

## Q30. 解雇した社員が合同労組に加入し、団体交渉を求めてきたり、会社オフィス前や社長自宅前で街宣活動をしたりする。

解雇された社員であっても、解雇そのものまたはそれに関連する退職条件等が団体交渉の対象となっている場合には、労働組合法第7条第2号の「雇用する労働者」に含まれるため、解雇された社員が加入した労働組合からの団体交渉を拒絶した場合、他の要件を満たせば不当労働行為となります。

多数組合との間でユニオン・ショップ協定（雇われた以上は特定の組合に加入せねばならず、加入しないときは使用者においてこれを解雇するという協定）が締結されていたとしても、ユニオン・ショップ協定は多数組合以外の組合に社員が加入することを禁止するものではありませんから、社員が合同労組の組合員となった場合に、合同労組が社員を代表することができないことにはなりません。

社内組合が唯一の交渉団体である旨の規定（唯一交渉団体条項）のある労働協約が締結されていたとしても、団体交渉拒否の正当な理由とはなりません。

社外の合同労組からの団体交渉申入れであっても、原則として応じる必要があります。

会社オフィス付近での街宣活動が正当な組合活動と評価される場合には、懲戒処分、差止請求、損害賠償請求等を行うことはできません。

他方、正当な組合活動を逸脱するようなものについては、懲戒処分、差止請求、損害賠償請求等が認められます。

労働組合が組合員の経済的地位の向上をはかる目的で、会社の経営方針や企業活動を批判する場合、文書の表現が激しかったり、多少の誇張が含まれているとしても、なお正当な組合活動といえ、そのために会社が多少の不利益を受けたり、社会的信用が低下することがあっても、会社としてはこれを受忍すべきものと判断される可能性が高いものと思われます。

しかし、組合活動としてなされる文書活動であっても、虚偽の事実や誤解を与えかねない事実を記載して、会社の利益を不当に侵害したり、名誉、信用を毀損、失

墜させたり、あるいは企業の円滑な運営に支障を来したりするような場合には、組合活動として正当性の範囲を逸脱すると評価することができ、懲戒処分、損害賠償請求等の対象となります。

ビラ配りがなされた場合は、ビラを確保してビラの内容をチェックして下さい。

労働組合またはその組合員が、使用者の許諾を得ないで企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、原則として使用者の施設管理権を不当に侵害するものであり、正当な組合活動とはいえません。

会社敷地内での組合活動であっても、一般人が自由に立ち入ることができる格別会社の職場秩序が乱されるおそれのない場所での組合活動は、使用者の施設管理権を不当に侵害するものとはいえないと評価される可能性が高いものと思われま

す。労働組合の諸権利は企業経営者の私生活の領域までは及びません。

労働組合の活動が企業経営者の私生活の領域において行われた場合には、企業経営者の住居の平穏や地域社会における名誉・信用という具体的な法益を侵害しないものである限りにおいて、表現の自由の行使として相当性を有し、容認されることがあるにとどまります。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎