

6.2 組合活動の正当性と留意点

1 組合活動の正当性と限界

(1) 組合活動について

憲法第28条は、労働者が団結して労働組合を結成し、団体交渉を行い、ストライキなどの労働争議を行うことを保障しており、これを受け労働組合法は、労働組合の正当な組合活動を認めている。

労働組合の団体交渉その他の行為であって正当なものについては、犯罪として罰せられることはなく【労働組合法第1条第2項】【刑法第35条】、また、労働組合や労働者は、正当な争議行為により使用者が被った損害について損害賠償を請求されることはない【労働組合法第8条】。

(2) 組合活動の正当性

労働組合には「団体行動権」【憲法第28条】、「表現の自由」【憲法第21条】があり、労働組合は、自らの主張を広く訴えるために、ビラの配布・貼付、横断幕等の掲示、拡声器を用いた演説・シュプレヒコールなどの情報宣伝活動（情宣活動）を行うことができる。しかし、このような情宣活動が無制限に許容される訳ではない。労働組合または組合員の情宣活動の正当性の判断については、「情宣活動の内容のみならず、当該情宣活動がなされるに至った経緯、目的、態様、当該情宣活動により生じた影響など諸般の事情が総合的に考慮されたうえでなされなければならない」とした裁判例がある【東日本旅客鉄道（国労高崎運航部）事件 東京高判 平5.2.10】。

また、職場外での組合活動については、一般に、その活動が勤務時間外に行われるものであっても労働者の労働契約上の誠実義務による若干の制約がある。これは、相手方の利益への配慮を伴う誠実な行動や安全配慮義務、使用者の名誉・信用を毀損しないなどの付随的義務が生ずるとする考え方である。

(3) 行き過ぎた組合活動について

ほぼ毎日、演説やシュプレヒコールにおいて医療法人理事長らの個人名を挙げて誹謗中傷する内容の宣伝をしたり、同趣旨の横断幕やビラを掲示・配布したり、理事長が出勤するたびに同人を取り囲んで至近距離で拡声器を用いるなどして賃金の支払い等を求めた事案について、裁判例では、組合活動が使用者の私的生活の領域において行われる場合には、組合活動であるが故に正当化されるものではなく、表現の自由の行使として相当性の範囲内にとどまる限り容認されるとして、使用者の私宅付近での組合員の面会強要、ビラ配布等は禁止する判断が示されている【全国金属機械労働組合港合同南労会支部事件 大阪地決 平7.1.26】。

2 組合活動と施設管理権

企業内組合が圧倒的に多い我が国の労働組合では、企業内で行う組合活動の必要性が非常に大きく、施設管理権を優先して組合活動を制限することは結果として不当労働行為に繋がりかねないことに考慮する必要がある。

ア 企業内施設の利用

労働組合が会社の許可なく従業員食堂を多数回にわたり使用して組合集会を開き、これに対して会社側は無許可の食堂使用として阻止するなどのトラブルが続いたことについて、使用者側が食堂使用を不許可としたことや中止命令を発したことが不当労働行為であるとして争われた事案では、最高裁は「本来企業施設は、企業がその企業目的を達するためのものであって、労働組合又は組合員であるからといって、使用者の許諾なしに当然に企業施設を利用する権限を有するものではないし、使用者において労働組合又は組合員が組合活動のために企業施設を使用するのを受容すべき義務を負うものではない」としたものがある【池上通信機事件 最三小判 昭63.7.19】。

また、事業所内に組合事務所の設置を認められなかった組合が、使用者の許諾を得ずに企業施設（食堂）を利用して組合活動（学習会等）を行ったことについて、施設使用を一切認めない旨の警告・通告を行った使用者に対し、組合が「正当な理由がない限り食堂使用を拒まないこと」等を申し入れたが使用者は施設管理権を無視するものとしてこれを拒否した事案において、最高裁は、（施設使用を）許諾するかどうかは原則として使用者の自由な判断に委ねられており受忍義務を負うものではないから、許諾しないからといって直ちに団結権を侵害し、不当労働行為を構成することはできず、権利の濫用であるような特段の事情がある場合を除き、当該企業施設を管理利用する使用者の権限を侵し企業秩序を乱すものであり正当な組合活動には当たらない、と判示された【オリエンタルモーター事件 最二小判 平7.9.8】。

イ ビラ貼り・配布

ビラ貼りについては、組合活動としての相当性の範囲内であるかが争点となる。

<組合側の正当性が認められなかった裁判例>

春闘において、国労札幌駅の分会が300個のロッカーに500枚のビラを貼り戒告処分を受けた事件では、組合が戒告処分の無効を求めて提訴し、第1審の札幌地裁は組合活動としての相当性の範囲を逸脱しているとして処分を有効とした【国鉄札幌運転区事件 札幌地判 昭47.12.22】。控訴審では処分は無効であるとして逆転判決【国鉄札幌運転区事件 札幌高判 昭49.8.28】となつたが、最高裁は、利用の必要性から組合が利用権限を持ったり、使用者がその利用についての受忍義務を負うようなことはなく、組合が使用者の許諾なしに企業施設内で組合活動を行うことは、その利用を許さないことが使用者の施設管理権の濫用と認められる特別の事情のない限り、正当な組合活動として許容されないとし、労働者側敗訴とした【国鉄札幌運転区事件 最三小判 昭54.10.30】。

<組合側の正当性が認められた判例>

会社敷地内（正門と歩道の間の広場）で組合員がビラ配布を行ったことを理由に出勤停止処分が出されたことについて争われた事案で、最高裁は、就業時間外であったこと、会社の敷地内ではあるが事業所内ではなく作業秩序や職場秩序が乱される恐れのない場所であったこと等から、懲戒処分は無効であるとして被処分者勝訴とした【住友化学名古屋製造所事件 最二小判 昭54.12.14】。

昼の休憩時間に工場食堂で政党の新聞や選挙ビラを無許可配布して（労働協約でビラ配布には会社の許可を要すとされていた）戒告処分を受けた労働者が処分無効を求めた事案では、その態様、経緯、目的及びビラの内容からみて、会社内での業務外ビラ配布に対する事前許可制の定めに違反するものとはいえないとして、ビラ配布行為を理由とする懲戒戒告処分を無効とした【明治乳業事件 最三小判 昭58.11.1】。

私立学校の職員室内の無許可ビラ配布に対する戒告処分について、最高裁は、就業時間前であったこと、印刷面を裏側にして職員の机の上に置いたこと等から業務に支障を來したとはいはず、懲戒事由を定める就業規則上の根拠を欠く違法な処分で、構内での組合活動を一切否定する等の組合嫌悪の姿勢などから不当労働行為を構成すると判断した【倉田学園事件 最三小判 平6.12.20】。

就業規則で許可が必要とされている場合、たとえ休憩時間中であっても、また、配布場所が休憩室や食堂等であっても、事業主の施設内である限り、原則として許可がなければビラ配布は許されないと考えられる。しかし、どのような場合であっても正当な組合活動とは認められないと言はざるを得ない。なぜなら、労働者には団結権等が保障されていることから、事業主の施設管理権も無制限ではあり得ないからである。

上記の裁判例を参考にすると、就業規則でビラ配布が禁止されている場合でも、配布の態様、経緯、

目的、内容から職場内の秩序を乱すおそれがない場合には、実質的に就業規則違反とはならず、ビラ配布が許される場合もあると考えられる。

ウ リボン・腕章等の着用

労働争議や日常の団体行動の中で就業中の労働者が団結心の高揚や使用者に対する示威等を目的として、リボン、腕章、バッジ、鉢巻、ワッペン等を一斉に着用する闘い方があり、これが組合活動の正当な行為に当たるかどうかが問題となることがある。

‐ <組合側の正当性が認められなかつた判例>

ワッペンの着用について、ホテル内で従業員である組合員が勤務時間中「要求貫徹」等と記入されたリボンを団結誇示のため5日間にわたり着用したまま仕事に就いたリボン闘争は組合の正当な行為に当たらないとされた【大成観光（ホテルオークラ）事件 最三小判 昭57.4.13】。

就業時間中に政治的内容のプレートを着用したことが就業規則上問題であるとされた事案では、プレートを着用するという行為は、職場の同僚に対する訴えかけという性質を持ち、公社職員としての職務の遂行に直接関係のない行動を勤務時間中に行ったものであって、作業の遂行に支障が生じなかつたとしても職務に専念する義務に違反し規律秩序を乱すものであると判断された【目黒電報電話局事件 最三小判 昭52.12.13】。

‐ <組合側の正当性が認められた裁判例>

国労組合員がバッジを着用して勤務したことに対して会社が戒告、夏季手当減額等の処分を行つた事案では、裁判所は、バッジ着用は職務専念義務に違反し企業秩序を乱すものだが、使用者の動機に労組に対する団結権の否定、労組に対する嫌悪の意図があるときは、支配介入に当たるという判断を示した【東日本旅客鉄道（神奈川・国労バッジ）事件 東京高判 平11.2.24】。