

施設管理権の濫用

宮崎, 鎮雄

<https://doi.org/10.15017/1482>

出版情報 : 法政研究. 31 (2), pp.63-78, 1964-12-15. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

施設管理権の濫用

宮崎 鎮雄

弘南バス懲戒解雇事件

昭和三十九年四月十四日 仙台高裁秋田支部判決、労法旬別 No. 五三〇

この判決は、「東北の三池争議」とまでいわれ、非常に激しく斗われた私鉄総連弘南バス労組の昭和三十五年春斗において、二名の活動家が懲戒解雇処分を受けたことに関係するものである。この判決の問題点は、大きくわけて、労働協約上の解雇協議約款に関する問題と解雇理由としての使用者側の施設管理権の限界ということであるが、以下、特に施設管理権と組合活動をめぐる問題に焦点を合せて考察したいと思う。

〔事実〕

控訴人弘南バス株式会社（以下会社という）は、一般乗合旅客自動車運送事業を営み、被控訴人〇およびAは、ともに会社弘前営業所の車掌で、日本私鉄労働組合連合会弘南バス労働組合（以下組合という）の組合員であり、それぞれ、同組合車掌支部の支部長および副支部長の地位にあった。本件では、会社が、右二名を、(1)職場内に無断でピラ等の掲示をしたこと、(2)三月二十一日から三日間および三月三十一日から三日間、会社の許可を受けることなく職場集会をひらいたこと、(3)職場で労働歌を高唱し業務を妨害したこと、(4)指名ストあるいは出勤停止中に職場内に立入

り秩序を紊乱したこと、などを理由として懲戒解雇に処したのである。

さて、本件懲戒解雇理由と関連して、裁判所の認定した事実は次のとおりである。

一、解雇理由(1)(ピラ等の掲示)について

ピラ等の掲示に関しては、労働協約第一六条「組合が組合員のためにする公示の文章及びその他の掲示は組合事務所並びに会社組合協議した場所において行う」、就業規則第八条「就業時間又は会社管理の敷地及び施設内における組合活動については、特に労働協約で便宜を認めた場合のほかは許されない」、同第五八条「社内において業務外の集会、放送、宣伝若しくは文書の配布、貼付、掲示その他これに類する行為をするときは責任者はその目的、方法、内容、参加者その他必要な事項を届出て予め許可を受けなければならない」等の諸規定がある。

1、被控訴人らは、共同して、三月十五日頃から四月上旬頃までの期間に、車掌控室において、会社の許可を受けることなく、組合用掲示板以外の箇所に組合のピラまたは組合旗を掲示し、その所定外掲示につき上司よりたびたび警告、制止され、職権除去をも受けたにかかわらず、右警告、制止にしたがわず、無許可掲示を反覆、続行し、さらに会社職制に対して反抗し、守衛が右無許可掲示物を除去するに際しては、それを妨害した。

2、右の無許可掲示物は、車掌控室の壁の空いた箇所に掲示されたほか、会社業務用掲示物または黒板の一部を隠蔽するような仕方でも掲示されたが、これによって、会社の運行管理その他の業務が現実に阻害されたようなことはなかった。そして掲示されたピラの内容は、主として団結を呼びかけ、第二組合の結成に憤懣をぶちまけあるいはそれを会社の分裂策によるものと責問し、組合脱退者を列挙し、職場に暴力団横行と非難するものまたは他からの激励文であるが、なかには、替歌の歌詞で弘前営業所長を誹謗・中傷するものもあった。しかし、車掌控室は営業所の二階にあるので、被控訴人らの掲示したピラが乗客や一般公衆の目に触れることはなかった。

3、車掌控室は会社事務室と隣接しており、両者の間の仕切りには、ガラス戸付出入口と車掌の業務に関する事務取扱いのための受付口三箇所がある。被控訴人らは、共同して、三月三十一日から三日間、毎日一九時頃から車掌控室において車掌支部の職場集会を開催し、その際、会社の許可を受けることなく、車掌控室の壁から取りはずした組合ピラを使用中の受付口一箇所を除く他の受付口および仕切りのガラス建具に、「通行禁」なるピラおよび組合旗をガラス戸付出入口にそれぞれ掲示し、事務室からする車掌控室の透視を遮断したので、車掌担当点呼執行者の運行事務の遂行ならびに車掌による運行カードおよび車掌日報の作成、提出を多少阻害したが、一応それらの事務も実施され、その他の会社業務に支障を与えることはなかった。

二、解雇理由(2)（無許可集会）について

組合活動のための会社施設の利用については、労働協約第一五条「会社は組合に対し組合事務所として会社の一部使用を認め、これを無償で貸与するものとする。尚組合活動上、車輛その他の施設を必要とする場合、組合は最少限度の使用料を支払い許可を得て使用することができる」との規定がある。被控訴人らは、会社の許可を得ないで、三月二十一日より三日間および三月三十一日より三日間、それぞれ毎日一九時頃より一時間ないし一時間三〇分の職場集会を開催し、それに関して次のごとき事実がある。

1、被控訴人らは、共同して、上司から警告、制止を受けたにもかかわらず、これにしたがわないで、右職場集会を、予備者（本番勤務の車掌の万一の事故に備えて待機する予備の車掌）の待機する車掌控室において、勤務時間外の車掌支部組合員五〇名位を集めて開催し、会社の職制に反抗した。

2、右各職場集会においては、組合本部役員（斗争委員）からの団体交渉、争議経過の報告、賃金問題の説明、組合の分裂に関する討議等が平穩のうちに行なわれ、その後労働歌を合唱し、散会した。

3、車掌控室は営業所の二階にあり、その真下に乗客待合室がある。車掌控室は、車掌の乗車準備、休憩、食事、運行カード、車掌日報の作成提出、点呼執行者からの指示受領、予備者の待機等に使用され、ラジオは平常五時頃から二二時頃までつけっぱなしにされており、乗務関係以外の一般従業員は一七時に退社し、一九時になると、待合室は閉鎖され、その後は同待合室での従業員によるブラスバンドの練習も許されていた。本件無許可集会については、三月三十一日から三日間においては、ピラ等による事務室からの車掌控室の透視遮断によって多少の業務阻害があったけれど、三月二十一日から三日間については、会社業務には何ら支障をきたしてはいない。なお本件職場集会を開催するに当って、被控訴人Oは、会社が三月九日告示によって、組合の指名ストに対抗して、会社施設を利用する無許可集会を禁止したので、会社との無用の紛争を避けるために、三月二十一日からの集会および同月三十一日からの集会につき、それぞれ使用許可願を会社側に提出した。しかし、会社側はいづれもそれを許可しなかった。

三、解雇理由(3)および(4)（労働歌等の合唱その他の秩序紊乱、業務妨害行為）について

1、被控訴人等は、指名スト中組合が分裂し、会社職制による組合の切崩し、第二組合への加入勧誘が行なわれていたことにかんがみ、車掌支部の団結と組織防衛を図るため、共同して、会社の許可を受けることなく、三月二十五日頃から四月始め頃までの間、しばしば、乗務関係以外の一般従業員の勤務時間中に、予備者が待機したまた休憩中の車掌が現在する車掌控室において卒先音頭をとって煽動し、労働歌や営業所長を誹謗・中傷するとき歌を合唱させ、上司の警告、制止に従わず、むしろ反抗的に歌を高唱させ、よって職場を喧噪ならしめ、車掌控室に隣接する事務室における執務を多少阻害した。しかし、このことからただちに、右合唱により従業員の就業および会社業務に著しい支障を生じたと認めることはできない。

2、被控訴人等は、三月二十一日職場集会を強行したことを理由に同月二十五日から十四日または十日の出勤停止

に処されていたところ、その間、指名ストに参加し、その一環として、しばしば車掌控室に立ち入り、もしくは営業所内を徘徊し、組合宣伝を行ない、守衛から出勤停止期間中であることを理由に、同営業所から退去すべき旨の社長の警告を伝達され、一旦退去したが、再び立ち入った。

〔判 旨〕

一、「車掌控室の組合用掲示板は昭和三十二年秋頃設置されたが、その後間もなく、同掲示板以外の箇所であっても、車掌控室の空いている箇所に組合のビラ、クラブ活動文書等を掲示するには、平常時たると争議時たるとを問わず、会社の許可を受けたことはなく、これに対し会社はなんらの警告、制止をなさず、黙認、放置してきたために、車掌控室内の組合用掲示板以外の空いた箇所における組合ビラ、クラブ活動文書等の無許可掲示を当然の許容行為視する慣行が成立していた……。会社による施設管理権の行使は無制限に許されるものではなく、団結権にもとづく組合活動との関係で調和的に制限さるべきものと解すべきところ、会社が三月九日告示をもって右無許可掲示許容の慣行を組合活動に関する限りで一方的に否認したことを相当とすべき事情が当時存在したことを認めるに足る証拠なく、他方、組合は同月七日指名ストに突入し、その団結維持、強化のための宣伝活動の必要が高まってきた時期であるから、指名スト開始の直後突如なされた右告示はもっぱら組合対策の意図からなされたものと推認すべく、これによる一方的慣行否認は施設管理権に籍口して団結権にもとづく組合活動を不当に抑圧、制限するもので、施設管理権を濫用するもというべく、許されないところである。したがって、組合ビラの無許可掲示許容の慣行は、右告示にかかわらず、なお有効に存続するものというべきである。」

「会社が三月三十一日から三日間の職場集会の際、いづれの集会においても、常時雇傭の守衛約五名のほかに一見やくざ風の一癖ありげな臨時守衛約六名を職場集会の開催された車掌控室に隣接する事務室に配置し、同人らをして

事務室から車掌控室との間の仕切りの窓ガラス越しに職場集會に参加した組合員を睥睨させ、参加組合員、ことに女子組合員に心理的威圧を加えて畏怖感を与えたため、被控訴人らは、その心理的威圧を排除するとともに、臨時守衛らとの摩擦を避け、職場集會の早期かつ円滑な進行を期する目的で、前叙認定のように組合ピラ、組合旗をもって右事務室からする車掌控室の透視を遮断したことを認めることができ……（これは）前叙の慣行を逸脱するものであることは明白であるが、その逸脱は……これ全く会社の誘発により惹起されたもので、会社の妨害行為に対する防衛措置にすぎず、これがため前叙認定のように車掌担当点呼執行者の運行管理事務の遂行ならびに車掌による運行カードおよび車掌日報の作成、提出を多少阻害したとしても、懲戒事由に該当するほどの過剰行為とは認められず、右逸脱を誘発した会社自身においてこれを責問することは信義則上到底許されないから被控訴人の右行為を……懲戒解雇の対象となすことはできないものといわねばならない。」

二、会社は、三月七日組合が指名ストを実施するや、同月九日告示をもって、これまで黙認してきた会社施設を利用する無許可職場集會を禁止し、本件職場集會についても、被控訴人〇から出された二回の許可願を、いづれも相当の理由なく不許可としている。その際、会社は、営業所の近くにある弘南バス労働会館の使用を被控訴人らに勧めているが、「職場集會の使用許可願が不許可となったのはいづれも各職場集會の第一日目の昼頃であるから、かように職場集會の開催を目前に控えた時期にその会場を変更すれば、参加者の減少を招く危険があること明白であり、また右労働会館を使用するには費用も要することであるから、職場集會の会場を車掌控室から同労働会館に変更することによって組合活動上の不利益を受けること明らかであり、しかも当時は指名スト中組合が分裂し、組合ないし車掌支部の団結と組織防衛の喫緊の必要がある時期であってみれば、被控訴人らにとっては同労働会館、車掌控室のどちらを会場として使用するかはどうみてもよいというような問題ではなかったといわねばならないから、被控訴人らが故

意に同労働会館を使用しなかったものとはいえないし、故意に使用しなかったことを認めるに足りる証拠もない。そして、会社が……：職場集会の使用許可願を許可し車掌控室を使用させるについて業務上の支障その他の不都合があったことはこれを認めるに足りる証拠なく、……：会社の業務になんらの支障をも与えなかったことに徴し、会社が被控訴人〇の提出した二回の使用許可願を許可することによって受けるおそれのある不利益は皆無に近いものであったと推認される。してみれば、会社は車掌支部の職場集会開催の緊急の必要がある時期に……：職場集会の使用許可願をいづれも相当の理由なくして不許可としたものというべく、もっぱら組合対策の意図からなされたことがうかがわれるので、右不許可は施設管理権に籍口して団結権にもとづく組合活動を不当に抑圧、制限するもので、施設管理権の濫用として許されないとはいわねばならない。かような場合には、職場集会が会社施設において許可なくして開催されたとしても、許可にもとずき開催された職場集会と同視するのが相当であるから、会社業務の妨害その他の特段の事情がない限り、職場秩序違反としての違法性ないし反価値性を欠くものというべく、会社は無許可集会という形式的違法をとらえ、これを懲戒解雇事由となすことを得ず、また会社はこの無許可職場集会を受忍すべき義務があるものというべきであるから、それが上司の警告、制止にしたがわないでなされたとしても、これまた職場秩序違反としての違法性ないし反価値性を欠き、これを懲戒解雇事由となすことを得ないものと解するのが相当である。」

三、「本件指名ストには少数の組合員が参加したにとどまったために、会社業務の正常な運営の阻害はきわめて僅少にとどまり、バスの運行に支障をきたすことは全くなかったこと前叙認定のとおりであり、かかる場合に指名スト参加者が職場に立ち入り、組合活動をなしたとしても、ただそれだけでは労使対等の実現の見地からみて正当な争議行為の範囲を逸脱するものとはいえない。被控訴人らが指名スト参加中車掌控室に立ち入り、もしくは営業所内を徘徊し組合宣伝を行なったことは右認定のとおりであるが、その行為自体により会社業務の妨害その他特段の事情が生

じたことの証拠はないから、右被控訴人らの行為は正当な組合活動というべく、これを懲戒解雇の対象となすことを得ない。」

「出勤停止につき就業規則第一九九条三号は、「誓約書を提出させ、且四日以上十四日以内出勤を停止し、将来を戒める。その間賃金を支払わない。」と規定していることが認められ、これによると、出勤停止の法的効果は、誓約書提出義務を負わせ、かつ、使用者において賃金支払の責を負うことなしに雇傭契約にもとづく労働者の労務の提供を出勤停止期間中拒否しうることにあり、出勤停止はかように不利益な法的効果を労働者に帰することにより将来の戒めとなす趣旨であって、右以外になんらの法的効果も生じず、したがって、当該労働者が会社構内に立ち入り組合活動をなすことを禁止する効果を生じるものではないと解すべきであるから、出勤停止期間中労働者が会社構内に立ち入り組合活動をなしたとしても、これのみをもっては直ちに組合活動の正当性の限界を越えるものとはなしがたい。被控訴人らは右認定のように出勤停止期間中指名ストの一環として車掌控室に立ち入り、もしくは営業所を徘徊し、組合宣伝を行なったが、その行為自体により会社業務の妨害その他特段の事情が生じたことの証拠はないから、右被控訴人らの行為は正当な組合活動というべく、これを懲戒解雇の対象となすことは許されない。」

（本件原審は、昭37・4・23青森地裁弘前支部判決〔労民集一三・二、五一二〕であるが、同判決は、施設管理権と組合活動という点では何らの判断も示しておらず、もっぱら懲戒権の範囲内で、当該懲戒解雇の不当性を判示している。）

〔研究〕

労働組合が、組合としての活動をなすにあたり、その一環として企業施設を利用して、ピラ貼り、集会その他企業施設利用の活動をなすことは、特に労使間が争議状態にある場合、きわめてしばしばおこなわれることで、今日では周知の事実であろう。そして、このようなピラ貼り、職場集会等の企業施設を利用する組合活動が、それ自体として

は、労働者に保障されている団結権、団体行動権の範囲に属するものだとしても、それが、使用者の意に反してなされた場合、いわゆる施設管理権（所有権のもつ一機能としての物的管理機能）との衝突・抵触の問題が生ずるのである。

ところで、一般に労働組合が、当該企業の諸施設を利用して各種の組合活動をなす場合、使用者が施設の所有権ないし管理権を根拠として、これらの組合活動をその時期と必要に応じ、随時これを禁止ないし制限することができるであろうか。とりわけ、施設管理権の侵害を理由に懲戒処分をなすことが許されるであろうか。

憲法第二八条が、労働者の団結権、団体行動権を保障している意味を考えてみる必要がある。労働者の団結ということは、単に労働組合を結成し、規約を作成し、役員を選出するという形式をとるのえればそれでよいというものではない。さらにすすんで、労働者の生活を向上させるための日常活動、団結を維持、強化するための諸活動、たとえば各職場での日常要求をまとめあげたり、組合組織・斗争のあり方などを討議するための会合、組合の方針や要求、情勢などに関するピラ、懸垂幕等の掲示、職場へのオルグ活動、さらに示威運動などというような各種の組合活動があつて、はじめて団結にいぶきがふきこまれ、労働者の生命につながる基本的権利としての意義をもってくるのである。その意味では、労働組合の日常活動を制限、禁止する措置は、そのほとんどの場合が、労働基本権に対する制限、禁止を意味するわけであるから、そこには、当然のことながら、合理的理由がなくてはならないのである。くわえて、わが国労働組合の大部分が、企業別組織であるという事実が強調されなければならない。組合組織が企業別であるということは、日常の組合活動において、企業施設利用の必要性を決定的なものにしてしている。したがって、これら組合活動により、使用者の施設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問題を理解するとしたら、労働法上の問題の解決は決して正しく処理されることはないであろう。その場合、当

然のことながら、労働者の組合活動も、使用者の所有権、管理権と同様に、法的に尊重されなければならないのである。いかなれば、組合活動との関係において、施設管理権を有する使用者は、ある一定の範囲において、組合の施設利用を受忍しなければならぬ法的義務を負っているのである

（全電通東海地本事件、昭38・9・28名古屋地判〔労法旬別16五一九〕、靱井常喜「施設管理権と組合活動」〔労法旬別16五二四、七頁、青木宗也「職場内の組合活動」総合判例研究叢書、労働法10一四頁、片岡昇「法からみた労使関係のルール」一一〇頁参照）

なお、この問題は、とりわけ不当労働行為制度上の「正当なる組合活動」との関連で問題になるわけであるが、今日では、団結権の内容として、それが企業施設を必然的に利用せざるを得ないということも含めて、その侵害に対して「民法上、占有権の侵害に対して認められる妨害予防の請求権と同様の請求権をも認めるべきである」との主張がなされていることに注目すべきであろう（片岡「団結と労働契約の研究」二二頁、後藤清「組合の秩序と経営の秩序」経営権、団交権をめぐる法律問題一一〇頁以下参照、使用者の団結侵害）。

（近江絹糸大垣工場事件昭29・7・24岐阜地決、労民集五・三、三五七頁がある。）

施設管理権というのは、いうまでもなく、使用者の企業施設に対する所有権または占有権にもとづく物的管理権能以上のものではない。そうだとすれば、それが侵害された場合、刑事上の救済および民事上では物権的妨害排除なし予防の請求か、不法行為にもとづく損害賠償請求が問題になるのはともかく（いづれにしても、「使用者の施設管理権も使用者が労働組合に対して施設利用の便宜を拡張するか、禁止の解除を行なうとかの意味でなく、権利の本質的な場において制約をうけるとの意味において影響をうけ、そこから生ずる使用者の不利益は、使用者においてこれを受忍すべき」であるという基本的態度が貫ぬかれるべきであろう。前掲、全電通東海地本事件判決および新潟電務区新津電修場事件、昭38・11・27新潟地判、労法旬別16五二五など参照）、侵害者が従業員であることから、ただちに懲戒解雇のごとき労働契約上の制裁が許されてよいものだろうか。施設管理権が労使関係において、もっとも実践的意味をもっているのは、まさにこの点であるが、施設管理権と懲戒とを結びつけるものは、少くとも、労働契約上の義務

違反という事実がなければならぬのである。つまり「従業員なるがゆえに特に制裁の対象となしうる『施設管理権』侵害とは、単に無断で施設を利用したというだけでは足りず、さらに生産業務の円滑な運用の維持としての職場規律をみだしたという客観的条件が必要」なのである（（靱井、前掲労法旬報五一四、八頁、松岡三郎「組合活動と施設管理権についての基本的考え方」季労四四号、五頁以下参照））

そこで、本件を全般的に概観してみると、次のごとき特徴点に気づくのである。

第一に、懲戒解雇理由とされている組合掲示板以外の箇所への組合ビラの掲示にしても、無許可の職場集会開催にしても、ともに、当営業所においては、これまで慣行的に黙認されてきたことであり、したがって、その禁止または不許可と懲戒処分は、はじめから争議対抗措置としてなされたことが明白である。第二に、本件の問題のほとんどすべてが、車掌控室という限られた施設での出来事であり、しかも、裁判所の認定では、そこでの懲戒解雇理由となった行為は、若干を除き、いづれも業務の著しい阻害、すなわち職場規律の紊乱などという事態を惹起していないということである。したがって、本件懲戒解雇の不当性は、多言を要しないほど明白であり、その限りでは、本判決が、特別理論的にすぐれているというわけではなく、いわば、事態の性格から当然の結論を引き出したものといわなければなるまい。しかし、本判決を右のように評価するだけでは、もちろん、その意義を十分に明らかにしたことはならない。本件無許可のビラ貼り、職場集会在、労働協約および就業規則の関係条項に照らしてみるならば、形式的には、それに違反していることは明らかである。したがって、事態を実質的かつ総合的にみないならば、結論はまったく逆になったであろう（（問題を形式的に処理した例としては、日本碍子解雇事件、昭35・4・11名古屋地決、労民集一一・二、三五九、駐留軍沢の町モータープール事件、昭37・5・24最高裁））。本判決が、その点、非常に詳細にこれまでの慣行、施設の性格、当該施設における業務の内容および組合の争議行為に対する会社側の対応、さらに第二組合の発生にみられるごとき争議中にお

る団結の維持、強化にとって特別に困難な条件など、実にこまかく諸般の事情を考慮に入れている点は、高く評価されてしかるべきものと思う（青木前掲三四頁以下参照、ビラ貼りについて、一般的にこのような立場を認めるもの）。たとえ

ば、施設管理権と組合活動に関するリーディング・ケースと目される昭和三十五年十月三十一日の理研コラダム事

件東京地裁判決（労民集一・一五、一二四五）が、無許可職場集会については、「従前会社が組合の申出があれば施設管理に差支えな

い限り講堂の使用を許可していた」というこれまでの慣行、および「施設管理上特に差支えがあったものと認むべき

証拠はない」という当該施設管理上の特別の必要性という二つの基準から、その正当性を判断したのに、ビラ貼りに

ついては、その立場を貫ぬかず、「ビラ等を貼付することを承認する趣旨の協約ないし慣行の存在が認め難い」とい

う点だけを強調して、理論的統一を欠いていた（松岡、前掲季労四四号一七頁同判例研究「争議中の集会と会社施設の使用」季労四〇号六二、三頁参照）のに対して、一段と進

んだ立場に立っていることが認められる。

以下判旨に就いて若干の問題についてみてみよう。

一、裁判所の認定によれば、会社は、組合が指名ストに突入するや否や、車掌控室の無許可ビラ等の掲示を禁止したのであるが、それまでに、争議時たると平常時たるとを問わず、さらに組合用掲示物に限らず「無許可掲示を当然の許容行為視する慣行が成立していた」のであるから、その意味では、施設そのものの性格からみるかぎり、車掌控室がビラ等の掲示によって、その効用がそこなわれるといったようなことは、まったくないわけである。このことは、同控室が、営業所の二階にあり、公衆の出入りがあるところでもなく、さらに、車掌の休憩、食事にまで使用されていることからみても、特に外観を問題にしなければならないというものでもないもので、この点からも肯首しうるのである。したがって、この慣行否認を合理化するためには、組合側の掲示方法が特に施設の効用をそこない、ひいては業務運営を阻害するものと認められなければならないわけであるが、そのような事情も存在しない。しかも、会社が否

認した無許可掲示は、組合用掲示にだけであるから、その点からすれば、不当労働行為（支配介入）に該当する余地があるだけでなく、それを無視して、ビラを掲示しても、それは懲戒の対象とはなりえないといえる。さらに、ビラ等の宣伝活動は、組合活動にとって欠くことのできないものであることはいうまでもないが、組合側としては、指名スト突入以後、組合分裂という事態のなかで、団結の維持、強化のための宣伝活動の必要性が高まっていた時期でもあるので、会社側の再三の警告、制止、職権排除を無視して、無許可掲示を続けたわけであるが、右に述べたような事情のなかでは、たとえ、それが反覆継続しておこなわれたとしても、使用者が懲戒の対象とすべきものではないといわなければならない。なお組合旗の掲示については、それが組合の象徴であることからみて、争議中、それが組合員に常時見守られるような場所に掲示または設置されることは、いわば社会通念上当然のことであろう。判決が「一方的慣行否認は、施設管理権に籍口して、団結権にもとづく組合活動を不当に抑圧、制限するもので、施設管理権を濫用するものというべく、許されないところである」としているのは、まったく正当といわなければならない。

ところで、三月三十一日から三日間の職場集会において、ビラ、組合旗等の掲示により、事務室からの車掌控室透視を遮断したことについては、職場集会が正当である限り、いわば、それを成功させるための内部的措置であって、その意味では無許可掲示の問題というよりは、むしろ職場集会の運営の問題として理解すべきではなからうか。とりわけ、会社側が、やくざ風の臨時守衛を雇い入れ、威圧的対抗をなしてきたことからみて、まったく正当なる防衛措置であったといわなければならない。判旨もこのような立場を一応考慮していることがうかがわれる。

二、無許可集会についても、使用者側の合理的理由のない慣行否認という点で、前述のビラ等の掲示と同様に、集会は正当なる組合活動だといわなければならない。ここでは、若干の問題点についてふれておきたい。

第一は、運輸事業における乗務関係従業員の特殊性ということである。つまり、運輸事業における乗務関係従業員は、日常業務において、多数の者が同一場所で就労することが、業務の性質上、まったくないといってもよいであろう。しかも交替勤務が原則となっていることから、全組合員の意思を統一させるには、指導部が格別の努力を要請されるといわなければなるまい。本件についてみるに、以上のことから、車掌控室は、全組合員への連絡センターであり、容易に集まれる唯一の集会場所であって、いわば車掌支部の拠根地ともいえるものだったに違いない。その意味では、同控室は、車掌支部の団結、組合活動にとって決定的意味を有していたと思われるのである。したがって、ここでの集会を許可しないということは、団結のカナメをうばうことに等しく許されないものといわなければならない。

第二は、本件職場集会開催に際して、被控訴人Oから許可願が提出されたのであるが、会社側は手続上の不備を理由にそれを許可しなかったことに関連する問題である。一般に、企業施設を利用して開催される職場集会について、手続上の理由による不許可が許されるものであろうか。右にみたごとく、本件車掌控室のように、組合活動にとって決定的意味をする施設の利用に関しては、団結権保障の基本的意義からみて、会社側は、その利用を受忍しなければならぬものと思われる。その場合、不許可の理由として考えられるのは、当該施設が破損しているとか、または倒壊のおそれある場合のごとく、純粹に物的管理の必要性がある場合か、または、会社自らが、業務上の必要性から当該施設を同時刻に使用するというがごとき事情がないかぎり、許可願の署名如何というような手続上の不備を理由に施設利用を拒否できないと解される。

第三に、会社が被控訴人らに対して、職場集会の場所を弘南バス労働会館に移すことを勧めたことに関連する問題がある。つまり、適当な代替場所の提供ということが、組合の予定する特定の施設利用を拒否または不許可にする理

由となりうるかということである。この場合、代替施設が会社管理のものでないならば、たとえ、会社施設に隣接していたとしても、不許可の理由とすることはできないと思われる。というのは、すでにふれたように、団結権、団体行動権の保障ということは、その本質的意味において企業施設の利用をふくみ、そのことによって、使用者側に一定の不利益があったとしても、それは使用者が受忍すべきものだとするのであるから、組合自らが、企業施設に近い企業施設外の場所に職場集会の会場を移すことは自由であるが、使用者側がそれを強要することはできないものといわなければならない。代替施設が会社管理のものである場合は、客観的にみて、集会所の変更改が、団結の維持、強化にとって障害にならない限り、代替施設提供により、当該施設の利用を拒否することが、使用者に許されるものと解される。施設管理権は、いうまでもなく、使用者の企業施設に対する所有権または占有権の一機能であるから、施設利用の組合活動により、特定の施設の利用まで受忍義務があるとは思われないからである。しかし、組合活動の多様性、施設の多様性からみて、一定の組合活動にとって、もっとも効果的な施設利用が、当該企業における慣行などとも関連して、特定化することは考えられることである。したがって、組合側の団結の維持・強化にとって、具体的にそれほど影響がないとしても、使用者側にとって、特別の利益または理由もないのに、代替施設の提供を理由に、当該施設の利用を拒否または不許可とすることは、組合活動に対する不当な干渉とみなされることがありうるといわなければならない。本件においては、時間的理由などで職場集会への参加者の減少等、具体的情況のなかで、組合の団結維持、強化にとって、著しい悪影響があると認定されているのであるから、判旨は正当だといわなければならない。

三、指名スト中の職場への立入りに関しては、基本的には職場占拠型争議行為の問題として考えるべきものと思われるが、いづれにしても、立ち入り自体は、正当なる争議行為の範囲を逸脱するものでないことは、判旨のとおりである。さらに、出勤停止期間中の職場への立入り、組合活動に関しては、判旨が実に明解にこたえているので、紙数

の関係もあり、ここではとりあげないことにする。

最後に、この判例研究をおわるにあたって、若干の感想をのべてみたいと思う。

施設管理権なることばが、使用者側の政策意図の現われであるとの指摘が、すでになされているのであるが(松岡、前掲季労四四号、靱井、前掲労法旬五二四、「組合」)、本件をみて、その感を一層深くするものである。使用者側が、それを使用活動と施設管理権特集(労法旬四四八参照)する時、とりわけ、争議對抗手段として用いることに注意をむける必要がある。施設管理権は、実践的には、まさしく使用者の企業施設に対する所有権の濫用形態をあらわしているといっても過言ではあるまい。

これに対して、すでに、これまでかなりの数の判例があるが、その多くが、施設管理権と組合活動の調和ということに、それなりに意をつくしている(青木前掲参照)。そして、最近のいくつかの事例(たとえば、ともに刑事事件ではあるが、前掲全電通東海地本事件判決、新潟電務区事件判決な)は、本件判決も含めて、団結権保障の意義について、改めて深い検討をすべき契機を与え、施設管理権の濫用に警告を与えている。このことは、この問題に対する学説からの影響もさることながら、別の観点からみれば、使用者側が、施設管理権の名によって、ますます激しく組合活動の制限、抑圧を強めており、そのために、しばしば組合活動が、その根底において危機にさらされていることを物語っているのではあるまいか。それだけに、本件判決は、一層意義あるものと評価されなければならないであろう。