

# 企業内政治活動の自由

石橋 洋

(法政大学大学院後期課程)

- はじめに
- 一 今期判例の概観
- 二 就業規則上の政治活動規制条項の効力
- 三 休憩時間中の政治活動
- 四 労働協約上の政治活動禁止条項の効力

## はじめに

昭和四〇年頃から、政治的ビラ・文書の配布、リボン・ワッペン等の着用をめぐる企業内政治活動の判例がしだいに増加してきた。しかも、この時期以後の判例の特徴は、労働組合の決議ないし決定に基づく政治活動にとどまらず、労働者が自己の思想・信条に基づいて行なう組合活動性をもたない政治活動をめぐる事例が増加してきたことであった。労働者が自己の思想・信条に基づいて行なう政治活動は、組合活動性をもつ政治活動とは異なり、使用者の受忍義務をただちに主張しえないことから、政治活動の自由と経営秩序との抵触問題がよりストレートに問われることになる(かかる観点から、労働者の政治活動を扱った論文

として、靱井常喜「政治活動の自由と経営秩序」転換期における労働組合の権利闘争所収一一七頁以下、水野勝「労働者の政治活動と経営秩序」労働七三三三号、横井・中山・靱井「経営内における労働者の政治活動と市民的自由」労働九三六号参照)。この小稿では組合活動性をもたない労働者の政治活動をめぐる今期の判例を取り上げ、検討しようとするものである。

## 一 今期判例の概観

今期において労働者の政治活動問題を扱った判例としては、①休憩時間中に会社の許可なくした健康保険法改悪・物価値上反対の請願書の署名活動は会社内での署名活動等の許可制を定める就業規則に違反するが、これを理由とする譴責処分は懲戒権の濫用として無効とした三菱電機静岡製作所事件(静岡地判昭五一・一〇・二八、労働九二一号)、②休憩時間中に会社の許可なくした日本共産党の推せんする立候補者に関するビラ配布は、会

社内でのビラ配布等の許可制を定める就業規則ないし労働協約違反に該当しないとして戒告処分を無効とした明治乳業事件(福岡地小倉支判昭五一・一二・七、労働九二三号)、③休憩時間中に赤旗購読を勧誘した行為は会社内における政治活動を禁止する就業規則に該当しないとして懲戒処分を無効とした東確興業事件(横浜地判昭五二・三・二五、労働九三六号)④終業時刻後に政治的ビラを配布した行為が会社内での政治活動を禁止する労働協約違反に該当し、これを理由とする譴責処分を有効とした日本パルプ工業事件(広島高松江支判昭五二・四・二七、労経速九四七号)の四件が出されている。

## 二 就業規則上の政治活動規制条項の効力

わが国では、就業規則に労働者の企業内政治活動に関する許可条項または禁止条項をおいていることは珍らしいことではない。しかし、労働者の思想・信条の自由(憲法一九条)およびその表明としての表現の自由(憲法二一条)が、人格権に根ざす根源的権利として最大限に尊重される必要があることはいうまでもない。ところが、これら憲法上の人権規定が国家対一般国民との関係で保障されていることについて異論はないが、私人間の行為に対しどのように適用されるかについては憲法学説上争われているところである(芦部信喜「私人間における基本的人権の保障」基本的人権1所収二五五頁以下)。

▼政治活動規制条項の効力をめぐる二つの見解

労働法上の多数説および下級審判例の多くは、憲法一九条および二一条を労使間の私的行為に直接適用するのではなく、民法九〇条の「公序」性を媒介として適用されるものとする。すなわち、就業規則上の政治活動規制条項に関していえば、その効力はただちに否定されるといってわけではなく、企業内において労働者の政治活動を規制するにたる「合理的理由」の有無いかんによって判断されることになる。

従来判例において、企業内における労働者の政治活動を規制する「合理的理由」は、一般に「経営秩序の紊乱」ないし「企業活動の支障」などに求められている。しかし、労働者の政治活動が、どの程度経営秩序を紊乱しあるいは企業活動に支障をきたした場合に、企業内政治活動を規制する「合理的理由」となるかについては見解の対立がみられる。すなわち、抽象的危険説と具体的危険説の対立がそれである。

前者に属する判例としては、問谷製作所仮処分事件（東京地判昭四二・七・二八、労民集一八一四）、同本訴事件（東京地判昭四五・五・二九、判時六〇九号）、日本ナショナル金銭登録機事件（東京地判昭四二・一〇・二五、労旬別冊六五一号）、横浜ゴム事件（浦和地判昭四三・八・八、労旬別冊六八〇・一号）、同控訴事件（東京高判昭四八・九・二七、労判一九〇号）などがあり、また後者に属する判例としては、日本ナショナル金銭登録機控訴事件（東京高判昭四三・三・三、

労旬別冊六九九号）、東洋ガラス事件（横浜地川崎支判昭四三・二・二七、労旬別冊六六五号）、日本パルプ工業事件（取島地米子支判昭五〇・四・二二、労判二二九号）などがある。そして、前者の判例は政治活動規制条項を原則として有効と解している。これに対し、後者の判例はこれを原則として無効とし、規制の対象となる政治活動の範囲を限定的に解釈することによってのみ、しかもその限りで規制条項の存在を認めている（横井芳弘「休憩時間中の政治活動」労働法の判例所収九六頁）。

▼抽象的危険説をとる三菱電機静岡製作所事件・東産興業事件判決

今期の判例において抽象的危険説に属するものは、三菱電機静岡製作所事件と東産興業事件である。三菱電機製作所事件では、企業内政治活動の「許可制」の合理性について次のように述べている。

「一般に、報道・宣伝・募金・署名運動等は、不特定多数の従業員を対象として行われることが予想され、就業時間中であると休憩時間中であるとを問わず、これらの行動が会社の管理する企業施設の利用によって行われるときは、その管理を妨げる虞れがあり、就業時間中に行われるときは、その労働者のみならず他の労働者の労働義務を妨げ、また就業時間外であっても休憩時間中に行われるときは、他の労働者の休憩時間の自由な利用を妨げ、ひいては作業能率を低下させる虞れがあり、更に、これらの

行動が特定の主義・主張・信条・宗教等に基づいて無制限に行われるとすれば、従業員間に不必要な緊張や反目を生じさせる虞れがあり、ときには、これが原因で、従業員間の融和の崩壊や勤労意欲の減退を招き、ひいては会社内における秩序維持や生産性の向上にまで支障をきたす虞れがある。従って、このような事態を避けるためにも、被告は、自己の有する施設管理権及び構内秩序維持権に基き、会社構内における署名活動等の規模・態様・場所・時間・期間等を事前にチェックする権利を留保する必要があるものであり、会社構内における署名運動等を無制限一律に禁止するならばともかく、許可制という形で会社の判断権を留保するに留めることは社会通念上も許容されるものであり、政治活動の自由や休憩時間の自由利用の権利に対する一定の合理的な理由に基づく制限である（る）」。

▼具体的危険説をとる明治乳業事件判決

これに対し、具体的危険説に属する判例は、明治乳業事件である。本判決は、会社構内でのビラ配布の「許可制」の合理性について次のように述べている。

「（政治活動の）制限は、休憩時間中に於る会社施設内の政治活動により、現実かつ具体的に経営秩序が紊られ経営活動に支障が生じる行為、たとえば喧嘩、強制にわたるなどして他の従業員の休憩時間の自由利用を妨げ、ひいては就労に悪影響を及ぼすものに限定されるべきであって、かく解してこそはじめて休憩時間中に

於ける従業員政治活動を制限する規定の有効性が根拠づけられるものと解される」。

右にみたように、今期の判例も企業内政治活動の許可制に関して従来の判例の対立をほぼそのまま受け継いでいるといえよう。

労働者の政治活動が企業内で行なわれるとき、たしかにその活動は労務指揮権ないし施設管理権に基づく使用者の経営秩序維持の権能との抵触問題を生ずる。しかも、組合活動性をもたない労働者の政治活動は、組合活動性をもつ場合と異なり団結権行使として憲法二八条上の特殊労働法的保護を受けえず、ただちには使用者の受忍義務を導き出すことはできない。しかし、政治活動の自由が人格権に根ざす根源的権利として最大限に尊重される必要がある、労使関係という私的自治の場においても公序として妥当していることはいうまでもない。したがって、政治活動の自由の制約は、企業内といえども必要最小限度でなければならぬ。それゆえに、就業規則上労働者の企業内政治活動の許可条項または禁止条項を定めていると否とを問わず、経営秩序を侵害する抽象的危険性をもってその活動を規制することはできず、具体的かつ現実に経営秩序を侵害する場合にのみ規制しうると解されるべきである。

### 三 休憩時間中の政治活動

——三菱電機静岡製作所事件・静岡地判

休憩時間は使用者の労務指揮権から完全に解放されている時間であり、原則としてどのような目的に利用しようとする労働者の自由である。労基法三四条三項はこの事理を確認的に規定しているにすぎない。したがって、労働者が休憩時間中に政治活動を行なうのも自由であり、これに対し使用者の干渉を何ら受けるものではない。しかし、休憩時間中の政治活動であるとはいえず、それは就業時間中の他の労働者の業務を妨害してはならないし、また使用者の物的施設管理権とそれに付随する経営規律に服しなければならないことはやむをえないと考えられる（靱井「前掲論文」一三三—四頁、水野勝「企業内政治活動禁止条項の合理的事由と許可制」労判二六六号一七頁）。

今期の判例では、三菱電機静岡製作所事件は、労基法三四条三項の休憩時間自由利用の原則を「使用者が労働者に作為義務を課すなどしてその休憩を妨げること禁じたものであって、使用者がある労働者に対して、他の労働者の休憩時間の自由な利用を妨げ、ひいては作業能率を低下させる慮のある方法で休憩時間を利用することや、使用者の施設管理権を侵害したり、職場規律の維持を乱すような方法で休憩時間を利用することまで許す義務を負う趣旨ではない」と解したうえで、使用者は施設管理権や職場秩序維持権に基づき合理的範囲内で休憩時間中の政治活動を制約しうる、とする。

この見解は従来の支配的判例（前掲問谷製作所仮処分事件、日本ナショナル金銭登録機事件一審判決等）と軌を一にするものであるが、次の二つ

の点に疑問がある（水野「前掲論文」一八頁）。

第一は、休憩時間自由利用の趣旨の把握に関してである。もし自由利用が作為義務を課さないことであると解すれば、労基法三四条一項の休憩付与の規定のみでたり、同条三項の規定を無視することになる。また、休憩時間を作為義務からの解放ととらえることは、休憩時間が労働力の維持培養のためのものであり、使用者の労務指揮権から解放された休息権の具体化としての意味を軽視しているといわなければならない。

第二は、他の労働者の休憩時間の自由な利用を妨げ、「ひいては作業能率を低下させる虞れ」があることを休憩時間中の政治活動を規制する合理的理由の一つとなしうるかに関してである。たしかに、休憩時間は疲労を回復するという効果をもたらすであろうが、それは第二義的なものであり、労基法三四条の趣旨にはふくまれていない。

問題は他の労働者の休憩時間の自由利用を妨害する政治活動を使用者が規制しうるかである。休憩時間中に平穩にビラを配布し、署名活動を行なうなどの行為は、たとえ異なる思想・信条をもつ者に対してなされたとしても、他の労働者の休憩を妨害したとはいえないであろう。ただ、これらの行為が強制、暴力などをともなう場合には規制の対象となりうるといえよう。結局、休憩時間中の政治活動が他の労働者の休憩を妨害することがあるとしても、休憩時間が使用者の労務指揮権から完全に解放された時間であることからすれば、それは原則として労働者相互の自治でもって処理されるべき事柄であり、施設管理上の必要もない

のに使用者側から一方的に規制するがごときは権限のない政治活動禁止として批判をまぬがれないだろう(靱井「前掲論文」一三三頁、一三七頁)。

#### 四 労働協約上の政治活動

##### 禁止条項の効力

——日本バルブ工業事件・広島高裁松江支判

労働協約上の政治活動禁止条項は、使用者によって一方的に制定される就業規則の場合とは異なり、団結意思を介しているため法的に困難な問題を生ずる。日本バルブ工業事件は、その第一審判決が「協約自治の限界と労働者の政治活動の自由」の問題を提起する始めての事例として注目された。本件はその控訴審判決である。

本判決は、「組合または組合員は会社の施設を利用し、または構内で政治活動をしない」という会社と組合との間の了解事項の解釈に関するものである。判決は、第一審判決と同様に政治活動禁止条項の規範的効力を認めている。しかし、第一審判決がかかる条項の規範的効力を「職場規律も広い意味では労組法一六条にいう『労働者の待遇に関する基準』に包含されるものである」ことからストレートに導き出していたのに対して、本判決は「職場規律の中でも政治活動の自由のような基本的自由権にかかわる事柄については例外的に組合は処分権能を有しないと解する余地もないではないが」と一応留保したうえで次のように述べている。

「少なくとも後述のような施設管理権による

一方的な制約が可能とされる限りでは、この種の事項についても組合に処分権能を認め、労使間で論議を尽くして適当かつ一般的な基準を設定することを認める方が労働者の利益保護の観点からも他の労働者の待遇に関する諸基準との間の総合的な調整をはかるうえからいっても合理的であると考えられるから、労働協約上の定めが個々の組合員に規範的効力を及ぼすものと解するのを相当とする」。

労働協約が使用者と労働組合との間の「合意」である以上、労使が労働協約の一条項として政治活動の禁止または許可制を締結することは法的に自由である。しかし、かかる条項が組合として行なう政治活動と同時に、個々の組合員が行なう政治活動をも規制しうる効力を有するか否かは「協約自治の限界」をめぐる問題として議論されてきたところである。

現在、学説の支配的見解は、理論構成の差異はあれ、労働協約上の政治活動禁止条項が組合として行なう政治活動を自己抑制する約束としての効力は認めつつも、それ以上にわたり個々の労働者が行なう政治活動を抑制しうるものではない、換言すれば協約による集团的規制の範囲外にあるとしている(近藤昭雄「協約自治の限界と政治活動禁止条項の効力」二二九号九頁、清正寛「労働協約・就業規則による人権規制の効力」労旬九九号一五—一六頁、竹下英男「企業内政治活動の法理」季労九一号三三—一六頁、後藤清「労働協約による集团的規制の限界」民商七五巻二号一八五—

六頁、沼田稻次郎「労働協約の締結と運用」八六頁以下、沼田・蓼沼・横井共著「労働協約読本」一九九頁以下)。

なお、本判決は企業内における労働者の政治活動を労働協約上一般的に禁止しうる「合理的理由」として、ビラ貼り、集会、示威行進等のような行為とビラ配布行為を区別して次のように述べている。すなわち、前者は「企業施設の維持、保全と直接かわりのある行為や職場の物理的、客観的な環境を乱すおそれのある行為」であり、一般にこれを禁止する合理的理由があるとす。これに対し、後者のように職場の物理的環境に顕著な影響を及ぼすとはいいがたい態様の政治活動は「企業内に政治的な、あるいは感情的な対立をひき起こし又はこれを激化させる危険を包蔵するという抽象的な理由のみをもって直ちにこれを禁止する合理的な理由とすることはできず、その活動の様相が現に他の従業員間の感情対立を招くようなやり方でなされるとか、企業秩序に具体的に好ましくない影響を与える場合に限って禁止の合理的理由があるものと解すべきである」としている。これは、就業規則上の政治活動規制条項のところで既述した抽象的危険説あるいは具体的危険説のいずれにも属しない中間的な立場と解するのが妥当であろう。