

平成28年1月28日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成26年(行ウ)第22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27年10月29日

判決

原告 X株式会社  
被告 静岡県  
同代表兼処分行政庁 静岡県労働委員会  
被告補助参加人 z1労働組合  
被告補助参加人 z1労働組合静岡地方本部

主文

- 1 静岡県労働委員会が、静労委平成25年(不)第1号事件について、平成26年9月9日付けでした命令のうち、別紙1記載の主文第1項及び第2項を取り消す。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用は補助参加人らの負担とし、その余の費用は被告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

主文1項同旨

第2 事案の概要等

本件は、補助参加人z1労働組合（以下「補助参加人z1」という。）及び補助参加人z1労働組合静岡地方本部（以下「補助参加人z2」という。）が、原告の掲示物撤去行為が労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号の不当労働行為に該当するとして求めた救済命令申立事件において、処分行政庁である静岡県労働委員会（以下「静労委」という。）が、原告の上記行為が不当労働行為に該当することを確認し、原告に対し、今後上記のような行為を繰り返さないようにする等と記載した文書の手交を命じたのは違法であるとして、それらの取消しを求めた事案である。

1 前提事実（証拠等を掲記しない事実は当事者間に争いが無い。）

(1) 当事者

ア 原告（弁論の全趣旨）

(ア) 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（以下「国鉄」という。）が経営していた事業のうち、東海道新幹線、東海地方の在来線に係る事業を承継して設立された株式会社である。原告の平成25年4月1日当時の従業員数は、2万1608名であった。

(イ) 原告は、名古屋市に本社及び東海鉄道事業本部（在来線の運行業務を統括）を、東京都に本社機能の一部及び新幹線鉄道事業本部（新幹線の運行業務を統括）を置くほか、静岡市及び大阪市に支社、津市及び飯田市に支店を置いている。

イ 補助参加人ら（弁論の全趣旨）

(ア) 補助参加人 z 1 は、主として原告従業員で組織する労働組合であり、平成 25 年 6 月 11 日にされた救済命令申立て（以下「本件申立て」という。）時の組合員数は、約 330 名であった。

(イ) 補助参加人 z 1 には、中央本部の下部機関として、新幹線地方本部、補助参加人 z 2、名古屋地方本部及び新幹線関西地方本部の 4 本部がある。

(ウ) 補助参加人 z 2 は、原告の静岡支社管内に勤務する従業員で組織されている労働組合であり、本件申立て時の組合員数は、24 人であった。また、その下部機関として、z 3 分会、z 4 分会、z 5 分会及び z 6 分会がある。

なお、補助参加人 z 2 は、独自の規約を有し、地本執行委員長、同副委員長などの役員や、地本大会、地本委員会、地本執行委員会などの組織を有しており、労組法 2 条及び 5 条 2 項各号の要件を具備している。

## (2) 基本協約等

ア 原告及び補助参加人 z 1 は、平成 3 年 9 月 30 日、初めて労働協約の効力を持つ基本協約を締結し、毎年 8 月から 9 月に開催される協約改訂交渉を経て更新している。原告及び補助参加人 z 1 は、平成 24 年 8 月から 9 月にかけて、上記改訂交渉を計 9 回実施し、同年 9 月 26 日、基本協約（以下「本件基本協約」といい、各条項を摘示する場合は「本件基本協約」の記載を省略する。）を締結した。

イ 本件基本協約には、以下の規定が存在する（なお、同規定中、「組合」とは補助参加人らを指し、「会社」とは原告を指す。）。

(ア) 掲示物の掲示等に関する規定（以下、228 条 1 項及び 229 条所定の掲示物の撤去要件を「本件撤去要件」という。）

227 条 組合は、会社の許可を得た場合には、指定された掲不場所において、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、掲示類を掲出出してはならない。

228 条 掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、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。

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) 苦情処理会議に関する規定

291 条 会議は原則として非公開とする。ただし、各側委員の意見が一致した場合は、これを公開することができる。

292条 会議の委員及び関係者は、苦情処理に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(3) 賃金規程

賃金規程（以下「本件賃金規程」という。）には、以下の規定が存在する。

143条 期末手当の支給額は、次の算式により算定して得た額とし、基準額については、人事部長が別に定めるところによる。

基準額 × (1 - 期間率 ± 成績率) = 支給額

145条 第143条に規定する成績率は、調査期間内における勤務成績により増額、又は減額する割合とする。

2（以下略）

(4) 苦情処理会議制度等

苦情処理会議制度は、組合員が労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合にその苦情の解決を求める制度であり、原告と補助参加人らとの間には、組合員の原告に対する苦情を処理するための苦情処理会議が設置されていた（272条以下）。苦情処理会議は、原告の本社に置かれる中央会議と地方において団体交渉を行う箇所に設置する地方会議とからなる（273条）。地方会議は、原告及び組合を代表する委員各3名を持って構成され（277条）、組合員から労働協約及び就業規則等の適用及び解釈に関する苦情の解決を求める旨の請求があり、それを苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合等に、地方会議がこれを審議する。当事者が、地方会議の解決に異議がある場合は、その解決の通知があった日から5日以内に、中央会議に対し、異議の申立てをすることができる（290条）。

原告と補助参加人らとの間においては、少なくとも平成15年当時までは、291条及び292条の解釈について、苦情処理会議の内容を公開すること及び委員や関係者が苦情処理に関して知り得た秘密を漏えいすることが本件基本協約違反となることが共通認識であった。

(5) 専任社員制度

原告は、平成16年度以降定年退職した者を引き続き雇用する専任社員制度を導入し、原告と補助参加人z1の間では、平成22年9月29日付けで「専任社員の雇用に関する協約」が締結されていた（甲9、以下この協約に基づく制度を「本件専任社員制度」という。）。上記協約2条においては、就業に支障がある健康状態の者、定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者、就業に必要な意欲・能力を欠いた者、その他雇用しないことが相当と認められる事由がある者については専任社員の対象外となることが定められていた。また、これらの事由に該当する場合とは、具体的には、定年退職時に病気休職等各休職中の者、定年退職時に従事していた業務を遂行することができない者、年度初年齢49歳の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者、同様の10年間に、出勤停止、減給、戒

告、訓告、又は勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者、同様の10年間または年度初年齢59歳の年度の定年退職日までに、会社の秩序、名誉及び信用の維持に重大な影響を及ぼす行為をした場合、旅客や社員等の負傷を伴うなど重大な運転事故を発生させた場合、それらに類すると認められる重大な事由がある場合とされていた。

(6) 苦情処理会議の開催

補助参加人 z 2 の組合員であり、補助参加人 z 2 執行委員長である A 1 (以下「A 1」という。)は、平成24年12月の年末手当支給の際、成績率について5パーセントの減率を適用された。A 1は、これに納得せず、年末手当の減率適用事由を明らかにするよう苦情申告をした。同月20日、A 1の苦情申告に基づき、補助参加人 z 2 と原告の静岡支社との間で、同人の平成24年の年末手当の減額を議題として苦情処理会議(以下「本件会議」という。)が開催された。その際に原告が説明した年末手当の減率適用事由は、①列車を45秒早発させた事象、②徐行箇所を抜粋を失念した事象、③添乗報告を失念した事象、④一口試問において指導掲示の内容を答えられなかった事象の4件であった。また、本件会議において、列車を45秒早発させた事象に関連して1分の早着の事実について触れられ、45秒の早発の事実及び徐行箇所を抜粋失念の事実の説明の中で、8日間の日勤教育と2時間の教育を受けた事実が話題に上った。

(7) 掲示板の設置状況

z 3 掲示板は、男性用更衣室の出入口外側通路に設置されており、z 4 掲示板は、女性用更衣室隣の女性用トイレ出入口外側通路に設置されており、z 5 掲示板は、乗務員休憩室向かいの階段出入口外側通路に設置されており、z 6 掲示板は、更衣室出入口外側通路に設置されていた(以下、これらの掲示板を「本件各掲示板」という。)

(8) 掲示物の掲示及び撤去

ア 掲示物の掲示

補助参加人 z 2 の沼津、浜松、静岡及び富士の各区分会は、平成25年2月11日から同月13日頃までの間に、別紙2の掲示物(以下「本件掲不物」という。)をそれぞれ本件各掲示板に掲示した。なお、本件掲示物には、本件会議において原告が説明した年末手当の減率適用事由が記載されており、それは、原告が経営方針上非公開としている人事情報に当たるものであった。

イ 本件掲示物の撤去

本件掲示物の撤去の状況は、次のとおりである。なお、いずれの場合も、原告は、補助参加人 z 2 の各運輸区分会の分会長らに対し、本件掲示物が本件基本協約違反であることを伝えたが、本件掲示物のどの文言が本件基本協約のどの条項に違反しているかについては説明しなかった。

(ア) z 3

原告は、平成25年2月11日、z3の掲示板に本件掲示物が1枚掲示されていることを確認し、翌12日午後0時19分、補助参加人z2の教宣部長兼z3分会長に対し、本件掲示物が本件基本協約に違反していることから同日午後0時40分までに撤去すること及び撤去しない場合は原告が撤去することを通告した。原告は、同日午後0時40分、本件掲示物が掲示されたままであることを確認し、これを撤去した。

(イ) z4

原告は、平成25年2月12日、z4の掲示板に本件掲示物が1枚掲示されていることを確認し、同日午後3時、補助参加人z2のz4分会書記長の自宅に電話を掛け、本件掲示物が本件基本協約に違反していることから同日午後3時30分までに撤去すること及び撤去しない場合は原告が撤去することを通告した。原告は、同日午後3時32分、本件掲示物が掲示されたままであることを確認し、これを撤去した。

(ウ) z5

原告は、平成25年2月12日、z5の掲示板に本件掲示物が1枚掲示されていることを確認し、同日午後6時37分、補助参加人z2の書記長兼z5分会副委員長に対し、本件掲示物が本件基本協約に違反していることから同日午後7時7分までに撤去すること及び撤去しない場合は原告が撤去することを通告した。原告は、同日午後7時9分、本件掲示物が掲示されたままであることを確認し、これを撤去した。

(エ) z6

原告は、平成25年2月13日、z6の掲示板に本件掲示物が1枚掲示されていることを確認し、同日午後3時28分、補助参加人z2のz6分会分会長に対し、本件掲示物が本件基本協約に違反していることから同日午後3時30分までに撤去すること及び撤去しない場合は原告が撤去することを通告した。原告は、同日午後3時31分、本件掲示物が掲示されたままであることを確認し、これを撤去した。

(9) 本件訴訟に至る経緯

ア 補助参加人らは、平成25年6月11日、静労委に対し、原告を被申立人として、原告が本件掲示物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として、補助参加人z1に所属する各機関の掲示物撤去等の支配介入行為の禁止及び謝罪文の掲示等を求める旨の不当労働行為救済申立てをした（静労委平成25年（不）第1号事件、以下「本件救済命令申立事件」という。）。静労委は、平成26年8月28日、原告による本件掲示物の撤去が不当労働行為（支配介入）に該当することを認め、原告に対し、今後上記のような行為を繰り返さない

ようにする等を記載した文書を手交することを命じた（以下「本件命令」といい、その主文は、別紙1のとおりである。）。

イ 原告は、平成26年10月8日、本件命令は違法であるとして、その取消しを求め、当裁判所に本件訴訟を提起した。

## 2 争点及びこれに関する当事者の主張

本件の争点は、本件掲示物の撤去が不当労働行為に該当するか否かである。

### (1) 判断の枠組み（本件撤去要件に関する一般論）について

（原告の主張）

#### ア 総論

原告は、施設管理権を有する会社施設において、227条ないし229条の定め範囲において、各組合に対して組合掲示板を貸与している。しかして、これらの定めにより、掲示物の内容が本件基本協約に違反する場合に原告が当該掲示物を撤去できること、また、当該掲示物を撤去する際に詳細な撤去理由を述べることを要しないことは明らかであり、原告は、補助参加人z1に同様の説明をした上で、労使双方の合意の下、本件基本協約を締結している。したがって、原告が228条に違反した本件掲示物を229条に基づき撤去することは当然であり、組合活動に対する制約を正当化するなどと非難されるいわれはない。

本件命令は、本件掲示物が本件撤去要件に該当するか否かについて、一般論として、①当該記載内容による被侵害利益の性質、②侵害の程度、③記載内容の裏付け証拠の有無、④掲示物の掲示を巡る労使関係等を総合的に考慮すべきであり、さらに、⑤撤去の必要性及び⑥撤去の手続・手順等撤去方法の相当性も検討されるべきとしているが、上記各要素についてどのように考慮したかが明確でなく、定立した一般論とそれに対するあてはめがかみ合っておらず、失当である。また、本件命令は、原告と補助参加人らとの間で掲示物の撤去が同様に争われた4件の高裁判決と異なる独自の基準により不当労働行為該当性を判断しており、失当である。

#### イ 撤去方法の相当性及び撤去の必要性について

上述のとおり、本件命令は、撤去の手続・手順等撤去方法の相当性を検討し、撤去方法等が不当労働行為を構成する一要素となるかのように述べるが、それらを考慮要素とすることは誤りであり、実際、本件基本協約の定め及び労使間の交渉の際の説明の内容等からすれば、原告の各現業機関に労使協議の窓口は存在せず、箇所長や管理者が撤去理由を説明する義務を負っていないことは明らかである。さらに、228条では、掲示が許されない掲示物の内容を個別具体的に明確に定めており、基本協約締結の際の団体交渉において、掲示物の内容が基本協約に違反するか否かは原告が判断すること及び掲示物撤去の際に詳細な撤去理由を説明することを要しないことを説明した上で労使双方合意の下で基本協約を締結している。

東京高裁平成18年(行コ)155号事件判決は、撤去要件に該当する場合は正当な組合活動のために掲示板を使用するものではないから、原則として、直ちに掲示物を撤去できると判示している。

また、本件命令が掲げる撤去の必要性なる要素は、その内容が不明確であり、本件掲示物の撤去が不当労働行為に該当するか否かの判断要素とすべきではない。

(被告及び補助参加人らの主張)

#### ア 総論

(ア) 憲法28条は、団結権を含む労働基本権を保障しているところ、その趣旨は、弱者たる労働者は団結することなくしてはその生存権的生活利益を維持し、擁護することができないという歴史的、社会的事実から、労働者が団結し、集団としての力を背景として、使用者と対等に交渉できるようにすることにある。このような社会権としての労働基本権の趣旨からするならば、組合活動をめぐって生起する法律問題の解釈は、市民法上の評価尺度に照らしてではなく、あくまで生存権擁護を理念的基礎とする団結権の保障としての立憲主義的评价尺度に照らして解釈・適用されるべきである。そして、同条の趣旨に照らすならば、使用者も労働基本権を尊重する義務を負うべきであり、使用者の財産権及び施設管理権は、組合の団結権に基づく組合活動との関係においては無制限なものではなく調和的に制限され、組合活動の手段によって使用者の権利が実質的に阻害されるまでに至らない場合は、当該組合活動を禁止することは、施設管理権等の濫用となり、不当労働行為に該当するというべきである。

(イ) 本件基本協約が本件撤去要件を定めた趣旨は、原告は補助参加人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は、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。そうすると、本件撤去要件を解釈するに際しては、掲示物が正当な組合活動として許容されるか否かという観点から本件撤去要件を解釈することが相当である。したがって、掲示物の撤去が不当労働行為に該当するか否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否かを検討すべきである。そして、当該掲示物が本件撤去要件に該当する場合は、補助参加人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行為は、労組法7条3号所定の不当労働行為(支配介入)に該当するとはいえないが、当該掲示物が本件撤去要件に該当しない場合に原告がこれを撤去する行為は、不当労働行為に該当しうるといえる。

もっとも、労働組合が掲示物において使用者の方策や対応等について言及する場合には、使用者に比して有する情報の量が相対的に

劣ることから、不正確な知識や誤解等により、記載内容が客観的事実に符合しないことや、事実の一部について誇張的な表現や批判的表現が用いられる等して、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、組合活動としての掲示物の掲示である以上、そうした事態は一定程度想定されているところであり、本件撤去要件の判断に際しては、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を実質的に充足するかどうかを判断すべきであり、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、当該掲示物全体の撤去要件該当性を判断すべきではない。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、掲示物の内容、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を総合的に検討し、当該掲示物が全体として正当な組合活動として許容される範囲を逸脱しないもの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というべきである。そして、そのような場合に原告が当該掲示物を撤去する行為は、原告に自己が掲示物を撤去することの認識がある以上、特段の事情がない限り、不当労働行為意思が推認され、不当労働行為に該当することになる。以上のとおり、本件撤去要件該当性を判断するに際しては、掲示物の記載内容から組合活動として許容される範囲を念頭に置いて実質的に判断することになり、その際には、掲示物の影響、掲示場所の状況、読者等も勘案することになる。

イ 撤去方法の相当性及び撤去の必要性について

本件命令は、不当労働行為の成否を判断するに際し、撤去の必要性及び撤去の手續・手順等撤去方法の相当性も判断要素となるとした。これは、当該掲示物が本件撤去要件に該当する上、撤去の必要性が強く緊急性が高い場合は、使用者が組合に撤去を求める具体的理由を説明して理解を得るよう努めたり、労働協約に違反すると判断する掲示物の箇所を削除ないし訂正するように求めたりするなど、撤去の手續・手順を十分に履践しなくとも不当労働行為とならないとの判断に影響しないこと、また、使用者が当該掲示物が本件撤去要件に該当するとして当該掲示物を撤去したところ、結果的に本件撤去要件に該当しないと判断された場合でも、撤去の手續・手順等撤去方法の相当性を充足していれば、特段の事情が存在するものとして不当労働行為意思が認められず、支配介入の不当労働行為の成立が否定される場合があることを付言したものである。

(2) 本件掲示物の撤去は、不当労働行為に該当するか

ア 291条、292条に違反すれば、本件撤去要件を満たすかについて

(原告の主張)

本件揭示物には、本件会議において原告側委員が説明した減率適用事由及びそれに関連する議論内容が記載されているのであるから、本件揭示物は、291条、292条に違反し、本件基本協約において労使双方に課せられている不作為義務の一方的な不履行である。しかも、補助参加人らは、従前から、苦情処理会議の内容を公開してはならないことを認識し、その認識を改めた事実もないのであるから、上記各条項に違反することを承知の上で秘密とされる人事情報を意図的に暴露したことになる。

以上のとおり、本件揭示物は、上記各条項に違反するものであり、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものとして本件撤去要件に該当する。

(被告及び補助参加人らの主張)

原告と補助参加人らとの間では、少なくとも平成15年当時までは、291条及び292条の解釈について、苦情処理会議の内容を公開すること及び委員や関係者が苦情処理に関して知り得た秘密を漏らすことが協約違反となることが共通認識であったが、本件基本協約締結のための改訂交渉において、補助参加人らは、上記解釈について、従来と異なる主張をし、その結果、双方は、相互の解釈が異なったまま本件基本協約を締結した。双方の解釈を比較すると、まず、苦情処理会議を原則非公開で開催することについては争いがなく、実際、本件会議は、非公開で開催された。次に、苦情処理に関して知り得た内容が事後にも非公開であるか否かについては、双方の解釈が相違しているが、少なくとも、その内容が実質的に秘密に該当する事項は、292条に基づき事後においても公開してはならないものと解釈される。

そして、会社の人事情報を公開するか非公開とするかは、会社の経営方針に関わる任意の事項であるところ、本件揭示物には、少なくとも原告が経営方針上非公開としている人事情報が記載されていると認められ、本件揭示物の記載内容が292条の秘密でないとはできない。しかしながら、本件揭示物の記載内容が292条に抵触したとしても、直ちに本件撤去要件に該当することにならないことは、文理上明らかである。したがって、本件撤去要件に該当するかどうかについて改めて検討しなければならず、組合活動として許容される範囲内か否かを実質的に判断すべきことになる。

イ 本件揭示物が「会社の信用を傷つけ」るものといえるかについて

(原告の主張)

本件揭示物は、291条、292条を一方的に無視して原告が苦情処理会議において説明した減率適用事由を公開したものであり、秘密とされるべき人事情報の意図的な暴露に他ならず、苦情処理会議制度の適切な運用を著しく妨げる行為である。

また、揭示類は、本来、文書が揭示されることによって初めて周知され、

効果を生じる性質を有するものであるから、掲示物の文書の記載内容と掲示行為は密接不可分であり、掲示行為（掲示物を撤去しないという不作為と同義）を排除して、ただ文書内容だけを基に掲示物が与える影響・効果を検討することは無意味である。そして、本件掲示物が掲示された場合、補助参加人ら以外の労働組合に所属する組合員から、原告が補助参加人らにのみ上記各条項に違反する掲示物の掲示を認めるといふ不当な差別取扱いをし、使用者の中立保持義務に違反していると誤認され、原告に対する信用が傷つけられることは明らかである。

以上によるならば、本件掲示物は、会社の信用を傷つけるものといえる。

（被告及び補助参加人らの主張）

本件掲示物が会社の信用を傷つけるものといえるとの原告の主張は争う。228条の文言、趣旨及び本件掲示物の掲示の仕方からするならば、会社の信用を傷つけるか否かは、掲示物の内容との関係で捉えるべきであり、掲示物の効果及び影響は、想定される読者との関係において決定づけられることから、掲示場所の状況や読者等も考慮要素とすべきである。この点、本件掲示物に記載されている減率適用事由は、普遍性を有すべきものであり、これを明らかにする掲示をしたからといって補助参加人ら以外の労働組合に所属する組合員が不当差別、中立義務違反などと認識し、原告に対する信用が裏切られたなどと考えるはずがない。原告の指摘する中立義務違反の問題は、本件と同旨の掲示物を補助参加人ら以外の組合が掲示した場合に原告がそれを撤去しないときに発生するのであって、本件掲示物を撤去しないことによって直ちに発生するわけではない。したがって、本件掲示物は、会社の信用を傷つけるものとはいえない。

ウ 本件掲示物が「職場規律を乱す」ものといえるかについて

（原告の主張）

本件掲示物が職場規律を乱すものといえることは、以下（ア）ないし（エ）のとおり明らかである。

（ア）291条、292条に違反する掲示物の掲示を認めると、これを見た者は、非公開であるはずの苦情処理会議の内容が公開されてしまうものであると誤認し、自身のプライバシーが侵害されるとの危惧を抱いて、自らが苦情申告をすることを躊躇するおそれがあるから、苦情処理会議制度の適切な運用を著しく妨げ、職場の規律を乱すことになる。

（イ）苦情処理会議の内容が記載された本件掲示物の掲示により、具体的な減率適用事由が公開されると、管理者と社員との間で軋轢が生じ、職場内の信頼関係が失われ、管理者の指導が困難となり、管理者の指導及び人事管理制度そのものが形骸化するおそれが多分に生じるなど職場の規律が乱れる。実際、本件掲示物の掲示により、管理者

らに対する萎縮効果を生じさせるという看過し難い悪影響が発生している。また、具体的な減率適用事由が公開されると、減率適用事由に該当する非違行為だけを発生させなければ問題ないという誤った認識が蔓延し、その他の遵守事項が徹底されず、各職場において管理者が適切な指導行為を躊躇する事態となれば業務指示遵守を全うすることができなくなり、ひいては原告の最大の使命である安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供を全うできないという多大な支障を生じさせ、会社の根幹を揺るがすおそれがある。

(ウ) 本件命令は、原告が減率適用事由として説明した非違行為については社員に対して事前に業務用掲示により公にされているとしているが、業務用掲示は、事故再発防止及び社員に対する注意喚起を目的としたものであり、業務用掲示から、原告が当該事故事象を減率適用事由の対象となる非違行為として認定したか否かは全くうかがわれず、原告が業務用掲示によって当該事故事象が減率適用事由の対象となる非違行為であることを公にしている事実はない。また、勤務成績の評価やその査定方法は、会社が専ら内部の利用に供するものであり、これを一般に開示している事実はない。

(エ) 本件掲示物のように、本件基本協約上非公開・秘密とされている苦情処理会議の内容を公開することは、到底正当な組合活動とはいうことはできない。すなわち、本件掲示物の減率適用事由に係る記載には不正確なところがあるものの、本件掲示物に苦情処理会議において会社側委員が説明した減率適用事由及びそれに関連する議論内容が記載されていることは紛れもない事実であり、291条、292条に違反することは明らかである。補助参加人らは、それを認識した上で故意に本件基本協約に違反し、秘密とされるべき人事情報を意図的に暴露したものであり、また、二度と期末手当を減額させないために組合員に周知徹底させるという不当な目的を持っていたものであり、正当な組合活動ということとはできない。

(被告及び補助参加人らの主張)

本件掲示物が職場規律を乱すものといえないことは、以下(ア)ないし(エ)のとおりである。

(ア) 組合が苦情処理会議で知り得た情報を無断で公開することは考えられず、他の組合員が見たからといって個人情報公開されるおそれがあるとして苦情申告を躊躇するとまではいえず、制度が破たんするおそれがあるとはいえない。個々の組合員が会社から受けた不利益処分についての解決を組合と会社との協議に委ねるといふ苦情処理会議制度の性格及び組合と組合員との関係からすると、組合が苦情処理会議の内容を公にする場合は、組合が当該組合員の了解を得ていることが合理的に推認され、当該組合員もそれを了解していると推認される。したがって、本件掲示物の掲示を許すことによ

り組合員に苦情処理会議制度の利用をためらわせることにはならず、制度の崩壊をもたらすことはない。

(イ) 減率適用事由は、公平・公正で、客観性・普遍性を有すべきものであり、その正当性について検証されるべき性質のものであり、公表されたからといって何らかの支障が生じるものではなく、人事管理制度を形骸化させるものでもない。また、期末手当の減額が管理者による報告をもとになされることは周知の事実であるから、具体的な減率適用事由が明らかにされたからといって、改めてそれが管理者の報告によるものだとの認識を生み、管理者との間で軋轢等が発生するものではない。

(ウ) また、本件掲示物の記載内容中、会社側が減率適用事由として説明した非違行為については、社員に対しては事前に業務用掲示などにより公にされており、期末手当は、本件賃金規程145条で勤務成績により増減すると記載され、勤務成績が勤務実績、勤務態度等を総合的に勘案して行われることも周知の事実である。

(エ) 本件会議において原告の静岡支社が説明した減率適用事由は、①列車を45秒早発させた事象、②徐行箇所の抜粋を失念した事象、③添乗報告を失念した事象、④一口試問において指導掲示の内容を答えられなかった事象の4点であり、「1分の早着」・「日勤教育8日間と教育2時間」は、減率適用事由ではない。ところが、原告は、本件会議において、列車を45秒早発させた事象に関連して1分の早着について触れられたこと、また、45秒の早発や徐行箇所の抜粋失念の説明の中で、組合員側委員から8日間の日勤教育と2時間の教育を受けたことも話題に上ったことを捉え、本件会議の内容が記載されている、すなわち、291条、292条に違反するから228条に違反すると主張しているにすぎない。しかし、本件掲示物は、原告が秘密と主張し、これが公開されると職場規律を乱すと主張する減率適用事由となる非違行為を記載したものではない。なお、本件掲示物には、「45秒早発」及び「徐行の抜粋失念」との記載があり、これらは減率適用事由であるが、本件掲示物では減率適用事由である旨の指摘はしていない上、いずれも「1分の早着事故」あるいは「教育2時間」の表現を導くための記載であり、本件掲示物の主眼は、見出しにあるように「早着」と「再教育時間」である。また、1分の早着は、減率適用事由ではなく、日勤教育8日間と教育2時間も減率適用事由ではないのであるから、本件掲示物は、正確性を欠くことになるが、本文の第1、第2段落は、当該組合員の発言あるいは意見という体裁がとられ、見出しには疑問符や感嘆符が付されている。

また、本件掲示物が掲示された本件各掲示板は、会社関係者以外の一般人が原則として立ち入らない場所に設置され、読者としては補

助参加人らの組合員のほか他の組合員を含めた従業員、会社職制等会社関係者であることからすると、本件掲示物の読者は、苦情処理会議が開催される背景や本件掲示物にある本件専任社員制度の意義等を理解しているものと解される。また、補助参加人らは、本件掲示物により、年末手当の減率適用事由の不当性を明らかにするという正当な目的を持っていたものであり、ことさらに原告の秘密を暴露する目的を有していたことはない。

以上のとおり、本件掲示物は、補助参加人らが、労働者にとって賃金同様重要な年末手当等をささいな理由で減額することに反対するとともに、60歳以上の高齢者再雇用について規定する本件専任社員制度においても不利益にならないように訴えているものと認められる。しかも、当時、本件専任社員制度の運用に際し、原告が補助参加人らの組合員に対し、差別的・恣意的な運用を行っていると評さざるを得ない状況にあり、それに対抗するための運動を進めていくためには、具体的な減率適用事由を明らかにしてその不当性を組合の内外に広く訴えていくことが必要不可欠であった。また、裁判の結果を待っていたのでは手遅れになり、直ちに異議を述べる必要があった。したがって、本件掲示物は、正当な組合活動として許容される範囲内であり、職場規律を乱すものとは認められない。

エ 撤去の必要性及び手続・手順の相当性が判断要素となる場合、本件において撤去の必要性及び手続等の相当性が認められるかについて

(原告の主張)

補助参加人らは、本件掲示物に本件苦情処理会議の内容に関する記載があること及び原告が本件掲示物が291条、292条に違反し、ひいては228条に違反し、本件撤去要件を満たすと考えていることを十分認識し、理解していた。したがって、原告の説明に何ら不足はなく、本件掲示物の撤去の手続・手順等において何ら問題とされる点はない。

また、補助参加人らは、本件掲示物が掲示された場合に原告が撤去に及ぶ意思を有していることを十分認識しながら、撤去されることを十分承知で故意に本件掲示物を掲示した。したがって、補助参加人らに釈明の機会や相応の措置を執るための時間的猶予を与える必要は無く、撤去通告から撤去までが3分であったことは何ら問題とならない。

なお、静労委は、本件命令において、本件掲示物を撤去すべき特段の必要性がないと判断するが、そこにおける撤去の必要性なる要素は、その内容が不明確である。

(被告及び補助参加人らの主張)

当時、291条、292条の解釈運用に関し、双方との間で見解が鋭く対立しており、原告は、補助参加人らが上記解釈運用について異なる見解を有していたことを認識していた。したがって、原告としては、撤去に際しては、通告をするなど慎重な判断及び手続が要請されていた。

それにもかかわらず、原告は、補助参加人らに対し、具体的に本件掲示物のどの箇所がどのような理由で本件基本協約に違反するかを明らかにせず、自主撤去を求めてから撤去するまで時間にして最長で32分、最短で3分であるなど、労使関係上の配慮を尽くすことなく一方的に撤去したもので、相当な手続・手順を踏んだとは認められない。したがって、特段の事情も認められず、不当労働行為意思が優に認められる。

なお、上記のとおり、本件掲示物は、本件撤去要件に該当しないのであるから、撤去の必要性を論じる必要はない。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 判断枠組み（本件撤去要件に関する一般論）について

(1)ア 原告は、補助参加人らに対し、本件基本協約により、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（227条1項）、補助参加人らは、本件基本協約の定める限度において、掲示板を使用することができる。本件基本協約は、「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、事実に反し、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（228条1項第2文）、原告は、補助参加人らがこれに「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（229条）。

本件基本協約の対象及びその内容に照らせば、本件基本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、原告は補助参加人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、補助参加人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。

イ 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原告が撤去する行為は、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。

(2)ア 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、本件各掲示板の利用は、補助参加人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、本件基本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。

イ そうすると、「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、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場合は、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見える場合であっても、当該掲示物の掲示が補助参加人らの正当な組合活動として許容される範囲を逸脱し、原告の運営等を妨害し、あるいは個人の名誉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、原告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。

ウ なお、上記のとおり、本件基本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、原告は補助参加人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。とするならば、本件撤去要件に該当する場合は、正当な組合活動のために掲示板を使用するものではないから、原告は、原則として直ちに掲示物を撤去することができるというべきであり、撤去方法の相当性及び撤去の必要性が個別の考慮要素となるものではないと解される。

2 本件掲不物の撤去は、不当労働行為に該当するか。

(1) 291条、292条に該当すれば、直ちに本件撤去要件を満たすかについて

ア 291条、292条の該当性について

前提事実のとおり、本件掲示物には、本件会議において原告が説明した年末手当の減率適用事由が記載されており、それは、原告が経営方針上非公開としている人事情報に当たるものであったことは争いがないところ、この点について、原告は、補助参加人らは従前から苦情処理会議の内容を公開してはならないことを認識し、その認識を改めた事実もないことから、291条、292条に違反することを承知の上で秘密とされる人事情報を意図的に暴露したと主張しており、被告も、苦情処理会議に関して知り得た内容が少なくとも実質的に秘密に該当する場合は292条に基づき事後においても公開してはならず、本件掲示物の記載内容が同条の秘密でないとはできないと主張している（なお、補助参加人らは、この点について、本件掲示物は292条の秘密に当たらない旨の主張をするが、当該主張は、被告の上記主張に反することから、失当である。）。したがって、本件においては、本件掲示物に記載された上記人事情報が292条の秘密でないといえず、同条に抵触することは、当事者間に争いがないことになる。

イ 上記のとおり、本件掲示物は、292条に抵触するものであるところ、原告は、本件掲示物が291条、292条に違反することをもって、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものとして本件撤去要件に該当すると主張する。そこで、以下において、上記各条項に違反すれば、直ち

に本件撤去要件を満たすかについて検討することとする。

前提事実のとおり、苦情処理会議制度は、組合員が労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合にそれについての解決を図るための制度であり、291条は、「会議は原則として非公開とする。」と定め、292条は、「会議の委員及び関係者は、苦情処理に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。」と定めているところ、それらの趣旨は、会議において、苦情を申告した者のプライバシーや人事上秘匿すべき事項が明らかになる可能性があること、また、委員や関係者がプライバシーや人事上秘匿すべき事項が明らかになることをおそれて自由に発言ができなくなり、苦情処理に支障が生ずるおそれがあること等から、会議を原則として非公開とし、苦情処理に関して知り得た秘密の漏えいを禁止しているものと解される。他方、228、229条が本件撤去要件を定めた趣旨は、上記のとおり、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らかにするものと解される。以上によれば、291条、292条と228条、229条とは、それぞれ異なる趣旨に基づいて規定されたものということができ、各要件の充足性について判断するに際しては、それぞれの趣旨に基づきそれぞれの観点から検討が加えられるべきである。したがって、291条、292条に違反した事実が認められる場合であっても、それを理由に直ちに本件撤去要件を満たすということとはできず、当該掲示物の本件撤去要件該当性について改めて検討すべきであると解される。そこで、以下において、本件掲示物の本件撤去要件該当性について検討する。

- (2) 前提事実、甲1、2の1、2、8の1ないし4、9、10、乙17、18、21、22、26、31、36、37、38の1、2、39、40ないし42、61、62の1ないし4、64ないし66、70、81の1、2、82、92、93、丙9ないし12、15の1ないし9及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 原告と補助参加人らとの間においては、少なくとも平成15年当時までは、291条、292条の解釈について、苦情処理会議の内容を公開すること及び委員や関係者が苦情処理に関して知り得た秘密を漏えいすることが基本協約違反となることが共通認識であった。

なお、原告は、苦情処理会議においてのみ、苦情申告のあった社員ごとに個別に減率適用事由を開示することとしており、具体的な減率適用事由については、当該社員に対しても、管理者に対しても、明らかにしていなかった。また、原告は、勤務成績の評価及びその査定方法等を社員一般に開示することはしていなかった。

イ 原告は、平成16年以降、年度初年齢49歳の年度からの10年間に、

5回以上の期末手当減額となった者等について、定年後の再雇用が拒絶され、あるいは、再雇用されたとしても低賃金となるなどの不利益を受ける可能性のある本件専任社員制度を導入した。補助参加人らは、同制度の導入に反対し、定年後の再雇用問題を深刻かつ切実な問題と捉え、組合員の利益を守るため、不当な期末手当減額を阻止する運動に取り組んでいた。

ウ 原告及び補助参加人らは、平成24年8月から9月にかけて、基本協約の改訂交渉を計9回実施し、291条、292条の解釈等について議論した上で、同年9月26日、本件基本協約を締結した。

上記改訂交渉において、補助参加人らは、従前の双方の共通認識とは異なり、「会議の非公開」とは会議の場を公開しないことであり、「秘密の厳守」とは個人情報を守ることであると主張し、一方、原告は、従前の双方の共通認識に従い、上記各条項は、会議の場及び議論内容を原則非公開とするとともに会議の委員及び関係者に対して事前準備や会議における説明及び議論を通じて知り得た秘密を厳守するよう定めるものであると主張した。原告は、同年9月13日に開催された第8回改訂交渉終了後、補助参加人らに対し、上記の原告の主張を記載した「基本協約改訂に関する議事録確認」の案を提示したが、補助参加人らは、同月20日、締結を拒否した。

エ A1が列車を45秒早発させたことは、原告の業務用掲示に「事故速報」及び「早発事故について」として掲示され、「早発事故について」の中では1分の早着の事実が触れられていた。

また、8日間の日勤教育を受けることは、乗務員の勤務予定の確認表に記載されており、徐行抜粋失念の場合に2時間の教育を受けることは事前に職場の業務用掲示で掲示されていた。

オ A1は、平成24年12月当時、49歳であったところ、同月の年末手当支給の際、成績率について5パーセントの減率を適用された。A1は、本件専任社員制度によって定年後に不利益を受けるおそれがあったところ、上記減率の適用について納得できなかったことから、年末手当の減率適用事由を明らかにするように苦情申告をした。

カ 原告の静岡支社及び補助参加人z2は、A1の苦情申告を受けて、平成24年12月20日、本件会議を開催した。原告は、本件会議において、A1に対する減率適用事由は、①列車を45秒早発させた事象、②徐行箇所での抜粋を失念した事象、③添乗報告を失念した事象、④一口試問において指導掲示の内容を答えられなかった事象の4件であると説明した。また、本件会議において、列車を45秒早発させた事象に関連して1分の早着の事実について触れられ、45秒の早発の事実及び徐行箇所の抜粋失念の事実の説明の中で、8日間の日勤教育と2時間の教育を受けた事実が話題に上った。

本件会議終了後、原告の静岡支社管理部B1人事課長代理は、補助参

加人 z 2 の B 2 教宣部長に対し、291 条、292 条を遵守し、本件会議の内容を掲示物等により公開しないように通告した。

- キ その後、補助参加人 z 2 は、A 1 が理不尽な理由によって年末手当の減額を受けたとして、本件専任社員制度において差別的取扱いを受けることを危惧し、本件掲示物を掲示して抗議することとし、本件各掲示板に本件掲示物をそれぞれ掲示した。本件掲示物には、本件会議において原告が説明した年末手当の減率適用事由が記載されており、それは、原告が経営方針上非公開としている人事情報に当たるものであった。
  - ク z 3 掲示板は、男性用更衣室の出入口外側通路に設置されており、z 4 掲示板は、女性用更衣室隣の女性用トイレ出入口外側通路に設置されており、z 5 掲示板は、乗務員休憩室向かいの階段出入口外側通路に設置されており、z 6 掲示板は、更衣室出入口外側通路に設置されていた。
- (3) 本件掲示物が「会社の信用を傷つけ」るものといえるかについて

- ア 上記(2)の認定事実を前提に、まず、本件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について検討するに、本件掲示物は、全体として、補助参加人 z 2 が、組合員が受けた年末手当の減率適用事由について不当なものであると訴え、当該組合員が本件専任社員制度において差別的取扱いを受けることを危惧し、更にこのような理不尽な取扱いが他の社員にも適用されるのではないかと危惧し、組合活動の一環としてこれに抗議するとともに今後も闘っていく決意を示すものであると認められる。

そこで、次に、本件掲示物が「会社の信用を傷つけ」るとの本件撤去要件を充足するか否かについて検討するに、本件掲示物は、上記のとおり、補助参加人 z 2 が、組合員が受けた年末手当の減率適用事由の不当性を訴えるものであり、輸送の安全性や顧客へのサービス等会社の中心的業務に対する一般の信頼性及び信用性に関わるものではないことが認められ、原告の対外的な社会的評価を低下させるようなものではないといえる。また、上記認定事実のとおり、本件各掲示板は、いずれも更衣室やトイレ等の付近に設置されており、社員等会社関係者以外の者が容易に閲覧できるような位置にはなかったことが認められ、本件掲示物の読者としては、補助参加人らの組合員のほか、主に社員等会社関係者が想定され、本件掲示物による影響は、会社内部にとどまるものといえることができる。以上によれば、本件掲示物は、「会社の信用を傷つけ」るものであるということとはできない。

- イ 以上に対し、原告は、本件掲示物は、291 条、292 条の定めを一方的に無視して原告が苦情処理会議において説明した減率適用事由を公開したものであり、秘密とされるべき人事情報の意図的な暴露に他ならず、苦情処理会議制度の適切な運用を著しく妨げる行為であり、会社の信用を傷つけるものであると主張する。しかしながら、仮に、本件掲示物によって苦情処理会議制度の適切な運用が妨げられたとしても、そ

れによって「会社の信用を傷つけ」るものということは困難である。したがって、この点に関する原告の主張は理由がない。

また、原告は、本件掲示物が掲示された場合、補助参加人ら以外の労働組合に所属する組合員から、原告が補助参加人らにのみ上記各条項に違反する掲示物の掲示を認めるといふ不当な差別取扱いをし、使用者の中立保持義務に違反していると誤認され、会社に対する信用が傷つけられることは明らかであると主張する。しかしながら、上記（１）のとおり、仮に掲示物が上記各条項に違反する場合であっても、原告は掲示物が本件撤去要件に該当しなければそれを撤去することは許されないのであるから、本件掲示物が本件撤去要件に該当しない限り、本件掲示物を撤去しなかったとしても使用者の中立保持義務に違反していると誤認されるとはいえない。したがって、この点に関する原告の主張を採用することはできない。

ウ 以上によるならば、本件掲示物は、「会社の信用を傷つけ」るものとはいえない。

（４）本件掲示物が「職場規律を乱す」ものといえるかについて

ア（ア）上記（３）において検討したとおり、本件掲示物は、全体として、補助参加人 z 2 が、組合員が受けた年末手当の減率適用事由について不当なものであると訴え、当該組合員が本件専任社員制度において差別的取扱いを受けることを危惧し、更にこのような理不尽な取扱いが他の社員にも適用されるのではないかと危惧し、組合活動の一環としてこれに抗議するとともに今後も闘っていく決意を示すものであると認められる。

（イ）そこで、次に、本件掲示物が「職場規律を乱す」との本件撤去要件を充足するか否かについて検討するに、上記認定事実のとおり、本件掲示物には、「早着は重大な事故なのか??」、「再教育時間はボーナスカット理由になるのか!？」との見出しの下、ある組合員の主張として、「４５秒早発させてしまった事象について『区分運転時分を確認しないまま運転を行い、１分の早着事故を発生させている』と、早発の事実以前の時系列をとりあけて事故だとカット理由にしている。」、「この早発での日勤教育８日間と、徐行の抜粋失念での教育２時間を、『注意指導を何度でも受けている』というカット理由の内容にしている。」との記載があるところ、本件各掲示板は、いずれも更衣室やトイレ等の付近に設置されており、社員等会社関係者以外の者が容易に閲覧できるような位置にはなかったことが認められる。したがって、本件掲示物の読者としては、補助参加人らの組合員のほか、社員等会社関係者が想定されるころ、本件掲示物を読んだ者は、本件会議での原告の説明内容を知り得ない以上、原告が、早発の事実以前に１分の早着事故を発生させたことや早発及び徐行の抜粋失念により教育を受け注意指導を何度も受けたことを年末手

当の減率適用事由としたと認識するものと解される。そして、このように、社員に対する具体的な減率適用事由が公開された場合、管理者としては、その後、社員との関係を悪化させたくないと考え、あるいは、社員から反発を受けることをおそれ、社員に対する指導や会社に対する報告等を躊躇するなど、管理者と社員との間で軋轢や不都合等が生じ、その信頼関係に影響を与えることは通常生じ得ることであり、それは、原告においても異ならないと解される。なお、本件撤去要件は、その文言から明らかなどおり、「職場規律を乱す」ものといえるか否かを問題とするものであって、当該掲示物によって現実に職場規律を乱したことまでの立証を要するものではないと解される（この点、甲12、乙82、93及び弁論の全趣旨によれば、本件掲示物によって、複数の管理者が何らかの心理的抵抗を感じたことがうかがわれる。）。

(ウ) また、苦情処理会議において開示された減率適用事由や同会議において話題に上った事柄が公開された場合、委員や関係者としては、その後、自由に発言することを控えるなどし、その結果、苦情処理に支障が生ずる可能性があり、労働協約等の適用及び解釈についての苦情については苦情処理会議制度で解決するという原告内における規律を乱すものといえる。なお、確かに、上記認定事実のとおり、本件掲示物において減率適用事由として取り上げられた早着の事実と再教育の事実、原告が実際に適用した減率適用事由ではなかったことが認められ、その点において、本件掲示物は正確性を欠くものであったというべきである。しかしながら、本件掲示物には、原告が本件会議で減率適用事由として説明した、列車を45秒早発させた事象及び徐行箇所の抜粋を失念した事象が記載され、更に本件会議で同時に話題に上った早着や再教育等の事実も記載されていたのであるから、やはり、委員や関係者としては、自由に発言することを控えるなどし、萎縮効果を与える可能性があるといえる。したがって、本件掲示物に不正確な記載があることによって上記判断は左右されない。

(エ) 以上によるならば、本件掲示物は、職場規律を乱すものといえ、本件撤去要件に該当するというべきである。

イ(ア) 以上に対し、被告及び補助参加人らは、減率適用事由は、公平・公正で、客観性・普遍性を有すべきものであり、公表されても支障は生じない、また、期末手当の減額が管理者による報告をもとになされることは周知の事実であるから、具体的な減率適用事由が明らかにされたとしても、軋轢等が発生するものではないと主張する。しかしながら、上記認定事実のとおり、原告は、291条、292条によって秘密性が担保されている苦情処理会議においてのみ、苦情申告のあった社員ごとに個別に減率適用事由を開示し、具体的な減率適用事

由については、当該社員に対しても、管理者に対しても、明らかにしていなかったこと、また、原告は、勤務成績の評価及びその査定方法等を社員一般に開示していなかったことが認められ、これらの事実によるならば、職場において、社員に関する具体的な減率適用事由が明らかにされた場合に、上記のとおり、軋轢や不都合等が生じることを否定することはできないと解される。

(イ) また、被告及び補助参加人らは、減率適用事由については、社員に対しては事前に業務用掲示などにより公にされており、期末手当は本件賃金規程145条で勤務成績により増減すると記載され、勤務成績が勤務実績、勤務態度等を総合的に勘案して行われることも周知の事実であると主張する。この点、確かに、上記認定事実のとおり、A1が列車を45秒早発させた事象は業務用掲示に「事故速報」等として掲示され、8日間の日勤教育を受けることは乗務員の勤務予定の確認表に記載され、徐行抜粋失念の場合に2時間の教育を受けることは事前に職場の業務用掲示に掲示されていたことが認められる。しかしながら、業務用掲示は、事故の再発防止及び注意喚起を目的としたものであり、当該事実が減率適用事由の対象となる非違行為として認定されたか否かを明らかにするものではなく、その他45秒の早発の事実及び徐行抜粋失念の事実が具体的な減率適用事由として公にされていたことを認めるに足りる証拠はない(前提事実、上記認定事実及び弁論の全趣旨によれば、A1自身も減率適用事由を明らかにしてほしいとして苦情申告をしたこと、補助参加人らは、本件掲示物の目的として、本件会議で明らかにされた具体的な減率適用事由の周知や宣伝があることを自認していることが認められ、それらは、具体的な減率適用事由が一般に周知されていないことの証左であるともいい得る。)

また、確かに、本件賃金規程145条には、被告の指摘する記載があり、勤務成績が勤務実績、勤務態度等を総合的に勘案して行われることは、一般に知られた事実であるといえる。しかしながら、上記のとおり、原告は、291条、292条によって秘密性が担保されている苦情処理会議においてのみ、苦情申告のあった社員ごとに個別に減率適用事由を開示し、具体的な減率適用事由については、当該社員に対しても、管理者に対しても、明らかにせず、勤務成績の評価及びその査定方法等を社員一般に開示していなかったのであるから、職場において、社員に関する具体的な減率適用事由が明らかにされた場合に、上記のとおり、軋轢や不都合等が生じることを否定することはできないと解される。

(ウ) 以上によるならば、この点に関する被告及び補助参加人らの主張を採用することはできない。

ウ(ア) そこで、次に、本件掲示物が補助参加人らの正当な組合活動として

許容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あるか否か、すなわち、原告の運営等を妨害したかについて、その内容、程度等の事情を総合的に検討することとする。

(イ) まず、本件掲示物の記載内容について検討するに、この点、上記検討結果のとおり、本件掲示物には、原告が経営方針上非公開としている人事情報である減率適用事由が記載されており、それが292条の秘密に当たるものであり、漏えいを禁止されたものであることは当事者間に争いが無い。この点、291条、292条と228条、229条とは、それぞれ異なる趣旨に基づく規定であることから、291条、292条に違反することをもって直ちに本件撤去要件を充足することにならないことは、上記検討結果のとおりである。

そこで、検討するに、被告及び補助参加人らは、本件掲示物には、「45秒早発」及び「徐行の抜粋失念」との記載があり、これらは減率適用事由であるが、本件掲示物では減率適用事由である旨の指摘はしておらず、いずれも「1分の早着事故」あるいは「教育2時間」の表現を導くための記載にすぎない、本件掲示物の主眼は、見出しにあるように「早着」と「再教育時間」であるとして、結局、本件掲示物は、原告が秘密と主張し、これが公開されると職場規律を乱すと主張する減率適用事由となる非違行為を記載したのではないと主張する。

この点、確かに、本件掲示物には、原告が本件会議で説明した減率適用事由との関係で厳密に見れば、正確性を欠く部分があることが認められる。すなわち、上記認定事実のとおり、本件掲示物において、不当性を訴える減率適用事由として記載されているのは、原告が本件会議で説明した減率適用事由ではなくその周辺の事象として話題に上った早着と再教育時間である。しかしながら、一方で、本件掲示物には、原告が本件会議で説明した減率適用事由である列車を45秒早発させた事象及び徐行箇所の抜粋を失念した事象も記載されており、本件掲示物の読者としては、本件会議での原告の説明内容を知り得ない以上、原告が、早着を原因とする早発、早発及び徐行抜粋失念による教育を減率適用事由としたと捉え、早発以前の事象である早着を、また、早発及び徐行抜粋失念による教育をことさら減率適用事由としたことの不当性を訴えるものとして認識するものと解される。そして、上記検討結果のとおり、このような具体的な減率適用事由の公開は、社員と管理者との関係に軋轢等を与える点において、また、苦情処理会議制度の運用に支障を与える点において、「職場規律を乱す」要因となり、原告の運営等（職場規律）を妨害するものである（なお、上記のとおり、292条違反をもって直ちに本件撤去要件を満たすことにはならないが、本件掲示物に記載された減率適用事由及びその周辺事象は、292条において漏えいを禁止される、苦

情処理会議において知り得る秘密のうち、付随的部分ということとはできず、核心的部分に当たるといふべきである。)

以上によるならば、本件揭示物に、原告が秘密と主張し、公開されると職場規律を乱すと主張する減率適用事由となる非違行為が記載されていないといふことはできず、この点に関する被告及び補助参加人らの主張を採用することはできない。

(ウ) 次に、本件揭示物が原告の運営等（職場規律）に与える影響の内容及び程度について検討するに、上記認定事実のとおり、原告は、これまで、291条、292条によって秘密性が担保されている苦情処理会議においてのみ、苦情申告のあった社員ごとに個別に減率適用事由を開示することにより、苦情処理会議制度を運用し、職場規律を維持してきたものであるところ、本件揭示物によって具体的な減率適用事由が明らかとなれば、上記検討結果のとおり、管理者と社員との間で軋轢や不都合等が生じ、その信頼関係に影響を与え、また、苦情処理会議制度の運用に支障を与え、その結果、原告の運営等（職場規律）に及ぼす影響が小さいといふことはできない。

(エ) a 加えて、本件におけるその他の事情について検討するに、被告及び補助参加人らは、原告が、本件専任社員制度の運用において、補助参加人らの組合員に対して差別的・恣意的な運用を行っている旨主張するが、本件全証拠を総合しても、原告が、本件専任社員制度の運用において、補助参加人らの組合員に対して差別的、恣意的な運用を行っているとの事実を認めることは困難である。

b また、被告及び補助参加人らは、裁判の結果を待っていたのでは手遅れになり、直ちに異議を述べる必要があったとも主張するが、290条によれば、苦情処理会議の地方会議において不服がある場合は、更に中央会議に不服申立てをすることができるころ、本件全証拠を総合しても、補助参加人らがその手続をとることができなかったことや裁判を起すことでは目的を達することができなかったこと等を裏付けるに足りる事実を認めることはできない。

c さらに、本件においては、上記認定事実のとおり、本件会議終了後、原告の静岡支社の人事課長代理は、補助参加人 z 2 の教宣部長に対し、291条、292条を遵守し、本件会議の内容を揭示物等により公開しないように通告したこと、補助参加人らは、上記通告にもかかわらず、本件揭示物を揭示するに至ったとの経緯が認められる。

(オ) 以上のとおり、本件揭示物の記載内容、原告の職場規律に与える影響及び程度、その他の各事情についての検討結果を総合するならば、年末手当の減率適用事由の不当性を訴えることが組合活動の目的として正当なものであるとしても、補助参加人らが具体的な減率

適用事由及びその周辺事象を本件掲示物に記載して掲示したことは、正当な組合活動であったということとはできず、他に本件掲示物の掲示が補助参加人らの正当な組合活動として許容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を裏付けるに足りる証拠は見当たらない。とするならば、本件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の立証がされたということとはできず、本件掲示物は、実質的に本件撤去要件に該当しないということとはできない。

エ 以上の検討結果によるならば、本件掲示物は、本件撤去要件に該当するといえ、補助参加人らの本件掲示物を掲示する行為は正当な組合活動ということとはできないから、原告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、不当労働行為には当たらないといふべきである。

### 3 結論

以上のとおり、原告の請求は理由があるからこれを認容し、訴訟費用（補助参加により生じた費用も含む。）については民事訴訟法61条、66条により被告及び補助参加人らの負担とすることとして、主文のとおり判決する。  
静岡地方裁判所民事第2部