

# 企業内政治活動・ビラ配布の自由と 企業秩序

—目黒電報電話局事件・明治乳業事件判決を素材として—

石橋 洋 〈熊本短期大学助教〉

## 一 はじめに

昭和五〇年代において、最高裁は、企業内政治活動に端を發した事案である目黒電報電話局事件判決（最三小判昭五二・一二・一三勞判二八七号二六頁）、富士重工業事件判決（最三小判昭五二・一二・一三勞判二八七号七頁）を嚆矢として、企業内組合活動については国労札幌支部事件判決（最三小判昭五四・一〇・三〇勞判三二九号一二頁）を通じて独自の「企業秩序」論を展開し、企業施設内において使用者の意思に反する政治活動または組合活動の一環として行われるビラ配布、ビラ貼付等の行為を「企業秩序」違反として違法評価を受け、当然に懲戒処分の対象となるとしている。最高裁の「企業秩序」論は、会社批判を内容とするビラを社宅に配布したことを理由とする譴責処分の効力が争われた関西電力事件判決（最一小判昭五八・九・八勞判四一五号二九頁）にも援用され、

「ビラの配布により労働者の会社に対する不信感を醸成して企業秩序を乱し、又はそのおそれ」があつたとして処分の有効性を認めている。ここに至り、「企業秩序」概念は企業外における労働者の表現の自由さえも封殺する法益として拡大され、企業施設内外における組合活動の自由そしてそれに普遍的契機として内包しているはずの市民的自由さえも使用者の管理秩序下におく、まさに打出の小槌としての法理論的機能を帯びるに至っている<sup>(1)</sup>。

こうした状況のなかで、本稿は、企業内における組合活動の自由と権利に比べて比較的論議されることの少なかつた企業施設内における政治活動とその一環として行われるビラ配布（以下では単に「企業内政治活動・ビラ配布」という）の自由について、目黒電報電話局事件判決<sup>(2)</sup>とそれを先例として引用する明治乳業事件判決<sup>(3)</sup>（最三小判昭五八・一二・一勞判四一七号二頁）を素材として、主に「経営秩序ないし職場規律」および「企業秩序」との交錯関係を念頭におきながら検討していくことにする。

## 二 企業内政治活動・ビラ配布と企業秩序<sup>5)</sup>

### 1 企業内政治活動・ビラ配布と市民法的評価

(1) 労働契約上の労務提供義務の履行のためであろうとも、一日の大半を企業施設内で過ごさざるを得ない労働者にとって、企業施設内は労働生活の場であるとともに社会生活の場でもある。

こうした生活関係におかれた労働者が行う企業内政治活動やビラ配布は、労働者相互間においては政治的意見の交換、情宣、意思確認等のコミュニケーションの手段として、対労働組合との関係では組合に政治的課題への取り組みをアピールする等の手段として、対使用者との関係では労働者の政治的意見の表明、アピールの手段としての社会的意義を有している。そして法的にも、労働者の人格と不可分の思想、信条(憲法一九条)にかかわる精神活動の所産を個人的にもしくは集团的に外部に公表、伝達する表現の自由(憲法二二条)の行使として民主主義社会において最大限尊重されるべき基本権たる性格を有している。しかし、表現の自由の最大限尊重は国家ないし公権力との関係での法的要請ではあれ、労働基本権とは異なり、労使関係<sup>6)</sup>私的自治の領域まで直接規律する性格のものではない。そこで、企業内政治活動・ビラ配布をめぐる従来<sup>7)</sup>の学説や下級審裁判例は、民法九〇条の公序則を媒介論理として労使関係への間接適用を認め、公序則と私的自治との調整を踏まえながら、企業内政治活動・ビラ配布が、使用者の施設管理権限と抵触したかどうか、もしくは「経営秩序ないし職場

規律」の紊乱の有無ないし程度を評価視角として、その適法性を判断してきた<sup>8)</sup>。しかし、目黒電報電話局事件判決のように、「私法上の関係について憲法一五条一項、一九条、二二条一項の適用又は類推適用がない」との立場では、企業内政治活動・ビラ配布はただちに市民法的評価にさらされることにならう。

(2) 就業時間に行われた企業内政治活動・ビラ配布はひとまずおき、企業施設内で就業時間外になされた企業内政治活動・ビラ配布は、使用者に無断でこれらの行為を行うかぎり、企業施設に対する所有権、占有権ないしその他の権原を有する使用者の意思に反する行為として違法評価をうけ、民法上は物権的妨害排除ないし予防請求の対象となるのみならず、不法行為責任を生ぜしめる余地をもつとともに、刑事法上は建造物侵入罪、不退去罪等の犯罪を構成する余地すらある。かかる意味においてならば、「一般私企業においては、元来、職場は業務遂行の場であって政治活動の場所ではない」(目黒電報電話局事件)といわれ、「労働組合が当然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物的施設を利用する権限をもっているということはできない」(国労札幌支部事件)と述べていることは、理解しえないではない。

(3) 以上述べてきたように、労働者の企業内政治活動・ビラ配布は、労働者の人格と不可分の表現の自由の行使として最大限尊重されるべき保護法益性を有しているとしても、労使関係においては市民法上違法評価の契機を内包しており、一般私法上、使用者の法益を侵害した場合には損害賠償責任等を追求され、そうで

ない場合でさえも、使用者が解雇の對抗措置を講ずることは私的自治の範囲内に属する事柄として許容されることになる。

また、私的自治の原則によれば、「労働者は、労働契約を締結することによって、使用者に対して労務提供義務を負うとともに、企業秩序を遵守すべき義務を負い、使用者は広く企業秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を課することもできる」(関西電力事件から引用、目黒電報電話局事件、富士重工業事件も同旨)とも言いうる余地がある。実際、企業秩序遵守義務は企業秩序違反に懲戒処分を正当化する道具概念として用いられている。しかし、仮に労働契約上の付随義務として労働者が企業秩序遵守義務を負うとしても、それが労働契約上の義務である以上、一般私法上の法的効果たる損害賠償責任や契約の解除・解約と異なる懲戒処分を当然になしうることにはならないはずである。

## 2 企業内政治活動・ビラ配布と

### 「経営秩序ないし職場規律」

(1) 目黒電報電話局事件や明治乳業事件をはじめとして、使用者の意思に反して行われた企業内政治活動・ビラ配布をめぐる従来の下級審裁判例において争われてきたのは、違法なそれと懲戒処分の当否にかかわってであった。しかし、すでに述べたように、一般私法上、使用者は不法行為にもとづく損害賠償請求、物権的妨害排除ないし予防請求、解雇の對抗措置を講ずることをなしえようが、当然には労働法上特別に許容された私的制裁措置である

懲戒処分というかたちでの責任追求をなしうるものではない。なぜ労働法上懲戒処分という私的制裁措置が許容されるのかという問題についてはひとまず懲戒権論争に譲るとしても、ここでの問題は、従来の下級審裁判例において使用者の意思に反する企業内政治活動・ビラ配布と懲戒処分を交錯させる媒介項をどこに求めていたのか、ということである。

(2) その媒介項として、従来の下級審裁判例では、一般に就業規則に定められた「従業員は、会社施設内において、選挙運動その他の政治活動をしてはならない。」とか、「従業員は、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配布その他これに類する行為をしようとするときは、事前に別に定める会社施設の管理責任者の許可を受けなければならない。」との使用者の施設管理権限の具体化としての意義を有する規定により、企業施設内の政治活動やビラ配布を禁止ないし許可制の下におき、これに違反したことを懲戒制度上の懲戒事由とするところに求めてきたのである。換言すれば、企業内政治活動禁止・許可規定の目的ないし趣旨および懲戒制度によって担保される法益たる「経営秩序ないし職場規律」の保持に求めてきたのである。したがって、企業内政治活動・ビラ配布の禁止・許可規定の合理性および労働者の表現活動の適法性の評価視角は、「経営秩序ないし職場規律」との交錯関係において捉えられることになる。

(3) 従来の下級審裁判例では、企業内政治活動・ビラ配布の禁止・許可規定を公序良俗に違反して違法無効とするものはみあたらず、むしろ「経営秩序ないし職場規律」を保持する必要性から合理性があると捉える点では共通している。ただ、その合理性の

限界と企業内政治活動・ビラ配布の適法性を画定する「職場秩序ないし職場規律」の紊乱の程度については、大別して具体的危険説と抽象的危険説とが対立している<sup>10)</sup>。

たとえば、具体的危険説に立つ明治乳業事件第一審判決(福岡地判昭五一・一二・七判判二六五号三六頁)は次のように述べている。

「使用者が会社構内に於て企業施設を利用して行う従業員の政治活動を就業規則でもって制限ないし禁止することが認められるのはそれが会社の有する施設管理権を一時的にせよ侵害するからに外ならない。つまり使用者は企業施設を経営目的に従って管理し、従業員の行為を必要限度で規律しうることは当然である。

……前記制限規定を合理的に解釈すると、その制度は、休憩時間中に於け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され経営活動に支障を生じる行為、たとえば喧噪、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つて、かく解してこそはじめて休憩時間中に於ける従業員の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する。

……前記各ビラ(を)……、従業員が……かりに関連したことによつて職場規律を乱し、作業能率を低下させるとか、他の従業員の休憩時間中の自由利用を現実的かつ具体的に妨害したとかは到底考えられないしその証拠が見当らない(傍点—引用者)」

これに対して、休憩時間中に特定候補の選挙活動と特定政党機関誌の購読勧誘、配布をしたことが企業内政治活動禁止規定に違反したことを理由として懲戒解雇された事案である横浜ゴム事件

(浦和地判昭四三・八・八労働別冊六五〇・六五一号一七頁)では、抽象的危険説の立場から次のように述べて懲戒解雇を無効としている。

「もし政治活動が会社構内において行われるときは従業員間に不必要な政治的対立ないし闘争を生じて秩序維持に支障を来たす虞れがあり、就業時間中にこれが行われるときはその労働者のみならず労働義務の履行を妨げひいては生産を阻害し、休憩時間中に行われてもこれによつて他の従業員の休憩が妨げられ生産能率の低下を招くことがあり得ることは容易に予想されるところであるから、労働者の企業施設内における政治活動を禁止することは企業運営上の必要に基くもので、社会通念に照しこれを肯認すべき合理的理由が存する限り許されるものといふべきである。

……アカハタの購読勧誘ないし配布……によつて、債務者従業員の作業を妨害し作業能率を低下させ、また会社の施設管理を妨げる結果をきたす等著しい実害があつたものとは到底認められなから重大なる職場規律違反と認めることができない……」。

たしかに具体的危険説と抽象的危険説とでは、企業内政治活動・ビラ配布の適法性の評価視角とその範囲の広狭については異なることにならうが、いずれの見解も「経営秩序ないし職場規律」の紊乱の有無、程度に企業内政治活動・ビラ配布の適法性評価を求めると同時に、懲戒処分効力の限界を定める点では共通している。この意味では、従来の下級審裁判例における「経営秩序ないし職場規律」概念は、法理論的には、第一に企業内政治活動・ビラ配布がその禁止・許可規定に形式的に違反するとしても、「経営秩序ないし職場規律」の紊乱の有無、程度により企業内政治活

動・ビラ配布の適法性を評価するという機能を有し、第二に第一の適法性と不可分の関係にある懲戒処分<sup>(1)</sup>の効力の限界を画定する機能を有し、第三に第一と第二の機能を通じて労働者の企業内政治活動・ビラ配布といった表現の自由を保護するといういわば法益調整機能を有する分析道具概念であったといえよう。

しかし、そうであるとするならば、「経営秩序ないし職場規律」概念の具体的内容が明らかにされないことには、法益概念としても分析道具概念としても不十分である。にもかかわらず、「経営秩序ないし職場規律」概念の具体的内容については、勤務時間中の政治活動、他の労働者の休憩時間の自由な利用の妨害、作業能率や就業に悪影響を及ぼす労働者の行為、施設管理権の侵害が禁止の対象となることではほぼ共通するものの、従業員間の政治的対立の深刻化については必ずしもコンセンサスが存在していない状態にあった<sup>(2)</sup>。

### 3 目黒電報電話局事件判決の意義と「企業秩序」

(1) 2で述べてきたような企業内政治活動・ビラ配布の禁止・許可規定の合理性とそれに違反する労働者の表現活動の適法性をめぐる見解の対立に最高裁が一応の結着をつけたのが、目黒電報電話局事件判決であった。

目黒電報電話局事件は、就業時間中の反戦プレート<sup>(3)</sup>の着用とその取りはずしを命じた使用者に抗議するビラを無許可で休憩時間中に配布した労働者の行為が就業規則上の企業内政治活動禁止規定とビラ配布許可規定に違反することを理由とした戒告処分の効力が争われたものである。

判旨は、公社の労働関係が一般私企業における使用者と従業員との関係とその本質を異にするものでないことを述べたうえで、まず企業内政治活動禁止規定につき、その目的ないし趣旨を「企業秩序の維持」の必要性に求め、「一般私企業の使用者が、企業秩序維持の見地から、就業規則により職場内における政治活動を禁止することは、合理的な定めとして許されるべきである」とする。そして、「企業秩序の維持」という法益の具体的内容については、「元来、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私的活動の場所ではない」として職場が使用者の管理支配下にあることを強調したうえで、職場内における従業員の政治活動は、①「従業員相互間の政治的対立ないし抗争を生じさせるおそれ」があること、②「使用者の管理する企業施設を利用して行われるものである以上その管理を妨げるおそれ」があること、③「就業時間中に行う従業員がある場合にはその労務提供義務に違反するにとどまらず他の従業員の業務遂行をも妨げるおそれ」があること、④「就業時間外であっても休憩時間中に行われる場合には他の従業員の休憩時間の自由利用を妨げ、ひいてはその後における作業能率を低下させるおそれがあること」が挙げられている。

次に、企業内政治活動についての適法性評価規準として、その禁止規定は「局所内の秩序風紀の維持を目的としたものであることにかんがみ、形式的に右規定に違反するようにみえる場合であっても、実質的に局所内の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事柄が認められるときには、右規定の違反になるとはいえない」との判断枠組を立てている。そして、就業時間中の反戦プレート着

用については、「身体活動の面だけからみれば作業の遂行に特段の支障が生じなかったにしても、精神的活動の面からみれば注意力のすべてが職務の遂行に向けられなかったものと解されるから、職務上の注意力のすべてを職務遂行のために用い職務にのみ従事すべき義務に違反し、職務に専念すべき局所内の規律秩序を乱すものであ」として懲戒事由該当性を肯定する。また、ビラ配布の適法性については、その許可規定と休憩時間自由利用の原則との関係で問題とし、企業内政治活動にかかわっての判断枠組とほぼ同様の視角から、配布の態様は休憩時間を利用し、休憩室、食堂で平穩裡に行われたことから問題はなかったとしながらも、「上司の適法な命令に抗議する目的でされた行動であり、その内容においても、上司の適法な命令に抗議し、また、局所内の政治活動プレート<sup>12</sup>の着用等違法な行為をあり、そのかすことを含むものであって、職場の規律に反し局所内の秩序を乱すおそれがあった」として懲戒事由該当性を肯定している。

(2) この判決で示された企業内政治活動・ビラ配布の禁止・許可規定の目的ないし趣旨の捉え方および「企業秩序」概念の具体的内容についての把握は、大筋において従来の抽象的危険説に立つ下級審裁判例と異なるものではなく、むしろ不透明であった部分を整理した憾がある。たしかに、従来の下級審裁判例における「経営秩序ないし職場規律」概念も、企業内政治活動・ビラ配布の適法性を企業運営上の使用者の権能たる労務指揮権や施設管理権限との交錯関係のなかで判断してきた学説の考え方と必ずしも重なり合うものではなかったが、資本制社会における労働関係が分業にもとづく協働労働として行われざるを得ない以上、「経営秩

序ないし職場規律」によって担保される法益が使用者の利益としてしか想定されていないとしても、理解し得ないというものではなかった。しかし、目黒電報電話局事件判決の「企業秩序」概念は、同日に同じ第三小法廷から言い渡された富士重工工業事件<sup>13</sup>にいう「そもそも、企業秩序は、企業の存立と事業の円滑な運営の維持のために必要不可欠なものであり、企業は、この企業秩序を維持保持するため、これに必要な諸事項を規則をもって一般的に定め、あるいは具体的に労働者に指示、命令することができ、また、企業秩序に違反する行為があった場合には、その違反行為の内容、態様、程度等を明らかにして、乱された企業秩序の回復に必要な業務上の指示、命令を発し、又は違反者に対し制裁を行うため、事実関係を調査することができることは、当然のことといわなければならぬ」とする一種の企業主権<sup>12</sup>ともいふべき「企業秩序」観と結びつくとき、従来の下級審裁判例にいう「経営秩序ないし職場規律」概念の法理論的機能とは質的に異なったものとなる。

さしあたり、本稿との関係では次の二点が重要である。すなわち、第一は、従来の下級審裁判例における「経営秩序ないし職場規律」概念は、企業内政治活動・ビラ配布の禁止・許可規定および懲戒制度によって担保される法益概念であったのに対して、「企業秩序」論の下では、その関係は逆転し、禁止・許可規定および懲戒制度は先験的に指定されたオールマイティの「企業秩序」<sup>13</sup>を維持するための手段・道具的地位におかれてしまっているということである。そのことは、休憩時間中の無許可ビラ配布の懲戒処分該当性の判断部分において「従業員は労働契約上企業秩序を維持するための規律に従うべき義務があり、休憩中は労務提供とそ

れに直接附随する職場規律に基づく制約は受けないが、右以外の企業秩序維持の要請に基づく規律による制約は免れない」とする企業秩序遵守義務についても同様に理解できる。そうはいうものの、そもそも秩序とか規律概念は、先験的かつ白地的に指定された概念であり、しかもわが国の労働法制度上使用者が就業規則を作成する権能を有している以上、秩序ないし規律によって担保される利益は使用者の利益にしかすぎず、そのように言うことは言葉のあやにすぎないということもできよう。たしかに、企業内政治活動やビラ配布が実害をもたらす場合はもちろんのこと、企業内の「秩序風紀」を乱すおそれがある場合にも適法とみられないことは従来の抽象的危険説に立つ下級審裁判例とさほど異なるないのかも知れない。しかし、就業時間中の反戦プレートに着用については、労働契約上の注意義務を明らかに超える精神的集中を要求し、ビラ配布については、その態様は平穩であったとしながらも、目的と内容について使用者に対する労働者の抗議意思といった精神的・人格的要素が外部に表明されることをもって「秩序風紀」が乱されるおそれがあると判断されている。ここに至っては、「企業秩序」はその法理論的機能からみると、明らかに従来の法益概念を超え、企業を管理支配する使用者の意思に反する精神的要素を有する人格的存在と人格と不可分の表現活動の保護法益性を一切認めない余地すらあるという意味で「企業内に一種の治外法権」<sup>14</sup>的状况を認めることになってしまふと評されてもやむを得ないであろう。いずれにしても、そうした状況を生み出しかねない使用者の管理意思をあるがままに表現した写し絵として先験的な「企業秩序」が法的概念として指定され、その管理意思<sup>15</sup>が「企

業秩序」を具体化する手段、道具として例示的、確認的に就業規則に定められたものが企業内政治活動・ビラ配布の禁止・許可規定および懲戒制度に他ならず、その遵守義務も企業秩序違反<sup>16</sup>懲戒処分を正当化する道具概念として機能することになるといえる。

第二は、第一で述べたように、先験的に指定された「企業秩序」概念の法理論的機能が「企業内に一種の治外法権」的状况を生み出しかねないとすれば、最高裁の「企業秩序」論は従来の下級審裁判例における「経営秩序ないし職場規律」概念が、企業内政治活動や無許可ビラ配布とそれによって惹き起こされる「経営秩序ないし職場規律」紊乱の有無・程度を考慮しながらその適法性を画定するとともに懲戒事由該当行為の限界を画定し、これを通じて労働者の表現活動を保護してきた法益調整機能をほぼ喪失することになろう。ほぼといったのは、最高裁の企業内政治活動・ビラ配布の適法性評価の判断枠組として「形式的に右規定（政治活動禁止）違反するようにはみえる場合であっても、実質的に局所内の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情の認められるときには、右規定の違反になるとはいえない（傍点―引用者）」（ビラ配布については「実質的」の文言がない）と述べているからにはかならないが、法益調整機能を喪失した最高裁の「企業秩序」論を前提とするかぎり、リップサービスの域をでるとはおよそ考えにくいといえる。

### 三 「特別の事情」論について

#### 1 明治乳業事件の概要と判旨

明治乳業事件の概要は次のとおりである。すなわち、会社の就業規則には「会社内では業務外の集合又は掲示、ビラ配布等を行なうときは予め会社の許可を受け所定の場所で行なわなければならない。」と定められ、労働協約にも同旨の定めがあったにもかかわらず、組合支部長の地位にあった労働者が、休憩時間中に休憩室兼工場食堂において参議院議員選挙にかかわつての応援演説が開催されることの情宣のための赤旗号外を配布し、これに対して工場長からの注意があったが、再び休憩時間中に同所において特定政党への支持をよびかける公職選挙法定ビラを平穩に手渡す等して配布したところ、無許可ビラ配布および工場長の注意に従わなかったことが就業規則所定の懲戒事由に該当するとして戒告処分（付したことの当否が争われたものである。これに対して第一審判決は二(2)(3)で引用したように具体的危険説の立場から戒告処分を無効とし、第二審判決（福岡高判昭五五・三・二八労判三四三三五八頁）は目黒電報電話局事件最高裁判決とはほぼ同じ判断枠組から本件ビラ配布を「特別の事情」が認められる場合にあたるとして戒告処分を無効とした。

これを不服として会社側が上告したところ、判旨は「被上告人の本件ビラの配布は、許可を得ないで行われたものであるから、形式的にいえば前記就業規則一四条及び労働協約五七条に違反す

るものであるが、右各項規定は工場内の秩序の維持を目的としたものであることが明らかであるから、形式的に右各規定に違反するようにみえる場合でも、ビラの配布が工場内の秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、右各規定の違反になるとはいえないと解される（最高裁昭四七年(オ)第七七七号同五二・二・一一・一三第三小法廷判決・民集三二巻七号九七四頁参照）。そして、前記のような本件ビラの配布の態様、経緯及び目的並びに本件ビラの内容に徴すれば、本件ビラの配布は、工場内の秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められる場合に当たり、右各規定に違反するものではないと解するのが相当である。したがって、……被上告人に対する本件戒告処分を無効とした原審の判断は相当であり、原判決に所論の違法はない。」と述べて上告棄却を言い渡している。

横井大三裁判官の反対意見があり、本件ビラの配布が工場内の秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められる場合に当たるとする多数意見に反対し次のように述べる。すなわち、本件ビラの配布は、「選挙運動という最も典型的な政治活動として、職場内に政治的ないし感情的対立を生じさせ、その秩序を乱すおそれのある行為であることを否定することはできない。したがって、本件ビラの配布は、実質的に見ても、就業規則一四条及び労働協約五七条に違反し、就業規則五九条一号所定の懲戒事由に該当する」。

#### 2 二つの最高裁判決の関係

(1) 既に述べてきたように、目黒電報電話局事件判決に示された「企業秩序」論の法理論的機能が労働者の企業内における表現



の自由を保護する法益調整機能を喪失し、「企業内に一種の治外法権」的状况を認めかねないものであるとするならば、同判決にいう「特別の事情」は単にリップサービスをでるものでなかったといえよう。しかし、明治乳業事件判決は目黒電報電話局事件判決と同一の判断枠組から、「特別の事情の認められる場合に当たるとして、選挙ビラの配布行為の適法性を認めている。目黒電報電話局事件判決と同じ第三小法廷の判決であるだけに意外の印象さえうける。その理由は、おそらく目黒電報電話局事件判決で示された「企業秩序」論の法理論的機能からみるならば、「特別の事情」が認められるにしても、使用者の利益擁護に従属した恩惠的慈惠的なもの以外考えられないからである<sup>(15)</sup>。

(2) この第三小法廷による「企業秩序」(もともと明治乳業事件判決では「工場内の秩序」である)を乱すおそれのない「特別の事情」をめぐる判断の相違は、たんに目黒電報電話局事件と明治乳業事件の事実関係とそれに対する法的評価の違いに起因しており、論理的には一貫している<sup>(16)</sup>とみるのか、あるいは明治乳業事件判決が目黒電報電話局事件判決における「企業秩序」論のもつ法理論的機能を含めて企業内政治活動・ビラ配布についての適法性評価視角を軌道修正したとみるのか<sup>(17)</sup>、評価の分かれるところである。

仮に前者に起因しているとみるならば、両事件の事実関係とそれに対する法的評価を対照しておくことが必要であろう。目黒電報電話局事件では、就業時間中の反戦プレート着用とその取りはずしを命じた使用者に抗議するビラを無許可で休憩時間中に休憩室や食堂で配布したことを理由とする戒告処分<sup>(18)</sup>の当否が争われたのに対して、明治乳業事件では、参議院議員選挙にかかわっての

応援演説が開催されることの情宣のための「赤旗号外」を配布し、そして工場長の注意にもかかわらず再び公職選挙法定ビラを各々無許可で休憩時間中に休憩室兼食堂で配布したことを理由とする戒告処分の当否が争われた事案である。両判決とも、ビラ配布の態様については、休憩時間を利用して休憩室や食堂で平穩裡に行われたものであると判断している。これに対して、目的と内容については、目黒電報電話局事件では、「上司の命令に抗議する目的」であり、内容も「上司の適法な命令に抗議し、また、局所内の政治活動、プレート着用等違法な行為をあり、そそのかすことを含む」ことが、「局所内の秩序を乱すおそれがあった」と判断されているのに対して、明治乳業事件判決では、公職選挙にかかわっての応援演説の情宣と工場長の注意を無視して特定政党への支持をよびかけるビラ配布はその目的、内容においても「工場内の秩序を乱すおそれのない」行為であると判断されている。

このような両事件の事実関係とそれに対する法的評価から両判決が論理的に一貫しているとみるためには、明治乳業事件判決は、企業内政治活動禁止規定は問題となっておらず、もっぱらビラ配布の許可制を定めた就業規則および労働協約に違反したことが懲戒処分該当事由になっているわけだが、不透明ながらも目黒事件判決において平穩なビラ配布は無許可であっても許可規定違反とならないと解しうる余地があったのであり、明治乳業事件判決はこれを確認した意義を有することになる<sup>(18)</sup>。

たしかに目黒電報電話局事件判決のように、就業規則において企業内政治活動禁止規定とは別にビラ配布許可規定がある場合には、ビラ配布許可規定は政治活動の一環として行われる以外のビ

ラ配布行為等を使用者の許可にかかわらずしめることをその目的ないし趣旨としていと解しうるから、右のように論理一貫性があるとみることできる。しかも、明治乳業事件で懲戒事由該当性が問われているのはビラ配布許可規定違反であり政治活動禁止規定ではなく、第一審判決はビラ配布許可規定を実質的に企業内政治活動を制限したものと認定しているものの、上級審判決ではそもそも政治活動であるかどうかは問われていないのである。その意味では、横井大三裁判官の反対意見はまったくはずれといえようし、逆にビラ配布が政治活動の一環としてなされたならば、「特別の事情」が認められないことをはしなくも顔をのぞかせていると読むこともできる。

### 3 「特別の事情」論の変容

(1) 選挙活動が、「社会通念上政治的なものと認められる活動」(目黒電報電話局事件判決)というよりも、むしろ典型的な政治活動であることは異論をさしはさむ余地はないであろう。<sup>(19)</sup>にもかかわらず、明治乳業事件判決において、公職選挙にかかわっての応援演説の開催についての情宣として特定政党の支持をよびかけるビラ配布であることの要素がその適法性の評価視角から一切捨象されていることは、ビラ配布の政治活動性がどの程度「特別の事情」の判断に影響したのか知るすべもないし、<sup>(20)</sup>先例としての拘束力も不透明となる。しかし、目黒電報電話局事件判決のように就業規則に企業内政治活動禁止規定とともにビラ配布許可規定について定めがあるのとは異なり、ビラ配布許可規定の定めしか存在しない場合には、ビラ配布の目的ないし内容を問わず、主にそ

の態様にかかわっての規制であると理解することもできようが、明治乳業事件判決のなかで目的、内容をも「特別の事情」の判断要素としていふことからすれば、このように理解したのでもなさそうである。とするならば、やはり赤旗号外や公職選挙法定ビラの配布は政治的目的ないし内容を有するけれども、「従業員間に政治的対立を生ぜしめるおそれ」がないと判断したとしか考えようがないことになる。

かくして、明治乳業事件判決をその事実関係と対応させて目黒電報電話局事件判決との論理的一貫性を探ると、かえって目黒判決が「企業秩序」の具体的内容として、「従業員の政治活動は、従業員相互間の政治的対立ないし抗争を生じさせるおそれがある」ことを企業内政治活動禁止理由として挙げていたことを実質的に空洞化させることになる。明治乳業事件判決と目黒電報電話局事件判決を論理的に整合させようとすればするほど、前者は後者の「企業秩序」論のもつ法理論的機能を軌道修正したものとみるほかなさそうである。すなわち、明治乳業事件判決の「特別の事情」論は、先例として外観上目黒電報電話局事件判決の判断枠組を踏襲するかたちをとりながらも、実質的には従来の下級審裁判例のように、労働者の表現活動の担う保護法益と企業内政治活動・ビラ配布禁止・許可規定の目的ないし趣旨および懲戒制度によって担保される使用者の法益<sup>(21)</sup>工場内の秩序との法益調整的視角を回復させたと解することができる。この意味では、明治乳業事件判決の「特別の事情」論は、会社側の上告理由が指摘するように、就業規則上のビラ配布許可規定に形式的に違反する行為があれば、それはただちに懲戒事由該当性があり、「特別の事情」の問題は違

法性阻却事由ないし責任阻却事由の有無として判断される筋合いのものであるかどうかという「特別の事情」論の法的性質および理論構成にかかわる問題はひとまずおくとしても、労働者のビラ配布の目的、内容、態様、経緯などの諸事情を「工場内の秩序」の紊乱の有無・程度との相関関係において比較衡量しながら、違法性を排除される適法な無許可ビラ配布を画定していく判断枠組として法理論的に機能していくであろうし、そうであることが期待される。

(2) 明治乳業事件判決の「特別の事情」論により無許可ビラ配布が適法とされる範囲は次のように考えられる。

第一は、ビラ配布許可規定に形式的に違反する無許可ビラ配布であっても、その態様が平穩であるかぎり適法とされる。

第二は、配布されたビラの目的ないし内容が政治的なもの(少なくとも特定政党の選挙活動)であっても、ビラ配布の態様が平穩であれば適法とされる。換言すれば、ビラ配布許可規定の合理性および無許可ビラ配布の適法性の評価視角にかかわり、「職場内における従業員の政治活動は、従来員相互間の政治的対立ないし抗争を生じさせるおそれ」があることを理由になしえないということである。

第三は、「平穩」は、「平穩」の内容にかかわるが、休憩室や食堂で配布され、ビラを受けとるかどうかは従業員各人の自由に任されているならば平穩とされる。無許可ビラ配布を使用者から注意を受けたとしてもなお平穩と考えることができる<sup>(22)</sup>。

(3) 明治乳業事件判決における「特別の事情」論の法理論的な機能および保護範囲が以上述べてきたように理解されるとするな

らば、組合活動の正当性評価をめぐるやはり第三小法廷から言い渡された国労札幌支部事件判決との関係でも興味ある事態が生ずることになる。すなわち、国労札幌支部事件判決は、目黒電報電話局事件判決や富士重工工業事件判決で示された「企業秩序」論を集大成し、「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う」る、と「企業秩序」論を展開し、企業内組合が企業施設利用の必要性が大きいことを認めながらも、組合活動のための企業施設の利用については利用権限の有無を問題として、「労働組合又はその組合員が使用者の所有し管理する物的施設であって定立された企業秩序のもとに事業の運営の用に供されているものを使用者の許諾を得ることなく組合活動のために利用することは許されない」と述べ、たしかに「利用を許さないことが当該物的施設につき使用者がある権利の濫用であるという特段の事情がある場合」には組合活動のための企業施設利用を許容する余地を残しているが、使用者の許諾に意思に反する組合活動のための企業施設利用を否認する本判決の立場からは、「特段の事情」の認められる余地はほぼ存在しないものといつてよからう。もちろん、国労札幌支部事件判決はビラ貼付に関するものであるが、企業施設内における使用者の許諾に意思に反する組合活動かどうかという点からすれば、ビラ配布も同様に考えられることになるはずである。とするならば、明治乳業事件判決の下では、表現の自由の行使として行われるビ

ラ配布については適法な行為として許容される余地があるにもかかわらず、それが組合活動の一環として行われるや否や不当評価をうけるといふいかにも奇妙な現象が生ずることになる。ただし、団結権ないし団体行動権の行使として行われる組合活動には、労使関係において私法的効力と不当労働行為法上の保護が認められるのに対して、表現の自由には、それが組合活動性<sup>11</sup>「労働組合の……行為」性が認められる場合はともかく、不当労働行為法上の保護はもちろん私法的効力も当然に認められるものでないことからすれば、本来組合活動の方が法的保護に厚く、しかもその普遍的契機として表現の自由を内包しているにもかかわらず、表現の自由として行なわれるビラ配布よりも法的保護が薄くなってしまうからである。したがって、明治乳業事件判決の「特別の事情」論との理論的整合性の問題として、今後ビラ配布の合法・違法、正当・不当にかかわり組合活動領域でどのような評価視角から、いかなる判断がなされるのか注目されるところである。

#### 四 おわりに

本稿は、目黒電報電話局事件判決と明治乳業事件判決を素材として、企業内政治活動・ビラ配布の自由を「経営秩序ないし職場規律」および「企業秩序」との交錯関係を中心に検討してきたが、その自由ないし権利をどのように法律構成するかという問題が残っている。企業内政治活動・ビラ配布の自由と権利の法律構成の仕方については、現在のところ、次の二つが考えられる。第一は、企業内政治活動、ビラ配布がその禁止・許可規定に違反して無許

可で行われたとしても、それが表現の自由の行使としての保護法益性を担い、公序則を媒介項として労使関係にも間接適用される以上、企業内政治活動・ビラ配布の態様が禁止・許可規定によって担保される法益たる施設管理権限の侵害、企業秩序の紊乱をもたらさないかぎり、そもそも労使関係において市民法上も違法評価をうけないと理論構成する方法である。第二は、労働者の企業内政治活動・ビラ配布は表現の自由の行使であろうとも、労使関係に適用を及ぼすものではないから、所有権、占有権その他の権限により企業施設を維持・管理する権能を有する使用者の意思に反する行為として本来違法な行為であるが、企業秩序の紊乱をもたらさない行為については、その違法評価が阻却されるとする理論構成である。

前者は、企業内政治活動・ビラ配布を施設管理権限ないしその具体化としての職場規律との抵触関係として捉え、市民法上の所有権ないし占有権が労使関係においては本来の権能をもって機能するのでなく、労働者の基本権としての広義の団結権の認知を通じて一定範囲において無価値評価されていることを踏まえ、企業内政治活動・ビラ配布の適法性評価をする学説の見解がこれである。目黒電報電話局事件判決およびこれを先例とする明治乳業事件判決は後者に属するものと思われる。そうすると、無許可で行われる企業内政治活動・ビラ配布は本来市民法上違法な行為ということになり、要件を満たせば二(2)で述べたような民事法・刑事法上の責任追求が可能となり、「企業秩序」を紊乱するときには懲戒事由該当性があることになる。しかし、「特別の事情」が認められるとき、民事法・刑事法上の責任追求についてはともかく、



以下(一九八一年)の問題提起を受けた、毛塚勝利「懲戒の機能と懲戒権承認の規範的契機」日本労働協会雑誌二七七号一五頁以下(一九八二年)、諏訪康雄「懲戒権と懲戒解雇の法理論」(下)日本労働協会雑誌二八〇号一七頁以下、二八一号一頁以下(一九八二年)のほか、榎井常喜「懲戒権の本質と根拠」(本多淳亮先生還暦記念「労働契約の研究」所収)三一七頁以下(一九八六年)参照。

(9) 目黒電報電話局事件から引用。職員を従業員、局所を会社施設と置き換えた。

(10) 安枝・前掲実務解説一五頁参照。

(11) たとえば、本文に引用した横浜ゴム事件第一審判決同様に同高裁判決(東京高判昭四八・九・二七勞判一九〇号七八頁)も「企業の施設又は構内において労務の提供と無関係な政治活動を自由に行い得るものとすれば、もともと高度の社会的利害の対立、イデオロギーの反目を内包する政治活動の性質上、従業員の間に軋轢を生ぜしめ、職場の規律を乱し、作業能率を低下せしめ、労務の提供に支障をきたす結果を招くおそれが多分にある」と述べる。これに対し日本ナショナル金銭登録機事件東京高裁判決(昭四四・三・三勞民集一〇巻二号二二七頁)では、「政治闘争予防という理由をもって事業場内の政治活動をすべて禁止することは、事業場の内外を問わず本来自由であるべき政治活動を一般的に牽制し制限する結果となるおそれがあり、事業場内の政治活動禁止の合理的理由とすることはできない」と述べている。

(12) 菊池・前掲注(2)論文六頁。

(13) 横井・前掲注(2)判例研究一三〇頁。

(14) 西谷・前掲注(2)論文八五頁。

(15) 横井・前掲注(7)判例研究一頁。

(16) 西谷敏「ビラ配布」労働一一四九・一一五〇号六二頁(一九八五年)、同発言「最高裁判例一〇年の軌跡」一〇八七・一〇八八号四九頁。

(17) 角田・前掲判例研究一一頁。

(18) 注(16)参照。

(19) 菅野和夫「労働法」三〇七頁(一九八六年)は「就業規則で禁止された『政治活動』の意義については、それを党派的活動に

限定する意見に賛成である(傍点引用者)」とされる。政治活動概念の意味内容をこのように解するとしても、党派的活動でない選挙活動を想定する余地はほとんどないのではなからうか。

(20) 香川・前掲判例研究一〇八頁。

(21) 山田・前掲判例研究九頁では、明治乳業事件判決の「特別の事情」論は「実質的・事後的に企業秩序紊乱の結果が生じたと判断されて初めて懲戒処分が許容されることを示唆したもの」とされるがそこまで読みこむことができるかどうかについては疑問が残る。

(22) もちろん、注意の回数、程度、これに対する労働者の態度等が問題となりうる余地はあるだろう。

