

## 命 令 書 (写)

- 再審査申立人 東海旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）
- 再審査被申立人 ジェイアール東海労働組合（以下「組合」という。）
- 再審査被申立人 ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部  
（以下「地本」という。）
- 再審査被申立人 ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部  
名古屋車両所分会（以下「分会」といい、「組合」及び  
「地本」と併せて「組合ら」という。）

### 主 文

- I 初審命令主文第1項のうち、平成17年6月24日撤去の見出し「Y2 JR東海社長は「いじめのようなことは当社にはない」と、5月16日定例記者会見で！」の掲示物及び同年7月19日撤去の見出し「X4 裁判完全勝利！会社、「これ以上裁判を続けるのは無理だ」「すみません、和解させて下さい」」の掲示物に係る救済申立てを認容した部分を取り消し、これらの救済申立てを棄却する。
- II 初審命令主文第1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、ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部及びジェイアール東海労働組合新幹線関西

地方本部名古屋車両所分会に対し、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 1 殿

ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部

執行委員長 X 2 殿

ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部名古屋車両所分会

執行委員長 X 3 殿

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y 1 ㊟

当社の新幹線鉄道事業本部関西支社名古屋車両所が、平成17年5月22日から同年9月12日までの間に、ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部名古屋車両所分会の組合掲示板から、掲出中の下記7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留意いたします。

記

- 1 平成17年5月22日撤去の見出し「「いじめのようなことは当社にはない」！ Y 2 社長！ウソはやめろ！」の掲示物
- 2 同年6月3日撤去の見出し「「バカヤロー」「辞めてしまえ」は暴言ではない！これがJR東海では常識」の掲示物
- 3 同日撤去の見出し「いじめ日勤教育反対！社員運用の変更撤回！第十八回定期大会を成功させよう！」の掲示物

- 4 同月30日撤去の見出し「暴言！暴論！言いたい放題の Y3 科長！！」の掲示物
- 5 同年8月8日撤去の見出し「JR西日本2年で1182件の「日勤教育」」の掲示物
- 6 同年9月8日撤去の見出し「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない！具体的な理由を明らかにせよ！」の掲示物（カラー刷り）
- 7 同月12日撤去の見出し「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない！具体的な理由を明らかにせよ！」の掲示物（白黒刷り）

（注：年月日は文書を手交した日を記載すること。）

### Ⅲ その余の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

第1 事案の概要等（以下、事件番号及び本命令日を除き、平成の元号は省略する。）

### 1 事案の概要

- (1) 組合らは、分会の組合掲示板に掲出中であった掲示物のうち9点を、会社が、17年5月22日から同年9月12日までの間に、同掲示板から撤去したことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、次の救済を求めて、18年2月21日、愛知県労働委員会（以下「愛知県労委」という。）に救済を申し立てた（以下「本件救済申立て」という。）。

ア 組合掲示物の撤去等、支配介入及び団結権の侵害の禁止

イ 苦情処理会議の開催等

ウ 撤去通告の際に、どの部分が、協約の定めるどの要件に違反しているのか明らかにすること

エ 今後、二度と組合の掲示物を撤去してはならないこと

オ 謝罪文の掲示及び社内誌への掲載

(2) 愛知県労委は、会社が分会の掲示板から9点の掲示物を撤去したことは、いずれも労組法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為であると判断して、会社に対し、22年2月8日付けで、文書手交を命じる旨の命令（以下「本件初審命令」という。）を発し、会社は、同月12日、上記命令を受領した。

(3) 本件は、会社が、本件初審命令を不服として、22年2月19日、同命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた事案である。

## 2 争点

(1) 分会の救済申立ての適法性

ア 当事者能力（争点1）

イ 申立人適格（争点2）

(2) 不当労働行為の成否

会社が9点の掲示物を撤去したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為か（争点3）

(3) 救済方法の適否

本件において、会社に「ポスト・ノーティス」を命じることは、労働委員会の裁量の範囲を逸脱するか（争点4）

## 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、その従業員は、21

年3月31日現在、1万6595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が置かれ、その現業機関の一つとして、名古屋市内の庄内川沿いに新幹線車両の整備・点検を業務とする名古屋車両所（以下「名両所」という。）がある。名両所では、24時間体制で業務を行っており、従業員は交代制で勤務している。

- (2) 組合は、会社従業員で組織する労働組合であり、その組合員は、本件初審結審日現在、460名である。

地本は、組合の下部組織であり、関西支社に所属する従業員で組織され、その組合員は、本件初審結審日現在、137名である。

分会は、地本の下部組織であり、名両所に所属する従業員で組織され、その組合員は、本件初審結審日現在、10名である。

- (3) 会社には、組合のほかに、東海旅客鉄道労働組合（以下「東海労組」という。）、国鉄労働組合東海本部等の労働組合がある。

## 2 組合結成の経緯及び組合と会社との労使関係

### (1) 組合結成の経緯

組合は東海労組を脱退した者によって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。

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」という。）に加盟した。

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」という。）を巡り、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する中央執行副委員長らが対立し、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総連に加盟した。他方、東海労組は、同年11月15日、JR総連を脱退した。

(2) 会社と組合との掲示物の撤去をめぐる労使関係

組合が結成されて以降、会社と組合の間には、掲示物の撤去を巡って、次のとおり事件が係属し、当委員会及び裁判所で判断がなされている。

ア 会社による組合掲示物の撤去が不当労働行為に当たるとして当委員会が発した一部救済命令に対し取消訴訟が提起され、会社による20点の掲示物撤去のうち8点の撤去が不当労働行為に当たることが確定した（最高裁平成19年（行ツ）第237号、同平成19年（行ヒ）第255号事件）。

イ 会社による組合掲示物の撤去が不当労働行為に当たるとして当委員会が発した一部救済命令に対し取消訴訟が提起され、会社による14点の掲示物撤去のうち9点の撤去が不当労働行為に当たることが確定した（最高裁平成19年（行ツ）第316号、同平成19年（行ヒ）第347号事件）。

ウ 会社による組合掲示物の撤去及び分会長を訓告に付したことが不当労働行為に当たるとして当委員会が発した一部救済命令に対し取消訴訟が提起され、会社による53点の掲示物撤去のうち44点の撤去が不当労働行為に当たることが確定した（最高裁平成22年（行ツ）第39号、同平成22年（行ヒ）第38号事件）。

エ 会社による組合掲示物の撤去及びビラ配布を行った組合員に顛末書の提出等を求めたことなどが不当労働行為に当たるとして当委員会が発した救済命令に対し取消訴訟が提起され、東京地方裁判所は、会社による2点の掲示物撤去及び顛末書の提出等は不当労働行為に当たると判断した（東京地裁平成20年（行ウ）第762号）。

### 3 労働協約の定め

組合と会社は、17年3月30日、掲示板の利用を含め、次のとおりの労働協約（以下「本件協約」という。）を締結した。

「（掲示）

第16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、業務上の必要性が生じた場合には、前項で指定した掲示場所の変更または取り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板以外の場所に、掲示類を掲出してはならない。

（掲示内容）

第17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、また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。

（違反の措置）

第18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。」

なお、本件協約には、会社が組合に貸与した掲示板から掲示物を撤去するに当たり、組合に事前通告や掲示物のどの部分が本件協約第17条第1項所定の要件（以下「本件撤去要件」という。）のどれに該当するか説明するなどといった撤去の手續・手順について定めた規定はない。

### 4 分会の掲示板の設置場所等

(1) 名両所構内における建物・通路の位置関係及び名両所構内における分

会の掲示板（以下「本件掲示板」という。）の設置箇所の位置関係は、別紙9「名古屋車両所庁舎周辺概略図」のとおりであり、同別紙の①の枠内に、本件掲示板（図内⑥）のほか、東海労組の掲示板（図内④）が設置されていた。

- (2) 名両所所員並びに「従業員証明書」の交付を受けた関連会社の社員及び業者以外の者が名両所を訪問するに当たっては、守衛室において入門手続を経なければならなかった。

## 5 列車脱線事故の発生

- (1) 17年4月25日、西日本旅客鉄道株式会社（以下「JR西日本」という。）の運営する福知山線塚口駅・尼崎駅間において、列車脱線事故が発生した（以下「JR福知山線列車脱線事故」という。）。同事故による死亡者数は107名（乗客及び運転士）、負傷者数は562名（乗客のみ）に上った。
- (2) JR福知山線列車脱線事故を契機として、JR西日本で行われていた日勤教育の実態を取り上げつつ、事故の原因の一つは日勤教育にあるのではないか、とする報道が展開されるなどし、JR西日本の企業体質が社会問題化していた。
- (3) 国土交通省航空・鉄道事故調査委員会が、19年6月28日、国土交通大臣に提出した「鉄道事故調査報告書（西日本旅客鉄道株式会社 福知山線塚口駅～尼崎列車）」では、「原因」として、「本事故は、本件運転士のブレーキ使用が遅れたため、…脱線したことによるものと推定される。」「本件運転士のブレーキ使用が遅れたことについては、虚偽報告を求める車内電話を切られたと思い本件車掌と輸送指令員との交信に特段の注意を払っていたこと、日勤教育を受けさせられることを懸念するなどして言い訳等を考えていたこと等から、注意が運転からそれたことによるものと考えられる。」「本件運転士が虚偽報告を求める車内

電話をかけたこと及び注意が運転からそれたことについては、インシデント等を発生させた運転士にペナルティであると受け取られることのある日勤教育又は懲戒処分等を行い、その報告を怠り又は虚偽報告を行った運転士にはより厳しい日勤教育又は懲戒処分等を行うという同社の運転士管理方法が関与した可能性が考えられる。」とされていた。

## 6 会社による掲示物の撤去

会社は、後記(1)ないし(9)のとおり、分会が本件掲示板に掲出していた掲示物のうち、9点（以下各掲示物をそれぞれ「掲示物①」などといい、これらすべてを併せて「本件各掲示物」という。）を、17年5月22日から同年9月12日までの間に撤去した（以下「本件各掲示物の撤去」などという。）。

本件各掲示物の撤去に先立って、名両所助役から分会員に対し、一定期間を指定の上、同期間が経過したときは撤去する旨の通告がなされているが、その際、どの部分が本件撤去要件のどの文言に違反しているかの説明はなされず、分会の組合員が尋ねても説明はなされなかった。また、撤去された掲示物は分会に返還されているが、返還の際に分会の組合員が上記同様に尋ねたときも上記同様の対応であった。

### (1) 掲示物①

17年5月22日撤去の見出し「「いじめのようなことは当社にはない」！ Y2 社長！ウソはやめろ！」の掲示物（別紙1）

### (2) 掲示物②

同年6月3日撤去の見出し「「バカヤロー」「辞めてしまえ」は暴言ではない！これがJR東海では常識」の掲示物（別紙2）

### (3) 掲示物③

同日撤去の見出し「いじめ日勤教育反対！社員運用の変更撤回！第十八回定期大会を成功させよう！」の掲示物（別紙3）

(4) 掲示物④

同月24日撤去の見出し「Y2 JR東海社長は「いじめのようなことは当社にはない」と、5月16日定例記者会見で！」の掲示物（別紙4-1）

掲示物④には、分会発行の「名古屋車両所分会情報第15号」（別紙4-2）が転載されていた。

(5) 掲示物⑤

同月30日撤去の見出し「暴言！暴論！言いたい放題のY3 科長！！」の掲示物（別紙5）

(6) 掲示物⑥

同年7月19日撤去の見出し「X4 裁判完全勝利！会社、「これ以上裁判を続けるのは無理だ」「すいません、和解させて下さい」」の掲示物（別紙6）

(7) 掲示物⑦

同年8月8日撤去の見出し「JR西日本2年で1182件の「日勤教育」」の掲示物（別紙7）

(8) 掲示物⑧

同年9月8日撤去の見出し「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない！具体的な理由を明らかにせよ！」の掲示物（カラー刷り）（別紙8）

掲示物⑧には、掲示物⑦が転載されていた。

(9) 掲示物⑨

同月12日撤去の見出し「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない！具体的な理由を明らかにせよ！」の掲示物（白黒刷り）（別紙8）

掲示物⑨には、掲示物⑦が転載されていた。

なお、掲示物⑧と掲示物⑨の記載内容は同一である。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 争点1

[会社の主張]

- (1) 不当労働行為救済手続の申立人となるには、民事訴訟と同様、当事者能力を備えること、すなわち、独立した権利義務の主体であることが必要である。

当事者能力が認められるには、①対外的独立性（取引上、一個の主体として独立した存在であること）、②内部組織性（管理・運営方法、意思決定の手続及び代表者の定めなど、団体としての組織が整っていること）、③対内的独立性（構成員個人から切り離された存在であること）、④財産的独立性（構成員の財産から独立した財産が存在すること）の各要件を充たす必要がある。

下記2 [会社の主張] (2)のとおり、分会は上記①ないし④の要件を充たさないから、分会は当事者能力を有しない。

- (2) 権利義務の主体である団体の構成部分、すなわち機関や下部組織は、法律上、独立した権利義務の主体ではない（最三小判昭和60年7月19日・民集第39巻5号1266頁参照）。

分会は、組合の下部組織である地本の更に下部組織の中の一つに過ぎず、法律上、独立した権利義務の主体ではないから、当事者能力はない。

[分会の主張]

争う。不当労働行為救済手続の申立人となるに当たって、民事訴訟にいう当事者能力を備える必要はない。

[当委員会の判断]

- (1) 労組法は、不当労働行為救済手続を利用するための労働組合の資格に関し、「労働組合は、労働委員会に証拠を提出して第二条及び第二項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続に参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない。」(第5条本文)と定めるほか、格別の規定を置いていない。

したがって、労働組合が不当労働行為救済手続の申立人となるに当たって、民事訴訟における当事者能力を備えることが必要であるとはいえず、上記〔会社の主張〕(1)は採用できない。

なお、分会が労組法第2条本文及び第5条第1項所定の要件を充たす労働組合であることは、下記2〔当委員会の判断〕のとおりである。

- (2) 上記〔会社の主張〕(2)の判例は、救済命令の名宛人たる「使用者」(労組法第27条)は、不当労働行為の責任主体として、法律上、独立した権利義務の主体であることを要することなどをいうものであって、本件とは事案を異にするものであるから、上記(1)の判断を左右するものではない。

## 2 争点2

〔会社の主張〕

- (1)ア 不当労働行為制度の申立人適格を有する「労働組合」といえるには、①構成主体、②自主性、③目的、④団体性及び⑤規約上の定めについて、それぞれ労組法の要求を充たす必要があり(労組法第2条本文、第5条第1項参照)、これら各要件は実質的に審査されなければならない(最三小判昭和32年12月23日・民集第11巻14号2336頁参照)。

イ 単一組合内の支部や分会等であっても、上記ア①ないし⑤の「労働組合」としての要件を備えていれば、一応、申立人となり得るとされているが、そのためには、独自に定めた組合規約(支部規約)を有

し、独自に同規約の改正を行うことができ、本部から独立した議決機関（支部大会）及び執行機関（支部執行委員会）を有することはもとより、会計上も、上部組織から独立していなければならない（労組法第5条第2項第7号参照）。

(2)ア 分会は、組合の下部組織である地本の中の下部組織の一つに過ぎないから、そもそも上部団体から離れて独自の活動を行うことが不可能であるし、会計上の独立を有しないことは明白である。

このことは、分会の所在地が分会組合員の所属するであろう名両所の所在する名古屋市中村区ではなく、地本の所在地である大阪市東淀川区となっていること、分会が本件再審査において独自の主張をしていないことから明らかである。

イ 仮に、分会の規約が存在し、その中に議決機関や執行機関の定めが置かれているとしても、上記アに照らせば、その実態はないというべきである。

ウ したがって、分会は、上記(1)の各要件のうち、少なくとも②④⑤を充たさない。

〔分会の主張〕

争う。分会は、労組法第2条本文及び第5条第1項所定の要件を充たす労働組合である。

〔当委員会の判断〕

分会は、独自の分会規約を設けている上、分会長、副分会長等の役員を有し、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・掲出の情報宣伝活動等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、22年10月6日開催の第108回第二部会の労働組合資格審査において、分会は労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合する労組法上

の労働組合であるとして適格決定を行った。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

### 3 争点3

〔会社の主張〕

#### (1) 本件撤去要件と支配介入の成否について

本件各掲示物には、事実を反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱し、又は個人を誹謗する記載があるから、本件各掲示物は、いずれも本件撤去要件に該当する。

会社は、本件各掲示物が、本件撤去要件に該当したため、本件協約第18条に基づいてこれらを撤去したのであり、これが決定的な動機である。したがって、本件各掲示物が、本件撤去要件に該当する以上、会社による本件各掲示物の撤去が不当労働行為（支配介入）と認められる余地はない。

#### (2) 本件撤去要件について

ア 労働組合は、使用者の許諾があってはじめて企業施設を組合活動のために利用することができるのであり、労働組合に掲示板の使用を許諾するか否かは、使用者の裁量の範疇にあるものである。利用を許諾する掲示板の大きさ、設置場所及び使用条件等は、もっぱら使用者と労働組合との合意によって決定されるものであるところ、本件撤去要件の文言の意味内容は一義的に明らかである。

このように、掲示板の利用条件等は労使間の合意により決せられるものであり、本件協約第18条によれば、当該掲示物が本件撤去要件に該当するかを判断する権限は会社にあるのだから、労使間の合意内容に含まれない事情や会社が知り得ない事情は、当該掲示物が撤去要件に該当するかを判断する際、考慮すべきではない。

とりわけ、組合が当該掲示物を掲示した意図、組合活動として掲示

を行う必要性及び組合の内部事情等といった組合側の事情は、労使間の合意内容に含まれないし、会社が知り得ない事情であるから、考慮すべきではないのは言うまでもない。また、掲示板の設置場所についても考慮すべきではないことは当然である。

したがって、ある掲示物が撤去要件に該当するか否かは、当該掲示物の記載自体を対象に、社会通念に照らして、客観的に判断すべきである。

イ 名誉を毀損する事実を記載するなど、民事上、違法と評価される掲示物は、当然に、「会社の信用を傷つけ」、「個人を誹謗」するもの（本件協約第17条）に該当する。

本件各掲示物には、会社や個人の名誉を毀損する事実が記載されており、本件各掲示物は、民事上、違法と評価されるから、本件撤去要件に該当する。

なお、民事上、名誉を毀損する事実を摘示した場合であっても、公共の利害に関する事実であって、公益を図る目的で摘示したときには、事実が真実であることの証明があれば違法性がなく、事実を真実と信ずるについて相当の理由があれば、故意もしくは過失がなく、結局、不法行為は成立しないとされている（最一小判昭和41年6月23日・民集第20巻5号1118頁参照）。

この判例法理は、本件でも妥当するから、組合らにおいて、本件各掲示物の記載内容が真実であること、あるいは真実であると信ずるについて相当の理由のあることの証明等を行えば、組合らが免責される余地がある。

しかしながら、組合らは上記の証明を何ら行っていないのだから、組合らが免責される余地はない。

[組合らの主張]

本件各掲示物には、日勤教育、会社社長等の発言、管理者の注意指導、会社と組合員との訴訟及び会社の掲示物撤去等に関する記載がなされているが、これらはいずれも事実である。

本件各掲示物は、事実を摘示の上、組合らの見解を示したものであるから、本件各掲示物の記載内容は本件撤去要件には該当しない。

[当委員会の判断]

(1) 本件撤去要件と支配介入の成否について

ア 労組法第7条第3号は、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（労組法第1条）、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、すなわち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ものと解される。

労組法第7条第3号の上記趣旨に照らせば、本件のように労使間で組合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、同協約に基づく労働組合の組合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労働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と反し、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の規定（本件協約第17条）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と解することができる。この点で、本件掲示物撤去の支配介入該当性の判断に当たっては、本件協約第17条及び同条に違反したことに対する措置を規定した同第18条の解釈・適用を中心にこれを判断すべきである。

また、労組法第7条第3号の上記趣旨にかんがみれば、掲示物の記載内容の撤去要件該当性判断は、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組合掲示板を貸与するという労働協約の趣旨に反するものといえるか否かを判断すべきである。

イ 上記アを若干敷衍すると、上記アのとおり、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のであるから、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。

また、掲示物の撤去要件該当性の判断においては、当該記載内容による被侵害利益の性質や、侵害の程度を考慮することも必要であり、組合掲示板の設置場所の状況はこれらのことを判断する上での要素となるものである。

すなわち、労働組合の掲示物は、組合活動の一環として作成され掲出されるものであることから、その内容は自らの立場を強調等するものとなりがちであるが、これを読む職場関係者にあつては、こうした掲示物の性格を踏まえ、また、自らの知識・経験と重ね合わせて当該掲示物を理解するのが通常であり、掲示物の内容が事実の摘示を行っているとも見える場合であっても、当該労働組合の認識や見解あるいは主張をなしているものと受け止めることもある。そして、このような受け止め方をするかどうかは、掲示物の読者がどのような者かにもかかっているのであるから、これをみる上で密接に関わる組合掲示板の設置場所を撤去要件該当性判断の上での一要素とすることには合理的

な理由がある（読者の受け止め方それ自体も、撤去要件該当性判断の上での一要素である被侵害利益の性質や侵害の程度をみる上での重要な要素である。）。

したがって、掲示物が撤去要件に該当するかを掲示物の記載自体から一義的に判断すべきとし、また、掲示板の設置場所を考慮すべきではなく、本件撤去要件につき、名誉毀損と同様に解すべきであるとする会社の上記主張は、いずれも失当である（以上、中労委平成18年（不再）第19号・同第21号東海旅客鉄道（訓告処分・掲示物撤去等）事件・平成19年12月19日付け決定78頁から84頁まで、同平成19年（不再）第32号東海旅客鉄道（組合ビラ配布等）事件・平成20年11月26日付け決定38頁から41頁まで参照）。

(2) 本件における掲出をめぐる事情

ア 前記第2の4(2)のとおり、会社従業員以外の者が名両所を訪問するに当たっては、従業員証明書を所持する場合を除き、守衛室において入門手続を経なければならないとされていた。このことからすれば、少なくとも、会社とは無関係の者が名両所構内に自由に出入りできる状況にはなかったと認められる。

イ なお、会社は、17年当時、名両所には約60名の社員が勤務、従業員証明書の交付を受けた関連会社及び業者等が約270名、守衛室における入門手続を経て敷地内に入る者は1か月当たり2200名超であったと主張する。

しかしながら、仮に、守衛室における入門手続を経て名両所敷地内に入る者が相当数いたとしても、名両所はいわゆる車両基地としての施設であるから、会社の主張するように、会社とは無関係の第三者が1か月当たり2200名超も名両所を訪れていたとは考え難い。

また、本件掲示板は、別紙9のとおり、正門や駐車場から庁舎へ続

く構内通路とは、内壁により隔絶された場所に設置されていた。

したがって、名両所を訪問した会社とは無関係の第三者が、本件掲示板に掲出された掲示物を目にする可能性は相当低かったと認められる。

ウ 以上のとおりであり、本件掲示板を閲覧する者は、組合の組合員のほか、会社の経営者、職制、他の労働組合に所属する組合員を含めた従業員一般等の会社関係者といった限られた範囲の者であったと認められる。

(3) 本件各掲示物の撤去が不当労働行為に該当するか

ア 掲示物①

(ア) 掲示物の見出しなど

掲示物①は、別紙1のとおり、組合が発行する17年5月19日付け「JR東海労ニュースNo. 702」であり、見出しとして「「いじめのようなことは当社にはない」！ Y2 社長！ウソはやめろ！」と記載されている。

(イ) 会社の主張

- i) 「「草むしり」「窓のない部屋での監禁」「今度事故を起こしたら運転士辞めます」の決意書の強要は、いじめじゃないのか！」（別紙1の②）、「制服を取り上げ、作業服で草むしり・ペンキ塗りをさせたのは誰だ！」（同④）、「窓のない部屋に閉じこめ、精神的に肉体的に追い込んだのは誰だ！」（同⑤）、「「今度事故を起こしたら運転士を辞めます」という決意書を書かせたのは誰だ！」（同⑥）、「当直のカウンターの横に立たせ、見せしめにしたのは誰だ！」（同⑦）との記載は事実に対し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものである。
- ii) 「JR東海の人権侵害の乗務降ろし・長期日勤」（同⑧）、

「この間のＪＲ東海における見せしめ・人権侵害の乗務降ろし・長期日勤を隠蔽するもの」（同③）、「Ｙ２社長！ウソはやめろ！」（同①）との記載は、上記 i）を根拠とするものであるところ、上記 i）の事実はなく、Ｙ２社長の「いじめのようなことは当社にはない」という発言に誤りはない。したがって、上記各記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけ、Ｙ２社長個人を誹謗するものである。

(ウ) 当委員会の判断

- a 掲示物①を全体として見れば、Ｙ２社長が１７年５月１６日の定例記者会見において、ＪＲ西日本と異なり会社ではいじめのような日勤教育はない旨の発言をしたのは、会社における日勤教育の実態を隠蔽するものであると非難し、会社によるそのような日勤教育をやめさせようと呼びかける趣旨のものといえる。
- b そこで検討するに、会社が従業員に対し、日勤教育として、草むしり、ペンキ塗り、決意書の作成を命じたことについては、当事者間に争いが無い。また、会社の提出する証拠によれば、会社が従業員に対し、約２か月間にわたって、渉外室においてフォロー教育を実施したところ、その間に、当該従業員の家族から、当該従業員は医師からストレスから来る病気であり、約２週間の療養が必要であると診断されている旨の連絡があり、同人は約２週間の休暇をとった、とされており、日勤教育の際に、従業員を当直のカウンター横の執務机に着席させたとされている。

このように、掲示物①に記載された日勤教育については、基本的な事実関係に誤りがあるとはいえない（なお、「当直のカウンターの横に立たせ」との記載については、着席させたか、起立させたかの違いはあるが、同所付近で再教育を実施したことに争い

はない。 ) 。

さらに、掲示物①においては、「取り上げ」、「監禁」、「閉じこめ」、「追い込んだ」、「見せしめ」、「隠蔽」、「いじめ」、「人権侵害」といった事実を誇張したと受け取られかねない表現や、「ウソはやめろ！」のように穏当を欠くともいえる表現もみられる。

しかしながら、これら記載は、JR西日本のみならず、会社においても、いじめや見せしめの日勤教育が行われているとの組合の認識から、これを否定した Y2 社長の発言の不合理性を強調するためのものであって、同年4月25日に発生したJR福知山線列車脱線事故を契機として、JR西日本においては日勤教育等の実態が社会問題化し、会社においても同様の問題がないかとの指摘が外部からなされるなかで、組合の主張として掲出されたことを踏まえると、理解できないものではない。

- c 以上で検討したところに加え、掲示場所の状況（上記(2)）を考慮すると、掲示物①は、本件撤去要件にいう、事実を反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱し、個人を誹謗するものとはいえない。

(エ) 会社の主張の検討

- a 会社は、従業員 B、同 C には草むしりを命じたことがあるが、同 D には命じたことはないから、上記(イ) i) の記載は事実と反すると主張するが、掲示物①は、日勤教育を受けた従業員の個人名を挙げて、草むしりをさせたことを非難するものではないから、会社の上記主張は理由がない。
- b 会社は、上記(イ) ii) の「ウソはやめろ！」との記載は、会社の信用を毀損し、Y2 社長個人を誹謗するものと主張するところ

ろ、上記のように、同記載は、J R西日本と同様に、会社においても、いじめのような日勤教育が行われているにもかかわらず、これを真っ向から否定するのはおかしいという組合らの主張を端的に表現したものと思われる。

上記記載は、確かに、Y2 社長を名指しした穏当を欠くともいえる表現であって、無用な労使対立は避けるべきとの見地からは、より穏当な表現を検討するのが望ましかったといえる。

しかしながら、組合らは、草むしり、ペンキ塗り、決意書の作成、フォロー教育の実施等といった上記一連の事実などから、会社の日勤教育においても、J R西日本と同様の問題があると固く認識していたところ、Y2 社長が、定例記者会見において、J R西日本と異なり会社の行う日勤教育には問題がないと断言するような発言をしたため、組合らの認識に真っ向から反するY2 社長の発言に対して、会社の日勤教育においても、いじめ等の問題があることを端的に訴えるため「Y2 社長！ウソはやめろ！」との表現を用いたものとみることができる。

このことと、掲示物①の掲出当時、J R福知山線列車脱線事故の発生を契機に、J R西日本における日勤教育の実態が社会的に問題視されて日勤教育と公共交通の安全性との関係が関心を呼んでいたことを勘案すれば、組合らがY2 社長の上記発言に強く反発して、上記の表現を用いたことも理解できないものではなく、さらに、掲示場所の状況（上記(2)）をも考慮すれば、それによって掲示物①が、会社が一方的に撤去できるほどの不当な掲示物となるとまでは言い難い。

したがって、掲示物①が本件撤去要件に該当するとみるべきでない。

(オ) 結論

以上のとおり、掲示物①は本件撤去要件に該当しないから、会社が掲示物①を撤去したことは、支配介入の不当労働行為に該当する。

イ 掲示物②

(ア) 掲示物の見出しなど

掲示物②は、別紙2のとおり、組合が発行する17年5月31日付け「JR東海労ニュースNo. 703」であり、見出しとして、「「バカヤロー」「辞めてしまえ」は暴言ではない！これがJR東海では常識」と記載されている。

(イ) 会社の主張

- i) 「乗務停止となった乗務員に対し、「管理者が「バカヤロー」「辞めてしまえ」などと言うのは暴言ではない」と言い放った。しかも、これは「熱心な指導を行う中での言葉」と開き直った」（別紙2の③）、「どうやら、「バカヤロー」は会社の都合で、暴言にも指導にもなるらしい。本当にこの会社は非常識のかたまりである。」（同⑤）、「「バカヤロー」「辞めてしまえ」は暴言ではない！これがJR東海では常識」（同①）との記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである。
- ii) 「この間、管理者の暴言により、何人もの社員が会社を辞めたり、配転させられた事実」（同⑥）、「暴言を受けて退職した」（同②）との記載は事実を反し、会社の信用を傷つけるものである。
- iii) 「5月16日の定例記者会見で、Y2社長は「当社にはいじめの日勤教育はない」と大ボラを吹いた。」（同④）との記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけ、Y2社長個人を誹謗す

るものである。

(ウ) 当委員会の判断

- a 掲示物②を全体として見れば、17年4月25日のJR福知山線列車脱線事故の発生後、地本の緊急申入れによって、同年5月25日に開催された業務委員会において、管理者の乗務員への「バカヤロー」という発言につき、会社の業務委員が「熱心な指導を行う中での言葉」と述べたことについて、同月16日のY2社長の発言と同様に、安全確保に努める姿勢に欠けるものである、と会社を非難する趣旨のものともいえる。
- b そこで検討するに、掲示物②には、「暴言」、「言い放った」、「開き直った」、「本当にこの会社は非常識のかたまりである」、「大ボラを吹いた」等といった記載があるところ、確かに、「非常識のかたまり」や「大ボラを吹いた」との記載は、いささか穏当を欠く表現ともいえ、無用な労使対立は避けられるべきという見地からは、より抑えた表現を検討するのが望ましかったといえる。

しかしながら、これらの記載は、会社の業務委員の上記のような発言やY2社長の上記発言は、会社が安全確保に努める姿勢に欠けることを示すものである、という組合の認識ないし見解を強調するためのものといえる上、上記言動及び発言は、同年4月25日に発生したJR福知山線列車脱線事故を契機として、JR西日本の日勤教育等の実態が社会問題化していた状況下でなされたことを踏まえると、上記記載は、理解できないものではない。

また、掲示物②には、「管理者の暴言により、何人もの社員が会社を辞めたり、配転させられた」といった記載があるが、組合らが提出する証拠によれば、会社が8年にした組合役員3名の配

転命令について、14年には、大阪地方労働委員会が、不当労働行為であると判断して、会社に配転命令撤回を命じていたこと、15年には、組合及び上記組合役員3名が配転命令の無効確認訴訟を提起したこと、東京地方裁判所が同訴訟において、配転命令は無効であると判断していたこと、18年3月15日に、東京高等裁判所で、会社が上記組合役員3名を原職に復帰させ、解決金を支払う旨の和解が成立していたとされていることに照らすと、組合が会社の行う配転命令には不当なものがあると考えたのも無理からぬものといえる。

さらに、掲示物②には、上記のように、会社管理者の暴言により会社を退職した従業員がいるとする記載があるが、会社従業員であったE作成の「退職のご挨拶」と題する書面があり、同書面には同人が会社の管理者から暴言等を受けたことに耐えきれず、やむを得ず退職した旨が具体的に記載されていたのであるから、組合が、同書面を根拠に、会社管理者の暴言により会社を退職した従業員がいると考えたことも無理からぬものといえる。

c 以上で検討したところに加え、掲示場所の状況（上記(2)）をも考慮すると、掲示物②は、全体として本件撤去要件にいう、事実を反し、会社の信用を傷つけ、個人を誹謗するものとはいえない。

(エ) 会社の主張の検討

a 会社は、上記(イ) i)の記載について、事実と反すると主張するが、17年5月25日開催の業務委員会における発言については、会社業務委員が、個別の事情については承知しないが、仮に、管理者が「バカヤロー」「辞めてしまえ」などと述べたとしても、それは「熱心な指導を行う中での言葉」であって、「暴言

ではない」旨述べたことが認められる。

したがって、上記(イ) i)の記載について、本件撤去要件にいう事実に反する記載であるということとはできない。

- b) 会社は、組合の組合員に対する配転命令が不当労働行為であるかなどが争われた地位確認等請求訴訟等において、会社が勝訴したことを指摘し、上記(イ) ii)の記載は事実に反すると主張する。

しかしながら、上記(ウ)のとおり、掲示物②を全体として見れば、暴言による退職や不当配転を個別・具体的に指摘するというよりは、業務委員会における会社業務委員の発言や会社の組合員に対する対応や姿勢等を非難する趣旨のものと理解でき、実際にも、上記のとおり、組合役員3名が労働委員会及び裁判所において勝訴した事例も認められるから、会社の上記主張は採用の限りではない。

(オ) 結論

以上のとおり、掲示物②は本件撤去要件に該当しないから、会社が掲示物③を撤去したことは、支配介入の不当労働行為に該当する。

ウ 掲示物③

(ア) 掲示物の見出しなど

掲示物③は別紙3のとおり、組合発行の17年5月31日付け「JR東海労第231号」であり、見出しとして、「いじめ日勤教育反対！社員運用の変更撤回！第十八回定期大会を成功させよう！」と記載されている。

(イ) 会社の主張

- i) 「五月二六日の定例記者会見で Y2 社長は、「JR東海にはいじめのような日勤教育はない」と、事実を否定する発言をしま

した。」（別紙3の①）との部分は、事実に反し、会社の信用を傷つけ、Y2社長個人を誹謗するものである。

ii) 「五月二五日の業務委員会では、「管理者によるバカヤロー、辞めてしまえば暴言ではない。熱心な指導だ」と開き直っています。」（同②）との部分は事実に反し、会社の信用を傷つけるものである。

iii) 「この言動は、事故の原因究明を否定するばかりではなく、犠牲者や負傷者を冒瀆する行為であり」（同③）との部分は、事実に反し、会社の信用を傷つけるものである。

iv) 「「反省文」を暴露するや否や、証拠隠滅に走り「いじめの教育はない」と居直る姿勢」（同④）との部分は、事実に反し、会社の信用を傷つけるものである。

(ウ) 当委員会の判断

a 掲示物③を全体として見れば、第18回定期大会を成功させ、日勤教育廃止や社員運用変更撤回を実現し、日勤教育等の実態を改善させ、ひいては安全確保を確立しよう、という組合の意気込みを表明する趣旨のものといえる。

b そこで検討するに、掲示物③には、Y2社長や会社業務委員の発言を取り上げて、「開き直っています」、「この言動は、事故の原因究明を否定するばかりではなく、犠牲者や負傷者を冒瀆する行為」等とする記載があるものの、これら記載は、JR福知山線列車脱線事故により多数の死傷者が発生していたことを踏まえて、同事故の被害者その他の関係者の目から見れば、上記各発言は到底受け入れられるものではないであろうという組合の認識を示し、上記各発言を非難する趣旨であるといえ、理解できないものではない。

c 以上で検討したところに加え、掲示場所の状況（上記(2)）を考慮すると、掲示物③は、本件撤去要件にいう、事実を反し、会社の信用を傷つけ、個人を誹謗する記載とはいえない。

(エ) 会社の主張の検討

a 会社は、Y2社長の定例記者会見は、17年5月16日にあったから、「五月二六日の定例記者会見」とする部分は事実を反し、会社の信用を傷つけると主張するが、かかる程度の誤りであれば、会社の信用が傷つけられるとはいえず、訂正等を求めれば足りるといえるから、このことをもって、本件撤去要件に該当するということとはできない。

b 会社は、上記(i)iv)の記載は事実を反し、会社の信用を傷つけると主張するところ、確かに、「証拠隠滅」との記載については、会社についてその文字どおりの印象を与えるおそれが全くないではなく、無用な労使対立は避けられるべきという見地からは、組合としては、より適切な表現を検討するのが望ましかったといえる。

しかしながら、組合らは、会社ではいじめ等の日勤教育が行われていると固く認識していたところ、「決意書」（掲示物①に転載された12年11月28日付け文書）等、日勤教育を受けた従業員が反省内容等を記載した文書が存在するにもかかわらず、いじめ等の日勤教育の存在を否定する会社の態度について許し難く感じており、このような組合らの認識と真っ向から対立する会社の態度に強く反駁する趣旨として、「「反省文」を暴露するや否や、証拠隠滅に走り「いじめの教育はない」と居直る姿勢」と表現したものということができる。

このことと、掲示物③の掲出当時、JR福知山線列車脱線事故

の発生を契機に、J R西日本における日勤教育の実態が社会的に問題視されていたことを勘案すれば、組合らが会社の態度に強く反発して、上記の表現をしたことも理解できないではなく、掲示場所の状況（上記(2)）をも考慮すれば、それによって掲示物③が、会社が一方的に撤去できるほどの不当な掲示物となるとまでは言い難い。

(オ) 結論

以上のとおり、掲示物③は本件撤去要件に該当しないから、会社が掲示物③を撤去したことは、支配介入の不当労働行為に該当する。

エ 掲示物④

(ア) 掲示物の見出しなど

掲示物④は、別紙4-1のとおり、分会発行の17年6月20日付け「雄叫び第36号」であり、見出しとして、「Y2 JR東海社長は「いじめのようなことは当社にはない」と、5月16日の定例記者会見で！」と記載されており、別紙4-2の分会発行の14年11月29日付け「名古屋車両所分会情報第15号」が転載されている。

(イ) 会社の主張

- i) 「2002年11月28日の日勤点呼終了後、現場詰所に戻ったA社員に対して Y4 所長（当時）、Y5 首席（現在の所長）をはじめとする現場管理者が取り囲んで所長室へ連れて行き、「お前の声（点呼時に唱和するスローガン）は小さい」、「ここで100回言え」と恫喝を加えたことです。これは、確かに誰が見ても「みせしめ」、「いじめ」です。」（別紙4-1の②）、との部分は、事実を反し、会社の信用を傷つけ、Y4 所

長個人を誹謗するものである。

- ii) 「 Y 6 が所長の時代（現在、出向）は東海労の組織破壊攻撃が自分の思うようにうまく進まないとなると、ターゲットにした東海労組合員を本来の業務から外して、日勤時間帯に「基地内の草刈り」、「庁舎内のガラス磨き」、「掃除」を、させていたこと」（同③）は事実に反し、会社の信用を傷つけ、 Y 6 所長個人を誹謗するものである。
  - iii) 「名古屋車両所でも「草刈り」「いじめ」は、存在している！！」（同①）、「 J R 東海におけるみせしめ・人権侵害の乗務降ろし・長期日勤をおこなっている」（同④）、との記載は事実に反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものである。
  - iv) 「名古屋車両所分会情報第 1 5 号」を転載した部分のうち、「ふざけるな！現場管理者による人権無視の社員いじめをやめろ！！」（同⑤）、「一人前に挨拶もできない所長に社員を攻める資格はない！」（同⑥）、「組合員が管理者から「人権を無視したいじめ」にあっている」（同⑦）との記載は事実に反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものである。
- (ウ) 当委員会の判断
- a 掲示物④には、会社の企業体質が、いきすぎた日勤教育を行っている社会的指摘を受けている J R 西日本と変わらないことの証左として、「名古屋車両所でも「草刈り」「いじめ」は、存在している！！」との小見出しの下、 Y 4 所長らが A 社員を恫喝等したこと、 Y 6 所長による組合破壊攻撃が記載されており、「 J R 東海におけるみせしめ・人権侵害の乗務降ろし・長期日勤をおこなっている」と結論付けられている。

また、掲示物④には、別紙 4 - 2 の分会発行の「名古屋車両所

分会情報第15号」が転載されているが、これは掲示物④の約3年前に作成されたものであり、「ふざけるな！現場管理者による人権無視の社員いじめをやめろ！！」との見出しの下、Y4所長らがA社員を恫喝等したことが記載されている。

以上からすると、掲示物④を全体として見れば、Y2社長が同年5月16日の定例記者会見において、JR西日本と異なり会社ではいじめのような日勤教育はない旨の発言をしているが、日勤教育等の実態からすれば、会社の企業体質はJR西日本のそれと何ら変わりはない、と会社を非難する趣旨のものといえ、JR福知山線列車脱線事故以前から、会社の企業体質はJR西日本と変わりが無いことを強調する趣旨で、「名古屋車両所分会情報第15号」を転載したものといえる。

b) そこで検討するに、Y4所長が、点呼終了後、A社員を所長室に呼び出して、スローガンの唱和を求めたことについては、当事者間に争いはないものの、Y4所長、Y5首席及び現場管理者らがA社員を取り囲んで所長室に連れて行ったこと、同所において、Y4所長らが、A社員に「ここで100回言え」と語気鋭く申し向けたことを認めるに足りる的確な証拠はない。

Y4所長らがA社員を恫喝等したとの部分は、実行者としてY4所長やY5首席といった個人名を挙げつつ、具体的な発言内容や行為態様等を摘示したものであり、「恫喝」といった不穏当な表現を用いつつ「これは、確かに誰が見ても「みせしめ」、「いじめ」です。」と断定したものである。

そうであるならば、組合らとしては、掲示物④の作成・掲出に先立って、相応の調査をする必要があったというべきであるが、組合の根拠は、当時分会書記長であったX3（現分会執行委員

長)から事情聴取(なお、同人はA社員ではない)したというものであって、他に組合が相応の調査をしたことを認めるに足りる的確な証拠はない。

したがって、組合らにおいて、相応の調査をしたとはいえないから、組合がY4 所長らがA社員を恫喝等したと考えたのも無理からぬことということとはできない。

また、Y6 所長による組合破壊攻撃としての日勤教育が挙げられているが、組合らはその根拠とするものは、分会作成のビラ「なごや分会情報」、Y6 所長に送付した内容証明郵便及び組合員作成の陳述書等であるところ、その多くは、Y6 所長のした日勤教育以外の行為(組合員への酒食の誘いなど)を脱退勧奨であるとするものであるし、いじめのような日勤教育を受けたとされる組合員から聞き取って作成されたという陳述書があるものの、同陳述書は、いじめを受けたとされる時点から10年以上経過した後に聞き取って作成されたものである。

したがって、Y6 所長が組合破壊を目的として日勤教育を行っていたと認めるに足りる的確な証拠の提出があるとはいえない上、組合らがかように考えたのも無理からぬということもできない。

c 以上のとおり、掲示物④は、確たる証拠のないまま、「名古屋車両所でも「草刈り」「いじめ」は、存在している!!」との小見出しの下、Y4 所長、Y5 首席及びY6 所長といった個人名を挙げつつ、A社員に恫喝をしたという具体的事実を摘示し、日勤教育の目的は組織破壊であったと断定したものである。

そうすると、掲示物④の全体としての趣旨は、日勤教育等の実態からうかがわれる会社の企業体質はJR西日本のそれと何ら変

わりはない、と会社を非難するものといえることや、掲示場所の状況（上記(2)）を考慮しても、同掲示物の記載はいきすぎたものというほかない。

したがって、掲示物④は、本件撤去要件にいう事実を反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱し、個人を誹謗するものである。

(エ) 結論

以上のとおり、掲示物④は、本件撤去要件に該当するといわざるを得ず、会社が撤去に先立って組合に説明等をしていないことを考慮しても、掲示物④を撤去した会社の行為について、支配介入の不当労働行為であるということとはできない。

オ 掲示物⑤

(ア) 掲示物の見出しなど

掲示物⑤は、別紙5のとおり、組合の大阪第二運輸所分会発行の17年6月25日付け「交差点No. 66」であり、見出しとして、「暴言！暴論！言いたい放題の Y3 科長！！」と記載されている。

(イ) 会社の主張

- i) 「根拠のない注意をしてきました。」（別紙5の②）、「暴言！暴論！言いたい放題の Y3 科長！！」（同①）、「今回のように職場における管理者の横暴」（同④）、「こうした社員に対する異常な長期に渡る日勤や管理者の暴言」（同⑤）との記載は、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱し、Y3 科長個人を誹謗するものである。
- ii) 「会社は東海労組合員を狙い撃ちにした恣意的な注意指導によって不当なボーナスカットを行なってきました。そのカットの理

由のほとんどがこうした管理者による恣意的ないいかげんな注意によるもの」（同③）との記載は、事実に反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものである。

(ウ) 当委員会の判断

- a 掲示物⑤には、会社の体質が、いきすぎた日勤教育を行っていると社会的指摘を受けているJR西日本と変わらないことの証左として、「暴言！暴論！言いたい放題のY3科長！！」との見出しの下、Y3科長の発言が記載されており、「断固許せる<sup>ママ</sup>ものではありません」と締め括られている。

掲示物⑤を全体として見れば、会社の管理者は職員に横暴な態度で接しており、会社の企業体質はJR西日本のそれと何ら変わりはない、と会社を非難する趣旨のものといえる。

- b そこで検討するに、17年5月25日に、分会副会長であるX5が総務科出入口を使用しようとしたため、Y3科長がそこはお客様専用だから、従業員は従業員出入口を使用するよう述べたこと、X5が他の従業員も総務科出入口を使用している旨述べたのに対し、Y3科長が、他の者が死んだらX5も死ぬのか、そのような考えは誤りである旨を述べたことについては、当事者間に争いはない。

確かに、「暴言！暴論！言いたい放題のY3科長！！」との記載は、Y3科長を名指しした穏当を欠くともいえる表現であって、無用な労使対立は避けるべきとの見地からは、より穏当な表現を検討するのが望ましかったといえる。

しかしながら、上記Y3科長の発言の経緯やその内容にかんがみれば、Y3科長の言動は、管理者の社員に対する指導の言葉としては、表現に適切を欠くものともいえ、組合の大阪第二運

輸所分会が「暴言！暴論！言いたい放題」、「横暴」等という表現をとったことも理解できないではない。

また、「狙い撃ち」、「恣意的」、「不当」、「いいかげん」等といった記載は、穏当を欠くものであるが、管理者の言動等の実態からうかがわれる会社の企業体質の不当性を強調するためのものといえ、同年4月25日に発生したJR福知山線列車脱線事故を契機として、JR西日本の日勤教育等の実態が社会問題化していたことを踏まえると、理解できないものではない。

さらに、掲示物⑤には、会社が不当なボーナスカットを行ってきた旨が記載されているが、掲示物⑤を全体として見れば、組合員に対するボーナス額算定の不当性を個別・具体的に指摘する趣旨のものではなく、管理者の組合らの組合員に対する恣意的な注意・指導が組合員らのボーナスカットをもたらしていることを訴える趣旨であったとみることができる。

また、ボーナスカットを巡っては、組合員が勝訴したものがある上（大阪地方裁判所平成13年（ワ）第7629号事件、大阪高等裁判所平成16年（ネ）第3827号事件）、ボーナスカットが不当かどうかは、評価、価値判断の問題であって、多様な評価や判断が存することは当然許されるというべきである。

- c 以上で検討したところに加え、掲示場所の状況（上記(2)）をも考慮すると、掲示物⑤は、本件撤去要件にいう、事実を反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つけ、個人を誹謗する記載とはいえない。

(エ) 結論

掲示物⑤は本件撤去要件に該当しないから、会社が掲示物⑤を撤去したことは、支配介入の不当労働行為に該当する。

## カ 掲示物⑥

### (ア) 掲示物の見出しなど

掲示物⑥は、別紙6のとおり、組合発行の17年7月16日付け「JR東海労ニュースNo. 716」であり、見出しとして、「X4 裁判完全勝利！会社、「これ以上裁判を続けるのは無理だ」「すいません、和解させて下さい」」と記載されている。

### (イ) 会社の主張

i) 「X4 裁判完全勝利！」（別紙6の①）、「JR東海労の完全勝利です。」（同③）、「会社はX4さん以外にも不当な乗務外し、日勤勤務を指定しています。」（④）との記載は、事実を反し、会社の信用を傷付けるものである。

ii) 「会社、「これ以上裁判を続けるのは無理だ」「すいません、和解させて下さい」」（同②）との記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけるものである。

### (ウ) 当委員会の判断

a 掲示物⑥を全体として見れば、組合の東京第二運輸所分会に所属するX4が、会社に対し、乗務復帰と乗務していれば得られたであろう賃金の差額の支払を求めていた民事訴訟（以下「X4訴訟」という。）において、勝訴的な和解が成立したことを宣伝する趣旨であるといえる。

b そこで検討するに、掲示物⑥には、見出し中に、「会社、「これ以上裁判を続けるのは無理だ」「すいません、和解させて下さい」」と記載されているところ、会社において、組合にかかる発言をした事実がないことについては、当事者間に争いはない。

掲示物⑥には、「会社、」との記載の後に、括弧を付した口語体で文章が記載されているのだから、読み手としては、会社が組

合にかかる発言をして和解に応じるよう懇願したと読み取るものと推認される。

組合らは、X4 訴訟において、会社が和解するに至った心境を表したものと主張するが、掲示物⑥の記載ぶりに照らせば、読み手が上記組合らの主張のとおりを読み取ると推認することは困難であり、組合らの主張は、採用の限りではない。

- c 以上のとおり、掲示物⑥の見出しは、読み手に会社が組合らに自らの敗北を認めて和解に応じるよう懇願したといった誤解を生ぜしめるものといえ、掲示物⑥を全体として見れば、X4 訴訟において、勝訴的な和解が成立したことを宣伝する趣旨といえることを踏まえてもなお、会社の信用を損なう不適切な記載といわざるを得ない。

したがって、掲示場所の状況（上記(2)）を考慮しても、掲示物⑥は、本件撤去要件にいう、事実を反し、会社の信用を傷つける記載といわざるを得ない。

(エ) 結論

以上のとおり、掲示物⑥は、本件撤去要件に該当するといわざるを得ず、会社が撤去に先立って組合らに説明等をしていないことを考慮しても、掲示物⑥を撤去した会社の行為について、支配介入の不当労働行為であるということとはできない。

キ 掲示物⑦

(ア) 掲示物の見出しなど

掲示物⑦は、別紙7のとおり、地本発行の17年7月29日付け「東海労関西第414号」であり、見出しとして、「JR西日本2年で1182件の「日勤教育」」と記載されている。

(イ) 会社の主張

「これまで些細なことで乗務を外し、「日勤教育」や「フォロー試験」などの恐怖心を与えながら「命令と服従」の社員管理を行ってきました。」（別紙7の①）、「些細なことで乗務降ろし、反省文、始末書、顛末書を強要したり、2ヶ月間も「日勤教育」を続けミスをした社員を複数の管理者で取り囲み、罵倒を繰り返して病気に追い込んでいます。」（同②）、「さじ加減一つでどうにでもなる「フォロー試験」を活用して社員にプレッシャーをあたえ続けてきました。」（同③）との記載は、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。

(ウ) 当委員会の判断

a 掲示物⑦には、「JR東海も同じ！！「日勤教育」「フォロー試験」で安全は守れない！」との小見出しの下、会社の体質がJR西日本と変わらないことの証左として、乗務降ろし、反省文、始末書、顛末書の強要、2か月に及ぶ日勤教育等が記載されており、「厳罰主義、心理的プレッシャーで安全は守れないのです。…JR東海の企業風土を安全第一・現場第一主義に変えるために、みんなで声をあげていきましょう！！」と締め括られている。

掲示物⑦を全体として見れば、会社の企業体質は、いきすぎた日勤教育を行っている社会的指摘を受けているJR西日本と何ら変わりはないとして会社を非難し、会社の企業風土を安全第一・現場第一主義に変えよう、と宣伝する趣旨のものといえる。

b そこで検討するに、上記ア(ウ)で判断したとおり、会社が日勤教育の一環として、従業員に、事実上の反省文といえる「決意書」の提出を求めていることについては当事者間に争いがなく、会社の提出した証拠上、約2か月間にわたって従業員にフォロー

教育を実施し、その間に、当該従業員の家族から、当該従業員は医師からストレスから来る病気であり、約2週間の療養が必要であると診断されている旨の連絡があり、同人は約2週間休暇を取得したことが認められる。

このように、掲示物⑦に記載された日勤教育やフォロー教育については、基本的な事実関係において全く根拠がないとはいえない。

「恐怖心を与えながら「命令と服従」の社員管理を行ってきました」、「強要」、「取り囲み」、「罵倒」、「病気に追い込んでいます」、「プレッシャーをあたえ続けてきました」等という記載は、穏当を欠く表現であり、無用な労使対立は避けられるべきという見地からは、組合としては、より穏当な表現を検討するのが望ましかったといえる。

しかしながら、掲示物⑦を全体として見れば、JR西日本がいきすぎた日勤教育を行っているとの社会的指摘のなかで、会社においてもいじめや見せしめの日勤教育が行われていると認識し、安全確保のためにはその是正が必要との問題意識を有していた組合らが、そのような問題意識を強く訴えたものとみることができ、国土交通省航空・鉄道事故調査委員会が、17年7月頃、JR福知山線列車脱線事故の発生には、日勤教育が影響した可能性があるとして指摘していたことを踏まえると、組合らのかかる問題意識に基づくそのような論調は、理解できないものではない。

c 以上で検討したところに加え、掲示場所の状況（上記(2)）をも考慮すれば、掲示物⑦は、本件撤去要件にいう事実と反し、職場規律を乱し、会社の信用を傷つける記載ということとはできない。

(エ) 会社の主張の検討

会社は、「ミスをした社員を複数の管理者で取り囲み、罵倒を繰り返して病気に追い込んでいます」との記載について、事実と反すると主張する。

確かに、上記記載を裏付けるに足りる的確な証拠の提出はなく、穏当を欠く表現であるが、上記記載は、「2ヶ月間も「日勤教育」を続け」の記載に続くものであることを考慮すると、会社から約2か月にわたるフォロー教育を受けるなかで、精神的な疲弊を理由として、約2週間の療養をとった従業員がいたことについて、いきすぎた日勤教育であると強調し、会社の企業体質を非難する趣旨のものと理解できるから、本件撤去要件に該当するとまではいえない。

(オ) 結論

掲示物⑦は本件撤去要件に該当しないから、会社が掲示物⑦を撤去したことは、支配介入の不当労働行為に該当する。

ク 掲示物⑧

(ア) 掲示物の見出しなど

掲示物⑧は、別紙8のとおり、地本発行の17年9月4日付け「東海労関西第424号」であり、見出しとして、「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない！具体的な理由を明らかにせよ！」と記載され、掲示物⑦が転載されているカラー刷りのものである。

(イ) 会社の主張

- i) 「労働委員会の命令を無視し」（別紙8の②）、「組合掲示物の内容に介入して不当な撤去を繰り返す会社の行為」（同③）、「会社による組合掲示物の不当な撤去」（同①）との記載は、事実と反し、会社の信用を傷つけるものである。

ii) 「これまで些細なことで乗務を外し、「日勤教育」や「フォロー試験」などの恐怖心を与えながら「命令と服従」の社員管理を行ってきました。」(同④)、「些細なことで乗務降ろし、反省文、始末書、顛末書を強要したり、2ヶ月間も「日勤教育」を続けミスをした社員を複数の管理者で取り囲み、罵倒を繰り返して病気に追い込んでいます。」(同⑤)、「さじ加減一つでどうにでもなる「フォロー試験」を活用して社員にプレッシャーをあたえ続けてきました。」(同⑥)、との掲示物⑦の記載を転載した部分は、事実に反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものである。

(ウ) 当委員会の判断

掲示物⑧には、見出しとして、「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない！具体的な理由を明らかにせよ！」と記載され、これに続いて、「JR東海会社は、JR東海労の掲示物に対して具体的な理由を一切言わずに「協約違反」として一方的な撤去を繰り返しています」と記載されており、小見出しとして、「自らに都合の悪いものを一方的に撤去！」と記載され、これに続いて、「労働委員会の救済命令では、…「理由を明示し、組合に考慮の暇を与えること等、相当な手続・手順を踏むことも必要である」…と判断されています。」と記載されている上、「会社が一方的に撤去した「東海労関西No. 414」」との記載とともに、掲示物⑦が転載されている。

したがって、掲示物⑧を全体として見れば、会社が撤去の理由を明らかにすることなく、本件掲示板から、掲示物⑦を含めた組合掲示物を撤去していることを非難する趣旨のものといえる。

このことと、掲示場所の状況(上記(2))をも考慮すれば、掲示

物⑧は、本件撤去要件にいう事実を反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものということとはできない。

(エ) 会社の主張の検討

- a 会社は、上記(イ) i)の記載について、「労働委員会の命令」とは、中労委平成10年(不再)第34号事件のことと解されるのであり、同命令は本件撤去要件に該当する掲示物を撤去する行為を不当労働行為とするものではなく、会社は本件撤去要件に該当する掲示物を撤去しているので支配介入にはならないから、事実を反すると主張する。

しかしながら、上記(ウ)で判断したとおり、掲示物⑧を全体として見れば、会社が撤去の理由を明らかにすることなく、本件掲示板から、掲示物⑦を含めた組合掲示物を撤去していることを非難する趣旨のものといえる。

会社が組合掲示物の撤去に際して理由を明らかにしていないことや、掲示物⑧で引用される当委員会の再審査命令において、「会社が掲示物を撤去するに当たっては、掲示物の内容が協約第227条及び第228条に違反していることのみならず、撤去について理由を明示し、組合に考慮の暇を与えること等、相当な手続・手順を踏むことも必要であることを附言する」とされていることにかんがみれば、組合らにおいて、理由を明らかにすることなく組合掲示物を撤去する会社の姿勢を批判することも理解できないものではない。

したがって、上記(イ) i)の記載につき、本件撤去要件に該当するとはいえない。

- b 会社は掲示物⑦が転載された部分(上記(イ) ii))について、本件撤去要件に該当すると主張する。

しかしながら、そもそも掲示物⑦は、記載内容自体を訴えようとする趣旨で転記されたものではなく、会社により撤去された例を示す趣旨で転記されたものである上、掲示物⑦自体、本件撤去要件に該当しないことは上記キで判断したとおりであるから、上記会社の主張は採用の限りではない。

(オ) 結論

掲示物⑧は本件撤去要件に該当しないから、会社が掲示物⑧を撤去したことは、支配介入の不当労働行為に該当する。

ケ 掲示物⑨

掲示物⑨は、別紙8のとおり、地本発行の17年9月4日付け「東海労関西第424号」であり、見出しとして、「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない!」、「具体的な理由を明らかにせよ!」と記載され、掲示物⑦が転載されている白黒刷りのものである。

掲示物⑨の記載内容は掲示物⑧の記載内容と同一であり、会社の主張は上記ク(イ)と同様であるところ、掲示物⑧の撤去が本件撤去要件に該当しないことは、上記ク(ウ)(エ)で判断したとおりである。

したがって、掲示物⑧と同内容である掲示物⑨は本件撤去要件に該当しないから、会社が掲示物⑨を撤去したことは支配介入に当たる。

- (4) 以上のとおり、会社が本件掲示板から本件掲示物①ないし③、⑤、⑦ないし⑨を撤去した行為は、支配介入の不当労働行為に当たる。

4 争点4

[会社の主張]

- (1) いわゆるポスト・ノーティス命令は本来補充的かつ裁量的救済措置であるから、ポスト・ノーティスを命じるためにはこれを必要とする特段の事情が明らかにされなければならない。

刑事裁判においてもこれを命じる制度は採用されていないことからみ

て、上記特段の事情が肯定されるためには、犯罪行為にも劣らないほどの反社会性が認められ、かつ当該使用者によって同様の行為が繰り返されるおそれが高いことを裏付けるに足る事実の存在が必要である。

本件では、ポスト・ノーティスを命じることを必要とする特段の事情は存在しないからポスト・ノーティスを命じることは許されない。

- (2) ポスト・ノーティス命令には、労使間に不必要な感情的対立を惹起させるという大きなマイナス面が存在するから、労働委員会がこのことを考慮することなくポスト・ノーティスを命じることは裁量権の範囲を逸脱するものである。

[組合らの主張]

争う。ポスト・ノーティスを命じるに当たって特段の事情は不要である。

[当委員会の判断]

- (1) いわゆるポスト・ノーティス命令は、その文言からすれば本来文書掲示命令を指すものであるところ、同命令は従業員一般に使用者の不当労働行為に関して周知するものであるから、本件初審命令で命じられている文書手交命令とはその趣旨・目的において異なるところがある。
- (2) このことを一応措いた上で、文書掲示及び文書手交命令についてみれば、これらの命令は、使用者に自らの行った不当労働行為を認識させるとともに、これにより労働組合が受けた団結権侵害の状態を是正し、更には当該使用者による将来の同種の不当労働行為の再発を抑制するという趣旨・目的を併せ持つものである。

労働委員会が、不当労働行為と認定した使用者の当該行為に関して、使用者に作為又は不作為を命じるか、文書掲示又は文書手交を命じるか、あるいはこれらを単独で命じるか併せ命じるかは、当該行為に関する労使事情、その後の経緯等を勘案した上で、労働委員会の有する裁量

権に基づき決定されるべきものである。そして、いわゆるポスト・ノーティス（文書掲示）命令も不当労働行為の救済措置の一つとして広く認められているところであって（最三小判平成2年3月6日・判例時報1357号144頁、最一小判平成9年10月23日・労働判例734号13頁参照）、上記会社が主張する要件が満たされないことをもって、これが裁量権の範囲を逸脱するものとはいえない。このことは、会社がポスト・ノーティス命令と同視する文書手交命令についても同様にいえる。

よって、会社の上記主張は採ることができない。

- (3) 以上のとおりであり、当委員会は、本件事案にかんがみ、救済方法として主文第Ⅱ項のとおり文書手交を命じることとする。

## 5 小括等

- (1) 以上のとおり、本件掲示物①ないし③、⑤、⑦ないし⑨の撤去は、不当労働行為に当たるが、本件掲示物④及び⑥の撤去は不当労働行為に当たるとはいえない。また、本件において、文書手交を命じるのが不適法であるともいえない。

したがって、本件初審命令のうち、本件掲示物④及び⑥の撤去を不当労働行為であると判断して文書手交を命じた部分は相当ではなく、会社の再審査申立てのうち、本件掲示物①ないし③、⑤、⑦ないし⑨の撤去が不当労働行為ではないとする部分及びポストノーティスを命じるのは不適法であるとする部分はいずれも理由がない。

- (2) 最後に、事案にかんがみ、当委員会は、会社及び組合らに向けて、次のとおり付言する。

会社が公共交通の安全な運行という重大な社会的責務を負っていることについては、会社及び組合らは、重々認識しているところである。

上記社会的責務を全うするには、労使の信頼関係の確立が肝要である

ことはいうまでもないが、会社及び組合ら間では、本件を含め、再三、紛争が生じて労働委員会や裁判所において争われている。もちろん、会社及び組合らのいずれにおいても、そのような状況を改善すべく努力している様子がみられるが、なお一層相手の立場を理解し合意形成を図る柔軟な姿勢が望まれるところである。

例えば、組合掲示板の利用については、組合らは、本件で指摘したように、不適切な表現を用いた掲示物を掲出することがあり、他方で、会社は、撤去の理由を明らかにしないまま掲示物を撤去する態度をとり続けている。会社においては、当該掲示物が撤去要件に該当すると判断した場合であっても、組合らに判断の理由を説明すること、そして、組合らにおいては、不適切な表現を避けるとともに、会社の説明に対し、表現の修正や掲示期間の短縮といった対応をとることが可能かどうかを検討することが望まれるのであって、双方のそれらの対応を経て、組合掲示物に関する見解の対立が、会社と組合ら間の協議で解決されるようになることが最も望ましいと思われる。会社と組合らは、そのような方向に向けての真摯な努力を重ねられるよう切に望むものである。

#### 第4 結論

以上の次第であるから、初審命令主文第1項を、主文第I項のとおり一部取り消し、主文第II項のとおり変更することとし、主文第III項のとおりその余の会社の再審査申立てを棄却することとする。

よって、労組法第25条、第27条の17、第27条の12及び労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成22年10月6日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊦



# JR東海労ニュース

No. 703

2005年 5月31日

JR東海労働組合

①

## 「バカヤロー」「辞めてしまえ」は暴言ではない!

## これがJR東海では常識

全ての社員に謝罪せよ!

暴言を受けて退職した

② 会社は、5月25日開催した業務委員会で、乗務停止となった乗務員に対し、「管理者が『バカヤロー』『辞めてしまえ』などと言うのは暴言ではない」と言い放った。しかも、これは「熱心な指導を行う中での言葉」と開き直った(業務速報514号参照)。

この業務委員会は、JR西日本福知山線事故を契機として、本部が緊急に申し入れたもので、申し入れから約1ヶ月が経ってから開催したものだ。この姿勢だけを見ても、会社の安全姿勢が問われる。

④ 5月16日の定例記者会見で、Y2社長は「当社にはいじめの日勤教育はない」と大ボラを吹いた。それに続くものである。2002年2月29日、静岡支社は「業務委員会席上、東海労の業務委員がバカヤローという暴言を吐いたため警告書を手交した」という内容で、『静岡勤労情報No.14』を出した。⑤ どうやら、「バカヤロー」は会社の都合で、暴言にも指導にもなるらしい。本当にこの会社は非常識のかたまりである。

⑥ この間、管理者の暴言により、何人もの社員が会社を辞めたり、配転させられた事実を、どう説明するのか! 私たちは、怒りを持って弾劾する!

③

2005年  
5月31日  
第231号



# JR東海労

J R 東 海 労 働 組 合  
行 人 人  
業 業 業



第17回定期大会より

本部は、六月二六(二)日に、第十八回定期大会を開催します。四月二五日に発生したJR西日本福知山線事故は、責任追及や処罰、営利優先などの企業風土、それを支える経営組合の犯罪性が明らかになりました。多くのマスメディアは、日勤教育や処罰、過密ダイヤなどの問題に言及し、世論もJR西日本の企業風土を変えることを望んでいます。JR西日本の企業体質は、JR東海と同じです。事故以降一ヶ月間に、JR東海からは、一〇〇名を超える組合員が、現

地で献花を行いました。これは、犠牲者の冥福を祈ることのみならず、安全確立のために会社に立ち向かう決意を打ち固めるものです。JR東海は、四月二八日の経営懇談会で、「日勤教育はこれまで通り行う」と主張しました。五月二六日の定例会記者会見でY2社長は、「JR東海にはいじめのような日勤教育はない」と、事実を否定する発言をしました。また②五月二五日の業務委員会では、「管理職によるパカヤロー、辞めてしまえば経営ではない。熱心な指導だ」と聞き直つていま

す。③この言動は、事故の原因究明を否定するばかりではなく、犠牲者や負傷者を冒涇する行為であり、断じて許せません。これを許したら、JR東海で第二の尼崎事故がいつ起きてもおかしくはありません。本部は、二度の申

## いじめ日勤教育反対！社員運用の変更撤回！ 第十八回定期大会を成功させよう！

し入れと交渉を行うとともに、情宣活動の強化、日勤教育の実態集約などを行っていきます。さらに、運輸系統の社員運用変更は、本人の希望を無視して運転士の兼

### 日勤教育を撤廃させるぞ！ 5.25追悼集会に積極的に参加

五月二五日、大阪・飛鳥人権文化センターで、JR西労主催の「二〇七名の御魂に誓う！JR西日本の真の安全を創り出す集會」が開催されました。集會には、全体で六〇二名、JR東海労からは四二名が参加しまし



JR西労委員長は、「本日で福知山線脱線事故から一ヶ月。事故現場で、一〇七名の命と夢を奪ってしまった当業者として謝罪をし、二度とこのような事故を起こさない事を誓った。そのためには、安全を優先する企業体質に変えること、日勤教育をやめさせることだ。しかし、会社は交渉の場で『日勤教育問題なし』などと言っている。職場から徹底的に闘う。安全に妥協はない」とあいさつしました。

ようではありませんか。私たちは、類未審・始末審拒否の闘いを全職場で実施し、現在では拒否が当たり前という職場風土をつくりあげてきました。私たちが、この闘いの成果を教訓に、すべての闘いに活かしていこうではありませんか。第十八回定期大会を成功させるためにも、多くの組合員の皆さんの参加をお願いします。

とあいさつしました。来賓には、JR総連委員長、信濃連支部長、ICLS国際連帯委員会四名が出席しました。会長は「二年前の信濃事故の謝罪は何だったのか。遺族は裏切られた思いでいっぱいだ」と、氏は「日勤教育は事故の要因を創るばかりで乗客の命を救えず、思い切りに訴えた。少しは変わるかと思つたが、そんなことはなかつた」とあいさつしました。そして、JR西労へ撤布・撤紙が数多く渡されました。JR東海労からは、東一両分会、東二両分会が撤を渡しました。書記長の基調報告、近畿、岡山、広島各地本の闘いの報告を行い、五月九日にJR西労に加入した〇〇さんが決意表明を行いました。最後に集會アピールを全体で確認しました。

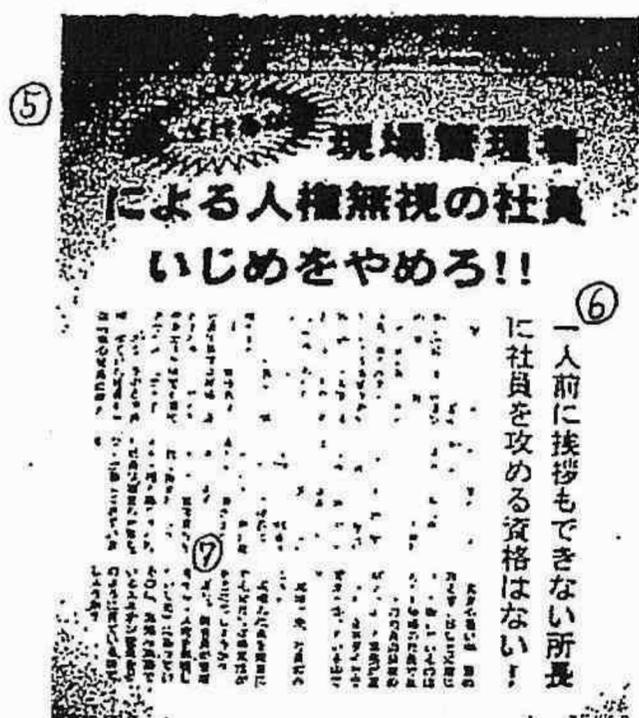
▼犠牲者一〇七名を出した福知山線事故から、一ヶ月が経つた。負傷者は、その後五四九名に増え、うち重傷は六名である。▼JR西日本は、ATSIIPの設置やダイヤ見直しを行うと発表した。しかし、肝心の日勤教育やいじめはそのままである。もちろん東海も同様。▼「反省文」を暴走するや否や、証拠隠滅に走り「いじめの教育はない」と居直る姿勢には、私たちの怒りはおさまらない。▼国交省も問題だ。日勤教育については毅然と対処すべきだ。これは今更始まった問題ではなく、箱根以西の要路行動では、何年も前から何度も指摘していた事柄である。また、数々の裁判で証拠としたいじめの実態を無視し、不当判決に走つた裁判所も問題だ。▼差別と低賃金の昇賃制度下で、生活費を稼ぐために「運転士は、毎月休日労働に依つていたという。一方、歴代社長三人は近畿二府四県の高額納税者にランクインした。納税額は、社長一九三〇万円、会長二二〇〇万円、相模役一七五七万円。辞任も自らの決断ではなく、批判があつたからだ。ますます怒りが込み上げる。▼私たちは、この怒りを、安全確立の闘いに集中させよう！

	2005年 6月20日 第36号	JR東海労働組合新幹線関西地方本部 <b>名古屋車両所分会</b> 発行者 <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span> 編集者 教宣部
--	------------------------	--

# Y2 JR東海社長は『いじめのようなことは当社にはない』と、5月16日定例記者会見で!

JR発足以降、最悪な大惨事を発生させたJR西日本福知山線脱線事故で、自殺者まで出した「いじめ日勤教育」のあり方、物言えぬ職場の実態など、JR西日本の異常な企業体質が次々と明るみに出たことに危機感を抱いたJR東海会社経営陣は5月16日の定例記者会見の場において、「いじめのようなことは当社にはない」と発表しました。

## ① 名古屋車両所でも『草刈り』『いじめ』は、存在している!!



名古屋車両所の社員であれば記憶に残っている組合員は多いことと思います。

② 2002年11月28日の日勤点呼終了後、現場詰所に戻ったA社員に対してY4所長(当時)、Y5首席(現在の所長)をはじめとする現場管理者が取り囲んで所長室へ連れて行き、「お前の声(点呼時に唱和するスローガン)は小さい」、「ここで100回言え」と恫喝を加えたことです。これは、確かに誰が見ても『みせしめ』、『いじめ』です。

プライドも人権も傷つけられたA社員は、人間不信になり、顔色も元気も無く出勤して来ています。

また、③ Y6が所長の時代(現在、出向)は東海労の組織破壊攻撃が自分の思うようにうまく進まないとなると、ターゲットにした東海労組合員を本来の

業務から外して、日勤時間帯に『基地内の草刈り』、『庁舎内のガラス磨き』、『掃除』を、させていたことは記憶に残っていることでしょう!

まだまだ、④ JR東海におけるみせしめ・人権侵害の乗務降ろし・長期日勤をおこなっているのです。JR西日本の「いじめ日勤教育」が社会から厳しく批難されたことからJR東海にも飛び火することを恐れての今回の記者会見です。JR東海会社もJR西日本会社の企業姿勢は、なんら変わっていないのです。

JR東海労は、「安全・職場の労働条件・人権・世界の平和」を基本にたたかいます!!

名古屋車両所 分会情報	2002年	JR東海労働組合新幹線関西地方本部
	11月 29日	名古屋車両所分会
第 15 号	発行者	編集者 教宣部

# 現場管理者 による人権無視の社員 いじめをやめろ!!

一人前に挨拶もできない所長  
に社員を攻める資格はない!

聞くところによると、11月28日の日勤始業点呼終了後、現場詰所に戻ったA社員(ユニオン組合員)をY4所長、Y5首席をはじめとする現場管理者が取り囲んで所長室へ連れて行き、「お前の声(点呼時に唱和するスローガン)は小さい。ここで100回言え」と喝をかけたのです。

さらに、管理者はA社員を再度点呼場に連れて行き、ここでも大声を出させ何度も唱和させたというのです。しかし、そのとき点呼に出ていた社員からは『他の社員の声と、ほとんど変わりのない声の大きさだった』、『挨拶の所長の声よりも大きい』などの声が出ていました。

また、その話を聞いた社員からは『普段から所長は社員に対して挨拶も、返事もしないのによく言う』、『自分が先頭になって模範を示せ』、『この体罰はいじめだ』という声が職場の中から沸き上がってきています。

そして、管理者たちに取り囲まれ、プライドも人権も傷つけられた社員は顔色も元気もなく出勤してきています。

真夏の暑い中、雪の降る寒い日などに額に汗して働いているのは私たち現場の社員であり、その社員の日夜の努力によって業務が遂行され、正常ダイヤで電車が走っているのです。

職場で働く社員のみならず、現場の社員を粗末にする会社には将来性があるのでしょうか？

また、組合員が管理者から「人権を無視したいじめ」にあっているのに、素知らぬ顔でいるユニオン役員をどのように見ているのでしょうか？

 <p>大阪第二運輸所分会</p>	<h1>交差点</h1>	No.66 2005年6月25日 発行責任者 [Redacted]
--	--------------	--

## ① **暴言！暴論！** **言いたい放題の Y3 科長！！**

### 全乗務員の皆さん！！

先日、乗務を終えて職場に戻ってきた社員が一番近い入り口を利用したところ、Y3 科長がいきなり「ここはお客様専用や！」「乗務員はむこうから入れ！」と突然、<sup>②</sup>根拠のない注意をしてくれました。注意された社員が、その出入口は「普段からどの社員も自由に出入りしている」「ここから入っていけないのは何故か」と尋ねると、返答に詰まったのか！？

「みんなが死んだらお前も死ぬのか！」 「注意したからな！」

と、独特の意味不明の理論をぶちまけたのでした。

③ この間、会社は東海労組合員を狙い撃ちにした恣意的な注意指導によって不当なボーナスカットを行なってきました。そのカットの理由のほとんどがこうした管理者による恣意的ないいかげんな注意によるもので、到底許されるものではありません！

## JR西日本と同じ体質はここにもある！

④ 今回のように職場における管理者の横暴は、あのJR西日本福知山線事故の後でマスコミを通じて異常な日勤教育として明らかになりました。この日は事故が起きてちょうど1ヶ月が経った日でもありましたが、この発言を聞く限り事故の教訓を感じているようには、到底感じられません。恥ずかしくはないのでしょうか。

⑤ こうした社員に対する異常な長期に渡る日勤や管理者の暴言は、職場を暗くし安全を築く上での妨げでしかありません。全社員が気持ちよく安心して働ける職場風土を築くために共に声を上げましょう！困ったときは東海労の役員に相談してください！

今回のY3科長の発言は断固許せるものではありません。謝罪と「注意指導」を撤回するようあらゆる手段を講じて会社に求めていきます。

# JR東海労ニュース

No. 716

2005年7月16日

JR東海労働組合

①

## ~~X4 裁判完全勝利!~~

②

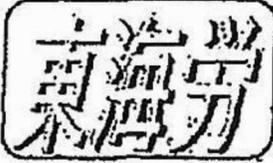
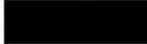
会社、「これ以上裁判を続けるのは無理だ」「すいません、和解させて下さい」

X4 裁判とは、東京第二運輸所分会の X4 さんが、社員証の入ったカバンをプライベートの時間で落とし、警察に届けられたことを発端とし、平成15年8月より東京駅ホーム検査業務のみに勤務指定されていました。平成17年3月29日、乗務復帰とこの間乗務していれば受け取ることができた賃金の支払いを求め、東京地裁に提訴したものです。15日に乗務復帰などの和解内容が示され、和解となりました。③ JR東海労の完全勝利です。会社は勤務情報で和解の3項を成果としていますが、3項は社員としてこれまでしてきたことで、なんらいままでと変わらないことです。これが成果?この裁判での会社の苦しさが表れた一面と言えます。④ 会社はX4さん以外にも不当な乗務外し、日勤勤務を指定しています。X4さんの件を反省し、全員を乗務に復帰させるべきです。

### 和解内容

1. 被告は、原告を、平成17年8月2日限り、平成15年8月6日時点で原告が従事していた、運転士及び車掌の勤務に従事させることとする。
2. 被告は、原告に対し、被告が平成16年12月21日付けで定めた「運輸系統の社員雇用の変更及び昇進制度等の見直しに伴う経過措置について」による一時金を支払うこととする。ただし、一時金の算出と根拠となる期間については、同経過措置に定める、基準月数から復帰後乗務を開始した日の前日までの満月数を控除する。
3. 原告は、業務上必要性の認められる事項について、被告による報告の求めに応じることを約定する。
4. 原告は、本件のその余の請求を放棄する。
5. 訴訟費用は、各自の負担とする。

ただちにX4さんを乗務させろ!  
日勤者全員を乗務させろ!

 <b>関西</b>	2005年 7月29日 第414号	JR東海労新幹線関西地方本部
		発行責任者  編集責任者 

# JR西日本2年で1182件の「日勤教育」

国土交通省航空・鉄道事故調査委員会

## 厳しい処分！ 厳罰主義が事故を誘発と指摘！

7月23日の新聞報道によるとJR福知山線事故について国土交通省航空・鉄道事故調査委員会は、「日勤教育」の存在や「日勤教育」後の「配置転換」などが運転士に心理的影響を与え事故につながった可能性があることを明らかにしました。

国土交通省航空・鉄道事故調査委員会の調査結果によると、JR西日本は03年度、04年度の2年間で1182件の日勤教育を行い、JR西日本の運転士の7人に1人が「日勤教育」を受けたことになり、長い人で51日間も受けていたことを明らかにしました。あわせて04年度だけで12人の社員が「日勤教育」の後に駅や車両関係に配置転換されていたことを明らかにしました。

そして、JR西日本の「日勤教育」「配置転換」が、運転士に恐怖や心理的影響を与えていたことを示唆し、JR西日本の厳しい処分が事故を誘発した可能性があるると結論づけています。

## JR東海も同じ！！「日勤教育」 「フォロー試験」で安全は守れない！

①

JR東海もJR西日本と同じように、これまで些細なことで乗務を外し、「日勤教育」や「フォロー試験」などの恐怖心を与えながら「命令と服従」の社員管理を行ってきました。

② 些細なことで乗務降ろし、反省文、始末書、顛末書を強要したり、2ヶ月間も「日勤教育」を続けミスをした社員を複数の管理者で取り囲み、罵倒を繰り返して病気に追い込んでいます。

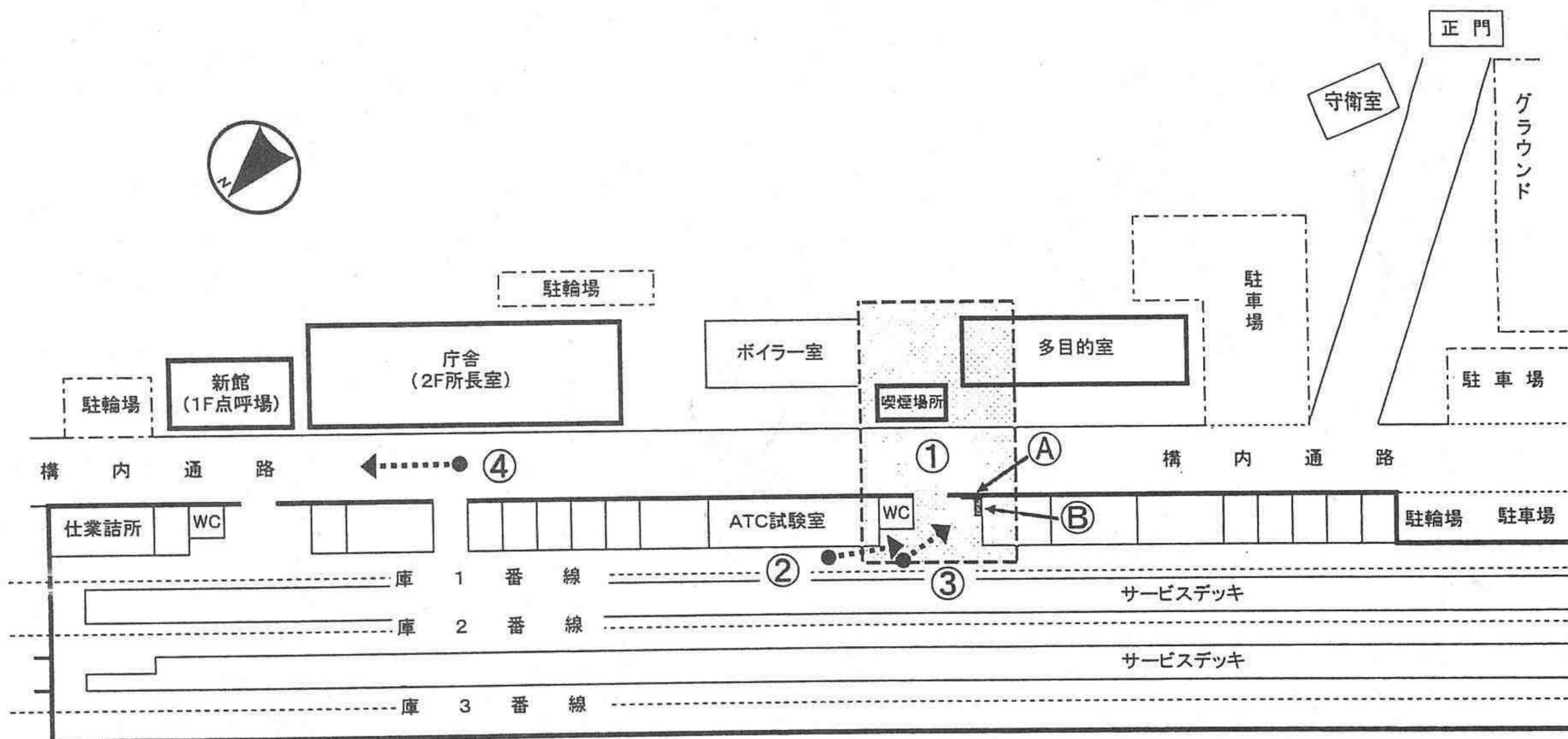
さらに、車掌限定で乗務復帰させても、2002年11月から現在まで「フォロー試験」を23回も繰り返し運転士に復帰させないようにするなど、<sup>③</sup>さじ加減一つでどうにでもなる「フォロー試験」を活用して社員にプレッシャーをあたえ続けてきました。

この他にもJR東海は、点呼での試問や添乗など、あらゆる面から運転士にプレッシャーをかけています。

国土交通省航空・鉄道事故調査委員会がいうように、厳罰主義、心理的プレッシャーで安全は守れないのです。そこに働く社員が安心して働けなければ安全は守れません。JR東海の企業風土を安全第一・現場第一主義に変えるために、みんなで声をあげていきましょう！！



# 名古屋車両所庁舎周辺概略図



- ① … 枠内の拡大図については、乙第28号証の2
- ② … 乙第28号証の3の撮影方向
- ③ … 乙第28号証の4の撮影方向
- ④ … 乙第28号証の5の撮影方向
- Ⓐ … 東海旅客鉄道労働組合の組合掲示板
- Ⓑ … ジェイアール東海労働組合の組合掲示板

作成日：平成20年3月19日  
 作成者：東海旅客鉄道株式会社  
 関西支社管理部人事課