

## 【テーマ】就業時間中の組合活動の正当性

＜事件の概要＞ A労働組合は、賃上げを求めて団体交渉を重ねる中、会社の経営するホテル内において、「要求貫徹」と記したリボンを着用して就業するいわゆる「リボン闘争」を2回にわたり実施した。会社はリボンを着用して就業している組合員に対し、取り外すよう命じたが、組合員は従わなかった。そこで、会社は、組合幹部に対し、違法な組合活動を指導したとして、懲戒規定に基づき減給処分・譴責処分を行った。これらの処分が不当労働行為に当たるかが争われた。

＜裁判所の判断＞ 裁判所は、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組合の正当な行為に当たらないと判断した（大成観光事件・最三小判昭57.4.13）。

### 【解説】

- 労働組合法第7条第1号は、使用者が、労働者が労働組合の正当な行為をしたことなどの理由により、その労働者を解雇したり、不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁止しています。つまり、使用者が労働者に対して不利益な取扱いをした場合（たとえば、懲戒処分を行った場合など）に、それが不当労働行為に該当するか否かは、当該労働者の行為が正当な組合活動であるといえるかどうかにかかっています。
- 労働者は、労働契約上、就業時間中は職務専念義務を負うので、就業時間中に行われた組合活動は、仮に、当該組合活動によって、具体的な支障が生じていないとしても、原則として、正当な組合活動とはいえません。なぜなら、職務専念義務とは、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、職務にのみ従事しなければならないという義務であって、現実に職務の遂行が阻害されるなど実害の発生を必ずしも要件としない義務と解されているからです（目黒電報電話局事件・最三小判昭52.12.13）。
- 本件リボン闘争は、結成3か月の労働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、組合の体造りを目的として実施された、就業時間中に行われた組合活動であることから、組合の正当な行為に当たらないと判示されました（大成観光事件・最三小判昭57.4.13）。
- ただし、①就業規則や労働協約上の許容規定がある場合、②慣行上許されている場合、③使用者の許諾がなされた場合には、就業時間中の組合活動も正当な組合活動に当たります。とりわけ、従来、就業時間中の組合活動を黙認してきたにも関わらず、突如、職務専念義務違反を理由に懲戒処分を行うようなことがあれば、不当労働行為に当たるとされる場合もあるでしょう。

### 【ポイント】

- 労働者は労働契約上職務専念義務を負うので、就業時間中の組合活動は、原則として正当性を認められない。
- 就業規則や労働協約において就業時間中の組合活動を許容する旨の規定がある場合、慣行上許されている場合、使用者の許諾がある場合には、就業時間中の組合活動も正当な組合活動に当たる。