

## 三菱製紙浪速工場事件について

平岡一実

労組法七条一号、三号

大阪地労委昭和四〇年八月二五日命令（昭和三九年（不）第四二号

三菱製紙労働組合対三菱製紙株式会社不当労働行為救済申立事件）

労働経済判例速報一六卷二六、二七号 三二頁

### 〔事 実〕

#### 一、当事者

当事者の一方は三菱製紙株式会社（以下単に会社という）で、東京に本社を、東京、大阪その他に工場をおき、従業員約三、七〇〇名を擁する、製紙業を営む株式会社であり、他方は、会社の従業員約三、五〇〇名をもって組織する労働組合（以下単に組合という）であり、全国紙パルプ産業労働組合連合会（以下単に紙パ労連という）に加盟している。

#### 二、組合活動の推移

三菱製紙浪速工場事件について

会社は予てより新機械の導入等合理化を進めていたが、組合はこれに反対の態度をとって来た。昭和三五年九月の組合大会では、組合は、右合理化への反対と共に、産業別統一闘争強化の方針及び政党との関係について、「組合員の政党支持の自由を確保するとともに、労働者の生活と権利を守るために革新政党と協力する」ことを決定し、さらに翌三六年九月の大会では、「革新政党员が組合内にふえることは、組合の活動家がふえることにつながるのを歓迎する。」との方針を決定した。

組合の浪速支部では、昭和三六年九月、中田英男（以下単に中田という）が支部長に選ばれてから、組合活動が次第に活潑化した。

### 三、「はげみ会」の動き

昭和三六年一二月下旬頃より、会社側の働きかけにより、組合批判グループ結成の動きが始まり、昭和三七年六月、浪速支部に「はげみ会」なる組合批判グループが結成された。同様の動きは、組合の他の支部内でもこれと相前後して起った。

右の動きに対し組合本部は、昭和三七年二月、会社に抗議し、その後も引続き「はげみ会」への批判活動を続けた。昭和三七年六月、中田は、会社側より有馬温泉の某ホテルに誘われ、酒食を供され、「はげみ会」への同調方を説得された。

昭和三八年七月、中田外一名は、宝塚の某旅館で会社側幹部と会合したが、その際会社側より、組合役員問題について種々発言がなされた。この時「はげみ会」の関係者も同席していた。

なお「はげみ会」の会員は組合員であり、その数は五〇名ないし六〇名であり、会社側から経理上の援助が行なわ

れている疑いがある。

#### 四、「勤労資料」等の配布

会社は昭和三七年の春闘以来、全従業員に「勤労資料」等の印刷物を配布しているが、その主な内容は次の通りである。

「紙パ労連が最も忠実にスケジュール闘争を行っており、世間一般がもり上りを慎重に検討しているのに、トットコ先頭を切って気楽にストライキが行なわれるのは誠に残念だ。忠実な結構だが、馬鹿正直は感心しない。組合員はその良識をもっと研ぎすませべきだ。」

「統一と団結ということが言われているが、ストをやっていない組合は大手で六つもある。この状態で統一と団結とはどういふことなのか。紙パ労連の誤った判断はないのか。守る筈の統一と団結が全く崩れている状態ではストをやっているとところだけが余程おかしいということになる。だいたい総評の中で最もスケジュール闘争に簡単なのにかけているのは紙パ労連だ。しかし紙パ労連のウエイトはそんなに重くない。チャンピオンになるのは誠によろかなことではないか。」

「この段階で痛感することは、紙パ労連の統制だ。なぜそれほど統制するのか、なぜそれほど統制されるのか甚だ疑問だ。紙パ労連というものをよほど注意してみないと思わざる不幸が我々の頭上にふりかかってくる。紙パ労連の考え方は果して労働者の味方か。紙パ労連は、皆さんから会費をとっても賃金はくれない。賃金を払うのは会社だ。事態を直視して勇氣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。」

「当社の組合のピラに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。」

「紙パ労連は、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、三菱労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。巧言と陰謀に乗せられ、利用されるのは最もおろかな道だ。」

「組合の定期大会の議案書に書かれた政党との関係についての方針は完全な共産党路線だ。それは三菱製紙労組の幹部が考えたものではなく、モスコできめられ、北京でねられたものだ。」

五、「若年労働者指導管理職講習会」（いわゆる「藤原学級」）の開催

会社は、昭和三九年一月以来数回にわたって「若年労働者指導管理職講習会」なるものを開催した。

右は各工場の職長、組長クラスの従業員（大部分は組合員）を対象とするもので、各回数十名単位で、一泊二日宛行なわれた。

講師は極東事情研究所長藤原一郎氏で、その講義項目は、共産党、民青の実態、総評の運動方針、組合運動のあり方等に関するものであった。

なお本講習会は、会社業務の一環として行なわれたものであり、受講者には旅費日当が支給せられた。講師の発言中、主なものは凡そ左の通りである。

「組合は共産党員や民青同盟員によって牛耳られている。総評や組合の行き方は、日本の経済を無視したものだ。労使協調で企業内組合でなければならない。」

「組合の決定にもとづいて外部の会合に組合員が参加するのを阻止するには、前日に業務命令で早出などを命じ

て業務につかせることだ。」

「組合の青婦部の者は若いので、サークル活動を活潑に行なっているが、彼等に参加しないよう説得せよ。」

「参加してはいけないといったのに若い人たちが休暇を申請して山へのぼるとか旅行するとかということは職場離脱だ。こういうことを防止するには事前に察知し、会社側で催しをするなどして妨害しなければならぬ。」

「休けい時間中に休けい室にアカハタや組合ニュースを持ちこむことはいけない。」

「中川（工場）と京都（工場）では私の言うことが実って私の考えに同調してくれる人がふえ、執行部もかわつたが、浪速はいま瀕死の重傷だ。」

組合は本講習会の開催を不当労働行為であるとして、数回にわたって、会社に講習会をやめるよう抗議を行なつたが、会社側は、企業防衛のため行なっている旨答えて応じなかった。

六、中田に対する会社側の働きかけその他

(一) 中田が組合の浪速支部長に就任した昭和三六年から三八年七月頃までの間、十数回にわたり会社側は、中田を旅館等に誘って酒食を供し、組合労働講座の講師の人選、春闘の終結、組合役員選挙、統一闘争のあり方等について、会社側の要請を中田に伝えた。

(二) 昭和三九年四月一日、上京中の中田は、会社側より料亭に誘われ酒食を供されたが、会社側はその席で、二四五〇円で賃上げ闘争をやめるよう要請した。

(三) 昭和三九年五月一日、会社の本社勤務課長は、私信を以て中田に対し、春闘の早期妥結に努力するよう要請し、特定の組合役員を共産党員であるとして、その行動を非難し、同月四日の拡大中央闘争委員会で中田らをとるべき態

度を示唆した。

(四) 会社は、昭和三九年六月五日付で中田を配転した。これがため中田の職務内容は大幅に変わり、時間外労働等の減少のため賃金月額一万円の減少を来した。

組合側は右の問題について、労働協約にもとづき苦情処理を申入れたが、同苦情処理委員会の席上会社側は、「職名変更は課の都合による」旨答えた。ところが同じ席上で会社側は、「中田の方が後任者よりも仕事ができる」旨発言している。

(五) 中田は、昭和三九年八月の浪速支部役員選挙において、昭和三六年以来連続四期支部長に選出された。

右の支部役員選挙及びその後引続いて行なわれた職場委員等の選挙において、会社側は、「はげみ会」幹部と大学卒業者とを立候補せしめたが、いずれも落選した。なおその際会社側は、中田の対立候補を選ぶよう各職場の組合員に働きかけた。

以上の事実をたいし組合は、会社が労組法七条一号及び三号該当の不当労働行為を冒しているとして、救済を申立てた。これに対し会社は次のように主張した。

① 「勤労資料」等の記事中、共産党若しくは共産主義思想に対する批判の部分は、当時会社の各工場（但し浪速工場を除く）に共産党細胞が組織され、特に就業時間中の政治活動が活潑化する傾向にあったので、これに対する企業防衛上の措置として掲載したものであり、しかも会社と組合との間には、労働協約により、会社施設内における政治活動禁止の協定を締結しているから、会社の上記措置は、この協定に反する共産党細胞の政治活動に向けてなされ

たものであり、組合とは無関係である。

以上のことは「藤原学級」についても全く同様である。

前記文書中、組合、同浪速支部又は紙パ労連の組合活動にふれたものもあるが、その大部分は、組合との間で紛争の対象となっていた問題又は紙パ労連の政治活動について、会社の見解を表明して従業員に訴えたものであるが、報復、威嚇又は利益誘導の言辞を含んでいないから、使用者の言論の自由の範囲に属する。

② 「はげみ会」は組合浪速支部内の有志がやっていることで、会社は無関係である。

③ 中田に対する酒食の提供等の行為は、個人的な社交上の問題で、会社の関知するところではない。

④ 中田への職名変更は業務上の必要からなされたものである。

### 〔命令要旨〕

右両当事者の主張に対し労働委員会は、組合側の主張をいれて、中田に対する職名変更の取消し、時間外労働等によって受くべかりし賃金相当額の支給及び組合に対する陳謝文の手交を会社側に命じた。その主な理由は次の通りである。

一、本件使用者の諸行為の背景

「本件使用者の諸行為」は、中田が支部長に就任してから後急速に活潑化した組合活動を「背景にして行なわれたものと判断」せられる。

二、「勤労資料」等の配布——その一——

会社が従業員に配布した「勤労資料」等の内容について、「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って、使用者が介入できない性質をもつ」ものであり、「使用者側のこの種の言論」は、「よしんば、そこに報復、威嚇、利益誘導などの要素」が含まれていないとしても、「言論の自由の範囲をこえるもの」である。

特に組合批判が組合自体への申入れ等による場合はともかく、個々の組合員に対して行なわれる場合は、「使用者に雇用される従業員という特殊の地位にもとづき、組合員に心理的動揺を与え、組合の組織や運営に影響を及ぼす効果」を生ずる。

本件の場合、上記内容の「勤労資料」等が、全従業員に対し、工場への入退場時に、守衛が直接個々に配布するという念入りな方法によって配布されていること、組合活動の活発化に対応して「系統的、集中的に発行」されていることを考えると、会社の右配布行為は、「組合運営に対する支配介入にあたる」ものと認められる。

### 三、「勤労資料」等の配布——その二——

「一般に組合が特定の政党や主義、思想を支持し、これに協力することを運動方針として決定している場合、使用者がその政党や主義、思想を非難攻撃することによって、組合運動に影響を与えようと意図していると認められるならば、その内容や方法が組合活動とかかわる程度のいかんによっては、支配介入の不当労働行為が成立しうる。」

「たとえばある組合が、組合員の多数決によって「特定政党支持の決議を行ない、「その線にそって組合員が行動することを運動方針として決定した」場合、使用者が「この方針を改変させることを意図して、その支持政党の非難攻撃を内容とする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、組合員の間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。」

ところで本件についてみると、組合は、前記認定の通り、革新政党への協力等とその運動方針として決定してきた。これに対し「勤労資料」等の記事は、「単に特定の政党や主義、思想を非難攻撃するばかりでなく、」組合及びその上部団体の執行部が、「特定の政党もしくは主義、思想の影響をうけていると非難すること」によって、「組合員に、組合又はその上部団体の執行部に対する不信感をあおろうと意図したもの」であり、且つ、「組合活動の発展に対応して、集中的、系統的に発行され、かつ従業員全員に周到な方法で個別的に配布されていること、」及びその反面、会社の主張する企業防衛を必要とする具体的事実及び労働協約附属覚書に反した政治活動の事実の存しないことを併せ考えると、使用者に許された言論の自由の範囲をこえ、「組合運営に対する支配介入にあたるというべきである。」

#### 四、「若年労働者指導管理職講習会」（いわゆる「藤原学級」）の開催

「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って、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。」また、「この種の教育やいわゆる思想教育について組合が反対する方針を明確にしており、かつその反対が正当な組合活動の一環をなしていると認められる場合に、使用者がかかる教育を従業員に強要することは、組合の統制をみだし組合組織の発展を妨害する効果を生ずるから不当労働行為を構成することがある。」

ところで本件講習会の性格は、「いわゆる思想教育ないし組合問題に関する教育」であるばかりか、その講義の内容は、「組合執行部若しくは組合の方針に対する非難」に加うるに、「組合活動を阻止し妨害するような具体的方法」

の教示を含んでおり、したがって組合はこの講習会に強く反対してきたにも拘わらず、会社は敢て強行し、「組合員たる従業員に事実上参加を強要した」ものであり、「組合運営に対する重大な干渉であり、支配介入」と認められる。

五、「はげみ会」について

「はげみ会」は前記認定の通り、「会社の直接または間接の指示及び援助によって結成されたものと判断され」るのみならず、「結成後も会社の援助のもとに会社の意を受けて」、「組合特に浪速支部の弱体化のため活動してきたものと認められ、会社の「組合運営に対する支配介入にあたる。」

六、中田に対する会社の働きかけ

前記認定にかかる会社側の中田に対する言動は、本来「組合が自主的に決定すべき組合自治の領域」にふみこんだものであり、たとい組合支部長としての「中田の行為に非難されるべき点があるとしても、それによって」会社側の行為が、「不当労働行為でなくなるという性質のものでもない。」

また本社勤労課長の中田への書簡にしても、「その主観的意図がどうであろうとも、客観的には組合運営に対する介入である。」

さらに「昭和三九年八月に行なわれた浪速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。」

七、中田に対する職名変更

中田に対する職名変更については、業務上特段の必要性があったとは到底認められないこと、及びこれにより中田は、前記認定の通り、「毎月約一万円の減収という結果を招いて」おり、「経済上、生活上の不利益にあたるのみな

らず、日常組合員との接触が極めて必要な組合支部長たるポストにある者を、「組合員との接触がほとんどない職場に配置換えしたことは、組合活動上の不利益にあたる。」

しかも右の職名変更は、「あえて九月の定期異動期をまたず、支部役員選挙直前の時期に」行なわれており、中田が「前記認定の通り、昭和三六年以来連続して支部長に選出され、活潑化した支部活動の中心として活躍してきた者」であることからみて、右は「明らかに同人の組合活動を封ずるためのものと考えられ、不当労働行為に該当する」と認められる。

#### 八、「継続する行為」の意義

「本件申立事実の中には、申立ての日（昭和三九年一〇月一三日）から一年以上以前の行為が多数含まれており、この部分について労働組合法第二七条第二項および労働委員会規則第三四条第一項第三号により却下されるべき」であるとの会社側の主張に対しては、「勤労資料」等の配布、「はげみ会」の育成の各行為は、前掲法条にいわゆる「継続する行為」に該当すると認められ、したがって「その開始時点がそれぞれ申立ての日から一年以上以前であっても『その終了した日』から一年以内に申立てられており、かつ今後ともかかる諸行為の繰り返されるおそれが十分に存するところから不適法な申立てとして却下すべきものとはいえない。」

ただ中田に対する会社側の言動の中、前掲六の(一)及び(二)の部分は、「組合運営に対する介入であり」かつ「継続する行為」と認められ、「その終了した日」から一年以内に申立てが行なわれているが、前記法条が「申立ての除斥期間を一年以内と限定したゆえんの一つは行為の日から長期間経過することによって労使関係はそれなりに安定し、救済命令を出しても実益がないか、またはかえって労使関係の安定を害するおそれがあることをおもんばかったため」

であり、したがってこの観点からすれば、前掲中田に対する言動は、「そのほとんどが申立ての日から一年以上以前のことであり、しかも申立ての日以前一年以内に行なわれた中田に対する唯一の言動は不当労働行為の疑いが比較的稀薄なもの」であり、「この点に関する救済命令はもはや実益がないと判断されることからこの部分に関する申立ては棄却すべきものと認める。」

〔評 釈〕

認定された事実を前提とする限り結論には賛成であるが、理由づけの中には納得し難いものがある。

一、本件使用者の諸行為の背景

理由の一は事実認定に関わる問題であるから敢て取上げない。

二、「勤労資料」等の配布——その一——

使用者の言論の自由と不当労働行為との関係については、「報復、威嚇、利益誘導などの要素」を伴わない限り、使用者は広く言論の自由を認められるものであるとする見解が有力に行なわれている。(昭三二・一・一四労働次官通牒「団結権、団体交渉その他の団体行動権に関する労働教育行政の指針について」)しかし私はこの問題を、さように割切った形で処理できるものかどうかには、多分に疑問をもっている。例えば組合役員の選挙に当って、使用者側が、特定の候補者を支持するよう一般組合員に呼掛けるが如きは、たとい報復、威嚇、利益誘導等の要素を伴わないとしても、既に使用者の言論の自由の範疇を越えたものと認めざるを得ない。即ち使用者の言論は、相手方たる労働組合との関係に関する限り、一方使用者としてふれるべからざる問題が、また他方言論の行なわれる時点によっては不当労働行

為としての評価を免れないもの存することが考えられる。ただしし言論の自由なるものは、何といつても「民主主義の基礎条件」に関わるものであるから、「それを制限する場合というのは、真に必要已むを得ざる範囲に厳格に限定されるべき」であるとする基本的な見解は、この場合も十分尊重されねばならないであろう。（佐藤功「憲法」一五二頁）

命令が、「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」であるとしている点は、それ自体としては反対の余地のないものである。しかしそのことから、この種の問題についてはすべて、使用者は全く発言を封ぜられるべきものであるとすることは、論理の飛躍という外はない。ただし組合の自主的に決定すべき問題はすべて、使用者が言論の上においても全くふれ得ない「聖域」であるとは必ずしもいえないからである。

さらに使用者の組合批判について、組合自体への申入はともかく、個々の組合員に対して行なう場合は、「使用者に雇用される従業員という特殊の地位にもとづき、組合員に心理的動揺を与え、組合の組織や運営に影響を及ぼす効果を生ずるともいっているが、個々の組合員への働きかけの方法如何によっては、そのような可能性も考えられないではないが、その凡ての場合について右の如く一般的な断定を下すことは正当でない。況や本件の場合、「勤労資料」等の配布は、従業員の「工場への入退場時、守衛が直接個々に配布」したものに過ぎず、かようにいわば公然としかも単に守衛程度の者を通じて行なわれた場合にすら、「当該使用者に雇用される従業員という特殊の地位にもとづき、組合員に心理的動揺を与え、組合の組織や運営に影響を及ぼす効果を生ずる」といえるかどうか、この点誇張ないし牽強附会の感を免れない。

## 三、「勤労資料」等の配布——その二——

先ず労働組合の行なう政治活動は、労働法上の保護を受けるかという設問について考えてみよう。

若し右の設問に対して肯定の答えを与えんか、我々は憲法第一四条の精神を無視するものであるとの非難を免れないであろう。けだし労働者のみが、労働組合の名において、政治活動の面で他の国民一般とは異なる特別の保護を与えられねばならない合理的理由は、ついに見出し得ないからである。（佐藤功「憲法」一一三頁、一一五頁、一一六頁）

右の設問に対しては、さらに、法が労働者に労働三権を賦与した所以のものを追究することによってより、適確な回答が可能であろう。以下この点について簡単にふれてみよう。

一体法は何故に労働者に対して労働三権を賦与したのであるか？ この問いに対しては、端的に次のように答えることができる。即ち法は労働者のために、使用者との対等交渉を通じて労働条件その他経済的地位の向上を可能ならしめんとしたものであると。これを約言するならば法は、労働者への労働三権の賦与を通じて、労働者のために使用者との対等交渉を可能ならしめんとしたものに外ならない。（憲法二八条、労組法一条一項）

右の認識はまた当然に、労働三権の構造への正しい理解のために欠くことを得ないものである。即ち労働三権の中心はあくまで団体交渉権であり、団結権は団体交渉権を可能ならしむる前提ないし基盤としての意義を担うものであり、争議権は団体交渉権に対して補助的な役割を担うものに外ならないということである。（石井照久「労働法概論」上巻一五一頁）

団結権の実現としての労働組合の有する限定的な意義は、右によって明らかである。即ち労働組合は、使用者との対等交渉を可能ならしめんとする法意にしたがってその存在理由、延いてはその本来的活動の範疇を決定つけられる

ものである。労働組合の行なう政治活動が、労働組合の本来的活動の埒外におかるとすべきものであり、したがってまた労働法上の保護を受け得ないものであることも、右の観点からすれば、むしろ当然の帰趨といわねばならない。

かくして労働組合は、その行なう政治活動のために、その組織成員たる組合員に対して、本来的な組織強制権を使用することは許されない。組合員がこの面での組合の統制に違反したとしても、これに対して除名、権利停止等、組合員としての権利を侵害する結果を伴なう処罰を行なうことの許されないこともとよりいう迄もない。

右の如き事情は、ひとり組合の対内面についてのみでなく、対外面においても妥当する。即ち労働組合の行なう政治活動に対する使用者側の妨害行為等について、労働組合が労働法上の保護を求め得ない所以である。

ただ労働組合の行なう政治活動に対する使用者側の妨害行為等については、問題点が二つある。その一つは、使用者の妨害行為が、結果として労働組合の組織の弱体化等をもたらした場合も労働法上の保護がないかということであり、他の一つは、使用者が労働組合の弱体化をねらって妨害行為を行なった場合は如何ということである。

前者については、それが単なる偶然的な結果に過ぎない以上、労働法上の保護は否定されるべきであり、後者については、使用者の政治活動への妨害行為は単なる方便に過ぎず、その真の意図が組合の弱体化にある以上、不当労働行為の評価を免れないと考えられる。現実の事実が果してそのいずれに属するかは、極めて微妙な問題で、使用者の組合に対する従来からの一般的な態度、労働組合の政治活動への妨害が合理的な根拠を有する否か等の諸事情を、総合的に勘案して決する外はない。要は労働組合の行なう政治活動が、それとして特別の取扱いを受くべき筋合いのものでないことを銘記すべきである。

そこで理由の三についてみると、先ず、「一般に組合が特定の政党や主義、思想を支持し、これに協力することを

運動方針として決定している場合、使用者がその政党や主義、思想を非難攻撃することによって、組合運動に影響を与えようとい意図（傍点筆者）していると認められるならば、その内容や方法が組合運動とかかわる程度のかんによつては、支配介入の不当労働行為が成立しうる。」としている点は、組合のとる特定の政治的立場ないし方針への排撃を通じて、使用者が組合活動への影響をねらっていることが客観的に明白な場合について、支配、介入の不当労働行為が成立しうるとなす限りにおいて妥当であるといえる。

ところが右に続いて「たとえばある組合が、組合員の多数決によつて」特定政党支持の決議を行ない、「その線にそつて組合員が行動することを運動方針として決定した」場合、使用者が「この方針を改変させることを意図して、その支持政党の非難攻撃を内容とする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、組合員の間心理的動揺をひき起こし、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、単に組合の特定の政治的立場ないし方針自体を「改変させる」意図を以て「その支持政党の非難攻撃」を行なうに過ぎない場合についても、「組合の組織や運営に影響を及ぼす危険」があり、したがって不当労働行為の可能性があるとしている点は問題である。即ちそこには明らかに論理上の飛躍があるばかりか、それ自体到底支持し難い内容を含むものといわねばならない。けだし右の「一般に」以下では、使用者が「組合運動に影響を与えよう」と意図している」場合を取上げているのであるが、「たとえば」以下では、使用者は単に組合の政治的立場ないし方針の改変を意図している場合に過ぎず、両者は截然区別されねばならないにも拘わらず、後者は前者の例示として述べられていること、さらに後者の場合は、既に指摘した如く、それ自体としては労働法上の保護の埒外におかすべきものに過ぎないからである。

さらに「勤労資料」等の記事が、「単に特定の政党や主義、思想を非難攻撃するばかりでなく、組合及びその上部団体の執行部が「特定の政党もしくは主義、思想の影響をうけていると非難すること」によって、「組合員に、組合又はその上部団体の執行部に対する不信感をあおろうと意図したもの」であると述べている点は、必ずしも納得し難い。けだし組合はすでに組合員多数の賛成を得て、「共産党を含む革新政党」との協力をその運動方針として決定しているものであり、したがって組合又はその上部団体の執行部が、それらの政党等の影響を受けていると使用者が非難したとしても、そのことは、組合又はその上部団体の執行部に対する一般組合員の不信感をあおる結果となるとは、到底考え得ないからである。

むしろ私をしていわしむるならば、「勤労資料」等の配布を通じて使用者の行なった一連の行為が、実は組合運動自体の弱体化をねらったもので、組合の政治的立場ないし方針への批判は単なる方便に過ぎなかったものであるか否かを判断する上において最も重要な、「会社の主張する企業防衛を必要とする具体的事実」及び「労働協約附属覚書」に対する政治活動の事実」について、十分の掘下げが望ましかったのであり、命令が、この点を極めてあっさり片付けていることは納得し難いところである。

右の点に比すれば、勤労資料等の配布が、「組合活動の発展に対応して集中的、系統的に発行され」たとか、「従業員全員に周到な方法で個別的に配布された」とか指摘せられている点は、必ずしも問題の核心にふれるものではない。

四、「若年労働者指導管理職講習会」（いわゆる「藤原学級」）の開催  
使用者の行なう従業員教育の限界如何という問題は、必ずしも簡単且つ一律にきめうるものではない。それは教育

内容、教育方法及び教育目的等、あらゆる角度から検討されねばならない。

先ず教育内容であるが、従業員の技術ないし技能の向上を図るための教育が、使用者として当然に許されることはいうまでもないことであり、この面での従業員教育はむしろ、原則として労働契約上従業員たる者の義務として、使用者はこれを従業員に対して強制し得るものである。しかしこの種の教育に属するものは、必ずしも右の場合に限らないのであって、例えば職務遂行上労務管理的素養一般を不可欠とする監督的地位に立つ従業員に対して、これに必要な教育を施すことは、使用者として当然に可能であり、当該従業員自体、その担う職責との関連において、これが教育に従うべきものである。この点については、その監督的地位の上昇度に応じて教育内容の専門化、高度化が考えられ、その地位に応じて当該従業員は、当然に右教育に従うべき義務を負うものと解せられる。

使用者の行ないうる従業員教育の内容については、これを以上の場合に限定しなければならない理由はないのであって、むしろ内容面についていえば、それは原則として無限定のものであるとすらいふことができる。ただそれらはすべて、従業員に対して与えられる福利施設の一環として、任意の受講に期待する外はないというのみである。

問題となるのは、使用者の行なう教育が、組合の方針等に背反する内容を含んでいる場合如何ということであるが、それがいわば福利施設の一環として、従業員に対して任意の受講に期待するに過ぎないものである場合は、不当労働行為を構成することはないと考えられる。けだしそれはなお、言論の自由の範囲を出でるものではないからである。

教育方法としては、特定の従業員を選抜する場合と当該教育を広く従業員一般に公開する場合、強制的に行なう場合と任意の受講に期待する場合、当該工場、事業場以外の特定の場所に泊り込ませて行なう場合と工場、事業場内の施設を利用し、且つ勤務時間中に行なう場合等、色々な場合が考えられる。いずれの場合も、教育方法の一点のみを

とらえて不当労働行為の成否を論ずるわけにはいかないこというまでもない。

教育目的としては、技術ないし技能教育等生産性の向上等に資するもの、従業員の教養面の向上を指向するもの、さらに反組合的な目的をねらって行なわれる特殊教育等の各場合が考えられる。最後の反組合的な目的をねらって行なわれる特殊教育が、組合の分裂化ないし御用化をねらう等、まさに組合への支配介入の一環として理解せられるものである限り、不当労働行為の範疇に属せしめられることは疑問の余地がない。ただそれが果して右のような性格づけを与えられるものであるか否かは、教育内容、教育方法、さらに使用者の日頃の組合に対する一般的態度等を総合勘案することによって決する外はない。

以上に述べた立場から理由の四についてみると、先ずそれは、「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」であると断じているのであるが、これは全く根拠を欠く独断として賛成し難いものである。けだし使用者の行ないうる従業員教育の内容は、さきにも指摘したごとく、原則として無限定のものと考えられるからである。況やこの種の教育が「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」というが如きは、余りにも性急且つ飛躍的な結論という外はない。

#### 五、その他

理由の五、六及び七については、いずれも事実認定を前提とする限り、命令の判断は正当であり、格別問題はない。理由の八についても、特に異論を挟むべきものがないので特に取上げない。