

どっち向き合う！ 合同労組

対応の基本原則

使用者に圧力加える

1 労働組合にとっての重要性

労働組合は、組合員の労働条件に関する要求を使用者に対して行うが、労働組合がその要求を実現するほとんどの場合、使用者が労働組合の要求を受諾するか、労働組合（または要求をしている当該労働組合員）が裁判所または労働委員会のような第三者機関に訴え、その第三者機関より自らの要求を是認する判断（例として裁判所の勝訴判決）を得るといった方法による。

このうち、第三者機関へ訴えるという方法は、時間および費用がかかるため、労働組合としては、極力、団体交渉を通して使用者に受諾させることでめざす傾向がある。

この傾向は、合同労組の場合も原則として同じである。というの、合同労組は、職場内にその合同労組の組合員が1人または2人といった少人数の場合が多く、そうした少人数のために第三者の判断機関に訴えるのは、費用と時間の効率が悪いと

考えがちだからである。無論、合同労組でも同じ職場の多人数が所属している場合はこの限りではないし、仮に少人数である場合であっても、その少人数もしくは合同労組の幹部が闘争を好む傾向にある場合は、早期に第三者の判断機関に訴えてくる場合もあるが、比較的少数の事例である。

そこで、労働組合は、自らの要求を使用者に受諾させるため、使用者に対して様々な圧力をかけてくる。

この行動の種別は多岐にわたるが、殊に合同労組の場合、上記の圧力行動の多くが街宣活動であり、その中心がビラ配布行為である。

街宣活動に積極的

労働組合一般でいえば、使用者に圧力をかける最大かつ典型的な行為は同盟罷業（ストライキ）であるが、合同労組の場合、

ビラ配布

社内での活動は違法

企業秩序を乱す恐れ

同じ職場に属している組合員が少数なので、ストライキに打って出たところで、使用者としてはさして痛痒を感じない。従って、合同労組の場合、使用者に対して直接的な打撃を与えようというのではなく、ビラ配布行為および街宣活動によって、自らの主張（その中には自らの一方的な事実認識や評価が

ら、ビラ配布、街宣活動による企業のマイナスイメージの作出に積極的であることは多い（例として、入学式や卒業式会場に



高井・岡芹法律事務所
所長弁護士 岡芹 健夫

2 社内における配布

使用者の企業内におけるビラ配布は、実質的に秩序を乱す恐れのない特別の事情が認められる場合でなければ、原則として違法であり（電電公社目黒電報電話局事件最判昭52・12・13）、これは、就業時間中であるか否かを問わない。というのは、休憩時間中であっても、職場内の施設管理や他の職員の休憩時間の自由利用を妨げる恐れがあり、その内容次第では企業秩序を乱す恐れがあるからである。ただし、組合員が、就業時間外の10〜20分程度の間、当該企業の従業員に平穩に配布したような場合には、合法と認められることもある（明治乳業事件II最判昭58・11・1）。ただし、これも、企業の顧客、事業上の関係者に配布するような場合は別であろう。

また、表現行為についても、「ポイ捨て」、「不当解雇」といった扇情的な表現であっても、組合活動として社会通念上許容されるとされている（銀行産業労働組合事件II東京地判平17・3・28）。

このように、労働組合の言論は特別に保護されているのが現在の裁判例ではある。ただし、虚偽事実を含めて流布する労働組合の街宣活動について、既に裁判所手続において組合員への解雇が有効であることが公権的に確定しているにもかかわらず、当該解雇の撤回をめざして行われたものであること等を理由として違法とした裁判例や（東京・中部地域労働者組合事件II東京高判平17・6・29）、労働組合が街宣活動で流布した事実（使用者が組合弾圧目的で当該組合員の暴行・傷害事件でつちあげて組合員を不当解雇したとの事実）について組合員が信じたとも、信するに十分な理由があったとも認められないとして、上記街宣活動を違法とした裁判例もある（加部建材・三井道路事件II東京地判平15・6・9）。

扇情的表現も許容

3 社外における配布

社外におけるビラ配布は、企業の施設管理権上の制限がないので、違法とされる幅が狭くなる。実務上、多々問題となるのが、合同労組が虚偽の事実を挙げて使用者を誹謗・中傷するビラを配布するといった場合である。

このビラ配布については、通常ならば名誉毀損に該当し違法といえる内容を含むビラであったとしても、労働組合は団結権、団体

ことについて躊躇しない傾向が強く、なおさ

ビラ配布の態様に即して、労働組合のビラ配布の合法・違法性に言及する。