

休憩時間と政治活動

平 岡 一 実

労組法七条一号、労基法三四条三項、民法一条三項

東京地裁昭和四二年一〇月二五日判決（昭和三九（ヨ）第二一二五号金田英作対日本ナショナル金銭登録機株式会社地位保全等仮処分申請事件）

労働経済判例速報一八卷三二号一七頁

〔事 実〕

被申請人Yは、金銭登録機、電子計算機等の製造、販売、修理等を営むことを主たる目的とし、本社を東京都に置き、従業員約四、〇〇〇名を擁する株式会社であり、申請人Xは、昭和三一年四月三日期限の定めなくYに雇われ、蒲田工場に勤務していたが、昭和三八年一二月二三日YはXに対し同日限り解雇する旨意思表示をした。これに対しXが、右解雇は不当労働行為ないし解雇権の濫用であるとして争ったのが本件である。主な事実関係は以下の通りで

休憩時間と政治活動

ある。

一 Xは昭和三四年以降本件解雇に至るまでの間、全国金属労働組合（以下単に「全金」という）日本ナショナル金銭登録機支部の中央執行委員であり、その後昭和三八年四月組合同規約改正により蒲田支部が設けられるとともに、同支部委員長をも兼ねて現在に至った。

二 Xは昭和三八年一月一日昼休み時間中、Y会社食堂内において同月一日付のアカハタ号外を配付した。

三 当時労使は年末闘争中であつた。

四 YがXを解雇したのは、右アカハタ号外配付を理由とするものであつた。

五 本件解雇の就業規則上の根拠は左の通りである。（Y会社の就業規則は昭和二七年一月一日から施行され、昭和三六年四月二五日全文改正の後同年五月一日施行された。）

一二条一項 社員は事業場内において政治活動をしてはならない。

一〇三条 社員はこの章の定めによるの外懲戒を受けることはない。

一〇六条 懲戒は次の一あるいは二以上を併せ行い、これを全社に公報することがある。

1 譴責（始末書を提出させて将来をいましめる）

2 略

3 出勤停止（始末書を提出させて出勤を停止し、この間の給与は支給しない、この場合出勤停止の期間は七日を越ゆることがない）

4 昇給停止（始末書を提出させて次期の昇給を停止する）

5 略

6 解雇（この場合退職金は原則として支給しない）

一一三条 社員の行為が次の各号の一に該当する場合は懲戒解雇に処する（但書略）

1 略

2 就業規則……に従わず、会社の秩序を乱し、その情の重いとき、

3 略、（以下9号まで略）

10 前条の懲戒を受けたにも拘らず改悛または向上の見込みがないとき、

即ち本件解雇は、右就業規則一一三条2号及び10号を適用して懲戒解雇処分として行われたものである。（因みに

Xは嘗て譴責処分、次いで出勤停止、譴責及び昇給停止の処分を受けており、本件は三回目の懲戒処分に当る）

〔判 旨〕 申請棄却

一 右アカハタ号外は「日本共産党が総選挙をひかえて自由民主党を攻撃し、日本共産党の主義主張を宣伝することによって党勢拡張に資するとともに選挙を自党に有利に導こうという目的にでた文書であり、Xがしたその配付は、文書の内容、入手先、配付の日時、配付先及び無償であることに鑑み、Xの主観的意図如何、全金日本ナショナル金銭登録機支部が独立の協約締結能力を備えていたかどうかにかかわらず、労働組合法第七条第一号にいう『労働組合の正当な行為』とは認める余地のないものである。」けだし「Xの行為は、労働組合機関の決定によるものでなくとも、協約締結能力を有する労働組合の組織の一員としての行為と客観的に認められる行為である限り『労働組合の行

為』と解すべきであるから、蒲田支部が協約締結能力を備えているならば、Xの右配付行為を『労働組合の行為』と認める余地がないではないが、そうとしても当該労使間の基準の維持改善に関係のない政治活動についてまで使用者にこれを原因とする不利益取扱を禁止するのは労働組合法第七条第一号の趣旨ではないと解すべきところ、本件のように特定政党の党勢拡張を計り、あるいは公職選挙に特定政党の候補者に投票させる目的のもとに宣伝を行う文書を配付する如き政治活動は、たとえ『労働組合の行為』として行われても、到底同条同号にいう『労働組合の正当な行為』に該るとは認めることができないからである。」

二 「Xは、右就業規則第一二条第一項は、政治的中立の要請を受けることのないYが私経済生産業務の遂行上全く必要のない制限に従業員の政治活動に課するものであるから表現の自由を故なく制限するもので公序良俗に反し無効であると主張する」が、Yが禁止している「政治活動は、Y会社事業場内におけるものに限られるのであって、しかも右禁止が生産業務遂行上不必要な制限を課するものということができないことは後記の通りであるからこの点に關するXの主張は採用しない。」

三 「事業場内における政治活動が就業時間内に行われるときは勿論、休憩時間中に行われてもこれによって他の従業員の休憩が妨げられ生産能力の低下を招くことがあり得べきことはいうまでもないから、右就業規則条項が経営秩序維持に無関係な制限に従業員の政治活動に課するものとするXの主張も採用することができない。」

四 「就業規則中労働条件その他労働者の待遇に関する基準を定めた条項は格別、本件就業規則第一二条第一項のような条項は、その設けられる以前雇傭された労働者にも効力を及ぼすものと解するのが相当であり、またこれを設けるにつき労働組合の反対があったというだけで該条項の効力を否定すべきいわれはない。」

五 「労働基準法第三四条第三項が休憩時間を自由に利用させることを使用者に命じているのは、労働者に義務を課するなどして、その休憩を妨げることを禁じたものであって、労働者が休憩時間中いかなる行為をも自由にできることを保障したのではない。従って、労働者は休憩時間中法の禁ずる行為をすることができないのは勿論、使用者がその事業場の施設及び運営について有する管理権にもとづいて行う合理的な禁止には従わなければならない。」

六 「Xの本件アカハタ配付の行為は、Y会社就業規則第一二条第一項に違反するものであって、Y会社の秩序を乱すものであることはいうまでもなく、また、従前再度にわたり、就業規則にもとづく懲戒処分を受けながら重ねて右規則違反に及んだ点においてその情状は決して軽いものとはいえない難いのみならず、改悛の見込がないものといわれもしかたがない。」

七 「本件解雇がXの責に帰すべきものであることは、前認定の諸事実によって明らかであるから、その意思表示をXに対し口頭でした昭和三八年一月二三日直ちにその効力を生ずるものであって、XとYとの間の労働契約関係は同日限り終了したものといわなければならない。」

〔評 釈〕 結論はともかく、理由づけについて、多少疑問の点がある。

一 判旨一について

Xの行為が「労働組合の行為」であるか否かは結論に影響がないものであるが、これについて判旨が、「労働組合機関の決定によるものでなくても、協約締結能力を有する労働組合の組織の一員としての行為と客観的に認められる行為である限り『労働組合の行為』と解すべきである」としている点、「労働組合の行為」とは何ぞやという、学説

上も未だ定説をみない困難な問題について別に新たな定義づけを与えたものとして注目し値いするが、「労働組合の行為」成立の要件について、全く主観的要素を無視することが、果して妥当なりや否や疑問なきを得ない。但しこの点について深入りすることは適当でないので、一応疑点を指摘するに止める。

次にXの行為が政治活動であり、したがって労働組合法第七条第一号にいう「労働組合の正当な行為」に該らないとする判断には全く異論がないが、「当該労使間の基準の維持改善に関係のない政治活動についてまで使用者はこれを原因とする不利益取扱を禁止するのは労働組合法第七条第一号の趣旨ではない。」としている点は誤解を生ずる虞れがあり、必ずしも賛成しがたい。けだし、右によれば、「当該労使間の基準の維持改善に係る政治活動」については、「労働組合の正当な行為」と解せられる危険が存するからである。政治活動はたとい「当該労使間の基準の維持改善に係る」のあるものでも、「労働組合の正当な行為」として労働組合法上の保護を受くべき筋合いではない。政治活動一般が労働組合法上の保護を受け得ないのは、それが性質上労使間の交渉対象たり得ないこと、いい換えれば使用者に処分の権能の存しないものであることにその直接的理由があり、さらに根本的には、政治活動一般について、特に労働者に特別の保護を加うべき合理的理由が存しないからに外ならない(憲法一四条、同二八条)こと、私の屢々指摘するところである。⁽²⁾

さらに右の「当該労使間の基準の維持改善」(傍点筆者)という用語は、必ずしも明確でなく且つ適切でない憾みがある。むしろ「当該労使間の労働関係に関する基準の維持改善」または、「当該労使間における労働条件基準等の維持改善」とすべきではなかったか? 但しこれは大した問題ではなく、また右が誤植等印刷上の手落ちであれば別問題である。

二 判旨二について

判旨三に関連する部分を除いて特に問題はない。

三 判旨三について

先ず事業場内における政治活動については、場合を分けて考えてみる必要がある。即ち政治活動が、(一)就業時間中に行われる場合、(二)休憩時間中に行われる場合、(三)その他作業が休止されている間、または当該労働者にとっていわゆる非番の間行われる場合の、およそ三つに分つことができる。而して右の(一)が「生産能率の低下を招く」虞れがあることについては、全く疑問の余地がない。また右の(三)についても、これを禁止することは、施設管理ないし業務運営上合理的理由があるといわねばならない。ところが右の(二)については多少問題がある。

元来休憩時間については、能率の維持向上をはかるための企業側自体の立場ないし配慮と、労働者のために心身の疲労回復を図らしめんとする労働基準法上の立場ないし配慮とが交錯していることが認められる。而してここではむしろ、前者の面が問題となるであろう。

さらに事業場内における政治活動と一口にいても、例えばデモ行進の如きものから、単なるピラの配付等に至るまで種々の段階ないし場合がある。

そこで休憩時間に能率の維持向上との関連を求める企業側の立場からみて、休憩時間中における政治活動のすべてが果して能率の維持向上を妨げるものであるかどうかは問題であろう。けだし例えば、ピラの配付の如き、受取るも受取らざるも自由であり、況やこれを読むも読まざるも自由な様態において行われるものについて、右の判断を下すことには躊躇なきを得ないであろうからである。

判旨も、政治活動が事業場内において、且つ休憩時間中に行われるすべての場合について、生産能率の低下を招くとは断じていないのであるが、しかもなお右のすべての場合について、企業側の立場から適法に規制しうるものであるとしているのであって、この点稍説得力を欠く憾みがあるといわねばならない。

四 判旨四について

判旨がいわゆる就業規則二分説の立場に立つものであり、予てこれに反対の立場に立つ私⁽³⁾がここで一般的な反対論を展開することは必ずしも適當ではないので、ただ単に本件、特に事業場内での政治活動禁止に関する就業規則の規定が、「就業規則中労働条件その他労働者の待遇に関する基準を定めた条項」ではないとする判旨の見解について検討するに止める。

事業場内での政治活動の禁止が、それぞれ場合を分けて考察されねばならないことは、前項で指摘した通りであるが、問題を本件の場合に絞って考えてみると、事業場内において、且つ休憩時間中に政治活動をしてはならないとする就業規則の規定は、果して、「労働条件その他労働者の待遇に関する基準を定めた条項」ではないとい得るか、多分に問題であろう。いうまでもなく休憩時間は、労働時間に時間的に膚接するのみでなく、その存在理由からも本質的に密接な関係を有するものであり、且つ、労働時間と一体となっていわゆる拘束時間として観念せられる面をも有し、それ自体重要な労働条件を形成するものである。而してその労働条件としての意義は、単にその時間的長短のみに関わるものではなく、それが如何ように利用せられるか等の、いわばその実質的内容にも関わるものであるといわねばならない。休憩時間中の政治活動禁止の規定はその意味で、単なる施設管理ないし業務運営上の必要から来る取締規定の類として、就業規則中の「労働条件その他労働者の待遇に関する基準」と区別すべきいわれはなく、した

がって判旨の見解は、いわば物の一面のみをみる誤りをおかしているものと評さざるを得ない。而してこれは、本件判旨についてのみではなく、いわゆる就業規則二分説に対して向けらるべき批判でもある。

五 判旨五について

判旨に全く賛成であり、問題はない。

六 判旨六について

特に問題はない。

七 判旨七について

特に問題はない。

- (1) 向山寛夫、ジュリスト新版労働判例百選 二一六頁
- (2) 平岡一実「三菱製紙浪速工場事件について」神奈川法学一卷二号
- (3) 平岡一実「労働協約論」二七頁以下