慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	使用者の言論の自由と不当労働行為
Sub Title	Employer's freedom of speech and unfair labor practice
Author	阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo)
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.12 (1966. 12) ,p.32- 50
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	社会法をめぐる諸問題 論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19661215-0032

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.

使用者の言論の自由と不当労働行為

阿久沢亀夫

目次

一　はしがき
二　労働関係における使用者の言論とその性格
三　使用者の言論と支配介入
四　争議行為中における使用者の言論
五　使用者の言論の自由の限界
六　むすび

一　はしがき

言論の自由は、何人に対してもさたいかなる場合においても保障されることを必要とする。憲法で保障する言論の自由は、近代市民社会成立のための基本的条件を構成し、これなくして近代市民社会を考えることはできない。しかし労働関係において、使用者にとつて右自由が完全に保障されているとはかぎらない。不当労働行為は、右の自由を制約するものであり、

そこにいかなる限度に制約があるかをめぐり使用者の言論の自由と不当労働行為との接触面において問題が提起されている。そこでまず不当労働行為とはなにかを検討し右の問題性をより一層明確にしてみることにしよう。

不当労働行為（unfair labor practice）すなわち労働関係における使用者の不公正な行為は、アメリカにおいて一九三五年七月五日制定されたいわゆるワグナー法のなかにおいて表われ、戦後わが国は、右のワグナー法で規定する不当労働行為制度を継受した。しかるにわが国がアメリカの不当労働行為制度を継受したとしても、わが国の法制度は、かなりアメリカの場合と異なり、たとい不当労働行為制度については、ほぼ類似したものがあるとしても不当労働行為制度を形成する基盤は、法律上においても、労使関係および労働組合の組織状態などにおいてもきわめて相違している。つまり不当労働行為制度は制度の性格からして類似性を持つが、この制度の基盤なり周辺にあつて右制度を支えるかこれと相接している法律および事実からは、かなり明確な差異が認識できるのである。

ワグナー法第八条第二号[1]は、支配介入（dominate or interfere）という文言を使用し[2]、わが国においても、労組法第七条第三号が、支配介入という文言を使用している。かくてその表現上において相類似するものがあるが、いかなる事実を支配介入と理解するかについては、両国制度を比較した場合に異なり、この差異が生ずるのは既述の諸相違より当然のことといえる。本稿において考察しようとしている使用者の言論と不当労働行為の問題についても、右の認識はきわめて重要であり、とりわけワグナー法といえどもあるいは労組法七条三号といえども、ともに支配介入という文言を使用しているが、支配介入の一類型と考えられる使用者の言論の理解は、わが国の場合としてこれを考察し、わが国独自のものとして理解しなければならない。ところで支配介入と認定しうる使用者の行為類型は、多種多様であつて、そのなかから使用者の言論でありかつ支配介入となりうるものを探究することが必要である。本稿においては、支配介入というきわめて幅広い概念のなかから、不当労働行為としての使用者の言論を確定し、その法理を解明することを目的とする。なお使用者の言論といつても、職制の

言論もあるであろうし、会社の利益を代表する者でない末端における職制の支配介入としての言論もある。本稿は、右の諸点を考慮に入れつつ、使用者の言論の自由について、その限界を支配介入によつて画してみようとする意図をもあわせもつものである。

（1）一九四七年の Labor Management Relation Act いわゆるタフト・ハートレー法は、現行法であるが、この法律中においても不当労働行為として支配介入が存在するこというまでもない。ただ現行のわが国労組法七条の母法ともいうべきものは、ワグナー法である。

（2）支配と介入とは、実際にも概念上においても区別しうるが、わが国においては、区別したとしてもその実益に乏しく、したがつて一般的に支配介入というべきであろう。

二　労働関係における使用者の言論とその性格

一　労働関係における使用者の言論は、さまざまの内容、時期、方法、対象などにおいて行なわれる。たとえば、社長が、従業員および父兄の集合している場所において、上部団体への加入を批難し、加入した場合には、当該工場を優遇できないと、演説し、結果的に組合解散という事態を招来せしめた場合がある。[1] このほか勤労資料を配布し、この勤労資料のなかにおいて組合活動を批判し、従業員のあるべき姿を述べている事例、[2] および新聞社が、自分の社説欄を利用し、「連日の如く『わが社の労働争議』と題し、使用者の一方的な主張と組合介入の言説を載せ」、一地区の「合同労組の組織運営に直接の影響を与え」る言動をなしたことなどがある。[3] なお最近における傾向としては、使用者が、積極的にビラを配布し、「組合が結成直後より活発な活動を行なつてきたことに対抗しこれを弱体化し、かい滅させるためになされた」[4] 使用者の言論など、平時の労働関係において会社自身で行なう言論による支配介入の多いことである。またもう一つの傾向は、会社名をもつて労働組合からの脱退を勧誘するのではなく、職制、組合脱退者などを通じて労働組合の弱体化を意図し、脱退勧誘行為

を行なう事例が、かなり多くなつていることである。たとえば「脱退者は会社と連絡をとつて、組合を脱退し、文書等を配布したり組合員の脱退を勧誘した」[5]としているもの、職場において「課長が『組合活動するには若すぎる……』と組合活動から身を引かす」ような発言をしたり、「……『いいかげんに第二組合へ行かんか』とか、……新入社員三名に『第一組合の背後は共産党、第二組合は民社党』と述べた後、暗に第一組合からの脱退、第二組合への加入をすすめた」[6]りした事例がある。また右事件においては、第一組合員の家族に対する脱退工作が行なわれており、「会社の職制が、第一組合員の郷里の父兄等家族を訪問して、家族から組合員である子弟を呼びもどさして第一組合を脱退させるよう工作し、……訪問者らは、第一組合員の家族に対して、組合の背後は共産党でむちやをやり、このままでは会社にとつても、第一組合員である子弟にとつても具合が悪い」と述べている。平常時における労働組合脱退勧誘が、特定政党と結びつけられ、その家族に対して行なわれるという結果になつた。右の職制の行為すなわち言論は、使用者の言論といいうるものかどうかの問題があるが、この問題は労組法第七条でいう使用者の解釈論にと解消されるもので、あえてここで論究することを必要としない。

二　つぎに争議行為中における使用者の言論についてみることにしよう。争議行為中は、たしかに平常時の労働関係と異なるものを持つている。使用者は、争議行為を有利に展開するためにあらゆる手段方法などを講ずるであろうし、労働組合としてもあらんかぎりの力を発揮して、自己の主張を通そうとする。右のような労働関係が極度に緊張した関係にあるとき、いいかえれば争議権の行使を通して互に他を攻撃するというテンション関係にあるとき、そこで行なわれる使用者の発言は、特殊な性格のものであること、すなわち一つの色眼鏡を通して理解することが必要と思われる。たとえば、争議行為中において行なわれた「従業員及その家族等に対し、多数のビラ、号外その他の文書を配布もしくは掲示し、またラジオ放送を行なつた事実」、そしてその意図するところのものは、「組合活動に対する積極的批判行為であり、内容的にみたとき「組合内部の問題を取り上げ、組合員の現幹部に対する不信を醸成する」[7]ものであつた。なお事件会社と「重大な利害関係を有

する」[8]他会社の社長が、ストライキ中執行委員に対して、「書記長らについて行ったら君らも働らけないようになるから組合をやめてまじめに働かないか」と発言し、その他組合活動を批判する発言を多数行なったことを支配介入と認める事例もある。あるいはストライキ中の労働組合員に対して主席係員、係長、係員など、会社の職制からみれば、末端に所属する者が、「労組を脱退して新労組に加入することを勧説し」[9]た事例がある。

以上最近の事例を中心として、使用者の発言の方法、内容、発言の主体、対象などを考察してみたのであるが、発言の主体が、末端ないしこれに近い職制によって行なわれていること、社長の一般演説によって労働組合に支配介入するという事例が少なくなり他の方法で労働組合からの脱退を勧誘する傾向が強くなったといえる。そして遂には、組合脱退者を使用したり、非組合員を使用したりなどして労働組合からの脱退を勧誘するという方法がとられるに至っている。そこには労働組合を嫌悪し、その活動を企業外に閉め出そうという意図がうかがわれ、組合批判勢力が総ぐるみ勧誘を行なう現象さえみられる実状である。発言内容は、後述することとするが、方法、手段あるいは対象については、ほぼ以前とかわるところがなく、あえていえば特定人に集中したり、家族まで対象とするという勧誘の執拗さが依然として行なわれていることである。右の事例はかえって多くなりつつあるとさえいえるが、この事実は、また発言の性格をかえ、いわゆる言論の自由を逸脱する傾向をますます明確にし、支配介入による団結権侵害を頻発される可能性をつくりつつあることは、否定することができない。そして言論の自由というには、あまりにも隔たりのある発言というほかないであろう。

(1) 山岡内燃機事件、最高裁、昭二九・五・二八判決、民集八巻五号九九〇頁。不当労働行為の成立を認める。
(2) 三菱製紙事件、大阪地労委、昭四〇・八・三一命令。法学研究第三九巻一号八五頁参照。不当労働行為の成立を認める。
(3) 文化新聞社事件、中労委、昭三七・八・一五命令。不当労働行為の成立を認める。
(4) 大阪府済生会吹田病院事件、大阪地労委、昭四〇・八・一七命令。不当労働行為の成立を認める。
(5) 信越放送事件、長野地労委、昭三九・一〇・三〇命令。支配介入の成立を認める。

(6) 東洋敷物事件、大阪地労委、昭四一・二・二六命令。支配介入の成立を認める。
なお職制の家庭訪問の結果第一組合員のなかから帰省し、第一組合を脱退する者が続出するという結果が生じている。
(7) 三井造船所事件、東京地裁、昭二八・七・三判決。本判決は、使用者の発言に対し支配介入を認めていない。
(8) 昭和交通事件、大阪地労委、昭四〇・一〇・二〇命令。本件においては支配介入の成立が認められている。なお重大なる利害関係とは、発言した社長は、本件会社の実権を把握し、その実子が支配人として営業に関与している。
中労委、昭四一年六月一日命令は、初審同様支配介入の成立を認める。
(9) 三池労組事件、福岡地労委、昭三九・八・三一命令。本件命令は、支配介入の事実を認める。
(10) 過去においても末端の職制が、発言により支配介入を行なつた事例はある。たとえば山梨製紙事件(山梨地労委、昭二七・五・二七命令)、藤森組事件(長野地労委、昭二九・一・九命令)などがあつた。しかし多くのものは、社長、常務、課長などの発言が多く、たとえば仙台鉄道事件(宮城地労委、昭二八・四・三〇命令)における課長の発言、銀丁百貨店事件(熊本地労委、昭二八・五・二九命令)における総務部長の発言、日通福島事件(福島地労委、昭二八・八・三一命令)における課長の私宅訪問における発言など、比較的職制の上級ないし中級の言論が多かつたように思われる。

三　使用者の言論と支配介入

一　言論の自由は、近代社会成立の前提条件であり、公共の福祉に反しないかぎり最も尊重されなければならない権利である。このことは、労働関係についてもいえることであつて、労使ともに言論の自由が保障されることを必要とする。労働関係において右言論の自由は、いわば一つの労働関係成立の基本条件であり、場合によつては労働関係の潤滑油としてあるいは労働紛争解決の有力な手がかりとして、さまざまのかたちで労働関係の円滑な運営のために機能する。
しかしここで一つの問題は、わが国の国民全体が言葉の重要性について十分意識しない場合のあることである。とりわけ右の傾向は、労働関係においても例外ではなく、一般的にいえることは、発言することにゆとりがなく、ややもすればどぎ

つい表現となつて相手を刺激し、批判に終ることがしばしばある。なるほど言論の自由は、近代社会成立の基礎条件ではあるが、右のような労働関係における発言が、労働関係という互の信頼関係に立つている当事者間においてなお法をもつて保障されうるものであろうか。すなわち労働関係を根本から否定するような発言が、なお言論の自由として保障されうるものであろうかきわめて疑問といわなければならない。右のことは労使ともにいえることであるが、労働組合の場合においては、組合活動のなかにその問題性が存在し、その解明は組合運動の一環として論議されることになる。(1) しかし使用者の場合においては、あくまでも言論の自由の範囲内および不当労働行為との関係において法的保護を受けるのであつて、そこに自ら労働組合と比較し、より厳しい限界があるといわねばならない。

使用者の労働組合に対する発言は、Anti-Union Propaganda として表われる傾向が強く、この点はすでに述べたところである。本来使用者の持つている言論の自由は、右の意味において次ぎの諸点においてかなり特異な性格を持つている。第一は、言論の自由の本質は、宗教、信条、政治的意見の表明を基本として行なわれ、これが中心となつて言論の自由の保障がある。(2) しかるに使用者の発言が、専ら反組合的言動に終止しているものであるとすれば、使用者の発言は、歴史的流れのなかにおいて近代社会成立の前提条件としての言論の自由の概念のなかに内含される性格のものであろうか。いわゆる憲法で保障されている言論の自由の本体といえるか疑問であろう。いうまでもなく使用者が組合運動に対する所信を表明するかぎりにおいて、その発言は保障の対象となりうるが、直接労働組合に関与するものであるとき所信とはいえず、団結権の侵害とならざるをえないであろう。第二に、本来労働関係は、労働組合を前提とするものであるにもかかわらず、労働組合を攻撃し否定し、労働組合からの脱退を勧誘することが正当な言論の自由に入るとも思われない。かつ使用者の言論は、従属労働関係を前提とする労使関係において、使用者の信条なり政治的なりの考え方の表明とはいいながら、組合に対する攻撃的要素が強くみられざるをえない結果となるであろう。

以上の諸点からして推察してゆくならば、使用者が、労働組合、労働者あるいはその家族に対して行なう発言は、いわゆる言論の自由として保障されている言論とはその性格が異なり、法的取扱いがかなり変つたかたちで行なわれなければならないといえよう。

二　労働組合、労働者およびその家族に対する発言が、言論の自由として従来から保障されているいわゆる言論の性格と異なるものであるとき、そこに支配介入の問題が生じてくる。つまり近代社会成立の前提条件として、法律上認められている言論ではなく、その言論が団結への圧迫となつて表面化してきたとき、使用者の言論は支配介入というかたちとして把握されるものである。従来使用者の言論が、いかなるかたちで行なわれたとき支配介入となるかについて論議はかなり分れている。まず裁判所、労働委員会などの考え方を整理してみると、言論の自由を労働関係に否定し使用者の言論を原則として支配介入とみる考え方がある。すなわち「言論の自由よりも、団結権に法的優位」をみとめる前提に立つもので、前掲の三菱製紙事件、大阪府済生会吹田病院事件などにみられる大阪地労委の理論である。右命令は、「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……使用者の言論の自由の枠をこえる支配介入となるものである」とし、組合活動にかかわる使用者の発言であるならば、直接支配介入に結びつくものであるとする。なるほど右の考え方は、言論の自由よりも不当労働行為を重視し、組合に関する発言ならば直ちに支配介入になるとするこの論理は、明解な論議であるが、言論の自由に該当していながら反面で、ただちに支配介入の成立に結びつくものであろうか。支配介入であるという以上わが法制上においてなんらかの団結権侵害を招来せしめていることを必要とする。言論の自由としての歴史的概念の範疇に入るとはいいながら、右判断はなおかつ団結権侵害を招来せしめているとの前提に立つものであろうか。わが国の不当労働行為は、憲法で保障されている団結権なり団体交渉権なりを侵害するとき成立する。したがつて支配介入という類型行為に類似しているとしても、右行為が団結権なり団体交渉権なりの権利侵害行為を引き起していないものである

以上は、支配介入行為と断定することは不可能であろう。[3] すなわち使用者の言論として憲法上保障の枠内に入るが支配介入にもならない中間的使用者の発言が認められてしかるべきものであろう。

第二の考え方は、「右文書等の趣旨は、結局当時の組合の方針を極力論難しその非を組合員に訴えるというに帰着するもので……言論によつてこれを説得ないし攻撃することは、労使双方に許された言論の自由の範囲に属する」[4] との考え方は、労働争議中ということが前提となつているためこのような結論に到達したと思われるが、以上の論理は、無制限に使用者の言論を合法視し団結権侵害行為が従属的労働関係の場において起りやすい事実を無視するものであるとの批判をうけるであろう。しかし争議行為中ということにおいて、右の論旨は、かならずしも違法視すべきものであるまい。第三説として考えられるのは、最高裁の山岡内燃機事件においてみられる考え方である。言論の自由と団結権侵害行為の均衡を十分考慮の対象とした上で、支配介入の成立を判断しようとするものである。しかし均衡に重点をおくことによつて団結権なり団体交渉権なりの侵害行為が漠然とならないであろうか。問題の本質は、団結権なり、団体交渉権なりの侵害の有無において判断されるべき性質のものといえよう。

三　学説の動向についてみると、この分野において、学説は、かなり分れている。そしてこの場合、現行タフト・ハートレー法第八条C項の影響のもとにおいて、すなわち threat of reprisal or force or promise of benefit の文言を基礎として支配介入の成立を考える説がある。「使用者は労働関係についても自由に発言し自由に文書を配布できると考える。労働者側がこれに対抗するには、やはり言論の自由をもつてすべきである。」[5] との原則に立ち、使用者が意見を述べる場合、「報復、暴力の行使、利益の供与を意味する場合には支配介入となる」としている。右学説が、言論の自由を労使おのおのに認めていることは妥当であり、人間関係のみならず労働関係においてもその必要性の十分にあることを強調していることは妥当な理解であると思われる。ところで後段において、現行アメリカの労働関係法によつて支配介入の成立・不成立を断定することに

は疑問なしとしない。報復、暴力の行使、利益の供与は、アメリカ法における支配介入の成立要件である。わが国においては、使用者の発言について、右のようなアメリカ法における要件規定は存在しない。不当労働行為を団結権なり、団体交渉権なりに対する侵害とみることによつて、使用者の発言を支配介入と理解するかいなかという態度をとつているわが法制上において、タフト・ハートレー法第八条C項で規定する事項のみが、団結権なり団体交渉権なりの侵害とみることはできない。たとえば組合からの脱退を勧誘する発言であり、その発言が利益供与の約束を含まない発言であるとした場合、右学説は支配介入とみるのかどうか。しかし勧誘された労働者が、現に組合を脱退したということになるとそこに団結権の侵害行為があつたといえるのではあるまいか。かくて団結権侵害をアメリカ法の範疇で説明することは、かなり危険のように思われる。[6]

つぎの説は、発言の時期、場所、対象などから支配介入の成立を判断しようとするものである。たとえば「発言の時期、場所、対象から判断して、支配介入の成否が決定さるべきである。[6]」あるいはまた「使用者の発言の時期・場所・方法・対象などを綜合して判断すべき」であり、「とくに、組合がもつぱ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[7]」としている。右両説は、多少のニュウアンスを持ちながら相違した点がみうけられるが、発言の時期、場所、対象、方法などを綜合的に判断して支配介入の成否を決定すべきであるとする。とりわけ後説においては、労働組合が自主的に決定する事項に対しては、使用者は発言できないし、現に発言した場合には支配介入となるという点に特異性を持つている。つまり使用者の言論は、組合が自主的に決定する事項に対しては、及ぶべきでなく、右の領域にまでおよんだとき、その使用者の発言は、支配介入になるというのである。ところで問題は、発言の時期、場所、対象、方法などを綜合的に判断すべきであるとするが、時期について支配介入成立の基準、場所、対象、方法などの基準をいかなるかたちで設定したらよいのか、いかなる基準にもとづいて支配介入の成立を認めようとするのか、右基準の問題についてなお詳説することを必要とするのではあるまいか。右の基準は、事件のなかにおいて把握すべきものであるとするのであろう

が、支配介入と発言の時期、場所、対象、方法とを結合せしめ支配介入の成立を認めるためには、団結権なり団体交渉権なりの侵害という中間的に存在する接着事実がなければならないと考えられる。使用者が、言論をもつてしては、まつたくふれえないという労働組合自主決定事項に関連する発言はすべて支配介入を成立せしめるものであるとみることは、いかにも形式的に問題を処理した嫌がなくもなく、言論と人間関係なり労働関係とを無視する危険性の存在が皆無とはいえない。(9)

以上さまざまの学説を考察してみたのであるが、結局はアメリカ法のなかで育成された使用者の言論と不当労働行為との関係をわが国の労働関係に間接的に継受しようとする段階における学説の分裂であるといえる。すでに指摘したようにアメリカ法においては、使用者の発言が、規定上列挙され、列挙されたものが不当労働行為を構成すると考える。右のような規定をもつた不当労働行為制度を、団結権あるいは団体交渉権の保障のあるわが国法制度のなかに取入れようとするところに問題があると同時に、わが国においては労組法七条三号で単に組合への支配介入を規定しており、使用者の言論が不当労働行為になるとは規定していない。したがつて使用者の言論をアメリカ法のなかに引き入れてもう一度日本のものとして考えてみるか、それともわが国の不当労働行為として、団結権なり団体交渉権なりの侵害の場において考えるか、学説の分れるところも右両者のいずれに重きをおくかという問題に帰するのではあるまいか。

(1) 追いつめられた企業内単組の性格を考慮し正当性の判断をすべきであり、正当な組合活動であるかぎり法的保護をうける。
(2) 久保敬治「組合幹部批判」季刊労働法六一号、一〇九頁参照。
(3) わが国の不当労働行為制度は、たしかにワグナー法を母法とするものであるが、制度そのものはさておき、不当労働行為は、権利侵害行為の有無を持つて論ずべきであり、不当労働行為の判断においては、大陸法系の考え方を考慮の対象としてともに判断すべきである。
(4) 前掲・三井造船所事件
(5) 石川吉右衛門「支配介入」労働法演習五七頁引用。
(6) 窪田隼人「言論の自由と不当労働行為」民商法雑誌第三九巻、第四、五、六号、八六四頁参照。
　　籾井常喜「経営秩序と組合活動」二九〇頁参照。

(7) 荒木誠之「支配介入」労働法講座第三巻一〇〇頁引用。
(8) 島田信義「支配介入」労働法大系一一〇頁引用。
(9) 言葉の重要性が人間関係においていかに重要であるか、この点は諸外国において認められるところであり、言葉を尊重することに馴致していないわが国においては、言論の自由の重要性がややもすればかえりみられない場合がある。

四　争議行為中における使用者の言論

一　争議行為中において、労使は、互に全力をつくして自己の主張を貫徹しようとするが、その場合労使は互に言葉をもつて抗争せざるをえないであろう。そもそも労働争議は言論の闘争を中心とすべきであつて、力をもつてする闘争はできうるかぎり避けることが望ましいことである。中小企業の新たに結成された労働組合に時折みられるように、組合結成と同時に争議行為に突入するということは、変則的な組合運動といいうるであろう。言論のやりとりによつて互に全力を尽すことが、労働争議においても、また争議行為に突入した場合においても、不可欠の条件といわなければならない。(1)

さて争議行為中の労働関係と平常の労働関係とのあいだにおいてなんらかの異なつた労働関係上の性格がうかがえることは当然といえるであろう。争議行為そのものにおいてすら労働者が争議行為に突入した場合、使用者はロックアウトを持つてこれに対抗しうるものである。したがつて使用者が、労働組合に対して、これを批判する発言をすることは、対抗上許容されうる方法であるといえまいか。争議行為中における使用者の言論とりわけ労働組合なり組合活動あるいは要求なりに対して批判することは、言論の自由の保障に加えて、対抗手段として認められる言論といえまいか。すなわち憲法第二一条で保障する言論の自由を背景としてはいるが、対抗的に法認される言論の自由であるとみるのが適当であろう。

ところで問題は、争議行為中において使用者の団結権尊重義務は、依然として存在することである。使用者の団結権侵害行為の禁止は、争議行為中といえども不当労働行為の規定が使用者に適用されることによつて行なわれ、争議行為中使用者

が、その対抗手段として言論の自由を保有しているとしても、そこにはおのずから限界があるといわなければならない。そもそも憲法によつて保障される言論の自由は、他の憲法上における基本的諸権利と同等に保障されているものと理解される。してみると言論の自由は所有権なり、労働三権なりと同等性をもつた権利といいうるわけである。使用者は一面において団結権の尊重を義務づけられながら他面において言論の自由を保障されかつそのうえに対抗的意味から言論の自由の保障が加えられている。右の論理から推論してゆくならば、使用者はかなり広く言論の自由を法的に確約されているわけである。したがつて組合運動そのものに対する批判、あるいは争議行為を早期に解決するための宣伝、組合運動のあるべき姿などについての意見表明なり、希望意見なりを述べることは、それがビラの配布の形式をとろうと、ラジオ放送のかたちで行なわれようと、あるいは直接労働者に説得されるものであろうとその表現手段対象は問題とすることなく、組合を破壊させるものでないかぎり使用者に許容されうる言論の自由といいうるのである。

二　右のように結論づけたとしても、なお問題は残るのであり、労働組合の団結を破壊するような使用者の言論、とりわけ組合幹部批判によつて組合幹部と個々の組合員との離反を意図して行なわれる使用者の言論、あるいは組合からの脱退を目的として行なわれる勧誘などが許されるものであろうか。争議行為中といえども使用者は、なお団結権を侵害することが禁止されていることは、すでに前述した通りである。したがつて「争議中における使用者の対抗行為は、組合そのものに対して正面から対決するものでなければならず」[2]、組合員を組合から脱退させるとか、分裂を目的とするような使用者の発言は許されないであろう。右のような言論は、第一に相手方である対抗対象を消滅するかあるいはその対抗対象に対して決定的な打撃を与えるものである。労働組合に対する対抗を意図して生じてきた言論の自由、すなわち対抗対象がありそれが争議行為に入つたためにその対抗手段として容認される使用者の言論は、相手方が消滅したり、原状への回復困難な決定的打撃を与えるものであるとき、本来の性格を喪失し、許容されえなくなるであろう。つまり対抗性を前提として容認されたもの

は、対抗性を否定してまであるいはその否定の上に立つてなお主張されたり、許容されたりするものであつてはならない。第二に憲法に保障されている団結権の侵害が、明確かつ決定的であるからである。すでに指摘したように基本的人権としての使用者の言論の自由は、他の基本的人権、とりわけ労働三権と矛盾するとき おのずから限界を示すといわなければならない。[3] しかし以上の場合において注意すべきことは、何故に使用者の言論は、そこに限界を示すのであろうか。公共の福祉を持ち出して限界もしくは制約を認める考え方もあるであろう。右の考え方は、いわば一般的考え方といえるのであるが、公共の福祉の解釈、適用などは、ややもすれば抽象的に流れる可能性が強く、なお具体的な理由なり基準なりを認めることを必要とする。公共の福祉という権利行使の理念をより深く掘り下げたときそこに表われるもう一つの原則は、憲法学において一般的にいわれている clear and present danger の原則である。[4] 団結権に対して「明白かつ現在の危険」があるかぎり、使用者は、その危険について言論の自由を失うものと理解される。「明白かつ現在の危険」は、使用者の言論がいかなる内容でありいかなる時期において行なわれたかを推認することによつてより明確な制約的機能をはたす概念となつて表われざるをえないであろう。かくて団結権に対して「明白かつ現在の危険」がある使用者の発言は、言論の自由と理解するにはほど遠い。そして右の発言が実際に支配介入を成立せしめるものであるかどうかについては、なおあらためて使用者の言動と結果とを検討することが必要である。なおかつ平時の労働関係における使用者の言論方法についてこれをみると、口頭で行なわれた場合であろうと文書でビラなり定期刊行物などによつて行なわれたると、いずれをとわず同一のものとして考えられ、その区別について特別意義がないため、いかなる方法をもつてするをとわず、団結権に「明白かつ現在の危険」があれば支配介入の成立に十分であり、そこに一つの限界が画されているとみることができる。[5]

(1) 使用者の言論をなんら制約なく、認めるべきであるという学説について前述したが、争議行為中においては、団結権、団体交渉権の決定的侵害のある場合を除いてほぼこれに近いことがいえるであろう。

(2) 荒木誠之「争議中の組合批判」季刊労働法六一号、一一二頁引用。
(3) 従属労働関係を前提として団結の優位性を主張する学説もあるが、憲法解釈論としては両者を常に均衡化して理解すべきものである。
(4) 宮沢俊義「憲法II」法律学全集4巻三六〇頁参照。
(5) 石川吉右衛門、前掲書五六頁参照。
区別の実益上文書で行なう場合と口頭で行なう場合とで区別することは必要ではない。

五　使用者の言論の自由の限界

一　使用者の言論が、労働組合に対する支配介入を構成するかどうか、その判定の基準は、多くの学説が指摘するようにたとい抽象的基準であるとしても、「その時期、場所、方法、対象などの他の事情とあいまつて組合の組織運営に影響をおよぼす場合」は、支配介入として不当労働行為になるであろうし、「単なる組合活動に対する非難だけならば言論の自由の範囲にとどまるが、不利益の報復または威嚇および利益の誘導をもつてする組合員の自主的意思に対する不当な影響を与えて組合の運営を左右するような発言は、使用者の言論の自由の範囲を逸脱し、不当労働行為に当ると解される[2]」であろう。ところで右のような一般的かつ抽象的基準が設定されていることを前提として、使用者の言論の内容、時期、場所、方法、対象などについて、前述した諸事例を中心としてなお具体的に検討してみることにしよう。

使用者の言論の内容は、組合活動における政治上の批判、組合の運動そのものに対する批判、組合幹部個人に対する批判、上部団体加入に関する批判などさまざまである。そこでまず、組合幹部が、特定政党に加入していることあるいは特定政党の基本方針を組合活動の方針とすることなどについてこれを検討すると組合幹部が、特定政党に加入している事実を単に指摘するものであるならば、それは支配介入とはなりえないであろうし、特定政党の方針を組合活動として取り入れていることを批判する発言も、また支配介入とはなりえないであろう。というわけは、第一に言論の自由は政治の主義、主張に

ついてこれを表明することあるいはこれに批判を加えることのなかに歴史的概念として尊重され、保障されてきたからである。言論の自由の保障は、政治的要素を内容とするもののなかにおいてことさら強調されてきたということがいえるであろうし、そうなれば、使用者の批判は、言論の自由のなかにおいてことのほか保障されることを必要とする。第二の理由としては、労働組合がその労働組合主義として、政治的に動くことはかなり疑問があるといえよう。いうまでもなく労働組合が労働者の労働条件に直接的に影響を与える事項に対して政治的活動を行なうことは妥当であるとしても、組合内に特定政党員が多数増加することを組合運動の方針として決定することあるいは特定政党の方針を支持することを決定することは、[8] 労組法第二条第四号の精神からみて労働組合運動としてかならずしも好ましいことではない。したがつてこれに対して使用者が、批判することは、使用者の言論の自由として保障される事柄であるといえよう。かつ右のような労働組合の団結が、団結権によつて保護されるべき性質のものであるかどうか疑問であることをあわせ考えるならばなおさら使用者の言論の自由は、正当視されるといわなければならないであろう。

二　つぎに時期、場所などについてこれを検討してみると、この基準は重要な判断規準であり、事実この基準により支配介入の認められた事例はかなり多い。たとえば組合役員の選挙期間中において、候補者その他を呼び立候補を辞退せしめ、投票当日において社長自ら、政治、労働問題についての訓示を従業員に対して行なうということは、[4] 明確に支配介入となるであろう。いうまでもなく右の訓示が、通常の時に行なわれたり、企業外において行なわれたりなどしたのであるならば、なんら支配介入は、成立しないであろう。また二つの労働組合が、存在する場合、かつまた両労働組合が互に勢力拡張を意図して活発に活動し、対立が激しくなつている時期に工場長が特定の労働組合を称揚し、特定の労働組合が「世間では御用組合といつているが、正しく評価してみる必要がある……」[5] という発言は、両労働組合の対立が激化している折において行なわれたものであることから支配介入と判断せざるをえないであろう。

つぎに方法、対象の問題であるが、従業員全般に対して行なわれた労働組合批判の発言と個々の組合員に対して個別的に行なわれた言論とは、一応区別することを必要とする。従業員全般に対しては、団結権侵害の結果が、ほとんどみられないであろうし――もつとも場合によつては支配介入が成立する場合もあるが、――それに比較し個人的に労働者に発言する場合は、しばしば言論の自由を超え、労働組合からの脱退を勧誘したり、これを説得するということになり、その効果はきわだつて目にみえて表われるのが通常の姿であり、発言者が直属の上司であつた場合には、なおその効果は大きいといわねばならず、支配介入の成立は、一般大衆労働者に対して行なう発言よりきわめて可能性が大であるといえよう。また家族に対する労働組合からの脱退を勧誘する行為は、それが定期的に行なわれる家庭訪問の形式をとつたとしても、きわめて不公正な方法であり、支配介入の成立することはいうまでもなく、[6] そのような行為そのものが常軌を逸脱した行為といわなければならない。また自社の新聞を利用して、労働組合批判を行なうことは、対象が合同労組であることをも考慮のなかに入れるとき、支配介入の成立は明確である。[7]

三　すでに述べたように使用者といえども言論の自由を保障され、とりわけ争議行為中においては、憲法で保障されている言論の自由に加えて、労使対抗手段としての言論の自由が認められてしかるべきものである。しかし右の保証されている言論の自由が、結果的に団結権なり団体交渉権なりの決定的な侵害であるならば支配介入といわざるをえないであろう。このような原則論に立つて使用者の言論の自由を考えるとき、労働組合内部の事項に関する発言、いいかえれば労働組合が自主的に決定すべき事項に対してまで使用者は発言できないとするいわゆる団結に対して言論におけるノー・タッチの原則により判断することは、妥当とはいえないであろう。団結権は、いかに組合組織が企業別のものであるというわが国特殊事情があるにしても、それほどまでに他の権利を否定してまで保障されるべき性質のものであろうか。使用者が極めて通常なかつ客観的にみてなんら実害をともなわないと考えられる組合批判をしたからといつて、それがただちに団結権侵害になると

もいえまい。右のような使用者の言論をもつてなお支配介入であると断定することは、あまりにも団結権を温床のなかにおいて理解するものであり、将来における団結権行使の展開のために決してプラスになるものではないと思われる。また権利そのものの性格からして、他の権利との調和、他の権利の尊重という観点からしてもあまりにも一方にかたよりすぎたもので、権利は他の権利との激しい自己主張のなかにその真姿をのぞかせるものであり、温室のなかに閉じ込めた状態において団結権という権利を理解することは妥当とはいえない。

つぎに考察すべきことは、使用者の言論が、支配介入を成立せしめるものであるとき、そこに反組合的意思の存在が、労働組合法第七条第一号同様必要であろうかどうかということである。この点についてはかなり学説、判例の分れるところであるが、本稿においては、この論点が中心となるわけではないので簡単にかつ結論的に述べると、使用者の言論は、多くの場合組合に対する批判というかたちで問題化するのであるから、いわば使用者の言論から客観的反組合意思の推定が可能である場合が多い。したがつてあえて反組合的意思の推定が必要であるかどうかいわば問題として取上げることに疑問を持つのであるが、あえていえば反組合的意思の存在を必要としないと考えられる。使用者の言論によつて支配介入が成立するかどうかは、そこに団結権なり、団体交渉権なりの侵害があつたかどうかを判断すれば足りることであつて、結果において検討を進めることが必要であろう。使用者の言論によつて現に脱退者が出たとか、組合活動が弱体化したとか、組合が上部団体から脱退したとか、解散したとかあるいはまた会社の希望していた人物が組合役員に選出されたとかいうような現象結果をもつて、支配介入の成立を判断すれば足りると考えられる。そしてかつ通常認められている単なる使用者の意見発表程度のもので組合になんらかの変化があつたとしても、それは支配介入と断定できないであろう。というわけは、右のような現象を表わした労働組合は、組合員の意識あるいは団結権の行使において正しいといえるかどうか疑問であるからである。

(1) 外尾健一・「労働法入門」五〇頁引用。

（2）峯村光郎「不当労働行為の事例研究」五七頁引用。
（3）前掲・三菱製紙事件参照。右事件は、この事実にきわめて接近した事件内容といえるであろう。
（4）振興鉱業事件、福岡地労委、昭二七・六・二〇命令。
（5）プリンス不当労働行為事件、都労委、昭和四一年七月二六日命令。なお本件においては、課長、係長の支配介入の発言が多くみられる。
（6）東洋煉物事件、前掲参照。
（7）文化新聞社事件、前掲参照。

六　むすび

使用者の言論と不当労働行為とについては、なお論ずべき多くの問題が存在する。たとえば末端の職制の言論は、支配介入となるのかどうか、反組合的意思の問題などいくつかの問題を論じ足らずに終らざるをえないが、これは他日を期して完全なものとしたい。ただ末端職制についていえることは、労働組合法第二条でいう使用者の利益代表者のみが、使用者の言論における支配介入の主体となるものでなく、なお広く使用者概念は、把握されなければならないということを指摘するにとどめておこう。したがつて一般職場の末端職制は、その名目がなんであれ支配介入の責任はなお会社に帰属するものと断定せざるをえず、これが妥当な考え方であると思われる。なお会社における社員の教養教育、思想教育といわれる講習会は、使用者の発言とは区別されるべき性質のものであるから本稿においては論じなかつた。また団体交渉なり、組合要求なりに対する使用者の言論は、完全に自由であるというのが、妥当で、いわば右の問題は、本稿のテーマと離れて論ずることを適当と考える。