慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	〔労働法六七〕労働協約による組合掲示板の利用制限とはぎ取りの業務命令の限界(東京地裁昭和四四年七月一日判決)
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.4 (1970. 4) ,p.103- 108
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究 表紙タイトル : 荏原実業解雇事件
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19700415-0103

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.

が社会通念上許容されるかの法的判断の双方について、その結論を全く異にする結果、住居侵入の点に関し、一審では無罪、二審では有罪となつたのである。

さて、本判決は以上の諸点について、まず本件立入行為の目的については一審判決や二審判決の如くいずれか一方であると断定せず、むしろ手段の相当性の点で事を決したようである。すなわち、点検闘争を目的とするからといつて常に立入行為が許されるわけではないとともに、管理者が拒否するからといつて一切の立入行為が許されないものとなるわけでもなく、立ち入る側とそれを拒否する側の双方につきそれぞれの具体的動機とその行為の態様とを相関的に考量する必要があるとしたうえ、被告人らの立入行為は平穏を害するものであつた、切迫した現金の集計整理収納という郵便業務が被告人等の立入により予測される不利益と、点検がせいぜい一〇分か二〇分おくれることにより組合側に及ぶ不利益とを比較すると、前者の方が大きく、従つて局長の入室拒否は正当な理由があつた、として被告人らの立入行為につき手段の相当性を否定したのである。

本件立入行為の目的が奈辺にあるかは、事実認定の問題に帰着し、ここでその当否について論じることはできない。しかし、たとい立入行為の目的に関し一審判決の認定したところを前提としても、本判例が詳細に論じているように、やはり手段の相当性については問題があり、この点で住居侵入罪の成立は免れないものと思われる。

住居侵入罪が争議行為との関係で問題となつた判例は、最判昭和二六年七月一二日（刑集五巻八号一四三二頁、事実は労働争議に関係のない他の会社の組合員の立入行為について住居侵入罪を肯定した。）、最判昭和二七年一月一七日（刑集六巻一号九五頁、事案は他の組合のデモ隊が争議激励のために工場に侵入した場合に住居侵入罪をみとめたもの）等多いが、本判例は組合役員の立入行為について住居侵入罪の成否を論じた最初の判例として意義がある。

四、結語　従つて、本判例に賛成である。なお、本判例は、量刑不当を理由に原判決を破棄した点でも意義があるが、この点については木梨節夫調査官の解説がある（最高裁判所判例解説刑事編四二年度七五頁以下）。

（桜井　浩）

〔労働法　六七〕　労働協約による組合掲示板の利用制限とはぎ取りの業務命令の限界

（荏原実業解雇事件東京地裁昭和四二(ワ)六七二昭和四四・七・一判決労民集二〇巻四号六九九頁以下）

【事実】

原告Kは、昭和三五年八月被告荏原実業株式会社（以下単に会社という）に雇用されたが、昭和四一年七月一一日、会社の管理課長から懲戒解雇する旨を言い渡され、さらに同年八月一日、会社から同

年七月一二日付で普通解雇する旨の辞令書の交付を受けた。Kは昭和四〇年二月頃会社内の従業員の中から同志を集めて、全国金属下丸子支部の分会を結成し、その中心となつて組合活動を行なつてきたが、その後同年四月二九日結成大会が開催され、荏原実業嶺町工場労組の成立をみるに至り、全金下丸子支部の分会はいつとはなしに消滅して行つた。そして新たに結成された労働組合は、労働協約締結斗争に入り、その労働協約八条において「組合の掲示板は会社の認める一定の場所にこれを設置することができる。掲示板の掲示事項は左の各号に限るものとし、会社の信用失墜・個人の名誉毀損・職場の秩序紊乱を招くと認められるような事項又は事実無根その他之を歪曲した事項は掲示しない。一、組合の各種集会に関する事項、二、組合の選挙・役員の任免異動に関する事項、三、組合の教育・文化・体育・厚生娯楽・親睦に関する事項、四、その他予め会社の許可を得た事項」と規定し、また労働協約九条は、「前条の掲示板以外の会社施設に掲示を行おうとする場合、又は会社施設内で放送・演説等を行おうとする場合、若しくは会社施設内で文書を配布しようとする場合は、何れも事前に会社の許可を受け、或いは届出なければならない。前項によらないで掲示ポスターをなした場合、会社は組合に撤去することを通告し、又自ら撤去することがある」と規定した。ところが、Kは、昭和四一年七月初め頃、区労協ニュースの中の、「労働者市民の皆様に訴える!!」と題する全相銀連静岡相互銀行従業員組合等名義のビラと「日本航空経営者の怖るべき組合弾圧」と題する日本航空労働組合等名義のビラを、組合機関の決定なく、書記長としての独自の判断で、組合掲示板に掲示した。これを見た会社の管理課長は、副委員長に右掲示が労働協約違反である旨を告げ、誰が掲示したかを尋ねたが要領を得ず、課長は、Kを呼び、種々問答を重ねその結果本件ビラの貼付は労働協約に違反するものであるからはぎ取るよう要求した。そのうえ右課長は、「業務上の命令として、君にビラの撤去を命ずる」と発言したが、Kは右発言が組合への介入であると主張して譲らなかつた。その結果、右課長は、「君の行為は就業規則違反であり、上司に対する反抗行為であるから懲戒解雇する」と宣言した。その後Kの友人を通してKの解雇問題について会社との間に接渉が行なわれたが成功をみず、会社は解雇通告の翌日付でKを解雇したので、Kの工場施設内への立入りを禁止する旨の掲示を貼り出した。労働組合は、七月一四日臨時組合大会を開催し、その席上Kを統制違反があつたとして除名処分する旨の決議を採択すると共に、後任書記長を選任し、その旨を翌一五日会社に通告した。そこでKは、右解雇は、Kの組合活動を嫌悪してなした差別取扱であつて、不当労働行為に該当し無効である旨を主張し訴を提起した。これに対し裁判所は、次に述べる判旨理由にもとづき雇用契約関係の存在を確認する旨判決した。つまりKの勝訴判決となつたのである。

【判旨】

「会社が組合に対し会社の施設内に掲示板の設置を承認し、組合にこれを利用する利益を与える場合、その掲示に関して何らかの制限をつける契約の効力の問題は、これを一般的に論ずれば、憲法の人

権規定が私法上の契約に直接適用されるか、或いは憲法の人権規定に関する事項についての私法上の契約は、民法九〇条等の私法規定を通じて、右契約が憲法によつて定立した公序に反するかどうかを検討してその効力が定まるものであるとするいわゆる間接適用説に立つて論ずべきかの問題である。……この場合、言論・表現の自由、団結権・団体行動権を私法上の契約で制限し得るか、というような抽象的一般的な議論は意味をなさないのである。……組合活動における言論・表現の自由は、会社と組合の契約によつて制限することができるかという問題について考えると、組合と会社の自由な意思に基く契約によつて一定の制限を設けることは、一般的に契約自由原則の支配する範囲に属するものと解するのが相当である。しかしながら、この場合においても、右の契約によつて言論・表現の自由ないし勤労者の団結権・団体行動権が不当に侵害されないことは、国家の公序に関することであるから、何らの合理的理由もなく、これらの権利・自由を著しく侵害する場合はそのような契約は、公序に反し無効となるであろう。……本件についてこれを見るに、……嶺町労組の作成した掲示物については会社の許可を要しないことを原則とした上で、唯単に、外部において作成されたものについてだけ会社の許可を要求したものであつて、その制限自体それ程過大なものであると言うことができない。そうして右第八条は、外部において作成されたものについても、右の大前提の適用があり、これに違反しないものである限り、組合の教育等に必要ないし参考となると認められるものについては、会社は原則として掲示の許可を与えるべきであるとの文意であると読むのが相当である。」

つぎにビラの剝ぎ取りをめぐる問題については、「会社が、嶺町労組に対し、協約違反を理由として、本件ビラ二枚の剝ぎ取り方を要求することはできても、これを剝ぎ取らないことを理由として、これを貼付した原告個人に対し、業務命令をもつて剝ぎ取り方を命ずることは許されないものというべきであり、その命令に服従せずにその剝ぎ取りに応じなかつたとしても、その者に対して就業規則違反ないしは反抗行為ありとして責任を追及し得べき性質のものではないのである。被告会社としては、嶺町労組に対し、協約違反を理由として掲示板の設置許可という利益の供与を撤回すれば十分であり、又その限度に止まるべきである。」とする。そして結論的につぎのように述べる。すなわち「原告の言動の中に穏当を欠く発言ないし態度があつたとしても、それは、被告会社が業務上の指示命令を発し得ない場合であるにも拘らず、これを命じたことに端を発したものであるのみならず、原告の言動が純粋に従業員としての立場から出たものであると見るよりも、組合書記長としての立場でのものであつたと見得る余地がある以上ビラ剝ぎ取りの拒否ないしその際の言動をもつて、業務上の指示命令違反・上司に対する反抗行為として解雇することは許されないものというべきである。」と判旨している。

【評釈】 結論に賛成であるが判旨理由になお疑問点がある。

一　この事件は、いくつかの問題を含んでいる。つまり労働組合の掲示板の性格、掲示内容に対する使用の介入の限界、労働組合内

における書記長の地位、使用者の業務命令の限界、労働組合の除名をめぐる問題など検討されなければならないいくつかの問題点がある。

労働組合は、一般的に使用者の施設内にその掲示板を保有している。そして使用者は、掲示板を労働組合が自由に使用することを放認しているのが通常の姿である。なるほど労働組合掲示板の利用は、一種の便宜供与であることにはかわりがないが、労働組合がある場合、その団結権を行使するために掲示板は、これまた必要欠くべからざるものといわなければならないであろう。すなわち掲示板は、労働組合の団結活動にとつて是非必要とされるものであり、掲示板が団結権の構成と労働組合の活動とにとつて一つの重要要素になつていることを否定することはできない。本来掲示板は、使用者の施設内に設置されようがあるいは施設外に設置されようが自由であるが、現実には使用者の施設内に設置されるのが原則である。というのは企業内組合主義が一般化しているわが国において、労働組合の団結活動に不可欠な情宣活動は、必然的に企業内において使用者の施設つまり掲示板なり土地なりを利用して行なわれざるをえないであろう。そして使用者は、労働組合が組合掲示板のために土地なり場所を含めた事業場施設を利用することを受忍する義務があるといえる（深山喜一郎「組合掲示板の貸与」季刊労働法六三号一三七頁以下参照）。ところが使用者は、自己の施設管理権を楯としてなんらかのかたちで掲示板問題に介入しようとする。そこには二つの重要な点が無視されている場合がしばしばみうけられるのである。つまり掲示板の利用が団結権の行使としての団体活動に本質的に結びつくものであり、掲示板への介入は直接団体活動に接触し、団結権に接してその侵害を構成することが容易であること、および団結権の承認を前提として、本来的に使用者は事業場施設を利用しながら労働組合が設置する掲示板を認める受忍義務があることなどを等閑にし、自己の権利主張に片寄る傾向がある。この傾向は、組合掲示板の掲示物の内容にもおよび、使用者は必要以上に掲示物の内容に介入しようとする意図を露骨に示さずにはいない場合がある。本来掲示板への掲示については、放認主義、許可主義、準則主義、届出主義などを採用しているのであるが、団結権の自由な行使を原則とする以上放認主義がもつとも妥当といえる。しかし使用者は、時として放認主義を嫌い許可主義なり準則主義なりの方法を採用する。本件は、使用者が団体交渉の席上提示した労働協約案がそのまま組合によつて承認され労働協約となりこの労働協約によつて外部によつて作成された掲示物の掲示禁止を規定しているのである。判旨は、「組合員の総意に基いて、組合掲示板に掲示すべきものを自己規制し、その種類・内容・範囲等を制限することは許されるものというべきである」としているが、労働者が労働運動を通じて積み上げてきた一般的労働慣行を否定するような右の規定が効力を持つものであるかどうか、また団結権の自由な行使を前提としてみたとき組織の総意とはいいながら公益的領域の縮小化すなわち団結活動の一部自己否定を自ら認めることが妥当といえるかどうかかなり疑問であるといえよう。判旨の理論によるならば、労働行政機関の作成したものや、まつたくの第三者が作成したものまでの貼付を組

合員の総意によつて禁止しうることになるが、右のような総意が、団結権行使の場における正しい自主性の尊重と判断してよいものかどうか問題となるところであろう。

二　労働組合は、理念的に常に企業を超えて結成され、活動することを志向している団体である。わが国の企業においては、労働組合といえば企業単位に結成されているが、このような組織は、決してあるべき労働組合の姿ではない。してみると使用者が労働組合を企業の枠内に絞ろうとする動きは、労働組合に対処するあるべき姿ではない。したがつて組合所有であろうとあるいは組合が貸与を受けた掲示板であろうと、右の掲示板を労働組合が自己の責任においてあるいは自己の活動の一環として第三者作成のビラを貼付したことに対して使用者が労働組合に異議を申し出ることは労働組合活動に対する支配介入となろう（宮島尚史「労働者の文書活動」労働法律旬報六一三号一三頁参照）。してみると本件は、労働協約を通して使用者は、右の不当労働行為の予備を行ない、労働協約の厳格な適用を労働組合に要求することによつて現実的な不当労働行為を行なつていることになる。労働協約の締結に介在する労働組合員の総意は、いわば一つの意思の擬制であり、とりわけ締結の過程において使用者意思の強引な貫徹が意図されている形跡がうかがわれる本件において右の労働組合員の総意を唯一絶対的なものとして尊重しなければならない理由はないといえよう。

企業を超えて結成される労働組合のあるべき姿をほとんどかえりみることなく理論の展開を図つた判旨は、かなり問題のあるところであり、加えて労働組合員の総意をいかなる形成過程をもかえりみることなく尊重する基本的態度を容認していることも疑問であろう。ところが判旨はまた「使用者が組合に対して会社構内に組合掲示板の設置を承認した場合に、使用者と組合間で掲示できるものの範囲等を制限し、それを掲示する場合に予め会社の許可にかからせる合意をすること自体、検閲の禁止・言論表現の自由ないし労使対等の原則上から相当問題のあるところである」とし、民法九〇条を通して間接的適用説の立場に立とうとしている。この点かならずしも論理が明確でないが、いずれにしても、外部で作成されたものに対しては会社の許可条件を附することが妥当であるとの見地に立つのである。外部作成と内部作成とで区別することの理由が明確でなく、労働組合の超企業的結成と超企業的情宣活動の容認とをその原則においてとらないところに外部作成と内部作成との差別を妥当なものとして認めようとする基本的態度がうかがえるように思われる。そして「協約八条は、会社や個人の信用名誉を毀損し、又は職場秩序の紊乱を招く事項、或いは、事実無根ないし事実を歪曲した事項は掲示しないことを大前提とし、嶺町労組の作成した掲示物については会社の許可を要しないことを原則とした上で、唯単に、外部において作成しされたものについてだけ会社の許可を要求したものであつて、その制限自体それ程過大なものであるとは言うことができない」としているが、そこには外部で作成した掲示物には、本質的に信用名誉を毀損し、職場秩序の紊乱を招き、あるいは事実無根ないし事実歪曲の表現があるなどとし多少偏見が作用していることを見逃すわけにはいかない。

三「組合掲示板といえどもその庁舎内における治外法権的地位を獲得するものではなく、その管理権の下にあることは当然であるが、その管理権は労働三権との関係において極度に制約をうけるものであつて、合理的かつ明確な基準を設けた場合ならばともかくとして、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」（国鉄新潟電務区ビラ剝取事件、新潟地裁、昭和三八・一一・二七判決）との前提に立つて本件をみると、本件はかなり不当労働行為的色彩がうかがえかつ使用者の介入が推測できるなかにおいて起つた事件であり、使用者が外部作成のビラの剝ぎ取りを業務命令のかたちで命令していることにかなりの問題がある。そもそも業務命令は、労働力の提供を要請する労働契約を根拠とする労務提供の請求権とみられる。このような使用者の請求権が、不当労働行為判断の場において作用するものかどうか、すなわち使用者の施設管理権が業務命令のなかで顕現し、一定の行為つまり掲示板のビラの剝ぎ取りを命令するものであるが、このような業務命令は、その効力を発揮する場を持ちえないというべきでないだろうか。施設管理権が、団結権によつて制約を受けている以上、それを内容とする業務命令は、その効力を有効に発揮しえないわけである。業務命令は、さまざまなかたちで制約を受け、その限りにおいて業務命令の限界を露呈するのであるが、本件の業務命令は、団結権によつて阻止的限界を与えられているというべきであろう。

つぎに書記長の行動が、問題とされている部分について一瞥してみよう。本件のビラの掲示は、書記長がしたのであるが、使用者側は、これを個人の行動に置きかえてその責任を主張する。しかし書記長のビラの掲示は、通常団体の行動とみられるのであり、機関として行なつた書記長Kの行動が、いちじるしくその組織上の地位を逸脱していると考えるべき事情のない本件において個人の行為とみることはできない。この点判旨の見解は正当である。

またKを除名した労働組合の除名にも問題がある。わが国の労働組合は、組合員の除名を安易に行ない過ぎ、除名権の濫用を行なう傾向がある。本件におけるKを、労働組合のなかにおくことが、組合の団結を維持する上で不可欠であるとか、Kを組合におくことは組合組織を維持できないとかという事情のないかぎり、Kの除名は、不可能であると考えられているのが一般的原則である。Kには、右のような事情がみられないのであつてKの除名を決定した労働組合は、ユニオン・ショップの有無に関係なく除名権の濫用を形成することになろう。

（阿久沢亀夫）