

命 令 書 (写)

平成26年(不再)第43号

再 審 査 申 立 人 Y会社

平成26年(不再)第44号

再 審 査 被 申 立 人

平成26年(不再)第44号

再 審 査 申 立 人 X₁組合

平成26年(不再)第43号

再 審 査 被 申 立 人

平成26年(不再)第44号

再 審 査 申 立 人 X₂地方本部

平成26年(不再)第44号

再 審 査 申 立 人 X₃分会

上記当事者間の中労委平成26年(不再)第43号及び同第44号事件(初審大阪府労委平成24年(不)第39号事件)について、当委員会は、平成28年7月6日第213回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委

員仁田道夫、同藤重由美子、同木本洋子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第1項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。
- 2 平成26年（不再）第44号事件再審査申立人らの本件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

(1) 本件は、X₁組合（以下「組合」又は「組合本部」という。）、X₂地方本部（以下「関西地本」という。）及びX₃分会（以下「本件分会」といい、組合及び関西地本の二者を併せて、あるいは組合・関西地本及び本件分会の三者を併せて「組合ら」という。）が、Y会社（以下「会社」という。）による次の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号又は同第3号の不当労働行為に当たるとして、平成24年6月12日（以下、平成の元号は省略する。）、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

ア 会社が、24年1月27日から同年2月27日までの間に、本件分会、A₁分会、A₂分会、A₃分会、A₄分会及びA₅分会（以下、これら6分会を併せて「本件分会ら」という。）の組合掲示板から、掲出中の6点の掲示物（以下「本件掲示物」という。後記第3の5参照。）を

延べ9回にわたり撤去（以下「本件掲示物撤去」という。）したこと。

イ 会社が、①本件掲示物撤去に関する関西地本の24年2月6日付け団体交渉申入れ（以下、団体交渉は「団交」という。）に応じず、②苦情処理会議の非公開に関する組合の同月17日付け団交申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に応じなかったこと。

ウ 会社が、本件掲示物撤去に関する9件の苦情申告（以下「本件苦情申告」という。後記第3の8参照。）について苦情処理会議を開催しなかったこと。

- (2) なお、組合は上記(1)のア～ウの全てについて、関西地本は同ア、イ①及びウについて、本件分会は同ア及びウのうち本件分会が掲出した掲示物の撤去に関わる部分について救済申立ての利益があるところ、本件で組合らの救済申立ては連名の一通でなされており、申立書の記載内容を見ても、それぞれが申立ての利益のある上記部分について申立てをしたものと解することができる。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 組合掲示物の撤去の禁止
- (2) 組合掲示物の撤去に関する苦情処理会議の開催
- (3) 団体交渉応諾
- (4) 謝罪文の掲示、手交及び社内誌への掲載

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、26年7月9日、組合の本件団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、会社に対して、今後同様の行為を繰り返さない旨の文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却することを決定し、26年8月7日に命令書（以下「初審命令」という。）を当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、26年8月21日、初審命令が救済した上記1(1)イ②に関する部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

他方、組合らは、同月22日、初審命令の棄却部分のうち上記1(1)ア及びウに関する部分の取消しとこれに係る救済等を求めて再審査を申し立てた。ちなみに、組合らの再審査申立ても救済申立てと同様に連名の一通でなされており、申立書の記載内容をもみても、上記1(2)と同様に解することができる。

なお、組合らは、初審命令の棄却部分のうち上記1(1)イ①に関する部分の取消しは求めていないので、この部分は本件再審査の審査対象にはならない。

5 再審査の争点

- (1) 本件掲示物撤去は、組合らに対する支配介入に当たるか（労組法第7条第3号関係）。
- (2) 本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか（労組法第7条第2号関係）。
- (3) 会社が、本件苦情申告について苦情処理会議を開催しなかったことは、組合らに対する支配介入に当たるか（労組法第7条第3号関係）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)（本件掲示物撤去は、組合らに対する支配介入に当たるか）について

(1) 組合らの主張

ア 会社においては、期末手当（夏季手当及び年末手当）の額が勤務成

績によって増減されることとされており、「勤務成績が良好でない者」とされた場合や懲戒処分を受けた場合には、一定の減率が適用され、支給額が減額される（以下「減率適用」又は「減率適用制度」という。後記第3の3(1)参照）。会社は、16年に、60歳定年以降は専任社員として再雇用する制度（以下「専任社員制度」という。後記第3の3(2)参照）を導入し、「49歳から59歳までの10年間で懲戒処分を3回以上受けた者、期末手当（賞与）を5回以上減額された者」は専任社員として再雇用しないという、減率適用と再雇用をリンクさせる仕組みを創設し、それ以降、組合の組合員に対して、減率適用を差別的・恣意的に乱発してきた。組合は、組合員の定年後の雇用を守り、安心して働ける環境をつくるという切実な課題のために、不当な減率適用に抗議する運動に取り組んできており、本件揭示物の掲出はその一端であった。

本件揭示物は、具体的に減率適用の理由（以下「減率適用事由」という。）を挙げてその不当性を明らかにし、これに対して抗議するものである。不当なボーナスカット攻撃に抗する運動を行う上で、減率適用事由の不当性を具体的に訴えることは必要不可欠であり、そのこと自体、正当な組合活動であることは明らかである。

イ 会社と組合は、人事、勤務、賃金、組合活動、団体交渉等に係る労働協約（以下、「基本協約」あるいは「協約」という。後記第3の2参照。）を締結しており、基本協約第291条には苦情処理会議の非公開が、同第292条には苦情処理会議で知り得た秘密の厳守が定められている。

本件揭示物は、苦情処理会議で明らかにされた減率適用事由を開示しているが、以下のとおり、基本協約第291条及び同第292条に

違反しない。

(ア) 同第291条の会議の非公開は、傍聴が許されるか否かの会議体の形式を定めたものであって、会議の内容の非公開を定めたものではないから、会議の内容を記載した本件掲示物の掲出はこれに抵触しない。

(イ) 同第292条の秘密の厳守は、個人情報を守る趣旨で定められた条文であるから、苦情申告者本人の了解を得てなされた本件掲示物の掲出はこれに抵触しない。

(ウ) 本件掲示物に記載された減率適用事由は、別に行われている損害賠償請求訴訟や当該訴訟に関する組合の情報宣伝活動によって広く知れ渡っており、かつ、個別の従業員に対する不利益な評価を含めたありのままの事実や評価ではなく抽象的な内容であるから、秘密性を有していない。

(エ) 同第291条及び第292条の「非公開」や漏洩を禁止する「秘密」とは、会社の運営等に具体的に支障を与える事項、あるいは個人の名誉を著しく傷つける事項が対象とされるべきであり、本件掲示物に記載された減率適用事由は、具体的・実質的に考察するならば、両条に違反しない。

ウ 基本協約においては、組合掲示物が同第228条に違反するときは、これを同第229条により撤去できることとされているが、組合掲示物が同第291条及び第292条に違反することから直ちに同第228条の撤去要件に該当するわけではなく、本件掲示物の撤去要件該当性は、あくまで職場規律が乱れたという具体的事実の有無により判断されなければならない。仮に本件掲示物が同第291条及び第292条に違反するとしても、以下のとおり、同第228条に定める「会社

の信用を傷つけ」、「職場規律を乱す」という掲示物の撤去要件には該当しない。

(ア) 減率適用事由は、公平・公正でかつ普遍性・客観性を具備すべき性質のものであり、公開を禁止すべきものではなく、むしろ、社員に注意を喚起し、戒めとするためにも公にされることが望ましいものである。したがって、その一端を公表することが、直ちに人事管理制度を形骸化させるものではない。

(イ) 本件掲示物が掲出されて以降、職場規律が乱れた具体的事実はない。減率適用は、現場の管理者の報告に基づきなされることは会社においては周知の事実であるから、具体的な減率適用事由が明らかにされたからといって、今更、管理者との間で軋轢等が生じるものではない。

(ウ) 組合が苦情処理会議の内容を公にする場合に当該組合員の了解を得ていることは、客観的に見ても明らかなはずであるから、組合員が個人情報の公開を恐れて苦情処理会議の利用をためらうことはない。

(エ) 同じ減率適用事由であっても、裁判等で会社が提出した内容を掲出しても職場規律は乱れず、苦情処理会議で会社が示した内容を掲出した場合には職場が混乱するというのは矛盾している。

(オ) 上記(ア)のとおり、減率適用事由は公にされることが望ましいものであるから、会社がこれを記載した掲示物を放置しても、組合らに対してのみ協約違反を容認しているなどとして、他の労働組合が中立保持義務違反を問うことは考えられないので、会社の信用が傷つくことはない。

エ したがって、本件掲示物は、そもそも基本協約第291条の非公開、

同第292条の秘密の厳守に違反せず、仮に違反するとしても同第228条に定める撤去要件を満たさないから、これを撤去した会社の行為は同第229条に反するものであって、組合活動に介入する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

ア 会社と組合らの間には、従来から苦情処理会議の内容を組合掲示物で公開してはならないという共通の認識があった。それにもかかわらず、組合らは基本協約第291条及び第292条の定めを一方向的に無視し、本件掲示物の掲示により苦情処理会議において会社側委員が説明した減率適用事由を公開するという暴挙に及んだのであり、この行為は基本協約において労使双方に課せられている債務の不履行にほかならず、基本協約の存立を揺るがす重大な違法行為である。

イ 本件掲示物は、以下のとおり、基本協約第291条及び第292条に違反する。

(ア) 同第291条及び第292条は、苦情処理会議の場に委員以外の出席や傍聴を認めないことはもちろんのこと、事後的にも苦情処理会議において会社側委員が説明した内容や委員同士の議論内容までも含めて、同会議で知り得た内容を社外はもとより社内においても開示することを禁じている。

(イ) 減率適用事由などの個別の従業員の評価や査定項目などは、その性質上、機密性が高く、専ら会社内部の利用に供するものであるため、会社内の一般従業員を含め広範に開示することを予定していない。このように、減率適用事由は会社の人事管理上の秘密にほかならず、通常、その事由は、管理者はおろか減率等の適用を受けた従業員に対しても一切明らかにされていない。

(ウ) 上記アのとおり、会社と組合らの間には、従来から、苦情処理会議の内容を組合掲示物として公開することは同第291条及び第292条に違反するので、これをしてはならないとの共通の認識があった。

ウ 本件掲示物は、以下のとおり、「会社の信用を傷つけ」、「職場規律を乱す」ものとして、基本協約第228条に定める撤去要件に該当する。

(ア) 会社においては、減率適用制度の運用に当たり、管理者も、一般従業員も、具体的にどのような非違行為が減率適用事由とされたかを知らされていない。このような事項が、組合掲示物により社内に公開された場合、同制度の運用における会社の裁量権は著しく侵害され、職場規律が乱れ、会社の人事管理制度そのものの形骸化を招く。

(イ) すなわち、個別の従業員に対する評価や減額適用事由等が公開された場合、管理者と従業員との間で軋轢が生じ、職場内の信頼関係が失われ、管理者による注意や指導等が事実上困難になるおそれも多分に存する。また、管理者が減率適用事由に該当する非違行為を注意指導することを躊躇したり、逆にそれ以外の非違行為を報告しなくなったりするなど、正しく勤務査定を行うことができなくなるおそれもある。実際に、従業員が苦情処理会議で開示された事実を基に、管理者に対して直接苦情を述べたり、組合掲示板に減率適用事由が掲載されたことで、複数の管理者がやりづらい、不安に思う、等の発言を行うなど、各職場で弊害が生じている。

(ウ) 苦情処理会議の内容の公開を看過すれば、従業員が、本来非公開であるべき同会議の内容が公開されることを恐れて、苦情申告を行うことを躊躇するようになり、苦情処理制度自体の破たんを招くお

それがある。また、今後の苦情処理会議において踏み込んだ議論を行うことができなくなるなど、同会議の運用にも重大な支障が生じることとなる。

(エ) 過去に労働委員会や裁判所等の第三者機関に係属した事件において会社が主張・立証した特定の従業員の減率適用事由と、本件掲示物に記載された従業員の減率適用事由とは別個の事由であり、あたかも後者が既に広く知れ渡っているかのように印象付けようとする組合らの主張は失当である。

(オ) 会社が、特定の労働組合に対してのみ苦情処理会議の内容を公開することを許容し、苦情処理会議の内容が記載された組合掲示物を職場内に掲出した状態のまま放置することは、他の労働組合から使用者の中立保持義務に反する行為と誤認され、会社の信用を傷つけることも想定される。

エ 本件掲示物は、上記イのとおり、基本協約第291条及び第292条に違反し、公開してはならない苦情処理会議の内容を含む掲示物であり、かような掲示物の掲出は、上記ウのとおり、会社の人事管理制度そのものの形骸化を招き、苦情処理会議の運用にも重大な支障が生じるなど、「会社の信用を傷つけ」、「職場規律を乱す」こととなり、同第228条にも違反するものといえるから、会社が同第229条に基づき本件掲示物を撤去したことは正当であり、支配介入の不当労働行為には当たらない。

2 争点(2) (本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか) について

(1) 組合らの主張

ア 基本協約第250条には団交の対象事項が列記されているが、これ

は例示的なものと解される。本件団交申入れの申入れ事項（以下「本件申入れ事項」という。後記第3の9(3)参照）は、同第291条（苦情処理会議の非公開）の解釈に関するものであったが、当該事項が同第250条に列記されていないことをもって、本件団交申入れを拒否することは許されない。

イ 会社は、基本協約の解釈適用については、団交ではなく別の対応手続が存在すると主張するが、仮にそうであったとしても、現に基本協約の解釈適用をめぐる労使間に紛争が生じている場合には、会社は団交に応じる義務がある。

ウ 会社は、基本協約の改訂のための団交（以下「基本協約改訂交渉」という。）は、8月から9月に行うのが慣例であると主張するが、基本協約の解釈が義務的団交事項に当たる限り、別の時期に申入れがあっても会社には団交に応じる義務がある。

なお、本件においては、本件団交申入れの時点で、苦情処理会議の非公開に係る解釈をめぐる労使間に対立が生じ、組合らには掲示物撤去などの不利益な事態が発生しており、上記解釈について早急に団交で解決する必要性があった。

エ したがって、本件団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否の不当労働行為に当たる。

なお、会社は、24年8月から9月にかけて団交が行われたことから、本件団交申入れに係る救済利益がなくなっていると主張するが、申入れの時点における会社の対応が問題となるのであるから、救済利益は存続している。

(2) 会社の主張

ア 基本協約第250条は団交事項を6つの事項に限定しているところ、

本件申入れ事項は基本協約の解釈に関するものであり、そのいずれにも該当しないから、会社が団交に応じる義務はない。

イ 組合と会社との間で基本協約の締結後に協約条項の解釈が問題とされた場合には、まず労使の窓口担当者である幹事（後記第3の4(1)、6(2)ア参照）が協議（以下「幹事間折衝」という。後記第3の9(1)ア参照）を行い、幹事間折衝を経ても決着しないときには、例年8月から9月にかけて行われる基本協約改訂交渉時に申入れがあれば、同第250条第6号の「協約の改訂に関する事項」に準ずるものとして基本協約改訂交渉の中で協議を行うという対応をすることになっていた。このように、労使間で協約解釈が問題となった場合については、上記の対応手続が存在したのであるから、会社がこれと別に団交義務を負うものではない。

本件団交申入れについても、会社は、24年3月5日に幹事間折衝（以下「本件幹事間折衝」という。）を行い、24年8月ないし9月に行われた基本協約改訂交渉（以下「24年度基本協約改訂交渉」という。）において団交に応じた。

ウ 基本協約第291条及び第292条の解釈に関しては、従来から上記1(2)アのとおり労使共通の認識があったにもかかわらず、組合は、突然、本件団交を申し入れてきた。これは、協約解釈に名を借りた基本協約の改訂交渉要求にほかならず、予期せぬ事情の変化もない中で、有効期間中の基本協約の改訂を求めることは、平和義務の観点から相当ではないから、会社がかかる団交に直ちに應じる義務はない。

エ したがって、本件団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否の不当労働行為に当たらない。

なお、仮に会社の対応が団交拒否に当たるとしても、本件団交申入

れの対象事項に関しては24年度基本協約改訂交渉で協議されたのであるから、これに係る救済利益は存しない。

3 争点(3) (会社が、本件苦情申告について苦情処理会議を開催しなかったことは、組合らに対する支配介入に当たるか) について

(1) 組合らの主張

ア 基本協約の解釈に関する苦情申告がなされれば、会社は、基本協約第272条の規定により苦情処理会議を開催しなければならない。

イ 会社は、苦情処理会議では個別的労使関係に属する苦情のみを扱うという労使慣行があると主張するが、そのような慣行はない。また、本件苦情申告は、組合と会社との間の集団的労使関係に属する苦情申告を組合員が個人として行ったものではなく、基本協約第283条の「個人の集団的な苦情の場合は、本人に代わって組合が申告することができる」との規定に基づき、組合が分会長あるいは書記長名で組合員の個々の苦情について申告を行ったものであり、同申告に係る苦情処理会議の開催を拒否することは基本協約に違反する。

ウ 本件苦情申告に関する苦情処理会議の事前審理において、本件苦情申告は却下されたが、この決定は会社により一方的になされたものである。また、同事前審理において、組合は、基本協約第291条及び第292条の解釈をめぐり「協約の解釈については本部と本社間の団交事案である。場を変えて議論する。」と述べたが、この発言は、会社の「本件苦情申告は個人の個別労使関係の場である苦情処理会議にはそぐわない」との主張を認めたものではない。

エ したがって、会社が本件苦情申告について苦情処理会議を開催しなかったことは、組合らに対する支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

ア 本件苦情申告の内容は、本件掲示物撤去について、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本件掲示物が協約違反とされた理由を明らかにしていないことであるが、基本協約には組合掲示物の撤去判断は会社が行うことと定められており、撤去理由を労働組合に説明しなければならないとの規定も存しないのであるから、本件苦情申告の内容は事実誤認に基づく失当なものである。

イ 基本協約によれば、苦情処理会議を請求できるのは組合員であって労働組合ではなく、苦情処理の対象は会社と個々の組合員との個別的労使関係に属する苦情のみであることは明白である。労使慣行としても、同会議で取り扱うのは個別的労使関係に属する苦情のみである。

組合掲示板は集团的労使関係に基づき使用者が便宜供与しているものであり、組合掲示物の撤去に関する苦情申告は集团的労使関係に属するものであるから、苦情処理会議の対象範囲とは異なる。

ウ 苦情申告については、労使の苦情処理委員の幹事による事前審理が行われ、集团的労使関係に属する苦情等は、基本協約第286条に基づき、苦情処理会議で扱うことが適当でないものとして却下する取扱いがなされており、集团的労使関係に属する苦情について同会議が開催された事実は存しない。

本件苦情申告についても、その事前審理において、組合も基本協約の解釈については組合本部と本社間での団交事案であると述べ、本件苦情は苦情処理会議で取り扱うべきものでないことを認めている。

エ したがって、本件苦情申告について苦情処理会議を開催しなかった会社の対応は、組合らに対する支配介入に当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合ら

ア 組合は、肩書地に事務所を置き、会社及びその関連企業に雇用されている者で組織された労働組合で、初審審問終結時の組合員は310名である。

イ 関西地本は、組合の下部組織であり、肩書地に事務所を置き、会社の関西支社に勤務する者で組織された労働組合で、初審審問終結時の組合員は130名である。なお、関西地本には下部組織として、本件分会らを含む8つの分会がある。

ウ 本件分会は、会社の関西支社大阪仕業検査車両所に勤務する者で組織された労働組合で、初審審問終結時の組合員は25名である。

(2) 会社

会社は、日本国有鉄道が分割・民営化されて昭和62年4月1日に発足した株式会社の一社であり、東海地方を中心にして東海道新幹線をはじめとする旅客鉄道運送業等を業とし、初審審問終結時の従業員は約1万8000名である。

会社は、肩書地に本社を置き、名古屋市に東海鉄道事業本部、東京都に新幹線鉄道事業本部、静岡市及び大阪市に支社、津市及び飯田市に支店を置いている。また、新幹線鉄道事業本部は東海道新幹線の旅客輸送等を中心とし、大阪市に地方機関として関西支社を置いている。

なお、会社には、組合以外の労働組合として、申立外C₁、同C₂及び同C₃がある。

2 基本協約等

(1) 基本協約

会社は、会社に存する各労働組合と「会社・組合双方が信義誠実の原

則に従い健全な労使関係を確立し、社業の発展を図るとともに、社員の幸福の増進を目指すこと」を目的として、人事、勤務、賃金、組合活動、団体交渉等に係る同一内容の基本協約（以下、年度別に「23年度基本協約」などという。）を締結している。

会社と組合は、組合が設立された3年に初めて基本協約を締結し、毎年基本協約改訂交渉を経て基本協約が締結されている。

(2) 23年度基本協約の締結

会社と組合は、23年9月27日付けで23年度基本協約を締結した。同協約の有効期間は、23年10月1日から24年9月30日とされており、期間満了1か月前までに当事者のいずれからも文書による改訂の意思通告がないときは、さらに1か年有効とすることとされていた。同協約には、期末手当、組合揭示、団交、苦情処理等について、別紙1のとおり定められていた。

3 減率適用制度及び専任社員制度

(1) 減率適用制度

ア 会社の賃金規程（別紙2）には、期末手当（夏季手当及び年末手当）の支給額は、調査期間内における勤務成績により増減されることが定められている（第141条、143条）。例えば、「出勤停止」の場合は10/100の減率が、「減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者」の場合は5/100の減率が、それぞれ適用され、支給額が減額される（145条）。

なお、基本協約（別紙1）においても、期末手当に関して、上記と同じ内容が規定されていた（第184条、186条及び188条）。

イ 会社は、減率適用制度の運用に当たり、個々の従業員が「勤務成績が良好でない者」に当たるか否かを、減率適用事由に該当する非違行

為の件数等により判断している。

具体的には、現場の管理者が従業員の非違行為を現認し、注意指導を行った場合、その非違行為の内容や注意指導の際のやり取りの報告を受けた各所属の人事担当課が、各非違行為を精査した後、減率適用事由に該当するか否かを判断する。

なお、各人事担当課は、実際に注意指導した現場の管理者にどの非違行為が減率適用事由に該当したのかを伝えておらず、また、減率適用をされた従業員本人にも減率適用事由を通知していなかった。減率適用事由の具体的内容や適用状況は、苦情処理会議や訴訟等でその一部が明らかにされる程度であった。

(2) 専任社員制度及び同制度における期末手当の減額の取扱い

ア 16年6月に高年齢者雇用安定法が改正され、会社は、同年に60歳定年後の再雇用制度である専任社員制度を導入したが、その後、18年4月1日に同改正法が施行されるのに伴い、専任社員の再雇用基準等について、組合を含む全ての労働組合と団交を行った。そして、同基準の運用に当たり、労働者の過半数で組織する他組合と同年4月1日から有効となる「専任社員の雇用に関する協約」（以下「専任社員協約」という。）を締結した。

会社は、同年2月27日、組合から上記専任社員協約の内容に同意する旨の意思表示を受け、同年3月1日、組合と幹事間折衝を開催し、同協約の内容について合意したものの、会社と組合の間で同協約は締結に至らなかった。

イ 22年9月29日、会社と組合は、有効期間を同年10月1日から23年9月30日までとする専任社員協約を締結した。

同協約の定める再雇用基準によれば、①就業に支障がある健康状態

の者、②定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者、③業務に必要な意欲・能力を欠いた者、及び④その他雇用しないことが相当と認められる者は、再雇用の対象外とされた。また、専任社員の給与等は、基本協約の社員等級区分表による等級に応じて、Ⅰ～Ⅳの区分が設けられていた。

なお、23年9月27日、会社と組合は、「専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認」と題する文書について合意した。同議事録確認には、年度初年齢49歳の年度からの10年間に、出勤停止・減給・戒告・訓告または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者は、再雇用の対象外とされることが明記されていた。

ウ 25年3月25日、会社と組合は、有効期間を同年4月1日から同年9月30日までとする専任社員協約を締結した。同協約では、高齢者雇用安定法の24年改正を受けて、希望者を全員再雇用することとされたが、従来の専任社員区分Ⅰ～Ⅳに加えて、新たに「Ⅰ～Ⅳにかかわらず、定年退職時に次のいずれかに該当する者」を「Ⅴ」とする区分が設けられた。区分Ⅴには、①就業に支障がある健康状態又は勤務状況の者、②定年退職までの勤務成績が劣悪な者、及び③就業に必要な意欲・能力を欠いた者が該当し、これらの者は、役付手当が支給されなかったり、月額給与の額が他の区分より低いなど、他の区分より低い処遇を受けることとされていた。

なお、同協約の運用において、区分Ⅴに該当する者には、49歳からの10年間に期末手当を5回以上減額された者が含まれることとされていた。

エ 16年の専任社員制度の導入直前の15年頃から、組合の組合員で減率適用を受ける者が増えた。それ以降、会社と組合の組合員らの間

で期末手当の減率適用の当否をめぐり複数の訴訟が係属したが、組合員らに対する減率適用が違法であった旨の裁判所の判断が示されたことはない。

4 苦情処理会議の非公開に関する従前の取扱い等

(1) 組合の中央本部での取扱い

組合の中央本部が作成した13年1月25日付け「業務部連絡」と題する書面には、同月22日に開催された中央苦情処理会議の「主な議論内容」として、3頁にわたり、訓告処分や年末手当の減率適用について、苦情申告した組合員ごとに、労使委員のやり取りが発言の応酬を含め具体的に記載されていた。

同書面には、枠で囲って「掲示・コピー・持ち出し禁止」との表示があり、1頁には、「議論の概要は以下の通りですが、この『業務部連絡』そのものや内容の掲示およびコピーについては協約との関係で問題がありますのでご遠慮願います。」と記載されていた。

なお、業務部は組合内部の呼称であり、業務部長は、会社との交渉における窓口担当者であり、幹事とも呼ばれる（下記9(1)ア参照）。

(2) 組合のA6地方本部での取扱い

ア 組合のA6地方本部(以下「A6地本」という。)が作成した15年9月18日付け「A6地本業務部連絡 NO. 21」と題する書面には、同月18日に苦情処理申告の事前審理が行われたとして、3頁にわたり、乗務不適とされた医学適性検査について苦情申告した組合員の氏名、苦情処理事項及び幹事間のやり取りの内容が、発言の応酬を含め具体的に記載されていた。

同書面の「A6地本業務部連絡」のタイトルの枠下に大きく「掲示禁止」と記載があったが、掲示禁止についての理由などの記載はなか

った。

イ A₆地本が作成した15年9月29日付け「A₆地本業務部連絡 NO. 23」と題する書面には、同日、上記アの苦情申告について苦情処理会議が開催されたとして、3頁にわたり、乗務の医学適性検査について苦情申告した組合員の氏名及び同会議でのやり取りの内容が、発言の応酬を含め具体的に記載されていた。

同書面にもタイトルの枠下に「掲示禁止」と記載があったが、掲示禁止についての理由などの記載はなかった。

ウ A₆地本が作成した15年9月29日付け「A₆地本業務部連絡 NO. 24」と題する書面には、同日、簡易苦情処理会議が開催されたとして、2頁にわたり、上記アの苦情申告者と同一の組合員の氏名及び同会議でのやり取りの内容が、発言の応酬を含め具体的に記載されていた。

同書面にもタイトルの枠下に「掲示禁止」と記載があったが、掲示禁止についての理由などの記載はなかった。

エ A₆地本が作成した19年12月22日付け「A₆地本業務部連絡 NO. 66」と題する書面には、同月21日、年末手当の減額についての苦情処理会議が開催されたとして、2頁にわたり、同会議でのやり取りの内容が発言の応酬を含め具体的に記載されていた。

同書面には、タイトルの枠下に大きく色字で「掲示禁止」と記載があったが、掲示禁止についての理由などの記載はなかった。

オ A₆地本のA₇組合員は、24年1月23日の愛知県労働委員会での別件不当労働行為事件第1回審問において、上記エの「A₆地本業務部連絡 NO. 66」の作成経過について、「これは、当時の労働組合の苦情処理委員がそこ（苦情処理会議）でのやり取りを記録し、そ

して、組合で責任を持ってその経過を文書にして連絡という形で出します。ただ、これは組合掲示には出してはいけないものなので、一応掲示禁止というふうにして、その中身を本人も含めて伝えるものです。」と証言した。

(3) 関西地本での取扱い

ア 関西地本は、23年9月29日頃までに大きな文字の「こんな『管理者の指摘』で、ボーナスカットがまかり通っている！」との記載から始まる書面（以下「掲示物A」という。）を作成した。

同書面は、23年7月29日に開催された23年度夏季手当に関する苦情処理会議で会社側委員が明らかにした減率適用事由を記載したものであった。

同書面には、「運輸所では、添乗や点呼で管理者からの指摘により、なんと夏季手当や昇給がカットされている実態があります。」として、A₅分会の4名及びA₃分会の6名の組合員について（なお、「(A)組合員」などと匿名化されていた。）、それぞれ3点の管理者からの指摘内容が記載されていたが、同指摘内容の出所の記載はなかった。また、同書面の最終行に「X₂地方本部」と記載があったが作成日や作成責任者の記載はなかった。

具体的な指摘内容としては、「昨年10月頃、新大阪駅引き上げ線にて速度オーバーをした。」、「昨年11月頃、上り列車にて停車・通過の確認間違いを行った。」、「昨年11月頃、下り列車新大阪到着時、時計を読み間違えた。」、「昨年11月頃、点呼時の時計の整正において時計の読み間違いがあった。」、「昨年12月頃、引き上げ線到着時に時計及び行路表時刻を確認せずに採時をした。」等の記載があった。

なお、関西地本は、掲示物Aが各分会の掲示板に掲出されることを

前提に、同掲示物を同地本の事務所にある各分会のレターケースに配付した。

イ 掲示物AのA₂分会における掲出

23年9月29日、A₂分会のA₈分会長は、関西地本にある同分会のレターケースに配付されていた掲示物Aを入手し、同月30日朝、同分会の掲示板に掲出した。

同日、関西支社管理部人事課B₁課長代理（以下「B₁代理」という。）は、大阪交番検査車両所の管理者から掲示物Aが同分会の掲示板に掲出されていることの報告を受け、同掲示物には、夏季手当に関する苦情処理会議において会社側委員の説明した減率適用事由と思しき内容が、ほぼ同じ文言で記載されていたことから、その旨を会社の人事部勤労課B₂担当課長（以下「B₂課長」という。）に報告したところ、B₂課長から、仮に掲示物Aに夏季手当に関する苦情処理会議の内容が記載されているならば協約に違反するので、関西地本に対し自主的撤去を促すようにとの指示を受けた。

同年10月3日、B₁代理は、B₂課長の上記の指示を受けて、関西地本のA₉執行委員（以下「A₉執行委員」という。）に連絡を行い、掲示物Aには同年7月29日の苦情処理会議の会社回答と思しき内容の記載があるが、基本協約に同会議は非公開であり秘密の厳守が規定されているので、同掲示物の掲出は協約に反するとして、自主的に撤去を求める旨伝えた。A₉執行委員は、掲示物Aの内容を確認する旨述べた。

同年10月6日、B₁代理は、掲示物Aが自主的に撤去されていることを確認した。

ウ 掲示物AのA₅分会における掲出

A₅分会のA₁₀分会長（以下「A₁₀分会長」という。）は、関西地本にある同分会のレターケースに配付されていた掲示物Aを入手し、同分会の掲示板に掲出した。

23年10月18日、B₁代理は、大阪第一運輸所の管理者から、掲示物Aが同分会の掲示板に掲出されていることの報告を受け、B₂課長にその旨報告したところ、同所においても自主的撤去を関西地本に促すよう指示を受けた。

同月20日16時頃、B₁代理は、B₂課長の上記の指示を受けて、A₉執行委員に連絡を行い、自主的な撤去を要請した。A₉執行委員は、掲示物Aの内容は事実であるなどと述べた。

エ 会社の関西地本への通告

23年12月2日、B₁代理は、B₂課長の指示を受けて関西地本に掲示物Aのような組合掲示物の掲出がなされないよう要請することとし、同日、関西支社の会議室において、A₉執行委員に対し、掲示物Aが掲出されたことに関し、苦情処理会議の内容を公開することは協約に反するので、以後、同様の掲示がないように指導することを求める旨述べた。

A₉執行委員は、B₁代理に対し、夏季手当に関する苦情処理会議で開示された減率適用事由が掲示物に記載されていることは認識している旨述べた。

5 本件掲示物

本件分会らとその掲示板に掲出した本件掲示物6点（以下、各掲示物をそれぞれ掲示物①などという。）は、次のとおりである。

(1) 掲示物①（別紙3-①）

24年1月24日付け「これが年末手当の5%『カット理由』だ!!」

は、本件分会が作成した掲示物で、会社が24年1月20日の苦情処理会議（以下「本件年末手当苦情処理会議」という。）で明らかにした、同分会の組合員4名に係る23年度年末手当の減率適用事由が、匿名にした上でそれぞれ3点ずつ記載されていた。

(2) 掲示物②（別紙3-②）

24年1月27日付け「VIEW No.14」は、A₂分会が作成した掲示物で、会社が本件年末手当苦情処理会議で明らかにした、同分会の組合員1名に係る23年度年末手当の減率適用事由が、匿名にした上で3点記載されていた。

(3) 掲示物③（別紙3-③）

24年1月28日付け「交差点 No.324」は、A₃分会が作成した掲示物で、会社が本件年末手当苦情処理会議で明らかにした、同分会の組合員7名に係る23年度年末手当の減率適用事由が、匿名にした上でそれぞれ3点ずつ記載されていた。

(4) 掲示物④（別紙3-④）

24年2月3日付け「交差点 No.327」は、A₃分会が作成した掲示物で、同年1月28日に上記掲示物③を掲示したところ、会社が同日掲示物を撤去したことが組合活動への不当介入である旨が記載され、上記掲示物③と同じ減率適用事由が記載されていた。

(5) 掲示物⑤（別紙3-⑤）

24年2月14日付け「分会情報 No.48」は、本件分会が作成した掲示物で、掲示物①を掲示板に張り出したところ、同年1月27日、会社が撤去した旨が記載され、裏面には「組合員の『カット理由』は以下の内容です。」として、掲示物①と同じ減率適用事由が挙げられていた。

(6) 掲示物⑥（別紙3-⑥）

24年2月19日付け「LOOK No:17」は、A5分会が作成した掲示物で、組合員2名に係る23年度年末手当の減率適用事由が、匿名にした上でそれぞれ3点記載されていた。

なお、同掲示物には、減率適用事由の出所についての記載はなかった。

6 本件掲示物の撤去等の経緯

(1) 本件掲示物の撤去

会社は、本件分会らの掲示板に掲出中であった6点の本件掲示物に、別紙4のとおり、本件年末手当苦情処理会議で明らかにされた減率適用事由が記載されていたため、24年1月27日から同年2月27日までの間に、これらを延べ9回にわたり撤去した。

なお、本件分会の掲示板は、大阪仕業検査車両所の5階にある従業員の更衣室の前に、C1及びC2の掲示板と並んで設置されており、同所の従業員以外の第三者が立ち入ることのできない場所にあった。

(2) 関西地本のホームページへの本件掲示物の掲載と削除

ア 24年1月30日、B2課長は、労使交渉の窓口担当者である幹事として、組合側の幹事であるA11中央執行委員（以下「A11中央執行委員」という。）に対し、関西地本のホームページに本件年末手当苦情処理会議の内容に関する情報が掲載されているとして、苦情処理会議は非公開である旨指摘し、掲示板への掲出と同様、同ホームページから削除するよう通告した。

A11中央執行委員は、上記のホームページの掲載については、B2課長から具体的な対象を特定した指摘はなかったが、通告日からすると、掲示物①、掲示物②及び掲示物③であると推測した上で、上記通告の内容をA12中央執行副委員長に報告した。同中央執行副委員長は、苦情処理会議の内容の取扱いについて、組合本部内で議論すると同時

に関西地本や本件掲示物を掲出した分会の聞き取り調査を行い、認識を一致させることとし、認識の一致が図られるまでの間、一旦、関西地本のホームページから本件掲示物の掲載を削除することとして、関西地本に対し削除を要請した。

イ 同日、関西地本は、組合の要請を受けて、同地本のホームページに掲載されていた掲示物①、掲示物②及び掲示物③を一旦削除した。

同年2月4日、B₂課長は、同日時点で、関西地本のホームページにおいて、上記アで組合に指摘した苦情処理会議の内容に関する情報が閲覧できない状態であることを確認した。

7 本件掲示物掲出後における組合員の上司に対する発言等

(1) 24年2月26日、掲示物⑥の掲出後、同掲示物記載の組合員AであるA₁₀分会長は、上司であるB₃助役に対して、「あなたのせいでボーナスカットされた」と発言した。

(2) 本件掲示物の掲出後、B₁代理は、大阪仕業検査車両所の所長らから以下の話を聞いた。

ア 複数の管理者が、大阪仕業検査車両所の所長に対し、現場の雰囲気がいびりいびりした感じがしてやりづらい、一般従業員も身構えているようである、規定等に基づく注意指導であっても組合掲示上で非難されることへの不安があると述べたこと。

イ 複数の管理者が、大阪第一運輸所や大阪第二運輸所の副所長に対し、管理者の着目点が洗い出されるようである、組合に掲示されると誰が注意指導したかが分かるようで嫌であると述べたこと。

8 本件苦情申告及びその結果

(1) 本件苦情申告の内容

別紙5のとおり、24年1月31日ないし同年3月1日までの間に、

本件掲示物を撤去された各分会の組合員が、会社に対し、それぞれ個人名で、会社が本件掲示物撤去を行ったこと及び撤去の理由の説明がないことなどを苦情とする延べ9件の苦情申告（本件苦情申告）を行った。

(2) 本件苦情申告の結果

ア 24年2月21日の苦情処理会議の事前審理

24年2月21日、苦情処理会議の幹事であったA₉執行委員とB₁代理は、関西支社の会議室において、本件苦情申告のうち、同年1月31日ないし同年2月18日までの間に行われた8件の苦情申告について、基本協約第284条に定める事前審理を行った。

同事前審理において、A₉執行委員は、B₁代理に対し、本件掲示物の撤去の根拠等を確認し、苦情処理会議の非公開に係る解釈の違いが明らかになったとして、基本協約の解釈は団交事項であり、本部と本社間で論議するよう手続する旨を述べた。

B₁代理は、本件苦情申告について、組合掲示板は集团的労使関係に基づき便宜供与しているものであり、組合掲示物の撤去に関する苦情申告は集团的労使関係に属するものであるから、本件苦情申告は個別的労使関係の苦情を解決する苦情処理会議で扱うことは適当でない旨述べた。

事前審理の結果、上記8件の本件苦情申告は、同第286条に基づき却下となり、苦情処理会議は開催されなかった。

イ 24年4月2日の苦情処理会議の事前審理

24年4月2日、A₉執行委員とB₁代理は、本件苦情申告のうち同年3月1日に行われた最後の1件について、苦情処理会議の事前審理を行ったが、同苦情申告は上記アと同様に却下となり、苦情処理会議は開催されなかった。

9 本件団交申入れ等

(1) 基本協約の解釈に関する協議手続に関する先例等

本件以前に、会社と組合の間で、基本協約の解釈に関して協議が行われた例としては、以下のようなものがある。

ア 4年頃、組合は、基本協約に定める「団交事項」に該当しない事項についての団交開催を求め、これに会社が応じなかったことから、当委員会にあっせん申請を行った。

同年3月19日、当委員会は、上記あっせん申請に対し、「団交事項に関する協約の解釈適用につき対立がある現状に鑑み、その解決について労使双方は苦情処理制度等を活用して十分な協議をされたい」とのあっせん案を示し、労使双方はこれを受諾した。その際、あっせん員は、『苦情処理制度等』の『等』とは、協約上に根拠はないが、労使双方の担当者による窓口折衝を意味する」との説明を行った。

会社と組合の間では、上記「窓口折衝」とは幹事間折衝を指すものと理解されている。幹事間折衝は、何らかの規程や協約に基づき設けられているものではないが、会社と組合の交渉における窓口担当者が幹事として協議を行うもので、上記あっせん以前から長く存在する協議の手続であり、会社の施策や業務上の問題等について疑義が生じた場合に協議したり、団交の開催時期や議題等について協議したりするが、制度の改廃等について決定する権限はない。

イ 15年6月、組合は、特別休暇の付与に関する基本協約の解釈に関して誠意ある回答をするように申入れを行い、会社と組合の間で幹事間折衝が行われた。組合は、その後、同年8月19日付けで15年度の基本協約改訂に関する申入れを行うまでの間、上記の問題に関して団交開催を要求することはなく、結局、同問題は、同年度の基本協約

改訂交渉の中で協議された。

なお、基本協約改訂交渉は、毎年8月から9月にかけて、会社と各労働組合との間で行われており、各年度の基本協約は同交渉を経て締結されている。

ウ 21年10月2日、組合は苦情処理会議の手續に関する基本協約の解釈適用について誠意をもって回答するように申入れを行ったところ、同年11月5日、会社は、幹事間折衝で回答を行ったが、その後組合は同事項についての団交を申し入れることはなかった。

(2) 関西地本の24年2月6日付け団交申入れ

24年2月6日、関西地本は、関西支社に対し、同日付けの『会社による組合掲示板からの掲示物一方的撤去』に関する申し入れ」と題する申入書により団交申入れ（以下「2.6団交申入れ」という。）を行った。

上記申入書には、申し入れ事項として、①撤去された4点の掲示物のどこが問題か、撤去理由を掲示物ごとに明らかにすること、②会社の行為は組合活動への支配介入であるが、会社の見解を明らかにすること、③過去の最高裁判断が示すように、組合掲示物の一方的撤去は認められないので、関係各分会に謝罪し、今後このような違法行為は行わないこと、④会社のいう協約違反は、組合との見解の相違であり、協約に関する事項であるから、団交を早急に開催し、労使協議を行うこと、という趣旨の記載があった。

(3) 組合の本件団交申入れ

24年2月17日、別件団交の終了後、組合の幹事であるA₁₁中央執行委員は、会社の幹事であるB₂課長から、苦情処理会議の内容が掲示されていたことについて、苦情処理会議の内容は非公開であるとの指摘を受け、同課長と協約の解釈について協議した。

組合は、上記協議の後、会社に対し、同日付け「労働協約の解釈に対する団体交渉の開催申し入れ」と題する申入書により、本件団交申し入れを行った。

同申入書には、上記協議では、組合と会社の間で、基本協約における苦情処理会議の非公開の解釈について平行線となったことから、団交を開催し協議することを求める旨記載があった。また、本件申し入れ事項として、①基本協約第291条の「会議の非公開」についての会社の解釈・見解を明らかにすること、②会社が裁判等において、苦情処理会議の内容を証拠類として提出し、証言するなどしていることと、「会議の非公開」との関係について見解を明らかにすること、③基本協約の解釈をめぐる労使間で対立したときは、団交で十分協議する必要があると考えるが、見解を明らかにすること、④上記①から③までの事項について、速やかに団交を開催し協議すること、との趣旨の記載があった。

なお、組合は、本件団交申し入れに当たり、団交の結果として基本協約が改訂される可能性も想定していた。

(4) 2. 6 団交申し入れに関する幹事間折衝

24年2月27日、2. 6 団交申し入れに関して、関西地本の幹事であるA₁₃執行委員と関西支社の幹事であるB₁代理の間で幹事間折衝が行われた。

上記の幹事間折衝において、B₁代理は、苦情処理会議自体が非公開であることはもちろんのこと、同会議で知り得た内容を公開してはならない旨述べた。

(5) 本件団交申し入れに関する幹事間折衝

ア 24年3月5日、別件団交の前に、会社の幹事であるB₂課長と組合の幹事であるA₁₁中央執行委員との間で、本件団交申し入れに関する

本件幹事間折衝が行われた。

本件幹事間折衝において、B₂課長は、本件申入れ事項である基本協約の解釈は、基本協約第250条に定める団交事項には該当しないし、仮に同団交事項の1つである「協約の改訂に関する事項」に該当するとしても、例年の基本協約改訂交渉とは別に単独で団交を行う必要はなく、24年度基本協約改訂交渉において協議すればよい旨述べた。

また、B₂課長は、苦情処理会議の内容が公開された場合、仮に苦情申告者が許容したとしても他組合の組合員を含めて苦情申告をためらうなど苦情処理制度に支障を来すおそれがある旨、過去に苦情処理会議の内容が公開されたことはなく、これを公開してはならないことはすべての労働組合との間で労使共通の認識である旨、苦情処理会議の内容を組合掲示板に掲示することと、裁判所や労働委員会で合理的な範囲で主張、立証することとは全く次元が異なる旨説明した。

これに対し、A₁₁中央執行委員は、苦情処理会議の非公開とは同会議の場所の非公開を意味すると認識している旨、苦情申告をした本人が公開してよいと言っているのであるから掲示しても問題はない旨、労使共通の認識があるというのは事実が違ふ旨、苦情処理会議の内容を掲示することと、裁判所や労働委員会でのやり取りが情報として伝搬されることは、一般に公開される点で同じである旨を述べ、結局、両幹事間で認識の一致を図ることはできなかった。

A₁₁中央執行委員は、基本協約の解釈をめぐる労使間で対立しているのだから、団交を開催して十分協議を行うべきである旨述べ、B₂課長がそのような考えはない旨答えた。

なお、A₁₁中央執行委員は、本件団交申入れに対して本件幹事間折

衝が行われたことについて、特段異議を述べることはなかった。

イ 上記幹事間折衝後、下記11(1)の同年8月8日付けの基本協約改訂交渉に関する申入れまでの約半年間、会社と組合との間では、本件団交申入れに関し、幹事間折衝や団交は行われなかったが、組合は、この間、改めて団交申入れを行うこともなく、また、下記10の本件救済申立ての外、団交が行われないことについて抗議等を行うこともなかった。

10 本件救済申立て

24年6月12日、組合らは、大阪府労委に対して本件救済申立てを行った。

11 24年度基本協約改訂交渉等

(1) 24年度基本協約改訂に関する団交申入れ

組合は、24年8月8日付け「2012年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ」と題する書面により、会社に対し24年度基本協約の改訂について団交申入れ（以下「8.8基本協約改訂申入れ」という。）を行った。

申入れ事項の中には、本件申入れ事項である基本協約第291条の解釈に関する事項が含まれており、具体的には、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議（以下「苦情処理会議等」という。）の「非公開」について労使で認識が異なるにもかかわらず、会社は労働組合と協議を行わず、会社の認識を一方的に押しつけて、組合掲示物を撤去する等、組合活動に介入する不当労働行為を行っているとして、苦情処理会議等を「非公開」とする解釈についての認識を明らかにし、労使の認識を一致させること、という趣旨の記載があった。

(2) 基本協約の解釈に関する団交申入れ

ア 本件分会は、24年7月30日付け「分会情報 No.61」とする掲示物を作成し、本件分会及びA₂分会の掲示板に掲示した。

同掲示物には、同月18日の苦情処理会議で会社側委員が明らかにした、同年度夏季手当の減率適用事由が記載されていた。

B₂課長は、組合に対し、上記掲示物が苦情処理会議の内容に関する記述があるが、同会議は非公開であるとして、地方を指導するよう通告した。その後、会社は上記掲示物を撤去した。

イ 組合は、24年8月8日付け「労働協約の解釈を巡る労働組合への支配介入に対する団体交渉開催申入れ」と題する書面により、会社に対し、団交申入れ（以下「8.8団交申入れ」という。）を行った。

同書面には、会社が組合に対し、同年7月31日に、苦情処理会議の内容が記載された掲示物やホームページへの対処を求め、その後、掲示物を撤去したことが支配介入に当たる旨、同年2月17日にも、本件掲示物撤去をめぐり本件団交申入れを行ったが、会社は団交開催を拒否した旨、改めて労働協約の解釈をめぐる支配介入について団交を申し入れる旨の記載があった。

また、申入れ事項として、①掲示物を一方的に撤去するのを直ちに止めること、②基本協約第291条の「会議の非公開」に対する会社の解釈・見解を明らかにすること、③会社が裁判等において、苦情処理会議の内容を証拠類として提出し、証言するなどしていることと、「会議の非公開」との関係について見解を明らかにすること、④基本協約の解釈をめぐり労使間で対立したときは、団交で十分協議する必要があると考えるが、見解を明らかにすること、という趣旨の記載があった。

(3) 8.8団交申入れに関する幹事間折衝

24年8月15日、8.8団交申入れに関して、会社と組合の間で幹事間折衝が行われた。

会社は、8.8団交申入れの申入れ事項については、上記(1)の8.8基本協約改訂申入れの申入れ事項に類似した項目があり、基本協約に関わる問題でもあるので、基本協約改訂交渉の中で協議する方が良い旨、基本協約改訂交渉で議論が広がれば、8.8団交申入れと同じ内容の議論になる旨、基本協約改訂交渉とは別に時間をとって団交を行うと、同改訂交渉が終わってしまい、基本協約に反映することができなくなる旨、同じ主張を繰り返す議論では、時間も長くなるし議論も薄くなる旨述べた。

これに対し、組合は、8.8団交申入れは、8.8基本協約改訂申入れと全く同じ内容ではなく、基本協約改訂交渉では、この問題だけを議論するわけではないから、時間が限られた中で議論が薄くなる可能性がある旨、8.8団交申入れに関する団交は、基本協約改訂交渉の前に開催すればよい旨述べたが、会社は基本協約改訂交渉の中で行うとの上記方針を変更しなかった。

(4) 第1回基本協約改訂交渉

24年8月16日、会社と組合の間で、第1回目の24年度基本協約改訂交渉が行われ、以降、同年9月20日までの間に計9回の団交が行われた（以下、各団交をそれぞれ「第1回基本協約改訂交渉」などという。）。そのうち、本件掲示物撤去、基本協約第291条の解釈をめぐる議論が行われたのは、第2回基本協約改訂交渉（下記(5)）、第3回基本協約改訂交渉（下記(8)）、第7回基本協約改訂交渉（下記(9)）及び第9回基本協約改訂交渉（下記(13)）の4回であった。

(5) 第2回基本協約改訂交渉

24年8月22日、組合と会社の間で第2回基本協約改訂交渉が行われた。組合の同月23日付け「業務速報 No.817」には、同交渉における苦情処理会議の公開に関するやり取りについて、以下の趣旨の記載があった。

組合が、基本協約において苦情処理会議等が「非公開」とされていることについて、その解釈に関する会社の認識を明らかにし、労使の認識を一致させることを申し入れた。これに対し、会社は、苦情処理会議等は原則として非公開とされ、委員や関係者は苦情処理に関して知り得た秘密を漏らしてはならないことは基本協約に定められており、苦情処理会議等を通じて知り得た秘密を公開する行為は基本協約に明確に違反する旨、こうした秘密を公開してはならないことは、他労組も含め労使慣行として既に定着していると考えている旨回答した。

(6) 基本協約の解釈に関する再度の団交申入れ

ア 組合は、ホームページに24年8月10日付け「A₆No.917」と題する書面を掲載していた。同書面には、同年7月4日の苦情処理会議で会社側委員が明らかにした、A₆地本の組合員7名に対する同年度夏季手当の減率適用事由が記載されていた。

同年8月21日、B₂課長は、組合に対し、組合のホームページに上記の書面の掲載されていることについて、苦情処理会議は非公開であるとして、地方を指導し、同書面のホームページでの公開を止めるよう通告した。

イ 組合は、24年8月22日付け「基本協約の解釈を巡る労働組合への支配介入に対する団体交渉開催申し入れ」と題する書面により、会社に対し、団交申入れ（以下「8.22団交申入れ」という。）を行った。

同書面には、同月 21 日、会社が組合に対し、苦情処理会議の内容をホームページで公開するのを止めるよう通告したこと等が支配介入に当たる旨、組合は本件団交申入れと 8. 8 団交申入れを行ったが会社は団交開催を拒否した旨、改めて基本協約の解釈をめぐる支配介入について団交を申し入れる旨の記載があり、申入れ事項は、8. 8 団交申入れとほぼ同じであった。

(7) 8. 22 団交申入れに関する幹事間折衝

24 年 8 月 22 日、8. 22 団交申入れに関して、会社と組合の間で幹事間折衝が行われた。

会社は、8. 22 団交申入れは、基本的に 8. 8 団交申入れと同じなので、8. 8 団交申入れと同様、基本協約改訂交渉の中で議論する旨述べ、これに対し、組合は、再び組合掲示物やホームページへの会社の介入が行われたとして、基本協約改訂交渉とは別にしっかり議論すべきだと主張した。

また、会社が、基本協約はお互い安定的に守る義務があるので、有効期間の途中で議論して基本協約を変えることはできない旨述べたところ、組合は、会社による組合への介入については、その都度申し入れるので、その都度協議すべきであると述べた。

会社は、8. 22 団交申入れは基本協約改訂交渉の中で議論するとの上記方針を変更しなかった。

(8) 第 3 回基本協約改訂交渉

24 年 8 月 29 日、組合と会社の間で第 3 回基本協約改訂交渉が行われた。組合の同月 31 日付け「業務速報 No. 821」には、同交渉における苦情処理会議の公開に関するやり取りとして、以下の趣旨の記載があった。

ア 組合が、苦情処理会議の非公開については、会議の場所が非公開であると認識している旨述べたところ、会社は、苦情処理会議は非公開であり、その場で説明したことは秘密になるので外部に漏らすことはできない旨述べた。

これに対し、組合が、本人が苦情処理会議の内容をオープンにすることを了解しているのだから秘密ではない旨述べたところ、会社は、秘密であることをオープンにしては秘密にならないし、減率適用事由は会社の人事運用上の専権事項であり、それを公開すれば職場秩序が保てなくなり、会社の信用を傷つけることにもなるので非公開としている旨、減率適用事由は本人にだけ説明すればよいのであって、他の組合員や世の中にまでオープンにするのは困る旨述べた。

また、組合が、減率適用事由は、会社も裁判に出していると指摘したところ、会社は、裁判は別の話であり、組合の主張に反論しなければならぬから提出した旨回答した。

イ 組合は、基本協約の解釈について労使間で相違があるにもかかわらず、会社が協約解釈に関する団交を拒否したことは信義誠実に反した行為であり、直ちに認識の一致を図るよう申し入れたところ、会社は、団交拒否をしておらず、基本協約改訂交渉で議論すると述べた旨回答した。

これに対し、組合は、個別に団交申入れを行っているのであるから個別に時間をとって団交を開催すべきである旨述べ、会社は、団交はきちんとスケジュール管理して行うもので、基本協約改訂交渉で議論して、さらに別の場で議論することは非効率でありその必要はない旨述べた。

(9) 第7回基本協約改訂交渉

24年9月10日、組合と会社の間で第7回基本協約改訂交渉が行われた。組合の同月13日付け「業務速報 No.825」には、同交渉における苦情処理会議の公開に関するやり取りとして、以下の趣旨の記載があった。

ア 組合が、期末手当の減率適用事由は会社の専権事項かと質問したのに対し、会社は、賃金や勤務の査定は会社の専権事項であり、期末手当の減率適用事由も査定に該当し専権事項であるので、その公開は協約違反に当たる旨回答した。

イ 組合が、会社の上記回答を受けて、裁判や労働委員会では明らかになるのではないかと述べたところ、会社は、会社として組合の申立てなどについて、立証が必要なため提出しているのもあって、苦情処理会議の内容公開と裁判等における立証とは立場が異なる旨述べた。

これに対し、組合は、会社と組合の認識が異なり、全くの対立である旨述べた。

(10) 第8回基本協約改訂交渉

24年9月13日、組合と会社の間で第8回基本協約改訂交渉が行われた。会社は、組合に対し、24年度基本協約改訂に関する最終回答を行った。

(11) 基本協約改訂交渉に関する議事録確認

ア 組合と会社の24年度基本協約改訂に関する議事録確認

24年9月13日、第8回基本協約改訂交渉の終了後、会社は、組合に対し、日付を空欄とした「基本協約改訂に関する議事録確認」と題する書面（以下「議事録確認(案)」という。）を提示し、組合は持ち帰り検討する旨述べた。

同書面には、以下の記載があった。

「苦情処理会議及び簡易苦情処理会議の『会議の非公開』及び『秘密の厳守』について

(組合) 苦情処理会議及び簡易苦情処理会議の『会議の非公開』及び『秘密の厳守』について、会社の見解を明らかにすること。

(会社) 苦情処理会議及び簡易苦情処理会議について、『会議の非公開』及び『秘密の厳守』に関する条項を設け、会議の場及び議論内容を原則非公開とするとともに、会議の委員及び関係者に対し、事前の準備や会議における説明及び議論を通じて知り得た秘密を厳守するよう約定しているものである。

苦情処理会議及び簡易苦情処理会議においては組合員個人のプライバシーに関することや勤務査定等の個人の評価、あるいは異動等に関する具体的な考え方といった会議の委員及び関係者以外に広く知られるべきではない内容を明らかにする場合がありますため、これらの条項を設け、双方の委員が建設的な議論を行えるようにしているものである。」

24年9月20日、組合と会社との間で第9回基本協約改訂交渉が行われ、組合は会社に対し、議事録確認(案)は受け入れられない旨を述べ、組合と会社の間で当該議事録確認は合意されなかった。

イ 他組合と会社の24年度基本協約改訂に関する議事録確認

24年9月13日、会社は、組合以外の労働組合であるC₁、C₂及びC₃に対しても、上記アと同じ内容の議事録確認(案)を提示した。

会社は、上記議事録確認(案)に対し、C₂から、そもそも苦情処理会議等の「会議の非公開」及び「秘密の厳守」については、以前から会社と同じ認識であるので、その旨明記することの申出があったことから、上記議事録確認(案)の本文の末尾に「以上述べた本条項の意

義及び趣旨に関する会社の認識は、貴側同様従前と変わるものではない。」と加筆し、同案をもって、C₁と24年9月13日付けで、C₂と同月14日付けで、C₃と同月20日付けで、それぞれ「基本協約改訂に関する議事録確認」について合意した。

(12) 24年度基本協約改訂に関する再度の申入れ

組合は、会社が第8回基本協約改訂交渉で最終回答をしたこと（上記(10)）を受けて、24年9月14日付け「2012年度基本協約・協定改訂に関する再申し入れ」と題する書面により、会社に対し24年度基本協約の改訂について再度の申入れを行った。

申入れ事項の中には、基本協約第291条の解釈に関する事項が含まれており、具体的には、下記(13)のアないしオにおいて組合が申し入れた内容等が列記されていた。

(13) 第9回基本協約改訂交渉

24年9月20日、組合と会社の間で第9回基本協約改訂交渉が行われた。組合の同月21日付け「業務速報 No.827」には、同交渉における苦情処理会議に関するやり取りとして、以下の趣旨の記載があった。

ア 組合は、組合が苦情処理会議の内容を知った組合員の相談に応じて苦情解決に向けた取組を行うことは正当な組合活動であり、会社が会議の非公開及び秘密の厳守を理由に介入することをやめるよう申し入れた。

これに対し、会社は、苦情処理会議等が原則として非公開とされ、委員や関係者はその処理によって知り得た秘密を漏らしてはならないことは基本協約に明確に定められており、同秘密を公開する行為は基本協約に違反している旨、基本協約の一方当事者として相手方に基本協約の遵守を求めるのは当然である旨回答した。

イ 組合は、会社は組合に対して「会議の非公開」及び「秘密の厳守」の解釈を一方向的に押しつけているが、同解釈を具体的に明らかにするよう申し入れた。

会社は、苦情処理会議等においては、組合員個人のプライバシーに関わることや勤務査定の個人評価あるいは異動等に関する具体的な考え方といった会議の委員及び関係者以外の社員に広く知られるべきでない内容を明らかにする場合があるため、基本協約に会議の非公開及び秘密の厳守に関する条項を設け双方の委員が建設的な議論を行えるようにしているものである旨、会議の内容が委員及び関係者以外に漏洩すると、個人のプライバシーや会社の裁量権が侵害されるだけでなく、労使間で深い議論を行う前提となる信頼関係も損なわれ、苦情処理会議等を設置している意義にまで影響を与えかねない旨、他の組合員に対して自身の評価やプライバシーについても公開され得るとの懸念を抱かせることは、苦情申告や簡易苦情申告自体を躊躇させることにつながり、制度の破綻にもつながりかねない旨、これまでも労使がこの認識のもとで苦情処理会議等を運営してきたと考えている旨述べた。

ウ 組合は、会社が第3回基本協約改訂交渉において、減率適用事由を公開すれば職場秩序が保てなくなり会社の信用が傷つくと主張したことについて、具体的な事象を明らかにするよう申し入れたが、これに対し、会社は上記イと同様の回答をした。

エ 組合は、会社が第3回協約改訂交渉において、裁判で減率適用事由を提出しているのは別の話である旨述べたが、これは会社として減率適用事由の公開が会議の非公開及び秘密の厳守に当たらないと判断していることにほかならず、組合に対して会議の非公開及び秘密の厳守

を強要することを直ちにやめるよう申し入れた。

これに対し、会社は、第三者機関において必要となる主張、立証と組合掲示物として広く一方的に公開することでは次元が全く異なる旨述べた。

オ 組合は、苦情処理会議等は原則として公開するように申し入れたが、会社は、そのような考えはない旨答えた。

(14) 24年度基本協約の締結

24年9月26日、組合と会社の間で、有効期間を同年10月1日から25年9月30日までとする24年度基本協約が締結された。

同協約には、組合の掲示、団体交渉、苦情処理及び期末手当に関して、23年度基本協約（上記2(3)）と同じ規定があった。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)（本件掲示物撤去は、組合らに対する支配介入に当たるか）について

(1) 本件掲示物撤去と支配介入の考え方について

ア 本件のように労使間で組合掲示板の貸与について労働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、本件のように労働協約に一定の要件を満たせば使用者が掲示物を撤去できる旨の規定が置かれている場合には、掲示物が当該撤去要件に該当すれば、撤去手続が相当性を欠く場合は格別として、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。

したがって、掲示物撤去の支配介入該当性の判断に当たっては、労働協約上の撤去要件の解釈・適用を中心に判断すべきであるが、組合弱体化のおそれのある使用者の不当な行為等を禁止した労組法第7条第3号の趣旨や、掲示物が組合活動に必要な情報伝達等を目的として掲出されることに鑑みれば、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、当該掲示物の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により掲示物の撤去要件該当性を判断し、これに撤去手続の相当性も併せて考えて、掲示物撤去の支配介入該当性を判断すべきである。

イ 本件においては、本件掲示物が基本協約第228条に定める撤去要件に該当するか否かが問題となるところ、会社は、本件掲示物は、公開してはならない苦情処理会議の内容を含む掲示物であるため、苦情処理会議の非公開等を定めた同第291条及び第292条に違反し、かような掲示物が掲出された場合には、会社の人事管理制度そのものの形骸化を招き、苦情処理会議の運用にも重大な支障が生じること等になるから、同第228条に定める「職場規律を乱す」、「会社の信用を傷つけ」という掲示物の撤去要件に該当する旨主張する。

そこで、まず、本件掲示物が、同第291条及び第292条に違反するものか否かを検討し（下記(2)）、これが肯定される場合には、両条に違反するような本件掲示物が、同第228条に定める撤去要件に該当するか否かを検討し（下記(3)）、さらに本件掲示物の撤去手続について検討を行う（下記(4)）。

(2) 基本協約第291条及び第292条に違反するかについて

- ア 本件揭示物には、23年度年末手当に関する苦情処理会議において会社側委員が説明した減率適用事由が、組合員ごとに個別具体的に記載されていた（前記第3の5）ところ、これを公開する本件揭示物が、基本協約第291条及び第292条に違反するか否かを以下検討する。
- イ 基本協約第291条は「(苦情処理) 会議は原則として非公開とする。ただし、各側委員の意見が一致した場合は、これを公開することができる。」と、同第292条は「(苦情処理) 会議の委員及び関係者は、苦情処理に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。」と、それぞれ定めている（別紙1）。

これらの規定が設けられた趣旨は、苦情処理会議を原則として非公開にし、秘密の漏洩を禁止することにより、人事管理上秘匿すべき事項や苦情を申告した者のプライバシーが外部に漏れ、また、これらの漏洩をおそれて委員や関係者が自由な発言を控え、苦情処理制度の運営に支障が生じることを防止することにあると解される。そして、これらの規定は、苦情処理会議の内容は公開しないとの信頼を前提に、人事管理上秘匿されている事項にも踏み込んで、委員や関係者の自由かつ実質的な議論を促進する面も有しているといえる。

- ウ また、苦情処理会議で出された情報に関する組合らの従前の取扱いをみると、①組合の中央本部が13年に作成した「業務部連絡」には、苦情処理会議の内容と併せて、協約との関係で問題があるので掲示・コピー等を禁止する旨が記載されていたこと（前記第3の4(1)）、②名古屋地本が15年ないし19年に作成した「A6地本業務部連絡」には、苦情処理会議の内容の記載と併せて「掲示禁止」との表示があり、かつ、A6地本の組合員が組合掲示板には掲出してはいけないも

のなので掲示禁止にした旨の証言を行ったこと（同4(2)）が認められる。

これら取扱いの状況からすると、苦情処理会議で出された情報について、組合内部で業務部連絡等により共有することまで一切禁止されているとの認識が組合らにあったとはいえない点で、基本協約第291条の「非公開」の具体的内容や第292条の「秘密」の範囲について議論の余地はあるとしても、苦情処理会議の内容については、少なくとも、掲示物を掲出する方法により会社内部に広く公開しないという取扱いがなされてきたことが認められる。

エ さらに、会社は、会社に存する各労働組合と同じ内容の基本協約を締結していたところ（前記第3の2(1)）、組合以外の全ての労働組合が、24年度基本協約の改訂に際し、苦情処理会議の内容は非公開ないし秘密にすべきであることについて、従前から変わらず会社と同じ認識を有しているという趣旨の確認を会社と行ったこと（同11(11)）が認められる。

そうすると、苦情処理会議の内容を広く公開することが基本協約上許されないことは、従前より会社における労使の共通認識になっていたと認められる。

オ 以上に照らして、本件掲示物をみると、本件掲示物に記載された減率適用事由は、「勤務成績が良好でない者」として期末手当の支給額を減額される理由であり（前記第3の3(1)イ）、個々人の具体的な人事評価に関するものであるから、一般的にみて非公開・秘密とする必要性は否定できない。そして、上記減率適用事由は、23年度年末手当に関して非公開で行われた苦情処理会議において、議題の中心とされていた事項であり、会社側委員から従前と同様に公開されないとの信

頼を前提に説明されたものといえ、上記イの協約の趣旨、上記ウの従前の取扱い及び上記エの労使の共通認識に鑑みれば、掲示により広く公開することが禁止されている事項に該当すると認めるのが相当である。

したがって、本件掲示物は基本協約第291条及び第292条に違反するものであったといえる。

カ この点について、組合らは、①基本協約第291条は、苦情処理会議の非公開を定めたもので、同会議の内容の非公開を定めたものではないから、同会議の内容を記載した本件掲示物の掲出はこれに抵触しない、②同第292条は個人情報を守る趣旨で定められたものであるから、苦情申告者の了解を得て掲示した本件掲示物の掲出はこれに抵触しない、③本件掲示物に記載された減率適用事由は、別に行われている損害賠償請求訴訟や当該訴訟に関する組合の情報宣伝活動によって広く知れ渡っており、かつ、抽象的な内容であるから同第292条の秘密には当たらないなどと主張する。

しかし、同第291条及び第292条の趣旨については上記イで述べたとおりであり、同第291条が単に会議の体裁を制限したものであるとか、同第292条が個人情報の保護のみを目的として定められたものであると狭く解することは相当ではない。そして、本件掲示物に記載された減率適用事由は、例えば、「〈A組合員のカット理由〉5月頃、仕業検査チェックシートの記入を誤った」など（前記第3の5、別紙3-①）、各組合員の具体的な作業ミスについて時期を特定して指摘したものであって、匿名化はされているものの抽象的な内容とはいえないし、また、本件掲示物に掲載された各組合員の個別具体的な減率適用事由が既に訴訟等により広く知れ渡っていたわけではないか

ら、これらを掲示物により公開することが同第291条及び第292条に違反しないということとはできない。

したがって、組合の上記主張は、いずれも採用することができない。

(3) 基本協約第228条の撤去要件に該当するかについて

次に、基本協約第291条及び第292条に違反する本件掲示物が、同第228条に定める撤去要件に該当するかについて検討する。

ア 本件掲示物の内容及び趣旨について

本件掲示物はいずれも、苦情処理会議で明らかにされた減率適用事由を具体的に示した上で、これらが些細な理由であり、納得できるものではないとして、その不当性を組合の組合員や他の従業員に訴えるものであった。また、本件掲示物は、会社が、専任社員制度（60歳定年後の再雇用制度）を悪用し、組合の組合員を再雇用しないために、恣意的な年末手当の減率適用を行っている旨を指摘してこれに抗議し、組合の組合員に対する減率適用を許さず、定年後の再雇用に向けた取組みを強化するという組合らの決意を表明するものであった（前記第3の5）。

イ 本件掲示物の掲出による職場規律等への影響について

(7) 上記(2)ウ及びエのとおり、苦情処理会議の内容を広く公開することが基本協約上許されないことは、従前より会社における労使の共通認識となっており、組合らにおいても、苦情処理会議の内容については、少なくとも掲示物を掲出する方法では会社内部に広く公開しないという取扱いがなされてきたことが認められる。

しかるに、本件分会らは、事前に会社と協議することなく従前からの労使の共通認識に反して一方的にこの取扱いを変更し、基本協約第291条及び第292条に違反する本件掲示物を組合掲示板

(本件分会の掲示板は、管理職や他組合の組合員を含め、会社の従業員が目にする場所にあった。)に掲出した(前記第3の6(1))。これは会社との信頼関係を一方的に崩し、労使関係の円滑な運営の面で職場規律を乱すおそれがあったものといえる。

加えて、会社は他組合とも同一内容の基本協約を締結し、苦情処理会議の内容を非公開としていた(前記第3の2(1)、11(11)イ)のであるから、基本協約に違反する本件掲示物の掲出を放置することは、組合らとの関係だけではなく、労働組合間の公平な取扱いの観点から、他組合との関係でも職場規律を乱すことになりかねないものであったといわざるを得ない。

- (イ) また、苦情処理会議において明らかにされた減率適用事由が公開された場合、苦情処理会議の委員や関係者は減率適用に関して自由な発言を控えざるを得なくなり、十分な説明や意見交換ができなくなるなど、苦情処理制度の運営に支障が生じる可能性があったと認められ、この点でも職場規律を乱すおそれがあったと解するのが相当である。
- (ロ) なお、苦情処理会議で明らかされた減率適用事由が公開された場合、管理者と従業員との間で軋轢が生じたり、管理者が従業員から反発を受けることを恐れて従業員に対する指導や会社への報告等を躊躇するなど、管理者による適正な指導や勤務査定が困難になるなどの支障が生じるおそれも否定はできない。
- (エ) 他方、組合は、同じ減率適用事由であっても、裁判等で会社が書証として提出した内容を掲出しても職場規律は乱れず、苦情処理会議で会社が示した内容を掲出した場合には職場が混乱するというのは矛盾しているとも主張する。しかしながら、組合らが従前からの

労使の共通認識に反して苦情処理会議で明らかにされた内容を一方的に職場に掲出することにより、苦情処理制度の運営等に関わる職場規律が乱されるおそれが生じるのであるから、組合の上記主張は採用できない。

- (オ) 以上からすると、本件掲示物の掲出は、基本協約に違反し、従前からの労使の共通認識にも反して、苦情処理会議の内容の取扱いを一方的に変更するものであったから、会社と組合らの信頼関係を損ね、労使関係の健全な運営の面で職場規律を乱すおそれがあり、かつ、他組合との関係でも労働組合間の公平な取扱いの観点から職場規律を乱すおそれがあったといえる。また、非公開ないし秘密にすることとされていた苦情処理会議の内容を公開することにより、苦情処理制度の運営や管理者による適正な指導や勤務管理に支障を来す可能性もあったという点でも、本件掲示物の掲出により、職場規律を乱すおそれがあったといえる。

ウ 本件掲示物の掲出をめぐる労使関係等について

- (ア) 上記アのとおり、本件掲示物は、年末手当の減率適用制度の運用に関して抗議することを趣旨とするものであるところ、会社において、「勤務成績が良好でない者」と評価された場合には期末手当が減額されるが、そのような評価の根拠となる減率適用事由が、現場の管理者や減率適用をされた従業員本人にも通知されず、苦情処理会議や訴訟等でその一部が明らかにされる程度であったこと（前記第3の3(1)イ）からすると、組合が減率適用の運用が透明性を欠くと感じることは理解し得ないではない。

また、当時、会社の専任社員制度の下では、49歳からの10年間に期末手当が5回以上減額された者は、60歳定年後の再雇用の

対象外とされていた（前記第3の3(2)イ）ため、組合としては、
期末手当の減率適用は、賃金の減額にとどまらず、定年後の再雇用
に関わる重大な問題として取り組まざるを得ない状況にあった。

そして、専任社員制度の導入直前の15年頃から組合の組合員で
減率適用を受ける者が増えたこともあり、それ以降、会社と組合の
組合員らの間で期末手当の減率適用の当否をめぐる複数の訴訟が係
属していた（同3(2)エ）。

このような状況からすると、組合が、組合活動の一環として減率
適用問題を重視し、これに取り組もうとしたことは理解できるこ
ろである。

- (イ) 他方、上記(2)ウ及びエのとおり、苦情処理会議の内容を広く公開
することが基本協約上許されないことは、従前より、労使の共通認
識となっており、組合らにおいても、苦情処理会議の内容について
は、少なくとも掲示物に掲出する方法では公開しないという取扱い
がなされてきた。

ところが、組合らは、苦情処理会議の非公開に関する基本協約の解
釈や取扱いの変更について、組合内部で認識を統一した上で、あらか
じめ会社の了解を求めたり、協議を申し入れたりすることなく、本件
分会らにおいて、一方的に苦情処理会議の内容が記載された本件掲示
物を掲出した。すなわち、組合が基本協約の上記解釈について会社に
団交を申し入れたのは24年2月17日であり（前記第3の9(3)）、
その時点では、既に掲示物①ないし⑤が掲出されており（同5(1)～
(6)、別紙4(1)～(8)）、また、本件掲示物は、組合内部においても苦
情処理会議の非公開に関する基本協約の解釈や取扱いの統一が図られ
ていないまま、掲出され始めたものであった（同6(2)ア）。

エ 小括

以上のとおり、本件掲示物は、苦情処理会議で明らかにされた各組合員の個別具体的な減率適用事由を公開するものであり、苦情処理会議の非公開及び秘密厳守を定めた基本協約第291条及び第292条に違反するものであって、その掲出により職場規律を乱すおそれがあったといえる。また、苦情処理会議の内容を広く公開することが基本協約上許されないことは、従前より会社における労使の共通認識となっており、組合らにおいても、苦情処理会議の内容については、少なくとも掲示物を掲出する方法では公開しないという取扱いをしてきたにもかかわらず、組合らは、このような認識及び取扱いの変更について、組合内部で認識を統一した上で、あらかじめ会社の了解を求めたり、協議を申し入れたりすることなく、本件分会らにおいて、苦情処理会議の内容が記載された本件掲示物を一方的に掲出した。そうすると、組合が組合活動の一環として減率適用問題を重視し、これに取り組もうとしたこと自体は理解し得るものの、その手段として本件掲示物を掲出することが相当であったということはできず、会社が当然にこれを許容すべきだったとはいえない。

したがって、本件掲示物は、基本協約第228条に定める撤去要件のうち、「会社の信用を傷つけ」るものであったかを判断するまでもなく、「職場規律を乱す」との撤去要件には該当するものであったといわざるを得ない。

(4) 本件掲示物の撤去手続について

さらに、会社は、本件掲示物を撤去するに当たり、相当な手続を経ていたか否かについて検討する。

会社と組合らの間では、苦情処理会議で明らかにされた減率適用事由

が記載された掲示物Aや、関西地本のホームページに掲載された本件掲示物について、会社が組合らに対して、基本協約に反する旨を告げ、自主的な撤去や削除を要請したところ、組合らがこれに応じたことがあった（前記第3の4(3)イ及び同6(2)）。

本件掲示物についても、会社は、関西地本及び本件分会らに対して、本件掲示物は基本協約に違反するものである旨を告げ、自主的な撤去を要請した上で、撤去されていないことを確認してから撤去を行っている（別紙4(1)～(9)）など、会社は一定の手続を踏まえていた。その際、会社は、本件分会らに対し、基本協約に違反すると述べただけで、違反の内容について具体的に説明を行っておらず（別紙4(1)～(9)）、また、撤去要請から撤去までの時間が短いものでは20分程度であったこと（別紙4(5)）も認められるが、基本協約違反の内容については既に関西地本へ説明していたこと（前記第3の4(3)、別紙4(1)）や、上記(2)エのとおり、苦情処理会議の内容を掲示により公開してはならないことが従前より労使の共通認識となっていたことからすると、会社による撤去手続が相当性を欠くとまではいえない。

(5) 結論

以上のとおり、本件掲示物は基本協約第228条の撤去要件に該当するものであり、その撤去手続も相当性を欠くとまではいえないから、会社が同第229条に基づき本件掲示物を撤去したことが、組合らの運営に支配介入するものであったとはいえない。

したがって、本件掲示物撤去は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

2 争点(2)（本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか）について

(1) 団交事項について

組合が、基本協約第291条（苦情処理会議の非公開）の解釈に関する事項について本件団交申入れを行ったのに対し、会社は、基本協約の解釈に関する事項については、同第250条に定める団交事項に列記されていないから、そもそも団交に応じる義務はないと主張する。しかし、上記申入れ事項は労使関係の運営に関わる事項であり、かつ使用者が処分可能なものであって、義務的団交事項に当たることからすると、同第250条の団交事項に列記されていないことのみをもって会社が本件団交申入れに応じる義務を免れることはない。

(2) 会社の対応について

本件においては、組合が、基本協約第291条（苦情処理会議の非公開）の解釈に関して24年2月17日付けで本件団交申入れを行った（前記第3の9(3)）ところ、会社が、同年3月5日の本件幹事間折衝において、基本協約の解釈については24年度基本協約改訂交渉において協議すればよいと述べ、速やかな団交開催に応じなかったこと（同9(5)）が認められる。

労組法上、使用者は義務的団交事項に係る労働組合の団交申入れに対し、原則として速やかに応じる義務を負うと解されるところ、会社の上記対応は、団交拒否の不当労働行為に該当する可能性があるから、以下、会社の上記対応が正当な理由のない団交拒否に当たるか否かについて検討する。

(3) 正当な理由の有無について

ア 会社は、労使間で基本協約の解釈が問題とされた場合には、まず幹事間折衝を行い、同折衝で決着がつかなければ基本協約改訂交渉において団交を行うことになっていたのであるから、会社がこれと別に団

交義務を負うものではないと主張する。

本件労使間においては、①団交事項に関する基本協約の解釈については、まずは苦情処理会議や幹事間折衝で協議することとされていたこと（前記第3の9(1)ア）、②基本協約の解釈については、過去に幹事間折衝のみで決着した事例（同9(1)ウ）や、幹事間折衝で先議した後に基本協約改訂交渉の中で協議した事例（同9(1)イ）があったことが認められる。また、本件においても、③組合が本件幹事間折衝が行われたことについて異議を述べていないこと（同9(5)）、④本件幹事間折衝において会社側幹事が基本協約改訂交渉で協議することに言及していたこと（同9(5)ア）、⑤組合が8.8基本協約改訂申入れにおいて、基本協約第291条（苦情処理会議の非公開）の解釈に関する団交を申し入れていたこと（同11(1)）が認められる。他方、本件労使関係において、基本協約の解釈が問題となった場合に、基本協約改訂交渉とは別に単独で団交が行われたことがあるとの証拠は見当たらない。

これらの各事情からすると、本件労使間においては、基本協約の解釈が問題となった場合は、直ちに団交を開催するのではなく、まず幹事間折衝を行うものとされ、同折衝の結果によっては基本協約改訂交渉において団交が行われる可能性があったことを労使双方が認識していたといえる。

さらに、本件申入れ事項は、基本協約の解釈に関するものであるが、本件掲示物撤去問題の根本的な解決のためには、基本協約の改訂にも協議が及ぶ可能性が想定されるところであり、組合自身も本件申入れ事項に関する協議が協約改訂をもたらす可能性を想定していた（前記第3の9(3)）ことも併せ考えると、会社が、基本協約の解釈につい

て、次期協約の改訂交渉とは別に単独で団交を行う必要はないと述べ、8月から9月にかけての次期協約の交渉期間に入ってから協議する旨の方針を示したこと（同9(5)ア）が、不合理であったとはいえない。

イ また、本件幹事間折衝において、会社側幹事が苦情処理会議の非公開の意義等について会社側の見解を示し、本件申入れ事項である基本協約の解釈については24年度基本協約改訂交渉で協議することを述べた（前記第3の9(5)ア）のに対して、組合は、早急に団交を開催すべき理由を具体的に説明せず、それ以降、24年6月12日に本件救済申立てを行うまでの間、団交が行われないことに抗議等を行ったり、改めて団交を申し入れたりしていない（同9(5)イ）。

ウ 加えて、24年度基本協約改訂交渉の状況をみると（前記第3の11(4)、(5)、(8)、(9)、(13))、会社は、苦情処理会議の非公開をめぐる解釈について4回にわたり組合と協議を行い、組合の質問や要求に対し、一応の説明や回答を行っていたものと評価でき、これらの協議が実質を欠く形ばかりのものであったとは認められない。このことからすると、会社が、本件団交申入れの当時において、協約解釈をめぐる協議を回避する意図をもって団交を延期したと評価することはできない。

エ 以上のとおり、会社が、本件団交申入れに対し、本件幹事間折衝で先議した上で、24年度基本協約改訂交渉とは別に単独の団交を行わないとの方針を示したことは、協約解釈をめぐる過去の事例の処理や、本件申入れ事項の性格等に鑑みれば、不合理であるとまではいえない。そして、本件団交申入れ以降の組合の対応や、24年度基本協約改訂交渉において4回にわたり協議が行われ、会社が不当な意図をもって団交を延期したとも評価できないことも併せ考えると、会社が本件団

交申入れに対し、基本協約改訂交渉で協議すると回答し、速やかに団交を開催しなかったことについて、正当な理由がなかったとはいえない。

(4) 結論

以上の次第であるから、本件においては、会社が本件団交申入れに対し基本協約改訂交渉で協議すると回答し、速やかな団交開催に応じなかったことが、正当な理由のない団交拒否に当たるとまではいえない。

したがって、本件団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

3 争点3（会社が、本件苦情申告について苦情処理会議を開催しなかったことは、組合らに対する支配介入に当たるか）について

(1) 苦情処理会議について

苦情処理会議は、基本協約において団交とは別個に規定された、労使が自主的に運営する紛争解決制度であり、本件苦情申告に対する会社の対応の当否は、基本協約の解釈及び労使自治に基づく自主的な運営の見地から検討されるべきである。

(2) 基本協約の定め等について

基本協約第272条第1項は、「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」に苦情処理会議に請求することができる旨規定し、同第283条第1項ただし書は「個人の集団的な苦情の場合」に組合員本人に代わって組合が申告することができる旨規定しており、組合員個人による申告が原則とされている（別紙1）。

また、簡易苦情処理会議（組合員が本人の転勤、転職、降職、出向及び待命休職についての事前通知内容について苦情を有する場合に行われる手続）において苦情処理会議への移管が決定された場合のほかに、苦

情申告が受理されるのは、幹事による事前審理において「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る場合」のみと規定されている（別紙1）。

このような基本協約の定めによると、苦情処理会議は組合員個人の苦情を原則として対象としており、苦情申立てがあった場合に苦情処理会議を開催するか否かは、基本的に事前審理における幹事の判断に委ねられているものと解される。そして、本件労使間に上記理解と異なる内容の覚書等の文書や労使慣行等があるとは認められない。

(3) 本件苦情申告について

本件苦情申告は、会社に本件掲示物を撤去された各分会の組合員が、それぞれ個人名で本件掲示物撤去及び撤去の理由の説明がないことなどを苦情として申告を行ったものである（前記第3の8(1)）。

当該申告には、労働協約の適用又は解釈を問題とする部分はあるが、①組合掲示板が使用者から労働組合に貸与されるものであり、本件掲示物の掲示は労働組合の行為とみるのが相当であるから、本件掲示物撤去に関する苦情は集团的労使関係に属する苦情であって個人の苦情とはいえないこと、②事前審理において組合側幹事が基本協約の解釈は団交事項である旨述べていたこと（同8(2)）、③本件苦情申告について最初に事前審理が行われたのは24年2月21日であるが、それ以前の同月6日に関西地本が本件掲示物撤去に関する団交を申し入れ（同8(2)、9(2)）、続いて、同月17日に組合が苦情処理の非公開に係る基本協約の解釈について団交を申し入れ（同9(3)）、さらに、同年3月5日には、本件幹事間折衝において会社側が基本協約の解釈については24年度基本協約改訂交渉で協議する旨を述べていたこと（同9(5)ア）を併せ考えると、上記(2)の理解に照らし、同年2月21日及び同年4月2日の事前

審理において、会社側幹事が、組合掲示物撤去に関する苦情申告は集团的労使関係に属するものであるなどとして本件苦情申告につき苦情処理会議の開催に同意しなかったこと（同8(2)）には相応の理由があるといえる。

(4) 苦情処理の手續について

会社においては、苦情申告がなされた場合、労使双方の苦情処理委員の中から幹事が指名され（基本協約第282条）、幹事は速やかに事前審理を行い（同第284条）、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認められない場合は、苦情申告は却下される（同第286条）（別紙1）。そして、却下された場合にこれを争う手續は基本協約には規定されていない。

本件苦情申告についてみると、上記の各条項に従って手續が行われており、幹事間の議論の状況（前記第3の8(2)）をみても、労使の自主的な運営の見地に照らして、会社の対応に不当な点はない。

(5) 組合らの主張について

ア 組合らは、事前審理の却下は会社の一方的なものであり、その結果を組合は認めたわけではないと主張する。

しかしながら、本件苦情申告に関する苦情処理委員の幹事指名・事前審理・却下はいずれも基本協約の規定に基づいて行われたものである以上、組合が事前審理の結果を否定することはできないというべきである。また、上記(3)のとおり、本件においては、上記事前審理における却下には相応の理由があったといえるから、組合の上記主張をもって、会社の本件苦情申告に係る対応が不当であったということはできない。

イ また、組合らは、本件苦情申告は、集团的労使関係に属する苦情について組合員が個人として申告したのではなく、基本協約第283条に

基づき、組合が分会長あるいは書記長名で各組合員の個々の苦情について申告したものであるから、苦情処理会議の拒否は基本協約に違反することも主張する。

しかしながら、上記(3)①のとおり、本件掲示物撤去に関する苦情は集団的労使関係に属する苦情であって個人の苦情とはいえない以上、これを同第283条の「個人の集団的な苦情」（この文言が集団的労使関係に属する苦情を意味することを示す証拠は見当たらない）とみることも相当でないから、組合の上記主張は採用できない。

(6) 小括

以上の次第であるから、本件苦情申告に係る事前審理において、本件苦情申告が却下されたことが不当であったとはいえず、会社が上記却下を踏まえて苦情処理会議を開催しなかったことには理由があるから、かかる会社の対応が組合らの運営に不当に介入するものであったとはいえない。

したがって、会社が本件苦情申告について苦情処理会議を開催しなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

4 結論

以上のとおり、本件掲示物及び本件苦情申告に係る会社の対応は労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。したがって、これらに係る本件救済申立てを棄却した初審命令は相当であり、組合らの本件再審査申立てには理由がないから、これを棄却する。

他方、本件団交申入れに対する会社の対応は労組法第7条第2号の団交拒否には該当しないので、これが不当労働行為に当たるとして文書手交を命じた初審命令主文第1項は取り消し、これに係る本件救済申立てを棄却する。

よって、労組法第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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成28年7月6日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ㊞

【別紙1, 2, 3①～⑥, 4及び5省略】