

最高裁昭和五二年（行ツ）第一二二号、五七・四・一三判決  
判 決

上告人 東京都地方労働委員会  
右参加人 全日本ホテル労働組合連合会  
右参加人 ホテルオークラ労働組合  
右参加人 X1  
右参加人 X2  
右参加人 X3  
右参加人 X4  
右参加人 X5  
被上告人 大成観光株式会社

右当事者間の東京高等裁判所昭和五〇年（行コ）第一三号、第一四号不当労働行為救済命令取消請求事件について、同裁判所が昭和五二年八月九日言い渡した判決に対し、上告人から全部破棄を求める旨の上告の申立があった。よって、当裁判所は次のとおり判決する。

（主文）

本件上告を棄却する。

上告費用は上告人の負担とする。

（理由）

上告代理人 X6、同 X7、同 X8 の上告理由について

本件リボン闘争について原審の認定した事実の要旨は、参加人組合は、昭和四五年一月六日午前九時から同月八日午前七時までの間及び同月二八日午前七時から同月三〇日午後一二時までの間の二回にわたり、被上告会社の経営するホテルオークラ内において、就業時間中に組合員たる従業員が各自「要求貫徹」又はこれに添えて「ホテル労連」と記入した本件リボンを着用するというリボン闘争を実施し、各回とも当日就業した従業員の一部の者（九五〇ないし九八九名中二二八ないし二七六名）がこれに参加して本件リボンを着用したが、右の本件リボン闘争は、主として、結成後三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昂揚、団結強化への士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われた組合活動であって参加人組合の正当な行為にあたらなかった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。原判決に所論の違法はなく、右違法のあることを前提とする所論違憲の主張は、失当である。論旨は、採用することができない。

よって、行政事件訴訟法七条、民訴法四〇一条、九五条、八九条に従い、裁判官 Z1 の補足意見があるほか、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

裁判官 Z1 の補足意見は、次のとおりである。

上告理由第一点の所論は、要するに、本件リボン闘争は参加人組合の正当な争議行為にあたるものであるし、更に、それが争議行為にあたらなかったとしても、労働組合の正当な組合活動の範囲内に属するものであって、いずれにしても、被上告人がそれを理由に就業規則に基づいて本件各懲戒処分をしたことは不当労働行為に当たる、と主張するものである。

これに対して、法廷意見は、本件リボン闘争は就業時間中の組合活動であって、参加人組合の正当な行為にあたらぬと判示している。私もまたそれに同調するが、この判断は、労働組合の団体行動の正当性について重要な論点を提起するものであるから、いささか私見を補足しておきたい。

一 労働組合の争議行為とは何かを明確に定義づけることは困難であり、恐らくは、労働組合の団体行動が争議行為にあたることによってどのような法的効果を生ずるかに応じて多少とも異なる意味をもつものとして理解されるべきものと思われるが、一般的にいえば、労働組合が、その主張の示威又は貫徹のためにその団体の意思によって労務を停止すること(怠業や残業拒否のように不完全な停止を含む)が争議行為に該当すると解される。この立場にたっても、たとえば労働組合法による民事免責等に関して、このような争議行為に随伴してされる行為(ピケ行為等)も争議行為のうちに含ましめることはありうるが、このような随伴的行為はそれ自体として争議行為とはならない。そう考えると、業務の性質によっては、リボン闘争自体が労務の停止に等しいと考えられる場合がありえないものではないから、一切のリボン闘争が争議行為にあたらぬとすることはできないとしても、一般的には、リボン闘争は、類型として争議行為にあたらぬというべきである。原審の適法に確定した事実によれば、本件リボン闘争は、法廷意見の示すような態様で行われたのであるから、これを争議行為としてとらえることは相当ではない。したがって、争議行為に就業規則が適用されるかどうか、また具体的な本件リボン闘争が争議行為として正当性をもつかどうかを判断する必要はないと考えられる。

二 それでは、本件リボン闘争を労働組合の組合活動としてとらえるときに、その正当性を認めることができるか。いわゆるリボン闘争は、労務を停止することなく、就業時間中に労働組合員である労働者が組合の決定に基づき一定のリボンを着用する形態をとるものであるから、ここでは、就業時間中にこのような組合活動が許されるかどうかの問題となる。

一般に、就業時間中の組合活動は、使用者の明示又は黙示の承諾があるか又は労使の慣行上許されている場合のほかは認められないとされているが、これは、労働者の負う職務専念義務、すなわち労働契約により労働者は就業時間中その活動力をもっぱら職務の遂行に集中すべき義務を負うことに基づくものとされている。もしこの義務を厳格に解し、およそ就業時間内においては、職務の遂行に直接関連のない活動が許されないとすれば、当然に、組合活動をすることは認められず、リボン闘争は違法と判断されることとなる。当裁判所は、政治的内容をもつ文言を記載したプレートの着用行為につき、すべての注意力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、職務に専念すべき職場の規律秩序を乱すものであると判断している(昭和四七年(オ)七七七号同五二年一二月一三日第三小法廷判決・民集三一巻七号九七四頁)。この判旨は、職務専念義務について、就業時間中には一切の肉体的精神的な活動力を職務にのみ用いるべきであるという厳格な立場をとったものとみられるが、このプレート着用が組合の活動でなかったこと、プレートに記載された文言が政治的な内容のものであって、その着用が政治活動にあたること、それが法律によって職務専念義務の規定されている公共部門の職場における活動であったことにおいて、本件とは事案を異にするといつてよい。

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反するものではないと解する。そして、職務専念義務に違反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。

三 なお、服務規定の違反に関する所論についても、一般にリボン闘争が使用者の定める服務規定に違反して正当性を欠くものであるかどうかはともかく、原審の適法に確定した事実関係のもとでは、本件リボン闘争が被上告人経営のホテルにおいて服務規定に違反するものであるから正当な行為たりえないとした原審の判断は、正当として是認することができる。

以上の理由により、私は、原審の判断は結論において正当と認めるのであり、論旨は採用することができないと考える。