

R I S E

ライズ

# ビラ配りに許可などいらぬ 最高裁が認めた正当な組合活動

会社は「許可を受けていない組合活動は正当な組合活動ではない」と言います。しかし、労働委員会や最高裁では、正当な組合活動であるとの判断を下しています。

## 労働委員会命令

### 大三車両所ビラ配布介入事件 大阪府労働委員会（平成19. 5. 23）

組合が組合情報等を配布することは、日常的な組合活動の根本にかかわるものであるから、本件ビラ配布が、事前に会社の許可を得ていないことのみをもって、直ちに正当な組合活動に当たらないということとはできない。本件組合ビラ配布については、会社の許可を得ずに行われたものであるものの、その目的、必要性、態様及び会社が被る業務運営上の支障等の程度等の具体的状況に照らして、正当な組合活動の範囲を逸脱したとまではいえない。

## 最高裁判決

### 判例 1

#### 倉田学園事件 最高裁第3小（平成6. 12. 20）

無許可のビラ配布を理由とする懲戒処分について、就業規則所定の手続きを取っていないが、業務に支障を及ぼしておらず、就業規則違反として処分することは許されず、不当労働行為が成立するとするもの。

また、組合掲示板の設置要求に関する団交における使用者の態度は合意達成の意志を最初から有していないに等しいとして、不当労働行為の成立を認めるもの。

## 判例 2

### 明治乳業事件 最高裁第3小(昭和58.11.1)

被上告人の本件ビラの配布は、許可を得ないで工場内で行われたものであるから、形式的にいえば前記就業規則14条及び労働協約57条に違反するものであるが、右各規定は工場内の秩序の維持を目的としたものであることが明らかであるから、形式的に右各規定に違反するようにみえる場合でも、**ビラの配布が工場内の秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、右各規定の違反になるとはいえないと解される。**そして、前記のような本件ビラの配布の態様、経緯及び目的並びに本件ビラの内容に徴すれば、**本件ビラの配布は、工場内の秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められる場合に当たり、右各規定に違反するものではないと解するのが相当である。**

## 判例 3

### 住友化学工業名古屋製造所ビラ配布等事件 最高裁第2小(昭和54.12.14)

ビラ配布を理由とする懲戒処分について「就業時間外に本件ビラを配布したものであり、また、その配布の場所は、上告会社の敷地内ではあるが事業所内ではない、上告会社の正門と歩道との間の広場であって、当時一般人が自由に立ち入ることのできる**格別上告会社の作業秩序や職場秩序が乱されるおそれのない場所であった、**というのであるから、**被上告人らの右ビラ配布行為は上告人の有する施設管理権を不当に侵害するものではないとして、これに対してされた本件懲戒処分を無効であるとした原審の判断は、本件ビラ配布が正当な組合活動あるかどうかを判断するまでもなく、正当として是認できる。」とするもの。**

労働委員会の命令及び最高裁判決のいずれも、業務に支障をおよぼさなければ会社の許可を得ていなくても職場内でのビラ配布は、正当な組合活動だと判断をしています。

にもかかわらず、会社は労働協約第5条の正当な組合活動に抵触し、就業規則第22条及び23条に違反するとして、私たちの職場内でのビラ配を止めさせようとしませんが、この行為こそ不当労働行為であり、法令違反であることは明らかです。