

令和3年（ヨ）第10001号 妨害物排除仮処分申立事件

債権者 オハラ樹脂工業株式会社

債務者 JMITU 愛知地方本部 外

主張書面

名古屋地方裁判所民事第1部 口係 御中

令和3年3月23日

債務者代理人

弁護士 福 井 悅 子
同 稲 垣 仁 史

債務者は、本主張書面により、本件仮処分事件の判断枠組みについて主張する。

1 団体行動権の2類型

本件で問題となっているのは、債務者による幟旗及び横断幕の設置が憲法28条で保障された団体行動権の行使といえるかどうかである。

団体行動は、労働組合がその固有の目的を達成するために行う行動の内、団体行動権の保障を受けうるものであり、通常「争議行為」と、「組合活動」（=争議行為以外の団体行動）の二つに類型化される。

「争議行為」も「組合活動」も、ともに憲法第28条によって保障されているが、他の人権との衝突による内在的制約があるのは当然である。「争議行為」も「組合活動」も「正当」であれば刑事・民事の免責を享受し、不利益取り扱いから保護を受ける点で共通する（憲法28条、労組法第1条2項、8条、7条1号）。

しかし、「正当性」が認められる要件については、「争議行為」と「組合活動」

とでは相違がある。ここに、両者を区別する意義があると言われている。

但し、組合活動には、① 日常的な組織運営の為の活動、② 組合員や講習などに対する情報宣伝活動 ③ 戰争的活動 とがあり、戦争的活動と争議行為の限界は必ずしも明確でない。また、争議行為の際に、争議行為以外の団体行動が併存することもある。

そして、おおよそ 1970 年代以前は、裁判例は、「争議行為」と「組合活動」との異同についてさえ、さしたる関心を払ってこなかったといわれている（片岡・大沼一労働団体法（上巻）333 頁）。

2 「組合活動」＝争議行為以外の団体行動権の正当性の判断基準

わが国の労働組合の大半は、企業別労働組合であるため、企業施設へのビラ貼付や、企業施設内への幟旗の設置等、組合活動が使用者の施設管理権と抵触する事態が生じる。

そのような場合の「正当性」の判断基準は、学説・裁判上、以下の通り変遷してきた。

① 受任義務説と、違法性阻却説

1970 年まで、学説・判例において有力だったのは受任義務説である。

これは、組合活動が使用者の権限と抵触した場合でも、使用者は一定の範囲で自らの権限の侵害を受容すべきだとする立場である（電電公社東海電気通信局事件・名古屋地判昭和 38・9・28 判時 359 号 69 頁）。

学説の中には受任義務の概念を退け、施設管理検討と衝突する組合活動の権利を違法性阻却によって根拠づける者もいた（菅野 980 頁）が、その法律構成の相違は、当然に結論の差異をもたらすものではなかった。

もっとも、裁判例の大勢は、ビラ貼り活動などが団結権保障の趣旨に照らして法的に尊重されるべき価値を担っていることを前提としつつ、「諸般の事情」を具体的に勘案しつつ、衝突する労使双方の法益の比較検討を通じて当該組合活動の正当性の如何を判定するという手法を、ほぼ共通して用いて

きた（片岡・大沼－労働団体法（上巻）329, 333頁著）。その場合、わが国の労使関係の特殊な事情、とりわけ企業別組合なるが故の組合活動上の必要性が重視されてきたが、組合活動の目的や必要性、具体的な態様とそれが使用者の業務運営や施設管理などに及ぼす支障の程度とを基軸として行われてきた。それに付随して、平常時か争議時かといった労使関係の状況や当該の組合活動に至る経緯、使用者側の対応、従来の慣行的な取り扱いなども、やはり重要な判断要素とされてきた。

② 許諾説（＝企業秩序説）

以上のような学説・判例の傾向を一変させたのが、最高裁・国労札幌地本判決（最高裁・昭和54年10月30日）である。

同判決は、大上段に「企業秩序論」を展開し、受忍義務説を否認しようとする強い意思を示した。まず原則的に、労働者の企業施設の利用は「雇用契約の趣旨に従って労務を提供するために必要な範囲において、且つ、定められた企業秩序に服する態様において」許容されるにとどまり、また「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る理由は何ら存在しない」と明言した。そして、労働者や労働組合が使用者の「許諾」を得ないで企業施設を組合活動の為に利用することは、「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」を除き、使用者の施設管理権を侵害し、「企業秩序」を紊す者であって、原則として許容され得ない、と断じた。

これは、「許諾説」ないし「企業秩序説」と呼ばれている。

③ 許諾説への批判

上記国労札幌地本最高裁判決には、労働法学者から様々な批判が寄せられている。

イ 上記判決は団結権、団体行動権にまったく言及されていない。いやしくも、憲法上の人権を無視することは裁判所の態度としてあり得ない。

ロ 労働者や組合の労働法上の権利を使用者の市民法上の権利に劣後するものとして取り扱うことを意味するものに他ならない。それは、「団結権保障の法的ないし歴史的意味を無視し、企業秩序論の根拠をなす財産権に絶対的ないし優越的価値を認めない限り、このように論断することは困難である」（外尾）。

ハ 企業秩序の根拠が薄弱である。

以上は、法的な批判であるが、昭和54年10月に国労札幌地本判決が出された背景には、当時は国労の力が強く、国労に対するバッシングが始まっていたり、最高裁が政治的な動きをしたという側面も見逃せない。その後、国労は、「国家的不当労働行為」と呼ばれた分割・民営化により壊滅的な状況に至っている。

また、国鉄労働者は、当時は官公労労働者であり、争議権はなかった。よって、最高裁は、争議行為中の行為だったらどうかという視点は持たなかつたと考えられる。

④ 上記最高裁判決後の裁判例・学説の流れ

許諾説には、主に労働法学者から、批判が寄せられたものの、わが国の裁判所実務においては、最高裁判決が出された影響は大きく、その後の下級審判例は、「許諾説」のもとに、出されるようになった事実は否めない。

しかしながら、「許諾説」ないし「企業秩序論」は法実務上、必ずしも直ちに先例としての支配的地位を確立し得た訳でもなかった。

イ 最高裁自身による軌道修正

最高裁の国労札幌地本事件判決は、その論理からすれば、ビラ貼りに限らず、ビラの配布にも企業の「許諾」が必要となるはずである。しかし、最高裁は、ビラ配布行為については、国労札幌地本事件以降も、寛容な態度をと

り続けてきている。

すなわち、最高裁・住友化学工業事件判決（昭和54年12月14日14）では、少数派の組合員が就業規則所定の許可を得ず、また使用者の中止命令にもかかわらず、会社の敷地内ではあるが事業場内ではない正門前の広場でビラを配布した行為を理由として懲戒処分に付された事案について、ビラ配布行為は、「事業場の秩序風紀」を乱したとはいはず、正当な組合活動として認められるとの1審（名古屋地判昭和48年10月31日）、控訴審判決（名古屋高判昭和51年11月30日）をそのまま是認し、上告棄却の判決を下している。

ビラ配布事件については、同様の判断が最高裁から相次いで出されている。西日本重機事件判決・最高裁（一小）昭和58年2月24日も同様である。同事件の下級審の判断手法の特徴は、労使双方の法益を具体的に比較考量しつつ、ビラ配布活動の正当性を認めたものであるが、最高裁は、原判決が労使の法益の衡量にあたって重視した事実、すなわち一方では「本件ビラの配布は組合活動としては極めて重要なものであったこと」、他方では、「その態様及び目的並びにビラの内容に照らして、業務阻害その他上告人（使用者）の企業活動に特段の支障を生じさせるものではなかった」ことなどを改めて確認した上で、上告人の上告を棄却したのである。

明治乳業事件判決・最高裁（三小）昭和58年11月1日は、企業内で行われた政治的性格の強いビラ配布行為に関するものであった。就業規則では許可なくビラを配布することは禁止されており、しかも配布者は、工場長から無許可ビラを配布しないように注意を受けたのに、あえてビラを配布したもので、これらを理由として戒告の懲戒処分をうけたが、1審判決、控訴審判決は、懲戒処分を無効と判示した。このうち、控訴審判決（福岡高判昭和55年3月28日）は、最高裁・国労札幌地本判決の後に出了されたものであり、企業秩序説に従いつつ、本件のビラ配布行為の場合には、「会社内の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情」が認められるとして、就業規則など

の制限規定に違反せず、懲戒事由にも該当しないとの判断を示した。それに對し、最高裁は原審の認定判断を全面的に追認する判断を下したのである。

ビラ貼りと、ビラ配布という違いがあるとはいえ、以上のとおり、最高裁自身も、「企業秩序論」をそのまま貫徹していないのである。

なお、これらの「軌道修正」がうかがわれる事案は、私企業の事件であつたということも、何ほどか影響を及ぼしているであろうといわれている。

□ 下級審の判断傾向—使用者の権利濫用論

昭和60年代から平成にかけては、「許諾説」ないし「企業秩序論」の定式を踏襲しながら、使用者による組合施設利用の拒否が権利濫用に該当しないかどうかの判断=企業施設を利用して行われた組合活動の正当性の判断、をするに当たって、当該の組合活動の目的ないし必要性、具体的態様などを考慮し、実質的に労使双方の法益の衡量を通じて結論を下す裁判例が増えている。

その典型と言われるのが、ミツミ電機事件の東京高裁判決（昭和63年3月31日）である。

この事件は、組合が争議中に会社の施設内で、集会やデモ行進、ビラの貼付、赤旗の設置、ピケッティングなどを繰り返したのに対し、これらの行為は違法なものだとして使用者が執行委員長ら9名の組合役員を懲戒処分（解雇ないし減給）に付したため、その効力が争われたものであった。

控訴審の東京高裁は、国労札幌地本事件判決で最高裁が示した法理を継承しつつも、企業内組合の場合には企業施設を組合活動に利用せざるを得ない実情にあるのに「使用者の許諾がない限りこれを利用し得ないときは、組合活動を困難にし、ひいては労働者の団結権、争議権を実質上著しく制限することとなる恐れがある」と指摘して、「争議中の組合の物的施設利用に対する懲戒権の行使の当否を判断するに当たっては、争議の経過、組合・使用者双方のこれに対する対応、物的施設利用の必要性の程度、現実の利

用の態様、これによって使用者の被る損失等を総合して、当該物的施設の無断利用がなお正当な労働組合運動として是認される余地がないか、そして、それを禁ずることが使用者の権利の濫用とならないか否かを具体的に判断することを要する」との立場を明らかにした。

その後、多くの裁判例が、実質的にミツミ電気事件の東京高裁判決と同様の判断方法をとっているといわれている。

また、最高裁も、使用者の許諾なく、会社の構内の一部を利用して組合大会を開催した事案について、使用者が企業施設の利用を許さなかったことが施設管理権の濫用に当たるとして、正当な組合活動と認めている（国産自動車交通事件・最高裁（三小）決平成6年6月7日）

ハ 争議行為自体の減少・労働組合の長期的衰退

引用判例が平成の初期のものまでばかりなのは、争議行為は、1974年（昭和49年）をピークとして徐々に減少し、21世紀に入ってからは、特に民間企業では皆無に近いといえる状態であるからである。厚労省の平成27年（2015年）労働争議統計調査によれば、争議行為を伴う労働争議は86件に過ぎない。

何よりも、労働組合が全体として長期的衰退のうちにあり、使用者との間の力関係の不均衡が著しく拡大している。

昭和54年10月30日に出された最高裁・札幌地本事件判決の時代とは、労使の力関係が決定的に異なっているという事実を率直に評価しなければ、憲法第28条の労働者の団結権・団体交渉を中心とする団体行動権保障の意味はなくなってしまうといえよう。

ニ 最近の学説

水町勇一郎東京大学教授は、「理論的には、許諾を要件として労使の話し合いを促すという点もで、許諾説は妥当であると解される」としつつ、「そ

の具体的判断においては、団体行動権の一部として組合活動保障の重要性をも勘案し、施設管理権の濫用と認められる特段の事情の有無の判断を個別の労使関係に即して柔軟に行うことが求められる。」としている（水町・労働法1116頁）。「特段の事情の有無の判断を個別の労使関係に即して柔軟に行う」ということは、正当性のないことが原則であり、正当性があることは例外であるという本来的「許諾説」を変容させている。

ミツミ電機東京高裁判決の「個別の組合活動の目的ないし必要性、具体的態様などを考慮し、実質的に労使双方の法益の衡量を通じて結論を下すこと」を支持しているといえる。

3 債務者の見解

債務者は、労働組合であり、憲法第28条はその存立の根本である。労働者や組合の労働法上の権利を使用者の市民法上の権利に劣後するものとして取り扱うことを意味する「許諾説」ないし「企業秩序説」に立つことは出来ない。理論的には、受忍義務説が正しいと考える。

しかしながら、裁判実務において、最高裁判例を無視できないことは理解できるので、ミツミ電機東京高裁判決や、最近の学説が示すように、「争議の経過、組合・使用者双方のこれに対する対応、物的施設利用の必要性の程度、現実の利用の態様、これによって使用者の被る損失等を総合して」考慮し、使用者の施設管理権と抵触する団体行動の正当性を評価すべきと考える。

本件において、債務者は、労働組合がめっきり弱体化した令和元年12月16日、このままでは生活が成り立たない、会社を変えるか会社を辞めていくしかない、というところに追い詰められて労働組合を結成した。組合結成後、債権者と団体交渉を行ってきたが、債権者の不誠実な態度により、完全に行き詰まり状態であり、あまつさえ、組合役員の正当な組合活動に対し、懲戒処分が付された。債務者は、ストライキ権を確立したが、争議行為は、ペイを犠牲にする。4年間も賃上げが全く行われず、かつ賞与の支給もなく、残業も抑えられ、経済的な窮

乏状態にある債務者の組合員は、争議に至らない団体行動によって、なんとか債権者に誠実な団交に応じてもらいたかった。かつ、不当な懲戒処分を撤回して欲しかった。幟旗及び横断幕の記載内容および設置目的は、この2点に尽きる。幟旗及び横断幕の設置場所は債権者の施設であるが、そこに設置しなければ、幟旗及び横断幕の設置が圧力手段とはならない。債権者の不当労働行為に対する対抗手段は外にはない。使用者の許諾がない限り会社の施設内に幟旗や横断幕を設置し得ないとすれば、組合活動を困難にし、ひいては労働者の団結権、争議権を実質上著しく制限することとなる恐れがある。よって、正当性が認められるべきである。

4 差し止め請求の特殊性について

本件で問題になっているのは差し止め請求である。差し止め請求は極めて強力な対抗措置であり、争議行為が使用者側に一定の利益侵害をもたらすことが通常であることを踏まえ、その当否の判断は、被侵害利益の内容、救済の必要性、当該行為がなされた事情、具体的形態等を慎重に考慮して判断されることが必要である。

本件では、債務者らは、既に4年間も賃金が1円も上げられておらず、賞与も全く支給されず、不誠実な団交が繰り返されていた事実、更に組合員の正当な組合活動に対し、懲戒がなされたことなどを十分に勘案して、保全の必要性を判断すべきである。

以上