

## 【テーマ】施設管理権行使と支配介入

＜事件の概要＞ 会社は、組合に対し、使用許可願の提出があれば、業務に支障がない限り食堂使用を認めてきた。しかし、あるとき、組合が社員食堂を学習会に利用したところ、守衛がそこに参加していた者の氏名を記録するというを行った（守衛事件）。組合はこれに強く抗議したが、会社は組合による会社施設の使用を一切認めないとした。そこで組合は、無許可で食堂を組合活動のために使用し続けたため、会社は食堂の扉を施錠し使用不能とした。組合は、使用者の一連の行為は支配介入の不当労働行為に該当するとして救済を申し立てた。

＜裁判所の判断＞ 使用者が組合集会等のための企業施設の利用を許諾するかどうかは、原則として、使用者の自由な判断に委ねられており、権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いて、使用者が利用を許諾しないことが直ちに不当労働行為にあたるということとはできない。本件では、会社は従前の取扱いを変更し、食堂使用について施設管理権を前提とした合理的な準則を定立しようとしたが、組合との間で使用条件について合意が成立しない結果、組合に食堂を使用させない状態が続いたのであって、特段の事情があるとは認められないから、不当労働行為に該当しない。（オリエンタルモーター事件・最二小判平成 7.9.8）。

### 【解説】

- 一般に、従業員が企業施設を利用する場合、使用許可願の提出など、会社の定めたルールに従うことが原則です。企業内組合が中心のわが国においては、組合活動が企業施設内で行われることは少なくないのですが、その際、組合がさまざまな事情から会社の定めたルールに従わず企業施設を利用し、そのために企業の有する施設管理権との衝突が生じることもあります。そのとき会社が、本件事案のように利用を排除したり、無許可使用をした労働組合員に対し懲戒処分等を科す場合、それらの対応が不当労働行為に該当しないかが争いになることがあります。
- 問題は、組合による企業施設の無許可使用が、果たして正当な組合活動といえるかです。この点について、裁判所は、組合には当然に企業施設を利用する権利が保障されているということとはできず、使用者は、組合による企業施設の利用を受忍しなければならない義務を負うものではないから、例外的に施設管理権の濫用と認められる特段の事情がある場合を除いては、正当な組合活動に当たらないとの立場にたっています。（国鉄札幌運転区事件・最三小判昭和 54.10.30）
- そこで、どのような場合が「特段の事情」にあたるかが判断のポイントになるわけですが、本件において裁判所は、組合が会社の施設管理権を無視し無許可使用を続けていたこと、会社が定立しようとしていた食堂の使用ルールが合理的なものであること、及び、使用ルールについて組合と会社間で交渉を行ったものの合意が成立しなかったこと等の諸事情から、使用者の施設管理権の濫用とみられるような「特段の事情」は存在しないと判断しました。  
しかし、たとえば、組合以外には無許可利用を黙認している、使用ルール定立のための交渉に応じないといった事情があれば、結論が変わる可能性はあるでしょう。

### 【ポイント】

- 組合による企業施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであり、使用者が企業施設の利用を受忍しなければならない義務を負うものではない。
- 施設管理権の濫用と認められる特段の事情がある場合を除いては、使用者が組合の施設利用を許諾しないからといって、直ちに支配介入に該当するとは言えない。