合(員)に対する、原状回復的措施もしくは差別是正的措置を主目的にしている。原職復帰命令、バック・ペイ、団交命令はすべてそうである。これらの命令は労使関係ルール違反の是正を図るという機能をも有するものの、必ずしもそれが主目的ではない。とりわけ、職場の従

業員に対し、ルール違反の事実を明らかにするとともにあるべきルールを教示する点では極めて不十分である。

そこで、本稿では、端的にこのような機能を果しうる救済として、ポスト・ノーティス命令に着目した(将来の不作為命令も同様な機能を果たしうる)。たしかに、現行のポスト・ノーティス命令は必ずしも以上のような観点から創出されたものではない。しかし、本稿のような観点から、ポスト・ノーティス命令の新法理を構築することは可能と思われる。

そのためにまず、ポスト・ノーティス命令の機能について確認しておきたい。当該命令は、基本的に、「関係者」に不当労働行為がなされた事実を周知せしめることと、同種不当労働行為の再発を防止する目的を持つ。この点はずでに判例法上確立した見解である<sup>(4)</sup>。若干の地労委は、さらに陳謝・反省をも要求しているが、ここでは、ポスト・ノーティスの基本的目的として一応事実の周知と再発の防止だけを考えたい。

さて、今までのポスト・ノーティス命令は、不当労働行為がなされたことの周知といっても申立組合(員)への周知、また再発防止といっても、申立組合に対する不当労働行為を専ら念頭においていた。まさに、不当労働行為の「救済」を目的にしていたわけである。これをルール違反を是正するという観点から考えると、職場の従業員(別組合員については組合員として、また非組合員で

あっても潜在的組合員として)に対する周知と従業員との関係における再発防止ととらえることもできる<sup>(5)</sup>。職場におけるルールの確立も「救済」の範囲内と考えるわけである。行政救済については以上のような一定程度公的な観点からの措置も許されるであろうし、またその点に行政救済の意義があると思われる。

では、ポスト・ノーティス命令の在り方は具体的にどのように構成されるべきか。

第一に、ポスト・ノーティスの相手方は、申立組合(員)ではなく、(全)従業員である<sup>(6)</sup>。したがって、当該企業において申立組合員が一人もいなくなっても、申立組合(例えば、合同労組の場合)が存続しているかぎり命令の履行が可能であり(申立組合が消滅した場合においても可能との考え方もありうる)、さらに救済利益も認められる。

第二に、その内容は従業員に対し、不当労働行為をなした事実を通知し、今後同種行為をしないことを表明することになる<sup>(7)</sup>。したがって、憲法一九条違反の問題は生じない。ごく例外的に悪質な事案については(申立組合に対する)「陳謝的」文言を用いることも労働委員会の裁量の範囲内と思われる<sup>(8)</sup>。しかし、それはあくまでも特別なケースであり、私個人としてはこのような処理は好ましくないと考えている。また、そのような措置はここで検討しているポスト・ノーティス命令とははっきりと異なった性格のものとして位置づけるべき

であろう。

第三に、その形態は、従業員に対する通知を目的とするので文書の掲示もしくは社内報への掲載が原則となり、文書手交との代替性は問題とならない。また、掲示場所は、不当労働行為がなされた、もしくは申立組合員の就労している職場に限定されない。不当労働行為の再発防止を实效化あらしめるために、全職場に掲示させるのが適切と思われる。

第四に、不当労働行為の再発防止の観点からは、「請求する救済内容」如何にかかわらず、<sup>(6)</sup> あらゆる不当労働行為事件につき自動的にポスト・ノータイス命令を命じるほうが効果的である。またその解しても申立人の意向に必ずしも反するものでもないであろう。たしかに、現行不当労働行為制度の当事者主義的構造からすれば、以上のような見解に疑問がないわけではないが、職場におけるルールの確立は公的な立場からも要請されるので当該措置も労働委員会の裁量の範囲内と思われる。かような見解が解釈論的に「無理？」であるとしても、少なくとも申立人が当該救済（従業員を相手方とする文書の掲示）を求めたケースにおいては、問題がないであろう。

(1) 亮正会高津中央病院事件 最三小判平二・三・六労働経済判例速報一三九二号三頁。「関係者」とは具体的にどのような者を含むかの問題である。

(2) このような側面を重視する見解も少なくない。

例えば、三藤・前掲書六一頁、菊谷・前掲論文一

五三頁、直井・前掲論文二八頁、小松敏和「ポスト・ノータイスーその変遷と現状」中央労働時報七三八号（一九八五年）二六頁。

(3) 従業員を対象とし、今後不当労働行為をしない旨声明、通知するという形態のポスト・ノータイス命令の例がないわけではない。例えば、菅野鑄造工業事件 大阪地労委昭和二五・六・三命令集二集九六頁、広島工業事件 広島地労委昭和四三・四・二二命令集三八集二五三頁。

(4) 三藤・前掲書四三頁参照。

(5) 石川吉右衛門・労働組合法（一九七八年）三九七頁、司法研修所編・前掲書二二〇頁参照。

(6) 稲垣正明「ポスト・ノータイスについて」日本法学三八巻三号（一九七三年）七九頁は、申立の有無にかかわらず労働委員会の裁量としてポスト・ノータイスを命じうると指摘している。

