

東京地裁平成12年5月19日判決

—不当労働行為等に基づく債務不存在の確認請求について—

(平7(ワ)19239号債務不存在確認請求事件(控訴)労働判例793号57頁)

Declaratory Judgment for Nonexistence of Debts based on Unfair Labor Practice

井 村 真 己

【事実の概要】

X(原告)は、会計事務所の経営者であり、Y(原告)はXに雇用されていた元従業員で平成8年3月に退職している。Xはパート従業員であるA(被告)および訴外Bの2名を平成6年8月31日に懲戒解雇した。この解雇を受けて、Aらは、地域を基礎とする個人加盟の合同労働組合であるC組合(被告)に加入した。また、平成6年11月頃、Aを支援する目的でC組合の組合員やAの配偶者などによりD対策会議(被告)が組織されており、原告らに対して様々な活動を行っていた。その後、同組合とXが団体交渉を行った結果、同年10月31日にXはAらへの懲戒解雇処分を撤回したため、Aは同年11月4日から復職したが、Yから嫌がらせを受けたとして、翌日からは就労しなかった。

Xと被告らはさらに団体交渉を行い、平成7年4月24日、次のような内容の協定(以下本件協定という)を締結した。

1. Xは、A及びBへの懲戒解雇が法的に瑕疵がある又は違法なものであったことを認め、撤回し謝罪の意思を表す。
2. Xは、Aがパート従業員の地位にあることを確認する。Aは、平成7年5月8

- 日に就労し、従来通り原則としてコンピューター入力作業を行うものとする。
3. Xは、解雇の撤回について更に関係者に周知徹底する。Xは前項の就労日に、所員に対し、解雇の撤回を改めて告知し、Aに十分な発言の機会を与える。
 4. Xは、Bを解雇前の地位に戻す。X及び被告組合は、Bが平成6年9月末日をもって予定通り退職したことを相互に確認する。
 5. Xは、Aへの本件解雇がなかったものとして、その雇用保険料を負担する。
 6. Xは、被告組合に対し、平成7年5月2日限り、解決金として120万円を郵便振替の方法にて支払う。振替手数料はXの負担とする。
 7. Xは、Aを含む所員の労働条件の向上に務めるほか、労働組合の意義を十分に認識した対応する。
 8. Xと被告組合、A及びB間には、本件解雇に関し、他に何らの債権債務のないことを確認する。本協定に定めのない事項については、互いに誠意をもって協議・決定する。

Aは、本件協定に基づき、平成7年5月8日に会計事務所に復職したが、同年7月24日にストライキを通告し、以降は就労していない。なお、この間、Aは、Yをはじめとする会計事務所の従業員から、労働組合に所属して団体交渉を継続していることに関して、様々な形で嫌がらせを受けていた¹⁾。

また、本件協定の締結後、XとAおよびC組合らは、パート従業員に対する有給休暇の付与、生理休暇および健康診断の有給実施、Aの髪の毛の色、YによるAに対する嫌がらせの問題等を交渉事項としてストライキを通告した日までに計4回団体交渉を実施している。また、ストライキ通告後、組合は労政事務所に団交促進のための斡旋を申請し、同事務所において計2回団体交渉が行われた。さらに、この斡旋が不調に終わると、今度は原告使用者が都労委に対して斡旋を申請し、そこでも計2回の斡旋手続が行われたが、交渉は進展しなかった。

このような状況のもとで、原告らは、①C組合およびD対策会議に対する不当労

1) 具体的には、Yを中心として、「私たちは、あんたが組合をやめないかぎり態度を変えない」「ゴキブリ」「あんたなんかやめてしまえ」などの言葉を浴びせており、Aは、事実上職場八分状態となっていた。

働行為による不法行為に基づく損害賠償義務の不存在，および本件協定違反による債務不履行に基づく損害賠償義務の不存在，②Aに対する人権侵害行為あるいは不当労働行為による不法行為に基づく損害賠償義務，③Aに対する平成7年7月24日以降，Aが復職・退職するまでの賃金支払義務の不存在の確認をそれぞれ求めて訴を提起した。

【争点】

1. 本件訴えの適法性
2. 原告らのAに対する債務の存否

【判決】

・一部認容

争点1について。

被告らは、①このような訴に対して裁判所が司法判断を下すことは、労働者が団体交渉によって、争議権行使により獲得しうべき利益を強制的に奪うものであり、私的自治への介入であると同時に裁判所による労働基本権の侵害であること、②裁判所が、仮に労使間における不法行為について司法判断を下したとしても、これは労使における問題を最終的に解決するものではないこと、③本件訴訟は、団体交渉を嫌悪するAが、団体交渉を拒否するための口実として先制攻撃をかけてきたものであり、訴えの濫用に該当するものであって、確認の利益がないと主張していた。裁判所は、これを否定して以下のように判示している。

「団体交渉は、労働条件等の争いを団体の団結権・争議権等を背景に、交渉技術を尽くし、政策的な配慮も加えて将来にわたる権利関係ないし法律状態を形成しようとの目的及び機能を有するのに対し、訴訟は、当事者間の権利関係ないし法律状態を確定する目的及び機能を有するものであって、両者はその目的と機能を異にするものである。特に本訴で原告らが求めているのは、損害賠償の債務の不存在の確認であるところ、裁判所がこれについて判断することにより、その存否が確定したとしても、それにより直ちに団体交渉等が禁止される効果が生ずるものではないのであって、自主的交渉の余地が残されている限りは、団体交渉を継続し、労使の合

意により裁判所の判断とは異なる権利関係を構築することも可能である。したがって、裁判所が判断することが労働基本権の侵害とはいえない。

また、憲法は勤労者の団結権、団体交渉権その他の団体行動権を保障すると同時に、何人に対しても裁判所において裁判を受ける権利を保障しており・・・、前者が後者に対して絶対的優位を有することを認めているものではないのであって、この観点からも、司法判断が許されないとの被告らの主張は採用できない。」

「自主的交渉の余地のない行き詰まり状態になった場合には、使用者の以後の団交応諾義務が否定されるのであり、この場合には、使用者は判決により存在が確認された以上の債務を求められることないのであって、その意味で、当該債務に関する当事者間の紛争は判決により最終的に解決するというべきである。そして、原告らが求めている損害賠償等の債務の存否は、法令を適用することによって解決し得べき権利義務に関する当事者間の紛争であることは明白であり、かつ、・・・最終的に解決できるものであるから、本件が裁判所法3条1項の「法律上の訴訟」に該当するものであることは明らかである。」

「憲法上保障された裁判を受ける権利といえども濫用が許されないことは当然であり、団体交渉を拒否する口実とする目的で訴えを提起することも権利の濫用であって許されないというべきである。

しかし、・・・平成7年4月24日の本件協定締結後、Xと被告らは労働条件等について団体交渉を重ねていたが、同年7月24日のストライキ通告以降、被告らは事務所前で情宣活動を行うほか、Xの自宅にまで押し掛け、その周辺でビラを配布したり情宣活動を行うなどの激しい争議行為を行い、Xの妻子が怯える事態となったため、原告らは・・・本訴を提起するに至ったと認められるのであり、原告らが単に団体交渉を拒否する口実として本訴を提起したとは認められない。」

争点2について。

「(労働契約に基づく賃金支払債務について) 賃金は労働の対償であるから、労働者が労務を提供しない限り賃金を請求しえないのが原則である。ただし、使用者の責に帰すべき事由により労務の提供が不能となった場合には、労働者は賃金債権を失わない。ここで、労務の提供が不能かどうかは、社会通念に従って労務の提供が期待しえないかどうかによって判断すべきである。

これを本件について検討するに、・・・YはAに対する解雇の撤回に納得せず、Aに対し悪感情を持っており、・・・他の従業員も被告らの対応に反発を強めていたと認められ、・・・Aにとって労務提供がしにくい環境にあったことは否定できない。しかし、使用者であるXはAを受け入れようと努力していたものであること、Yらの言動に対してはC組合が抗議を行う等の対応をしていたことからすれば、社会通念上およそ労務の提供が期待しえない状況にあったとまでは認められないのであって、むしろAによる労務の不提供は、ストライキという自己の支配領域内にある理由によるもので、自らの判断次第では労務の提供は可能な状況にあるというべきである。

（不法行為に基づく損害賠償債務について）被告らは、原告ら及び従業員の行為が嫌がらせ行為、人権侵害行為である主張するが、人権というのは、多義的な概念であり、憲法が11条以下で保障している基本的人権の意味で用いているとしても、そこには様々な権利・事由が含まれているものであるから、人権侵害行為というだけでは被侵害利益の主張として不十分である。

・・・Yの言動中には、社会通念上許される限度を超えたものがないとはいえないものの、被告らの主張が右のようなものとどまる以上、不法行為の成立、不法行為と相当因果関係のある損害の発生を認めることはできない。

よって、原告らに不法行為に基づく損害賠償義務はない。」

【検討】

・判旨に疑問。

本件は、使用者側による不当労働行為ないし人権侵害行為を理由とする損害賠償債務の不存在の確認請求を求めた事例である。このような債務不存在確認訴訟が、

2) 労働関係における債務不存在確認請求の事例として、ユニ・フレックス事件（東京地判平10.6.5・労判746号117頁）がある。この事例は、原告会社が、被告従業員2名に対する雇用契約は、合意解約によって終了しており、原告には何らの未払債務もないが、被告らが時間外労働の割増賃金の支払を求めていると主張して、被告らとの間の雇用契約に基づく債務の不存在確認を求めたというものである。なお、同事件においては、被告らは、合意解約の事実が存在しておらず、原告会社によって違法な解雇が行われたものであると主張して、雇用契約上の地位確認、賃金の支払、時間外労働割増賃金の支払、年次有給休暇として認められずに欠勤扱いされた日数分の賃金、不法行為による損害賠償の支払等を求めて反訴を提起している。

労働関係の債務をめぐる提起されることはきわめて珍しいものといえる³⁾。本件の争点は、使用者による債務不存在確認訴訟の提起に確認の利益が認められるか否かという点と、使用者による不当労働行為ないしは人権侵害行為があったか否かである。以下、順に検討を加える。

一般に、不法行為等によって生じた損害について賠償が問題となる場合、被害者および加害者の間で何らかの交渉が持たれるのが通常であり、そこで解決されない場合には被害者の側から給付訴訟の提起がなされるのが普通である。よって、加害者側はこれに応訴していけば十分であり、債務不存在確認訴訟を提起する必要性は少ないものとされている³⁾。しかし、一定の事情のもとでは、加害者側からの債務不存在確認訴訟の提起が有効もしくは実益がある場合があることが指摘されてきている⁴⁾。

債務不存在確認訴訟には、まず、従来より認められてきた機能として、自己の法的地位に関して不明確な点があれば、その不明確を除去することによって、それに起因するコストまたは損害の発生を未然に防止し、不明確を除去することによって法的な利益があるという紛争予防的機能がある。これには、被害者側が法律上の手続に訴えることなく、あくまでも執拗に不当な要求を行い続ける場合には、加害者側から損害賠償の不存在ないし適正な損害賠償額の確定を求めて、訴えを提起するような事例が該当する。このような場合、被告側に債権の存在の主張・証明責任を負担する等、応訴の際に給付訴訟の原告と同様の訴訟遂行を強制されるという提訴

3) 村田長生「債務不存在確認訴訟」吉田秀文・塩崎勤編『裁判実務体系⑧——民事交通・労働災害訴訟法』387頁(1989年)。

4) このような債務不存在確認訴訟は、交通事故による損害賠償をめぐる近年多発している。その背景にある事情としては、出口雅久「債務不存在確認訴訟の機能と確認の利益に関する若干の考察」立命館法学256号1610頁(1997年)によれば、①被害者が交通事故と種に多額の損害賠償を得ようと延々と治療を続け、この間に加害者や保険会社に対していわゆる「示談屋」を代理人として、執拗かつ強硬に法外な請求を行う場合等、被害者側に問題がある場合、②医療機関が、被害者の愁訴に無批判に應えて不必要な治療を行っているのではないかと疑いが持たれる場合等、交通事故による受傷について自由診療を行う医療機関に問題がある場合、③加害者側、特に保険会社やその代理人である弁護士が被害者の治療内容について十分に調査することなく、または被害者と事前に交渉もしないで、事故の態様や事故後一定期間を経過したことを基準に、安易かつ機械的にこのような訴訟を提起する場合を挙げている。なお、村田・前掲註(3)論文、山下満「債務不存在確認訴訟の実情と問題点」塩崎勤編『現代民事裁判の課題8 交通損害・労働災害』522頁(1989年)なども参照。

5) 出口・前掲註(4)論文1610頁。

強制機能の存在も指摘されている⁵⁾。もう一つの機能として、相手方の権利主張が予想される場合に、相手方の主張・立証が不十分であるために積極的な訴訟提起に至っていない段階において債務の不存在の確認を求めるという先制攻撃的機能も存在する。この機能は、①被害者の損害額が定まらないために、被害者側が給付の訴えを控えている場合、②被害者からは何らの請求さえなされていない場合、あるいは当事者間で誠意ある解決を目指して交渉が続けられており、それを妨げるような何らの事由もない場合などにおいて、加害者側から一方的に債務不存在確認訴訟が提起された場合である⁶⁾。このうち、紛争予防的機能として利用される債務不存在確認訴訟の提起は、訴権の濫用とならないかぎり加害者側の唯一の防御手段として正当化しうるとされている⁷⁾。問題は、先制攻撃的機能をも混在しているとみなされる債務不存在確認訴訟は、訴権を濫用しているものではないかという点である。

この点に関して最近の判例は、確認の利益は、被告に対する関係において原告の法律上の地位の不安定・危険があるため、確認判決によって権利関係の確定が紛争解決に有効・適切な場合にのみ、確認の利益が認められることを前提としつつも、実際には被告が債権の存在を主張しているという事実が存在していることをもって、債務不存在確認訴訟における確認の利益が認められるものと解してきている⁸⁾。ここでは、債務の存否・額について両当事者の主張が食い違うこと自体が原告の法的地位の「不安定・危険」であるとされている。こうした判例の態度は学説によっても支持されてきている⁹⁾。このような観点からは、先制攻撃的な債務不存在確認訴訟に関して訴えの利益が否定される事例はごく少数とされることになるが、実際の

6) 前掲註(4)をこれに即して分類すると、①および②は、紛争予防的機能であり、③は先制攻撃的機能に分類されることになる。

7) 出口・前掲註(4)論文1613頁。

8) たとえば東京高判平4.7.29・判時1433号56頁は、交通事故における被害者の損害が治療費と慰謝料のみであり、過失相殺の結果、残債務はなかったものの、加害者側が被害者との円満な解決を目指して交渉を進めていた状況のもとで、被害者側が損害賠償額はもっと多額である等主張してこれに応じようとしないうちに、本件交通事故に基づく損害賠償債務の不存在確認を求め訴訟を提起したものである。原審が、当事者の主張する損害額に争いがあるというだけでは確認の利益を肯定することはできず、さらに、その争いを解消すべき当事者が誠実に協議したがなおお説話が成立しなかった等の事情がなければ確認の利益を認めることができないと判示して訴えを却下したのに対して、損害賠償債務の存否をめぐって争いがある以上、かかる債務不存在確認の訴えにつき原則として確認の利益を肯定すべきであるとして、原判決を取り消して原審に差し戻している。

9) 出口・前掲註(4)論文1618頁。

判断にあたっては、債務不存在確認訴訟が正当なものであるか否かは、被害の内容・程度、示談の交渉の経過に照らし、正当な目的のもとに正当な時期になされたかどうかを総合的に判断して決すべきであるとする¹⁰⁾。

上述のような一般的な損害賠償をめぐる債務不存在確認訴訟における理論をふまえて、本件について検討する。本件において、まず問題となるのは、使用者がいかなる意図をもって本件訴えを提起したのかである。本件訴えが提起された時期は、懲戒解雇をめぐる締結された協定に基づいて労使間で行われていた団体交渉について、労政事務所および労働委員会における斡旋が不調となった時点である。この時点においては、組合側は不当労働行為の申立等をしていない¹¹⁾。さらに、不存在確認を求めている債務は、組合に対する不当労働行為ないしは協定違反の債務不履行の損害賠償に関するものであるが、これは少なくとも訴訟提起の時点では未だ問題とされていない債務である。これらの事情からすれば、確認の利益の問題は、結局のところ団交が不調となっていることの責任が使用者にはないということ、換言すれば、使用者は組合に対して誠実交渉義務を尽くしているということを債務不存在の形で確認しようとするものにほかならない¹²⁾。このような訴訟について確認の利益を認めるにあたっては、労働者の団体交渉権を侵害する可能性を否定しえないのであるから、慎重な判断が必要となるというべきである。

本件判旨は、本件訴えの適法性判断につき、団体交渉は将来にわたる法律関係を「形成」するものであるのに対し、裁判所による判決は、法律関係を「確定」させるものであるから、その目的と機能を異にするとし、そして本件訴訟において債務の存否が確定したとしても、そのことにより直ちに団体交渉を禁止する効果を生ずるものではないとする。そして、憲法は労働基本権と裁判を受ける権利との比較でどちらかに絶対的優位を認めているものではないとして、かかる債務不存在確認請求が、労働基本権を侵害するものではないと判示している。また、このような訴訟

10) 山下・前掲註(4)論文526頁。

11) 実際には、組合は、使用者による訴訟提起の4日後に不当労働行為による救済を労働委員会に対して申し立てている。

12) 誠実交渉義務とは、使用者が団体交渉を行うにあたって、単に交渉の席につくことのみならず、労働者側と誠実さ(good faith)をもって交渉することを意味するものである。西谷敏『労働組合法』289頁(有斐閣・1998年)。

につき裁判所が確定判決を下す意義は、団体交渉が自主的交渉の余地のない行き詰まり状態になったときに、当事者の債権債務関係が本件判決によって確定することをもって、当該債務に関する当事者間の紛争が判決により最終的に解決することにあるとする。さらに、かかる訴えが団交拒否の口実にすぎないという被告側の主張についても、ストライキ通告後に組合の行った激しい争議行為によって、原告の妻子が怯える事態になったことから、本訴を提起するに至ったものであるとして退けている。

このような本件における裁判所の判断には問題があるといわざるを得ない。まず、私見によれば、本件における債務不存在確認訴訟の目的は、使用者が誠実交渉義務を尽くしているということの確認である。この観点からすれば、かかる訴訟が使用者側に有利に確定するということは、実際上の機能としては、使用者の団交応諾義務を否定することにつながるものと思われる。この場合、当事者に自主的交渉の余地は残されているとしても、交渉の優位性という点からは、明らかに労働者側が不利な立場に追いやられることになるものと思われる。逆に労働者側に有利に確定した場合には、使用者は損害賠償などの債務を負うことになる。しかし、判旨の論理からすれば、使用者の損害賠償債務は自主的交渉によって変化する可能性があることを否定していないのである。さらに、使用者がかかる債務を拒否することになれば、組合側はさらに債務不履行の訴えを提起する必要に迫られることになるのは容易に想像できる。そうだとすれば、本件のような当事者間の団体交渉が不調である段階において、債務不存在確認請求は、使用者の先制的訴えの濫用であり、かかる訴訟を提起したこと自体が、誠実交渉義務に反する団交拒否の不当労働行為と評価されるべきであろう。また、組合による使用者の自宅周辺における激しい争議活動は、確かに使用者にとっては望ましい事態ではないが、この場合であっても使用者は妨害排除の仮処分請求等の手段を用いることができるのであるから、この点のみで本件訴訟の適法性判断の根拠とするには不十分であるといわざるを得ないのである。

しかし、このことは、この種の使用者による債務不存在確認訴訟一般を否定するものではない。本件判旨のいうように、使用者が誠実交渉義務を尽くしたにもかかわらず、団体交渉が自主的交渉の余地のない行き詰まり状態になったときには、使

用者の団交拒否は正当化されることになる¹³⁾。このような行き詰まり状態になっているときに、使用者が、団交拒否による不当労働行為の損害賠償債務の不存在を確認するというのであれば、そこには紛争予防的機能として確認の利益があるものと考えられる。いずれにしても、この種の債務不存在確認訴訟に関して確認の利益があるか否かを判断するにあたっては、当該訴訟提起に至るまでの団体交渉の経過、当事者の態度などを総合的に見る必要があるというべきであって、本件のように、これらの点につき何らの判断をすることなく、単に使用者の裁判を受ける権利を根拠としてこれを肯定するならば、憲法28条が団体交渉権を独自の権利として認めたことの意義を没却させることにつながりかねないものと思われる。

また、本件判旨は、Aに対する賃金支払債務および不法行為による損害賠償債務についていずれも否定している。このうち、賃金支払債務に関しては、民法536条2項を基礎としつつ、本件にあつては組合が正当な手続を経てストライキ通告を行っており、Aはそれに従って労務提供を行わなくなったものであることから、これを使用者の責に帰すべき事由により労務の提供が不可能となった場合とはいえないとしている。さらに、判旨は、Yによる嫌がらせについて、これを人権侵害行為であると主張する被告側に対して、人権侵害行為というだけでは被侵害利益が特定されていないとし、Yの言動は社会通念上相当とされる限度を超えたものがないとはいえないものの、被侵害利益が特定されていない以上、不法行為の成立および不法行為と相当因果関係のある損害の発生を認めることはできないとしている。本件訴訟提起自体が権利の濫用であるという私見の立場からは、改めてこれらについて問題とする必要はないのであるが、重要な論点であるので検討を加えておく。

本件におけるYの嫌がらせは同僚従業員によるものであつて、使用者によるものではないことから、かかる嫌がらせを不利益取扱の不当労働行為と位置づけることは難しいものと思われる¹⁴⁾。しかし、Yの言動に社会通念上相当とされる限度を超えたものがあると認定している以上、それに対してAに何らの救済をも与えないと

13) 寿建築研究所事件（東京高判昭52.6.29・労民集28巻3号223頁，労判281号64頁），池田電器事件（最二小判平4.2.14・労判614号6頁）。

14) もっとも、同僚従業員による嫌がらせであっても、それが使用者の意を受けて行っていたものであれば、不当労働行為の成立可能性は否定しえない。西谷・前掲註(12)143頁。

することは妥当ではないだろう。もっとも判決がこのような結論に至った背景としては、被告側がストライキを行った要因は、Yの嫌がらせないし人権侵害行為にあり、これによる損害はストライキによって得ることのできなかった賃金相当額であると主張している点に帰着しているものと思われる。しかし、判旨も指摘するように、ストライキをはじめとする争議行為は、憲法により保障された労働者の権利であるが、その権利を行使することに伴う損害（＝労務を提供しないことによる賃金請求権の喪失など）については、自らが責任を負うべきであるといわざるをえない。結局、本件におけるAの損害は、Yの言動がAにとって精神的苦痛ないし人格権の侵害しているという点で人権侵害にあたるものであり、その不法行為に対する損害を慰謝料という形で請求しうると解するよりほかないであろう¹⁵⁾。

15) なお、この点に関して使用者の責任を追及する場合、セクシュアル・ハラスメントをめぐる判例において構築されてきている「職場環境調整義務」という概念が参考になるものと思われる。そのリーディング・ケースである福岡セクシュアル・ハラスメント事件（福岡地判平4.4.16・労判607号6頁）によれば、職場環境調整義務とは「労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵し、その労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、またこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つように配慮する注意義務」と定義される。使用者がこのような注意義務を果たしていないのであれば、使用者自身に民法709条の不法行為責任が肯定されうることになる。