

命 令 書

申立人 X

被申立人 佐世保重工業株式会社

主 文

被申立人は、申立人に対し、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

X 殿

佐世保重工業株式会社

代表取締役 B 1

当社が、昭和56年2月12日から同月14日にかけて実施した係長研修会に貴殿を参加させなかったことは、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人佐世保重工業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、佐世保市に造船所及び工場を、大阪市、名古屋市及び神戸市等に営業所を置き、船舶の建造・修理、その他各種機械の製造・販売を営む会社で、その従業員は約3,420名（本件申立て当時）である。
- (2) 申立人X（以下「X」という）は、昭和35年に入社し、50年3月から審問終結時現在に至るまで会社大阪営業所（以下「大阪営業所」という）機械営業課に主任部員（職階は係長級）として勤務している。

なお、同人の入社後の経歴は次のとおりである。

配属年月	入社後の経歴
昭和35年4月	入社（佐世保市で3ヵ月間研修）
〃 同年7月	本社経理部
〃 41年4月	本社企画室
〃 45年7月	佐世保造船所調査課（係長級に昇任）
〃 49年2月	佐世保造船所機械業務部
〃 50年8月	大阪営業所機械営業課

- (3) また、Xは、会社の従業員で組織されている佐世保重工業労働組合労愛会（以下「労愛会」という）の組合員である。

なお、労愛会は全国造船重機械労働組合連合会（以下「造船重機労連」という）に加盟している。

## 2 Xの組合活動について

(1) Xは、入社すると同時に労愛会に加入し、本社配属後労愛会東京支部（以下「東京支部」という）の青年婦人部役員、副支部長、書記長及び支部長を45年まで歴任し、その間、読書会の主宰及び文化部の創設等の文化活動を活発に行うとともに、都市手当の増額及び住宅手当の創設等の要求並びに広報宣伝活動強化のための「支部ニュース」の創刊等の活動を行っていた。

(2) 49年8月、Xは、はじめて労愛会会長選挙（以下「会長選挙」という）に立候補した。同人は、立候補に際し、選挙公報で「労愛会は我々の盛り上がりとする闘いを押える役割を果たしており、これは上部団体である造船重機労連の基本姿勢である労使協調路線から必然的に生み出されるものである」等主張し、労愛会執行部を批判していた。これに対し、当時労愛会会長（以下「会長」という）であり会長立候補者でもあったA1（以下「A1」という）は、同じ選挙公報で「造船重機労連の強化を図りながら闘いを進めたい。今の労愛会の現状は左翼勢力が進出しつつあり、このままではかつてない組織的危機を招く恐れがある。伝統ある労愛会の民主的労働組合主義を堅持し、左翼的労働組合主義と対決する」等主張していた。

この会長選挙において、Xは2,647票（得票率約45%）を得たものの、A1は3,247票を得、Xは落選した。

(3) Xは、51年、53年及び55年に行われた会長選挙（49年以降隔年実施）に立候補し、合理化、執行部の労使協調路線等に反対する旨主張していたが、いずれの年の得票率も同人が49年に立候補したときの得票率を下まわり落選した。

また、同人は、51年以降56年まで労愛会大阪支部（以下「大阪支部」という）支部長選挙にも毎年立候補した。ただし、同人はいずれも落選した。

(4) 53年6月29日、会社代表取締役社長が交代し、新たにB1が就任した。

(5) 7月25日、会社は労愛会に対し、現下の長期的構造不況を克服し、再建の軌道に乗せるためには合理化が必要であるとして、①基準賃金の15%カット ②定期昇給、ベースアップ及び一時金の3年間ストップ ③週休2日制の廃止 ④D2P訓練の実施(後述) ⑤看板方式（ノルマを設定してそれを達成させる方法）の実施の5項目の合理化を提案した（なお、これらの提案のうち①、②及び③を以下「合理化3項目」という）。

この提案に対し労愛会は、合理化3項目については労働条件の変更に該当するので労使協議会（これは会社と労愛会とが労働条件等について協議するために設置されたもので、会社側及び労愛会側それぞれ11名以内の同数の委員で構成されている）の場で検討することとするが、D2P訓練の実施及び看板方式の実施については、労働条件の変更に關することではないと判断し協力する方針を決定し、その旨会社に通知した。その後、合理化3項目については労使協議会において協議が重ねられた結果合意が成立した。

(6) 11月3日以降、Xは、しばしば「むつと鞭」と題する文書を作成して、会社の合理化対策を批判していた。

(7) 54年1月28日、Xは、2月に行われる労愛会代議員大会（以下「代議員大会」という）を控えて、会社佐世保造船所構内で「B1合理化粉碎」というゼッケンを着用して、合

理化3項目の粉砕を訴えるビラを配布した。

- (8) 前記合理化3項目は、2月15日に開催された代議員大会で受諾する旨決定され、労愛会はその旨会社に通知した。その結果合理化3項目は実施されたものの、会社が7月から全面的に時間外勤務を中止したため、組合員の収入が減少したこともあって、12月に入ってから労愛会は合理化3項目の実施内容が厳しすぎるとしてその撤回を要求してストライキに入った。このストライキは、結局55年2月までの間5波計約600時間にわたって行われた。

そのころ、大阪支部には労愛会本部からストライキ実施の指令はなかったが、Xは一人「B1合理化粉砕」というゼッケンを着用して大阪営業所玄関前で抗議行動を行っていた。

なお、この上記労愛会の闘争は、55年11月27日、会社と労愛会との間で和解が成立し、収拾した。

### 3 D2P訓練について

- (1) 53年8月4日、会社は労愛会に対し、係長及び主任部員（以下これらの者を「係長級の者」と総称する）を対象にしたD2P（Dynamic Power-up Programの略称）訓練について、概ね次のような実施要領を提示した。

- 「① 目的 会社再建に特に必要とされるリーダーシップとバイタリティーの開発  
② 対象 全社係長級の者全員  
③ 実施 方法グループ単位（1グループ約30人）に行い合宿制とする。  
④ 講師 中央経営研究所C1（D2P訓練の開発者。以下「C1講師」という）  
⑤ 場所 菅原研修所（佐世保市内）  
⑥ 勤務取扱い (ア)所定時間外に訓練を行う場合も残業扱いはしない  
(イ)休日に訓練を行う場合振替休日を与える (ウ)見学旅行の交通費等は会社が全額負担する

⑦ 訓練内容	訓練時間	訓練内容
	7時～8時	体操・ランニング・規律訓練
	9時～12時	討議・討論
	13時～18時	討議・討論
	19時30分～22時30分	討議・討論

討議・討論とは、出題された問題について班で討議のうえ解答を作成し、クラス討論の場でそれを発表する。発表された解答に対し、他のメンバーが反論、意見を述べ解答班が応答していく過程でよりよい解答に修正していくことをいう。」

- (2) 労愛会は、会社に対し会社が提示した上記実施要領について、①訓練手当等の措置を検討すること ②労愛会執行委員のオブザーバー参加を認めること等を確認することを条件にこの訓練の実施に同意した。

会社は、この労愛会の条件を認め、会社と労愛会は、9月12日、前記会社が提示した実施要領に「訓練手当の支給、労愛会のオブザーバー参加」を付記した協定を締結した。

なお、会社は、第3回D2P訓練の実施にあたり、同日付けでXを含め研修対象者に

対し、概ね次の研修内容の通知を行った。

「 研修期間 9月24日～同月27日

研修スケジュール

時間	研修等
7時 ～ 8時15分	規律訓練
8時15分～ 9時	朝食
9時 ～ 12時	午前の訓練
12時 ～ 13時	昼食
13時 ～ 18時	午後の訓練
18時 ～ 19時30分	夕食・入浴
19時30分～ 23時	夜の訓練

- 」
- (3) この通知を受けたXは、労愛会に対し、D 2 P 訓練について「この訓練に参加することは強制なのか」との旨問い合わせたところ、労愛会は、「そのような質問をすることは、会社に出勤することが強制なのか否かと尋ねるのと同じことだ」と答えた。
- (4) この回答に納得がいかなかったXは、9月12日、佐世保労働基準監督署（以下「佐世保労基署」という）に対し、「D 2 P 訓練については、①研修スケジュールによると午前7時から午後11時までが拘束時間間となっているが時間外手当が支給されていない ②昼休みの休憩時間の自由利用に疑問がある ③出張旅費が旅費規定に基づいて支給されていない ④人権侵害の疑いがある」と申告した。

この申告を受けた佐世保労基署は調査を行い、9月20日、会社に対し次のように改善するよう指導を行った。

- 「① D 2 P 訓練の研修スケジュールによると教育訓練の時間帯と自主参加の時間帯の区分が明確に示されていない疑いがあるので、その時間帯の区分を明確にすること。  
② 昼休みの休憩時間は、いっせいに、また自由に利用できるようにすること。  
③ D 2 P 訓練について旅費規程を適用しないのであれば、研修旅費規程を策定すること。」

9月29日、会社は佐世保労基署に対し、前記指導について次のとおり改善するとの旨報告し、同労基署もこれを了承した。

- 「① 午前7時～同8時15分の規律訓練と午後7時30分からの夜の訓練（自主討議）を自由参加とし、その旨研修対象者に通知する。  
② 昼休みの休憩時間は、1日1時間以上与える。  
③ 教育訓練参加旅費支給要領を定め、国内出張旅費規程に基づき支払う。」

なお、Xは前記の第3回D 2 P 訓練には参加しなかった。

- (5) 9月29日、Xは、10月8日～同月12日までの間に行われる第4回D 2 P 訓練に再度参加するよう通知を受けた。

それによると、研修スケジュールに変更はなかったが、「夜の訓練」という名称が「自主討議」という名称に改められ、さらに、「規律訓練及び自主討議については参加者の自由参加とする」という項目が明記されていた。

- (6) Xは、前記第4回D 2 P 訓練に参加した。

研修のオリエンテーションの中で、C1講師は、午後10時頃までの研修スケジュールを説明したので、Xは、同講師に対し「午後7時30分までの研修には参加するがそれ以降の自主研修は自由参加となっているので、自主研修には参加しない」との旨伝えた。

これに対し、C1講師及びアドバイザーとして研修に参加していた会社勤労部の課長B2は、「教育効果が上がらないから自主研修に参加しないと困る」旨述べてXに参加するよう勧めたが、同人は同意しなかったので、C1講師らは同人に対し、「君が自主研修に参加しないのであれば他の研修生に迷惑になるので授業に参加せずに聴講生になれ」との旨述べて聴講生としてD2P訓練に参加するよう命じた。

この研修期間中、Xは、自主研修以外の研修についても聴講生であるとして質疑に加わることは許されなかった。また、宿泊は同人1人だけ別室を与えられた。

なお、自主研修とはグループ毎にテーマが与えられ、そのテーマに対する解答を翌日の朝にグループの代表者が発表するための勉強会であった。そのためグループの中には午前0時ないし同1時頃まで討論しているところもあった。

#### 4 本件係長研修会について

- (1) 56年1月29日、会社大阪営業所所長B3（以下「B3所長」という）は、Xに対し、同年2月12日から同月14日まで実施される係長研修会（以下「本件係長研修会」という）に参加するよう指示した。

なお、この本件係長研修会は、55年12月から56年2月まで行われた係長研修会の一つであってその研修要領は概ね次のような内容であった。

- ① 研 修 目的係長としての自覚を深め、強いリーダーシップの発揮を培う
- ② 対 象 者 係長級の者全員（約190名）
- ③ 研修場所 菅原研修所（佐世保市内）
- ④ 実施方法 対象者を5班（1班当たり約40名）に分けて2泊3日の合宿制で実施
- ⑤ 講 師 社内講師
- ⑥ 研修スケジュール

時間	7	8	12	13	16	17	19
第1日目	研修	研修	研修	研修	研修	自主研修 (夕食・入浴を含む)	
第2日目	体朝	研修	研修	研修	研修	自主研修 (夕食・入浴を含む)	
第3日目	操食	研修	研修	研修	研修		

- ⑦ その他
  - ア 研修参加者の旅費、訓練手当は規程により支給
  - イ 研修時間のうち17時～19時の研修については時間外手当を支給

ところで、本件係長研修会は、会社就業規則第48条及び第49条に基づいて実施されるもので、労愛会も本件係長研修会の実施について同意していた。

なお、会社就業規則には

「第48条 社員は人格を陶冶し、知識をたかめ、技術を修得するために、必要に応じ会社が行う教育訓練を受けなければならない。

第49条 教育訓練期間中は就業とみなす。

② 教育訓練は会社外で行うことがある。』

と規定されている。

- (2) このB 3所長の指示を受けたXは、本件係長研修会が係長級の者全員を対象としていることを確認した後、同研修会の研修スケジュールが8時から19時とされていることから ①7時からの体操は8時から行うべきではないのか ②19時以降の自主研修は自由参加であるのかという2点について同所長に質問した。

これに対し、B 3所長は、「①朝の体操は5分程度であり、体のこりをほぐしたり、いっせいに体操をして連帯感を高めるという意味もある ②自主研修は、研修生が自主的に参加するものであるが、これは当日の研修の復習や翌日の研修の予習といった性格もあるし、更に、グループ内でいろいろ討議し勉強をすすめることによって互いに情報を交換し、知り合ったりできるので積極的にこれに参加しなければ自分も損をする。また、グループ討議に参加したり参加しなかったりすると、他のやる気のある研修生の士気に影響を与える」との旨述べた。

- (3) 前記のB 3所長の説明に対し、Xは、「自主研修が研修全体の中で必要不可欠なものなら、本研修である19時までの間に消化すべきである」との旨述べたが、同所長は、「君は、研修の問題点ばかり触れて、研修の内容については聞こうとしていないではないか。本件係長研修会は、自発的に参加する人を前提に考えているので参加して欲しい」と自主研修に参加するよう重ねて指示した。

これに対して、Xは、「53年に実施されたD 2 P訓練に参加したときの経験から言うと、D 2 P訓練は佐世保労基署の指導後、自主研修は自由参加であると明記されていたにもかかわらず、実態は違ったものであった。したがって、本件係長研修会についても疑問を持つのは当然である。自主研修に参加するかどうかについては、佐世保市に行って研修に参加してから決めたい」との旨述べた。

- (4) 1月29日、B 3所長はXに対し「午前中と考えは変わらないか」との旨念を押した後、「本件係長研修会は、君のように自主研修に参加するかどうかについて現地に行ってから決めるというような考えで参加しても研修効果は期待できないし、他の研修参加者の足を引っ張ることになって困るので本件係長研修会への参加を取りやめたらどうか」との旨述べた。

これに対し、Xは、「参加をやめるとはどういうことか」との旨ただしたが、B 3所長は、「積極的に参加する意欲がないのに行っても仕方がない」との旨述べた。

同日夕方、B 3所長は、会社勤労部次長B 4（以下「B 4次長」という）に対し、Xに伝えた経過を報告した。この報告を受けたB 4次長は、「所属の上司がそう判断するなら仕方がない」として同所長の判断を了承した。

- (5) 2月2日、XはB 3所長に対し「労愛会に本件係長研修会の自主研修は自由参加であるかどうかについて問い合わせたところ、その回答が自由参加であることを否定する内容ではなかったので研修に参加する。私が問題にしているのは自主研修だけだ」との旨伝えた。

これに対し、同所長は、「君の場合は自発性・積極性に欠ける。取り組む姿勢が変わらなければ、参加しても効果がないので行かなくてもよろしい」との旨述べた。

- (6) 同月4日、Xは、「本件係長研修会の自主研修が初めから会社の研修プログラムに組み込まれ強制的なものであるにもかかわらず時間外手当が支給されておらず、労働基準法に違反する疑いがある」として大阪の天満労働基準監督署に申告した。その後、この申告は佐世保労基署に移され、同労基署は調査を行った結果、同人の申告を理由がないとしてしりぞけた。
- (7) 同月5日、Xは再度B3所長に対し、本件係長研修会へ参加したい旨申し出たが、同所長は同人の参加を認めなかった。
- (8) ところで、係長研修会は計5回実施されたが、この研修会に参加を認められなかったのはX1人であった。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) Xは、自分が本件係長研修会へ参加したいとの意思を明らかにしているにもかかわらず、会社がいったん自分に対し行った同研修会への参加指示を撤回し、自分の参加を拒否したのは、会社が自分の従前からの組合活動を嫌悪したものであり、かかる会社の行為は不当労働行為であると主張する。
- (2) これに対して会社は、本件係長研修会について、Xに対していったん行った参加指示を撤回し、同人の参加を拒否したのは ①Xが同研修会に未だ参加しておらず、実態を知らないにもかかわらず、同研修会を頭から違法視するばかりで肝心の研修内容等に全く関心を示さないという参加姿勢から、会社としては、同人に研修に対する積極性が見られず、同研修会に参加しても効果が期待できないと判断したこと ②確かにXは、会社が本件係長研修会への参加指示を撤回した後、同研修会へ参加するとの意思を明確にしているが、これは、同研修会について実態調査をする目的から出たものであることはその経緯上明らかであり、同研修会に関する認識を改めたことによるものではなかったから、会社としては、このような参加者を容認することは同研修会の進行上無益な混乱を招き、他の研修生の士気に影響を及ぼすと懸念したこと及び会社が企画し実施する研修会は、会社の裁量で従業員に対し研修参加を指示する性格を有するものであることから、このような受忍を敢えてしてまでXを本件係長研修会に参加させる義務が会社にはないと判断したことによるものである。

更に ③Xは、会社が当初から同人の本件係長研修会への参加を拒まねばならないような組合活動をしていた実案も認められない。

以上のように、会社は、Xの本件係長研修会に対する参加姿勢を問題にして、やむなく参加指示を撤回したものであって、同人の組合活動を嫌悪したものではないので、会社の行為は不当労働行為にあたらぬと主張する。

よって、以下判断する。

### 2 不当労働行為の成否

- (1) 本件係長研修会は、前記認定第1. 4. (1)のとおり、会社就業規則に基づくものであり、事実係長級の者約190名全員に対し、同研修会に参加するよう通知したことが認められ、このような場合、研修対象者のうちある者を研修に参加させないのであればそれには相当な理由を必要とする。
- (2) 会社の主張の①についてみるに、前記認定第1. 3. (4)並びに第1. 4. (2)ないし(4)

及び(6)によれば、XはD 2 P 訓練及び本件係長研修会の自主研修の内容について疑問を持ち、会社に対し意見を述べたり、労働基準監督署に対し申告しているのであるが、本件係長研修会に係る申告は後日同署においてしりぞけられているものの、D 2 P 訓練に係る申告については、調査の結果、会社に対し一部改善指導が行われていること及びB 3 所長はXに対し、本件係長研修会の自主研修は自主的に参加するものであると述べている一方で、自主研修について「㊦当日の研修の復習や翌日の予習という性格がある ㊧参加したり参加しなかったりすると他の研修生の士気に影響を与える ㊨参加するかどうかについて現地に行ってから決めるといった考えなら参加をとりやめたらどうか」との旨述べていることから、Xは自主研修がD 2 P 訓練の参加経験からしても強制的なものではないかとの疑問を持ったことは無理からぬ点がある。

したがって、Xが本件係長研修会の自主研修に疑問を持ち、意見を述べたからといって同人に研修に対する積極性がないと決めつけることは当を得ない。

また、本件係長研修会のようにグループ討議をその内容としている研修は、本来多様な討議の中から一定の成果を修得させるものであるから、会社がXを同研修会に参加させないでいてその研修会に参加させても効果が期待できないとの会社の主張は失当である。

- (3) 会社の主張の②についてみるに、Xが仮に本件係長研修会に実態調査をする意図をもって参加したとしても、自主研修が労働基準法上問題がなければ、何ら研修進行上無益な混乱を来たさないはずであり、他の研修生の士気に影響を及ぼすことはないと考えられる。

もし、仮に、同人が自主研修に参加したことによってその研修に混乱を来たすならば、その際必要な措置を講ずることができるわけである。

したがって、本件係長研修会に参加させるか否かは会社の裁量であると認められるけれども、以上のことから同人の同研修会への参加を拒否する合理性が認められない以上、同研修会が係長級の者全員を対象としている趣旨からして、Xの研修参加を拒否した会社の行為は、裁量の範囲を超えているものと考えられ、会社の主張は採用できない。

- (4) 次に会社の主張の③についてみるに、前記認定第1. 2. (1)ないし(3)及び(6)ないし(8)並びに第1. 3. (4)によれば、Xは①東京支部の支部長等主要な役員を歴任し、東京支部強化のために活発な活動を行動を行っていたこと ②49年以降に行われた会長選挙にかかさず立候補し、会社の合理化対策を批判する主張をしていること ③D 2 P 訓練の自主研修が労働基準法に違反する疑いがあるとして労働基準監督署に申告するなどして会社に批判的な姿勢をとっていたこと ④大阪営業所に転勤してからも、51年以降の支部長選挙にかかさず立候補していること ⑤会社の合理化提案に対し、「B 1 合理化粉碎」というゼッケンを着用してビラを配布したり、一人で大阪営業所玄関前で抗議行動を行ったり、「むつと鞭」という文書を作成し批判したりしていること等及び審問の全趣旨からして、会社は、Xが入社以来一貫して組合活動に積極的に取り組んできたことを熟知し、嫌悪していたと判断される。

- (5) 以上要するに、Xが本件係長研修会に参加する意思を明確にしているにもかかわらず、会社が同人の同研修会への参加を認めなかったのはその理由に合理性が認められず、結局、会社は同人の組合活動を嫌悪して本件係長研修会への参加を拒否したと判断するの

が相当であり、会社のかかる行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 その他

Xは、会社とB3所長との連名による陳謝文の掲示を求めるが、主文救済によって十分救済の実を果たし得ると考えられるので、その必要は認めない。

以上の事実認定及びに基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会金規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和58年5月19日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘