

組合のリボン闘争戦術と実務上の留意点

——大成観光（ホテルオークラ）事件（最三小判昭57・4・13 労判三三三一一九）を契機にして——

法政大学講師 石橋 洋

一 はじめに

昭和四〇年代の後半に入ってから企業内組合活動をめぐる判例法理の流れは大きく転回し、従業員の一括加入方式を組織基盤とし、労働組合の維持・運営と組合機能を効果的に達成していくためには、物的にも人的にも企業という場に依存せざるをえないわが国の企業内組合にとって、厳しい判例理論が形成されてきていることは周知のところである。

すでに組合活動のための企業施設利用については、最高裁から国労札幌支部事件（三小判昭54・10・24 労判三三九）がだされ、使用者の許諾を得ることのない企業の物的施設の利用は、使用者の企業施設を管理利用する権限を侵し、企業秩序を乱す

ものとして正当な組合活動たりえない、とされている。この最高裁判決は明らかにビラ貼りにとどまらず、組合掲示板、組合事務所等の企業施設利用をめぐるそれ以降の下級審判例に影響を及ぼしており、使用者の意に反する組合活動のための企業施設利用はなしえないという判例法理が定着しつつあるように思われる。⁽¹⁾

こうした状況のなかで、企業施設利用とならんで企業内組合活動をめぐるもう一つの重要な論点である、就業時間中の組合活動にかかわって、最近、大成観光リボン闘争事件最高裁判決（三小判昭57・4・13 労判三三三）がだされた。リボン、ワッペン、腕章、鉢巻等（以下リボン等という）を着用する団結活動は、従来労働契約上の債務の本旨にしたがった労務の提供とも矛盾せず、業務を妨害しない比較的安全性やかな組合活動と考えられてきただけに、リボン闘争を違法とした今回の最高裁判

決は、就業時間中の組合活動のすべてにかかわって、法的にも実務的にも大きな影響力をもつものと思われる。しかも重要なことは、この最高裁判決が何らの脈絡もなく突如としてだされたものではなく、むしろ昭和四〇年代後半から転回し始めたリボン等着用行動違法判決の流れを追認し、集大成するかのごとくだされたということである。そこで本稿では、大成観光リボン闘争事件最高裁判決の判例解説というかたちを借りて、この最高裁判決のもつ意義とその問題点について検討することにする。

(1) 例えば、国労札幌支部事件最高裁判決以降、ビラ貼りをとってみても、ビラ貼り禁止の仮処分申請が認容されたエッソ・スタンダード石油事件（東京地決昭56・12・25 労判三八一）、同内容のものとしてエッソ・スタンダード石油事件（名古屋地決昭56・5・27 労経速一〇九八）、同じく会社が労働組合

を相手方となししたビラ貼り禁止、赤旗等の撤去を求めた仮処分申請が認容された兵庫日本交通ビラ貼り禁止撤去事件（神戸地尼崎支判昭55・8・27労経速一〇六四）、ビラ貼りに対する使用者からの撤去費用請求を認容した帝國興信所岐阜支店事件（昭56・2・23労判三六七）等の判例が出されており、ビラ貼りに対する使用者の対抗措置が懲戒処分にとどまらず多様化しており、裁判所によってその対抗措置が認容されていることが特徴的である。

二 事件の概要と訴訟の経過

まず、大成観光リボン闘争事件の概要と最高裁判決に至るまでの労働委員会命令および裁判所の判決の要旨を簡単に述べておくことにする。

(一) 事件の概要

この事件は、大成観光株式会社の経営するホテルオークラの従業員によって組織される労働組合が、昭和四五年秋に賃上げ等の要求を掲げて実行した二度にわたるリボン着用闘争をめぐって争われたものである。

第一回のリボン着用闘争は昭和四五年一〇月六日午前九時から八日午前七時まで「要求貫徹」、「ホテル労連」等の文字が印刷されたリボン（直径五・六センチの花形に長さ六センチ幅二センチの白布がついている）を着用して実行され、リボン着用

者は六日には二二八名（客面にでた者約二五名）、七日には二七六名（客面にでた者約五九名）であった。これに対し、会社は担務変更等の対抗策を講じた

りしたが、それを無視して行なわれたため、組合三役六名の責任を問ひ、減給処分に付した。

第二回のリボン着用闘争は、団交決裂後の一〇月二八日午前七時から三〇日午後二時まで実行されたが、このときのリボン着用者は二八日には二五六名（客面にでた者約五〇名）、二九日には二四三名（客面にでた者約四九名）、三〇日には二三三名（客面にでた者約四〇名）であった。

一月九日、賃上げ紛争は妥結したが、会社は同月一日再び組合三役を譴責処分に付した。

(二) 訴訟の経過

(1) 東京地労委の判断

組合は前述した減給処分、譴責処分が労組法七条一号および三号に違反するとして、東京地労委に救済を申請したところ、労働委員会はこれを労組法七条一号の不当労働行為に該当するとして、使用者に対し、処分の取消しと減給された賃金の支払いを命じた。命令の内容はおおよそつぎのとおりである。

第一に、リボン闘争は、組合の団結を誇示し、団体交渉を有利に導くための日常的業務阻害行為であり、争議行為の一類型に属することは疑いなく、従業員の平常時に関する規律である就業

規則をこれに適用することは誤りである。

もつとも、第二として、リボン闘争における争議参加者は、同時に就労しているもので、たとえ争議行為であろうとも、その就労状態が著しく職場の秩序を害し、あるいは労務提供が平常の状態に比べて著しく量的・質的低下を来すものであってはならないが、その限度をこえないかぎり、使用者は職場秩序の紛糾、勤務内容の低下が発生してもこれを認容しなればならない。そして、本件リボン闘争が使用者の忍容すべき場合かどうかについてつぎの三点から判断して正当なものであるとする。

まず第一に、リボンの形状、着用方法からみて、争議行為としてみるならば一般的にはもちろん、ホテルとしての業種の特種性、さらに「みだしなみ」について厳格であることを考慮しても、特に不体裁、不当とはいえない。

第二に、リボン着用者は出勤者のおよそ四分の一、しかも客面にでた者はその五分の程度であり、会社と組合役員との間に若干の紛争があったとはいえ、この事態が勤務秩序、勤務内容を不当に乱したとは認められない。

第三に、ホテルの品位についての「誇り」、「見識」も無視されるべきではないが、この絶対的尊重を紛争時においてまで相手方に押しつけるのは身勝手である。

(2) 東京地裁判決

ところが、会社は労働委員会の救済命令を不服

として、東京地裁に行政訴訟を提起し、裁判所はリボン闘争を違法として救済命令を取消す旨の、つぎのような判断をした(東京地判昭50・3・11判三二一)。

すなわち、リボン闘争は、労働者の使用者に対する要求等を貫徹する目的をもって、労働者がリボンを着用しておこなう、団結示威の表現活動を行為内容とする団体行動であるが、その団結示威の機能からみれば、リボン闘争は、一面使用者に対しては労働者の団結を示威する作用をもち、他面労働者においては、言語、身振り等の伝達手段に訴えることなく、リボンを着用して職場で相見えることにより、労働者の連帯感をあらためて触発され、仲間の団結をより鞏固にして当面の闘争勝利への士気を鼓舞し合うという二面作用を営むものである。その機能領域の異別からみれば、後者は組合活動の領域に属し、前者は争議行為の領域に属するとして、各々の側面から、以下のような一般違法性についての判断を示し、さらにホテル業という観点から特別違法性を判断している。

(i) 組合活動の違法性

勤務時間の場で労働者がリボン闘争による組合活動に従事することは、人の権で相撲を取る類の便乗行為であるというべく、経済的公正を欠くものであり、しかもこれによって、たとえ労務の給付ないし労働の成果にさしたる影響を与えないとみられるような場合においても、誠意に労務に服すべき労働者の義務に違背するものと解するのが相当であるから、労働者が勤務時間中に組合活動

を展開することを忍受しなければならない理由はさらさない。

(ii) 争議行為の違法性

リボン闘争は、使用者の業務指揮権の確立を脅かし、労働者に対する関係においても、一面従順、他面反噬といった心理上の二重機能メカニズムは倫理的存在たる人間の精神作用を分裂させて二重人格の形成を馴致する虞れなしとしないのであるから、労働人格の尊厳のため、リボン闘争は採らざる戦術といふべきである。そのうえ、使用者は労働者のリボン闘争に対抗しうる争議手段をもちあわせないことから、これを忍受すべき合理的理由を欠く。

(iii) 特別違法性

さらに特別違法性として、リボン闘争によりホテルの品格、信望がひとたび貶められれば、これを回復することは著しく困難であり、そのために金銭をもって償なうことができないほどの損害をこうむることもみやすい道理であるから、このような業務阻害をホテル業の使用者において忍受しなければならない理由はない。

(3) 東京高裁判決

ホテルにおけるリボン闘争を労働組合の正当な行為でないとした一審判決を不満として労働委員会は東京高裁に控訴したが、同裁判所は一審判決の理由に付加、訂正したほか、原審を維持した(昭53・8・9労民集二八一四一三六三)ため、労働委員会は最高裁に上告した。

(4) 最高裁判決

最高裁は、「本件リボン闘争は就業時間中に行われた組合活動であって参加人組合の正当な行為にあたらなかつた原審の判断は、結論において正当としては認することができると極めて簡単に判示している。

なお、本判決は、結論について全員一致であるが、伊藤正己裁判官による詳細な補足意見が述べられている。その要旨はつぎのとおりである。

(i) リボン闘争は一般に争議行為にあたらなかつた解されるから、リボン闘争は就業時間中に労務を停止することなく組合員である労働者が組合決定に基づく組合活動の正当性の問題として捉えられるべきである。

(ii) まず、職務専念義務とのかかわりでは、それを仮りに「労働者は、肉体的であると精神的であるとを問わず、すべての活動力を職務に集中し、就業時間中職務以外のことに一切注意力を向けてはならない」とすれば、労働者は、少なくとも就業時間中は使用者にいわば全人格的に従属することとなる以上、職務専念義務は「労働者が労働契約に基づきその職務を誠実に履行しなければならぬ」という義務であつて、この義務と何ら支障なく両立し、使用者の業務を具体的に阻害することのない行動は、必ずしも職務専念義務に違背するものではないと解する」とする。

(iii) そして、「職務専念義務に違反するかどうか(組合活動の正当性)は、「使用者の業務や労働

者の職務の性質・内容、当該行動の態様など諸般の事情を勘案して判断されることになる」とする。

三 リボン等着用闘争をめぐる 従来の判例法理とその転回

(1) 大成観光リボン闘争事件最高裁判決の意義とその問題点について検討するに先だち、その前提作業として従来リボン等着用闘争をめぐるいかなる判例法理が形成されてきたのか、またその判例法理のいかなる理論的盲点をついてリボン等着用闘争違法判決が顕在化したのか、さらには、その理論的特徴は何かについてまず明らかにしておくことにする。

(2) リボン、腕章、ワッペン、鉢巻等の着用闘争は、一般に組合の指令により日常時または紛争状態下において、団結権ないし団体行動権に基づいて組合員相互の団結・連帯意識を強化し、団体交渉等を有利に展開させるため、使用者に対して団結の存在またはその要求を示威・アピールし、あるいは第三者に対して組合の要求の理解を求めるとともに行なわれる闘争方式であり、服装戦術ともよばれる。

このリボン等着用闘争は、「就業時間外にしかも事業所外¹⁾」において行なわれるものであれば、とくに労働法上の問題を生じる余地はないのであるが、わが国ではこれが一般に「事業所内でもしも

就業時間中」に行なわれるために、使用者の企業運営上の法益（リボン等着用闘争にかかわってはとくに指揮命令権、企業秩序ないし職場規律によって担保される利益といふことになろう）と抵触する余地が生じることになる。したがって、問題は、使用者の企業運営上の法益と抵触する余地のあるリボン等着用闘争が、いかなる場合に「正当な」組合活動と評価されるのかというところにある。

(3) これまで、就業時間中のリボン等の着用闘争をめぐることは、主にそれが労働契約上の職務専念義務（公務員の場合にはこの義務とのからまりで論じられることとなろうが、この義務は民間労働者が労働契約上負担する「債務の本旨に従った履行または労働の提供」とほぼ同義と考えられる）違反といえるのかどうかという側面と職場規律（服装規程、服務規程等）違反にあたるのかどうかという側面から論じられてきた。

もしリボン等着用闘争が労働契約上の債務の本旨に従った労働の提供といえないとするならば、使用者は労働者に対して債務不履行責任を追求しうることになろうし、また職場規律違反となるならば、職場規律によって担保される使用者の法益侵害を理由として、労働組合に対して不法行為責任を、または労働者に対して懲戒責任を追求し得ることになろう。しかし、仮りに就業時間中のリボン等着用闘争が市民法上違法な行為と評価されるときも、それが労働法上「正当な」組合活動と判断されるならば、市民法上の違法評価を排除され、前記の責任を免責されることになる。

(4) では、従来の学説・判例は、リボン等の着用闘争についていかなる場合に「正当な」組合活動と評価してきたのであろうか。

従来の通説的見解は、リボン等着用闘争の「正当性」について、労働提供義務に何らの影響を与えず、職場規律（とくに服装規程）とのかわりでも業務の遂行に何らの支障をあたえる事情のない場合には、「債務不履行すら構成せず、『正当な』組合活動と評価すべきはいうまでもない」との立場をとってきた。つまり、就業時間は使用者の買いつけた時間として原則的にそこでの組合活動は禁止されるとしても、このことは直ちに他の法益を一方的に排斥しうるものではなく、「リボン等の着用も組合活動の一環として法的保護の対象となりうるものであるから、使用者のもつ法益との比較衡量によりその正当性の限界が決められる」こととなる。³⁾

(5) 従来の判例法理もリボン等着用闘争の正当性について、ほぼ同様の判断枠組みから評価してきた。そのリーディングケースである全通運郵便局事件一審判決（神戸地判昭42・4・6労判五一二六）では、つぎのように判示している。

まず、労働契約上の職務専念義務とのかかわりでは、「勤務時間中の組合活動が原則として禁止されることは、労働者が勤務時間中使用者のために完全に労働を提供しなければならぬ雇用契約上の義務を負担していることからむしろ当然というべきであるが、しかし一切の例外を許さないものとは解されず、労働者が労働法上保障された労働

働基本権を行使する場合で、しかも労働者が雇用契約上の義務の履行としてなすべき身体的精神的活動と何ら矛盾なく両立し業務に支障を及ぼすおそれのない組合活動については例外的に許されるものと解するのが相当である」とする。

つぎに、服装規程とのかかわりでも、それにいう「正しい服装とは健全なる社会通念に照らして郵政職員としての品位を保持し、かつ業務に支障のない服装を指すものと解される」のであり、「リボン等の着用が正しくない服装に当るかどうかは、その着用の時、場所、目的、表示内容、身分、職業、業種等に照らし、これを外形的客観的に観察して定むべきものと解すべきであるから、原告らを取りはずし命令を予想してこれに不服従の意思で本件のリボン等を着用したとしても、リボン等の着用が正しくない服装に当らない以上服装に関して規律無視の風潮を生むいわれはなく」さらに、「リボン等の着用は対外的にみて職務専念義務違反の疑を公衆に抱かせるおそれがあると主張すけれども、現代の近代化された一般市民（公衆）の一般智識ないし感覚にかんがみ被告の右主張は首肯しがたい」との判断枠組みを示している。

(6) こうしたリボン等着用闘争の正当性評価の判断枠組みは、中日放送本訴事件（名古屋地判昭47・12・22労判一六九）まで基本的に維持されてきたということが出来る。つまり、就業時間中の組合活動は原則として禁止されるとしながらも、リボン等着用行動の正当性は使用者の企業運営上の法益

と団結権ないし団体行動権の行使たる組合活動上の法益とを比較衡量して判断されることとなり、就業時間中の組合活動であっても労務提供義務と矛盾せず、業務妨害という実害が発生しないかぎり、使用者はリボン等着用闘争を受忍する義務を負うというものである。

基本的に筆者もこの見解に与するものであるが、今日の時点からみるならば、従来の判例法理は何ほどか不透明な部分を残していたように思われる。

すなわち、リボン等着用闘争は、労働契約上の債務の本旨に従った労務の提供と矛盾せず、具体的に業務を阻害するおそれもないから、正当な組合活動とされるのか、あるいは債務の本旨に従った労務の提供といえないとしても、団結権ないし団体行動権保障の趣旨に照らすならば、具体的に業務を阻害するおそれのない範囲において正当な組合活動とされるのか、判然としていない。

そのいずれにも解されうるのであるが、もし前者であるとするならば、民法レベルでも十分に対応可能であろうし、後者であるとするならば、なぜ具体的に業務阻害のおそれがない場合にかぎって正当な組合活動を評価されるのか疑問となる。なぜならば、業務が阻害される場合にこそ法益衡量論はその真価を発揮すると考えられるからである。⁽⁵⁾つまり、就業時間中の組合活動の正当性評価は、それが民法上違法評価をうけるとしても、法益衡量を通してどの範囲まで労働法上市民法レベルにおける違法評価が排除されるかを画定

する作業であるとするならば、リボン等着用闘争が、仮りに労務提供義務に違反する債務不履行を構成するとしても、あるいは労務提供の履行過程を規律する服務規程等によって担保される使用者の業務の正常な運営を維持する法益を侵害する違法な行為として、不法行為責任あるいは不完全履行の責任を追求されうるとしても、問題はそこでの違法性がどこまで排除されるのか、就業時間中の組合活動の正当性の限界を画定し、それが団結権ないし団体行動権の内容を構成する権利たりうるかを明確にしていくことになるものだろうかである。

そして、こうした従来の判例法理のリボン等着用闘争をめぐる正当性と権利性のとらえ方のあいまいさが、その盲点をつくかたちで、一連の違法判決を導きだす一因となったとも推測される。

(7) 以上のようなリボン等着用闘争を原則的に正当とする判例が積み重ねられてきたにもかかわらず、昭和四八年の国労青函地本事件二審判決（札幌高判昭48・5・29労民集二四一三）以降、リボン等着用闘争を違法とする一連の下級審判例が顕在化し、⁽⁶⁾判例法理の流れは大きく転回するに至った。

違法判決の嚆矢となった国労青函地本事件二審判決では、リボン等着用闘争が職務専念義務に違反するかどうかについて、「それが職務の遂行と関係があるかどうか、その行為または活動が職務に対する精神的、肉体的活動力の集中を妨げないものであるかどうかによって決せられるべきもの

であり、その行為または活動によって、具体的に業務が阻害される結果を生じたか否かは、右の判断とは直接関係がないものというべきである。」とする。

また、全通瀬郵便局事件二審判決（大阪高判昭51・1・30労判二四四）でも職務専念義務違反について、「リボン等着用行為は、それ自体瞬時に終了したものであって、特にその時点において郵政省の正常な業務の運営を阻害したものである」とはできず、また個々の組合員がリボン等の着用を完了し、これを継続している間においても正常な業務の提供をすることが可能であった」としながらも、「本件リボン等の着用は、上司の取外し命令を拒否する決意の下に前記のような組合活動目的を客観的・持続的に表明し、組合員が互いにこれを確認し、当局および第三者に示威する趣旨の精神的活動を継続したものにほかならないから、これによって具体的にどのような業務遂行上の支障を生じたかを問うまでもなく、右は、それ自体本来の職務遂行に属しないのはもちろん、郵政業務の秩序ある正常な運営と相容れぬところの積極的な職場秩序攪乱行為であったと断ずるを相当とし、勤務時間内における組合活動禁止と職務専念義務を定めた就業規則の趣旨に抵触することが明らかである。」としている。

この両判決におけるリボン等着用闘争の正当性の判断枠組みは、従来の判例法理が債務の本旨に従った業務の提供と矛盾するかどうかと業務阻害という二つのスクリーニングを通して行なわれて

いたのに比較して、「精神的、肉体的活動力の集中」や組合活動目的の「精神的活動を継続」したかどうかという点に求められ、過度に労働契約の履行過程における精神的要素が強調されており、ひいては規律万能主義の考え方に陥っていることが特徴的である。

こうした職務専念義務論は、反戦プレート着用の政治活動にかかわる事案であるが、目黒電報電話局事件最高裁判決（三小判昭52・12・13労判二八七）において職務専念義務を「これは職員がその勤務時間及び職務上の注意力のすべてをこの職務遂行のために用い職務にのみ従事しなければならないことを意味する」と判示しているのも同心円上にあるものといえることができる。

しかし、職務専念義務とはそもそも労働者が業務の提供に際してどの程度の注意義務を労働契約上負担しているかということであり、一般に「労働者は使用者の指揮命令に従って業務に服する者としての注意義務を尽せば足りる」⁽⁷⁾のことであり、これを就業時間中に労働者は仕事以外のことをいっさい考へてはならない「精神的活動の集中」を要求されるとするリボン等着用違法判決は、明らかに労働契約上の注意義務の内容を不当に拡張するものであるといわざるをえない。

また、リボン等着用違法判決における職務専念義務論は、国労札幌支部事件最高裁判決における「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、……一般的に規則をもって定め、又は具体的に指示し、命令することができ（る）」との企業秩序論と結びつくならば、伊藤裁判官の補足意見が正当に指摘するように、労働者は就業時間中とはもとより企業内にいるかぎり、使用者により一挙手一投足に至るまで規制され、全人格的に従属することにもなりかねない。

(1) 日本エヌ・シー・アール事件（東京高判昭52・7・14労判二八一）参照。わが国の労働組合が従業員の一括加入を基礎とする企業別組合であり、団結権ないし団体行動権が労働組合の組織構造と組合機能のあり方に即して保障されるのでなければ労働者の基本権保障は画餅に帰してしまう以上、組合活動を「就業時間外にしかも事業所外」に行なうべしという原則は少なくともわが国においてはリアリティのない主張であろう。

(2) 初井常喜『経営秩序と組合活動』一六七頁（一九六五年）。

(3) 外尾健一『労働団体法』三三三頁（一九七五年）。

(4) 昭和四七年までにリボン等着用をめぐる判例として、①順天堂病院事件（東京地判昭40・11・10労民集一六一六）、②全通瀬郵便局事件（前掲）、③中日放送仮処分事件（名古屋地判昭42・4・6労民集一八一六）、④中日放送仮処分事件（名古屋高判昭44・1・31労民集二〇一一）、⑤青葉学園事件（東京地

判昭44・6・5 労民集二〇一三)、⑥ノースウェスト航空事件(東京地判昭44・11・11 労民集二〇一六腕章着用)、⑦目黒電報電話局事件(東京地判昭45・4・13 労民集二二二二プレート着用一政治活動禁止)、⑧三井三池鉱業所事件(福岡地判昭46・3・15 判二二四二ゼッケン着用)、⑨目黒電報電話局事件(東京高判昭47・5・10 判一五三三)、⑩国労青函地本事件(函館地判昭47・5・19 判一五五)、⑪ノースウェスト航空事件(東京高判昭47・12・21 労経速八〇五)、⑫中日放送本訴事件(前掲)がある。このうち、腕章を着用しての就労が「就労時の職務専念義務に違背し、また従業員の服務上の規律につき使用者の命に服すべきことと衝突する」(しかし本件におけるロックアウトは正当でなく受領遅滞になると判示されている)としたのは、⑩事件だけであり、リボン闘争の正当性を否定したその他の例は、「生徒の心情に刺戟的な動揺を与える」(⑤事件)とか、「営業部員が顧客の挨拶廻りにリボンを着用することが労務提供義務に抵触する」(⑭事件)等のように業務遂行の特殊性を考慮したものである。

(5) 横井芳弘「就業時間中の組合活動と職務専念義務——リボン闘争を中心として」労判三二八号七頁(一九七九年)。

(6) 大成観光リボン闘争最高裁判決に至るまでの下級審判例は、すべてリボン等着用闘争を違法と判断してきた。①国労青函地本事件二審判決(前掲)、②神田郵便局事件(東京地判昭49・5・27 判二〇三・11 判二二二)、④中日放送本訴事件(名古屋高判昭50・10・2 労民集二六一五)、⑤全通郵便

局事件(前掲)、⑥神田郵便局事件(東京高判昭51・2・25 労経速九〇九)、⑦沖繩全軍労事件(那覇地判昭51・4・21 判二五二二鉢巻着用)、⑧全建労働手当請求事件(東京地判昭52・7・25 判二八二二)、⑨大成観光事件(東京高判昭52・8・9 労民集二八一四)、⑩目黒電話局事件(最三小判昭52・12・13 判二八七)、⑪沖繩全軍労事件(福岡高那覇支判昭53・4・13 判二九七)等がある。

なお、最高裁判決以後の最初の下級審の判断である第一交通事件判決(大分地判昭56・11・11 判三八一)では、団交拒否等に抗議して腕章を着用して就労したことに対して、会社が就労を拒否してその期間中の賃金を支払わなかったことが争われた事案であるが、判旨はタクシー運転手である組合員による腕章を着用しての就労申入れが、「債務の本旨に従った労務提供」であると認め、使用者に対し賃金の支払いを認めた注目される判例である。

(7) 来栖三郎『契約法』四二五頁(一九七四年)。

四 最高裁判決の持つ意義と問題点

問題点

大成観光リボン闘争最高裁判決は、その内容こそ極めて簡単なものであったが、最高裁がリボン闘争について初めて判断を下し、これを就業時間中の組合活動として労働組合の正当な行為でないとしたことは、法的にも実務的にも大きな意義をもつと思われる。そこで、網羅的に最高裁判決の意義と問題点について指摘しておきたい。

(1) まず第一は、大成観光リボン闘争事件を事

実関係の側面からみるならば、前述の全通郵便局事件や国労青函地本事件のように長期的かつ大規模に実施されたものではなく、ホテルオークラの全従業員の約四分の一の者がリボンを着用したにすぎず、しかも客面にでた者はそのうちの五分の一程度にすぎないことからすれば、極めてささやかな態様で行なわれた団体行動にほかならなかつたといえよう。それにもかかわらず、多数意見のみならず伊藤裁判官の補足意見も本件リボン闘争を違法としているのは、ホテル業の特殊性を考慮したとしても、疑問の残るところである。

(2) 第二に指摘されねばならないことは、繰り返し述べてきたように、昭和四八年以降の下級審判例においてリボン等着用を違法とする考え方が顕在化し、定着しつつあっただけに、最高裁がリボン闘争の正当性を否定する見解を明らかにしたことは、最高裁の主観的意図いかにかわらなく、受忍義務説を否定するリボン等着用闘争違法判決における正当性評価の判断枠組みを追認し、集大成する意義をもつことになることである。

とりわけ、リボン等着用闘争をめぐる多くの事件は、職務専念義務が法律上規定されている公務員関係のものであったため、民間企業におけるリボン等着用闘争の正当性いかにについて公務員関係の違法判決で定着してきた正当性の判断枠組みを、民間企業の場合にもそのまま適用するのか、あるいは別個の判断枠組みを立てるのか注目されるどころであった。

最高裁判決が維持した一審判決における組合活

動としてのリボン闘争を違法とし、受忍義務の考え方を否認する論拠は、リボン闘争が、「人の権を相撲を取る類の便乗行為であるというべく、経済的公正を欠くものであ」という、労働組合の自主的対抗性の強調と、たとえリボン闘争が「労働の給付ないし労働の成果にさしたる影響を与えない」場合においても、「誠意に労働に服すべき労働者の義務に違背する」という就業時間における労働契約上の義務からであった。

就業時間中にリボン等着用闘争を行なうことが労働組合の自主的対抗性に反するという点はひとまずおくとして、「誠意に労働に服すべき労働者の義務」が公務員関係のリボン等着用違法判決における職務専念義務と同一の内容であるのかどうかは、最高裁判決があまりに簡単であるため判然としない。しかし、職務専念義務あるいは「誠意に労働に服すべき義務」というにしても、法的に考えるならば、それは労働者が労働契約上約定されている職務の遂行に際し、必要にして合理的な範囲の注意義務を尽くしてその精神的肉体的能力を提供する義務をいうものと解され、とくに両者を区別すべき理由は見当らないということができるとするならば、両者は表現上の違いこそあれ、そしてその内容は労働者が労働契約上負担する「精神的能力」を無定量に拡大するものとして批判は免れないが、いずれにしても両者の義務は職場規律を遵守し、就業時間中仕事以外のことがらをいっさい考へてはならない義務として使用されており、「誠意に労働を提供する義務」は職

務専念義務と同一内容をもつものと考えられる。かくして、最高裁の見解に従うかぎり、公務員または民間労働者のいかに問わらず、就業時間中のリボン闘争は誠意労働提供義務Ⅱ職務専念義務に違反するものとして、いっさいその許容される余地が封殺されてしまうことになる。

(3) 第三は、リボン闘争の正当性を東京地労委が争議行為として判断し、第一審判決は組合活動と争議行為の二側面から判断したのに対して、最高裁は一審判決の認定事実を「本件リボン闘争は、主として、結成三カ月の参加人組合の内部における組合員間の連帯感ないし仲間意識の昂揚、団結強化への士気の鼓舞という効果を重視し、同組合自身の体づくりを目的として実施されたものである」として専ら組合の団結・連帯感の強化にあるととらえ、「就業時間中に行なわれた組合活動」として組合の正当な行為たりえないと判断しているが、本件リボン闘争を組合の団結・連帯感強化のために行なわれた就業時間中の組合活動としてのみとらえたことは本件の事実関係を正確に把握したものではなく、しかも一審判決が確定した事実関係である「ストライキ一歩手前のウォーミングアップ的戦術」たる使用者・第三者に対する示威・アピール行動としての側面を無視した恣意的な判断とのそしりを免れない⁽²⁾と同時に、かえって組合活動として行なわれたことがリボン闘争の正当性を否定する一資料にすらされていると思われる点である。

従来の学説・判例にあっても、リボン闘争の正

当性評価を組合活動あるいは争議行為のいずれの側面から判断するのかがあいまいにされてきただけに、最高裁がなぜ争議行為ではなく組合活動として判断するの十分な理由を説示してほしいところであった。

思うに、リボン等着用闘争の正当性評価は、それが組合活動か争議行為かというように機械的に分離して判断されるべきではなく、リボン等着用の意義、機能とそれが使用者の企業運営上の法益（指揮命令権・職場規律等）にいかなる影響をもたすかの相関関係によって法的評価がなされるべきであろう。

一口にリボン等の着用といっても、その意義、機能に即して行為類型をみるならば、大別してつぎのような分類が可能であろう。

- ① 組合の結成、新組合員の勧誘・募集、組織拡大にかかわるリボン等の着用。
- ② 組合員相互の団結・連帯意識を強化するためのリボン等の着用。
- ③ 争議状態下において団体交渉等を有利に展開し、あるいは争議行為に突入する前段的闘争として使用者、第三者に示威・アピールするためのリボン等の着用。
- ④ 争議行為時における争議戦術として行なわれるリボン等の着用。

これらの行為類型のうち、①、②の類型は日常時において専ら組合の対内的要請に基づいて行なわれるリボン等の着用として団結権の行使たる性格を有し、そして③、④の類型は常に②の要素を

含みながらも基本的には使用者に対する示威・アピールの効果をねらい、あるいは第三者に対して組合の要求に理解を求める団体行動として団体行動権の行使たる性格を有しているといえるであろう。

仮りに以上のようなリボン等着用行為類型による分類が可能であるとするならば、団結権ないし団体行動権の行使たる性格を有するリボン等着用の正当性は使用者の企業運営上の法益とのかかわりでいかに判断されるべきであろうか。

まず、①、②の行為類型は日常的組合活動の一環として法的に評価されるべきである。これらの行為は、通常、リボン等着用違法判決のように職務専念義務の内容を不当に拡大した無定量の注意義務と解しないかぎり、労務提供義務に違反せず、服装規程等の職場規律とのかかわりからみても、規律によって担保される業務の正常な運営を維持する使用者の法益を違法に侵害すると考えられず、原則的に団結権の行使として正当な組合活動と評価されるべきである。

この点について、リボン着用は、使用者の明示の取りはし命令に反しているかぎり、職場規律の維持に関する使用者の指揮命令違反になるという意味において不完全履行となり、職務専念義務違反になるとして基本的にリボン等着用違法判決を支持する見解がある。

しかし、服装に関する規律は、労務の提供をなすに際して必要にして合理的な範囲において労働者を拘束しうるのであり、むしろ今日では、服装

に関する使用者の指揮命令は労働者の人格の自由や団結権ないし団体行動権とのからまりで制約をこうむると解しうるのである。

仮りに百歩譲って、リボン闘争が使用者の服装に関する指揮命令違反として不完全履行⁽⁴⁾職務専念義務違反を構成するとしても、それは労務提供の履行内容それ自体に何らの影響をもたすものではなく、労務提供の履行方法ないしその過程における注意義務違反としての不完全履行⁽⁴⁾、あるいは規律によって担保される使用者の法益を侵害しない労働契約上の付随義務に違反する不完全履行と法律構成されるべきものであろう。しかし、いずれの法律構成によってもリボン等着用闘争はこうした意味においては市民法上違法評価をうけることになるが、リボン等の着用が団結権の行使たる性格を有するかぎり労働法上市民法レベルの違法評価を排除される正当な組合活動と評価されるべきであろう。

ただ、問題は、服装に関する規律が労務提供義務の内容となつている場合である。この場合にもリボン等の着用が直ちに労務提供義務違反を構成し、違法な組合活動になるとみるべきではなく、集团的労使関係の状況をふまえて、団結権ないし団体行動権保障の趣旨に照らし柔軟な法的評価がなされるべきであろう。

つぎに、③、④の行為類型についてであるが、④は争議行為の一環としてなされるものとして法的に評価されればよく、やはりなんといっても問題となるのは、③の場合であろう。

すなわち、争議状態下におけるように労使の對抗関係が顕在化した際に行なわれるリボン等の着用は、それが団体交渉を有利に導くために行なわれるものであれ、あるいは争議行為の前段的闘争として行なわれたものであれ、労働者の団結・連帯意識の強化のみならず、使用者・第三者への示威・アピールを基本としてなされるものであり、もはや日常的組合活動の枠をこえた、しかも団体交渉や争議行為とも異なる団体行動の一類型と考えられるべきである。憲法二八条の「団体交渉その他の団体行動をする権利」とは、こうした類型の団体行動をも包摂する趣旨であり、それを排除するものではないと解される⁽⁶⁾。

こうした団体行動権の行使たる性格を有するリボン等着用闘争は、仮りに職場規律ないし顧客との関係で業務の運営を妨害するに至ったとしても、直ちに違法と評価されるべきではなく、労使の対抗関係が顕在化した争議状態下においては、平常時における職場規律はそのまま妥当しないこと、リボン等の着用が団体行動権の行使たる性格を有すること等に照らして、正当性評価がなされるべきであろう。

(4) 最後に、東京地労委は、本件リボン闘争を、会社の警告を無視し、少数とはいえ職制の制止をきかずリボンを着用したまま客面にでる等の一連の業務阻害をもたらした事実から、これを争議行為としてとらえ、使用者の企業運営上の法益とリボン闘争が団体行動権の行使として担う法益とを比較衡量してこの争議行為の正当性評価をす

るといふ、従来の学説・判例の支配的見解に与するものであったのに対し、最高裁判決がこれを排斥したことは、今後の労働委員会におけるリボン闘争の正当性判断におよぼす影響が懸念される。

というのは、繰り返し述べてきたように、昭和四八年以降、裁判例ではリボン等着用闘争を違法とする判断が定着してきていたが、労働委員会命令においては必ずしもそうした傾向はみられず、むしろ本件における東京地労委と同様にその正当性をフレキシブルに判断してきていたからである。

例えば、会社の団交拒否に抗議して腕章着用に至った甲府生コンクリート事件（中労委昭55・5・7 労判三四五）では、「具体的な職場秩序紊乱や実害も認められない本件において、会社が一方的に組合の腕章着用行為を非難するのはあたらない」として、「就業規則違反として問責を留保する。」あるいは「損害賠償を考慮している。」との警告を不当労働行為とした。

また腕章等着用についての使用者の取りはずし命令について争われた日本チバカイギー事件（大阪地労委昭50・10・17 労判二二六）では、組合の公然化以来使用者が反組合的態度をとり続けてきたことから腕章等の着用戦術にでたことはやむをえなかったとして、腕章の取りはずし命令を「使用者に許されている言論の自由の範囲を逸脱し、組合の活動に介入することは明らかであり、労組法第七条第三号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。」というような判断を示してきた。もっと

も、この事件の中労委命令（昭53・7・5 労判三〇三）では、腕章等着用の取りはずし命令が、「腕章等着用就労の可否は別として、…業務上の指示としてなされたにとどまり、組合の活動を抑圧するものであったとは認め難い」として初審を取り消したが、これは事前に会社に通告がなかったために使用者が取りはずし命令をだしたという経緯からであり、腕章等着用を違法とみただけではない。

労働委員会も、最高裁がリボン闘争を就業時間中の組合活動として組合の正当な行為でないとした以上、これを尊重しなければならないとすれば、組合活動として行なわれたリボン闘争の目的が何であれ、これを理由とする懲戒処分またはその警告、リボン等の取りはずし命令を不当労働行為と判断することは困難になると予想されるし、この意味において最高裁判決が労働委員会にもたらす影響が懸念される。

- (1) この点に関する批判としてとりあえず、拙稿「施設管理権と組合活動の正当性」日本労働法学会誌五七号六二―六三頁参照（一九八一年）。
- (2) 花見忠「リボン闘争の正当性」ジュリスト七七号六七頁（一九八二年）。
- (3) 山口浩一郎『労働組合法講話』一〇三頁（一九七八年）、同「就業時間中のリボン着用と服務規律」労働法学会研究報一〇〇六号（一九七三年）。
- (4) 渡辺章「リボン等着用行動」現代労働法講座第三卷二一五―二一七頁参照（一九八一年）。
- (5) 毛塚勝利「労働契約と組合活動の法理」日本労働

働法学会誌五七号四〇（四一頁参照）（一九八一年）。もっとも、毛塚助教授は、服装に関する規律が労働契約上の付随義務として法律構成されうる可能性を指摘されながらも、目黒電報電話局最高裁判決のように無定量に企業秩序遵守義務として付随義務化されるのを批判し、付随義務が労使の合意によってではなく労使という社会的接触関係にある者の間に信義則を媒介として基礎づけられることから、労働法政策原理をふまえて服装に関する規律がいかなる内容をもって付随義務とされるのかを確定しようとしておられる。

(6) 片岡昇「大成観光（ホテルオークラ）リボン闘争事件」ロー・スタイル四七号六〇頁（一九八二年）。

(追記) 脱稿後、梶井常喜「最高裁『リボン違法論』批判」(季刊労働法二二五号七〇頁)、盛誠吾「判例にみる正当性判断基準」(同八〇頁)に接したが、十分に参照する余裕がなかったことを付記しておきたい。