

企業内組合活動の自由と施設管理権

石橋 洋

(法政大学講師)

◇◇もくじ◇◇

- 一 問題の所在と判例の概観
- 二 ビラ貼り活動
 - 国労札幌支部事件
- 三 掲示板の利用と使用者の介入
 - 全通新宿等事件
- 四 協約満了を理由とする便宜供与の打ち切り
 - 三菱長崎造船所事件、ラジオ関東事件

一 問題の所在と判例の概観

労働組合が生きた団結体として労働者の生活利益を維持・向上させていくための活動は、労働組合が使用者と対抗関係に立つ自主的存在として、団結自治に基づく自由な意思形成がなされ、そしてそれへの労働者の主体的参加というダイナミックな相互関係によって成り立っている。そのためには、労働組合に対する使用者の妨害・干渉・抑圧が排除され、団結自治に基づく自由な意思形成とそれへの労働者個々人の主体的参加を確保する

現実的諸条件が必要となる。わが国のような企業別組合であると西ヨーロッパのような横断的組合である⁽¹⁾とを問わず団結の存立・存続とその本来の目的を遂行するために、新組合員の獲得、労働者の不平・不満・諸要求を集約し、これを伝達・具体化する組合活動が行なわれる実際の場合は、労働者の労働生活が現実に展開されている職場や企業である。したがって、組合ならびに組合員の企業内におけるビラ貼りやビラ配布のような情宣活動、集会やオルグ活動のための場の確保、就業時間中の組合活動、組合掲示板の利用、さらにはこれらの活動を行なうための物質的基盤である組合事務所の利用権等が、企業内において組合活動を遂行していくための必要不可欠な要請となってくる。

しかし、右にあげた企業内における組合活動は、多くの場合、使用者の市民法上有する労務指揮権ないし施設管理権との抵触問題をひきおこさずにはない。この問題に関して従来の多数説・判例によれば、わが国の労働組合の多くが企業別

に組織されているという実態に即応した団結権保障のあり方として、労働者の団結権と使用者の労務指揮権・施設管理権とを実質的に比較衡量することを通じて、団結の存立・運営にとって必要不可欠な組合活動とみられるかぎり、たとえ使用者の市民法上の権利行使が一定の制約に服させられるとしても、使用者はこれを受忍する義務を負う、と解してきた⁽²⁾。

ところが、昭和五〇年前後からリボン着用、ビラ貼り、掲示板利用等の企業内における組合活動の自由をきびしく制約する一連の判例が登場してきた。たとえば、国労青函リボン闘争事件(札幌高判昭四八・五・二九)、ホテルオークラ事件(東京地判昭五〇・三・一一)、動労甲府事件(東京地判昭五〇・七・一五)、日本エヌ・シー・アイル事件(東京高判昭五二・七・一四)、全国税足立分会事件(東京地判昭五二・二・二四)などの諸判例がそれである。そしてこれらの判例に共通する考えは、リボン着用、ビラ貼り、掲示板の利用等の企業内組合活動の自由、そしてこれに対応

する使用者の受忍義務は、団結権保障の法的効果として当然に導き出されるのではなく、むしろ労働組合が使用者から独立した別個の存在であることからすれば、「労働者の労働組合活動は、原則として就業時間外にしかも事業場外においてなすべきであつて、労働者が事業場内で組合活動をすることは使用者の承認がない限り当然には許され」ない(前掲日本エヌ・シー・アール事件)、というところにある。

また、学説のなかにも最近の一連の判例傾向と基調を同じくする見解が主張され、一方受忍義務の側からもこれへの反批判がなされるという論争的情况が生み出されている。

ところで、この一年間に出された企業内組合活動めぐむる判例としては、最高裁が企業内組合活動Ⅱビラ貼りに関して初めて判断を下した国労札幌支部事件(最三小判昭五四・一〇・三〇、労旬九八八号)、組合掲示板に掲示された「闘争宣言」等の文書を庁舎管理規程に違反するとして撤去した当局の行為が適法とされた全通新宿等事件(東京地判昭五四・二・二七、労旬九七八号)、労働協約の期間満了を理由としてチェック・オフ、掲示板利用等の便宜供与を打ち切ったことが適法とされた三菱重工業長崎造船所事件(長崎地判昭五四・三・二六、労経速一〇一三三号)、労働協約の解約を申し入れることにより組合事務所貸与の便宜供与を打ち切ったことが適法とされたラジオ関東事件(東京高判昭五四・一・一〇、労判三二一五号)、会社の破産宣言によって組合事務所の返還義務が直ちに生ずるものではないとした神嶋運輸事件

(大阪地判昭五四・五・二九、労判カード三二二一号)、ヤミ専従の労使慣行が否定され、職場離脱を理由とする懲戒免職処分が適法とされた東北地方建設局事件(仙台高判昭五四・六・五、労判三二五号)、一人夜勤・研修制度等の病院看護の事態を批判したビラ配布・雑誌への投稿は病院の信用・名誉を汚損するが、動機、目的、ビラの配布方法からすると情状酌量の余地があるとして組合分会長の懲戒解雇を無効とした聖路加国際病院事件(東京高判昭五四・一・三〇、労旬九七三三号)、組合ビラ配布のための無断職場離脱に対する賃金の二倍カットにつき、団結権保障の趣旨から就業時間中の組合活動であろうと使用者には一定の受忍義務があるとして、右カットを不当労働行為と判断したフジテック事件(大阪地判昭五四・九・二七、労旬九九四号)等がある。

以上の判例群にみられるように、企業内組合活動を否定するものが圧倒的に多く、登場した当時は「特異な論理」と酷称された「理論」が、今や判例法理の主流となっている。本稿では、右判例群のうち、労働者側敗訴となったもので法的に問題と思われる判例を批判検討する。

- (1) 西ヨーロッパ諸国における組合活動権の現況については、とりあえず角田邦重「組合活動の権利と正当性」季労別冊四号一七頁以下参照
- (2) 榎井常喜「経営秩序と組合活動」一四六頁以下、外尾健一「労働団体法」三二五頁以下参照
- (3) 小西国友「ビラ貼付と施設管理権」季労九五号三〇頁、下井隆史「労働組合のビラ貼り活動と民事上の責任」判タ三三六号二九頁、同「争議行為

と物権の関係についての「考察」北大法學二八巻一四〇一四一頁等
 (4) 榎井常喜「組合活動の法理」①② 労旬九五三号、九五五号

二 ビラ貼り活動

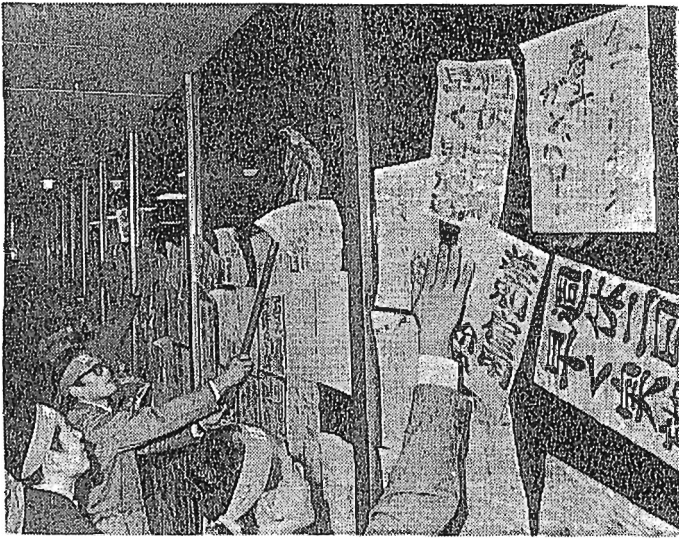
—— 国労札幌支部事件・最高裁第三小法廷判決(昭五四・一〇・三〇)

1 事件の概要と判決要旨

この一年間の判例群のなかで、その論理と影響力の大きさといい、最も注目されるのは、企業内組合活動(民事)に関する初の最高裁判決である国労札幌支部事件であろう。

本件の事案は、国労の組合員であった原告らが、昭和四四年春闘の一環として国労作成のビラを管理職員の制止にもかかわらず組合員使用のロッカーに各々二枚、一九枚、五六枚を紙粘着テープまたはセロテープで貼付したところ、国鉄当局が原告らに対し就業規則違反を理由として戒告処分付した、というものである。

一審判決(札幌地判昭四七・一一・二二、労経速八〇八号)は、ビラ貼りの違法性は「当該具体的状況のもとにおけるビラ貼り行為の組合活動としての重要性和、貼付されたビラの文言、大きさ、枚数その他貼付された状況などの諸事情を考慮したうえで」判定されなければならないとしても、本件ビラ貼りは各部屋の「居住性を害う程度に室内の環境に変更を生じさせた」ことを理由として戒告処分を有効とした。しかし、二審判決



(札幌高判昭四九・八・二八、労経速八六六号)は、ほぼ同じ判断基準によりながらも、「部屋の居住性は勿論、その美観が損われたものとは認めがたいこと、……被控訴人(国鉄当局)の業務が直接阻害されあるいは施設の維持管理上特別に差支えが生じたとは認め難いこと等」を理由として一審判決を取り消した。

両判決が結論を異にしたのは、事実認定とこれに対する評価の差にあると思われるが、二審判決が述べるように、「旅客その他の一般公衆は全く出入りせず、管理職等の一部の者が同所に就労しているものその人数は少数で、一般に多数の国

労所属の職員が休憩室として「いる場所」に設置してあるロッカーへの本件程度のビラ貼りならば、正当な組合活動として許容される範囲内にあるといえよう。ただ、最高裁判決との関連で注意されなければならないのは、両判決が結論の相違こそあれ、ビラ貼りの違法性を判定するにあたって、労働者の団結権と使用者の有する市民法上の法益とを比較衡量するという従来の判例法理に即したものであったということである。

ところが、最高裁は明確にこのような手法を捨て去り、すでに企業内政治活動に関する目黒電報電話局事件判決(最三小判昭五二・一二・一三、労判二八七号)のなかで述べたのと同じ「企業秩序」論のもとに、企業内における労働組合ないし労働者の組合活動の封殺を図ったのである。この意味で、右最高裁判決は企業内組合活動に対してきびしい態度をとる最近の一連の下級審における判例群と軌を一にするものであり、その集大成を図ったものといえることができる。そこで、以下では最高裁判決の内容に立ち入って検討してみることとする。

2 使用者が事実上有する支配・強制を「企業秩序」として法的に承認

最高裁は、まず論旨を進めるにあたって、「企業秩序」の定立と維持・管理について次のように述べる。

「企業は、その存立を維持し目的たる事業の円滑な運営を図るため、それを構成する人的要素及

びその所有し管理する物的施設の両者を総合し合理的・合目的に配備組織して企業秩序を定立し、この企業秩序のもとにその活動を行うものであって、企業は、その構成員に対してこれに服することを求めようべく、その一環として、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保するため、その物的施設を許諾された目的以外に使用してはならない旨を、一般的に規則をもって定め、又は具体的に指示、命令することができ、これに違反する行為をする者がある場合には、企業秩序を乱すものとして、当該行為者に対し、その行為の中止、原状回復等必要な指示、命令を発し、又は規則に定めるところに従い制裁として懲戒処分を行うことができるもの、と解するのが相当である」。

資本制社会における生産は、工場・機械等の生産手段と労働契約を通して雇用された労働者とを結びつけることを媒介として、労働者の共同的労働により行なわれる。したがって、最高裁判決がいうように、企業という社会組織は、この共同的労働関係を能率的に運営し維持・管理するために、就業規則等を通して企業秩序や職場規律を定立する権能を有しており、これを乱す労働者に対して制裁の不利を課すことは認めざるをえないであろう。とはいえ、かかる企業秩序や職場規律は、使用者の労働者に対するオールマイティな排他的支配を意味するものではない。従来の多数説・判例が企業内組合活動を理由とする懲戒処分の当否について、団結権と労務指揮権ないし施設管理権という使用者の市民法上の法益とを比較衡量

し、当該行為が使用者の受忍義務の範囲内にあるかどうかによって決しようとしてきたのは、企業秩序や職場規律の法的根拠・内容を明らかにし、その行使の限界を見定めるところにあったのである。また、違法性阻却論を主張する論者も、企業秩序や職場規律の排他的支配を認めてきたわけではない。

ところが、最高裁判決のいう「企業秩序」は、企業という場所的空間に先在するものとして措定されている。すなわち、企業は「それを構成する人的要素及び……物的施設の両者を総合し合理的・合目的に配備組織して企業秩序を定立し」、「その構成員に対してこれに服すること」を求め、「これに違反する者がある場合には、企業秩序を乱すものとして……懲戒処分を行うことができる」となる。

この最高裁の「企業秩序」論を企業には施設管理権があることを確認したにすぎないとする見解もあるが、それ以上のプラスアルファの効果をもたらした包括的な内容のものとして想定されているともいえよう。いずれにしても「企業秩序」論に託した最高裁の真意は判旨自体からは必ずしも明確ではない。しかし、その「企業秩序」論は、労働契約の効果として生産手段所有者⇨使用者が生産過程における労働者に対して「事実上」有する支配・強制という権力的契機それ自体を包括的に何らの論証もなく「法的概念」として承認しようとするものと思われる。

3 人格性を捨象された労働者像

次に、最高裁は労働者の企業施設の利用権限について次のように述べる。

「企業に雇用されている労働者は、企業の所有し管理する物的施設の利用をあらかじめ許容されている場合が少なくない。しかしながら、この許容が特段の合意があるのでない限り、雇用契約の趣旨に従って労務を提供するために必要な範囲において、かつ、定められた企業秩序に服する態様において利用するという限度にとどまるものであることは、事理に照らして当然であり、したがって、当該労働者に対し右の範囲をこえ又は右と異なる態様においてそれを利用しうる権限を付与するものということはできない」と。

このパラグラフにおける最高裁判決の論旨は、労働者の企業施設の利用は「雇用契約の趣旨に従って労務を提供するために必要な範囲」と「企業秩序に服する態様」においてのみ認められるというところであり、すでに最高裁が目黒電報電話局事件において「一般私企業においては、元來、職場は業務遂行のための場であって政治活動その他従業員のための活動のための場所ではない」と判示したのと軌を一にしている。いわば、労働者の自由な人格は企業の門の前で立ち止まり、ひとたび企業の門をくぐれば、労働者はその人格性を捨象された物的な労働力としてしか企業施設を利用しえないこととなる。しかも、生産手段所有者は、生産目的と関係ない企業内における労働者の私的

活動を懲戒をもって規律しようとするのである。しかし、肉体的かつ精神的能力としての労働力が人格と切り離し得ず、労働者が企業という場所的空間において一日の三分の一以上の時間を過ごし、労働生活を営むという事実には照らすとき、最高裁の考え方はきわめて非現実的なものとなる。

企業が労働者のみならず消費者に対しても社会的権力として登場している今日的情況においては企業は社会から隔離された存在ではありえず、それどころか外部社会に対して開かれた存在でなければならぬ。そうだとするならば、企業という場所的空間は、使用者の所有権と隣接関係にあるともいべき労働者の人格権ないし市民的自由の承認を前提としたうえで存立しなければならず、生産目的以外に向けられた労働者の私的活動を否定し去る「企業秩序」の定立は人格権ないし公序良俗に違反し無効と判断されよう。

4 法的価値を欠落させた施設利用の必要性論

「また、労働組合が当然に当該企業の物的施設を利用する権利を保障されていると解すべき理由はなんら存しないから、労働組合又はその組合員であるからといって、使用者の許諾なしに右の物的施設を利用する権限をもっているということができる。もっとも、当該企業に雇用される労働者のみをもって組織される労働組合（いわゆる企業内組合）の場合にあっては、当該企業の物的施設内をその活動の主要な場とせざるを得ないのが実情であるから、その活動につき右物的施設を利

用する必要性の大きいことは否定することができないところではあるが、労働組合による企業の物的施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであることは既に述べたところから明らかであって、利用の必要性の大きいことのゆえに、労働組合又はその組合員において企業の物的施設を組合活動のために利用しうる権限を取得し、また、使用者において労働組合又はその組合員の組合活動のために企業の物的施設の利用を容忍しなければならぬ義務を負うとすべき理由はない、というべきである。したがって、「労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで……企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対しその利用を許さないことが当該物的施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営体制を確保しうるように当該物的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って、正当な組合活動として許容される場所である」ということはできない。」

このパラグラフにおける最高裁の論理は、①労働組合又は組合員は使用者の許諾なしに企業の物的施設の利用権限をもっていない、②企業内組合であり、企業施設を利用する必要性の大きいことは使用者の容忍義務の根拠とはならない、③したがって使用者の許諾なしに企業施設を利用することは、企業秩序を乱すものであり、正当な組合活動とはいえない、というものである。これは使用

者の生産手段所有権の絶対的優位性を是認したものと見えよう。結果的に、労働組合ないし労働者の団結活動は、使用者の許諾＝団体交渉等による合意なきがかり、すべて「企業秩序」を乱す違法なものとして懲戒処分の対象となり、企業内に一歩も立ち入ることができなくなってしまう。ここには、使用者の所有権と団結権を比較衡量するとか、企業内における組合活動を目的、手段、態様等の観点からみて社会的相当性の範囲内にあるか否か、というような視点はまったく欠落しているのである。まさに、このことが容忍義務説の論者からも違法性阻却説の論者からも批判されるゆえんである。

＜必要性は企業内組合活動法認のモメント―

西ヨーロッパ諸国の事例＞

たしかに、最高裁が述べるように、わが国の多くの労働組合は企業内組合であり、企業内の「物的施設を利用する必要性の大きいこと」から直ちに使用者に企業施設の利用を容忍させる「法的」義務を課することにはならない。しかし、労働組合ないし労働者の団結活動が企業施設を利用する必要性が全くないとか、利用してもしなくても団結活動の展開にほとんど影響を及ぼさない、換言すれば、ビラ貼り等の情宣活動を企業外で行っても企業内で行なうのと同じ効果が期待できるのであれば、使用者の生産手段所有権への侵害が正当化される余地はほとんどないだろう。

ところで、西ヨーロッパ諸国では、労働組合は企業外の存在として生成発展してきたし、企業内

での組合活動の必要性はほとんど意識されず、企業内での労働者の世話役活動は労働組合とは別個の組織（例えば、イギリスではショップ・ステュワード、フランスではデレグ・ド・ベルソネル、ドイツではベトリープスラート）によって行なわれてきた。これは、西ヨーロッパ諸国では企業内組合は自主性を喪失した御用組合と考えられ、人間の尊厳に値する生活と労働条件の維持・向上という組合の本来の目的は個別企業との団体交渉によってではなく、個別企業を超えた産業・地域レベルでの団体交渉によって良く達成されるという組合運動の思想に起因するものである。

しかし、最近の西ヨーロッパ諸国における団体交渉の焦点は、産業・地域レベルからプラント、個別企業レベルに移ってきているといわれる。賃金ドリフトはその典型的現象といえよう。これにともなう、企業内における組合活動とその保護が西ヨーロッパ諸国における労使関係の新たな関心をよんでいる。

たとえば、イギリスでは、六〇年代後半におけるプラントでの自然発生的な労働者集団の形成と山猫ストの頻発が一九七一年の労使関係法を成立させる主要な要因となったことは周知のところであるが、これからも推察しうるように、六〇年代の技術革新と急速な産業構造の変化はプラントレベルでの団体交渉を進展させ、ショップ・ステュワードはこの団体交渉の独自の担い手となり、下からの挑戦の主役となっていった。これにともなうプラントまたは企業レベルでの労使関係の秩序形成に果たすショップ・ステュワードの組合活

動の必要性は増大し、一九七五年雇用保護法は組合活動を理由とする解雇およびその他の不利益取扱いを禁止し、組合活動を行なうために不可欠なタイムオフを保障している⁽⁵⁾。さらにILO条約一三五号(企業における労働者代表に与えられる保護及び便宜に関する条約)を批准しているイギリスでは、使用者は労働者代表がその任務を遂行するために必要不可欠な掲示板、机、電話、そして工場規模からして供与する余地があるならば、事務所等の便宜供与をなす義務があるとされる⁽⁶⁾。

また、西ドイツでもプラントレベルでの団体交渉の重要性が増すにともない、従来組合費を徴収するにとどまった「Vertrauensleute」とよばれる職場委員が、プラントにおいてイギリスのショップステewardと同様の機能を果たすようになってきた。しかし、この職場委員は、組合活動を行なううえで、経営組織法上ベトリープストラートの委員に課せられた制約(たとえば、絶対的平和義務、政治活動の禁止等)を受けないが、解雇保護等の利益も与えられない。そこで、労働組合は、職場委員の地位の保護と奨励のために、解雇や不利益取扱いの禁止、組合活動のための有給の労働義務免除、労働時間中の職場委員の選挙等を内容とする労働協約の締結を推進している⁽⁷⁾。

右のイギリスや西ドイツの例は、わが国のような企業別組合の場合のみならず横断的組合にあって、新組合員の勧誘、労働者の不平・不満・諸要求の集約、そしてこれを伝達し、具体化する日常的組合活動は、労働者の日々の労働生活が営まれていく職場や企業内においてこそ実際的であ

り、これを無視しては語り得ないことを示すものであろう。たとえば、イギリスの雇用保護(統一一)法第二三条二項(b)号によれば、使用者による「合意 consent」または組合との「協定 arrangement」があるならば就業時間中の組合活動も許容される旨が規定されているが、就業時間中の組合活動の許容性が争われた事件において、本条の解釈は「労使関係の実態background of industry」に照らして行なわれなければならないと述べられ⁽⁸⁾、また西ドイツでも、経営内における情宣活動が憲法上の団結権保障の核心的領域にあるとした連邦労働裁判所の判決において「適用されるのは事実即応の原則 Prinzip der Sachnähe である⁽⁹⁾」と述べられていることは注目される。すなわち、このことは、職場や企業内において団結の存立とその活動の「必要性」が労働組合の本来の目的の遂行にとって不可欠であり、団結の法認は、その具体的妥当の場において「必要性」にもとづく諸活動を一定の範囲で法的に承認することを内包しているからである。

おそらく最高裁判流に言えば、「ヨーロッパの事例は法律で定められ、あるいは協約・合意によってかちとられているものであって理論的にストリートに容認されるものではない。要は、立法なり協約でかちとする努力をすべきだ」ということになろう。だが問題は、なぜヨーロッパで法律なり協約なりで容認されているのか、法律・協約の解釈につきなぜ「必要性」を基底におくのか、という点にこそ存する。この意味で、最高裁判決は、労使関係の実態なり、団結にとっての必要性を、団

結権保障との関連から法的価値判断の領域に組み入れるという努力を怠り、使用者の生産手段所有権の絶対的優位性のもとに排斥しきつたと評価されよう。

〈企業施設利用は組合の自主的対抗性に反するか〉

また、最高裁判決が、使用者の生産手段所有権と団結権を形式的に等置し、企業施設の利用を団体交渉による合意に求める背景には、「使用者は原則として労働組合に対する便宜供与を禁止されていること、あるいは、使用者に対して自立しかつ対抗して展開されるべき労働組合の活動について企業施設を利用して行なわれることをはじめから予定して考えるのは自己矛盾とさえいえる⁽¹⁰⁾」という考え方があるとも思われる。

労働組合が使用者から自立しかつ対抗した存在でなければならぬことはいうまでもない。そして、組合活動のための企業施設の利用については、団体交渉による合意によって獲得していくことが本筋であるということもできよう。しかしだからといって、労働組合の活動について企業施設を利用して行なわれることをあらかじめ予定して考えるのがただちに「自己矛盾」といえるかどうかについては疑問が残る。すなわち、たしかに労働法第二条二項は、「団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受ける」労働組合は自主性がないとするが、その但書において「労働者が労働時間中に時間又は賃金を失なうことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく…最小限の広

「さの事務所の供与を除くものとする。」と定めるのは、本条但書が企業別組合を意識した規定であるかと否とを問わず、労働組合の自主的対抗性が絶対的なものではないことを認めたものといふことができる。

それ以上に、戦後三〇余年を経た今日、組合による企業施設の利用は、当初は使用者による明示または黙示の合意によるものであったとしても、事実たる慣習または慣習法として成立していると認められる場合も少なくないであろう。たしかに企業施設の利用をうながしていくのは組合側の利用の「必要性」にあるわけだが、他面そこにはこれを認めることを通して労使間の秩序形成・企業平和を実現していこうとする使用者側の「必要性」もあるものと思われる。この相互依存関係が企業施設の利用についての事実たる慣習または慣習法の成立をうながしてきたと思われる。もちろん、事実たる慣習または慣習法に基づいて行なわれている企業施設の利用が労働組合の自主的対抗性をそこなうものではないことは明らかである。

したがって、企業施設の利用が労働組合の自主的対抗性と自己矛盾するものであるか否かは組合の目的ないし自主的対抗性の原則の内在的制約に求められねばならないこととなる。すなわち、労働組合の自主性とは、団結自治にもとづいて自由な意思形成をなし、そしてこれへの労働者の主体的参加を通して労働者の人間の尊厳に値する生活および労働条件の維持向上を図っていくところにある。したがって、労働組合が自主的対抗性に違反するかどうかは、たんに企業施設を利用して

るとか、使用者から援助があるとかいう事実によって判断されるべきではなく、これらの事実が自由な団結の意思形成を妨げ、労働者の利益保護という組合の本来の目的を遂行しえなくなっているか否かによって判断されるべきであると思われる。

◇ 以上、最高裁判決の受忍義務論否認の基礎となつたと思われる考え方を批判してきた。最高裁判決では、企業内において相隣関係にあるともいえる使用者の所有権と労働者の団結権のせめぎあいの関係を、使用者の生産手段所有権の絶対的優位性のもとに、団結権が企業内において現実的に機能する余地はないものとなつてしまつてゐる。ここには使用者の所有権と団結権との比較衡量の視点はまったく欠落してしまつてゐるのである。なるほど、最高裁は、権利濫用とされうる特段の事情の存しうる場合を認めるが、所有権と団結権との比較衡量の視点をぬきにした権利濫用論がどこまで機能しうるのか疑問とされざるを得ない。⁽¹¹⁾ いずれにしても、今回の最高裁判決が組合運動に与える影響は大きいと思われるが、この法的情況を組合運動の主体的形成・展開によって突破していくことを期待したい。

- (1) 片岡昇「団結権の解釈をめぐる正統と逆流」労働九八八号八頁
- (2) 山口浩一郎「ピラ貼りと懲戒処分」労判三二九号五頁
- (3) 角田邦重「法的理性を喪失した最高裁の『企業秩序』論」労働九九〇号二九頁
- (4) 角田「前掲論文」三二二頁

(5) 雇用保護法五三条、五八条、七一条等参照。なお、雇用保護法のこれらの規定は、組合活動それ自体を行なう権利を保障するのではなく、組合活動を理由とする解雇およびその他の不利益取扱を禁止することを通じて反射的に組合活動の自由を認めようとするものである。

(6) Kahn Freund, *Labour and the Law*, at 173 (2nd ed.1977)

(7) Wlotzke, *Zur Zulässigkeit von Tarifträgen über den Schutz und Erleichterung der Tätigkeit gewerkschaftlicher Vertrauensleute*, RdA 1976 S. 80.

(8) Marley Tile Co. v. Shaw [1978] I. C. R. 828; Richard Kidner, *Trade Union Law*, at 105 (1979); Davis & Freedland, *Labour Law*, at 52-54 (1979).

(9) W. Daubler, *Gewerkschaftrechte im Betrieb*, S. 107 (1978).

(10) 下井隆史「争議行為と物権の関係についての一考察」北大法学論集二八巻一号三九頁

(11) 角田「前掲論文」三四頁、榎井常喜「国労札幌地本事件・最高裁一〇・三〇判決の意味するもの」労働九九一・二号参照

三 掲示板の利用と使用者の介入

——全通新宿等事件・東京地裁判決 (昭五四・二・二七)

1 事件の概要と判決の要旨

全通新宿等事件の事案は次のとおりである。す



なわち、原告である全通傘下の新宿支部、空港支部および静岡支部の各々は、各局の局長により指定された掲示板の使用の一括許可を受けていた。新宿支部と空港支部は昭和四六年の十一月、静岡支部は昭和四七年の四月に「闘争宣言」、「ストライキ宣言」、「佐藤内閣打倒」等の文書を掲示板に掲示したところ、各局の庶務課長らは郵政省庁舎管理規程に違反するとして右文書を撤去した。そこで全通は、当局の撤去行為が掲示板を組合活動のために無償で借り受け使用する契約に違反したとして、債務不履行により発生した損害賠償を求めた。

これに対して裁判所は、まず郵便局庁舎内の掲示板における文書の掲示は私権の設定を許さない行政財産の一部を利用するものであるから、掲示板使用の法律関係は、契約関係ではなく、国有財

産法第一八条第三項の許可処分である、とする。

次に、憲法二八条の団結権保障は「勤労者がその勤労しているところの施設を利用する権利まで保障したものと解することはできない」ので、「庁舎管理者が、庁舎の用途及び目的を著るしく妨げない限り、組合活動のために施設を貸与し、これを自由に使用させるべき旨の憲法上の要請は存在しないものといわざるをえない」として、団結権保障上の受忍義務は生じないとする。そうすると、労働者の施設利用権は「立法又は当事者間の契約によって律せられるものとなる」ところ、国有財産法では、行政財産は、国において国の事務、事業、企業等の用に供するものである（第三条第二項）から、本来公の目的に使用されるべきもので、右の目的外に使用することは原則として禁止する建前となっており、ただ、その用途又は目的を妨げない限度において、その使用又は収益を許可することができるものと定めているに過ぎない。：したがって、規程が、庁舎等の適正な管理のため、その本来の目的外の使用である庁舎内での文書の掲示について……許可基準（規程六条）を設けたことは、（庁舎管理者の―筆者）自由裁量権の行使の方法として相当であり、憲法第二八条に違反するところはない」とする。

また、許可条件については、「庁舎は、公務員が公務を行うために勤務する場所であるから、これを公の目的に供用するためには、その施設と施設内での公務員の勤務を全体的にみて公の目的に合致するような状態に置く必要があり、庁舎の適正な管理とは、施設の機能を物理的に保持するこ

とのみならず、その施設内での公務員の勤務をも適正な状態に保たしめることを意味する。したがって、付せられる条件又は指示される事項は、右の趣旨に適合するものであることを要する」ところであるが、この観点から掲示許可の条件をみると、「庁舎内における公務員の勤務を秩序あらしめ、かつ、公務に対する信頼性を確保するに相当なものであり、いずれの条件も前記の趣旨に適合する」とする。

さらに、掲示許可条件に違反する文書の一方的撤去については、「庁舎使用についての制限が組合活動上何らかの制約をもたらしたとしても、労働組合の庁舎利用が憲法第二八条の要請によるものではなく、しかも右制限が庁舎を公の目的に供用する必要から相当な基準で課せられたものである以上、それ自体では労働組合法第七条違反の問題を生じないことは明らかである」し、また表現の自由を制限するものでもない、とする。

2 掲示板ビラのチェック・撤去を使用者に認める

ところで、労働組合が企業内の掲示板を利用して情宣活動を行なうことは、組合の決定や指令を組合員に伝達し、また組合員相互間の情報交換を行なうというように団結の存立と維持・運営をはかっている重要な機能を果たしている。しかも、組合の決定が団結自治にもとづいて行なわれるべきこと、がらであることを考慮するならば、掲示板に掲示された文書等の内容について使用者

が干渉することは支配介入として許されるところではない。従来判例においても、「組合掲示物の内容につき一般的事前許可を受けさせることは、右労働組合の行為に対する介入を招来するおそれがあり、許されないものと解しなければならず……単に管理者側の意向に反するという理由のみで、組合掲示物を撤去する行為は勿論許されないと云わねばならない。」(新潟電務区事件・新潟地判昭三八・一一・二七、労旬別冊五一五号)と、すでに確認済みのことであったといえることができる。

ところが、企業内組合活動に対して厳しい制約を課す最近の一連の判例に呼応して、掲示板の利用についても、ストライキ宣言等の文書を組合掲示板に掲示することは「国家公務員に禁止された争議行為を当局が許容ないし黙認するかの如き状況になり、組合員をして争議行為を行使せしめ、庁舎において遂行される国の事務の円滑な運営に支障を生ずる虞があり、また公務員の政治的中立性に対する国民の信頼を失わしめる虞があつて、これらはいずれも庁舎設置の目的に反する」(全国税東京足立分会事件・東京地判昭五二・二・二四、労判二七一号)として、掲示された文書等の内容によっては当局がこれを撤去しうる旨の判例が出されている。本件も全国税東京足立分会事件とほぼ同一の理由により掲示板に掲示された闘争宣言等の文書を撤去することが適法とされた事例であり、組合活動は「就業時間外にしかも事業場外」でやるべきだとする最近の一連の判例群と軌を一にするものである。

3 民間企業とは異なる規制を意図

しかも本判決では、公務員組合においては民間企業の組合による掲示板の利用とは明らかに異なった規制をなしうることに意図されているといえることができる。

〈行政財産を根拠に庁舎管理権の一方面的優位を是認すなわち、第一は、掲示板の使用関係を契約関係ではなく行政財産を管理する庁舎管理者の自由裁量に委ねられた許可処分であることを論拠として、国労札幌支部最高裁判決によってすら認められていた「団体交渉等による合意」にもとづいて掲示板の利用関係を規律していく余地さえも奪われてしまう点である。

公務員組合といえども憲法二八条の団結権保障の権利主体であり、掲示板の利用が労働組合の情宣活動を展開するうえでの必要不可欠な場であることを考慮するならば、「その掲示により庁舎内の安全に対し、明白かつさし迫った危険が生ずるのを防止するなど純粋の管理権の行使」(前掲新潟電務区事件)と認められる場合とはかく、行政財産であることを理由として庁舎管理権の一方面的優位性は是認するべきではない。すなわち、掲示板の利用が団結権の行使として法的価値を認められる範囲内において庁舎管理権といえども一定程度制約されざるを得ないのである。そして、このことは「団体交渉等による合意」を通じて明確化されることが望ましいといえる。にもかかわら

ず、本判決によれば、結果的に「団体交渉等による合意」の余地すらも奪われることとなってしまい、団結の存立とその活動を認めたくえて労使関係の秩序形成をはかっていくという労使関係の基点が見失なわれてしまうこととなるのである。

〈許可条件違反に対し使用者の自力撤去を認める〉

第二は、掲示板に掲示された文書等の内容が掲示板利用の許可条件に違反する場合には、私法上原則として禁止されている自力救済を行政処分であるという理由から管理権に対する侵害を自力で排除できるとしている点である。

たしかに、掲示板に掲示された文書等が常に適法な内容のものとはいえない場合がある。たとえば、掲示物の内容が虚偽の事実を記載していたり、名誉毀損、職場秩序の紊乱をもたらすような場合も起こりえよう。官公庁舎の場合、管理目的に反する文書等が貼付される場合もありえよう。しかし、このような場合にも、使用者は掲示物をただちに撤去しうるわけではない。私人間においては自力救済が禁止されていることに加えて、使用者が掲示物の内容の適法違法を判断することによって掲示物を撤去することは、掲示板の運用についての団結自治を侵害する支配介入となる。したがって、公務員組合の場合にも、掲示物の内容が庁舎内の安全に対して明白かつ現存する危険をもたらす場合(本件の闘争宣言等のピラはこのような危険をもたらすとは考えられない)を除いて、庁舎管理者が組合の掲示物を一方的に撤去することは団結権侵害を構成するといわねばならない。

(1) 本判决については、本多淳亮「揭示物撤去と国・公有財産における庁舎管理権」労旬九三二号参照

四 協約満了を理由とする 便宜供与の打切り

組合事務所、掲示板、電話等の企業施設の利用が労働協約によって明確化されていることが望ましいことはいうまでもない。このことは受忍義務論を排斥した今回の最高裁判決によっても是認されるのである。しかし、協約が期間の満了ないし解約により失効した場合、企業施設利用の便宜供与に関する協約が再締結されない限り、この便宜供与が当然に打ち切られることとなるのかどうか疑問の残るところである。

最近一年間の判例において、協約の失効を理由とする便宜供与の打切りをめぐる二つの判例が出されているので、以下この点について検討する。

1 協約・労働慣行破壊と司法救済

——三菱長崎造船所事件・長崎地裁判決
(昭五四・三・二六)

〈事案の概要と判決要旨〉

三菱重工工業長崎造船所事件の事案は次のとおりである。本件便宜供与、すなわちチェックオフについては昭和二二年二月一二日、掲示板、電話等については昭和二七年四月一日以降労使間で締結された労働協約によって合意され、さらに昭和三〇年三月一日以降は労働協約に基づいて便宜供与

の内容を詳細化した事業所協定により昭和四六年五月末日までその有効期間を一年として毎年更新されてきた。ところが、会社は昭和四六年六月一日以降いわゆる広機問題（組合傘下の広島精機分会が昭和四五年頃から労使間で解決不能な要求を掲げて「違法」スト〈反戦平和スト〉を繰り返したことを指す）が解決しない限り有効期間を一年とする労働協約は締結できないとしたため、昭和四八年二月末日まで有効期間を三カ月とする労働協約が繰り返し締結された。会社は事実上四八年三月末日まで本件便宜供与を続けたが、組合が広機問題および時短に協力しない以上労働協約の再締結を同年四月一日以降できないとしたため、労働協約および事業所協定は同年三月三十一日限り期間満了に失効し、本件便宜供与を打ち切った。そこで組合は、本件便宜供与を受ける権利は労働慣行として成立したものであるとして争ったものである。

これに対し裁判所はまず、「本件便宜供与が：当事者の合意によって成立している以上、その存続期間に特別の約定がなされていけば、その約定に従う外ないところ……昭和四八年四月一日以降新たな労働協約が締結されず、同年三月末日限り労働協約が完全に失効したことは」明らかであるから「本件便宜供与を受ける権利もまた同日限り消滅したものとわなければならない」とする。次に、労働慣行の存在については、「労働協約等による明示の合意以外に、労働慣行上の権利が仮りに存在するとしても、それはせいぜい暗黙の合意によって認められたと解する外ないところ、

本件便宜供与に関する限り、明示の合意によって成立し、漸次その内容、存続期間等が当事者間で明確に約定され、現実にもそのように運用されてきたことは前認定のとおりであり、そこに暗黙の合意なるものを認める余地はない」とする。

さらに、本件便宜供与は、協約の存続期間の満了によって消滅したものであるから、信義則違反、権利の濫用、不当労働行為は成立しないとす。もっとも、協約失効を理由とする便宜供与の打切りが事情によっては不当労働行為とされ得る場合があるとし、この点については、「原告（組合）は、労働委員会による公法上の救済を受け得るにとどまり（現に原告が本件便宜供与撤廃の措置につき右救済を受けていることは当事者間に争いが無い）、私法上本件便宜供与を受ける権利を認められることにはならない」とする。

〈便宜供与の権利性を否定〉

たしかに、本件におけるチェックオフ、掲示板、電話等の利用の便宜供与は労働協約ないし事業所協定にもとづくものであり、形式論理的には協約が失効した以上本件便宜供与を受ける権利は消滅したといえるかもしれない。しかし、本件では便宜供与が二〇年余にわたって協約として締結され、この協約にもとづいて実施されてきたこと、また労働委員会により本件便宜供与の打切りが不当労働行為と判断されていることからするならば、本判决はあまりにも形式論理的に協約失効即便宜供与を受ける権利の消滅という結論を導き出したものと評価されざるを得ない。



チェックオフにしろ掲示板、電話等の企業施設の利用にしろ、使用者の団結承認義務の一環をなすものである。そして、これらの便宜供与が二〇年余にわたって協約にもつき実施されてきたことは、組合の存立とその活動を行なっていくための必要不可欠なものとして労使双方に認識されていたといえることができる。これは、便宜供与の締結自体が労使慣行（たんに「事実たる慣習」とならず、「慣習法」の存在さえ認められよう）として成立していた証左であるし、だからこそ確認的に協約化されてきたといえよう。

にもかかわらず、広機問題や一日の労働時間を

八時間（従来は七・五時間）とする完全週休二日に協力的でないことを理由として本件便宜供与の締結に応じないことは、労使慣行に違反するものであり、しかも労働委員会が判断したように不当労働行為と判断されるべきものである。

ところが、本判決は、便宜供与の打切りが不当労働行為とされる場合があるとしても、「労働委員会による公法上の救済を受けうるにとどまり」、私法上本件便宜供与を受ける権利が認められることにはならない（傍点筆筆者）とする。この問題は、これまで不当労働行為としてなされた解雇が私法上も無効とされるかどうかをめぐって論じられてきたものである。本件に即していえば、労働委員会は本件便宜供与の措置を不当労働行為と認めたらうで、本件便宜供与につき昭和四八年三月三十一日当時と同様の取り扱いをしなればならない旨の救済命令を發したが、労働委員会の救済命令は私法上の権利義務関係を確認・形成するわけではないから、三月三十一日限り労働協約は期間満了により失効しており、四月一日以降使用者は組合に対し本件便宜供与をなす義務はない、ということである。

しかし、本件便宜供与の打切り措置を不当労働行為とする労働委員会の救済命令が、労働協約上組合が便宜供与を受ける権利としてこれに対応した使用者の義務に何ら消長をきたさないとするとは、救済命令の実効性をそこなうことにはならないだろうか。不当労働行為制度は、いうまでもなく、憲法二八条の団結権保障の規範的意味内容ないし効果を確認的に規定したものである。し

たがって、不当労働行為制度が存在しないとしても、団結権侵害行為が事実行為として行なわれる場合は団結権の円満な享有状態に対する侵害として妨害排除請求または予防請求権を行使しうるものであり、また法律行為として行なわれた場合は当然無効と解されるべきものである。もしこのような法的効果が認められないとするならば、団結権保障の意義は失なわれることとなる。以上の理由から、本判決には賛成できない。

2 組合事務所の貸借関係

——ラジオ関東事件・東京高裁判決

(昭五四・一・一〇)

〈事件の概要と判決の要旨〉

ラジオ関東事件の事案は次のとおりである。労働組合は会社が東京支社事務所としてビル会社より賃貸する建物の三階の一室を「会社は書記局一室（約二・五坪、空調設備あり、内線電話一台、机、椅子を含む）を無償で貸与する」旨を定めた期間の定めのない労働協約にもつき組合事務所として貸与されていた。ところが会社は、昭和三九年頃から経営不振に陥り、昭和四一年には赤字を計上したため、ビル会社に三階の賃貸事務室の一部を返還した。そこで、会社は、組合に再建計画を説明したうえ、昭和四一年九月六日以降の数回の団体交渉の席上、代替事務室（本件建物地下一階）の提供を条件に本件係争事務室の明渡しを求めたが、組合は協約を盾にとつて本件係争事務室に固執したため、会社は組合に対して適式の文

書をもって九〇日前に協約の解約を告知した。ところが、組合は右協約失効後も明渡しに応じず、ために、会社は組合に右事務室の明渡請求を求めた。一審判決（東京地判昭五〇・七・一五、労判二二九号）はこれを認容したため、組合がこれを不服として控訴したのが本件である。

本判決は、まず係争事務室の使用関係につき、労働協約上の便宜供与を目的として成立した使用貸借契約であるとし、その終了については「他に特段の事情ない限り、右解約予告により労働協約は昭和四二年一月一三日をもって効力を失い、かつ……本件使用貸借は、契約に定めた目的に従った使用を終わったものとして、前記告知により同日終了したものとわねばならない」とする。

次に、労働協約の解約、使用貸借の告知が公序良俗違反、不当労働行為、権利濫用となるかどうかについては、「被控訴人（会社）が係争事務室をその業務上使用する必要性は真に切実なものがあり、他方係争事務室を明渡すことにより控訴人（組合）の利益が失なわれることに対しては、被控訴人において代替事務室（それが控訴人にとり係争事務室に比して不便なところがあるとしても当時の東京支社社屋の事情からしてやむを得ない）の提供を現実に用意する等して引続き便宜供与を図ることを申し出ているのであるから、被控訴人のなした前記解約、告知については、単に権利の行使というにとどまらず、合理的理由があるということが出来る」として、公序良俗違反、不当労働行為、権利の濫用とはならないとする。

〈組合事務所の法的性格と使用者の受忍義務〉

組合事務所は、労働組合の存立とその活動を展開していくための必要不可欠な拠点であり、物的基礎をなしている。そして、わが国の労働組合の多くが企業内組織であることを考慮するならば、組合事務所は企業内に設置されてこそ、その本来の役割を果たすことができる。したがって、憲法二八条の団結権保障の具体的妥当をはかるためには、使用者は企業内における組合事務所の設置を受忍する義務を課されているといえよう。

しかし、問題は使用者の受忍義務に対応して組合が組合事務所供与の請求権を有しているかどうかである。この点について従来多数説は、「使用者は当然には組合事務所の貸与義務を負うわけではないが、組合が事務所がなくてこまっているのに、あえてこれを貸さないという事実をとっている事実の中に、団結否認もしくは支配介入の不当労働行為の意図が推測される可能性がある⁽¹⁾」と解してきた。また、組合事務所の明渡し請求については、使用者が企業内に組合事務所を設けることを受忍する義務があるにしても、①業務上の必要性が客観的に存在する場合、②代替事務所の提供という二条件が満たされている場合には、一応使用者による明渡し請求の合理的理由があるとされてきた⁽²⁾。

そこで、本判決をみると、本判決は組合事務所の利用関係を使用貸借契約と考えている。なるほど、本件で争われている組合事務所は無償で貸与されており、民法上の契約類型にあてはめるならば、使用貸借と解さざるを得ないであろう。しか

し、組合事務所の貸与が団結承認義務の一環をなしていることを考慮するならば、これを使用貸借契約と割り切ってしまうことには疑問が残る。すなわち、組合は組合事務所を設置するよう請求する権利を有していないとしても、ひとたび協約等の合意により組合事務所の貸与が認められた以上、団結が存立しその活動を展開しているかぎり、団結承認の一環として組合事務所の貸与を受忍する義務があると考えられる。したがって、組合事務所の使用関係は使用貸借あるいは貸借といった民法上の契約類型としてではなく、使用者の受忍義務の範囲を具体的に確定する意味をもつ集団的労働法上の合意と解さるべきであろう⁽³⁾。

次に、組合事務所の明渡し請求については、本判決は、「係争事務室をその業務上使用する必要性は真に切実なもの」であること、「代替事務室の提供を現実に用意していること」から合理的理由があるとされている。この条件は前述した明渡し請求について示した二条件と一致する。しかし本判決が、係争事務室を使用する組合側の必要性和業務上の必要性の比較衡量について慎重な配慮をしているといえるかどうか疑問が残るところである。

(1) 本多淳亮『業務命令・施設管理権と組合活動』一九六頁

(2) 榎井常喜『経営秩序と組合活動』二〇〇—二〇一頁

(3) 角田邦重「組合事務所の利用権と侵害に対する救済方法」『労判三〇二号』一頁