

## 【Web資料V-⑤ 組合活動に関する最高裁判決と裁判例】

[就業時間中の組合活動]

オリエンタルモーター事件・千葉地裁昭和62年7月17日

「確かに労働者には、就業時間中は使用者の指揮命令に服し労務を提供するという雇用契約上の義務があるので、就業時間中の組合活動のための職場離脱は原則として右義務に違反することになる。しかしながら就業時間中の組合活動のための職場離脱であっても、労働協約、就業規則等によって認容されているかあるいは使用者の許可がある場合にはもちろん可能であるとともに、このような場合以外には絶対に許されないとはいえないのであって、当該組合活動が労働組合の団結権を確保するために必要不可欠であること、右組合活動をするに至った原因が専ら使用者側にあること、右組合活動によって会社業務に具体的な支障を生じないこと、以上の事情があるときには、就業時間中の組合活動であっても正当な組合活動として許容され、これを理由とする不利益処分は許されないと解する。」

大成観光事件・最3小判昭和57年4月13日

「本件リボン闘争は、主として、結成後3か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高揚、団結強化への志気の鼓舞という効果を重視し、同組合自身の体造りをするを目的として実施されたものであるというのである。

「そうすると、原審の適法に確定した事実関係のもとにおいて、本件リボン闘争は就業時間中に行なわれた組合活動であって参加人の正当な行為にあたらなるとした原審の判断は、結論において正当として是認することができる。」

同判決の伊藤正巳裁判官の補足意見

「労働者の職務専念義務を厳しく考えて、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になる。私は、職務専念義務といわれるものも、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ないという義務であって、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。そして、職務専念義務に違背する行動にあたるかどうかは、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。」

「本件リボン闘争は、[リボン闘争実施]組合の組合員たる労働者の職務を誠実に履行する義務と両立しないものであり、[使用者の]経営するホテルの業務に具体的に支障を来たすものと認められるから、それは就業時間中の組合活動としてみて正当性を有するものとはいえない。」

[企業施設内での組合活動:ビラ貼り]

国鉄札幌運転区事件・最3小判昭和54年10月30日

「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何ら存しないから、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。」

「利用の必要性が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する企業の物的施設の利用を受忍しなければならない義務を負うとすべき理由はない。」

「労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで叙上のような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、(略)当該物的施設を管理利用する使用者の権限を侵し、正当な組合活動として許容されるところであるということとはできない。」