

平成25年10月2日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官  
平成24年(行コ)第425号 不当労働行為救済命令一部取消請求控訴事件  
(原審・東京地方裁判所平成22年(行ウ)第657号)

平成25年7月29日口頭弁論終結

判決

控訴人 東海旅客鉄道株式会社

被控訴人 国

処分行政庁 中央労働委員会  
(以下「中労委」ともいう。)

被控訴人補助参加人 ジェイアール東海労働組合  
(以下「被控訴人参加人組合」ともいう。)

被控訴人補助参加人 ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部  
(以下「被控訴人参加人地本」ともいう。)

被控訴人補助参加人 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「被控訴人参加人分会」ともいい、被控訴人参加人組合及び控訴人参加人地本と併せて「被控訴人参加人組合ら」ともいう。)

主文

1 原判決を次のとおり変更する。

(1) 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、主文I項、II項の次の部分を取り消す。

控訴人が、平成17年5月22日から同年9月12日までの間に、被控訴人参加人分会の組合掲示板から、同年6月3日に原判決別紙2の掲示物(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)の掲示物を撤去した行為、同年6月30日に原判決別紙5の掲示物(見出し「暴言!暴論!言いたい放題のY1科長!!」の掲示物)を撤去した行為が、中央労働委員会において、労働組合法7条3号に該当する不当労働行為であると認定され、今後このような行為を繰り返さないようにすることを記載した文書を被控訴人参加人組合らに対し手交することを命じた部分。

(2) 控訴人のその余の請求を棄却する。

2 訴訟費用は、第1,2審を通じ、補助参加により生じた部分はこれを5分し、その2を被控訴人参加人組合らの、その余を控訴人の負担とし、その余の費用はこれを5分し、その2を被控訴人の、その余を控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

1 原判決を取り消す。

2 中労委が中労委平成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、被控訴人参加人組合らの申立てを棄却した部分を除いた部分を取り消す。

## 第2 事案の概要

### 1 本件訴訟事件の経緯

#### (1) 掲示物の撤去

控訴人は、控訴人と被控訴人参加人組合との間の平成17年3月30日付け労働協約（乙95、以下「本件協約」という。）17条1項所定の要件（「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。」、以下「本件撤去要件」という。）に該当するとして、本件協約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。」）に基づき、被控訴人参加人分会が組合掲示板に掲示していた原判決5頁及び6頁の①ないし⑨記載の掲示物9点（以下「本件掲示物」といい、「本件掲示物①」などと特定する。原判決別紙1ないし8とそれぞれ（本件掲示物④は、同別紙4-1・2と、本件掲示物⑧、⑨は、同別紙8と）対応する。）を平成17年5月22日から同年9月12日までの間に撤去した。

#### (2) 被控訴人参加人組合らの救済申立て

被控訴人参加人組合らは、平成18年2月21日、上記撤去について、愛知県労働委員会（以下「愛労委」という。）に対し、不当労働行為救済を申し立てた（愛労委平成18年（不）第1号事件）。

#### (3) 愛労委による救済命令

愛労委は、平成22年2月8日、被控訴人に対し、「被控訴人が本件掲示物を撤去したことは労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号に該当する不当労働行為であると愛労委によって認定され、今後このような行為を繰り返さないようにする」旨の文書の交付を命ずる救済命令を発し、その余の申立てを棄却した（以下「本件初審命令」という。甲2）。

#### (4) 中労委による救済命令

控訴人は、平成22年2月19日、本件初審命令を不服として、中労委に対し、再審査を申し立てた（中労委平成22年（不再）第13号事件）。処分行政庁である中労委は、同年10月6日、本件掲示物④及び⑥（2点、以下「本件撤去掲示物」という。）を撤去した控訴人の行為を支配介入の不当労働行為ということとはできないとして、本件初審命令のうち、本件撤去掲示物に係る救済命令を認容した部分を取り消し、その救済申立てを棄却したが、控訴人が、本件掲示物①ないし③、⑤、⑦ないし⑨（7点、以下「本件非撤去掲示物」という。）を撤去したことは不当労働行為に該当するとして、同部分の本件初審命令を維持するとともに、控訴人に対し、「本件非撤去掲示物を撤去したことは、中労委において、労組法7条3号に該当する不当労働行為であると認定され、今後このよ

うな行為を繰り返さないよう留意する」旨の原判決別紙10「手交文書目録」記載の文書を被控訴人参加人組合らに速やかに手交するように命じ、その余の再審査申立てを棄却した（以下「本件命令」といい、文書の手交を命じた部分を「本件文書手交命令」という。甲1の1・2）。

(5) 控訴人による本訴提起

控訴人は、国である被控訴人を被告として、本件命令のうち、上記救済申立棄却部分を除いた部分（本件非撤去掲示物に係る救済命令の認容部分）について、労組法7条の解釈・適用を誤った違法があると主張して、その取消しを求めて本訴を提起した。争点は、本件命令に、当事者能力のない被控訴人参加人分会を手続に参加させ、被控訴人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（争点(1)）、本件命令に、不当労働行為救済申立て適格のない被控訴人参加人分会を手続に参加させ、被控訴人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（争点(2)）、控訴人が本件掲示物①ないし③、⑤、⑦ないし⑨（本件非撤去掲示物）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（争点(3)）、本件命令が控訴人に対して本件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（争点(4)）である。

(6) 原判決及び控訴

原審は、争点(1)、(2)について、本件命令に違法はなく、争点(3)について、控訴人が本件非撤去掲示物を撤去した行為は違法であり、争点(4)について、本件命令における本件文書手交命令に違法性はないとして、控訴人の請求を棄却した。そこで、控訴人が、これを不服として、本件控訴をした。

2 前提事実、争点及び争点に対する当事者の主張

前提事実、争点及び争点に対する当事者の主張は、次のとおり補正し、後記3のとおり当審における控訴人の主張を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第2 事案の概要」の2項及び「第3 争点に関する当事者の主張の要旨」に記載のとおりであるから、これを引用する。略語は、特に断らない限り、原判決の例による。

- (1) 原判決7頁17行目及び11頁10行目の各「参加人」の後に「分会」をそれぞれ加える。
- (2) 原判決23頁13行目の「前記」から15行目の「ものである」までを「前記(ア)①ないし⑧の記載は、いずれも事実を反し、①の記載は、個人を誹謗し、①ないし⑧の記載は、会社の信用を傷つけ、②及び⑥の記載は、職場規律を乱すものである」と改める。
- (3) 原判決36頁14行目の「前記」から16行目の「ものである」までを「前記①ないし⑤の記載は、いずれもY1科長個人を誹謗し、③及び⑤の記載は、会社の信用を傷つけ、③ないし⑤の記載は、職場規律を乱すものである」と改める。

(4) 原判決40頁20行目の「処罰の減」を「処罰の減輕」と改める。

### 3 当審における控訴人の主張

#### (1) 本件撤去要件と不当労働行為該当性との判断枠組みについて

原判決は、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を「控訴人が被控訴人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利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。」と判示し、本件撤去要件に該当するかどうかについて、「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。」と文理解釈しながら、それに続けて「もっとも、本件掲示板の利用が、被控訴人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。」(原判決54頁)との考え方を示した上、正当な組合活動として許容される範囲を逸脱したか否かを検討するに当たって、「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」(原判決56頁及び57頁)としたが、原判決の判断は、本件協約17条1項の文理に明らかに反し、協約当事者の意思(協約自治の原則)に適合せず、適用の結果も不当であるだけでなく、最高裁判例にも反するものであって、誤りである。

ア 原判決の判断は、本件協約17条1項の文理に反し、協約当事者の意思(協約自治の原則)に適合しない。

(ア) 本件協約17条1項は、「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。」と個別的・具体的かつ一義的に定めており、「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(原判決55頁)という抽象的・包括的な文言とはしていない。したがって、本件協約17条1項の趣旨は、正当な組合活動とはいえない場合に掲示物を撤去することを明示したのではなく、あくまで企業施設や職場における信用・秩序維持を図るため、控訴人が撤去することができる掲示物の範囲を個別的・具体的に一義的な文言で定めたものである。原判決が、一般第三者の閲覧可能性(掲示場所や読者)を問題にする点も、安全・安定輸送を使命とする控訴人において企業のセキュリティを確保するため、部外者の立入りを厳しく制限していることを一般第三者の閲覧可能性が低いと捉えるのは不合理であるし、名誉毀損における公然性の

解釈において、掲示物の主たる読者がどのような者であっても、不法行為責任は免責されないから、組合掲示板の設置場所や読者を考慮する理由はない。そして、被控訴人参加人組合も、それを受諾して本件協約を締結したのであるから、掲示物の記載内容が本件協約17条1項の文言に該当する場合には、控訴人がこれを撤去できるというのが本件協約当事者の意思である。

原判決が、本件撤去要件を定めた趣旨を上記（原判決54頁ないし57頁）のように解したことは、本件協約の文言からかけ離れた根拠のない恣意的判断であり、協約当事者の意思（協約自治の原則）及び経験則に反しており、およそ協約当事者間で合意されていない要件を付加したものである。

- (イ) 原判決は、本件撤去要件該当性の判断に正当な組合活動か否かという曖昧な判断を取り込んでいるが、①組合掲示板という控訴人の施設を利用する組合活動は、使用者が許諾した範囲でしか認められず、その範囲を超える組合活動はそもそも違法であり、組合活動の正当性を論じる場面ではないし、②本件協約当事者は、正当な組合活動か否かという観点ではなく、文言上掲示物がそれに該当すれば、控訴人が撤去することができるものとして本件撤去要件を個別的・具体的かつ一義的に明確に定めているから、本件協約17条1項を上記のように解釈する余地はない。控訴人がそのような掲示物を撤去することは、当然に正当であり、およそ不当労働行為たり得ない。

控訴人は、これまで本件協約17条1項を一義的に解釈し、かつ慎重に判断した上で、これに反する掲示物を撤去していたものであり、このことは、本件掲示物が掲示された約4か月間に他に多数の掲示物の掲示があった中で、控訴人が本件撤去要件に該当すると判断したものは、本件掲示物9点以外に2点あっただけであり（甲28の1・2）、検討した結果、本件撤去要件には該当しないと判断したものが27点あった（甲27の1ないし27）ことから明らかである。

- イ 原判決のような解釈は、本件協約17条1項の行為規範としての機能を失わせるものであり、その文言からおおよそ導き出し得ない事情によって、掲示物の撤去が不当労働行為か否かの判断を左右することになって、本件協約を形骸化させるだけでなく、結果として、予測可能性が奪われ、萎縮効果と相まって、協約当事者に予期せぬ不利益を与えることになる。

仮に、本件撤去要件について評価・解釈の余地があり、その程度に軽重があることになれば、撤去要件に該当するか否かが判断をする者の主観で大きく左右されることになり、一義的に定まらず、客観性を欠くおそれがある。被控訴人参加人組合らが何を訴えたいかによって本件撤去要件該当性の判断が変わることになれば、控訴人に知る由も

ない被控訴人参加人組合らの内心の意図を忖度しなければならないことになる。控訴人は、協約違反の疑いのある掲示物が掲示された時点で、総合的判断を行うための事情の1つとして、記載内容の真実性や誤信相当性の有無が求められるが、本件撤去要件該当性の判断は、即時性を求められるから、現実離れしている。また、掲示物撤去当時、本件撤去要件に該当するとして掲示物を撤去したとしても、その後「実質的に撤去要件に該当しない」として、当該撤去行為が遡及的に不当労働行為とされることになり、不自然である。

ウ 原判決は、最高裁昭和54年10月30日第三小法廷判決（民集33巻6号647頁、以下「国鉄札幌運転区判決」という。）に反している。

国鉄札幌運転区判決は、使用者の許諾を得ずに使用者の物的施設を利用して行う組合活動は、その利用を許さないことが権利の濫用であると認められるような特段の事情がない限り、正当な組合活動とはいえず、使用者がその中止等を求めることは不当労働行為（支配介入）には当たらないと判断しているところ、「権利の濫用であると認められるような特段の事情」とは、組合差別のような極めて限定された場合等しかあり得ないと解されており、比較衡量の考え方を排斥しているのであって、原判決は、上記判例に反するものである。

(2) 本件掲示物の撤去行為の不当労働行為該当性について

ア 本件掲示物①（原判決19頁及び20頁）の撤去について

(ア) (a)原判決は、「本件掲示物①を全体としてみれば、（中略）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。」

（原判決57頁及び58頁）とし、本件掲示物①の記載内容が本件撤去要件に該当するか否かの判断について、本件掲示物の記載内容を全体としてみて、実質的に判断すればよいとしている。しかし、上記(1)に主張したとおり、本件協約17条1項は、正当な組合活動とはいえない場合に掲示物を撤去するとしたものではなく、控訴人が撤去することができる掲示物の範囲を個別的・具体的に一義的な文言で定めたものであり、掲示物の記載内容が本件撤去要件に該当すれば、控訴人による撤去は、当該掲示物の撤去が正当な組合活動と認められるか否かについて判断するまでもなく正当であって、不当労働行為に該当する余地はない、(b)原判決は、「本件掲示物①の記載は、形式的には控訴人の信用を傷つけるものといえることができる。」（原判決59頁）とし、同記載が本件撤去要件に該当することを認めながら、本件掲示板の設置場所を挙げるなどして、最終的に「本件掲示物①の記載が、（中略）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。」（原判決59頁及び60頁）と曖昧な判断基準を持ち出し、誤った結論を導いている。しかし、掲示物が撤去されるか否かの判断は、本件協約17条及び18条の規定を客

観的に解釈することのみによって導き出されなければならない、本件  
掲示物①が控訴人の信用を傷つけることが客観的に明らかである以  
上、本件撤去要件に該当する。

- (イ) 原判決は、本件掲示物①の記載①ないし⑧について、控訴人が、  
「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」、「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」、「大二輪（控訴人関西支社大阪  
第二運輸所）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（当審（19頁）において、「約1か月半」  
と補正）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」、「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」が認められるとし、それらの事実があったことを前提と  
して、「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。」（原判決58頁）としている。しかし、上記事実の実態  
は、後記(ウ)のとおりであり、いずれも控訴人の実施する再教育（フ  
ォロー教育）そのものではないし、評価としても、本件掲示物①の  
記載①ないし⑧の内容と異なっている。原判決は、「基本的な」事  
実関係も、「相応の」裏付けも、明確にしていない。

被控訴人参加人組合らは、控訴人の再教育（フォロー教育）とJ  
R西日本の日勤教育があたかも同一のものであるかのように偽り、  
JR西日本が社会的に非難されていることに乗じて、控訴人に対す  
るネガティブキャンペーンを展開するという不当な目的で悪意をも  
って本件掲示物①の記載をしているが、労働条件の維持改善その他  
経済的地位の向上を図ることを目的とした正当な組合活動とはいえ  
ない。控訴人は、国土交通省令や控訴人の社内規程を踏まえ、運転  
事故等を発生させた乗務員に対し、同種事故等の再発防止や知識・  
技能を一定のレベル以上に向上させることを目的として再教育（フ  
ォロー教育）を実施しており、それが必要かつ合理的であることは、  
裁判上も確認されており（乙176ないし178）、被控訴人参加  
人組合らも知悉していた。被控訴人参加人組合らが掲示物に控訴人  
の再教育（フォロー教育）の実効性に疑問を差し挟み、安全対策等  
の不備を疑わせる記載をすることは、会社の信用を傷つけるもので  
ある。

- (ウ) 控訴人が、(a)事故を発生させた乗務員に再教育（フォロー教育）  
を行う前の段階で、当該乗務員を日勤勤務に指定した際、待ち時間  
に両数標のペンキ塗りを行わせ、技術服を貸与したことがあること、  
(b)3名の従業員（X1（東海鉄道事業本部神領電車区）、X2（新

幹線鉄道事業本部東京第一車両所), X 3 (静岡支社沼津運輸区)) に除草作業を命じたこと, (c)大二輪の従業員 (X 4, 以下「X 4」という。) に対する再教育 (フォロー教育) を約1か月半行い, その際, 窓のない渉外室等を利用したこと, X 4が精神疾患に罹患したこと, (d)再教育 (フォロー教育) 終了者に対し, 決意書・反省文の作成を促したこと, (e)東海鉄道事業本部伊那松島運輸区の従業員 (X 5, 以下「X 5」という。) を当直カウンター近くの執務机に着席させて, 他の乗務員の点呼の様子等の執務状況を見学させたことといった事実はある。

しかし, (a), (b)については, 控訴人は, 各職場において, 職場環境を整備する手法として取り組んでいる5S活動の一環として, 従業員に業務上の必要から指示したものであり, 事故を発生させた乗務員にだけさせたものではないし ((a)), 制服を取り上げたこともなく ((b)), それらを再教育 (フォロー教育) として命じたものでもない ((a), (b)). 再教育 (フォロー教育) は, 運転事故等を発生させた乗務員に対し, 再度乗務をさせるに当たって必要な知識・技能を習得させることを目的として, 項目を指定して行う教育であり, ペンキ塗りや除草作業は, 再教育 (フォロー教育) の内容ではない。(c)については, 控訴人は, X 4を部屋に閉じこめたり, 監禁したりしていないし, 再教育 (フォロー教育) とX 4の精神疾患が関連するものでもない (乙158)。(d)については, 決意書・反省文の作成は, 乗務員業務に復帰するに当たって, 事故防止意識を高めることを目的としたものでいじめではないし, その目的に沿う限り, 内容については従業員に任せており, 控訴人が作成を強要したことはなく, 再教育 (フォロー教育) の内容でもない。(e)については, 運転士としてのあるべき姿を自覚させ, 職務に対する真摯な気持ちと意欲の向上を図ることを目的としたものであり, X 5を当直のカウンターの横に立たせ, 見せしめにしたことはない。

イ 本件揭示物② (原判決29頁) の撤去について

(ア) 本件揭示物②の記載①, ③, ⑤について

平成17年5月25日に開催された業務委員会 (以下「業務委員会I」という。) において, 控訴人側委員が, 「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」と述べた事実はなかったから (乙133, 204), 上記記載は, 事実と反している。原判決は, 上記記載を平成17年2月29日開催の業務委員会 (以下「業務委員会II」という。) において, 被控訴人参加人組合側委員が, 「バカヤロー」と発言したため, 控訴人が警告を発したことと関連した事実であるかのように認定しているが, 業務委員会IIが開催されたのは平成12年2月29日であり, 業務委員会IIとIとの間には, 5年以上経過しており,

事実を誤ったものである。

(イ) 本件掲示物②の記載②，⑥について

控訴人は，管理者の暴言を理由に退職した従業員は1人もいないと主張し，証拠（乙133，143，204）も提出しているところ，これに対する有効な反証はされておらず，暴言を受けて退職した社員がいる旨の記載は，事実と反している。

ウ 本件掲示物③の撤去（原判決32頁及び33頁）について

本件掲示物③の記載②，③は，本件掲示物②の記載①，③，⑤と同様，事実と反するものである。

エ 本件掲示物⑤（原判決35頁）の撤去について

(ア) 本件掲示物⑤の記載①ないし⑤について

Y1科長のX6に対する注意指導は，大二輪の日頃の指導に則り，理に適ったものであって，上記記載は，事実と反し，Y1科長個人を誹謗するとともに，職場規律を乱すものである。

(イ) 本件掲示物⑤の記載③について

原判決は，当事者間に争いのない事実として，控訴人が，従業員のボーナスをカットした事実があることを挙げるが（原判決66頁），控訴人は，従業員の期末手当は基準額と期間率及び成績率によって算定されるものであり，支給額が所与のものとしてあるのではなく，成績率に減率を適用することがあると主張しているものであって，支給額をカットすることはないし，そのような主張をしたのでもない。原判決の事実摘示には，誤りがある。本件掲示物⑤の記載③は，会社の信用を傷つけるものである。

オ 本件掲示物⑦（原判決40頁）の撤去について

(a)本件掲示物⑦の記載①は，控訴人の再教育（フォロー教育）とJR西日本の日勤教育が同一であるとの根拠のない決め付けをしており，事実と反するだけでなく，会社の信用を傷つけるものである。(b)再教育（フォロー教育）の項目に反省文，始末書，顛末書の作成は指定されておらず，控訴人が再教育（フォロー教育）としてそれを従業員に命じることはないから，本件掲示物⑦の記載②は，事実と反している。

(c)原判決は，本件掲示物⑦の記載③について，控訴人が「些細なこと」で乗務を降ろすという際の「些細なこと」の内容や，「さじ加減一つでどうにでもなる」という際の「さじ加減一つ」の意味を明らかにしないまま，それをもとに「相応の裏付け」があるとしており，不適切である。控訴人の再教育（フォロー教育）は，安全・安定輸送の確保に必要な不可欠の制度であり，その運用は一定の基準に沿って行われているから，「さじ加減一つでどうにでもなる」と評することは，不当なネガティブキャンペーンであり，職場規律を乱すものである。

カ 本件掲示物⑧，⑨（原判決44頁，49頁）の撤去について

原判決は，中労委が中労委平成10年（不再）第34号事件におい

て、控訴人による組合掲示物の撤去を不当労働行為に当たると判断し、「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」と記載したことを前提に、「被控訴人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」とするが、上記中労委命令の記載は、中労委の判断部分が終了した後の単なる附言であり、このような記載があるからといって、控訴人が本件撤去要件に該当するとして掲示物を撤去するに当たって理由を示す必要はなく、控訴人がそれをせずに掲示物を撤去したとしても、上記中労委命令を無視することにはならない。本件掲示物⑧（⑨も同じ）の記載は、全体として、事実を反するものである。

(3) 本件文書手交命令について

中労委が控訴人に命じた本件文書手交命令は、その内容の如何を問わず、いたずらに労使関係に解決困難な紛争を惹起し、感情的しこりを残し、労使関係の改善にマイナスになるおそれがあり、必然的に労使関係を悪化させる弊害を伴うものであり、文書手交命令を含むポスト・ノーテイス命令が補充的救済措置で、不当労働行為が反組合性の程度が高いか又は権利侵害性が高い等悪質な場合と他に救済手段がない場合に限られるべきである。しかし、中労委が本件文書手交命令を発したことは、本件文書手交命令が「労使関係を悪化させる」という事実を認識しなかったか、当該事実を無視するという合理性を欠く評価をしたか、又は「補充的救済措置である」という事実を認識しなかったか、若しくは補充的救済措置であっても、特段の事情を要することなく、常に発令が可能であるという合理性を欠く評価をしたかのいずれかであって、裁量権の逸脱・濫用があり、本件文書手交命令は違法である。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所は、本件命令のうち、本件掲示物①、③、⑦ないし⑨（5点）は、本件撤去要件に当たらず、控訴人がそれらを撤去したことは、支配介入の不当労働行為に該当すると認定し、それらの撤去行為が不当労働行為であると認定された事実等を記載して文書の交付を命じた部分については、適法であるが、本件掲示物②及び⑤（2点）につき、本件撤去要件に当たらないとして、撤去行為を不当労働行為に該当すると認定し、それらの撤去行為が不当労働行為であると認定された事実等を記載して文書の交付を命じた愛労委の命令（本件初審命令）に対する控訴人の再審査申立てを棄却した部分は、違法であるから、その部分の限度でこれを取り消すのが相当であると判断する。

その理由は、次のとおり補正し、後記2ないし5のとおり、当審における控訴人の主張に対する判断を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」

中の「第4 争点に対する判断」の1項から4項までに記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 原判決52頁12行目の「参加人」の後に「分会」を加える。
- (2) 原判決53頁9行目の「参加人組合」を「参加人分会」と改める。
- (3) 原判決53頁20行目冒頭から56頁13行目末尾までを次のとおり改める。

「ア 控訴人は、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(本件協約16条1項、17条1項第1文)、被控訴人参加人組合らは、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(本件協約17条1項第2文)、控訴人は、被控訴人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(本件協約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、控訴人は被控訴人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」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、被控訴人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、控訴人がこれを撤去することは、労組法7条3号にいう支配介入には当たらず、不当労働行為とはなり得ないと解される。

他方、当該掲示物が本件撤去要件に該当しない場合にこれを控訴人が撤去する行為は上記の支配介入に当たり、ひいては不当労働行為となり得るものである。もっとも、「支配介入」該当性は法的評価であるから、使用者が支配介入と評価される行為をしようという意思は、不当労働行為の成立要件になるものとは解されない。ただし、支配介入を構成する使用者の行為は、具体的態様による組合の運営・活動等を妨害するという意味での反組合的行為であるから、使用者の具体的に反組合的行為をする意思が支配介入の成立要件となるものと解される。すなわち、この場合における不当労働行為意思の内実とは、具体的に反組合的行為をする意思である。そして、使用者が組合活動として掲示された掲示物を撤去することが本件撤去

要件に該当しない場合には、使用者が撤去行為自体を認識している以上、特段の事情のない限り、反組合的行為の意思があったものと推認され、支配介入該当性が肯定される結果、不当労働行為になるものと解するのが相当である。

イ 「掲示物が本件撤去要件に該当するか」を判断するに当たっては、「本件撤去要件に該当するか」につき、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、本件掲示板の利用は、被控訴人参加人組合らの組合活動のために必要な宣伝、報道、告知を行うことを目的として、本件協約が締結されているのであるから、本件撤去要件の文言を形式的、表面的に当てはめて判断することは相当とはいえない。なぜなら、組合活動に必要な情報伝達や主張の宣伝を含む掲示物には、使用者側に比べて取得する情報量が相対的に劣る組合が使用者の方策や対応等について言及する場合には、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厳密に見ると客観的事実に符合しないことや、自己の主張を強調し、使用者の方策や組合員への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等が用いられることもあるが、組合活動としての掲示物の掲示という事柄の性質上、そうしたことも一定程度想定されているところであり、そうである以上、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て、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みから、当該掲示物全体の本件撤去要件該当性を判断すべきものではないと解されるからである。

ウ 本件撤去要件が定められた上記アの趣旨からすれば、「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」という各要件については、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は、掲示物の記載内容が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、控訴人がこれを撤去することは、原則として労組法7条3号所定の支配介入の不当労働行為には当たらないものと解すべきである。しかし、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ようにみえる場合であっても、当該掲示物の掲示が被控訴人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、控訴人の運営等を妨害し、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（誤信相当性）があったか等の事情が総合的に検討されるべきであり、その結果、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客観的事情が立証された場合には、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るから、控訴人に自己が掲示物を撤去することの認識がある限り、特段の事情のない限り、反組合的行為の意思が推認され、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。」

- (4) 原判決 56 頁 24 行目から 25 行目にかけての「解するのが」の後に「、本件撤去要件を定めた当事者の合理的意思解釈として」を加える。
- (5) 原判決 58 頁 15 行目の「約 2 か月間」を「約 1 か月半（乙 158）」と改める。
- (6) 原判決 60 頁 3 行目の「本件掲示板①」を「本件掲示物①」と改める。
- (7) 原判決 61 頁 10 行目冒頭から 63 頁 22 行目末尾までを削除する。
- (8) 原判決 64 頁 8 行目の「発言をしたこと、」から 10 行目の「述べたことを前提として」までを「発言したことを前提として」と改める。
- (9) 原判決 64 頁 15 行目の「説示したとおりであり、」から 18 行目の「説示したとおりである」までを「説示したとおりである」と改める。
- (10) 原判決 64 頁 19 行目の「「管理者」から 20 行目の「どうか、」までを削除する。
- (11) 原判決 65 頁 3 行目の「本件掲示物②」を「本件掲示物③」と改める。
- (12) 原判決 66 頁冒頭から 67 頁 2 行目末尾までを削除する。
- (13) 原判決 67 頁 19 行目の「再教育の際に」を「再教育（フォロー教育）終了後」と、20 行目の「再教育の期間中に」を「再教育（フォロー教育）期間と近接した時期に」とそれぞれ改める。
- (14) 原判決 71 頁 9 行目冒頭に次のとおり加える。

「(3) 小括

以上によれば、控訴人が本件掲示物①、③、⑦ないし⑨の 5 点を撤去した行為には、自己が掲示物を撤去することの認識があったことは明らかである。そして、本件においては、これに反する特段の事情をうかがうことはできないから、反組合的行為の意思があるものと推認され、支配介入の不当労働行為に該当することになる。」

- (15) 原判決 72 頁 4 行目から 7 行目までを次のとおり改める。

「そして、本件掲示物②及び⑤の撤去は、不当労働行為に該当するものとはいえないから、本件命令中、この点に関して文書の交付を命じた部分は違法であるから取り消すことになるが、本件命令のその余に関して文書の交付を命じたことは、労働委員会の裁量権を逸脱し、又は濫用するものと認めるに足りる事情はない。」

2 本件撤去要件と不当労働行為該当性との判断枠組みについて

- (1) 控訴人は、要するに、本件協約 17 条 1 項所定の本件撤去要件は、文

言上一義的に明確であり、掲示物が本件撤去要件に該当するかどうかについては、一般常識や社会通念に従い、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り、原判決の挙げる複数の事情を含めて実質的に判断することは、本件協約17条1項の文理に明らかに反し、協約当事者の意思（協約自治の原則）に適合せず、適用の結果も不当であるだけでなく、最高裁判例にも反するものであって（上記第2の3(1)アないしウ）、誤りである旨主張する。

- (2) そこで、判断するに、この点については、原判決を補正して説示（53頁ないし56頁）したとおりである。

重複をいとわず敷衍するに、まず、契約の解釈には、周知のとおり、意味の確定、修正、補充の3類型があるところ、一般に契約書の文言を重視しつつ、当事者の真意（合理的意思）を探求し、なお明らかにならない部分について契約内容を補充するのが原則であり、本件撤去要件の解釈においても同様である。

ところで、本件撤去要件（本件協約17条1項）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、職場規律を乱す」ことであり、「事実を反し」を除き、いずれも一義的に明らかであるとはいえず、一定の解釈を施すことが必要となる。また、「事実」を真実と解した場合でも、誤信相当性のあるときには、本件撤去要件に該当しないと解することが相当であろう。そして、被控訴人参加人組合らの掲示物の提示が組合活動に必要な宣伝、報道、告知（本件協約16条1項）のため、組合活動の運営に必要なもの（同17条1項第1文）として行われることを目的とするものであることを考慮すると、それが組合掲示板という控訴人の施設を利用するもので、使用者の許諾の範囲で認められるものであるとしても、正当な組合活動として許容される範囲と解されるかという観点との関連において本件撤去要件を解釈することが、目的的解释として相当である。そうすると、本件撤去要件を定めた趣旨は、控訴人が被控訴人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利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するのが相当であって、このように解することが、本件協約17条1項の文理に反するとも、協約当事者の意思（協約自治の原則）に適合しないともいえない。組合掲示板に掲示された掲示物について、組合活動として許容される範囲を念頭に置き、本件撤去要件該当性の判断を実質的に行うに当たり、考慮要素として掲示物の影響等について考慮することも相当であり、その場合には、当然に掲示場所の状況や読者等を考慮に入れることになる。

- (3) 他方、控訴人は、これまで本件協約17条1項を一義的に解釈し、かつ慎重に判断した上で、これに反する掲示物を撤去していたものであり、

本件掲示物が掲示された期間に多数の掲示物の掲示があった中で、控訴人が、本件撤去要件に該当すると判断したものは、本件掲示物以外に2点あっただけであり、検討した結果、該当しないと判断したものが27点あったと主張し、その証拠（甲27、28（いずれも枝番を含む。））を挙げる。

このことは、使用者である控訴人として、本件撤去要件の解釈・適用について、誠実に一定の配慮をしているものとして評価することができる。しかし、そうであるからといって、控訴人が本件撤去要件の解釈・適用を誤ることがないとはいえないから、個別案件ごとに判定する必要がある。

もっとも、控訴人が本件撤去要件該当性を判断する場合には、掲示物が組合掲示板に掲示された当時の労使関係の当事者として、控訴人が現に認識し、又は認識することができた事情をもとにして、社会通念に従って判断していくことになるから、予期せぬ不利益があるとか、予測可能性を奪うものとはいえない。

- (4) なお、控訴人の指摘する国鉄札幌運転区判決は、掲示物を貼付することが認められていない場所にビラを貼付した事案であり、本件協約により控訴人と被控訴人参加人組合との間で合意が形成され、被控訴人参加人組合が一定の範囲で掲示物を掲示することができる本件とは事案を異にするものであり、その前提を欠く。

したがって、控訴人の上記主張は、採用できない。

### 3 本件掲示物の撤去行為の不当労働行為該当性について

#### (1) 本件掲示物①の撤去について

ア 控訴人は、本件掲示物①につき、上記第2の3(2)ア(ア)のとおり主張する。

そこで、判断するに、原判決の本件撤去要件と不当労働行為該当性との判断枠組みについては、既に説示した（上記2）とおりである。控訴人の主張は、その前提を欠く（この点は、本件掲示物②以降の撤去についても同様である。）。

イ また、控訴人は、上記第2の3(2)ア(イ)のとおり主張する。

そこで、判断するに、本件掲示物①は、平成17年4月25日、JR西日本福知山線で多数の死傷者が生じた列車脱線事故の直後から、それに関連して掲示されたものである。そして、原判決（58頁）に説示するとおり、JR西日本の日勤教育の実態が概ね控訴人の主張するとおりであり（なお、甲3）、控訴人の再教育（フォロー教育）と内容を異にするものであったとしても、公共交通の安全運行という控訴人と共通の職責を担う被控訴人参加人組合らが、重大事故が発生して間もない時期に、その原因とされる問題が控訴人にもないかを指摘することは、控訴人に対するネガティブキャンペーンと評価されるものではなく、正当な組合活動の範囲を逸脱するものとはいえない。そ

して、控訴人の再教育（フォロー教育）とJR西日本の日勤教育とがその趣旨・目的において異なるものであったとしても、被控訴人参加人組合らがどのように受け止めるかは、組合としての立場からのものになることは、事柄の性質上やむを得ないところがある。また、控訴人が命じた作業が再教育（フォロー教育）の前後にそれと近接して行われているのであるから、それを被控訴人参加人組合らにおいて、再教育（フォロー教育）の内容と受け止めることもやむを得ないものと解される。さらに、被控訴人参加人組合らは、本件揭示物①を通じて、必ずしも控訴人の再教育（フォロー教育）がJR西日本の日勤教育と同一であることを訴えているとは解されず、控訴人の従業員に対する態度等にいじめの契機があると指摘し、その企業体質を問題にしているのであり、その限りで、相応の裏付けの前提となる事実認められるというべきである。そして、その上で、本件揭示物①の記載①は、控訴人の代表者の発言に対するものであり、必ずしも個人を誹謗するものとはいえず、同記載②、⑥が、職場規律を乱すものといえないことを含め、本件揭示物①の記載が実質的に本件撤去要件に該当しないことは、原判決（57頁ないし60頁）に説示するとおりである。

再教育（フォロー教育）が控訴人の安全運行を確保する上で重要なものであること、中労委が自ら「安全対策・安全運行の不備を疑わせるような記載を含む揭示物にあっては、その内容が真実又は真実と信ずるにつき相当な理由をもって作成されたものでなければならない」との見解を示していること、控訴人の再教育（フォロー教育）の合理性が裁判例でも評価されていることは、いずれも上記判断を左右しない。

ウ さらに、控訴人は、上記第2の3(2)ア(ウ)のとおり主張する。

そこで、判断するに、本件揭示物①の記載④のうち、「制服を取り上げ」たこと（上記(a)）、同記載⑤のうち、X4を窓のない部屋に「閉じこめ、精神的に追い込んだ」こと（同(c)）、同記載⑦のうち、X5を「当直のカウンターの横に立たせ、見せしめにした」こと（同(e)）は、いずれも事実としては異なるといえる。もっとも、同記載④については、控訴人が、従業員に対し、着替えを用意した上、ペンキ塗りを指示することを、制服の着用を許さなかったとみることは可能であるし、同記載⑤のうち、窓のない部屋で再教育（フォロー教育）をすることは、人をして、精神的圧迫感を与えるものであることは否定できない。当直のカウンターの横に着席させることは、同所付近を通行する者から好奇の目でみられるものである。また、本件揭示物①の記載②のうち、「草むしり（の強要）、窓のない部屋での監禁、決意書の強要」があったこと（上記(b)、(c)、(d)）も、事実としては異なるが、以上を前提とすると、組合の立場からそのように受け止め、誇張した表現をしたものと解される。そうすると、控訴人の指摘するように、

本件掲示物①の一部に上記のような客観的事実に符合しない点や誇張、誇大な表現はみられるが、それらは、いずれも細部ないし些末な違いとみられるか又は評価の違いとみられる上、補正後の原判決（５３頁ないし５６頁）に説示したとおり、本件撤去要件該当性の判断に当たって、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考慮して、本件撤去要件該当性を実質的に充足するかどうかを判定すべきであり、このような観点からみる限り、基本的な事実関係についてその基礎を欠くものとはいえず、それを前提とした評価についても、根拠を欠くものとはいえない。そして、本件掲示物①は、全体として、被控訴人参加人組合らが、控訴人の再教育（フォロー教育）を人権侵害と評価していることに対し、Ｙ２社長の定例記者会見の内容がそれに反する（ウソ）と主張していると解されるところ、それ自体が正当な組合活動を逸脱していると評価することは相当とはいえない。したがって、本件掲示物①は、本件撤去要件である「会社の信用を傷つけ」、「個人を誹謗し」、「事実に反し」、「職場規律を乱す」を実質的に充足するものとはいえない。

したがって、控訴人の上記主張は、採用できない。

(2) 本件掲示物②の撤去について

ア 控訴人は、本件掲示物②につき、上記第２の３(2)イのとおり主張する。

そこで、判断するに、本件における認定事実（原判決６１頁）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、Ｙ２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」旨の記載がある。しかし、証拠（乙１３３，２０４）及び弁論の全趣旨によれば、平成１７年５月２５日に開催された業務委員会Ⅰにおいて、控訴人側委員が、「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」と述べた事実はなかったと認められる。そうすると、本件掲示物②の記載①，③，⑤は、その基礎となる事実を欠くことになる。

また、証拠（乙１３３，１４３，２０４）及び弁論の全趣旨によれば、控訴人には、管理者の暴言を理由に退職した従業員がいた事実があったとは認められない。これに対し、被控訴人は、乙３５，３７を挙げて、その事実があったと主張する。しかし、その内容はあいまいであり、上記証拠（乙１３３，１４３，２０４）に照らして、採用で

きない。そうすると、本件掲示物②の記載②、⑥についても、基礎となる事実を欠くことになる。

イ これに対し、被控訴人は、「暴言」、「言い放った」等といった記載は、控訴人の業務委員の発言等が控訴人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被控訴人参加人組合らの認識や見解を強調するためのものといえ、非難の前提となる時期を除いては、その出来事について基本的に争いがないから、J R 福知山線列車脱線事故後の状況をも踏まえると、理解することができる旨主張する。

しかし、上記のとおり基本的な事実関係が異なる上、本件掲示物②の記載①（「バカヤロー」「辞めてしまえ」は暴言ではない！これがJ R 東海では常識）が見出しとして掲げられて強調されていることに照らし、読者をして、控訴人の管理者が、実際にバカヤローと発言した事実があり、別の場面では、会社の都合でその意味を違えるような会社と思わせる内容の記載になっていると評価される。

そうすると、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しても、本件掲示物②は、会社の信用を傷つけ、事実を反し、職場規律を乱すものと認められる。

ウ したがって、本件掲示物②は、本件撤去要件に該当するというべきであり、その撤去は、支配介入に当たらず、不当労働行為になるものとはいえない。

#### (3) 本件掲示物③の撤去について

ア 控訴人は、本件掲示物③につき、上記第2の3(2)ウのとおり、同記載②、③は、本件掲示物②の記載①、③、⑤について指摘した点（上記第2の3(2)イ）と同様に、事実を反するものである旨主張する。

イ そこで、判断するに、本件における認定事実（原判決63頁及び64頁）によれば、本件掲示物③の記載②には、「5月25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。」との記載がある。したがって、本件掲示物③には、本件掲示物②の記載①、③、⑤と同様の問題点が含まれていることになる。しかし、当該掲示物の体裁や全体の構成からみると、本件掲示物③の記載②は、本件掲示物③における本文中における記載の1つで、中心的な記載とはいえず、その点において、本件掲示物②とは差異がある。そうすると、本件掲示物③は、全体として被控訴人参加人組合らの見解を表明した正当な組合活動として許される範囲のものといえ、本件撤去要件に該当しないと解するのが相当である。

#### (4) 本件掲示物⑤の撤去について

ア 控訴人は、本件掲示物⑤につき、上記第2の3(2)エのとおり主張する。

そこで、判断するに、本件における認定事実（原判決65頁）によれば、本件掲示物⑤には、「暴言！暴論！言いたい放題のY1科長！」、Y1科長が「根拠のない注意をしてきました。」、「会社は東海労組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」旨の記載がある。

ところで、証拠（乙133、136、204）及び弁論の全趣旨によれば、平成17年5月25日、大二輪所属のX6が、控訴人の従前からの指導に反して、乗務員出入口ではなく、総務課出入口を使用したため、Y1科長がX6に対し、乗務員は乗務員出入口を使用するように注意したところ、X6が、それに従わない態度を示したため、注意指導した事実が認められる。

そうすると、本件掲示物⑤の記載①ないし⑤について、Y1科長の注意指導を暴言、暴論と評価することはできないから、これを「暴言！暴論！」と表現すること、「根拠のない注意」、「いかげんな注意」と表現することは、事実と反するものというべきである。

また、上記証拠によれば、控訴人は、従業員の期末手当（ボーナス）については、賃金規程（甲23）に基づき算定しており、従業員に対し、成績率に減率を適用した額を支給するものであり、ボーナスをカットすることはなく、実際にそうした事実もなかったことが認められる。Y1科長の上記発言と期末手当の関連性も不明といわざるを得ない。

以上によれば、本件掲示物⑤の記載は、いずれも基礎となる事実を欠くことになる。

イ これに対し、被控訴人は、Y1科長の発言の経緯や内容に鑑みれば、Y1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、表現に適切さを欠くものである。本件掲示物⑤を全体としてみれば、Y1科長の言動からうかがえる控訴人の企業体質の不当性ととも、管理者の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、その改善を求めることに重点を置くものであって、Y1科長個人を誹謗することに重点があるのではない旨主張する。

しかし、Y1科長の発言の経緯等は、上記認定のとおりであり、従業員の指導として必ずしも適切さを欠いたものということとはできない。また、ボーナスカットという表現自体も、上記事実との関係では、不適切というべきである。

そして、何よりも、本件掲示物⑤の記載①は、「暴言！暴論！言いたい放題のY1科長！！」と見出しで表示し、殊更大きく取り上げている点に特徴がある。そうすると、本件掲示物⑤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しても、会社の信用を傷つけ、Y1科長個人を誹謗し、事実を反し、職場規律を乱すものと認められる。

ウ したがって、本件掲示物⑤は、本件撤去要件に該当するというべきであり、その撤去は、支配介入に当たらず、不当労働行為になるものではない。

(5) 本件掲示物⑦の撤去について

控訴人は、本件掲示物⑦につき、上記第2の3(2)オのとおり主張する。

そこで、判断するに、本件掲示物①に関して、上記(1)イに説示した点に加え、本件掲示物⑦の記載が全体として、本件撤去要件に該当しないことは、原判決(67頁及び68頁)に説示するとおりである。

本件掲示物⑦の記載③について、その直前に「車掌限定で乗務復帰させても、2002年11月から現在まで「フォロー試験」を23回も繰り返し運転士に復帰させないようにするなど」の記載があるが、控訴人は、その記載については問題にしていないことから、その事実があったものと推認される。そうすると、これを前提とする限り、再教育(フォロー教育)の実際の運用において不透明な部分があるとみられてもやむを得ない面があるから、それを批判する趣旨で、「さじ加減一つでどうにでもなる」と記載することは、誇張してはいるが、会社の信用を傷つけ、事実を反し、職場の規律を乱すものとはまでは評価できない。

(6) 本件掲示物⑧、⑨の撤去について

控訴人は、本件掲示物⑧、⑨につき、上記第2の3(2)カのとおり主張する。

そこで、判断するに、原判決に説示(原判決68頁ないし71頁)するとおり、本件掲示物⑧、⑨は、全体として、被控訴人参加人組合らの見解を表明した正当な組合活動として許される範囲のものといえ、本件撤去要件に該当しないと解するのが相当である。

(7) 小括

以上によれば、本件掲示物②及び⑤については、本件撤去要件に該当し、したがって、その撤去行為は、不当労働行為にはならないが、その余の本件掲示物①、③、⑦ないし⑨は、本件撤去要件に該当せず、その撤去行為は、不当労働行為に当たるといえるべきである。

4 本件文書手交命令について

控訴人は、中労委が控訴人に命じた本件文書手交命令につき、上記第2の3(3)のとおり、裁量権の逸脱・濫用があり、違法である旨主張する。

そこで、判断するに、本件文書手交命令が、一部を除き適法であることは、補正の上引用した原判決(71頁及び72頁)に説示したとおりである。

重複をいとわず敷衍するに、何よりも、文書手交命令は、使用者をしてその行為が不当労働行為であることを認識させ、同種の行為を繰り返さな

いように再発防止を図るために採られる不当労働行為救済の手段の一つである。中労委は、労使関係の専門機関として、その権限において、本件における控訴人と被控訴人参加人組合らとの事情を踏まえて文書手交命令を発することができる。また、文書手交命令は、使用者をして、公衆の面前における文書の掲示を命じるいわゆるポスト・ノーティス命令とは同一でない。さらに、それが労使関係を必然的に悪化させる弊害を伴うとする主張は、控訴人の独自のものであり、補充的救済措置であると解することも相当とはいえない。

もつとも、既に説示したとおり、本件文書手交命令中、本件掲示物②及び⑤に関する部分は違法であるから取り消すことになるが、その余に関して文書の交付を命じたことは、労働委員会の裁量権を逸脱し、又は濫用するものとはいえない。

したがって、控訴人の上記主張は、一部を除き理由がない。

#### 5 まとめ

以上によれば、本件掲示物②及び⑤の撤去は不当労働行為に当たらないから、本件命令中、これらの行為を不当労働行為と認定し、上記各撤去行為が不当労働行為であると認定された事実等を記載して文書の交付を命じた愛労委の命令に対する控訴人の再審査申立を棄却した部分は違法であるから、その部分の限度で取り消すのが相当である。

なお、控訴人が述べるその余の主張は、いずれも独自の見解であって、上記の判断を左右しない。

#### 第4 結論

以上によれば、本件控訴の一部は理由があるから、これに基づき、原判決を上記のとおり変更することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第22民事部