

令和7年3月24日判決言渡し 同日原本交付 裁判所書記官

令和5年（行ウ）第18号 救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和6年8月8日

判決

原告	X法人
被告	国
処分行政庁	中央労働委員会
被告補助参加人	Z1組合（以下「参加人組合」という）
被告補助参加人	Z2組合（以下「参加人連合」という）

主文

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

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が令和元年（不再）第37号事件について令和4年8月3日付けでした命令の主文第Ⅱ項及び第Ⅲ項を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

参加人組合が原告の設置する大学の教職員宛てに「組合ニュース」を同封した封書を郵送したところ、原告は、その配布を中止し既に配布された封書を回収し、参加人組合等に対し厳重注意とする旨を通知した。

被告補助参加人ら（以下「参加人ら」という。）は、原告の上記対応が労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号の支配介入に該当すると主張して、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、救済命令を申し立てたところ、都労委は、参加人らの申立てを認め、救済命令（以下「初審命令」という。）を発した。原告は、初審命令を不服として、再審査を申し立てたところ、中央労働委員

会（以下「中労委」という。）も原告の上記対応が同号の支配介入に該当すると判断し、別紙主文第Ⅱ項のと通りの救済命令（以下「本件命令」という。）を発した。

本件は、原告が、本件命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実（当事者間に争いがないか、証拠及び弁論の全趣旨によって容易に認定できる事実）

(1) 当事者等

ア 原告は、X大学(以下「大学」という。)を設置運営する学校法人である。

大学には埼玉県坂戸市所在の坂戸キャンパスと千葉県浦安市所在の浦安キャンパスがある。

イ 参加人連合は、東京都及び近隣の県に所在する私立大学等の労働組合により組織された連合団体である。

参加人組合は、大学の教職員等により平成17年4月2日に結成された労働組合であり、参加人連合に加盟している。平成29年1月13日時点の組合員は、少なくとも7名である。

(2) 大学の就業規則

大学の就業規則は、43条において、「職員は常に次の事項を守り職務に精励しなければならない」とし、その(3)において「勤務時間中は担当する職務の遂行に専念し、みだりに離席してはならない。」と定めている。また、44条において、「職員は、所属長に届け出て承認を受けず次の各号の一に該当する行為をしてはならない。」とし、その(6)において「職員が本法人所有の施設内において業務以外の講習、集会、演説、放送又は文書の配布及び掲示を行おうとする場合」を定めている。

(3) 組合ニュースの配布中止等

ア 参加人組合は、情宣活動の一環として、組合の方針や活動内容について記載した組合ニュースを定期的に発行しているところ、平成28年3月1日、浦安キャンパスの教職員約200名宛てに「Z1組合ニュース第59号」（以

下「本件組合ニュース」という。)を同封した封書(以下「本件封書」という。)を浦安キャンパスに郵送した。

浦安キャンパスには教員用のメールボックスが設置されているところ、このメールボックスは、縦長のボックスが4段に20列以上組まれたものであり、各ボックスの扉には投函口が設けられ鍵が付けられている。浦安キャンパスでは、事務部職員(以下「配布担当職員」という。)において、教員宛ての郵便物は上記のメールボックスに投函し、職員宛ての郵便物は部署毎にまとめて配属部署に届けられていた。

本件封書は、同月3日、浦安キャンパスに到着し上記の方法で教職員に配布されたが、原告は、同日、職員から、本件封書に本件組合ニュースが入っている旨の報告を受け、メールボックスから本件封書を回収し受領済みの職員からは本件封書の提出を受けた(以下、この原告の一連の対応を「本件配布中止等」という。)

イ 原告は、平成28年3月10日、参加人組合に対し、前記アの本件組合ニュースの郵送は、就業規則43条の(3)及び44条の(6)に違反する行為であるとして、参加人組合、参加人組合の執行委員長、副委員長、書記長及び執行員(以下、これらを併せて「執行委員長ら」という)に対し、嚴重注意を行った(以下「本件嚴重注意」といい、本件配布中止等と本件嚴重注意を併せて「本件各行為」という。)

(4) 参加人らによる救済命令申立て等

ア 参加人らは、平成29年1月13日、都労委に対し、本件各行為が労組法7条3号の支配介入に該当するなどとして救済命令を申し立てたところ(都労委平成29年(不)第3号事件)、都労委は、本件各行為が労組法7条3号の不当労働行為に該当すると認定し、令和元年7月2日、原告に対し、①参加人組合の運営に支配介入しないこと、②本件各行為につき不当労働行為であると認定されたこと等を記載した文書を掲示すべきこと等を命ずる救済命

令（初審命令）を発した。

イ 原告は、令和元年8月27日、中労委に対し、初審命令を不服として、再審査を申し立てた（中労委令和元年（不再）第37号事件。）中労委は、本件各行為が労組法7条3号の不当労働行為に該当すると認定し、組合ニュースを郵送した場合の取扱いについては労使間の話し合いによりルールを形成すべきであるとして、初審命令を一部変更し、令和4年8月3日、別紙主文第Ⅱ項のとおり、原告に対し、①教職員に組合ニュースを郵送した場合の取扱いについて誠実に協議すること、②本件各行為につき不当労働行為であると認定されたこと等を記載した文書を掲示すべきこと等を命ずる救済命令（本件命令）を発した。

ウ 原告は、令和4年12月20日、本件命令の命令書写しの交付を受け、令和5年1月18日、その取消しを求める本件訴訟を提起した。

3 争点

- (1) 本件各行為は労組法7条3号の支配介入に当たるか（争点(1)）。
- (2) 中労委が本件命令においてポストノーティスを命じたことは中労委の裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用した違法なものか（争点(2)）。

4 争点に関する当事者及び参加人らの主張

- (1) 本件各行為は労組法7条3号の支配介入に当たるか（争点(1)）。

（被告の主張）

ア 原告は、浦安キャンパスに届いた教職員宛ての郵便物について、差出人や郵便物の内容等から業務との関連性を調査したり選別したりすることなく、受取人が教員の場合にはメールボックスに入れ、職員の場合には当該職員の所属部署に一括して引渡す方法により教職員に配布していた。そして、原告は、上記のような郵便物の取扱いの下、平成28年1月14日に行われた参加人組合との団体交渉（以下「1月14日団交」という。）において、参加人組合から、組合ニュースをメールボックスに配布することの可否について質

問された際には、これを認めない旨を明確に回答しながら、組合ニュースを郵送することの可否について質問された際には、「それについては我々が関与する問題ではない」「いいとも悪いともわれわれはいいませんよ」などと回答し、組合ニュースの郵送を認めない旨の回答をしなかった。これらのことからすれば、原告は、浦安キャンパスに届いた教職員宛ての郵便物の引渡しにメールボックスを使用することを包括的に許諾していたというべきであり、仮に、そのように認められなくても、参加人組合においてそのように認識したとしても無理からぬ面があるというべきである。そのような中で、浦安キャンパスに届いた教職員宛ての郵便物の1つである本件封書に限ってメールボックスの使用を許さず配布済みのものを回収することは、差出人が参加人組合であることを理由とする差別的な取扱いにほかならない。

イ 他方で、本件組合ニュースの郵送は、勤務時間外に原告の施設外の郵便ポストに本件封書を投函して行われたものであり、勤務時間中の職務専念義務を規定した就業規則43条の(3)及び所属長の承諾のない施設内の文書の配布を禁止した就業規則44条の(6)に違反するものでない。また、上記のようなメールボックスの取扱いに照らすと、本件封書が教職員宛てに郵送されることにより業務上の支障が生ずるとは認められない。

ウ 上記の諸点に加え、①本件配布中止等については、その態様が執拗なものであること、②本件嚴重注意については、行為者を特定することなく、参加人組合及び参加人組合の執行委員全員を対象としたものであることなどからすれば、本件各行為は、参加人組合の組合活動を抑制し参加人組合の弱体化を企図したものといえる。

エ 以上によれば、本件各行為は労組法7条3号の支配介入に該当するというべきである。

(参加人らの主張)

原告は、浦安キャンパスに届いた教職員宛ての郵便物について、どの郵便

物をメールボックスに入れるかについて明文化された選別の基準を持たず、送付された教職員宛ての郵便物を点検・回収したことはなく、年賀状等の個人的な郵便物であっても教職員に取り次いでいたものであり、このようなメールボックスの運用実態からすると、メールボックスの使用については原告の包括的な許諾が存在していたといえる。本件配布中止等は、上記のようなメールボックスの運用状況の下において、参加人組合が送付した本件封書のみを配布対象から除外し配布済みのものは回収するというものであり、その態様もマスターキーを使用するなど執拗なものである。また、本件組合ニュースの郵送は就業規則の文言等に照らして就業規則に反するということができないものであり、本件嚴重注意は、就業規則に反しない本件封書の投函行為について行為者の特定すら行わずに性急に行われたものである。

そして、これらの本件各行為の内容や態様等に照らすと、本件各行為が参加人組合に対する強い嫌悪の意図によるものであることは明らかであり、反組合的行為を行う意思も認められる。

以上によれば、本件各行為は労組法7条3号の支配介入に該当するといえるべきである。

(原告の主張)

ア メールボックスを使用することについての包括的な許諾の不存在

メールボックスは、大学業務を遂行してもらうためのものであり、大学業務以外でメールボックスを利用することは許されないのであるから、原告が浦安キャンパスに送付された教職員宛ての郵便物についてメールボックスの使用を包括的に許諾していたということはできない。原告は、浦安キャンパスに届いた教職員宛ての郵便物をいちいち点検・回収していないが、これは、人的資源の関係上、事実上不可能だからであり、これをもってメールボックスの使用を包括的に許諾していたということはできない。

原告は、参加人組合が自律的な存在であることを尊重し中立的な姿勢を貫

くという観点から、休憩時間中の団体交渉申入書の提出を禁止するなどキャンパス内の組合活動を一切認めていなかったのであり、このような原告の姿勢からすれば、組合ニュースを郵送することは原告のメールボックスを使用することになる以上、原告はそのような行為を許諾していないというべきである。

原告は、1月14日団交においても、組合ニュースをメールボックスに配布することの可否について質問され、これを認めない旨を回答し、その後、組合ニュースを郵送することの可否について質問されたのに対して、「われわれは、組合の行為については関与しません。だから要するに、学内では、学内の、それから就労時間中、それに学内施設での組合活動は一切禁止と。こういうことです。」と回答しており、組合ニュースを郵送する場合もメールボックスを利用する以上、これが許されないことは明らかであった。このような1月14日団交における原告と参加人組合とのやり取りからすれば、原告がメールボックスの使用について包括的に許諾していないことは明らかであり、参加人組合もこのことを認識していた。

イ 本件封書を郵送することが就業規則に違反すること

参加人組合の組合員は、郵送という手段を用いて、情を知らない配布担当職員に本件封書の配布を行わせることにより、配布担当職員に業務外の行為を行わせるとともに所属長の承諾のなく原告の施設内でメールボックスを利用して業務外の文書の配布を行わせたのである。このような参加人組合の組合員の行為は、間接正犯的に就業規則43条の(3)（職務専念義務違反）及び44条の(6)（承認を得ない業務外の文書配布）に違反する。

ウ まとめ

以上によれば、本件組合ニュースの郵送は、メールボックスの利用について包括的な許諾がないにもかかわらず、業務外の文書をメールボックスを使用して配布するものであり、就業規則にも違反するものであるから、原告が、

施設管理権が秩序維持権限に基づいて本件各行為を行うことが労組法7条3号の支配介入に当たる余地はない。仮に、原告がメールボックスの利用を包括的に許諾していたと評価されるなどとして本件各行為が客観的に支配介入に該当し得る余地があるとしても、原告は、参加人組合が自律的な存在であることを尊重し中立的な姿勢を貫くという観点からメールボックスの使用について包括的に許諾する意思は有しておらず、本件組合ニュースの郵送が原告の施設管理権や秩序維持権限を侵害し就業規則にも反するものと誤信して本件各行為を行ったにすぎないから、不当労働行為意思を欠き、労組法7条3号の支配介入には該当しないというべきである。

- (2) 中労委が本件命令においてポストノーティスを命じたことは中労委の裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用した違法なものか（争点(2)）。

(被告の主張)

原告は、具体的な説明をすることなく、原告の施設内での組合活動や便宜供与に関する参加人組合の要求を拒否している。これにより、参加人組合は、原告の施設内において情宣活動を一切行うことができず、大学のキャンパスの教職員に対し、本件各行為が労組法7条3号の不当労働行為に該当すると判断された事実を伝達することも困難となっている。このようなことからすれば、本件命令主文第Ⅱ項のとおり、ポストノーティスを命ずるのが相当である。

(参加人らの主張)

原告は、原告の施設内での組合活動や便宜供与に関する参加人組合の要求を拒否しており、原告の施設内での組合活動についての団体交渉においても誠実な交渉態度を取っていない。そうすると、原告との正常な団体交渉等を実現するために、ポストノーティスを命ずることには合理的な根拠がある。

(原告の主張)

参加人組合は、原告の施設外において法令の範囲内で情宣活動を行うことは十分可能である。また、労使間で重要なのは団体交渉であり、原告と参加人組

合の間では、特に支障なくこれが行われているところ、ポストノーティスは、このような両者の良好な関係を破壊しかねない。

したがって、ポストノーティスは不要であり、これを命じた中労委の判断は裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用するものであり、違法である。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

前記前提事実のほか、後掲の各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実が認められる。

(1) 組合ニュースの配布に関する従前の取扱い等

参加人組合は、原告の教職員の賃金の切下げ等を契機として平成17年4月2日に結成されたが、参加人組合の結成以来、参加人組合と原告とは対立した状況にあり、参加人組合がメールボックスなどの大学の施設の利用等を要求したのに対し、原告は、原告の施設や什器・備品類を使用させるかは原告に裁量があるなどとして、①就業時間内の組合活動、②法人が設置するコピー機、印刷機、電話、掲示板、メールボックス等の使用、③坂戸キャンパス及び浦安キャンパスにおける組合ニュースの配布や組合会議の実施などの組合活動を一切認めていなかった。このような原告の対応により、参加人組合は、原告の施設内において、教職員に直接手渡す、又はメールボックスに投函する方法により組合ニュースを配布することができない状況にあった。参加人組合は、教職員名簿を利用して教職員の自宅住所に宛てて組合ニュースを郵送したこともあったが、教職員名簿が配布されなくなったことなどによりそのような運用もできなくなった。そのため、参加人組合は、大学の施設外で組合ニュースを手渡すなどするほかなくなり、原告との団体交渉の内容や組合大会の案内を教職員に伝えることが困難となっていた。

(2) 1月14日団交

ア 原告と参加人組合は、平成28年1月14日、団体交渉を実施し（1月1

4日団交)、その中で参加人組合の大学内での組合活動の保障について団体交渉が行われた。参加人組合は、原告に対し、「原告は施設の利用権に基づいて参加人組合に施設の使用を認めないということであるが、組合ニュースを教員のメールアドレスに配布することはどうか」との趣旨の質問をしたところ、原告から、「教員のメールアドレスの使用は認めない」旨の回答がされた。

そこで、参加人組合は、原告に対し、「それでは、例えば、それぞれの教職員に対して組合ニュースを郵送した場合はどうなるのか」との趣旨の質問をしたところ、原告からは、「組合の行為については関与しない。要するに、勤務時間中、学内施設での組合活動は一切禁止である」旨の回答がされた。参加人組合は、「大学の誰々さん宛てという形で郵送した場合はどうか」との趣旨の質問を重ねてしたところ、原告からは、「我々が関与する問題ではない」、「いいとも悪いとも言わない」、「原告が関与する問題ではない」旨の回答がされた。

イ そして、上記のやり取りの後、参加人組合が、原告に対し、勤務時間外に大学内で組合活動を行うことを認めない理由について質問したところ、原告は、原告には施設管理権がある旨や学内秩序を乱すおそれがある旨を回答した。これに対して、参加人組合は学内秩序に対する影響の内容を具体的に説明するよう求めたが、原告はこれに回答しなかった。

(3) 浦安キャンパスにおける受取人を教職員とした郵便物の取扱い

浦安キャンパスにおいては、教職員宛ての郵便物が浦安キャンパスに送付された場合には、受付で当該郵便物に受付印を押した後、配布担当職員において、受取人が教員の場合は当該教員のメールアドレスに入れ、受取人が職員の場合は当該職員の所属部署に一括して引き渡すという取扱いがされていた。

もっとも、教職員宛ての郵便物のうちどのようなものをメールアドレスに入れるか否かについて明文化された基準はなく、年賀状やダイレクトメール等の個人的な郵便物も上記の手順に沿って教職員に引き渡されており、本件までに、

郵便物の定期的な点検や配布済みの郵便物の回収が行われたことはなかった。なお、教員のメールボックスには鍵が付けられていたが、その鍵は各教員がそれぞれ保管するほか、原告もメールボックスのマスターキーを保管していた。

(4) 本件配布中止等

参加人組合は、1月14日団交におけるやり取りを踏まえ、平成28年3月1日、受取人を同キャンパスの非組合員を含む各教職員として本件組合ニュースを同封した封書（本件封書）約200通を浦安キャンパスに郵送した。本件封書の投函は、勤務時間外である同日午後7時頃に大学施設外の郵便ポストにおいて行われ、本件封書の封筒には、表面に浦安キャンパスの住所と受取人の氏名及び所属部署が記載されたシールが、裏面には参加人組合の名称を記載したシールがそれぞれ貼付されていたのみであり、他の記載はされていなかった。また、本件組合ニュースは、A4版の用紙4枚のものであり、その内容も平成28年2月23日に実施された団体交渉の記録及び平成27年度の団体交渉の総括が記載されるにとどまるものであった。

本件封書は、同月3日までに浦安キャンパスに到達し、同日、浦安キャンパスの配布担当職員により、受取人が教員のものは各教員のメールボックスに入れられ、受取人が職員のものはその所属部署への配布が開始されたところ、本件封書の配布を受けた職員から、本件封書に本件組合ニュースが入っている旨の報告がなされた。

上記報告を受けたB副理事長は、原告の理事長と相談の上、本件封書の差出人が参加人組合でありその中に本件組合ニュースが入っていたことから、その配布を中止することとし、浦安キャンパス事務部に指示し、本件封書の配布を差し止め、既にメールボックスに入れられたものについては、原告の保管するマスターキーでメールボックスを開けてほぼ全部を回収し、既に教職員に引き渡されたものについては、その教職員に対して原告に提出するよう電話で依頼するなどして回収した（本件配布中止等）。

(5) 参加人組合は、原告に対し、平成28年3月7日付け緊急団交申入書を交付し、原告が団体交渉（1月14日団交）において個人宛ての郵送については関与しない旨発言したにもかかわらず本件配布中止等に及んだとして、本件配布中止等に抗議するとともに緊急の団体交渉を開催するよう求めた。

(6) 本件嚴重注意

原告は、平成28年3月10日付け通知書により、本件組合ニュースの郵送が就業規則に反するとして、執行委員長らに対する嚴重注意を行うとともに（本件嚴重注意）、今後、同様の行為を行わないよう求める旨を通知した。

原告は、上記の通知書において、本件嚴重注意の理由につき、概要、①原告は、参加人組合に対して大学内及び就業時間中の組合活動を認めておらず、1月14日団交においても組合ニュースの郵送につき同趣旨を伝えていた、②本件組合ニュースの郵送は、大学の事務職員を道具として利用して就業時間内に大学内で組合ニュースを配布するものであるから、就業規則43条の(2)（職務専念義務。その後43条の(3)に訂正された。）及び44条の(6)（原告の施設内における業務外の文書の配布の禁止）に違反する行為である旨を記載した。

また、原告は、本件嚴重注意に先立ち、執行委員長らに対し、本件組合ニュースの郵送について事情聴取を行わなかった。

(7) 本件嚴重注意に対する参加人組合の抗議

本件嚴重注意に対し、参加人組合は、平成28年3月14日付け抗議書を原告に交付した。参加人組合は、上記抗議書において、①原告は、1月14日団交において、大学の個人宛の郵送については関知しない旨の回答をしており、②本件組合ニュースの郵送はこの回答に基づいて行ったものであり、また、参加人組合が就業時間内に大学内で組合ニュースを配布したのもでもないから就業規則に違反しない旨主張し、本件嚴重注意の撤回と原告が回収した本件封書の各教職員への引渡しを求めた。

(8) 本件配布中止等に関する団体交渉

原告と参加人組合は、平成28年4月13日、本件配布中止等について団体交渉を実施した。

その中で、原告は、1月14日団交におけるやり取りに関し、要旨、原告は、参加人組合から組合ニュースを郵送した場合について質問されたのに対し、この点について意見を述べると組合の具体的な活動に対する支配介入に当たるおそれがあることから、「一般論として組合の行動に関与しない」旨を回答したものにすぎず、「組合ニュースの郵送が原告が関与する問題ではない」と回答したものではないなどと説明した。

また、原告は、本件配布中止等の適法性等につき、①参加人組合の執行委員は、事情を知らない郵便局及び大学の事務職員を利用して組合ニュースを配布させようとしたから、間接正犯の法理により、自ら就業時間内に大学内で組合ニュースを配布したものと同一とされる旨、②したがって、原告が大学内における組合ニュースの配布を差し止めたことは適法であり、上記(7)の要求には応じられない旨述べた。

2 争点(1) (本件各行為は労働法7条3号の支配介入に当たるか。) について

(1) 判断枠組み

使用者は、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保するため、企業施設を管理利用する権限を有しており、労働組合は、当然に企業施設を利用する権利を保障されているものではない。したがって、使用者が組合活動のための企業施設の利用を労働組合又はその組合員に許諾するかどうかは、原則として、使用者の自由な判断に委ねられており、使用者がその利用を受忍しなければならない義務を負うものではない。もっとも、使用者が労働組合又はその組合員に企業施設の利用を拒否することは、それが上記権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合には、不当労働行為を構成するというべきである。

本件配布中止等は、浦安キャンパスに郵送された教職員宛ての本件封書が教

員のメールボックスに投函され、又は職員の配属部署に引き渡されたことから、これを回収したものであり、原告の施設管理権の行使として行われたものと認められる。そうすると、本件配布中止等についても上記の理が妥当するというべきであるから、以下、本件配布中止等について権利の濫用であると認められる特段の事情があるかについて検討する。

(2) 本件組合ニュースの郵送による配布の必要性等

ア 原告は、1月14日団交において、組合ニュースをメールボックスに配布することは認めない旨回答しながら、教職員宛てに組合ニュースを郵送することについては、原告が関与する問題ではない旨を回答するにとどめ、これを認めないとは明言しなかったことが認められる（前記1(2)）。浦安キャンパスでは教員宛ての郵便物はメールボックスを利用して配布されていたのであるから（前記1(3)）、原告が組合ニュースをメールボックスに配布することを認めないのであれば、教職員宛てに組合ニュースを郵送することについてもこれを認めず、その旨を明確に回答するはずである。そうすると、上記のような原告の対応は、参加人組合が教職員宛てに組合ニュースを郵送した場合には原告においてこれを黙認する趣旨と理解されるものというべきであり、参加人組合がそのように理解することもやむを得ないといえることができる。そして、参加人組合は、上記のような原告の対応に基づき、教職員宛てで本件組合ニュースを浦安キャンパスに郵送したことが認められる。これらのことからすれば、上記のような参加人組合の行為は原告の施設管理権との関係において一定程度保護されるものというべきである。

イ また、原告は、本件に至るまで、参加人組合に対し、大学のキャンパスにおける組合ニュースの配布を含む組合活動やメールボックスの使用を一切認めないため、参加人組合は、原告の施設内での情宣活動が一切できず、教職員名簿の配布がなくなったことから教職員の自宅に組合ニュースを郵送することもできない状況であった（前記1(1)）。そのような状況の下では、

教職員宛てに組合ニュースを郵送することは、組合の活動内容等を教職員に確実に伝えることのできる数少ない手段の1つであり、情宣活動における必要性は高かったといえることができる。

(3) 本件封書の郵送による業務等の支障について

本件封書の封筒には、差出人名と受取人の住所、氏名及び所属以外の記載はなく、外観上、通常の個人宛ての郵便物と異なるところはない上、同封されていた本件組合ニュースもA4版の用紙4枚のものであってその内容も平成28年2月23日に実施された団体交渉の記録及び平成27年度の団体交渉の総括が記載されるにとどまるものであり、参加人組合の労働組合としての活動状況を記載するものであって違法不当な行為をあり又はそのかす等の内容を含むものでもない(前記1(4))。これらのことからすると、本件封書を郵送する方法により教職員に配布することについて、原告の業務や学内秩序に支障が生ずる具体的なおそれがあったとは認められない。

(4) 本件封書の投函行為の就業規則違反の有無

ア 原告は、参加人組合は、情を知らない配布担当職員に本件封書の配布を行わせることにより、間接正犯的に就業規則43条の(3)(職務専念義務)及び44条の(6)(原告の施設内における業務外の文書の配布の禁止)に違反した旨主張する。

イ そこで、まず、就業規則43条の(3)(職務専念義務)の違反についてみると、本件封書の投函は、執務時間外に行われたものであり、本件封書の投函が就業規則43条の(3)(職務専念義務)に反するということはできない。また、配布担当職員の本件封書の配布が職務専念義務違反であることを前提に配布担当職員を通じて組合員が職務専念義務に違反したかについて検討してみても、浦安キャンパスにおいては、教員宛ての郵便物のうち、どのようなものをメールボックスに入れるかについて明文化された基準はなく、年賀状やダイレクトメール等の個人的な郵便物を含め、所定の手順で教職員に引き

渡されており、本件までに、定期的な点検や回収がされたことはないことからすれば（前記1(3)）、配布担当職員も教職員を受取人として送付された郵便物については、その業務との関連性を調査し、選別することなく、所定の手順に沿って、これらを教職員に配布することをその職務としていたものと認められる。そうすると、配布担当職員が本件封書を配布したことが職務専念義務に違反したということとはできず、上記主張はその前提を欠くというべきである。

ウ 次に、就業規則44条の(6)（原告の施設内における業務外の文書の配布の禁止）についてみると、就業規則44条の(6)は、「職員が原告所有の施設内において業務以外の講習、集会、演説、放送又は文書などの配布及び掲示を行おうとする場合」を禁止しているのであり、原告の施設内における文書の配布等を禁止するものであることは、その文言に照らして明らかである。そうすると、原告の施設外で行われた本件封書の投函が上記規定に反するものということとはできない。

もつとも、本件封書を郵送すれば原告の施設内で配布されることとなることから本件封書の投函が就業規則44条の(6)に違反するとも考え得る。しかしながら、上記規定は、原告の施設内の規律維持を目的としたものと解されるところ、前記1(4)に説示した本件封書の配布の態様や本件組合ニュースの内容等に照らすと、本件封書の配布は、施設内の規律を乱すおそれがないといえることができるから、実質的に上記規定に反するものではないというべきである（最高裁平成6年12月20日第三小法廷判決・民集48巻8号1496頁参照）。

エ 以上のとおり、本件封書を郵送して教職員に配布した行為が就業規則43条の(3)及び44条の(6)に反するということができない。

(5) 本件配布中止等の意図について

ア 原告は、平成17年4月2日に参加人組合が結成されて以来、参加人組合

と対立する状況が続いており、参加人組合に対して組合活動を一切認めておらず、その理由についても、施設管理権がある旨、学内秩序を乱すおそれがある旨を回答するのみで、その具体的な理由を説明していないこと（前記1(2)）からすると、原告は参加人組合を嫌悪しその活動を制限しようとする姿勢を有していると推認される。

イ また、本件配布中止等の態様は、教員宛ての私信も投函される可能性のあるメールボックスをマスターキーで開けて本件封書を回収するとともに受領済みの教職員に任意の提出を働き掛けて回収するなど、大学内における参加人組合の活動を徹底的に排除しようとする意図がうかがわれる（前記1(4)ア）。

ウ さらに、浦安キャンパスにおいては、教職員宛ての郵便物のうち、どのようなものをメールボックスに入れるかについて明文化された基準はなく、年賀状やダイレクトメール等の個人的な郵便物を含め、所定の手順で教職員に引き渡されており、本件までに、定期的な点検や回収がされたことはないことからすれば（前記1(3)）原告は、浦安キャンパスに郵送された教職員宛ての郵便物については、業務との関連性を問わず一般的にメールボックスの利用又は所属部署への交付により配布することを容認していたと認められる。そうすると、本件配布中止等は、参加人組合の郵送した本件封書についてのみ不利益な取扱いをするものであるところ、前記(3)及び(4)に説示したところからすれば、このような差異を設ける合理的理由はない。

エ 以上の諸点を総合すると、本件配布中止等は、参加人組合を嫌悪しその活動を制限して参加人組合の弱体化を意図して行われたものと推認するのが相当である。

(6) 本件各行為の支配介入該当性

ア 本件配布中止等の支配介入該当性

前記(2)から(5)の諸事情を総合すると、参加人組合は、学内での情宣活動が制限されている状況の下で、1月14日団交の原告の回答に基づいて本件組

合ニュースを教職員宛てに郵送したのであり、本件配布中止等は、このような本件組合ニュースの郵送を、原告の業務や学内秩序に支障が生ずる具体的なおそれがないにもかかわらず、参加人組合の活動を制限しその弱体化を図る意図に基づいて妨害したものであることができるから、本件配布中止等は、原告が施設管理権を濫用したものであるとして、労組法7条3号の支配介入に該当するといふべきである。

イ 本件嚴重注意の支配介入該当性

本件嚴重注意は、執行委員長らに対し、本件組合ニュースの郵送が就業規則43条の(3)及び44条の(6)に違反することを理由に嚴重注意を行ったものであるところ(前記1(6))、①前記(4)のとおり、本件組合ニュースの郵送は就業規則44条の(3)及び44条の(6)に違反するものではなく、本件嚴重注意は何らの根拠を有しないものであること、②原告は、参加人組合を弱体化する意図で本件配布中止等を行い、参加人組合がこれに抗議したことを受けて本件嚴重注意を行ったものと推認されること(前記1(5)及び(6))、③本件嚴重注意に先立ち、執行委員長らに対して事情聴取を行わなかったこと、④本件嚴重注意は、本件封書の投函者個人を特定することなく、執行委員長らを対象として行われたものであること(前記1(6))などを総合すると、本件嚴重注意は、参加人組合を委縮させ参加人組合を弱体化させることを意図して行われたものと認められる。

以上によれば、本件嚴重注意についても原告が施設管理権を濫用したものであるとして、労組法7条3号の支配介入に該当するといふべきである。

(7) 原告の主張について

ア 原告は、1月14日団交において、「組合の行為には関与しない」旨を回答したことについて、上記の回答は、組合ニュースの郵送について関与しない旨を述べたものではなく、一般論として組合の行動には関与しないと述べたものであるとし、これに引き続いて「学内施設での組合活動は一切禁止で

ある」旨を述べているのは、上記の回答により、郵送の方法で配布することが許されると誤解されることを避けるためである旨主張する。

しかしながら、1月14日団交の原告と参加人組合とのやり取りは、前記1(2)に認定したとおりであり、原告の「組合の行為には関与しない」旨の回答は、組合ニュースを郵送することの可否についての質問を受けてされたものであることは明らかである。このような質問に対し、組合ニュースの配布方法との無関係に一般論として組合の活動に関与しない旨を回答することは不自然である上、原告の主張によれば、原告は、組合ニュースを郵送の方法で配布することは許さない意向であったというのであり、組合ニュースをメールボックスに配布することの可否については明確に否定しているのであるから、そのような原告が、上記の質問に対して直截に回答しないことは考え難いというべきである。

以上のことからすれば、原告の上記主張は採用することができず、原告による「組合の行為には関与しない」旨の回答は、「教職員宛てに組合ニュースを郵送することについて原告は関与しない」趣旨であると解すべきである。

イ また、原告は、参加人組合が組合ニュースをメールボックスに配布することは認めていなかったのであり、組合ニュースを郵送により配布する場合にもメールボックスを使用することになる以上、参加人組合が1月14日団交における原告の回答を「組合ニュースを郵送により配布することを黙認する」趣旨と理解することは考え難い旨主張する。

しかしながら、1月14日団交のやり取りにおいては、組合ニュースをメールボックスに配布することの可否と組合ニュースを郵送することの可否とが区別して協議されており、参加人組合が原告の施設内で直接メールボックスに配布することと原告の施設外から組合ニュースを郵送することとは、施設管理及び学内秩序の維持の観点からは有意な差異があると考えられることも不合理的ではない。そうすると、組合ニュースをメールボックスに配布すること

を認めない原告が、組合ニュースを郵送することについては黙認する方針であると理解することが不合理であるとはいえない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

ウ さらに、原告は、業務外で大学のメールボックスを利用することは許されないのであり、本件配布中止等も本件封書が業務外のものであることから行われたなどと主張する。

しかしながら、原告は、本件封書の差出人が参加人組合であり本件封書に本件組合ニュースが封入されていたことから本件配布中止等を行ったと認められるところ（前記1(4)）、本件までに、郵便物の定期的な点検や配布済みの郵便物の回収を行ったことはなく（前記1(3)）、本件封書は、外観上、通常の個人宛ての郵便物と異なるところはなかったことからすると、本件配布中止等は、本件封書が業務外であることによるものではなく、参加人組合が本件組合ニュースを配布しようとしていることを理由とするものとするのが合理的である。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

3 争点(2)（中労委が本件命令においてポストノーティスを命じたことは中労委の裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用した違法なものか。）について

原告は、原告と参加人組合との間では、特に支障なく団体交渉が行われているところ、本件命令においてポストノーティスを命ずることは、このような両者の良好な関係を破壊しかねず不要であるとして、ポストノーティスを命じた中労委の判断は、裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用するものであり、違法である旨主張する。

しかしながら、労働委員会は、救済命令を発するに当たり、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱することは許されないが、その内容の決定について広い裁量権を有するのであり、救済

命令の内容の適法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記の趣旨、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（最高裁令和4年3月18日第二小法廷判決・民集76巻3号283頁参照）。

本件命令は、本件各行為が都労委及び中労委において不当労働行為であると認定された旨の文言を墨書した白紙を大学の浦安キャンパス等に掲示するよう命ずるものであるところ（第2の2(4)イ）、その趣旨は、労働委員会によって原告の行為が不当労働行為と認定されたことを関係者に周知徹底させ、同種行為の再発を抑制することにあると解される。そして、前記認定事実1(1)及び弁論の全趣旨によれば、原告は、参加人組合の結成以来、原告の施設内における参加人組合の組合活動を一切許さず、参加人組合を嫌悪する姿勢をとり続けていると認められるのであり、このような状況の下において正常な労使関係秩序の回復のためには、まずは今後同種行為を反覆しないことが求められるというべきである。そうすると、前記のようなポストノーティス命令が中労委に認められた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものとは認められない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

第4 結論

以上のとおり、本件各行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当し、本件命令においてポストノーティスを命ずることが裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとは認められないから、本件命令に違法はない。

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

東京地方裁判所民事第33部

(別紙省略)