



Vol.34

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 社内研修でのユニオンについての認識・見解の表明

弁護士の平野剛です。前回はユニオンによるビラの配布等が違法な名誉毀損にあたると判断された裁判例をご紹介しましたが、今回は同じ労使間のもとで使用者がユニオンに対するネガティブな内容の意見表明をしたことが不当労働行為に当たるかどうか判断された裁判例（東京地裁令和5年1月26日判決）を紹介します。

1 事案の概要

事件の実質的な当事者は、使用者である某一般財団法人（以下「法人」「原告」）とその職員数名が加入した外部ユニオン（以下「労組」「補助参加人」）になります。法人が後述する意見表明をしたこと等が不当労働行為にあたるとして労組が東京都労働委員会（以下「都労委」）に救済申立てを行い、都労委が救済命令を発出したことから、法人が原告となり、東京都を被告として同命令の取消しを求めて提訴しました。

前回は解説したとおり、労組は後に違法な名誉毀損にあたると裁判所から判断されたビラ配布、街宣活動、ブログ掲載を行いました。

これに対し、法人は、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る「支局長会議」において、労組の組合活動の対応等に関する研修を実施しました。ここでは「ユニオンとは何か—その実態と対応方法—」と題する文書（「本件研修資料」）等や、労組が法人に交付した団体交渉申入書や要求書、街宣活動で配布したチラシ等の一部を配布しました。

本件研修資料には「ユニオンとブラック社員」「中小企業がユニオンに潰される日」という著作からの引用がされていました。具体的には、ユニオンに関する一般論として

「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」「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」「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」等の記載がありました。また、労組から法人に送付された文書の日付・標題や件数、街宣活動の経過、情宣活動についての周囲の企業の反応（消極的あるいは否定的であったこと）についての記載もありました。その他、「日本のあいさつ=こんにちは」「会社員のあいさつ=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」との記載や、『ブラック社員』から『ホワイト社員(生産性が高く、会社への貢献度が高い社員)』を切り離して守る」「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！」といった記載もありました。

研修の終了後、支局長の中には、支局の職員に対して本件研修資料を配布してその内容を読み上げて説明した人もおり、読み聞かせを受けた職員の中には労組の職員も含まれていました。

都労委は、法人の対応が支配介入（労組法7条3号）に該当するものとして命令を発しました。

2 裁判所の判断

- (1) 裁判所は、労働組合に対する使用者の意見表明等の不当労働行為（支配介入）該当性について、「当該言論の内容、発表の手段、方法、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となった場合には、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」と説示しました。
- (2) 裁判所は、本件研修資料の記載について「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」との認識を示しました。そのうえで、「本件説明行為等は、原告が、もっぱ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が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効果を与え、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」と説示しました。そして、「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」との前置きをつけたうえで、「（その）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…支配介入に該当する」と判断しました。

3 「支配介入」に該当する行為の範囲は非常に広い！

上記「2」「(1)」でも触れたとおり、労働組合活動に何らかの支障を及ぼす一般的抽象的な可能性のある行為であれば「支配介入」として不当労働行為に該当する可能性があります。労働組合活動に対する何らかのネガティブな意見表明をすればこれに該当する可能性があることを念頭に置いたうえで対応する必要があります。

先月のニュースレターで取り上げたように労組が違法な名誉毀損にあたると裁判所に判断される活動を行っていて、本件の判決でも類似の認識が示されているような場合において、その対抗措置として組織防衛の観点も含めて組織内で労組に対する認識を表明する場合であっても、不当労働行為に該当すると判断されることがあります。

厳しいように思われるかもしれませんが、これは古くから問題となってきた事柄で、会社が全従業員に向けて「私にはどうもストのためのストを行なわんとする姿にしか写って来ないのは、甚だ遺憾であります。・・・お互いに節度ある行動をとられんことをお願いいたしております。」という内容を含む社長声明文を全事業場に掲示した行為も、支配介入として不当労働行為に該当すると判断されています（最高裁昭和57年9月10日判決が下級審判決を是認）。

本件判決が述べる「公正かつ妥当な形で自己の見解を表明する」と言葉で表現するのは簡単ですが、具体的な内容、方法の検討は非常に難しいです。少なくとも労働組合に対するネガティブな感情が滲み出してしまうと支配介入に該当すると判断されてしまう可能性が高いです。