

平成 22 年 3 月 25 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 762 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 21 年 12 月 17 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

(以下「被告補助参加人東海労」という。)

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

(以下「被告補助参加人関西地本」という。)

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台車検査車両所分会

(以下「被告補助参加人分会」という。)

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加に係るものを含む。)は原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求

中央労働委員会が中労委平成 19 年(不再)第 32 号事件について平成 20 年 11 月 26 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①原告が、その管理者による呼出しに応じなかった被告補助参加人分会の書記長に対し、1 日半にわたり事情聴取を行い、その中で、顛末書の提出を求め、さらに、就業規則の書き写しを命じた行為及び②原告が組合掲示板に掲出された補助参加人分会の掲示物 2 点を撤去した行為について、中央労働委員会により、いずれも労働組合法 7 条 3 号の不当労働行為に当たると判断され、その旨等を記載した文書の交付を命ずる救済命令を発せられた原告が、事情聴取は業務上の必要からされた正当なものであり、また、掲示物の撤去は協約の規定に従った正当なものであるから、いずれも不当労働行為に当たるものではないなどと主張し、同救済命令の取消しを求める事案である。

2 前提となる事実(特に証拠等を掲記していないものは、当事者間に争いがない。)

(1) 当事者等

ア 原告

原告は、昭和 62 年 4 月 1 日、日本国有鉄道改革法等に基づき、日本国有鉄道が経営していた事業のうち、東海道新幹線及び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る。

原告には、平成 17 年 3 月当時、東海道新幹線の旅客輸送を行う新幹線鉄道事業本部の地方機関として関西支社(以下「関西支社」という。)があり、その現業機関の一つである鳥飼車両基地には、大阪第一車両所、大阪第二車両所及び大阪第

三車両所等が置かれていた。なお、大阪第三車両所は、平成21年7月1日の車両所組織改正により、大阪台車検査車両所となった(以下、組織改正の前後を通じて同車両所を「大三両」という。)

イ 被告補助参加人ら

(ア) 被告補助参加人東海労

被告補助参加人東海労は、原告の従業員等によって組織される労働組合であり、その構成員数は、平成19年3月28日当時、約500名であった。

なお、原告には、同日当時、被告補助参加人東海労のほか、東海旅客鉄道労働組合及び国鉄労働組合東海本部等の労働組合があった。

(イ) 被告補助参加人関西地本

被告補助参加人関西地本は、被告補助参加人東海労の地方組織であり、原告の関西支社管内の組織に所属する被告補助参加人東海労の組合員によって構成され、その構成員数は、同日当時、約150名であった。

(ウ) 被告補助参加人分会

被告補助参加人分会は、被告補助参加人関西地本の下部組織であり、大三両に所属する被告補助参加人東海労の組合員によって構成され、その構成員数は、平成21年6月30日当時、18名であった。

なお、被告補助参加人分会は、同年7月24日、原告の車両所組織改正に伴い、その名称を「大阪第三車両所分会」から「大阪台車検査車両所分会」に変更した。

(2) 事情聴取に至る経緯

ア 平成17年3月14日

(ア) 同月当時被告補助参加人分会の書記長であったX1(以下「X1書記長」という。)

は、同日、勤務時間外である現場総点呼前の時間に、大三両事務所の2階検修員詰所(以下「本件詰所」という。)において、被告補助参加人東海労の組合員等に対し、被告補助参加人東海労の「業務速報 No.496」(以下「本件組合ビラ1」という。)を配布した。X1書記長は、本件組合ビラ1を本件詰所において配布することについて、原告の許可を得ていなかった。

(イ) Y1大三両所長(以下「Y1所長」という。)及びY2大三両検修第一科長は、同日午前8時40分ころ、現場総点呼をするために本件詰所を通った際、X1書記長が組合ビラの束を所持していること及び従業員の机の上に本件組合ビラ1が置かれていることを認めた。Y1所長は、その机を使っている従業員に対し、誰が本件組合ビラ1を配布したのかなどを尋ねたところ、同従業員からX1書記長である旨の回答を得たことから、Y3大三両総務科長(以下「Y3科長」という。)に対し、X1書記長に対して無許可の組合ビラの配布について注意指導をするように指示した。

(ウ) Y4助役(以下「Y4助役」という。)は、同日、作業に従事していたX1書記長のもとに赴き、業務命令として、同日午後0時20分に大三両総務科(以下「総務科」という。)に赴くように指示した。Y3科長は、Y5助役(以下「Y5助役」という。)とともに、同指示を受けて総務科に出頭したX1書記長に対し、同日午後0

時 35 分ころ、本件詰所に組合ビラが散乱していた旨等を述べた上、無許可の組合ビラの配布は就業規則違反である旨の注意指導をした。

イ 平成 17 年 3 月 16 日

(ア) X1 書記長は、同日、勤務時間外である始業点呼前の時間に、本件詰所において、被告補助参加人東海労の組合員等に対し、被告補助参加人関西地本の下部組織である大阪第二車両所分会の「分会ニュースNo. 18」(以下「本件組合ビラ 2」といい、これと本件組合ビラ 1 とを併せて「本件各組合ビラ」という。)を配布した。X1 書記長は、本件組合ビラ 2 を本件詰所において配布することについて、原告の許可を得ていなかった。

(イ) Y5 助役は、同日午前 8 時 35 分ころ、X1 書記長が本件組合ビラ 2 を配布していること及び本件詰所内の従業員の机や共用のテーブルの上等に本件組合ビラ 2 が置かれていることを認めたため、その旨を Y1 所長に報告した。Y1 所長は、Y5 助役に対し、他の管理者とともに、X1 書記長による本件組合ビラ 2 の配布の状況を再度確認するように指示した。

Y5 助役は、Y4 助役とともに本件詰所に行くと、その場にいた X1 書記長から、本件組合ビラ 1 の配布について、「何でビラと俺が関係あるんですか。」と質された。これに対し、Y5 助役は、X1 書記長に対し、「X1 君は関係ないのか?」と尋ねたところ、X1 書記長が、「関係ないです。僕はこうやって渡しているだけじゃないですか。」と返答したことから、Y5 助役は、X1 書記長に対し、無許可の組合ビラの配布は就業規則違反である旨を告げた。

(ウ) Y4 助役は、Y3 科長からの指示を受け、同日午前 11 時ころ、X1 書記長が作業していた台車検査庫内の作業場に赴き、X1 書記長に対し、業務命令として、同日午後 0 時 25 分までに総務科に赴くように指示した(以下、この指示を「本件呼出し 1」という。)。しかし、X1 書記長は、本件呼出し 1 に従わなかった。

(エ) Y4 助役は、同日午後 2 時 40 分ころ、再び上記作業場に赴き、X1 書記長に対し、「なぜ総務科へ行かなかったのか。」と尋ねたところ、X1 書記長が、「仕事をしていたので行けなかった。」と返答したことから、Y4 助役は、X1 書記長に対し、業務命令として、同日の作業終了後に総務科に赴くように指示した(以下、この指示を「本件呼出し 2」という。)。しかし、X1 書記長は、本件呼出し 2 にも従わなかった。

(オ) Y6 大三両検修第二科長(以下「Y6 科長」という。)は、同日午後 4 時 50 分ころ、上記作業場に赴き、既に同日の作業が終了し、X1 書記長が不在であることを確認した上、本件詰所に赴いたところ、X1 書記長が本件詰所で待機していることを認めた。Y6 科長は、同日午後 4 時 55 分ころ、X1 書記長に対し、本件呼出し 2 に従わなかったことが業務命令違反である旨を告げた上、業務命令として、直ちに総務科に赴くように指示した(以下、この指示を「本件呼出し 3」といい、これと本件呼出し 1 及び 2 とを併せて「本件各呼出し」という。))。

その際、X1 書記長は、Y6 科長に対し、「勤務時間中である。なぜ上がらなければならないのか。」と尋ね、Y6 科長が、「言う必要はない。」と返答するというやり取りをした。X1 書記長は、本件呼出し 3 に従わず、終業点呼を受けた

後、総務科に赴かないで帰宅した。

(3) 事情聴取

ア Y6 科長及び Y4 助役は、平成 17 年 3 月 17 日の始業点呼終了後、X1 書記長に対し、同日午前 9 時 20 分に総務科に赴くように指示した。

X1 書記長は、同日午前 9 時 15 分ころ、総務科に赴いたところ、Y5 助役から大三両事務所の 4 階会議室(以下「本件会議室」という。)に案内された。Y3 科長、Y5 助役及び Y4 助役は、本件会議室において、X1 書記長に対する事情聴取を開始した。同事情聴取は、昼の休憩時間を挟み、同日午後まで続いた。

X1 書記長は、同日午前の事情聴取において、Y5 助役からの指示を受け、本件呼出し 1 に従わなかったことの経緯等について顛末書を作成し、また、同日午後の事情聴取において、Y5 助役からの指示を受け、原告の就業規則(以下「本件就業規則」という。)の「第 1 章 総則」及び「第 2 章 服務」の規定である 1 条から 25 条まで(以下「本件就業規則総則服務規定」という。)を書き写した。

イ Y6 科長、Y5 助役及び Y4 助役は、同月 18 日午前 9 時 20 分ころから、本件会議室において、X1 書記長に対する事情聴取を開始した。同事情聴取は、数十分間行われた後いったん打ち切られ、同日午後 0 時 5 分ころから再開され、同日午後 0 時 28 分ころ終了した(以下、同月 17 日及び同月 18 日に行われた事情聴取を一括して「本件事情聴取」という。)

X1 書記長は、その後は、Y6 科長から指示を受け、台車検査庫における通常作業に就いた。

(4) 掲示物の撤去

ア 被告補助参加人東海労の組合掲示板

原告が被告補助参加人東海労に対して貸与していた大三両事務所内の組合掲示板(以下「本件組合掲示板」という。)は、本件詰所奥の下駄箱室内に、東海旅客鉄道労働組合及び国鉄労働組合東海本部の下部組織の各組合掲示板と並んで設置されていた。

イ 平成 17 年 3 月 22 日の掲示物の撤去

Y6 科長、Y5 助役及び Y4 助役は、同日午後 4 時 59 分ころ、本件詰所において、被告補助参加人分会の X2 分会長(以下「X2 分会長」という。)に対し、本件組合掲示板に掲出された縦 1091mm、横 788 mm の大きさの模造紙を使って手書きで作成された被告補助参加人分会の掲示物(以下「本件掲示物 1」という。)が、原告と被告補助参加人東海労との間で締結している基本協約(以下「本件協約」という。)に違反するとして、同日午後 5 時 30 分までに撤去するように通告した。しかし、被告補助参加人分会が同通告に従わなかったため、原告は、同日午後 5 時 34 分ころ、本件掲示物 1 を撤去した。

ウ 平成 17 年 3 月 23 日の掲示物の撤去

Y6 科長及び Y5 助役は、同日午前 11 時 10 分ころ、台車検査庫にいた X2 分会長に対し、本件組合掲示板に掲出された A4 判の大きさの紙を使ってワープロで作成された「反動の嵐に抗して! No. 15」と題する被告補助参加人分会の掲示物(以下「本件掲示物 2」といい、これと本件掲示物 1 とを併せて「本件各掲示物」という。)

が本件協約に違反するとして、同日午後 1 時 30 分までに撤去するように通告した。しかし、被告補助参加人分会が同通告に従わなかったため、原告は、同日午後 1 時 45 分ころ、本件掲示物 2 を撤去し、同日午後 5 時 6 分ころ、被告補助参加人分会に対し、本件各掲示物を返却した(以下、同月 22 日に行われた本件掲示物 1 の撤去及び同月 23 日に行われた本件掲示物 2 の撤去を併せて「本件各撤去」という。)

なお、本件掲示物 2 の本文の体裁と内容は、別紙 1 のとおりである。また、本件掲示物 2 の記載内容のうち原告が本件協約に違反しているという部分は、別紙 2 の下線を付した 7 か所である。

(5) 本件に関連する本件協約及び本件就業規則の規定

ア 本件協約には、次の規定がある。

「第 9 章 組合活動

第 1 節 総則

(組合活動)

第 216 条 会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしない。 」

「第 4 節 組合による企業施設の利用

(組合事務所)

(略)

(一時的利用)

第 226 条 組合は、会社の施設、什器等を一時的に利用する場合は、会社に申し出、その許可を得なければならない。

2 前項の申し出は、使用の目的、責任者名、時間、人数等を明示して書面で行うものとする。

3 会社は、組合が前項の規定に違反した場合、もしくは申し出と異なる使用方法をした場合には、使用の許可を取り消すことができる。

(掲示)

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

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

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

(掲示内容)

第 228 条 掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、または職場規律を乱すものであってはならない。

2 掲示類には、掲出責任者を明示しなければならない。

(違反の措置)

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

イ 本件就業規則には、次の規定がある。

「(会社施設内等における集会、政治活動等)

第 22 条 社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配付その他これに類する行為をしてはならない。

2 (略)

(勤務時間中等の組合活動)

第 23 条 社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。」

(6) 被告補助参加人らによる救済の申立てと救済命令

ア 被告補助参加人らは、平成 17 年 11 月 25 日、原告を被申立人として、大阪府労働委員会に対し、①原告が、同年 3 月 14 日の X1 書記長の会社施設内での勤務時間外における組合ビラ配布行為について、X1 書記長に対して就業規則違反であると注意したこと、同月 16 日の X1 書記長の会社施設内での勤務時間外における組合ビラ配布行為について X1 書記長を総務科へ呼び出したが、X1 書記長がこれに応じなかったことについて、同月 17 日に本件会議室において始業時から終業時まで事情聴取を行い、顛末書を強要したことを取り上げて、このような原告の行為が労働組合活動に対する不当な介入に当たる旨、②原告が、同月 22 日に本件組合ビラ 1 を撤去したこと及び同月 23 日に本件組合ビラ 2 を撤去したことを取り上げて、このような原告の行為が被告補助参加人分会の労働組合活動に対する不当な介入に当たる旨主張して、原告による①被告補助参加人らによる会社施設内での勤務時間外における組合情報配布活動を妨害するなどの組合活動への介入の禁止、② 大三両において組合掲示物を撤去するなどの被告補助参加人らの組合運営に対する支配介入の禁止及び③ 謝罪文の掲示を求める救済申立てをした(以下、この申立てを「本件初審申立て」といい、同申立てに係る事件を「本件初審事件」という。)。

これに対し、同委員会は、平成 19 年 5 月 23 日付けで、①原告が、平成 17 年 3 月 14 日に X1 書記長による本件組合ビラ 1 の配布について注意指導を行い、同月 16 日に X1 書記長による本件組合ビラ 2 の配布について総務科への来科を命じる業務指示を行い、その後、同月 17 日及び同月 18 日に同月 16 日の本件組合ビラ 2 の配布及び同日の業務指示に応じなかったことに関する事情聴取を行い、顛末書を求めたという原告の一連の対応並びに②' 本件各掲示物を撤去した原告の行為(本件各撤去) が、①'については労働組合法 7 条 1 号及び 3 号に、②'については同条 3 号に当たる不当労働行為であるとし、原告に対し、①'及び②'の各行為が同条 1 号及び 3 号に当たる不当労働行為と認定された旨等を記載した文書の交付を命じる救済命令(以下「本件初審命令」という。)を発した。

イ 原告は、中央労働委員会に対し、平成 19 年 6 月 8 日、本件初審命令を不服とし、その取消し及び本件初審申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

これに対して、同委員会は、平成 20 年 11 月 26 日付けで、①原告が、平成 17 年 3 月 17 日の終日及び同月 18 日の昼までの 1 日半にわたり、X1 書記長に対し、事情聴取を行い、その中で顛末書の提出を求め、さらに、就業規則の書き写しを命じた

行為(本件事情聴取)並びに②原告が本件各掲示物を撤去した行為(本件各撤去)がいずれも労働組合法7条3号に当たる不当労働行為であるとし、下記の命令(以下「本件救済命令」という。)を發した。

「Ⅰ 初審命令を次のとおり変更する。

- 1 会社は、組合、関西地本及び分会に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

ジェイアール東海労働組合

中央執行委員長 X3 殿

ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部

執行委員長 X4 殿

ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部

大阪第三車両所分会

執行委員長 X5 殿

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y7 ㊦

①当社が貴組合新幹線関西地方本部大阪第三車両所分会の組合員であるX1分会書記長が平成17年3月16日の業務指示に従わなかったことを理由として、同月17日及び同月18日の1日半にわたり事情聴取を行うとともに顛末書の提出を求め、同書記長に就業規則の書き写しを命じたこと、②同月22日及び同月23日に、貴組合新幹線関西地方本部大阪第三車両所分会の組合掲示板から、掲出中の下記2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号の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にいたします。

記

- (1) 平成17年3月22日撤去の見出し「いま、JR東海会社で日常的に行われている『パワーハラスメント』って何?!」の掲示物
- (2) 平成17年3月23日撤去の見出し「いま、JR東海会社で日常的に行われている『パワーハラスメント』って何?!」の掲示物

Ⅱ その余の本件再審査申立てを棄却する。 」

ウ 本件救済命令は、平成20年12月4日、原告に対して交付された。

3 争点

本件における争点は、

- ① 被告補助参加人分会の当事者能力の有無
- ② 本件事情聴取が労働組合法7条3号の支配介入に当たるか
- ③ 本件各撤去が労働組合法7条3号の支配介入に当たるか
- ④ 本件救済命令には、
 - ① 大阪府労働委員会による会社施設内における勤務時間外の組合情報の配布活動に対する妨害禁止及び組合掲示物の撤去禁止等を求める被告補助参加人らの救済申立

てを棄却する旨の判断脱漏を是認した違法があるか

⑩ 文書交付を命じたことについて、中央労働委員会に与えられた裁量権を逸脱し又は濫用した違法があるか。

⑪ 被告補助参加人東海労だけでなく、その余の被告補助参加人らをも名宛人とする文書交付を命じたことについて、中央労働委員会に与えられた裁量権を逸脱し又は濫用した違法があるか

である。

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点①について

【原告の主張】

被告補助参加人分会は、被告補助参加人東海労の下部組織である被告補助参加人関西地本の中の更なる下部組織の一つにすぎず、被告補助参加人東海労や被告補助参加人関西地本から離れて独自の活動を行うことが不可能であることは明らかであり、実際に、原告と被告補助参加人東海労との間で締結されている協約上も、団体交渉等の当事者として認められていない。したがって、被告補助参加人分会は、当事者能力を有しておらず、また、労働組合法上の労働組合としての適格要件も具備していない。

なお、被告補助参加人分会は、中央労働委員会から労働組合法上の労働組合としての適格決定を受けているが、同委員会における適格審査はお座りのものであり、被告補助参加人分会の分会規約の存在すら疑わしく、単に適格決定を受けたというだけで被告補助参加人分会の当事者能力を肯定することはできない。

【被告の主張】

被告補助参加人分会は、独自の分会規約を定め、分会長、副分会長等の役員を有し、分会大会、分会執行委員会等の組織体制を整え、独自に掲示物の作成、掲出といった情報宣伝活動その他の労働組合活動をしている労働組合たる団体である。

このような事実から、中央労働委員会は、平成20年11月26日開催の第1部会において、被告補助参加人分会が労働組合法上の労働組合として適格である旨の決定をした。

【被告補助参加人分会の主張】

被告補助参加人分会は、独自の分会規約を有し、最高意思決定機関としての分会大会及び同大会で決定された事項を執行するための機関としての執行委員会を置いており、被告補助参加人東海労及び被告補助参加人関西地本とは別に、独自の労働組合活動を行っている労働組合たる団体である。

(2) 争点②について

【被告の主張】

本件事実聴取は、X1書記長が本件各呼出しに応じなかったという各業務命令違反について、X1書記長からその事情を聴取することを主な目的とするものであったが、本件各呼出しは、X1書記長による本件各組合ビラの配布に対する注意指導を目的とするものであったから、両者は密接不可分の関係にあるといえる。そして、組合ビラの配布のような組合活動が正当か否か、これに対する使用者の対応が正当か否かについては、対等当事者間の契約関係を前提とする市民法上の規律のみによることなく、組合活動

を保障する憲法 28 条並びに労働組合法の趣旨及び目的にかんがみ、慎重に検討する必要がある。

組合ビラの配布が本件就業規則 22 条に形式的には違反する場合でも、同条が職場規律維持のために定められた規定であると解されることからすると、組合ビラの内容、その配布の態様等に照らして、職場規律を乱すおそれのない特別な事情があるときは、当該組合ビラの配布は実質的には同条違反にならないというべきである。X1 書記長による本件各組合ビラの配布は、同条に形式的には違反するものであるが、本件各組合ビラの内容、配布時間、配布場所等に照らすと、本件各組合ビラの配布は、職場規律を乱したり、そのおそれを生じさせるものではなかったとすることができる。また、正当な組合活動の自由を認める本件協約 216 条の規定、並びに、職場規律を乱すおそれのない組合ビラの配布について、その許可を予定する本件就業規則 22 条 1 項及び 23 条の各規定がそれぞれ存在している。そうすると、原告は、X1 書記長の本件各組合ビラの配布について、本件就業規則違反であるとして一方的に問責することはできないものであり、また、原告において、X1 書記長が自らの非を認めるまで事情聴取を続ける労働契約上の権利を有しているとはいえない。そうであるにもかかわらず、原告は、組合ビラの内容やその配布の態様の如何を問わず、会社施設内における組合ビラの配布を認めないという方針で臨む態度を執り、X1 書記長に対し、本来の業務を外して 1 日半にわたり事情聴取をし、その中で、本件就業規則総則服務規定の書き写しをさせたのであるから、本件事情聴取は、X1 書記長が本件各呼出しに従わなかったことへの対処の仕方として行き過ぎたものであり、相当性を欠くものである。

以上のとおり、本件事情聴取は、無許可の本件各組合ビラの配布に対する注意指導としては相当な範囲を超えるものであるところ、原告が被告補助参加人らの組合員である X1 書記長に対してこのような事情聴取を行うことは、X1 書記長又は本件事情聴取の状況を知ることとなる被告補助参加人らの組合員の組合活動への意思を喪失させるものであることが明らかである。このことと、原告と被告補助参加人らとの間には多くの紛争が生じており、本件事情聴取の当時も、原告と被告補助参加人らとが対立した状況にあり、原告が被告補助参加人らの存在を快く思っていなかったと推認されることを併せ考えると、本件事情聴取は、被告補助参加人らの運営に支配介入したものとわざるを得ない。

【被告補助参加人らの主張】

X1 書記長による本件各組合ビラの配布は、勤務時間外である始業開始前の時間に、本件詰所において、組合員としての地位に基づいてされたものである上、X1 書記長は、新聞又は雑誌を読んだり、雑談をしている被告補助参加人東海労の組合員等に対し、個別にかつ平穩に本件各組合ビラを配布したものであり、その配布枚数は 40 枚程度にすぎない。そして、本件各組合ビラの配布によって原告の職場規律や秩序が乱された事実はなく、原告の業務に支障を来した事実もない。したがって、X1 書記長による本件各組合ビラの配布は、原告の許可を得てはいないが、その目的、必要性又は態様等の具体的な状況に照らすと、本件就業規則の規定に優先する本件協約 216 条の「正当な組合活動」の範疇のものである。

【原告の主張】

ア 原告は、分割民営化以前の日本国有鉄道時代における職場規律の乱れや悪しき労使慣行の存在という過ちを二度と繰り返さないという強い決意の下、その発足当初から、本件就業規則において、会社施設内におけるビラの配布を含めた組合活動を原則として禁止し、例外的に個別に許可を得た場合にのみ当該禁止を解除するという規定(23条)を設けるとともに、会社施設内におけるビラの配布についても、それが組合活動によるものであるか否かを問わず、同様の規定(22条1項)を設け、その厳正な履行が確保されるように日々努めてきた。原告において、会社施設内で組合ビラを配布してはならないという義務を従業員に負わせることは、もとより適法であり、原告に採用された従業員は、その労働契約上、等しく当該義務を負うこととなる。したがって、原告の従業員による会社施設内における無許可の組合ビラの配布は、それが職場の秩序を乱すか否かにかかわらず、また、その配布が労働組合にとっていかに重要なものであったとしても、それ自体が本件就業規則に違反する違法なものである。

本件協約 216 条は、被告補助参加人東海労の組合員の正当な組合活動の自由を認めるが、本件協約 226 条 1 項において、被告補助参加人東海労が原告の会社施設を一時的に利用する場合には、事前に原告の許可を得なければならないと規定していることから明らかなとおり、被告補助参加人東海労又はその組合員による会社施設内における無許可の組合ビラの配布は、「正当な組合活動」ではなく、本件協約に違反するものである。

したがって、原告において、無許可で組合ビラを配布する行為に及ぼうとし又はこれに及んだ従業員に対し、注意指導をし、本件就業規則の遵守を命じ、あるいは、当該従業員がこれに応じないときは、当該従業員がその違法性を認識し、その遵守を約束するまで、そのための説得の努力を続けることは、原告の権利行使として適法であるから、それが不当労働行為となる余地はない。

イ X1 書記長は、本件各組合ビラを配布する際、本件就業規則 22 条 1 項の定めを遵守しようとする意思など有さず、本件組合ビラ 1 を配布した後、無許可の組合ビラの配布が本件就業規則違反である旨の注意指導を受けたにもかかわらず、再び許可を得ることなく本件組合ビラ 2 の配布に及び、あえて本件就業規則に違反する行為を繰り返したものであって、極めて悪質である。

本件事情聴取は、X1 書記長が 3 回にわたる本件各呼出しをいずれも無視したという本件就業規則違反に対するものである。原告は、本件事情聴取において、X1 書記長が 3 度にわたる業務命令を繰り返し無視し続けたことについての事実関係を把握するため、X1 書記長に対して顛末書の作成及び提出を求めたが、X1 書記長は、これを拒否しただけでなく、いったん作成し、提出した顛末書の返却を求めるなど、従業員の義務である業務命令に従うことの重要性について認識に欠けた態度を示し、本件各呼出しに従わなかったことに対する反省の様子もうかがえなかった。そのため、原告は、業務命令に関係する本件就業規則総則服務規定の内容を理解させるため、その書き写しを命じたのである。したがって、原告が X1 書記長に対して顛末書の作成及び提出並びに本件就業規則総則服務規定の書き写しを命じたことには、いずれも必要性和相当性が認められる。また、本件事情聴取が 1 日半にわたったのは、X1 書

記長が極めて不誠実な態度を執り続けたために本件各呼出しに従わなかった経緯等の確認が難航したこと、X1書記長が従業員の義務である業務命令に従うことの重要性について全く認識できなかったことによるものであり、その原因はX1書記長自身にある。本件事情聴取は、最終的には、X1書記長が今後は従業員として業務命令に従うと約束するに至って終了した。したがって、1日半にわたって本件事情聴取が行われたことについても、不当労働行為性が問われるような事情はない。

なお、被告補助参加人らは、本件就業規則総則服務規定を書き写させたことが不当労働行為に当たるとは主張していない。

ウ 以上のとおり、原告には、X1書記長に対して本件各呼出しに従わなかった事実関係を把握するために事情聴取をする業務上の必要があったのであり、実際、本件事情聴取においては、その目的を実現するために必要な範囲の事情聴取等が辛抱強く続けられた。このように、本件事情聴取は上記目的の実現を決定的な動機（原因）としてされたものであるから、原告において不当労働行為意思は存在しない。

(3) 争点③について

【被告の主張】

ア 本件協約 227 条 1 項は、被告補助参加人東海労は、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と規定し、本件協約 228 条 1 項は、組合掲示板に掲出する掲示物は、組合活動の運営に必要なものとし、また、原告の信用を傷つけ、個人を誹謗し、事実に反し、又は職場規律を乱すものであってはならないと規定し、本件協約 229 条は、被告補助参加人東海労がこれに違反した場合には、原告が当該掲示物を撤去することができるように規定する。以上の各規定は、原告が、組合掲示板に掲示物を掲出することが労働組合の組合員に対する情報伝達及び意見集約のために基本的かつ極めて重要な手段であり、労働組合の活動にとってその必要性が高いという意義及び趣旨を考慮し、被告補助参加人東海労に対し、組合掲示板を貸与し、これを使って組合活動に必要な宣伝、報道及び告知をする権利を認めるとともに、被告補助参加人東海労による組合掲示板の使用に伴って原告に損害が生じたり、職場規律が乱されることを防止し、また、個人の名誉等を保護することを目的として、組合掲示板に掲出される掲示物が、本件協約 228 条 1 項所定の原告の信用を毀損し、事実に反し、個人を誹謗し、職場規律を乱すものである場合には（以下、これらの事由を併せて「本件撤去要件」という。）、被告補助参加人東海労に組合掲示板を貸与した趣旨及び目的に反するものとして、原告自らがこれを撤去することができることを定めたものであると解される。

イ 一方、組合掲示板に掲出される掲示物については、㊶ 労使関係を巡る事象が生じた場合には、労働組合が、同事象に関する情報を速やかに組合員に提供し、組合員の意見を集約し、その理解と協力を求め、労働組合としての意思決定を図らなければならないこと、㊷ 労働組合においては、経営事項等の使用者が保有する情報を情宣活動に先立って予め入手することが事実上困難であること、㊸ 労使間で見解が対立する事象に関しては、労働組合において自らの組織を防衛し、同事象に対する自らの立場を強調する必要があるため、掲示物の内容が労働組合の立場からの使用者に対する批判又は抗議の表明になりがちであること、㊹ このような事情から、掲示物の記

載内容に多少の誇張や正確さを欠くものが含まれることはやむを得ないものであり、労使関係の実情に通じた会社経営者、職制、従業員等は、このような特質を認識し、その上で閲読する掲示物の趣旨及び内容を理解することが通常であること、④ その対象読者は当該労働組合の組合員であることが予定されており、実際、会社施設内に設置された組合掲示板に掲出された掲示物を閲読する者は、当該組合員のほか、会社関係者等の限られた範囲の者であって、会社の信用や個人の名誉の毀損が問題となる掲示物についても、その侵害の程度が新聞雑誌等の報道によるものと比較して一般的に軽度であること、という特色がある。

ウ 以上に述べた上記本件協約の各規定の趣旨及び目的並びに組合掲示板に掲出される掲示物の特色に照らすと、組合掲示板に掲出された掲示物が本件撤去要件に該当するものであるか否かを判断するに当たっては、当該掲示物が全体として何を伝えようとし、訴えようとしているかを中心として、実質的に本件撤去要件の充足の有無を検討すべきであり、当該掲示物の記載のうち細部若しくは個々の記述又は表現のみを取り上げ、これをもって「事実と反する」、「会社の信用を傷つける」等と判断することは相当でない。本件各掲示物については、⑦ その記載内容がいかなる信用又は名誉にかかわるものか（企業内の労使関係にかかわるものか、企業の中心的業務や安全上の信用にかかわるものか、社会一般との関係で問題となるものか、特定の第三者との関係で問題となるものかなど）、⑧ その掲出による信用又は名誉毀損、職場規律の乱れ等、権利侵害の危険性の有無及び程度、⑨ その記載内容を裏付ける証拠の有無、内容及び程度、⑩ それが掲出された当時の労使の状況、とりわけこれが掲出された具体的な経緯等の個別具体的な事情を実質的かつ総合的に考慮した上で、被告補助参加人東海労に組合掲示板を貸与した本件協約の趣旨又は目的に反するものといえるかどうかの観点から、本件撤去要件に該当するものであるか否かを判断すべきである。

なお、使用者において組合掲示板に掲出された掲示物が本件撤去要件に該当すると判断する場合であっても、状況に応じ、当該掲示物の表現の修正、一部の削除、掲示期間の短縮等撤去以外の方法も含めて労働組合に弾力的な対応を求めることは、組合掲示板の貸与に関する本件協約の円滑な運用のために望ましいことであるから、支配介入の成否に関し、こうした事情も考慮すべき場合がある。

エ 以上の点に加え、関西支社鳥飼車両基地は一般第三者の立入りが厳格に制限されているばかりか、本件組合掲示板は本件詰所奥の従業員の下駄箱室内の壁面に設置されているものであるから、一般第三者の目に触れる機会は少なく、本件組合掲示板に掲出された掲示物を閲読する者は、原告と被告補助参加人東海労との間の具体的な労使事情に通じた原告の関係者がほとんどであると考えられ、本件各掲示物の与える影響はほぼ会社内に限られているといえることができる。

オ 本件各掲示物の記載内容は別紙1のとおりであるところ、この記載内容を以上の観点からみると、本件救済命令の判断のとおり、本件撤去要件に当たらないといえることができる。そうすると、原告は、本件各掲示物を撤去することができないにもかかわらず撤去したものであるから、本件各撤去は労働組合法7条3号の不当労働行為に当たる。

【被告補助参加人らの主張】

原告は、X1書記長に対し、顛末書の強要、業務指示違反の濫発、本件就業規則総則服務規定の書き写しや穴埋め問題をさせたり、1時間以上も何もすることなく1人で本件会議室に待機させた。これは、原告がその企業権力を傘にかけて従業員を威圧し、精神的苦痛及び過度のプレッシャーを与える行為であるから、パワーハラスメント以外の何ものでもない。本件各掲示物は、このような事実関係に基づいて、被告補助参加人分会として抗議の見解を表明したものであり、何ら本件協約に違反するものではない。

【原告の主張】

ア 会社は、その目的とする事業活動をするために会社施設を設けているものであり、それ以外の目的で使用することを禁じ得る。労働組合の活動は、会社の事業活動ではなく、会社の施設外ですべきことが大原則である。労働組合に対して組合掲示板の使用を許諾するか否かは使用者の裁量の範疇にあり、労働組合は、組合掲示板の使用許諾を受ける際の使用者との合意の範囲内で、その使用権限を例外的に有するにすぎず、組合掲示板の大きさ、場所及び使用条件並びにこれに掲出することが許容される掲示物の内容は、いずれも当該合意の内容によってその範囲が定まり、限界が画されることとなる。したがって、組合掲示板に掲出された掲示物の撤去が正当か否かは、当該合意中の撤去事由に該当するか否かによって決まることとなり、撤去事由に該当する掲示物を使用者が撤去する行為は、正当なものであり、およそ支配介入にはなり得ない。

本件撤去要件は、一義的に明確なものであり、これに該当するか否かは、具体的な掲示物の記載自体を対象として、一般常識に照らして客観的に判断されるべきものであり、その判断の際に、組合活動の必要性等を考慮した調整や比較衡量の手法を容れる余地はない。また、原告が関知しない被告補助参加人らの意図や内部的な事情を考慮すべきものではなく、さらに、本件撤去要件の文言から離れ、記載内容の裏付け証拠の有無、被侵害利益の性質、侵害の程度、掲示物の掲出をめぐる労使関係の具体的な事情を考慮すべきものでもない。このような諸事情を考慮に入れなければならないとすれば、本件撤去要件該当性の判断権者である原告において、その判断をすることが實際上不可能となり、まさに本件撤去要件を定める本件協約228条1項及び229条の趣旨及び目的を没却することとなる。

また、本件撤去要件は、本件組合掲示板がその設置場所に置かれることを前提として合意されたものであるから、本件撤去要件該当性の判断は、本件組合掲示板の設置場所が人目につく場所にあるかどうかに関係なくすべきであり、本件組合掲示板がどのような場所に存在しているかにより本件撤去要件該当性の判断が区々となることはあり得ない。なお、大三両においては、見学者の受入れを行っているほか、関連会社の従業員や業者等が大三両事務所に立ち入っており、本件組合掲示板がこれら多くの一般第三者の目に触れる機会は十分にある。

イ 本件掲示物1は、その原本が証拠として提出されておらず、これを廃棄したという被告補助参加人らの主張も不自然である。被告補助参加人らは、本件掲示物1の記載内容を再現したものが乙38号証であるというが、同号証の見出し部分の「いま、J R 東海会社で日常的に行われている」という文言は本件掲示物1にはなかったな

ど、同号証は本件掲示物1の内容を忠実に再現したものではない。また、本件掲示物1は、本件組合掲示板が丸々埋まるような大きな模造紙に様々な色を用いて手書きで作成されていたため、A4判の大きさの紙にワープロ文字で記載された同号証と比べて、読み手に与える印象がまったく異なり、本件撤去要件に該当する掲示物か否かの判断において差異が生じることも明らかである。本件掲示物1の正確な記載内容すら明らかにされていない以上、このことだけによっても、本件掲示物1の撤去に係る救済申立ては排斥されるべきである。

ウ 本件掲示物2の記載内容は別紙1のとおりであり、また、仮に本件掲示物1の記載内容も別紙1のとおりであったとしても、以下に述べるとおり、いずれの記載内容も原告又はその管理者の信用や名誉を毀損し、あるいは、企業秩序遵守義務違反を構成するものであって、本件撤去要件に該当するものである。原告が行った本件各撤去は、本件協約229条に基づくものであり、これが支配介入とされる余地はない。

(ア) 別紙2の①の部分について

別紙2の①の部分は、原告において日常的に「パワーハラスメント」が行われているとする記載である。被告補助参加人分会は、「パワーハラスメント」を「会社で管理者が社員に対し自分の立場・地位を利用して、いじめ・嫌がらせを繰り返し肉体的・精神的苦痛を与え、病気に追い込むこと」という通常用いられている意味よりも著しく悪質な意味のものとして用いており、同記載は、原告の管理者がこのような悪質で刑法上の犯罪に該当するような肉体的苦痛等を与える行為を日常的に行っていることを示すものである。しかし、このような意味における「パワーハラスメント」が原告において行われている事実はない。したがって、別紙2の①の部分は、事実と反し、また、原告の管理者を犯罪者であるかのように印象づける極めて悪質なものであって、原告及び管理者の信用又は名誉を著しく傷つけるものである。

(イ) 別紙2の②の部分について

別紙2の②の部分は、本件各呼出しが「理由なき『呼出し』」であるとする記載である。しかし、本件各呼出しは、本件各組合ビラを無許可で配布したことに対して注意指導をするという正当な理由に基づくものであり、X1書記長自身、そのことを認識していた。したがって、別紙2の②の部分は、事実と反し、原告の信用を傷つけるものである。

(ウ) 別紙2の③の部分について

別紙2の③の部分は、本件各組合ビラを配布したX1書記長に対する管理者の注意指導が不当労働行為であるという記載である。しかし、無許可の組合ビラの配布が正当な組合活動でないことは明らかであり、これに対する注意指導が不当労働行為などと認められる余地はない。したがって、別紙2の③の部分は、事実と反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものである。

(エ) 別紙2の④の部分について

別紙2の④の部分は、X1書記長に対する注意指導が不当労働行為であるから、原告においてその理由を明らかにできないなどと決めつける記載である。しかし、X1書記長による無許可の組合ビラの配布に対する管理者の注意指導は不当労働行

為ではなく、管理者が本件各呼出しの理由を明らかにしなかったのは、その理由を説明する必要がなかったからである。したがって、別紙2の④の部分は、事実を反し、原告の信用を傷つけるものである。

(オ) 別紙2の⑤の部分について

別紙2の⑤の部分は、Y1所長が不当労働行為を自覚しているから、X1書記長に対して本件呼出しの理由を明らかにできなかったと決めつける記載である。しかし、X1書記長による無許可の組合ビラの配布に対する管理者の注意指導は不当労働行為ではなく、また、本件各呼出しはY1所長がしたものではなく、Y1所長がこれを不当労働行為であると自覚していた事実もない。したがって、別紙2の⑤の部分は、事実を反し、Y1所長の名誉を著しく毀損するものである。

(カ) 別紙2の⑥の部分について

別紙2の⑥の部分は、原告がX1書記長を業務指示違反をした悪者とし、問題の核心点を姑息なやり方でごまかそうとしているという記載である。しかし、X1書記長が本件各呼出しに応じず、業務指示に違反したことは、紛れもない事実であり、原告が「問題の核心点を姑息なやり方でごまかそうとしている」事実はないし、このことは、X1書記長自身が十分に理解していた。したがって、別紙2の⑥の部分は、事実を反し、意図的に原告の信用を傷つけるものである。

(キ) 別紙2の⑦の部分について

別紙2の⑦の部分は、原告が不当労働行為をごまかすために「パワーハラスメント」をし、人権をも無視しているという記載である。しかし、X1書記長による無許可の本件各組合ビラの配布に対する注意指導が不当労働行為でないことはもとより、被告補助参加人分会がいう意味においてはもちろん、一般的な意味においても、原告においてパワーハラスメントが行われた事実はない。したがって、別紙2の⑦の部分は、ありもしない事実をねつ造し、読み手に誤った印象を与えようとするものであり、事実を反し、原告の信用を傷つけ、職場規律を乱すものである。

(4) 争点④について

【原告の主張】

ア 被告補助参加人らは、本件初審申立てにおいて、㉗ 会社施設内における勤務時間外の組合情報の配布活動の妨害禁止、㉘ 組合掲示物の撤去の禁止、㉙ ポスト・ノーティスの三つの救済措置を求めていたが、大阪府労働委員会は、㉚の救済措置を命ずる救済命令を発する一方、㉗及び㉘の救済措置の採否に関する判断をせず、その主文において、これらの救済措置を求める申立て部分を棄却していない。中央労働委員会は、このような判断脱漏がある本件初審命令の全部を取り消すべきであった。

イ また、本件においては、補充的救済措置であるポスト・ノーティスを命じる特段の事情は全く存在せず、被告補助参加人らは本件初審事件の審理においてその主張も立証もしていない。加えて、本件救済命令は、救済措置として文書交付を命じているが、使用者に自らの行った不当労働行為を認識させるとともに、これにより労働組合が受けた団結権侵害を回復させ、更には使用者による将来の同種の不当労働行為の再発を抑制させるというポスト・ノーティスの趣旨、目的は、本件救済命令の決定書が被告補助参加人らに交付されることによって達成されることにより、本件において、ポ

スト・ノーティスが労使関係を悪化させるという点を念頭に置いてもお、文書交付を命じなければ達成し得ない他の趣旨、目的を認め得る特段の事情はない。したがって、本件救済命令には、文書交付を命じた本件初審命令を取り消すべきであったにもかかわらずこれを維持した点において、中央労働委員会に与えられた裁量権を逸脱し又は濫用した違法がある。

ウ さらに、被告補助参加人関西地本は被告補助参加人東海労の下部組織であり、被告補助参加人分会は被告補助参加人関西地本の下部組織であるところ、被告補助参加人ら三者は、本件において、一体となって共通の内容の救済申立て、主張及び立証行為を行っており、その間に自主性及び独自性はないことからすると、被告補助参加人関西地本及び被告補助参加人分会は、被告補助参加人東海労と並んで本件の当事者となる必要性はないというべきである。また、仮に当該三者が個別に救済申立てを行い得るとしても、その間の関係は連帯債権者の立場にあると解される。そうすると、被告補助参加人東海労に対して救済を与えれば、その下部組織である被告補助参加人関西地本及び被告補助参加人分会に対して同一の救済を与える必要性はない。被告補助参加人ら三者それぞれに同一内容の文書交付を命ずる本件救済命令は、原告に対して不必要な義務を負わせるものであり、この点において、中央労働委員会に与えられた裁量権を逸脱し又は濫用した違法がある。

【被告の主張】

上記【原告の主張】ア～ウは、いずれも独自の見解を述べるものであり、理由がない。

ア 不当労働行為に対する救済の申立ては、「不当労働行為を構成する具体的事実」について救済を求めるものであるから、当該事実を中心に、その存否と、当該事実が存在すると認められる場合にはその不当労働行為該当性を審査、判断することになる。したがって、不当労働行為救済申立事件における主文は、それに至る理由を含め、当該事実について、これを認容したか、棄却したかが明らかにされていれば、行政処分として必要かつ十分である。申立人が「請求する救済の内容」は、「不当労働行為を構成する具体的事実」について不当労働行為が成立する場合において、労働委員会がその裁量により救済措置を決定する際の参考とするにすぎないものであるから、主文において、これに対する応答がないことをもって違法であるということとはできない。

イ ポスト・ノーティスは、本来、文書掲示命令を指すものであり、同命令は、従業員一般に使用者の不当労働行為を周知させるものであるから、文書交付命令とはその趣旨及び目的において異なるところがある。この点をひとまず措くとしても、ポスト・ノーティスは、使用者に自らがした不当労働行為を認識させるとともに、これにより労働組合が受けた団結権侵害を回復させ、更に当該使用者による将来の同種の不当労働行為の再発を抑制するという趣旨及び目的を併せ持つものである。文書交付命令の趣旨及び目的もこの点において異なるものではない。

労働委員会が、不当労働行為であると認定した使用者の行為に関し、救済措置として作為又は不作為を命じるか、文書掲示又は文書交付を命じるか、あるいはこれらを単独で命じるか又は併せて命じるかは、当該行為に関する労使間の事情、その後の経緯等を勘案した上で、労働委員会の有する裁量権に基づき決定されるものである。

そして、ポスト・ノーティスも不当労働行為の救済措置の一つとして広く認められているものであり、本件において被告補助参加人らに対する文書交付を命じたことが、中央労働委員会に与えられた裁量権を逸脱し又は濫用したものとはいえない。

ウ 被告補助参加人らは、その間において一定の統制権に服するものの、それぞれ独自に存在し、固有の救済利益を有するものであり、その間の関係は連帯債権者の立場に立つものではない。本件救済命令において、被告補助参加人らごとに主文及び理由を示していないのは便宜上のものであり、原告に対して被告補助参加人らそれぞれを名宛人とする文書交付を命じたことが、中央労働委員会に与えられた裁量権を逸脱し又は濫用したものとはいえない。

第3 争点に対する判断

1 争点①(被告補助参加人分会の当事者能力の有無)について

(1) 前記第2の2の前提事実(以下「前記前提事実」という。)並びに掲記各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア 被告補助参加人分会は、被告補助参加人関西地本の下部組織であり、大三両に所属する被告補助参加人東海労の組合員によって組織される団体であり、その構成員数は、平成21年6月30日当時、18名であった。

イ 分会規約

被告補助参加人分会は、平成7年9月13日施行の分会規約(ただし、平成14年8月24日及び平成18年7月28日に一部改正がされている。)を定めており、同規約には、以下の規定がある。

「(名称)

第1条 この分会は、JR東海労働組合新幹線関西地方本部大阪台車検査車両所分会(以下「分会」という。

(所在地)

第2条 この事務所は、大阪府大阪市東淀川区西淡路1丁目2番56号の地本事務所内におく。

(目的)

第3条 この分会は、JR東海労規約第2章第5条(目的)に定められたもの他に、新幹線職場の固有な課題の解決を目指すことを目的とする。

(規約の定義)

第4条 分会組合員の活動は、本部・地本規約に定めるものの他に、この規約に定めるものとする。 」

「(組合員)

第5条 この分会は、JR東海労規約第3章第7条(組合員)によるJR東海労組合員で、大阪台車検査車両所等に所属する組合員で構成する。

(組合員の加入・脱退)

第6条 この分会の組合員の加入・脱退については、JR東海労規約第3章第8条(加入)、第9条(資格喪失)、第11条(脱退)に準じる。 」

「(機関)

第10条 分会に分会大会、全役員会議、分会執行委員会の機関をおく。

(分会大会)

第 11 条

- 1 分会大会は分会の最高決定機関で、組合員及び分会役員で構成し、分会執行委員長が召集する。
- 2 定期分会大会は毎年 9 月、地本大会後に開催する。
- 3 (略)
- 4 大会は組合員(委任状を含む)の 3 分の 2 以上、分会役員の 3 分の 2 以上の出席をもって成立し、大会参加の組合員が決議権を持つ。
- 5 (略)
- 6 議事は、特別の定めのあるものの他は、代議員定数の過半数で決定し、可否同数の場合は議長が決定する。
- 7 大会に付議し決定しなければならない事項は、次のとおりとする。
 - ① 執行経過及び決算の承認
 - ② 運動方針と予算の承認
 - ③ 役員を選出と解任及び補充
 - ④ 分会規約の改廃

(全役員会議)

第 12 条

- 1 全役員会議は、分会大会に次ぐ決定機関で分会執行委員・青婦部常任委員(会計監査を除く)で構成し、分会執行委員長が必要により召集する。
- 2 (略)
- 3 次の事項は、全役員会議で決めなければならない。
 - ① 大会からの付託事項
 - ② 補正予算と暫定予算
 - ③ 10 万円以上の臨時支出

「(役員)

- 第 14 条 分会に分会執行委員長 1 名、分会執行副委員長若干名、分会書記長 1 名、分会執行員若干名、会計監査 2 名の役員をおく。

(分会役員の任務)

第 15 条

- 1 分会執行委員長は、この分会を代表する。
- 2 分会執行副委員長は、分会執行委員長を補佐し、または代理する。
- 3 分会書記長は、分会業務を総括する。
- 4 分会執行委員は、分会業務を行なう。
- 5 分会会計監査は、分会会計の監査をする。

(役員を選出と任期)

第 16 条

- 1 分会役員は、大会において組合員の中から直接無記名投票により選出する。

2 分会役員選出の細部については、J R 東海労規約の定める「役員選挙規則」に準じる。

3 分会役員の任期は1年とし、但し再選を妨げない。 」

「(会計監査)

第18条

1 会計監査は、分会会計全般について通常年1回、期日を決めて監査し、その結果をただちに分会執行委員長に報告すると共に次期大会で報告する。

2 分会執行委員会は会計年度終了後、2ヶ月以内に分会執行委員会の議を経て、組合員によって委嘱された職業的に資格のある監査人により、正確であることの証明書を付して、少なくとも毎年1回、組合員に公表しなければならない。この会計報告は、すべての財源の使途、主要な寄付者の氏名ならびに現在の経理の状況を示すものでなければならない。 」

ウ 定期大会の開催

(ア) 被告補助参加人分会は、平成20年7月25日、第18回定期大会を開催し、分会規約等に則り、X5を執行委員長に選出した。

被告補助参加人分会は、平成19年度の決算について、収支決算、分会交付金、分会費内訳に関する報告書を作成し、会計監査員による監査を経て、上記定期大会において承認を受けた。

(イ) 被告補助参加人分会は、平成21年7月24日、第19回定期分会大会を開催し、分会規約等に則り、X5を執行委員長に選出するとともに、被告補助参加人分会の運動方針等を採択した。

また、被告補助参加人分会は、平成20年度の決算について、収支決算、分会交付金及びその内訳に関する決算報告書を作成し、会計監査員による監査を経て、同定期分会大会に報告し、平成21年度の予算とともに、その承認を受けた。

エ 資格審査の決定

中央労働委員会は、平成20年11月26日付けで、被告補助参加人分会が労働組合法2条及び5条2項の規定に適合するものと認める旨の資格審査決定をした。

オ 被告補助参加人分会は、揭示物の作成及び掲出、組合ビラの配布等の独自の組合活動を行っている。

(2) 上記(1)の各認定事実によれば、被告補助参加人分会は、被告補助参加人東海労の下部組織である被告補助参加人関西地本の更にその下部組織であるが、遅くとも被告補助参加人分会の第18回定期大会が開催された平成20年7月25日の時点では、構成員の変更とは無関係に存続する団体としての実体を有し、上記の各上部組織と同様の目的のほかに固有の目的を持ち、独自に制定した分会規約において構成員、代表の方法、多数決の原則による分会大会の運営、財産の管理等の団体としての主要な点を定め、同規約に則り、被告補助参加人東海労及び被告補助参加人関西地本とは別に独立した組織運営と財産管理をしている団体であると認められ、このような実体は、平成17年3月当時も異なるものではなかったと推認することができる。

以上によれば、被告補助参加人分会は、民訴法 29 条の規定により当事者能力が認められる権利能力なき社団に当たると解される団体であるということができ、また、労働組合としての団体性・独立性に欠けるところはなく、使用者の不当労働行為に対して救済申立てをすることができる労働組合としての実体を備えているというべきである。

2 争点②(本件事情聴取が労働組合法 7 条 3 号の支配介入に当たるか) について

(1) 判断の前提となる事実関係

ア 平成 17 年 3 月 14 日から本件事情聴取に至るまでの事実経過は、前記前提事実(2)のとおりである。

イ 前記前提事実(3)の事実並びに掲記各証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、本件事情聴取の具体的経過は、以下のとおりであることが認められる。

(ア) Y1 所長は、平成 17 年 3 月 17 日、Y6 科長及び Y4 助役に対し、X1 書記長が本件各呼出しに従わなかったという各業務命令違反について、X1 書記長を担当業務から外して事情聴取するように指示し、Y6 科長及び Y4 助役は、同日の始業点呼終了後、X1 書記長に対し、同日午前 9 時 20 分に総務科に赴くように指示した。

(イ) Y3 科長、Y5 助役及び Y4 助役は、同日午前 9 時 15 分ころに総務科を訪れた X1 書記長を本件会議室に案内し、そのころから同日午後 0 時 39 分ころまでの間、本件会議室において、X1 書記長に対し、本件各呼出しに従わなかったことについて事情聴取をした。

Y5 助役は、X1 書記長に対し、まず、業務命令を受けたという認識を有しているかを確認し、その後、本件呼出し 1 に従わなかった経緯等を尋ね、X1 書記長から、従事していた作業が遅れたために総務科に赴くことができなかった旨の返答がされたため、その経緯等を記載した顛末書を作成するように指示した。その際、Y5 助役は、X1 書記長から、総務科に赴くように指示した理由は何かと執拗に質問されたが、「今は、そのことは関係がない。」、「なぜ呼出しに従わなかったのかという話をしている。」などと述べ、同質問には答えなかった。

X1 書記長は、Y5 助役からの上記指示を受け、本件呼出し 1 に従わなかった経緯等を記載した顛末書を作成した。しかし、Y3 科長及び Y5 助役は、同顛末書には呼出しを受けた時間、その内容及びこれに従わなかった理由に関する記載がなかったことから、X1 書記長に対し、細かく正確にその経緯等を記載するように指示した。X1 書記長は、同指示に従って新たに顛末書を作成し、これに署名したが、印鑑を所持していなかったため、押印はしなかった。Y5 助役は、X1 書記長に対し、同日午後同顛末書に押印するように指示し、昼の休憩時間とした。

(ウ) Y5 助役は、同日午後 1 時 40 分ころから、本件会議室において、X1 書記長に対する事情聴取を再開した。Y5 助役は、X1 書記長に対し、印鑑の所持を確認したところ、X1 書記長は、同日午前中に作成した上記(イ)の顛末書の内容が納得できないので同顛末書を提出しない旨を述べ、それへの押印を拒否した上、

さらに、本件呼出し2及び3に従わなかった経緯等についてそれぞれ作成を指示された顛末書の作成も拒否した。そこで、Y5助役は、X1書記長に対し、本件各呼出しに従わなかったことについてそれぞれ出された顛末書作成指示に従わなかった各業務命令違反と本件各呼出しに従わなかった各業務命令違反の合計6回の業務命令違反がある旨を告げた。一方、X1書記長は、Y5助役に対し、上記(イ)の顛末書の返却を求めたが、Y5助役は、同顛末書は勤務時間中に業務命令に基づいて作成させたものであるから返却しない旨返答した。この後、Y5助役は、管理者の業務命令に従う義務の重要性を認識させるため、X1書記長に対し、本件就業規則総則サービス規定を書き写すように指示し、X1書記長はこれを書き写した。

その後、事情聴取が再開された。X1書記長は、本件各呼出しを受けた事実を認めたものの、Y5助役に対し、「緊急であれば何か言ってくれるやろ。」、「業務に影響がないことだから。」などと発言する一方、Y5助役からされた顛末書の作成指示を拒否し続けた。そのため、Y5助役は、これ以上事情聴取を続けても進展がないものと判断し、事情聴取を打ち切り、終業時刻までの間、通常作業に戻さずに、X1書記長に検修作業員の作業上の重要事項をまとめた要注意作業ポイント集である「これだけは忘れない」を復習させた。

(エ) その後、Y1所長は、Y5助役から同日の事情聴取の経過について報告を受け、X1書記長が本件各呼出しに従わなかった詳細な経緯等が明確になっておらず、X1書記長が業務命令違反であることを認識しているのか非常に疑わしいと考え、Y5助役に対し、同月18日も継続してX1書記長に対する事情聴取をするように指示した。同月17日に検修員に示される同月18日の検修員作業分担表には、X1書記長の業務について、通常作業から外れてその他の作業を行う旨記載されていた。

(オ) Y6科長、Y5助役及びY4助役は、同日午前9時20分ころから、本件会議室において、X1書記長に対する事情聴取をした。

同日の事情聴取では、Y6科長がX1書記長に対し、本件呼出し3に従わなかった経緯等について説明等を求めたのに対して、X1書記長が、昨日言ったとおりである旨の返答をするというやり取りや、Y6科長がX1書記長に対し、作業指示であるとして説明するように指示したが、X1書記長が、同指示に従わず、何でも作業指示できるものではない旨の発言をするなどのやり取りがあり、このようなやり取りが数十分間続いた。そこで、Y6科長らは、事情聴取をいったん打ち切り、X1書記長を残したまま、本件会議室を退室した。

Y6科長及びY5助役は、同日午後0時5分ころから、X1書記長に対する事情聴取を再開したが、事情聴取がいったん打ち切られてから再開されるまで1時間以上の空き時間があった。

再開後の事情聴取では、X1書記長が、本件呼出し3について、終業点呼間際であったために従わなかった旨述べたのに対し、Y6科長が、点呼開始まで総務科に行く時間があった旨の指摘をし、次いで、X1書記長が、工作中であった旨発言したのに対し、Y6科長が、仕事は終了していた旨指摘し、さらに、X1書記

長が、勤務時間中である旨発言するなどのやり取りが続いた。このような経過の中で、X1書記長は、今後は業務命令に従う旨の発言をした。Y6科長らは、同発言を受けて、同日午後0時28分ころ、事情聴取を終了させ、X1書記長に対し、午後から台車検査庫における作業に就くように指示した。

X1書記長は、同日午後、上記作業に就いた。

(カ) X1書記長は、本件事情聴取において、本件各組合ビラの配布について注意指導されることはなかった。

(2) 検討

ア 上記(1)アの認定事実によれば、X1書記長は、平成17年3月14日、原告の許可を受けずに本件詰所において本件組合ビラ1を配布したことについて、Y3科長から就業規則違反を理由に注意指導を受けたこと、X1書記長は、同月16日、原告の許可を受けずに本件詰所において本件組合ビラ2を配布し(以下、この配布を「本件組合ビラ2配布行為」という。)、このことがY5助役等により確認された後、Y4助役から本件呼出し1を受けたことが認められることからすると、本件呼出し1は、原告が、X1書記長に対し、同日の本件組合ビラ2配布行為について注意指導を行うためにされたものであると認めるのが相当である。そして、本件呼出し2は、X1書記長が本件呼出し1に従わなかったため、再度、総務科へ赴くように指示されたものであり、本件呼出し3は、X1書記長が本件呼出し2にも従わなかったため、重ねて総務科へ赴くように指示されたものであることが認められ、以上の経過に照らすと、本件呼出し2及び3の目的は、いずれも本件呼出し1と同じものであったと認めるのが相当である。

次に、上記(1)イの認定事実によれば、本件事情聴取は、Y1所長が、Y6科長及びY4助役に対し、X1書記長が本件各呼出しに応じなかったという各業務命令違反についてX1書記長から事情聴取をするように指示をして行われたものであること、本件事情聴取における聴取事項は、X1書記長が本件各呼出しに従わなかった経緯等に限られたものであり、本件各組合ビラの配布に係る経緯等の聴取はされていないこと、X1書記長が作成した顛末書の内容も、本件呼出し1に従わなかった経緯だけが記載されていることが認められることからすると、本件事情聴取は、X1書記長が本件各呼出しに従わなかったという各業務命令違反について、その経緯等の事実関係を聴取することを目的としたものであったと認めるのが相当である。

以上によれば、本件事情聴取は、X1書記長による同日の本件組合ビラ2配布行為について原告がX1書記長に対して注意指導をするために本件各呼出しをしたが、X1書記長がそのいずれにも従わなかったことの経緯等の事実関係を聴取するために行われたというものであり、㊦ X1書記長による本件組合ビラ2配布行為、㊧ 原告がX1書記長の本件組合ビラ2配布行為について注意指導するために3回にわたって業務命令としてした本件各呼出し、㊨ X1書記長による本件各呼出しへの不服従、㊩ 原告による本件事情聴取の実施は、一連の出来事であり、本件事情聴取の不当労働行為該当性を判断するには、本件事情聴取の前提を成しかつ密接に関連する事情として、原告の上記㊧の行為についても、その当否を検討

する必要がある。

イ（ア）上記②の X1 書記長による本件組合ビラ 2 配布行為は、原告の施設内においてかつ組合活動として組合ビラを配布したものであり、原告の施設を利用して行った組合活動に当たるものである。

原告の施設内で行うビラの配布及び組合活動については、前記前提事実(5)イのとおり、本件就業規則 22 条.1 項で「社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内において、・・・ビラの配付・・・をしてはならない。」と、同 23 条で「社員は、会社が許可した場合のほか、・・・会社施設内で、組合活動を行ってはならない。」とそれぞれ規定している。会社は、事業の円滑な運営を図る上で職場環境を適正良好に保持し規律のある運営態勢を確保するため、その所有し管理する物的施設を許諾された目的以外に利用してはならない旨を一般的に規則をもって定め、これに違反する行為をする者がある場合には、職場秩序を乱すものとして、当該行為者に対し、必要な指示、命令を発することができるものと解されるところ、証拠によれば、本件就業規則 1 条は、その制定目的として、「本規則は、東海旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)の事業の重要性に鑑み、業務の正常な運営を確保し、企業の健全な維持・発展を図るために必要な事項を定めたものであり」と規定していることが認められることに照らすと、本件就業規則 22 条 1 項及び 23 条も、上述の趣旨、目的で定められたものであると解される。そうすると、本件就業規則 22 条 1 項及び 23 条の解釈、適用においては、上述の趣旨、目的に基づいた解釈、適用をすべきであるところ、原告の許可を得ないでその施設内である本件詰所において組合活動として組合ビラを配布することは、形式的にみると上記各規定のいずれにも違反するものではあるが、当該配布行為が本件詰所内の規律、秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、本件就業規則 22 条 1 項及び 23 条違反になるとはいえないと解するのが相当である。

(イ)a 前記前提事実(2)イ並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件組合ビラ 2 配布行為の態様及び本件詰所の状況は、以下のようなものであったことが認められる。

- (a) X1 書記長は、勤務時間外である始業点呼前の時間に本件組合ビラ 2 の配布を行った。
- (b) X1 書記長は、本件詰所内で新聞やテレビを見たり、談話をしていた従業員に手渡しによる方法で本件組合ビラ 2 を約 40 枚配布した。X1 書記長は、受取りを断った従業員には本件組合ビラ 2 を配布しなかった。
- (c) X1 書記長が本件組合ビラ 2 の配布自体に要した時間は 2、3 分であり、配布開始から終了までの所要時間は約 30 分であった。
- (d) 本件詰所内の机その他の複数の場所に、X1 書記長が配布した本件組合ビラ 2 が置かれていた。
- (e) 本件組合ビラ 2 は、新幹線の台車からビスが落失したことを取り上げ、原告の安全対策上の問題を指摘する内容のものである。

b 前記前提事実(2)ア（ア）及び証拠によれば、平成 17 年 3 月当時及びそれ

以前における無許可の組合ビラの配布に対する原告の対応方針及び実際の対応状況は、以下のようなものであったことが認められる。

- (a) 原告は、労働組合が会社施設内において無許可で組合ビラを配布した場合、同行為はそれだけで直ちに本件就業規則 22 条 1 項及び 23 条並びに本件協約 226 条 1 項に違反する行為であり、原告の施設管理権を侵害する行為であると解する見解に立ち、大三両においては、平成 9 年以降、職場の重点項目の一つとして、原告の推進する 5 S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）運動に取り組んでおり、日ごろから、作業場だけでなく、本件詰所、総務科等において従業員に貸与されている個人ロッカーや机の上も含め、職場内には組合ビラを始め業務に関係のない物を置かないよう指導がされており、また、平成 13 年 8 月 17 日及び平成 15 年 4 月 21 日の 2 回にわたり、大三両所長名で、大三両に所属する全従業員に対し、原告の施設における無許可のビラ配布は、上記の本件就業規則の各規定に反する行為であることを指摘するとともに、従業員間の軋轢を生じさせるなど職場秩序を乱すだけでなく、5S 運動への妨げにもなっているとして、無許可のビラ配布を行わないよう掲示による注意を行うほか、管理者が組合ビラの無許可配布を現認した場合には注意指導を行い、管理者が組合ビラの無許可配布を現認していなくても、無許可配布が行われたと思われる状況を確認した場合には、当該組合ビラの配布に関係のあると思われる者に対して事情を聴取し、必要に応じて注意指導を行うという対応をしていた。
- (b) 原告は、被告補助参加人分会の X2 分会長に対し、平成 16 年 4 月 22 日から同年 9 月 3 日までの間に、無許可で組合ビラを配布したことなどについて、13 回注意指導をした。
- (c) 原告は、平成 17 年 3 月 14 日、X1 書記長による本件組合ビラ 1 の配布について、注意指導をした。
- c 上記 a の認定事実によると、X1 書記長による本件組合ビラ 2 配布行為は、その配布の態様においても、ビラの内容においても、配布量においても、配布後の状況においても、本件詰所内の規律、秩序を乱すものとはいえず、これ以外に、本件組合ビラ 2 の配布により本件詰所内の規律、秩序が乱れ又は乱れる具体的なおそれがあったことをうかがわせる事情を認め得る客観的な証拠はない。そうすると、X1 書記長による本件詰所における本件組合ビラ 2 の配布は、原告の許可を受けていない点において、形式的に本件就業規則 22 条 1 項及び 23 条に違反するように見えるが、本件詰所内の規律、秩序を乱すおそれのない特別の事情があったものといえるから、実質的には上記各規定に違反しないものと解するのが相当である。

他方、上記 b の認定事実によると、原告は、本件組合ビラ 2 の配布当時、原告の施設内において無許可で組合ビラが配布された場合には、配布の態様、ビラの内容、配布量等を考慮することなく、当然に本件就業規則 22 条 1 項及び 23 条に違反するものとして取り扱い、これに対して注意指導等をもって対応していたことが認められる。しかし、このような対応は、上記（ア）で説示した

ことからすると、本件就業規則 22 条 1 項及び 23 条の適用上問題があるというべきである。

(ウ) 以上によれば、X1 書記長による本件組合ビラ 2 配布行為は本件就業規則 22 条 1 項及び 23 条に違反しないものであり、原告においては、本件組合ビラ 2 配布行為について、X1 書記長を問責することは許されないことになる。しかし、これは、本件組合ビラ 2 配布行為の適否を後方視的に判断した上での結論であり、上記(イ)cで説示したことからすると、本件組合ビラ 2 配布行為が誰の目からみても違法でないことが明らかであるとまでいえるものではない。また、本件就業規則 22 条 1 項は原告の施設内でビラ配布をすることについて、同 23 条は原告の施設内で組合活動をするることについて、事前に原告の許可を得ることを要件としているものであり、当該許可を求めることは原告の施設管理権上許容されるものであることは上記(ア)で説示したとおりであることからすると、X1 書記長が本件詰所において組合活動として本件組合ビラ 2 を配布する場合には、許可手を執るのが本則であるといわなければならない。上記(ア)で説示した本件就業規則 22 条 1 項及び 23 条に違反するかどうかに関する解釈は、これらの規定が事前許可を得ることを要件として定めていることを無意味なものとするものではない。そうすると、原告が X1 書記長に対して本件組合ビラ 2 配布行為について注意指導を行うためにした本件各呼出し自体は、事前の許可を得ていないことについて注意指導をするための呼出しとして不当なものとはいえない。

ウ(ア) 本件事情聴取は、上記アのとおり、本件各呼出しに従わなかった X1 書記長の行為について、その経緯等の事実関係を聴取することを目的としたものであり、同目的のために本件事情聴取を行うこと自体は、不当なものとはいえない。

(イ) 本件救済命令は、本件事情聴取について、原告が、X1 書記長に対し、平成 17 年 3 月 17 日及び同月 18 日の 1 日半にわたり事情聴取を行うとともに顛末書の提出を求め、本件就業規則総則服務規定の書き写しを命じたことが支配介入に当たるとしている。まず、本件事情聴取が 1 日半にわたり行われたことの当否について検討する。

本件事情聴取の状況及び経過は、上記(1)イのとおりである。これによれば、X1 書記長は、同月 17 日の事情聴取では、午前中は、本件呼出し 1 に関して、Y5 助役による事情聴取にまがりなりにも応答し、顛末書の作成にも応じ、顛末書への押印だけを残すところまでいったが、昼の休憩時間を挟んで午後事情聴取が始まると、態度を一転させて、顛末書への押印及びその提出を拒否するだけでなく、その返却を求めた上、本件呼出し 2 及び 3 に従わなかった経緯等についての顛末書の作成も拒否するなど、事情聴取に応じないという態度を示し、Y5 助役から、本件各呼出しに従わなかったことについてそれぞれ出された顛末書作成指示に従わなかった各業務命令違反と本件各呼出しに従わなかった各業務命令違反の合計 6 回の業務命令違反がある旨を告げられたが、その態度を変えることはなく、本件就業規則総則服務規定の書き写しを命じられた後も、顛末書の作成を拒否し、同日の事情聴取が打ち切られたが、Y1 所長は、同日の事情聴取に

ついて、X1 書記長が本件各呼出しに従わなかった経緯等が明確になっておらず、業務命令違反であることを認識しているか疑わしいなどとして、同月 18 日も X1 書記長に対する事情聴取を続けるように指示し、同日も、午前 9 時 20 分ころから午後 0 時 28 分ころまで事情聴取が行われたが、その間の経過は、X1 書記長が拒否的な対応をしたため、開始から数十分が経過した時点でいったん打ち切られ、その後 1 時間以上経過した同日午後 0 時 5 分ころから再開され、Y5 助役は、X1 書記長から今後は業務命令に従う旨の発言があったことから、同日午後 0 時 28 分ころ事情聴取を終了したというのである。

以上の本件事事情聴取の状況からすると、同月 17 日午後の事情聴取において、X1 書記長の事情聴取に対する拒否的な態度が変わることは期待できない状況にあり、このことは、Y5 助役においても、遅くとも本件就業規則総則服務規定の書き写しを命じた時点までには認識し得たものと認められる（Y5 助役が、X1 書記長に対し、それまでの事情聴取とは全く内容的に異なる作業である上記書き写しを命じたのは、当該認識に基づくものと考えられる。）。そうすると、Y5 助役においては、それ以降事情聴取を続行しても成果が得られないことも認識し得たものというべきであり、現に、Y5 助役は、X1 書記長の上記態度が上記書き写しの作業が終わった後にも変わらなかったことから、同日の事情聴取を打ち切っているのである。

同月 18 日にも事情聴取を続行して実施することは、Y1 所長の指示によるものであるところ、上記の本件事事情聴取の状況からすると、X1 書記長は、事情聴取に対して拒否的な態度を示し、同日午前 9 時 20 分ころに開始された後数十分でいったん打ち切られたという経過をたどっており、これは同月 17 日午後の事情聴取時の状況と変わらないものであり、Y5 助役らにおいては、打ち切り時点までに X1 書記長の当該態度が変わることが期待できず、事情聴取を続行しても成果が得られないことを認識し得たものと認められる。そして、事情聴取は 1 時間以上時間を空けて再開されているが、この空き時間を設けることが再開後の事情聴取のために必要であったことをうかがわせる事情を認め得る証拠はなく、その後 20 分余りの短時間で事情聴取が終了しているが、これは、X1 書記長が今後は業務命令に従う旨の発言をしたことによるものである。

以上によれば、本件事事情聴取は、少なくとも、同日午後に本件就業規則総則服務規定の書き写しを命じた時点から同日の事情聴取の終了までの間のもの、及び、同月 18 日午前にいったん打ち切った時点以降のものについては、事情聴取を続ける必要性、実効性に欠けるものということができ、そのような中で事情聴取に応じることを求める Y5 助役らの行為は、X1 書記長に応答を強制する側面があるものである。そして、Y5 助役らが X1 書記長から今後は業務命令に従う旨の発言があったことから事情聴取を終了したという点は、X1 書記長がこのような発言をしなければ、原告において X1 書記長が業務命令の重要性を認識したと判断できるまで事情聴取が続けられたであろうことを想像するに難くない。以上のような本件事事情聴取の態様は、X1 書記長に対する事情聴取として許容される程度を超えたものであり、相当性を欠くものというべきである。

(ウ) 次に、本件事情聴取において顛末書の提出を求めたことの当否について検討する。

上記(1)イの認定事実によれば、X1書記長が顛末書の作成、提出を命じられたのは、同月17日に行われた事情聴取においてであるところ、上記(イ)で説示したことからすると、少なくとも本件事情聴取のうち相当性を欠くものといえる同日午後に本件就業規則総則服務規定の書き写しを命じた時点から同日の事情聴取の終了までの間にY5助役がX1書記長に顛末書の作成、提出を求め続けた行為は、その間の事情聴取を続けること自体が相当性を欠くものである以上、同様に相当性を欠くものというべきである。

(エ) 最後に、Y5助役がX1書記長に対して本件就業規則総則服務規定の書き写しを命じたことの当否について検討する。

本件事情聴取は、X1書記長が本件各呼出しに従わなかったという各業務命令違反についてその経緯等の事実関係を聴取することを目的としたものであることからすると、本件就業規則総則服務規定の書き写しは、同目的の範囲外の行為であるといえる。

もっとも、本件事情聴取において上記の事実関係を聴取すること以外のことをすることが全く許されないとはいえないところ、原告は、本件就業規則総則服務規定を書き写させた目的が、X1書記長が従業員の義務である業務命令に従うことの重要性について認識に欠けた態度を示し、本件各呼出しに従わなかったことに対する反省の様子もうかがえなかったため、業務命令に関係する同規定の内容を理解させることにあったと主張する。同規定の内容をX1書記長が認識し、理解することは、原告の従業員として必要であるといえるが、上記(1)イの(イ)及び(ウ)で認定した本件事情聴取におけるX1書記長の発言に照らすと、X1書記長が事情聴取に対して拒否的な態度に出たのは、X1書記長が同規定の内容や意義を知らなかったことによるのではなく、上記イ(イ)bで認定した組合ビラ配布に対して原告が強硬な対応をしていることに反発し、抗議する趣旨であったものと解することができ、以上の点は、本件事情聴取を行ったY5助役においても、十分認識可能であったと考えられる。そして、X1書記長に同規定の内容を理解させる必要があるといえる場合であっても、その手法としては、Y5助役が同規定を読み聞かせる方法、X1書記長自身に同規定を黙読又は朗読させる方法、X1書記長に同規定を書き写させる方法が考えられるところ、このうち書き写させる方法がその他の方法に比べて過重な処置であることは明らかであるが、X1書記長が書き写し以外の方法で同規定を認識、理解できないとする事情はうかがえない。さらに、自発的に書き写しをするのではなく、業務命令を受けて意に反する状況で書き写しをする場合には、一般的に、機械的に文字を書き写すだけで終わり、原告が目的とした同規定の趣旨、内容を真摯に認識し、理解するには至らないことが多いと考えられるところ、本件事情聴取の態様からすると、X1書記長が自発的に同規定を書き写したのとは認め難い。これらのことを併せ考えると、Y5助役がX1書記長に業務命令によって同規定の書き写しをさせたことは、X1書記長に対して一種の屈服感を与え、精神的な負担を及ぼすだけの

結果に終わるものであったといえることができる。

以上によれば、本件事情聴取における X1 書記長の対応に問題があったとしても、Y5 助役が X1 書記長に本件就業規則総則服務規定の書き写しを命じたことは、X1 書記長に対する嫌がらせ的な行為であるとの評価を免れず、相当性を欠くものといえるべきである。

- (オ) 以上のとおり、本件事情聴取は、それを行うこと自体については不当なものとはいえないが、事情聴取を続ける必要性、実効性が認められない状況になった後も事情聴取を行い、同月 17 日と同月 18 日を通じて 1 日半にもわたって行われた点、その中で、上記の状況になった後も Y5 助役が X1 書記長に対して顛末書の作成、提出を命じた点、及び、本件事情聴取の目的と直接関係するものとは認められない本件就業規則総則服務規定の書き写しを命じた点において、X1 書記長が本件各呼出しに従わなかったことへの対処として相当性を欠くものであるといえる。そして、本件事情聴取は、組合活動として X1 書記長が行った本件組合ビラ 2 配布行為に端を発して原告から X1 書記長に対して出された本件各呼出しに X1 書記長が従わなかったという各業務命令違反に対するものとして行われたことからすると、X1 書記長に対してはもちろんのこと、本件事情聴取の状況を知ることになる被告補助参加人らの組合員に対しても、組合活動への意欲を削ぎ、組合活動への参加を萎縮させる効果をもたらすものであることを優に認めることができる。

なお、本件事情聴取の態様をみると、原告は、X1 書記長からの本件各呼出しの理由を明らかにするようという求めに対し、そのことは本件事情聴取に関係がないと答える(上記(1)イ(イ))など、ことさらに本件事情聴取の内容を本件各呼出し以降の事実関係に限局しようとしていた状況がうかがわれるが、このことは上記判断を左右するものではない。

- (カ) 以上によれば、原告が、その管理職をして、X1 書記長に対し、1 日半にわたって本件事情聴取を行い、その中で、顛末書の提出を求め、本件就業規則総則服務規定の書き写しを命じたことは、被告補助参加人らの組合運営への支配介入に当たるといえるべきであり、上記認定の本件事情聴取における管理職の対応、認識等に照らすと、当該支配介入に係る不当労働行為意思も認め得る。したがって、以上の原告の行為は、労働組合法 7 条 3 号の不当労働行為に該当する。

3 争点③ (本件各撤去が労働組合法 7 条 3 号の支配介入に当たるか) について

- (1) 原告が組合掲示板から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

労働組合は、当然に会社が所有、管理する物的施設を利用する権利を有しているものではないが、原告と被告補助参加人東海労との間では、前記前提事実(5)アのとおり、本件協約を締結し、組合掲示板の使用について、「組合は、会社の許可を得た場合には、指定された掲示場所において、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる。」(227 条 1 項)、「掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、・・・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。」(228 条 1 項)、「会社は、組合が前 2 条の規定

に違反した場合は、掲示類を撤去(する)・・・ことができる。」(229条)と定めている。以上の各規定は、組合活動に関する総則規定である本件協約216条(前記前提事実(5)ア)と併せかんがみると、原告において、被告補助参加人らが組合活動としてその運営に必要な情報伝達をするために組合掲示板を使用することを認めるが、掲示物が本件撤去要件に該当する場合には、原則として正当な組合活動とはいえないことから、原告においてその撤去をすることができるものとするという趣旨で定めたものと解される。以上によると、原告が本件組合掲示板に掲出されている掲示物を撤去した場合において、当該掲示物が本件撤去要件に該当しないものであるときは、特段の事情のない限り、被告補助参加人らの組合運営に対する支配介入となり、同撤去行為は、労働組合法7条3号の不当労働行為に該当するというべきである。

(2) 本件撤去要件該当性判断の手法について

本件撤去要件は、掲示物が① 会社(原告)の信用を傷つけるもの、② 個人を誹謗するもの、③ 事実を反するもの、④ 職場規律を乱すものというものであるところ、掲示物が本件撤去要件に該当するものであるか否かは、掲示物の具体的な内容について、常識や社会通念等に従って客観的に判断すべきである。なお、本件撤去要件を定める本件協約228条1項を形式的に読めば、掲示物中に会社(原告)の信用を傷つける、個人を誹謗する、事実を反するあるいは職場規律を乱す記載があれば、いかなる場合でも原告は当該掲示物を撤去することができるとしているように解されないではない。しかし、本件組合掲示板の使用に関する上記の本件協約の各規定を定めた趣旨が上記(1)で説示した内容のものと解されることに加え、労働組合側は、会社に関する情報について、使用者側と同等の情報が得られる状況にはなく、労働組合側が取得、把握している範囲の情報で認識できる事実関係やこれを前提とした意見等を掲示物に記載することにならざるを得ないから、当該記載事項が客観的事実関係に反するようにはみえる場合があるほか、掲示物で取り上げられる事項がその時期における労使関係に係るもの又はそれを前提としたものであるなどの場合には、労働組合側が自己の主張を強調するため、事実関係の一部を取り上げ、誇張、誇大とみられる表現が用いられることもあり、このようなことが生じるのは、労働組合の性格や立場上、ある程度予定される事態であること、組合掲示板に掲出された掲示物を目にする者は、当該掲示物が労働組合の作成したものである場合には、一般的に、当該掲示物を上記のような性向を持つものであることを踏まえて読むものと考えられること、前記前提事実(4)アのとおり、本件組合掲示板は、本件詰所奥の下駄箱室内にあり、それを目にする者も主に会社関係者に限られることも併せ考えると、掲示物の細部又は個々の記述や表現だけを取り上げてみた場合に、これらが形式的に本件撤去要件に当たるという余地があるときでも、直ちに本件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付けや重要性を客観的に検討し、また、当該掲示物を読む者の範囲などを考慮して、本件協約が本件撤去要件を定めた上記趣旨に反するか否か、すなわち、被告補助参加人らの当該掲示物の掲出が正当な組合活動とはいえないものであって本件撤去要件に実質的に該当するといえるか否かを検討すべきである。

(3) 本件各掲示物の記載内容等について

本件掲示物2の記載内容及びその体裁は、別紙1のとおりである（前記前提事実(4)ウ）。

原告は、本件掲示物1について、その原本が証拠として提出されておらず、被告補助参加人らが本件掲示物1の内容を再現したものという乙38号証については、見出し部分の「いま、JR東海会社で日常的に行われている」との記載がなかったなど、忠実に再現したものではなく、本件掲示物1の正確な記載内容すら明らかにされていない以上、その撤去に係る救済申立ては排斥されるべきであると主張する。

前記前提事実(4)イの事実及び証拠によれば、本件掲示物1は、本件組合掲示板とほぼ同じ大きさの模造紙(縦1091mm×横788mm)に様々な色を用いて手書きされたものであるが、その物自体は廃棄されていて現存しておらず、また、被告補助参加人らがその記載内容をワープロで打って再現したものとして提出する乙38号証の標題部の「いま、JR東海会社で日常的に行われている」という記載は、本件掲示物1にはなかったことが認められる。他方、証拠によれば、本件掲示物2は、本件掲示物1が廃棄される前にその記載内容をワープロで打ち直し、被告補助参加人分会が作成するA4判の大きさの情報紙である「分会情報」の形に整えたものであることが認められる。以上の認定事実に加えて、原告は、本件掲示物1と本件掲示物2との相違点について、体裁及び上記標題部の記載の違いの2点をいうのみで、それ以外の相違点の主張をしていないことを併せ考えると、本件掲示物1の記載内容は、その標題部の「いま、JR東海会社で日常的に行われている」という記載部分がなかったことを除くと、本件掲示物2の記載内容と同一のものであったと認めるのが相当である。

そこで、項を変えて、まず、本件掲示物2が本件撤去要件に当たるか否かを検討し、次いで、本件掲示物1が本件撤去要件に当たるか否かを検討することとする。

(4) 本件掲示物2の本件撤去要件該当性について

本件掲示物2は、「いま、JR東海会社で日常的に行われている『パワーハラスメント』って何?!」という問いかけを見出しとし、そのすぐ下に、「パワーハラスメント」の定義として、「会社で管理者が社員に対し自分の立場・地位を利用して、いじめ・嫌がらせを繰り返し肉体的・精神的苦痛を与え、病気に追い込むこと。」との枠囲いをした記載をした上、それ以下の本文において、本件各呼出し及び本件事情聴取の不当性を取り上げているほか、本文中の小見出しとして、「これって『パワーハラスメント』じゃないですかY1所長！管理者の皆さん！」及び「不当労働行為だから『呼び出し』の理由を明らかにできない会社！」と記載されている。このような本件掲示物2の記載内容を全体としてみれば、本件掲示物2が伝えようとしている趣旨及び内容は、原告において日常的に「パワーハラスメント」が行われているという事実や、本件各呼出し及び本件事情聴取が「パワーハラスメント」に当たるという事実を指摘したものではなく、本件各呼出し及び本件事情聴取が「パワーハラスメント」にも当たるような不当なものではないかという問題点を指摘し、原告が本件各呼出し及び本件事情聴取を行ったことについて抗議するものであるといえる。

本件掲示物2が伝えようとしている趣旨及び内容が上記のものであることを踏まえて、本件掲示物2の個別の記載内容について検討する。

ア 別紙2の①の記載について

別紙2の①の記載は、「いま、J R 東海会社で日常的に行われている『パワーハラスメント』って何?!」というものである。

当該記載は、本件組合ビラ2の見出し部分であり、問いかけ文になっている。このうち、「日常的に行われている『パワーハラスメント』」という文言は、問いかけ文の構成部分にすぎず、当該記載をもって直ちに原告において日常的に「パワーハラスメント」が行われているという事実を指摘するものと解するのは相当でない。そして、上記見出しで問題を投げかけられている原告の行為が、当該記載に引き続く部分に記載されている本件各組合ビラの配布に対して行われた本件各呼出し及び本件事情聴取であるところ、これらは一連の出来事であり、このうち本件事情聴取が事情聴取として許容される限度を超えてされた相当性を欠くものであって、不当労働行為に当たるものであることは、上記2のとおりであるから、被告補助参加人分会において、原告が行った本件事情聴取及びこれと一連の出来事の関係にある本件各呼出しについて「パワーハラスメント」と表現することに理由がないとはいえない。以上に加えて、本件組合掲示板を見るのが主に会社関係者に限られていることを併せ考慮すると、別紙2の①の記載をもって、本件撤去要件のうちの事実に対するもの及び会社又は管理者の信用又は名誉を傷つけるものに実質的に該当するということはできない。

イ 別紙2の②の記載について

別紙2の②の記載は、「Y1 所長の指示で行った管理者による J R 東海労役員への理由なき『呼び出し』」というものである。

当該記載だけを読むと、本件各呼出しには呼出しをする正当な理由がなかったという事実を指摘するものと読めるものである。本件各呼出しが、本性詰所において組合ビラを配布することについて事前の許可を得ていないことについて注意指導をするための呼出しであるという点において不当なものとはいえないものであることは、上記2(2)イで説示したとおりであることからすると、当該記載は、本件撤去要件のうちの事実に対するもの又は会社の信用を傷つけるものに当たる余地がある。

しかしながら、前述のとおり、本件掲示物2は、本件各呼出し及び本件事情聴取が「パワーハラスメント」にも当たるような不当なものではないかという問題点を指摘し、原告が本件各呼出し及び本件事情聴取を行ったことに抗議するという趣旨及び内容のものであり、当該記載も、そのような意味合いの主張の一環として、本件各呼出しが不当なものであるという被告補助参加人分会の認識に基づく主張であると解することができるものであり、当該記載の読み手にとっても、そのような記載であると理解できるものと考えられる。以上に加えて、本件組合掲示板を見るのが主に会社関係に限られていることを併せ考慮すると、当該記載は、表現ぶりに問題がなくはないが、これをもって、本件撤去要件のうちの事実に対するもの及び会社の信用を傷つけるものに実質的に該当するということはできない。

ウ 別紙2の③の記載について

別紙2の③の記載は、「『呼び出し』を口実に組合と会社で締結している『基本協約』216条(会社は組合の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしない。)に違反する不当労働行為を行ってきたのです。」というものであ

る。

当該記載にある「呼び出し」は、本件各呼出しを指すものであるところ、本件各呼出しが本件詰所において組合ビラを配布することについて事前の許可を得ていないことについて注意指導をするためのものであるという点において不当なものとはいえないものであることは、上記2(2)イで説示したとおりであり、その観点からは、本件各呼出しが本件協約 216 条の規定に反するものとは直ちにいうことができず、当該記載は、本件撤去要件のうちの事実反するもの又は会社の信用を傷つけるものに当たる余地がある。

しかしながら、上記2(2)イにおいて上記説示に至る過程で説示しているとおり、本件各呼出しの対象とした本件組合ビラ 2 配布行為は、実質的に本件就業規則 22 条 1 項及び 23 条に違反しない組合活動であるといえることからすると、被告補助参加人分会の立場からすれば、本件組合ビラ 2 配布行為に対して行われた本件各呼出しが正当な組合活動に介入するものであると受け取るのはやむを得ないことといえることができ、当該記載は、その旨の被告補助参加人分会の認識に基づく主張であると解することができるものである。以上に加えて、本件組合掲示板を見るのが主に会社関係者に限られていることを併せ考慮すると、当該記載をもって、本件撤去要件のうちの事実反するもの及び会社の信用を傷つけるものに実質的に該当するということとはできない。

エ 別紙 2 の④の記載について

別紙 2 の④の記載は、「不当労働行為だから『呼び出し』の理由を明らかにできない会社！」というものである。

前記前提事実(2)イによれば、本件各呼出しを行った管理者が X1 書記長に対して本件呼出しの理由を告げていないことは事実であると認められる。そして、被告補助参加人分会の立場からすれば、本件呼出しが正当な組合活動に介入するものであると受け取るのはやむを得ないことといえることは、上記ウで説示したとおりであることからすれば、上記ウと同じ理由により、当該記載をもって、本件撤去要件のうちの事実反するもの及び会社の信用を傷つけるものに実質的に該当するということとはできない。

オ 別紙 2 の⑤の記載について

別紙 2 の⑤の記載は、「Y1 所長は、自分で不当労働行為だと自覚しているからこそ、『呼び出し』の理由を一切明らかにできないのです。」というものである。

前記認定事実(2)イのとおり、本件各呼出しに関して X1 書記長と直接対応したのは Y5 助役、Y4 助役及び Y6 科長であり、Y1 所長は X1 書記長とは直接対応していないから、当該記載のうち呼出しの理由を明らかにしない主体を Y1 所長としている点は、形式的には事実反するものである。しかし、本件組合ビラ 2 は、大三両における組合活動について大三両の管理者から不当労働行為を受けたことを組合員に伝達しようとするものであることからすると、当該記載における Y1 所長という記載は、大三両の管理者らを代表する者として使われているものと解することができるものであり、また、前記前提事実(2)イによれば、本件各呼出しは、Y1 所長の指示に基づいて Y5 助役らの管理者が行ったものであることが認められることからする

と、当該記載において Y1 所長を呼出しの理由を明らかにしない主体として取り上げることに理由がないとはいえない。

当該記載のうち呼出しの理由を明らかにしないとする部分は、別紙 2 の④の記載と同趣旨の記載であり、これが本件撤去要件のうちの事実と反するもの及び会社の信用を傷つけるものに実質的に該当するということができないことは、上記エの説示のとおりである。

以上に加えて、本件組合掲示板を見るのが主に会社関係者に限られていることを併せ考慮すると、呼出しの理由を明らかにしない主体を Y1 所長に限定して記載した点は、実際の事実関係に照らして問題がなくはないが、当該記載をもって、本件撤去要件のうちの事実と反するもの及び個人を誹謗するものに実質的に該当するということとはできない。

カ 別紙 2 の⑥の記載について

別紙 2 の⑥の記載は、「あたかも「業務指示違反」をしたかのように JR 東海労役員を悪者にし、問題の核心点を姑息なやり方でごまかそうとしているのです。」というものである。

当該記載は、事実を指摘したものではなく、本件各呼出し及び本件事情聴取に関する原告の対応が不当であるという被告補助参加人分会の認識、見解を強調して述べているものと解される。当該記載は、その表現ぶりが穏当さを欠いていることは否定できないが、本件掲示物 2 が、本件各呼出し及び本件事情聴取が「パワーハラスメント」にも当たるような不当なものではないかという問題点を指摘し、原告が本件各呼出し及び本件事情聴取を行ったことに抗議するという趣旨及び内容のものであることに加え、本件各呼出しが実質的に就業規則に反しない組合活動であるといえる本件組合ビラ 2 配布行為についてされたものであり、被告補助参加人分会の立場からすれば、正当な組合活動に介入するものであると受け取るのはやむを得ないことといえること及び本件各呼出しに従わなかった X1 書記長に対する本件事情聴取が相当性を欠いたものであって不当労働行為に当たることを考えると、上記不当性を強調する表現として全く許されないものとまではいえない。以上に加えて、本件組合掲示板を見るのが主に会社関係者に限られていることを併せ考慮すると、当該記載をもって、本件撤去要件のうちの事実と反するもの及び会社の信用を傷つけるものに実質的に該当するということとはできない。

キ 別紙 2 の⑦の記載について

別紙 2 の⑦の記載は、「不当労働行為をごまかすために『パワーハラスメント』による人権をも無視した会社の姑息なやり方」というものである。

当該記載は、その前後の記載を併せ読むと、事実を指摘したものとはいいい難く、別紙 2 の⑥の記載と同じく、本件各呼出し及び本件事情聴取に関して原告の対応が不当であるという被告補助参加人分会の認識、見解を強調して述べているものと解される。したがって、上記カと同じ理由により、当該記載をもって、本件撤去要件のうちの事実と反するもの、会社の信用を傷つけるもの及び職場の規律を乱すものに実質的に該当するということとはできない。

ク 以上によれば、本件掲示物 2 は、本件撤去要件に該当しないものというべきであ

る

(5) 本件掲示物 1 の本件撤去要件該当性について

本件掲示物 1 は、上記(3)で認定したとおり、本件掲示物 2 の記載のうち見出し部分中の「いま、J R 東海会社で日常的に行われている」という記載がないほかは、本件掲示物 2 と全く同じ記載内容のものであり、したがって、本件掲示物 1 が伝えようとしている趣旨、内容は、上記(4)で説示した本件掲示物 2 の趣旨、内容と同じであると解される。そうすると、本件掲示物 1 の記載内容についての本件撤去要件該当性は、本件掲示物 2 で説示したのと全く同じであり、本件掲示物 1 は、本件撤去要件に該当しないものというべきである。

なお、本件掲示物 1 と本件掲示物 2 とは、上記(3)のとおり体裁が大きく異なるものであるが、本件撤去要件は掲示物の内容について定めるものであるから、本件掲示物 1 の体裁の如何は本件撤去要件該当性に関する上記判断を左右するものではない（仮に本件撤去要件中の「職場規律を乱すもの」という要件が掲示物の体裁にも及ぶものであるとしても、原告において、本件掲示物 1 の体裁が同要件に該当する旨の主張はしていない。

(6) 以上によれば、本件各撤去は労働組合法 7 条 3 号の支配介入に当たるといふべきである。

4 争点④について

(1) 原告は、大阪府労働委員会は、本件初審命令において、被告補助参加人らが求めた救済のうち、① 会社施設内における勤務時間外の組合情報配布活動の妨害禁止及び② 組合掲示物の撤去の禁止について判断を脱漏しているから、中央労働委員会は、本件初審命令の全部を取り消すべきであった旨主張する。

しかし、救済申立てにおける申立ての趣旨は、民事訴訟における請求の趣旨のように限定的に解する必要はなく、労働委員会は、申立てにおいて主張された具体的事実（本件初審申立てでは「不当労働行為を構成する事実」の部分。）から合理的に判断される範囲内で、適切かつ妥当な救済を与え得るのであり、請求どおりの救済が与えられなかった部分ごとに「申立てを棄却する」旨の判断を示す必要はないと解される。この点を本件初審事件についてみると、被告補助参加人らの本件初審申立てにおける申立ての趣旨及び不当労働行為を構成する事実並びにこれに対して大阪府労働委員会が発令した本件初審命令の判断及び命令主文の内容は、それぞれ前記前提事実(6)アのとおりであるところ、これによると、大阪府労働委員会は、被告補助参加人らが不当労働行為であるとして具体的に主張した前記前提事実(6)アの①及び②に記載の事実について、それぞれ同①'及び②'の事実を取り上げて労働組合法 7 条 1 号又は同条 3 号の不当労働行為であると判断し、これに対する具体的な救済措置として、上記①及び②の救済措置を採用せず、文書交付を命じたことが認められる。以上によれば、本件初審命令には、原告主張の判断の脱漏はないといふことができる。したがって、上記判断の脱漏があることを前提として本件救済命令の違法をいう原告の上記主張は、前提において失当であり、採用することができない。

(2) 原告は、本件において、補充的救済措置であるポスト・ノーティスを命じる特段の事情は全く存在せず、被告補助参加人らは本件初審事件の審理においてその主張も立

証もしていないことに加え、本件救済命令の命令書は被告補助参加人らに交付されるのであるから、文書交付を命じなければならないという特段の事情はない旨主張する。

しかし、本件救済命令は文書交付を命じたものであるところ、上記2及び3で説示した原告の不当労働行為の内容等に照らすと、これに対する救済措置として本件救済命令の主文に記載の文書交付を選択したことは相当であるといえることができ、これについて中央労働委員会の救済措置の選択に係る裁量権を逸脱し又は濫用したものとはいえない。また、本件救済命令の命令書が被告補助参加人らに交付されることと原告自身が本件救済命令で命じられた文書を作成してこれを被告補助参加人らに交付することとを同一視することはできず、その効果も違うものであり、前者をもって後者に代えることができないことは明らかであるから、本件救済命令において文書交付を命ずる必要性がないとはいえない。したがって、原告の上記主張は、採用することができない。

- (3) 原告は、被告補助参加人東海労に加え、その下部組織である被告補助参加人関西地本及び被告補助参加人分会にまで救済を与える必要性はないと主張し、本件救済命令には中央労働委員会に与えられた裁量権を逸脱し又は濫用した違法がある旨主張する。

しかし、被告補助参加人らは、それぞれの間には上部組織と下部組織という関係があるが、それぞれ労働組合としての団体性、独立性を有し、独自の活動もしているのであり、原告が行った不当労働行為についてそれぞれ個別に救済を受ける適格も利益も有する。したがって、本件救済命令において被告補助参加人らそれぞれに対する文書交付を命じる必要性がない旨の原告の上記主張は、独自の見解であり、採用することができない。

- 5 なお、本件掲示物1は、上記3(3)で認定したとおり、『「パワーハラスメント」って何?!』の見出しで始まる掲示物である。そうすると、本件救済命令の主文中の二つめの「記」の(1)の本件掲示物1の表示の一部（「いま、JR東海会社で日常的に行われている」と表示している部分）に誤りがあることとなる。しかし、当該誤りは、本件掲示物1を特定する表示中の誤りであるところ、原告が平成17年3月22日に本件組合掲示板から撤去した本件掲示物1は一つしかなく（この事実は、当事者間に争いがない。）、当該誤りによって本件掲示物1が特定不能となるものではないから、当該誤りは、本件救済命令の取消事由には当たらず、誤記として中央労働委員会において更正すれば足りるものと解する。

第4 結論

以上の次第であるから、本件救済命令の取消しを求める原告の請求は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

「別紙資料 略」