

オーブンプラザミーティング（「労使関係セミナー」関連企画）

「労働組合の歴史と役割」

日 時 平成26年7月28日（月）13:30～15:30

場 所 KKRホテル広島 1階 孔雀の間

中央労働委員会事務局中国地方事務所

次 第

1 開会あいさつ

2 講演

(1) 「私の歩んだ道 ー労働組合の役員として」

講師 曾田 明（中央労働委員会中国区域地方調整委員
元 J P U 労組中国地方本部執行委員長）

(2) 「郵政労組の判例に学ぶ集团的労使関係法の重要問題」

講師 三井 正信（中央労働委員会中国区域地方調整委員長
広島大学法学部教授、弁護士）

3 意見交換

「私の歩んだ道－労働組合の役員として」
(郵政民営化と労働組合) の概要

中央労働委員会中国区域調整委員 曾田 明

1. はじめに

郵政事業は国営時代から民営分社化した現在まで政治に「翻弄」されてきました。ここでは、1981年の第2臨調の「小さな政府」「増税なき財政再建」にはじまる郵政事業の経営形態を巡る動きから、今日の民営化までの動きとそれに対する労働組合(全通)の取り組みを報告する。

2. 第2臨調から行革会議(橋本行革)

(1) 「官業」は「民業」の補完、「官」から「民」根の潮流

第2臨調の最終答申→「行革大綱」まとめられる

85年電電、専売の民営化。国鉄の分割・民営化へ

→郵政の経営形態三事業分離や公社案は出されたものの三事業一体は守られた、ただ貯金・保険は経営形態の見直しも明記される

(2) 1996年行政改革会議

特殊法人の見直し、財政再建と公務員の不祥事などから行政改革の動きが強まり、郵政事業の見直しも。

1998年中央省庁等改革基本法、郵政事業は2001年「郵政事業庁」2003年「郵政公社」へ

(3) 全通は「制度政策闘争」

1983年「国民のための郵政事業」のたたかいから「公企業としての郵政事業を利用者、地域、国民、そして働く者のための事業体として維持・発展させるたたかい……私たちの日常の働き方や運動のあり方は社会的多数派の形成にもつながるものでなければならない、と宣言した。

以降、こうした考え方が発展した運動となる。

具体的には議会、オピニオンリーダーへの働きかけ、「シルバーホームサービス」(愛の一声運動)、一支部一運動など

3. 「郵政民営化」

(1) 2005年「郵政解散」

小泉首相「郵政民営化」に賛成か反対か、「改革の本丸」郵政民営化は小さな政府を実現するために欠かせない行財政改革の断行そのもの。民営化すれば経済再建と財政再建できる。

(2) 「内なる力」を一つに

「郵政公社」には能動的に対応してきたが、「民営化」のうごきで「民営化反対」の運動を展開する。

具体的には議員、議会対策、地域宣伝、大衆行動など

(3) 民営化法の成立

「民営化」に対応する・・・

組合員(職員)の帰属問題 (どこの会社になるか)

新組織の準備

4. JP労組の誕生

2007年10月JP労組結成

5. 5社体制から4社体制へ (改正民営化法の成立)

2015年度を目途に株式上場を目指すとしている。こうした変革期にJP労組の役割は大きい

郵政労組の判例に学ぶ集団的労使関係法の重要問題

三井正信（中央労働委員会中国区域地方調整委員長、広島大学教授・弁護士）

[1] 公務員に対する争議権の制限（争議行為禁止）の合憲性

- * 参照判例 全逋東京中郵事件・最大判昭41.10.26 刑集20巻8号901頁
全逋名古屋中郵事件・最大判昭52.5.4 刑集31巻3号182頁

(1) 判例の流れ

①昭和20年代

最判：禁止は当然（公社：争議は公共の福祉に反するから禁止は当然）
理由）憲法13条の公共の福祉、憲法15条2項の全体の奉仕者
〈判例〉

国鉄弘前機関区事件・最大判昭28.4.8 刑集7巻4号775頁

国鉄三鷹事件・最大判昭30.6.22 刑集9巻8号1189頁

②昭和30年代半ば下級審判例

1) 都教組事件（一斉休暇闘争）・東京地判昭37.4.18 判時304号4頁

無罪：あおりに該当せず（あおりは違法性の強いものでなければなら
ない）

2) 佐賀教組事件（割休闘争）・佐賀地判昭37.8.27 判時310号6頁

比較衡量：教職員の不利益と住民の不利益（禁止されるものとされな
いものがある）

* 以上の2判決で公務員も憲法28条の労働者故に争議権を尊重す
べきという考えに傾く

3) 大教組事件 大阪地判昭39.3.30 判時385号32頁

違憲判決：憲法31条のデュープロセス、18条、28条

③最高裁判決の変化：合憲的限定解釈論

1) 全逋東京中郵事件 最大判昭41.10.26 刑集20巻8号901頁

・公共の福祉・全体の奉仕者による労働基本権の制約の許容という考え方はとらず

・労働基本権制限が合憲とされるための条件

「労働基本権を尊重確保する必要と国民生活全体の利益を維持増進する
必要とを比較衡量して、両者が適正な均衡を保つことを目途として決
すべき」----合憲とされるための4要件

(a) 最小限制約の原理

労働基本権の制限は「合理性の認められる必要最小限度のもの
にとどめなければならない」

(b) 方法も必要最小限度

制限は「国民生活に重大な障害をもたらすおそれのあるものにつ
いて、これを避けるために必要やむを得ない場合について考

慮さるべきである」

(c) 刑罰についても必要最小限度

刑事制裁は「必要やむを得ない場合に限られるべきであり、同盟罷業、怠業のような単純な不作為を刑罰の対象とすることについては、特別に慎重」たるべく、「一般にいつて刑事制裁をもってこれに臨むべき筋合いではない」

(d) 代償措置

・公労法の規定に処罰なし---無罪

2) 都教組事件 最大判昭 44.4.2 刑集 23 巻 5 号 305 頁

・全面一律禁止：違憲の疑い

・合憲限定解釈（二重のしぼり論）：処罰をなし得るための要件

対象となる行為が違法性の強いもの

あおり行為自体が違法性の強いもの

・公務員の争議行為が禁止されるのは、公務員の職務の公共性が強い場合で、国民生活に重大な支障をもたらすおそれがある場合であるから、①職務の公共性によっては禁止される争議行為に当たらない場合があるし、また②争議行為の態様も多種多様であるから、例えば短時間の同盟罷業や怠業のような単純な不作為はただちに国民生活に重大な支障をもたらすとはいえないから必ずしも禁止される争議行為にあたらない場合がある。

* 以上の判例の立場：争議行為には禁止されるものとされないものがある（違法性の相対性）

④最高裁判所の立場の再変化（もとの立場への逆戻り）：全面一律禁止合憲

1) 全農林警職法事件・最大判昭 48.4.25 刑集 27 巻 4 号 547 頁

(a) 労働基本権：「国民全体の共同利益」の見地から制約

(b) 公務員の争議行為：地位の特殊性・公共性と相容れない

+ 国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼすかまたはそのおそれ

(c) 勤務条件法定主義

憲法 15 条：使用者は国民全体・住民全体（その意思は議会）

(d) 市場の抑止力

(e) 代償措置論

* 二重のしぼり論：かえって法的安定を害する

* あおり等の処罰：「原動力」論

2) 全通名古屋中郵事件・最大判昭 52.5.4 刑集 31 巻 3 号 182 頁

・勤務条件法定主義---財政民主主義論

・禁止されている行為は違法である（違法性一元論）

・公務員---団交権・争議権は保障されていないという考えを示す

・郵便法 79 条に該当するとして有罪

(2) 判例に対する学説の批判

①争議権の手段性について---人間の本来的自由

②公務員が「全体の奉仕者」であることと公務員が争議権を持つこととは両立しないことではない（憲法15条は争議権制限の根拠とならず）

③勤務条件法定主義＝議会性民主主義論＝財政民主主義論

1) 財政民主主義においては議会による政策決定の過程における利害関係者の介入を排除するものではなく、公務員が団体交渉権や争議権を行使して議会の意思決定過程に参加すること自体は議会制民主主義ないし財政的民主主義の原則に反するものではない

2) 給与その他の重要な勤務条件が法律で定められていても、労働時間・労働の時刻・労働の強度・職場の安全・環境あるいは配転など労使間の交渉で決定できる具体的な勤務条件がある

④市場の抑制力：私企業の場合でも独占事業の場合は事情は同じ
むしろ公務員の場合は世論の抑制力が働くのではないか

⑤代償措置論：代償措置はあくまで代償措置で、公務員の争議権を最小限度制限する場合に文字どおりその代償として必要とされるものにすぎない

(3) 法律による一律禁止に対する学説の反論

①公務員＝憲法28条にいう「勤労者」

②公務員の職種は千差万別であり、争議行為が国民の権利・自由に対する影響の度合いも様々（場合によっては私企業の労働者の場合よりも他の国民に与える影響がはるかに少ないものも存し得る）

③これを無視して争議行為を全面的・一律的に禁止している現行法の規定は合理的に必要な最小限度を超えているというべき

[2] 勤務時間（労働時間）の中の組合活動の正当性

* 参照判例 灘郵便局事件・神戸地判昭42.4.6 労民集18巻2号302頁

(1) 組合活動の時期：「組合活動は勤務時間外に」の原則

(2) 勤務時間中の組合活動が正当化される場合

①就業規則・労働協約の許容規定がある場合

②慣行上許されている場合

③使用者の許諾がなされた場合

(3) リボン闘争をめぐる

* リボン闘争とは

* 判例の流れ

①第1期：後述の学説（通説）とほぼ同旨を判示する傾向にあった

灘郵便局事件・神戸地判昭42.4.6 労民集18巻2号302頁

「勤務時間中の組合活動が原則として禁止されることは、労働者は勤務時間中使用者のために完全に労務を提供しなければならない雇傭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基本権を行使する場合で、しかも労働者が雇傭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等矛盾なく両立し業務に支障を及

ば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。」

②第2期：職務専念義務論→労働者は勤務時間中は肉体的精神的注意力のすべてを職務にのみ集中すべき義務を負っていることを説く

国労青函地本事件・札幌高判昭48.5.29 労民集24巻3号257頁

「日本国有鉄道法第三二条第二項は、「職員は、全力をあげて職務の遂行に専念しなければならない。」と規定する。その趣旨は、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の職員は、勤務中は、法令等による特別の定めがある場合を除き、その精神的、肉体的活動力の全てを職務の遂行にのみ集中しなければならない、その職務以外のために、精神的、肉体的活動力を用いることを許さないとするものである。そして、これが法律に特に明記されているのは、右の趣旨の職務専念義務が、国鉄職員としての基本的な義務であり、国鉄職員が右義務を適正に果すことによつて、はじめて、国鉄の目的である鉄道事業等の能率的な経営による公共の福祉の増進（日本国有鉄道法第一条参照）が可能となるからである。

国鉄職員が勤務時間中に職務の遂行に関係のない行為または活動をするときは、通常はこれによつて当然に職務に対する注意力がそがれるから、かかる行為または活動をすることは、原則として職務専念義務に違反するものであり、ただ、その行為または活動が職務専念義務に違反しない特別の事情がある場合、すなわち、その行為または活動が職員の職務に対する精神的、肉体的活動力の集中をなんら妨げるものでないと認められる特別の事情がある場合に限り、その行為または活動は違法の評価を免れることができる。」

「本件リボン着用の経緯、態様よりすれば、被控訴人らは、本件リボンを着用することにより、組合活動を実行していることを意識しながら、その職務に従事していたものというべきであり、その精神的活動力のすべてを職務の遂行にのみ集中していたものでなかつたことは明らかである。」

目黒電報電話局事件・最三小判昭52.12.13 労判287号26頁

職務専念義務＝「職員がその勤務時間及び勤務上の注意力のすべてをそ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」義務

→「違反が成立するためには現実に職務の遂行が阻害されるなど実害の発生を必ずしも要件とするものではないと解すべきである」

「被上告人の勤務時間中における本件プレート着用行為は、前記のように職場の同僚に対する訴えかけという性質をもち、それ自体、公社職員としての職務の遂行に直接関係のない行動を勤務時間中に行ったものであつて、身体活動の面だけからみれば作業の遂行に特段の支障が生じなかつたとしても、精神的活動の面からみれば注意力のすべてが職務の遂行に向けられなかつたものと解されるから、職務上の注意力のすべてを職務遂行のために用い職務にのみ従事すべき義務に違反し、職務に専念す

べき局所内の規律秩序を乱すものであったといわなければならない。」
大成観光（ホテル・オークラ）事件・最三小判昭 57.4.13 労判 383 号 19 頁
「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
時間中に行われた組合活動であつて参加人組合の正当な行為にあたらな
い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。」

〔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。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。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。このように解するとしても、就業時間中において組合活
動の許される場合はきわめて制限されるけれども、およそ組合活動であ
るならば、すべて違法の行動であるとまではいえないであろう。

そこで、所論のように本件懲戒処分が不当労働行為となるためには、
原審の適法に確定した事実関係のもとにおいて、右のような見解に照ら
して本件リボン闘争が正当として許されるものでなければならない。こ
の点に関しては、原審が本件リボン闘争の特別違法性として説示する
ところは是認することができ、したがって、本件リボン闘争は、参加人組
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、被上告人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。」

* 判例の職務専念義務論の問題点

近代的労使関係の理念に合致するのか、労働者の人格の独立性の観点から
みて問題ないのか

* 学説（通説）：労働義務の履行としてなすべき身体的精神的活動と矛盾せず（債
務の本旨に従った労働の提供と矛盾せず）かつ業務に支障を及ぼすおそれ
のない組合活動の正当性を承認

※学説（通説）の職務専念義務（誠実労働義務）概念

債務の本旨に従った労働の提供を行う義務

* 勤務時間中の組合バッジ着用に対する不利益措置と不当労働行為

J R 東日本事件・東京高判平 11.2.24 労判 763 号 34 頁

同事件・最一小決平 11.11.11 労判 770 号 32 頁