

【テーマ】組合活動（ビラ配布）を理由とした不利益取扱い

【事件の概要】 会社は、組合書記長が行った、社長の経営方針を批判する内容のビラ配布が、職場の規律を乱したとして、当該書記長に対し、戒告（懲戒処分）を行った。これに対し、組合は、本件処分は正当な組合活動に対する違法なものであり、組合活動の中心的存在であった書記長を狙いうちする目的で行われた不当労働行為であるとして、本件処分の取消し及び謝罪文の交付を求めて労働委員会に救済を申し立てた。

【労働委員会の判断】 労働委員会は、書記長の戒告には合理的な理由がなく書記長の組合活動を嫌悪して行われた不当労働行為であるとして、会社に対して書記長の処分を取り消すことなどを内容とする命令を発した。

【解説】

- 不当労働行為救済制度は、憲法で保障された団結権等の実効性を確保するために、労働組合法が設けている制度です。
不当労働行為の1つである「不利益取扱い」は労働組合法第7条第1号に規定され、同条は①労働組合の組合員であること、②労働組合に加入しようとしたこと、もしくは労働組合を結成しようとしたこと、③労働組合の正当な行為をしたことを理由として、使用者が労働者に不利益な取扱いをすることを禁止しています。
- 不利益取扱いの例として、解雇や懲戒処分、労働契約の更新拒否のほか、賃金差別や減給、昇給延伸や配置転換があります。また、組合加入しないことを採用の条件とすることも、ここでいう不利益取扱いにあたります。
- ビラ配布については、就業規則等において、「事前届出制」あるいは「許可制」が設けられていることが少なくありません。しかし、それに違反してビラ配布が行われた場合であっても、職場の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情がある場合には、就業規則違反となしえないとするのが、最高裁判例の見解です（電電公社目黒電報電話局事件・最判昭和52.12.13）。具体的には、配布の態様やビラの内容等に照らして審査されます。そして、組合活動として行われたビラ配布行為が職場の秩序風紀を乱すものではないと判断される場合には、正当な組合活動であると認められます。本件においても、個別具体的な事情から、ビラ配布は正当な組合活動であると認められました。そして、本件懲戒処分は、正当な組合活動を理由とした不利益取扱いの不当労働行為にあたるとして、会社に対し、書記長の処分の取消しと謝罪文の交付が命じられています。

【ポイント】

- 労働組合及びその組合員には正当な組合活動を行う権利が認められています。
- 正当な組合活動を理由として行われた不利益取扱いは、不当労働行為として労働組合法第7条第1号で禁止されています。