

解雇 / ストライキ問題事件のフィリピン最高裁判決 「理由」部分の和訳

[判決原文 18 ページ以下]

当裁判所の判断

組合は、トヨタの違法ストライキと宣言されたいとの申立の判定に当たり、NLRC が組合の準備書面を無視して組合の適正過程（デュー・プロセス）享受権を侵害したと主張する。

当裁判所は別様に判断する。

組合の準備書面が NLRC によって検討されなかったのは、全く組合の落ち度である。記録は、NLRC が組合に適正過程（デュー・プロセス）を提供するのにあまりにも寛容でありさえしたことを、容易に明るみにする。NLRC は当事者らに対し準備書面を提出することの命令を 3 度も発したが、組合はこれを最後の最後まで無視した。何故に組合が準備書面の提出を延引したかの十分な正当化理由は提示されなかった。ダトゥ・エドゥアルド・アンポ対高裁事件判例では、当事者は、手続への参加機会を提供されながらそうしなかったときには、適正過程（デュー・プロセス）の剥奪に対し苦情を唱えることが出来ないと説明されている。当事者は、聴聞を受ける機会を利用しないときには、憲法上の保障の侵害なしに、これを放棄または喪失したものとみなされる。かくして、NLRC 側には、組合の適正過程（デュー・プロセス）享受権の侵害はなかった。

手続上の側面について、組合は、CA が組合の申立を無署名の訴答と扱ったと論難し、227 名の控訴人中 159 名の署名による検証があることから、既に裁判所規則第 7 の第 4 および 5 条の要件を実質的に遵守し満たしていると断定する。

組合の命題は部分的には正しい。

裁判所規則第 7 の第 4 条は次のように述べている。

第 4 条 検証 - 法律または規則に別途特段の要求がある場合を除き、訴答は宣誓のもとでなされ、検証され、又は宣誓供述書を伴ってなされることを要しない。

訴答は、宣誓供述人が訴答を読んだこと、及び宣誓供述書中の主張が同人自らの知識において又は真正の記録に基づき真実かつ正確なものであることを述べた宣誓供述書により検証される。

検証を要する訴答であって、「情報及び措信」に基づく、又は「知識、情報および措信」に基づく検証を包含したもの、又は検証を欠如するものは、無署名の訴答と扱うものとする。

訴答中の主張が真実かつ正確なものであり、想像の産物または推測の代物ではないことの保障を得ることを意図しているのであるから、検証要件は意味があるのである。この要件は、要するに訴答の方式を左右する条件であり、この要件の不遵守があっても、必ずしもこれにより訴答を致命的に欠陥のあるものとはしない。

本件においては、227名の控訴人注 159名のみが検証書を作成しているのであるから、問題は組合の検証の不存在にあるのではなく、その妥当性にあることになる。否定しようもなく、検証書を作成した 159名の控訴人に関しては、彼等が申立の主張の真実性と正確性について十分な知識を有している旨証明しており、その申立は検証要件を満たしている。しかしながら、彼等の署名は、氏名の拳がっている他の 68名の控訴人が、彼等に代わって検証書に署名する趣旨の授權書を 159名の控訴人に付与しない限り、当該 68名による申立の検証とみなすことは出来ない。かくして、ロキアス対オンブズマン室事件判例において、当裁判所は、申立は、控訴状に署名している控訴人に関しては方式上の要件を満たしているが、控訴状に署名をせず、同人に代わって署名することを他の控訴人に授權もしていない共同控訴人に関してはみたしていないことになると、判断したのである。この状況における確な判断は、控訴状に署名している当事者に関しては申立を方式要件に準拠しているとみなすことであり、したがって、彼等に関してのみ適正な過程（デュー・コース）を付与することが出来るということになる。検証書に署名せずかつ裁判所漁りをしない旨の証明書に署名しない他の控訴人は、控訴人と認めることが出来ず、当裁判所における当事者の確を有しない。不遵守控訴人に関しては、即座に申立を却下すべきである。

しかしながら、本件においては、CA は、健全な裁量権の行使に当り、ロキアス事件判例の判旨を厳格には適用することなく、事件の本案についての判定へと進んだ。

BLR（労働関係局）および DOLE（労働雇用省）長官の執務室前およびトヨタの各工場におこなわれたとされる抗議集会デモは、違法ストライキを構成した。

いつストライキは違法となるか？

労働法の著名な権威ルートヴィヒ・テラーは、違法ストライキの 6つの範疇を列挙する。すなわち、

- (1) [それが]特段の法律の禁止に背馳する[とき]、例えば政府機能を遂行する従業員によるストライキなど、又は
- (2) [それが]特段の法律の要求 [例えば有効なストライキの要件に関する労働法 263 条など] に違反する[とき]、又は
- (3) [それが]不適法な目的のためのものであると宣言された[とき]、例えば使用者が非組合

員従業員に対して不当労働行為を犯した場合を含む、又は

- (4) [それが]その目的の遂行において不適法な手段、例えばストライキ不参加者の広範なテロ行為[例えば、労働法 264 条(e) 項に基づく禁止行為]、を駆使した[とき]、又は
- (5) [それが]現存する差止命令、例えば差止命令、禁止又は労働法 263 条に基づき DOLE 長官および NLRC により発布される命令、を侵害すると宣言された[とき]、又は
- (6) [それが]現存する合意、例えば非ストライキ条項又は義務的仲裁条項、に背馳する[とき]

控訴人組合は、2001 年 2 月 21 および 23 日に実施された抗議または集会デモは、平和的に集会し政府に苦情の回復を請願する権利の正当な行使であるから、労働法に定義されたストライキの範囲内に入るものではないと主張する。主としてフィリピン・ブルーミング・ミルズ従業員組織対フィリピン・ブルーミング・ミルズ・カンパニー・インコーポレイテッド事件の判例で布かれた法理に依拠して、組合は、抗議はトヨタに向けられたものではなく政府（DOLE および BLR）に向けられたものであったと主張する。組合は、抗議は労働法の想定するストライキではないと説明する。組合は、フィリピン・ブルーミング・ミルズ従業員組織事件判例では、一部警察官の濫用的行為に対して政府に請願するためマラカニヤン宮殿において挙行された大衆行動は、発言し、平和的に集会しかつ政府に苦情の回復を依頼する従業員らの権利の適正な行使であるとされていると指摘する。

組合の見解は当裁判所を納得させることが出来ない。

フィリピン・ブルーミング・ミルズ従業員組織事件の事実はある面で本件のそれに類似しているとはいえ、組合は、1 つの大きな相違、すなわちフィリピン・ブルーミング・ミルズ従業員組織事件には労働争議がないということ、を認識していない。本件では、2001 年 1 月 16 日に組合が提出したストライキ通知の対象事項であるところの、トヨタの組合認知および組合との交渉拒否から発生した進行中の労働争議があった。かくして、組合がフィリピン・ブルーミング・ミルズ従業員組織事件判例に依拠することは失当であり、本件の先例にはなり得ない。

ストライキとは、産業または労働争議の結果としての、従業員らの共同行為によるなんらかの一時的な作業の停止を意味する。翻って労働争議には、雇用条件、または、紛争当事者が従業員対使用者の近接的關係に立っているか否かに拘らず、雇用条件の交渉、手直し、維持、変更または取決めにおける人の結社もしくは代表行為に関する、一切の紛議もしくは事件が含まれる。

バンガリザン対高裁事件判例では、「決定力を持つことになるのは状況の実質であってその外観ではないのであるから、従業員らが彼等の一連の共通行動を描出するのに慣用的な『』

ストライキ」という用語を用いなかったという事実は、枝葉末節的なことであると説明されている。「ストライキ」の用語は、共同の作業停止のみならず、スローダウン、大量離席、座り込み、工場の機器および設備に対する損害、破壊もしくは怠業の企図、およびこれらに類する活動を包摂するものと説明されてきた。

[以下、判決原文 22 ページの最下段部分。2001 年 2 月 21 日から 23 日の行動について]
関連する法律の規定および判例を適用して、当裁判所は、2001 年 2 月 21 日から 23 日にかけて組合の執行委員および組合員により行われた抗議行動は、彼等の集会し政府に苦情の回復を依頼する権利の有効かつ適正な行使であったのではなく、労働法に違反する違法ストライキであると判断する。組合の見解は、マニラ市から「集会デモ」実施の許可を得ていないということによって弱くなる。示威行動の外衣をまもってはいるが、彼等は、実際には、2001 年 2 月 21 日から 23 日にかけて、マニラ市のイントラムロスの BLR および DOLE の庁舎において集会デモを行うという都合のよい言い訳を使って意図的に出勤しなかった従業員らの共同行動によって犯された、一時的な作業の停止を行っていたのである。この抗議行動の意図的に作られた理由は、調停仲裁委員が彼等の運動に対して犯す可能性のある一切の濫用から彼等の権利を守るということであった。しかしながら、組合は、調停仲裁委員が彼等に対し偏見を抱いていることを示す説得力のある証拠を提示することが出来なかった。職務遂行中の調停仲裁委員は信頼出来るものと推定される。反対趣旨の十分な証拠がないので、組合は 2001 年 2 月の大衆行動を正当化することが出来ない。表面に現れてくるのは、トヨタの製造力にダメージを与えるため 2 日間働かないことにするという決定が企画され意図されたということである。組合の真のかつ究極の目標が、組合を会社の唯一交渉団体として最終的に確認するようトヨタを威圧することにあったことが明らかになる。これは、集会をし苦情の回復を要求する権利の、適法かつ有効な行使ではない。

当裁判所は、2001 年 2 月 21 日から 23 日にかけて挙行された抗議集会デモは、実際には違法ストライキであったという NLRC の認定に対する CA の確認を支持する。組合の大衆行動の違法性は、この労働裁判所[訳注：NLRC を指す。]により、以下のとおり明瞭に意を尽して述べられている。

NLRC 裁定の引用 あとまわし

2001 年 2 月 21 日から 23 日にかけての行動が、労働法 263 条に基づく有効なストライキの必須要件を満たすことなしに実行されたことは、明らかである。組合は、以下の要件を遵守しなかった。すなわち、(1)意図されたストライキ日の 30 日前に、または不当労働行為の場合には 15 日前に、ストライキ通知を DOLE に提出すること、(2) 当該目的のために招集された会議での秘密投票により当該交渉単位の総組合員の過半数によって、ストライキ投

票が承認されること、および(3)意図されたストライキの少なくとも7日前に、投票結果を示す通知をDOLEに提出すること。これらの要件は絶対的なものであり、組合がこれを遵守しない場合は、ストライキを違法なものにする。ストライキ通知およびストライキ投票報告を要求することの、法律の明確な趣旨は、ストライキ権の合理的な規制にあり、これは法律に具現されている正当な政策目的の達成にとって必須のものである。法律に準拠しなかったのであるから、2001年2月21、22および23日のストライキは違法なものであった。

さらに、前記の2001年2月のストライキは、「騒動、無秩序状態、主張されているストライキまたは[トヨタの]不利益となる共同行動の扇動またはこれらへの参加」(訳注:「主張されているストライキ」の部分はTMPの行動規範では「違法ストライキ」と書かれている。判決文の間違いであろう。)を禁止しているトヨタの行動規範のD条6項に対するあからさまな違反である。この犯則に対する罰則は解雇となっている。組合とその組合員は、会社の規則に拘束されており、2001年2月の大衆行動と、これらの日における所定労働時間および超過勤務時間作業を意図的に拒否したことは、同規則に違反したものである。結局、2001年2月のストライキおよび離席は、違法ストライキまたは共同行動を禁じた労働法および会社規則の特段の要求に違反するものであったから、違法なものであった。

[以下、判決原文25ページの中段。2001年3月17日から4月12日のストライキについて] 2001年3月17日から4月12日にかけて実行されたストライキに関しては、これは当初のうち法的要件を満たしていたので適法であった。しかしながら、2001年3月28日から4月12日にかけて、組合はピクータンおよびサンタロサ工場の門にバリケードを設け、会社施設への自由な出入りを封鎖した。トヨタの従業員、顧客およびその他会社とのビジネスを有する人々は恫喝され、工場への入構を拒否された。先に説明したとおり、このストライキは、不適法な手段が駆使されたから違法なものであった。組合の執行委員および組合員の行為は、暴力、圧迫もしくは恫喝行為または会社施設への自由な出入りを妨害する行為を禁じる264条(e)項に明白に違反するものであった。否定の余地なく、3月28日から4月12日にかけてにかけてのストライキは違法なものであった。

[以下、判決原文xxページxx。5月23日および28日の行動について]

控訴人組合はまた、5月23日および28日にはストライキは実行されなかったと断定する。組合は、2001年5月23日および28日に行われた集会デモは、参加者が賃金台帳上復職とされた被解雇従業員らであったのであるから、ストライキとはみなすことは出来ないものであったと主張する。組合は、作業の停止はなかったと結論する。

この主張には根拠がない。

ひとたび DOLE 長官が労働争議に対する管轄権を引受け、強制仲裁を求めて事件を NLRC に付託した上は、当事者らは従前の原状（事物の以前にあった状態）に復帰しなければならないことは明白である。操業の常態が意図されていたことは、以下に引用する当時の DOLE 長官パトリシア・サント・トマスの 2001 年 4 月 10 日の命令の *fallo*（この単語分からない。結論部分の意味か？）から明らかである。

DOLE 長官パトリシア・サント・トマスの 2001 年 4 月 10 日の命令の結論部分の引用 略

この指令から明らかなことは、トヨタにおける緊張した労働関係を悪化させることになる可能性のある一切の活動、これには確実に共同行動が含まれるが、に従事することを、組合およびその組合員は差し控えなければならないということである。

これは、組合と、「既に劣悪化している状況」を一層悪化させることになる行為を行うべきではないという DOLE 長官の命令に抵触して 2001 年 5 月 23 日および 28 日に違法な共同行動を展開した個々の名宛人らとによって、聞き入れられなかった。

2 つのトヨタ工場において作業の途絶はなかったと認められるかもしれないとはいえ、事実は依然として、組合とその組合員が会社施設の前でピケットを張り、共同行動を遂行していたことに変わりがないのである。このことは、「既に劣悪化している状況を一層悪化させることにつながる一切の行為をなすことを止めること」を当事者らに命じた、DOLE 長官の管轄権引受および付託命令に対する明白な違反である。作業の停止はなかったとはいえ、工場外でのピケットと共同行動は、工場内部の労働者に対して士気を喪失させ、さらには身の毛をよだたせるような効果を及ぼすものであり、彼等が作業終了後に会社の外に出る時には労働者に対してトラブルが発生する可能性があるぞという、また会社幹部に対してさらには顧客に対して、近日中に操業の途絶が差し迫っているぞという、衣を被った脅しであるとみなすことが出来る。トヨタから提出された写真は、疑いもなく、会社の幹部および従業員らがストライキ参加者から恫喝され脅迫されていることを示している。要するに、組合は、その大衆行動によって、既に切迫していた状況に火を注いだのであり、それは DOLE 長官の命令によって明白に禁止されていたものであった。当裁判所は、2001 年 5 月 23 日および 28 日のピケットは違法ストライキであったとの NLRC の認定を覆すに足る、否定しようのないいかなる理由も見出さない。

[以上のまとめとして、以下、各行動がすべて違法ストライキであるという結論。原文 27 ページの下段]

以上の検討から、当裁判所は、2001 年 2 月 21 日から 23 日にかけての共同行動、2001 年 3

月 17 日から 4 月 12 日にかけてのストライキ、および 2001 年 5 月 23 日および 28 日の大衆行動は違法ストライキであったと判断する。

[以下、判決原文 27 ページ下段から]

組合執行委員らは、不適法ストライキまたはストライキ中の違法行為に対し有責である。

労働法 264 条(a)項は以下のとおり規定している。

第264条 禁止される活動

引用条文の訳 あとまわし

264 条(a)項は、違法ストライキに知りつつ参加する、または適法なストライキ中の違法行為の実行に知りつつ参加する組合執行委員の解雇を許容している。

組合執行委員の責任が組合員のそれよりも大きいことは明らかである。彼等は、法律、政府の規則・規定および確立した労働慣行に準拠した組合活動にかんする決定作りで組合員をリードし指導する責務を課せられている。指導者は慎重熟慮の上で到達した行動を勧告し、かつ常に、法律の範囲内で組合員と組合の利益を最善に保つことを期待される。もしも違法ストライキの実行が勧告したならば、その時には、彼等は組合員を誤導欺瞞することになり、解雇という最高の罰則が相当となる。他方、もしも最初のうちはストライキが適法であったがストライキの継続中に執行委員が違法行為を犯したならば、その時には、彼等は当該行為に対する個人的責任を避けて通ることが出来ない。

この組合の執行委員は、彼等が 2001 年 2 月 21 日から 23 日にかけて、2001 年 3 月 17 日から 4 月 12 日にかけて、ならびに 2001 年 5 月 23 日および 28 日に行われた違法ストライキに知りつつ参加することによって、264 条(g)項に明白に違反した。当裁判所は、以下に引用するとおりに CA が確認した、前記執行委員の関与に関する NLRC の事実認定を支持する。すなわち、

NLRC 裁定の引用 あとまわし

この労働裁判所[訳注：NLRC を指す。]の事実認定は、控訴裁判所により確認されることによって、最終性を有すると言えるほどまでに、あまねく大きな尊重を受けているという判断が、当裁判所の判例集中に揺るぎないものとして定着されている。

同様に、当裁判所は、NLRC の事実認定が恣意的でありいかなる合理的根拠も欠いているということの明白な証拠がない場合には、NLRC の事実認定の精確性を精査する義務は負っていない。本件では、組合は、組合の執行委員が一連の違法ストライキを教唆し、指導しかつこれに知りつつ参加したという NLRC の事実認定は実質的な証拠によって補強されていないということを、当裁判所に説得することが出来なかった。まったくのところ、前記認定は維持され支持されなければならない。当裁判所は、労働指導者に対する注意喚起者として、「組合の執行委員はその組合員に法律を尊重するよう指導する義務がある」と再説する。反対に、「執行委員が組合員に法律に違反し正当に設立された当局に反抗するよう駆り立てるならば、彼等の解雇は彼等の不適法行為に対する正当な罰則ないし制裁である」。

組合員の責任は違法行為への参加しだいである。

労働法 264 条(a)項は、組合員は「ストライキ中に」違法行為に知りつつ参加したときは有責であると規定している。この規定はストライキが適法であるか違法であるかについては何も述べていないが、当裁判所はそれは無関係であると判断する。組合員らが適法または違法なストライキ中に違法行為を犯す限り、彼等を解雇することが出来る。しかしながら、組合員が、なんら違法行為をおかすことなく、ただ単に違法ストライキに参加するとき、彼等は有責となるのであろうか？

このことについては、ゴールド・シティ・インテグレイテッド・ポート・サービス・インコーポレイテッド対 NLRC 事件判例において真正面から答えられており、普通のストライキ参加労働者は単に違法ストライキに参加したということをもって解雇することは出来ないと判断されている。これは、バクス対オブレ事件判例およびプログレッシブ・ワーカーズ・ユニオン対アグアス事件判例の判旨を確認したものであり、それらの判例では、たとえストライキが違法なものであっても、単に当該ストライキに参加するだけの普通の組合員に対しては、同情と信義の考慮からかつ憲法上の雇用継続保証にかんがみて、雇用喪失の損失を課すべきではないと判断されている。エッソ・フィリピンズ・インコーポレイテッド対マラヤング・マンガガワ・サ・エッソ (MME) 事件判例では、組合員は、たとえ違法となったストライキの実施に賛成票を投じていたとしても、組合の違法ストライキに対しては責任がないと説明されている。

著名な労働法専門家セサリオ・A・アズセナ・ジュニア教授は、違法ストにおける組合員の責任に関する歴史を辿り、以下に引用するように「代位者責任」から論を起している。

学説の引用 あとまわし なお「代位者責任」は別名「使用者責任」

かくして、組合員の代位者責任に関する準則は廃棄され、彼が解雇の罰則を課されるのは、ストライキ参加労働者が「ストライキ中に違法行為の実行に知りつつ参加する場合だけとなる。

さて、264条(a)のもとで何が「違法行為」とみなされるのであろうか？

「違法行為」の語句には何の精確な意味が付与されていない。それは、以下のような、現行の労働法または刑法に違反する多くの行為を包摂する可能である。

- (1) ピケット行動に従事する何人も、一切の暴力、威圧若しくは恫喝行為を犯し、使用者の施設への適法な目的による自由な出入りを妨害し、または公道を妨害してはならないと規定する労働法 264 条(e)項に違反すること、
- (2) ストライキの実施に際し犯罪及びその他の不適法な行為を犯すこと、および
- (3) 労働法 263 条(g)項に基づく管轄権引受 / 付託命令に関して DOLE 長官または NLRC の発布する一切の命令、禁止または差止命令に違反すること

先に説明したとおり、以上の列挙は排他的なものでなく、現行法のその他の違反も対象とすることが可能である。

本件では、個人被控訴人らは数個の大衆行動に参加した。すなわち、

- (1) 2001 年 2 月 21、22 および 23 日に DOLE および BLR 庁舎において行われた集会デモ、
- (2) 2001 年 3 月 17 日から 4 月 12 日にかけて行われたストライキ、および
- (3) 2001 年 5 月 23 日および 28 日のトヨタのピクータンおよびサンタロサ工場前での集会デモおよびピケット行動

彼等は、2001 年 2 月 21 日から 23 日にかけて、2001 年 3 月 17 日から 4 月 12 日にかけて、ならびに 2001 年 5 月 23 日および 28 日の違法ストライキ中に、違法行為を犯したか？

答は、肯定である。

当該 3 つの異なる場合における組合のストライキが違法なものであったことは既に判断したとおりであるので、今や当裁判所は、その影響下にあった組合員らがそれらの禁止された共同行動中に犯した行為に対する個人責任についての判定へと進む。

アソシエーション・オブ・インデペンデント・ユニオンズ対 NLRC 事件判例における当裁判所の判断は、組合員の責任に関する準則を定めている。すなわち、

判例引用 あとまわし

かくして、会社は、ストライキ参加従業員がストライキ中に違法行為の実行に参加したことの証拠を提示することが必要となる。

記録を精査した結果、当裁判所は、227名の従業員が、間違いなく、001年2月21日から23日にかけての集会デモに参加し、超過勤務作業をすることまたは出勤することを拒否した。この集会デモは、先に判断したとおり、実際には、263条に基づく手続要件を遵守しない違法ストライキであった。さらに悪いことに、前記ストライキは、「騒動、無秩序状態、主張されるストライキ(訳注：違法ストライキの誤写であろう。）」またはトヨタの不利益となる共同行動の扇動またはこれらへの参加」行為を禁止した会社規則に違反していた。

2001年2月21日から23日にかけての共同行動に関して、トヨタは2001年2月21日に超過勤務作業を行わず、2001年2月22日および23日に出勤しなかった従業員の名簿を、「トヨタ・モーターズ・フィリピン・コーポレーションにおける労働争議に関する件」と題する、NLRC付託事件第000203-01号のトヨタの準備書面の添付書類「I」に示されるとおり提出した。

当該違法共同行動に参加した従業員は以下のとおりであった。

従業員 227 名の氏名 略

ストライキ参加労働者の名簿を記載したトヨタの準備書面については、トヨタのグループ管理本部長ホセ・マリア・アリガダ氏が真実かつ正確なものであると、宣誓のもとに証言した。トヨタの生産部部長補佐エメリト・ドゥマラオス氏もまた、2001年2月21日、22日および23日の従業員の出勤率が低く、それは前記ストライキ参加従業員の故意の欠勤から結果したものであったことを確認する2001年6月29日の宣誓供述書を提出した。他方、組合は、前記労働者の大衆行動への参加および彼等の意図的な2001年2月21日から23日にかけての割当作業遂行拒否についてのトヨタの断定的主張に反論しなかった。より重要なことは、組合が、前記の日々における従業員らのトヨタ工場への欠勤および彼等の意図的な作業拒否の事実を否定しなかったことである。彼等が2001年2月21日から23日にかけての大衆行動に参加したことを認めたことは、必然的に、彼等がこれらの日々に彼等の作業を欠勤したことを意味する。

2001年3月28日から4月12日にかけてのストライキに関しては、威圧または恫喝行為お

よび会社施設への自由な出入り妨害などの違法行為が犯されたことを示す証拠は十分にある。トヨタの警備長アドゥアルド・ニコラス三世氏は、ストライキ参加者が「入ってくる人達に罵詈雑言を浴びせ、会社の日本人幹部に『バケル（訳注：バカヤロのつもりか？）』の悪口を叫んだ」と、宣誓供述書で証明した。ストライキ参加者は、トヨタの幹部のクルマを激しく叩きさえた。さらに重要なことに、彼等はトヨタの従業員、顧客、納入業者、および会社とビジネス取引をしようとする他の人達の入構を妨害した。これらは労働法 264 条(e)項の明白な違反であったのであり、改正刑法上の、とりわけ脅迫または威圧といった犯罪を構成する可能性さえある。

2001 年 3 月 28 日には、以下の者が、ビクータンおよびサンタロサ工場において、違法行為 2 つのトヨタ工場への出入り封鎖および会社のピストン輸送車に乗車してのトヨタの従業員の入構妨害 を犯した。すなわち、

18 名の氏名 略

前記従業員らの違法行為参加を生々しく示す写真が、トヨタから、その準備書面の添付書類「1」から「18」の符号を付して提出された。

状況をさらに悪化させるために、多数の組合員が、2001 年 3 月 29 日にトヨタのビクータンの工場で開催されたストライキ中に、違法行為（工場からの出入り封鎖）を犯した。すなわち、

5 名の氏名 略

トヨタの準備書面の添付書類「21」から「22」までの符号を付した写真は、前記労働者の犯した違法行為を露呈している。

翌 2001 年 3 月 30 日、数名の従業員が、ビクータン工場でストライキ中に再び違法行為（工場からの出入り封鎖）を犯した。すなわち、

10 名の氏名 略

トヨタの準備書面の添付書類「25」から「26」および「28」の符号を付された写真は、これら労働者の不適法行為参加を示している。

2001 年 4 月 5 日、7 名のトヨタ従業員が、ビクータン工場で行われたストライキの最中に

違法行為（工場への出入り封鎖）を犯したとして特定された。すなわち、

7名の氏名 略

ストライキ参加者の違法行為への参加は、トヨタの準備書面の添付書類「32」および「33」の符号を付された写真に明白である。

2001年4月6日には、ロゲリオ・ピアモンテのみが、トヨタのサンタロサ工場でのストライキ中に違法行為（トヨタ工場への出入り封鎖）を犯したとして特定されている。その後2001年4月9日に、アルヴィン・パニテルセおよびエドゥアルド・ミランダが、トヨタのサンタロサ工場でのストライキ中に違法行為（トヨタ工場への出入り封鎖）を犯したとして特定されて、トヨタから有効に解雇された。

最後に、ストライキ参加者らは、賃金台帳上復職とされていながら、2001年5月23日および2001年5月28日に、ピクータンおよびサンタロサ工場前で、抗議集会デモを展開した。これら労働者らの2001年5月23日および28日の集会でもまたはピケットへの参加行為は、「既に劣悪化している状況のさらなる悪化」につらなる可能性のある行為の実行を禁じた、DOLE長官の発布した2001年4月10日の管轄権引受/付託命令に対する明白な違反である。263条(g)項は、引受/付託命令に違反するストライキ参加者は解雇を受ける可能性があることを明らかにしている。これは、2001年5月23日および28日のピケットと共同行動の状況であり、以下の従業員が違法行為を犯したものである。

a. 2001年5月23日の違法行為参加者は次のとおりであった。すなわち、28名の氏名 略

前記ストライキ参加者らが犯した違法行為（職場帰還命令の発布を無視したピケット/ストライキへの参加）は写真が示している。

b. 2001年5月28日の違法行為参加者は次のとおりであった。すなわち、64名の氏名 略

トヨタは、前記従業員らが大衆行動および共同行動を実施していることを示す写真を提出した。

[次は判決原文 38 ページ、離職補償金について]

適法に解雇された組合員への離職補償金の支給に関して、トヨタは、CA が当初その 2003 年 2 月 27 日の決定で拒否していたのを 2003 年 6 月 20 日の裁定で離職金を認容して逆転させたことを攻撃している。会社は、前記組合員の違法行為は重大な非行を構成するとし

た CA の認定に基づくならば、会社が被った莫大な損失を引き合いに出すまでもなく、離職補償金の認容は適切でない主張する。

労働法 282 条に基づく従業員の解雇の正当な事由が損する場合には、当該従業員は離職金を受けることが出来ないといのが、一般準則である。解雇手当金の権利を喪失することの背後にある一見して明白な理由は、法違反者は違法行為から利益を受けべきでないというものである。しかしながら、被解雇従業員は、「使用者との適用されるべき個別的協定もしくは労働協約または任意的雇用政策もしくは慣行に基づき有することがある一切の権利、利益および特権」、あるいは労働法およびその他の現行法に基づき有するものは、受けることが出来る。このことは、従業員は、有効な事由により解雇をされても、既に発生済みの勤務奨励休暇などの、法律によって付与される特典を、使用者から受け取る権利を保有することを意味する。労働協約の規定および任意的経営政策もしくは慣行によって給付される特典に関しては、被解雇従業員の特典享受権は、労働協約の規定又は会社の規則および慣行次第である。

どのような規則においてもそうであるように、例外はある。従業員が有効に解雇されたとしても離職金が支給される 1 つの例外は、裁判所が 1987 年憲法に定着されている社会正義の原則を適用して正当理由を認定する場合である。フィリピン・ロング・ディスタンス・テレフォン・カンパニー（PLDT）対 NLRC 事件判例において、以下に引用するとおり、裁判所（訳注：最高裁）は、社会正義が離職金の支給を有効とすることが出来る理由を意を尽くして説明している。すなわち、

判例の引用 あとまわし

同事件判例において裁判所（訳注：最高裁）は、解雇の事由が重大な非行または従業員の道徳的性格に悪影響を投影するもの以外のものである場合に限り、離職補償金は許容されるものとするという準則を布いた。裁判所は、利殖保証金の支給の妥当性について、以下のとおり明瞭に論じた。すなわち、

判例引用 あとまわし

PLDT 事件判例に明白にされているが、NLRC または裁判所が社会正義に基づき離職補償金を認容すべきでない 2 つの例外 社会的非行（これは 282 条に基づく第 1 の解雇根拠である）または従業員の道徳的性格に悪影響を投影する行為 がある。

この問題に関係のある最近判決された諸事件を想起すると、282 条に基づくなんらかの根拠

により適法であると正当化されながら、離職金を許容しなかったものがある。ハー・ユアン・レストラン対 NLRC 事件判例では、当裁判所は、挑発されて同僚の顔面を殴打し傷害を与え、その結果二人の間で一連の喧嘩と乱闘に発展した従業員に対する離職金の認容を削除した。当裁判所は、彼女の行為を離職金の認容を認めることの出来ない重大な非行と見たのである。ハウス・オブ・サラ・リー対レイ事件判例では、当裁判所は、会社の販売代理店の支払期限を、経常的に権限なく延長していた支店監督者に対する離職金の認容を削除した。当該監督者の解雇事由は彼女の潔白性に関わるもの（信認違反とみなすことが出来る）であったため、彼女はその勤続年数に基づく離職金に値する補償金を受ける価値がなかった。グスティロ対ワイス・フィリピンズ・インコーポレイテッド事件判例では、当裁判所は、会社の懲戒規則規定に反復的に違反し、重大かつ常習的な任務懈怠により解雇された従業員に対する財政的援助の給付を認めるに足る例外的事情はないと認定した。サン・ミゲル対ラオ事件の教義的判例において、当裁判所はガラス生産工場に必要とされる原材料の競業者に引き渡させて故意の信認信賴違反で解雇された従業員に対する退職手当金または離職金を認容した CA の判断を破棄し取消した。判例集を見直したところでは使用者またはその家族に対する犯罪を犯したことを理由にした解雇に関わる事件で、離職金の問題を扱ったものは見つからなかったが、使用者が、被害を受けた後でもなお、犯則者にカネを払ってやることを強制されるということになったのでは、泣きっ面に蜂にも等しいものであろう。

以上の状況の全てのばあいにおいて、当裁判所は、労働法 282 条のもとで認められている解雇事由は性質上重大なものであり、かつ故意または不法の意思を伴うものであり、あるいは従業員の道徳的性格に悪影響を投影するものであることから、解雇手当金の認容をしなかった。当裁判所は、したがって、重大な非行に加えて、故意の不服従、重大かつ常習的な任務懈怠、詐欺もしくは故意の信認違反、および使用者もしくはその家族に対する犯罪の実行などの 282 条下のその他の根拠に基づく解雇においては、解雇された従業員に対し離職金を認めるべきではないと判断する。

非能率性、薬物使用等の以上に類する解雇事由にあつては、NLRC または裁判所は、PLDT 事件判例に述べられている離職金認容の妥当性に関する指標を用いて、従業員の勤続年数、所要の金額、当該行為は初犯であるか否か、従業員の業績その他を斟酌して、社会正義に合致した離職金を認容することを選択してもよい。

[以下、本件における離職補償金についての結論]

本件においては、227 名のストライキ参加者は利書金を受けることが出来るか？

本件において、CA は組合員によって犯された違法ストライキは重大な非行を構成したと結

論した。

CA は、以下の方法で論を進めた。

判例引用 あとまわし

組合の 2003 年 2 月 27 日決定の再検討の申立を判定するに当って、CA は、しかしながら、離職金を認容することにより 180 度の方向転換をやってしまった。

CA の離職金の認容は、重大な非行は離職金の認容を排除するという、フィリピン・ロング・ディスタンス・テレフォン・カンパニー対 NLRC 事件判例における当裁判所の判断からの誤った離反である。第二に、227 名の従業員の側における、トヨタは団交開催義務の違反と経営大権の有効な行使の濫用を犯したという、主張されるところの正直な信念に留意したことは、記録上に存在する証拠によって証明されていない。2001 年 2 月 22 日および 23 日に、ただ DOLE の聴聞会に出席するために集団的なやり方で作業欠勤を故意に引き起こすことには、信義誠実性はありません。組合の戦略は、平たく言えば、組合認知を強制するためにトヨタに実質的な財務的損害を与えることによって操業を不能にし、トヨタを跪かせることにあった。組合の執行委員と組合員は、彼等の正規作業放棄によって、莫大な損失から会社が危機に陥るであろうことが、常識から分かるはずである。被解雇組合員による 2001 年 2 月の会社操業の故意の砂漠化のために、トヨタが 5 千万ペソ以上を失ったことについては、争われなかった。加えて、組合が 2001 年 3 月 28 日から 4 月 12 日にかけて再度違法ストライキに訴え、トヨタの門が封鎖されバリケードを張られ、会社の幹部、従業員および顧客が恫喝され苛められることによって、トヨタはさらなる損害を経験した。さらに、彼等は、会社の利益に反する共同行動を禁止する会社規則について十分承知していたのであり、したがって、彼等が数次にわたり会社規則に明確に違反して大衆行動に訴えたことは、言い訳が出来ないし正当化もされない。最後に、彼等は DOLE 長官の引受 / 付託命令にあからさまに違反して、彼等の法準則に対する遵守の欠如を誇示した。これらの行為はじつに重大な非行を構成した。

判例法を苦心惨憺して見直したが、組合の離職金の請求を支持するものは鈍い。おびただしい判例の中にあって、当裁判所は、ストライキ中の違法行為への参加またはその実行により解雇された組合執行委員および組合員に対して離職金または財政的援助を認容することを差し控えた。最近のフィリピン・テレフォン・コーポレイション対フィリピン・テレフォン・エンプロイーズ・アソシエーション (PILTEA) 事件判例では、当裁判所は、参加して DOLE 長官から発布された職場帰還命令に公然と反抗した組合執行委員の解雇を支持した。離職金または財政的援助は認容されなかった。スコタイ・クイジーヌ・アンド・レ

ストラン対高裁事件判例では、当裁判所は、いほうストライキに参加し、その最中に違法行為を犯した組合員は、雇用上の地位を喪失したと宣言した。この事件では、ストライキは、仲裁を定めた合意に違反したため違法であると判断された。ここでもまた、離職金も財政的援助も認容されなかった。フィリピン・ダイヤモンド・ホテル・アンド・リゾート・インコーポレイテッド対マニラ・ダイヤモンド・ホテル・エンプロイーズ・ユニオン事件判例では、ストライキは、駆使された手段が違法なものであったため違法と宣言された。当裁判所は、ストライキ中に違法行為を犯した組合員について、離職金または財政的援助を認容することなく、その解雇の有効性を宣言した。サマハング・マングガガワ・サ・スルピシオ・ラインズ・インコーポレイテッド対スルピシオ・ラインズ事件判例では、当裁判所は、違法ストライキに参加した組合執行委員の解雇を、離職金の認容なしに支持した。先に、グランド・ブールヴァード・ホテル対ジェヌイン・レーバー・オーガニゼイション・オブ・ワーカーズ・イン・ホテル・レストラン・アンド・アライド・インダストリーズ事件判例では、解雇された従業員に財政的援助を給付することを要求する NLRC 宣言が出されていたにも拘らず、当裁判所は、違法ストライキに参加した組合執行委員の解雇を、離職金を認容することなく、確認した。インターフィル・ラボラトリーズ・ユニオン-FFW 他対インターフィル・ラボラトリーズ・インコーポレイテッド事件判例では、当裁判所は、超過勤務を拒否し「作業のスローダウン」を起こさせる共同行動を指導した組合執行委員の解雇を確認した。しかしながら、離職金または財政的援助は許容しなかった。CCBPI ポストミックス・ワーカーズ・ユニオン対 NLRC 事件判例では、当裁判所は、ストライキに参加した組合執行委員およびストライキ中に違法行為を犯した組合員の解雇を、離職金または財政的援助を認容することなく、確認した。1996 年、アライド・バンキング・コーポレイション対 NLRC 事件判例で、当裁判所は、DOLE 長官の職場帰還命令の発布を無視してストライキを実施した組合執行委員および組合員の解雇を確認したが、離職金は認容しなかった。それより前のものであるがより関連性のあるチュア対 NLRC 事件判例では、当裁判所は、複数にのぼる死亡と広範な財産損害を結果した不適法かつ暴力的ストライキに参加した従業員に対する NLRC の離職手当金の認容を削除した。チュア事件判例において、当裁判所は、組合執行委員および組合員の犯した犯則を、PLDT 事件判例の判断にも合致する離職金認容の削除の結果となる、重大な非行と見た。既存の判例に基づき、本件申立における組合執行委員および組合員への離職金は、支持され得ない。