

## ④ 施設内でのビラ配布の許可

## Point

- (1) 正当な組合活動は、争議権と同様、刑事免責、民事免責、不利益取扱いからの保護を享受するものと考えられている（労組法1条2項、7条1号、8条）。その正当性については、①主体、②目的、③態様の3つの側面から評価されるが、組合活動は団体交渉における圧力手段である争議行為とは異なり広義の組合目的に沿って日常的に行われうるものであり、その活動は団体交渉に限られるものではないことから、「主体・目的」の側面からの正当性の判断は争議行為よりも緩やかに解されることになる。
- (2) ビラ配布については、最高裁は、形式的にはそれを禁じた就業規則規定に違反する場合であっても、そのビラの内容や配布の態様に照らして、企業秩序を乱すおそれのない特段の事情が認められる場合には、使用者の利益と組合の組合活動の利益を調整する視点から、施設内でのビラ配布を理由とした使用者の不利益処分等について不当労働行為を構成すると判定している（倉田学園事件—最三小判平6・12・20）。
- (3) さらに、ビラの配布は、その内容が「会社の名誉・信用を毀損した場合」などの事由に該当するものとして懲戒処分を受けたり、使用者や第三者の権利・利益を侵害するものとして損害賠償を請求されたりして、正当性が問題となる場合がある。

## 事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：①企業別 2 合同労組 3 その他 組合員数（34人）
- ②使用者：業種（鉄鋼業） 従業員数（353人）
- ③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

## 2 調整申請に至るまでの経過

X組合がA労組団体共済のビラをY法人に見せて、Y法人の職員通用口で始業前に配布する許可を申請した。これに対して、Y法人は「特定の団体に対して、便宜供与はできないので、ビラ配布は認められない。」と回答した。X組合とY法人の間で団体交渉が行われ、その際、Y法

人は、「保険会社等保険の勧誘にくる者が色々いる中で、A 団体共済だけにビラ配布を許可することはできない。」と主張した。一方、X 組合は、「①団体共済への加入は組合員であることが前提となっており、共済広告のビラ配布は、組合加入促進のための正当な組合活動である。②ビラ配布を認めないことは、正当な組合活動の妨害であり、労組法 7 条 3 号(支配加入)に当たる不当労働行為である。」と主張した。これ以降、5 回にわたり団体交渉を行ったが、Y 法人がビラ配布を認めないとの態度を変えないことから、X 組合は、「ビラ配布を認めないことは不当労働行為であると考えるが、早期解決を図るため、救済申し立てではなく、あっせんで解決したい。」との意向で、あっせんを申請した。

### 3 主な争点と労使の主張

争点 ビラ配布の許可

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> <li>・団体共済への加入は組合員であることが前提となっており、共済広告のビラ配布は、組合加入促進のための正当な組合活動である。</li> <li>・ビラ配布は、Y 法人の職員通用口で始業前に配布するので、秩序風紀を乱すおそれはない。</li> <li>・ビラ配布を認めないことは、正当な組合活動の妨害であり、労組法 7 条 3 号(支配加入)に当たる不当労働行為である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Y 法人の敷地内においては、これまでも営利を目的とした事業に係るビラの配布は業務の支障になるので一切認められない。本件のビラについては、表側は組合活動としてのビラであることは認めるが、裏側については団体が行っている共済事業の掛け金と保障額が具体的に記載されており、民間の保険加入勧誘用ビラと同じ性格のものである。</li> <li>・始業開始前であっても、ビラを受け取る従業員の中には、二交代制勤務で就業中の者や休憩中の者もいるので、業務に支障を来すおそれがある。</li> <li>・組合活動としてのビラ配布を認めないということではない。</li> </ul>

### 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせん員が、Y 法人に対し、ビラ配布に関する不当労働行為の判例の傾向等を説明し、秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、就業規則の違反とはいえないと解するのが相当であり、ビラ配布はビラ貼りに比し一時的なもので施設所有権との抵触の度合いが少ないので、特段の事情はより広く認められるべきと解されることから、ビラ配布を認める方向で前向きに検討するよう説得したところ、Y 法人から「敷地内の東側駐車場で始業前であれば、通常は出退勤する職員のみが通行し、就業中の者は通行しないので配布を認める。」との提案があった。これに対し、X 組合から配布場所の追加の要求があり、これを Y 法人に伝えたところ、「敷地の西側入口であれば、ビラ配布を認める。ただし、Y 法人への来訪者に迷惑がかからないように注意して配布してもらいたい。」との回答があった。この回答を組合に伝えたところ、X 組合から「今回のあっせんは、組合活動用ビラ全体ではなく、本件ビラ配布に限った合

意として了承する。」との最終回答を得た。

この結果を踏まえ、協定書案を作成し、労使双方から合意を得たため、協定書を締結し、本件は解決した。

## 解 説

(1) 本事件は、労働組合による施設内でのビラ配布の許可をめぐる事案である。

憲法 28 条は、勤労者の団体行動権を保障している。団体行動権は、「争議権」と「組合活動権」（争議行為以外の団体行動をなす権利）の二種類の権利を内容としていると解されている。団体交渉権および争議権によって免責されえないような類型（態様）の団体行動（ビラ貼り、リボン・腕章・鉢巻の着用、デモ、ビラ配布、集会など）は一定範囲（正当性の範囲内）で「組合活動権」によって保障されると解される。正当な組合活動は、争議権と同様、刑事免責、民事免責、不利益取扱いからの保護を享受することになる（労組法 1 条 2 項、7 条 1 号、8 条）。

組合活動一般の正当性については、①主体、②目的、③態様の 3 つの側面から評価される。

組合活動は団体交渉における圧力手段である争議行為とは異なり、広義の組合目的に沿って日常的に行われるものであり、その活動は団体交渉に限られるものではないことから、「主体・目的」の側面からの正当性の判断は争議行為よりも緩やかに解されることになる。

組合活動の「態様」の側面からの正当性は、一般に二つの次元で評価されることになる。

第 1 は、組合活動権と労働契約上の労働者の労務提供義務（債権）とが抵触する場面であり、「就業時間内」の組合活動は、労働協約や労使慣行により認められている場合を除き、原則として正当性を認められないと解されている。リボンや腕章、バッジ等の着用などの就業時間中の組合活動について、裁判例は、職務専念義務違反や服装規定違反等を理由にこれらの組合活動の正当性を原則として否定するものが増えている（JR 東海事件—東京高判平 9・10・30 労判 728 号 49 頁）。

第 2 は、組合活動権と使用者の施設管理権（物権）とが抵触する場面であり、「事業内の」組合活動は、使用者の施設管理権に基づく規律や制約に服することになると解される。ビラ貼りや食堂等の集会での利用などが問題となるが、裁判例は、使用者の許諾が得られない場合には、使用者による施設管理権の行使が権利濫用であると認められる特段の事情がある場合を除き、正当な組合活動とは認められないとして、使用者の許可を経ないでなされたビラ貼り行為の正当性を否定している（国労札幌支部事件—最三小判昭 54・10・30 労判 329 号 12 頁）。

(2) 組合活動としての「ビラの配布」が事業場内でなされる場合は、ビラ貼りの場合と同様に施設管理権との関係が問題となる。

最高裁は、ビラ配布等の許可制を定めた就業規則の規定に関し、「右規定は、局所内の秩序風紀の維持を目的としたものであるから、形式的にこれに違反するよう見える場合でも、ビラの配布が局所内の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、右規定の違反とはいえないと解するのを相当とする」とし、いわゆる抽象的危険説に立った「特段の事情」論を判示していた（目黒電報電話局事件—最三小判昭 52・12・13 労判 287 号 26 頁）。

その後の裁判例では、最高裁は、形式的には同最高裁判決の「特別の事情」論を援用するもの

の、実質的には企業秩序維持についての使用者の法益と労働者の組合活動との具体的な法益調整を試みるようになる（住友化学事件—最二小判昭54・12・14 労判336号46頁など）。

さらにその後、最高裁は、形式的にはそれを禁じた就業規則規定に違反する場合であっても、そのビラの内容や配布の態様に照らして、企業秩序を乱すおそれのない特段の事情が認められる場合には、使用者の利益と組合の組合活動の利益を調整する視点から、施設内でのビラ配布を理由とした使用者の不利益処分等について不当労働行為を構成すると判示し、変質した「特段の事情」論を踏襲している（倉田学園事件—最三小判平6・12・20 労判669号13頁。私立学校の職員室におけるビラ配布について、配布方法も平穩で、生徒が職員室にあまり入室しない時間帯の無許可の行為を理由とした懲戒処分事例）。

「特段の事情」のうち企業規律の紊乱の具体的な判断要素として、裁判例では、配布の時刻・態様・経緯・目的・内容が挙げられている。ビラの配布場所（会社の正門と歩道間の広場）が、「作業秩序や職場秩序を乱されるおそれのない場所であった」ことなどを理由に、「本件懲戒処分を無効であるとした原審の判断は、本件ビラ配布が正当な組合活動であるかどうかを判断するまでもなく、正当（である）」と判示する裁判例がある（住友化学工業事件—最二小判昭54・12・14 労判336号46頁）。他方、事業場外（出向先会社工場前）で行われた場合であっても、出向制度反対を内容とするビラ配布につき、出向先から出向者受入れ再考の意向が示めされるなど、緊急課題である出向施策の実施を妨げるおそれがあったなどして、組合活動としての正当性を否定した例もある（国労高崎地本事件—最二小判平11・6・11 労判762号16頁）。さらに、ビラの配布は、その内容が「会社の名誉・信用を毀損した場合」などの事由に該当するものとして懲戒処分を受けたり、使用者や第三者の権利・利益を侵害するものとして損害賠償を請求されたりして、正当性が問題となる場合がある（原発批判ビラの周辺住民への配布につき、虚偽で会社の信用を毀損し業務運営に影響を与える内容であり正当性なしと判断した事例として、中国電力事件—最三小判平4・3・3 労判609号10頁。事業場門前の公道でのビラ配布につき、当該労働問題の論評のうえで関連性のない営業秘密の公表に及んだとして正当性なしと判断した事例として、コニカ事件—東京高判平14・5・9 労判834号72頁。航空機整備における安全性軽視批判につき、根拠となりうる事実と会社の団体交渉拒否とを加味して組合として相当かつ必要な行為と認めた事例として、スカイマーク事件—東京地判平19・3・16 労判945号76頁）。

(3) 本事件は、施設内における始業前の組合共済加入勧誘用ビラの配布の許可をめぐる事案である。

あっせん員が、裁判の傾向としては、秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、就業規則の違反とはいえないと解するのが相当であり、ビラ配布はビラ貼りに比し一時的なもので施設所有権との抵触の度合いが少ないので、特段の事情はより広く認められるべきと解されることから、ビラ配布を認める方向で前向きに検討するよう説得したところ、Y法人から、「配布場所、時間を限定した上で認める。」との回答があったので、配布場所の調整を行い、本件ビラ配布に限った合意として、労使が協定書を締結して解決した事例である。

## (参照すべき法令)

### 憲法

**第二十八条** 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

### 刑法

(正当行為)

**第三十五条** 法令又は正当な業務による行為は、罰しない。

### 労働組合法

(目的)

**第一条** (略)

2 刑法（明治四十年法律第四十五号）第三十五条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であつて前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

(不当労働行為)

**第七条** 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

(略)

三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

(略)

(損害賠償)

**第八条** 使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。

## (参考となる判例・命令)

- ・ JR 東海事件—東京高判平 9・10・30 労判 728 号 49 頁
- ・ 国労札幌支部事件—最三小判昭 54・10・30 労判 329 号 12 頁
- ・ 目黒電報電話局事件—最三小判昭 52・12・13 労判 287 号 26 頁
- ・ 住友化学工業事件—最二小判昭 54・12・14 労判 336 号 46 頁
- ・ 倉田学園事件—最三小判平 6・12・20 労判 669 号 13 頁

- ・国労高崎地本事件—最二小判平 11・6・11 労判 762 号 16 頁
- ・中国電力事件—最三小判平 4・3・3 労判 609 号 10 頁
- ・コニカ事件—東京高判平 14・5・9 労判 834 号 72 頁
- ・スカイマーク事件—東京地判平 19・3・16 労判 945 号 76 頁