

## 命 令 書 (写)

平成18年(不再)第19号

再 審 査 申 立 人 東海旅客鉄道株式会社 (以下「会社」)

平成18年(不再)第21号

再 審 査 被 申 立 人

平成18年(不再)第21号

再 審 査 申 立 人 ジェイアール東海労働組合 (以下「組合」)

平成18年(不再)第19号

再 審 査 被 申 立 人

平成18年(不再)第21号

再 審 査 申 立 人 ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部

平成18年(不再)第19号 大阪第二運輸所分会 (以下「分会」)

再 審 査 被 申 立 人

## 主 文

I 本件初審命令主文第2項を次のとおり変更する。

東海旅客鉄道株式会社は、ジェイアール東海労働組合及びジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部大阪第二運輸所分会に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

ジェイアール東海労働組合

中央執行委員長 X 2 7 殿

ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部

大阪第二運輸所分会

分会長 X 2 2 殿

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y 1 ㊟

①当社が貴組合の組合員であるX3氏に対して、平成14年9月6日付けをもって訓告に付したこと、②当社の新幹線鉄道事業本部関西支社大阪第二運輸所が、平成14年5月29日から同15年3月31日のまでの間に、ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部大阪第二運輸所分会の組合掲示板から、掲出中の下記47点の掲示物を撤去したことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよういたします。

#### 記

- 1 平成14年5月29日撤去の見出し「W杯観客輸送の安全確保を！」の掲示物
- 2 同年6月6日撤去の見出し「「シナリオ裁判」不当判決を許さず闘おう！」の掲示物
- 3 同月17日撤去の見出し「「出向」という名の転勤」だと??? 協約違反を許さないぞ!!」の掲示物
- 4 同月21日撤去の見出し「不当な判決に対して断固たたかう！ 6月18日

- に控訴する！」の掲示物
- 5 同年7月4日撤去の見出し「やっぱり、誤認だった!!」の掲示物
  - 6 同月8日撤去の見出し「2200万円損害賠償請求事件「ノート裁判」を提訴！」の掲示物
  - 7 同月9日撤去の見出し「ユニオン組織情報 No243号に対する見解」の掲示物
  - 8 同月11日撤去の見出し「何が盗写だ！ 労働組合として当然のことだ！」の掲示物
  - 9 同月15日撤去の見出し「大阪地方裁判所に「ノート裁判」を提訴!!」の掲示物
  - 10 同月16日撤去の見出し「ユニオン役員に改めて問う！」の掲示物
  - 11 同月17日撤去の見出し「ユニオン役員よ、問題を振り曲げるな!!」の掲示物
  - 12 同日撤去の見出し「Y2前所長・Y3副所長登場!!」の掲示物
  - 13 同月18日撤去の見出し「再三、裁判官よりうながされる会社！ 今度こそ組合事務所の便宜供与を拒否する理由が見つからない会社！」の掲示物
  - 14 同月19日撤去の見出し「知識の確認、技能の確認は公平・公正に行え！」の掲示物
  - 15 同月29日撤去の見出し「ユニオン組織情報No.243号に対する見解」の掲示物
  - 16 同年8月12日撤去の見出し「バカヤロー発言はあった いったい誰の声だ？」の掲示物
  - 17 同月19日撤去の見出し「こんなにあるJR東海会社の不法行為」及び「拾ったノートを使って組合つぶし」の掲示物
  - 18 同年9月18日撤去の見出し「地労委闘争に対する「報復＝訓告処分」に断固抗議する！」の掲示物
  - 19 同年10月18日撤去の見出し「人の懐の心配をする暇があるなら真面

- 目に組合活動をやれ!!」の掲示物
- 20 同年1月8日撤去の見出し「勤務時間外の呼び出しは業務指示である」の掲示物
- 21 同月13日撤去の見出し「東二運分会X4書記長に対する不当配転を撤回せよ！」の掲示物
- 22 同日撤去の見出し「X4さんの不当配転を撤回せよ！」の掲示物
- 23 同月22日撤去の見出し「信用のないユニオン分会長と書記長」の掲示物
- 24 同年12月9日撤去の見出し「サービス労働を強要する会社！ 業務中に発生した過不足金を巡る事情聴取は業務でないのか！」の掲示物
- 25 同月16日撤去の見出し「苦肉の策が連判状か!?’の掲示物
- 26 同月17日撤去の見出し「急告!! 本日（17日）大阪第二運輸所に労働基準監督署が調査に入る！」の掲示物
- 27 同日撤去の見出し「ユニオン一部役員に警告する！」の掲示物
- 28 同月24日撤去の見出し「サービス労働を強要する会社!!」の掲示物
- 29 平成15年1月9日撤去の見出し「2003年平和運動に邁進しよう!!」の掲示物
- 30 同日撤去の見出し「労基署が所長以下に注意・指導!! 今回の問題は「労働時間の管理をしっかりとしていないからだ」!!」の掲示物
- 31 同月14日撤去の見出し「内部告発、第三弾が届く!! やっぱり連判状作成に、一部管理者が関与していた！ 一部管理者と分会長の行為は、「不当労働行為」であり、糾弾されるべきである！」の掲示物
- 32 同月15日撤去の見出し「重要施策の実施断念！ 「新幹線電車検査周期延伸」ボルトはまだ折れるのか！」の掲示物
- 33 同日撤去の見出し「内部告発、第三弾が届く!!」の掲示物
- 34 同日撤去の見出し「労働基準監督署から指摘を受ける!!」の掲示物
- 35 同月21日撤去の見出し「不当配転・配属粉碎の闘いに勝利！」の掲示物

- 36 同月 2 7 日撤去の見出し「不当労働行為について申し入れ！」の掲示物
- 37 同日撤去の見出し「事故隠蔽?! 偽装か?!」の掲示物
- 38 同日撤去の見出し「「過不足金」発生に伴う事情聴取は一切応じる必要はない!!」の掲示物
- 39 同年 2 月 1 7 日撤去の見出し「労基署が大阪第二運輸所に 2 度目の調査を行なう！」の掲示物
- 40 同月 2 6 日撤去の見出し「労基署が会社に対し「口頭注意」！」の掲示物
- 41 同日撤去の見出し「淀川労働基準監督署による口頭注意に関する申し入れ」の掲示物
- 42 同年 3 月 3 日撤去の見出し「ユニオン 2 0 0 3 年春闘「ベアゼロ」容認か?! 「ベアと夏季手当の同時要求」」の掲示物
- 43 同月 7 日撤去の見出し「淀川労働基準監督署大阪第二運輸所及び会社に対して「口頭注意」」の掲示物
- 44 同月 1 4 日撤去の見出し「会社提案に対する回答「今交渉において、夏季手当の要求は出さない」社員の努力に応えるためにもベアを実施しろ！」の掲示物
- 45 同月 1 9 日撤去の見出し「「X5・X6解雇無効裁判」最高裁の上告棄却に抗議する」の掲示物
- 46 同月 3 1 日撤去の見出し「勝利声明」の掲示物
- 47 同日撤去の見出し「地労委（H・I）不当命令に対する抗議声明」の掲示物

II その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、会社が、①平成14年5月29日から同15年3月31日までの間に分会が組合掲示板（以下「分会掲示板」）に掲出した53点（「本件掲示物」。後記第2の4の(1)及び別紙1参照）の掲示物を撤去したこと（以下「本件掲示物撤去」）、②組合の組合員（以下単に「組合員」）らからなされた掲示物撤去に係る苦情申告（以下「本件苦情申告」）に対し地方苦情処理会議を開催しなかったこと、③フォロー試験（人の死傷、物の損傷及び列車の遅延等（以下「事故等」）を発生させた運転士に対して、再度乗務させるために必要となる知識・技能が備わり、運転士として乗務させることができるか否かを判断するための試験）の運用において、組合員を他の労働組合に所属する組合員と差別して取り扱ったこと、④防犯用カメラ（以下「本件カメラ」）の角度を変えたとして、分会長であるX3（以下「X3分会長」）を同14年9月6日付けをもって訓告に付したこと（以下「本件訓告」）が不当労働行為であるとして、同15年4月10日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に救済申立てがなされた事件である。

同18年3月23日、大阪府労委は、会社に対し、①X3分会長に対する本件訓告がなかったものとしての取扱い及び本件訓告を理由に同14年年末一時金から減額した額の支払、②①及び51点の掲示物（後記第2の4の(1)及び別表1の⑩及び⑪-cの2点の掲示物を除いたもの）の撤去に関する文書交付を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

組合及び分会（以下「組合ら」）は同18年4月3日、会社は同月6日、これを不服としてそれぞれ再審査を申し立てた。

## 2 請求する救済の内容

- (1) 分会掲示板から掲示物を撤去することの禁止
- (2) 本件苦情申告に係る地方苦情処理会議の開催
- (3) フォロー試験における組合間差別の禁止
- (4) X3分会長に対する本件訓告の撤回
- (5) 謝罪文の掲示及び社内誌への掲載

### 3 争点

- (1) 分会は本件救済申立適格を有するか。
- (2) 本件掲示物撤去は労働組合法第7条第3号に該当するか。
- (3) 会社が分会の掲示物の撤去に関し、組合員らが行った本件苦情申告を平成14年4月8日及び同月18日の事前審理において却下し、地方苦情処理会議を開催しなかったことが労働組合法第7条第3号に該当するか。
- (4) 会社がフォロー試験の運用において、組合員を他の労働組合に所属する組合員と差別して取り扱い、組合らの運営に支配介入したか（労働組合法7条3号該当性）。
- (5) X3分会長に対する本件訓告及びこれを理由に一時金を減額したことが労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するか。
- (6) 誓約文交付命令は憲法第19条及び第21条に違反する違法な命令であるか。

## 第2 当委員会の認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法等に基づき日本国有鉄道（以下「国鉄」）が経営していた事業のうち、東海道新幹線、東海地方の在来線等に係る事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その社員は本件初審審問終結時約2万名である。

会社には、東海道新幹線の旅客輸送を行う新幹線鉄道事業本部の地方機関として新幹線鉄道事業本部関西支社（以下「関西支社」）があり、その現業機関として、新大阪駅西側高架下に、東海道新幹線の乗務員等が所属する大阪第二運輸所を置いている。また、会社は、関西支社の現業機関として、駅、信号通信所及び電力所等のほか大阪府摂津市所在の通称鳥飼車両基地（以下「鳥飼車両基地」）内に、大阪第一車両所、大阪第二車両所及び大阪第三車両所を置いている。

(2) 組合は肩書地に事務所を置く会社社員で組織する労働組合であり、その組合員は本件初審審問終結時約550名である。

(3) 分会は、組合の下部組織である新幹線関西地方本部（以下「関西地本」）の下部組織で、大阪第二運輸所に所属する会社社員で組織されており、肩書地に事務所を置き、その組合員は本件初審審問終結時約30名である。

なお、分会は、独自の分会規約を設け、分会長、副分会長などの役員を有し、分会大会、分会執行委員会などの組織体制などを整えており、労働組合法第2条及び第5条第2項各号の要件を具備している（労働組合資格審査結果）。

(4) 会社には、本件初審審問終結時、組合のほかに東海旅客鉄道労働組合（以下、平成5年3月までは「東海労組」、同月に同労働組合が東海鉄道産業労働組合と組織統一した以降は「東海ユニオン」）及び国鉄労働組合東海本部（以下「国労」）等の労働組合がある。

## 2 組合と会社との労使関係等について

(1) 組合は東海労組を脱退した者によって平成3年8月11日に結成された。その経過は、次のとおりである。

ア 東海労組は、会社発足後の昭和62年9月、国鉄の分割民営化推進の立場にあった複数の労働組合の統一により結成され、結成と同時に全日本鉄道労働組合総連合会（以下「JR総連」）に加盟した。

イ 平成3年6月、東海労組の中央執行委員会において、JR総連加盟各労働組合の組織体制の強化のためストライキ権の確立及び行使に向けて職場討議を行うこと（以下「スト権論議」）をめぐり、これを推進するJR総連の方針に同調する中央執行委員長らと、スト権論議自体に反対の立場に立つ中央執行副委員長らとが対立し、同年8月11日、中央執行委員長らは東海労組を脱退して組合を結成し、同年9月11日、JR総連に加盟し、他方、東海労組は、同年11月15日、JR総連を脱退した。



(2) 組合と会社との間では、本件初審審問終結時において、訴訟及び不当労働行為救済申立事件を合わせて10数件が係争中であったが、不当労働行為救済申立事件の中には次のような事件がある。

ア 会社が分会掲示板から掲示物を撤去したことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件の経過は、後記3の(3)のとおりである。

イ 会社助役が組合員を脱退懲慥したことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件では、次のようなものがある。

(ア) 会社の新幹線鉄道事業本部東京運転所の助役（東海ユニオンの組合員）が平成3年8月に組合員らに対し、組合からの脱退を勧奨したことが会社の不当労働行為であるとして申し立てられた事件で、愛知県労委（平成3年（不）第5号事件）は、同7年11月6日、申立てを棄却したが、当委員会（平成7年（不再）第47号）は、同13年12月26日、組合の再審査申立てに対し、助役の脱退勧奨については不当労働行為であるとして一部救済命令を発した。これに対して会社は救済命令取消訴訟を提起し、東京地方裁判所（平成14年（行ウ）第46号）は、同15年1月20日、会社の請求を棄却したが、東京高等裁判所（平成15年（行コ）第37号）は、同年11月6日、当委員会の救済命令を取り消した。これを不服として当委員会は上告受理の申立てを提起したところ、最高裁判所は、同18年9月8日、上告受理を決定し、同年12月8日、原判決を破棄し、東京高裁に差し戻す判決をなし、差し戻審において、東京高等裁判所（平成18年（行コ）第326号）は、同19年10月25日、会社の控訴を棄却した。会社はこれを不服として上告受理申立てをしている。

(イ) 会社の新幹線鉄道事業本部管理部人事課長及び同本部東京運転所の助役（東海ユニオンの組合員）が平成4年3月に組合員らに対し、組合からの脱退を勧奨したことが会社の不当労働行為であるとして申し立てられた事件で、東京都労委（平成4年（不）第14号事件）

は、同7年6月15日、救済申立てを全部認容したが、当委員会（平成7年（不再）第25号）は、同13年12月26日、会社の再審査申立てに対し、上記申立てのうち助役の発言は不当労働行為に当たるとして一部救済命令を発した。これに対して会社は救済命令取消訴訟を提起したが、東京地方裁判所（平成14年（行ウ）第45号）は、同15年1月29日、東京高等裁判所（平成15年（行コ）第51号）は、同年9月29日、それぞれ当委員会の命令を支持し、会社の請求及び控訴を棄却した。これを不服として会社は、上告及び上告受理の申立てを提起したが、最高裁判所は、同18年12月8日、上告については棄却し、上告受理申立てについては上告審として受理しないことを決定した。

（ウ） 会社の関西支社大阪運転所の助役ら管理者（東海ユニオンの組合員）が平成5年12月から同6年1月にかけて組合員らに対し、組合からの脱退を勧奨したことが会社の不当労働行為であるとして申し立てられた事件で、大阪府労委（平成6年（不）第66号）は、同9年12月3日、同救済申立てを、当委員会（平成9年（不再）第50号）は、同16年12月14日、組合らの再審査申立てをそれぞれ棄却した。

ウ 会社が、関西地区において、東海ユニオン、国労には組合事務所を貸与しているにもかかわらず、組合に対して貸与しないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件で、大阪府労委（平成11年（不）第33号事件（以下「11-33事件」）が不当労働行為であると判断したところ、会社は再審査を申し立てたが、当事者間で和解が成立し、平成17年7月22日、事件は終結した。

エ 会社が、大阪第三車両所に車両内設備の清掃・整備業務を主な業務内容とするサービスセンターを新設し、他組合と比べて組合員を多数配属したこと、名古屋車両所等へ強制的に配置転換（以下「配転」）し、組合員を大阪第三車両所から異動させたこと、掲示物を無断撤去

したことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件で、大阪府労委（平成8年(不)第51号）は、組合員を大阪第三車両所サービスセンターへ恣意的に集中して配属したこと、組合掲示板から6回計7点の掲示物を撤去したこと等は不当労働行為であるとして一部救済命令を発したところ、会社は再審査を申し立てたが、当事者間で和解が成立し、平成18年3月20日、事件は終結した。

オ 会社が上記ウの事件において、組合が提出した証拠書類は違法に収集したものであるとして、組合員に対しこの問題についての顛末書及び始末書の提出を求めた上で同組合員を訓告としたこと、及びこの問題に関する組合掲示物を掲示板から撤去したこと等が不当労働行為であるとして申し立てられた事件で、大阪府労委（平成13年(不)第28、49号（以下「13-28、49事件」）は、平成15年3月27日、同救済申立てを、当委員会（平成15年(不再)第17号）は、同19年1月30日、組合の再審査申立てをそれぞれ棄却した。

(3) 上記(2)の各事件以外に、組合と会社等との間の係争等については、次のような経緯がある。

ア 平成4年、前記2の(1)のイ記載の経過に関連して、JR総連及び東海労組中央執行委員長（同3年6月当時）は、会社、会社代表取締役副社長（当時）のY4（同人は同7年に代表取締役社長に就任し、本件救済申立時においては同職にあったが、この前後を問わず、以下、同人を「Y4社長」）、及び東海労組中央執行副委員長（同月当時）等を被告として、中央執行委員長は被告らの共謀する不法行為により東海労組からの脱退を余儀なくされ、JR総連は傘下の単位組合であった東海労組がJR総連から脱退し、それぞれ損害を受けたとして、損害賠償を求めて東京地方裁判所に提訴した。この訴訟において、JR総連らは、会社等が中央執行委員長を中央執行委員長の職から解職させるための具体的方策、手順・段取り（シナリオ）を策定し、中央執

行副委員長らに実行させた等と主張し、その裏付け証拠として、会社等が作成したものとして中央執行委員長の解職を企図したことを窺わせる書類の写しを提出した。

同14年6月5日、同裁判所は、原告が提出したこれら書類の大半について、写しに対応する原本の存在及びその成立を認めることはできないとした上、JR総連及び中央執行委員長の請求を棄却した。

JR総連及び中央執行委員長は、東京高等裁判所に控訴したが、同15年11月6日、同裁判所は控訴を棄却したため、最高裁判所に対し上告及び上告受理の申立てを行ったが、同16年5月28日、同裁判所は、上告については棄却し、上告受理申立てについては上告審として受理しないことを決定した（以下、この一連の訴訟を「シナリオ裁判」）。

イ 組合は、平成5年3月18日の始業時から終業時まで、鳥飼車両基地内の大阪第三車両所において、賃金の引上げ及び安全対策の確立等を目的とするストライキを予定したところ、会社は、ストライキに参加する組合員らを鳥飼車両基地に立ち入らせない方針を立て、敷地内に警戒員を待機させた。しかし、同日始業前、組合員は鳥飼車両基地に立ち入り、助役等を取り囲むなどし、助役等はけがを負うなどした。同年9月10日、会社は、大阪第三車両所に勤務する組合員X5（以下「X5組合員」）及びX6（以下「X6組合員」、X5組合員とX6組合員を併せて「X5組合員ら」）を、管理者の制止を無視して、鳥飼車両基地に乱入し、管理者等に対し暴行・暴言等を働いたなどとして、懲戒解雇した。

X5組合員らは、従業員としての地位確認及び賃金の支払等を求めて、大阪地方裁判所に提訴した。

同12年3月29日、同裁判所は、X5組合員らの請求を却下及び棄却した。X5組合員らは、大阪高等裁判所に控訴したが、同13年

8月24日、同裁判所は控訴を棄却したため、最高裁判所に対し、上告及び上告受理の申立てを行ったが、同15年3月13日、同裁判所は、上告については棄却し、上告受理申立てについては上告審として受理しないことを決定した（以下、この一連の訴訟を「X5裁判」）。

ウ 平成14年5月8日、大阪第一車両所の総務科長Y5（以下「Y5総務科長」）が、同車両所に勤務する大阪第一車両所分会の副分会長（当時）X7（以下「X7副分会長」）の落としたノートの内容を読み、組合が意図的に業務効率を落とす怠業行為をもくろんでいることを推認させる記述があったとして、ノートをコピーし関西支社に届けた。また、同月中、会社は、組合員らに対して事情聴取を実施した。

組合及びX7副分会長等は、会社及びY5総務科長を被告として、被告らの行為は労働組合に対する支配介入に当たるとともに、X7副分会長のプライバシー権ないし人格権を侵害するとして、損害賠償を求めて、大阪地方裁判所に提訴した（以下、この訴訟を「ノート裁判」）。同16年9月29日、同裁判所は、X7副分会長の請求の一部を認め、当該ノートの怠業行為に関連した記載にとどまらず、プライバシーに関する部分までコピーし、関西支社に届けたことは違法であるとして、会社及びY5総務科長にX7副分会長に対する金銭の支払を命じた。

エ 平成14年10月頃から、分会、関西地本は東海ユニオンの組合員個人にあて、連帯を呼びかける手紙を数回にわたって送付した。

同年12月上旬、東海ユニオンは、大阪第二運輸所内の同労働組合の掲示板に、関西地本からの手紙に関して、「燃えるゴミ到着」、「手紙はもういらん!!」などとした掲示物を掲示した。なお、この掲示物には約70名分の押印が添えられていた。

また、関西地本は、同14年11月1日消印、同月14日消印、同年12月31日消印及び同15年1月15日消印の差出人名が記載さ

れていない計4通の郵便物を受領した（以下、これらの郵便物をそれぞれ「11.1郵便物」、「11.14郵便物」、「12.31郵便物」及び「1.15郵便物」）。

なお、これらの郵便物の内容は下記のとおりである。

(ア) 11.1郵便物

見出し 「暴言を吐く大阪第二運輸所ユニオン分会長について」  
要旨

「先日、東海ユニオンの分会長が、勤務時間内に若手執行委員に対して暴言を吐きながら、労働組合活動に関する指示をした。そんな分会長の下でまともな労働組合活動ができるはずがない。また、東海ユニオンは労働組合費の値上げについて、組合を批判しているが、実は昨年から東海ユニオンも密かに違う名目で、すなわち、お茶代として組合費を500円値上げをしている。これに関しても、いろいろな種類をそろえようとする役員に対し、お茶代を使い切らず残すように指示をするのは困ったものである。ぜひとも皆さんの力でこんな分会長を降ろして、これからの生活のある若手に手を差し伸べてやるべきじゃないでしょうか。」

(イ) 11.14郵便物

見出し 「信用のないユニオン分会長と書記長」  
要旨

「先日、東海ユニオンの分会長が若手執行委員に対して暴力的な言葉で接したという事件があったが、同分会長は組合活動へ要請するのは当たり前とし、なんら説明はなく、真相を隠蔽している。これに対して、東海ユニオンの多くの組合員は不審に思っている。東海ユニオンの分会長と書記長は列車長と車掌長

であるため、この若手執行委員が業務上の嫌がらせを受けることを多くの人が予想し心配している。東海ユニオンで疑問や反対の意見を言う人は、必ず、(東海ユニオンの) 組合三役と会社に潰されてきた。あるユニオン組合員が問題点を役員に言ったところ、後日管理者から呼び出され「お前が組合へ問題を言っていることを知っているが、こんなことをして、どうなってもしらないぞ」と脅迫されたそうだ。問題をはっきり指摘している東海ユニオンの若手組合員に救いの手を差し伸べてあげてください。」

(ウ) 12. 31 郵便物

見出し 「信用されない行動を続けるユニオン分会長について」  
要旨

「12月に入って組合から4通目の手紙が若手の東海ユニオン組合員に郵送されてきた。東海ユニオンの分会長から組合からの手紙に関して掲示物を掲示するとの話があり、全員で印鑑を押すというのでしかたなく押すことになった。勤務時間内に印鑑を押した人が大勢おり、一部管理者に呼び出され押印した人もいた。このことは組合の掲示物にあるように不当労働行為なのではないかと思う。ユニオン分会長は分会長と列車長の立場を使って押印を強要している。職場には、自由に物の言えない雰囲気がある。また、最近、東海ユニオン分会長が管理者とこそこそ話をしている姿をよく見る。多くの東海ユニオン組合員は、組合のことを熱心に活動していると思っている。組合からの手紙を迷惑に思っているのは、若手の東海ユニオン組合員ではなく、現在の東海ユニオンの分会長と会社です。職場の問題点を指摘せず、組合批判ばかりしている現在の東海ユニオンはおかしいと思う。」

(エ) 1. 15 郵便物

## 見出し「会社と手を組むユニオン」

### 要旨

「年末に手紙はいらないと題する掲示物が東海ユニオン掲示板に掲示されたが、あれは会社と東海ユニオンが手を組んで作った掲示物である。むしろ、会社が作ったというべきかもしれない。総務科長が若手東海ユニオン組合員を集めて押印させたもので、一部の者は就業時間中に押印させられている。会社と手を組んで不当労働行為を行う労働組合とは何たることだ。また、組合から東海ユニオン組合員あてに手紙、年賀状が届くたびに担当助役が届いたかと聞きにやってくる。これに関しても、会社と東海ユニオンが手を組み、共同して回収している。前回のアンケートはがきが同封されていたときは、会社も東海ユニオンも100%回収を行なうと言っていたが、アンケートに応じていないか調べるためであろう。このように、東海ユニオンには常に会社関わっていて、単に労務管理のための組織になっている。東海ユニオンの上層部が会社から甘い汁を吸っているため、まともな活動を行おうとしている執行委員等の大きな障害になっている。」

オ 大阪第二運輸所では、車掌業務における過不足金（以下単に「過不足金」）を発生させた場合、過不足の金額等とともに、「金銭授受の際は、金額を2回以上確認しているか」等の現金の取扱いに関する計11項目の留意点に、「はい」又は「いいえ」で答える欄を設けたチェックシート（以下「過不足金発生チェックシート」）に記入することになっている。また、過不足金の金額、原因等によっては事情聴取が行われることもある。

平成14年11月頃、分会は、過不足金に関する管理者の呼出しにより勤務時間を超えた場合に、時間外勤務として扱われないことは問題であるとして、淀川労働基準監督署に相談した。同署の担当者は同



年12月から翌同15年1月にかけて2度にわたり大阪第二運輸所を訪ね、会社に対し、文書による報告を求めるなどし、同年2月、同署は同署を訪れた関西支社の管理者に対し、労働時間の管理を厳密に行うよう、口頭注意を行った。

- (4) 以上のとおり、会社と組合の間では、一部において両者が和解した事件もあるが、おおむね、組合結成以来対立した関係にあり、また、組合は東海ユニオンとも対立した関係にあった。なお、会社の助役のほとんどは労働組合加入資格があり、上記(2)のイのように、管理者である助役が組合員を脱退勧奨したことが会社の不当労働行為であるとして組合から問題とされることがあった。

### 3 組合掲示板の設置及び使用等について

- (1) 組合掲示板は会社が組合に貸与しているもので、組合に対する掲示板の貸与等については、本件当時、会社と組合との間で締結した基本協約（以下「協約」）で次のとおり定められていた。平成17年4月からは「基本協約」という名称ではなくなったが、本件再審査結審時にはこれと同一内容の労働協約がある。

「第227条 組合は、会社の許可を得た場合には、指定された掲示場所において、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる。

2 会社は、業務上の必要が生じた場合には、前項で指定した掲示場所の変更又は取消しをすることができる。

3 組合は、会社の指定した組合掲示場所以外の場所に、掲示類を掲出してはならない。

第228条 掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を

誹謗し、事実を反し、又は職場規律を乱すものであってはならない。

2 掲示類には、掲出責任者を明示しなければならない。

第229条 会社は、組合が前2条の規定に違反した場合は、掲示類を撤去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができる。」

(2) 分会掲示板は、別紙2図面のとおり、新大阪駅西側高架下庁舎3階の大阪第二運輸所の駅ホームに通じる階段から最も離れた西側通路の最も奥に位置し、西日本旅客鉄道株式会社電気課との間に設置され、常時閉扉してある防火扉の横に、東海ユニオン、国労の下部組織の組合掲示板と並んで設置されている。なお、新大阪駅西側高架下庁舎は、一般人の出入りは原則として禁止されている。

(3) 組合掲示板からの掲示物の撤去を巡る紛争等

ア 会社が、平成7年7月3日から同8年5月30日にかけて、大阪第一車両所において組合に貸与した組合掲示板から掲示物14点を撤去したことが不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済が申し立てられた事件（平成7年（不）第78号事件）で、同10年9月29日、同府労委はすべての掲示物につきこれらを撤去したことは不当労働行為であると判断し、会社に文書の交付を命じる命令を発した。これに対し、会社は再審査を申し立て、当委員会（平成10年（不再）第34号事件）は、同17年6月14日、上記14点のうち11点の掲示物に関して撤去したことは不当労働行為であるとし、会社に文書の交付を命じる命令を発した。同年7月12日、会社は当該命令の取消しを求めて、東京地方裁判所に対し救済命令取消訴訟を提起し、同地裁（平成17年（行ウ）第308号）は、同18年5月15日、11点のうち9点の撤去は不当労働行為には当たらないとして当委員会の命令の一部を取り消した。当委員会及び会社双方が東京高等裁判所に控訴し、同高裁（平成18年（行コ）第155号）は、同19年8月28日、11点のうち2点のみが不当労働行為には当たらないとして原

判決を変更したが、これに対して現在会社が上告及び上告受理申立てを提起している。

イ 前記2の(2)のエ記載の事件において、会社が平成7年12月12日から同8年8月30日にかけて、大阪第三車両所において組合に貸与した掲示板から掲示物9点を撤去したことについて、大阪府労委は、上記9点のうち7点の掲示物に関して撤去したことは不当労働行為であると判断し、会社に文書の交付を命じる命令を発した。これに対し、会社は再審査を申し立て、当委員会に係属中であつたが、別事件で当事者間に和解が成立し、会社は同18年3月20日、再審査申立てを取り下げた。

ウ 平成10年11月25日から同11年9月28日にかけて、大阪第一車両所において組合に貸与した組合掲示板から掲示物20点を撤去したことが不当労働行為であるとして、大阪府労委に申し立てられた事件（平成11年（不）第97号事件）で、同府労委は、同15年3月27日、上記20点のうち18点の掲示物に関して、撤去したことは不当労働行為であると判断し、会社に文書の交付を命じる命令を発した。これに対し、会社は再審査を申し立て、当委員会（平成15年（不再）第20号事件）は、同17年8月5日、上記20点のうち10点の掲示物に関して、撤去したことは不当労働行為であると判断し、会社に文書の交付を命じる命令を発した。同月30日、会社は当該命令の取消しを求めて、東京地方裁判所に対し救済命令取消訴訟を提起し、同地裁（平成17年（行ウ）第378号）は、同18年10月5日、10点のうち7点の撤去は不当労働行為には当たらないとして当委員会の命令の一部を取り消した。当委員会及び会社が東京高裁に控訴し、同高裁（平成18年（行コ）277号）は、同19年5月30日、10点のうち2点のみが不当労働行為に当たらないとして原判決を変更したが、これに対して現在会社が上告及び上告受理申立てを提起している。

エ 平成12年12月25日、組合らは、会社が分会掲示板付近に本件カメラを設置したこと等が不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済申立てを行った（大阪府労委平成12年（不）第82号事件（以下「12-82事件」））。同労委は、同15年10月14日、関西地本のカメラ撤去申入れ等に応じないことは不当労働行為に当たるとして、分会掲示板及び本件カメラの相互の位置関係に配慮して双方若しくは一方の設置位置の変更を命じる救済命令を発した。これに対し、会社は再審査を申し立てたが、同16年3月22日、当委員会において和解が成立し、事件は終結した。なお、同事件の初審審問において、大阪第二運輸所長であったY2（以下「Y2元所長」又は「Y2前所長」）、同所のY3副所長（以下「Y3副所長」）、X3分会長らの証人尋問が行われた。

#### 4 本件掲示物撤去及び会社の撤去理由

##### (1) 本件掲示物撤去の概要

本件掲示物撤去の対象物は、合計54点である。このうち1点は一度撤去されたものと同一のものに新聞記事を添付して再掲示したところ再度撤去されたものであり、掲示物の点数としては下記①から④-cの53点である（実際の本件掲示物は別紙1のとおりであり、下記①から④-cの各掲示物と別紙1に記した同一番号の掲示物とがそれぞれ対応する。）。また、各本件掲示物の内容の要旨及び撤去の経緯等については、後記(2)ないし(42)のとおりである。

なお、これら掲示物の撤去に先立って、助役等から分会の組合員（以下「分会員」）に対して撤去通告がなされているが、協約上、掲示物撤去に当たり組合らにその理由を説明したり、会社の撤去通告に対して組合らが考慮する時間的猶予を与えるような取決めはなく、会社は、撤去に際しどの部分が協約に抵触しているかについて組合らに説明していないし、分会の再三の説明要求に対しても説明を行っておらず、本件掲示

物撤去は通告後ほぼ10分、遅くても1時間後までには行われている。

- ① 平成14年5月29日撤去の見出し「W杯観客輸送の安全確保を！」の掲示物
- ② 同年6月6日撤去の見出し「「シナリオ裁判」不当判決を許さず闘おう！」の掲示物
- ③ 同月17日撤去の見出し「「出向」という名の転勤」だと??? 協約違反を許さないぞ!!」の掲示物
- ④ 同月21日撤去の見出し「不当な判決に対して断固たたかう！ 6月18日に控訴する！」の掲示物
- ⑤ 同年7月4日撤去の見出し「やっぱり、誤認だった!!」の掲示物
- ⑥ 同月8日撤去の見出し「2200万円損害賠償請求事件「ノート裁判」を提訴！」の掲示物
- ⑦ 同月9日撤去の見出し「ユニオン組織情報 No243号に対する見解」の掲示物
- ⑧ 同月11日撤去の見出し「何が盗写だ！ 労働組合として当然のことだ！」の掲示物
- ⑨ 同月15日撤去の見出し「大阪地方裁判所に「ノート裁判」を提訴!!」の掲示物
- ⑩ 同月16日撤去の見出し「ユニオン役員に改めて問う！」の掲示物
- ⑪-a 同月17日撤去の見出し「ユニオン役員よ、問題を戻し曲げるな!!」の掲示物
- ⑪-b 同日撤去の見出し「Y2前所長・Y3副所長登場!!」の掲示物
- ⑫ 同月18日撤去の見出し「再三、裁判官よりうながされる会社！ 今度こそ組合事務所の便宜供与を拒否する理由が見つからない会社！」の掲示物
- ⑬ 同月19日撤去の見出し「知識の確認、技能の確認は公平・公正に行え！」の掲示物

- ⑭ 同月 29 日撤去の見出し「ユニオン組織情報No. 243号に対する見解」の掲示物
- ⑮ 同年 8 月 12 日撤去の見出し「バカヤロー発言はあった いったい誰の声だ？」の掲示物
- ⑯ 同月 19 日撤去の見出し「こんなにある JR 東海会社の不法行為」及び「拾ったノートを使って組合つぶし」の掲示物
- ⑰ 同年 9 月 18 日撤去の見出し「地労委闘争に対する「報復＝訓告処分」に断固抗議する！」の掲示物
- ⑱－a 同月 20 日撤去の見出し「ボルト折損!! 人命に関わる重大事故が発生してからでは手遅れだ!!」の掲示物
- ⑱－b 同日撤去の見出し「何を考えている！ 誰の判断だ！ この責任は重大だ！」及び「ブレーキディスク板の検査を省略！」の掲示物
- ⑲ 同年 10 月 18 日撤去の見出し「人の懐の心配をする暇があるなら真面目に組合活動をやれ!!」の掲示物
- ⑳ 同年 11 月 8 日撤去の見出し「勤務時間外の呼び出しは業務指示である」の掲示物
- ㉑－a 同月 13 日撤去の見出し「東二運分会 X4書記長に対する不当配転を撤回せよ！」の掲示物
- ㉑－b 同日撤去の見出し「X4さんの不当配転を撤回せよ！」の掲示物
- ㉒ 同月 22 日撤去の見出し「信用のないユニオン分会長と書記長」の掲示物
- ㉓ 同年 12 月 9 日撤去の見出し「サービス労働を強要する会社！ 業務中に発生した過不足金を巡る事情聴取は業務でないのか！」の掲示物
- ㉔ 同月 16 日撤去の見出し「苦肉の策が連判状か!？」の掲示物
- ㉕－a 同月 17 日撤去の見出し「急告!! 本日（17日）大阪第二運輸所に労働基準監督署が調査に入る！」の掲示物

- ㉔ - b 同日撤去の見出し「ユニオン一部役員に警告する！」の掲示物
- ㉕ 同月 24 日撤去の見出し「サービス労働を強要する会社!!」の掲示物
- ㉖ - a 平成 15 年 1 月 9 日撤去の見出し「2003 年平和運動に邁進しよう!!」の掲示物
- ㉖ - b 同日撤去の見出し「労基署が所長以下に注意・指導!! 今回の問題は「労働時間の管理をしっかりとっていないからだ」!!」の掲示物
- ㉗ 同月 14 日撤去の見出し「内部告発、第三弾が届く!! やっぱり連判状作成に、一部管理者が関与していた! 一部管理者と分会長の行為は、「不当労働行為」であり、糾弾されるべきである!」の掲示物
- ㉘ - a 同月 15 日撤去の見出し「重要施策の実施断念! 「新幹線電車検査周期延伸」ボルトはまだ折れるのか!」の掲示物
- ㉘ - b 同日撤去の見出し「内部告発、第三弾が届く!!」の掲示物
- ㉘ - c 同日撤去の見出し「労働基準監督署から指摘を受ける!!」の掲示物
- ㉙ 同月 18 日撤去の見出し「告発状第 4 弾届く!!」の掲示物
- ㉚ 同月 21 日撤去の見出し「不当配転・配属粉碎の闘いに勝利!」の掲示物
- ㉛ - a 同月 27 日撤去の見出し「不当労働行為について申し入れ!」の掲示物
- ㉛ - b 同日撤去の見出し「事故隠蔽?! 偽装か?!」の掲示物
- ㉛ - c 同日撤去の見出し「「過不足金」発生に伴う事情聴取は一切応じる必要はない!!」の掲示物
- ㉜ 同年 2 月 16 日撤去の見出し「勤務時間に組合活動!!」の掲示物
- ㉝ 同月 17 日撤去の見出し「労基署が大阪第二運輸所に 2 度目の調査を行なう!」の掲示物
- ㉞ - a 同月 26 日撤去の見出し「労基署が会社に対し「口頭注意」!」の掲示物

- ③⑤－b 同日撤去の見出し「淀川労働基準監督署による口頭注意に関する申し入れ」の掲示物
- ③⑥ 同年3月3日撤去の見出し「ユニオン2003年春闘「ベアゼロ」容認か?! 「ベアと夏季手当の同時要求」の掲示物
- ③⑦ 同月7日撤去の見出し「淀川労働基準監督署大阪第二運輸所及び会社に対して「口頭注意」の掲示物
- ③⑧ 同月14日撤去の見出し「会社提案に対する回答「今交渉において、夏季手当の要求は出さない」社員の努力に応えるためにもベアを実施しろ!」の掲示物
- ③⑨ 同月19日撤去の見出し「「X5・X6解雇無効裁判」最高裁の上告棄却に抗議する」の掲示物
- ④⑩ 同月24日撤去の見出し「戦争大好きY4社長! 政府の判断は正しい」の掲示物
- ④⑪－a 同月31日撤去の見出し「勝利声明」の掲示物
- ④⑪－b 同日撤去の見出し「地労委(H・I)不当命令に対する抗議声明」の掲示物
- ④⑪－c 同日撤去の見出し「自らイラクへ行け!! テロの目標にされる発言」の掲示物

なお、大阪第二運輸所では、組合掲示物について、当直助役らが、掲示方法、掲示内容が協約に違反していないかどうかを毎日確認することとなっていた。

## (2) 平成14年5月29日の掲示物撤去

平成14年5月29日午後5時18分頃、大阪第二運輸所助役Y6(以下「Y6助役」)らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の組合作成の掲示物1点(JR東海労業務速報No.376)が協約違反であるとして、分会執行委員X8(以下「X8執行委員」)に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。



上記(1)に掲げる①の掲示物（以下単に番号のみを記す。）

見出し「W杯観客輸送の安全確保を！」

要旨

「組合と会社間でサッカー・ワールドカップの観客輸送などに関して開催された業務委員会において、会社は、新幹線の臨時列車を運行することやフーリガン等対策として植木のような投げられやすい物の撤去、警察への協力要請及び新幹線車両のガラスに飛散防止フィルムを貼ること等を予定していると回答した。」

(3) 平成14年6月6日の掲示物撤去

平成14年6月6日午後8時16分頃、Y6助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記のJR総連作成の掲示物1点（JR総連通信No.536）が協約違反であるとして、分会執行委員X9（以下「X9執行委員」）に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

②

見出し「「シナリオ裁判」不当判決を許さず闘おう！」

要旨

「「シナリオ裁判」の棄却判決は不当である。JR総連及び組合は控訴する方針を確認したが、JR総連のこの判決に対する見解は次のとおりである。「判決は、シナリオについて、記載内容から、被告らが共謀して、原告中央執行委員長の東海労組における影響力を削ぎ、最終的には中央執行委員長職から解任し、同委員長に同調する者の追い落としを図ることを企図し、そのための方策を計画・実行したことが明らかにうかがえるから…原告主張の被告らの共同不法行為を認定するに足りるものということができると認

定した。また、会社が中央執行委員長を批判する一派と通じた上、組織的な意図から本件文書を作成したとの疑念が残るとしながら、「シナリオ」がコピーであることをもって「証拠を」論じる前提を欠く」とし、請求を棄却した。労働組合に対する支配介入・乗っ取り、実行内容が克明に記されたシナリオの存在は、10年前、会社によって仕掛けられた組合破壊を明確に示している。」

(4) 平成14年6月17日の掲示物撤去

平成14年6月17日午後2時53分頃、Y6助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の組合作成の掲示物1点（JR東海労ニュースNo.488）が協約違反であるとして、X8執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

③

見出し 「「出向」という名の転勤」だと??? 協約違反を許さないぞ!!」

要旨

「会社は美濃太田運輸区の役員である組合員に出向を通告した。現場長は同組合員に出向協定に基づくものと言い、「なぜ出向なのか」との質問に対し、「総合的に判断した」などと返答した。これは役員を狙い撃ちした組織破壊攻撃であり、組合は会社側に申入れを行ったが、会社は「こういうことはよくあること」等とふざけた態度を取った。また、「現場長が本人に説明している」というウソをついた。組合は出向撤回まで闘って行きます。」

(5) 平成14年6月21日の掲示物撤去

平成14年6月21日午後5時35分頃、Y6助役らは、分会が分会

掲示板に掲示した下記の組合作成の掲示物1点（JR東海労ニュースNo.490）が協約違反であるとして、X9執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

④

見出し 「不当な判決に対して断固たたかう！ 6月18日に控訴する！」

要旨

「JR総連等は、「シナリオ裁判」に関して控訴した。会社は会社の勤労情報で、「シナリオなる怪文書について」などと、裁判所も言っていないことを口走り、東海ユニオンも組織情報で「ウソで塗り固められた張り子の主張に対し全面否定」などと自らの願望を述べている。この会社や東海ユニオンの情報は、今回出された判決の内容を隠し、社員や組合員を欺く悪質なキャンペーンでしかない。判決は、シナリオが全く怪文書などではないことを示唆しており、私たちは今後、高等裁判所でこれまで以上に、真実を明らかにしていく。」

(6) 平成14年7月4日の掲示物撤去

平成14年7月4日午後2時31分頃、大阪第二運輸所助役Y7（以下「Y7助役」）らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の分会作成の掲示物1点（交差点No.34）が協約違反であるとして、分会執行委員X10（以下「X10執行委員」）に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑤

見出し 「やっぱり、誤認だった!!」

要旨

「ホーム検査担当乗務員（X3分会長のこと。）が待機中に自主学習していたところ、助役のY8（以下「Y8助役」）は「寝ているのか、23分から1分の否認」として、居眠りをでっち上げ、そのことを正当化するための始末書・顛末書を強要しました。当該乗務員は苦情処理申請をしましたが、会社は苦情処理委員会の開催を拒否しました。そもそも、知識確認に備えて暗記中の乗務員に「寝ていた!!」と因縁をつけたことが発端で、さらに、管理者4人で当該乗務員を取り囲み「寝ていた、始末書・顛末書を書け」と恫喝を繰り返しており、会社は、なんとしても否認をでっち上げたかったのでしょう。Y8助役のような管理者が無実の者を「寝ていた!!」とでっち上げ、始末書を書くように暴力的な恫喝を加えた行為はテロリストと同じではないか。職場秩序を乱すY8助役は自律せよ！」

また、同掲示物には「強制・強要じゃダメ!! 無効!!」と題して、始末書・顛末書作成の業務命令に従わなければならないのかどうかの分会の質問に対する労働基準監督署の見解を示した記事も掲載されており、同掲示物を全体としてみると、上記Y8助役の言動及び顛末書・始末書作成を求める等の会社の対応について分会の認識を記載するとともに、当該会社の対応を非難し職制の管理のあり方に抗議したものであることが認められる。

(7) 平成14年7月8日の掲示物撤去及び同日の再掲示物撤去

ア 平成14年7月8日午前11時01分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物1点（法対ニュースNo.105）が協約違反であるとして、分会執行委員X11（以下「X11執行委員」）に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑥

見出し 「2200万円損害賠償請求事件「ノート裁判」を提訴！」  
要旨

「組合らは「ノート裁判」を提訴しました。この事件は、大阪第一車両所分会のX7副分会長が落としたノートを取得したY5総務科長が、本人の承諾を得ず無断でそのノートの内容をコピーし、さらにそれを関西支社に送り、ノートの内容を広範囲にわたって開示したもので、同組合員は、この行為によりプライバシー権ないしは人格権を著しく侵害されました。また、会社はこのノートの記述の一部を殊更に曲解して組合員に不当な事情聴取を行い、組合を中傷誹謗し、脱退懲遷を行いました。この会社の一連の行為は、組合が進めてきた安全を守る職場からの闘いへの報復的な攻撃であり、組織破壊攻撃である。私たちは、会社からの組織破壊攻撃を粉碎するために、この裁判闘争を職場からの闘いと結合させて進めていきます。」

イ 平成14年7月8日午後3時05分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した⑥7. 8撤去掲示物にノート裁判提訴を報じた新聞記事を添付した掲示物1点が協約違反であるとして、組合中央本部執行委員X12（以下「X12執行委員」）に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

(8) 平成14年7月9日の掲示物撤去

平成14年7月9日午後1時35分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の分会作成の掲示物1点が協約違反であるとして、分会執行委員X13に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22

日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑦

見出し 「ユニオン組織情報 No243号に対する見解」

要旨

「東海ユニオンの組織情報で、組合が配布したビラが、肖像権の侵害・名誉毀損であると主張し、暴行事件までデッチ上げているが、組合が当該ビラを配布したのは、組合員の車掌が隣接線の列車の安全確認を行ったことに対して、会社が業務指示違反であるとし、車掌職を剥奪し転勤を発令するという暴挙に出たことに端を発している。会社が主張するところの業務指示違反の不当性とこの配転が組合員を狙い撃ちにした理不尽な攻撃であることを訴えるために、これまで当然のこととして、車掌として習慣となっており、何の疑問も持たず誰もが行っている隣接線の列車の安全確認を行っている様子を組合は写真撮影したに過ぎず、盗撮などには当たらない。会社の暴挙を覆い隠すために、肖像権の侵害等を主張することで問題の核心をすり変えようとしているのが、東海ユニオン養殖ダラ幹である。組合の行為に対して、肖像権の侵害等を主張するのであれば、影でこそこそと茶封筒に入れた見解を組合員に配らず、正々堂々と組合に対して申入れてくるべきである。ユニオン養殖ダラ幹の組合に対する言われなき誹謗・中傷に対して、断固抗議する！」

(9) 平成14年7月11日の掲示物撤去

平成14年7月11日午前9時46分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の組合作成の掲示物1点（かんじんNo.119）が協約違反であるとして、分会執行委員X14（以下「X14執行委員」）に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑧

見出し 「何が盗写だ！ 労働組合として当然のことだ！」

要旨

「東海ユニオンは組織情報で、組合が東海ユニオン所属の従業員を盗写した等と書いているが、組合は隣接線の列車を監視した組合員の車掌職を剥奪したことについて会社に抗議し、それを訴えるビラ配布を行ったものである。隣接線の監視が日常的に行われていることを証明するために、組合は車掌業務の様子をビデオに取り、お互いに列車監視をしていることをビラに掲載し、配布したに過ぎず、労働組合として組合員の利益を守るための当然の行為だと考えます。東海ユニオンの組織情報には、さらに、「JR総連の定期大会で組合の代議員がICレコーダーやビデオ等を使用して記録したり、抗議活動を行うのには勇気がいると発言した、組合関係者が現場管理者に暴力を働くという不祥事が発生し、警察が捜査していると聞く」と書かれているが、定期大会での発言は指導部が先頭に立って闘うべきと述べたもので、会社は職場で発生している問題に組合が抗議すると、「言っていない、していない」と居直るので、証明のために記録が必要という趣旨である。また、組合は暴力行為を行っていない。私たちは、今後も当たり前の労働運動をすすめていきます。」

(10) 平成14年7月15日の掲示物撤去

平成14年7月15日午前8時32分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物1点（東海労関西第315）が協約違反であるとして、分会員X15に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑨

見出し 「大阪地方裁判所に「ノート裁判」を提訴!!」

要旨

「組合らはノート裁判を提訴しました。Y5総務科長は、X7副分会長が紛失した私物のノートを取得しましたが、すぐに返却しようとせず、無断でコピーし、さらに関西支社に送るなど、同副分会長のプライバシーを著しく侵害しました。さらに、本人のコピー返却要求を拒否しつづけています。そればかりか、ノートの内容について事情聴取を行う等プライバシーの侵害を拡大させています。また、会社はこのノートの記述内容の一部をことさら曲解して組合員に不当な事情聴取を行いました。会社はその事情聴取で、組合を誹謗中傷し、組合員に脱退懇願を行いました。この会社の一連の行為は私たちが進めてきた安全を守る職場からの闘いへの報復的な攻撃です。会社による不当な介入を断固はね返し、裁判闘争で勝利しましょう。」

(11) 平成14年7月16日の掲示物撤去

平成14年7月16日午前11時10分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物1点（東海労関西第316）が協約違反であるとして、X3分会長に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑩

見出し 「ユニオン役員に改めて問う！」

要旨

「会社は、隣番線を先に発車する「のぞみ号」の監視をするという当たり前の行為を行った組合員の車掌に対し、当該行為は業務違反に該当するとして乗務から外し、反省文を強要し、車掌不適格として車掌職を剥奪しました。列車の発車の時が一番危険である



ため、車掌は誰でも相互の列車監視・安全監視を行っています。  
この車掌は組合の役員で職場の多くの社員から信頼されていたため、会社は、当該車掌を職場から追い出したいと考え、常識では考えられない行動を取りました。まさに、安全よりも組合潰しが優先されることの証左であり絶対許せません。私たちは、組合員を狙い打ちにした不当な車掌職剥奪、強制配転に対して断固闘っていきます。また、私たちがこの件に関して配布したビラに対して東海ユニオンはビラを掲示し、列車の相互監視には一言も触れないばかりか、組合が盗写を行ったなどとし、ありもしない暴力事件までもデッチあげました。東海ユニオンは組合に抗議するなどとはしましたが、組合が列車の相互監視等に関して質問したところ、東海ユニオンは、全く答えられませんでした。東海ユニオンの掲示は、会社になりかわって問題の本質をそらそうというものであり、私たちは東海ユニオンの役員に改めてこの問題を問うていきます。」

なお、同掲示物には、「隣の列車の出発監視、車掌はみんな実行している」として、名古屋駅において隣接線の車掌同士があいさつ交わしている写真が掲載されている。

#### (12) 平成14年7月17日の掲示物撤去

平成14年7月17日午後2時35分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の分会作成の掲示物2点（交差点No.35及びNo.36）が協約違反であるとして、X3分会長に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

#### ⑪－a

見出し 「ユニオン役員よ、問題を振り曲げるな!!」

要旨

「組合員である車掌が隣番線の列車の監視を行ったことを理由に車掌失格として配転されたため、組合は、隣番線の列車の監視は日常的に誰でも行っていることを証明するため、乗務の様子をビデオ撮影しました。ところが東海ユニオンは、私たちが隠し撮りをしたとする内容の文書を封筒に入れて東海ユニオン組合員に配布した模様です。大阪第二運輸所ホーム検査担当者が自主学習中に目を閉じて暗記をしていたところ、管理者が「1分間の否認」と大声を出し、「3点セット」の提出を強要してきました。この件に関する謝罪はないが、誤認のようでした。どこの職場でも会社の一方的な労務施策は、社会的常識から大きく逸脱しています。我が社しか通用しない非常識が横行しています。このような異常な職場環境で正常な判断を持って安全・安定輸送を完遂できるだろうか。東海ユニオン組合員は、反論があるならば、公開討論を行うべきです。私たちが写しているのは、東海ユニオン組合員が主張するような隠し撮りではなく意志を持った監視カメラです。」

⑪－b

見出し 「Y2前所長・Y3副所長登場!!」

要旨

「先日、当委員会に係属中の事件の審問が行われ、Y2前所長及びY3副所長に対する反対尋問が行われた。また、多数の会社側関係者が傍聴に来ていたが、勤務時間中の傍聴らしく、業務命令で行かされたのか、嫌々来ているのか、眠たそうに座っているだけでとぼけた連中でした。Y2前所長は、監視カメラを設置した責任者であり、Y6助役が深夜に乗務員のカバンを開け中身を調べていた事件の当時の所長でした。Y2前所長は監視カメラに関して、「社会的にセキュリティが求められたものである」と述べ、「Y6助役は私服で電車待ちしていた」としながら、「同助役が

12時までいたのは超勤」と矛盾したことを述べるなど、同人の証言は、意味不明な「嘘つきは泥棒の始まり」というものでした。Y3副所長に対しては、組合員に対する不当で差別的な乗務停止、助役による恫喝、暴言について尋問がありました。予備者の勤務を見ただけで、乗務停止になったX3分会長や遺失物の取扱いをめぐり6人の管理者から恫喝を受けたX11執行委員についての質問もなされ、管理者の気まぐれで何の根拠もなく乗務停止が行われたことが明らかになりました。また、組合員と話していた若手社員に何を話していたか尋ねた件については、関係を聞くだけで社員管理として当然と開きなおって回答していました。これらの証言から、不当労働行為は目的を持って、会社の方針として意図的に行っていることが明らかであった。私たちは会社の見解を審問の場でしか聞けない。それも嘘の話を。情けない会社である。」

(13) 平成14年7月18日の掲示物撤去

平成14年7月18日午後0時4分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物1点（法対ニュースNo.105）が協約違反であるとして、X14執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑫

見出し 「再三、裁判官よりうながされる会社！ 今度こそ組合事務所  
の便宜供与を拒否する理由が見つからない会社！」

要旨

「先日、大阪地方裁判所で組合事務所貸与に関する訴訟の期日が開かれました。裁判官は、前回に引き続き、会社に対して便宜供与できない主張は終わりですかと尋ねました。会社は「全部出しま

したが、若干残っているかもしれない」と答えるのみでした。この間会社は若干の資料を提出してきましたが、その内容は自らの不法行為を覆い隠し言い訳を綴ったもので、とうてい便宜供与を行わない理由として認められる代物ではありません。私たちは、労働委員会での闘いと職場からの闘いをさらに推し進めていこうではありませんか！」

(14) 平成14年7月19日の掲示物撤去

平成14年7月19日午後4時51分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の組合作成の掲示物1点（JR東海労ニュースNo.499）が協約違反であるとして、分会執行委員X16（以下「X16執行委員」）に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑬

見出し 「知識の確認、技能の確認は公平・公正に行え！」

要旨

「毎年1回、省令に基づくと称して乗務員の知識の確認及び技能の確認が実施されているが、合否の判断や不合格の際の対応が全職場で統一されていない。特に東一運、東二運における対応は、運転士業務はずしや日勤指定など、他職場に比べ異常なものである。もとより省令は試験を義務付けているものではない。恣意的な判断による組合員に対する運転士業務はずしや日勤指定は不当労働行為であり、到底、認められない。」

(15) 平成14年7月29日の掲示物撤去

平成14年7月29日午後2時21分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の分会作成の掲示物1点（交差点No.37）が協約違反であるとして、X16執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、

同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑭

見出し 「ユニオン組織情報No.243号に対する見解」

要旨

「東海ユニオンは、組織情報で組合が配布したビラが肖像権の侵害等にあたりと主張し、暴行事件まででっちあげている。組合がビラを配布したのは、組合員である車掌が隣接線の列車の安全確認を行ったことに関して、会社が業務指示違反であるとして車掌職を剥奪し転勤させるという暴挙に出たためである。この業務指示違反の不当性と組合員を狙い撃ちにした理不尽な攻撃であることを訴えるために、組合は、これまで当然のこととして誰もが行っている隣接線の安全確認を写真撮影したに過ぎない。問題は、暴挙を行った会社であり、東海ユニオンは会社の暴挙を覆い隠すために、肖像権を持ち出し、問題の核心をすり替えようとしている。」

(16) 平成14年8月12日の掲示物撤去

平成14年8月12日午前10時50分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の組合作成の掲示物1点（JR東海労ニュースNo.506）が協約違反であるとして、X16執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑮

見出し 「バカヤロー発言はあった いったい誰の声だ？」

要旨

「指令にバカヤローと言ったことを理由としてある分会の元分会長（X28元分会長のこと。）が乗務をはずされ、不当な配転をされたが、この件についての証拠保全の取組みが行われ、問題発言を

録音したテープが入手されました。会社は当該分会長がバカヤローと言ったかは確認できなかったとも言っているが、テープにはバカヤローという声が録音されています。当該分会長への仕打ちはデッチ上げで行われたもので、名誉毀損、人権侵害に該当する。」

(17) 平成14年8月19日の掲示物撤去

平成14年8月19日午後5時51分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記のJR総連作成の掲示物1点が協約違反であるとして、関西地本執行委員X17に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑩

見出し 「こんなにあるJR東海会社の不法行為」

同掲示物には、会社と組合らとの争訟の一覧表が記されており、その内容として、提訴又は申立機関及び争訟の経緯及び結果が示されている。

見出し 「拾ったノートを使って組合つぶし」

要旨

「先日、組合は副分会長が落とした組合活動を記載したノートを当時の上司が取得し、無断でコピーし関西支社に送ったり、ノートの内容を広範囲に公表するなど、個人のプライバシーを著しく侵害した行為について、大阪地方裁判所に訴訟を提起しました。また、現場管理者はノートに名前の記載があった組合員を一人一人呼び出し事情聴取をし、その中で組合を誹謗中傷し、脱退懇願を行いました。」

(18) 平成14年9月18日の掲示物撤去

平成14年9月18日午前8時58分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の分会作成の掲示物1点が協約違反であるとして

X16執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑰

見出し「地労委闘争に対する「報復＝訓告処分」に断固抗議する！」

要旨

「会社は、X3分会長が本件掲示板前の監視カメラの撮影角度を変えたとして訓告処分を通告した。私たちは、本件掲示板前に設置されている監視カメラは組合活動に対する支配介入であるとして、救済申立てを行った。当該事件で4名の組合員が証人として、会社による組合の組織破壊を意図した不当労働行為についての証言を行ったが、X3分会長も、監視カメラは不当労働行為であるとの証言を行った。すると、会社は、突如として事実をデッチ上げX3分会長に対して、不当な処分攻撃を行ってきた。会社側のY3副所長は、本件掲示板前のカメラの角度に変化があったことを証言したが、X3分会長がカメラの方向を変えたとする事実に関しては、何ら立証できるような証言をしていないばかりか、会社は具体的な証拠すら提出しておらず、労働委員会という公の場で事実のデッチ上げを行ったのである。これは、明らかに我々組合の労働委員会での闘争を圧殺するための会社権力を悪用した報復的弾圧である。我々は、会社のデッチ上げたX3分会長に対する訓告処分攻撃の蛮行を断じて許さず、法的手段をも含めて、総力を上げて断固闘っていくことを明らかにする。」

(19) 平成14年9月20日の掲示物撤去

ア 平成14年9月20日午前10時48分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物1点が協約違反であるとして分会書記長X18（以下「X18書記長」）に対して、撤去す

るよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったので、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑱－a

見出し 「ボルト折損!! 人命に関わる重大事故が発生してからでは手遅れだ!!」

要旨

「会社は、ボルトが一本折れても安全走行上全く問題ない等とボルト折損による問題を新幹線の走行上の問題のみに意図的に矮小化して、一歩間違えば多くの人命に関わる重大事故にもつながることを隠蔽し、早急な抜本的対策を放置してきました。先日、検査でブレーキディスク取付ボルト折損が発見されたが、この列車の乗車口扉にあった打痕キズに当該ディスクボルトのナット部分をあてたところ形が一致しました。私たちの調査では、当該列車がトンネル内を走行中に車輪のブレーキディスク取付ボルトが破損し、そのナット部分が飛んでトンネル内にあたり、跳ね返って乗車口扉に当たったものと推測でき、危うくナット部分が窓ガラスを打ち破って車内に飛び込み乗客にケガをさせる事態であったと思われます。また、私たちの調査によれば、ブレーキディスク取付けボルト破損事故は106件発生しており、そのうち89件は線路外に飛んでいます。ところが、会社は今回のような事態が発生することが当然予測されていたにもかかわらず、対策を行わず放置し、事態を隠蔽するために必死になっています。公共交通を担う会社の事故隠し、すなわち早急な抜本的対策の放置を労働組合も黙認し、重大事故が発生したら、労働組合も同罪と言えます。したがって、私たちは、あえて会社の事故隠しを社会的に告発し、安全輸送実現のために闘います。」



なお、同掲示物の文章の区切りには、小見出しがつけられ、「JR東海の新幹線ブレーキディスク取付ボルト欠損「事故隠し」を告発する」、「折損ボルト、危うく窓ガラスを打ち破って乗客に怪我」、「事故隠し!! 折損ネジ部での打痕キズを必死に隠蔽するJR東海」、「JR東海の安全無視、事故隠蔽を許さず、安全確立に向け闘います!」と記されている。

イ 平成14年9月20日午後8時56分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物1点（東海労関西第324）が協約違反であるとしてX18書記長に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年10月22日午前10時20分頃、分会に返却した。

⑱－b

見出し 「何を考えている! 誰の判断だ! この責任は重大だ!」

見出し 「ブレーキディスク板の検査を省略!」

要旨

（関西支社への緊急申入れ）

「私たちは、ブレーキディスク磁粉探傷検査について申入れを行ったところだが、ブレーキディスクボルトの破損等が社会的に問題になっている今日、定められた検査をしていない新幹線車両が走行していることは、安全上重大な問題であり、ひいては乗客の生命にまで関わる問題だと認識する。ここに再使用しているディスクの磁粉探傷検査を行わず走行しているすべての新幹線の即時運行停止を求めて申し入れる。」

(20) 平成14年10月18日の掲示物撤去

平成14年10月18日午前9時13分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物1点（東海労関西第32

8) が協約違反であるとして、分会員 X 19 (以下「X 19分会員」) に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったので、会社は上記掲示物を撤去し、同年 1 0 月 2 2 日午前 1 0 時 2 0 分頃、分会に返却した。

⑲

見出し 「人の懐の心配をする暇があるなら真面目に組合活動をやれ!!」

要旨

「東海ユニオンは、関西地本が東海ユニオン組合員に送付した手紙が気に入らないらしく、組合の組合費が高いことを訴える掲示物を掲示した。そもそも組合費の額が問題なのではなく、組合員やその家族の利益を獲得するため使われているかどうかの問題だ。組合費の安さのみを強調することは、それしかないということで、内容や質において指導部の低能さをさらけ出しているだけです。東海ユニオンの組合費の多くは飲み会に当てられ、その恩恵に預かっているのは一部の組合員と役員、そして管理者です。飲み会の実態もユースを中心としてレクリエーションやサークルを行わせ、その場に役員や組合員づらした管理者が多数参加し、酒を飲ませて日頃の不平不満を聞くふりをして査定を行っているというものです。東海ユニオンの真面目な組合員の皆さん、無駄な組合費を払うのはやめて、私たちと一緒に勇気を持って立ち上がろうではないですか。」

(21) 平成 1 4 年 1 1 月 8 日の掲示物撤去

平成 1 4 年 1 1 月 8 日午後 9 時 1 0 分頃、大阪第二運輸所助役 Y 9 は、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物 1 点 (東海労関西第 331) が協約違反であるとして、X 16 執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったので、会社は上記掲示物を撤去し、翌 1 5 年 1 月 1 5 日午後 3 時 2 0 分頃、分会に返却

した。

⑳

見出し 「勤務時間外の呼び出しは業務指示である」

要旨

「車掌業務において過不足金が発生した際、会社は勤務時間終了後に当該車掌を呼び出し事情聴取しながら、勤務として認めない問題について、私たちは労基署へ相談に行きました。事実経過を聞いた労基署は、管理者から仕事が終わったら来てくださいと言われてたら業務指示に当たり、その時間は労働時間である旨の見解を示した。会社は、営業職場で人によって超勤をつけたり全くつけなかったりしているようですが、労基署は会社の行為は労働基準法違反に該当すると思われるとの見解も明らかにした。さらに、会社は従業員からの勤務時間として扱われなかったとの地方苦情処理会議に対する苦情申告について、「運輸所発足以来誰も問題にしてこなかった。本人だけが時間外労働として扱えと言っている」などと理由にならない理由を並べて会議を開催しようとしないう。また、勤務に該当しないというのならば、拒否できるのか大阪第二運輸所の管理者に尋ねると、「日勤で話を聞いてほしいのか」と乗務はずしの恫喝をし、サービス労働を正当化しようとした。」

(22) 平成14年11月13日の掲示物撤去

平成14年11月13日午後2時15分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の組合作成の掲示物2点（JR東海労ニュースNo.522及びNo.523）が協約違反であるとして、X3分会長に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、翌15年1月15日午後3時20分頃、分会に返却した。

㉑ - a

見出し 「東二運分会 X4書記長に対する不当配転を撤回せよ！」

要旨

「11月7日、会社は東京第二運輸所分会の書記長 X4（東京第二運輸所分会の書記長 X4のこと。以下「X4書記長」又は「X4書記長」）に対し、新横浜事業管理所への配転の事前通知を行った。X4書記長は、事故以降、日勤勤務を指定され、運転士復帰に向けたフォロー試験を受けてきたが、シミュレーターの練習を拒否されたり、30名もの見学者がいる中でシミュレーター装置を使った試験が実施されたりした。10月下旬に新横浜事業管理所長が「運輸所で日勤をしている組合員が11月に転勤してくる」と語ったことからみれば、X4書記長のフォロー試験は、運転士復帰のためでなく、配転のための口実づくりと思われる。さらに、X4書記長を職場から放出することで、組合破壊をねらったものともいえる。我々は不当配転撤回はもちろん、異常な職場管理体制打破、安全確立のため、さらに奮闘する。」

㊦ - b

見出し 「X4さんの不当配転を撤回せよ！」

要旨

「組合は本日、X4書記長に対する配転の事前通知撤回を求め、会社に申入れをした。X4書記長はこれまで不当な日勤指定の中でフォロー試験を受けてきたが、その過程では、30名を超える管理者、課員の中でフォロー試験が行われるという異常な事態が発生した。さらに、本人の試験合格のためシミュレーター装置を使って練習をしたいという要望を会社は拒否してきた。これらから、会社は試験を合格させない環境を作ったというべきである。私たちは不当配転に強く抗議する。」

(23) 平成14年11月22日の掲示物撤去

平成14年11月22日午後4時17分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の掲示物1点が協約違反であるとして、分会員X20（以下「X20分会員」）に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、翌15年1月15日午後3時20分頃、分会に返却した。

⑳

見出し 「信用のないユニオン分会長と書記長」

同掲示物は、前記第2の2の(3)のエ(イ)記載の差出人不明の者から送られた11.14郵便物の内容を記載したもの、「分会掲示に大きな反響！ ユニオン分会三役に不満続出！ 反響のまともや手紙届く!!」と記載された文書及び関西地本あての封筒から成っている。

#### (24) 平成14年12月9日の掲示物撤去

平成14年12月9日午後7時47分頃、Y7助役等は、分会が分会掲示板に掲示した下記の掲示物1点が協約違反であるとして、X3分会長に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、翌15年1月15日午後3時20分頃、分会に返却した。

㉑

見出し 「サービス労働を強要する会社！ 業務中に発生した過不足金を巡る事情聴取は業務でないのか！」

要旨

「会社は、業務中に発生した過不足金について、退出点呼後に呼び出し、事情聴取や過不足金発生チェックシートへの記入を求める一方、これにかかった時間を超過勤務とせず、サービス残業を強要している。現場では状況報告を書いた場合は超勤になると言っているが、状況報告の対象になるかは2000円以上か否かで決められており、この見解は論外である。また、会社は、幹事間の

説明は、会社業務として命じた場合は労働時間にするのと現場の説明と矛盾したことを言ったが、業務で発生した問題の延長で行うことが業務指示とならないとするのはおかしい。過不足金をなくするために事情聴取や過不足金発生チェックシートへの記入を実施しているのだから、これにかかる時間は労働時間とするのが当然である。管理者からの呼出しが超勤の対象にならないならば、業務指示ではないのだから、応じる必要はないはずであるのに、会社は拒否した場合には日勤にする場合があるとも言っている。」

(25) 平成14年12月16日の掲示物撤去

平成14年12月16日午前11時54分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の分会作成の掲示物1点（交差点No.7）が協約違反であるとして、X9執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったので、会社は上記掲示物を撤去し、翌15年1月15日午後3時20分頃、分会に返却した。

②④

見出し「苦肉の策が連判状か!？」

要旨

「東海ユニオンの分会は、組合らが若い社員に郵送した手紙への対応策として「手紙はいらない」とする連判状を掲示板に貼り出した。しかし、伝え聞くところによるとこの連判状は、東海ユニオン若手組合員の意思に反して、しかも、東海ユニオン役員ではなく、一部管理者によって押印を強制されたものらしい。これが事実ならば職制を利用した不当労働行為である。その他にも、管理者が東海ユニオン若手組合員に組合が出した手紙に関して、「変な手紙は来ていないか？来たら内容証明付きで送り返してやれ」と言う等、管理者が勤務時間中に組合活動を行っていた事実が発覚している。このことについて会社はどう釈明するだろうか。今

回のような管理者による強制、強要を許してしまうと、自由に発言できない職場になってしまいます。暗黒の職場支配を許さないために闘おう。」

なお、大阪第二運輸所の所長以外の管理者のほとんどすべての者は、労働組合に加入しており、加入者全員が東海ユニオンに所属していた。

(26) 平成14年12月17日の掲示物撤去

平成14年12月17日午後7時30分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の分会作成の掲示物2点が協約違反であるとして、X14執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、翌15年1月15日午後3時20分頃、分会に返却した。

㊦ - a

見出し 「急告!! 本日(17日)大阪第二運輸所に労働基準監督署が調査に入る！」

要旨

「時代に逆行している会社のサービス労働強要の実態が明らかになる。私たちは労働者の権利を守るために闘う」

㊦ - b

見出し 「ユニオン一部役員に警告する！」

要旨

「最近、東海ユニオン有志一同を名乗るものから、組合を誹謗中傷する手紙が組合員の自宅に郵送されたが、言いたいことがあるなら、堂々と労働組合として主張すべきである。東海ユニオン組合員の皆さん、東海ユニオンは、組合の役員が組合員の意見を聞かないと言っているようだが、東海ユニオンの役員は、皆さんの意見や不平・不満を会社管理者と一体となって押さえ込んではいませんか。先日、東海ユニオンは、私たちが郵送した手紙に関して、

若手の東海ユニオンの組合員の連判状らしきものを貼り出したが、皆さんの意思に基づくものですか。責任を放棄した東海ユニオンの役員に代わって、一部の跳ね上がり管理者から、強要・恫喝されて仕方なく印鑑を押したのではないですか。この行為は、企業権力を利用した労働組合への支配介入であると警告する。」

(27) 平成14年12月24日の掲示物撤去

平成14年12月24日午後3時27分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の分会作成の掲示物1点（交差点No. 9）が協約違反であるとして、X16執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、翌15年1月15日午後3時20分頃、分会に返却した。

②⑥

見出し 「サービス労働を強要する会社!!」

要旨

「会社は、業務中の過不足金の発生について、退出点呼後に従業員を呼び出し、事情聴取や過不足金発生チェックシートの記入をさせていますが、これにかかった時間を超過勤務扱いにせず、サービス労働を強要している。現場では、状況報告の対象になるか否かで超過勤務扱いにするか否かを判断しており、会社は幹事間の説明で、勤務時間以外の呼出しを超過勤務扱いにするか否かについて、ケースバイケースで、単に声をかける場合もあるし、明確に業務指示として呼び出した場合は労働時間になると述べている。過不足金が発生し、管理者から呼出しを受け、超過勤務にしないならば、呼出しに応じる必要はないはずなのに、会社は過不足金をなくすために行っており、拒否した場合は日勤にすることもであると述べている。そうすると、業務上の必要性に基づき事情聴取等を行っているのだから、労働時間として取り扱うことが当然で、会



社の行為は労働基準法第37条に違反している。」

(28) 平成15年1月9日の掲示物撤去

平成15年1月9日午前10時31分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物1点（東海労関西第338）及び分会作成の掲示物1点が協約違反であるとして、X14執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同月15日午後3時20分頃、分会に返却した。

㊦ - a

見出し 「2003年平和運動に邁進しよう!!」

要旨

「組合員、家族の皆さん、あけましておめでとうございます。今世紀もまた戦争へと突き進み、確実に戦前へ回帰する中にあり、JR総連に結集する労働組合組織の破壊を目的とする労働組合員の逮捕もありました。私たちは、この反動の嵐に抗して攻撃を粉碎しなければなりません。そして、職場ではエスカレートする不当配転、不当処分の乱発、三点セットの強要が当たり前に行われているこの苦痛な現実に対し、立ち向かっていかねばなりません。また、東海ユニオン組合員の中には、その役員に対して不満があることも感じられますが、会社、東海ユニオン役員はこの不満を恫喝によって抑えこんでいます。本年もともに奮闘していこうではありませんか。」

なお、同掲示物には傘下の各分会長からの年頭あいさつも掲載されており、その中に「所長以下管理者による社員に対する「人権無視のいじめ」がありました」、「会社は、安全を無視するような運行を幾度となく行ってきました」という記載がある。

㊦ - b

見出し 「労基署が所長以下に注意・指導!! 今回の問題は「労働時間の管理をしっかりとしていないからだ」!!」

要旨

「私たちは過不足金発生に関連した労働時間問題に取り組み、労基署にも相談してきたが、先日、労基署からの調査が入り、事実関係の報告書の提出が求められた。会社は調査では労基署の担当者1名に所長以下6名が対応し、報告書の提出には所長ら3名がかなり緊張した趣で対応したそうです。会社は、呼出しは過不足金の原因を思い出せないから支援として行っている等と説明したようだが、労基署は「今回の問題は、労働時間の管理が曖昧だから発生したもので、曖昧な意識はいけない。労働時間の管理をしっかりとするように」と所長らに注意、指導をし、所長はわかりましたと回答したそうです。乗務員の皆さん、会社の考え方からすると、過不足金発生に伴う事情聴取には一切応じる必要はありません。私たちは、労基署に対して嘘の報告までする会社に対して、サービス労働の撤廃に向けて闘っていきます。」

#### (29) 平成15年1月14日の掲示物撤去

平成15年1月14日午前10時55分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の分会作成の掲示物1点が協約違反であるとして、X3分会長に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同月15日午後3時20分頃、分会に返却した。

⑳

見出し 「内部告発、第三弾が届く!! やっぱり連判状作成に、一部管理者が関与していた! 一部管理者と分会長の行為は、「不当労働行為」であり、糾弾されるべきである!」

要旨

「組合に届いた三通目の告発状には、東海ユニオン分会長と管理者が一人一人東海ユニオンの労働組合員を呼び出し、押印を強要して、「ユニオンユースによる連判状」を作成したという、同分会長と管理者が結託して不当労働行為を行ったことが書かれていた。人権を無視し職権を利用して、押印を強制、強要することは絶対に許されるものではありません。告発状を送ってきたA君、次回は、是非、不当労働行為を行った管理者の名前を明らかにしてください。傲慢な分会長と職権を乱用する管理者を糾弾し、少しでも明るく働きやすい職場をつくるために共に闘っていきましょう。」

(30) 平成15年1月15日の掲示物撤去

平成15年1月15日午後7時59分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の組合作成の掲示物1点（JR東海労業務速報No.400）及び分会作成の掲示物2点が協約違反であるとして、分会副分会長（当時）X2（以下「X2副分会長」）に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。

㊟ - a

見出し 「重要施策の実施断念！ 「新幹線電車検査周期延伸」ボルトはまだ折れるのか！」

要旨

「会社は実施を検討していた新幹線列車の検査周期延伸を平成14年度中は実施しないことを関西地本などに対して業務委員会で明らかにした。組合からの質問に関して会社は窓口において「答える必要はあるが説明する必要はない」などと極めてふざけた対応をしている。実施断念は、何度対策をたててもボルトの折損事故がなくなることはないこと、さらに私たちの検査周期延伸反対の闘いに

よるものだ。安全が確立されていない状況での検査周期延伸は安全上問題があり、延伸の中止に向けてさらなる闘いを展開しましょう。」

㊟－ b

見出し 「内部告発、第三弾が届く!!」

要旨

「東海ユニオン掲示板に貼り出された連判状は職権を利用して押印を強制されたものであるとする東海ユニオン若手組合員からの手紙が届いた。人権を無視し、職権を利用した強制・強要は許されるものではない。次回の手紙では、押印を強要した人物の名前を明らかにするよう期待する。人権を無視した強権的な職場支配を許さず、少しでも明るく働きやすい職場をつくるために共に闘っていこう。」

㊟－ c

見出し 「労働基準監督署から指摘を受ける!!」

要旨

「時間外労働問題について、会社は、労基署に過不足金発生チェックシートに不備があった場合は管理者が支援を行っているが、これは事情聴取に基づく業務命令ではないなどと説明したが、会社の行為は明らかなサービス残業の強要だ。改善を求めて闘っていこうではないか。」

(31) 平成15年1月18日の掲示物撤去

平成15年1月18日午後3時25分頃、大阪第二運輸所助役Y10(以下「Y10助役」)らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の分会作成の掲示物1点が協約違反であるとして、X20分会員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。

⑩

見出し 「告発状第4弾届く!!」

要旨

「年末に東海ユニオンが掲示した連判状形式の「手紙は要らない」と題する文書は、会社と手を組んで作成したものである。むしろ、会社が作ったものといった方が正しいかも知れない。総務科長が内勤中に、出勤もしくは退出時の若手を呼び込みまでして、押印させたものだ。一部の者は、労働時間中に呼ばれている。労働組合が会社と手を組んで不当労働行為を認めるとは何たることか。また、担当助役は組合からの手紙や年賀状についても、「届いたか」と尋ね、会社と東海ユニオンが共同して回収を行っている。前回、組合がアンケートはがきを同封した手紙を送付した時は、会社も回収は100%行うと言っていた。回収に応じない人物がアンケートに応じた要注意人物となるわけだ。東海ユニオンには常に会社に関わっていて、正常な組合活動は行われず、自由に物も言えない異常な状態になっている。東海ユニオンの上層部が会社から甘い汁を吸っている。都合の悪いことにはいつも蓋をするのは、会社も東海ユニオンも同じだ。」

なお、同掲示物の見出しの下には、「捺印を「強制・強要したのは総務科長だった!!」」と記載されている。

(32) 平成15年1月21日の掲示物撤去

平成15年1月21日午前11時33分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物1点が協約違反であるとして、X16執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。

⑪

見出し 「不当配転・配属粉碎の闘いに勝利！」

## 要旨

「会社は、平成7年から大阪第一車両所及び大阪第三車両所に設置しているサービスセンターを解消することを明らかにした。同センターは不当労働行為の温床で、不当差別、配転により設置された職場である。私たちは、このサービスセンターにおける配置・配属は不当であるとして裁判や労働委員会で争うなどしてきましたが、同センターの解消は、会社の攻撃を我々の団結力で跳ね返し粉砕した勝利の結果であるといえます。熾烈化する会社の攻撃を粉砕するため、さらなる組織の強化を目指して闘っていきましょう。」

### (33) 平成15年1月27日の掲示物撤去

平成15年1月27日午前11時05分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物1点及び分会作成の掲示物2点（交差点No.12及び同No.13）が協約違反であるとして、X2副分会長に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。

#### ㊸ - a

見出し 「不当労働行為について申し入れ！」

## 要旨

「東海ユニオンの掲示板に組合からの手紙を拒否するとした押印を添えた文書が掲示された。これは一見労務問題に見えるが、総務科長をはじめとする複数の管理者が、東海ユニオンに加入している従業員に対して、勤務時間中に押印を強要したことが明らかになった。この行為は、組合活動に会社が介入する極めて悪質な不当労働行為に該当する。ここに会社に対して、厳重に抗議する。」

#### ㊸ - b

見出し 「事故隠蔽?! 偽装か?!」

要旨

「先日、見習運転士が停止位置不良（行き過ぎ）を起したが、その際の修正は、指令が指示のあるまで動かないようにとしているにもかかわらず、指導操縦者の判断により行われた。すなわち、停止位置不良を運転士の判断で勝手に修正し、指示指令に違反したものであるが、職場にはこれについて指導・注意を促す掲示すらなく、かわりに事実を歪曲した「他山の石」が掲示されている。この件について、助役に質問しても「運転士の判断で修正したんじゃないか、記録に残ってないらしい」等と返答し、事故を隠蔽しているとしか思えない。所長は年末年始安全輸送期間、何が何でも事故を起したくなかったのでしょう。陰湿で卑怯な職場になったものです。私たちは事故・ミスにおける事実隠蔽と偽装を許さず、明るい職場づくりと安全確立の闘いを推し進めていきます。」

③2 - c

見出し 「「過不足金」発生に伴う事情聴取は一切応じる必要はない!!」

要旨

「先日、労基署が大阪第二運輸所に調査に入り、Y11所長（大阪第二運輸所の所長Y11のこと。以下「Y11所長」）以下に注意、指導するという前代未聞の不祥事があった。労基署の注意、指導に対し、所長らは「はい、わかりました」と回答した。タダ働きさせた社員にY11所長は謝罪すべきだ。会社は、労基署に、労働時間外に過不足金発生チェックシートの記入などを拒否しても、ペナルティはない等と説明したとしており、この説明は会社の実態と大きく食い違っていることから、私たちは労基署に対し、直接担当した助役に対して調査するよう強く申し入れた。労基署に嘘

の報告をしてまでサービス労働を隠蔽しようとする会社に対して今後も粘り強く闘っていく。過不足金があるとする、助役のところへ行くように言われるが、これは助役が呼んだのではなく自発的に来たもので業務指示に当たらないとして扱う、これはタダ働きの巧妙なワナである。」

(34) 平成15年2月16日の掲示物撤去

平成15年2月16日午前8時57分頃、Y10助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の分会作成の掲示物1点が協約違反であるとして、X9執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。

③

見出し 「勤務時間に組合活動!!」

要旨

「Y12総務科長（大阪第二運輸所の総務科長Y12のこと。以下「Y12総務科長」）、助役及びユニオン分会長が結託して行った不当労働行為を告発する手紙が届いた。昨年、東海ユニオンの掲示板に掲示された連判状は、東海ユニオン分会長と管理者が、東海ユニオン若手組合員を一人一人呼び出して、押印を強要し作成され、その中心人物がY12総務科長だった。私たちは、Y12総務科長及び会社の不当労働行為を絶対に許しません。」

なお、同掲示物の上記見出しの下には、「勤務時間に組合活動!!」、「ユニオンユース組合員に捺印を強制・強要!!」、「人権無視!!」、「不当労働行為!!」、「組合の自主性を侵害!!」、「組合運動に対する支配介入!!」との見出しが併記して記載されるとともに、その下に「白昼堂々と不当労働行為をする Y12総務科長は、もういらん」と記載されており、「Y12総務科長は、もういらん」の文字は同掲示物中、最も大きい文字で記載されている。



(35) 平成15年2月17日の掲示物撤去

平成15年2月17日午後1時45分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物1点（東海労関西第343）が協約違反であるとして、X14執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。

③④

見出し 「労基署が大阪第二運輸所に2度目の調査を行なう！」

要旨

「先日、労基署は2度目の職場調査を行い、3名の管理者に対して事情聴取をしました。前回の調査では、会社は過不足金発生に関する勤務時間外の事情聴取について強要して行ったわけではないなどとまったくのデタラメを報告していたが、今回も、3名の管理者は前回調査の内容をオウム返しのように答えるだけで、事前に口裏を合わせごまかした対応を取った。会社は、勤務時間内外の明確な取決めもなく、管理者の恣意的な対応で、過不足金の発生の責任の全てを社員に押し付ける犯人扱いするような対応で事情聴取を行っている。私たちは、勤務時間外の事情聴取を勤務時間扱いにするよう会社に申し入れてきましたが、会社は社員にサービス労働を強要しています。私たちは働きやすい労働条件を目指して今後も取り組んでいきます。」

(36) 平成15年2月26日の掲示物撤去

平成15年2月26日午後2時56分頃、大阪第二運輸所助役Y13(以下「Y13助役」)らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本作成の掲示物2点（東海労関西第344）が協約違反であるとして、X18書記長に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。なお、これらの掲示物は、両面に印刷された

ビラのそれぞれの面を表に向けて2点として並べて掲示したものである。

㊦ - a

見出し 「労基署が会社に対し「口頭注意」！」

要旨

「会社は、車掌業務で発生した過不足金に関しての事情聴取を勤務時間外に行っていたにもかかわらず、勤務と認めずサービス労働をさせていました。労基署の調査において、会社は、業務に関する事情を聞いておきながらそれを社員への支援や単なる会話とウソぶいてきましたが、どんな奇麗事でも取り繕うとも会社のウソは誰の目にも見透かされている。会社は口頭注意の事実を素直に認めるべきだ。」

㊦ - b

見出し 「淀川労働基準監督署による口頭注意に関する申し入れ」

要旨

「関西地本は会社に対して、労基署が行った口頭注意の内容を組合側と確認すること、口頭注意の内容を全従業員に明らかにすること、この件について早急に労使協議の場を設定することを申し入れる。」

(37) 平成15年3月3日の掲示物撤去

平成15年3月3日午後0時22分頃、Y13助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の組合作成の掲示物1点(JR東海労ニュースNo.531)が協約違反であるとして、X12執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。

㊦

見出し 「ユニオン2003年春闘「ベアゼロ」容認か?! 「ベアと

## 夏季手当の同時要求」

### 要旨

「会社は、新賃金交渉において夏季手当についても議論し回答することを口頭で提案した。東海ユニオンからの申入れを受け入れ、会社は賃上げと夏季手当の回答と妥結をセットで行うことにするというもので、従来交渉を全く無視した乱暴極まりないものである。東海ユニオンのベアと夏季手当の同時要求はベアゼロを前提としたものであることは明らかで、同時要求の根拠は何も示されていないし、この時期に交渉するメリットは何も示されていない。組合員を愚弄する東海ユニオンと会社の茶番は明らかだ！」

### (38) 平成15年3月7日の掲示物撤去

平成15年3月7日午後2時58分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の分会作成の掲示物1点（交差点No.15）が協約違反であるとして、X3分会長に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。

③7

見出し 「淀川労働基準監督署大阪第二運輸所及び会社に対して「口頭注意」

### 要旨

「先日、労基署は労働時間に対する認識が曖昧であるとして正式に会社に口頭注意を發した。これは、過不足金が発生した場合の事情聴取についてサービス労働を強要していることが労働基準法違反であったからに他ならない。過不足金が発生した場合の事情聴取、過不足金発生チェックシートの記入の強要について、会社は事情聴取の意思はなく、業務指示は行っておらず、単なる会話であると嘯いたそうだが、事情聴取は社員側が拒否して帰れるよう

な状況でなかったことは私たちが一番わかっている。弱みに付け込んで、会社は確信犯としてサービス労働を強要している。会社は、違法行為と知りながら法を犯す、非道徳的会社である。また、会社はQC活動や提案を自己の時間に行わせ、勤務評価の対象にはしないとしつつ、現実には明らかに、間接的に強要している。このようなことが日常繰り返されることによって、サービス労働を強要し、させられているという認識を風化させているのである。サービス労働は労働基準法違反です。労働基準法が守られているか、私たち労働者がしっかり監視していく必要がある。」

(39) 平成15年3月14日の掲示物撤去

平成15年3月14日午後1時2分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の組合作成の掲示物1点(JR東海労業務速報No.405)が協約違反であるとして、分会員X21に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。

③

見出し 「会社提案に対する回答「今交渉において、夏季手当の要求は出さない」社員の努力に応えるためにもベアを実施しろ！」

要旨

「組合は、春闘交渉において、会社が今交渉において夏季手当を議論し回答するとしたことに対して、東海ユニオンとだけ決めたことを強要している、今交渉で夏季手当を議論し回答を受けることのメリットはない、ベアゼロを前提とした夏季手当の議論と回答という危惧を持つとして、今交渉において夏季手当の要求は出さないと回答した。会社はベアに関しては、厳しいとの回答を繰り返すのみでした。」

(40) 平成15年3月19日の掲示物撤去

平成15年3月19日午後0時6分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記のJR総連及び組合作成の掲示物1点が協約違反であるとして、X8執行委員に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。

③⑨

見出し 「「X5・X6解雇無効裁判」最高裁の上告棄却に抗議する」  
要旨

「最高裁判所はX5裁判について、上告受理申立てを棄却した。X5組合員らの解雇は、平成3年の組合結成と同時に決起した安全確立の闘いの広がりへの報復である。直接的には、会社の看板商品だった300系のぞみ号の導入を急ぐが故の会社の杜撰な台車検査計画を頓挫させた組合の組織破壊を目的としたもので、また、これは国家権力とY4社長のJR総連の破壊のもくろみの一環でもある。平成5年に始まる300系車両の台車検査の訓練に端を発する攻撃は、会社、警察権力、養殖組合が一体として行ったものである。10年間の裁判闘争に対するJR総連傘下の皆様のご支援に、心から感謝と御礼を申し上げ、X5組合員らとともに会社と闘い続ける決意を明らかにする。」

(41) 平成15年3月24日の掲示物撤去

平成15年3月24日午後2時37分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の組合作成の掲示物1点（JR東海労ニュースNo.544）が協約違反であるとして、分会書記次長X22に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。

④⑩

見出し 「戦争大好き Y4社長！ 政府の判断は正しい」

要旨

「Y4社長は、ダイヤ改正等について述べた定例記者会見で、イラク情勢について質問を受け、よせばいいのに「日本政府はアメリカを支持するとの声明を総理が出しており、これは正しいと思います」と戦争支持を明らかにした。みなし公務員の一企業経営者が出過ぎたことだ。Y4社長は今年元旦の新聞紙上での発言といい、戦争が好きなのだろう。それほど戦争が好きならば国際秩序回復のために自らイラクへ行くといい。」

(42) 平成15年3月31日の掲示物撤去

平成15年3月31日午後6時11分頃、Y7助役らは、分会が分会掲示板に掲示した下記の関西地本大阪第一車両所分会作成の掲示物1点、関西地本関西地区分会作成の掲示物1点及び分会作成の掲示物1点（交差点No.17）が協約違反であるとして、分会員X23に対して、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は上記掲示物を撤去し、同年6月4日午後3時50分頃、分会に返却した。

④ - a

見出し 「勝利声明」

要旨

「私たちが大阪第一車両所分会を結成して以来、会社、現場管理者等は、ありとあらゆる手段をもって私たちの組織と運動の破壊を目的とした攻撃を仕掛けてきた。私たちは、この悪辣な攻撃に対して、憤然と立ち上がり、雇用を守る闘いなどへの取組を進め、その一環として掲示板での組合掲示物を通じて、会社からの攻撃の実態等の周知を図ってきた。会社、管理者はこれを嫌悪し、組合掲示物の一方的不当撤去という暴挙に打って出た。これに対し、組合は平成7年に救済申立てを行い、同10年に勝利命令を勝ち

取った。ところが、会社は、この命令を踏みにじり掲示物の不当撤去を再開したため、同11年に、組合は新たに救済申立てを行い、本日、勝利命令を勝ち取った。今後は、現在もかけられている会社による攻撃を粉碎し、安心して働ける職場作りを通じて、組織の強化、拡大を目指して奮闘していくものである。」

④－b

見出し 「地労委（H・I）不当命令に対する抗議声明」

要旨

「本日、13-28、49事件について、申立てを棄却する不当命令が出された。これは、11-33事件の勝利命令に伴い社会的にも自らの不当労働行為が明らかになった会社が副委員長に対して報復的攻撃を行った事案で、11-33事件において証拠資料として提出された配布資料明細書によって不当労働行為を暴露された会社が、問題を資料の入手経路、入手方法へとすりかえ、守秘義務違反を理由に副委員長に対し二度の事情聴取の後、始末書・顛末書の提出を強要し、訓告処分を行ったものである。処分通知書には守秘義務違反とはなく、会社施設内での組合活動、会社の備品の無断使用というように巧みに会社は個人の責任に変質させているが、私たちは労働組合として会社と対峙しており、これを個人の問題とする悪意に満ちたすりかえを断じて許さない。これらは、明らかに11-33事件での敗北を予想した会社の行った卑劣な報復攻撃である。今回の命令は会社による組織破壊攻撃を下支えした不当なものである。私たちは、今後も、仲間と共に闘っていく。」

④－c

見出し 「自らイラクへ行け!! テロの目標にされる発言」

要旨

「定例記者会見で、ある企業の社長は、今、イラクで起きている米英による武力攻撃に対する国際世論の武力攻撃反対の声を全く無視し、戦争を支持する発言をしました。開戦後は、テロを警戒して、新幹線も含め、攻撃目標となり得る重要施設では厳戒態勢に入っているにもかかわらず、その企業の社長が自らテロの目標にされるような無責任な発言をし、社員を危険にさらすとは信じられません。それだけ戦争が好きなら、自ら武力攻撃に参加すべくイラクへ行くべきです。なんと、無神経で非人間的な人物でしょう！右翼的思想をお持ちの社長か！国際世論を無視して、平気で大量殺戮の支持を表明する社長が君臨する、会社で働く社員は気の毒としか言いようがありません。」

## 5 掲示物撤去にかかる地方苦情処理会議の開催について

(1)ア 協約第272条第1項では、「組合員が、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その解決を苦情処理会議に請求することができる。」とされている。そして、協約では、苦情処理機関として、「中央苦情処理会議」及び「地方苦情処理会議」を設けることとされ、前者は本社に、後者は「地方において団体交渉を行う箇所」に設置することとされており（協約第273条）、このうち「地方苦情処理会議」は、会社を代表する委員及び組合を代表する委員各3名の苦情処理委員によって構成することとされている（協約第277条）。

イ 組合員から、苦情申告があった場合は、労使各側の苦情処理委員からそれぞれ選出された1名の幹事間で事前審理を行い（協約第282条及び同第284条）、事前審理において、申告を受けた苦情の内容が苦情として取り扱うことが適当であると認められた場合には、地方苦情処理会議で受理され、審議されるが（協約第285条第1項）、適当であると認められない場合には、当該苦情は、却下される旨規定



している（協約第286条）。

なお、事前審理において、苦情として取り扱うことが適当であるとされるには労使各側幹事の合意が必要とされている。また、事前審理の結果は、苦情申告を行った組合員には直接通知されず、組合側幹事を通じて、当該組合員に知らせることになっている。

(2) 平成14年3月下旬から同年4月中旬にかけて、X3分会長ほか数名の分会員は、会社が分会掲示板上の掲示物を撤去理由を明確にせず、一方的に撤去したことは協約に違反するとした苦情申告票計10数通を関西支社の地方苦情処理会議あてに提出した。

(3) 平成14年4月8日及び同月18日、関西支社の地方苦情処理会議の事前審理が、労使双方の幹事間で開催された。

会社側幹事は、上記(2)の苦情申告について、①協約第229条からすると、掲示物の内容が協約に違反するか否かは、会社の判断事項と解釈されること、②会社が撤去理由を組合に説明しなければならないとの規定は存在しないこと、③毎年の協約改訂を議題とする団交において、会社側が上記①及び②に言及した上で協約が改訂されていることから、これらの苦情申告は協約に定める苦情処理の範囲に該当しないと主張し、苦情として取り扱うことは適当ではないと述べた。このため、これら苦情申告を地方苦情処理会議で取り扱う旨の合意は成立せず却下された。

なお、会社は、協約改訂に当たって、上記会社側幹事が述べた①及び②の説明並びに掲示物の撤去理由を説明する考えがないことを説明していた。

(4) X3分会長は、平成14年4月17日付けで、上記同月8日に開催された事前審理において、分会掲示板上の掲示物の撤去に関する苦情申告を却下したことが協約に違反するとした苦情申告票を関西支社の地方苦情処理会議あてに提出した。この苦情申告についても、同月18日に開催された事前審理において協議され、地方苦情処理会議で取り扱う旨の

合意は成立せず却下された。

## 6 フォロー試験について

- (1) 平成9年頃から、会社は、運転士等の乗務員が事故等を発生させる等業務の取扱いを誤った場合は、当該乗務員のその後の勤務予定を日勤勤務（乗務を行わず事務所等で勤務すること）に変更の上、事情聴取の後、再教育を行い、フォロー試験に合格するまで、原則として列車の乗務に復帰させない取扱いをするようになった。

なお、再教育は日勤勤務に指定された勤務日に行われるが、その期間及び内容は、原則として現場長が決定する。

- (2)ア フォロー試験は、筆記試験である知識確認と、シミュレーター装置を用いて実際に運転に関する作業をし、基本動作を正しく行っているかを確認する技能確認から成る。ただし、状況によっては知識確認と技能確認のいずれか一方のみが課せられることもある。

イ 知識確認は、乗務に関連した会社の規程等を出題範囲としている。

技能確認は、列車を起動するために必要な運転整備、車両故障等が発生した場合の処置である応急処置、実際の運転操作の三分野から成り、複数の採点者が行うべき作業を記載した技能確認チェックシートを用いて、受験者の作業状況を確認しながら採点する。

なお、会社は筆記試験の答案や技術確認チェックシートの内容を受験者に開示していない。

ウ フォロー試験に不合格の場合には、通常、約1か月後に再度受験するが、状況に応じてそれよりも短い間隔で試験が実施されることもある。

エ 大阪第二運輸所においては、知識確認及び技能確認のいずれにおいても、7割以上正解した場合を合格としている。また、知識確認については、穴埋め問題、選択問題、記述式問題等の形式による複数の問

題をあらかじめ作成しておき、それを任意に組み合わせて各受験者に対して出題している。

- (3) 会社の運転事故報告取扱細則によると、責任事故は、会社の安全対策部長が乗務員の取扱い誤りにより生じた鉄道運転事故等の中から認定することとされている。また、責任事故のうち、鉄道運転事故となったもの、輸送障害となったもの、インシデントに該当するもの、事故により人の死傷を生じたもの、物の損傷の損害額が50万円以上のもの、飲酒によるなどの原因が悪質なもの、その他重要なもの、に該当するものを「責任事故A」、それ以外の責任事故を「責任事故B」と認定するとされている。なお、関西支社においては、乗務員の取扱い誤りにより発生した鉄道運転事故等で責任事故に至らなかったもののうちから、「準事故」を認定している。

大阪第二運輸所においては、乗務員に対して、当該鉄道運転事故等が責任事故A、責任事故B、及び準事故のいずれかと認定されたか否かは、通知していない。

- (4) 国土交通省令である「鉄道に関する技術上の基準を定める省令」は、次のとおり定めている。

「第10条 鉄道事業者は、列車等の運転に直接関係する作業を行う係員並びに施設及び車両の保守その他これに類する作業を行う係員に対し、作業を行うのに必要な知識及び技能を保有するよう、教育及び訓練を行わなければならない。

2 鉄道事業者は、列車等の運転に直接関係する作業を行う係員が作業を行うのに必要な適性、知識及び技能を保有していることを確かめた後でなければその作業を行わせてはならない。

3 鉄道事業者は、列車等の運転に直接関係する作業を行う係員が知識及び技能を十分に発揮できない状態にあると認めるときは、その作業を行わせてはならない。」

会社は、上記の省令に基づき、社内規程として「新幹線運転取扱実施基準規程」を定めており、教育及び訓練について、次のように規定している。

「第6条 列車又は車両の運転の安全に関係がある作業を行う係員については、運転関係業務適性検査取扱細則の定めに基づく適性検査を行い、その作業に必要な保安のための教育を施して、作業を行うのに必要な知識技能を保有することを確かめた後でなければ、作業を行わせてはならない。」

(5) 平成11年10月22日、組合員である運転士X24（以下「X24組合員」）は、京都駅にて、連絡電話の呼出音を列車の扉が閉じた際に鳴る音と誤り、乗客の乗降を行わないまま列車を起動させるなどし、結局、当該列車は京都駅を7分増延して発車した。これは責任事故Bと認定され、X24組合員は8日間の日勤勤務指定中に再教育を受け、フォロー試験として知識確認14回、技能確認20回を受験した後、同13年6月29日に合格し、列車乗務に復帰した。

(6) 平成12年11月30日、運転士であるX19分会員は、新大阪駅発車前に携帯時計を見誤り、発車時の行路票の時刻確認、携帯時計の時刻確認を怠り、当該列車を所定発車時刻の45秒前に発車させた。これは準事故と認定され、X19分会員は4日間の日勤勤務指定中に再教育を受け、フォロー試験として知識確認4回、技能確認6回を受験した後、同13年5月22日に合格し、列車乗務に復帰した。

会社は、大阪第二運輸所の乗務員準備スペースに設置された業務用掲示板に、平成12年11月30日付けで「警告 列車早発事故発生」と題する指導科長名の文書を掲示した。同文書の要旨は、以下のとおりである。

「過日、新大阪駅発車時に、時計を見間違い、45秒早発するという事象が発生した。原因は、意識を持たず、漫然と作業をしていたこ

とにある。当該運転士は指押しにて発車時刻と時計を確認し、発車三原則を行ったと言っているが、これでは、「仏作って魂入れず」である。年末年始の多客輸送を目前に控え、魂を入れた業務の遂行を望むものである。」

(7) 平成13年4月15日、運転士であるX20分会員は、大阪第一車両所で、車両の入換中にATCの切替えを失念した。これは準事故と認定され、X20分会員は3日間の日勤勤務指定中に再教育を受け、フォロー試験として知識確認10回、技能確認13回を受験した後、同14年4月11日に合格し、列車乗務に復帰した。なお、この取扱い誤りはX20分会員の自己申告により明らかになったものである。

(8) 平成14年2月23日、東海ユニオンに加入している運転士Z1（以下「Z1運転士」）は、小田原駅到着時、意識が朦朧となり、停止位置を20メートル行き過ぎ、当該列車を小田原駅に8分遅着させた。これは責任事故Bと認定され、Z1運転士は8日間の日勤勤務指定中に再教育を受け、フォロー試験として知識確認1回、技能確認1回を受験した後、同年3月7日に合格し、列車乗務に復帰した。

会社は、大阪第二運輸所の乗務員準備スペースに設置された業務用掲示板に、同年2月28日付けで「警告掲示 停止位置不良発生」と題する指導科長名の文書を掲示した。同文書の要旨は、以下のとおりである。

「過日、小田原駅にて運転士が一時的に意識朦朧となり停止時機を逸し、所定の停止位置を約20メートル行き過ぎて停止する事故が発生した。過去にも、眠気によるブレーキ時機の失念、目測の誤り等の同種事故が発生している。ブレーキ時機は運転士として一番緊張しなければならない瞬間であり、この時機に自分の意識を最高潮に持っていくのが、運転士としての職責である。日頃より各自が体調管理に努め、緊張箇所での注意を高め、作業を確実にを行い同種事故

防止に努められたい。」

- (9) 平成14年3月2日、東海ユニオンに加入している運転士Z2（以下「Z2運転士」）は、静岡駅と掛川駅の間を運転中に速度計算を誤り、区間採時を行わなかったため掛川駅を2分遅通した。これは責任事故Bと認定され、Z2運転士は6日間の日勤勤務指定中に再教育を受け、フォロー試験として知識確認3回、技能確認2回を受験した後、同年4月22日に合格し、列車乗務に復帰した。

会社は、大阪第二運輸所の乗務員準備スペースに設置された業務用掲示板に、同年3月2日付けで「警告 遅通事故発生！」と題する指導科長名の文書を掲示した。同文書の要旨は、以下のとおりである。

「過日、列車が掛川駅を2分遅通するという事故が発生した。原因は、担当運転士が静岡駅通過後、次駅までの残距離を間違いその結果、区間の速度計算を誤り、途中の速度計算を行わず走行したことにあつる。速度計算の誤りも然ることながら、途中での速度計算が全くなされていなくとも問題である。これまで再三、2回以上の区間採時の実行を喚起しているにもかかわらず、このような事故が起これるのは誠に遺憾である。今後は、基本動作を確実に励行し同種事故の防止に努められたい。」

- (10) 平成14年3月2日、東海ユニオンに加入している運転士Z3（以下「Z3運転士」）は、名古屋車両所で誤つた箇所に器具を装着したため、他の社員の操作時にこの器具が破損した。これは責任事故Bと認定され、Z3運転士は6日間の日勤勤務指定中に再教育を受け、フォロー試験として知識確認2回、技能確認2回を受験した後、同年4月10日に合格し、列車乗務に復帰した。

- (11) 平成14年4月2日、東海ユニオンに加入している運転士Z4（以下「Z4運転士」）は、東京第一車両所で運転整備を行つた際、列車番号

を誤って設定した。これは準事故と認定され、Z4運転士は4日間の日勤勤務指定中に再教育を受け、フォロー試験として知識確認は実施されず、技能確認1回を受験した後、同月7日に合格し、列車乗務に復帰した。

- (12) 平成14年11月13日、組合員である運転士X25（以下「X25組合員」）は、東京第一車両所で運転整備を行った際、列車番号を誤って設定した。これは準事故と認定され、X25組合員は4日間の日勤勤務指定中に再教育を受け、同16年5月1日現在で、フォロー試験として知識確認16回、技能確認16回を受験したが合格していない。

なお、X25組合員は、平成17年9月20日フォロー試験に合格し、列車業務に復帰した。

- (13) 平成14年、組合員であるX26は取扱い誤りを行なったが、知識確認2回、技能確認3回を受験してフォロー試験に合格し、取扱い誤りから約3か月後に運転業務に復帰した。また、同15年6月、組合員であるX10執行委員は取扱い誤りを行ったが、技能確認1回を受験してフォロー試験に合格し、取扱い誤りから約1週間後に運転業務に復帰した。

一方、同12年頃、東海ユニオンに加入しているZ5は取扱い誤りを行ったが、知識確認6回、技能確認13回を受験してフォロー試験に合格し、取扱い誤りから約1年後に運転業務に復帰した。また、同年、東海ユニオンに加入しているZ6は、取扱い誤りを行ったが、知識確認5回、技能確認2回を受験してフォロー試験に合格し、取扱い誤りから約6か月後に運転業務に復帰した。

- (14) 会社は、大阪第二運輸所の乗務員準備スペースに設置された業務用掲示板等に上記(6)、(8)及び(9)以外にも乗務員が発生させた事故等に関する掲示を行った。

## 7 X3分会長への訓告について

- (1) 平成14年6月12日午後3時6分ころ、X3分会長は、本件カメラに近寄り、本件カメラに触れたことにより、同カメラの撮影角度が変わった。

本件カメラは、前記3の(2)の別紙2図面のとおり、新大阪駅西側高架下庁舎3階の大阪第二運輸所内通路の突き当たりで、西日本旅客鉄道株式会社電気課との間の常時閉扉されている防火扉付近の天井（床から230cm上部）に設置されていた。本件カメラの映像は、映像の左約3分の2は各労働組合が使用する掲示板を写すものであり、その余の右約3分の1の部分に、左から、乗務員ロッカー室の扉、壁、乗務員ロッカー室の他方の扉を写すものであった。

なお、本件カメラの撮影角度が変わったことにより、右端に小さく写っていた乗務員ロッカー室の扉が写らなくなった。

また、当時、12-82事件が大阪府労委に係属中であったが、同日までにX3分会長は同事件において組合側申請の証人として証言をしており、同年7月2日には、Y2元所長及びY3副所長に対する反対尋問が予定されていた。同事件は、同3の(3)のエのとおり、同労委によって会社が関西地本の本件カメラの撤去申入れ等に応じないことが不当労働行為に当たるとされた。

- (2) 平成14年6月28日、Y3副所長及びY12総務科長が出席し、本件カメラの撮影角度が変わっていることについて、X3分会長に対する事情聴取が行われた。X3分会長は、同月12日に本件カメラに触ったことを否認した。

- (3) 平成14年9月6日、会社は、Y3副所長がX3分会長に対して、同日付け訓告書を読み上げることにより、本件訓告を通知した。同訓告書に記載された訓告事由は下記のとおりである。なお、X3分会長は、同訓告書の受領を拒否した。

「平成14年6月12日、大阪第二運輸所にセキュリティ対策として設



置されている I T Vカメラの撮影角度を変え、その防犯機能を失わせたことは、社員として誠に不都合な行為である。よって、訓告する。」

また、会社は、X3分会長の同年年末一時金について、本件訓告を理由として成績率を5%減じて算出した額を支給した。

(4) 会社は、次のとおり、就業規則で社員の懲戒等を定めている。

「第140条 社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、懲戒する。

- (1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合
- (2) 上長の業務命令に服従しなかった場合
- (3) 職務上の規律を乱した場合
- (4) 注意を怠り、又は必要な助言、諫止又は援助を欠き、よって事故を発生させ、あるいは損害を拡大させた場合
- (5) 旅客又は運送品の取扱いに関して、不正な行為を行った場合
- (6) 金銭物品の取扱い又は土地家屋等の売買に関して、不正な行為を行った場合
- (7) 物品又は財産を不当に損壊し、滅失し、又は私用に供した場合
- (8) 懲戒されるべき事実を故意に隠した場合
- (9) 履歴又は提出書類を偽り、その他不正な方法により採用されたことが判明した場合
- (10) 社員証の発行、行使等に関して、不正な行為を行った場合
- (11) 他人を教唆煽動して、上記の各号に掲げる行為をさせた場合
- (12) その他著しく不都合な行為を行った場合

第141条 懲戒の種類は次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。

- (2) 諭旨解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。
- (3) 出勤停止 30日以内の期間を定めて出勤を停止し、将来を戒める。
- (4) 減給 賃金の一部を減じ、将来を戒める。
- (5) 戒告 嚴重に注意し、将来を戒める。

2 懲戒を行う程度に至らないものは訓告又は嚴重注意する。」

また、会社は賃金規程により、①期末手当の支給額は、[基準額×(1-期間率±成績率)]とすること、②基準額は人事部長が別に定めること、③訓告を受けた者は成績率を5%減ずること、を定めている。

- (5) X3分会長が本件訓告に関して苦情申告票を関西支社の地方苦情処理会議あてに提出したところ、苦情として取り扱うことが適當であると認められ、平成14年9月19日、地方苦情処理会議が開催された。

会社側の苦情処理委員は、①本件カメラの撮影角度が変わったことが確認されていること、②本件カメラの角度が変わる前後に撮影された映像中にX3分会長が写っていること、③本件カメラの撮影角度が変わる際に本件カメラの方を振り向く社員が写っていたこと、④当該社員に対し、事情聴取を行ったところ、X3分会長が本件カメラに触れているところを見たことと証言したこと、を述べた。

結局、X3分会長の上記苦情申告は却下された。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 争点(1)(分会の救済申立人適格)について

[会社の主張要旨]

労働委員会に救済申立てをなし得る労働組合は、労働委員会の労働組合資格審査において、所定の労働組合法の規定に適合するとの決定を得なければならず、申立人適格を有する労働組合というためには、①構成主体、②自主性、③目的、④団体性、⑤労働組合の規約中の定め、の各点において労働組合法所定の規定に適合することが必要である。しかし、分会は、

組合の関西地方本部の最末端の内部組織に過ぎず、組合や同地方本部から離れて独自の活動をする事は不可能であることは自明である。また、たとえ形式的に規約が存在しそこに議決機関ないし執行機関の定めが存在していたとしても、その実態はなく、少なくとも会計の独立性は全く有していないのであるから、上記要件のうち②、④及び⑤の要件を欠いており、救済申立てをする当事者適格を有する労働組合には該当しない。

[当委員会の判断]

会社は、上記のとおり主張するが、前記第2の1の(3)認定のとおり、分会は、独自の分会規約を設けている上、分会長、副分会長などの役員を有し、分会大会、分会執行委員会などの組織体制を整えており、また、本件において認められるように、分会による掲示物の作成・掲出の情宣活動など分会独自の活動を行っていることは明らかである。そして、当委員会は、平成19年11月21日開催の第二部会の労働組合資格審査において、分会は労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合すると判定し、労働組合法上の労働組合としての適格決定を行った。

したがって、この点についての会社の主張は採用できない。

## 2 争点(2) (本件掲示物撤去) について

[当事者の主張要旨]

### (1) 会社の主張要旨

ア 本件掲示物撤去の正当性の判断は、掲示物の撤去要件について定めた協約第228条及び同第229条の文言に該当するか否かという観点から客観的に判断されなければならない。

組合らに掲示板使用を許諾するか否かは使用者の裁量の範疇にあり、使用者がこれを許諾する場合、掲示板の大きさ、場所及び使用条件はもっぱら使用者と労働組合の合意によって決定され、許容される掲示物の内容についても、使用者と労働組合の合意によって限界が画される。このことからすれば、掲示物の撤去が正当か否かは当該掲示物が労使間で合意した撤去要件に該当するか否かによって決まり、使

用者が撤去要件に該当する掲示物を撤去する行為は正当な行為であって支配介入たり得ない。協約第228条は、「会社の信用を傷つけ」、「事実を反し」を撤去要件と定めており、これらの文言上の意味は一義的に明確であるから、初審命令が、協約に基づき会社が組合に対し組合掲示板を貸与しているものとしながら、会社が協約を根拠にして掲示物を撤去することについて相当の理由を必要とするものと解すべきである旨判断したことは、協約当事者の意思に反する独自の解釈であり失当である。

イ 掲示物撤去が支配介入になるか否かの問題と、掲示物の掲出が民事上違法か否かの問題は一応別次元の問題ではあるが、協約第228条に示されている会社又は個人の名誉・信用を毀損し、あるいは職場規律等を乱すという撤去要件については、民事上名誉毀損ないし職務規律違反として違法な掲示物の掲出が上記協約に違反することは明白である。しかるに、初審命令は、それらについての民事上の違法性に関する判例法理を踏まえておらず、民事上違法な掲示物の掲出を正当としており失当である。

すなわち、第一に、名誉毀損と事実の真実性に関する最高裁判所の判例の法理は、労使紛争にも当然適用があり、組合らは、掲示物の記載内容が真実であるか真実と信じるに足りる相当の理由があることを立証しなければ免責されないところ、初審命令は組合らがこの点に関し何ら立証を行っていないにもかかわらず本件掲示物の撤去の大半を支配介入と判断しており誤っている。さらに、初審命令は、掲示物の記載内容につき事実の摘示、意見表明の各部分を具体的に検討しないまま判断しており失当である。

第二に、最高裁判所は、関西電力事件において、民事上違法とされる活動は組合活動としても違法であるとしているが、民事上違法な活動には名誉毀損等の不法行為に該当する場合のみならず企業秩序遵守義務に違反する場合も含むと解され、企業秩序遵守義務違反には会社

の名誉、信用を毀損しない義務の違反のみならず個人に対する誹謗・中傷により会社に対し故なき不信感を醸成しないよう行動すべき義務の違反も含まれるところ、本件掲示物の掲出は、企業秩序が維持されるべき会社施設内の多数の社員、第三者の目に触れる場所で行われ、企業秩序を著しく乱していることは明らかであるから、正当な組合活動であると到底認められないにもかかわらず、初審命令がこの点を看過していることは失当である。

ウ 組合掲示板使用をめぐる使用者と労働組合の権利義務関係は、分会掲示板使用を許諾した際の両者の合意すなわち協約によって決まるところ、協約上、掲示物が協約に違反するかどうかは会社の責任で判断すると定められている（協約第229条）一方、会社が組合らに対し協約違反の理由を説明する義務や組合らが掲示物に関し自主的撤去など相当の措置をとる時間的猶予を与える義務は定められていないのであるから、撤去手続の態度いかん等を支配介入の判断に当たり考慮することは誤りである。

（各本件掲示物撤去に関する会社の主張要旨は、後記〔当委員会の判断〕の(2)のイの当該各撤去についての判断箇所に記載）

## (2) 組合らの主張要旨

ア 会社は、組合結成以来、組合活動に対する支配介入、組合員に所属することによる差別扱い等を繰り返してきたが、とりわけ、掲示物の撤去については日常茶飯事のように行ってきた。

イ 組合掲示物は、労働組合としての主義・主張を示したものであり、職場にいる分会員にとって重要な情報の伝達手段である。そうであるのに、会社はなんら具体的理由を明らかにすることなく掲示物撤去を行ってきており、これは組合の運営に対する支配介入に当たる。

ウ 本件掲示物は、いずれも組合としての主義・主張を示したものであり、初審命令が撤去を相当と判断した2点の掲示物の掲出も含め、これを撤去することは相当ではない。初審命令のとおり、分会掲示板は、

職場の中の廊下に設置されており、一般の人の目にも触れるものでもなく、ましてや組合と会社は長い間対立関係にあり、本件掲示物に多少表現の問題があったにしても、組合の主義・主張として許される範疇のものである。

[当委員会の判断]

(1) 本件掲示物撤去に係る判断枠組について

ア 労働組合法第4章第2節に定める労働委員会の不当労働行為救済制度は、労働者の団結権等の保護を目的とし、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第7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであり、不当労働行為によって発生した侵害状況を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることを目的としている。そして、労働組合法第7条第3号が使用者に労働組合の結成、運営に対し支配し介入することを禁じたのは、労働組合の自主性、団結力及び組織力を確保し、使用者との間に実質的な対等性を保障するため、使用者による組合弱体化のおそれのある不当な行為を禁止したものと解される。

そうすると、労働組合法第7条第3号の支配介入の成否については、単に使用者の行為が民事上の権利義務関係の観点からみて正当か否かにのみに依拠して判断することは相当ではなく、従前の労使の対立関係の有無・程度等集团的労使関係秩序に関連する諸般の事情を総合考慮した上、問題となる使用者の行為が組合を弱体化するおそれがある不当な行為か否かに着眼して判断すべきものである。

この点、会社は、前記関西電力事件に関する最高裁判所の判例（最判昭和58年9月8日労働判例415号29頁）を引用した上、民事上違法な活動は組合活動としても違法であるところ、本件掲示物の掲出は会社及び会社管理者に対する中傷・誹謗に満ちており、これら掲示物が会社施設内の多数の社員や第三者の目に触れる場所で掲出されたことを併せ考えれば、企業秩序を乱していることは明らかであるか

ら、これら掲示物の掲出行為は民事上も違法であり、正当な組合活動とも認められない旨主張する。

しかしながら、上記判例は、その大部分が事実に基づかず、又は事実を誇張歪曲して会社を非難攻撃し、全体として誹謗中傷するビラの配布を理由とする懲戒（譴責）処分の効力が争われた事案において、当該ビラ配布「行為をもって労働組合の正当な行為とすることもできないというべきである」旨の判断を示しているものに過ぎず、およそ民事上違法とされる活動がすべて組合活動としても違法であるなどと一般的に判示したものではないことは明らかであるから、会社の上記判例の引用は本件に適切ではない。そして、上記のとおり、支配介入の成否は、集团的労使関係秩序に関連する諸般の事情を総合的に考慮した上で、使用者の行為が労働組合を弱体化させるおそれのある不当な行為に該当するか否かによって決するものであるから、掲示物掲出行為が民事上違法であるか否かのみの観点から結論を導くことはできず、会社の上記主張は適切でないと言わざるを得ない。

イ そこで、掲示物協約が締結されている状況下における掲示物撤去が支配介入に該当するか否かの判断枠組について検討を加える。

労働協約は、使用者及び労働組合が対等な当事者として協議を行い、その結果双方の自主的な合意に基づいて締結されるものであるから、当事者の一方である使用者がその合意内容に反し、正当な理由がないのにその合意内容を履行しなかった場合は、対等な当事者として行った交渉の成果を軽視し、労働組合の立場を著しく不安定にするものであって、その団結力及び団体交渉力を減殺し、労働組合を弱体化するおそれのある不当な行為と言い得る。そして、労使間で掲示板の貸与協約が締結されている場合、使用者が掲示物を撤去する行為は、同協約に基づく組合の掲示板利用の権利を侵害し、同協約による正常な集团的労使関係秩序を害するものとして、それ自体で原則として組合の弱体化を招くおそれがある不当な行為といえ、支配介入に該当する。

他方、同協約に、掲示物の記載内容が事実を反し、会社の信用を毀損する場合には使用者が掲示物を撤去できるなどの規定が置かれている場合には、当該掲示物が撤去要件規定に該当すれば、使用者の掲示物撤去行為は、原則として支配介入にならないものと解することができる。

ウ そして、掲示物の記載内容の撤去要件該当性の判断のあり方については、当該掲示物が全体として何を訴えようとしているのかとの点を踏まえて、当該記載内容による被侵害利益の性質、侵害の程度、記載内容の裏付け証拠の有無、掲示物掲出をめぐる労使関係等の具体的事情を実質的・総合的に考察した上で、当該掲示物が労働組合に掲示板を貸与した労働協約の趣旨・目的に反するものといえるか否かによって判断されるべきである。

以下、その理由を述べることにする。

(ア) 本件当時、組合掲示物に関し、協約は、第227条第1項において、「組合は、会社の許可を得た場合には、指定された掲示場所において、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる。」と規定し、同第228条第1項において、「掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、又は職場規律を乱すものであってはならない。」と規定するとともに、同第229条において、「(会社は組合が第228条等の規定に)違反した場合は、掲示類を撤去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができる。」旨規定していた。

組合掲示物は、労働組合の組合員に対する情報伝達、意見集約の基本的な手段であり、労働組合の活動にとってその必要性が高く、特に、本件のように、従業員の交替制勤務が取られている会社においては、掲示板上の掲示物を介しての上記情報伝達等が重要となる。このことは、掲示板利用の便宜供与を受ける組合はもとより、協約



への調印に応じた会社においても少なからず認識していたものと考えられる。そうすると、協約第227条第1項及び同第228条第1項第1文を合理的に解釈すれば、会社は、このような組合掲示板及び同掲示物の組合活動における意義・趣旨をも考慮して、組合に対し組合掲示板を貸与し、その使用により組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行う組合の権利を認めたものであるとみることができると。

他方、協約第228条第1項2文及び同第229条は、組合掲示板の使用による会社の損害及び職場規律の乱れの防止、個人の権利保護を目的として、組合掲示板に掲出する掲示物の内容が会社の信用を毀損するもの、事実を反するもの、個人を誹謗・中傷するもの等については、組合に掲示板を貸与した趣旨・目的に反する掲示物として会社が自ら撤去できることを定めたものであると考えられる。

(イ) そこで、掲示物の記載内容が、協約の趣旨・目的に反するものか否かが問題となるが、この際、組合掲示板に掲出される掲示物の以下のような特色・事情を考慮することが必要・不可欠である。

a 労使関係を巡るある事象が発生した場合、労働組合としては当該事象に対する労働組合の認識、意見等を当該組合員に出来る限り早期に伝えたり、当該組合員の意見を早期に集約し当該組合員の理解・協力を求め労働組合としての意思決定を図る必要性がある場合が多く、そのため事象の発生後速やかにその旨を記載した掲示物を掲示板に掲出する必要があること。

b 労働組合が経営事項等使用者が保有する情報を情宣活動に先立ってあらかじめ入手することは事実上困難であること。

c 労使間で対立する事象に関して労働組合が作成する掲示物の内容は、通常労働組合は、組合組織を防衛し、当該事象に関する労働組合の立場を強調する必要から、労働組合の立場からの批判や

抗議の表明になりがちであること。

d 上記 a～c の事情から、組合掲示物の記載内容には多少の誇張や正確さを欠くものが含まれることはやむを得ないものであり、当該労使関係の実情に相当程度通じている企業経営者、職制、その従業員、他の労働組合の組合員等は、このような組合掲示物の特質を認識し、その上で掲示板に掲出された掲示物の趣旨・内容を理解するのが通常であること。

e 組合掲示物は、その対象読者が当該組合員であることが予定されていることが通常である上、実際上も企業施設内に設置された組合掲示板に貼付された組合掲示物を閲覧する者は、当該組合員のほか、職制、従業員等企業関係者といった限られた範囲の者であることから、企業の信用や個人の名誉が問題となる組合掲示物にあっても、その記載によって侵害される程度は、新聞雑誌等の報道による侵害の程度に比較して一般的に軽度であるといえること。

(ウ) 協約の前記趣旨・目的及び組合掲示物を巡る上記特色・事情に照らすと、組合掲示物が撤去要件に該当するか否かを判断するに当たっては、当該掲示物が全体として何を伝えようとし、訴えようとしているかを中心として、実質的に撤去要件を充たすか否かを検討すべきであり、当該掲示物の記載内容のうち細部若しくは個々の記述又は表現のみを取り上げ、これをもって「事実を反する」とか「会社の信用を傷つける」等と判断することは相当でないといふべきである。

そして、組合掲示物の記載内容の撤去要件該当性については、さらに、以下のような諸事情、すなわち、

a 当該掲示物の記載内容はいかなる信用・名誉にかかわるものか（掲示物による被侵害利益の内容に関する観点であり、企業内の労使関係に関係するものか、企業の中心的業務や企業の安全上の

信用に関わる性質のものか、社会一般との関係において問題となるものか、特定の第三者との関係で問題となるものか等を検討することになる。)

b 当該掲示物の掲出による企業の信用毀損、職場規律の乱れ、個人の名誉毀損等、権利侵害の危険性の有無・程度はどのようなものか。

c 組合掲示物の記載内容を裏付ける証拠の有無、内容及び程度はどのようなものか。

d 当該組合掲示物が掲出された当時の労使事情、とりわけ当該組合掲示物が掲出された具体的な経緯はどうであったか。

等々の具体的な事情を実質的・総合的に検討した上で、当該掲示物が労働組合に掲示板を貸与した労働協約の趣旨・目的に反するものといえるか否かによって判断されるべきである。

(エ) 以上からすれば、掲示物撤去の正当性は、掲示物の撤去要件について定めた協約第228条及び同第229条に規定されている意味内容が一義的に明確な「会社の信用を傷つけ」等の撤去要件の文言に該当するか否かという観点から客観的に判断されなければならないとする会社の主張は、これを採用することができない。

なお、会社は、名誉毀損と事実の真実性の関係について判示した最高裁判所の判例（最判昭和41年6月23日民集20巻51号118頁）を引用し、組合らは、掲示物記載内容が真実であることあるいは真実と信じるに足りる相当の理由があることを立証しなければ免責されず、組合らが当該立証を何ら行っていないのに、本件掲示物中51点の掲出行為を正当と判断したことは誤りがある旨主張する。しかしながら、上記判例は名誉毀損の不法行為につき加害者の損害賠償責任が成立するか否かに関する判断であり、掲示物を撤去する行為が不当労働行為か否かが問題となっている本件に直ちに引用することは適切とは言い難い。よって、会社の上記主張も採用

できない。

エ また、上記(1)のアのとおり、支配介入の成否は、使用者の行為が組合弱体化のおそれがある不当な行為といえるか否かの点にかかっているもので、そうした行為といえるかについては、掲示物の撤去要件該当性のみならず、その他の労使関係等諸般の事情も踏まえて判断すべき場合がある。

使用者が協約違反と判断する場合においても、状況に応じ、表現の修正、一部削除、掲示期間の短縮等撤去以外の方法を含めて組合に弾力的な対応を求めていくことは、掲示板貸与に関する協約の円滑な運用のために望ましいことであり、支配介入の成否に関し、こうした事情を考慮すべき場合がある。

(2) 本件掲示物撤去について

会社が行った各本件掲示物撤去の支配介入該当性について各別に検討する前に、共通の問題について、以下検討を加える。

ア 分会掲示板の設置位置及び状況等について

(ア) 会社は、①分会掲示板設置箇所が一般第三者の立入りが禁止されているか否かを問わず、掲示物の記載内容が協約第228条に反するものであれば撤去の対象になることは明らかであり、それが会社・組合間の合意になっていること、②分会掲示板の設置箇所は不特定多数の者が出入りでき、掲示物を見ることが出来る場所であるから、初審命令は事実認定を誤っている旨主張する。

(イ) しかし、組合掲示板の設置位置及び状況、とりわけ会社関係者以外の第三者が閲覧できる可能性の有無・大小については、組合掲示物による会社の信用毀損、個人の名誉毀損等の有無・程度に直接的に関係する事情であって、上記(1)のウの(ウ)bの判断要素になるものであり、撤去要件該当性の判断を行う上で重要視されるべきものである。

そして、前記第2の3の(2)認定のとおり、分会掲示板が設置さ

れている新大阪駅西側高架下庁舎の一般人の出入りは原則として禁止されており、同掲示板は、同西側高架下庁舎3階の大阪第2運輸所内の駅ホームに通じる階段から最も離れた西側通路の最も奥に位置する防火扉横の壁面に設置されているのであるから、分会掲示板を閲覧する第三者は極めて少ないと認められるし、そのような設置状況の下においては、同掲示板に掲出された掲示物を閲覧する者は、会社と組合らとの間の具体的な労使事情に通じた会社関係者、すなわち会社経営者、会社職制、会社従業員がほとんどであると考えられる。

そうすると、分会掲示板の設置状況に関する会社の上記主張は理由がないから採ることはできない。

(ウ) なお、前記第2の4の(1)認定のとおり、会社は、掲示物撤去に当たり、どの部分が協約に抵触しているのか組合らに説明していないし、分会の再三の説明要求に対しても説明を行わず、会社は撤去通告後遅くとも1時間後までに当該掲示物を撤去していることが認められるのであって、会社は、本件掲示物撤去の手續・手順について集团的労使関係上の配慮をしたものとは認められない。

#### イ 各本件掲示物撤去について

(ア) 平成14年5月29日の掲示物（前記第2の4の(1)の①）撤去について

前記第2の4の(2)認定のとおり、①の掲示物は、組合作成の「JR東海労業務速報No.376」であるが、その内容は、サッカーのワールドカップ開催に伴う観客輸送について、業務委員会を開催し輸送体制及び輸送時の安全の確保を求めたことを報じたものである。

会社は、会社は駅のガラスに飛散防止フィルムを貼ると回答したが、新幹線車両のガラスに貼ると回答した事実はないから、同掲示物の記載は事実と反する、と主張する。

しかし、たとえ会社主張のとおりであるとしても、誤りは飛散防

止フィルムを貼る場所に関する1点のみであり、このことが直ちに会社の信用を毀損したり、会社に損害を与えるようなことは考え難く、同掲示物を全体としてみると、撤去要件にいう「事実を反する」ものとまではいえない。

よって、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえない。

また、この程度の誤りであれば組合にそれを伝え正確な報道を求めれば足りることであり、撤去するまでの必要性は認められない。

したがって、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(イ) 同年6月6日の掲示物（同②）撤去について

前記第2の4の(3)認定のとおり、②の掲示物は、J R総連作成の「J R総連通信No.536」であるが、その内容は、会社とJ R総連の間のシナリオ裁判の棄却判決に対しJ R総連の見解を示すとともに、上訴審で「闘うことを確認」することを主たる目的としたものである。

会社は、「シナリオ裁判」とされる判決の「原告主張の被告らの共同不法行為を認定するに足りるものといえることができる」との前には「写しである本件送付文書が形式的にも実質的にも証拠力を有するものであるとすれば、本件送付文書は原告主張に沿う証拠を裏付けるものとして、同証拠と相まって」との文章があり、「認定するに足りるもの」との結論は、証拠力があると仮定した上のものであって、実際には判決は、「写しの成立はもとより、写しに対応する真の原本の存在及びその成立を認めることができないから、その証拠力を論じる前提を欠く」と判断していること、及び会社は組合破壊を仕掛けた事実はないこと等から、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

確かに、会社が主張するとおり、同通信で「J R総連の見解」のなかで当該判決の内容を摘示した部分は、組合らに有利なように同判決が引用され、読者に対し誤った認識を与える部分があり問題が

あるが、「シナリオ」がコピーであることをもって「証拠を」論じる前提を欠く」とし、請求を棄却した」と、組合らの主張が斥けられたことも記載されており、上記のとおり、同掲示物を全体としてみると、同掲示物の主たる目的は、組合員に対し上訴審で闘うことを確認し、組合員にそのことの理解を求める趣旨のものであることは明らかである。また、会社が組合破壊を仕掛けた旨の記載についても、「シナリオ」が存在するとの主張を前提とした上でのJR総連の認識・主張を記載したものであり客観的にこれが認められたことを記載したものでないことはその内容からして明らかである。

このことに、上記アの(イ)の分会掲示板の設置場所の状況をも併せ考えれば、上記のとおり同掲示物には、一部誤解を招く部分は存在するものの、このことをもって、事実を反し、会社の信用を傷つけるものとまではいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ウ) 同月17日の掲示物（同③）撤去について

前記第2の4の(4)認定のとおり、③の掲示物は、組合作成の「JR東海労ニュースNo.488」であるが、その内容は、組合員に対する出向を非難し会社に抗議するものである。

会社は、同掲示物で記載された出向は、組合員が運転士として勤務した際に事故を発生させたため行った事情聴取で虚偽の申告をしたこと等により、運転士不適格と判断し、会社の出向規程及び会社と組合との出向協定に基づき出向させたものであること、同出向は組織破壊攻撃ではないこと、会社は出向について理解を得る取組を行ったこと等から、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、仮に同出向命令が客観的には正当な出向命令であったとしても（名古屋地方裁判所は、同出向は不当労働行為には当たらないとしている。）、組合ないし組合員が同出向は同出向命令を受け

た組合員にとって不利益なものであると認識し、組合員に対する同出向命令の撤回を求め、これを非難することは組合としてはいわば自然な行為である。また、同掲示物にある「組合破壊攻撃」との表現については、客観的にみれば会社に対しそのような評価ができないとしても、同出向命令を不当とし今後とも同命令の撤回に向けて活動を継続していくこととした組合の立場から、組合の役員である組合員に対する同出向命令を強く非難したものであると考えられる。さらに、同掲示物の「ウソつくな」との記載は、同出向命令に対して、本人が納得のいくような説明を現場長が行っていないことを非難するものと思われるが、同出向を不利益なものとして受け入れない組合ないし組合員の率直な認識・心情を表現したものともいえる。そして、これらのことは組合員のみならずその他の読者も認識し得るものであり、読者はそう認識したうえで同掲示物の内容を理解するものといえる。

以上のことに、上記アの(イ)の分会掲示板の設置場所の状況をも併せ考えれば、同掲示物は事実を反し、会社の信用を傷つけるものとまではいえない。

したがって、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(エ) 同月21日の掲示物（同④）撤去について

前記第2の4の(5)認定のとおり、④の掲示物は、組合作成の「JR東海労ニュースNo.490」であるが、その内容は、会社とJR総連の間のシナリオ裁判の棄却判決に対し、上訴審で「断固たたかう」ことを伝え組合員の理解を求めたものである。

会社は、会社が勤労情報で「シナリオ裁判」の判決内容を隠し、キャンペーンを行ったことはないから、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

確かに、同掲示物の「判決の内容を隠し、社員や組合員を欺く悪



質なキャンペーン」との記載については、組合らからこのような評価をすべき根拠が示されておらず、同記載は穏当を欠き不適切な表現であるといわざるを得ないが、同掲示物を全体としてみれば、組合が自らの主張が正しいことを前提に、会社及び東海ユニオンの同判決についての報道を非難するとともに、控訴審での勝訴に向けた活動を行うことを伝えることを目的としたものであることは明らかである。同掲示物が、このような趣旨・目的をもったものであることは、組合員のみならずその他の読者も認識し得るものであり、読者はそう認識したうえで同掲示物の内容を理解するものといえる。

したがって、同掲示物の記載には一部穏当を欠く表現が用いられているが、これは組合の敗訴判決に反発する組合の立場からそのような表現をとったものと思われ、これらのことに、上記アの(イ)の分会掲示板の設置場所の状況をも併せ考えれば、同掲示物の記載は、事実に反し、会社の信用を傷つけるものとまではいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(オ) 同年7月4日の掲示物（同⑤）撤去について

前記第2の4の(6)認定のとおり、⑤の掲示物は、分会作成の「交差点No.34」であるが、その内容は、Y8助役のホーム検査担当乗務で組合員である（X3分会長）に対する言動及びこのことに関する顛末書・始末書作成を求める等の会社の対応を非難等するものである。

会社は、Y8助役が「寝ているのか、23分から1分の否認」と発言した事実はないこと、同助役が居眠りをデッチあげた事実はなく、顛末書・始末書の作成を強要した事実もないこと、同助役が「寝ていた!!」と因縁をつけた事実はないこと、管理者4名で顛末書・始末書を書くよう恫喝した事実はないこと、同助役がX3に始末書を書くよう恫喝したかのような記載及び同助役をテロリストと同じ

と決めつける記載は、事実を反し、個人を誹謗し、職場の規律を乱すものである、と主張する。

しかし、同助役がX3分会長に勤務時間中に居眠りをしていたのではないかと尋ねたこと、同人に顛末書・始末書の作成を求めた事実は会社自身が認めるところであるから(会社・再審査最終陳述書42頁)、X3分会長が居眠りしていたことを否認している状況の下で、X3分会長が寝ていたとして顛末書・始末書の作成を求めた会社の対応を分会が不当なものとして非難することはいわば自然なことといえる。確かに、同掲示物には、「暴力的に恫喝。テロリストと同じ」等行き過ぎた表現が認められるが、Y8助役の言動、このことに関する会社の対応の外、同掲示物には顛末書・始末書作成の業務命令に従わなければならないのかどうかの分会の質問に対する労働基準監督署の見解を示した記事も掲載されており、同掲示物を全体としてみると、上記Y8助役の言動及び顛末書・始末書作成を求める等の会社の対応について分会の認識を記載するとともに、当該会社の対応を非難し職制の管理のあり方に抗議したものであるといえる。

以上のことに、上記アの(イ)の分会掲示板の設置場所の状況をも併せ考えれば、同掲示物の記載は、事実を反し、個人を誹謗しあるいは職場規律を乱すものとまではいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(カ) 同月8日の掲示物(同⑥)撤去について

前記第2の4の(7)認定のとおり、⑥の掲示物(同(7)のイ認定の添付した新聞記事を含む。)は、関西地本作成の「法対ニュースNo.105」であるが、その内容は、大阪第一車両所分会のX7副分会長が落とし関西支社大阪第一車両所で拾得されたノート(以下「拾得ノート」)を会社管理者が無断でコピーしたこと等について、同副分会長、組合らが会社、会社社長らに対し損害賠償訴訟を提起し

たことを報じたものである。

会社は、拾得ノートには意図的に検査を遅らせている可能性のある記載及び検査の遅れに組合が関与している可能性がある記載が含まれていたことから、企業秩序維持の必要性に基づき同ノートをコピーしたもので、プライバシー権や人格権の侵害には該当しないこと、同ノートを広範囲に開示していないこと、事情聴取は企業秩序維持の観点から行われ、組合脱退懇諭等を行っていないこと、同ノートのコピー行為及び事情聴取は報復的な攻撃や組織破壊攻撃ではないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、前記第2の2の(3)のウ認定のとおり、会社管理者は、同ノートの写しを取ったり、その記載された内容に基づき組合員に対して事情聴取を行っていたのであるから、たとえ会社管理者が拾得したノートを持ち主を特定するためにこれを読んだものであるとしても、会社管理者が同ノートのコピーをとりこれを関西支社に送るとともに、会社は同ノートの記載の内容から企業秩序の観点に基づき組合員の事情聴取に及んだものであるから、関西地本や拾得ノートの所持者であるX7副分会長からすれば、当該会社の対応について、同ノートが広く開示されたと認識したことや、プライバシー権や人格権を侵害するものであると認識したことには理由があるといえる。また、関西地本がこれを「組合破壊攻撃」として捉えたことも、会社は同ノートの記載に関して組合員らに事情聴取を行ったのであるから、そのように表現したことに理由がないとはいえない（大阪地方裁判所は、会社管理者が同ノートの「プライバシーに関する記載部分までを含めてすべてのページについて写しを作成し、関西支社に届けること」はプライバシーを侵害するものであるとして、同ノート所有者に対し会社管理者及び会社の賠償責任を認めている。）。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(キ) 同月9日の掲示物（同⑦）撤去について

前記第2の4の(8)認定のとおり、⑦の掲示物は、分会作成の掲示物であるが、その内容は、東海ユニオンの情宣（組合員が隣接線の東海ユニオンに所属する車掌の行動を撮影したことに関する東海ユニオンの批判）について反論を行うとともに、その中で自列車の列車監視を怠った車掌を車掌不適格として他職に配転した会社を非難するものである。

会社は、組合員である車掌が停車中に自列車のそばを離れて、隣接線に停車中の列車の車掌に業務に無関係なことを話しかけたため、列車監視を怠るものとして再教育、フォロー試験を実施したが、最終的にはフォロー試験を受験拒否するなどしたため、車掌として乗務させることはできないと判断し、他職へ配転したものであること、同車掌の行為は業務指示違反であり、隣接線の列車の安全確認は不要であること、同配転は業務上の必要性に基づくものであり、「暴挙」などではなく、組合員を狙い撃ちにしたものなどでもないこと、大阪第二運輸所において自列車の列車監視を怠り隣の番線に行っているとの事象を確認したことなどないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、たとえ会社において、隣接線の列車の安全確認が業務上の指示として行われていないとしても、同第2の4の(11)認定の⑩の掲示物の内容からすると、自列車を離れて隣接線の車掌のところへ赴くことが日常行われていたことが窺われるから、こうした認識の下に、分会が自列車を離れた車掌を車掌不適格としたことを非難することに理由がないとまではいえない。しかも、上記組合員の他

職への配転については、訴訟で争われ、東京地方裁判所は、上記会社の主張を認めるとともに、同配転命令は有効であるとしたが、車掌職を追われた組合員の他職への配転の有効性の有無等については、労使間の利害対立事項として両者で認識の違いが生じる場合が多く、こうした事情は組合員のみならずその他の読者も認識したうえで同掲示物の内容を理解するものといえる。同配転を会社の「暴挙」等とする同掲示物の記載はやや行き過ぎの感はあるが、これは分会が他職への配転という重大な労働条件の変更に対して、その立場からその認識・心情を率直に表現したものともいえ、これをもって、会社の信用を傷つけるものであるとまではいえない。

なお、同掲示物には、東海ユニオンの組合役員を揶揄した「ユニオン養殖ダラ幹」とする表現が複数見受けられるが、会社はこれを同掲示物の撤去要件としていないので判断の限りではない。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

#### (ク) 同月11日の掲示物（同⑧）撤去について

前記第2の4の(9)認定のとおり、⑧の掲示物は、組合作成の「かんじんNo.119」であるが、その内容は、上記(キ)と同様、組合員が隣接線の車掌の行動を撮影したことに関する東海ユニオンの批判を非難するとともに、会社が自列車の列車監視を怠ったとして車掌を車掌不適合として他職に配転したこと、及び会社の組合への対応を非難するものである。

会社は、(a)車掌が自分が乗務する列車のそばを離れて隣接線へ行く行為は日常的に行われていないこと、(b)組合員である車掌が隣接線へ行ったのは雑談目的としか考えられないこと、(c)車掌がお互いに隣接線の列車を監視している事実はないこと、(d)会社が組合の抗議に対して居直っている事実はないことから、同掲示物の

記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

(a)ないし(c)に関しては、上記(キ)で判断したとおりであり、また、同(d)については、労使関係上対立した状況の下における会社管理者の態度を組合の立場から表現したものであって、そのような状況下で「居直(っている)」かどうかは、労使の認識・評価の相違に過ぎないものであり、この程度の表現をもって行き過ぎがあるとはいえない。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものであるとまではいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

#### (ケ) 同月15日の掲示物(同⑨)撤去について

前記第2の4の(10)認定のとおり、⑨の掲示物は、関西地本作成の「東海労関西第315」であるが、その内容は、⑥の掲示物同様、拾得ノートของบริษัท管理者らの扱いに関して、組合らが会社、会社社長らに対し損害賠償訴訟を提起したことを報じるものである。

会社は、拾得ノートをコピーしたのは企業秩序維持の必要から行ったものであること、同ノートを拾得したのはY5総務科長ではなく、広範囲に開示した事実もないこと、同ノートのコピー及び事情聴取は企業秩序の必要から実施したもので報復的な攻撃ではないこと、同事情聴取において組合を誹謗中傷したり組合員に脱退を迫る発言をした事実はないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

同掲示物に関しての上記会社の主張は、上記(カ)とほぼ同様であり、同様の主張については同(カ)で判断したとおりであり、また、拾得ノートを拾得した者がY5総務科長でなかったとしても、掲示物の大意に変わりはなく、当該記載をもって同判断を左右するもの

とはいえない。したがって、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(コ) 同月16日の掲示物（同⑩）撤去について

前記第2の4の(11)認定のとおり、⑩の掲示物は、関西地本作成の「東海労関西第316」であるが、その内容は、上記(キ)及び(ク)と同様、東海ユニオンを非難するとともに、会社が自列車の列車監視を怠ったとして車掌を車掌不適格として他職に配転したこと、及び会社の組合への対応を非難するものである。

会社は、あたかもすべての車掌が自列車のそばを離れて隣接線へ行くような記載は事実反すること、組合員である車掌が隣接線へ行ったのは雑談目的であったこと、同車掌は始末書の提出を拒否しており反省文を強要したことはないこと、同車掌の配転は業務上の必要性に基づくものであり、組合員を狙い撃ちにした車掌職剥奪や強制配転はないことから、同掲示物の記載は、事実反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

同掲示物に関しての上記会社の主張は、上記(キ)とほぼ同様であるが、これについては同(キ)で判断したとおりであり、また、始末書の提出を拒否していることが直ちに反省文を強要したことがないことにはならず、会社も反省文を求めたことは否定しないのであるから、組合員が会社の対応を強要と認識し関西地本がそのように記載したとしても、これをもって同判断を左右するものとはいえない。したがって、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(カ)・ 同月17日の掲示物（同⑪－a）撤去について

前記第2の4の(12)認定のとおり、⑪－aの掲示物は、分会作成の「交差点No.35」であるが、その内容は、上記(キ)、(ク)及び(コ)と同様、東海ユニオンを非難するもの、会社が自列車の列車監視を怠ったとして同車掌を他職に配転したことを非難

するもののほか、上記(オ)で分会が報じたX3分会長が居眠りをしたとして3点セットを書くことを強要したこと及びこれに関する会社の対応を非難するものである。

会社は、組合員である車掌（X29）が隣接線の車掌のところへ行ったのは列車監視を目的とするものではないこと、自列車のそばを離れて隣接線へ行くような同車掌の行為が日常的に行われていたり、他の車掌がこのようなことを行っている事実はないこと、管理者が大声を出し同車掌に「3点セット」（状況報告書、顛末書、始末書のことと思われる。）を書くよう強要した事実はなく、また、ホーム検査担当のX3分会長に作成を求めたのは顛末書、始末書であること、「会社の一方的労務政策」とあるが、会社において社会的常識から大きく逸脱している職場など存在しないこと、会社には防犯目的で設置されているカメラはあるが監視カメラはないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

このうち、上記(オ)、(キ)、(ク)及び(コ)と同様の会社の主張については、それぞれ(オ)、(キ)、(ク)及び(コ)で判断したとおりであり、また、その他会社が問題とする「会社の一方的労務政策」、「異常な職場環境」及び「監視カメラ」との記載は、会社と組合らとの対立がある中で、分会がその立場からの認識を表現したもので、行き過ぎとまではいえない。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

- ・ 同日の掲示物（同⑪－b）撤去について

前記第2の4の(12)認定のとおり、⑪－bの掲示物は、分会



作成の「交差点N o. 36」であるが、その内容は、同第2の3の(3)のエ認定の12-82事件において、大阪府労委でY2前所長及びY3副所長が証言したことに関するものである。

会社は、会社側の傍聴者が眠たそうに座っていただけとの事実はないこと、「とぼけた連中」とは個人を誹謗するものであること、大阪第二運輸所のカメラは防犯を目的とするものであること、Y2前所長のY6助役の行動についての証言に関する記載は事実に反するものであること、Y3副所長が組合員に対して不当で差別的な乗務停止をしたり、助役が恫喝したり暴言を發したことはないこと、同掲示物上で乗務停止とされていることは、X3分会長が自分には全く関係のない予備の勤務指定表を見ていたため事情聴取を行おうとしたが、反抗的な態度を示したため乗務に間に合わない可能性があると考え、同人の勤務を待機に変更し注意指導を行ったものであること、X11執行委員の遺失物取扱い誤りについて、6名の管理者で注意指導を行ったことはあるが恫喝したことはないこと、事情聴取、注意指導に関する勤務の取扱いが管理者の気まぐれなどによって行われているものではないこと、Y3副所長の証言に関する記載には誤りがあり、また、社員管理として当然と開き直っていたことはないこと、会社が不当労働行為を行っている事実はないこと、Y2前所長及びY3副所長がウソの証言をしたことはないことから、同掲示物の記載は、事実に反し、個人を誹謗し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、会社と組合らとの間で争われている事件に関する労働委員会や裁判所における証言については、当該事件を巡る相対立した利害関係の下で、労使それぞれの受け取り方が相違することは一般的にみられるものであること、また、同掲示物は、12-82事件の審問について、組合員に直ちに審問の状況を

伝えるとともに、組合員に同事件に対する理解や今後の支援を  
求めることを目的としたものであると考えられ、審問の状況等  
の報道は即応性が求められるものであることからすると、その  
記載において、客観的な事実に対する表現を超えた誇張や強調  
が行われたり、また、ある程度正確さを欠くものとなるのもや  
むを得ないといえる。確かに、会社の問題とするY2前所長及  
びY3副所長の証言、X3分会長に対する乗務停止及びX11執行  
委員に対する管理者の言動に関する記載は正確さを欠き、組合  
らの主張に有利なように記載するものともいえるが、上記のよ  
うな組合掲示物の性格からすると、これをもって、事実を反す  
るものとはいえないし、上記のような事情は、組合員のみなら  
ずその他の読者もこれを認識したうえで同掲示物の内容を理解  
するものといえるから、会社の信用を傷つけるものともいえな  
い。

なお、同掲示物中の「とぼけた連中」、「嘘つきは泥棒の始  
まり」、「管理者の気まぐれ」との記載は管理者を揶揄するも  
のであり、また、「恫喝」との記載は穏当を欠き不適切な表現  
であるといわざるを得ないが、その他会社が問題とする表現は、  
「監視カメラ」の記載のように分会が認識したところを表現し  
たものであったり、組合らが問題とする会社の行為を分会の立  
場から「不当」、「差別的」、「不当労働行為」と表現するもの  
である。掲示物撤去要件の有無については、細部の表現にとら  
われることなく、掲示物全体をみてこれに当たるかどうかを判  
断すべきものであるが、上記のとおり、同掲示物が12-82  
事件における審問の状況を報じることを目的としたものである  
ことは明らかであり、上記穏当を欠く表現も係争中の事件を報  
じる中でのもので、こうした状況下においては特に非難すべき  
ものではないし、この程度の記載をもって上記判断を左右する

ものとはいえない。

以上のことに、上記アの(イ)の分会掲示板の設置場所の状況をも併せ考えれば、同掲示物の記載は、事実を反し、個人を誹謗し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(シ) 同月18日の掲示物（同⑫）撤去について

前記第2の4の(13)認定のとおり、⑫の掲示物は、関西地本作成の「法対ニュースNo.105」であるが、その内容は、組合に対する組合事務所貸与を巡る裁判の口頭弁論の様子を報じるものである。

会社は、同掲示物で記載された裁判期日では、会社は組合の主張を踏まえて主張する予定と返答していること、会社が関西地区で組合に便宜供与を行っていないのは便宜供与する場所がないからであることから、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、上記(サ)の⑪-bの掲示物について判断したとおり、会社と組合らとの間で争われている事件に関する判定機関における証言の記載については、客観的な事実に対する表現を超えた誇張や強調が行われたり、また、ある程度正確さを欠くものとなったりすることを非難することはできないものといえる。また、組合事務所の不貸与を「不法行為」と表現しているのは、組合の立場からみて、組合の主張としてそのように記載したものであることは明らかである。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ス) 同月19日の掲示物（同⑬）撤去について

前記第2の4の(14)認定のとおり、⑬の掲示物は、組合作成の「J

R東海労ニュースN o. 499」であるが、その内容は、会社による乗務員の知識・技能の確認が公正・公平に行われていないとして、その対応を非難するものである。

会社は、国土交通省令に基づく知識・技能の確認の可否の判断及び不合格の場合の取扱いは全職場で統一されていること、知識・技能の確認は公正・公平な判断に基づき行われていることから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、たとえ会社による乗務員の知識・技能の確認が公正・公平に行われていたとしても、同掲示物をその全体からみると、同掲示物は、組合が、組合員に対する知識・技能の確認の取扱いの状況等から同確認が公正・公平に行われていないものと認識し、当該認識に基づき会社による乗務員の知識・技能の確認の取扱いに抗議するとともに、組合活動としてこの改善に取り組むこと報じることを目的としたものであるとみることができる。したがって、同掲示物の記載から、読者をして客観的な事実として会社の同確認が公正・公平に行われていないと認識されるおそれは乏しいといえる。

このように、同掲示物は、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(セ) 同月29日の掲示物（同⑭）撤去について

前記第2の4の(15)認定のとおり、⑭の掲示物は、分会作成の「交差点N o. 37」であるが、その内容は、⑦の掲示物の内容をほぼそのまま当該組合機関誌としたものであり（ただし、「ユニオン養殖ダラ幹」の記載は「ユニオン役員」と変更されている。）、同掲示物に対する会社の主張も同⑦の掲示物に対するものと同様である。

したがって、上記(キ)で判断したとおり、同掲示物の記載は撤去

要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(7) 同年8月12日の掲示物（同⑮）撤去について

前記第2の4の(16)認定のとおり、⑮の掲示物は、組合作成の「JR東海労ニュースNo.506」であるが、その内容は、会社がX28元分会長を東京駅に配転したこと及びその理由について会社を非難するものである。

会社は、同元分会長が乗務していた列車の車掌がバカヤローと発言した事実はあるが、その後の事情聴取において、発言者が特定できなかったことから、その発言は不問としたこと、同元分会長の配転は「バカヤロー」との発言を理由としたものではなく、業務上の必要性に基づくものであること、同配転に際して会社が何かをデッチあげたことはないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

上記組合員の東京駅への配転については、訴訟で争われたが、東京地方裁判所及び東京高等裁判所は、同配転命令は有効であるとした。また、東京地方裁判所判決では、「同配転命令はX28元分会長の「ばかやろう」との発言したことを問題としたものとはいえない」旨判断している。

しかし、たとえ会社が「バカヤロー」との発言を理由として当該配転を行ったものではなく、同掲示物の記載の中に客観的な事実と反するところがあったとしても、同掲示物は、組合の立場から同配転を行った会社を非難することを目的としたものであると認められ、このような配転の理由、その前提となる事実、配転の有効性の有無等については労使間の利害対立事項として認識の違いが生じる場合が多く、こうした事情は組合員のみならずその他の読者もこれを認識したうえで同掲示物の内容を理解するものといえる。また、「デッチあげ」との表現は、組合が確たる根拠もなく記載したもの

と思われることからすると、当該表現は穏当を欠き不適切なものであるといえるが、これはX28元分会長が乗務から外された上、駅への配転という重大な労働条件の変更を受けたことに対して、組合ないし組合員の立場からその認識・心情を率直に表現したものともいえ、同記載をもって会社の信用を傷つけるものであるとまではいえない。

そして、同掲示物を全体としてみると、同掲示物の記載は、同配転を行った会社を非難することを目的としたものであるといえ、事実を反し、会社の信用を傷つけるものとまではいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(タ) 同月19日の掲示物（同⑩）撤去について

前記第2の4の(17)認定のとおり、⑩の掲示物は、JR総連作成の掲示物であるが、その内容は、「こんなにあるJR東海会社の不法行為」と題して、会社と組合らとの争訟の一覧表が記されているほか、拾得ノートについての会社の対応を非難するもの等である。

会社は、同掲示物の記載はあたかも会社が不法行為や不当労働行為を行っているかのような記載であるが、同掲示物の掲載された時点で会社が不法行為や不当労働行為を行ったとして最終的に確定した第三者機関の判断はないこと、拾得ノートのコピーは企業秩序維持の観点から行ったこと、同ノートの内容を広範囲に公表したことはないこと、組合を誹謗中傷したり、組合員に脱退を迫る言動を行ったことはないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

会社と組合らとの対立した関係から多くの争訟が提起されたが、同掲示物は、当該争訟の状況を報じることによって、会社の対応を非難するとともに、組合員らの理解及び支援を求めることを目的としたものと認められる。会社は、「こんなにあるJR東海会社の不

法行為」との記載を問題とするが、組合らはそれら争訟に係る事件を不法行為ないし不当労働行為であると認識して提起したことからこのような表現になったものとみられる。確かに、同掲示物の掲示時点で不法行為ないし不当労働行為との判断が確定したものはなかったが（掲示時点で、同掲示物に掲げられた係争事件の中で不当労働行為と認定されたものはある。）、同掲示物には争訟の経緯及び結果も示されており、これらすべての争訟が確定的に不法行為ないし不当労働行為と判断されたとする記載とはなっておらず、同掲示物の読者にあってもそこに掲げられたすべての争訟に係る事件が会社による不法行為ないし不当労働行為であると認識するおそれはないものである。同記載は会社の信用を傷つけるものとはいえない。

また、拾得ノートに関する記載については、上記(カ)のとおり判断できる。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

#### (チ) 同年9月18日の掲示物（同⑰）撤去について

前記第2の4の(18)認定のとおり、⑰の掲示物は、分会作成の掲示物であるが、その内容は、X3分会長に対する本件訓告に対し会社を非難するものである。

会社は、X3分会長に対する本件訓告は同人が本件カメラの撮影角度を変え、その防犯効果を失わせたことによるものであり、そもそも訓告は懲戒処分でないから、本件訓告は不当処分や報復などではないこと、本件カメラは防犯を目的とするものであること、会社が不当労働行為を行っている事実はないこと、本件訓告に関し会社が事実をデッチあげたことはないこと、X3分会長が本件カメラの撮影角度を変えたことを特定した事実関係についてY3副所長が証言をしていること、その際に事実をデッチあげたことなどないこと

から、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、後記5判断のとおり、本件訓告には理由がなく、また、会社における訓告は一時金の減額を伴うものであるから、「処分」との受け止めが全く事実を反するものとはいえず、また、当時、同第2の3の(3)のエ認定のとおり、12-82事件が争われていたのであるから、本件カメラについても、その設置位置から組合らが「監視カメラ」と受け止めたことに理由がないとはいえない。さらに、「事実のデッチ上げ」、「訓告処分」攻撃の蛮行」との記載については、同5判断のとおり、X3分会長が本件カメラの撮影角度を変えたことが認められ、このことを否認する同人の態度にも問題はあるものの、これを業務上支障があるとして訓告とした会社の対応は相当とはいえないのであるから、同表現は適切さを欠くとはいえ、これは分会長に対する不利益取扱いが争われている状況下において、分会が会社を批判する立場からその認識・心情を率直に表現したものともいえる。こうした事情は組合員のみならずその他の読者もこれを認識したうえで同掲示物の内容を理解するものといえる。

以上のことに、上記アの(イ)の分会掲示板の設置場所の状況をも併せ考えれば、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものとまではいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ツ)・ 同月20日の掲示物（同⑱-a）撤去について

前記第2の4の(19)のア認定のとおり、⑱-aの掲示物は、関西地本作成の掲示物であるが、その内容は、新幹線ブレーキディスク取付ボルト折損に関する会社の対応を事故隠しであると非難するとともに、関西地本の安全確立に向けた取組に支援を呼びかけるものである。



会社は、ブレーキディスク取付ボルトの折損についてはマスコミに発表しており、打痕キズの原因については調査をしたが原因を特定できなかったためマスコミに発表しなかったもので隠蔽した事実はないこと、原因を特定できなかったことを組合に対して説明していること、ブレーキディスク取付ボルトの折損についてその都度対策を実施してきたことから、同掲示物の記載は、事実と反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

会社は、旅客鉄道事業を中心的な業務としており、その事業の性格上安全な運行が最も重要なものとして乗客、乗務員ら社内外から強く求められているといえる。そこで、安全対策・安全運行に関する情報については、一般からの関心も高いものとなり、その内容如何によっては直ちに会社の信用問題となる。したがって、安全対策・安全運行の不備を疑わせるような記載を含む掲示物にあつては、その内容が真実又は真実と信じるにつき相当な理由をもって作成されたものでなければならず、それ以外の掲示物を掲示することは、上記アの(イ)の分会掲示板の設置場所における状況等を考慮しても、会社の信用を傷つけるものとして、撤去要件に直ちに該当するものと解される。

同掲示物は、見出しを「ボルト折損!!人命に関わる重大事故が発生してからでは手遅れだ!!」とするものであり、小見出しとして、「JR東海の新幹線ブレーキディスク取付ボルト欠損「事故隠し」を告発する」、「折損ボルト、危うく窓ガラスを打ち破って乗客に怪我」、「事故隠し!!折損ネジ部での打痕キズを必死に隠蔽するJR東海」、「JR東海の安全無視、事故隠蔽を許さず、安全確立に向け闘います!」と記されており、同掲示物の読者が一見すると、会社の安全対策に不備があるかのような体裁となっている。関西地本が「隠蔽」、「事故隠し」と

しているのは、打痕キズの発生事実を原因が明らかとならなかったとして公表しない会社の態度を指してのものであるとも推測されるが、上記小見出しにおいて「隠蔽」、「事故隠し」と繰り返し記載することは、会社には相当な根拠なく非難されたものと受け止められるばかりか、掲示物の読者には会社が事故等の「隠蔽」、「事故隠し」を行っているという印象を与えることとなるものである。会社に、これらの字義どおりの故意に行われる「隠蔽」、「事故隠し」があったとする事実ないし事実の存在を疑わせるような事情は窺われないから、同掲示物の記載は、会社の信用を傷つけるものとして、撤去要件に当たるといふべきであり、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当しない。

・ 同日の掲示物（同⑱－b）撤去について

前記第2の4の(19)のイ認定のとおり、⑱－bの掲示物は、関西地本作成の「東海労関西第324」であるが、その内容は、定められた検査をしていない新幹線が走行しているとして、再使用しているブレーキディスクの磁粉探傷検査を行わずに走行している新幹線の即時運行停止を関西支社に申し入れたことを報じたものである。

会社は、会社作業マニュアルには、車輪、ブレーキディスクの交換を要しかつブレーキディスク及びブレーキディスク取付ボルトを再利用する場合は、それらについて磁粉探傷を行い傷がないことを確認することが定められているが、車輪、ブレーキディスクの交換が不要な場合は磁粉探傷を行う必要はないことは明らかであるから、同掲示物の記載は、事実と反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

上記⑱－aの掲示物において判断したとおり、会社において、安全対策・安全運行の不備を疑わせるような記載を含む掲示物

にあつては、その内容が真実又は真実と信じるにつき相当の理由をもって作成されたものでなければならず、それ以外の掲示物を掲示することは、上記アの(イ)の分会掲示板の設置場所の状況等を考慮しても、会社の信用を傷つけるものとして、撤去要件に直ちに該当するものといえる。

同掲示物は、その文面を子細にみれば、関西地本は、車輪、ブレーキディスクの交換が不要な新幹線に磁粉探傷検査をしていないことを問題としているのではなく、「再使用しているディスクの磁粉探傷検査を行わずに走行」している新幹線を「定められた検査をしていない新幹線」として、当該新幹線の即時運行停止を求めているともみられないでもないが、その見出しで「ブレーキディスク板の検査を省略！」と大きく記載しており、掲示物の読者には会社が定めたブレーキディスク板の検査を一切省略しているような印象を与えるものである。会社が、ブレーキディスク板の検査について、定められた内容に反して、これを行っていないとする事実ないし事実の存在を疑わせるような事情は窺われないから、同掲示物の記載は、会社の信用を傷つけるものとして、撤去要件に当たるといふべきであり、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当しない。

(テ) 同年10月18日の掲示物（同⑱）撤去について

前記第2の4の(20)認定のとおり、⑱の掲示物は、関西地本作成の「東海労関西第328」であるが、その内容は、関西地本が東海ユニオンの組合員に送付した手紙に関する同組合の対応ないし同組合の行為を批判するものである。

会社は、同掲示物の中の東海ユニオンのレクリエーションやサークルで管理者が査定を行っている旨の記載は、会社の現場機関の管理者には人事権はなく、現場機関の管理者が組合員として組合活動をするにはあつても、それ以上の活動をするにはないから、同

掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱すものである、と主張する。

しかし、たとえ会社の規定上、組合員である会社の管理者には査定権限が与えられていないものであったとしても、通常管理者は一般社員を何らかの形で管理し、部下の勤務状況等を把握することが求められているといえるのであるから、この面を捉えて、「査定」と表現してもあながち誤りであるとはいえない。また、東海ユニオンの行事において会社の管理者により上記行為が行われている旨の記載については、組合らがこれを裏付ける的確な証拠を提出していないから、組合の推測に基づく記載であるとみられ、適切さを欠き不用意なものと言わざるを得ないが、同掲示物は、全体としてみると、東海ユニオンと組合らが対峙する状況の下で、関西地本の連帯の呼びかけに応えない東海ユニオンの姿勢を強く非難し同地本の活動の正当性を主張することを目的としたものであり、同記載を同掲示物の読者がそのまま客観的事実として受け取るとは考え難い。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の職場規律を乱すものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ト) 同年11月8日の掲示物（同⑳）撤去について

前記第2の4の(21)認定のとおり、⑳の掲示物は、関西地本作成の「東海労関西第331」であるが、その内容は、過不足金に関する管理者の呼出しが勤務時間終了後に行われる場合に、これを会社が勤務扱いにしないことを批判するとともに、勤務扱いとされなかった社員の苦情に対し会社が苦情処理会議を開催しなかったこと等を非難するものである。

会社は、同掲示物で「事情聴取」としていることは、過不足金発生チェックシートに記入させていることについて、その記入に際し当該車掌が原因を思い出せない時に管理者が記憶喚起の支援を行っ

ていることを指していると思われるが、これは任意の支援であり業務として命じているわけでないので超過勤務として扱っていないこと、あらかじめ指定した勤務を超えて業務を命じた場合は超過勤務として扱っており、その取扱いが異なることはないこと、地方苦情処理会議を開催しなかったのは、過不足金発生チェックシート記入に当たっての支援は任意のもので、業務として命じていないため労働時間として取り扱わないことは当然で、当該申告内容が就業規則、協約の適用・解釈に該当しないことは明らかであり、このことは同会議の事前審理でも説明していることから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、会社は関西地本のいう「事情聴取」を業務として命じていないとはいうものの、勤務時間外の会社管理者による過不足金発生チェックシート記入に際しての「支援」は、勤務に関する行為を管理者立会いの下で行うものであり、後日にではあるが、労働基準監督署は会社に対し、労働時間の管理を厳密に行うよう注意しているのであるから、関西地本が勤務扱いとしない会社の対応を批判することには理由がある。また、会社は金額、原因等によっては、必要に応じて業務指示で事情聴取を行うときがあるとしているのであるから（会社・再審査最終陳述書101頁）、同様に過不足金が生じた場合でも、あるものは勤務扱いとされ、あるものは勤務扱いとされない場合が生じていることが推測され、こうした状況を考えれば、人によって取扱いが異なる旨の記載も事実を反するものとまでいうことはできない。また、地方苦情処理会議の事前審理で、このような扱いを会社が説明していたとしても、まさにこのことは就業規則、協約で定める労働時間の解釈・適用の問題であるから、同会議を開催しないことについての会社の主張には理由がなく、このことを批判する記載を問題とすることもできない。

したがって、同掲示物の記載は、事実に反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ナ)・ 同月13日の掲示物（同㊸－a）撤去について

前記第2の4の(22)認定のとおり、㊸－aの掲示物は、組合作成の「JR東海労ニュースNo.522」であるが、その内容は、東京第二運輸所分会のX4書記長に対し、新横浜事業管理所への配転の事前通知を行ったこと及び同人の再教育時の会社の対応を非難するものである。

会社は、X4書記長の配転は、同人が運転士としても車掌としても必要な知識・技能を有していることを確認できないことから、乗務員不適合と判断したためであること、シミュレーター装置を使用した練習は管理者とともに行うものであり、管理者が練習に従事でき、当該装置に使用予定がない場合にはX4書記長に許可しており、理由もないのに拒否したことはないこと、シミュレーターによる試験で30名もの見学者がいたことはないこと、新横浜事業管理所長は掲示物に記載されているような発言をしたことはないこと、知識・技能試験は口実作りのものではないこと、異常な職場管理体制の職場などないことから、同掲示物の記載は、事実に反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

会社は、これら主張を裏付ける証拠を提出するほか、上記X4書記長の新横浜事業所への配転については訴訟で争われたが、東京地方裁判所及び東京高等裁判所は、同配転命令は有効であるとし、同判決は平成17年4月26日が経過したことにより確定している。一方、組合らは同掲示物の記載の根拠を裏付ける的確な証拠を提出していない。

しかし、同掲示物は、全体としてみれば、組合の立場から、運転士であった役員である組合員に対して他職種への配転を行った会社を非難することを目的としたものであると認められ、たとえ同掲示物の記載の中に客観的な事実と反する箇所があったとしても、配転の理由、その前提となる事実、配転の有効性の有無等については労使間の利害対立事項として両者に認識の違いが生じる場合が多く、こうした事情は組合員のみならずその他の読者もこれを認識したうえで同掲示物の内容を理解するものといえる。

したがって、同掲示物の記載は、事実と反し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

・ 同日の掲示物（同㉑－b）撤去について

前記第2の4の(22)認定のとおり、㉑－bの掲示物は、組合作成の「JR東海労ニュースNo.523」であるが、その内容は、㉑－aとほぼ同じ内容のものである。

会社は、会社が試験を合格させない環境を作ったことはないこと、当該配転は業務上の必要性に基づくものであること、X4書記長に対して日勤勤務に指定をして再教育したことは安全安定輸送の確保のためで不当ではないことから、同掲示物の記載は、事実と反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

同主張は同㉑－aの掲示物に対するものと同様であるが、上記㉑－aの掲示物について判断したとおり、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(二) 同月22日の掲示物（同㉒）撤去について

前記第2の4の(23)認定のとおり、㉒の掲示物は、分会作成の掲

示物であるが、11.14郵便物が届いたことを報じる文書並びに11.14郵便物の本文及びその封筒からなるものである。

会社は、会社におけるいかなる職場においても、管理者が社員を脅かすようなことをすることはないから、同揭示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱すものである、と主張する。

しかし、前記第2の2((3)のエを除く。)認定の会社と組合との間の労使関係からすると、上記会社が主張するような事象があり得ないとまでは断定できないから、会社が問題とする11.14郵便物の中の記載が全く根拠がないとまではいえない。また、会社の問題とする当該記載は、東海ユニオンと対峙する分会に送付されてきた手紙の中にある一部であり、この文面からみれば、これは自ら所属する労働組合の方針や活動に批判的な者がその立場から記したものであることが一応推測できるのであるから、同揭示物の読者をして同記載を直ちに客観的な事実に基づくものとして受け取らせるおそれは低いものといえる。

したがって、同揭示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱すものとはいえない。結局、同揭示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同揭示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ヌ) 同年12月9日の揭示物(同㉓)撤去について

前記第2の4の(24)認定のとおり、㉓の揭示物は、分会作成の揭示物であるが、その内容は、過不足金に関する管理者の呼出しを業務扱いとしないことを非難するとともに労働時間としての取扱いを求めるもの及び労働基準監督署が大阪第二運輸所に調査に入ることを報じたものである。

会社は、過不足金発生チェックシートの記入に際しての管理者の支援は任意のものであり、業務として命じていないため、サービス労働を強要した事実はないこと、高額な過不足金の発生の場合等は、事実関係の確認のため業務命令で事情聴取を行い状況報告書等を作



成させるが、これがあらかじめ指定した勤務時間を超えた場合は超過勤務として扱っているから、管理者が掲示物の記載のような発言をするはずはないこと、同掲示物の記載は過不足金が発生した場合はすべて業務指示で事情聴取しているかのような記載であるが、その取扱いは一律ではないこと、過不足金発生時の事情聴取の取扱いについて、会社が詭弁、不誠実な対応に終始している事実はないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱すものである、と主張する。

しかし、上記(ト)で判断したとおり、会社は業務として命じていないというものの、勤務時間外の会社管理者による過不足金発生チェックシート記入の際の「支援」は、勤務に関する行為を管理者の立会いの下で行わせるものであるから、分会が勤務扱いとしない会社の対応を「サービス労働」等として批判することには理由がある。また、会社は状況報告書を書くことにより勤務時間を超えた場合は超過勤務扱いにしていたというのであるから、勤務時間内に状況報告書を書いた場合を対象として、単に「現場では「状況報告を書いた場合は超勤にする」と言っています。」とか「現場で「状況報告」を書くか書かないかによって判断としています。」と記載しても、勤務時間を超えない場合に「超勤」とされないことは当然であるから、この程度の正確さを欠く記載をもって、全体として事実を反するものとまではいえない。

会社は、同掲示物には過不足金が発生した場合はすべて業務指示で「事情聴取」しているかのような記載があるが、その取扱いは一律でないから事実を反するとも主張するが、同記載は、過不足金が発生した場合の管理者の「事情聴取」は業務の必要から行われているものであり、「事情聴取」はすべて業務指示による「労働時間として取り扱う事が当然」であるとする分会の立場を主張しているものに過ぎない。

また、同掲示物の過不足金発生時の管理者の呼出しについて、会社が「詭弁、不誠実な対応に終止（始）」しているとする記載は、当該呼出しを会社が勤務扱いとしない場合があることに抗議し、そうした会社の態度を批判したものといえる。そして、上記のとおり、管理者による過不足金発生チェックシート記入の際の「支援」は、勤務に関する行為を管理者の立会いの下で行われるものであるから、分会が勤務扱いとしない会社の対応を批判することには理由があり、このことに取り組んできた分会がその立場からこのような表現をしたとしても不当とまでいえない。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱すものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ネ) 同月16日の掲示物（同㊸）撤去について

前記第2の4の(25)認定のとおり、㊸の掲示物は、分会作成の「交差点No.7」であるが、関西地本及び分会から東海ユニオンの組合員宛てた手紙について、東海ユニオンの対応を批判するとともに、同手紙に関連して一部管理者が勤務時間中に組合活動を行っていることを報じたものである。

会社は、管理者が東海ユニオン組合員に押印を強要したことはないこと、管理者が当該掲示物に記載されたような発言をした事実はないこと、管理者が勤務時間中に組合活動を行ったことはないこと、大阪第二運輸所で暗黒の職場支配が行われていることはないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱すものである、と主張する。

しかし、上記記載についての真偽は明らかでないが、同第2の2の(3)のエ認定のとおり、分会、関西地本から東海ユニオンの組合員宛てて手紙を送付したが、これに対し、同月上旬、東海ユニオンは同組合の掲示板に「燃えるゴミ到着」、「手紙はもういらん!!!」

とする掲示物を掲載していたこと、この掲示物には約70名分の押印が添えられていたこと、同2の(3)のエ、(4)及び同4の(25)認定並びに審査の全趣旨からすると、東海ユニオンの組合員の中には管理者である者も含まれていること、東海ユニオンと会社とは協調関係にある一方、組合と会社、及び組合と東海ユニオンとは対立の関係にあること、同掲示物の掲出後ではあるが関西地本に送付された12.31郵便物及び1.15郵便物には、同掲示物の記載を裏付ける内容が記されていること等からすると、それが勤務時間中であるかどうかはともかく、同掲示物に記載されているような行為が行われた可能性を一切否定することはできないものといえる。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱すものとまではいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(イ)・ 同月17日の掲示物（同㊟－a）撤去について

前記第2の4の(26)認定のとおり、㊟－aの掲示物は、分会作成の掲示物であるが、大阪第二運輸所に労働基準監督署が調査に入ったことを報じるものである。

会社は、会社はあらかじめ指定した勤務を超えて業務を命じた場合は超過勤務として取り扱っており、サービス労働を強要している事実はないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱すものである、と主張する。

同掲示物の記載は、過不足金に関する管理者の呼出しの取扱いを巡るものであるが、このことについては上記(ト)及び(ヌ)判断のとおりであるから、分会が労働基準監督署が調査に入ったことで、「会社のサービス労働強要の実態が明らかになる!!」と記載したことは、このことに関する取組を行ってきた分会の立場からすれば理由があり、当該記載は分会の期待を含んだ表現であることが明らかであるから、事実を反するものとはいえず

ない。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱すものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

・ 同日の掲示物（同㉕－b）撤去について

前記第2の4の(26)認定のとおり、㉕－bの掲示物は、分会作成の掲示物であるが、「東海ユニオン有志一同」から組合員に手紙が送付されたことについて批判するとともに、関西地本から東海ユニオンの組合員あてに出した手紙に対する管理者の行為を非難するものである。

会社は、管理者が東海ユニオン組合員に捺印を強要したり、恫喝したことはないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱すものである、と主張する。

同掲示物における「恫喝」との記載は穏当を欠き適切な表現とはいえないが、上記会社の主張に対する判断は、上記(㉔)で判断したとおりであり、「恫喝」との記載があることをもってその結論を左右するものではないから、同掲示物の記載が撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ハ) 同月24日の掲示物（同㉖）撤去について

前記第2の4の(27)認定のとおり、㉖の掲示物は、分会作成の「交差点No. 9」であるが、その内容は、過不足金に関する管理者の呼出しを会社が業務扱いとしないことを非難するとともに労働時間としての取扱いを求めるもの等である。

会社は、会社はサービス労働を強要していないこと、車掌業務で過不足金を発生させた場合、原因等によっては業務命令として事情聴取することがあるが、あらかじめ指定した勤務時間を超えた場合

は超過勤務として扱っているから、管理者が「状況報告書を書いた場合は超勤にする」旨の発言をするはずはなくしたこともないこと、同掲示物の記載は過不足金が発生した場合はすべて業務指示で事情聴取しているかのような記載であるが、その取扱いは一律ではないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

同掲示物に関しての上記会社の主張は、上記(ヌ)とほぼ同様であるから、その判断も同(ヌ)で判断したとおりであり、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱し、また、会社の信用を傷つけるものともいえない。結局、同掲示物の記載が撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ヒ)・ 同15年1月9日の掲示物（同㉔－a）撤去について

前記第2の4の(28)認定のとおり、㉔－aの掲示物は、関西地本作成の「東海労関西第338」であるが、(a)会社では不当配転、不当処分及び3点セットの強要が行われている、(b)社員の不満を会社・東海ユニオンが恫喝により押さえ込んでいる、(c)会社において人権無視のいじめがある、(d)会社は安全を無視するような運行を行ってきている等とするものである。

会社は、不当配転、不当処分が当たり前に行われていることはないこと、3点セットの作成を強要をしてはいないこと、会社が社員の不満を恫喝によって押さえ込むようなことはないこと、会社において人権無視のいじめがあったようなことはないこと、会社が安全を無視するような運行を行っていないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、上記(a)の記載は、上記(ク)でみたとおり、会社と組合の間では多くの争訟が係属し、その中には配転、懲戒処分について争うものも含まれていたこと、上記(カ)でみたとおり、

会社は非違行為を否認するX3分会長に対し顛末書・始末書の作成を求めたことがあったこと、関西地本はこれら配転や処分、始末書等の文書の提出要求は、「不当」なもの、「強要」するものであると受け止めていたことからすると、関西地本の認識を記載したものであり、同地本の立場からすれば同地本がそのように認識したことに理由がないとはいえない。

また、上記(b)の記載は、上記(ネ)及び(ノ) (㊟- bの掲示物に関する部分) でみたとおり、組合らと東海ユニオンが激しく対峙する中で、関西地本が、会社管理者・東海ユニオン役員が社員の不満を押さえ込んでいると認識したことを記載したものであると思われ、同地本がそのように認識したことに理由がないとまではいえない(「恫喝」との記載については、上記(ノ)で㊟- bの掲示物に関して示した判断に同じ)。

さらに、上記(d)の記載も、上記(ツ)でみたとおり、組合らは会社の安全対策は未だ不十分であると考えていたことが窺えるから、これも関西地本の認識を記載したものであり、同地本の主張からは同地本がそのように認識したことに理由がないとはいえない。

なお、上記(c)の記載の名古屋車両所における「人権無視のいじめ」が具体的にどのようなことを指しているのか明らかではない。

以上のことと、同掲示物で記載された事項については、労使間の利害対立事項等が含まれるもので両者間で認識の違いが生じる場合が多く、こうした事情は組合員のみならずその他の読者もこれを認識したうえで同掲示物の内容を理解するものであるといえることからすると、同掲示物の記載をもって、事実に対し、会社の信用を傷つけるものとまではいえない。

したがって、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、

会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

- ・ 同日の掲示物（同㊸－b）撤去について

前記第2の4の(28)認定のとおり、㊸－bの掲示物は、分会作成の掲示物であるが、過不足金に関する管理者の呼出しに関し労働基準監督署が調査に入ったことについて報じたものである。

会社は、平成14年12月26日にY11所長、Y12総務科長は労働基準監督署に行っておらず、同署に行ったY3副所長は注意指導を受けた事実はないこと、過不足金の発生時に業務指示として行う事情聴取を拒否してはならないこと、会社が労働基準監督署にウソの報告をしたこと及びサービス労働の事実はないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、上記(ト)、(ヌ)、(リ)（㊸－aの掲示物に関する部分）及び(ハ)のとおり、過不足金発生時の会社管理者の呼出しの取扱いを巡っては、分会がこれをすべて勤務扱いにすることを求めて活動を行っていたが、会社は、過不足金の額や発生時の事情によっては業務命令で事情聴取を行うことはあるが、過不足金発生チェックシートの記入の際の管理者による「支援」は任意のものであり、勤務時間には当たらないという態度をとっていたことが認められる。そして、分会がこうした会社の取扱いについて、労働基準監督署に相談した結果、会社が同署から事情聴取を受けたものと思われるが、当該事情聴取は分会の知見し得ないところで行われているのであるから、その内容、会社側の対応者の氏名等について正確な情報を得ることは困難である。一方、上記過不足金に関する管理者の呼出しの取扱いについては、分会が従前から取り組んできた問題であり、分会員の関心も高いものであったと思われ、このような状況下で、同問

題について労働基準監督署から調査が入り、これに対し会社も報告書を提出していたのであるから、分会は、これら経緯やその内容をできる限り速やかに報道することが求められていたものといえる。そうすると、その内容に多少の齟齬や不正確さがあったとしてもこれをもって事実と反するものとみることは相当ではない。

また、会社は、分会が過不足金の事情聴取に応じる必要はないと報じたことは職場規律を乱すものであると主張するが、このことは会社が過不足金に関する管理者の呼出しを勤務扱いにしないという態度をとる限り、事情聴取（管理者の呼出し）には応じる必要がないことを分会が主張したものだといえるから、こうした組合員への呼びかけを職場規律を乱すものとみることはできない。

さらに、会社は、労働基準監督署にウソの報告をしたとする旨の記載を問題とするが、当該事情聴取（管理者の呼出し）の性格を巡っては会社・分会双方に対立した見解があり、分会は、過不足金発生時の管理者の立会いを任意による支援とする会社の報告をもって「ウソ」と表現したものだと思われる。同記載はその表現に適切さを欠くが、上記分会の認識を反映させたものといえ、これをもって不当とまではいえない。

「サービス労働」との記載については、上記(ヌ)で判断したとおりである。

そして、以上述べたような事情は組合員のみならずその他の読者もこれを認識したうえで同掲示物の内容を理解するものであるといえる。

したがって、同掲示物の記載は、事実と反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去



は不当労働行為に該当する。

(7) 同月14日の掲示物（同㉔）撤去について

前記第2の4の(29)認定のとおり、㉔の掲示物は、分会作成の掲示物であるが、関西地本らの連帯の呼びかけを拒否する旨の意思を示す書面の捺印に際して、東海ユニオンの組合員に対し管理者による強要があったとして、これが不当労働行為に当たるとして非難するものである。

会社は、管理者が東海ユニオン組合員に捺印を強要した事実はなく、不当労働行為が行われていることもないから、同掲示物の記載は、事実に反し、職場規律を乱すものである、と主張する。

しかし、前者の主張については、上記(ネ)及び(ノ)（同㉕－bの掲示物に関する部分）で判断したとおりであり、また、これを「不当労働行為」と記載したことは、分会が同(ネ)においてみた当該捺印の経緯についての認識を前提に、分会としての見解を示したものであり、分会がそのように受け取ったことに理由がないとはいえない。

したがって、同掲示物の記載は、事実に反し、職場規律を乱すものとまではいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ハ)・同月15日の掲示物（同㉕－a）撤去について

前記第2の4の(30)認定のとおり、㉕－aの掲示物は、組合作成の「JR東海労業務速報No.400」であるが、会社が新幹線電車の検査周期を延伸したことについて報じるものである。

会社は、検査周期の延伸を平成14年度中に実施しないことを決定したが、延伸を断念したものではないこと、会社側の窓口が掲示物に記載されているような発言をしたことはないこと、検査周期延伸の延期がブレーキディスクボルトの折損に対する組合の闘いと関係があるかのような記載は、同延期が作業方法や作業体制等の検討をするためであることから、同掲示物

の記載は事実と反するものである、と主張する。

会社は、関西地本には上記主張するところを説明したとするが（再審査・会社最終陳述書151頁）、どのような内容をどの程度説明したか明らかではない。そして、たとえ会社が延伸実施の条件を検討していると説明していたとしても、少なくとも当該延伸後の実施時期は明らかにされていなかったとみられる（審査の全趣旨）のであるから、組合がこれを「断念」と受け取ったとしても理由がないとはいえない。

また、上記(ツ)（⑱－aの掲示物に関する部分）でみたとおり、組合らは、ブレーキボルト折損について重大視し、新幹線の安全運行について取組を行ってきたのであるから、組合がこのような取組が会社の延伸決定に寄与したものと評価したことに理由がないとまではいえない。

したがって、同掲示物の記載は、事実と反ものとまではいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

・ 同日の掲示物（同⑳－b）撤去について

前記第2の4の(30)認定のとおり、⑳－bの掲示物は、分会作成の掲示物であるが、㉔及び㉕の掲示物と同様、関西地本らの連帯の呼びかけを拒否する旨の意思を示す書面に、管理者が職権を利用して東海ユニオンらの組合員に捺印を強要したとして非難するものである。

会社は、管理者が捺印を強要したことはないこと、大阪第二運輸所で強権的な職場支配を行っていることはないことから、同掲示物の記載は、事実と反し、職場規律を乱すものである、と主張する。

しかし、このことについては、上記(ネ)、(ノ)（㉕-bの掲示物に関する部分）及び(フ)で判断したとおりであり、同掲示物の

記載には「強権的な職場支配」等穏当を欠く記載もみられるが、組合と会社及び東海ユニオンが対峙する中で、関西地本らの東海ユニオンの組合員に対する連帯の呼びかけを拒否することに対し、強く抗議する意味を込めたためにこうした表現がとられたともいえるから、同記載の表現等をもって上記(ネ)及び(フ)の判断を左右するものとはいえない。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱すものとまではいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

- ・ 同日の掲示物（同㊸－c）撤去について

前記第2の4の(30)認定のとおり、㊸－cの掲示物は、分会作成の掲示物であるが、過不足金に関する管理者の呼出しについて、労働基準監督署から指摘を受けたことを報じたものである。

会社は、会社がサービス残業を強要した事実はないことから、掲示物の記載は事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものである。なお、同掲示物は表面と裏面が並べて掲出されているが、これらは一体として協約に違反するものである、と主張する。

しかし、このことについては、上記(ヌ)、(ノ)（㊸-aの掲示物に関する部分）及び(ハ)で判断したとおりであり、また、会社も、「労働基準監督署から「時間管理が曖昧であるから、問題が発生する。労働時間の管理をしっかりとるように」と指摘」されたとする同掲示物の記載部分については否定しないのであるから、分会がこれを「サービス労働の強要」とみたことに理由がないとはいえない。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱

し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ホ) 同月18日の掲示物（同③⑩）撤去について

前記第2の4の(31)認定のとおり、③⑩の掲示物は、分会作成の掲示物であるが、②④、②⑧及び②⑨－bの掲示物で報じた関西地本らの連帯の呼びかけを拒否する旨の意思を示す書面に東海ユニオンの組合員が捺印をしているが、それを強要したのは総務科長だったとして、会社及び東海ユニオンの対応を非難するものである。

会社は、Y12総務科長が捺印を強要した事実はないこと、管理者が手紙等の回収を行ったり、東海ユニオンの活動に関与した事実はないこと、東海ユニオンの上層部が会社の甘い汁を吸っていることではないこと、会社が悪いことに蓋をするようなことはないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

上記(ネ)判断のとおり、同掲示物掲出当時、一部管理者が上記東海ユニオンの組合員の捺印に関与した可能性を一切否定することはできないという事情は窺われるものの、同掲示物は、当該捺印を「強制・強要したのは総務科長だった!!」と断定して記載するもので、同掲示物に記載された「総務科長」がY12総務科長であることはこれを読む社員にとって明らかである。そうすると、同掲示物は、個人の信用に関わり、また、会社の管理者である総務科長を非難するものであり、職場規律にも影響を与えるものである。このように会社の管理者について、個人を特定して非難・攻撃する場合は、組合掲示物といえども相当の根拠をもって記載するものでなければ、個人を誹謗し、会社の職場規律を乱すものとして、撤去要件に該当するものといえるところ、組合らはこのことを根拠づける的確な証拠を提出していない。

そうすると、同掲示物の記載は、撤去要件に当たるといふべきであり、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当しない。

(マ) 同月21日の掲示物（同㉓）撤去について

前記第2の4の(32)認定のとおり、㉓の掲示物は、関西地本作成の掲示物であるが、会社の鳥飼車両基地のサービス班、サービスセンターを解消することが明らかになったことを報じたものである。

会社は、サービス班、サービスセンターは余裕人員を活用して設置されたものであり、不当労働行為の温床であり不当差別・配転により設置されていることはないことから、同掲示物の記載は、事実と反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、たとえ会社におけるサービス班、サービスセンターの設置自体には必要性があったとしても、前記第2の2の(2)のエ認定のとおり、一部のサービスセンターの運用については、大阪府労委から不当労働行為であるとの認定がされていたのであるから、関西地本がサービス班、サービスセンターを「不当労働行為の温床」、「不当差別・配転」と捉えたことに理由がないとはいえず、これら記載が撤去要件にいう「事実と反する」ものであるとはいえない。

したがって、同掲示物の記載は、事実と反し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ニ)・ 同月27日の掲示物（同㉔－a）撤去について

前記第2の4の(33)認定のとおり、㉔－aの掲示物は、関西地本作成の掲示物であるが、関西地本が、東海ユニオンの組合員による関西地本の連帯の呼びかけを拒否する旨の意思を示す捺印は、会社管理者が勤務時間中に強要したものであるとして、会社の関西支社に抗議を申し入れたことを報じたものである。

会社は、管理者が東海ユニオンの掲示物に押印を強要したことはないことから、同掲示物の記載は、事実と反し、職場規律を乱

すものである、と主張する。

しかし、このことについては、上記(ネ)、(ノ)（同㉔－bの掲示物に関する部分）、(フ)及び(ハ)（㉔－bの掲示物に関する部分）で判断したとおりである。

なお、同掲示物には、「総務科長をはじめとする複数の管理者が勤務時間中に強要した事実が明らかとなった」として、総務科長が関与したことを示す記載があるが、同記載は上記㉔及び後記㉓の掲示物とは異なり、総務科長個人を特定して書かれたものではなく、関与した管理者の一人として同科長が挙げられているものであること、上記(ネ)で判断したとおり、当該記載のような行為が行われた可能性を一切否定することはできないこと、上記アの(イ)の分会掲示板の設置場所の状況をも併せ考えれば、同掲示物の記載は、事実に反し、職場規律を乱すものとまではいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

・ 同日の掲示物（同㉔－b）撤去について

前記第2の4の(32)認定のとおり、㉔－bの掲示物は、分会作成の「交差点No.12」であるが、東京駅で発生した事故について、同事故に関する指導・注意掲示がされないことを非難するものである。

会社は、東京駅で発生した事故について事実関係を調査し、すべての指導操縦者に対して見習運転士のブレーキ操作時の指導方法について改めて徹底し、大阪第二運輸所では、当該事故について関西支社に報告しており、事故隠蔽、偽装などは行っていないこと、当該指導操縦者は嚴重注意となったこと、掲示物に記載された列車指令と当該指導操縦者とのやり取りのような事実はないこと、停止位置を修正するよう指示したのは列車指令であること、大阪第一運輸所等の掲示物で「他山の石」と

していることは事実を歪曲したものではなく当該事故の事実関係を正確に記載したものであることから、同掲示物の記載は、事実に反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、たとえ会社が当該事故について事実関係を調査し、すべての指導操縦者に対して指導方法について改めて徹底し、大阪第二運輸所が事実関係を関西支社に報告していたとしても、会社は事故等に関して、同第2の6の(6)、(8)、(9)及び(14)認定のとおり、事故等後には警告掲示を行うことがあったのであるから、指導・注意の掲示すらなされないことについて、その表現には穏当を欠くが、分会がこれを「事故隠蔽?!」、「偽装?!」と疑問符を付けて表現したとしても理由がないとまではいえない。

また、列車指令と当該指導操縦者とのやり取りの状況の記載が正確な内容のものでなかったとしても、同操縦者が列車指令に連絡せずに停車位置を修正したことは会社も認めるところであり、分会はそのことが問題であると指摘しているのであるから、このような些細な事実記載の違いをもって事実に反するとまではいえない。

同掲示物には、「所長は年末年始安全輸送期間、何が何でも事故を起したくなかったのでしょう。陰湿で卑怯な職場になったものです。」と管理者を揶揄する記載もみられるが、これをもって個人を誹謗したとまではいえない。

同掲示物を全体としてみれば、分会が安全運行のために、事故等の公表・指導等を徹底するよう会社に求めたものといえる。

したがって、同掲示物の記載は、事実に反し、個人を誹謗し、会社の信用を傷つけるものとまではいえない。結局、同掲示物

の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

- ・ 同日の掲示物（同㉔-c）撤去について

前記第2の4の(32)認定のとおり、㉔-cの掲示物は、分会作成の「交差点No.13」であるが、過不足金に関する管理者の呼出しに関し労働基準監督署から指摘を受けたこと等について報じるものである。

会社は、過不足金の発生時に業務指示として行う事情聴取を拒否してはならないこと、Y11所長が平成14年12月26日に労働基準監督署に行ったことはなく、同署から注意・指導を受けたこと及び労働基準監督署の注意・指導に「所長らは「はい、わかりました。」と回答」したことはないこと、Y11所長が社員をタダ働きさせた事実はないこと、会社が労働基準監督署にウソの報告をしたこと、サービス労働の事実もそれを隠蔽することもないこと、社員をだまして「タダ働き」させているようなことはないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、個人を誹謗し、職場規律を乱すものである、と主張する。

しかし、これら会社の主張に対しては、上記(ㄷ)（同㉔-b掲示物に関する部分）及び(ㄨ)（同㉔-c掲示物に関する部分）で判断したことに加え、会社は労働基準監督署の注意・指導を受けたことは否定せず、当該注意・指導に異議を述べたとの事情も認められないのであるから、「はい、わかりました」との回答はY11所長のものではないとしても会社管理者の誰かがその旨を述べたと推認できること、同第2の2の(3)のオ認定のとおり、後に、同署から労働時間管理を明確にすることを求められているのであり、このことを捉えて、分会の立場から「タダ働きさせた」と記載したことには理由がないとはいえない。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、個人を誹謗し、



職場規律を乱すものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(4) 同年2月16日の掲示物（同㉓）撤去について

前記第2の4の(34)認定のとおり、㉓の掲示物は、分会作成の掲示物であるが、㉓の掲示物と同様、関西地本らの連帯の呼びかけを拒否する旨の意思を示す書面に東海ユニオンの組合員に対し捺印を強制・強要した中心人物は、Y12総務科長だったとして、会社の対応を非難するものである。

会社は、Y12総務科長が東海ユニオンの掲示物の作成に際して捺印を強要したことはないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱し、個人を誹謗するものである、と主張する。

同掲示物には、「白昼堂々と不当労働行為をする Y12総務科長は、もういらん」と大きく記載するほか、捺印の強要を行った「中心人物がY12総務科長だった」とするものであり、同掲示物の記載は、㉓の掲示物と同様の性質のものであるから、上記(ホ)で判断したとおり撤去要件に当たり、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当しない。

(5) 同月17日の掲示物（同㉔）撤去について

前記第2の4の(35)認定のとおり、㉔の掲示物は、関西地本作成の「東海労関西第343」であるが、労働基準監督署が過不足金に関する管理者の呼出しについて、大阪第二運輸所に再度調査に入ったことを報じたものである。

会社は、労働基準監督署の調査に対して、管理者が口裏を合わせたり、でたらめを報告したことはないこと、過不足金発生を社員に押し付けているようなことはないこと、サービス労働を強要したことはないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、これら会社の過不足金に関する管理者の呼出しについての主張に対しては、上記(ト)、(ヌ)、(ノ) (同㊸-a 掲示物に関する部分)、(ハ)、(ヒ) (同㊸-b 掲示物に関する部分) 及び(ヘ) (同㊸-c 掲示物に関する部分) で判断したとおりであり、これに加え、(a) 同掲示物の「口裏を合わせた」との記載は、過不足金に関する管理者の呼出しを勤務扱いとはせず、管理者の任意の支援であるとして統一かつ一貫して主張する会社の対応をそのように表現して批判したものであること、(b) 同掲示物の「デタラメを報告」との記載は、分会が業務と捉える管理者の呼出しを労働基準監督署に対して任意の支援であると説明していることを指すものであること、(c) 同掲示物の過不足金発生の「責任の全てを社員に押し付けている」との記載は、管理者の呼出し時等の状況を組合員の立場から批判するためにそのように表現したものであること、(d) 同第2の2の(3)のオ認定のとおり、労働基準監督署も会社の過不足金に関する管理者の呼出しについて、後に注意・指導を行っていること、(e) これら記載は、当該呼出しを業務扱いとし勤務時間として取り扱うよう求める分会の立場から表現されたものであることは容易に理解でき、組合員のみならずその他の読者もそのように受け取れるものであることからすると、同掲示物の記載をもって、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけたものとはいえない。

したがって、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ト)・ 同月26日の掲示物 (同㊸-a) 撤去について

前記第2の4の(36)認定のとおり、㊸-aの掲示物は、関西地本作成の掲示物「東海労関西第344」であるが、労働基準監督署が過不足金に関する管理者の呼出しについて、会社に注意を行ったことを報じるものである。

会社は、会社がサービス労働をさせたり、労働基準監督署にウソをついたことはないことから、同掲示物の記載は、事実に対し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、これら会社の過不足金に関する管理者の呼出しについての主張に対しては、上記(ト)、(ヌ)、(ノ) (同㉕-a 掲示物に関する部分)、(ハ)、(ヒ) (同㉗-b 掲示物に関する部分)、(ヘ) (同㉙-c 掲示物に関する部分) 及び(メ) で判断したとおりである。

したがって、同掲示物の記載は、事実に対し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

・ 同日の掲示物 (同㉕-b) 撤去について

前記第2の4の(36)認定のとおり、㉕-bの掲示物は、関西地本作成の掲示物「東海労関西第344」の裏面で、会社の過不足金に関する管理者の呼出しについて労働基準監督署の注意が行われたことに対して、関西地本が会社の関西支社に申し入れた文書をそのまま掲載したものである。

会社は、㉕-aの掲示物と並べて掲出されていたので、一体の掲示物として、両方を撤去した、と主張する。

しかし、㉕-aの掲示物は上記のとおり、撤去要件には当たらない掲示物であり、しかも㉕-bの掲示物は㉕-aの掲示物とは独立したものであり、その内容に撤去要件に当たる記載も認められない。

したがって、同掲示物の記載が撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(ヤ) 同年3月3日の掲示物 (同㉚) 撤去について

前記第2の4の(37)認定のとおり、㉞の掲示物は、組合作成の「JR東海労ニュースNo.531」であるが、会社が東海ユニオンの申入れを受けて、賃上げ要求と夏期手当を併せて協議することになり、組合ともこの方法により協議することを会社から通知されたことを非難するものである。

会社は、東海ユニオンからの申入れを受けて、会社は新賃金と夏季手当を併せて議論するのが合理的と判断し、すべての労働組合に新賃金と夏季手当を併せて交渉することを伝えたものであるから、会社と東海ユニオンとが何か茶番をしているような同掲示物の記載は、事実に反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

同掲示物は、組合が賃上げ要求と夏期手当を併せて協議することは求めず、春闘要求では賃上げのみを求めていたことが認められる状況の下で、多数組合の意向を汲んだ会社を批判したものである。そして会社は、当該協議方法について、東海ユニオン以外の労働組合とは協議せず、東海ユニオンとの合意に基づき同協議方法によることを一方的に通知したことが窺われる。そうすると、「ユニオンと会社の茶番」とする記載は穏当を欠く表現であるとはいえ、上記事情に鑑みると、これをもって事実に反し、会社の信用を傷つけるものとまではいえない。

したがって、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(エ) 同月7日の掲示物（同㉟）撤去について

前記第2の4の(38)認定のとおり、㉟の掲示物は、分会作成の「交差点No.15」であるが、労働基準監督署が過不足金に関する管理者の呼出しについて会社に注意を行ったことに関して、会社を非難するものである。

会社は、会社が過不足金の発生した際に、サービス労働を強要したことや事情聴取や過不足金発生チェックシートの作成を強要した

ことはないこと、QC活動や提案を勤務評価の対象としたことはないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、過不足金に関する管理者の呼出し等に関する会社の主張に対しては、上記(ト)、(ヌ)、(ノ) (同㉕-a掲示物に関する部分)、(ハ)、(ヒ) (同㉗-b掲示物に関する部分)、(ヘ) (同㉙-c掲示物に関する部分)、(メ)及び(モ) (同㉛-a掲示物に関する部分)で判断したとおりである(このことに関する記載において「確信犯」、「非道徳的企業」との表現はやや行きすぎの感があるが、同問題の性格からこの程度の表現が職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。)。これに加え、同掲示物のQC活動や提案をサービス労働として行わせ勤務評価の対象としているような記載については、分会が過不足金に関する管理者の呼出しについての会社の労働時間管理に照らし、会社の業務改善等のために行われるQC活動についてもこれをサービス労働と捉え、同活動や提案について査定を行っているものと推測し、これを批判したものであるものと思われる。組合らからQC活動や提案について査定を行っていることを裏付けるに足りる的確な証拠の提出はないから、当該推測には飛躍があるが、同掲示物を全体としてみると、同掲示物は、過不足金に関する管理者の呼出しについての会社の対応を非難し、会社の業務に関わることは勤務扱いとすべきであるとする分会の主張を示したものであるといえ、このことは組合員のみならずその他の読者もそのように認識し理解できるものであるから、会社の信用を傷つけるものとはまではいえない。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(3) 同月14日の掲示物(同㉞)撤去について

前記第2の4の(39)認定のとおり、㉞の掲示物は、組合作成の「JR東海労業務速報No.405」であるが、その内容は、㉞の掲示物と同様、会社が東海ユニオンの申入れを受けて、賃上げ要求と夏期手当を併せて協議することになり、組合ともこの方法により協議することを会社から通知されたことを非難するものである。

同掲示物に対する会社の主張は同㉞の掲示物に対するものと同様である。

したがって、上記(ヤ)で判断したとおり、同掲示物の記載も撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(5) 同月19日の掲示物(同㉟)撤去について

前記第2の4の(40)認定のとおり、㉟の掲示物は、JR総連及び組合作成の掲示物であるが、組合員2名の懲戒解雇に対する組合の上告受理申立てについて最高裁判所が不受理としたことに関して報じたものである。

会社は、同掲示物は、社員2名を懲戒解雇したのは、組合の闘いの広がりへの報復攻撃であるかのようにいうが、同解雇は鳥飼車両基地に乱入し、管理者に暴言を吐き、暴行を働いたことが理由であり、会社が杜撰な台車検査計画を立てたことはないことから、同掲示物の記載は、事実と反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、社員2名の懲戒解雇が有効なものであり、「会社の杜撰な台車計画」が客観的な事実ではなかったとしても、同掲示物は、JR総連及び組合の立場から、同解雇の原因となった会社の対応及び同解雇に対する最高裁判所の決定を非難するものであることはその文面から明らかである。同掲示物の「暴力的攻撃」、「Y4の野望達成」として会社らを非難する記載は甚だ穏当を欠く表現であるが、

同掲示物は、組合員のみならずその他の読者も上記のように認識し理解できるものである。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものとまではいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

(リ) 同月 24 日の掲示物 (同④) 撤去について

前記第 2 の 4 の (41) 認定のとおり、④の掲示物は、組合作成の「JR 東海労ニュース No. 544」であるが、会社社長の発言を非難するものである。

会社は、Y4 社長が戦争が好きという発言をした事実はないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、個人を誹謗するものである、と主張する。

同掲示物は、その内容からみて、そもそも組合活動についての宣伝・報道・告知といえるか甚だ疑問がある。しかも、会社は会社社長が政府のイラク政策を支持する発言を行っていることは否定しないものの、そのことをもって同社長が「戦争大好き」とみることにならないことは明らかである。

同掲示物の記載は、全体としてみても、会社の掲示板貸与の趣旨・目的を明らかに超える掲示物であり、個人を徒に誹謗・中傷するものであって、撤去要件に当たるといふべきである。

したがって、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当しない。

(ル) 同月 31 日の掲示物 (同④-a) 撤去について

前記第 2 の 4 の (42) 認定のとおり、④-a の掲示物は、関西地本大阪第一車両所分会作成の掲示物であるが、同第 2 の 3 の (3) のウ認定の組合及び分会と同じ関西地本の傘下組合である新幹線大阪第一車両所分会が救済を申し立てた事件について、大阪府労委から一部救済命令が出されたことを報じるとともに、同分会に対する会社の対応を非難するものである。

会社は、会社及び管理者が、組合の組織と運動の破壊を目的とした攻撃を仕掛けたことはないこと、会社が撤去する掲示物は協約に違反するものだけであり、それはすべての職場について同様であることから、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、同事件で救済の対象となった掲示物の撤去については、労働委員会及び裁判所において、会社の撤去の一部は不当労働行為と判断されている。また、それ以前の同3の(3)のア認定の事件でも、救済が申し立てられた会社の掲示物撤去の半数以上は不当労働行為であると認められているのであるから、撤去するのは協約に違反するものだけである旨の会社の主張には理由がない。

また、同掲示物が報じる上記事件において、「同一の掲示物について現場によって異なる対応をしたこと自体は事実」であることは、東京高等裁判所も認定するところであるから、すべての職場で同様の取扱いをしている旨の会社の主張にも理由がない。

さらに、本件掲示物撤去にあっても、6点を除く47点については会社の不当労働行為と判断されるのであり、このような関西地本傘下の労働組合の掲示物に対し撤去要件には当たらない掲示物撤去を繰り返す会社の態度を、組合らが「私たちの組織と運動の破壊を目的とした攻撃」、「悪辣な攻撃」と評価・認識したとしてもやむを得ないというべきである。よって、当該攻撃を仕掛けたことがない旨の会社の主張にも理由がない。

したがって、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものであるとはいえない。結局、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。



- ・ 同日の掲示物（同㊸－b）撤去について

前記第2の4の(42)認定のとおり、㊸－bの掲示物は、関西地本関西地区分会作成の掲示物であるが、同第2の2の(2)のオ認定の13－28、49事件について、大阪府労委が棄却命令を発出したことを非難するものである。

会社は、同掲示物で記載された事件の訓告について、すりかえはなく正当なもので、大阪府労委の命令においてもその正当性は支持されたこと、会社は始末書、顛末書を強要していないこと、会社が不当労働行為の実態を認めたことはないことから、同掲示物の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである、と主張する。

しかし、当該事件の訓告が有効なものであったとしても、同掲示物は関西地本関西地区分会の立場から同棄却命令を批判したものであることはその文面から明らかであり、組合員のみならずその他の読者もそのように認識し、理解できるものであるから、事実を反し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。

したがって、同掲示物の記載は撤去要件に当たるとはいえず、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当する。

- ・ 同日の掲示物（同㊸－c）撤去について

前記第2の4の(42)認定のとおり、㊸－cの掲示物は、分会作成の「交差点No.17」の掲示物であるが、その内容は、㊸の掲示物と同様、㊸の掲示物が記載したものと同一の会社社長の定例会見での発言を非難するものである。

同掲示物に対する会社の主張は同㊸の掲示物に対するものと同様である。

したがって、上記(リ)で判断したとおり、同掲示物の記載は撤去要件に当たり、会社の同掲示物の撤去は不当労働行為に該当しない。

### 3 争点(3) (地方苦情処理会議の開催に応じないこと) について

[当事者の主張要旨]

#### (1) 組合らの主張要旨

会社による掲示物の撤去について、組合は、当該問題は労使間の話合いで解決すべきものと考え、組合員により多くの苦情申告を行ってきたが、会社は、常に事前審理において、具体的な理由を明らかにせぬまま当該問題は苦情処理会議の審議事項にはなじまないと述べることにより労使の意見が対立し、会社の一方的判断で同会議が開催できないでいる。

これは、協約における掲示物撤去や地方苦情処理会議に関する規定に違反した取扱いで、かかる会社の対応は支配介入に該当する不当労働行為である。

#### (2) 会社の主張要旨

本件苦情申告はいずれも分会掲示物が協約に違反するか否かを会社が一方的に判断していること、及び掲示物撤去理由を明らかにしないことに関するものであるが、協約第229条によれば、掲示物の内容が協約に違反するかどうかについては組合と協議する必要はなく、会社が判断することとなっており、また、会社が掲示物の撤去理由を組合に説明しなければならないとの規定はない。さらに、会社は、本社と組合本部との間で毎年行われる協約改訂のための団体交渉において、上記の点について説明し、それを踏まえて組合は協定を締結している。したがって、本件苦情申告の内容は、会社・組合間で既に確認した事項についての蒸し返し、もしくは解釈の変更に当たり協約の改訂を求めるものであって、協約第272条に定める苦情処理の範囲（「労働協約及び就業規則等の適用及び解釈」）に該当しないものであることは明らかである。苦情処理会議を開催しなかったのは、このような事情から、協約第284条に基づく事前審理において、本件苦情申告を苦情として取り扱うことが適当であるとは認められず、協約第286条に基づき却下されたことによるもので、協約違反でも不当労働行為でもない。

〔当委員会の判断〕

- (1) 前記第2の5の(1)認定のとおり、会社と組合の協約において、組合員が、協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、組合員はその解決を苦情処理会議に請求できるとされ、地方における苦情は地方苦情処理会議において審議することとされていた。また、組合員の苦情申告については、労使各側1名の幹事により事前審理を行い、同審理において労使各側幹事が申告を受けた内容が苦情処理会議で取り扱うことが適当であると認められた場合は、地方苦情処理会議で受理され審議されるが、これには労使各側幹事の合意が必要であるとする取扱いが行われていた。
- (2) 前記第2の5の(2)認定のとおり、平成14年3月下旬から同年4月中旬にかけて、X3分会長ほか数名の分会員が、会社が分会掲示板の掲示物を理由を明らかにしないまま一方的に撤去したことは、協約第229条に違反するとして、関西支社の地方苦情処理会議あて本件苦情申告を行った。これに対し、同第2の5の(3)及び(4)認定のとおり、同処理会議の会社側幹事が、事前審理において、①協約第229条からすると、掲示物の内容が協約に違反するか否かは、会社の判断事項と解釈されること、②会社が撤去理由を組合に説明しなければならないとの規定は存在しないこと、③毎年の協約改訂を議題とする団交において、会社側が上記①及び②に言及した上で協約が改訂されていることから、本件苦情申告を苦情として取り扱うことは適当でないとして述べたため、本件苦情申告を地方苦情処理会議で取り扱う旨の合意は成立せず、結局、同年4月8日及び同月18日の事前審理において本件苦情申告は却下され、同会議で審議されないこととなった。
- (3) 前記第2の4認定のとおり、上記苦情申告がなされた当時、会社と組合との間では、組合の掲示物について、その表現を巡り、会社の「信用を傷つける」あるいは「事実と反する」等として、会社による掲示物の撤去が繰り返され、掲示物の撤去に当たって会社は撤去理由について説

明を行っていないこと及び掲示物撤去は協約の適用及び解釈に関わる問題であることからすれば、これら掲示物を巡る対立を解決するため、分会員らが地方苦情処理会議に苦情申告を行ったことは首肯できる。

他方、同第2の5の(3)認定のとおり、会社は、協約締結に当たって、組合掲示物については、会社の判断により撤去し組合にその理由は説明しない旨言及し、組合もこのことを了解していたとはいえないとしても了知していたことが認められる。

そうすると、掲示物の撤去に当たって説明を行っていない状況の下で会社が地方苦情処理会議を開催しないことには問題がないとはいえないが、会社が会社の当該対応について組合に事前に説明していたものであることからすると、会社が本件苦情申告について地方苦情処理会議を開催しなかったことが組合らの運営に支配介入するとまではいえない。

よって、この点に関する組合らの救済申立てには理由がない。

#### 4 争点(4) (フォロー試験における差別的取扱い) について

[当事者の主張要旨]

##### (1) 組合らの主張要旨

ア 会社は、事故等を起こした者に対して、再教育のためにフォロー試験を行っているとするが、再発防止に向けての具体的な教育等は行われておらず、ただ定期的に試験を実施しているのみである。また、会社は、これが国土交通省令に基づいて行われているかのように主張するが、国土交通省令でいうところの教育とは、毎年実施されている訓練及び新たに運転士として登用されるために設けられたものだけである。

国土交通省令である「鉄道に関する技術上の基準を定める省令」及び会社の社内規定である「新幹線運転取扱実施基準規程」では、必要な知識及び技能を保有した者でなければ列車の運転に直接関係がある作業等を行わせてはならない旨定めているに過ぎず、フォロー試験の実施についての規定はないこと、フォロー試験の内容は事故等とは直

接関係がないことから、フォロー試験の実施には問題がある。

イ フォロー試験は、現場長の独自判断により事故等を起こした者に対しペナルティとして実施されており、組合員は差別的に取り扱われている。

すなわち、組合以外の労働組合に属する社員に対しては、重大な事故等を起こしたにもかかわらず、すぐにフォロー試験に合格させる一方、組合員に対してはあえて難しいフォロー試験を行って不合格にし、長期にわたり運転業務から当該組合員を排除している。フォロー試験の内容が当該運転士等の事故等と直接関係ないことからみても、会社がフォロー試験を組合員への差別のために利用していることは明らかである。かかる会社の対応は不当労働行為に該当する。

なお、事故等が発生した際に会社はそれに関する掲示を行うことがあるが、掲示の有無、文面の内容等について、事故等に関与した社員の所属組合によって差があることをみても、フォロー試験が差別的に行われているとみることができる。

ウ 初審命令は、会社がフォロー試験を組合員に対して差別的に運用しているとまではみることができないとし、その理由として、日勤勤務の長さや合格までの期間について、所属する労働組合によって差がないことを挙げるが、これは会社の主張を鵜呑みにした判断である。同試験は、その評定基準や内容が何ら明らかにされないまま会社の一方的な発表により合否が通知されており、初審判断には誤りがある。

## (2) 会社の主張要旨

ア 会社は、運転士が事故等を発生させた場合、事情聴取の後、運転士として必要な知識・技能を補うため、必要な範囲、必要な期間再教育を実施し、その後乗務員として必要な知識・技能を有しているか確認するためフォロー試験を実施している。

事故等に対する事情聴取は、事故等の事実関係を把握して原因を究明するために実施しているものであり、「異常なまでの取調べ」、「責

任追及に終始している」事実はない。

フォロー試験の目的は、上記のとおり、運転士としての必要な知識・技能を有しているかを確認することであり、これは「ペナルティー」ではないし「事故等の一切の責任を本人の責任にするため」のものでもない。組合らは、「事故等のフォローとはなっていない」、「事故等とは全く関係のない試験が行われている」と主張するが、いかなる範囲の教育を実施するかは会社の裁量に属するところ、会社は事故等の内容、過去の事故歴、勤務成績等を勘案して再教育を実施している。そして、フォロー試験も、同様の観点から、同試験のうち「知識確認」については、運転士として当然知っているべき規程類から出題し、「技能試験」については、運転士として行うことができなければならない点について画一的に基本動作を実施しているかについても確認するが、これは安全輸送のため当然のことであり、対象者によりその取扱いが異なることはない。

イ 組合らは、フォロー試験実施が不当であるかのように主張するが、全運転士が国土交通省令に基づく知識、技能の確認に合格していることは事実であるけれども、事故等を発生させた運転士に対し、これとは別に、会社として必要な教育を行い、フォロー試験を実施することは安全安定輸送の確保のために当然のことであり、上記主張は誤りである。

なお、フォロー試験は、国土交通省令である「鉄道に関する技術上の基準を定める省令」、会社の社内規程である「新幹線運転取扱実施基準規程」の規定に基づいて実施しているものである。

ウ 組合らは、フォロー試験に合格するまで運転士としての乗務は許されず車掌業務をさせていることが不当であるかのように主張するが、会社の使命は安全安定輸送の確保であり、事故等を発生させたり、基本動作が身に着いていないと判断される運転士として乗務させることができないのは当然である。そのため、フォロー試験は合格するまで

繰り返し実施し、合格するまでは運転士として乗務させることはできず、新幹線運転士は定期的に車掌業務にも乗務していることから、その間車掌業務に従事させているのであって、このような取扱いは何ら不当なものではない。

エ 組合らは、別組合である東海ユニオンに属する社員に対しては、重大な事故を発生させてもすぐにフォロー試験に合格させて運転業務に復帰させている一方で、組合員に対しては、あえて難しいフォロー試験を行って不合格とし、長期にわたり運転業務から外し差別を行っていると主張するが、東海ユニオンに属する社員であっても、再教育期間が長期にわたっている者も存在すること、反対に、組合員であっても比較的短期間で再教育を終了している者も存在することを組合側証人は認めていること、フォロー試験の問題は試験実施の都度新たに作成することはせず使い回しているのであり、組合員のみ難問を出題することなど不可能であること等から、フォロー試験が所属労働組合によって差別的に行われていないことは明らかである。

なお、事故等が発生した際の指導掲示について、組合間差別がないことは、初審命令において認めるとおりである。

〔当委員会の判断〕

- (1) 前記第2の6の(1)認定のとおり、会社は、乗務員が事故等を起こした場合、当該乗務員を日勤勤務に指定し再教育の上、会社のフォロー試験に合格するまでは原則として列車の乗務に復帰させないこととしているが、会社の行う鉄道事業の運営において、安全の確保は最重要の課題であるといえるから、会社が上記のような制度を設けることは相当かつ合理的であるといえる。
- (2) 組合らは、国土交通省令（鉄道に関する技術上の基準を定める省令）及び会社の社内規程（新幹線運転取扱実施基準規程）では、必要な知識及び技能を保有した者でなければ列車の運転に直接関係がある作業等を行わせてはならない旨定めているに過ぎず、フォロー試験の実施につい

ての規定はない、フォロー試験の内容は事故等とは直接関係がないから、フォロー試験の実施には問題があると主張する。

しかし、会社が鉄道の安全運行の確保の観点から、上記組合らの挙げる規定（程）の趣旨に従った措置の一環として、事故等を起こした乗務員に対し、再教育やフォロー試験を行うことは、これらの趣旨・目的に従い合理的に行われる限り、当該安全運行の確保に資するものとして何ら問題とすることはできない。また、フォロー試験において、実際に起こした事故等の関連事項のみでなく、広く乗務員の業務一般の知識及び技能を保有するかどうかを確認することは、事故等を起こしたことを契機に乗務員としての適性を有するかどうかを改めて判断するものとして理由があり、不適切な措置とはいえないから、上記組合らの主張は採用できない。

- (3) そうすると問題は、フォロー試験の具体的運用において、組合員を他の労働組合に所属する乗務員と差別して取り扱ったかどうかである。

まず、フォロー試験の実施方法についてみると、前記第2の6の(2)認定のとおり、同試験は知識確認と技能確認から成り、①大阪第二運輸所における知識確認は、複数の問題をあらかじめ作成しそれを任意に組み合わせ受験者に出題することにより行われていること、②技能確認は、受験者がシミュレーター装置を用いて実際に作業をしているところを複数の採点者により採点していること、③大阪第二運輸所においては、知識確認及び技能確認のいずれにおいても7割以上正解した場合を合格としていることが認められ、これら方法に格別問題があるとはいえない。

- (4) 次に、フォロー試験の実施結果についてみると、前記第2の6の(5)、(7)及び(12)認定のとおり、X24組合員、X20分会員及びX25組合員については、事故等を起こしてからフォロー試験合格までにほぼ1年ないし2年10か月を要していることが認められるが、同6の(13)認定のとおり、組合員でも約1週間後や約3か月後にフォロー試験に合格し運転業務に復帰した例があること、東海ユニオンに加入している乗務員にあ



っても復帰までに約1年間を要している例があることが認められる。これらのこと及び組合らが比較対象としている事例について、それぞれの事故等の内容や事故等による会社業務への影響の程度、事故等を起こした者の従来勤務成績、それぞれの再教育の内容、フォロー試験の結果等について具体的な主張・立証がなされていないことからすると、組合員であるか否かによって、フォロー試験の取扱いに差異があったとまで認めることはできない。

- (5) なお、組合らは、事故等発生時に会社が行う掲示について、組合員による事故等の場合と他の労働組合の組合員による事故等の場合には差異があり、組合員による事故等の場合は厳しく取り扱われている旨主張する。

前記第2の6の(6)、(8)及び(9)認定のとおり、X19分会員、Z1運転士及びZ2運転士が事故等を起こした際、乗務員が同様の誤りを繰り返さないよう注意喚起する趣旨の掲示物が掲示されたことが認められるが、同掲示物の内容には所属組合によって表現内容に大きな差異があるとは認められず、組合の主張は採用できない。

- (6) 以上のとおりであるから、会社が組合員に対してフォロー試験を差別的に運用しているとはいえず、この点についての組合らの救済申立てには理由がない。

## 5 争点(5) (X3分会長に対する本件訓告) について

[当事者の主張要旨]

### (1) 会社の主張要旨

ア 本件訓告は、X3分会長が平成14年6月12日本件カメラの撮影角度を変えその防犯機能を失わせたという非違行為を理由とする正当なもので、何ら不当労働行為たり得ないものである。また、訓告を受けた同分会長について平成14年度年末手当に減率を適用したことは、会社の賃金規程に則った適正な取扱いであり、このことも何ら不当労働行為たり得ない。

イ 会社は、本件カメラに記録された映像とZ7(以下「Z7社員」)の

陳述内容から、X3分会長が本件カメラの撮影角度を変えたと特定した。X3分会長は、平成14年6月12日には本件カメラを触っていないとして同行為を否認するが、当時、X3分会長とZ7社員以外本件カメラの付近に居たとは認められないこと、本件カメラの撮影角度が変わった際、本件カメラ映像には振り返っているZ7社員のみが映っていること等の客観的状況からみて、本件カメラを触っていないとするX3分会長の弁解には何ら合理的な根拠がない。

そして、当審で提出した本件カメラで撮影したビデオテープの静止画像により、乗務員ロッカー室の2か所の出入口を捕捉するような角度で設置されていた本件カメラの撮影角度が変えられ、同ロッカー室の一方の出入口が映らない状態となり、これにより防犯機能が失われたことが完全に証明された。そうすると、初審命令がX3分会長が本件カメラに触ったとしても、それによりどの程度防犯機能への影響があったかなどを裏付ける証拠は見当たらないとした初審判断の根幹部分が完全に否定されたのであるから、初審命令は取消しを免れない。

## (2) 組合らの主張要旨

ア 本件当時、本件カメラを設置したことは支配介入に該当するなどとして、組合らが大阪府労委に対し申し立てた不当労働行為救済申立事件（12-82事件）が同労委に係属中であつたが、X3分会長はこの救済申立ての中心的な人物であり、証人として証言をするなどしていたことから、本件訓告がこれらの行為を嫌悪した会社による報復であることは明らかである。

イ 本件カメラの撮影角度を変えても分会及びX3分会長に何ら利するものはなく、他の労働組合に所属する者が居るときにカメラを動かす必要性もないし、同分会長が本件カメラの撮影角度を変えた事実もない。また、会社は平成14年6月12日に同分会長が本件カメラの撮影角度を変えたとするが、同人に対し事情聴取が行われたのは同月28日で、この点においても会社の行為は不自然である。

ウ 組合らは、本件カメラで撮影したビデオテープの提出を求めてきたが、会社は初審以来頑なに拒み、当審で静止画像を証拠として提出した。しかし、これは原本そのものではなく、証拠としては受け容れがたいものである。また、本件カメラにより撮影されたテープ（原本の録画テープを複製をしたもの）の視聴における、本件カメラの撮影角度が変わったとする際の映像は、会社の代理人から指摘されるまで分からない程度のものである。したがって、同静止画像はX3分会長が本件カメラを動かしたとするものの証拠にはなり得ないものである。以上のとおりであるから、会社のX3分会長に対する本件訓告は不当労働行為に該当する。

〔当委員会の判断〕

(1) 会社は、X3分会長が平成14年6月12日に本件カメラの撮影角度を変えたことは明らかであると主張し、組合らは、同分会長は同日カメラに触れ撮影角度を変えたことはない旨主張するので、まずこの点について判断する。

ア 会社は、この点について、前記第2の7の(5)認定のとおり、本件訓告に対するX3分会長の苦情申告を受けて開催された地方苦情処理会議において、会社側の苦情処理委員が述べたように、同分会長が本件カメラに触ったとする根拠として、①本件カメラの撮影角度が変わったことを確認したこと、②本件カメラの撮影角度が変わる前後に撮影された映像中にX3分会長が写っていること、③本件カメラの撮影角度が変わる際に本件カメラの方を振り向く社員が写っていたこと、④この社員はZ7社員と判明したが、同人に対し事情聴取を行ったところ、X3分会長が本件カメラに触れているところを見たと言ったことを挙げている。

イ 会社は、初審審査では、X3分会長が本件カメラの撮影角度を変えたことの証拠として、上記③の本件カメラの方を振り向いた社員であるZ7社員の陳述書を証拠として提出したものの、セキュリティ上の

問題を理由に本件カメラにより撮影された画像は提出しなかった。しかし、会社は、当審における調査期日において、本件カメラにより撮影されたテープ（原本の録画テープを複製をしたもの）の視聴を求め、本件当事者及び審査委員らが視聴した上で、その静止画像を書証として提出した。同静止画像によれば、上記アの会社側の苦情処理委員が述べたように、①については、本件カメラの撮影角度が変わったこと（本件カメラの撮影角度が変わったときの同静止画像の日時の表示は「02-6-12 15:06:53」となっているが、同②については、本件カメラの撮影角度が変わる前後に撮影された映像中にX3分会長が写っていること（同分会長は、当該映像中の人物は自分自身であることを自認している。）が、同③については、本件カメラの撮影角度が変わる際に本件カメラの方を振り向く社員が写っていることが、それぞれ認められる。

ウ そうすると、(ア)会社においてX3分会長が本件カメラを触った根拠とした上記アの①から③と同画像は一致することとなること、(イ)同静止画像及び同画像に記された日時が表示が真正でないことを疑わせるに足りる事情は認められないこと、(ウ)同画像とZ7社員の証言とに齟齬はないこと、(エ)X3分会長は、本件カメラの撮影角度が変わったとされる平成14年6月12日に本件カメラの近くまで行ったこと及び本件カメラを触ったとされる日時とは異なるが本件カメラを触ったこと自体は認めていること、(オ)前記第2の3の(2)及び7の(1)認定の本件カメラ及び組合掲示板の設置位置、建物の構造、並びに上記本件カメラにより撮影された画像によれば、同掲示板ないし本件カメラ付近にはX3分会長及びZ7社員以外の者はおらず、Z7社員は本件カメラの位置が変更となった前後にわたり同掲示板の掲示物を読んでいたことからすると、同7の(1)認定のとおり、X3分会長は、平成14年（2002年）6月12日午後3時6分ころに本件カメラを触れ、そのことにより本件カメラの撮影角度が変わったと認めるのが相当であ

る。

- (2) そうすると、次に、X3分会長が平成14年6月12日本件カメラを触り、その撮影角度を変えたことに対する本件訓告が相当であるかが問題となる。

会社は、本件カメラの撮影角度がずれたことにより、右側に写っていた乗務員ロッカー室の扉の一つが写らなくなり、防犯機能を阻害することになったと主張する。

しかし、前記第2の7の(1)認定のとおり、本件カメラによる映像のほとんどは組合掲示板を写すものであり、果たして本件カメラの設置が防犯を目的としたものであるかについて疑問があること（同3の(3)のエ認定のとおり、本件当時、組合らから本件カメラの設置位置について、これが組合の活動に支配介入するものとして救済申立てがなされ、後に、大阪府労委から会社が関西地本の本件カメラ撤去要求等の申入れを拒否したことは不当労働行為と認定された。）、会社は、本件カメラは乗務員ロッカー室の2か所の出入口の防犯の確保及び常時閉扉されている西日本旅客鉄道株式会社電気課との間に設置してある防火扉から侵入してくる者を撮影するために設置されたものであると主張するが、乗務員ロッカー室は会社社員が使用するものであり、この出入りを防犯上の理由から監視する必要性には疑問もあることからすると、本件カメラの撮影角度が変わったことによる会社業務への支障は認められないか、その程度は低いものであったといえる。

そうすると、X3分会長が、会社の設置物に正当な理由なく触れ許諾を得ないまま本件カメラの撮影角度を変えたこと及びこれら事実を否認する態度には問題があるが、本件カメラの設置自体が上記問題を含んでいた上、会社の業務への支障は認められないかその程度は低いものであったから、会社が同分会長を、期末手当が5パーセント減額されるという不利益を伴う本件訓告に付したことは相当な範囲を逸脱したものというべきである。

(3) 前記第2の2の(2)及び(3)（エを除く。）認定のとおり、本件初審審問終結時において、組合と会社間には合わせて10数件の訴訟事件及び不当労働行為救済申立事件が係属するなど、組合結成以来、両者は良好とはいえない関係にあること、同3の(3)のエ認定のとおり、X3分会長は、本件カメラ等会社が設置するカメラの設置位置を巡って争われた別件で、組合側申請証人として証言していたことを併せ考えると、会社が同分会長を本件訓告に付し、同分会長の平成14年年末一時金を減額したことは、同分会長の組合活動を理由として不利益に取り扱うことにより、組合の弱体化を企図したものといわざるを得ない。

かかる会社の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

#### 6 争点(6)（救済方法についての会社の主張）について

〔会社の主張要旨〕

初審命令は、組合らに対し交付を命じる文書の内容において、「今後このような行為を繰り返さないようにいたします。」という誓約を求めている。憲法第19条で保障された思想・良心の自由は、事物に関する是非弁別の判断に関する事項を外部に表現しない自由（沈黙の自由）を包含するものであるところ、上記初審命令は、会社の「沈黙の自由」を侵し、その意に反する誓約を強制することを求めるもので、同条に違反する。加えて、憲法第21条で保障する表現の自由には表現しない自由を包含するものであるから、同命令は同条にも違背し、無効な命令である。

〔当委員会の判断〕

会社は上記のとおり主張するが、当該命令は、使用者に労働委員会によって会社の当該行為が不当労働行為であると認定されたことを組合員及び使用者の従業員に周知させ、当該使用者が再び同種行為を繰り返すことにより集团的労使関係秩序を乱すようなことがないようにするための一手段に過ぎないから、このことが使用者の思想・良心の自由及び表現の自由（沈黙の自由）を侵すことにはならない。このような命令を発することももと

より労働委員会の裁量の範囲にあるのであって、会社の主張は採ることができない。

最後に付言するに、本件救済申立てのうち組合掲示物の撤去を巡る紛争については、再三にわたり救済が申し立てられているものであるが、当該申立てが労働協約の解釈・適用の問題であり、労働協約が労使間の無用な紛争を避け労使関係の安定を図るという目的をもって締結されるものであることに鑑みれば、このことは、本来、労使の協議により解決が図られるべきものである。この点で、会社が撤去要件に該当すると判断した掲示物については、その理由を説明することなく撤去し、このことに対する組合らとの話合いに応じていないことは相当な態度とはいえない。また、労使間で利害が対立する事項に関する労働組合の情宣活動にあつては、その表現を巡って対立することも多いが、このような場合には、自らの立場に拘泥することなく柔軟な姿勢をもって対応することが労使関係上好ましいものといえる。

本件労使は、公共交通の安全な運行を担うという重大な責務を負っており、その責務の重要性から労使関係においても相互の信頼関係の確立が社会から強く求められているといえる。そうであるのに、上記でみたとおり、本件においていても、会社、組合ら双方の対応には労使関係上問題のあるものが種々含まれており、これが相互の信頼関係・労使関係の安定を阻害しているものといえる。

上記本件労使の社会的責務に鑑み、こうした状況を早急に改善する努力を労使双方に切に望みたい。

以上のとおりであるから、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年12月19日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊟