

平成29年3月9日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成28年(行コ)第88号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件(原審・静岡地方裁判所平成26年(行ウ)第22号)

口頭弁論終結日 平成28年12月1日

判決

控訴人 静岡県

同代表者兼処分行政庁 静岡県労働委員会

控訴人補助参加人 Z1労働組合

控訴人補助参加人 Z1労働組合Z2地方本部

被控訴人 Y株式会社

主文

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は、第1,2審を通じて、被控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

主文と同じ

第2 事案の概要

(以下において略称を用いるときは、別途定めるほか、原判決に同じ。)

- 1 本件事案の概要は、原判決「事実及び理由」第2の柱書に記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決2頁25行目末尾に行を改めて以下のとおり加える。
「原審が被控訴人の請求を認容したため、控訴人がこれを不服として控訴した。」
- 2 前提事実、争点及びこれに関する当事者の主張は、以下のとおり補正するほかは、原判決「事実及び理由」第2の1及び2に記載のとおりであるから、これを引用する。
 - (1) 5頁18行目の「持って」を「もって」と改める。
 - (2) 7頁5行目の「関連して」の後に「(a)」を、同7行目の「8日間」の前に「(b)」をそれぞれ加え、同行目の「日勤教育」を「目勤(通常勤務を解かれて命じられる勤務形態)とその間の再教育」と改める。
 - (3) 9頁4行目の「C1運輸区分会分会長」を「組織部長兼C1運輸区分会分会長」と、同21行目の「当裁判所」を「静岡地方裁判所」とそれぞれ改める。
 - (4) 11頁3行目の「基本協約」を「本件基本協約」と、同17行目の「解釈」を「解決」とそれぞれ改め、同19行目の「団結権の保障としての」の後に「法的価値を担う組合活動という」を加え、同20行目の「されるべきである」を「することが指針とされるべきである」と、同23行目の「組合活動の手段」を「組合活動」とそれぞれ改める。
 - (5) 12頁21行目から22行目の「本件撤去要件」を「本件撤去要件該

- 当性」と改める。
- (6) 13頁12行目の「その際には, 掲示物の影響,」を「その際, 掲示物の影響等について考慮することが相当であり, その場合には,」と改める。
- (7) 14頁10行目の「従前から,」の後に「上記各条項の定めにより」を加える。
- (8) 16頁9行目の「この点,」の後に「被控訴人は, 苦情処理会議の内容が記載された掲示物を見た補助参加人ら以外の組合に所属する組合員において, 被控訴人が補助参加人らに対して291条, 292条違反を容認することにより, 不当な差別的取扱いや中立保持義務違反と誤解し, 被控訴人の信用が傷つけられると主張するけれども,」を加える。
- (9) 17頁6行目から7行目の「具体的な」を「苦情処理会議で明らかにされた」と, 同7行目の「減率適用事由に」を「当該減率適用事由に」と, 同15行目の「公にされている」を「公にされていることや, 本件賃金規程145条において期末手当が勤務成績により増減するものとされており, この勤務成績の評価が, 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周知の事実であることを理由として, 本件掲示物の記載内容が公開されたからといって職場規律を乱したりするなどとはいえない」と, 同22行目の「一般」を「社員一般」とそれぞれ改める。
- (10) 18頁5行目の「二度と」から6行目の「不当な目的を持っていた」までを「管理者に動揺を与えようと企図していた」と改め, 同9行目から10行目を以下のとおり改める。
- 「 使用者による組合の掲示物の一方的な撤去は, 本来禁止されている自力救済にほかならず, 憲法で保障されている団結権の阻害という効力を及ぼすものであるから, その権限の行使には自ずと自重が要請されるものであるところ, 以下の(ア)ないし(エ)のとおり, 本件掲示物に記載された減率適用事由が公開されても, 苦情処理会議における議論の秘匿の保護法益の侵害はないか, あってもその程度は低いし, 苦情処理会議の運営に及ぼす影響は少ないのであって, 本件掲示物が職場規律を乱すものとはいえない。」
- (11) 18頁11行目の「組合が」の前に「本件掲示物は「当該のある組合員」とする内容であって具体的な組合員が特定されているものではなく, そもそもプライバシーの問題は生じていないし, 本件掲示物の掲出責任者は苦情申告者本人であるから, プライバシーの保護を自ら放棄しているともいえる。そして, 本件掲示物は, 減率適用された当該組合員の意見として, 早発と徐行抜粋失念の事実を引用しているのであるから, 申告者の同意を得て上記意見の掲示がされていることも容易に看取される。また,」を, 同21行目の「減率適用事由」の前に「規範としての減率適用事由(査定基準)(以下, この意味で「減率適用事由」を用いるときは「規範としての減率適用事由」と表記し, これに該当する具体的事実の意味で「減率適用事由」を用いるときは, 単に「減率適用事由」ないし「具体的な減率

適用事由」と表記することにする。)の公表は、292条の禁止する「秘密を漏らすことにはならず、むしろ社員に対して行動規範を示すものとして職場規律に資することはあっても、職場規律を乱すものではないし、これに該当する具体的事実である」を、同23行目の「生じるものではなく」の後に「(減率適用事由の公表は、それだけが減率適用の対象となる事由であると誤解させるものではありえないし、注意喚起として、あるいは、それが公平・公正に運用されていることが示されることを通じて、職場規律に資することはあっても、職場規律を乱すものではない。)」を、同24行目の「また、」の前に「そもそも、292条の「関係者」に苦情申告者は含まれず、苦情処理会議で議論された事項の公表が職場規律を乱すと評価できるのは、プライバシーや人事の機微にわたる事項に限られるから、組合が苦情申告者からの情報に基づいて減率適用事由を公表しても、それが機微にわたる人事情報でなければ292条違反となるものではないし、減率適用は義務的団交事項であるところ、被控訴人においては苦情処理会議が団体交渉に代わる手続と認められるに足りる実質を持っていないのであるから、原則公開の団体交渉で説明を求められれば被控訴人は減率適用事由を説明せざるを得ないが、その場合、当該組合員の同意があれば、それを組合員や社員に公表するかどうかは組合の自由であるから、その公表により管理者と社員との間にあつれきが生じて、人事評価制度として当然発生する事項である。」をそれぞれ加える。

- (12) 19頁2行目末尾に「しかも、本件揭示物には、減率適用事由に当たる非違行為を報告した管理者は特定されていない。仮にあつれき等が生じるとしても、それは減率適用事由が公表されたからではなく、減率が適用されたことによるものであるから、通常の労使関係においてもありうることである。」を加え、同3行目の「また、」を削り、同5行目の「されており、」の後に「特に秘匿すべき事項あるいは機微にわたる人事情報が公表されたものではないし、」を加え、同7行目末尾に行を改めて以下のとおり加える。

「そして、上記非違行為は減率適用の対象なることが当然と受け取られる事実であって、その公表により、管理者が社員とのあつれきをおそれて指導・報告を控えるとは考え難いし、苦情処理会議における自由な発言に萎縮的効果を与えるともいえない。

また、本件揭示物で公表されたという減率適用事由については、個人名を挙げておらず、具体的時期や場所の特定もされていないため、苦情処理会議の秘密性の法益を侵害する程度も低い。

さらに、苦情処理会議で開示された減率適用事由が当該組合員に情報として伝達されることは当然予定されているのであるから、本人に知られることで信頼関係に影響するとは考えられていない。」

- (13) 20頁5行目の「他の組合員」を「他の組合の組合員」と改め、同8行目の「補助参加人らは、」の後に「一定回数以上の期末手当の減額措置

を受けた社員が定年後の再雇用で不利となる本件専任社員制度の導入に反対し、不当な期末手当減額を阻止する運動に取り組んでいたところ、」を加え、同13行目の「年末手当等をささいな理由で減額する」を「年末手当等がささいな理由で減額される」と改め、同14行目の「60歳以上」の前に「この減額措置と連動している」を加える。

(14) 21頁10行目の「3分」を「最長で32分（C2運輸区及びC3運輸区）、最短で3分（C1運輸区）」と改める。

第3 当裁判所の判断

1 判断の枠組み等について

この点に関する当裁判所の判断は、以下のとおり補正するほかは、原判決「事実及び理由」第3の1及び2(1)に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 24頁25行目末尾に行を改めて以下のとおり加える。

「そして、当該掲示物の掲出が補助参加人らの正当な組合活動として許される範囲を逸脱したか否かを検討するに当たっては、掲示板が設置されているのがどのような場所であり、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や当該掲示物が掲出された当時の被控訴人と補助参加人らとの労使関係の状況、掲示物が掲出されるに至る経緯や動機、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被控訴人の中心的業務に対する一般的信頼性、信用性にかかわる性質のものか、組合に対する関係で問題となる性質のものか、当該記載内容が上記信用、名誉にどの程度影響を与えるものか等の具体的事情が考慮されるべきである。」

(2) 25頁11行目から14行目までを「(3) 291条、292条該当性と本件撤去要件の充足」と改め、同15行目の「本件会議に」から16行目の「記載されており」までを次のとおり改める。

「組合員の意見表明の形式がとられているとはいえ、本件会議で被控訴人が説明した減率適用事由である①45秒の早発、②徐行箇所への抜粋失念の記載が含まれているほか、これに関連して話題となった(a)1分の早着、(b)8日間の日勤とその間の再教育及び教育2時間の記載が含まれており」

(3) 26頁3行目末尾に行を改めて次のとおり加え、27頁3行目から4行目の「そこで」から同行目末尾までを削る。

「なお、補助参加人らの主張に鑑みて付言するに、前提事実(4)のとおり、少なくとも平成15年までは、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本件基本協約違反となることが被控訴人と補助参加人らの共通認識であったところ、補助参加人らは、平成24年に行われた基本協約の改定協議においてその解釈をめぐって異論を述べ、291条、292条についての被控訴人側の認識を記載した

「基本協約改訂に関する議事録確認」の締結を拒んではいるものの、291条、292条の文言自体は平成3年以降変わっておらず（経営協議会の会議の公開に関する規定が改定されているのとは異なる。）、補助参加人らにおいても最終的には従来と同一の文言での協約の締結に応じているのであるから、被控訴人と補助参加人らの共通認識であった解釈に基づく運用（会議自体の非公開のみならず、その内容についても非公開）が維持されているものとみるのが相当であり、本件掲示物の掲出が291条、292条に違反するものではないとの補助参加人らの主張は失当である。」

2 本件掲示物の本件撤去要件該当性の判断の基礎となる事実

この点に関する当裁判所の事実認定は、以下のとおり補正するほかは、原判決「事実及び理由」第3の2(2)に記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 27頁5行目の「乙17」の前に「12,」を加え、同14行目の「原告は,」から16行目から17行目の「明らかにしていなかった。」までを以下のとおり改める。

「被控訴人は、期末手当の減額に当たっては、当該社員に対しても、その管理者に対しても、具体的な減率適用事由を明らかにしておらず、当該社員から苦情申告があった場合には苦情処理会議の場で個別に開示することになっていた。」

- (2) 28頁17行目の「日勤教育を受ける」を「日勤を命じられている」と改める。

- (3) 29頁3行目から4行目の「4件であると説明した。」を「4件を例示して説明した。」と改め、同5行目の「1分の早着の事実」の前に「(a)」を加え、同6行目の「8日間の日勤教育」を「(b)8日間の日勤とその間の再教育」と改め、同21行目の「設置されていた。」を以下のとおり改める。

「設置されていて、その場所の特性からして、その掲示物が社外の者の目に触れる可能性は少ないが、補助参加人らの組合員だけではなく、管理者や他の一般社員も容易に目にするようになる。」

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

この点に関する当裁判所の認定判断は、原判決「事実及び理由」第3の2(3)に記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、31頁9行目の「誤認されるとはいえない。」の後に以下のとおり加える。

「すなわち、本件掲示物が本件撤去要件に該当するのにこれを撤去しなかった場合にはじめて使用者の中立保持義務違反の問題が生じるのであるから、中立保持義務違反自体は本件撤去要件該当性の問題ではないというべきである。」

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

- (1) 前記のとおり、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『区間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げ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。」との記載があり、これは、被控訴人において経営上非公開としている人事情報に当たるものを含むものとして、本件基本協約で定められた秘密保持に関する規律（291条、292条）に違反するものであるところ、以下において、本件揭示物が本件撤去要件の「職場規律を乱す」ものに該当するかについて、前記1で説示した判断枠組みに従って検討する。

なお、本件撤去要件の「職場規律を乱す」については、228条1項の文言及びその目的に照らし、「揭示類」によって現実に職場規律が乱されたことまでを必要とするものではなく、その具体的なおそれがあれば足りると解される。

- (2) 前提事実(4)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の解決を図るための制度であり、291条、292条において会議の原則非公開及び秘密の漏えい禁止を定めている趣旨は、会議において苦情を申告した者のプライバシーや人事管理上秘匿すべき事項が開示される可能性があること、こうした内容が公にされることになれば、委員や関係者がこれをおそれて会議において自由な発言や建設的な議論をしにくくなり、苦情処理制度の運営に支障が生ずるおそれがあること等にあるものと解される。

そして、苦情処理会議で明らかにされた減率適用事由等が「秘密」とされる理由は、A個別の社員の評価や査定項目に関わる会社の人事管理上秘匿すべき事項であること、B当該社員のプライバシーに関する情報であること、C苦情処理会議の委員や関係者が上記情報の漏えいのおそれを危惧して自由な発言を差し控えるなどの事態を防止して、同会議で建設的な議論が行われるようにすることにあると解されるから、本件揭示物とこれらの利益との関係、本件揭示物によるこれらの利益の侵害の内容・程度について検討する。

ア 前記利益Aとの関係

- (ア) 前記のとおり、被控訴人は、期末手当の減額に当たって、当該社員に対しても、その管理者に対しても、具体的な減率適用事由を明らかにしておらず、当該社員から苦情申告があった場合に初めて苦情処理会議の場で個別に具体的な減率適用事由を開示することにしてきたものであるから、苦情処理会議で開示された具体的な減率適用事由については、人事管理上秘匿すべき事項として保護の必要性がある。

なお、苦情処理会議で説明された減率適用事由について組合側の

委員が申立人本人に伝えることは会社としても容認しているけれども、申立人に伝達される限りにおいて容認しているものであり、申立人がこれを公表することは「関係者」として禁じられていると解されるから（292条）、上記事情をもって減率適用事由について人事管理上秘匿すべき事項としての保護の必要性が否定されるとはいえない。また、補助参加人Z1の管理するホームページには、本件掲示物と同じ内容が掲載されているけれども、苦情処理会議で説明された減率適用事由等をホームページに掲載すること自体が本来291条、292条に違反するというべきであるから、上記事情をもって減率適用事由について人事管理上秘匿すべき事項としての保護の必要性が否定されるとはいえない。そして、乙18の掲示物中の「停止位置不良」の記載が苦情処理会議で被控訴人から減率適用事由として説明された内容であるにもかかわらず、被控訴人は上記掲示物に対して撤去通告をしていないけれども、これについては、上記掲示物には減率適用を受けた社員が停止位置不良を起こしていたと記載されているだけで、停止位置不良が苦情処理会議の中で説明された減率適用事由であることが記載されているわけではないことから、291条、292条との関係では問題がないといえることができるから、上記事情をもって減率適用事由について人事管理上秘匿すべき事項としての保護の必要性が否定されるとはいえない。

- (イ) 本件掲示物には、本件会議において被控訴人から説明のあった減率適用事由①ないし④及びこれに関連して話題に上った(a)(b)の事実（前記2で引用する原判決「事実及び理由」第3の2(2)カ）のうち、①列車の45秒早発の事象、②徐行箇所の抜粋失念の事象、(a)列車の1分早着の事象及び(b)8日間の日勤と再教育等の事象が記載されているところ、本件においては、業務用掲示に「事故速報」等として①「45秒早発させた事象」が掲出されており、その中で(a)1分の早着も触れられているけれども、これらは事故再発防止及び社員に対する注意喚起等のためにされるもので、それが減率適用事由であることを明らかにするものではないし、(b)8日間の日勤は乗務員の勤務予定の確認表に記載されており、徐行箇所の抜粋失念の場合に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出されているけれども、その内容に減率適用事由と重なるものが含まれているとしても、それが減率適用事由であることを明らかにするものではないから、上記事情をもって上記減率適用事由について人事管理上秘匿すべき事項としての保護の必要性が直ちに否定されるものとはいえない。
- (ウ) 被控訴人は、引用に係る原判決「事実及び理由」第2の2(2)ウ（被控訴人の主張）(イ)のとおり、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てそれ以外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ちゅうちよする事態となれば業務指示の遵守を全うすることができなくなり、ひいては被控訴人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支障を生じさせるおそれがあると主張する。

被控訴人の業務遂行に当たって社員が遵守すべき事項は、その職務内容や職務遂行の際の状況等に応じて広範かつ多岐にわたるものと考えられるところ、仮に、具体的な減率適用事由が相当程度網羅的な形で列挙されて示されているような場合には、これを限定列挙として、そこに掲げられていない事項については遵守する必要がないとの誤った認識を生じさせる可能性は否定しきれない。

しかし、前記2で引用する原判決「事実及び理由」第3の2(2)クのとおり、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、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る場所、期末手当については、本件賃金規程145条において勤務成績により増減するものとされており（前提事実(3)）、勤務成績の評定が勤務実績、勤務態度等を総合的に勘案して行われるものであることは周知の事柄であって、本件掲示物の読者として想定される者らにとっても同様であると考えられる。そして、本件掲示物に記載された上記①②の事象及び(a)(b)の事実については、その内容等に照らし、本件掲不物を見た管理者を含む社員においても、減率適用事由ないしその周辺事情として勤務成績の評定において考慮されべき事情であると受け止めるのが通常であると推認される一方で、個別的に具体的な減率適用事由が明らかにされることにより、それ以外の事項については遵守する必要がないとの誤解を生じるとは考え難いといわざるを得ない。

(エ) また、被控訴人は、引用に係る原判決「事実及び理由」第2の2(2)ウ（被控訴人の主張）(イ)のとおり、苦情処理会議の内容が記載された本件掲示物の掲出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あつれきが生じて職場内の信頼関係が失われ、管理者による指導が困難となるなどして、人事管理制度そのものが形骸化するおそれが生じると主張し、証拠によれば、かつて、具体的な減率適用事由が掲示物によって公表された結果、当該事由に係る指導を行った管理者が特定されて、当該部下社員から非難の言葉を浴びせられたことがあったとうかがわれる上、証拠によれば、本件掲示物の掲出により、複数の管理者が何らかの心理的抵抗を感じた旨供述しており、これらは被控訴人の上記主張に沿うものといえることができる。

他方で、前記(ア)のとおり、苦情処理会議で説明された減率適用事由について組合側の委員が苦情を申し出た本人に伝えること自体は

被控訴人においても容認しているのであるから、上記減率適用事由を伝えられた当該社員と当該事由に係る管理者との間で何らかのあつれきが生じる可能性があることは否定し難い。

また、被控訴人が労働審判や訴訟の場で明らかにした減率適用事由を記載した掲示物については、被控訴人において撤去を行っていないことがわかるところ、上記掲示物の場合でも、当該社員と当該事由に係る管理者との間であつれきが生じる可能性があるという点では、苦情処理会議に出席した組合側の委員から苦情を申し出た本人に伝えられる場合と同様である（掲示物により広く周知されることになる分だけ、あつれきが生じる可能性が大きいともいえる。）と考えられる。それにもかかわらず、被控訴人が上記掲示物を撤去しなかったのは、上記掲示物が、228条には該当するものの、苦情処理会議での説明内容が記載されているものでなく、291条、292条違反の問題がなかったため、謙抑的に対応したからであるというものである。

そうすると、個別の事案における具体的な減率適用事由が公開されることにより管理者と社員との間であつれきが生じ得るとしても、そのこと自体は被控訴人においてもある程度織り込み済みの事態であるといえることができる。

(ウ) 以上のとおり、被控訴人にとって、具体的な減率適用事由につき人事管理上秘匿すべき事項としてこれを非公開とする利益を有しているものの、本件のような場合に、これが公開されることにより生じる具体的な不利益の程度はさほど大きなものとはいえない。

イ 前記利益Bとの関係

(ア) 本件掲示物には、本件会議において被控訴人から説明のあった減率適用事由等のうち、①列車の45秒早発の事象、②徐行箇所での抜粋失念の事象、(a)列車の1分早着の事実及び(b)8日間の日勤と再教育等の事実といった当該組合員のプライバシーに属する事柄が記載されているところ、本件掲示物には、当該組合員の氏名や、当該組合員が上記減率適用事由等を公表することにつき同意をしている旨の記載はない。なお、A1は、自らの年末手当に係る減率適用事由の不当性を訴えるために、本件掲示物の発行責任者としてその作成に関与しているのであるから、同人のプライバシー侵害の問題は生じない。

(イ) 被控訴人は、引用に係る原判決「事実及び理由」第2の2(2)ウ（被控訴人の主張）(ア)のとおり、本件掲示物を見た者が、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ちゅうちょするおそれがあり、苦情処理会議制度の適切な運用を著しく妨げることになる旨主張する。

しかし、本件掲示物は補助参加人 Z 2 地本が所属組合員の受けた年末手当に係る減率適用事由の不当性を訴えるものであるところ、組合が苦情処理会議で知り得た所属組合員のプライバシーに属する情報を当該組合員に無断で公開することは通常考えられない。また、本件掲示物の読者として想定されるのは社員等であるところ、本件掲示物を見た他の組合の組合員等の社員においても、当該組合員の了解を得た上で本件掲示物に掲載されているものと理解するのが一般的であると考えられる。

- (ウ) そうすると、本件掲示物を見た社員がプライバシーを侵害されるとの危惧を抱いて苦情申告をすることをちゅうちょするおそれがあるとまでは直ちに認めることができず、これにより苦情処理会議の運用が阻害される具体的なおそれは小さいものというべきである。

ウ 前記利益 C との関係

- (ア) 公共企業体等労働関係法 12 条 1 項において「公共企業体等及び組合は、職員の苦情を適当に解決するため、公共企業体等を代表する者及び職員を代表する者各同数をもって構成する苦情処理共同調整会議を設けなければならない。」と定められ、これを受けて日本国有鉄道と各組合との間で締結された労働協約(苦情処理に関する協約)に基づいて、苦情処理共同調整会議制度が設置、運用されていたところ、同制度における苦情の範囲は、労働協約及び就業規則の適用及び解釈、労働条件に関係のある法令の適用、日常の労働条件に影響のある規程、達、通達等の適用及び解釈とされ、会議の非公開及び秘密の厳守が定められていた。そして、いわゆる国鉄民営化により昭和 62 年 4 月に発足した被控訴人においても、各組合との協議の結果、苦情処理共同調整会議制度を受け継ぐ形で苦情処理会議制度が設けられており、苦情処理の範囲、会議の非公開及び秘密の厳守といった点に関しては苦情処理共同調整会議制度と同様であった。なお、被控訴人と補助参加人 Z 1 との間では、平成 3 年に締結された本件基本協約において苦情処理会議制度について定められている。(前提事実(4))

- (イ) 苦情処理会議で説明された減率適用事由等が「秘密」とされる理由として、前記のとおり、委員や関係者が人事管理上秘匿すべき事項や苦情を申告した者のプライバシーの外部への漏えいをおそれて自由な発言を控えるなどして、苦情処理会議の運用に支障が生じることを防止し、会議において建設的な議論がされる環境を確保することにあるところ、本件掲示物には、本件会議で説明された減率適用事由の一部とその関連で言及された周辺事象が記載されており、これらの事項が本来苦情処理会議において個別に開示される運用となっているものであることに照らし、「秘密」としての保護の必要性の程度は高いといえることができる。

(ウ) 他方で、本件掲示物における減率適用事由の一部とその関連で言及された周辺事象の記載の仕方は、時期や場所を特定して具体的な作業ミスの内容を明らかにするようなものではなく、簡潔な项目的記載であって、かつ、当該組合員からの問題提起ないし意見表明の形をとっている(もとより、本件会議におけるやり取りを具体的に生々しく再現しているものでもない)。

また、前記のとおり、本件掲示物に記載された減率適用事由等は、その内容等に照らし、本件掲示物を見た管理者を含む社員において、減率適用事由ないしその周辺事情として勤務成績の評定において考慮され得べき事情であるとの受け止め方をされるものである。

さらに、①列車の45秒早発の事実は、被控訴人の業務用掲示に「事故速報」及び「早発事故について」として具体的な事実経過等とともに掲出されており、(b)8日間の日勤は乗務員の勤務予定の確認表に記載されており、徐行箇所の抜粋失念の場合に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明らかにされていたものであって、これらの事象が本件掲示物の発行責任者として記載されているA1についてのものであると理解する読者もある程度存在していたものと考えられる。

こうした事情は、前記(イ)で指摘した本件掲示物に記載された減率適用事由等の秘密としての保護の必要性を減殺する方向に働くものといえることができる。

(エ) そして、証拠及び弁論の全趣旨によれば、苦情処理会議における被控訴人側からの減率適用事由に関する説明は、作業ミス等の非違行為があった都度管理者から注意や指導がされており、そのことを苦情申告した社員本人は承知しているはずであるとして、その記憶を喚起して、社員本人に確認してもらうことを目的として行われており、減率適用事由の全てが開示されるわけではなく、そのうちのいくつかが例示されるにとどまるもので、その例示の際も、具体的な非違行為の発生日時・場所等も必ずしも詳しく明らかにされないことがあるとうかがわれるところ、こうした苦情処理会議での説明の在り方に加えて、前記(ウ)の認定説示にも鑑みれば、本件掲示物が掲出されることによる苦情処理会議の委員や関係者に対する具体的な萎縮的効果の程度は必ずしも大きいものとはいえない。

エ 組合活動としての正当性

(ア) 本件掲示物は、全体として、補助参加人Z2地本が組合員の受けた期末手当の減率適用事由につきその不当性を訴え、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、ひいては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。

(イ) 補助参加人らは、高齢者雇用安定法の施行に伴い導入された定年後の再雇用制度である本件専任社員制度に反対の姿勢を示し、本件専任社員制度における不利益取扱いに結び付く期末手当の減額が不当にされていることに対する抗議運動を呼び掛けてきたものであるところ、労働者の労働条件については本来義務的団交事項に属するものであり、平成16年の専任社員制度の導入直前の平成15年頃から補助参加人らの組合員で減率適用を受ける者が増えたとの事情があったことを踏まえると、被控訴人による補助参加人らの組合員に対する差別的取扱いが実際にあったのかどうかは別にして、補助参加人らが不当な差別があると受け止めて抗議運動をすること自体には組合活動としての正当性が認められる。

そして、不当な期末手当の減額を訴えて補助参加人らの組合員その他の社員の理解と共感を得るためには、その不当性を具体的に示すために減率適用事由を明らかにすることには一定の必要性があるといえることができる。

5 まとめ

以上のとおり、本件揭示物は人事管理上秘匿すべき事項に該当する本件会議で説明された具体的な減率適用事由等を記載したものであるところ、人事管理上秘匿すべき事項が公開されること自体から生じる管理者と社員との間のあつれき等の弊害の程度はさほど大きいとは認められず、本件会議で説明された減率適用事由が公にされることによる苦情処理会議の委員や関係者に対する萎縮的効果ないしこれに起因する運用上の弊害については、これを軽視することはできないものの、必ずしも大きなものとはいい難い。これに対し、本件揭示物の掲出は、補助参加人らの組合活動としてその目的において正当であり、その記載内容が291条、292条に反するものであるものの、その不当性の程度は、著しいものとはいえない。

前提事実及び前記認定事実を踏まえて、これまでの検討してきたところを総合考慮すれば、本件揭示物については、「職場規律を乱す」ものという本件撤去要件を充足するものとは断じ難く、仮にその記載内容の一部がこれに該当するとしても、これを掲出する行為を全体としてみれば、補助参加人らの正当な組合活動として許容され得る範囲を逸脱するものではないと解するのが相当である。そして、被控訴人は、このような内容の本件揭示物を撤去することを当然認識しているのであるから、その反組合的行為の意思も推認されるというべきである。

そうすると、被控訴人による本件揭示物の撤去は不当労働行為に当たるといえるべきであるから、本件命令に誤りはない。

第4 結論

以上の次第で、被控訴人の請求は理由がないから棄却すべきところ、これを認容した原判決は失当であるから、本件控訴に基づき、原判決を取り消した上、被控訴人の請求を棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第4民事部