

労働協約における組合活動条項の意義と問題点

平岡一実

一、序 説

(一) 労働協約における組合活動条項は、労働組合側にとっては、使用者による組合の承認（組合の存立は、使用者の承認する与否にかかわるものでないことは、今更いうまでもないが）に次いで、重大な関心の対象となるものである。もちろん組合活動はそれ自体、原則として自由である。これまた、使用者の承認する与否にかかわるものではないと、一応はいうことができる。けれども我が国の労働組合は、その大半が、いわゆる企業別組織であることから、組合活動の場を、企業がその活動を展開している職場ないし、これを中心とするいわゆる工場構内に求める一般的傾向を生んでいる。このことは、組合の行なう組合活動を、無条件に自由なものたらしめなければかりか、むしろ様々な面で、その展開を困難ならしめる原因となっている。労働協約の組合活動条項は、この、組合にとっての難問への、現実、具体的な回答たる性質を有するものである。これをいい換えるならば、本条項は、組合が、企業別組織たることを前

提として、これに伴う活動面のハンディキャップを、可及的に排除ないしは軽減せんとして、使用者側から取った成果としての意義を有するものである。

かようなわけで本条項の存在およびその在り方は、我が国の労働組合の組織的な在り方に根ざすものであることに注目しなければならない。労使の不必要な、ないしは無益な錯綜、衝突の原因の相当な部分が、使用者の支配の場である職場に、組合の支配する活動が展開するところにあること、またその故にこそ組合活動条項によって、この面での労使双方の境界線を明確に引くことの重要性が存するともいえる。しかしまたこのことは、本条項の運用が、決して容易でないことを裏書きするものである。

(二) 元来使用者側としては、組合活動が企業の場合、または労働時間中に食い込んで行なわれたり、さらには従業員が、組合業務に専従することを承認しなければならない法的根拠は存しない。組合活動は、それがたとい企業別組織によって行なわれようとも、本来企業活動とは別個のものである。それどころかそれは、企業活動にとってしばしば妨害的存在ですらある。では一体、企業内での様々な組合活動を、組合活動条項の形で企業が組合に許容するのは、如何なる根拠にもとづくのであろうか？ 私はこれは、企業側にとって、より大なる犠牲を回避するための、いわば止むを得ない譲歩に外ならないと思う。したがってそれは、使用者側にとって、機会があればその縮減をねらうところのものであり、また本条項の解釈に当たっても、できるだけ厳格に、いわば文字通りの解釈を組合側に迫るであろうことの予想せられる面であることは疑い得ない。

本来組合にとって自由であるべき組合活動が、右のような形で、使用者側のコントロールを可能にしていることは、

組合としては、まことに堪え難いところである。しかしそれは、組合にとって、いわば宿命ともいうべき、その組織的な在り方に根ざすものである以上、簡単に解消し去ることのできる性質のものではない。

それにもう一つ、組合側にとって痛いことは、組合活動の主要な部分が、使用者側のコントロールの範囲内にあるという意識である。組合は常に、自らの胸裡にひそむ、この劣等感と闘うことを余儀なくされる。

しかしまたこれとは反対に、組合が、「組合活動の自由」なる幻想にとらわれて、その展開の場が、企業であり、本来組合にとって他者の支配の場であることを忘れる場合がないではない。このことは、単に組合側のみ責を負わしむべきものではないのであって、使用者側の、組合活動にたいする無理解ないしは過大な評価から、使用者としての当然の主張をさえ、自ら拋棄して顧りみない無知と怯懦をこそ責めねはならないかも知れない。或る裁判例は、特に争議時等において、組合側が、企業施設に所きらわずピラ等を貼付する慣行について、「ピラ貼りにつき右のような慣行が成立してきたのは、一般に我国の労働組合が企業別組合であるうえ、使用者側の施設に対する管理権についての判然とした觀念が労使双方共に乏しいといった実情……(中略)……によるものと考えられる」と指摘している。右は、組合の争議行為に関連して述べられている事柄ではあるが、事柄の性質上、必ずしも争議行為に限定せられるものではない。労使間の秩序を正すことは、特に労働協約規範については、まさに労使の両当事者が共通に負わねばならない責任であることが指摘せられる。

(1) 日本電信電話公社東海電気通信局事件、昭和三八年九月二八日名古屋地裁判決、労働経済判例速報昭和三八年一〇月三〇

日号所載

(三) しかしながら一歩突っ込んで組合活動条項なるものを考えてみると、これは、まことに容易ならぬ重大な意味をもっていることに気付かせられる。

本来組合活動は自由である。ところがその主たる活動場は企業活動の場である。したがって組合はその活動において、組合活動条項に定むる枠内に踏み止まらねばならない。この方程式は一応正しい。しかしそこには、このような平板な答えだけでは済まされない何物かがあるように感ぜられる。一体それは、何であろうか？

さきにも一寸ふれたことであるが、本来自由なるべき組合活動が、その当の相手方である企業の側からの強力な制約下におかれねばならないということは、何としても矛盾である。而してこの矛盾は、およそ二つの方向に展開するのであることもまた、さきに指摘した通りである。即ちその一つは、企業の大きな懐に抱かれた組合活動としての意識とその方向であり、他の一つは、組合活動の展開の場が、実は企業そのものの展開の場であることを忘却せしめる、過剰な「自由な組合活動」の意識とその方向である。一方がいわゆる御用組合への方向であり、他方もまた、別の意味で組合自壊の方向であることは、更めていうまでもない。しかもこの二つの方向は、根が同じであるというだけでなく、実は、一から他への転化が容易に行なわれるという意味で、極めて親近な関係にあるものである。

我が国の労働組合の多くが、このような矛盾を背負っているということ、したがってまた、常に破綻への危険をにやわらしているということは、見逃しえない事実である。而してこれは、組合活動条項に内在する深い意味であり、またそれは、組合活動条項によっては遂に解決を期待しえない難問でもある。我が国の労働組合が企業別組織であり、またそれが、我が国の労働組合の宿命として逃れえないものであるとすれば、組合活動条項に象徴せられる苦渋は、我が国の労働組合の肩に重くのしかかる十字架として、いつまでも消え去ることはないであろう。

二、組合活動の自由に関する宣言規定

本規定は、通常組合活動条項の冒頭に掲げられる。組合活動の自由を、使用者側をして確認せしむる内容を有するものである。いうまでもなく組合活動の自由は、原則として、使用者側の承認すると否とにかかわらないものであるから、本規定は、いわゆる宣言条項として、特別の、且つ積極的な法的意味内容を有しないものとせられる。

しかしながらまた他面、本規定は、組合活動条項の冒頭に掲げられる宣言条項というに止まらず、その後続く、組合活動が蒙るべき諸制約に関する定めとの関連において、それらの諸制約以外については、広汎な自由を認むる趣旨の積極的内容を規定したものと解すべき余地の存することを指摘しなければならぬであろう。もちろんこれは、この種の規定のすべてについて一律にいい得ることではなく、また本規定の単なる文理解釈のみから導き出されるものでもなく、組合活動条項の全体を総合的に考察して始めて引出し得る結論である。この場合、本規定に関する交渉議事録等が参酌さるべきはいうまでもない。

また本規定には、単に組合活動の自由を、使用者側をして確認せしむるのみでなく、組合の行なう組合活動を使用側が妨害しない旨の内容を、併せ規定するものが少なくない。この場合の「組合活動」が、正当な組合活動に限定される趣旨であることは今更いうまでもないことであり、また、正当な組合活動に対して使用者の妨害行為の許されないことは、法律上当然のことであって（労働組合法第七条一号及び第三号）わざわざ協約の規定をまつまでもないことである。ただかような協約上の規定があれば、使用者のこの種の不当労働行為について、協約違反としての法的効果を生ずることが考えられる。

三、労働時間と組合活動

我が国の工場その他で、就業時間中に、労働者が労働に従事しながら、一斉に赤鉢巻等をしている情景をみるとは決してめずらしくない。これらの場合にも、争議行為として、即ち使用者の業務上の指揮命令から部分的に離脱する意図の下に行なわれる場合と、組合が、単に組合員の士気を昂揚する趣旨で行なう場合との二つが考えられる。前者が、争議行為としての他の要件を充たしている限りにおいて、適法な争議手段であることは、今更いうまでもない。ところで問題はむしろ後者にある。しかもそれが、労使の両当事者から、当然のこと、いい換えれば、労働者側はそれが自らの自由ないし権利の行使であると考え、使用者側もまたこれを当然に忍容すべき性質のものであるとみていくところ、病弊の深さが感ぜられる。もちろん使用者の中には、これに何程か抵抗を感じているものもあろうし、さらに進んで現実には何等かの抵抗を試み、結局徒労であることを覚って、あきらめの沈黙を守っている場合もあろう。そのいずれの場合にしても、それはやがて労使間の慣行と化して、もはや事実上容易に抜き難いものになって行くことが考えられる。

右はしかし、労働時間と組合活動との交錯現象の一例に過ぎない。そこで以下、この両者の関係一般について、問題の所在を追及してみることにしよう。

労働時間は、いわば使用者が労働者から買取った時間であり、労働者としては、該時間中、使用者の指揮命令の下に、一定の労働に服すべき法律上の義務を負っているものである。したがって労働者が、就業時間中、組合員としての資格において組合活動をなすには、当然に使用者の許可を得なければならないこと、今更いうまでもない。この点

は、労働組合の組織的な在り方、即ち我が国の労働組合が企業別組織であるということから、特にゆるやかに解しなければならぬ何等の理由も存しないのである。しかるに学説の中には、この点について、労働者側に不当に同情的な態度を示し、甚しきは、使用者は、労働者が就業時間中組合活動を行なう場合、これを受忍すべき法律上の義務があるとすら主張するものがある。⁽²⁾これは私をしていわしむれば、いわゆるひいきの引き倒しというものであり、労働組合の自主的な発展に、敢て水をさすものであるといつても決して過言ではない。また他方、労働組合が企業別組織であることは、いわば組合側の都合により、且つ組合が自ら進んで選んだ方式であり、使用者側の直接関知するところでないにも拘わらず、この点について使用者側が、法律上当然に一定の制約を忍ばねばならないことも、納得し難いことである。

そこで次に、「就業時間中の組合活動」に関する協約条項中、最も一般的な二、三の例をとりあげてみよう。

先ず「組合員が就業時間中組合活動を行なう場合には、予め会社の許可を得なければならぬ」という協約条項について、学説の中には、業務上の支障がない限り、使用者としては当然に許可を与えるべき協約上の義務を負うものであると解するものがあるが、これは大変な誤りである。⁽³⁾右の条項は、労使間に特段の諒解のない限り、就業時間中の組合活動は、会社の許可を俟って始めて可能であること、しかもこの会社の許可は、会社の自主的な判断に委ねられるものであって、何等の制約をも附せられるものではないと解すべきである。もちろん使用者側が許可を与えるか否かの判断に際して、業務上支障があるか否かを、第一義的に考慮するであろうことは想像に難くはないが、それはあくまで使用者側のことに属し、相手方たる労働者側はもとより、第三者が云ふべき筋合いのものではない。ただ使用者の不許可について、不当労働行為意思の存在が立証せられる場合、違法とせられることがあるに過ぎない。

右とは異なり、会社の許可基準を協約上明確にしているもの、例えば「就業時間中の組合活動については、会社は、業務上の支障がない場合に限り許可する」等の場合には、その判断は、使用者側の恣意に委ねられるものではない。したがって、客観的にみて業務上支障がないと判断せられる場合、使用者が許可を与えなければ、協約違反の責を免れない。

(2) 後藤清先生還歴記念「労働協約」一九六頁以下、窪田隼人「組合員の範囲及び組合活動条項」特に二〇〇頁、二〇三頁、及び二〇四頁の所論参照

総合判例研究叢書、労働法10 青木宗也「職場内の組合活動」四頁ないし五頁

(3) 前掲、窪田論文二〇五頁

以上は、就業時間中の組合活動に関する基本的な問題をとり上げたのであるが、以下具体的な諸問題についてふれてみることにしよう。

(一) 先ず組合活動が休憩時間に行なわれる場合はどうか？ 休憩時間については、法は、労働者に対してこれを「自由に利用させなければならない」旨規定している。(労働基準法第三四条第三項)しかし右は、あくまで使用者に対する規制を目的としているものであり、その他の第三者、特に組合は、これによって直接拘束せられることはない。ただ法の趣旨とするところが、労働者の疲労を回復させることを目的としているものである以上、組合といえども右の趣旨を尊重すべきは当然であり、組合活動のため、休憩時間中組合員を無制限に動員しうるとなすべきではない⁽⁴⁾。

ところで、休憩時間中、組合が、組合活動のため組合員を動員する場合、使用者はこれを拱手傍観する外はないか、

どうかは、右とは全く別個の問題である。而して組合活動が、事業施設の利用について使用者の許可を受け、且つ休憩時間終了後の勤務に支障を与えないものである限り、使用者として、これを阻止し得べき法的根拠は存しない。ただし、右もまた、一応、休憩時間の自由利用の一態様といえなくもないからである。かくして休憩時間は、自由利用の建前から、組合の支配に委ねられる可能性が大であることを否定し得ないが、半面それが労働時間の中途に与えられるもの、いい換えれば就業を前提とするものである限りにおいて、使用者側の規制から完全に離脱し得ない分野、いわば労使の支配の交錯する中間地帯を形成しているものと認められる。

(4) したがって組合が、右の法の趣旨に背反する措置に出た場合、これに従わない組合員に対する処罰は、権利の濫用として違法の評価を免れない。

(二) 就業時間中の組合活動として、ピラの配布、伝言板の通送及び電話(事業施設の利用の面は後述するところに譲る)その他並びにそれらのための離席等が行なわれることが少なくない。しかもその多くは、事柄の性質上、一々使用者側の許可を得ることなく、また使用者側も、とかく看過し易い。いい換えればそこでは、企業活動と組合活動とが、互いに劃然と区別されないまま、混然、雜然と行なわれがちである。而してかような現象がとかく、組合の企業別組織を理由に弁護されることが少なくない⁽⁵⁾。しかしこれは、労使双方にとって、いわゆる「戦後型」として、早急に清算されねばならないものと思われる。けだし右のような組合活動の在り方が、企業にとって明らかに実害の伴なう、好ましくないものであることは、今更いうまでもないことであるが、組合運動そのものにとっても、その隠微な在り方自体、組合運動の展望に暗い影を投げかけるものであるばかりか、使用者側に介入の口実を与えるものとして、組

合運動にとってもマイナスであることは否めないからである。

(5) 前掲 青木論文三四頁

(三) 多くの労働協約は、通常、就業時間中の組合活動に対して、いわゆる賃金カットを行なうべき旨の規定を設けている。而してそれはまさに、当然のことである。けだし然らざる場合、使用者側の組合運動に対する経理上の援助、即ち不当労働行為を疑われる虞れがあるからである(労働組合法第七条第三号)。

しかし問題は実は、右の規定の有無ではなく、現実に右の規定内容が実行されているか否かにある。この点については、そのこと自体、測定の困難等の事情もあって、結局右の規定は、一種の飾り文句になり終っているのが、むしろ一般のようである。また他方、企業別組織という、企業と組合との親近関係も手伝って、かような場合、一々峻厳に賃金カットを行なうことが、いかにも拘子定規であり、血も涙もない措置として、非難されがちであり、また非難を恐れて好い加減の措置で、一時を糊塗する傾向を免れないようである。而してかような、いわば企業への寄生的な在り方は、結局組合運動の自主的な発展にとって、決して好ましいものでないことは、今更いうまでもない。

四、企業施設と組合活動

企業施設が、企業目的達成のため設定せられたものであること、またそれが、企業経営者の所有ないし管理に属し、他の如何なる第三者も、企業経営者の承認なしには、これが利用を許されないものであることは、至極自明の事柄である。ところが、この自明の事柄が、ひとたび組合活動の前では、必ずしも自明でなくなる。これは一体何故であるか？ またそれは果して正当であろうか？

日本電信電話公社東海電気通信局事件（昭和三八年九月二八日名古屋地裁判決 「労働経済判例速報」昭和三八年一〇月三日号）において判旨は、以下の如き見解を明らかにしている。

曰く、「労働組合が、組合としての活動をなすに当り、使用者側の企業施設を利用してビラ貼りをを行うこと、特に労使間がいわゆる争議状態（広義の）にある場合に、これがきわめて多いことは、今日では公知の事実といつてもよい。しかししてこのようなビラ貼り行為それ自体は勿論、表現の自由と団結権ないし団体行動権の範囲に属するものとして、正当な組合活動の一つであると認めらるべきものであるが、しかしこれが、使用者の意に反して当該企業の諸施設を利用してなされる場合には、いわゆる施設管理権（所有権のもつ一機能としての管理機能）との衝突抵触の問題を生ずる」と。

また曰く、「我が国の労働組合は、純然たる私企業のものであると否とを問わず、企業別組織をとっているところから、必然的に組合活動の場は、企業施設を中心として行わざるを得ないところから、これらの組合活動は、当該企業の諸施設を利用してなされる場合が多く、従つてこれら組合活動により使用者の施設に対する所有権乃至管理権を侵害することになった場合、常に使用者の権利が優先するとの立場でこの衝突の場を理解すべきでなく、労働者の組合活動もまた、所有者のそれらの権利と等しく法的に尊重されなければならないとする立場でこれを理解すべきであろう」と。

さらに曰く、「ところで問題は、団結権と施設管理権との調整をどこに求めるかということであり、一般的に言えば、結局当該組合活動の目的に照し、それぞれ相手方の主張を受忍することによって受ける不利益を比較衡量して具体的に決すべきものと考えられるが、これを本件のごときビラ貼りに関していうならば、当該施設の性質、貼付され

た範囲、枚数、その内容、貼り方などを総合考慮してみても、当該ピラ貼りによって業務に支障を来たすことなく、又施設の維持、管理上特別に差支えがない程度のものである時は、使用者としては、これを受忍すべきであり、この限りにおいて、そのピラ貼りは正当な組合活動として、軽犯罪法は勿論、凡ゆる刑罰法適用の条件である違法行為と判断されることはないと考えるのが相当であろう」と。

右の判旨を要約すれば (1) 我が国の労働組合は企業別組織であり、組合活動は企業施設を中心として展開する外はなく、したがって企業施設をめぐって労使の衝突が予想せられるが、この場合、労使双方の立場は平等に尊重されねばならないこと、(2) したがって組合のピラ貼り行為等、企業施設を利用する組合活動については、業務遂行上特別の支障がない限り、使用者はこれを受忍すべきであるというにあるようである。

憲法第二八条が労働者のために保障したいわゆる労働三権は、あくまで尊重されねばならない。特にその当の相手方である使用者が、労働三権を尊重すべきことについては疑問の余地がない。使用者の、労働三権への侵害行為は、不当労働行為として法の厳に禁ずるところである(労働組合法第七条)。しかしながらそのことの故に、使用者が企業施設について保有する、所有乃至管理の権限が、法律上当然に制約を免れないものであるとするならば、それは甚しい論理の飛躍といわねばならないであろう。労働組合が企業別組織であるという事情は、十分注目してよい事柄であるが、それはいわば労働組合が自ら選択した在り方に過ぎないのであって、そのことの故に、使用者が自らの保有する権限について、法律上当然に一定の制約を忍ばねばならないとするのもまた、根拠を欠く独断という外はない。

使用者が、自ら所有ないし管理する企業施設について、労働組合に対して認容しなければならないのは、大凡そ次の二つの場合に限られる。

(1) 労働組合が、組合活動を行なう必要から、企業施設の利用について使用者側に団体交渉を求めて来た場合、右の交渉要求に応ずべきこと、

(2) 労働組合の企業施設利用について、労使間に一般的な取極めが存する場合、右の取極めを誠実に遵守すべきこと、労働協約には、一般的に、組合活動条項の一環として、企業施設の利用に関する規定が設けられているが、それは、右の第二項の範疇に属する。

ただここで注意しておきたいことは、使用者は、自らの所有ないし管理する企業施設について、組合活動の故に法律上当然に制約を免れないものではないが、ひとたび企業施設の利用に関して、労働組合との間に一般的な取極めを行つた場合、それは自治的法規範として、使用者の恣意的な解釈ないし措置を許されないものとなることである。例えば、企業施設の利用について、「業務に支障がない限り許可する」という協約規定の如きものも、業務に支障がない限り許可しなければならず、また業務に支障があるか否かの判断も、使用者の恣意に委ねられるものではなく、あくまで客観的、合理的な判断を要求せられる。

以上に述べたところは、単に企業施設に限らず、企業目的達成のために使用せられる備品その他についても、そのまま適用せらるべきものである。⁽⁶⁾

(6) 川越乗用自動車事件に関する昭和三九年四月二一日付東京高裁判決（労働経済判例速報昭和三九・五・三〇号）において示された左記判旨は、直接には争議行為に関連して述べられているものであるが、基本的には、筆者が本文に於て示したところと略同一の見解に立つものである。

曰く、「勤労者の同盟罷業その他社会的に相当と承認されている争議行為の本質は本来自己の有する労働力の制御すなわ

ち、労務提供義務の不履行にあるというべきであつて、積極的な行為によつて、本来使用者にとどめられるべき財産（生産手段）を使用者の支配から脱出させ、その支配を不能にするような争議手段は、前記争議行為の本質を逸脱し、また原判決もいうように労使対等の原則に反するものであり、正当な行為として許さるべき性質のものではない。

曰く、「一般に車輛に対する占有は一次的には会社に属し、運転者は二次的にのみ占有を有するにすぎず、会社の意に反しては車輛の占有利用をなし得ないものと解しなければならぬから、争議に際し会社の指揮命令に反して業務を停止するときには、もはやその担当車輛に対する占有（従つて維持管理）を継続する正当な理由はないといふべきである」。

曰く、「そもそも争議における労使対等の原則は、前にも触れたように、労使の争において労使対等の基盤の上に立つて、労使がそれぞれの有する社会的、経済的実力を社会的に是認せられる手段、方法によつてたたかわせ、公正な争によつて事態を解決するという理念であつて、具体的争議において現実に存する労使の力の差等を均衡させなければならぬとするものではない。」

以上、企業施設と組合活動との関係に関する基本的な問題点を明らかにしたのであるが、さらに具体的な二、三の点について述べてみよう。

(一) 組合事務所の在り方とこれをめぐる問題点

我が国の労働組合の多くが、いわゆる組合事務所について、使用者側から何等かの形で便宜を供与せられていることは、公知の事実である。これは、我が国の労働組合の企業別組織に根拠を有するものである。而して法は、本来不当労働行為的性格を有するこの種の便宜供与について、「最小限度の広さ」に限り、例外的に許容する立場をとっている（労働組合法第七条第三号但書）。歴史の浅く、財政的に弱体な我が国の労働組合への、特別の配慮にもとづくものと思われる。しかしその結果、組合事務所の多くは、工場、事業場の構内に設けられ、企業活動と組合活動との交錯を決定的なものにしていることは、否めない事実である。

一体工場、事業場の構内に組合事務所を認めたとすることは、右の構内での組合活動を広く一般的に許容したという事と同一ではない。しかし現実には、とかくそのように受取られがちであり、その結果、企業活動と組合活動とは、公然と、工場、事業場を中心に相交錯しながら展開するに至る。やがてそれは、そこでの労働慣行として凝固する。この慣行の打破をねらう使用者は、大抵の場合、争議等で労使が鋭く拮抗関係にある時、局面の打開をもちかねてこれに手をつけようとする。したがってそれは、不当労働行為としての烙印を押されがちである。

しかし元来、使用者側は、単に組合事務所の設置を認めただけで過ぎず、工場、事業場での一般的な組合活動を許容していないのであるから、当然その行き過ぎを是正し得る筈であって、ただその時期を選ぶべきであつたに過ぎないといふべきであろう。

組合事務所が工場、事業場の構内にあるがために、当該企業に雇用されていない者、特に組合の上部団体の役員等の、工場、事業物の構内への出入が問題となる。しかし組合事務所が工場、事業場の構内にある以上、使用者が、これらの者の出入を拒否することは許されない。ただこの場合も、工場、事業場の出入口から、組合事務所への通常の経路によることを要し、それ以外の通路を利用する等の場合は、特に企業側の許可を求めねばならないであろう。右の点は条理上当然の事柄であつて、協約上特別の定めを要しないものと解する。

(二) 争議行為中の従業員は、工場、事業場に当然に出入し得るか？

この問題はむしろ別の箇所、例えば争議行為条項のところでは取扱うのが適當かも知れないが、便宜上ここで取上げることにする。

一体工場、事業場は、企業目的達成のためのものであり、それが従業員たる労働者に開放せられるのは、企業が、そこで、労働力の提供を受けるためである。即ち工場、事業場が、従業員たる労働者に開放せられるのは、単に彼等が従業員たる身分を保有しているからではない。ただ現実には、従業員たる労働者は、従業員なるが故に、工場、事業場への出入が比較的自由な状態におかれているに過ぎない。しかしその場合も、彼等は、一応労働力の提供をなすものとしての推定を受けているのであって、非番その他、そうでないことの明瞭な場合は、当然にチェックを受け、特別の事由のない限り、工場、事業場への入場は拒否される。以上が、工場、事業場と、従業員たる労働者との間の、この面での基本的な関係である。

かくして、企業から解雇された者は、たとい当該解雇を争っている場合でも、特段の事情のない限り、当然には、該工場、事業場への出入は許されない。この理は、同盟罷業に入った労働者が、職場に滞留する場合についても当てはまるわけであり、したがっていわゆる坐り込みストは、正当な争議行為ではない。⁽⁷⁾

(7) 同旨の立場に立つものとして、目黒製作所事件に関する昭和三六年三月二八日付東京地裁決定をあげることができる。(労働経済判例運集昭和三六・四・三〇号) 判旨に曰く、「ところで被申請人が連合会の指令に基づきストライキを執行中職場を占拠したものであること、のみならず申請人がストライキの前記様相に応じて連合会に昭和三六年三月八日から無期限のロックアウトを通告したことは、まさに認定したとおりであるから、現段階においては仮に被申請人がたまたまストライキ中にないとしても、申請人が被申請人の組合員による職場占拠を受忍すべき義務はないものといつて妨げない。ただし、労働者は本来自己の所有しない生産手段を支配する法律上の権限を有するものでないところ、ストライキを行い、又はロックアウトを受けて、その労働者が使用者の支配から離脱した場合においては、生産手段を日常のように事実上支配することを使用者によって容認さるべき理由さえ失われるからである」と。

五、組合業務専従者制度

特定企業の従業員として雇用されながら、労働契約上の就労義務を免脱されて、専ら組合業務に従事するという、まことに奇妙な、まさに日本的な制度は、我が国の労働協約が、殆んど例外なく採用するところである。而してこれもまた、我が国の労働組合が企業別組織であるところに、その有力な根拠を求め得るものである。しかしながらこれは、たとい企業別組合であっても、これなしには組合運動を推進し得ないものではない。労働組合として、職業的な労働運動家を使用し得ないものではないからである。のみならず組合専従者が、特定企業の従業員としての身分ないし地位を保有している関係から、依然として企業側からする何等かの意味での規制を免れず、したがってその限りにおいて組合活動自体が、企業のコントロールの下におかれることは、組合の在り方として必ずしも好ましいものではない。

しかしながらまたその半面、かつて組合専従者であった者が、企業の側から解雇せられ、その後も引続き組合幹部として活動している場合について往々にしてみられるように、一方企業の実態から迂遠となり、したがってとかく観念的となつて、組合員大衆との間にギャップを生ずるとともに、他方当該企業との間も、とかく円滑を欠く傾向を免れない点等を考えてみると、企業別組合の現状において、組合専従制度なるものも、無下には却け得ないものがあるとも考えられる。

組合専従制度にたいする右のような評価とは別に、組合専従制度は、元来、団結権から本質的、必然的に引出されるものであるとする見解の存することを看過するわけにはい⁽⁸⁾かない。もちろんこのような考え方は、我が国の労働組

合が企業別に組織されている現実を前提とするものと思われるが、すでに指摘した通り、右の組織方式が、何等労働組合にたいして法的に強制されたものでない以上、それによる結果を、企業側をして受忍せしむべき法的根拠は全く存しないのである。

かようなわけで組合専従制度の設定は、専ら労使間の合意にかかるものというべきである。いい換えるならば、使用者は、組合側からする右制度設定の要求を、正当に拒み得るものである。ただここで注意を要することは、右の制度は、労働者にとって、労働条件そのものではないが、尚且つ労働条件に密接な関連を有するものであるから、団体交渉権行使の対象たるべきものであるということである。

(8) 前掲 窪田論文二〇六頁

労働協約における組合専従制度の在り方について、主な問題点をあげれば以下の通りである。

(一) 先ず組合専従者を何名にするかは、当該組合の規模その他、その必要度に応じて定まるものと一応はいい得るが、実はそれだけでなく、後にもふれるように、組合専従者の給与は組合で負担すべきものであるから(労働組合法第七條第三号)、徒らに増員しても、組合財政上負担に耐えないことが考えられるとともに、他方企業の立場からも、本来労働契約上の義務を履行させる目的で雇用しながら、その義務を免脱せしめねばならない者を数多く抱えることは、企業経営上相当の負担を意味するものといわねばならない。しかしともかく、組合専従者の員数に関する限り、それは労使間の対等交渉の対象たるべきものであり、労働組合が一方的ないし自主的に決定しうべき事柄ではない。

(二) 組合専従者として誰を選ぶかは、右の専従者の員数とは異なり、原則として組合側の自主的決定に委ねらるべき問題である。ただしこの点に関する使用者側の干渉は、いわゆる組合運動への支配、介入として、不当労働行為を構成するおそれがあるからである（労働組合法第七条第三号）。しかしこの点について、使用者側が全く発言権を与えられないとすることもまた、妥当ではない。業務遂行上欠くべからざる労働者を、組合運動のために割愛することは、使用者側として耐え難いことであり、その立場ないし事情は、十分考慮の余地があるからである。ただ「業務遂行上欠くべからざる労働者」の認定は、必ずしも容易ではない。しかし事柄の性質上、厳格に解すべきものと思われる。業務上の必要にもとづいて雇用した労働者である以上、使用者側としては、すべての労働者が、多かれ少なかれかような性質を帯びるものと考えられ、これをゆるやかに解すれば、組合業務専従者制度そのものを認めた趣旨は、事実上崩壊を余儀なくせられるであろうからである。のみならずこの点に関する協約上の文言は、客観的、合理的な解釈を要求せられ、使用者の恣意的な判断は許されない。いわゆる機械制大量生産方式を以て立つ近代企業において、その要求する労働力は、代替性を有することをもって特徴としており、したがって、「業務遂行上欠くべからざる労働者」が、現実にとれだけ存するかを考えてみると、使用者側の、この点に関する発言権を認めた協約上の文言は、殆んど実質的な意味をもたないのではないかと考えられる。

(三) 組合専従者の処遇については、以下の諸点が問題となる。

(1) 先ず給与は、組合側の負担となすべきは当然である。使用者側が負担するならば、まさに「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」ものとして、不当労働行為をおかすこととなるからである（労働組合

法第七条第三号)。而して右の措置は、今や協約上一般化されており、特に問題はない。

(2) 一般的な昇給期における組合専従者に対する昇給措置は、その基礎的な前提条件を欠いておる限り、除外されるべきはむしろ当然である。これを一般従業員との対比において、差別的な不利益取扱いと考えることは当たらない。

組合専従の任を解かれ、職場に復帰した後、同一職種の従業員との比較において不利とならないよう、給与面の修正措置を講ずることが一般であり、その旨協約上明記するものが多い。給料の多寡が、従業員としての地位の上下と直接結びつくばかりか、現に賞与および退職金算定上の基礎として、重要な意味を有する我が国の企業の一般的な在り方を考慮するとき、右の如き措置もまた止むを得ないとも考えられるが、昇給が、過年度の勤務成績等を重要なファクターとして決定せられるものである限り、組合専従者にたいする右の如き特別措置には、依然として割切れないものが残る。しかしまた他面、かような修正措置を講じないならば、組合運動に従事したがために、職場復帰後、他の従業員に比して不利を免れないこととなり、その限りにおいて差別的な取扱いを与えたことにもなりかねない。我が国の労使関係が、かような、容易に解きほぐし得ない難問を抱えていることの最大原因が、労働組合の企業別組織にあることは、すでにしばしば指摘した通りである。

(3) 組合専従期間中の従業員にたいする身分上の取扱いは、休職扱いとするのが一般であるが、該期間を、退職金等の計算基礎に含むか否かは、必ずしも一律ではない。退職金の本質について、これを、賃金の後払いと考えるか、ないしは企業が従業員の多年の功労に酬いる一方的、恩恵的措置と考えるか、そのいずれをとるにしても、右の期間が、企業への就労を免れた期間である以上、これに対応する退職金をカットすることには、十分の理由がある。しかしまた他方、右の期間を退職金の計算基礎に含ませたとしても、それが、組合への直接的な経理上の援助を構成す

るわけでもない。それぞれの労使関係について、その適宜な決定に委ねる外はない。

(4) 福利施設の利用関係については、通常、一般従業員並みに取扱われている。当然というべきであろう。ただし福利施設は、一般に従業員たる身分と直結しており、必ずしも労働力の提供を前提とするものではないからである。ただ健康保険等の保険料の事業主負担分は、当該組合専従者については、組合が事業主たる立場にある以上、組合の負担に帰すべきはむしろ当然である。この場合、保険関係事務は、便宜上使用者側において取扱うのが通例であるが、この点については特に問題はない。

(5) 労働協約及び就業規則等の適用関係については、企業への労働力の提供を前提とするもの以外はすべて、一般従業員並みに取扱われる。労働協約の多くは、この点を明確にしている。

組合活動の中心的な担い手である組合専従者が、従業員として、企業側からする規制の対象となるということの意義については、今更多くを論ずるまでもあるまい。特に当該企業の従業員をもって組織せられ、当該企業からの解雇が、同時に組合からの除籍を意味している場合、たとい不当労働行為制度による法的保護があるとしても、組合活動がとかく萎縮せしめられるであろうことは、想像に難くない。またたとい組合が、非従業員をも擁する建前をとっている場合でも、企業別組合として、企業と密着している組合の在り方からいって、企業に在籍していないことの不利は、殆んど致命的なものがあり、したがって、解雇に直結する企業からの規制が、従業員たる組合専従者に与える威力は、量り知れないものがある。かくして組合活動の本来在るべき姿からいって、組合業務専従者制度なるものは、給与等を組合で負担する等、何程かの是正措置を講じたとしても、結局弥縫策以上には出で得ないものであること(9)が分る。

(9) 但し組合運動の超企業的性格が、組合業務専従者制度を通じて適度に抑制せられたことが、組合運動による労働力の自主的組織化とともに、戦後の産業復興に与って力があつたことは看過できない。

(6) 組合専従を解かれた場合、「原則として原職に復帰させる」というのが、協約一般に略共通の態度である。しかしこの協約規定は、実は殆んど実行不能のものといつても決して過言ではない。けだし少なくとも一年を越える専従期間中、企業側として、原職のポストを空席にして待っておるわけにはいかないこと等、組合専従のため長く原職を離れた者の受入れは、当該職場として、必ずしも容易ではないからである。しかしここでの問題点は、むしろ組合運動が、職場復帰への後向きの姿勢によって、常に牽制を余儀なくせられていることであろう。

四 超企業的労働組織への役職専従

我が国の労働組合が企業別組織であるということと、それが地域別ないし産業別等のいわゆる超企業的労働組織に向って展開していることとは、必ずしも矛盾するものではない。けだし我が国の超企業的労働組織は、あくまで企業別組織を基礎にして、その上に展開しているものに外ならないからである。いい換えればそれは、本来的な意味での超企業的組織ではない。このことはまた、超企業的労働組織の役員が、原則として、企業別組織よりの派遣者をもって構成されていることに連がる。

かようなわけで、いわゆる超企業的労働組織への役職専従の問題は、組合専従制度の一環として理解されるべきである。現に労働組合よりの超企業的労働組織への役員派遣は、通常、組合専従者数の枠内において処理される。かくして派遣員数を幾何にするか、また具体的に誰を派遣するか等の問題は、さきに組合業務専従者制度一般について述

べたところが、そのまま当てはまるのである。

六、チェック・オフ条項

いわゆる形式的な意味での組合活動条項の中には、しばしばチェック・オフ条項が含まれる。しかし実質的な意味での組合活動条項と、チェック・オフ条項との間には、本質的な相違が存するのであって、両者を同一範疇において取扱うことは必ずしも正当ではない。けだし実質的な意味での組合活動条項は、企業活動と組合活動との接触面で、相互の限界を如何に劃するかという問題を、具体的な形で解決したものに外ならないが、チェック・オフ条項には、右のような意味での問題性は全く含まれておらず、いわば純然たる、使用者側よりする組合側への便宜供与以外の何物でもないからである。例えば就業時間中の組合活動にしても、成程それは、或る意味では、使用者側の、組合側への便宜供与としての側面をもっているが、それは、それ以上に、労働時間即ち企業活動と組合活動との相互限界を劃する問題として理解さるべきものである。組合業務専従の問題は、労働時間と組合活動との相互関係の一変形に外ならない。また企業施設と組合活動との関係を規律する協約規定も、右と同様、企業活動と組合活動との接触面において相互限界を劃せんとするものであり、使用者側よりする組合側への単なる利便の供与として、平板に理解さるべきものではない。⁽¹⁰⁾

チェック・オフ条項が、これら実質的な意味での組合活動条項とは異なり、単に使用者側よりする労働組合側への利便の供与以外の何物でもないということと関連して、実質的な意味での組合活動条項について何程か認められる必然性を、何等有しないものであることが指摘せられる。即ち実質的な意味での組合活動条項は、それなりに、我が国

の組合活動が、企業の場合を中心として展開していることとの必然的連関性を認め得るが、チェック・オフ条項は、むしろ企業依存の傾向から生まれた、いわば偶然的な結果に外ならない。

もちろん我が国の労働組合運動が、発足後未だ日の浅いことを考えるならば、かような条項を頭から非難することは、酷に過ぎるにしても、組合運営上最も重要な財源の充足が、当の相手方たる使用者側の手に委ねられているという事態は、なんとしても早急に脱却せられねばならないであろう。かような意味でも、チェック・オフ条項は、実質的な意味での組合活動条項とは、異なる評価が可能である。⁽¹¹⁾⁽¹²⁾

(10) いわゆる組合事務所に関する利便の供与も、右と同一の範疇に属するものとして理解されるべきである。

(11) この意味で、日経連が組合活動条項と便宜供与条項とを分ち、前者に就業時間中の組合活動その他を、而して後者に物的ないし人的便宜供与一般及びチェック・オフを含ませている考え方には賛成できない。(日経連「労働協約の解釈と運用」一二九頁以下、一三六頁以下)

(12) 以上の外、実質的な意味での組合活動条項とチェック・オフ条項との間には、前者が、使用者に対して消極的な受忍義務を負わしむるものであるに對し、後者が、使用者に對して、積極的な一定の行為を義務づけるものである点に、顕著な相違が認められる。

七、その他

いわゆる組合活動条項の中には、以上の外、組合の通知義務及び政治活動の禁止等を規定するものがある。

而して組合の通知義務については、労使が協約の当事者として、自己の組織面での変更等を、それぞれ相手方に通知すべきは当然であり、これを一方的に組合側に對してのみ義務づけるべき理由は存しない。即ちこれはまさに、労使が互いに相手方に對して負う協約上の義務の一環として理解されるべきであり、その意味で、これを組合活動条項の

中に含ましめることは妥当でない。むしろ総則条項の中に含ましむべきである。

また政治活動の禁止については、それがしばしば、組合活動と表裏一体の形で展開している事実を基礎にして、これを組合活動条項の中に規定せんとするものであり、その意図は理解できないではないが、それは組合活動とは本質的に区別さるべきものであるのみならず、組合活動とは別個に展開せられる可能性もあり、組合活動条項の中に規定することは根拠薄弱という外はない。

八、組合活動条項の法的性格

組合活動条項の法的性格については、むしろ労働協約の法的性格一般の問題として、その中で取上げるのが適当と思われるので、ここでは単に、本条項における重要な問題点のみを指摘するに止める。

先ず組合専従者の待遇に関する規定については、これを端的に規範的部分なりとする見解があるが、果してそのように簡単に割切れるものかどうか、多分に疑問がある。組合業務専従者制度の設定そのものは、その性質上、使用者対労働組合間の債権債務関係として規定せられるものであり、いわゆる債務的部分に属せしめられるものである。組合専従者の待遇に関する規定は、右の組合業務専従者制度を前提として、その一環として認められるものに外ならない。したがって協約失効の場合、組合業務専従者制度の失効と共に組合専従者の待遇に関する規定が、右制度と運命を共にすることは、むしろ当然である。即ち規範的部分における、いわゆる余後効の如き問題は、少なくとも組合専従者の待遇に関する規定については起り得ない。即ち組合専従者の待遇に関する規定は、いわゆる規範的部分一般とは異なる性格を有するものであることが指摘せられる。⁽¹⁴⁾

組合活動条項中、「就業時間中の組合活動については、会社の許可を得なければならぬ」という規定については、これを債務的部分と解すべきか、規範的部分と解すべきか、必ずしも明瞭ではない。個々の組合員が組合活動のため右規定に違反した場合、右規定を債務的部分と解すれば、使用者は組合に対してのみ右の違反の差止めを要求するしかない。しかし現に協約上の秩序に反する行動が職場内に存する場合、使用者が、直接当該従業員に対し、協約上の責を問い得ないというのは納得し難いことである。強いていうならば、右の規定は、債務的部分であり、同時に規範的部分でもあるという外はないものである。

組合事務所に関する利便の供与等について、学説の中には、これを、使用貸借ないし賃貸借契約なりとするものがあるが⁽¹⁵⁾、これは、従来の、労働協約にたいする規範的部分ないし債務的部分による区分への不信ないし批判を含むものとして、十分傾聴に値いするものではあるが、それ自体、却って協約条項を徒らに細分して、その全体的な有機的連関性を見失わしむるものであり、賛成しがたい。

以上によってみるならば、労働協約についての従来の規範的部分ないし債務的部分を中心とする区分は、再検討の余地があるように思われる。私自身右の難点の解決は、労働協約を、全体として、労使関係を規律する自主的法規範として捉える方向に求める外はないと考えるが、この点についての詳論は、別の機会に譲りたいと思う。⁽¹⁶⁾

(13) 講座「労働問題と労働法」4「労働協約と就業規則」一一二頁以下、蓼沼謙一「組合活動条項」一一二頁

(14) ただ、労働協約失効後、現に慣行化している組合業務専従者制度を、使用者が一方的に廃止した場合、不当労働行為としての評価を受ける可能性があり、この点から、組合業務専従者制度そのもの、及び組合専従者の待遇関係一般が、従前の形で維持、存続せしめられる可能性はある。しかしこのことは、いわゆる規範的部分における余後効の問題とは、何等関係が

ない。

- (15) 後藤清先生還歴記念「労働協約」四三頁以下、安屋和人「労働協約の内容と効力」四九頁註(1)
- (16) 石井照久「労働法」一五五頁以下