

企業内組合活動慣行の法理

石 橋 洋

I はじめに

(1) 組合活動の自由と権利をめぐる労働組合と使用者との間に形成される集团的労使関係秩序の法的要素としては、法令（団結権、団体交渉権、団体行動権の広義の団結権保障とその制度的具体化として労働組合法上定められた不当労働行為制度）、判例、労働協約、協定、覚書のような集团的合意、労使慣行の存在が挙げられる。そして、組合活動の自由と権利をめぐる労使慣行（以下では組合活動慣行または労使慣行という）は、広義の団結権保障とその制度的具体化としての不当労働行為制度を通じて、団結承認を前提とした集团的労使関係秩序を形成していくことを政策目的とする今日の法秩序のもとで、労働協約等で約定された組合活動条項と並び、労使間の自主的な利益調整により形成された秩序として組合活動の自由と権利の存在根拠をなし、現実の労使関係における行為規範をなしてきた。

(2) こうした組合活動慣行の存在形態は、労働組合の組織構造と機能に深くかかわっている。企業に雇用された従業員の一括加入方式を組織基盤とし、企業内労働市場における仕事規制ないし労働条件規制を主たる団結目的として活動してきたわが国の企業別組合の組織構造と機能に照らすならば、超企業的・横断的慣行よりもむしろ企業内組合活動慣行に主たる関心を払わざるをえないことになる。

(3) 実際、戦後のわが国における組合活動の自由と権利保障は、敗戦直後の占領軍による組合保護助長策と使用者の経営権の喪失という歴史的状况に規定されながら、企業内におけるそ

れとして広く普及していくこととなった。しかも、当時の法三章型労働協約が極めて簡明であった¹⁾ ことからすれば、企業内組合活動の自由と権利はまさに労使慣行として生成し定着した。例えば、在籍専従の承認とその給与の会社負担、就業時間中の組合活動の自由とその賃金保障、組合事務所や掲示板の無償供与、会社施設や備品利用の自由、そして政治活動の自由に至るまで、労働組合が企業内に存立し、組合機能を維持していくために必要不可欠な組合運営を行い、団結目的を達成していくために必要と思われるあらゆる行為自由、便宜供与を内容とするものであった。もちろん、このような労使慣行として生成したほぼフリーハンドともいべき企業内組合活動の自由と権利の保障は、1949（昭和24）年の労組法改正、使用者側の経営権の回復、貿易立国を目指した労務管理体制の整備・確立等を通じて敗戦直後の労使関係が清算、再編成されるなかで、1953（昭和28）年の日経連労働協約基準案に端的に集大成されているように、

1) しばしば、この法三章型労働協約の典型として引き合いに出される1945（昭和20）年12月29日締結の京成電鉄株式会社団体協約は、わずか2カ条からなり、今日いう組合活動条項とおぼしきものは、「京成電鉄株式会社ハ京成電鉄労働組合ヲ承認シ其ノ団体交渉権ヲ認メ爾今組合ヲ通シテ一切ノ交渉ヲ行フモノトス」という第一条の細則として「組合幹部ハ組合事務ニ専従スルコトヲ承認スルコト」の在籍専従に関する定めがおかれるにすぎない。

2) 日経連の労働協約基準案は、日経連自身が「経営権の確立正常化も一応達成された」との現実認識を踏まえて、炭労、合化労連、私鉄総連等の統一労働協約基準案に対抗して打ち出されたものである。組合活動に関しては、「労働組合の活動の自由は憲法第28条及び労働組合法によって保障されているが、しかしこの自由は無制限のものではなく他の権利を尊重する義務を伴っていることは当然であろう。然るにわが国の企業における組合活動の現状は、経営の犠牲においてその濫用に陥っている面が少なくない。これは経営秩序の自主性の点からも企業

大幅な制約を被ることとなった²⁾。この労働協約基準案が現実の企業内労使関係に影響を及ぼし、使用者による組合活動慣行破棄として顕在化するまでには多少のタイム・ラグを要するが、今日みられる労働協約上の組合活動条項の基本型は少なくともこの時期の企業内組合活動の保障範囲をめぐる労使の攻防を通じ労使の「利益調整の沈殿物」³⁾として定着したといえる。

このことは、労働省や中労委が定期的を実施してきた労働協約調査をみても、例えば組合活動のための企業施設利用の原則的禁止と許可・承認を手続要件とする例外的許容、就業時間中の組合活動の原則的禁止と例外的許容事由の限定列挙ないし許可・承認を手続要件とする例外的許容、組合事務所・掲示板の供与、組合専従者等に関する各々の条項の規定形式は、統計数字の上でみるかぎり、当時と比較しても大幅な変化よりも基本的な継続性が認められるところからも推察しうるところである。しかし、これらの組合活動条項に定められた組合活動の保障範囲、手続要件、就業時間中の組合活動に対する賃金カットの有無または企業施設利用の有償無償等の便宜供与に関する協定内容がそのまま形式的に運用されてきたわけではなく、むしろ組合活動条項の内実は、わが国の労働組合の組織構造と機能に根ざしながら、それと不可分一体のものとして生成した組合活動慣行により補われて運用されてきたことが看過されてはならない。

(4) そこで、本稿は、労使の力関係、労働政策、労務管理の手法、組合体質等の様々の企業内組合活動のあり方を規定する要因の変化に伴

ってその内実のあり方を変容させながらも、企業内組合活動の自由と権利の存在根拠をなし、行為規範として機能してきた企業内組合活動慣行が、どのような法的根拠にもとづいて成立し、どのような内容ないし性格の権利義務関係を発生させるのかを検討することを目的とする。ただ、企業内組合活動慣行という事柄の性質から、実態的資料に裏付けられた法社会学的分析を不可避としているのであるが、本稿はその点を踏まえての検討は他日を期し、企業内組合活動慣行の法理の理論仮説を試論的に検討するものであることを予めお断わりしておきたい。

II 企業内組合活動慣行の法理の守備範囲

(1) 企業内組合活動慣行の法理を検討するに先立ちその守備範囲を画定するためにまず問われなければならないことは、「企業内組合活動慣行」の概念とそれに包含される慣行類型を明らかにしておくことである。

企業内組合活動慣行とは、労使いずれのイニシアティブにより始められたものであろうとも、労働組合が自主的団結として企業内に存立し、組合機能を維持するために必要不可欠な組合運営を行い、団結目的を達成するために、使用者の企業運営上の権利ないし自由が支配する平常時ないし争議状態下において労働組合と使用者との間で組合活動の保障範囲、手続要件、便宜供与等に関する一定の取扱いが反覆・継続して行われてきた慣行的事実状態のなかで積み重ねられた労使間の自主的な秩序形成＝利益調整の沈殿物であり、労使を事実上拘束する行為規範であると定義することができよう。しかし、企業内組合活動慣行が反覆・継続されてきた組合活動の保障範囲、手続要件、便宜供与等に関する一定の取扱いの積み重ねであるとしても、反覆・継続してきた期間、頻度、時間的間隔、態様のいかんによっては労使間の利益調整の沈殿物としての定着の程度は必ずしも一律ではないことから、企業内組合活動慣行の法理の守備範囲にどのような慣行的事実を含めるかが問題となる。

内における組合活動に一定の制限を置くことを必要ならしめるものである。」との基本的考え方に立ち、企業内組合活動の規制原理として、①所有権に基づく物的施設の保全管理の権限、②雇用契約に基づく就業義務＝労務指揮権、③職場の秩序維持の権限を打ち出したものである。この労働協約基準案は、当時「組合運動抑圧の集大成」としての役割を担っていた(梶井常喜「経営者の描く労使関係像」労働法律旬報 600・601号(昭40)、藤田若雄「日経連『労働協約基準案』批判覚書」労働法律旬報 121・122号 11頁以下(昭28)参照)。

3) 横井芳弘「労働協約における組合活動条項」61頁『組合活動をめぐる法律問題』(昭36)所収。

(2) そこで、労使間に形成された企業内組合活動に関する慣行的事実を大別すると⁴⁾、①一定の問題処理に関し同じ処理の仕方が1回または数度おこなわれたことがあるといった、先例としての意味しかもちえない場合、②一定の事実が反覆・継続して積み上げられてきていても、それに対し当事者の一方(例えば使用者側)がその都度不承認・異議の意思を明確に表明してきた場合、③当事者のいずれの側からも異議をさしはさむことなく反覆・継続して行われてきた慣行的事実が存在する場合、とに分類されよう。

(3) これらの慣行的事実のうち、③の類型が企業内組合活動の法理の典型的な対象領域であることは異論がなからう。しかし、問題は①と②の場合であり、そもそもこれらの場合の慣行的事実が法的取扱いの対象領域に含まれる慣行的事実と認められるかどうかである。

まず先例は、反覆・継続されて行われてきた行為類型ではないから、形式的に考えるならば、法的取扱いの対象とする慣行的事実に含まれるべきではないのかもしれない。しかし、同じ問題処理の仕方が1回または数度しか行われたことのない先例であっても、団結承認を前提とする自主的な集团的労使関係秩序の形成にむけてその先例を尊重しようとする労使の共通の理解＝規範意識の存在が認められ、しかもそうした規範意識の存在を支えてきた集团的労使関係のあり方に特別な事情の変更が認められないかぎり、先例も組合活動慣行の法理の守備範囲に含まれると考えられる⁵⁾。

むずかしいのは、当事者の一方(特に使用者)から警告書等により再三再四にわたってあるいはその都度将来同様の行為が繰り返されないよう警告、制止、抗議等の異議の意思表示がなされてきたにもかかわらず、使用者の意思に反する企業施設利用または就業時間中の組合活動が

反覆・継続してきたような慣行的事実をどうみるかである。たしかに、「こうした場合には、いくら一定の事実が反覆・継続して積み上げられてきたとしてもそのことだけで慣行として法的拘束力を認めると解すべきではないと思われる。相対立しあう労使双方を拘束するためには、少なくともそうした慣行的事実を支えるに足る労使双方の意向(『客観的合意性』とも呼ぶべき『規範意識』)が認められなければならないと思われるからであり、労使間における行為規範としての機能をもたせようとするからには最低限かかる当事者の規範意識を要する⁶⁾」と解するのが常識に適った見解といえるのかもしれない。また、判例・労働委員会命令における労使慣行の成立の当否に関する判断規準も、例えば、「車掌控室内の組合用掲示板以外の箇所に組合文書、クラブ活動文書を掲示するについては、過去数年間にわたり、控訴会社から許可を受けたことがなく、これに対し控訴会社はなんら警告、制止をなさず、黙認、放置してきたために、組合文書の無許可掲示を当然視する慣行が成立していた⁷⁾」とか、「組合が争議中になすのを常とした掲示板以外のビラ貼付にはさきに認定したように原告がそのつど抗議していたのであるから、いまだ慣行と名付けるには値しない⁸⁾」と判示しているように、組合活動慣行の成立を認めるかどうかにかかわらず、使用者から警告、制止、抗議等の意思表示がなされているならば、反覆・継続してきた慣行的事実の法的評価の守備範囲の外におかれることになる。しかし、労使関係は労使の利益が本質的に対立し、対抗関係にあるからこそ、団結承認を前提とした集团的労使関係秩序の保護、助長を政策目的とする今日の労働法秩序のもとでは、使用者による異議の意思表示にもかかわらず、企業内組合活動に関して一定の取扱いをする反覆・継続されてきた慣行的事実が存在するならば、そのような

4) 梶井常喜「労使慣行とその法的検討の問題点」労働法律旬報1070号5頁(昭58)。

5) 沼田稲次郎・本多淳亮・梶井常喜『労使慣行をめぐる法律問題』増補版(16頁(昭53)、金子征史「労使慣行の法理」日本労働法学会誌62号14頁(昭58)、富島尚史「労使慣行論」法社会学26号63頁(昭49)。

6) 金子・前掲論文15頁。

7) 弘南バス事件・仙台高秋田支判昭38・4・14労民集14巻2号587頁。

8) 理研コランダム事件・東京地判昭35・10・31労民集11巻5号1245頁。

場合にも組合の行為について責任を問わないという労使慣行の成立が認められないものかという疑問が残る⁹⁾。いずれにしても、使用者による異議の意思表示が労働法上どのように把握されることから、組合活動慣行の成立を阻むことになるのかが問われなければならないが、現在のところ使用者による異議の意思表示がなされている慣行的事実が企業組合活動慣行の法理の守備範囲外にあると解しておくことにする。

Ⅲ 企業内組合活動慣行の意義と機能

(1) 企業別組合はどうしても企業秩序のなかで組合活動を行わざるをえないことから、必然的に労務指揮権、施設管理権等の使用者の市民法上の権限ないし自由との交錯・抵触関係を生じることになる。したがって、もし企業秩序によって担保される法益を使用者の企業運営上の利益あるいは市民法上の権限ないし自由と同視するならば、企業内で行われる組合活動の全ては違法評価され、組合活動はいっさい企業外に排除されることになってしまう。そうである以上、広義の団結権が労働者の基本権として保障されている現代の法秩序のもとにおいては、国労札幌支部事件最高裁判決¹⁰⁾に示されたように、企業秩序は、企業の「存立を維持し、事業の円滑な運営を図るため、それを構成する人的要素及びその所有し管理する物的施設の両者を総合し合理的に配備組織」するために定立され、企業がもっぱら企業の利益を担保するために労働者に対して包括的服従義務を求めうる一方的なものとして想定されるべきではなく、むしろ労働組合が企業内において使用者の社会的対抗者として存立し、仕事規制ないし労働条件規制を主

たる目的として機能している集团的対抗関係を通じて形成される集团的労使関係秩序として把握されるべきである¹¹⁾。

(2) 企業内組合活動の自由と権利をめぐる集团的労使関係秩序の形成は、労使が団体交渉等を通じて各々の利益を自主的に調整し、労働協約、協定、覚書等の約定により組合活動の保障範囲を画定し、ルール設定しておくことが望ましいことはいままでもない。

実際、今日の多くの労働協約には、組合活動の保障範囲、手続要件等をルール設定した組合活動保障条項が定められており、何らの規定もおかれていないのはレアケースである。ところが、組合活動保障条項の規定形式をみると、労働組合が自主的団結として企業内に存立し、組合機能を遂行するに際して平常時の労使関係のなかで交錯・抵触することが予想される使用者の企業運営上の法益との調整を意図したミニマムの規定がおかれるにすぎない事例が多くみられるだけではなく、労使の力関係あるいは将来発生しうる事態に対する労使双方のおもわくの相異から、包括的表現にとどまっているのが一般である。また、意図的にルール設定することが避けられたり¹²⁾、あるいはそもそもルール設定になじまない場合¹³⁾すら想定される。

したがって、組合活動条項の実際の運用は、各々の規定どおりに拘子定規な解釈、適用が行われているわけではない。むしろ、現実の労使関係における労使の力関係あるいはおもわくの相異等を踏まえ、組合活動の保障範囲に関する一定の取扱いが反覆・継続して行われてきた事

9) 例えば、組合掲示板をもたない組合が使用者に無断で組合と組合員との間の連絡・情宣に必要な枚数を反復・継続して会社施設に貼付し、あるいは配布してきたことに対し、使用者がそうした組合の行為にその都度抗議・警告してきたというような場合を想起している。もしこのような場合における使用者の抗議・警告が支配介入の不当労働行為を構成するとするならば、ますます疑問は深まる。西日本重機事件・最一小判昭58・2・24労働判例408号50頁参照。

10) 最一小判・昭54・10・30労働判例329号12頁

11) 横井芳弘『『企業秩序』と労働者権』季刊労働法 117号4頁以下(昭55)。

12) 例えば、企業施設全体が組合と組合員、組合員相互間の連絡・情宣活動の場として位置づけおかねばならないと考える組合にとっては、組合掲示板に関する協定を締結することは、連絡・情宣活動を組合掲示板に封じ込めることになるとして、組合掲示板に関する協定は締結しないという場合もありうる。

13) 特に争議状態ないし争議時におけるビラ貼付を想定せよ。労働協約に組合活動のための企業施設利用について使用者の許可をうけなければならない規定があるからといって、ビラ貼付をするために使用者の許可をうけることは常識的に考えられない。

実状態のなかで積み重ねられた労使間の利益調整の沈殿物として形成された労使慣行により補われていくのが常態である。かかる意味において、組合活動慣行は、組合活動条項と並び、企業内における組合活動の自由と権利の存在根拠をなすとともに、企業内の集团的労使関係秩序のあり方を規定する行為規範たる意義を有しているといえることができる。もちろん、労働法の政策目的は憲法28条による広義の団結権保障と、その制度的具体化である不当労働行為制度を通じて労使間の自主的な利益調整を踏まえた集团的労使関係秩序の形成を保護・助長していくところにあるから、組合活動慣行が労働組合に有利であったり、あるいは使用者に有利であったりすることもあろうが、不当労働行為を構成する労使慣行は法的に排除・否認されるべきであることはいうまでもない。

(3) このような存在意義を有する組合活動慣行は、企業内における集团的労使関係秩序のあり方を規定する自主的な利益調整を踏まえた行為規範として、どのような現実的機能をいとなんでいるであろうか。

その第一は、使用者が企業内における集团的労使関係秩序を形成する一方の担い手としての労働者の統制体である労働組合の存立と、その団結活動を認知する団結承認機能である。すなわち、組合活動慣行は組合活動の保障範囲に関して反覆・継続する事実状態のなかで積み重ねられてきた労使間の自主的な利益調整の沈殿物として形成された行為規範であることからすれば、その保障範囲がミニマムあるいはマキシマムのものであろうとも、労働組合が企業内に存立し、機能していることが労使間の利益調整の論理的前提をなしていなければならないはずのものであるからである。

第二は、組合活動慣行が組合活動の保障範囲に関して反覆・継続する事実状態であり、その慣行的事実状態のなかに労使を事実上拘束する行為規範性を内包しているとするならば、組合活動慣行は企業内組合活動の保障範囲を画定する機能、換言すれば組合活動条項の範囲内で行

われた組合活動と同様に、使用者から労務指揮権ないし施設管理権等を侵害したことを理由とする懲戒責任を含む責任追求を免れる組合活動の範囲を画定し、組合活動を妨害する労務指揮権ないし施設管理権の行使を制約する機能である。

しかし、問題は、組合活動条項の文言と労使慣行との間にくいちがいがある場合に典型的に示されるように、労使慣行は行為規範として労働協約上の組合活動条項といかなる関係に立ち、いかなる機能を営むことによって組合活動の保障範囲を画定しているかということである。かかる労使慣行の機能として、組合活動条項の文言に対する解釈・補充機能、改廃・変更機能、そして組合活動条項に規定が存在しない場合の規範創設機能が考えられる。

解釈・補充機能とは、組合活動条項の運用あるいはその文言の意味内容が不明確な場合において、組合活動条項の運用に際しての解釈規準を明らかにし、その文言の意味内容を補う機能である。換言すれば、組合活動条項は、強行法規または公序良俗に違反しないかぎり、当事者の合理的意思に即した権利義務関係が発生すると解されるが、その合理的意思の内容を客観的に明らかにする規準としての労使慣行の機能である。例えば、組合活動条項のなかに企業施設利用または就業時間中の組合活動の認められる手続要件として許可制が定められている時に、その手続要件が平常時の労使関係のみならず争議の準備または争議状態化にも適用されるかどうかを慣行的取扱いによって判断していくとか、労働協約中に就業時間中の組合活動については賃金控除する旨の規定がおかれているが、その具体的な控除率についての何らの定めがないような場合において、慣行的取扱いとして1日を単位として基本給の50分の1の控除がなされてきた、というような場合である。

改廃・変更機能とは、企業施設利用または就業時間中の組合活動について組合活動条項の文言上は許可となっているにもかかわらず、慣行的取扱いとしては通告のみで足りるというよう

に、組合活動条項の文言が慣行的取扱いによって実質的に改廃され、変更されているような場合である。

創設的機能とは、組合活動の保障範囲に関する労使間の約定が存在せず、組合活動の保障範囲に関する行為規範が慣行的取扱いによって創設されているような場合である。

第三は、就業時間中の組合活動に対して賃金の全部または一部を控除しない慣行、あるいは企業施設の無償利用、組合事務所・組合掲示板の無償供与慣行等の便宜供与に関する労使慣行の有する経費援助機能である。こうした便宜供与慣行は、労組法7条3号の経費援助禁止とのかわりて不当労働行為を構成しないかどうかの問題となるが、経費援助の禁止は労働組合の使用者に対する自主的対抗性を担保するための規定であり、形式的にはなく実質的にみて労働組合の自主的対抗性が、かかる経費援助により侵害されていない場合には、ただちに不当労働行為を構成すると評価されるべきではない。

IV 企業内組合活動慣行の成立要件と法的性質

(1) 企業内組合活動慣行は、繰り返し述べてきたように、現実の労使関係における労使の力関係あるいはおもわくの相異等を反映しながら、組合活動の保障範囲、手続要件、便宜供与等に関する一定の取扱いが反覆・継続して行われてきた事実状態のなかで積み重ねられた労使の自主的な利益調整の沈殿物として形成された行為規範であり、集団的労使関係秩序としてⅢで分析したような現実的機能をいとなんでいる。

(2) このような企業内組合活動慣行は、団結権保障の存在を知らない市民法の世界においては、仮りにそれが反覆・継続して行われてきた行為規範として事実上の拘束力を有することがありうるとしても、法的にみれば、使用者の労務指揮権、施設管理権を中核とする企業運営上の権利ないし自由を侵害する違法状態として法的にまったく無価値な存在でしかありえない。したがって、市民法において慣行を法的世

界に取り込む法的スクリーンたる民法92条の事実たる慣習および法例2条の慣習法は、そもそも適用する余地すらないことになる。そうである以上、企業内組合活動慣行が、事実上の拘束力のみならず、一定の要件を具備した場合に法的拘束力を有しうするためには、企業内組合活動が、使用者の意思に反する企業施設の利用として行われたり、あるいは労務提供義務違反を構成する市民法上違法評価されるものであるとしても、労働法上では当該組合活動によって担保される団結権ないし団体行動権保障上の利益と、それによって失われる使用者の企業運営上の利益との比較衡量を通じて、一定範囲の組合活動が市民法上の違法評価を排除された正当な組合活動と規範的評価を受け、かえって使用者の市民法上の権限ないし自由の行使は団結侵害機能をいとなむものとして労働法上の違法行為(=不当労働行為)とされるのと同様に、広義の団結権が労働者の基本権として保障されていることが規範論理的前提となる。すなわち、企業内組合活動慣行が市民法上違法評価される事実状態であったとしても、慣行的事実が広義の団結権保障上の法益性を担っており、少なくとも使用者の円滑な業務の運営を妨げるものでないならば、その慣行的事実は市民法上の違法評価から解放され、労働法上の価値ある事実として位置づけられなければならない。そして、企業内組合活動慣行の法的拘束力は、広義の団結権保障とその制度的具体化としての不当労働行為制度を通じて団結承認を前提とした集団的労使関係秩序の形成を保護・助成していくことを政策目的とする労働法秩序のもとで、わが国の労働組合の組織構造と機能に即した団結承認を前提とした、自主的な秩序形成を志向する規範意識を媒介として承認されるべきものである。

(3) こうした労働法的要請を踏まえたうえで、再び市民法上の事実たる慣習および慣習法が企業内組合活動慣行を法的世界に取り込む法的スクリーンとして適用しうるかどうかという問題に立ち戻ったとしても、その適用の余地は少ないといえるであろう。すなわち、まず事実たる

慣習についていえば、事実たる慣習を法律行為の効果意思の補充に関する規定あるいは意思表示の解釈に関する規定のいずれと解するにしても¹⁴⁾、企業内組合活動慣行の現実的機能は法律行為＝労働協約の効果意思または意思表示の解釈・補充機能にとどまらず、明文の約定の改廃・変更機能および創設的機能をも有することから、後二者についても事実たる慣習の適用の余地があるものかどうか疑問が残る。そのみならず、従来の通説・判例によれば、事実たる慣習は、当事者がこれによらない旨を積極的に排斥しないかぎり法的拘束力を有するが、反対に当事者が慣行に従うことを排斥する意思表示をすれば適用されないこととなり、企業内組合活動慣行についてもこうした意思表示により一方的に破棄しうるものかどうか疑問である。また、慣習法は、一定の部分社会のなかで形成され、その構成員の法的確信によって支えられている慣習法に法規範性を承認するものであるが、その本来予定している社会的生活関係は利益を共通にする構成員からなる部分社会にほかならず、部分社会を担う構成員の利益が本質的に対立する集团的労使関係において生成する慣行的事実についても、当事者＝労使の法的確信によって支えられているというためになお検討の余地を残しているだろう。

(4) そうである以上、企業内組合活動慣行が法的拘束力を有しうるための成立要件は、労使の自主的な秩序形成に期待する広義の団結権保障を踏まえた労働法の政策目的に照らして、その規準を定立すべきことになる。すなわち、第一の要件は、労使のいずれのイニシアティブにより行われ始めたものであろうとも、企業内組合活動の保障範囲、手続要件、便宜供与等に関する一定の取扱いが当事者の異議なく反覆・継続して行われてきたという慣行的事実の存在である。そして第二の要件は、団結承認を前提とした自主的な集团的労使関係秩序の形成を志向する規範意識が反覆・継続する慣行的事実状態

のなかに推定されることである。

この要件のうち、第一の要件に関してはほぼ問題はないと思われるが、第二の要件の規範意識のあり方は企業内組合活動慣行の類型ごとに異なりうる。すなわち、労働組合の企業内存在と機能を維持していくための組合運営にかかわって必要不可欠な組合活動慣行、例えば在籍専従、執行委員会、中央委員会、組合大会等の機関会議のための就業時間中の離席、そうした機関会議のための企業施設の利用、そして連絡、情宣のための組合員の数と配置に応じた組合掲示板の設置、利用、さらに組合事務所の設置をめぐる労使慣行を支えている規範意識の内容は、今日の集团的労働関係秩序の形成にとって労働組合が企業内に存立し、機能することをもはや否定しえない以上、そうした労使慣行により円滑な業務の運営に障害がもたらされる等の合理的な理由が使用者側に存在しないならば、使用者は原則としてそうした組合活動の認否について市民法上の権限ないし自由をフリーハンドに行使しうるのではなく、むしろ許容することを拒みえない最低限の団結承認義務の具体化として、黙示の合意を推定されるものである。

これに対して、団結目的を達成するために必要な就業時間中の組合活動および企業施設利用の組合活動慣行、あるいは在籍専従者に対する使用者の給与負担、就業時間中の組合活動の賃金保障、会社施設の無償利用、そして組合事務所の無償利用等の便宜供与慣行を支えている規範意識は、使用者が最低限の団結承認義務の具体化として、許容することを拒みえない組合活動の保障範囲を超えるプラス・アルファの労使慣行を、許容ないし黙認していることのなかに推定される黙示の合意と解される。

(5) 以上検討してきた成立要件を具備した企業内組合活動慣行は、労働協約上の組合活動条項と並び、そこに明文で約定された組合活動の保障範囲、手続要件、便宜供与等に関する規定を解釈・補充し、改廃変更し、そして何ら約定のない事柄について創設する現実的機能をいとなみながら、使用者の労務指揮権ないし施設管

14) 詳しくは、『注釈民法(3)』98頁以下参照(淡路剛久執筆部分・昭48)。

理権等の、市民法上の権限や自由を制限する具体的基準を定立することを通じて、企業内組合活動の保障範囲を画定する不文の労働協約として法的拘束力を有すると考える。

V 企業内組合活動慣行の法的効力

(1) 企業内組合活動慣行が、不文の労働協約として法的拘束力を有するといっても、一体どのような内容と性格の権利義務関係を発生させて労使を拘束しているのか明らかでない。労働協約上の組合活動条項は債務的効力のみならず規範的効力が問題となることがあると解されている¹⁵⁾が、企業内組合活動慣行から生ずる法的拘束力についても同様に考えられる¹⁶⁾。問題は、その権利義務関係の内容ないし性格であるが、それは慣行類型により異なっていると考えられるので、慣行類型ごとに考察していく必要がある。そこで、慣行類型を、労働組合の自主的団結としての企業内存立と機能を維持していくための組合運営に必要不可欠であり、団結目的を達成していくために必要な団結活動として行われてきた企業施設利用の組合活動、ならびにそうした就業時間中の組合活動、そして組合事務所および組合掲示板の供与とその無償供与、賃金を控除されない就業時間中の組合活動在籍専従等の便宜供与との三類型に分けて検討する。

(3) まず、企業施設利用の組合活動慣行から生ずる権利義務関係についてであるが、国労札幌支部事件最高裁判決で示されたように、労使慣行により企業施設の利用権限に関する契約規範(例えば賃貸借または使用貸借契約のような)が設定されたとみるべきではない。組合活動の権利が本質的に行為自由を内容としていること

からするならば、利用権限に関する契約規範の設定としてではなく、労使慣行の範囲内で行われた企業施設利用の組合活動に関するかぎり、それによる企業施設の所有権ないし管理権限の侵害については、正当な組合活動として使用者はその組合活動を行った労働者およびそれを指令した労働組合に対して、懲戒責任や不法行為責任を追求しないという免責を内容とする債務的効力と、物権的請求権等の行使により、企業施設利用を妨害しないという不作為を内容とする債務的効力を発生させ、それらの債務的効力を通じて施設管理権を制約する具体的基準が定立されたと解すべきである。したがって、そうした施設管理権の制約に違反する使用者の行為に対しては、不当労働行為法上の救済とは別に、使用者に対して損害賠償請求をなしうるとともに、妨害行為に対しては不作為請求の訴が認められることになる。

次に、就業時間中の組合活動慣行についてであるが、労使慣行の範囲内で行われた就業時間中の組合活動慣行に関するかぎり、それによって生ずる労務不提供については、正当な組合活動として使用者はその組合活動を行った労働者に対し懲戒責任、その他の労働契約上の責任追求をしないという免責を内容とする債務的効力と労務指揮権の行使により就業時間中の組合活動を妨害しないという不作為を内容とする債務的効力を発生させ、それらを通じて労務指揮権を制約する具体的基準が定立されたと解すべきである。したがって、そうした労務指揮権の制約に違反する使用者の行為は、不当労働行為法上の救済とは別に、組合が使用者に対して損害賠償の請求をなしうるとともに、妨害行為に対しては不作為請求の訴が認められねばならない。

最後に、便宜供与についてである。便宜供与のうちでも、まず組合事務所や組合掲示板の供与は、使用者の施設管理権との交錯・抵触とのかかわりでは企業施設利用の組合活動と問題を同じくするが、企業施設利用の組合活動は一時的な占有にとどまり、企業施設の継続的占有が確保されなければならない組合事務所や組合掲

15) 沼田稲次郎『労働法実務大系7労働協約の締結と運用』221頁-224頁(昭45)、東大労働法研究会『注釈労働組合法下巻』744頁-745頁(昭57)、蓼沼謙一「時間内組合活動の賃金カット率が争われた事件で慣行の存否が否認された例」判例評論292号227頁-228頁(昭58)参照。

16) もっとも、労組法14条の要件を具備しない労使慣行=不文の労働協約に規範的効力が認められるかは争いのあるところである。しかし、労使慣行の存在が立証されるかぎり、不文の労働協約として規範的効力を有すると解しておく。

示板の供与は、免責を内容とするものではなく、それらの使用が労使慣行によって認められてきたかぎり、利用権限の設定を内容とする債務的効力が認められるべきである。しかし、その利用権限の法的性質は、有償か無償かによって市民法上の賃貸借または使用貸借契約として捉えられるべきではなく、労働組合が企業内に存立し、その機能を維持するための組合運営に必要な不可欠な物的基礎として、使用者に円滑な業務の運営が阻害される等の合理的な理由がなければ、許容することを拒みえない立場におかれている最低限の団結承認義務の具体化としての集团的合意から生ずる債務的効力と解すべきである。しかし、この組合事務所と組合掲示板の供与に伴う無償供与は、それが労使慣行として行われているかぎり、使用者は労働組合に使用料を請求しないという債務的効力を有するにとどまる。

最後に、賃金控除をしない就業時間中の組合活動慣行、また労働協約中の組合専従に関する

規定は「会社は組合が組合専従者を置くことを認める」と定めるにすぎないが、その他の労働者としての「待遇に関する基準」が労使慣行と存在しているような場合には、これらの慣行は、たんに債務的効力にとどまらず、規範的効力をも有するものと解される。したがって、賃金控除をしない就業時間中の組合活動慣行が存在する場合において、就業時間中の組合活動をしたことを理由として賃金控除をしたならば、労働組合が使用者に対して損害賠償請求をなしうることはいうまでもないが、労働者は使用者を相手方として労使慣行の規範的効力にもとづいて控除された賃金の支給を請求することができるものと解される。

(追記)

脱稿後、山口浩一郎「労使慣行と破棄の法理」季刊労働法 133号 61頁以下、角田邦重『『企業秩序』と組合活動——最高裁・『企業秩序』論の軌跡』労働判例 435号 4頁以下に接したが、十分に参照する余裕がなかったことを付記しておきたい。