

日本労働年鑑 第53集 1983年版  
The Labour Year Book of Japan 1983

第三部 労働政策

VI 労働判例の動向

1 最高裁判所判例

最高裁判所判決一覧

この期間に言い渡しのあった労働関係最高裁判例(決定)として以下のものがある。(1)福島県飯坂郵便局事件(二小判昭五六・七・一七)、(2)三菱重工長崎造船所事件(二小判昭五六・九・一八労判三七〇)、(3)地公災基金東京都支部長事件(一小判昭五六・九・二四)、(4)北筑前福祉事務所事件(二小決昭五六・一〇・一二)、(5)高松地方簡易保険局事件(一小判昭五六・一〇・二二労判三七三)、(6)福岡県職員事件(一小判昭五六・一〇・二二)、(7)勤労鹿児島機関区事件(一小判昭五六・一〇・二九労判三七七)、(8)国鉄岩国基地撤去闘争事件(二小判昭五六・一二・一八)、(9)電電公社此花局事件(一小判昭五七・三・一八労判三八一)、(10)全電通東北地本事件(二小決昭五七・三・一八)、(11)国労損害賠償請求事件(二小判昭五七・三・一九)、(12)林野税務署事件(一小判昭五七・四・一)、(13)大成観光事件(三小判昭五七・四・一三労判三八三)、(14)都建設局事件(一小判昭五七・五・二七)。

右のうち、注目すべき判決としてリボン闘争に関する大成観光事件、ストライキの賃金カットに関する三菱重工長崎造船所事件、および公務員の総選挙における応援行動に関する高松地方簡易保険局事件の三つをとりあげ、若干の解説を付して判旨を掲げる。

主要判決

[大成観光＝ホテル・オークラ事件]

ホテル・オークラ労働組合は、昭和四五年九月賃上げ要求で団交を重ねたが妥結に至らなかったため、一〇月三日会社に通告のうえ、同六日午前九時から八日午前八時まで要求貫徹と書かれたリボンを着用する「リボン」闘争を実施した。会社は就業規則に基づき組合三役にたいし、平均賃金半日分を減給する懲戒処分をおこなった。これにたいし組合は右処分撤回を求めて交渉したが、決裂。同月二八日午前七時から三〇日午後一二時までふたたびリボン闘争を実施した。会社は一月一九日組合三役に譴責処分をおこなった。組合は、右懲戒処分につき不当労働行為の救済申立てをしたところ、東京地労委は、本件リボン闘争は正当な争議行為であるとして、右処分の取消しを命ずる救済命令を発した。

しかし、右命令の取消しを求める行政訴訟において一審の東京地裁は、ホテル側の主張を認め、処分を正当として救済命令を取り消した。その理由は、(1)勤務時間中にリボン闘争をおこなうのは、労働者の義務に反し、組合活動としても許されない。(2)リボン闘争にたいし使用者は賃金カットなど対抗手段がとれず、争議行為としても認められない。(3)リボン闘争はホテルの品格信望を落とすなどの損害を与える、というのにあった。二審の東京高裁もこれを支持して控訴を棄却した。

リボン等を着装して就労するいわゆる「リボン闘争」が「組合活動」にあたるか、それとも「争議行

為」と評価されるかどうかについては学説・判例の分かれるところであった。最高裁は、昭和五二年の目黒電報電話局事件において職員のプレート着用就労にたいする当局の懲戒処分を是とする判決を下していたが、同事件は「政治活動」としておこなわれたものであったから、本件の先例とはみられず、最高裁が私企業のリボン闘争についてどのような判断をするかが注目されていた。

上告審の最高裁判決は、原審判決を結論として正当とし、全員一致の決定で上告を棄却した。判決理由は左のようにきわめて簡単であり、論旨必ずしも明快といえない。ただし伊藤裁判官が結論において変わりはないが、かなり詳細な補足意見をのべた。

### 【判決理由】

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、昭和四五年一〇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、裁判官伊藤正己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。

### 【裁判官伊藤正己の補足意見】

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あたる、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なかったと判示している。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な  
い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  
たらな  
いとすべきである。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  
が問題となる。

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つ  
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)第七七七号同五二年一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、服装規定の違反に関する所論につき、一般にリボン闘争が使用者の定める服装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装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。

日本労働年鑑 第53集 1983年版

発行 1982年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月4日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1983年版(第53集)【目次】 次のページ → ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---