

平成 21 年 3 月 12 日判決言渡し同日原本領収 裁判所書記官
平成 20 年（行ウ）第 101 号不当労働行為救済命令一部取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成 21 年 1 月 20 日

判決

原告 東海旅客鉄道株式会社
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 ジェイアール東海労働組合
被告補助参加人 ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部大阪第二運輸所分会

主文

1 中央労働委員会が、平 18 年（不再）第 19 号及び同第 21 号事件について平成 19 年 12 月 19 日付けでした命令のうち、主文 I 項の下記の部分及び同 II 項中の大阪府労働委員会が平成 15 年（不）第 20 号事件について平成 18 年 3 月 20 日付けでした命令の主文 1 項についての再審査申立てを棄却した部分を取り消す。

記

①原告が被告補助参加人らの組合員である X2 に対して、平成 14 年 9 月 6 日付けをもって訓告に付したこと、②原告の新幹線鉄道事業本部関西支社大阪第二運輸所が、被告補助参加人ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部大阪第二運輸所分会の組合掲示板から、平成 14 年 7 月 4 日、平成 15 年 1 月 9 日及び同月 27 日に各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 7 条 3 号に該当する不当労働行為であると認定されたこと並びに今後このような行為を繰り返さないようにすることを記載した文書を被告補助参加人らに対し手交することを命じた部分。

2 原告のその余の請求を棄却する。

3 訴訟費用は、補助参力によって生じた部分は、10 分の 9 を原告の負担とし、その余を被告補助参加人らの負担とし、その余の費用は、10 分の 9 を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求

中央労働委員会が平成 18 年（不再）、第 19 号及び同第 21 号事件について平成 19 年 12 月 19 日付けでした命令のうち、被告補助参加人らの申立てを棄却した部分を除いた部分を取り消す。

第 2 事案の概要

大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）は、原告が①被告補助参加人ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部大阪第二運輸所分会（以下「補助参加人分会」又 は

「分会」という。)の組合掲示板に貼られたビラを撤去したこと、②被告補助参加人ら(以下「補助参加人ら」という。)の組合員である X2 を訓告処分としたことが不当労働行為に該当するとして、原告に対してポストノティス等を命じた。中央労働委員会(以下「中労委」という。)は、再審査申立てに対して、概ね府労委の命令を維持する命令を發した。

本件は、原告が、この中労委の命令には事実認定や法律適用に誤りがあるとして、その取消を求めた事案である。

1 前提事実(各項に記載した証拠等により認められる事実及び当事者間に争いがない事実)

(1) 当事者

ア 原告は、呼称 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、従業員数は、平成 17 年 8 月において、約 2 万人であった。

原告には、地方機関として新幹線鉄道事業本部関西支社があり、その現業機関の一つとして、新大阪駅西側高架下庁舎 3 階に、東海道新幹線の乗務員等が所属する大阪第二運輸所を置いていた。

イ 被告補助参加人ジェイアール東海労働組合(以下「補助参加人組合」又は「組合」という。)は、原告従業員で組織する労働組合であり、その下部組織としてジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部(以下「関西地本」という。)があり、さらにその下部組織として、大阪第二運輸所に所属する原告従業員で組織されている補助参加人分会がある。

原告には、他に、東海ユニオン(平成 5 年 3 月に東海鉄道産業労働組合と組織統一する前は、東海旅客鉄道労働組合。以下「東海ユニオン」という。)や国鉄労働組合東海本部(以下「国労」という。)等の労働組合がある。

補助参加人組合は、東海旅客鉄道労働組合(現在の東海ユニオン)を脱退した者によらて平成 3 年 8 月 11 日に結成されたものである。

(2) 掲示物撤去

ア 原告は、補助参加人組合に組合掲示板を貸与している。組合掲示板の貸与については、平成 14 年 5 月ないし平成 15 年 3 月当時、原告と補助参加人組合との間で締結された基本協約(以下「基本協約」という。)で次のとおり定められていた。

227 条 組合は、原告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 原告は、業務上の必要が生じた場合には、前項で指定した掲示場所の変更または取り消しをすることができる。

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

228 条 掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、原告の信用を傷つけ、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。

229 条 原告は、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、定時物の撤去に当たり、掲示物のどの部分が基本協約 228 条 1 項後段の要件（以下「撤去要件」という。）のどれに該当するかの説明を行うことや、補助参加入組合に相当の措置をとらせるための時間的猶予を付与する等の手続は定められていない。

イ 分会に貸与されている掲示板（以下「掲示板」ということがある。）は、新大阪駅西側高架下庁舎 3 階の大阪第二運輸所の駅ホームに通じる階段から最も離れた西側通路の最も奥に位置し、西日本旅客鉄道株式会社電気課との間に設置され、常時開扉してある防火扉の横に、東海ユニオン、国労の下部組織の組合掲示板と並んで設置されている。

なお、新大阪駅西側高架下庁舎は、一般人の出入りは原則として禁止されている。

ウ 原告、平成 14 年 5 月 29 日から平成 15 年 3 月 31 日にかけて、補助参加人分会が掲示板に掲示した次の①ないし ㉑ - C の掲示物 53 点（以下「掲示物①」のようにいう。）を撤去した。

助役等は、これらの掲示物の撤去に先立って、分会の組合員に対して撤去通告をしたが、原告から補助参加人らに対して、どの部分が基本協約のどれに抵触しているかについての説明はしなかった。また、各掲示物撤去は、撤去通告後ほぼ 10 分後、遅くとも 1 時間後までには行われた。

①平成 14 年 5 月 29 日の撤去の見出し「W杯観客輸送の安全確保を！」の掲示物（掲示物の写しは略。以下も同様である。）

②同年 6 月 6 日撤去の見出し『シナリオ裁判』不当判決許さず闘おう！』の掲示物

③同月 17 日撤去の見出し『出向』という名の転勤」だと??? 協約違反を許さないぞ!!』の 掲示物

④同月 21 日撤去の見出し「不当な判決に対して断固たたかう！ 6 月 18 日に控訴する！」の掲示物

⑤同年 7 月 4 日撤去の見出し「やっぱり、誤認だった!!」の掲示物

⑥同月 8 日撤去の見出し「2200 万円損害賠償請求事件「ノート裁判」を提訴！」の掲示物

⑦同月 9 日撤去の見出し「ユニオン組織情報 No243 号に対する見解」の掲示物

⑧同月 11 日撤去の見出し「何が盗写だ！労働組合として当然のことだ！」の掲示物

⑨同月 15 日撤去の見出し「大阪地方裁判所に「ノート裁判」を提訴!!」の掲示物

⑩同月 16 日撤去の見出し「ユニオン役員に改めて問う！」の掲示物

⑪ - a 同月 17 日撤去の見出し「ユニオン役員よ、問題を振り曲げるな!!」の掲示物

⑪ - b 同日撤去の見出し「Y2・Y3 登場!!」の掲示物

⑫同月 18 日撤去の見出し「再三、裁判官よりうながされる会社！ 今度こそ組合事務所の便宜供与を拒否する理由が見つからない会社！」の掲示物

⑬同月 19 日撤去の見出し「知識の確認、技能の確認は公平・公正に行え！」の掲示物

⑭同月 29 日撤去の見出し「ユニオン組織情報 No243 号に対する見解」の掲示物

⑮同年 8 月 12 日撤去の見出し「バカヤロー発言はあった いったい誰の声だ？」の掲示物

⑯同月 19 日撤去の見出し「こんなにある JR 東海会社の不法行為」及び「拾ったノートを使って組合つぶし」の掲示物

⑰同年 9 月 18 日撤去の見出し「地労委闘争に対する「報復＝訓告処分」に断固抗議する！」

の掲示物

⑱－ a 同月 20 日撤去の見出し「ボルト折損！！人命に関わる重大事故が発生してからでは手遅れだ！！」の掲示物

⑱－ b 同日撤去の見出し「何を考えている！ 誰の判断だ！ この責任は重大だ！」、及び「ブレーキディスク板の検査を省略！」の掲示物

⑲同年 10 月 18 日撤去の見出し「火の懐の心配をする暇があるなら真面目に組合活動をやれ！！」の掲示物

⑳同年 11 月 8 日撤去の見出し「勤務時間外の呼び出しは業務指示である」の掲示物

□ － a 同月 13 日撤去の見出し「東二運分会 X3 書記長に対する不当配転を撤回せよ！」の掲示物

□ － b 同日撤去の見出し「X3 の不当配転を撤回せよ！」の掲示物

□ 同月 22 日撤去の見出し「信用のないユニオン分会長と書記長」の掲示物

□ 同年 12 月 9 日撤去の見出し「サービス労働を強要する会社！業務中に発生した過不足金を巡る事情聴取は業務でないのか！」の掲示物

□ 同月 16 日撤去の見出し「苦肉の策が連判状か！？」の掲示物

□ － a 同月 17 日撤去の見出し「急告！！本日（17 日）大阪第二運輸所に労働基準監督署が調査に入る！」の掲示物

□ － b 同日撤去の見出し「ユニオン一部役員に警告する！」の掲示物

□ 同月 24 日撤去の見出し「サービス労働を強要する会社！！」の掲示物

□ － a 平成 15 年 1 月 9 日撤去の見出し「2003 年平和運動に邁進しよう！！」の掲示物

□ － b 同日撤去の見出し「労基署が所長以下に注意・指導！！今回の問題は「労働時間の管理をしっかりとしていないからだ」！！」の掲示物

□ 同月 14 日撤去の見出し「内部告発、第三弾が届く！！やっぱり連判状作成に、一部管理者が関与していた！一部管理者と分会長の行為は、「不当労働行為」であり、糾弾されるべきである！」の掲示物

□ － a 同月 15 日撤去の見出し「重要施策の実施断念！「新幹線電車検査周期延伸」ボルトはまだ折れるのか！」の掲示物

□ － b 同日の見出し「内部告発、第三弾が届く！！」の掲示物

□ － c 同日撤去の見出し「労働基準監督署から指摘を受ける！！」の掲示物

□ 同月 18 日撤去の見出し「告発状第 4 弾届く！！」の掲示物

□ 同月 21 日撤去の見出し「不当配転・配属粉碎の闘いに勝利！」の掲示物

□ － a 同月 27 日撤去の見出し「不当労働行為について申し入れ！」の掲示物

□ － b 同日撤去の見出し「事故隠蔽？！ 偽装か？！」の掲示物

□ － c 同日撤去の見出し「「過不足金」発生に伴う事情聴取は一切応じる必要はない！！」の掲示物

□ 同年 2 月 16 日撤去の見出し「勤務時間に組合活動！！」の掲示物

□ 同月 17 日撤去の見出し「労基署が大阪第二運輸所に 2 度目の調査を行なう！」の掲示物

□ － a 同月 26 日撤去の見出し「労基署が会社に対し「口頭注意」！」の掲示物

□ － b 同日撤去の見出し「淀川労働基準監督署による口頭注意に関する申し入れ」の掲

示物

- 同年 3 月 3 日撤去の見出し「ユニオン 2003 年春闘「ベアゼロ」容認か?! 「ベアと夏期手当の同時要求」の掲示物
- 同月 7 日撤去の見出し「淀川労働基準監督署大阪第二運輸所及び会社に対して「口頭注意」の掲示物
- 同月 14 日撤去の見出し「会社提案に対する回答「今交渉において、夏期手当の要求は出さない」社員の努力に応えるためにもベアを夷施しろ!」の掲示物
- 同月 19 日撤去の見出し「「X4・X5 解雇無効裁判」最高裁の上告棄却に抗議する」の掲示物
- 同月 24 日撤去の見出し「戦争大好き Y4! 政府の判断は正しい」の掲示物
- - a 同月 31 日撤去の見出し「勝利声明」の掲示物
- - b 同日撤去の見出し「地労委 (H・I) 不当命令に対する抗議声明」の掲示物
- - c 同日撤去の見出し「自らイラクへ行け!! テロの目標にされる発言」の掲示物

(3) X2 に対する訓告処分

ア 平成 14 年 6 月 12 日 午後 3 時 6 分ころ、X2 が、新大阪駅西側高架下庁舎 3 階通路に設置してあるカメラ (以下「本件カメラ」という。) に触れたことにより、このカメラの撮影角度が変わった。

イ 原告は、X2 に対し、同年 9 月 6 日、同人がセキュリティ対策として設置している本件カメラの撮影角度を変えその防犯機能を失わせたことは社員として不都合な行為であるとして、訓告処分を通告し (以下「本件訓告」という。)、これを理由として、年末一時金について成績率を 5 パーセント減じて算出した額を支給した。

ウ 原告の就業規則は、懲戒事由として、①法令、会社の諸規程等に違反した場合、②職務上の規律を乱した場合、③物品又は財産を不当に損壊し、滅失し、又は私用に供した場合、④その他著しく不都合な行為を行った場合等を定め (140 条)、懲戒の種類として、懲戒解雇や戒告等を定めるほか、懲戒を行う程度に至らないものは訓告又は厳重注意すると定めている (141 条)。

また、原告の賃金規程は、①期末手当の支給額は、[基準額×(1-期間率±成績率)] とすること、②訓告を受けた者は成績率を 5 パーセント減ずること等を定めている。

(4) 救済申立てと訴訟提起

ア 補助参加人らは、原告による上記撤去行為及び本件訓告等がいずれも不当労働行為 (支配介入) であるとして、平成 15 年 4 月 10 日、救済申立てをした (府労委平成 15 年 (不) 第 20 号事件)。府労委は、平成 18 年 3 月 23 日、掲示物 □ 及び □ - c を除く 51 点の撤去並びに本件訓告は不当労働行為に該当するとして、次のとおり、命令を発した。

「1 原告は、X2 に対する平成 14 年 9 月 6 日付け訓告処分をなかつたものとして取り扱い、同組合員に対し、同年年末一時金から同訓告処分を理由として減じた額を支払わなければならない。

2 (略。文書交付を命じるもの)

3 補助参加人らのその他の申立ては、いずれも棄却する。

イ 原告は平成 18 年 4 月 6 日、補助参加人らは同月 3 日、それぞれ審査の申立てを し

た。中労委は、平成 19 年 12 月 19 日付けで、掲示物⑩－ a、b、Ⅱ、Ⅱ、Ⅱ 及びⅡ－ c を除く 47 点（以下「本件各掲示物」という。）の撤去並びに本件訓告は不当労働行為に該当するとして、次のとおり、命令を発した（以下「本件命令」という。）。

「I 本件初審命令主文第 2 項を次のとおり変更する。

原告は、補助参加人らに対し、下元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 X6

ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部

大阪第二運輸所分会

分会長 X1

東海旅客鉄道株式会社

Y1

①当社が貴組合の組合員である X2 に対して、平成 14 年 9 月 6 日付けをもって訓告に付したこと、②当社の新幹線鉄道事業本部開西支社大阪第二運輸所が、平成 14 年 5 月 29 日から同 15 年 3 月 31 日のまでの間に、ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部 大阪第二運輸所分会の組合掲示板から、掲出中の下記 47 点の掲示物を撤去したことは、中央労働委員会において、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよういたします。

記

（略。本件各掲示物の表示であり、二（2）ウのうち、本件各掲示物に係るものと同じ。）

II その余の本件各再審査申立てを棄却する。」

ウ 本件命令は、平成 20 年 1 月 22 日に原告に交付された（弁論の全趣旨）。原告は、同年 2 月 20 日、本件命令の取消しを求めて、本件訴訟を提起した。

2 争点

(1) 原告が本件各掲示物を撤去したことが補助参加人らの組合運営に対する支配介入に該当するか否か（基本協約が定める撤去要件該当性の判断基準、本件各掲示物が撤去要件に該当するか等）

(2) 本件訓告が補助参加人らの組合運営に対する支配介入に該当するか否か

(3) 本件命令が命じた救済方法は違憲か否か（意思表示を命じることは憲法に反するか）

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点 (1)（本件各掲示物撤去の支配介入該当性）について

(原告の主張)

ア 労働組合は、掲示板の使用許諾の際の使用者との合意の範囲内で掲示板の使用権限を有するに過ぎないから、魂示物の撤去が正当か否かは、当該掲示物が掲示板使用を許諾した際に使用者と労働組合との間で合意した撤去要件に該当するか否かによって決まることになる。本件各掲示物が撤去要件に該当するか否かは、基本協約 228 条に定めた撤去事由に当たるか否かという問題であり、掲示物の記載自体を対象に、一般常識に照らして客観的に判断されるものである。名誉・信用毀損等の損害の発生や危険性の有無・程度は問題にならず、それらを比較考量するものではなく、まして、組合活動の必要性や正当性の範囲などは考慮されないものである。

イ 掲示内容が基本協約 228 条に反するものであれば、同 229 条に従って撤去の対象となることは明らかであり、組合掲示板の設置位置及び状況、第三者が閲覧できる可能性の有無、大小を重視する根拠はない（なお、分会掲示板は、原告の従業員のみならず、大阪第二運輸所を訪れる外部者や清掃会社の従業員など、不特定多数の人の目に触れる位置にある。）。また、基本協約では、掲示物が協約の定め反するかどうかは、施設管理者である原告の責任で判断すると定められているのであり、補助参加人らに対してどの点が協約に違反しているかを説明する義務や、相当の措置をとる時期的猶予を与える義務は一切定められていない。基本協約に定められていない手続や手順を問題にすることは誤りである。

ウ 掲示物の内容が民事上違法の場合には、基本協約 228 条の撤去要件に該当することは明白である。本件各掲示物については、その摘示された事実（意見表明が含まれる場合にはその前提事実）が真実であること、あるいは真実と信じるに足りる相当の理申があることが立証されておらず、民事上免責されない。

エ 本件各掲示物には、事実反し、原告の信用を傷つけ、職場規律を乱し又は個人を誹謗する記載があり、いずれも基本協約の定める撤去要件に該当する。

(被告の主張)

ア 原告は、組合掲示板及び組合掲示物による組合活動の意義趣旨を考慮して、掲示板を貸与することにより、組合に対し組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行う権利を認めたものとみることができる。基本協約 228 条、229 条は、掲示物が原告の信用を毀損した場合等には、組合に掲示板を貸与しを趣旨・目的に反するとして撤去することを定めたものであると考えられる。

イ 組合掲示物については、①労働組合が情報を速やかに組合員に提供して意見の集約等をして意志決定をはかる必要があること、②労働組合が経営事項等使用者が有する情報をあらかじめ入手するのは事実上困難であること、③労使間で見解が対立する事象に関しては、労働組合はその立場を強調する必要があることから、使用者に対する批判・抗議の表明になりがちであること、④掲示物の記載には多少の誇張や正確さを欠くものが含まれることはやむを得ないものであるとともに、当該労使関係の実情に通じている経営者や従業員は、この特質を認識した上で、掲示物の趣旨及び内容を理解するのが通常であること、⑤掲示物の対象読者は組合員等限られた範囲の者であること、という特色・事情が見受けられる。

ウ そこで、掲示物の記載のうち細部や個々の記述又は表現のみを取り上げて、事実に反する、原告の信用を傷つける等と判断するのは相当でない。

実質的に撤去要件に譲当するかは、①当該掲示物の内容は、いかなる信用・名誉にかかわるものか、②当該掲示物の掲出による企業の信用毀損、職場規律の乱れ、個人の名誉毀損等、権利侵害の危険性の有無・程度はどのようなものか、③組合掲示物の記載内容を裏付ける証拠の有無、内容及び程度はどのようなものか、④当該掲示物が掲出された当時の労使事情、とりわけ当該掲示物が掲出された具体的な経緯はどうであったか、等々の具体的な事情を実質的・総合的に考慮した上で、当該掲示物が労働組合に掲示板を貸与した労働協約の趣旨・目的に反するものであるといえるか否かによって判断されるべきである。

エ 上記の判断枠組みを前提とすると、本件各掲示物は、基本協約の趣旨・目的に反するものとはいえず、撤去要件に当たらない。

(2) 争点 (2) (本件訓告の支配介入該当性) について

(原告の主張)

本件カメラ設置は、乗務員ロッカー室の出入りを監視する必要性があり、防犯を目的とするものである。ところが、X2 は、正当な理由なく許諾を得ないまま本件カメラの撮影角度を変え、上記出入口のセキュリティーが確保できなくなったものであって、X2 の行為は重大な非違行為である。X2 は、撮影角度を変えたことを否認し、反省の態度が見られない。したがって、本件訓告は相当なものであって、不当労働行為には当たらない。

(被告の主張)

本件カメラによる映像の左約 3 分の 2 は各労働組合が使用する掲示板を写すものであり、また、乗務員ロッカー室を防犯上の理由から監視する必要性も疑問であり、本件カメラの設置目的が防犯上の理由であるとみることは疑問が残る。撮影角度が変わったことによる業務の支障はなく、又はその程度は低かった。期末手当が 5 パーセント減額されることになる訓告処分とすることは原告の裁量を考慮しても相当な範囲を逸脱したといえる。したがって、本件訓告を不当労働行為と判断したことに誤りはない。

(3) 争点 (3) (救済方法の違憲性) について

(原告の主張)

本件命令は、「今後このような行為を繰り返さないよういたします。」という誓約を求めているが、これは原告の「沈黙の自由」を侵し、憲法 19 条、21 条に反する。

(被告の主張)

ポストノティス命令は憲法 19 条、21 条に反しない。

第 3 争点に対する判断

1 争点 (1) (本件各掲示物撤去の支配介入該当性) について

(1) 組合掲示板から労働協約に従って掲示物を撤去することが支配介入になるかどうかの判断枠組み

原告は、基本協約により、補助参加人組合に対し、「組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行う」ために掲示板を使用することを許可し、補助参加人らは、基本協約の定める限度において、掲示板を使用することができる基本協約は、掲示物が「会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実に反し、または職場規律を乱すものであっては

らない」(228条)とした上、原告はこれに違反する掲示物を「撤去・・・することができる」(229条)としているから、補助参加人らは、撤去要件に該当しない限りにおいて、組合活動のために、掲示板を使用することができるが、撤去要件に該当する掲示物は組合活動のためであっても掲示することができず、原告はこれを撤去することができる。原告が、撤去要件に該当しないにもかかわらず、組合活動のために掲示した掲示物を撤去した場合には、特別の事情がない限り、支配介入の不当労働行為となるというべきである。

撤去要件該当性を判断するに際しては、常識や社会通念等にしがたって、具体的な掲示物が基本協約が定める撤去要件に該当するかどうかを判断することになる。ただ、掲示物には、使用者側に比べて情報の乏しい労働組合が企業の方策等について言及することがあるため、労働組合側の誤解等により、記載されている事柄が客観的には事実には反する場合や、自己の主張を強調するために、事実の一部を取り上げて誇張、誇大とみられる表現が用いられることがあり、このようなことが生じるのも理解できないではない。そうすると、掲示物の細部もしくは個々の記述、表現だけを取り上げて、これが形式的に又はわずかでも「事実に反し」に該当する場合や、「会社の信用を傷つけ」、「個人を誹謗し」に該当するという余地がある場合に、ただちに撤去要件に該当すると解すべきではなく、当該掲示物が全体として伝えようとしている趣旨や内容、その表現の掲示物全体の中における位置づけや重要性を検討し、また、仮にその表現が「信用を傷つけ」「個人を誹謗し」「事実に反し」に形式的に該当する余地がある場合であっても、その程度や大きさを勘案し、当該掲示物を読む者の範囲などを考慮して、基本協約が撤去要件を定めた趣旨に反するかどうか、すなわち、撤去要件に実質的に該当するといえるのかどうかを牽検討すべきである。

このようにして検討した結果、当該掲示物が実質的に撤去要件に該当しないにもかかわらず、原告が撤去をした場合には、特別の事情がない限り、支配介入の不当労働行為となるというべきである。

(2) 本件各掲示物の撤去要件該当性

以下、本件各掲示物ごとに、撤去要件該当性とこれを撤去したことが不当労働行為(支配介入)に該当するかどうかを検討する。

ア 掲示物①

掲示物①は、組合作成の「JR 東海労業務速報 No376」であり、サッカー・ワールドカップの観客輸送対策などに対する申入れに基づく業務委員会における組合の要求と原告の回答を記載したものである。

原告は、飛散防止フィルムを駅のガラスに貼ると回答したのであり、同掲示物の「新幹線車両のガラスに貼るとの回答をした」旨の記載は事実に反すると主張する。

しかし、原告の主張のとおりであっても、誤りは上記の点だけであり、このことが直ちに原告の信用等を傷つけるようなものとは考えられず、これだけで、同掲示物が撤去要件に該当するとはいえない。原告としては、事実に反する部分を組合に指摘し、訂正等を求めれば足りる。同掲示物を撤去したことは、事実に反する部分が少しでもあれば撤去をしようとした意図の現れとみるほかになく、不当労働行為に該当する。

イ 掲示物②

掲示物②は、JR 総連(正式名称は、全日本鉄道労働組合総連合会)作成の「JR 総連

通No. 536」であり、組合が加盟する JR 総連と組合の X7 が、原告の Y4（当時）、JR 連合の Y5（当時）及び原告らを訴えた訴訟において、東京地方裁判所が請求棄却の判決を言い渡したことに對して、JR 総連らが控訴したこと及び上記判決に対する JR 総連の見解を記載したものである。

原告は、①上記判決は JR 総連らが上記訴訟において提出した書証（組合が掲示物で引用している『シナリオ』）には証拠力がないとして原告の不法行為を認定していないにもかかわらず、同掲示物の「判決は、証拠として提出された『シナリオ』について「これらの記載内容からは、（中略）原告らの共同不法行為を認定するに足りるものということが出来る」と認定した」との記載は事実と反し、②そのような事実がないのに、同掲示物の「労働組合に対する支配介入（中略）が克明に記された「シナリオ」の存在は、原告によって仕掛けられた労組破壊を明白に示している」との記載は、事実と反し、原告の信用を傷つけると主張する。

証拠によれば、原告が主張するとおり、上記判決は、同掲示物に記載されている不法行為の事実を認定していないことが認められる。しかし、同掲示物には、上記判決が『シナリオ』に証拠力を認めず JR 総連らの請求を棄却したことが記載されているから、JR 総連らの主張が認められなかったことが読みとれる上、同掲示物を全体として見れば、同掲示物は、上記判決は不当であり控訴して争うことを述べているものであって、原告の信用を傷つけるものとは考えられず、掲示場所が不特定多勢の者が入る場所ではないことも考慮すると、撤去要件に該当するとまではいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ウ 掲示物③

掲示物③は、組合作成の「JR 東海労ニュースNo. 488」であり、補助参加入組合及び補助参加人分会の組合員（以下「組合員」ということがある。）である X8 に対する出向通告を非難するものである。

原告は、上記出向は X8 が信号違反等をしたこと及び繰り返し注意指導を受けていたことから運転士不適格と判断して、出向規程及び出向協定に基づき出向させたものであり、理解を得る取組みもしているところ、同掲示物は、「協約違反を許さないぞ」「役員を狙い打ちした組織破壊攻撃」「現場長が本人に説明している」？ウソつくな！」と記載するものであり、事実と反し、原告の信用を傷つけると主張する。

しかし、同掲示物は、全体としてみると、組合役員に対する出向に対して、組合が不当と考え、抗議、批判をする内容であって、組合役員であるが故に出向を命じたことを示す具体的な事実が記載されているわけでもなく、上記出向についての組合としての立場を表明するものであって、掲示場所も考慮すると、事実と反し、原告の信用を傷つけるとまではいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

エ 掲示物④

掲示物④は、組合作成の「JR 東海労ニュースNo. 490」であり、掲示物②と同様に、上記イの東京地裁判決は不当であり、控訴し、控訴審で真実を明らかにすると宣言するものである。

原告は、同掲示物中の「会社は JR 東海勤労情報 NO9 で『シナリオ』なる怪文書について」などと、裁判所も言っていないことを口走り、（中略）原告の情報は判決の内容を

隠し、社員や組合員を欺く悪質なキャンペーンでしかない」旨の記載は、事実を反し、原告の信用を傷つけると主張する。

しかし、同掲示物は、前記イと同様に、全体として見れば、上記判決は不当であり控訴して争うことを述べているものであり、原告に関する記載も上記判決が誤りであることを強調するためのものであって、原告の信用を傷つけるとは考えられず、掲示場所も考慮すると、撤去要件に該当するとまではいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

オ 掲示物⑤

掲示物⑤は、分会作成の「交差点No. 34」であり、ホーム検査担当乗務員である X2 に対して、Y6 が居眠りをでっち上げた上、始末書・顛末書作成を強要したとして、これを非難するものである。

原告は、Y6 が居眠りをでっち上げた事実や始末書・顛末書作成を強要した事実等はなく、同掲示物の「Y6・・・無実申者を「寝ていた」とでっち上げる、始末書を書けと管理者が暴力的に桐喝。テロリストと同じではないか」等の記載は、事実を反し、個人を誹謗し、職場の規律を乱すと主張する。

Y6 が X2 に対して勤務時間中に居眠りをしていたのではないかと尋ねたこと、同人に対して始末書・顛末書の作成を求めたことは事実であり（弁論の全趣旨）、同掲示物は、組合として、Y6 のこのような行為に抗議をする趣旨であると認められる。

しかし、Y6 が「暴力的に桐喝」した事実があったと認めるに足りる証拠はない。また、「テロリストと同じ」という評価の前提となるべきテロリストと同じような行為、すなわち生命や身体に危害を与えるような危険行為があったとは認められないし、表象としても著しく適正を欠くものである。しかも同掲示物には、行為者として、Y6 の個人名も記載されている。そうすると、同掲示物は、事実を反し、個人を誹謗するものであり、撤去要件に該当するといわざるを得ない。撤去までの時間が短いことを考慮しても、撤去行為が権利の濫用とはいえない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為には該当しない。

カ 掲示物⑥

掲示物⑥は、関西地本発行の「法対ニュースNo. 105」であり、組合会長が落としたノートを原告管理職が拾得しコピーをし関西支社に送ったことについて、プライバシーの侵害等であるとして、組合、関西地本等が原告の Y4 等に対して損害賠償請求訴訟を提起したことを報じるものである。

原告は、上記ノートには意図的に検査を遅らせている記載などがあったため、秩序維持の観点から、コピーや事情聴取等をしたものであるところ、同掲示物の「コピーし、更にそれを関西支社に送り、ノートの内容を広範囲にわたって開示したもので（中略）プライバシー権ないしは人格権を著しく侵害されました」「会社は（中略）不当な事情聴取を行ってきました。その事情聴取の中で会社は、組合を中傷誹謗し、組合員に脱退を迫る言動を行いました」「報復的な攻撃であり、組織破壊攻撃なのです」等の記載は、事実を反し、原告の信用を傷つけると主張する。

原告管理職が組合分会長が落としたノートを拾得し、これを全文コピーして、関西支社に送り、この記載内容について事情聴取を行ったことは事実であり（争いが無い）、そ

うすると、上記分会長がプライバシーを侵害されたと考えたことは理解することができ、組合が原告の行為を批判したことに理由がないとはいえない。したがって、上記記載には、適切さを欠く表現や事実と異なる部分があるとしても、全体としてみると、組合が原告の姿勢や行動を非難しているものであって、掲示場所も考慮すると、事実に反し、原告の信用を傷つけるものとはとはいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

キ 掲示物⑦

掲示物⑦は、分会作成の文書であり、東海ユニオンの組織情報 2

43 号（組合が隣接線列車の東海単ニオン所属車掌の行動を撮影した写真をビラに掲載して配布したことについて、肖像権の侵害などとして、組合を批判する容が記載されている。）に対する反論と、組合がこのようなビラを配布したのは、組合員である車掌 X9 が隣接線列車の安全確認をしたことについて、原告がこれを業務指示違反として転勤を命じたためであるとして、原草を非難するものである。

原告は、上表組合員である車掌は、自列車のそばで安全確認をしなければならないのに、隣の番線の列車の車掌のところへ雑談のために行ったことから、車掌不適格として再教育、配転をしたものであり、業務指示違反であることは明らかであるところ、同掲示物の「組合員が隣接線の列車の安全確認を行ったことに対して、会社が「業務指示違反」であるとし、車掌職を剥奪し転勤を発令するという暴挙にでた」「組合員を狙い撃ちにした理不尽な攻撃」「車掌として習慣づき何の疑問も持たず確もが行っている隣接線の列車の安全確認」等の記載は、事実に反し、原告の信用を傷つけると主張する。

証拠によれば、上記組合員の車掌は、自列車のそばを離れて隣接線停車中の列車のそばまで歩いて行き、同列車の車掌と業務外の話をしたことが認められる。しかし、このような行為は、証拠によれば、これまで全く行われていなかったわけではないこと、隣接線の列車のそばに行った車掌は、隣接線の列車が先に発車する際に安全確認をしていることが認められ、同掲示物の「隣接線の列車の安全確認を待った」「誰もが行っている」との記載は、組合に都合のよい点だけを記載している点はあるものの、事実と全く反するとはいいきれない。

全体としてみると、同掲示物は、これまで全く行われていなかったものではない行為を理由として、組合員である車掌が降格、転勤されたことを批判するものであり、理解できないわけではない。そうすると、掲示場所も考慮すると、同掲示物は、事実に反し、原告の信用を傷つけるものとはとはいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ク 掲示物⑧

掲示物⑧は、組合が発行する「かんじんNo. 119」であり、掲示物⑦と同様に、東海ユニオンの組織情報 243 号に対する反論とともに、原告が前記キの車掌（本部企画部長の X9）を業務指示違反として車掌職を剥脱、配転したことを非難するものである。

原告は、掲示物⑧の「X9さんの行為は、日常的に行われている行為である」「お互いに列車監視をしている」等の記載は、事実に反し、原告の信用を傷つけると主張する。

前記キで述べたと同様に、同掲示物は、全体としてみると、これまで全く行われていなかったものではない行為を理由として、組合員である車掌が降格、転勤されたことを

批判するものであり、理解できないわけではなく、掲示場所も考慮すると、同掲示物は、事実を反し、原告の信用を傷つけるものとまではいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ケ 掲示物⑨

掲示物⑨は、関西地本作成の「東海労関西第 315 号」であり、掲示物⑥と同様に、原告管理職が拾得した組合員のノートをコピー等したことについて、損害賠償請求訴訟を提起したことを報じるものである。

原告は、掲示物⑨の「プライバシーを著しく侵害しました」「会社は（中略）不当な事情聴取を行ってきました。そして会社はその事情聴取の中で組合を誹謗中傷し、組合員に脱退を迫る発言や恫喝を行いました」などの記載は、事実を反し、原告の信用を傷つけると主張する。

しかし、前記カで述べたと同様に、組合が原告の上記行為を批判したことには理由がないとはいえず、同掲示物は、適切さを欠く表現や事実と異なる部分があるとしても、全体としてみると、組合が原告の姿勢や行動を非難しているものであって、掲示場所も考慮すると、事実を反し、原告の信用を傷つけるものとまではいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

コ 掲示物⑩

掲示物⑩は、関西地本作成の「東海労関西第 316 号」であり、掲示物⑦及び⑧と同様に、原告が前記キ、クの X9 を業務指示違反として車掌職を剥奪、配転したことを非難するものである。

原告は、掲示物⑩の「車掌特みんなやっている」「誰もが相互の列車監視・安全確認を行っています」「反省文を強要」「東海労組合員を狙い打ちにした不当な車掌職剥奪、強制配転」などの記載は、事実を反し、原告の信用を傷つけると主張する。

前記キ、クで述べたと同様に、同掲示物は、全体としてみると、これまで全く行われていなかったものではない行為を理由として、組合員である車掌が降格、転勤されたことを批判するものであり、理解できないわけではなく、掲示場所も考慮すると、同掲示物は、事実を反し、原告の信用を傷つけるものとまではいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

サ 掲示物⑪-a

掲示物⑪-a は、分会作成の「交差点No. 35」であり、掲示物⑦、⑧及び⑩と同様に、車掌失格・配転を非難するとともに、掲示物⑤に記載されている強要の非難や「監視カメラ」について記載したものである。

原告は、掲示物⑪-a の「列車監視をしたとして車掌失格・配転された」「こんな事は、日常的に行われており」「目を閉じていたところ管理者が「1分間の否認」と大声を出し、三点セットを書けと強要してきました」「異常な職場環境」「わ が社しか通用しない「非常識」が横行しています」「監視カメラ」などの記載は、事実を反し、原告の信用を傷つけると主張する。

このうち、「列車監視」と車掌の配転等に関しては、前記キ、ク、コで述べたと同様に、事実を反し、原告の信用を傷つけるとまではいえない。管理者による強要についての記載は、前記オのとおり、Y6 が X2 に対して勤務時間中に居眠りをしていたのではな

いかと尋ねたこと、同人に対して始末書・顛末書の作成を求めたことは事実であり、同記載は、このような行為に抗議をする趣旨であると認められ、「強要」「非常識」などの記載はあるものの、著しく適切を欠く表現や個人名の表示はなく、事実を反し、原告の信用を傷つけるとまではいえない。「私たちが写しているのは「隠し撮り」ではなく意志を持った「監視カメラ」です」との記載は、この記載だけでは、誰のどのような行為について述べているのか明確でなく、事実を反するとはいえない。したがって、同掲示物を撤去したことは不当労働行為に該当する。

シ 掲示物⑩－b

掲示物⑩－bは、分会作成の「交差点No. 36」であり、府労委で行われた救済申立事件（組合が本件カメラの設置を不当労働行為と主張するもの）の審問における Y2 及び Y3 の証言等に関して、証言内容を引いた上、原告の組合に対する姿勢を批判等するものである。

原告は、同掲示物の「会社側傍聴者は（中略）眠そうに座っているだけで、とぼけた連中」「Y2 は、監掛カメラを設置した責任者」「Y7 らが中心になって行われた東海労組合員への不当で差別的な業務停止、助役による恫喝、暴言について尋問」「不当労働行為は目的を持って、会社の方針として意図的に行っている」などの記載は、いずれも記載されているような事実はなく、事実を反し、原告の信用を傷つけ、個人を誹謗し、職場規律を乱すと主張する。また、Y2 前所長の証言に関する「「X12 は私服で電車待ちしていた・・・12 時までいたのは超勤していた。」どっちなんだ！？等、意味不明な「嘘つきは泥棒の始まり」証言でした」は証言内容と異なり、Y3 の証言に関する「X2（予備者の勤務を見てただけで乗務停止）は「注意・指導したが納得しなかったのでは？」X10 は、（遺失物の取り扱いをめぐり 6 人の管理者が恫喝）「注意・指導したが納得しなかったが乗務停止していない。」管理者の気まぐれで。何の根拠も無く業務停止を行ったことが明らかになりました」「若手社員に「何を話していたか？」聞くのは「関係をきくだけ」で社員管理として当然と開きなおっていました」などの記載は、前提事実が異なり、証言内容も違い、事実を反し、職場規律を乱すと主張する。

まず、「会社側傍聴者は・・・眠たそうに座っているだけ」などの記載は、府労委での審問手続に関する分会の感想を述べたものであり、このような記載が事実を反し、個人を誹謗するとはいえない。「監視カメラ」「不当で差別的な業務停止、助役による恫喝、暴言について尋問」「不当労働行為」との記載は、現に係属し審理が進められていた上記救済申立事件の争点あるいは争点と関係する事項にかわる記載であって、組合の主張に沿うものであること、同掲示物は、上記救済命令申立事件の審理に関して、組合の出張の正当性を強調し、原告を批判しようとするものであることを考えると、これを読む者もそのような文書として理解すると推認され、事実を反し、原告の信用を傷つけ、職場規律を乱すとはいえない。

Y2 及び Y3 の証言に関する記載は、証拠及び弁論の全趣旨によれば、府労委における実際の証言と異なっているところがあることが認められるが、救済申立事件における対葛当事者間で、証言に対しては見方か分かれるところであり、現に係争中の事案については、誇張や事実に関して誤りや正確さを欠く記載があり得ること、同掲示物は全体としてみると、両証言を引いた上で原告の組合に対する姿勢を批判するものであること等を考え合わ

せると、両証言に関する上記記載が、事実を反し、職場規律を乱すとまではいえない。

したがって、同掲示物を撤去したことは不当労働行為に該当する。

ス 掲示物⑫

掲示物⑫は、関西地本作成の「法対ニュースNo. 105」であり、組合に対する組合事務室貸与を巡る訴訟に関して、原告の主張等を非難するものである。

原告は、裁判所において、組合の主張を踏まえて主張予定であると返答したものであり、便宜供与していないのは場所がないからであるのに、同掲示物の「便宜供与を拒否する理由がみつからない」「会社側の返答は「これで全部出しました。」(中略)と答えるのみ」「自らの不法行為を覆い隠し」との記載は、事実を反し、原告の信用を傷つけると主張する。

しかし、現に訴訟において係争中の事案についての記載であり、組合の主張の正当性を強調するものであって、誇張や正確さを欠いた記載があり得ることを等を考えると、同記載が事実を反し、原告の信用を傷つけるとはいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

セ 掲示物⑬

掲示物⑬は、組合作成の「JR 東海労ニュースNo. 499」であり、原告による乗務員の知識・技能の確認について、その合否の判断が公正・公平に行われていないとして、その対応を非難するものである。

原告は、同掲示物の「合否の判断(中略)が全職場統一されていない」「東一運、東二運における対応は、運転転士業務はずしや日勤指定など、他職場と比べ異常なものである」「公平・公正な判断ならびに対応となっていない知識の確認及び技能の確認」などの記載は、いずれもそのような事実はなく、事実を反し、原告の信用を傷つけ、職場規律を乱すと主張する。

同掲示物は、乗務員の知識・技能の確認について、その合否の判断に対して、組合としては、公正・公平に疑問がある旨を述べるものであるが、具体的な事実に言及しているわけではなく、組合としての抽象的に見解を述べているにとどまる。同掲示物の記載だけから、現実に、合否の判断が不公正・不公平であると認識されるかどうかは疑問であり、掲示場所も考

慮すると、上記記載が、事実を反し、原告の信用を傷つけ、職場規律を乱すとまではいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ソ 掲示物⑭

掲示物⑭は、分会作成の「交差点No. 37」であり、掲示物⑦の内容を、ほぼそのまま分会の機関誌としたものである。したがって、掲示物⑦と同様に、掲示物⑭は、事実を反し、原告の信用を傷つけるものとまではいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

タ 掲示物⑮

掲示物⑮は、組合作成の「JR 東海労ニュースNo. 506」であり、原告が X11 を東京駅に配転したこと及びその理由について、原告を非難するものである。

原告は、同分会長が乗務員としての適格性に問題があると思われる事象を繰り返し発生させ、また試験に繰り返し不合格となったため配転させたのであって、「バカヤロー」発

言を理由に配転したのではなく、何かをでっち上げた事実もないところ、同掲示物の「指令にバカヤローと言った」として常務を外され（中略）東京駅への不当な配転を余儀なくされた」「名誉毀損／人権侵害だ」「デッチ上げだった」などの記載は、事実を反し、原告の信用を傷つけると主張する。

証拠及び弁論の全趣旨によれば、同分会長が車掌として乗務していた列車の車掌長と旅客指令が電話中に、同分会長は「わかんないよ。なんなんだよそれ」と発言したこと、また同電話中に列車内の誰かが「ばかやろう」と発言したこと、同分会長はその後「ばかやろう」発言等について事情聴取をされたこと、この発言者は特定できず同分会長は処分を受けなかったこと、同分会長の上記配転はこの発言があった後であること、原告は上記配転の理由として、乗務中に怒鳴るような声で「わかんないよ。なんなんだよそれ」との発言があり、これが不適切であること等を挙げていたこと、当時、上記配転の効力が訴訟で争われていたことが認められる。そうすると、組合としては、同分会長の配転が「ばかやろう」発言と関係があると考えたことも全く理由がないとはいえず、組合が上記配転が不当と考えたことは理解できないではない。そうだとすると、同掲示物の記載には「名誉毀損／人権侵害」「デッチ上げ」など不穏当、不適切な表現があるものの、全体としてみると、組合の考えを強調し、原告を非難するものであって、掲示場所も考慮すると、事実を反し原告の信用を傷つけるとまではいえない。したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

チ 掲示物⑩

掲示物⑩は、JR 総連作成の文書であり、原告と組合との訴訟、救済申立事件の一覧表を記載するとともに、掲示物⑥、同⑨と同様に、原告管理職が拾得した組合員のノートのコピー等したことについて、損害賠償請求訴訟を提起したことを報じるものである。

原告は、不法行為を行っていないこと及び前記カと同様の理由から、同掲示物の「こんなにある JR 東海会社の不法行為」「拾ったノートを使って組合つぶし プライバシーなどお構いなし」「組合員を一人ひとり呼び出し事情聴取をしました。その中で会社は、JR 東海労を誹謗中傷し、組食員に脱退を迫る言動すら行っています」などの記載は、事実を反し、原告の信用を傷つけると主張する。

まず、訴訟及び救済申立事件の一覧表は、係争中の事件を記載したものであって、組合側は原告の不法行為や不当労働行為があると主張して争っていたものであり、請求が認められなかった事件については、同掲示物に「棄却」等の記載もあるから、「不法行為」との記載が、事実を反し、原告の信用を傷つけるとはいえない。拾得した組合員のノートのコピーした等の件については、前記カ、ケと同様に、組合が原告の姿勢や行動を非難しているものであって、事実を反し、原告の信用を傷つけるものとまではいえない。したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ツ 掲示物⑪

掲示物⑪は、分会作成の文書であり、X2 に対する本件訓告を非難するものである。

原告は、本件カメラは防犯を目的とするものであり、X2 が本件カメラの角度を変え、防犯効果を失わせたため、本件訓告をしたところ、

同掲示物の「監視カメラ」「報復＝訓告処分」「X2 に対する不当処分」「東海労組織の破壊を意図した不当労働行為」「事実をデッチ上げ」「訓告処分」攻撃の蛮行」などの記載

は、事実に反し、原告の信用を傷つけると主張する。

しかし、本件カメラは後記 2 (1) ア、(2) のとおり組合掲示板が大きく撮影される角度を向いて設置されているのであり、組合が監視されているように受け止めることも理解できないわけではなく、組合が本件カメラの目的や X2 に対する本件訓告が不当労働行為と考えることが不当であるとはいいきれない。同掲示物の記載は、全体としてみると、組合が上記のような考えのもとに、原告を非難するものであって、「報復」「蛮行」など、不適切、不穏当な表現があるにしても、事実に反し、原告の信用を傷つけるとまではいえない。したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

テ 掲示物⑨

掲示物⑨は、関西地本作成の「東海労関西第 328 号」であり、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や同組合の行為（飲み会等）を批判するものである。

原告は、現業機関の管理者には人事権などはないし、管理者である東海ユニオンの組合員が組合活動に参加することがあってもそれ以上の活動をするのではないのであり、同掲示物の「ユースを中心としてレクレーションやサークルを行わせ、その場に役員や組合員づらした管理者が多数参加をし、酒を飲ませて日頃の不平不満を聞くふりをして査定を行っている」との記載は、事実に反し、職場規律を乱すと主張する。

確かに、管理者が東海ユニオンの行事に参加して査定を行っていることが事実であると認めるに足りる証拠はない。しかし、同掲示物は、とくに東海ユニオンが開催する飲み会やレクレーションについて、組合費を充て一部の役員等が恩恵にあずかっている、飲み会でセクハラを行っていることなどが具体的な事実を挙げた上で記載され、東海ユニオンを激しく非難しているものである。「査定を行っている」という表現も、東海ユニオンの飲み会等の非難の一環としての記載であって、原告の人事評価の手段についての具体的な言及はない。そうだとすると、「査定を行っている」という記載が適切さを欠き、事実ではないとしても、同掲示物を全体的にみると、原告についての言及に関しては、事実に反し、職場規律を乱すとまではいえない（なお、原告は、上記のとおり「査定を行っている」という記載を問題とするだけであり、東海ユニオンが飲み会等でセクハラを行ったとの記載が事実に反するとは主張していない。）。したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ト 掲示物⑩

掲示物⑩は、関西地本作成の「東海労関西第 331 号」であり、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も原告が勤務扱いにしないとして非難をするとともに、勤務扱いとされなかった社員の苦情に対して原告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。

原告は、車掌乗務で過不足金が発生した場合にはチェックシートを記入させているが、勤務時間内で可能であり（勤務時間を超えてまで作成するように求めてはいない）、管理者は、当事者が原因を思い出せない場合に、場面を特定するため、任意に支援を行うが、これは業務でないから超過勤務として扱うことはしておらず、したがって苦情処理会議を開催しなかったところ、同掲示物の「会社は勤務時間終了後に社員を呼び出し社員が事情聴取に応じているたも関わらず、勤務として認めない」「勤務時間として扱わなかった

社員の苦情に対する苦情処理会議について（中略）理由ならざる理由をならべて会議を開催しようとしません」などの記載は、事実を反し、職場規律を乱し、原告の信用を傷つけると主張する。

しかし、上記のチェックシート記入は業務であり、原告が主張する管理者の「任意の支援」は、業務に関する行為を管理者立会いのもとに行わせるものであって、組合がこれを業務と考えることも理解することができ、上記記載のように原告の対応を非難することは、事実を反するとまではいえないし、職場規律を乱し、原告の信用を傷つけるとはいえない。したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ナ 掲示物由Ⅱ-a

掲示物Ⅱ - a は、組合作成の「JR 東海労ニュースNo. 522」であり、組合の東京第二運輸所分会書記長の X3 に対する新横浜事業管理所への配転の事前通知を批判し、撤回を求めるとともに、同人の再教育時の原告の対応を非難するものである。

原告は、X3 に対する同配転命令は、業務上の必要性に基づくものであり、裁判所において有効なものとして判断され、その判決も確定しているから、「東二運分会 X3 書記長に対する不当配転」「シミュレーター練習拒否」「また課員など 30 名もの「見学者」がいる中でのシミュレーター試験」「新横浜事業管理所長が「運輸所で日勤をしている東海労組合員が 11 月に転勤してくる」と語っていることをあわせ見れば、X3 さんのフォロー試験は、まず配転ありきで、運転士復帰のためでなく、配転するための口実づくりで行われた」「分会書記長の X3 さんを職場から放出することで、東二運分会・JR 東海労の破壊をねらったもの」との記載は、いずれも事実を反し、原告の信用を傷つけると主張し、「異常な職場管理体制」との記載も、事実を反すると主張する。

しかし、同掲示物は全体として、組合役員に対する配転に対して組合が不当と考え、抗議、批判し、組合として撤由を求める立場を表明するものであって、掲示場所を考慮すると、このような記載が、事実を反し、原告の信用を傷つけるものとはいえない。

また、シミュレーター練習について、大卒運転士見習い 10 数名の前で行われたこと（同趣旨の掲示物Ⅱ - b の記載について、原告は事実を反すると主張していない。）などに照らせば、シミュレーター試験等について、組合に都合のよい誇張等があり、また、新横浜事業管理所長の発言も正確性を欠く部分もあるが、いずれも全く事実を反するというものではないし、前述のとおり、同掲示物が全体として X3 の配転撤回を求める組合の立場を表明するものであることに照らせば、撤去要件を満たすとはいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ニ 掲示物Ⅱ - b

掲示物Ⅱ - b は、組合作成の「JR 東海労ニュースNo. 523」であり、その内容は、掲示物Ⅱ - a と同様に、X3 に対する配転の撤回を求めるとともに、再教育時の対応を非難するものである。

原告は、前記ナと同じ理由を挙げ、原告が X3 を試験に合格させない環境を作ったこともないとして、「X3 さんの不当配転」「30 名を超える管理者、課員の中での「フォロー試験」が行われるという異常な事態が発生」「本人の「試験合格のためシミュレーターの練習をしたい」という要望を会社は拒否」「会社が試験を合格させない環境をつくった」などの記載は、原告の信用を傷つけるものであり、「不当な日

勤指定」もないから、事実を反し、原告の信用を傷つけるものであると主張する。

しかし、同掲示物が、掲示物Ⅱ - aと同様、X3の配転撤回を求める組合の立場の表明を目的としていることに照らせば、撤去要件を満たすというべきものではなく、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ヌ 掲示物Ⅱ

掲示物Ⅱは、分会作成の掲示物であり、分会に郵便物が届いたことを報じる文書並びに「信用のないユニオン分会長と書記長」という郵便物の本文及びその封筒（消印の日付は平成14年11月14日）の3点からなる。

原告は、同掲示物のうち、郵便物本文中の「あるユニオン組合員が昔の職場で問題点を役員に言ったところ、後日管理者より（中略）脅迫された人がある」という記載は、事実を反し、職場規律を乱すと主張する。

証拠によれば、関西地本に同掲示物にある郵便物が届いたことは事実であると認められる。同掲示物は、主にその郵便物自体を掲示するものであって、分会が作成した部分には郵便物の記載内容について具体的な記載はわずかである。郵便物本文の内容は、東海ユニオンの組合員が、東海ユニオンの方針や活動に対する批判的な立場から、主として東海ユニオンの幹部を非難するものであって、これを読む者も東海ユニオンに批判的な者が作成した文書として理解すると考えられるし、「管理者より（中略）脅迫された」という記載も、主として、東海ユニオンの幹部としての行動を批判する趣旨であると認められる。掲示場所も考慮すると、同掲示物の記載は事実を反するとまではいえず、撤去要件に該当するとはいえない。したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ネ 掲示物Ⅲ

掲示物Ⅲは、別紙Ⅲのとおり、分会作成の文書であり、その内容は、掲示物⑩と同様に、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し、労働時間としての取扱いを求めるとともに、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るものである。

原告は、前記トと同様の理由で、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業務として命じていないから、サードス残業を強要した事実はなく、高額な過不足金発生の場合等は、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を作成させるが、これが勤務時間を超えた場合には超過勤務として扱っているから、「我職場では、業務中に発生した過不足金を巡って、（中略）サービス労働を強要している」「過不足金が発生した問題で、管理者から呼び出しを受け、超勤措置（＝業務指示でない）をしないとすれば呼び出しに応じる必要が無いはずである。

（中略）労働時間として取り扱う事が当然です」「業務の一貫として過不足金の発生後の事情聴取及び振り返りシートなどを実施したにも係わらず、超勤措置をしない会社の姿勢は、明らかにサービス労働の強要です」「改善はおろか詭弁、不誠実な対応に終止しているのが現実です」などとの記載は、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、前記トにおいて判断したとおり、過不足金チェックシートの記入は業務であ

ることが明らかであり、管理者からの呼出しにより勤務時間外に行われる場合について超過勤務として取り扱わない場合の原告の対応を、組合が「サービス労働の強要」などと批判することには理由がないとはいえず、事実を反し、職場規律を乱すものとはいえない。なお、原告は、過不足金が発生した場合はすべて業務指示で事情聴取を行っているかのような記載は事実を反すると主張するが、必ずしもそのように受け取られる記載ではないこと、不足金の金額・原因によっては業務指示による事情聴取をするのであるから、同記載は、全く事実を反しているというものではないし、同掲示が全体として、事情聴取することそれ自体ではなく、事情聴取が時間外に行われる場合に超過勤務扱いにしないことを批判するものであることに照らせば、多少正確性を欠く表現であるとしても、組合がその主張の正当性を強調するためのものであって、撤去要件を満たすものではない。

また、原告は、「現場では、「状況報告」を書くか書かないかによって判断「状況報告を書いた場合は超勤にする」と言っています」「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」との記載は、事実を反すると主張するが、原告において、状況報告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ことは事実であり、勤務時間内に状況報告書が記載された場合を想定すると正確性を欠く表現であるとしても、非常に些細なものであり、ことさらにこれを取り上げて、撤去要件にあたるというべきまでのものではない。

したがって、いずれも撤去要件を満たすものとはいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ノ 掲示物Ⅱ

掲示物Ⅱは、分会作成の「交差点No. 7」であり、関西地本及び分会から平成採用の社員に郵送した手紙について、東海ユニオンが「手紙はいらない」とする若手組合員の印鑑を押した「連判状」を掲示するなどした対応を批判し、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。

原告は、「一部管理者が勤務時間中に組合活動!?!」「一部管理者によって強要されて否応なくハンコを押させられた」「ユニオン若手組合員の本人の意思に反して無理やりに、しかも管理者にである」「職制を利用した不当労働行為そのもの」「ユニオン若手組合員に「変な手紙は来ていないか?来たら内容証明付で送り返してやれ。」などと言っていたのである。

これは、明らかに東海労が出した手紙のことを言っているのである」「会社の管理者が勤務時間内に堂々と組合活動を行なっている事実」「暗黒の職場支配」「今回のような管理者による強制・強要」の記載は、いずれもそのような事実はないから、事実を反し、職場規律を乱すものであると主張する。

証拠によれば、①分会及び関西地本は、平成14年10月以降、東海ユニオンの組合員にあて、連帯を呼びかける手紙を数回にわたって送付したこと、②同年12月上旬、東海ユニオンが、大坂第二運輸所内の同組合掲示板に、上記手紙について、「燃えるゴミ到着」「手紙は、もういらん!!」などと記載し、東海ユニオンの若手組合員約70名の捺印を添えた文書を掲出したこと（この文書が、同掲示物の「連判状」である。）、③関西地本は、同月31日消印で差出人不明の「信用されない行動を続けるユニオン分会長について」と題する郵便物を受け取ったが、これには、東海ユニオンの分会長から上記手紙に

ついて東海ユニオンとして掲示物を掲示するという話があり、東海ユニオン若手組合員の中には、勤務時間中に押印した人が大勢おり、一部管理者に呼ばれてその場で押印した人もいたという趣旨の記載があったこと、④関西地方は、平成15年1月15日消印で差出人不明の「会社と手を組むユニオン」と題する郵便物を受け取ったが、これには、総務科長が東海ユニオンの若手組合員を集めて押印させ、一部の者は就業時間内に呼ばれて押印したという趣旨の記載があったことが認められる。大阪第二運輸所の所長以外の管理者の多くが東海ユニオンに所属していたことを併せて考えると、同掲示物に記載されているように東海ユニオンに所属する管理者が主導して上記「連判状」が作成された可能性は否定できず、少なくとも、関西地本や分会が、そのように考えたとしても理解できないではない。そうすると、「暗黒の職場支配」などと不穏当な表現があるとしても、同記載が事実に対し、職場規律を乱すものとはいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ハ 掲示物Ⅱ - a

掲示物Ⅱ - a は、分会作成の掲示物であり、大阪第二運輸所に労働基準監督署が調査に入ることを報じるものである。

原告は、サービス残業を強要している事実はないから、「時代に逆行している JR 東海会社のサービス労働強要の実態が明らかになる！！」との記載は、事実に対し、職場規律を乱すと主張する。

しかし、掲示物⑩及び同Ⅱと同様に、過不足金に関する管理者の呼出し等について、組合が原告の同態度を批判することについて、全く理由がないものではないから、上記記載が、事実に対し、職場規律を乱すものとはいえない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ヒ 掲示物Ⅱ - b

掲示物Ⅱ - b は、分会作成の文書であり、「東海ユニオン有志一同」から個人組合員に手紙が送付されたことを批判するとともに、掲示物Ⅱと同様に、関西地本から東海ユニオンの組合員あてに送付した手紙に対するユニオンの文書掲示と同文書作成についての管理者の行為を非難するものである。

原告は、「一部の跳ね上がり管理者から、強要・恫喝されて仕方なく印鑑を押したんじゃないですか！もしこれが事実ならば、一部管理者の皆さん、これは明らかな不当労働行為ですよ！警告しておく！あなた方のおこなっている行為は、企業権力を利用した労働組合への支配介入であり、不当労働行為である」との記載は、事実に対し、職場規律を乱すと主張する。

同記載中には「恫喝」といった穏当さを欠く表現もあるが、続けて「もしこれが事実ならば」と記載し、「恫喝」の事実が存在したと断定されているものではないから、同記載が、組合の推測、見解を表明するものであると読みとれる上、その推測が正しければ、管理者の行為も不当労働行為となるという組合の立場からの主張、批判をしているものと認められるから、やや不穏当、不適切な表現を含むとしても、事実に対し、職場規律を乱すものとはいえない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

フ 掲示物Ⅱ

掲示物Ⅱ は、分会作成の「交差点No. 9」であり、その内容は、掲示物Ⅰ とほぼ同じもので、過不足金に関する管理者の呼出しを原告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を求めるものである。

原告は、サービス労働を強要していないなどとして、掲示物Ⅱ と同様の「サービス労働を強要する会社！！」ほか「会社は明らかに労基法 37 条（時間外の割増賃金の支払い）に違反しています。」などの記載が事実を反し、職場規律を乱し、原告の信用を傷つけるなどと主張する。

しかし、いずれの記載も撤去要件を満たすものでないことは、前記ネに説示のとおりであって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

へ 掲示物Ⅱ - a

掲示物Ⅱ -a は、関西地本作成の「東海労関西第 338 号」であり、 関西地本の執行委員長や各分会長の年頭の挨拶が記載されたものである。

原告は、①「職場ではエスカレートする「不当配転」「不当処分の乱発」「三点セットの強要」が、当たり前に行われているこの痛苦的現実」②「会社・ユニオン役員はこの不満を恫喝によって抑え込んでいます。」③「名古屋車両所に於いて、所長以下管理者による社員に対する「人権無視のいじめ」がありました。」④「JR 東海会社は、安全を無視するような運行を幾度となく行ってきました。」との記載は、いずれもそのような事実はないから、事実を反し、原告の信用を傷つけると主張する。

①のうち「三点セット」とは、状況報告書、顛末書及び始末書を指すところ、前記オのとおり、原告が始末書・顛末書の作成を求めた事実があることなどに照らすと、事実を反しているとはまではいえない。

②の記載は、その前の文書（「昨年、平成採の若い人たちに手紙を郵送しました」）と合わせると、組合が平成採用の若い社員に対して手紙を郵送する中で、若い社員が会社及び東海ユニオン役員に対して不満を持っていることを知ったこと、そしてこれらの不満を会社及び東海ユニオンが「恫喝」によって押さえ込んでいる事実があることを報じる趣旨と理解されるところ、若手社員にどのような不満があり、どのような行為により押さえ込まれたのか、具体的な記載がなく、何を指すのか明らかでない。③「人権無視のいじめ」という表現は、やや隠当を欠くものの、具体的にいかなる事実を指しているのかが明らかな記載ではない。④については、具体的にどのような事実を指しているのかが明らかではない。このように②ないし④は、いずれも具体的な記載がなく、何を指すのか明らかでなく、掲示場所も考慮すると、これらの記載は、事実を反し、原告の信用を傷つけるものとまではいえない。

そうすると、同掲示物の記載は、撤去要件に当たらず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ホ 掲示物Ⅱ - b

掲示物Ⅱ -b は、分会作成の文書であり、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るものである。

原告は、所長が労働基準監督署に行ったことはないなどとして、「26日の報告書の提出には所長、総務科長ら3名がかなり緊張した趣で対応したそうです」との記載は、事実を反し、「労基署が所長以下に注意・指導！！今回の問題は『労働時間の管理をし

っかりしていないからだ』！！」「労基署の方から『今回の問題は、労働時間の管理が曖昧だから発生しているのだ。曖昧な意識では駄目だ。労働時間の管理をしっかりしろ』と注意・指導を所長以下にしたのです。この注意・指導に対して所長らは、「はいわかりました」と回答したのです」との記載も、そのような事実はなく、事実を反し、職場規律を乱し、「労基署に対して嘘の報告をしてまでサービス労働」との記載は、事実を反し、職場規律を乱す上、原告の信用を傷つけ、また、「乗務員のみなさん！！「過不足金発生」に伴う事情聴取は一切応じる必要はない！」との記載は、職場規律を乱すと主張する。

確かに、平成 14 年 12 月 26 日に所長が労働基準監督署に行った事実はないが、証拠によれば、同日、労働基準監督署から原告に対し「労働時間の管理をしっかりやること」を指摘した事実が認められ、「所長以下に注意・指導」との記載には、正確性を欠くところがあるものの、全く事実を反しているというものではない。また、「労基署に対して嘘の報告をしてまでサービス労働」との記載を含む「分会は、」で始まる文章は、意味が通じないから、事実を反し、職場規律を乱し、原告の信用を傷つけるものとはいえない。

しがし、前記ネのとおり、過不足金発生の場合の原告の対応として、業務指示による事情聴取が行われることがあるところ、事情聴取を行うこと自体は違法、不当とは認められず、これに対して、「乗務員のみなさん！！「過不足金発生」に伴う事情聴取は「一切」応じる必要はない！」と呼びかける記載は、業務指示に基づく正当な業務遂行を阻害することを誘因するものというべきであって、職場規律を乱し、撤去要件に該当するといわざるを得ない。撤去までの時間が短いことを考慮しても、撤去行為が権利の濫用とはいえない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当しない。

マ 掲示物Ⅱ

掲示物Ⅱは、分会作成の文書であり、掲示物Ⅰと同様に、管理者が職権を利用して東海ユニオンの組合員に、関西地本らが連番を呼びかける手紙を拒否する旨の意思を示す東海ユニオンの掲示物への捺印を強要したことは、不当労働行為に当たるとして非難するものである。

原告は、「一部管理者と分会長の行為は、「不当労働行為」「分会長と管理者が結託して行った「不当労働行為」「ユニオンユースによる連判状」の作成を、ユニオン分会長と管理者が一人一人呼び出して捺印の強要を行った」「職権を利用して、強制・強要するなどと言う行為」などの記載は、事実を反し、職場規律を乱すと主張する。

しかし、前記ノで判断したとおり、掲示物Ⅱと同様に、上記記載が事実を反し、職場規律を乱すとはいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ミ 掲示物Ⅱ-a

掲示物Ⅱ-aは、組合作成の「JR 東海労業務速報No. 400」であり、原告が提案していた新幹線電車検査周期の延伸の施策について、原告が平成 14 年度中に実施しないことを報じるものである。

原告は、作業方法や作業体制等を検討するために、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、これを組合に説明した事実はあるが、実施を断念したことはなく、検査周期の延伸はブレーキディスクボルトの折損と関係がないから、「実施断念」「し

かし会社はまともに回答ずるところか窓口において「会社として決めた」「細部は地方で説明している」「答える用意はあるが説明する必要はない」などと極めてふざけた態度に終始しました」「何度対策をたててもボルトの折損事故がなくなることはないこと、さらに私たち東海労の「検査周期延伸反対」のたたかいによって、会社自らが延期（実質上の中止）してきたものです」「私たちの闘いによって、昨年4月からの実施見送り、平成14年度中での実施断念があるのです」などの記載は、いずれも事実と反すると主張する。

しかし、同掲示物には、原告が新幹線電車の検査周期延伸を平成14年度中に実施しないことを明らかにしたと記載されており、そのうち特に「検査周期延伸を平成14年度中に実施しない」という部分は太字で記載されているから、原告が新幹線電車検査周期延伸の施策について、平成14年度中に実施しないことを決定したことを、「平成14年度中での実施断念」「実施断念」と報じていることは容易に読みとれる上、原告が新幹線電車検査周期延伸の実施延期の理由について、組合は、原告が「作業方法の検討や作業体制等の検討」と説明している事実も記載しているのであって、何ら事実と反する記載は認められない。

そして、同掲示物は全体として、組合は、原告が提案した新幹線電車検査周期延伸の実施について反対する立場にあったところ、原告が同施策の実施を延期することを決定したことから、組合としては、組合の行ってきた同施策に反対する活動が原告の決定に寄与したものであると評価している見解を報じているものと認められ、証拠によれば、実際にブレーキディスクボルトの折損事故が連続して生じている状況があり、組合が検査体制等の検討について申入れを重ねており、新幹線電車検査周期延伸の施策について撤回を求めるに至った経緯があったことに照らして、組合がそのような評価をすることに理由がないものではない。

したがって、同掲示物の記載は、事実と反するものではなく、撤去要件に当たらないから、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ム 掲示物Ⅱ - b

掲示物Ⅱ - bは、分会作成の文書であり、掲示物Ⅱ 及びⅢと同様に、管理者が職権を利用して東海ユニオンの組合員に、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「連判状」への捺印を強要したことを非難するものである。

原告は、前記ノ、マと同じ理由で、「職権を利用し強制・強要」「人権を無視し職権を利用して」「人権を無視した強権的な職場支配」などの記載は、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、掲示物Ⅱ - bは、関西地方に届いた平成14年12月31日消印の郵便物に、東海ユニオンの分会長から、補助参加入組合からの手紙について東海ユニオンとして掲示をだすという話があり、東海ユニオン組合員の中には、勤務時間中に押印した人が大勢おり、一部管理者に呼ばれてその場で押印した人もいたという趣旨の記載があったことを踏まえたものであり、前記ノで、掲示物Ⅱ について判断したとおり、東海ユニオンに所属する管理者が主導して上記「連判状」が作成された可能性は否定できず、少なくとも、関西地本や分会が、そのように考えたとしても理解できないではない。したがって、「人権を無視」「強権的」との表現には誇張があるものの、事実と反し、職場規律を乱すものとはいえず、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

メ 掲示物Ⅱ - c

掲示物Ⅱ - c は、分会作成の掲示物であり、過不足金に関する管理者の呼出しについて、原告が労働基準監督署から指摘を受けたと報じるものである。

原告は、「会社が行っている行為は、明らかな「サービス労働」の強要です。との記載は、事実を反し、職場規律を乱す上、原告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に関しては、前記ト、ネにおいて、判断したとおりであり、組合の主張として上記のような記載をすることについても理由があり、撤去要件を満たさないから、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

モ 掲示物Ⅱ

掲示物Ⅱ は、関西地本作成の掲示物であり、原告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るものである。

原告は、サービスセンターは余裕人員を活用して設置したものであり、「不当労働行為の温床であり不当差別・配転によって 1995 年から大阪第一車両所、大阪第三車両所に設置されているサービスセンター」との記載は、事実を反し、原告の信用を傷つけると主張する。

しかし、「不当労働行為の温床」という表現や「不当差別・配転によって」設置されたとの表現には誇張があり、不適切な面があることを否定できないものの、証拠によれば、府労委において、原告が組合員を大阪第三車両所サービスセンターへ恣意的に集中して配属したことなど、同サービスセンターの運用の一部が不当労働行為に当たるとの判断がされた事案があることに照らせば、関西地本がそのように考えたことは理由がないとはいえず、上記記載は全く事実を反しているというものではなく、原告の信用を傷つけるものとはいえない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ヤ 掲示物Ⅱ - a

掲示物Ⅱ - a は、関西地本作成の掲示物であり、関西地本が、原告の関西支社に対して、不当労働行為に対する抗議申入れを行ったことを報じるものである。

原告は、不当労働行為の事実はなく、「実際には、この捺印を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」「JR 東海労の組合活動に会社が介入する極めて悪質な不当労働行為」との記載は、事実を反し、職場規律を乱すと主張する。

しかし、「管理者が勤務時間中に強要」などの記載については、掲示物Ⅱ 及びⅡ について判断したとおり、事実を反し、職場規律を乱すものとまではいえないし、掲示物Ⅱ - a は、「不当労働行為について申し入れ！」の表題の下に、関西地本が原告の関西支社に対して申入れを行う際の申入書をそのまま掲げた体裁のものであって、同掲示物は全体 としてみると、組合が原告の関西支社に対し、不当労働行為があるという見解に基づき、

同掲示物に掲げた申入書を差し入れて抗議の申し入れを行った事実を告知するものというべきであって、原告が問題視する申入書中の記載は、同掲示物を読む者に、客観的な事実というよりも、組合の立場からみた事実の評価あるいは主張であると受け取られるようなものであるから、撤去要件を満たすものとはいえない。なお、同掲示物は、「総務科長をはじめとする複数の管理者が」強要したとの記載があり、この記載から個人が

特定されるが、上記のとおり、この記載は、全体としてみると、組合の立場からみた事実の評価あるいは主張として受け取られる性質のものであるから、個人が特定できることの故に撤去要件を満たすとはいえない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ユ 掲示物Ⅱ - b

掲示物Ⅱ - b は、分会作成の「交差点No. 12」であり、東京駅で発生した停止位置不良の事故について、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。

原告は、掲示物に記載された列車指令と指導操縦者とのやり取りの状況の記載及び「停止位置不良、運転士の判断で勝手に修正、指令指示に違反、これが事実です」との記載は、停止位置を修正するよう措置したのは列車指令であるから、事実に対し、職場規律を乱すものであると主張し、原告が事故を隠蔽した事実はなく、大阪第一運輸所、名古屋運輸所に掲出された「他山の石」は当該事故の事実関係を正確に記載したものであったから、「事故隠蔽?! 偽装か?!」「大一輸、名輸には事実を歪曲した『他山の石』が掲示されています」「訓練時に助役に質問しても(中略)事故を隠蔽していると思えません」「所長は年来年始安全輸送期間、何が何でも事故を起こしたくなかったのでしょうか。陰湿で卑怯な職場になったものです」などの記載は、事実に対し、職場規律を乱し、原告の信用を傷つけると主張する。

原告は、後日同事故を発生させた運転士及び指導操縦者に嚴重注意を通知し、事故の事実関係を関西支社に報告したと主張するが、それが事実であったとしても、これまで、事故が起こった場合には、指導掲示や警告掲示を行っていたのであるから、上記事故について、注意又は指導を促す掲示すらされないなどの取扱いについて、組合が疑問を持つに至ることに理由はあり、そのような原告の対応について、事故を隠蔽し、偽装したのではないかとの疑いを抱き、疑問符を付けて「事故隠蔽?! 偽装か?!」と記載することも理由がないことではない。「所長は(中略)事故を起こしたくなかったのでしょうか。陰湿で卑怯な職場」との表現は、所長を揶揄するものであり、適切さを欠くといえるものであるが、撤去要件に当たるとはいえない。

列車指令と指導操縦者との間のやり取りの状況や停車位置の修正の経緯が同掲示物の記載のとおりであったと認めるに足りる主張立証はなく、事故の経緯等の正確さには欠けるところがあるかもしれないが、掲示物Ⅱ - b を全体としてみると、前記のとおり、事故について指導・注意掲示がされず、事実関係が明らかにされないことを非難する趣旨のもので認められるから、事故の経緯の細かい部分について正確性を欠く記載をがあることを理由に、撤去要件を満たすというべきではなく、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ヨ 掲示物Ⅱ - c

掲示物Ⅱ - c は、分会作成の「交差点No. 13」であり、過不足金に関する管理者の呼出しに関して原告が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。

原告は、「「過不足金」発生に伴う事情聴取は一切応じる必要はない!!」との記載は、職務規律を乱すと主張する。

同記載については、前記ホで掲示物Ⅱ - b の記載について判断したとおり、過不足金

に関する事情聴取に「一切」応じる必要はないということは、業務指示に基づく正当な業務遂行を阻害することを誘因するというべきであり、職場規律を乱すといわざるを得ず、撤去要件を満たし、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当しない。

なお、原告は、「Y8 以下に注意・指導するという前代未聞の不祥事」「これに対してして所長らは、「はい、わかりました」と回答したのです」「労基署に対して嘘の報告をしてまでサービス労働を隠蔽しようとする会社」「タダ働きの巧妙なワナ」との記載は、事実を反し、職場規律を乱し、「タダ働きさせた社員に Y8 は謝罪しろ！！」の記載は、個人を誹謗するものであると主張するところ、これらの記載については、前記ネ、ホのとおり、所長に関する記載など事実を反する部分があるとしても、過不足金に関する管理者の呼出しを業務扱いとしなかった原告の対応を「タダ働きさせた」と評価することに全く理由がないわけではなく、それについて責任者である所長に対して謝罪を求めることは、個人を誹謗するとはいえない。

ラ 掲示物Ⅱ

掲示物Ⅱ は、関西地本作成の「東海労関西第 343 号」であり、労働基準監督署が大阪第二運輸所に 2 度目の調査を行い、その際、労働基準監督署により管理者 3 名に対する事情聴取が行われたことを報じるものである。

原告は、「事前に口裏を合わせゴマカス会社！」「事前に会社と口裏を合わせた労基署への対応」「まったくのデタラメを報告していました」「責任の全てを社員に押し付ける「犯人」扱いをするような対応（中略）管理者の恣意的な対応となっています」「会社はそれらを勤務として扱わず社員に「サービス労働」を強要しています」との記載は、事実を反し、職場規律を乱すものであり、中でも「まったくのデタラメを報告していました。」との記載は、原告の信用を傷つけるものでもであると主張する。

しかし、過不足金に関する管理者の呼出しを業務扱いとしなかった原告の対応を組合が「管理者の恣意的な対応」や「サービス労働」と評価することに、理由がないわけではないことは、前記ネのとおりであり、過不足金が発生した場合の原告の対応について、組合が非難することも理解できるのであって、労働基準監督署の事情聴取に対して原告の管理者 3 名が行った、組合の主張に反する内容の回答を、組合が否定し、批判することが、職場規律を乱すものとはいえない。「口裏を合わせゴマカス」「デタラメ」などは穏当を欠く表現であるが、読者にも、客観的な事実というよりも、組合の立場からの評価と受け取られるものであるから、事実を反し、職場規律を乱し、又は原告の信用を傷つけるようなものではない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

リ 掲示物Ⅱ - a、同Ⅱ - b

掲示物Ⅱ - a は、関西地本作成の「東海労関西第 344 号」であり、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、原告に注意を行ったことを報じるものである。

原告は、原告がサービス労働をさせた事実や原告が労基署にウソをついた事実はなく、「「サービス労働」をさせていました」、「どんな奇麗事を取り繕うとも会社の「ウソ」は誰の目にも見透かされている」等の記載は事実を反し、職場規律を乱し、原告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しては、前記ト、ネ、ハで判断したと

おり、関西地本がこれを勤務扱いとしない原告の対応を非難することには理由がないとはいえないから、上記のような記載が事実を反し、職場規律を乱し、原告の信用を傷つけるとはいえない。

また、掲示物Ⅱ - b は、同Ⅱ - a の裏面に印刷されたもので、原告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関し、関西地本が原告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り、同Ⅱ - a とともに並べて掲示されていたものである。原告、同Ⅱ - a が協約違反の文書であり、同Ⅱ - b はこれと一体の掲示物として協約に違反する掲示物であると主張するが、同Ⅱ - a が撤去要件を満たさないことは上記のとおりであるから、同主張はその前提において失当である。また、同Ⅱ - b の内容も撤去要件を満たすものといえない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ル 掲示物Ⅱ

掲示物Ⅱ は、組合作成の「JR 東海労ニュース No531」であり、平成 15 年の春闘で、原告が東海ユニオンの申入れを受けて、賃上げ要求と夏季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原告から通知されたことを非難するものである。

原告は、東海ユニオンからの申入れを受けて、原告は新賃金と夏季手当を併せて議論することが合理的であると判断し、補助参加組合も含めてすべての組合に対して、新賃金と夏季手当を併せて交渉することを伝えたのであり、同掲示物の「ユニオンと会社の茶番は明らかだ！」との記載は、事実を反し、原告の信用を傷つけると主張する。

しかし、証拠及び弁論の全趣旨によれば、組合は、賃上げ要求と夏季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、原告は、東海ユニオンからの申入れを受けて賃上げ要求と夏季手当を併せて協議することにし、この協議方法によることを原告に一方的に通知したことが認められ、このような事実経過からすると、「ユニオンと会社の茶番」との記載が、事実を反し、原告の信用を傷つけるものとまではいえない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

レ 掲示物Ⅲ

掲示物Ⅲ は、分会作成の「交差点 No. 15」であり、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原告に注意を行ったことに関して原告を非難するものである。

原告は、過不足金が発生した際にサービス労働を強要したことはなく、同掲示物の「過不足金が発生した場合の事情聴取についてサービス労働を強要している事が労働基準法違反」、「弱みに付け込んで、サービス労働を強要しているのです。会社は確信犯なのです。違法行為と知りながら法を犯す。非道徳的会社なのです」等の記載は事実を反し、職場規律を乱し、原告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しては、前記ト、ネ、ハ等で判断したとおり、関西地本がこれを勤務扱いとしない原告の対応を非難することには理由がないわけではないから、上記のような記載が事実を反するとまではいえない。また、「確信犯」、「非道徳的会社」などの表現は、やや行きすぎの感もあるが、過不足金に関する問題の性質に照らすと、これが職場規律を乱し、原告の信用を傷つけるとまでは認められない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ロ 掲示物Ⅱ

掲示物Ⅱは、組合作成の「業務速報 No. 405」であり、掲示物Ⅰと同様、原告が東海ユニオンの申入れを受けて、賃上げ要求と夏季手当を併せて協議することになり、組合もこの方法により協議することを原告から通知されたことを非難するものである。

原告は、春闘で新賃金と夏季手当を一緒に議論することにしたのは、東海ユニオンの要求を踏まえて、会社として合理性があるとして決定し、補助参加入組合を含む全ての組合に対して併せて交渉することを伝えたのであり、掲示物Ⅱの「ユニオンとだけ決めたことの強要である！」との記載は、事実と反し、原告の信用を傷つけるものであると主張する。

しかし、上記で認定した事実関係のもとでは、このような記載が事実と反し、原告の信用を傷つけるとまではいえない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ワ 掲示物Ⅲ

掲示物Ⅲ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。

原告は、原告が当該元社員 2 名を解雇したのは、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、原告がずさんな台車検査計画を立てた事実もないから、掲示物Ⅲの「X4・X5 両氏への解雇攻撃は、(中略)「安全確立」の闘いの拡がりへの報復的攻撃としての意味を持つ。そして同時に(中略)300系「のぞみ号」の導入を急ぐ会社の杜撰な台車検査計画と、それを頓挫させた JR 東海労組織を破壊するための暴力的攻撃であった」との記載は、事実と反し、原告の信用を傷つけるものであると主張する。

しかし、掲示物Ⅲは、懲戒解雇について、JR 総連及び組合の立場から、解雇の原因となった原告の対応及び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がその文面から明らかであり、解雇について組合の主張が裁判所に受け入れられなかったことが理解されるから、解雇の原因となった原告の対応についての記載も裁判所に受け入れられなかったのではないかとの推測がつくのであって、多少事実と相違するところがあったとしても、原告の信用を傷つけるものとはいえない。

また、原告がずさんな台車検査計画を立そたとの記載が事実と反するものであるとしても、それは全体の中の些細な部分にすぎず、これによって原告の信用が傷つけられたとはいえず、同掲示物の「JR 東海労組織を破壊するための暴力的攻撃」、「国家権力と Y4 の野望達成」などと原告及び Y4 を非難する記載は穏当を欠く表現であるが、この点も、労働組合のビラにおける表現としてことさら逸脱しているまでとは認められず、上記判断を左右しない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ヲ 掲示物Ⅲ-a

掲示物Ⅲ-a は、ジェイアール東海労働組合新幹線関西地本大阪第一車両所分会作成の「勝利声明」であり、補助参加人分会と同じ関西地本の傘下組合である上記大阪第一車両所分会が救済を申し立てた事件について、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、同分会に対する原告の対応を非難するものである。

原告は、同掲示物の「この取り組みを廉悪した会社・管理者は、組合掲示物の一方的不当撤去という暴挙に打って出てきた」など原告が組合掲示物を一方的不当撤去という暴挙を行なったかのような記載、「会社は、これにあきたらず地労委命令を踏みにじり掲示物の不当撤去を再開してきた」など府労委命令を無視して掲示物の不当撤去を再開させたかのような記載は、事実に反し、原告の信用を傷つけるものであると主張する。

しかし、同事件で救済申立ての対象となった掲示物の撤去について、労働委員会及び裁判所において、撤去の一部は不当労働行為に当たると判断され、また、それ以前の救済申立てにおいても原告が行なった掲示物の撤去のうちの相当数が不当労働行為に当たると判断されていることは争いがなく、「暴挙」「踏みにじり」などの表現は不穏当であるが、同掲示物の記載が事実に反しているとか、原告の信用を傷つけるものであるとは認められない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

ン掲示物Ⅱ - b

掲示物Ⅱ - b は、関西地本関西地区分会作成の抗議声明であり、別件の救済申立事件において組合が提出した証拠書類が違法に収集したものであるとして、組合員に対して顛末書及び始末書の提出を求めた上で同組合員を訓告としたこと及びこの問題に関する組合掲示物を掲示板から撤去したこと等の原告の行為が不当労働行為であるとして救済を申し立てた事件について、府労委が救済申立てを棄却したことを非難するものである。

原告は、同掲示物に、「報復的な攻撃である」「不当労働行為を暴露された会社は、資料の入手経路、入手方法へとすりかえ」「悪意に満ちたスリカエ」など原告が何らかのすりかえを行っているかのような記載があることをとらえて、事実に反し、原告の信用を傷つけるものであると主張する。

しかし、同掲示物の一部に原告を非難する部分があるとしても、全体としてみれば、非難の対象は、原告ではなく、救済申立てを棄却した府労委に対して向けられていることが明らかであり、上記のすりかえに関する記載によって、原告の信用が傷つけられたとは認められないから、原告の主張は採用することができない。

したがって、同掲示物を撤去したことは、不当労働行為に該当する。

2 争点 (2) (本件訓告の支配介入該当性) について

(1) 前提事実、弁論の全趣旨 (中労委が本件命令において認定した事実であって、原告が認めるもの)、及び証拠によれば、次の事実が認められる。

ア 本件カメラは、大阪第二運輸所内通路の突き当たりの西日本旅客鉄道株式会社電気課との間の常時閉扉されている防火扉付近の天井 (床から 230 センチメートル) に設置されていた。本件カメラから撮影すると、映像の左約 3 分の 2 は各労働組合が使用する掲示物が比較的大きく写り、その余の右約 3 分の 1 の部分に、左から、乗務員ロッカーの扉 (手前側)、壁、乗務員ロッカーの扉 (奥側) が写っていた。撮影角度は廊下を斜めから写すものであり、奥側の乗務員ロッカーの扉は、映像の右上部に小さく写っていた。

組合は、原告が本件カメラの設置が不当労働行為であるとして、平成 12 年 12 月 25 日、府労委に対して救済申立てを行っていた。(府労委は、平成 15 年 10 月 14 日、不当労働行為に当たるとして、組合掲示板及び本件カメラの位置関係の配慮を命じる救済命令を発し

た。原告はこれに対して再審査申立をし、平成 16 年 3 月 22 日、中労委において、和解が成立している。）

イ X2 は平成 14 年 6 月 12 日午後 3 時ころ、本件カメラ付近にしばらくいた後、同日午後 3 時 6 分ころ、本件カメラに触れて撮影角度を変えた。この結果、奥側の乗務員ロッカーの扉は写らなくなった。

ウ 同月 28 日、大阪第二運輸所の Y3 及び Y9 が出席し、X2 に対して、本件カメラの撮影角度が変わっていることについて事情聴取をした。X2 は、同月 12 日に本件カメラに触ったことを否認した。

エ 原告は、X2 に対し、同年 9 月 6 日、本件訓告を通告した。読み上げられた訓告書には、「平成 14 年 6 月 12 日、大阪第二運輸所にセキュリティ対策として設置されている ITV カメラの撮影角度を変え、その防犯機能を失わせたことは、社員として誠に不都合な行為である。よって、訓告する。」と記載されていた。また、原告は、X2 に対し、これを理由として、年末一時金について成績率を 5 パーセンも減じて算出した額を支給した。

(2) 本件カメラは、(1) アのとおり、映像の約 3 分の 2 は各労働組合の掲示板が写るものであること、乗務員ロッカー室の出入りを監視する必要があるなら、出入り口の扉 2 か所が大きく写る角度に設定した方がよいと思われるのに、撮影角度は組合掲示板が大きく写るような角度であることから考えると、本件カメラは、防犯の目的がないわけではないにしても、各労働組合の掲示板が撮影角度内に収まることを認識して設置したのではないかと疑われる。

しかし、そうだとした場合、(1) イのとおり、X2 は、職務上の権限はないのに、原告が職場内に設置した本件カメラを、無断で触れて撮影角度を変えたものであり、このような行為は許容されるものではなく、原告の就業規則が定める懲戒事由（前記第 2 の 1 (3) ウ）、に該当するといわざるを得ない。

そして、X2 は故意に本件カメラに触れたのであり、意図的に撮影角度を変えたのは明らかであること、(1) ウのとおり、X2 は本件カメラに触れたことを否認し非を認めていないこと等も考え併せると、本件カメラの設置が労働組合の掲示板を見る目的ではないかと疑われていたこと、組合は本件カメラの設置を不当労働行為として救済申立てしていたこと、X2 は本件訓告により年末一時金が 5 パーセント減額されたことを考慮しても、就業規則上は懲戒に該当しないとされている処分である訓告としたことに理由がないとはいえないし、処分として重すぎるとまではいえない。

そうすると、本件訓告は原告が組合や分会を嫌悪し、その弱体化を意図して行ったものと認めることはできない。したがって、本件訓告は不当労働行為に該当しない。

3 争点 (3) (救済方法の違憲性) について

本件命令が「今後このような行為を繰り返さないよういたします。」等と記載した文書交付を命じている趣旨は、不当労働行為に該当するよう同種行為を繰り返さない旨の約束を強調するものであり、反省や謝罪の表明に本旨があるとは認められないから、憲法 19 条、21 条に反しない。

4 以上によれば、掲示物⑤、同Ⅱ - b 及び同Ⅱ - c の撤去並びに本件訓告は不当労働行為に当たらないから、本件命令中、これらを不当労働行為と判断し、掲示物⑤、同Ⅱ - b 及び同Ⅱ - c の撤去行為並びに本件訓告に関して文書の交付を命じた部分及び本

件訓告がなかったものとして扱うこと等を命じた府労委の命令（主文1項）に対する原告の再審査申立てを棄却した部分は、違法であるから、取り消すこととする。掲示物⑤、同Ⅱ－b及び同Ⅱ－cを除く本件各掲示物の撤去は不当労働行為に該当するから、本件命令中、これらの撤去行為に関して文書の交付を命じた部分及び同撤去行為に関する原告の再審査申立てを棄却した部分は適法であり、原告の請求に理由はないから、棄却する。

第4 結論

よって、主文のとおり、判決する。

東京地方裁判所民事第19部