

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。

(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る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、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、事実に関し、会社の信用を傷つけるものとはとはいえない。

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－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。

(フ) 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、事実と反し、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、事実と反し、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。

(4) 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。

(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、会社が分会掲示板上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に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、運転士が事故等が発生させた場合、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

での規定はない、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はほぼ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、本件においてみても、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 ㊟