

令和5年1月26日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和3年（行ウ）第379号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和4年10月31日

判決

原告 一般財団法人X

被告 東京都

被告補助参加人 Zユニオン

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

東京都労働委員会が都労委平成31年不第3号事件について令和3年6月15日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、原告の職員の一部が加入する労働組合（合同労組）である被告補助参加人が、原告において、合同労組は、通常の労働組合ではなく、会社に対して解決金として多額の金銭を要求する団体であるなどの記載がされた文書を原告の職員に配布して説明を行ったことは、労働組合法7条3号本文所定の不当労働行為（組合運営への支配介入）に該当するとして、東京都労働委員会に救済を申し立てたところ、同労働委員会が上記の申立てを認容する救済命令を発したことから、原告が、同労働委員会がなした上記の救済命令には同法7条3号本文の解釈適用を誤った違法があるなどとして、その取消しを求める事案である。

2 前提事実（当事者間に争いのない事実並びに後掲の各証拠及び弁論の全

趣旨により容易に認められる事実。)

(1) 当事者等

ア 原告（昭和44年2月1日設立）は、法人及び個人事業主を対象とした保険販売（認可特定保険業）等を目的とする一般財団法人であり、肩書地に本部を置き、全国各地に支局を設置していた。なお、平成31年1月18日当時の原告の職員数は約300名であり、令和3年4月1日現在の原告の支局の設置数は全国20か所に及んでいた。

イ 被告補助参加人（以下単に「補助参加人」という。）は、団結と相互扶助の精神により組合員の労働条件の維持改善し、経済的社会的地位の向上をはかることを目的として結成された労働組合であり、組合員が特定の企業の従業員ないし職員のみ限定されていない、いわゆる合同労組（ユニオン）である。

ウ 原告の職員であったA1（以下「A1」という。）、A2、A3、A4（以下「A4」という。）、A5（以下「A5」という。）、A6（以下「A6」という。）及びA7（以下「A7」といい、上記の7名を併せて「A1ら7名」という。）は、平成28年12月1日、補助参加人に加入し、同日、原告内に補助参加人の下部組織であるA8支部（現在の名称はA8支部）を結成し、A1が代表者（支部長）に就任した。

(2) 原告とA1ら7名との間の労使間紛争の端緒及びその経緯等

ア 原告は、平成25年頃、事務職として勤務していたA7、A5、A4及びA6（以下「A7ら4名」という。）に対し、営業職への配転を命じた。

イ 原告は、平成27年4月1日、A1ら7名を含む原告の職員ら複数名を対象として、賃金減額や転居を伴う配置転換命令を発し、あるいはその内示をした。

ウ A1ら7名及び上記の配置転換命令等の対象とされた原告の職員2

名は、平成27年8月、上記イの配置転換命令等が不法行為を構成するとして、原告に対して損害賠償を求める労働審判を東京地方裁判所に申し立てたが、同労働審判事件は労働審判法24条1項の規定により終了し、民事訴訟に移行した。

エ A7ら4名は、前記アの職種変更や前記イの配置転換命令による心理的負荷に起因して適応障害を発症したことが労働災害に当たるとして、労働者災害補償保険法に基づく療養補償給付を請求した。

オ 東京地方裁判所は、平成30年2月26日、前記ウの民事訴訟につき（なお、同訴訟の原告のうちA1ら7名を除いた2名は、平成29年1月までに同事件に係る訴えを取り下げた。）、A1ら7名のうちA7ら4名の請求を一部認容する判決を言い渡し、A1及び原告が東京高等裁判所に控訴したところ、同裁判所は、平成31年3月14日、原判決のうちA7ら4名の請求を認容した部分を取り消し、A1の控訴を棄却する旨の判決を言い渡した。これに対し、A1及びA7ら4名は上告及び上告受理の申立てをしたが、最高裁判所は、令和2年3月10日、A1及びA7ら4名の上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をした。

(3) 補助参加人による情宣活動の概要

補助参加人は、A1ら7名が組合に加入した後、前記(2)の労災事件や民事訴訟への支援を開始し、平成29年6月から平成31年1月にかけては、平日のほぼ毎日、原告の本部前や最寄り駅のほか、原告代表者の自宅の最寄り駅、A1ら7名の配置転換先とされた支局等に出向いては、A1ら7名に対する配置転換命令等が不当である旨が記載されたチラシを配布する、拡声器を使用して上記と同趣旨の演説を行うなどといった情宣活動を行ったほか、インターネット上に開設した補助参加人のブログ（以下「補助参加人のブログ」という。）に上記の情宣活動の概要等を

掲載した。

(4) 原告による組織内研修の概要

ア 原告は、平成31年1月11日、支局長会議（原告の全国の支局長を集めて2か月に1回程度の頻度で開催されていた会議）において、合同労組に関する研修という題目で補助参加人の組合活動への対応方に係る研修会を実施した（以下「本件研修」という。）。本件研修においては、「ユニオンとは何かーその実態と対応方法ー」と題する文書（以下「本件研修資料」という。）及びそれまで補助参加人が原告に対して交付した団体交渉申入書、抗議書、要求書のほか補助参加人が情宣活動の際に配布したチラシの一部を取りまとめた資料（以下、本件研修資料と併せて「本件研修資料等」という。）が配布された。本件研修で講師を務めた原告のB1専務理事（以下「B1専務」という。）は、参集した各支局長に対し、配布された本件研修資料等の内容等を説明するとともに、各支局の職員にも本件研修の内容を伝えるよう指導した。

イ 本件研修資料は、A4版用紙16頁から成る文書であり、主に労働問題コンサルタントとして活動していたCの著作（「中小企業がユニオンに潰される日」及び「ユニオンとブラック社員」。以下「本件書籍」という。）からの引用、抜粋と補助参加人の従前の情宣活動等の概要やこれに対する原告の意見ないし論評等が記載されているところ、その具体的な内容は、別紙1のとおりである。

ウ 原告は、本件研修の終了後、各支局長に対し、本件研修資料等のデータをメールで送信したほか、本件書籍を送付した。

原告の支局長のうち少なくとも千葉支局、茨城支局及び西東京支局の各支局長は、平成31年1月15日以降、順次、上記各支局の職員に対し、本件研修資料を配布し、その内容を読み上げて説明を行った

(以下「本件説明行為等」という。)。なお、本件説明行為等を受けた各支局の職員の中には補助参加人の組合員であった者も含まれていた。

(5) 本件訴訟に至る経緯等

ア 補助参加人は、平成31年1月18日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、本件説明行為等が労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号本文所定の不当労働行為（支配介入）に該当すると主張し、①同月15日以降に原告の全支局へ配布した組合を誹謗中傷する文書を全て回収し、以後、同様の行為を行わないこと、②陳謝文の掲示、全職員への配布並びにホームページ及び広報誌への掲載を原告に命じることを求める旨の救済の申立てをした（都労委平成31年不第3号。以下「本件申立て」という。）。

イ 都労委は、令和3年6月15日、本件説明行為等は、原告の職員に対して、補助参加人が原告と敵対する存在であり、社会的にも原告にとっても好ましくない存在であるとの印象を与え、補助参加人への敵対意識を醸成するものであり、また、補助参加人の組合員である職員に対しては、補助参加人への不信感を抱かせ、組合活動への萎縮効果を与えるものであるから組合の組織運営への支配介入に該当するとして、原告に対し、別紙2「主文」のとおり救済命令（以下「本件命令」という。）を発し、令和3年8月18日、原告及び補助参加人に命令書（写し）を交付した。

ウ 原告は、令和3年9月16日、本件命令を不服として、東京地方裁判所に本件訴訟を提起し、補助参加人は、同年11月12日、本件訴訟の結果について利害関係を有するとして補助参加の申立てをした。

3 争点

本件の主たる争点は、次のとおりである。

(1) 労組法7条3号及び本件命令の憲法適合性

(2) 本件命令の取消事由の有無

ア 本件説明行為等が労組法7条3号本文に定める労働組合の運営への支配介入に該当するか（本件説明行為等が労組法7条3号本文に該当するものとしてされた本件命令が、同規定を過度に広汎に解釈適用したものであるものとして違法となるか）

イ 本件命令の内容が漠然・曖昧なものであるものとして違憲・違法となるか。

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)（労組法7条3号及び本件命令の憲法適合性）について

（原告の主張）

ア 本件説明行為等は原告の表現行為としての側面があり、憲法21条1項の表現の自由として保護されるべきものである。他方で、労働委員会の救済命令は、使用者がこれに違反した場合に労組法28条により刑事罰が科されることになり、同条の犯罪構成要件の一部となるといえるから、不当労働行為が表現行為の形態をとる場合は使用者の表現行為に対する規制として機能することになる。しかるに、労組法7条3号本文が掲げる不当労働行為の要件は、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること」という漠然かつ不明確なものにとどまり、表現の自由に対する規制として明確性を欠くものであるから、その憲法適合性には疑義がある。

イ 本件命令は労組法7条3号本文に定める「支配」及び「介入」といった要件の意義ないし定義を示さないままに本件説明行為等を不当労働行為（支配介入）に該当するものとして、別紙2の救済命令を発しているが、このような判断では、本件命令が確定した場合にどのような組合批判言論が許されるかが判然とせず、その結果、原告において補助参加人に対する批判的言論を一切封じられるという抑圧効果が生じることになる。したがって、表現行為としての性質を有する本件説

明行為等に労組法7条3号本文を適用することは違憲（適用違憲）である。

（被告及び補助参加人の主張）

いずれも否認ないし争う。

- (2) 争点(2)ア（本件説明行為等が労組法7条3号本文に定める労働組合の運営への支配介入に該当するか（本件説明行為等が労組法7条3号本文に該当するものとしてされた本件命令が、同規定を過度に広汎に解釈適用したものであるとして違法となるか））について

（被告の主張）

本件研修が行われた当時の状況、各支局長が本件研修資料を職員に配布して説明した経緯、本件研修資料の内容等に照らすと、原告の指示に基づき各支局長が本件研修資料を職員に配布して読み上げた行為（本件説明行為等）は、原告の職員に対し、補助参加人が原告にとって好ましくない存在であるという印象を与え、補助参加人への敵対意識を醸成するものであり、また、補助参加人の組合員である職員に対しては、組合への不信感を抱かせ、組合組織への萎縮効果を与えるものであったといえるから、労組法7条3号本文の不当労働行為（支配介入）に該当する。

これに対し、原告は、本件説明行為等は、補助参加人が違法な情宣活動をしていたことに対する組織防衛として行った正当な対抗措置であり、正当防衛あるいは正当行為として違法性が阻却されるから、これを支配介入と認定することは誤りである旨を主張するが、補助参加人の情宣活動に必ずしも適当とはいえない面があったとしても、それは、補助参加人との交渉や抗議あるいは訴訟による法的手段等により解決を図るべきものであり、情宣活動への対抗手段として支配介入が許されるということにはならない。また、労組法7条3号は刑罰法規ではなく、不当労働行為と不法行為とは別個の概念であるから、正当防衛あるいは正当行為

として違法性が阻却されるという理由で労組法7条3号本文該当性の判断は左右されない。

(原告の主張)

仮に労組法7条3号本文が憲法適合性を欠くとはいえないとしても、前記(1)の(原告の主張)アのとおり、本件説明行為等が表現行為としての側面を有するものとして憲法上の保護に値するものであり、また、原告が本件命令に違反した場合には刑事罰の対象となり得ることに照らせば、本件説明行為等の労組法7条3号本文該当性を検討するに当たっては、表現の自由を侵害する過度に広汎な規制とならないよう、「支配」あるいは「介入」といった同号の要件が内包する漠然性、不明確性を除去するための合理的な限定解釈を施した上で、同号の不当労働行為に該当するか否かを判断すべきである。しかしながら、本件命令には、次のとおり、本件説明行為等について、労組法7条3号本文を漫然と適用して不当労働行為と認定した違法があるから、取り消されるべきである。

ア 支配介入行為の定義・意義を示していないこと

本件説明行為等は原告の表現の自由として保護されるべきものであったから、これが労組法7条3号所定の支配介入に該当するか否かを判断するに当たっては、本件説明行為等に対する過度に広汎な規制とならないような解釈をすべきであった。しかるに、都労委は、労組法7条3号本文に定める「支配」及び「介入」といった要件の意義ないし定義を示さないままに本件説明行為等を不当労働行為(支配介入)に該当するものとして本件命令を発したものであるから、このような判断には違法がある。

イ 本件説明行為等が補助参加人に及ぼす影響を考慮していないこと

使用者と労働組合は本来的に対立する関係となることが少なくないところ、使用者も表現の自由を有している以上、労働組合との交渉、

労働組合への抗議あるいは訴訟による法的手段の検討といった手法によらずに労働組合を批判する言論を行うことが一切否定されるものではないと解すべきであるから、本件説明行為等が補助参加人への批判を含むものであり、それにより原告の職員が補助参加人への忌避感や敵対意識を持ったとしても直ちに補助参加人への支配介入に該当すると解するのは原告の表現の自由を過度に制約するものであって不合理であって、表現行為としての本件説明行為等が支配介入行為に該当すると判定される場合があるとしても、それは、本件説明行為等があった場合の補助参加人への抽象的な影響のみでは足りず、威嚇や不利益の示唆等の強い圧力があつたことが必要である。しかしながら、本件研修資料中には補助参加人の運営に介入するような内容は一切存在せず、また本件説明行為等の態様も支局長が支局職員に対し本件研修資料を静かに読み上げたにすぎず、その後に補助参加人の組合員がこれを理由に退職したり、組合支部が消滅したといったこともないのであるから、本件説明行為等は労組法7条3号本文の支配介入には該当しない。

ウ 使用者が組織防衛のために行った言論をもって支配介入に該当すると認定したこと

本件説明行為等は、補助参加人による違法な攻撃から原告の組織を守るために受動的に行った防衛行為であって、労働組合に対する積極攻撃ではない。

すなわち、補助参加人は、平成30年10月23日以降、連日のように、原告の本部前や原告代表者の自宅最寄り駅において、原告代表者がA1ら7名に対する配転命令等を発したことは退職強要を目的としたパワーハラスメントに当たり、不当かつ悪質な人事異動であるなどと記載し、また、「パワハラ理事長」あるいは「絶対に許さない！」

などと付記した原告代表者の似顔絵が記載されたチラシを不特定多数人に配布したり、拡声器を用い、100デシベルを超える大音量で上記の同内容の街頭宣伝活動を繰り返したほか、補助参加人のブログ上に上記のチラシを掲載した。また、補助参加人は、同年11月以降、原告の本部のほか、茨城支局、西東京支局及び千葉支局に抗議行動などと称して押し掛けて支局長等に面談を強要し、B2人事部長（以下「B2部長」という。）の容姿を同人に無断で動画撮影して、その動画を補助参加人のブログ上に掲載した。これらの補助参加人の所為は、真実に反して原告代表者の名誉を毀損し、あるいは、原告代表者及びB2部長の肖像権をみだりに侵害するものであって、いずれも労働組合に付与されている権限を濫用した違法な組合活動である。

原告は、補助参加人が上記のとおり原告代表者等の名誉や肖像権を侵害する内容の違法な組合活動を繰り返し、今後も同様の行動に及ぶおそれがあったことから、原告の職員に正しい情報を提供し、原告の主張と補助参加人の主張のいずれが正しいかを客観的に判断してもらうとともに、原告の職員が原告に対して無用な不信感を抱くなどして原告の組織が混乱、崩壊することを防ぐために、原告の職員に労働組合や労働組合法に関する正しい知識を与え、支局に赴いた補助参加人に対し不当労働行為に該当する発言に及ばないように指導する趣旨で本件説明行為等を行ったものである。また、本件説明行為等は、原告の職員に対し、本件研修資料を配布して読み上げたというものにすぎず、本件研修資料の内容も一般に出版されている書籍の内容が引用され、補助参加人とのやりとり、補助参加人の街宣活動状況等が記載されているにとどまる。

このように、本件説明行為等は、補助参加人がかねてから原告に対して違法な情宣活動を行っていたことや本件研修がかかる違法な情宣

活動に対応するための組織防衛という正当な目的の下で行われたものであるから（なお、労組法7条3号は、実質的な刑罰法規であり（同法28条）、正当防衛あるいは正当行為として違法性阻却が認められるべきであるところ（刑法35条、36条、民法720条1項参照）、前示の諸事情に照らせば、本件説明行為等は補助参加人の違法行為に対する正当防衛あるいは正当行為に当たるものとして違法性が阻却されるというべきである。）、労組法7条3号本文の支配介入には該当しない。

（補助参加人の主張）

本件研修ないし本件説明行為等は、原告が補助参加人の組合員であったA1ら7名に対して違法、不当な配置転換や職種転換等を行ったり、パワーハラスメントを繰り返していたことから、補助参加人において、A1ら7名の労働者としての利益を確保するための組合活動を行っていた最中に行われたものであって、原告の職員（補助参加人の組合員を含む。）への影響は大きいものであった。また、本件研修資料は、補助参加人への誹謗中傷を主たる内容としており、本件説明行為等も、補助参加人への敵対心を職員に植え付け、あるいは組合員と補助参加人との信頼関係を破壊しようとする目的の下に行われたことがうかがわれる。これに加えて、本件説明行為等は、原告の職員全員に本件研修資料の内容が伝達されるように原告が組織的に実施したものであること、補助参加人の組合員の一部は本件説明行為等がされたことで仕事を続けることができないうと思ひ至り、実際に退職していることなどからすれば、本件説明行為等が労組法7条3号本文所定の不当労働行為（支配介入）に該当することは明らかである。

- (3) 争点(2)イ（本件命令の内容が漠然・曖昧なものとして違憲・違法となるか）について

(原告の主張)

別紙2の本件命令の主文第1項は、「申立人Zユニオン及びその組合員を被申立人財団に敵対する好ましくない存在であるなどと印象付ける内容の資料を配布し説明するなど」の支配介入を禁じるものであるところ、上記の命令では通常の判断能力を有する一般人において何が禁止されているのかが不明で漠然・曖昧な内容であり、原告の今後の言論に対する事前の告知機能を全く持たない。したがって、本件命令は、その内容について明確性を欠くものであり、違憲・違法であるから取り消されるべきである。

(被告及び補助参加人の主張)

否認ないし争う。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記第2の2の前提事実並びに後掲の各証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

(1) A1ら7名と原告との間の労使間紛争について

ア A1ら7名は、原告から違法な配置転換命令等を受けたなどとして、平成27年8月頃、原告に対し損害賠償を求める労働審判を東京地方裁判所に申立て、その後、同事件は民事訴訟に移行したが、その間にA1ら7名は補助参加人に加入した。東京地方裁判所は、平成30年2月26日、上記の訴訟(同裁判所平成27年(ワ)第32573号)につき、A7ら4名の請求を一部認容する判決を言い渡したが、A1及び原告が東京高等裁判所に控訴したところ(同裁判所平成30年(ネ)第1426号)、同裁判所は、平成31年3月14日、原判決のうち上記のA7ら4名の請求を認容した部分を取り消し、A1の控訴を棄却する旨の判決を言い渡し、A1及びA7ら4名が上告及び上告受理

の申立てをしたが（最高裁令和元年（オ）第912号、同年（受）第1119号）、最高裁判所は、令和2年3月10日、上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をした。

イ A7及びA5は、平成25年に原告により事務職から営業職への配置転換を命じられ、また、平成27年4月に遠隔地への配転を命じられたことなどに起因して適応障害を発症したとして、所轄労働基準監督署長に対し労働者災害補償保険法に基づく療養補償給付の請求をし、遅くとも平成30年8月29日までには両名ともに上記の疾病の発症について労働災害に該当する旨が認定された。

他方でA4及びA6は、A7及びA5と同様の業務上の事由により、適応障害を発症したとして所轄労働基準監督署長に対して労働者災害補償保険法に基づく療養補償給付の請求をしたが、これを不支給とする処分を受け、抗告訴訟を提起したものの、いずれも請求棄却の判決を受けた。

ウ 以上のほか、A1ら7名は、平成30年以降も、原告から人事配置や復職時の取扱い、あるいは人事考課に関して不当な処遇を受け、また、合理的な理由なく降格されたり、パワーハラスメントを受けたなどとして、原告との間で対立を深めていた。

(2) 補助参加人は、A1ら7名が組合員として加入した後、同人らに係る前記(1)の労使間紛争について支援を行うようになり、その一環として、原告代表者がA1ら7名に対する違法な配転命令等を発し、労災を発生させたものである旨、原告代表者がA1ら7名に対し退職強要を目的としたパワーハラスメントを行うなど不当かつ悪質な処遇を行っている旨を記載し、原告代表者の似顔絵及びその付近に「パワハラ理事長」、「絶対に許さない!」、「即時辞任せよ!」などと付記して原告代表者を非難する内容のチラシを作成して、これを不特定多数人に配布した。また、

補助参加人は、平成30年10月23日から平成31年1月頃にかけて、連日のように、原告の本部前や最寄りのJR信濃町駅前あるいは原告代表者の自宅最寄り駅前において、上記の同趣旨のチラシを通行人に配布したり、拡声器を用い、大音量で上記のチラシの記載と同内容の演説を繰り返したほか、補助参加人のブログに上記のチラシを転載し、その活動経過を報告し、原告ないし原告代表者を非難するといった情宣活動を続けていた。

また、補助参加人は、同年11月以降、原告の本部のほか、茨城支局、西東京支局及び千葉支局にも抗議行動などと称して赴き、幹部職員や支局長等に面談を求め、その際、原告のB2部長の容姿を撮影して、その様子を補助参加人のブログに動画として掲載した。

(3) 原告は、補助参加人による前記(2)の組合活動を原告への敵対行為と受け止め、また、補助参加人が組合活動を活発化させていたことから、平成30年12月頃、原告の職員に対し補助参加人の情報を伝え、補助参加人による組合活動の活発化により原告の組織が混乱することを防止する必要があるものと判断し、翌年1月に予定されていた全国の支局長が参集する支局長会議において補助参加人の組合活動に対する対策等について研修を行うこととした。B2部長は、上記の研修の資料として、本件書籍を参考にしながら本件研修資料等を作成した。

(4) B1専務は、平成31年1月11日、支局長会議において、30分から40分ほどをかけて、B2部長が作成した本件研修資料に基づき補助参加人の組織、活動についての原告の認識、組合対応の方法等について講演を行い、各支局長に対し、講演内容等を各支局の職員にも伝達するよう指示した(本件研修)。その後、原告は、本件研修資料等のデータを各支局長宛に送付した。

原告の支局長のうち少なくとも千葉支局長、茨城支局長及び西東京支

局長は、平成31年1月15日以降、順次、支局の職員に対し本件研修資料を配布して、これを読み上げたが（本件説明行為等）、上記の各支局長から本件研修資料の読み聞かせを受けた職員の中には、補助参加人の組合員も複数含まれていた。

2 争点(1)（労組法7条3号及び本件命令の憲法適合性）について

(1) 労組法7条3号の法令としての憲法適合性について

ア 原告は、本件説明行為等は原告の表現行為であり、憲法21条1項の表現の自由として保護されるべきものであるが、労働委員会による救済命令は、使用者がこれに違反した場合に労組法28条により刑事罰が科されることになり、同条の犯罪構成要件の一部となるといえるから、不当労働行為が表現行為の形態をとる場合は使用者の表現行為に対する規制として機能することになるところ、労組法7条3号本文が掲げる不当労働行為の要件は漠然かつ不明確であるから、同規定の憲法適合性には疑義がある旨を主張するので、以下検討する。

イ 原告の上記アの主張は、労組法7条3号本文が刑罰法規として曖昧であるから、同規定に基づいて不当労働行為であると認定され、刑罰が科されることは憲法31条に違反する旨を主張する趣旨とも解される。

しかしながら、労組法は、使用者の一定の類型の行為を不当労働行為として禁止するものの（同法7条）、使用者が不当労働行為を行ったことをもって直ちに刑事罰を科するという枠組みとはしておらず、労働委員会が使用者の行為を不当労働行為と認定して救済命令を発し（同法27条の12）、その救済命令の全部又は一部が確定判決によって支持された場合において、当該救済命令に違反した行為をした者に対して刑事罰を科すものと規定している（同法28条）。したがって、労組法7条3号本文それ自体が刑罰法規である旨の原告の上記主

張は、使用者の不当労働行為に対して直ちに刑事罰を科すものとしていない労組法の構造とは相容れないものであり、採用することができない。

ウ 上記イの点をしばらく措き、原告の上記アの主張が、労組法7条3号本文が同法28条と相まって刑罰法規の一部を構成するものであるところ、労組法7条3号本文は曖昧・不明確であるがゆえに憲法31条に違反する旨を述べる趣旨と解したとしても、以下のとおり、労組法7条3号本文が憲法適合性を欠くとはいえない。

すなわち、刑罰法規の定める犯罪構成要件が曖昧・不明確のゆえに憲法に違反するものとして無効とされるのは、その規定が通常的判断能力を有する一般人に対して、禁止される行為とそうでない行為とを識別するための基準を示すところがなく、そのため、その適用を受ける国民に対して刑罰の対象となる行為をあらかじめ告知する機能を果たさず、また、その運用がこれを適用する国又は地方公共団体の機関の主観的判断にゆだねられて恣意に流れる等、重大な弊害を生ずるためであると解されるから、ある刑罰法規が曖昧不明確であるという理由で憲法31条に違反するものと認めるべきかどうか、通常的判断能力を有する一般人の理解において、具体的場合に当該行為がその適用を受けるものかどうかの判断を可能ならしめるような基準が読みとれるかどうかによってこれを決するのが相当である（最高裁昭和48年（あ）第910号同50年9月10日大法廷判決・刑集29巻8号489頁）。

これを本件についてみるに、労組法7条3号本文は、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること（以下省略）」（以下「支配介入」という。）を不当労働行為の一類型とし、使用者が当該行為を行うことを禁じ（同法7条3号、

同条柱書き)、労働委員会は、使用者が同法7条の規定に違反した旨の申立てを受けたときは、当該事件について遅滞なく調査等を行い(同法27条1項前段)、当該事件が命令を発するのに熟したときは、事実の認定をし、この認定に基づいて、申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立てを棄却する命令を発しなければならないと規定されている(同法27条の12)。しかして、上記のような労組法27条の12に定める労働委員会の救済命令制度が設けられているのは、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した同法7条の規定の実効性を担保するためであり、同法が、上記の禁止規定の実効性を担保するために、使用者の上記規定違反行為に対して労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用したのは、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を上記の命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不相当であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限をゆだねる趣旨に出たものと解すべきである(最高裁判所昭和45年(行ツ)第60号、同第61号同52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照)。

かかる不当労働行為救済制度の趣旨に照らせば、労組法7条3号は、主体的かつ自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として労働組合を組織する権利が認められている労働者について(同法1条、2条)、その主体的かつ自主的な独立した活動を保障するため、使用者において、労働者が労働組合を結成す

ることやその運営を支配し又はその運営に介入することなどを不当労働行為として禁止した趣旨の規定と解するのが相当であり、そうすると、前示のとおり、労組法7条3号本文所定の支配介入の意義の解釈及びその適用が第一次的には労働委員会の判断に委ねられているとしても、その判断は、労働委員会の自由な裁量に委ねられているものではなく、使用者による支配介入という形態による組合活動侵害行為を禁じ、それが行われた場合に労働委員会による救済命令によって当該状態を直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという不当労働行為救済制度の趣旨及び目的に沿って合目的的に行われるべきものといえるから、労組法7条3号本文が想定する不当労働行為の内容が多種多様なものに及び、これに併せて同号が規定する「支配」あるいは「介入」といった要件に一定の解釈の余地が残るとしても、同規定が通常的判断能力を有する一般人に対して、禁止される行為とそうでない行為とを識別するための基準を示すところがなく、そのため、その適用を受ける国民に対して刑罰の対象となる行為をあらかじめ告知する機能を果たさず、また、その運用がこれを適用する労働委員会の主観的判断に委ねられて恣意に流れるなどの重大な弊害が生ずるとは解し難く、通常的判断能力を有する一般人の理解において、具体的な場合において、労組法7条3号所定の「支配」及び「介入」といった要件に該当するか否かの判断を可能ならしめるような基準を読みとることができないとは断じ得ないものというべきである。したがって、労組法7条3号が明確性を欠き憲法31条に違反するものとまではいえず、原告の上記主張は採用することができない。

- (2) 本件説明行為等に労組法7条3号を適用することの憲法適合性について

ア 原告は、都労委が支配介入の定義・意義を示さないままに本件命令を発したことにつき、かかる判断では、本件命令が確定した場合にどのような組合批判言論が許されるかが判然とせず、その結果、原告において補助参加人に対する批判的言論を一切封じられるという抑圧効果が生じることになるから、表現行為としての性質を有する本件説明行為等に労組法7条3号本文を適用することは違憲（適用違憲）である旨を主張する。

イ 講学上、適用違憲の意義・範囲は多義的・多面的といわざるを得ないところ、原告の上記の主張を踏まえると、原告は、労組法7条3号本文について、合憲限定解釈が可能であるにもかかわらず、都労委が合憲的適用の場合に限定する解釈を行わずに違憲的に適用したという当該適用行為が違憲である旨、あるいは、同規定が法令として合憲であっても、本件において、都労委が原告の人権を侵害するような形で同規定を解釈適用したものであり、その解釈適用行為が違憲である旨を主張する趣旨と解される。

そこで検討するに、使用者である法人も表現の自由の享有主体であることに照らせば、労働者ないし労働組合に対する使用者の批判的言論が労組法7条3号本文の支配介入として不当労働行為に該当するか否かを判断する場合も、表現の自由の享有主体である使用者の利益と憲法28条により団結権及び団体行動権を保障されている労働者ないし労働組合の利益との合理的な衡量が必要となると解すべきであって、その際、労組法7条3号本文につき上記の観点からの合目的な限定解釈と適用がされる限りは、その解釈適用行為が使用者の表現の自由を侵害するものとして憲法適合性を欠くということにはならないものというべきである。しかるところ、都労委は、本件命令の発令に当たり、上記の観点からの合目的な限定解釈を経た上で本件説明行為等

が労組法7条3号本文所定の支配介入に該当するものと判断したと解し得るところであり、このことは、本件命令において同号所定の「支配」あるいは「介入」といった要件の定義・意義が直接的に明示されていなかったとしても左右されない（なお、以上の事理の詳細は、後記3においてあらためて検討する。）。以上によれば、都労委が本件説明行為等に労組法7条3号本文を適用したことにつき、同規定の合憲限定解釈が可能であるにもかかわらず、合憲的適用の場合に限定する解釈を行わずに違憲的に適用したとか、同規定を原告の表現の自由を侵害するような形で解釈適用したものであるとは認められない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

3 争点(2)ア（本件説明行為等が労組法7条3号本文に定める労働組合の運営への支配介入に該当するか（本件説明行為等が労組法7条3号本文に該当するものとしてされた本件命令が、同規定を過度に広汎に解釈適用したものであるとして違法となるか））について

(1) 労組法7条3号本文所定の支配介入の意義及び判断枠組みについて

前記2(1)ウにおいて認定し説示したとおり、労組法7条柱書き及び同条3号本文は、主体的かつ自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として労働組合を組織する権利が認められている労働者について（同法1条、2条）、その主体的かつ自主的な独立した活動を保障するため、使用者において、労働者が労働組合を結成することやその運営を支配し又はその運営に介入することなどを不当労働行為として禁止する趣旨であるものと解される。一方で、法人である使用者にも表現の自由が保障されており、本件説明行為等も原告による意見の表明としての性質を帯びるといえること、労使双方が自由な論議を展開することは正常な労使関係の形成発展に資する部分があることからすれば、使用者の意見表明等により労働者ないし労働組合の主体的

かつ自主的な独立した活動に一定の影響が及んだとしても、その一事をもって直ちに労組法7条3号の支配介入に当たるとするのは、使用者の表現の自由の保障と労働者の団結権及び団体行動権の保障との合理的な利益衡量に悖るものと解さざるを得ない。

以上の検討を踏まえれば、前示のとおり、法人たる使用者にも意見表明の自由は保障されており、使用者の当該利益を確保することが正常な労使関係の形成発展にも資する部分があるとしても、このような使用者の意見表明の自由も労働者の団結権及び団体交渉権の保障との関係においては一定の制約を免れず、使用者が労働者ないし労働組合に対して意見を表明する場合には、労使関係の秩序を乱すことなく公正かつ妥当な形で自己の見解を表明するという合理的な配慮が求められているものというべきであるから（なお、最高裁判所昭和55年（行ツ）第101号同58年12月20日第三小法廷判決・裁判集民事140号685頁参照）、労働者ないし労働組合に対する使用者の意見表明等の言論行為が労組法7条3号の支配介入として不当労働行為に該当するか否かも、当該言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などの諸事情を総合考慮して判断するのが相当であって、その際、当該言論が、組合員に対して威嚇的に作用したり、労働組合の組織、運営に現実に支障を生じさせるといった程度に至らず、一般的・抽象的に影響を及ぼす可能性があるという程度にとどまったとしても、公正かつ妥当な形で自己の見解を表明するという合理的な配慮を欠き、労使関係の秩序を著しく乱すことになった場合には、労働者ないし労働組合の主体的かつ自主的な独立した活動を阻害する支配介入行為として労組法7条3号所定の不当労働行為を構成するものと解すべきである。

(2) 本件説明行為等の労組法7条3号本文該当性について

前記第2の2の前提事実及び前記1の認定事実（以下、これらを併せて「前提事実等」という。）によれば、本件研修資料の内容は別紙1のとおりであるところ、具体的には、「ユニオンは、通常の労働組合ではありません。」、「解決金として多額の金銭を要求する」（別紙1 p 2）、「社員が悪い場合でも、自分たちユニオンは弱者、会社は悪とのイメージを植え付ける」（別紙1 p 3）、「ユニオンは、いかにして会社を攻撃するかー法律の利用・活用ー」（別紙1 p 4）、「ユニオンは解決金の内一定の額を、味方であるはずの労働者からあらゆる名目で受け取っているといわれている。」（別紙1 p 5）、「過激ユニオンへの対応策は？」（別紙1 p 6）、「日本のあいさつ=こんにちは」、「ハワイのあいさつ=アロハ」、「社員のあいさつ=いつもお世話になっております。」、「ユニオンのあいさつ=嚴重抗議」（別紙1 p 12）、「『ブラック社員』対策は組織防衛」と題して、「管理職は、『ブラック社員』につけいる隙を与えない。」、「ブラック社員がおかしな事をいったら『それは、違う』と周囲の社員にもわかるように公の場で議論する。」、「組織を分断する行為は絶対に許さない！」（別紙1 p 15）などといった記載がされているほか、原告の本部前において補助参加人が情宣活動を行ったことについて、周囲の企業が消極的あるいは否定的な反応であった旨（別紙1 p 14）がそれぞれ記載されていることが認められるのであって、補助参加人の労働組合活動に対する客観的な分析や意見が記載されている部分は少なく、むしろ、全体として補助参加人に対する嫌悪の情が顕著にうかがわれるほか、かかる嫌悪の情に由来する補助参加人への誹謗中傷や批判的な見解のほか、補助参加人を揶揄する記載が多数を占めているものといわざるを得ない。加えて、前提事実等によれば、本件研修は、補助参加人による情宣活動が活発化し、A1ほか7名に係る損害賠償請求訴訟が係属するなど原告と補助参加人との対立が深刻化する中で行われたものであるところ、B1

専務やB 2部長といった原告の管理職が全国の支局長が参集する会議の席上で本件研修資料の説明をし、更に、本件研修資料等の内容を支局の全職員に伝えるように指示し、現に各支局において本件研修資料が配布され、支局長がこれを職員に読み開かせるといった態様で職員に伝播したことが認められるのであって、原告は、前示のような補助参加人に対する誹謗中傷や揶揄を含む意見を補助参加人の組合員を含む全職員に向けて発していたものといえることができる。また、上記の期間に原告と補助参加人との間でA 1ほか7名に関する配転命令等の当否について具体的な団体交渉が実施され、交渉の場における民主的な過程を経るなどして相互の意見のやり取りがされた形跡は見られない。以上の諸事情に照らせば、本件説明行為等は、原告が、専ら補助参加人に対する嫌悪の情に基づき、その職員に対して補助参加人の組合活動が甚だ悪質なものであることのみならず、その存在自体がいかかわしいものであることを印象付けることを企図してされたものと認められ、本件説明行為等を受けた補助参加人の組合員を含む原告の職員らにおいても、原告が補助参加人に対して厳しい対応を行う旨の意思表示をしているものと受け止められるものであり、補助参加人の組合員である職員に対しては威嚇的效果を与え、また、補助参加人に未加入の職員に対しては新たに補助参加人に加入することを躊躇させるに十分な内容であるといわざるを得ない。以上によれば、補助参加人のそれまでの情宣活動に組合活動として許容される範囲を超える部分が皆無とはいえず、また、それに対して原告が一定の対抗措置を取ろうと考えることが無理からぬところがあったことを十分考慮しても、本件説明行為等は補助参加人の組織、運営に影響を及ぼす可能性があったものとして労組法7条3号本文所定の支配介入に該当するものと認めるのが相当である。

(3) 原告の主張に対する判断

ア 原告は、都労委において労組法7条3号本文に定める「支配」及び「介入」といった要件の意義ないし定義を示さないままにその適用範囲を漠然と解釈し、本件説明行為等が支配介入に該当すると認定し本件命令を発したことに違法がある旨を主張する。

原告の上記主張が、労組法7条3号本文の要件について限定的に解釈せず本件説明行為等を不当労働行為と認定したことをもって違法がある旨の主張であるとすれば、これは、本件説明行為等を支配介入と認定した都労委の認定判断自体の誤りをもって本件命令の違法事由となる旨を主張するものにほかならないが、本件説明行為等が同号の支配介入に該当するとした都労委の認定判断が正当であることは、前記(2)において認定し説示したとおりであるから、原告の主張は採用することができない。

もっとも、原告の上記主張については、上記の理を前提に本件命令に理由付記の不備がある旨を主張する趣旨とも解されるので、念のため検討するに、労働委員会が行う救済命令については、労組法27条の12第1項及び第3項、同法26条、労働委員会規則43条1項、同条2項4号により、主文及び理由(認定した事実及び法律上の根拠)等を記載した命令書を作成し、この写しを使用者及び申立人に交付しなければならないものとされているところ、一般に、行政実体法が処分に理由を付記すべきものとしているのは、行政庁の判断の慎重と合理性を担保して、その恣意を抑制するとともに、処分の理由を相手方に知らせることによって、その不服申立てに便宜を与えることにあり、どの程度の理由の記載をすべきかは、処分の性質と理由付記を命じた行政実体法の規定の趣旨、目的に照らして決定すべきであるところ、いかなる事実関係に基づきいかなる法規を適用して当該処分がされたかを当該処分の相手方においてその記載自体から了知し得るものでな

ければならず、単に当該処分の根拠規定を示すだけでは、それによって当該規定の適用の基礎となった事実関係をも当然に知り得るような場合は別として、法令の要求する理由付記としては十分ではないと解すべきである（最高裁判所昭和36年（オ）第84号同38年5月31日第二小法廷判決・民集17巻4号617頁ほか参照）。これを本件についてみると、証拠によれば、本件命令は、本件説明行為等が労組法7条3号本文の要件に該当し、補助参加人に対する不当労働行為に該当する旨の処分理由は明記されているものと認められ、このような理由の付記は、本件説明行為等が不当労働行為に該当するとして救済を求めた補助参加人の救済の申立てに対する都労委の判断過程及び結論の根拠を摘示したものであるとして当事者である原告及び補助参加人においても十分に了知し得るものであると認められるから、本件命令に係る都労委の判断の理由付記に手続上の違法があるとはいえない。したがって、原告の前記主張は採用することができない。

イ 原告は、原告の表現行為としての性質を含む本件説明行為等を労組法7条3号本文の不当労働行為と認定するには、補助参加人への抽象的な影響のみでは足りず、威嚇や不利益の示唆等の強い圧力があつたことが必要である旨を主張する。しかしながら、前記(1)において認定し説示したとおり、労働者ないし労働組合に対する使用者の言論が支配介入として不当労働行為に該当するか否かについては、当該言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などの諸事情を総合考慮して判断するのが相当であつて、その際、当該言論が組合員に対する威嚇的效果を与えたり、労働組合の組織、運営に現実影響を及ぼしたといえる程度に至らず、一般的な影響を及ぼす可能性のある場合であっても、公正かつ妥当な形で自己の見解を表明するという合理的な配慮を欠き、労使関係の秩序

を著しく乱すことになる場合には、支配介入として不当労働行為を構成する場合があるものと解すべきである。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

ウ 原告は、本件説明行為等は、組合による違法な攻撃から原告を守るために受動的に行った防衛行為であって、労働組合に対する積極攻撃ではないから、本件説明行為等を労組法7条3号本文の支配介入と認定したことは誤りである旨を主張する。

そこで検討するに、前提事実等によれば、補助参加人は、本件説明行為等に先立ち、連日のように原告の本部や支局の近隣の鉄道駅前において、原告や原告代表者を糾弾する内容の演説をしたり、チラシを配布するといった街宣活動を行い、その行動をブログに掲載して不特定多数人の閲覧に供し、原告代表者の自宅の周辺においても、上記と同趣旨のチラシを配布したり、原告代表者のパワーハラスメントによって原告の職員が退職を強いられたなどと無関係の周辺住民に呼びかけるなどしていたことが認められるところ、かかる活動が原告代表者や原告の名誉、社会的信用及び平穩に私生活又は事業を営む利益等を侵害するものとして免責付与の範囲外となるか否かの判断についてはしばらく措くとしても、補助参加人の情宣活動については平和的説得の範囲を超え、正当な組合活動と評価し難い部分があったものといわざるを得ず、そうすると、これらの行動が原告にとって労働組合からの一方的な攻撃ないし名誉の毀損と受け止められ、その対抗措置として原告が本件説明行為等を行ったとしても、その動機として了解し得ないではない。しかしながら、使用者と労働組合との間の団体的労使関係において紛争が生じ、その際に労働組合による組合活動の正当性に疑義が生じた場合の使用側側の対応としては、基本的には労使間における団体交渉を通じた誠実かつ民主的な交渉と互譲といった過程に

よる解決を試みることが期待され、当事者間における解決が困難である場合には、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律3条、4条に基づく都道府県労働局長による総合労働相談、助言あるいは指導、同法6条に基づく紛争調整委員会によるあっせん、あるいは労働関係調整法に基づく労働委員会によるあっせん、調停又は仲裁といった行政機関による公的な労働関係紛争解決手続による解決のほか、私生活の平穏や地域における名誉、信用を侵害する組合活動に対する裁判上の差止請求や損害賠償請求をもって対応することが求められているというべきであって、正当性を欠く組合活動への対抗手段としての使用者側の対応であるという一事をもって直ちに不当労働行為の成立が否定されるということにはならないというべきである。したがって、補助参加人の情宣活動に必ずしも相当とはいえない部分があり、本件説明行為等に上記の補助参加人の情宣活動に対する原告の組織防衛としての側面があったとしても、本件説明行為等が支配介入に該当しないとか、正当な支配介入行為として不当労働行為を構成しないとはいえない。

この点、原告は、本件説明行為等は違法な情宣活動等に対する組織防衛として行われたものであるから、正当防衛あるいは正当行為（刑法35条、36条、民法720条1項）として違法性が阻却される旨を主張する。原告の上記主張は、正当性を欠く組合活動に対する防衛的措置として行われた使用者の対応については支配介入と認定すべきではない旨を主張する趣旨と解されるが、上記のような解釈を採用することができないとは前記(2)において説示したとおりである（なお、念のため検討しても、前提事実等によれば、本件説明行為等は、事後に予期された補助参加人による情宣活動への対抗措置としてされたものであったことが認められ、また、本件説明行為等のほかに補助参加人

の組合活動への対応ができなかったといえないことは前示のとおりであるから、刑法35条、36条あるいは民法720条1項本文の要件を充足するものとは認められない。)

したがって、原告の上記主張は、いずれも採用することができない。

4 争点(2)イ (本件命令の内容が漠然・曖昧なものとして違憲・違法となるか) について

原告は、別紙2の本件命令の主文第1項は、「申立人Zユニオン及びその組合員を被申立人財団に敵対する好ましくない存在であるなどと印象付ける内容の資料を配布し説明するなど」の支配介入を禁じるものであるところ、上記の命令では通常判断能力を有する一般人において何が禁止されているのかが不明というほかなく、漠然・曖昧としており、原告の今後の言論に対する事前の告知機能を全く持たないから違法・違憲である旨を主張するところ、かかる主張は、本件命令の内容には、労組法27条の12が労働委員会に付与した裁量権の範囲を超え、又は裁量権を逸脱した違法がある旨を主張する趣旨と解される。

しかしながら、前記2において説示した労組法27条の12の趣旨に照らせば、労働委員会には個々の労使間紛争の是正措置の決定について広い裁量権が付与されているものと解すべきであって、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重し、その行使が上記趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないものと解すべきである(前掲最高裁昭和52年2月23日大法廷判決参照)。

しかるところ、前提事実等によれば、本件命令の主文第1項は、原告に対し、その職員に補助参加人及びその組合員を原告に敵対する好ましくない存在である旨を印象付ける内容の資料を配布し、説明するなどして、補

助参加人の運営に支配介入してはならない旨を命じたものであるところ、これは本件説明行為等が労組法7条3号本文所定の支配介入に該当するという判断を前提としてされたものであるし、また、その内容も、本件説明行為等と同様の行為を繰り返すことを禁じる旨をいう趣旨であることは容易に判別し得るところであるから、これが原告にとって一定の行為規範になるとしても、その内容が漠然・曖昧としており、原告の今後の言論に対する事前の告知機能を全く持たないとまでは認められず、また、同様の不当労働行為を繰り返さないことを命じることは原告と補助参加人との間の集団的労使関係秩序を回復、確保する措置として必要性も高かったものというべきである。よって、都労委が本件命令において主文第1項の救済命令を発したことに裁量権の逸脱又は濫用があったということはできず、他に同認定を覆すに足りる的確な証拠はない。したがって、原告の上記主張は採用することができない（なお、原告は、本件命令の主文第1項は違憲である旨を主張するが、前記のとおり、都労委が本件命令において主文第1項の救済命令を発したことに取り消されるべき違法はないから、本件命令の主文第1項に係る憲法適合性については判断を要しない。）。

5 小括

以上によれば、本件説明行為等が労組法7条3号本文所定の不当労働行為を構成するとした都労委の判断は正当であり、本件命令が定めた救済方法も相当であるから、本件命令は適法である。原告のその余の主張も、いずれも前記2ないし4の本件説明行為等の不当労働行為の成否及び本件命令の相当性についての認定判断を左右するに足りるものとは認められない。

6 結論

よって、原告の本件請求は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部