

Title	〔労働法六六〕企業内における政治活動と就業規則(大阪高裁昭和四三年九月二六日判決)
Sub Title	
Author	阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo) 社会法研究会(Shakaihō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1970
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.43, No.2 (1970. 2) ,p.89- 94
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究 表紙タイトル : 三菱重工懲戒減給事件
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19700215-0089">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19700215-0089</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

る。してみればその違反罪に対する刑が刑法第二三四条の刑より軽いのはむしろ当然であつて： 本件政令第二〇一号だけで処罰すれば足り、刑法第二三四条の適用は排除される」とされるのは、特別法の法定刑が一般法に比して軽重がある場合、そのように差を設けるについて合理的理由がなければならぬ旨の記述と思われる。

(注14) 綿引・前掲書四頁。なお、建設省新河川法研究会「逐条河川法」一九八頁は、「罰則の適用がないのは、許可の権限の基礎が、特殊な土地を除いて所有権その他の権原であり、河川管理者以外の者がその権原に基づいて管理している河川区域内の土地と異なる取扱いをする特別の理由がない。不法占用の行為が土地の侵奪に該当する場合には刑法第二三五条ノ二の規定の適用があることも一般の民有地の場合と同様である。」とその理由を述べている。

(注15) 現行河川法（同法第二条第二項の反対解釈）では所有権の対

## 〔労働法 六六〕 企業内における政治活動と就業規則

象になることを認めている。

(注16) 裁判所時報 二四二号一六三頁。

(注17) 団藤重光「注釈刑法(6)」九頁は、「民法上の所有権の目的となりにえないということから、すぐに財物性を全面的に否定することには疑問の余地がないわけではない。このことは、財産領得罪における領得は純粹に事実的なもので、所有権の法律的移転を要件とするものでないことも関連があるであろう。むしろ、財産的利益に着眼するかがぎり、民法上の所有権の目的となりにえないものでも管理可能性があれば財物と解することが可能であろう。」とされる。

(注18) 高裁判集第七卷一〇号一五四三頁。

(注19) 美濃部達吉「経済刑法の基礎理論」一四一頁。

(注20) 福田 平「行政刑法」一六三頁参照。

(江川 勝)

三菱重工懲戒減給事件  
大阪高裁昭和三七(三)第六二八号  
昭和四三年九月二六日判決  
初審集一九卷五号一四一頁  
労民集一〇二卷六号一〇四〇頁  
神戸地裁昭和三六年二月四日判決

### 【事実】

一 被控訴人は、材料研究実験工として、同じく被控訴人Sは、機械修理工としていずれも控訴人会社三菱重工業株式会社神戸造船所（以下単に会社という）に勤務する従業員であつた。ところがSは、昭和三五年一〇月一三日頃、またFは同月二八日、会社構内に

おいて昼の休憩時間中に、「神戸若者の『生活白書』を作るために！」と題するアンケートを求める文書を同僚の青年労働者数名に配布した。アンケートの内容は、「あなたの生活について」、「総選挙が近づきました」、「民青について意見を聞かせて下さい」などの項目が、その主要なものである。「あなたの生活について」という項

目では、平均月収、一か月の残業時間、職業について満足しているかどうか、神船（本件会社名の略）の賃金カーブについての意見、充分な生活をする為の給料額についてなどの各アンケートを求める細目からなっている。「総選挙が近づきました」という項目においては、選挙に対する関心の度合、支持政党、その他政治に対する認識についての意見を求める部分からなっていた。つぎの「民青について意見を聞かせて下さい」という項目においては、日本民主青年同盟なる団体の知、不知、これに対する意見や希望を求めるアンケートであった。ところが会社の就業規則五六条には、「従業員が次の各号の一に該当する場合においては懲戒解雇に処する。但し情状しやく量の余地があると認められるときは出勤停止又は減給に止めることがある」と規定し、その懲戒事由該当事例として、同条七号に「許可を得ないで事業場内又は施設（住宅及び寮の私室を除く）において従業員として不適当な集会の開催、演説又は印刷物若しくは図画の配布若しくは掲示をしたとき」と規定している。また就業規則五四条には、「懲戒は譴責、減給、出勤停止及び懲戒解雇とし、次の方法によるものとする。1. 譴責は始末書を取り将来を戒める。2. 減給は始末書を取り、一回の額が平均賃金の半日分以内にしてその総額が当該賃金支払期間の賃金総額の一〇分の一以内の額を徴収して将来を戒める。3. 出勤停止は始末書を取り、一〇日以内就業を禁止し将来を戒める。4. 懲戒解雇は予告期間を設けないで即時解雇する。」と規定されている。会社は、FおよびSの行為は、右の就業規則の条項に違反するとして、それぞれ被控訴人を減給五等の

懲戒処分にした。減給五等は、かつて表彰懲戒委員会規則中に減給処分の等級を規定しており、処分当時この規則は廃止されており、したがって成文上の根拠はなく、従来の慣行的考え方のもとで採用されたものである。それによると減給には一等から五等までの等級があり、一等は平均賃金日額の一〇分の一、二等は平均賃金日額の一〇分の一を減ずるものであった。かくてFは、右処分の結果当時の平均賃金六〇〇円であるから六〇円、Sは、平均賃金が四〇〇円であるから四〇〇円をそれぞれ減給される結果となつたのである。

二　そこでFおよびSは、右の会社の処分を不服として訴を神戸地方裁判所に提起したのであるが、判決は、FおよびSの行為は、右懲戒事由に該当しないと減給五等の懲戒処分は無効であるとした。その理由を要約してみると、論点の中心になつたアンケート内容の三点についての判断結果である。アンケート項目第一点については、「アンケートが窮極においてそれを集計発表し、又は労働条件の改善、向上の要求の資料の一とされるものであつても、アンケートを求める段階では、いかなる形式で発表されるか、又被告会社における労働協約の交渉の原則に従つて、労働組合からの要求の資料に用いられるか否かが未定である点に留意さるべきことを附言する」としている。項目第二点については、「かかるアンケートを發すること自体を政治活動と断定することは困難である」というのは設問者の政治的信条、政策、或は現在の政治一般に対する批判、意見の表明などを要求する記載欄がないからであるとす。項目第三点は、アンケートであつて、その域を脱せず、政治的活動であると

は認められないとする。以上の諸点を総合してFおよびSの行為は、就業規則五六条七号の従業員として不適当な文書の配布に該当しない。そして減給処分は不適当性の観点から懲戒事由に該当せず無効であるとする。

右の初審判決を不服として控訴したのが本件であり、控訴審は、初審判決とその結論を異にし、会社の主張を認め、原判決を取消し、FおよびSの請求を棄却している。

#### 【判旨】

まず就業規則五六条七号の「従業員として不適当な印刷物」という表現について検討し、右条項中には、「労働組合の統制に服しない政治的活動の表現である印刷物が含まれるものと解するのが相当である」とし、つづいてアンケートの内容および配布活動について論旨を展開する。「正義と平和のためには日米安保条約を廃棄することが必要であり、これに向つて努力している社会党および共産党を支持すべく、民主社会党は労働者の味方ではない、旨の政治的信条およびこれに基く行動を勧奨する政治的な文書であると解するのが相当であり、かつ組合の統制に服していない政治活動の表現である」といふことができる。してみると本件文書配布行為は、これにつき控訴会社の許可を得たことにつき主張立証のない本件において、就業規則五六条七号により懲戒処分の原因となるものというべきである」としている。

つきに就業規則の条項についてつぎのように判断する。すなわち「国民が政治的言論を含む政治活動の自由を国家に對する關係で享

有することは憲法の保障するところであつて、その保障が国民相互の關係においても、民法九〇条にいう公の秩序として妥当することはもちろんであるが、他面、国民の生活活動は私的自治の原則を基調として展開されるものである以上、国民相互の關係において、その自由意思により政治活動の自由に制限を加えることも社会通念上これを肯認するに足りる合理的理由が存する限り、必ずしも公序に反するとはいえないものと解するのが相当である。ところで、使用者が就業規則によつて労働者の企業施設内における政治活動を制限する理由は、労働者のさような政治活動が会社の管理する企業施設の利用によつて行なわれるときは、その管理を妨げるおそれがあり、就業時間中行なわれるときは、その労働者のみならず他の労働者の労働義務の履行を妨げるおそれがあるからにはかならず、またさような政治活動が就業時間外であつても休憩時間に行なわれるときは、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おそれがあることにあるものと思われるから、いづれも企業運営上の必要に基づくものであつて社会通念に照しても合理性を欠くものとはいえない。…労働組合の統制に服しない政治活動の表現である印刷物を控訴会社の許可を得ずに配布する行為を禁止するのは、…公序に反しないものと解される」とする。また「使用者が、ある労働者に対し、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おそれのある仕方であり、自己の休憩時間を利用することまでも認容する義務を負うとする趣旨でないことは明らかである」とし、本件就業規則条項の正当性を

認めている。

そして最後に、「被控訴人らは、本件文書配布行為は、何らの実害をも伴わなかつたから、懲戒処分の対象とされるべきではない旨主張するが、仮に実害を伴わなかつたとしても、既に抽象的には、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おそれが発生したともいうべきである」と判断している。

#### 【研究】

結論に賛成であるが、理論構成には疑問がある。

一 この事件は、労働組合から離れた労働者個人の企業内における政治活動が主体をなしている。まず労働契約についてみると、労働契約によつて労働者が企業で働くとき、労働者人格と労働力とが分離不可能な姿で就労が実施され、本来労働力を提供することだけが、労働契約の内容とされているにもかかわらず、使用者の労働者に対する全人格的支配が労働者におよぶ状態である。とりわけわが国においては、一身丸抱的人格支配関係が、労使関係にみられることが多く、従属労働関係が、かなり特殊な方向に展開しがちである。労働者が労働契約によつて労働力を提供する場合、従属的労働関係が支配することはいうまでもないが、さりとて労働者の企業内における社会生活が完全に否定されたり、不合理に制限されたりなどすることがあつてはならないであろう。労働者は、一つの人格者である。労働契約によつて個別企業に雇用されるにいたつたとしても、その人格は否定されるべき性質のものでない。そして労働者の人格形成の重要な要素ともいうべき労働者の社会生活は、労働力の

提供過程においても最大限尊重されるべき性質のものである。労働者は、職場においてもなお社会生活を営む権利を有し、社会生活の自由は、労働契約の性格を本質的にかえるかあるいは企業経営に支障をきたすかそのいずれかの事実を招来しないかぎり全面的に保障され、認容されなければならない。

労働者は、その政治活動を労働組合を通じて行なうこともできるし、また右に述べた社会生活の一端として行なうこともできるであろう。この事件は、労働者の政治活動が、労働組合運動のなかに位置づけられているのではなく、企業内における社会生活のなかに個人労働者として位置づけられている姿で、その問題性が表面化した事件である。労働者の企業内における社会生活を極度に縮小化して、その余地をほとんど認めないような立場をとるものもあるであろうし、それとは反対にこれを極度に広く認める立場もある。そのいずれの見解によるかは、労働契約と労働者の人格性その実質的基盤を形成する社会生活などの関係をどうみるかによつて決定される。しかしすくなくとも労働者の人格は、企業内において最大限尊重されなければならないであろうし、そのためには許される最大限の社会生活の保障は、個別企業のなかにおいて行なわれることを必要とする。問題は、右の最大限保障されなければならないという原則に対し、なんらかのこれを制約なり否定する契機があるとすればその契機はいかなるかたちであるいはいかなる事実のなかに顕現するかということである。経営活動上の要請ということが一つあるであろうし、また判旨でも取上げられかつ一般的によくいわれるとこ

ろでは施設管理権にもとづく使用者による施設管理面からの要請ということも考えられよう。しかし反面労働者の社会生活のなかに位置づけられた政治活動は、憲法一九条や二一条などを中心として保障されている性質のもので、いつてみれば右の保障は近代市民社会成立の前提もしくは基礎条件ともなるものであつて、すでに述べた使用者側なり経営者側からなりする要請によつて單純に排除されないものといふことができよう。してみると企業内における労働者の政治活動に対する制約は、質的にきわめて根本的重要問題を内含していることになる。労働契約は、右のような近代市民社会成立の基礎条件を十分に容認した上において理解されるべき性質のもので、労働力の処分権を使用者に売渡したからといつて、社会生活に對する使用者の支配を單純に承認したとは理解すべきでない。つまり労働者の政治活動の制限は、労働契約の機能を十分に果すことができないような状態が出現したときにおいてのみその合理性をもちうるものといわねばならないであらう。

二 判旨は、就業規則の「従業員として不適当な印刷物」を配布したときのなかに労働組合の統制に服しない政治活動の表現である印刷物が含まれるとしてるのであるが、その前提には、労働組合のなかに位置づけられた政治活動は肯定するが、社会生活のなかに位置づけられた政治活動は認められないという態度をとるものによるのである。とりわけ本件の配布行為は、休憩時間に行なわれたものである。休憩時間は、労働者が自由に利用すべきものであり、外国の企業とりわけアメリカの場合、休憩時間の利用はかなり自由の

場合が多く、当該時間中に外出することも、家族とともに行動することも自由の場合が多い。このような利用は、いわば完全に近い休憩時間の自由利用といえるのであるが、これに比較しわが国においては、休憩時間を拘束時間と把握し、なお企業内に労働者を止めおこうとする慣習が根強いのである。このような慣習を是認し、これを前提として理論構成するとき、使用者の施設管理権との関係が表面化するのには当然といえるであらう。しかし右のような前提と理論上の結合は、かならずしも妥当とはいえないのである。使用者は、休憩時間中にもなお労働者を拘束しておきそしてこれとは直接関係のない施設管理権の理論で労働者の社会生活を拘束しようとするものである。かりに諸外国のように休憩時間を完全に自由に利用させるならば、判旨のなかで述べている施設管理上の要請にもとづく制約の論理は、論ぜられる余地がないであらう。

また判旨は、常に作業能率ということを念頭において論理を展開しているが、これはなお検討しなければならぬであらう。たとえ「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おそれがある」から、企業内の政治活動は禁止さるべきであるとか、休憩時間の自由利用の原則に義務づけられているのは、「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おそれのある仕方であり自己の休憩時間を利用することまで認容する義務を負うという趣旨でない」と述べたりしている。右のような考え方は、その根底に労働者の社会生活の保護という觀念が横たわることを見逃しているように思われる。すでに述べたよう

に労働者の社会生活を認めることは、近代市民社会成立の前提条件であり、この条件は、労働契約制度をくぐつたとしてもなお企業内において認められなければならないものである。そして企業内においても憲法一九条や二一条の要請は、なお強く生き続けねばならないであろう。ただ二一条の場合、つまり表現行為あるいは配布行為の場合、他の労働者との関係においてその制約が考えられてくるに過ぎない。つまり政治上の意見なり信条の表明は、それが作為行為であるがためになんらかのかたちで他の労働者と関連性をもちその社会生活を侵害する可能性をもっている。休憩時間においてはこのことは明確であり、他の労働者の休憩時間の自由利用の原則を侵害する可能性は、きわめて多いといえよう。そして労働者の社会生活のなかにおける他の労働者の状態を侵害する危険性があると、か現にその侵害行為が発生した時点において、労働者の企業内での政治活動禁止が妥当視されるのであり、単に施設管理上の抽象的妨害なりささいな現実的妨害なりでは、いまだその政治活動を禁止しなければならぬ合理的理由はないし、またこの程度のものでは作業能率と直接結合せしめてその妥当性を検討しなければならぬ性質のものでもない。つまり判旨は、必要以上に作業能率の低下ということを意識しすぎているのであるまいか。なんといつても労働者の企業内における社会生活をどの程度に取扱うかについて判旨は消極的であり、これをほとんどかえりみないという基本的態度に立つようには思われ、この態度には疑問を持たざるをえない。そして企業内における社会生活のなかに位置づけられた政治活動を否定し、労働者の政

治活動は労働組合のなかに位置づけられてのみ合法であるとする誤謬をおかしている。なるほど労働組合のなかにおいてとらえられる労働者の姿は、団結権によつて保護されるものであることは事実であるが、わが国においては、原則として労働組合は経済目的をかかげて活動せざるをえない状態である（労働組合の政治活動についてはすぐれた稲次郎「労働組合の正当な行為」新労働法講座六巻一二三頁以下、藤沼謙一「労働者の政治活動・文化活動と労働組合」季労四六号、石井照久「いくつかの論文がある。たとえば、沼田リスト一三巻、野村平爾「日本労働法の形成過程と理論」八九頁）。他面労働者は憲法一九条や二一条に保護されながら、企業内において自己の政治上の主張や信条を表明できる一面を持つものである。既に述べたように判旨は、この面における政治活動をあまりにも軽視していないであらうか。

三 本件のFおよびSの行為は、アンケートを要請することにおいて他の労働者の休憩時間の自由利用の原則を侵害していると思われるし、かりにこの事実がないにしても印刷物を配布することにおいて他の労働者の権利を侵害しているといえるように思われる。このような立場から判旨の結論に賛成するのであるが、その論理構成とその基底にある考え方には多くの疑問を投げかけざるをえないのである。

(阿久沢亀夫)