

平成24年10月15日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成22年（行ウ）第657号 不当労働行為救済命令一部取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成24年8月20日

判 決

原 告 東海旅客鉄道株式会社

被 告 国

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

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  
名古屋車両所分会

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加により生じた費用を含む。）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22年（不再）第13号事件について、平成22年10月6日付けでした命令のうち、被告補助参加人ジェイアール東海労働組合、同ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部及び同ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部名古屋車両所分会の申立てを棄却した部分を除く部分を取り消す。

第2 事案の概要

- 1 被告補助参加人ジェイアール東海労働組合（以下「参加人組合」という。）、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「参加人地本」という。）及び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名古屋車両所分会（以下「参加人分会」といい、参加人組合、参加人地本及び参加人分会を総称して「参加人組合ら」ということがある。）は、平成18年2月21日、愛知県労働委員会（以下「愛労委」という。）に対し、原告が、平成17年5月22日から同年9月12日までの間、参加人分会の組合掲示板に掲出中であった掲示物のうち9点（以下「本件掲示物」という。）を同掲示板から撤去したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号（支配介入）の不当労働行為に当たるとして、救済申立てをした（愛労委平成18年（不）第1号事件。以下「本件救済申立て」という。）。愛労委は、本件掲示物の撤去はいずれも不当労働行為に当たると判断し、平成22年2月8日付けで原告に対し文書交付を命じる旨の命令を発した（以下「本件初審命令」という。）。

原告は、本件初審命令を不服として、平成22年2月19日、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し、再審査申立てをした（中労委平成22

年（不再）第13号事件。以下「本件再審査申立て」という。）。中労委は、本件掲示物のうち7点の撤去は不当労働行為に当たり、その余の2点の撤去は不当労働行為に当たらないと判断して、平成22年10月6日付けで本件初審命令のうち、上記2点に係る救済申立てを認容した部分を取り消して、救済申立てを棄却し、また、その一部を変更して、上記7点に係る文書手交を原告に命じ、その余の本件再審査申立てを棄却した（以下「本件命令」という。）。

本件は、原告が、本件命令のうち、上記救済申立て棄却部分を除いた部分を不服として、その取消しを求めた事案である。

2 争いがない事実は、次のとおりである。

(1) 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、東海地方の在来線等に係る事業を承継して設立された株式会社であり、その従業員は、平成21年3月31日現在、1万6595名である。

原告には、東海道新幹線の旅客輸送を行う新幹線鉄道事業本部の地方機関として新幹線鉄道事業本部関西支社（以下「関西支社」という。）が置かれ、その現業機関の一つとして、名古屋市内の庄内川沿いに新幹線車両の整備・点検等を業務とする名古屋車両所（以下「名両所」という。）がある。名両所では、24時間体制で業務を行っており、従業員の中には交代制で勤務している者もいる。

(2) 原告には、参加人組合のほかに、東海旅客鉄道労働組合（以下「東海労組」という。）、国鉄労働組合東海本部等の労働組合がある。

(3) 原告と参加人組合は、平成17年3月30日、掲示板の利用等について、次のとおりの労働協約（以下「本件協約」という。）を締結した（乙95）。  
「(掲示)

第16条 組合は、会社の許可を得た場合には、指定された掲示場所において、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる。

2 会社は、業務上の必要が生じた場合には、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17条 掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、または職場規律を乱すものであってはならない。

2 掲示類には、掲出責任者を明示しなければならない。

(違反の措置)

第18条 会社は、組合が前2条の規定に違反した場合は、掲示類を撤去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができる。」

なお、本件協約には、原告が参加人組合に貸与した掲示板から掲示物

を撤去するに当たり、参加人組合に事前通告や掲示物のどの部分が本件協約17条1項所定の要件（以下「本件撤去要件」という。）のどれに該当するか説明するなどといった撤去の手續・手順について定めた規定はなかった。

- (4) 名両所構内における建物・通路の位置関係及び名両所構内における参加人分会の掲示板（以下「本件掲示板」という。）の設置箇所の位置関係は、別紙9「名古屋車両所庁舎周辺概略図」のとおりであり、同別紙の①の枠内に、本件掲示板（図内㊸）のほか、東海労組の掲示板（図内㊹）が設置されていた。

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

- (5) 原告は、平成17年5月22日から同年9月12日までの間に、参加人分会が本件掲示板に掲出していた次の①ないし⑨の掲示物9点（本件掲示物。以下、各掲示物をそれぞれ「本件掲示物①」などという。）を撤去した。

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

- ① 平成17年5月22日撤去の見出し「「いじめのようなことは当社にはない」！Y1社長！ウソはやめろ！」、の掲示物  
その内容は別紙1のとおりである。
- ② 同年6月3日撤去の見出し「「バカヤロー」「辞めてしまえ」は暴言ではない！これがJR東海では常識」の掲示物  
その内容は別紙2のとおりである。
- ③ 同日撤去の見出し「いじめ日勤教育反対！社員運用の変更撤回！第十八回定期大会を成功させよう！」の掲示物  
その内容は別紙3のとおりである。
- ④ 同月24日撤去の見出し「Y1JR東海社長は「いじめのようなことは当社にはない」と、5月16日定例記者会見で！」の掲示物  
その内容は別紙4-1のとおりであり、参加人分会発行の「名古屋車両所分会情報第15号」（その内容は別紙4-2のとおりである。）が転載されていた。
- ⑤ 同月30日撤去の見出し「暴言！暴論！言いたい放題のY2科長！！」の掲示物  
その内容は別紙5のとおりである。
- ⑥ 同年7月19日撤去の見出し「X4裁判完全勝利！会社、「これ以上裁

判を続けるのは無理だ」「すいません、和解させて下さい」の掲示物  
その内容は別紙6のとおりである。

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

その内容は別紙7のとおりである。

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

その内容は別紙8のとおりであり、本件掲示物⑦が転載されていた。

- ⑨ 同月12日撤去の見出し「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さ  
ない！具体的な理由を明らかにせよ！」の掲示物（白黒刷り）

その内容は別紙8と同じであって、本件掲示物⑨には、本件掲示物  
⑦が転載されていた。

- (6) 参加人組合らは、平成18年2月21日、愛労委に対し、原告が、平成17  
年5月22日から同年9月12日までの間、本件掲示物を撤去したことが、  
労組法7条3号（支配介入）の不当労働行為に当たるとして、救済申立  
てをした（本件救済申立て）。

愛労委は、本件掲示物の撤去はいずれも不当労働行為に当たると判断  
して、平成22年2月8日付けで原告に対し文書交付を命じる旨の命令を  
発した（本件初審命令）。

- (7) 原告は、本件初審命令を不服として、平成22年2月19日、中労委に対  
し再審査申立てをした（本件再審査申立て）。

中労委は、本件掲示物のうち本件掲示物①ないし③、⑦ないし⑨の7  
点の撤去は不当労働行為に当たるが、本件掲示物④、⑥の2点の撤去は  
不当労働行為に当たらないと判断して、平成22年10月6日付けで本件初  
審命令のうち、上記2点に係る救済申立てを認容した部分を取り消して、  
救済申立てを棄却し、その一部を変更して、原告に対し、参加人組合ら  
に別紙10手交文書目録記載の文書を手交すべきことを命じ、その余の本  
件再審査申立てを棄却した（本件命令）。

- (8) 本件命令は、平成22年10月28日に原告に交付された。

原告は、同年11月26日、本件命令のうち上記救済申立て棄却部分を除  
いた部分の取消しを求めて、本件訴訟を提起した。

### 3 本件の争点は、次のとおりである。

- (1) 本件命令に、当事者能力のない参加人分会を手續に参加させ、参加人分  
会を名宛人とする救済命令を発した違法があるかどうか。
- (2) 本件命令に、不当労働行為救済申立て適格のない参加人分会を手續に参  
加させ、参加人を名宛人とする救済命令を発した違法があるかどうか。
- (3) 原告が本件掲示物①ないし③、⑤、⑦ないし⑨を撤去した行為が、労組  
法7条3号に定める不当労働行為に該当するかどうか。
- (4) 本件命令が原告に対して文書手交命令を発したことにつき、中労委の裁  
量権の濫用又は逸脱の違法があるかどうか。

### 第3 争点に関する当事者の主張の要旨

1 争点(1) (本件命令に、当事者能力のない参加人分会を手続に参加させ、参加人分会を名宛人とする救済命令を発した違法があるかどうか。)について

#### (1) 原告の主張

ア 行政訴訟を提起するには、当事者が社団としての要件、すなわち団体性、(当事者能力)を具備していなければならない。

そして、労働委員会の命令は、一つの行政機関における行政処分であり、最終的に司法機関の審査及び判断を受けることにより、はじめてその適法性が確定するものであるから、労働委員会において審査を行うに当たっては、仮に当該申立人の救済申立てが却下され、又は棄却され、当該申立人がこれを不服として労組法27条の19第2項及び3項に基づき、司法判断を求めるに当たり、適法な当事者として行政訴訟を提起することができることが最低限の必要条件となる。

本件命令のように当事者能力を不要と解すると、当事者能力を有しない労働組合の救済申立てが却下され、又は棄却されたときは、当該労働組合は司法判断を求める途を閉ざされてしまうこととなるところ、こうした結論は、実定法規の一部を空文化するものであり、およそ実定法の予定しないところである。

イ そして、当事者能力は、一般的に民事訴訟の当事者となることができる資格をいうものであるところ、本件において問題となる法人でない社団についての当事者能力については、まず社団ということができるときの要件として、団体としての組織を備え、そこには多数決の原則が行われ、構成員の変更にもかかわらず団体そのものが存続し、しかしてその組織によって代表の方法、総会の運営、財産の管理その他団体としての主要な点が確定していることであり、次いで、法人でない社団として当事者能力を認めるためには、代表の方法、総会の運営、財産の管理その他団体としての主要な部分が確定している必要があるが、その財産的側面については、当該団体が固定資産ないし基本的財産を有していることは不可欠ではなく、団体として、内部的に運営され、対外的に活動するに必要な収入を得る仕組みが確保され、かつ、その収支を管理する体制が備わっているなど、他の事情を併せ、総合的に考察すれば足りる。

このように、法人格を有しない社団について、その当事者能力を認めるためには、①対外的独立性(取引上1個の主体として独立した存在であること)、②内部組織性(管理・運営方法、意思決定のための手続、代表者など、団体としての組織が整っていること)、③対内的独立性(構成員個人から切り離された存在であること)、④財産的独立性(構成員の財産から独立した団体の財産が存在すること)があることが要件となると解すべきである。

ウ また、最高裁判所昭和56年（行ツ）第205号、第206号同60年7月19日第三小法廷判決・民集39卷5号1266頁（以下「済生会中央病院事件判決」という。）において、法人の構成部分、すなわち機関や下部組織は、法律上独立した権利義務の主体ではないとして、労組法27条（判決当時）及び7条の使用者に当たらず、これを救済命令の名宛人として救済命令を発することは許されないとの判断が示されたほか、同旨の裁判例があることから、権利義務の主体である団体の構成部分（下部組織）は、当事者能力を有しないとする判例理論は、既に確立した法理となっている。

そして、労働組合についても、少なくとも、同様の法理の適用があるとの強い推定が働くものというべきである。

エ そして、参加人分会は、労働組合としての権利義務の主体である参加人組合の下部組織である参加人地本のさらに下部組織の中の一つに過ぎないものであるから、前記イ①ないし④のいずれの要件も充たしていないことは明らかであるし、前記ウのとおり、参加人組合又は参加人地本の構成部分（下部組織）である参加人分会については、当事者能力を有しないことが事実上推定される。

オ また、本件協約においても、参加人組合の下部組織である参加人地本についてのみ定めがあり、参加人分会については定めがないことからすると、参加人組合自身が、参加人分会に当事者能力がないことを認めているのである。

## (2) 被告の主張

ア 原告の主張は争う。

イ 労組法は、不当労働行為救済手続を利用するための労働組合の資格に関し、5条本文の定めを置くほか、格別の規定を置いていない。そして、労働委員会の命令に対して行政訴訟を提起することができることが、労働委員会に対する救済申立てについても「民事訴訟と同様の当事者能力」なる要件を必要とすることを論理必然的に導き出すものでもない。

ウ また、以上の点を措くとしても、参加人分会は、本件命令のとおり、不当労働行為救済申立てに係る申立て適格を有することから、当事者能力を有することは明らかである。

エ なお、原告は、済生会中央病院事件判決の存在を指摘するものの、同判決は、法人の一構成部分について、不当労働行為の責任主体である、労組法27条（同判決当時）及び7条所定の「使用者」に該当するかどうかについて判断したものであって、単一組織としての労働組合の中でなお1個の労働組合としての実体をもつ参加人分会の当事者能力の要否及び有無を争点とする本件とは事案を異にする。

## (3) 参加人分会の主張

ア 原告の主張は争う。

イ 参加人分会は、参加人組合の中央本部及び参加人地本の構成機関であり、名両所に勤務する組合員など10名で組織されている。名両所には、その他の労働組合の組合員として、JR東海ユニオン47名、国鉄労働組合1名が勤務している。

参加人分会は、決定機関として分会大会を置き、分会大会で決定された事柄を執行するための機関として分会執行機関を有しており、参加人組合の中央本部及び参加人地本とは別に、職場で生じた問題を情報化し、掲示し、配布するなど分会独自の活動も行っている。また、参加人分会は、平成22年7月30日、牧野コミュニティセンターにおいて、第20回定期大会を開催し、分会規約にのっとり、執行委員会を設置し、参加人分会代表者を執行委員長に選出するなどした。さらに、参加人分会は、平成21年度決算について、収支決算、分会交付金、分会費の内訳に関する報告書を作成し、会計監査員が監査の上、分会大会で全組合員の承認を受けた。

ウ 以上のとおり、参加人分会は、当事者能力を有している。

2 争点(2) (本件命令に、不当労働行為救済申立て適格のない参加人分会を手続に参加させ、参加人を名宛人とする救済命令を発した違法があるかどうか。) について

(1) 原告の主張

ア 労組法2条及び5条1項によれば、不当労働行為の救済申立てにつき申立て適格を有する労働組合というためには、①構成主体、②自主性、③目的、④団体性、④規約上の定め各点において、同法の要求を満たすことが必要であるし、労働委員会は、これらの要件を、形式的ではなく、実質的に審査し、労働組合が申立て適格を具備しているかどうかを適正に判断しなければならない。

また、労働組合としての要件を備えている支部ないし分会等とは、独自に組合規約や議決機関及び執行機関を有することはもとより、本部とは相対的に独自の活動を行うことができる労働者の団体でなければならず、しかも、同法5条2項7号の規定からも明らかなどおり、会計の独立性は社団にとって本質的なものであるから、これが満たされていないなければならない。

イ しかし、参加人分会は、単に参加人組合の下部組織である参加人地本のさらに下部の内部組織に過ぎず、その住所が参加人地本の住所と同一の大阪市東淀川区となっており、参加人分会の組合員が所属すると思われる名両所の所在する名古屋市中村区となっていないことから明らかなように、参加人組合の中央本部や地方本部といった上部組織から離れて相対的に独自の活動を行うことが不可能であることは自明であり、現に、本件初審及び再審査審における審査手続において、参加人分会が不当労働行為を構成する事実として、参加人組合や参加人地本と別個の事実を主張したことがなく、その他日常の活動におい

ても、これら上部組織とは別に活動をしたことを裏付けるに足りる証拠は全く提出されなかった。

また、参加人分会において、たとえ形式的に規約が存在し、そこに議決機関ないし執行機関の定めが存在するとしても、その実態はなく、少なくとも前記アの5要件のうち②、④及び⑤を欠いているほか、会計の独立性も全く有していないことは明白であり、不当労働行為救済申立てにつき申立て適格を有する労働組合には該当しないものといわなければならない。

ウ このように、本件命令は、不当労働行為救済申立て適格を有しない参加人分会につき、その適格性を肯定した点並びに肯定した事実上及び法律上の根拠を明示しない点において違法である。

エ なお、被告は、最高裁判所昭和31年(オ)第58号同32年12月24日第三小法廷判決・民集11巻14号2336頁（以下「日通会津若松支店事件判決」という。）の存在を指摘するものの、同判決は、労働組合が労組法2条の要件を具備しないことを不当労働行為の成立を否定する事由として主張することは妨げられないと解しているものである。

そして、原告は、前記アないしウにおいて、本件命令の取消事由の一つである参加人分会が不当労働行為救済申立てに係る申立て適格を欠くことを根拠付けるものとして資格審査に係る瑕疵を主張しているのであるから、日通会津若松支店事件判決の判示によっても原告の前記主張が許されないことになるわけではない。

## (2) 被告の主張

ア 原告の主張は争う。

イ 労働委員会による労働組合の資格審査は、労働委員会が、組合が労組法2条および5条2項の要件を具備するように促進するという国家目的に協力することを要請されている意味において、直接、国家に対し負う責務にほかならず、申立資格を欠く組合の救済申立てを拒否することが、使用者の法的利益の保障の見地から要求される意味において、使用者に対する関係において負う義務ではない（日通会津若松支店事件判決）。

このことからすれば、使用者は、労働組合の資格審査に関する手続の瑕疵や審査の誤りを取消事由として主張することができないというべきであり、原告に対して参加人分会の申立て適格を認めた事実上及び法律上の根拠を明示しないことが、本件命令の違法性を基礎付けるものでないことは明らかである。

ウ また、中労委は、本件命令において、初審及び再審査審において提出された関係各証拠から、参加人分会が、独自の分会規約を設けている上、分会長、副分会長等の役員を有し、分会大会、分会執行委員会などの組織体制を整えており、参加人分会が独自の活動を行っていることを認定し、平成22年10月6日開催の第108回第二部会における労



働組合の資格審査において、参加人分会が労組法2条及び5条2項の規定に適合する同法の労働組合に該当するとして適格決定を行った。

したがって、参加人分会は、不当労働行為救済申立てに係る申立て適格を有する。

(3) 参加人分会の主張

ア 原告の主張は争う。

イ 参加人分会は、不当労働行為救済申立てに係る申立て適格を有している。

その理由は、前記1(3)イ及びウで主張するところと同じである。

3 争点(3)(原告が本件揭示物①ないし③, ⑤, ⑦ないし⑨を撤去した行為が、労組法7条3号に定める不当労働行為に該当するかどうか。)について

(1) 揭示物撤去行為と労組法7条3号に定める不当労働該当性の判断枠組みについて

ア 原告の主張

(ア) 本件撤去要件は、本件協約17条1項に記載されているとおり、揭示類が、①会社の信用を傷つけ、②政治活動を目的とし、③個人を誹謗し、④事実に反し、又は⑤職場規律を乱すものであることである。この要件の意味するところは文言上一義的に明確であるため、この要件に該当するかどうかは、その文言に当たるかどうかという問題であり、それは揭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べきものであって、そこに組合活動の必要性等を調整し、比較衡量の解釈を容れる余地はない。このことは、本件協約が、原告と参加人組合との対等な労使交渉を経た結果締結されたものであることに照らしても、明らかである。

そして、本件撤去要件のうち、本件で問題となる前記①, ③ないし⑤について検討するに、前記①, ③及び⑤については評価又は解釈の余地があるといえるかもしれないものの、前記④の要件については、その事実があるかどうかだけが判断の材料となり、撤去権限を有する側において、揭示類に事実であるとして記載された内容が事実に反していると認定することができた時点で、直ちに撤去することができることとなる。このように、前記④の要件については、評価も解釈も経ることなく、該当性を一義的に判断することが可能であるし、その文言からかけ離れた解釈を容れる余地はまったくない。つまり、原告は、本件各揭示物の内容が事実に反すると認めた場合には、直ちに、かつ適法に、その揭示物を撤去する権利を有する。

(イ) なお、東京高等裁判所平成21年(行コ)第134号同年9月29日判決・労判1014号63頁は、「撤去要件該当性の判断に当たっては、当該揭示物が全体として何を伝えようとし、何を訴えようとしている

かを中心として、撤去要件を実質的に充足するかどうかを考慮すべきであり、掲示物の記載の字面を表層的に捉えて、細部もしくは箇所の分量だけから、全体的な撤去要件該当性を判断すべきものではないというべきである。」とした上、撤去要件該当性の判断に当たり考慮すべき事情として、①掲示板が設置されている場所がどのような場所であるか、②掲示物が対象としている読者が主としてどのような者か等の事情、③当該掲示物が掲示された当時の会社と組合との労使関係の状況(全体としての状況及び当該職場における状況)、④掲示物が掲示されるに至る経緯や動機、⑤掲示物の掲載内容が輸送の安全性や顧客へのサービスその他の会社の中心的業務自体に対する一般の信頼性、信用性にかかわる性質のものか、それとも組合に対する関係で問題となる性質のものか、⑥会社内における職員の信用、名誉に関わるものか、⑦当該記載内容が前記信用、名誉にどの程度影響を与えるものか、という7つの要素を掲げるほか、「その他、考慮すべき事情」として、「組合活動に必要な宣伝…＜中略＞…を含む掲示物には、使用者側に比べて情報量が格段に劣る労働組合が企業の方策や対応等について言及することもあって、労働組合側の不正確な知識や誤解等により、記載されている事柄が客観的事実に符合しない場合や、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、結果として、全体としての事実評価が誤って理解されるような記載がされることもあると見られるが、そのような状況下にあるからといって、会社と対峙する労働組合である補助参加人らが組合員に対する宣伝活動を差し控えるというわけにもいかない実情にあることは容易に理解できるところであり、使用者と労働組合の両者の組織や力関係からすると、このようなことが生じるのも無理からぬことである」としている(以下、同判決が判示する判断枠組みを「東京高裁フレーム」という)。

同判決の述べるこのような事情を、本件撤去要件該当性の判断に当たって考慮することが不当であることは前記のとおりであるが、仮に、前記判決が示す判断枠組みに則って判断したとしても、本件掲示物①ないし③、⑤、⑦ないし⑨は、本件撤去要件に該当する掲示物である。その具体的な主張は、後記(2)以降のとおりである。

#### イ 被告の主張

(7) 原告の主張は争う。

(イ) 労組法7条3号は、労働組合の自主性、団結力及び組織力を確保し、使用者との間に実質的な対等性を保障するため(同法1条)、使用者による組合弱体化のおそれのある不当な行為を禁止したもの、すなわち使用者に労働組合の結成、運営に対し支配し介入することを禁じたものと解される。

同法7条3号の前記のとおり趣旨に照らせば、本件のように、労使間で組合掲示板の貸与協約が締結されている場合、使用者が掲示物を撤去する行為は、同協約に基づく労働組合の組合掲示板利用の権利を侵害し、同協約による正常な集団的労使関係秩序を害するものとして、それ自体で原則として労働組合の弱体化を招くおそれがある不当な行為といえ、支配介入に該当する。

他方、同協約に、掲示物の記載内容が事実と反し、会社の信用を毀損する場合には使用者が掲示物を撤去することができるなどの規定が置かれている場合には、当該掲示物が撤去要件に該当すれば、使用者の掲示物撤去行為は、原則として支配介入にならないと解することができる。この点で、本件掲示物撤去の支配介入該当性の判断に当たっては、撤去要件を規定した本件協約17条1項及び同条に違反したことに対する措置を規定した同協約18条の解釈・適用を中心にこれを判断すべきである。

また、労組法7条3号の前記趣旨に鑑みれば、掲示物の記載内容の撤去要件該当性判断は、当該掲示物が全体として何を訴えようとしているのかとの点を踏まえ、当該記載内容による被侵害利益の性質、侵害の程度、記載内容の裏付けの有無、掲示物掲出をめぐる労使関係等の具体的事情を実質的・総合的に考察した上、当該掲示物が労働組合に組合掲示板を貸与するという労働協約の趣旨に反するものといえるか否かを判断すべきである。

(ウ) 前記(イ)を若干敷衍すると、前記のとおり、支配介入の成否は、使用者の行為が組合弱体化のおそれがある不当な行為といえるか否かの点にかかっているのであるから、そうした行為といえるかについては、掲示物の撤去要件該当性のみならず、その他の労使関係等諸般の事情も踏まえて判断すべき場合がある。

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

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

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

(エ) なお、原告は、前記(イ)及び(ウ)のような判断枠組みによれば、原告がおよそ知り得ない参加人組合らの意図や内部的な事情を常に把握し、これを考慮に入れて判断しなければならなくなるが、このような事情を会社が把握する術などないことは明らかであり、前記判断枠組みは、協約自治の原則を無視し、履行不可能な条件を付加することにより、事実上原告の掲示物撤去権の正当な行使を不可能とさせようとするものであって、公平性に欠け、かつ不当な意図に基づくものというほかないなどと主張する。しかし、前記(イ)及(ウ)の判断枠組みは、原告が了知することができない事情まで含めて撤去要件該当性の判断を求めるものではなく、掲示物を貼付した当時、労使関係の当事者として原告が了知し、又は了知することができた労使事情に照らし、当該掲示物が本件協約における本件撤去要件に実質的に当たるかどうかについて常識的な判断を求めるものである。

また、原告は、労働組合は掲示板の使用許諾を受ける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すぎないと主張するし、被告もこの主張を否定するものではない。ただし、前記合意の内容は、合意当事者である原告と労働組合側との間における合理的な意思によるものであり、原告の一方的な見解に基づいて解釈し、適用されるべきものではない。

#### ウ 参加人分会の主張

(ア) 原告の主張は争う。

(イ) 参加人組合が組合情報を組合掲示板に掲示し、配布することは、日常的な組合活動の根本にかかわるものであり、職場を基礎にして組合員の諸要求などを取り上げ、組合員や他の労働組合の組合員に訴える情報宣伝活動であり、労働組合にとっては組織の団結と労働組合の主張を伝達するために大変重要な組合活動である。したがって、原告の許可を得ない組合活動を一切認めないという原告の姿勢は、組合活動の自由性、自律性を否定する労働組合への支配介入であり、不当労働行為であることが明らかである。

もちろん、組合活動であっても何をしてよいというものでなく、節度ある組合活動が必要であるものの、すべての組合活動に原告の許可が必要であるとすれば、原告にとって都合の悪いことはすべて不許可となり、結果として組合の自主性を阻害することとなり、憲法で保障されている労働組合の団結権をも阻害することとなる。

(ウ) 本件初審命令は、「労使間で掲示板の貸与を定める労働協約が締結されている場合、使用者が掲示物を撤去する行為は、協約に基づく労働組合の掲示板利用の権利を侵害し、協約による集団的労働関係

秩序を害するものであり、それ自体で、労働組合の弱体化を招くおそれがある不当な行為として、労組法第7条第3号の支配介入に該当する」としており、また被告は、前記イ(イ)及び(ウ)のとおり主張しているところ、これらはいずれも正当であり、これに反する原告の主張は失当である。

(2) 本件掲示物①の撤去について

ア 原告の主張

(ア) 本件掲示物①には、平成17年5月16日当時、原告の代表取締役であったY1（以下「Y1社長」という。）が、同日の定例記者会見において、原告において行われている再教育（フォロー教育、以下「再教育」という。）について、「いじめのようなことは当社にはない」旨を述べたことに関する①「Y1社長！ウソはやめろ！」との記載、原告において行われている再教育の内容に関する②『『草むしり』『窓のない部屋での監禁』『今度事故を起こしたら運転士辞めます』の決意書の強要」、③「JR東海における見せしめ・人権侵害の乗務降ろし・長期日勤」、④「制服を取り上げ、作業服で草むしり・ペンキ塗りをさせたのは誰だ！」、⑤「窓のない部屋に閉じこめ、精神的に肉体的に追い込んだのは誰だ！」、⑥『『今度事故を起こしたら運転士を辞めます』という決意書を書かせたのは誰だ！』、⑦「当直のカウンターの横に立たせ、見せしめにしたのは誰だ！」、⑧「JR東海の人権侵害の乗務降ろし・長期日勤」との記載がある。

(イ) 西日本旅客鉄道株式会社（以下「JR西日本」という。）が実施していた日勤教育は、乗務員が責任事故等（責任事故、反省事故Ⅰ、反省事故Ⅱ）を発生させたときはもとより、50メートル未満の所定停止位置行き過ぎなど責任事故等に至らない事象を発生させたとき、さらに点呼時刻に遅れるなどしたときも、乗務から外して「顛末書の作成」、「反省文の作成」、「報告書の作成」、「なぜなぜシートによる原因分析」、「レポートの作成」等をさせるといったものであった。また、平成16年度及び平成17年度のJR西日本の「乗務員指導要領」においては、「事故者に対する再教育の実施方」が、「乗務員のヒューマンエラー発生時等における再教育については、発生原因を本人に自覚させるとともに同種事故の再発を防止することを目的として各箇所長が必要な期間実施するものである。あくまでも『再乗務に向けた教育』であり、事故の内容や個々人の習得度を勘案して適正な再教育を実施すること。(1) 事故者に対する再教育の目的（考え方） ①事故発生原因の分析及び自覚 ②事故発生後の気持ちの整理、沈静化 ③職務の重要性の理解 ④不足していた知識や技能の習得 ⑤事故防止に対する意識や意欲の向上 (2) 再乗務の判断基準 上記各項目の進捗状況を箇所長が総合的に判断して、再乗務の可否を判断するものとする。」と定めていた。このように、JR西日本に

おける日勤教育では、事故者に対する再教育であっても、その要件や内容の定めが抽象的であり、さらに再乗務の可否判断までも、いわば箇所長の随時の判断に任されていたし、責任事故やそれに至らない事象等を発生させた乗務員以外にも、点呼時刻に遅れるといった、運転業務とは直接関係しない一般執務に関する事象に対する教育も包含されていた。JR西日本における日勤教育は、運転業務とは直接関係のない一般執務に関する事象に対しては反省や意識改善等の指導が中心となり、さらには、責任事故等の運転業務に直接関係する事象を発生させた乗務員に対する事故者の再教育についても、教育内容が責任事故等に関する反省を求める性格のものに著しく偏っており、いわゆる乗務員としての知識・技能の向上という教育からかけ離れたものであった。

一方、原告における再教育は、乗務員が運転事故を発生させた場合、あるいは結果として運転事故には至らなくとも、乗務員が基本動作を遵守せず、又は必要な知識・技能を具備していないことが確認された場合等に実施するものであり、実施をするかどうかの判断に当たっては、発生事象の内容や原因等を勘案し、明確な実施基準に基づき客観的に判断していることはもとより、その意思決定においても、箇所長だけの判断に委ねず、鉄道事業本部の承認を得て決定することとしている。また、原告の再教育では、発生事象の事実関係及び原因の究明は、その前段の事情聴取において終了させており、再教育においては、乗務員を乗務復帰させることを目的として、当該乗務員の知識・技能レベルを一定以上に向上させるために、①知識確認、②運転整備、③応急処置、④運転操縦という実践的な教育項目をあらかじめ定め、このうち発生事象の内容等に応じてこれらの項目の中から適切なものが指定され、実施されている。そして、原告の再教育においては、前記の指定された項目に応じて、自ずと実施期間が定まるものであり、再乗務の可否についても、再教育審査の合格基準に達したかどうかという客観的な基準によって判断されている。

このように、JR西日本の日勤教育と原告の再教育とは、質的にまったく異なるものである。

(ウ) そして、本件掲示物①で記載されているY1社長の定例記者会見の状況は、次のとおりであった。

平成17年4月25日、JR西日本の運営する福知山線塚口駅・尼崎駅間において、列車脱線事故が発生した（以下「JR福知山線列車脱線事故」という。）。同事故による死亡者数は107名（乗客及び乗務員）、負傷者数は562名（乗客のみ）に上った。

すなわち、前記定例記者会見においては、JR福知山線列車脱線事故の直後であったこともあり、記者からは、列車の運行ダイヤに

関する質問、原告の体質に関する質問、乗務員の再教育に関する質問、安全対策に関する質問等があった。その中で、記者から、JR西日本の「日勤教育」で負の側面として色々取り沙汰されているようなことがJR東海でもあるのか、という趣旨の質問がされたのに対し、Y1社長は、「日勤教育」というものをどのように捉えているのか分からないが、仮に「日勤教育」にいじめのような側面があり、そのようなことが原告にあるのかという趣旨の質問であれば、そのようなことは原告にはない、と回答した。

そして、前記の回答は、Y1社長が、原告における再教育は、国土交通省の省令や社内規程等に則り、明確な実施基準・手順等のもと、業務上の必要性に基づき実施される正当なものであり、いじめの側面を包含したJR西日本の日勤教育とは全く異なるものであることを原告の代表者として承知していたことからしたものである。

(エ) このように、本件掲示物①のうち、前記(ア)①の記載は、その前提としてJR西日本の日勤教育と原告の再教育とが同じものであるという前提に立つものであるという意味において事実を反し、会社の信用を傷つけ、個人を誹謗するものである。

(オ) また、前記(イ)のとおり、原告の再教育は、見せしめや人権侵害の乗務降ろし・長期日勤などではないし、いじめを目的として当直のカウンターの横に立たせ、見せしめにしたこともない。また、原告が乗務員に草むしりやペンキ塗りを命じたことはあるものの、それは再教育の過程でのことではないし、いじめを目的として制服を取り上げてペンキ塗りをさせたこともない。また、原告は、乗務員を窓のない部屋に閉じこめ、精神的内体的に追い込んだことはないし、乗務員に対するいじめを目的として決意書等を作成させたこともない。

このように、前記(ア)②及び⑧の各記載は、いずれも事実を反し、原告の信用を傷つけ、職場規律を乱すものであるし、前記(ア)③ないし⑦の各記載はいずれも事実を反し、会社の信用を傷つけるものである。

(カ) なお、仮に、東京高裁フレームに基づいて検討するとしても、本件掲示物①は、次のとおり、本件撤去要件に該当するものである。

a 全体としての内容について

本件掲示物①の全体としての内容は、原告の再教育制度が「いじめ」等の内容を含んでいるとして、原告の再教育制度を批判・非難した上で、会見においてこの事実を否定したY1社長の発言を「ウソ」と誤った断定をし、Y1社長個人の人格を強く非難するものである。

b 掲示板が設置されている場所について

本件掲示板が設置されている場所の位置関係は、別紙9名古屋車両所庁舎周辺概略図のとおりであり、本件掲示板は、同図内⑥の場

所にある。本件掲示板横の出入口には、名両所近辺への騒音を防止するため、三つの採光窓がついているセンサー式のシートシャッターが設置され、付近の天井には蛍光灯が6本設置されており、天候不良時など周囲が暗い場合には、前記出入口付近に設置されたスイッチにより、自由に点灯することができるようになっていた。本件掲示物が掲示されていた当時、名両所には約60名の社員が勤務し、これとは別に従業員証明書の交付を受けた関連会社及び業者等が約270名、さらに守衛室においてその都度入門手続を行う者は1か月当たり2200名を超え、1日当たり約70名が名両所を訪れており、本件掲示板を目にする機会のある社員や部外者は非常に多かった。本件掲示板付近にトイレ、喫煙場所、多目的室等があり、社員や部外者が本件掲示板付近の出入口を使用していたことから、社員や部外者が本件掲示板を目にする機会が十分にあったことは明らかである。

- c 掲示物が対象としている読者が主としてどのような者かについて  
名両所は、専ら新幹線車両の検査・修繕業務や構内操縦業務など、新幹線車両の安全に関わる様々な業務を行っている職場であり、主たる読者となる名両所の所員の傾向は、当該業務や名両所職場内で生起する事象については熟知しているとしても、それ以外の原告の職場における事象に関する掲示物の内容に事実を歪曲しているものがあるかどうかを判断することができるだけの知識を備えていないことは明らかである。まして、社外の業者等の部外者が再教育の内容について基本的な知識を持ち合わせていないことはいうまでもない。

このように、本件掲示物①の閲覧者らは、参加人組合らがいかなる認識に基づいて同掲示物の記載をしたかなど知る由もないのであるから、原告における再教育において「いじめ」といわれるほどの不当な教育を実施しており、さらにY1社長の発言を「ウソ」と記載することで、原告が組織ぐるみで事実を隠ぺいしているかのような誤解を生じさせたり、その際、マスコミによる過剰な報道等とも相俟つて、無用な疑念を一層深めさせたり、ひいては閲覧者の誤った認識を定着化させたりすることは明らかである。

- d 掲示物が掲出された当時の原告と組合の労使関係の状況について  
名両所に所属する参加人組合の組合員は、平成17年5月時点において13名であり、会社との間には特段の争議等も発生しておらず、安定的な労使状況であった。
- e 掲示物が掲出されるに至る経緯や動機について  
参加人組合らが本件掲示物①を掲出するに至った真の動機は、JR西日本の日勤教育について一般の耳目が集まっているという社会情勢下において、参加人組合らがこうした世情に乗り、原告が行っ



ている再教育制度について根拠のないネガティブキャンペーンを実施しようと企図するところにある。このことは、本件掲示物①に「これは、今、JR西日本が糾弾されている『いじめの日勤教育』と全く同じものだ！」と記載されていること、本件掲示物①が、名両所を含む8か所に掲示されていたこと、同種の内容を含む本件掲示物②、③、⑤、⑦ないし⑨が一連の時期に掲出されていたことから明らかである。

- f 掲示物の記載内容が輸送の安全性や顧客へのサービスその他の会社の中心的業務に対する一般の信頼性、信用性にかかわる性質のものかどうかについて

本件掲示物①の内容が前記 a のとおりであるところ、「鉄道事故調査報告書」において、JR福知山線列車脱線事故原因の一つとして、日勤教育の存在が挙げられていることに照らせば、原告においてもJR西日本と同様の日勤教育が行われているという誤認識が伝播することにより、原告の安全・安定輸送を支える施策の一つである再教育制度の信頼が揺るぎ、原告の安全面における信頼性が著しく損なわれることは明らかである。

- g 原告内における職員の信用・名誉に関わるものかどうかについて  
本件掲示物①が、原告の代表者であったY1社長個人の信用性や名誉を否定するものであり、その信用・名誉に関わるものであることは、その内容に照らして明らかである。

また、本件掲示物①の「Y1社長！ウソはやめろ！」との記載は、原告の事業を非難しているのではなく、原告の社長という立場だけでなく、Y1社長という個人の発言を「ウソ」という倫理上・道徳上極めてマイナスのイメージしか生じさせない言葉を用いて非難するものであり、個人を誹謗中傷するものである。

- h 記載内容が原告内の職員の信用・名誉にどの程度影響を与えるかについて

本件掲示物①は、「取り上げ」、「監禁」、「閉じこめ」、「追い込んだ」、「見せしめ」、「隠蔽」、「いじめ」、「人権侵害」、「ウソ」などといった明らかに穏当を欠く表現を用いて、原告の代表者であったY1社長個人の信用性や名誉を否定するものであり、Y1社長の発言の信用性に多大な影響を与えることは明らかである。

#### イ 被告の主張

(ア) 原告の主張は争う。

(イ) 本件掲示物①を全体としてみれば、Y1社長が平成17年5月16日の定例記者会見において、JR西日本と異なり原告ではいじめのような日勤教育はない旨の発言をしたのは、原告における日勤教育の実態を隠蔽するものであると非難し、会社によるそのような日勤教育をやめさせようと呼びかける趣旨のものといえる。

(ウ) そこで検討するに、原告は、従業員に対し、日勤教育として、草むしり、ペンキ塗り、決意書の作成を命じたほか、原告が、従業員に対し、約2か月間にわたり、渉外室において再教育を実施し、その際に当該従業員を当直のカウンター横の執務机に着席させるなどしたところ、その間に、当該従業員の家族から、当該従業員はストレスから来る病気に罹患したため約2週間の療養が必要であると診断されている旨の連絡があり、同人は約2週間の休暇を取ったというのである。このように、本件掲示物①に記載された日勤教育については、基本的な事実関係に誤りがあるとはいえない。

さらに、本件掲示物①においては、「取り上げ」、「監禁」、「閉じこめ」、「追い込んだ」、「見せしめ」、「隠蔽」、「いじめ」、「人権侵害」といった事実を誇張したと受け取られかねない表現や、「ウソはやめろ!」のように穏当を欠くともいえる表現もみられる。しかし、これらの記載は、JR西日本のみならず、原告においてもいじめや見せしめの日勤教育が行われているとの参加人組合らの認識から、これを否定したY1社長の発言の不合理性を強調するためのものであって、平成17年4月25日に発生したJR福知山線列車脱線事故を契機として、JR西日本においては日勤教育等の実態が社会問題化し、原告においても同様の問題がないかとの指摘が外部からなされる中で、参加人組合らの主張として掲出されたことを踏まえると、理解することができないものではない。

(エ) 以上に加え、名両所構内における本件掲示板の設置箇所の位置関係は、別紙9名古屋車両所庁舎周辺概略図のとおりであり、本件掲示板は、同図の㊸地点に設置されていたこと、名両所の所員並びに従業員証明書の交付を受けた関連会社の社員及び従業員以外の者が名両所を訪問するに当たっては、守衛室において入門手続を経なければならず、少なくとも、原告とは無関係の者が名両所構内に自由に出入りすることができる状況にはなかったと考えられ、本件掲示板を閲覧する者は、参加人組合らの組合員のほか、原告の経営者、職制、他の労働組合に所属する組合員を含めた従業員一般等の原告関係者といった限られた範囲の者であったことを考慮すると、本件掲示物①は、本件撤去要件にいう、事実に反し、原告の信用を傷つけ、職場規律を乱し、個人を誹謗するものとはいえない。

(オ) なお、原告は、本件掲示物①の記載内容につき、「Y1社長! ウソはやめろ!」をはじめとする記載が事実に反し、原告の信用を傷つけるなど、本件撤去要件に該当する旨主張する。

しかし、本件掲示物①は、Y1社長の「いじめのようなことは当社にはない」と発言したことに対し、同人の認識が、参加人組合らの「草むしり」「窓のない部屋での監禁」「今度事故を起こしたら運転士辞めます」の決意書の強要があった」という認識と異なることか

ら、参加人組合らが、このような認識の相違を示し、参加人組合らの前記認識に基づき、原告の再教育に対する参加人組合らの主張を訴える目的で作成したものと認められる。そして、原告の主張を前提としても、再教育期間中又はその前後を通じて、原告が従業員に対して草むしり、ペンキ塗り、決意書の作成を命じたという事実が存在し、当該作業に従事した従業員の中にはストレスから来る病気によって約2週間の加療を要することとなった者がいたという事実もある。他方、本件の背景には、JR福知山線列車脱線事故があり、JR西日本の日勤教育等の実態が社会問題となっていたという事情が存在するのであり、これらのことからすれば、参加人組合らにおいて、再教育とJR西日本の日勤教育とが同じであると認識するに至ったことには相応の理由がある。

確かに、本件掲示物①の記載内容には、Y1社長が虚言を弄したとの事実を摘示し、Y1社長個人を誹謗するかのようないささか穏当を欠く表現が認められる。しかし、同記載は、参加人組合らが、前記のように相応の理由のある事実の記載に基づいて、Y1社長の事実の断定を批判する中に行った表現であって、組合活動の相当性を逸脱するものとはいえない。そのため、本件掲示物①は、労働組合に組合掲示板を貸与するという本件協約の趣旨に反するものとはいえず、本件撤去要件に該当するものとはいえない。

(3) 本件掲示物②の撤去について

ア 原告の主張

(ア) 本件掲示物②には、①「「バカヤロー」「辞めてしまえ」は暴言ではない!」、②「暴言を受けて退職した全ての社員に謝罪せよ」、③「乗務停止となった乗務員に対し、「管理者が『バカヤロー』『辞めてしまえ』などと言うのは暴言ではない」と言い放った。」、④「5月16日の定例記者会見で、Y1社長は『当社にはいじめの日勤教育はない』と大ボラを吹いた。」、⑤「どうやら、「バカヤロー」は会社の都合で、暴言にも指導にもなるらしい。」、⑥「この間、管理者の暴言により、何人もの社員が会社を辞めたり、配転させられた事実を、どう説明するのか!」との記載がある。

しかし、このうち前記④については、原告の再教育とJR西日本の日勤教育とは質的に全く異なるものであって、原告の再教育にはいじめのような要素はないから、事実を反し、原告の信用を傷つけ、個人を誹謗するものである。

また、前記①ないし③、⑤、⑥の記載に係る事実は存在しないから、これらの記載は、いずれも事実を反し、会社の信用を傷つけるものである。

(イ) なお、仮に、東京高裁フレームに基づいて検討するとしても、本件掲示物②は、次のとおり、本件撤去要件に該当するものである。

a 全体としての内容について

本件掲示物②の全体としての内容は、原告では、あたかも管理者が社員に対して指導の一環として「バカヤロー」「辞めてしまえ」等の暴言を浴びせており、これを受けた何人もの社員が会社を辞めたり、配転されるに至っているかのように主張し、定例記者会見において「いじめのような日勤教育」の存在を否定したY1社長の発言を引き合いに出しながら、原告の姿勢を不当に批判・非難するとともに、Y1社長の前記発言を「大ボラ」などと批判するものである。

b 掲示板が設置されている場所について

前記(2)ア(カ)bで述べたとおりである。

c 掲示物が対象としている読者が主としてどのような者かについて

前記(2)ア(カ)cで述べたとおりであり、本件掲示物②の内容は、本社・本部間でされた業務委員会Iでの発言を取り上げたものであるところ、名両所の所員らは、名両所以外の箇所が発生した事象等については、社外の一般人と同等程度以上の知識など持ち合わせておらず、まして社外の業者等の部外者などは基本的な知識すら持ち合わせていないことは自明であるから、本社・本部間でされた同委員会の正確な議論内容や会社側委員の発言の趣旨など知る由もなく、同委員会の内容等については記載された文言をそのまま認識するのが当然である。

このように、本件掲示物②により、職場規律が乱れることは明らかである。

d 掲示物が掲出されるに至る経緯や動機について

参加人組合らが本件掲示物②を掲出するに至った真の動機は、業務委員会Iにおける原告側委員の発言を曲解し、これをJR西日本の日勤教育と恣意的に結びつけることにより、ことさらに、原告において管理者による暴言が横行しているかのように主張し、原告の姿勢を非難しようとするところにある。このことは、同掲示物中に「安全」という文言が一度しか使われていない一方、「暴言」という文言が多数使われており、さらには大きく赤字で「暴言を受けて退職した全ての社員に謝罪せよ！」と記載されていること、本件掲示物②が名両所を含め、4か所に掲示されていたこと等から明らかである。

e 原告内における職員の信用・名誉に関わるものかどうか、記載内容が原告内の職員の信用・名誉の程度影響を与えるかについて  
前記(2)ア(カ)hで述べたとおりである。

イ 被告の主張

(ア) 原告の主張は争う。

(イ) 本件掲示物②を全体として見れば、平成17年4月25日のJR福知山線列車脱線事故の発生後、地本の緊急申入れにより、同年5月25日に開催された業務委員会において、管理者の乗務員への「バカヤロー」という発言につき、原告の業務委員が「熱心な指導を行う中での言葉」と述べたことについて、同月16日のY1社長の発言と同様に、安全確保に努める姿勢に欠けるものであると原告を非難する趣旨のものといえる。

(ウ) そこで検討するに、本件掲示物②には、「暴言」、「言い放った」、「開き直った」、「本当にこの会社は非常識のかたまりである」、「大ボラを吹いた」等といった記載があるところ、確かに、「非常識のかたまり」や「大ボラを吹いた」との記載は、いささか穏当を欠く表現ともいえ、無用な労使対立は避けられるべきという見地からは、より抑えた表現を検討するのが望ましかったといえる。しかし、これらの記載は、原告の業務委員の前記のような発言やY1社長の前記発言は、原告が安全確保に努める姿勢に欠けることを示すものである、という参加人組合らの認識ないし見解を強調するためのものといえる上、前記言動及び発言は、同年4月25日に発生したJR福知山線列車脱線事故を契機として、JR西日本の日勤教育等の実態が社会問題化していた状況下でなされたことを踏まえると、前記記載は、理解することができないものではない。

また、本件掲示物②には、「管理者の暴言により、何人もの社員が会社を辞めたり、配転させられた」といった記載があるが、原告が平成8年にした参加人組合役員3名の配転命令については、平成14年には大阪地方労働委員会が不当労働行為であると判断して原告に配転命令撤回を命じており、平成15年には参加人組合及び前記役員3名が配転命令の無効確認訴訟を提起し、東京地方裁判所が同訴訟において配転命令が無効であると判断し、平成18年3月15日、東京高等裁判所において、原告が前記役員3名を原職に復帰させ、解決金を支払う旨の和解が成立していたとされているというのであって、この事実を照らすと、参加人組合らが原告の行う配転命令には不当なものがあると考えたのも無理からぬものといえる。

さらに、本件掲示物②には、前記のように、原告の管理者の暴言により原告を退職した従業員がいるとする記載があるが、原告の従業員であったX2が、原告の管理者から暴言等を受けたことに耐えきれず、やむを得ず退職した旨が具体的に記載された「退職のご挨拶」と題する書面があるから、参加人組合らが、同書面を根拠に、原告の管理者の暴言により会社を退職した従業員がいると考えたことも無理からぬものといえる。

(エ) 以上に加え、掲示場所の状況（前記(2)イ(エ)）をも考慮すると、本件掲示物②は、全体として本件撤去要件にいう、事実を反し、原

告の信用を傷つけ、個人を誹謗するものとはいえない。

(4) 本件掲示物③の撤去について

ア 原告の主張

(ア) 本件掲示物③には、①「五月二六日の定例記者会見でY1社長は、『J R 東海にはいじめのような日勤教育はない』と、事実を否定する発言をしました。」、②「五月二五日の業務委員会では、「管理者によるバカヤロー、辞めてしまえは暴言ではない。熱心な指導だ」と開き直っています。」、③「この言動は、事故の原因究明を否定するばかりではなく、犠牲者や負傷者を冒瀆する行為であり、断じて許せません。」、④「「反省文」を暴露するや否や、証拠隠滅に走り「いじめの教育はない」と開き直る姿勢」との記載がある。

このうち、前記①の記載については、原告の再教育とJ R 西日本の日勤教育とは質的に全く異なるものであって、原告の再教育にはいじめのような要素はないから、事実を反し、原告の信用を傷つけ、個人を誹謗するものである。

また、前記②ないし④の記載に係る事実は存在しないから、これらの記載はいずれも事実を反し、原告の信用を傷つけるものである。

(イ) なお、仮に、東京高裁フレームに基づいて検討するとしても、本件掲示物③は、次のとおり、本件撤去要件に該当するものである。

a 全体としての内容について

本件掲示物③の全体としての内容は、原告の再教育制度とJ R 西日本の日勤教育とを同一視し、原告の再教育がいじめ等の内容を含んでいると非難し、その撤回を求めるとともに、定例記者会見においてこの「事実」を否定したY1社長の発言を「居直る姿勢」と非難するものである。

b 掲示板が設置されている場所について

前記(2)ア(カ) bで述べたとおりである。

c 掲示物が対象としている読者が主としてどのような者かについて

前記(2)ア(カ) cで述べたとおりである。

d 掲不物が掲示された当時の原告と組合との労使関係の状況について

前記(2)ア(カ) dで述べたとおりである。

e 掲示物が掲示されるに至る経緯や動機について

参加人組合らが本件掲示物③を掲出するに至った真の動機は、原告の再教育について根拠のないネガティブキャンペーンを企図し、安全・安定輸送の確保を目的として実施している再教育をいたずらに否定し、その撤廃を呼びかけるところにある。このことは、本件掲示物③には「いじめ日勤教育反対!」、「日勤教育を撤廃させるそ!」との標題が大きく記載されているほか、

本文中にも同様に「日勤教育廃止」等の表現があること、本件  
掲示物③が名両所を含む3か所に掲示されたこと、同種の内容  
を含む本件掲示物①、②、⑤、⑦ないし⑨が一連の時期に掲出  
されたことから明らかである。

f 輸送の安全性や顧客へのサービスその他の会社の中心的業務自  
体に対する一般の信頼性、信用性にかかわる性質のものかどうか  
について

前記(2)ア(カ) f で述べたとおりである。

g 会社内における職員の信用・名誉に関わるものかどうかにつ  
いて

前記(2)ア(カ) g で述べたとおりである。

h 記載内容が原告の職員の信用・名誉にどの程度影響を与えるか  
について

前記(2)ア(カ) h で述べたとおりである。

#### イ 被告の主張

(ア) 原告の主張は争う。

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

(ロ) そこで検討するに、本件掲示物③には、Y1社長や原告業務委員の  
発言を取り上げて、「開き直っています」、「この言動は、事故の原因  
究明を否定するばかりではなく、犠牲者や負傷者を冒瀆する行為」  
等とする記載があるものの、これらの記載は、JR福知山線列車脱  
線事故により多数の死傷者が発生していたことを踏まえて、同事故  
の被害者その他の関係者の目から見れば、前記各発言は到底受け入  
れられるものではないであろうという参加人組合らの認識を示し、  
前記各発言を非難する趣旨であるといえ、理解することができない  
ものではない。

(ハ) 以上に加え、掲示場所の状況(前記(2)イ(エ))を考慮すると、本  
件掲示物③は、本件撤去要件にいう、事実を反し、原告の信用を傷  
つけ、個人を誹謗する記載とはいえない。

#### (5) 本件掲示物⑤の撤去について

##### ア 原告の主張

(ア) 本件掲示物⑤には、①「暴言！暴論！言いたい放題のY2科長！！」、  
②「根拠のない注意」、③「この間、会社東海労組合員を狙い撃ちに  
した恣意的な注意指導によって不当なボーナスカットを行なってい  
ました。そのカットの理由のほとんどがこうした管理者による恣意的  
ないかげんな注意によるもので、到底許されるものではありません」、  
④「今回のように職場における管理者の横暴」、⑤「こうした社員に

対する異常な長期にわたる日勤や管理者の暴言」といった記載がある。

しかし、当時、大阪第二運輸所（以下「大二輸」という。）には、職場への出入口として乗務員出入口と総務科出入口の二つの出入口が設けられていたところ、大二輸では、同所に所属する乗務員については、総務科に用件がある場合を除き、乗務員出入口を使用するよう日頃から指導していた。

それにもかかわらず、同年5月25日、大二輸に所属するX1（以下「X1」という。）が、前記指導に反して総務科出入口を使用したため、Y2運転科長（以下「Y2科長」という。）が、X1に対し、乗務員は乗務員出入口を使用するよう注意したところ、X1は、乗務員が乗務員出入口を使用するよう定めた規定はないし、他の社員も総務科出入口を使用しているから自分も指導に従う必要がないかのように発言するなど、反抗的な態度をとったことから、Y2科長は、乗務員は乗務カバン等の荷物を携帯しており、手動の開き扉である総務科出入口を使用するよりも、自動扉の乗務員出入口を使用した方が通行に支障がないこと、総務科出入口は他部署の社員や関連会社の社員その他様々なお客様等が通行する出入口であることを伝えた上、乗務員は乗務員出入口を使用するよう伝えるとともに、管理者に対して反抗的な態度をとらないよう戒めた。しかし、X1は、Y2科長の前記指導には従えない旨発言し、反抗的な態度を一向に改めようとしなかったことから、Y2科長が注意指導を行う中で、他の者が死んだらX1も死ぬのか、そのような考えは誤りである旨を述べたのである。

このように、Y2科長の注意指導は正当なものであって、前記①、②及び④の各記載は、事実と反し、会社の信用を傷つけ、個人を誹謗するものである。

また、原告が参加人組合に属する組合員らに対し、期末手当における減率の適用及び昇給における昇給欠格条項の適用をしたことは事実であるが、前記③の記載が事実と反することは、前記減率の適用及び昇給欠格条項の適用が不当労働行為等であるとして、同社員らが損害賠償等を請求した事件（大阪高等裁判所平成16年（ネ）第3827号）において、原告の主張を全面的に認める判決がされていることから明らかである。また、原告が、Y2科長による前記のとおり注意指導を事由として、X1に対し、減率等の適用をした事実もない。このように、前記③の記載は事実と反し、会社の信用を傷つけるものである。

(イ) なお、仮に、東京高裁フレームに基づいて検討するとしても、本件揭示物⑤は、次のとおり、本件撤去要件に該当するものである。

a 全体としての内容について

本件揭示物⑤の全体としての内容は、Y2科長の正当な注意指導が根拠を欠く恣意的なものとして、これを「暴言！暴論！」、「言いたい放題」、「横暴」などと不当に非難、批判するものである。



- b 掲示板が設置されている場所について  
前記(2)ア(カ)bで述べたとおりである。
- c 掲示物が対象としている読者が主としてどのような者かについて  
前記(2)ア(カ)cで述べたとおりであり、本件掲示物⑤の内容は、大二輪でのやりとりを取り上げたものであるところ、名両所の所員らは、名両所以外の箇所で発生した他系統の事象等については、社外の一般人と同等程度以上の知識など持ち合わせておらず、まして社外の業者等の部外者などは基本的な知識すら持ち合わせていないことは自明であるから、大二輪でされた正当な指導や、やりとりの正確な内容、発言の趣旨など知る由もなく、文言をそのまま認識するのが当然である。

このような状況下にあつて、名両所の読者が、特定の管理者の発言を「暴言」「暴論」であるとし、管理者の態度が横暴であるかのように記載する本件掲示物⑤を目にすれば、管理者の横暴な態度、発言が常態化しているかのような誤解を抱き、職制による管理者がいたずらに否定され、ひいては職場環境が乱れることは明らかである。

- d 掲示物が掲示された当時の原告と組合との労使関係の状況について

前記(2)ア(カ)dで述べたとおりである。

- e 掲示物が掲示されるに至る経緯や動機について  
参加人組合らが本件掲示物⑤を掲出するに至った真の動機は、Y2科長の発言を奇貨として、これを曲解し、Y2科長の注意、指導を非難、批判し、同人を個人攻撃しようとするところにある。
- f 掲示物の記載内容が輸送の安全性や顧客へのサービスその他の会社の中心的業務自体に対する一般の信頼性、信用性にかかわる性質のものであるかどうかについて

本件掲示物⑤、とりわけ「暴言！暴論！言いたい放題のY2科長！！」との記載は、Y2科長という個人の発言を「暴言」「暴論」という、倫理上・道徳上極めてマイナスのイメージしか生じさせない言葉を用いて非難するものであり、加えて、Y2科長が日常的に「暴言」や「暴論」を吐く人物であるとの誤認識を読者に与えることは明白であり、Y2科長個人を誹謗中傷し、同人の信用や名誉を傷つけるものであることは明らかである。

#### イ 被告の主張

- (ア) 原告の主張は争う。
- (イ) 本件掲示物⑤には、原告の体質が、いきすぎた日勤教育を行っていると社会的指摘を受けているJR西日本と変わりがないことの証左として、「暴言！暴論！言いたい放題のY2科長！！」との見出しの下、Y2科長の発言が記載されており、「断固許せるのもではあり

ません」と締め括られている。これを全体として見れば、原告の管理者は、職員に横暴な態度で接しており、原告の企業体質はJR西日本のそれと何ら変わりはないと原告を非難する趣旨のものといえる。

(ウ) そこで検討するに、平成17年5月25日、参加人分会の副分会長であるX1が総務科出入口を使用しようとしたため、Y2科長がそこはお客様専用だから、従業員は従業員出入口を使用するよう述べ、X1が他の従業員も総務科出入口を使用している旨述べたのに対し、Y2科長が、他の者が死んだらX1も死ぬのか、そのような考えは誤りである旨を述べたというのである。

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

しかし、前記Y2科長の発言の経緯やその内容に鑑みれば、Y2科長の言動は、管理者の社員に対する指導の言葉としては、表現に適切を欠くものともいえ、参加人組合の大二輪分会が「暴言！暴論！言いたい放題」、「横暴」等という表現をとったことも理解することができないではない。

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

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

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

(エ) 以上に加え、揭示場所の状況（前記前記(2)イ(エ)）をも考慮すると、本件揭示物⑤は、本件撤去要件にいう、事実を反し、職場規律を乱し、原告の信用を傷つけ、個人を誹謗する記載とはいえない。

(6) 本件揭示物⑦の撤去について

ア 原告の主張

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

このうち、前記①の記載は、事実に反し、原告の信用を傷つけ、職場規律を乱すものである。

(イ) また、前記②及び③の記載も、事実に反し、原告の信用を傷つけ、職場規律を乱すものである。

原告では、運転事故等の非違行為が発生し、関係する乗務員に対して事情聴取を行い、事実関係の把握や原因究明等を行う中で、事柄の顛末を書面で報告させるために顛末書の作成を指示したり、発生させた事象を振り返って自分の反省した内容を記載するために反省文の作成を促したり、非違行為の当事者が処罰の減を嘆願するための始末書の作成を促すことはあるものの、それらを強要したことはない。

また、原告は、運転事故等を発生させた乗務員を対象に、再教育を実施しているところ、この教育は運転事故の再発防止や知識・技能を一定レベル以上に向上させることを目的とするものであり、安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供を使命とする原告としては当然の対応であって、「些細なことで乗務降ろし」などと非難されるいわれはない。

また、再教育の過程において、「ミスをした社員を複数の管理者で取り囲み、罵倒を繰り返して病気に追い込んだ」事実はないし、再教育は一定の基準に沿って実施するものであるから、「さじ加減一つでどうにでもなる」ものでもない。

したがって、これらの記載はいずれも事実に反し、原告の信用傷つけ、職場規律を乱すものである。

(ウ) なお、仮に、東京高裁フレームに基づいて検討するとしても、本件揭示物⑦は、次のとおり、本件撤去要件に該当するものである。

a 全体としての内容について

本件揭示物⑦の全体としての内容は、会社の企業風土を安全第一・現場第一主義に変えよう、と宣伝する趣旨のものではなく、原告の再教育制度とJR西日本の日勤教育とを根拠もなく同一視し、原告の再教育が原告の社員に懲罰や心理的プレッシャー等を与える手段として管理者の恣意的判断により運用されているとして、同教育内容や原告の企業体質を不当に批判するものである。

- b 掲示板が設置されている場所について  
前記(2)ア(カ) bで述べたとおりである。
- c 掲示物が対象としている読者が主としてどのような者かについて  
前記(2)ア(カ) cで述べたとおりである。
- d 掲示物が掲示された当時の原告と参加人組合との労使関係の状況について  
前記(2)ア(カ) dで述べたとおりである。
- e 掲示物が掲示されるに至る経緯や動機について  
前記(2)ア(カ) eで述べたとおりであり、本件掲示物⑦が掲出されるに至る真の動機は、JR西日本が行っていた日勤教育について社会の耳目が集まっているという社会情勢下において、その世情に乗り、原告が行っている再教育制度について根拠のないネガティブキャンペーンを実施しようとするところにある。このことは、本件掲示物⑦における「『日勤教育』『フォロー試験』では安全は守れない!」という記載のほか、原告の再教育が懲罰主義、心理的プレッシャー等の原因であるかのように記載されていることや、本件掲示物⑦が名両所を含めて5箇所に掲示されていたこと、同種の内容を含む本件掲示物①ないし③、⑤、⑧、⑨が一連の時期に掲出されていたことから明らかである。
- f 掲示物の記載内容が輸送の安全性や顧客へのサービスその他の会社の中心的業務自体に対する一般の信頼性、信用性にかかわる性質のものであるかどうかについて  
前記(2)ア(カ) fで述べたとおりである。

#### イ 被告の主張

- (ア) 本件掲示物⑦には、「JR東海も同じ!! 「日勤教育」「フォロー試験」で安全は守れない!」との小見出しの下、原告の体質がJR西日本と変わりがないことの証左として、乗務降ろし、反省文、始末書、顛末書の強要、2か月に及ぶ日勤教育等が記載されており、「厳罰主義、心理的プレッシャーで安全は守れないのです。…JR東海の企業風土を安全第一・現場第一主義に変えるために、みんなで声をあげていきましょう!!」と締め括られている。これを全体として見れば、原告の企業体質は、いきすぎた日勤教育を行っていると社会的指摘を受けているJR西日本と何ら変わりはないとして原告を非難し、会社の企業風土を安全第一・現場第一主義に変えようと宣伝する趣旨のものといえる。
- (イ) そこで検討するに、前記(2)イ(ウ)のとおり、原告は日勤教育の一環として、従業員に、事実上の反省文といえる「決意書」の提出を求めているほか、約2か月間にわたって従業員に再教育を実施し、その間に、当該従業員がストレスから来る病気に罹患して約2週間

の療養を必要とし、同従業員は約2週間休暇を取得したというのである。このように、本件掲示物⑦に記載された日勤教育や再教育については、基本的な事実関係において全く根拠がないとはいえない。

また、「恐怖心を与えながら「命令と服従」の社員管理を行ってきました」、「強要」、「取り囲み」、「罵倒」、「病気に追い込んでいます」、「プレッシャーをあたえ続けてきました」等という記載は、穏当を欠く表現であり、無用な労使対立は避けられるべきという見地からは、参加人組合らとしては、より穏当な表現を検討するのが望ましかったといえる。しかし、本件掲示物⑦を全体として見れば、JR西日本がいきすぎた日勤教育を行っているとの社会的指摘の中で、原告においてもいじめや見せしめの日勤教育が行われていると認識し、安全確保のためにはその是正が必要との問題意識を有していた参加人組合らが、そのような問題意識を強く訴えたものとみることができ、国土交通省航空・鉄道事故調査委員会が、平成17年7月ころ、JR福知山線列車脱線事故の発生には、日勤教育が影響した可能性があるとして指摘していたことを踏まえると、参加人組合らのかかる問題意識に基づくそのような論調は、理解することができないものではない。

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

確かに、同記載は穏当を欠く表現であるが同記載は、「2ヶ月間も「日勤教育」を続け」の記載に続くものであることを考慮すると、原告から約2か月間にわたる再教育を受ける中で、精神的な疲弊を理由として、約2週間の療養をとった従業員がいたことについて、いきすぎた日勤教育であると強調し、原告の企業体質を非難する趣旨のものと理解することができるから、本件掲示物⑦は本件撤去要件に該当するとはいえない。

(7) 本件掲示物⑧の撤去について

ア 原告の主張

(ア) 本件掲示物⑧には、①「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない!」との見出しの下、②「労働委員会の命令を無視し」、③「組合掲示物の内容に介入して不当な撤去を繰り返す」との記載があるほか、本件掲示物⑦を転載しているため、④「これまで些細なことで乗務を外し、『日勤教育』や『フォロー試験』などの恐怖心を与えながら『命令と服従』の社員管理を行ってきました。」、⑤「些細なことで乗務降ろし、反省文、始末書、顛末書を強要したり、2ヶ月間も「日勤教育」を続けミスをした社員を複数の管理者で取り囲み、罵倒を繰り返して病気に追い込んでいます。」、⑥「さじ加減一つでどうにでもなる「フォロー試験」を活用して社員にプレッシャーを

あたえ続けてきました。」との記載も含まれている。

まず、前記のうち「労働委員会の命令」とは、正しくは中労委平成10年（不再）第34号事件（以下「中労委平成10年命令」という。）に係る救済命令のことであろうと推測されるところ、同救済命令は、原告が便宜供与している組合掲示板から参加人組合の掲示物を撤去する行為はすべて不当労働行為であると判断したのではなく、原告が、本件協約17条に定める撤去事由に該当する掲示物を同協約18条に基づいて撤去する行為が、「労働委員会の命令を無視し」たものではない。

次に、前記各記載は、原告の掲示物撤去を「不当な撤去」とするものであるところ、原告はあくまで労使双方が合意の上締結した本件協約17条1項に定める「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」記載を含む掲示物が掲出された場合に、同協約18条に基づいて撤去しているにすぎないから、原告が「組合掲示物の内容に介入して不当な撤去を繰り返」した事実はない。

このように、前記①ないし③の記載は、いずれも事実を反し、会社の信用を傷つけるものである。

また、本件掲示物⑦が転載に係る前記④ないし⑥の記載は、前記（7）アと同じ理由により、いずれも事実を反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものである。

(イ) なお、仮に、東京高裁フレームに基づいて検討しても、本件掲示物⑧は、次のとおり、本件撤去要件に該当するものである。

a 全体としての内容について

本件掲示物⑧の内容は、原告による本件掲示物⑦の撤去に抗議し、原告が具体的な理由を明示せずに掲示物を撤去したことの批判だけでなく、「自らに都合の悪いものを一方的に撤去！」との記載があることに照らしても、本件撤去要件に該当した原告の行為を、あたかも原告にとって都合の悪い掲示物を理由もなく撤去していると批判し、撤去行為それ自体が組合活動への不当な支配介入であるとして、不当に批判、非難するものである。

また、仮に、本件掲示物⑧の全体の趣旨が、原告が撤去の理由を明らかにすることなく組合掲示物を撤去していることを非難するものであるとしても、掲示物の撤去をするかどうかの判断は施設管理者である現場長の責任で行うこととなっており、本件協約においても、協約に違反している箇所や理由について、参加人組合らと協議したり、参加人組合らに説明したりする定めにはなっていないのであるから、撤去理由を説明せずにした原告の撤去行為は本件協約に基づき、適正な手続によりしたものであるから、参加人組合らの非難は当たらない。

そして、中労委平成10年命令において、「撤去について理由を明示し、組合に考慮の暇を与えること等、相当な手続・手順を踏むことも必要である旨附言する」とされているのは事実であるが、この部分はいくまで附言にすぎず、同命令主文によって命令履行の拘束力を持つものではないし、初審命令も同様に「協約当事者間における協約についての運用の問題であるので、これを命じることは相当ではない。」として、撤去理由の説示に係る救済申立てを棄却している。

- b 掲示板が設置されている場所について  
前記(2)ア(カ)bで述べたとおりである。
- c 掲示物が対象としている読者が主としてどのような者かについて  
前記(2)ア(カ)cで述べたとおりである。また、そもそも本件掲示物⑧は、掲示物撤去に関する労働委員会の命令等を引用し、原告による掲示物撤去行為を非難する内容であるところ、一般社員がこのような労働委員会命令の説示を正しく理解するとはおよそ考えられず、参加人組合以外に所属する社員などは、同事件における経過など知る由もない。まして、原告社外の業者等の部外者が同命令や事件経過等について何らの知識を持ち合わせていないことはもとより、本件協約に基づく撤去行為それ自体、基本的な知識すら持ち合わせていないことは自明である。
- d 掲示物が掲示された当時の原告と組合との労使関係の状況について  
前記(2)ア(カ)dで述べたとおりである。
- e 掲示物が掲示されるに至る経緯や動機について  
前記aで述べたとおり、本件掲示物⑧の全体の趣旨は、原告が具体的な理由を説明せずに掲示物を撤去することだけでなく、会社の掲示物撤去行為それ自体が不当労働行為であると非難するものである。  
しかし、これも前記aで述べたとおり、掲示物の撤去に際して、原告がその具体的な理由について、参加人組合と協議したり、参加人組合に説明したりする定めにはなっていないのであるから、参加人組合らが原告の行為を不当として非難する理由はない。まして、原告は、本件撤去要件に該当する掲示物を撤去したにすぎず、撤去行為それ自体が不当労働行為であるかのように非難をされるいわれはない。  
このように、参加人組合らが一方的に原告の撤去行為を違法、不当と認識し、その抗議として掲出した本件掲示物⑧について、その経緯や動機において何らの正当性もない。
- f 掲示物の記載内容が輸送の安全性や顧客へのサービスその他の会社の中心的業務自体に対する一般の信頼性、信用性にかかわる性

質のものであるかどうかについて

原告による掲示物の撤去を非難する掲示物が、すなわち輸送の安全性や顧客へのサービスその他の会社の中心的業務自体に対する一般性、信用性にかかわるものとは限らないものの、原告が本件協約に基づき、適正な手続に基づいてした掲不物撤去行為を違法、不当であるかのように主張することは、組合掲示物の内容に介入して不当な撤去を繰り返しているかのような誤解を生じさせているだけでなく、原告がこれまでも労働委員会の命令を無視した事実は一切ないにもかかわらず、事実反して原告が労働委員会の命令を無視するという不法行為を行っているとして主張しているものであり、これにより社員間に不信、誤解を醸成させ、職場の業務遂行において必要不可欠な協同・協調関係及び秩序規律維持を損なわせることは明らかであり、ひいては事業運営上重大な悪影響を及ぼすおそれがある。

イ 被告の主張

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

(イ) このことと、掲示場所の状況（前記(2)イ(エ)）をも考慮すれば、本件掲示物⑧は、本件撤去要件にいう事実反し、原告の信用を傷つけ、職場規律を乱すものということとはできない。

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

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

原告が組合掲示物の撤去について理由を明らかにしていないこと、



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

(エ) また、原告は、本件掲示物⑧のうち本件掲示物⑦が転載された部分について、本件撤去要件に該当すると主張する。

しかし、そもそも本件掲示物⑦は、記載内容自体を訴えようとする趣旨で転記されたものではなく、原告によって撤去された例を示す趣旨で転記されたものである上、本件掲示物⑦自体、本件撤去要件に該当しないことは前記のとおりであるから、原告のこの点に関する主張は理由がない。

したがって、本件掲示物⑧は本件撤去要件に該当するとはいえない。

#### (8) 本件掲示物⑨の撤去について

##### ア 原告の主張

本件掲示物⑨は、カラー刷りか自黒刷りかの違いはあるものの、記載内容については本件掲示物⑧と全く同一のものである。したがって、本件掲示物⑨は、前記(7)アと同じ理由により、本件撤去要件に該当し、これを撤去した原告の行為は、労組法7条3号に定める不当労働行為に該当しない。

##### イ 被告の主張

本件掲示物⑨の記載内容は本件掲示物⑧の記載内容と同一であるから、本件掲示物⑨は、前記(7)イと同じ理由により、本件撤去要件に該当せず、これを撤去した原告の行為は、労組法7条3号に定める不当労働行為に該当する。

#### 4 争点(4) (本件命令に、原告に対して文書手交命令を発した違法があるかどうか。) について

##### (1) 原告の主張

ア ポスト・ノーティス命令には、労使間に不必要な感情的対立を惹起させるといふ大きなマイナス面が存在する。したがって、これらマイナス面以上の効果を期待し得るような特段の事情の存在が肯認されるという極めて例外的な事情の存否を考慮することなく、使用者にポスト・ノーティスを命じることは、労働委員会の裁量の範囲を逸脱するものである。

しかし、本件命令においては、ポスト・ノーティスを命じるか否かは、労働委員会の裁量権に基づき決定されるべきであるとして、必要性の有無はもとより、その必要性を根拠付ける事実と当該事実の存在

を証明し得る証拠について、何らの摘示もなされていない。

このように、敢えてポスト・ノーティスを命じなければ達成することができないような目的の明示がない本件命令は、その裁量権を逸脱し、又は濫用するものである。

イ また、本件命令は、原告に対し、参加人組合、参加人地本及び参加人分会の三者それぞれに対し、同一内容の文書を交付することを命じている。

しかし、本件においては、請求する救済の内容、不当労働行為を構成する事実についての主張及び証拠の提出は、すべて参加人組合らが一体として行っており、本件初審命令及び本件命令においても、参加人組合ら共通の主文及び理由が示されていることに加え、参加人組合らが救済命令請求権者という債権者の立場にあることを考慮すると、参加人組合らは、原告に対し、連帯債権者の立場にあるものと解すべきである。

そうすると、本件命令が、原告に対し、参加人組合らに宛てた同一内容の文書を参加人組合らそれぞれに交付することを命じたのは、連帯債権者のうちの一人に対して当該文書を手交すれば他の連帯債権者の債権も当然消滅するという連帯債権の法理からみて、明らかに不必要な義務を原告に課したものとして、裁量権を逸脱し、又は濫用するものである。

## (2) 被告の主張

ア ポスト・ノーティス命令は、その文言からすれば、本来、文書揭示命令を指すものであるところ、同命令は従業員一般に使用者の不当労働行為に関して周知するものであるから、本件命令に係る文書手交命令とはその趣旨・目的において異なるところがある。

イ このことを一応措いたとしても、文書揭示及び文書手交命令についてみれば、これらの命令は、使用者に自らの行った不当労働行為を認識させるとともに、これにより労働組合が受けた団結権侵害の状態を是正し、さらには当該使用者による将来の同種の不当労働行為の再発を抑制するという趣旨・目的を併せ持つものである。

労働委員会が、不当労働行為と認定した使用者の当該行為に関して、使用者に作為又は不作為を命じるか、文書揭示又は文書手交を命じるか、あるいはこれらを単独で命じるか併せ命じるかは、当該行為に関する労使事情、その後の経緯等を勘案した上で、労働委員会の有する裁量権に基づき決定されるべきものである。

そして、いわゆるポスト・ノーティス（文書揭示）命令も不当労働行為の救済命令の一つとして広く認められているところであって、原告が主張する要件が満たされないことをもって、これが裁量権の範囲を逸脱するものとはいえない。このことは、原告がポスト・ノーティス命令と同視する文書手交命令についても同様である。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点(1) (参加人分会が、本件救済申立てに係る当事者能力を有するかどうか。) について

(1) 労組法5条1項本文は、労働組合は、同条2項及び同法2条の規定に適合することを立証しなければ、同法に規定する手続に参加する資格を有しない旨を規定するところ、同規定は、前記立証をした労働組合は、同法に規定する手続に参加する資格を与えられることを定めたものと解するのが相当である。

そして、証拠(甲1の1)及び弁論の全趣旨によれば、参加人分会は、中労委による資格審査を経てその資格を有するものとして適格決定を受けたことが認められる。

この事実によれば、参加人分会は、同法27条以下に規定する不当労働行為救済手続に参加する資格を有するし、参加人分会を手続当事者として発した本件命令には、参加人分会に当事者能力がないことを理由とする違法はないというべきである。

(2) この点、原告は、前記第3の1(1)のとおり的主張をするものの、組合が救済申立てに関する不服につき行政訴訟等を利用できない場合に、労組法に基づく救済申立ての方途自体を閉ざそうとするものであり、独自の見解であって、失当というべきである。

2 争点(2) (本件命令に、不当労働行為救済申立て適格のない参加人分会を手続に参加させ、参加人を名宛人とする救済命令を発した違法があるかどうか。) について

(1) 労働委員会は、労組法5条1項に基づき、救済申立てに係る労働組合が同法2条及び5条2項の規定に適合するかどうかの審査を行う義務を負うところ、この義務は、労働委員会が、労働組合が同法2条及び5条2項の要件を具備するように促進するという国家目的に協力するよう要請されているという意味において、直接、国家に対して負う責務にほかならず、救済申立ての資格を欠く労働組合の前記申立てを拒否することが、使用者の法的利益の保障の見地から要求される意味において、使用者に対する関係において負う義務ではないと解すべきである。

したがって、仮に、資格審査の方法若しくは手続に瑕疵があり、又は審査の結果に誤りがあるとしても、使用者は、労働組合が同法2条の要件を具備しないことを不当労働行為の成立を否定する事由として主張することにより救済命令の取消しを求めることができる場合があるのは格別、単に審査の方法ないし手続に瑕疵があること若しくは審査の結果に誤りがあることのみを理由として救済命令の取消しを求めることはできないと解すべきである(日通会津若松支店事件判決参照)。

(2) なお、原告は、前記第3の2(1)アないしウにおいて、本件命令の取消事由の一つである参加人分会が不当労働行為救済命令申立てに係る申立て適格を欠くことを根拠付けるものとして資格審査に係る瑕疵を主張し

ているのであるから、日通会津若松支店事件判決によっても原告の前記主張が許されないことになるわけではないと主張する（同エ）。

しかしながら、原告が、前記第3の2(1)アないしウで主張するところをみても、参加人組合に対する不当労働行為が成立しないことを実質的に主張するものとはいえず、結局のところ、原告は、参加人分会が労組法2条の要件を具備しないことを不当労働行為の成立を否定する事由として主張しているのではなく、本件命令の前提をなす資格審査の方法ないし手続の瑕疵並びに審査の結果の誤りを主張しているにすぎないものといわざるを得ず、前記(1)に説示したところによれば、争点(2)に係る原告の主張は失当というべきである。

3 争点(3)（原告が本件掲示物①ないし③、⑤、⑦ないし⑨を撤去した行為が、労組法7条3号の不当労働行為に該当するかどうか。）について

(1) 掲示物撤去行為と労組法7条3号に定める不当労働行為該当性の判断枠組みについて

ア 原告は、本件協約により、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（同協約16条1項、17条1項第1文）、参加人組合らは、本件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。本件協約は、「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。」とした上（同協約17条1項第2文）、原告は、参加人組合らがこれに「違反した場合は、掲示類を撤去」することができるとしている（同協約18条）。

本件協約の対象及びその内容に照らせば、本件協約が組合掲示板における掲示物について本件撤去要件を定めた趣旨は、原告は参加人組合らの組合活動のために掲示板の使用を許可するが、掲示物が本件撤去要件に該当する場合には、当該掲示物を掲示することが正当な組合活動のために掲示板を使用する場合に当たらないことから、掲示板の使用を許さず、掲示物を撤去することができることを明示したものと解される。

したがって、掲示物の撤去が不当労働行為に該当するかどうかの判断に当たっては、まず、当該掲示物が本件撤去要件に該当するかどうかを検討すべきであり、当該掲示物が本件撤去要件に該当する場合には、参加人組合らの当該掲示物を掲示する行為は正当な組合活動とはいえないから、原告がこれを撤去することは、労組法7条3号所定の不当労働行為に該当するとはいえない。

他方で、当該掲示物が本件撤去要件に該当しない場合に、これを原告が撤去する行為が労組法7条3号所定の不当労働行為に当たるかどうかについては、同号の不当労働行為に当たるというためには、少なくとも原告において、労働組合又はその組合員が正当な組合活動として掲示を行っている事実を認識しながらこれを撤去するということが、

つまり、不当労働行為意思が認められることが必要であると解される。

イ 掲示物が本件撤去要件に該当するかどうかを判断するに当たっては、本件撤去要件に該当するかどうかを一般常識や社会通念に従って本件撤去要件の文言の一般的意味に即して判断すべきである。もっとも、本件掲示板の利用が、参加人組合らの組合活動のために行われることを前提とした上で本件協約が締結されていることにかんがみれば、本件撤去要件の文言を形式的、表面的に当てはめることは相当とはいえない。そして、組合活動に必要な宣伝を含む掲示物には、使用者側に比べてその取得する情報量が劣る組合が使用者の施策や対応等について言及することもある。組合側の不正確な知識や誤解等により、記載されている事柄が必ずしも客観的事実に正確に符合しない場合や、自己の主張を強調し、使用者の施策や組合員に対する対応を批判するために、事実の一部について、誇張、誇大とみられる表現や批判的な表現が用いられ、結果として、全体としての事実評価が誤って理解されることもあり得ないではない。しかしながら、組合活動としての掲示物の掲出である以上、そうした事態は一定程度想定されているものといわざるを得ず、そのような状況下にあるからといって、使用者と対峙することもある組合が組合員に対する宣伝活動を差し控えるわけにもいかない実情にあることは理解し得るところであり、使用者と組合の両者の組織や力関係からすると、一定の限度ではこのような事態が生じることもやむを得ないものとも考えることもできる。そうすると、本件撤去要件該当性の判断に当たっては、当該掲示物が全体として何を伝えようとし、何を訴えようとしているかを中心として、本件撤去要件該当性を実質的に充足するかどうかを考慮すべきであり、掲示物の記載を表層的に捉え、細部若しくは個々の記述又は表現のみを取り上げ、あるいは本件撤去要件に該当する箇所の分量だけから、当該掲示物の本件撤去要件該当性を判断すべきものではないというべきである。

ウ 本件撤去要件が定められた前記アの趣旨からすれば、原告を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、又は職場規律を乱すといった各要件については、一般常識や社会通念に従い文言の一般的意味に即して実質的に判断した場合に、本件撤去要件に該当すると判断されるときは、当該掲示物を掲示することが正当な組合活動のために掲示板を使用する場合に当たらないものとして、本件撤去要件に該当するものと解すべきであり、したがって、原告がこれを撤去することは、原則として労組法7条3号所定の不当労働行為には当たらないものと解すべきである。

そして、掲示物の記載内容の一部が形式的に本件撤去要件に該当する場合であっても、当該掲示物の掲示が参加人組合らの正当な組合活動として許容される範囲を逸脱して、原告の運営を妨害し、あるいは

個人の名譽を著しく毀損するなどしたかどうかについて、その内容、程度、記載内容の真実性、真実でなかった場合に真実と信じるについて正当な理由があったかどうか等の事情が総合的に検討されるべきであり、その検討の結果、当該掲示物が全体として正当な組合活動として許される範囲を逸脱していないと認めるに足りる場合には、実質的に本件撤去要件に該当しないものというべきであって、原告は、参加人組合らによる当該掲示物の掲示が正当な組合活動の一環としてされたものであることを認識しながらこれを妨害したものと評価すべきであるから、支配介入の不当労働行為に該当することになると解するのが相当である。

エ 本件撤去要件に該当するかどうかの判断は、前記アないしウのとおり解釈に従って行われるべきであり、これに反する原告の主張（前記第3の3(1)ア(ア)）は採用することができない。

原告は、本件撤去要件が文言上一義的に明確であり、比較衡量の解釈を容れる余地はなく、とりわけ、事実反するか否かといった要件には評価・解釈の余地はないなどと主張する。しかしながら、本件撤去要件が掲げる①会社の信用を傷つけ、②政治活動を目的とし、③個人を誹謗し、④事実反し、又は⑤職場規律を乱すものといった要件については、評価・解釈の余地があり、その程度に軽重があるものというべきであり、掲示物の掲出が組合活動の一環としてされることを前提に本件協約が締結されたことにかんがみれば、本件撤去要件の判断枠組みとして前記のように解するのが相当というべきである。なお、④事実反するという要件についても、当該掲示物がいかなる事実を提示しているとみるべきかは、当該掲示物の体裁や全体の構成、その掲示場所や読者、さらには組合による組合活動としての掲出であることなどを考慮して判断すべきものであるし、これが事実反するか否かの判断に当たっても、全く事実無根の事柄を摘示しているような場合は格別、一定の根拠事実に基づいてされた事実の摘示に係る表現が実質的にも事実反したものといえるか否かについては、評価・解釈の余地が全くないともいえないところである。この点に関する原告の主張は採用することができない。

(2) 以下、本件各掲示物の撤去について検討する。

ア 本件掲示物①の撤去について

(ア) 前記第2の2(5)①の事実によれば、本件掲示物①には、「Y1社長！ウソはやめろ！」、「草むしり」「窓のない部屋での監禁」「今度事故を起こしたら運転士辞めます」の決意書の強要は、いじめじゃないのか！」、「JR東海における見せしめ、人権侵害の乗務降ろし・長期日勤」、「制服を取り上げ、作業服で草むしり・ペンキ塗りをさせたのは誰だ！」、「窓のない部屋に閉じ込め、精神的に肉体的に追い込んだのは誰だ！」、「今度事故を起こしたら運転士を辞めます」という決意

書を書かせたのは誰だ！」,「当直のカウンターの横に立たせ、見せしめにしたのは誰だ！」,「JR東海の人権侵害の乗務降ろし・長期日勤」などの記載があるというのである。

(イ) 本件掲示物①を全体としてみれば、原告における再教育が、草むしり、ペンキ塗りや窓のない部屋での監禁、「今度事故を起こしたら運転士を辞めます」といった記載を含む決意書の作成、当直のカウンターの横での起立を伴うものであって、これらの実態を有する原告の再教育は、見せしめであって人権侵害であると参加人組合らが評価していること、それに対してY1社長の定例記者会見における発言は前記のとおり参加人組合らの見解に反するものであって嘘であること、原告における再教育はこれを廃止すべきものであることを主張しているものと解される。

(ウ) そして、証拠（甲3、乙67）及び弁論の全趣旨によれば、JR西日本における日勤教育の実態が、概ね前記第3の3(2)ア(イ)において原告が主張するとおりのものであること、平成17年4月25日にJR福知山線列車脱線事故が発生し、同事故による死亡者数は107名（乗客及び乗務員）、負傷者数は562名（乗客のみ）に上ったところ、同事故の原因の一つとして、日勤教育の前記のような実態が関与した可能性が考えられる旨が指摘されていることが認められる。

一方、証拠（乙35、乙36、乙143、乙149、乙150、乙151、乙158、乙159、証人X3）及び弁論の全趣旨によれば、原告が、事故を発生させた乗務員に対し、再教育を実施するかどうか決定するまでの期間、日勤勤務を命じ、その期間中に作業服を与えた上で両数標のペンキ塗りを行わせたこと、原告が、そうした乗務員に対し、除草活動を命じたことがあること、原告が、大二輪所属の乗務員に対して窓のない渉外室等を利用しながら再教育を約2か月間にわたって実施していたところ、当該乗務員が精神疾患に罹患したとして約2週間の加療を要する状態となったこと、原告が、再教育を終えた乗務員に対し、決意書、反省文等の作成を促すことがあったことが認められる。

なお、原告は、乗務員を当直のカウンターの横に立たせた事実がない旨を主張し、これに沿う証拠（乙160、乙161）もあるものの、これらの証拠によっても、少なくとも原告が乗務員を当直のカウンター付近にある机に着席させた事実は認められる。

(エ) これらの事実関係に照らすと、本件掲示物①の記載のうち基本的な事実関係に関する部分には、相応の裏付けがあるものと認められる。

そして、草むしりやペンキ塗りが原告の再教育の一環として行われるものであったかどうか、決意書の作成が原告の強要によるものかどうか、原告における再教育が人権侵害、いじめ、見せしめであ

るかどうか、再教育が長期にわたるものであるかどうかは、専ら前記事実関係を基礎とした評価に係るものであって、その評価それ自体においても全く根拠を欠くものとはいえない。

そして、かかる評価に基づいて、参加人組合らが原告における再教育の実態を再教育を受けた者にとっては「いじめ」であるとし、乗務員としての知識・技能の向上という教育からかけ離れた性質をもつJR西日本の日勤教育と同質のものであると判断したことに基づき、Y1社長の定例記者会見における発言を「ウソ」であるとした記載も、相応の根拠のあるものというべきである。

(オ) なお、本件掲示物①の記載は、形式的には原告の信用を傷つけるものということができる。

そこで検討するに、そもそも、本件掲示板は、参加人組合らの組合活動に係る掲示物を掲出するためのものであり、本件掲示板の位置関係及び名両所構内に入構し得る者が経る手続は、前記第2の2(4)のとおりであるところ、これらの事実によれば、正門を通過して入構する者が駐車場を利用し、構内通路を通り、又は多目的室、喫煙場所、庁舎若しくは新館を利用する限り、本件掲示板を閲覧することはできないことが認められ、この事実によれば、名両所には原告と無関係の者が、自由に入出入りすることはできないし、また原告と無関係の者が、本件掲示板を閲覧する具体的な機会をもつ可能性は少なかったと認められる。

これに対し、原告は、前記第3の3(2)ア(カ) bのとおり主張する。しかし、入門手続を経て名両所の敷地内に入る者が1か月当たり2200名を超えたとしても、前記のとおりの本件掲示板の位置関係によれば、原告の従業員でない者のうち、本件掲示板を閲覧する具体的な機会をもつ者が多かったとまでは認めることができないし、本件掲示物の体裁からすれば、これが参加人組合らの主張を掲出するものであることは、閲覧する者において十分理解することができるというべきである。

そして、これらの事実関係によれば、本件掲示板①の記載が、形式的には原告の信用を傷つけるものであるとしても、なお実質的にみれば本件撤去要件に該当するものとはいえない。

(カ) また、前記(エ)において説示したところによれば、「Y1社長！ウソはやめろ！」との記載が必ずしも個人を誹謗するものとはいえないし、「「草むしり」「窓のない部屋での監禁」「今度事故を起こしたら運転士辞めます」の決意書の強要は、いじめじゃないのか!」、「今度事故を起こしたら運転士を辞めます」という決意書を書かせたのは誰だ!」との記載が職場規律を乱すものとはいえないことは、その記載自体から明らかである。

(キ) なお、原告は、前記第3の3(2)ア(ア)及び(イ)のとおり主張を



する。

しかし、JR西日本の日勤教育と原告の再教育とが質的に異なるものであるかは、それぞれの教育制度に含まれる個々の要素の比較の集積によって成り立つ全体的評価であって、原告の主張は、原告が主張する事情のみを取り上げて、前記両者が質的に異なるという結論に至るものであって、この結論に反する評価が当然に誤りであることになるわけではないことは明らかである。原告の主張は理由がない。

- (ク) よって、本件掲示物①は、本件撤去要件に該当せず、本件掲示物①は原告における再教育の是正ないし廃止を求める参加人組合らの主張を記載したものであり、その掲出は正当な組合活動として許される範囲のものというべきであるから、これを撤去した原告の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するというべきであり、これに反する原告の主張は理由がない。

イ 本件掲示物②の撤去について

- (ア) 前記第2の2(5)②の事実によれば、本件掲示物②には、「「バカヤロー」「辞めてしまえ」は暴言ではない!」、「暴言を受けて退職した全ての社員に謝罪せよ!」、「乗務停止となった乗務員に対し、「管理者が『バカヤロー』『辞めてしまえ』などと言うのは暴言ではない」と言い放った。」、「5月16日の定例記者会見で、Y1社長は「当社にははじめの日勤教育はない」と大ボラを吹いた。」、「どうやら、「バカヤロー」は会社の都合で、暴言にも指導にもなるらしい。」、「管理者の暴言により、何人もの社員が会社を辞めたり、配転させられた事実」といった記載があるというのである。

- (イ) 本件掲示物②を全体としてみれば、平成17年2月29日に開催された原告静岡支社における業務委員会において、参加人組合の業務委員がバカヤローという暴言を吐いたため警告書を手交されたこと、同年5月16日に開催された定例記者会見において、Y1社長が、「当社にははじめの日勤教育はない」と述べたこと、同月25日に開催された業務委員会において、原告側委員が「管理者が「バカヤロー」「辞めてしまえ」などと言うのは暴言ではなく、熱心な指導を行う中での言葉」と述べたこと、管理者の暴言により、何人もの社員が原告を退社し、又は配置転換を受けたことを前提として、このような原告の体質は安全姿勢を軽視するもので問題であるとの見解を表明する趣旨のものと解される。

そして、Y1社長が平成17年5月16日に開催された定例記者会見において、「当社にははじめの日勤教育はない」旨を述べたことは当事者間に争いがなく、証拠（乙35、乙143ないし乙148、乙164ないし乙166、乙173ないし乙182）及び弁論の全趣旨によれば、同年2月29日に開催された原告静岡支社における業務委員会において、参

加人組合の業務委員がバカヤローという暴言を吐いたため警告書を手交したこと、原告が、平成8年に、労働組合役員3名に対して配転命令を発したところ、同命令の不当性をめぐって係争となったことがあったことが認められる。また、原告は、同月25日に開催された業務委員会において、原告側委員が「管理者が「バカヤロー」「辞めてしまえ」などというのは暴言ではない」旨を述べた事実はない旨を主張し、これに沿う証拠（乙133、乙204）もあるものの、反対趣旨の証拠（乙61）の存在及びその具体的な内容に照らせば、上記発言がなかったことを認めるには足りない。また、原告は、原告の管理者の暴言により退職し、又は配転させられた乗務員がいるという事実はない旨を主張するものの、反対趣旨の証拠（乙35、乙37）の存在及びその具体的な内容に照らせば、原告の管理者の発言（それが「暴言」と表現し得るか否かは、後記のとおり、評価に係る問題というべきである。）に起因して、退職又は配転に至った乗務員がいないことを認めるには足りない。

これらの事実関係に照らすと、本件揭示物②の記載のうち事実関係に関する部分には、相応の裏付けがあるものと認められ、事実と反すると認められる記載は見当たらない。

そして、本件揭示物②の記載のうち、「Y1社長は「当社にはいじめの日勤教育はない」と大ボラを吹いた。」との記載には、その表現に穏当を欠く部分があることは格別、相応の根拠があるものというべきことは前記ア(エ)において説示したとおりであるし、乗務員が原告を退社し、又は配転命令を受けたのが「暴言」を原因とするものであったかどうかは、専ら前記事実関係を基礎とする評価に係るものであって、事実と反するかどうかの問題を生じさせるものではない上、その評価それ自体においても全く根拠を欠くものとまではいえない。

さらに、「2、002年2月29日、静岡支社は「業務委員会席上、東海労の業務委員がバカヤローという暴言を吐いたため警告書を手交した」という内容で『静岡勤労情報No.14』を出した。」という事実がある一方で、平成17年5月25日業務委員会において会社側委員が「管理者が「バカヤロー」「辞めてしまえ」などというのは暴言ではなく、熱心な指導を行う中での言葉」と発言したことがないとはいえないことを前提とすれば、本件揭示物②のうち、両者の対比において原告を批判する「どうやら、「バカヤロー」は会社の都合で、暴言にも指導にもなるらしい。」という記載も相応の根拠のあるものということができる。

これらに加え、前記ア(オ)のとおり、本件揭示物の体裁、本件揭示板の位置関係及び揭示物が対象としている読者として主に想定される者等を考慮すると、本件揭示物②の記載は、形式的には原告の信用

を傷つけるものとはいいい得るものの、なお実質的には本件撤去要件に該当するものではないというべきである。

なお、「Y1社長は「当社にはいじめの日勤教育はない」と大ボラを吹いた。」との記載は、形式的には個人を誹謗するものというべきであるが、これが原告の代表者としての発言を対象とした評価であること、前記ア(オ)のとおり掲示物の体裁、本件掲示板の位置及び掲示物が対象としている読者として主として想定される者等を考慮すると、なお実質的には本件撤去要件に触れるものとはいえない。

(ウ) よって、本件掲示物②は、本件撤去要件に該当せず、前記参加人組合らの見解を表明する本件掲示物②の掲出は正当な組合活動として許される範囲のものというべきであるから、これを撤去した原告の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するというべきであり、これに反する原告の主張は理由がない。

ウ 本件掲示物③の撤去について

(ア) 前記第2の2(5)③の事実によれば、本件掲示物③には、「五月二六日の定例記者会見でY1社長は、「JR東海にはいじめのような日勤教育はない」と、事実を否定する発言をしました。」「五月二五日の業務委員会では、「管理者によるバカヤロー、辞めてしまえば暴言ではない。熱心な指導だ」と開き直っています。」「この言動は、事故の原因究明を否定するばかりではなく、犠牲者や負傷者を冒瀆する行為である、「反省文」を暴露するや否や、証拠隠滅に走り「いじめの教育はない」と居直る姿勢」といった記載があるというのである。

(イ) 本件掲示物③を全体としてみれば、参加人組合側が反省文の存在を指摘したところ、Y1社長が、定例記者会見において「JR東海にはいじめのような日勤教育はない」と事実を否定する発言をしたこと、業務委員会において原告側委員が「管理者によるバカヤロー、辞めてしまえば暴言ではない。熱心な指導だ」と述べたことを前提として、かかる原告の体質が列車運行上の安全性を損なうものである旨の意見を表明する趣旨のものと解される。

そして、前記のうち、Y1社長が「JR東海にはいじめのような日勤教育はない」と事実を否定する発言をした旨の記載に相応の根拠があるものというべきことは前記ア(エ)において説示したとおりであり、原告側委員が「管理者によるバカヤロー、辞めてしまえば暴言ではない。」旨を述べたことが事実と認められないことは、前記イ(イ)において説示したとおりである。

そして、「管理者によるバカヤロー、辞めてしまえば暴言ではない。熱心な指導だ」という発言が「開き直り」であるかどうか、これらの発言が「事故の原因究明を否定するばかりでなく、犠牲者や

負傷者を冒瀆する行為であり、この発言が「証拠隠滅」に該当するかどうか、原告の体質が列車運行上の安全性を損なうものであるかどうかは、専ら前記事実関係を基礎とした評価に係るものであって、必ずしも事実と反するかどうかの問題を生じさせるものではないし、その評価それ自体においても全く根拠を欠くものとははいえない。

これらに加え、前記ア(ウ)のとおりに掲示物の体裁、本件掲示板の位置関係及び掲示物が対象としている読者として主に想定される者等を考慮すると、本件掲示物②の記載は、形式的には原告の信用を傷つけるものとはいえるものの、なお実質的には本件撤去要件に該当するものではないというべきである。

また、「五月二六日の定例記者会見でY1社長は、「JR東海にはじめのような日勤教育はない」と、事実を否定する発言をしました。」との記載は、それ自体をとっても、何ら個人を誹謗するものとはいえない。

(ウ) よって、本件掲示物③は、本件撤去要件に該当せず、前記参加人組合らの見解を表明した本件掲示物③の掲出は正当な組合活動として許される範囲のものというべきであるから、これを撤去した原告の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するというべきであり、これに反する原告の主張は理由がない。

#### エ 本件掲示物⑤の撤去について

(ア) 前記第2の2(5)⑤の事実によれば、本件掲示物⑤には、「暴言！暴論！言いたい放題のY2科長！！」、Y2科長が「根拠のない注意をしてきました。」、「会社は東海労組員を狙い撃ちにした恣意的な注意指導によって不当なボーナスカットを行なってきました。」、「職場における管理者の横暴」、「社員に対する異常な長期に渡る日勤や管理者の暴言」といった記載があるというのである。

(イ) 本件掲示物⑤を全体としてみれば、Y2科長が根拠のない注意ないし暴言を述べたこと、原告が参加人組合の組合員に対する注意指導によって不当なボーナスカットを行ってきたこと、原告が乗務員に対して日勤教育を行ってきたことを前提として、このような原告の体質が、日勤教育を行っていたJR西日本と共通するものであり、前記体質を改善する必要がある旨の意見を表明する趣旨のものと解される。

そして、原告が乗務員に対し再教育を実施していること及び原告が従業員ボーナスをカットしたことがあることは当事者間に争いがなく、証拠(乙136、乙204)及び弁論の全趣旨によれば、Y2科長が、参加人組合の組合員であるX1に対し、大二輪の総務科出入口を使用しないよう指導したことに対してY2が反抗的態度を示したことから、「他の者が死ぬと言ったら、X1も死ぬのか。」という注意を

したことが認められる（なお、X1も、言葉遣い等の細部は異なるものの、Y2科長がほぼ同旨の言葉を述べた旨を陳述している（乙38）。）。

これらの事実によれば、本件掲示物⑤のうち、事実に関する記載は、いずれも相応の裏付けのあるものと認められ、事実と反するとまで認められる記載は見当たらない。

そして、Y2科長による前記指導が「暴言」「暴論」「横暴」であり、「根拠のない」ものであるかどうか、注意指導が「東海労組合員を狙い撃ちにした恣意的な」ものであるかどうか、原告による再教育の期間が「異常な長期」といえるものかどうかは、専ら前記事実関係を基礎とした評価に係るものであって、事実と反するかどうかの問題を生じさせるものではない上、その評価それ自体においても全く根拠を欠くものとはいえない。

これらに加え、前記ア(ウ)のとおりの本件掲示物の体裁、本件掲示板の位置関係及び掲示物が対象としている読者として主に想定される者等を考慮すると、本件掲示物⑤の記載は、形式的には原告の信用を傷つけるものとはいいい得るものの、なお実質的には本件撤去要件に該当するものではないというべきである。

- (ウ) よって、本件掲示物⑤は、本件撤去要件に該当せず、前記参加人組合らの見解を表明した本件掲示物⑤の掲出は正当な組合活動として許される範囲のものというべきであるから、これを撤去した原告の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するというべきであり、これに反する原告の主張は理由がない。

オ 本件掲示物⑦の撤去について

- (ア) 前記第2の2(5)⑦の事実によれば、本件掲示物⑦には、原告が「これまで些細なことで乗務を外し、「日勤教育」や「フォロー試験」などの恐怖心を与えながら「命令と服従」の社員管理を行ってきました。」「些細なことで乗務降ろし、反省文、始末書、顛末書を強要した、「さじ加減一つでどうにでもなる「フォロー試験」を活用して社員にプレッシャーをあたえ続けてきました。」といった記載があるというのである。

- (イ) 本件掲示物⑦を全体としてみれば、原告が乗務員に再教育を実施するために乗務を外し、乗務員に恐怖心を与えるような再教育を実施し、フォロー試験によって乗務員にプレッシャーを与え、反省文、始末書、顛末書の作成を命じたことを前提として、かかる原告の体質がJR西日本が行っていた日勤教育と共通するものであり、前記体質を改善する必要がある旨の意見を表明する趣旨のものと解される。

そして、原告が、事故を起こした従業員に対して乗務を外し、再教育を行ってきたことは当事者間に争いがなく、その再教育は原告が乗務員に日勤を命じ、それに乗務員が従うことで成り立つも

のであることは明らかであり、再教育の際に、反省文、始末書、顛末書を作成させ、そのような再教育の期間中に精神疾患に罹患した乗務員がいたことが認められることは、前記ア(ウ)のとおりである。

これらの事実によれば、本件掲示物⑦のうち、事実に関する記載は、いずれも相応の裏付けのあるものと認められ、事実を反するとまで認められる記載は見当たらない。

そして、原告が行ってきた再教育の実施の原因が「些細なこと」であるかどうか、反省文、始末書、顛末書の作成が「強要」によるものであったかどうか、再教育におけるフォロー試験が再教育を実施する側の「さじ加減一つでどうにでもなる」ものであるかどうかは、専ら前記事実関係を基礎とした評価に係るものであって、事実を反するかどうかの問題を生じさせるものではない上、その評価それ自体においても全く根拠を欠くものとはいえない。

これらに加え、前記ア(ウ)のとおり掲示物の体裁、本件掲示板の位置関係及び掲示物が対象としている読者として主に想定される者等を考慮すると、本件掲示物⑦の記載は、形式的には原告の信用を傷つけるものとはいえないものの、なお実質的には本件撤去要件に該当するものではないというべきである。

また、本件掲示物⑦の記載には、職場規律を乱すものは見当たらない。

- (ウ) よって、本件掲示物⑦は、本件撤去要件に該当せず、前記参加人組合らの見解を表明する本件掲示物⑦の掲出は正当な組合活動として許される範囲のものというべきであるから、これを撤去した原告の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するというべきである。

#### カ 本件掲示物⑧の撤去について

- (ア) 前記第2の2(5)⑧の事実によれば、本件掲示物⑧には、「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない！」との見出し、「労働委員会の命令を無視し」、「組合掲示物の内容に介入して不当な撤去を繰り返す会社」といった記載があるほか、原告が、地本情報N o 414（7月29日付）（本件掲示物⑦と同じもの）を、具体的な撤去理由を明らかにしないまま撤去した旨の記載及び「会社が一方的に撤去した「東海労関西N o . 4 14」との文章の下に本件掲示物⑦の記載内容がそのまま転載されているというのである。

- (イ) 本件掲示物⑧を全体としてみれば、原告が、参加人組合らが掲示した掲示物を、具体的な撤去理由を明らかにしないまま撤去したことを前提として、原告に対し、撤去の具体的な理由を明らかにすることを求める趣旨のものと解される。

そして、前記第2の2(5)の事実によれば、原告は、本件掲示物⑦を含む参加人組合らによる掲示物を複数回にわたり撤去しており、

かつ、その撤去について参加人組合らに対してその理由を説明したことはなかつたというのである。

そして、参加人組合らが本件掲示物⑧において指摘し、一部を引用する労働委員会の命令とは、中労委平成10年（不再）第34号事件のことと解され、同命令は、原告による組合掲示物の撤去につき不当労働行為に当たると判断した上で、「会社が掲示物を撤去するに当たっては、掲示物の内容が協約（略）に違反していることのみならず、撤去について理由を明示し、組合に考慮の暇を与えること等、相当な手続、手順を踏むことも必要であることを附言する」との記載があることが認められる（甲1の1，乙189，弁論の全趣旨）。

上記中労委命令は、本件掲示物の撤去それ自体を対象としたものでないことはもとより、撤去要件に該当する掲示物について理由等を示すことなく撤去する行為を不当労働行為に当たるとしたものではないが、参加人組合が理由を明らかにすることなく掲示物を撤去する行為を上記中労委命令の趣旨に反するとして批判する部分のうち基本的な事実関係に関する部分には相応の裏付けがあるものと認められ、本件掲示物⑧には、事実と反すると認められる記載は見当たらない。

そして、原告による参加人組合らによる掲示物の撤去行為が、「一方的」であるかどうか、「不当」であるかどうか、「労働委員会の命令を無視」するものであるかどうか、「支配介入」であるかどうか、「不当労働行為である」かどうかは、専ら前記事実関係を基礎とした評価に係るものであって、事実と反するかどうかの問題を生じさせるものではない上、その評価それ自体においても全く根拠を欠くものとはいえない。

また、本件掲示物⑧のうち、本件掲示物⑦を転載した部分が本件撤去要件に該当するとはいえないことは、前記オにおいて説示したとおりである。

これらに加え、前記ア(ウ)のとおり掲示物の体裁、本件掲示板の位置関係及び掲示物が対象としている読者として主に想定される者等を考慮すると、本件掲示物⑧の記載は、形式的には原告の信用を傷つけるものとはいえるものの、なお実質的には本件撤去要件に該当するものではないというべきである。

(ウ) なお、原告は、前記撤去行為は、本件協約に基づき適正な手続によりしたものであるし、本件協約上、本件撤去要件に該当する箇所や理由について、参加人組合らと協議したり、参加人組合らに説明したりする定めはないのであるから、撤去理由を説明しないことをもって、原告の対応が不当であるかのように非難されるいわれはない旨を主張する。

しかし、本件協約に、撤去に係る参加人組合らとの協議や参加人

組合らに対する説明を要する旨の定めがないとしても、上記中労委命令が附言するとおり、原告が掲示物を撤去するに当たり、参加人組合らに対してその撤去理由を説明することが望ましい対応であることはいうまでもなく、その意味において、参加人組合らの立場からすれば、撤去理由を何ら説明せずに撤去する原告の対応を不当と評価する本件掲示物⑧の記載には相応の根拠があるというべきであり、この点に関する原告の主張は理由がない。

(エ) よって、本件掲示物⑧は、本件撤去要件に該当せず、前記参加人組合らの主張を記載した本件掲示物⑧の掲出は正当な組合活動として許される範囲のものというべきであるから、これを撤去した原告の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するというべきであり、これに反する原告の主張は理由がない。

キ 本件掲示物⑨の撤去について

前記第2の2(5)⑨の事実によれば、本件掲示物⑨は、カラー刷りか白黒刷りかの違いはあるものの、その記載内容は、本件掲示物⑧と全く同一であるというのである。

したがって、本件掲示物⑨は、前記カに説示したところと同じ理由により、これを撤去した原告の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するというべきであり、これに反する原告の主張は理由がない。

4 争点(4)(文書手交命令の違法性の有無)について

(1) 不当労働行為救済命令は、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を直接是正することにより、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るものであって、不当労働行為による被害の救済としての性質を持つものでなければならぬというべきである。

しかし、文書手交命令であるからといって、単に使用者の不当労働行為を肯認しただけでは発することができないものであるということはなく、当該事案に照らして文書手交命令が前記のような性質を持つものと認められる限り、同命令を選択するかどうか、また選択した場合にどのような内容の文書を交付させるか等の判断は、労働委員会の裁量に委ねられているものであり、裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重することを要請されているというべきであって、これに反する原告の主張は失当である。

(2) そして、本件命令において手交を命じられた文書の内容は、別紙10手交文書目録のとおりであって、中央労働委員会が本件各掲示物の撤去が労組法7条3号の不当労働行為に該当することを認定した旨及び原告が同種の行為を繰り返さない旨が記載されたものであるというのである。

参加人組合らの掲示物を撤去するという原告の行為の性質と撤去した掲示物の再掲示が必ずしも時機を得たものとはいえないことなどに照らせば、前記文書の手交は、その行為によって生じた状態を是正すること



により、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保に資するものであって不当労働行為による被害の救済としての性質を持つものと認められる。

そして、本件命令を発したことが、労働委員会の裁量権を逸脱し、又は濫用するものであると認めるに足りる事情はない。

(3) よって、本件命令における文書手交命令には違法性がないというべきである。

#### 第5 結論

以上によれば、原告の請求は理由がないからこれを棄却し、訴訟費用（補助参加により生じた費用を含む。）については民事訴訟法61条、66条により原告の負担とすることとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部