

Title	〔労働法二〇〕 使用者の言論の自由・企業内教育と不当労働行為 (大阪地労委命令 昭和四〇年八月三十一日命令)
Sub Title	〔労働法〕 二〇 三菱製紙事件
Author	阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo) 社会法研究会(Shakaihō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1966
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.39, No.1 (1966. 1) ,p.85- 91
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19660115-0085

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

〔労働法 二〇〕 使用者の言論の自由・企業内教育と不当労働行為

三菱製紙事件
大阪地労委命令
昭和三九(不)第四二号、
昭和四〇年八月三十一日命令

〔事実〕 この命令は、勤労資料といわれる社内報の配布、いわゆる藤原学級といわれる企業内教育、親睦団体の編成、支部役員選挙などにおける使用者の支配介入に対する判断を中心とし、加えて組合支部長に対する不利益取扱を判断している。地方労働委員会の命令とはいいながら、この命令は、かなり多くの問題をもふくみ、かつ使用者の言論の自由、労働組合と政党活動などの問題にも言及している。ここに取り上げることにした。

使用者である三菱製紙株式会社は、従業員三七〇〇名を擁する製紙会社で、全国に四工場をもっている。これに対し三菱製紙労働組合(申立人)は、従業員三五〇〇名をもつて組織されており、全国紙パルプ産業労働組合連合会に加盟しており、各工場に支部をもつ

ている。この事件は、右工場のうち浪速工場において発生し、工場従業員三二〇名中、約二九〇名が加入している浪速支部でおきたものであり、その事件の内容は、つぎのようなものである。

一、勤労資料の配布 使用者は、昭和三七年の春闘期間中である四月三日から五月三日までの間、八回にわたつて、大要つぎのような勤労資料と題する印刷物を配布した。「……紙パルプ連の考え方は果して労働者の味方か。紙パルプ連は、皆さんから会費をとつても賃金をくれない。賃金を払うのは会社だ。事態を直視して勇気ある判断をすべきときではないか。」「経営者と労働者とは、その利害が相反する等の組合機関紙掲載の見解は、非常に危険な極左思想だ。」「当社の組合のピラは、随分えげつない記事がふえているが、その

原因を一言でいうと共産主義の影響だ。」「紙バ勞連は、総評の反主流派の代表として共産党を支持政党に含めることを修正提案し、三菱勞組もこれを支持した。これは大変なことだ。これは組合員の皆さんの本意だろうか。巧言と陰謀に乗ぜられ、利用されるのは最もおろかな道だ。右のほか、紙バ勞連、共産党ないし共産主義思想を非難攻撃する文言が、多く掲載された。

二、「若年労働者指導管理職講習会」(いわゆる藤原学級)使用者は、昭和三十九年一月八、九両日を第一回としてその後数回にわたり、各工場の職長、組長クラスの従業員(大部分は組合員)おのこの数十名を集めて右講習会を実施した。この講習会は、会社業務の一環として行なわれ、講義内容は、共産党、民青の実態、総評の運動方針などを批判分析し、組合運動のあり方を講述するものであった。

三、親睦団体「はげみ会」の結成 使用者は、職長七、八名とばかり、組合批判グループを結成させ、その会費は、全部会社がもち、その会員は、事件当時なお組合員であり、その数は、五〇ないし六〇名である。

四、支部役員選挙 昭和三十九年八月に行なわれた浪速支部役員選挙において、N支部長は、連続四期支部長に当選した。しかし右選挙において、浪速工場次長は、「はげみ会」幹部のMについて、「Mという男は非常に面白い男だから、あれを一度支部長にしたらどうか」と各職場をまわって組合員に伝えた。

五、支部長に対する使用者の発言と配置転換 支部長Nは、勤勞

課長、総務課長などと席をともし、酒食を提供されながら、十数回にわたってその誘いに応じ、労働組合運動のありかたについての会社の要望を聞かされた。またN支部長は、昭和三十九年の支部長選挙直前、休日労働、時間外労働などがほとんど行なわれない閑職に配置かえされ、実質的に賃金が低下した。

〔判旨〕

一、勤勞資料の配布 「このような組合の組織や内部運営に関する問題は、本来組合自身が自主的に決定すべき組合自治の領域に属する問題であつて、使用者が介入できない性質をもつ。……しかも組合活動が活発化してきたことに対応して、系統的集中的に発行されていることにかんがみ、その記載内容と併せて判断すれば、もはや使用者の言論の自由の枠をこえ、組合運営に対する支配介入にあたりと認めざるをえない。」

二、若年労働者指導管理職講習会 「組合員たる従業員に対し組合問題に関する教育を使用者の手で行なうことは、その権限の範囲をこえるものであつて、従業員がその自由な意思にもとづいて、組合を選択し、組合運営に参加することを保障するという団結権の内容に、不当な制約を加えることになる。」

三、親睦団体「はげみ会」の結成 「はげみ会は、前記認定どおり、会社の直接または間接の指示および援助によつて結成されたものと判断される。」とし、「結成後も会社の援助のもとに会社の意をうけて申立人組合、ことにその浪速支部を弱体化するために活動し

てきたものと認めざるをえない。したがつて、使用者がこのような組合批判グループの結成を指示し、結成後もこれに対して種々の便宜をあたえることは、組合運営に対する支配介入行為にあたる。」

四、支部役員選挙 「支部役員選挙に際しての使用者側の言動も、組合自治に対する干渉であり、組合内部運営に対する介入であることは明らかである。」

五、支部長に対する使用者の発言と配置転換 支部長Nの「行為に非難さるべき点があるとしても、それによつて使用者側のNに対する言動が、不当労働行為でなくなるという性質のものでもない。その言動が、組合の内部運営に対する介入としての性格をもつと認められる以上、使用者の主張するような単なる個人的な社交上のつき合いの問題たることをこえて、不当労働行為の領分にふみこんだ言動であると判断せざるをえない」とし、なお職名変更については、「故意に時間外労働、休日労働を回避していると認めるべき証拠はないのに、前記認定のとおり毎月一百万円の減収という結果を招いていることは、やはり、経済上生活上の不利益にあたる」としている。

以上各場合における判断にもとづき、「一、使用者は、Nに対する昭和三十九年六月五日づけ職名変更を取消し、原職に復帰させるとともに、職名変更発令の日から原職復帰の日までの間、同人が時間外労働および休日労働によつて受けるはずであつた賃金相当額を支払わなければならない。二、使用者は、本命令書交付の日から七日以内に、下記の陳謝文を申立人に手交しなければならない」とし

た。

〔研究〕 一、まず使用者の表現（言論）の自由と不当労働行為との関係について考えてみることにしよう。

一般的にいつて、わが国の労使は、労使関係における言論の重みとりわけ言葉の重要性を軽視する傾向をもつていふように思われる。たとえば団体交渉において、その労使が、途方もないことを発言し合うことにより、解決することが解決しなかつたり、かえつて妥結への道をたどることなく混乱を拡大したりすることが、しばしばある。また労使とも、相手に対して嚴重な発言の取消を要求しつつ、自身が、発言する場合はかなり不用意な内容の発言をするのが、わが国の労使といえよう。つまりわが国の労使は、発言内容のけじめを十分に識別せず、意識的あるいは無意識的に言論の自由を楯とし、いいたいことをなんでもいつてしまふ傾向がある。こうした言葉における無軌道さが、言論の自由と錯覚されるところに労使関係を混乱せしめる一つの要因があるといえまいか。いかなる人といえども言論の自由をもつことはいうまでもないが、憲法第二一条で規定する表現の自由あるいは言論の自由は、労使関係においてそれなりに制限されているのである。この事件で問題となる使用者の表現の自由もしくは言論の自由は、不当労働行為制度によつて、その制約を受ける。そこで労使関係において、使用者がうけている右の制約は、いかなるものであろうか。

わが国における右問題の理解は、タフト・ハートレイ法第八条C項の影響を受けて、「それが強制・威嚇・報復・利益誘惑などがと

もない、組合の組織・運営に影響をおよぼすようなものであれば、支配介入行為が成立する」としているのが、一般的見解であり、なお「その支配介入の成否は、使用者の発言の時期・場所・方法・対象などを総合して判断すべき」（島田信義「支配介入」労働法大系四卷一一〇頁引用）であるとする。そしてなお、一般的には「組合がもつばら自主的に意思決定すべき領域についての、使用者の干渉的言動は、当然支配介入となる」（島田信義、前掲書一一頁）とか、「わが国の不当労働行為制度の運用にあつては、アメリカ不当労働行為制度における評価基準とはちがつた視角が要求される……わが国の労使関係の現実にてらし、団結権、いいかえると自主的団結の自由な展開にたいし障害となる、また可能性のある使用者の言論（結果の発生を必要としない）に、きびしく規範的非難を加えることにはかならない」（初井常喜「経営秩序と組合活動」二九二頁引用）というように理解されている。これに対し労働省の通牒は、「不当な威圧や利益誘導を伴う内部干渉にわたらない限り、使用者が……労働組合の事情を調査し、あるいは労働組合もしくは組合員に対し自己の所信を述べ、労働組合の主張を反駁したり、その非を指摘したり批判することは、何らこれを禁止すべき理由がない」（労働省「団結権・団体交渉その他の団体行動権について」昭和三十二年一月一四日通牒）とする見解がある。また「表現（言論）の自由は、国民の基本的諸人權のうちで、最も基本的なものと考へている」、「わが国の労使関係を概観した場合、労働組合は何をいつてもよいが、使用者の方はいいたいこともいえないという考え、風潮を認め

ないわけにはいかない。」とし、つづいて「使用者は労使関係についても自由に発言し自由に文書を配付できると考へる」（石川吉右衛門「支配介入」労働法演習五七頁引用）とする見解がある。以上の相対立する諸見解に対し、この事件の命令は、前者の見解に従い、「このような組合の組織や内部運営に関する問題は、本来組合自身が自主的に決定すべき組合自治の領域に属する問題であつて、使用者が介入できない性質をもつ。よしんば、そこに報復、威嚇、利益誘導などの要素が含まれていなくても、使用者側のこの種の言論は、本来立入るべからざる組合自治の領域に介入するものであり、言論の自由の範囲をこえるものと判断せざるをえない」とし、「文書を組合員に個別的に配布したりすることは、使用者の経済的優位にもとづく事実上の力を背景に、組合員の中に心理的動揺をひき起し、ひいては組合の組織や運営に影響を及ぼす危険がある」としている。

二、ところで使用者の言論の自由と不当労働行為については、支配介入とは何か、不当労働行為とは何かという基本的問題から考察を進め、使用者によつて表現された内容、表現方法、表現の時期などについてあわせ考察することが、必要である。不当労働行為とは、いまさらいうまでもなく使用者が団結権その他の労働基本権を侵害する行為をいうのであり、団結権侵害行為が、他に比較し、よりきわだつた不当労働行為の類型となつてあらわれている。わが国の不当労働行為制度は、アメリカのワグナー法を継受したものであり、そのかぎりにおいて労使関係におけるフェア・プレーをもとめようとすする制度である。すなわち右制度は、「労働関係における不

公正な（公明正大でない）、『ぎたない』やりくち」（磯田進）「解雇と不当労働行為」七頁引用）を不当労働行為とし、この救済を目的とする機関として労働委員会を設ける制度である。しかしわが国の不当労働行為制度としては、右のような性格を持つ反面、権利侵害行為としての性格を持つものといわねばならない。不当労働行為の権利侵害は、憲法第二八条で保障する権利およびこれを具体化する諸立法が保障する権利の利用者による侵害行為をいう。ところが、アメリカの制度では憲法による労働三権の保障が欠如し、いわば不当労働行為制度によつてこれを補正するという仕組みになつてゐる。それはともかく、わが国の不当労働行為は、アメリカの制度を継受してゐるとはいいながら、あくまでもそれは間接継受のかたちをとるものであり、憲法第二八条の団結権保障を基礎とし、その上に行なわれている継受とみななければならぬ。そこには英米法とりわけ米法の法思想と大陸法の法思想とが混合してゐるかたちをみることもできる。大陸法系といわれるフランスにおいては、わが国のような不当労働行為制度はなく、憲法をはじめとする諸立法によつて保障される団結権の侵害行為は、権利侵害行為として訴追され、その結果として反射的に労働者は保障の枠内で保護されている。このような仕組みのなかにおいては、アメリカ不当労働行為制度にみられる州際通商規制の一環としての性格および政策的要素が、稀薄であるといえよう。

ところでこの事件にみられる使用者の言論の自由は、権利侵害行為にかぎつて不当労働行為とみられるべきであらうか、それともよ

り政策的性を帯有しているものと理解し、不当労働行為の概念をより拡大することが妥当であらうか。不当労働行為が、労働委員会という行政委員会によつて救済されることを本質とすることは、いまさらいうまでもないが、労働委員会としての行政委員会の判断は、憲法第二八条により、あるいは労組法第七条により規定する権利侵害行為のみを不当労働行為として判断すべき性質の裁量行為である。とりわけこの問題は、相手方すなわち使用者に、保障されている、しかも近代社会成立の基礎条件として、近代法が最も力を入れて保障する表現（言論）の自由の権利とからみ合いながら問題性をあらわにしており、いわばこの表現の自由を否認しながら成立する不当労働行為であつてみれば、その成立いかんは、権利侵害行為の存否をもつて論ずべきで、不当労働行為の政策的性を強調することはやや危険のように思われる。

この命令が、「そこに報復、威嚇、利益誘導などの要素が含まれていなくても」、本来立入つてはいけぬものに立入つたのであるから不当労働行為であると判断したことは、組合自治を侵害するからであると考えられるが、使用者の言論で組合自治が、かならずしも侵害されるとはかぎらないので、妥当な結論とはみられないであらう。ましてや単なる組合の組織や運営に影響をおよぼす「危険」だけで、すなわち未遂的なものだけで不当労働行為と判断できるものであらうか。

つぎに表現内容、表現方法および表現の時期などについてみると、勤労資料は、表現内容においてかなり問題を含むものであるこ

と、あるいは表現の時期について「組合活動が活発化してきたことに対応して、系統的集中的に」なされたことなどが認められるが、さりとてこれだけで山岡内燃機事件（最高裁 昭和二九年五月二八日判決）のように組合が解散するとか、その他の団結権侵害行為もみられないので、不当労働行為と断定することは、疑問のように思われる。

三、若年労働者指導管理職講習会についてみると、会社がこのような講習会を開催することについては、別段問題がないにしても、教育講習会が、組合問題に関連し、あるいは業務命令で出席を強要することになると問題が、生じてくる。そもそも従業員の一一般教育を企業内で行なうことについては、かなり問題があるといえる。就業上における技術教育を各使用者が、独自の立場で行なうことには、なんら問題がないが、一般教育教育ということになると、どうしても組合問題に関連してくるのが、わが国の現状ではないだろうか。一般的に外国においては、教養教育は、労働組合、学校もしくはコミュニティにまかせ、企業内においてはこれをを行なわないという原則がとられているようであるが、わが国においては、企業内教養教育が、かなり活潑に行なわれている現状である。教養教育が、実は、職場におけるマナーと称する企業忠誠教育であり、暗に組合活動を批判するものであつたり、正面からの組合批判であつたりする場合がある。この事件における講習会は、組合批判を内容とするもので、聴講者に与える影響は、大きく、かつ個別使用者は企業内教養教育は、原則として行なわれないという一般の傾向などが

らして、あるいは教育という方式を用いて反組合思想を組合員に植えつけようとするものであることにおいて、妥当性を欠くものといふほかに、命令の判断は正当であるといえよう。そもそも労働者は、自主的に教育を受ける権利があるが（しかし個人の教育を受ける権利は、労働組合の自主性を喪失せしめる危険性が明確であるとき、組合統制によつて否認されることもありうるであらう）、使用者によつて教育を義務づけられ、業務命令によつて教養教育の受講を強要されるべきでない。またわが国においてよくみられる受講者への出張旅費会社負担、賃金の保障などは、反組合的手段に対する経理上の援助として不当労働行為を構成することにならう。

ところで管理職に労務管理の名目上、労働組合問題を内容とする講習会を受講せしめることがあるが、そのような管理職にある職制は、労務管理もおのずから職務の内容と考えざるをえないから、そうした場合組合問題についての教育を、業務命令で強要することは不法でない。この事件においては、「管理職講習会」という名目で、右のような性格をその題目上からうかがわせようとする努力がみられるが、講習会がその実質も労務管理上の職制講習であるとすれば、単なる教養教育を超えた職業上の講習会という意味で妥当とみられるが、この事件における実際は、受講者の多くが組合員であり、組合活動に対する侵害を目的とする講習会である。したがつて命令が、団結権侵害行為として支配介入の成立を認めたことは、妥当な判断といえよう。

四、以上述べた問題点のほかに、親睦団体の結成および組合役員

選挙への介入については、いずれも命令の結論は、妥当といえよう。しかしNの職名変更をめぐる問題については、疑問がある。その疑問は、使用者の提供する酒食の席に十数回出席したNは、使用者の不利益取扱を根拠として、使用者を相手どつて争えるものであろうか。支部の支部長としてのNが、単なる社交上とも思われない会社提供の酒食の供応を受けたのであり、このような不見識なN

〔最高裁判事例研究 二七〕

昭三九一（最高民集一八巻）
一〇一（一九六頁）

代物弁済予約の目的たる建物の同一性の判断と審理不展

建物所有権移転登記等請求事件（昭三九一・三〇第一小法廷判決）
訴外AはYとの間でAを債権者とする債務につきY所有の甲建物の上に第一順位の根抵当権を設定せしめ、あわせて債務不履行の場合には弁済に代えて甲建物の所有権をAに移転する旨の代物弁済の予約を締結し、根抵当権設定登記と代物弁済予約による所有権移転請求権保全の仮登記とを経た。YはAから右の約定に基づいて二〇計一三六万円を借受けたが、債権・根抵当権および所有権移転請求権はXに譲渡せられ、YからAにその旨を通知、Xは根抵当権および所有権移転請求権の移転についてそれぞれ附記登記を経た。Yが履行期に債務を弁済しないのでXは債務の支払に代えて甲家屋の所有権

は、自主性を自ら放棄したという意味において、救済の対象たりえるものであろうか。自ら汚した手によつて、相手方に対して救済を目的として一定の事項を要求できるであらうか。命令は、この点極めて簡単に申請人の主張にもとづき、Nの救済を認めているが、理解に苦しむのである。
（阿久沢龜夫）

を取得すべき旨の意思表示をもつて代物弁済の予約上の権利を行使したのであつたが、これより前、甲家屋に隣接する同一地番の乙家屋はYによつて取壊され、その跡に築造せられた丙部分は甲家屋に接著・接続している。XがYと家屋居住者Yとを共同被告として建物の明渡その他を請求したのが本件であるが、Xは代物弁済の予約が建物の丙部分にも及んでいることを主張、Yは丙部分には及ばないことを主張した。原審・東京高裁が甲と丙とを区分する一階部分の境界は概ね共通の柱によつて構成されていることを明かにする第一審検証調書のみを根拠として、甲と丙とが二階部分を含めた隣接箇所全部にわたつて柱を共通にしていると認定し、これを最主要的論拠として物理的な構造のみを見つつ丙部分は甲建物と一体をなし甲の部分成するものと考え、代物弁済の予約の効力が丙部分に