

大阪、平8不51、平14.2.28

命 令 書

申立人 ジェイアール東海労働組合  
申立人 ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部  
大阪第三車両所分会

被申立人 東海旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員に対し、平成8年7月1日付けで行った大阪第三車両所サービスセンターへの配属をなかつたものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

ジェイアール東海労働組合  
中央執行委員長 X1 殿  
ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部  
大阪第三車両所分会  
執行委員長 X2 殿

東海旅客鉄道株式会社  
代表取締役 Y

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成8年7月1日付け人事異動において、貴組合員らを大阪第三車両所サービスセンターへ恣意的に集中して配属したこと。
- (2) 貴組合から平成8年11月5日付けで申請された同月8日午後5時30分からの施設等使用許可願を不許可としたこと。
- (3) 平成7年12月12日から同8年8月30日までの間に、貴組合新幹線関西地方本部大阪第三車両所分会の組合掲示板から、掲出中の掲示物(平成7年12月12日、同8年5月20日及び同年7月18日に撤去した掲示物、平成8年7月10日に撤去した掲示物の再掲示物以外で同月23日に撤去した掲示物並びに同8年7月25日及び同年8月30日に撤去した掲示物)を6回計7点にわたり撤去したこと。

- 3 申立人らのその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東海旅客鉄道株式会社(以下「会社」という)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、東海地方の在来線等に係る事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件審問終結時約2万2,000名である。

会社には、その地方機関として大阪市内の新大阪駅近くに新幹線鉄道事業本部関西支社(以下「関西支社」という)があり、これとは約7キロメートル離れた大阪府摂津市所在の通称鳥飼車両基地(以下「鳥飼車両基地」という)に関西支社の現業機関である大阪第一車両所(以下「第一車両所」という)、同第二車両所(以下「第二車両所」という)、同第三車両所(以下「第三車両所」という)があつて、新幹線車両の整備、点検等の業務を行っている。なお、鳥飼車両基地は、一般第三者の立入りが厳格に制限されている。

第三車両所の組織体制は、所長の下に総務科、技術科、検修一科、検修二科(ただし、本件申立後の平成9年12月1日に、組織改編により検修三科が廃止されるまでは、検修科は三科体制)及びサービスセンターが置かれている。本件審問終結時における同車両所所属の従業員数は約170名で、所長、副所長及び科長を含む助役が管理者とされ、技術科、検修一科、検修二科及びサービスセンター所属の管理者を除く従業員が検修職と称されている。なお、所長を除く全員が労働組合に加入できる資格を有している。

- (2) 申立人ジェイアール東海労働組合(以下「組合」という)は、会社従業員で組織する労働組合であり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約800名である。
- (3) 申立人ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部大阪第三車両所分会(以下「分会」という)は、組合の下部組織である新幹線関西地方本部(以下「関西地本」という)の中において、第三車両所に所属する会社従業員で組織する更に下部の組織であり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時31名である。
- (4) 会社には、本件審問終結時、組合のほかに東海旅客鉄道労働組合(以下、これを平成5年3月までは「東海労組」といい、同月に同労働組合が東海鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という)

と組織統一した以降は「東海ユニオン」という)、国鉄労働組合東海本部(以下「国労」という)等の労働組合があり、第三車両所においてもこれらの労働組合の下部組織がそれぞれ存在する。

## 2 関西支社が管轄する車両所の業務体制(平成8年7月1日時点)

### (1) 第一車両所

ア 所長の下に総務科、列車科、技術科、検修科、技術教育センター、新大阪支所が置かれている。

イ このうち、新幹線車両の検査・修繕を直接行う業務部門は、次のとおりである。

検修科は、修繕班、検修当直、仕業、サービス班に分かれ、修繕班は、車両故障が発生したときなどに行う臨時の修繕、車上のATC装置(自動列車制御装置)の検査・修繕、車輪の研削を、検修当直は、構内の列車運用、乗務員の点呼を、仕業は、車内サービス機器・車両の屋根上機器・車両の床下機器の検査・修繕、構内入換えに伴う列車の運転を、サービス班は、接客設備の取替え・改良・整備をそれぞれ行っている。

新大阪支所は、新大阪駅で行う車両の臨時検査・修繕、走行中の振動測定などを行っている。

### (2) 第二車両所

ア 所長、主席助役の下に、事務、技術、交検が置かれている。

イ このうち、新幹線車両の検査・修繕を直接行う業務部門である技術は、事故調査、技術指導、検査修繕実績のシステム入力、資材購入を、交検は、客車のドアの開閉状態の検査、客車内配電盤の検査、車両の床下内部の機器・運転室の機器・車両の屋根上機器の検査・修繕をそれぞれ行っている。

### (3) 第三車両所

ア 所長、副所長の下に、総務科、技術科、検修一ないし三科、サービスセンターが置かれている。

イ このうち、新幹線車両の検査・修繕を直接行う業務部門は、以下のとおりである。

検修一ないし三科は、それぞれ一班、二班に分かれ、検修一科一班は、台車交換、台車交換後の試運転、試運転前後の手直しを、同二班は、ダンパー、高さ調整弁の検査・修繕をそれぞれ行っている。

検修二科一班は、台車枠、ブレーキ装置の検査・修繕、台車の組立てを、同二班は電動機の検査・修繕をそれぞれ行っている。

検修三科一班は、車輪、車軸の検査・修繕を、同二班は、軸箱、速度発電機、WN継手(可動継手)の検査・修繕、輪軸の組立てをそれぞれ行っている。

サービスセンターは、車両改良班、アコモ改良班、サービス向上班に分かれ、接客設備の取替え・改良・整備を行っている。

なお、作業場所は各科の業務内容ごとに異なり、通常、各業務に従事する社員全員が作業中、同時に会することはない。

(4) 名古屋車両所

ア 所長、主席助役の下に、事務、列車、技術、検修当直、保守班が置かれている。

イ このうち、新幹線車両の検査・修繕を直接行う業務部門である検修当直は、検修作業員への検修列車割当、乗務員の点呼を、保守班は、車内サービス機器・車両の屋根上機器・車両の床下機器、車上のATC装置(自動列車制御装置)の検査・修繕、構内入換えに伴う列車の運転、車両故障が発生したときなどに行う臨時の修繕をそれぞれ行っている。

3 組合結成の経過

(1) 組合の結成及び東海労組との関係

組合は、平成3年8月11日、東海労組を脱退した同労組員によって結成された。その経過は次のとおりである。

ア 東海労組は、会社発足後の昭和62年9月、国鉄の分割民営化推進の立場にあった複数の労働組合の統一により結成され、結成と同時に全日本鉄道労働組合総連合会(以下「JR総連」という)に加盟した。

イ 平成3年6月、東海労組の中央執行委員会において、JR総連加盟各労働組合の組織体制の強化のためストライキ権の確立及び行使に向けて職場討議を行うこと(以下「スト権論議」という)をめぐり、これを推進するJR総連の方針に同調する中央執行委員長らと、スト権論議自体に反対の立場に立つ中央執行副委員長らが対立し、同年8月11日、中央執行委員長らは東海労組を脱退して組合を結成し、9月11日、JR総連に加盟し、他方、東海労組は、11月15日、JR総連を脱退した上、同5年3月、鉄産労と組織統一を行った。

ウ 平成3年9月8日、東海労組の脱退者により分会が結成され、この結果、第三車両所の労働組合別組織状況は、組合105名、東海労組94名、国労64名、鉄産労34名となり、組合は第三車両所における組織率第1位を占めるに至り、同車両所は組合の関西地区における拠点職場となった。その後、東海労組と鉄産労の組織統一により東海ユニオンが結成されたこと等を経て、同7年4月1日、第三車両所検修職の労働組合別組織人数は、組合72名、東海ユニオン144名、国労68名となった。

(2) 組合と会社との係争事件

ア 平成5年3月17日、後記6(3)記載の戒告処分等に対し、当該

組合員らは処分無効等確認の訴えを提起した。なお、後にこの訴えについては当該組合員らの敗訴が確定した。

イ 翌18日、この処分無効等確認請求訴訟事件に関連して、多数の組合員が鳥飼車両基地に入ったことから、組合員らと会社管理者等が衝突し、負傷者が出る事件が発生した。この事件に関して、同年9月10日、会社は関係組合員33名に対して2名の懲戒解雇を含む懲戒処分を行い、同月14日、懲戒解雇された2名は大阪地方裁判所に地位保全の仮処分を申し立てたが却下された。本件審問終結時現在、同人らが提起した地位確認等請求訴訟事件は同裁判所に係属中である。

なお、関係組合員33名の処分に係る苦情処理会議が開催されなかったことについて当委員会が不当労働行為であると判断した事件(平成6年(不)第40号事件)は、平成10年9月、中央労働委員会(以下「中労委」という)において和解により終結した。

また、会社助役が組合員を酒席に誘ったことについて当委員会が不当労働行為ではないと判断した事件(平成6年(不)第66号事件)は、本件審問終結時現在、中労委において再審査係属中である。

ウ 平成7年から同8年にかけて第一車両所において、後記8(4)記載の組合掲示物等を延べ18回にわたり会社が撤去したことについて当委員会が不当労働行為であると判断した事件(平成7年(不)第78号事件)は、本件審問終結時現在、中労委において再審査係属中である。また、その後の第一車両所における掲示物撤去事件(平成11年(不)第97号事件)が、同11年11月22日、新たに当委員会に申し立てられ、本件審問終結時現在、係属中である。

エ 会社が、関西地区において、東海労組、国労、鉄産労に対しては、組合事務所を貸与しているにもかかわらず、組合に対しては貸与しないことは不当労働行為であるとして、平成11年4月14日、当委員会に申し立てられた事件(平成11年(不)第33号事件)について、本件審問終結後の平成13年6月、当委員会が全部救済命令を発したところ、当該命令につき、中労委への再審査が申し立てられた。

オ 組合と会社の間では、これら以外に本件審問終結時において訴訟事件及び不当労働行為救済申立事件を合わせて十数件が係属中である。

#### 4 第三車両所におけるサービスセンターの設置

(1) 平成6年11月17日、会社は組合に対し、業務改善計画を説明し、その中で従業員数を現行の19,500人から同12年度末には17,000人とするとし、車両検査修繕業務の自動化・機械化等の

イメージ図を示した。

また、会社は、平成7年度事業計画において、安全・安定輸送の確保、快適な旅空間の創出等5点の重点施策を策定し、快適な旅空間の創出のうちの車両設備の改良の項目として、内装設備の更新と清掃強化、空調の改良実施及び清掃強化等を掲げた。

- (2) 平成7年9月29日、会社は組合に対し、同年12月1日から新幹線電車の台車検査周期を、現行の12か月又は走行距離30万キロメートル以内から12か月又は走行距離45万キロメートル以内とする新幹線電車の台車検査周期の延伸(以下「検査周期延伸」という)について説明した。なお、東日本旅客鉄道株式会社は同3年11月1日から、西日本旅客鉄道株式会社は同7年10月1日から、それぞれ同様の検査周期延伸を実施している。
- (3) 平成7年10月3日、会社新幹線鉄道事業本部副本部長が、第三車両所において訓示し、「企業が競争社会の中で存続していくためには良質なサービスの提供と効率化が必要であり、そのためには社員もそれにふさわしい社員にならなければならない」旨述べた。
- (4) 平成7年10月5日、関西支社は関西地本に対し、検査周期延伸について説明した。また同月20日、①検査周期延伸に伴う第三車両所の検査体制見直しにより、同年12月1日には27名の余裕人員が発生すること、②同8年7月を目処に台車検査体制を1日当たり8両から4両に変更した上で、業務量に合わせた要員見直しをすること、③平成7年12月1日付けでサービスセンターを設置することを説明した。これに対し同年11月6日、関西地本は、当該余裕人員は年休取得や教育のための予備要員に当てべきであるとして、サービスセンターの設置等を撤回するように申し入れた。
- (5) 平成7年10月から11月にかけて、東海ユニオンは、検査周期延伸に対する組合の運動方針は会社批判ばかりであるとして、これを批判するビラを配布するとともに、組合の組合員宅に封書や葉書を送るなどして東海ユニオンに加入するように勧誘した。これに対し組合は、組合に所属していたら雇用が守られないかのように不安をあおり、会社が企図する組合脱退の推進役となっているとして東海ユニオンの対応を批判するビラを配布した。また、国労は、サービスセンターにつき、国鉄が分割・民営化された時の人材活用センターと同趣旨のものであるとして批判した。
- (6) 平成7年11月22日、関西支社は関西地本に対し、第三車両所におけるサービスセンター設置の趣旨、業務内容、勤務形態について資料を提示するとともに、同月24日、第三車両所業務用

掲示板に同資料を掲示した。

(7) 平成7年11月25日、第三車両所業務用掲示板に同年12月の勤務指定表が掲示され、これによって検修一ないし三科から9名がサービスセンターに異動することが明らかになった。これを見た組合員X3(以下「X3組合員」という)が検修三科長Z1(以下「Z1科長」という)に対し説明を求めたところ、Z1科長は、「会社が総合的に判断した。通常の第三車両所内の異動である」旨答えた。

(8) 平成7年12月1日、第三車両所にサービスセンターが設置され、管理者以外には、別表1のとおり、検修一ないし三科から配属された9名及び大阪事業管理所から配置転換(以下「配転」という)された1名の合計10名が配属された(以下、平成7年12月1日付けのサービスセンターへの配属を「7.12センター異動」という)。その所属労働組合別人数は、別表2のとおり、組合5名、東海ユニオン3名、国労2名であった。また、同日付けで第三車両所から転出した者は、組合5名、東海ユニオン6名(事務職1名を除く)、国労4名であった。なお、この異動の結果、第三車両所検修職の所属労働組合別人数は、組合64名、東海ユニオン122名、国労62名となった。

第三車両所サービスセンターは、サービスA班とサービスB班(平成8年4月1日、それぞれ車両改良班、サービス向上班に改称)で構成され、発足当時の所属労働組合別人数は、サービスA班が組合2名、東海ユニオン3名、サービスB班が組合3名、国労2名である。主な業務内容は、①サービスA班が、座席銘板等取付部取替え・整備、座席テーブル取替え、腰掛背ズリ網交換、喫煙車両灰皿交換、禁煙車両灰皿撤去部の改良、客室天井ビス増締め等、②サービスB班が、座席周り清掃・整備、客室内床面清掃、足掛け清掃・整備、蛍光灯カバー清掃、荷棚清掃、連続換気装置の吹出部清掃・整備等である。

勤務形態については、同サービスセンターの勤務時間が、始業午前9時から終業午後5時30分であるのに対し、台車検査業務の勤務時間は、始業午前8時35分から終業午後5時35分となっている。

また、休日については、同サービスセンターは毎週土曜日と日曜日が指定されているのに対し、台車検査業務は日曜日と水曜日が指定されている。

なお、第一車両所は、夜勤を伴う交替制勤務の職場である。

別表1 17.12.1 サービスセンター配属

	氏名	所属労働組合	異動前勤務	配属先
	異動前の担当			その後の配属先
1	氏名1	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修二科	サービスB班
	C担当			8.7.1 第一車両所
2	X3	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修三科	サービスB班
	C担当			
3	氏名2	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修二科	サービスB班
	C担当			9.12.1 アコモ改良班
4	氏名3	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修一科	サービスA班
	C担当			9.11.29 第一車両所
5	氏名4	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修二科	サービスA班
	C担当			8.7.1サービス向上班 9.12.1 第二車両所
6	氏名5	東海ユニオン 会社勤続6年以上	技術科	サービスA班
	A担当			8.3.1 第一車両所
7	氏名6	東海ユニオン 会社勤続6年以上	検修三科	サービスA班
	B担当			
8	氏名7	東海ユニオン 会社勤続6年以上	検修三科	サービスA班
	C担当			8.7.1 検修三科
9	氏名8	国労 会社勤続6年以上	検修二科	サービスB班
	C担当			8.7.1検修二科
10	氏名9	国労 会社勤続6年以上	大阪事業管理所	サービスB班
	---			8.7.1 車両改良班 11.10.2 検修二科

- (注) A担当：車両検修に関して社員を総括できる能力のある社員(班長)  
 B担当：車両検修技術に優れた社員(検査をする社員)  
 C担当：A担当及びB組当以外の社員(修繕をする社員)

別表2 7.12センター異動後の第三車両所  
 検修職社員の所属労働組合別人数

	検修職全体	C担当	サービスセンター	C担当かつ勤続6年以上
組合(分会)	64	53	5	53
国 労	62	29	2	29
東海ユニオン	122	56	3	16

- (9) 平成8年1月10日、関西地本は関西支社に対し、第一車両所サ



ービス班及び第三車両所サービスセンターの廃止、同班及びサービスセンター配属者の定期的な異動、職場改善等を申し入れた。

5 第三車両所におけるサービスセンターの拡大

- (1) 平成8年4月9日、関西支社は関西地本に対し、同年7月1日付けで第三車両所の台車検査業務体制の見直しを行うことを明らかにし、この見直しで1日当たりの検査車両数を8両から4両に、台車交換・試運転を8両単位から4両単位に変更すること等により77名の余裕人員が発生すると説明した(以下、この見直しを「検査車両数見直し」という)。
- (2) 平成8年4月26日、関西地本は関西支社に対し、第三車両所における台車検査業務体制の見直しについての再検討、組合員宅への架電による管理者からの脱退懇話に対する関西支社の関与の有無の解明等について、申入れを行った。
- (3) 平成8年5月、東海ユニオンは、会社の余裕人員活用策の基本的な考え方について情報提供するとともに、組合を批判し、組合の組合員に対して東海ユニオンへの加入を呼びかけるビラを配布した。
- (4) 平成8年5月13日、関西支社は関西地本に対し、第三車両所の余裕人員活用策の一環として、名古屋車両所において技術向上策を実施すると説明した。
- (5) 平成8年6月、関西支社は関西地本に対し、同年7月1日付けで、サービスセンターにアコモ改良班を増設し、サービス向上班、車両改良班と合わせて三班体制とすること等を内容とするサービスセンターの拡大について説明した。
- (6) 平成8年6月24日、同年7月1日付け第三車両所からの転出者として予定される38名に対し転勤の事前通知が行われた。その転勤先は、第一車両所が22名、第一車両所新大阪支所が5名、第二車両所が8名、名古屋車両所が1名、大阪事業管理所が1名、関西支社運輸営業部運輸課が1名であった。また、その所属労働組合別人数は、組合17名、東海ユニオン9名、国労10名、未加入者2名であった。なお、このうち名古屋車両所転勤予定者は滋賀県近江八幡市在住の東海ユニオン組合員であり、新大阪駅構内で物品販売業務を担当する大阪事業管理所転勤予定者及び従業員の保険関連業務を担当する関西支社運輸営業部運輸課転勤予定者は、組合の組合員(ただし、組合員は2名とも転勤前後に組合を脱退)であった。
- (7) 平成8年6月25日、勤務指定表の掲示により同年7月1日付けのサービスセンターへの管理者を除く25名の配属が発表された。そのうち、新たにサービスセンターに配属される者18名の所属

労働組合別人数は、組合15名、東海ユニオン1名、国労2名であった。

(8) 平成8年6月28日、関西地本は関西支社に対し、同年7月1日付けの第三車両所からの転勤及び同年7月1日付けのサービスセンターへの配属は所属労働組合により恣意的に取り扱うものであるとして、人選基準を明らかにすることなどを求める緊急申入れを行った。

(9) 平成8年7月1日、前記(6)記載の事前通知を受けた38名に対し、別表3のとおり転勤が命じられた(以下、同日付けの第三車両所からの人事異動を「8.7配転」という)。

また、同日、第三車両所サービスセンターにアコモ改良班が増設され、人員も増員された上で、別表4のとおり、従前からサービスセンターに配属されていた者を含めて25名が配属(以下、平成8年7月1日付けのサービスセンターへの配属を「8.7センター異動」という)された。その所属労働組合別人数は、別表5のとおり、組合19名、東海ユニオン3名、国労3名であり、その内訳は、サービス向上班が組合13名、国労2名、アコモ改良班が組合5名、車両改良班が組合1名、東海ユニオン3名、国労1名であった。

拡大後のサービスセンターの主な業務内容は、①サービス向上班が、座席周りの清掃・整備、客室内床面清掃、足掛け清掃・整備、蛍光灯カバー清掃、客室窓ガラス清掃等、②アコモ改良班が、荷棚取替え・整備、腰掛背ズリ網交換、連続換気装置の吹出部清掃・整備、座席周りの清掃・整備等、③車両改良班が、車両改修施策に伴う作業、ゴミ分別投入口点検・改修、座席銘板等取付部取替え・整備、座席テーブル取替え・調整、喫煙車両灰皿交換、禁煙車両灰皿撤去部の改良等とされた。また、同日付けで、第三車両所庁舎2階にある検修職の事務作業用の検修員詰所内にあったサービスセンター検修員詰所について、車両改良班の検修員詰所は、同庁舎外にあった同班の現場詰所と統合されて同庁舎2階の別室に移動し、サービス向上班及びアコモ改良班の検修員詰所は、同庁舎外のプレハブ建物内にある現場詰所に異動、統合された。

この8.7配転及び8.7センター異動の結果、第三車両所検修職の所属労働組合別人数は、組合49名、東海ユニオン112名、国労55名となった。

なお、組合は、8.7配転及び8.7センター異動は組合員を意図的に分散配置し、組織破壊を狙った不当労働行為であるとビラで批判し、また国労は、8.7配転及び8.7センター異動を労務管理色が非常に濃いもので、特にサービスセンターへの配属は組合

の組合員が大半を占めているとビラで評した。

別表3 8.7.1 第三車両所からの転勤(転出)

	氏名	所属労働組合	異動前勤務	異動先
1	X10	組合(分会)	検修一科	第一車両所
2	氏名1	組合(分会)	検修一科	第一車両所
3	氏名2	組合(分会)	検修一科	第一車両所
4	氏名3	組合(分会)	検修二科	第一車両所
5	X12	組合(分会)	検修二科	第一車両所
6	X14	組合(分会)	検修三科	第一車両所
7	X11	組合(分会)	検修三科	第一車両所
8	氏名4	組合(分会)	検修二科	第一車両所
9	氏名5	組合(分会)	サービス 向上班	第一車両所
10	氏名6	組合(分会)	検修三科	第一車両所
11	X8	組合(分会)	検修一科	第一車両所
12	X17	組合(分会)	検修三科	第一車両所
13	X22	組合(分会) その後脱退	検修二科	第一車両所 新大阪支所
14	氏名7	組合(分会)	検修二科	第二車両所
15	氏名8	組合(分会)	検修三科	第二車両所
16	X20	組合(分会) その後脱退	検修一科	大阪事業管理所
17	X21	組合(分会) その後脱退	検修三科	関西支社 運輸営業部運輸課
18	氏名9	東海ユニオン	検修一科	第一車両所
19	氏名10	東海ユニオン	検修三科	第一車両所
20	氏名11	東海ユニオン	検修三科	第一車両所
21	氏名12	東海ユニオン	検修一科	第一車両所
22	氏名13	東海ユニオン	検修三科	第一車両所
23	氏名14	東海ユニオン	検修三科	第一車両所 新大阪支所
24	氏名15	東海ユニオン	検修三科	第一車両所 新大阪支所
25	氏名16	東海ユニオン	検修三科	第二車両所
26	Z5	東海ユニオン	検修一科	名古屋車両所
27	氏名17	国労	検修一科	第一車両所
28	氏名18	国労	検修二科	第一車両所
29	氏名19	国労	検修二科	第一車両所
30	氏名20	国労	検修一科	第一車両所
31	氏名21	国労	検修三科	第一車両所

32	氏名22	国労	検修一科	第一車両所 新大阪支所
33	氏名23	国労	検修一科	第二車両所
34	氏名24	国労	検修一科	第二車両所
35	氏名25	国労	検修二科	第二車両所
36	氏名26	国労	検修三科	第二車両所
37	氏名27	未加入	検修三科	第一車両所
38	氏名28	未加入	検修一科	第二車両所

別表4 8.7.1 サービスセンター配属

	氏名	所属労働組合	異動前勤務	配属先
	異動前の担当			その後の配属先
1	X3 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	サービス 向上班	サービス向上班
2	氏名1 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	サービス 向上班	サービス向上班 9.12.1 アコモ改良班
3	氏名2 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	車両改良班	車両改良班 9.11.29 第一車両所
4	氏名3 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	車両改良班	サービス向上班 9.12.1 第二車両所
5	氏名4 B担当	東海ユニオン 会社勤続6年以上	車両改良班	車両改良班
6	氏名5 ---	国労 会社勤続6年以上	サービス 向上班	車両改良班 11.10.1 検修二科
7	氏名6 B担当	東海ユニオン 会社勤続6年以上	車両改良班 8.3.1~	車両改良班 9.12.1 検修二科
8	氏名7 C担当	組合(分会)会 会社勤続6年以上	検修三科	アコモ改良班
9	X6 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修二科	サービス向上班
10	氏名8 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修二科	サービス向上班 11.12.1 第一車両所
11	氏名9 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修一科	アコモ改良班
12	氏名10 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修一科	サービス向上班
13	氏名11 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修三科	サービス向上班
14	X7	組合(分会)	検修二科	サービス向上班

	C担当	会社勤続6年以上		8.12.1 アコモ改良班
15	氏名12 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修一科	サービス向上班
16	氏名13 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修一科	サービス向上班
17	氏名14 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修一科	アコモ改良班 9.11.29 第一車両所
18	氏名15 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修三科	サービス向上班
19	氏名16 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修二科	サービス向上班
20	氏名17 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修二科	アコモ改良班 10.12.1 第二車両所
21	氏名18 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上	検修一科	サービス向上班 9.12.1 アコモ改良班
22	X19 C担当	組合(分会) 会社勤続6年以上 その後脱退	検修三科	アコモ改良班 8.12.1 第二車両所 新大阪支所
23	氏名19 C担当	東海ユニオン 会社勤続6年以上	検修二科	車両改良班
24	氏名20 C担当	国労 会社勤続6年以上	検修二科	サービス向上班 9.12.1 アコモ改良班
25	氏名21 C担当	国労 会社勤続6年以上	検修二科	サービス向上班

別表5 8.7センター異動後の第三車両所  
検修職社員の所属労働組合別人数

	検修職全体	C担当	サービスセンター	C担当かつ勤続6年以上
組合(分会)	49	25	19	25
国 労	55	24	3	24
東海ユニオン	112	56	3	15

- (10) 平成8年7月19日、関西地本は関西支社に対し、前記(4)記載の名古屋車両所での技術向上策及びサービスセンターへの配属等の余裕人員活用策について、その根拠や人選基準、具体的内容を明らかにすることなどを申し入れ、これに対して8月8日、関西支社は、名古屋車両所での技術向上策に係る技術交流については詳細が決定していないと回答した。さらに、同月19日、関西地本が、名古屋車両所での技術交流は必要ないと申し入れたのに対し、9月18日、関西支社は見直す考えはないと回答した。
- (11) 平成8年7月25日午後2時30分頃、台車検査庫(以下「台検庫」)

という)内の重量物運搬職場で、X3組合員が分会執行委員長X4(以下「X4分会長」という)及び分会書記長X2(以下「X2書記長」という)と会話を交わしていたところ、Z1科長とともに現場巡視中の第三車両所副所長Z2(以下「Z2副所長」という)が、X3組合員に対し、業務に関係ない者がみだりに作業場へ入ってはいけないと述べて、サービスセンター職場に戻るよう注意した。これに対し、X3組合員が、台検庫を挟んで庁舎と反対方向にある洗濯場からの帰りであると答えたところ、Z2副所長は、洗濯場に行くなら安全確保の観点から台検庫内の安全通路を通るよう指導した(以下、このX3の組合員の台検庫立入りに関する一件を「8.7台検庫立入り」という)。

なお、会社は、台検庫内では重量物を取り扱うことから、安全確保のため、歩行は床面に茶色で色分けされた安全通路を通行するように周知していた。

また、8.7台検庫立入り以降、会社は、業務に関係のない社員が台検庫内に立ち入る場合は、事前に管理者に許可を受けることとしたほか、分会からサービスセンター検修員詰所近くに設置するよう要求のあった洗濯機については、排水の関係で増設できないとして、庁舎2階にある4台の洗濯機のうち2台をサービスセンター専用の洗濯機とした。

(12) 平成8年10月3日、検修二科長Z3(以下「Z3科長」という)が、検修二科組合員X5(以下「X5組合員」という)に対し、名古屋車両所への転勤に関連して家族の健康状態などについて事前確認を行ったが、X5組合員は「今回の(転勤の)話はお受けできません」と答えた。

(13) 平成8年11月1日付けで人事異動があり、第三車両所からは別表6のとおり、5名の転勤が命じられた(以下、平成8年11月1日付けの人事異動を「8.11配転」という)。

転勤の事前通知は同年10月25日に行われたが、X5組合員は同日、同人が京都府福知山市で開催された全国JRバドミントン大会に勤務免除で参加中に、第三車両所総務科長Z4(以下、同人が平成8年4月時点で同科助役の職にあったときと併せて「Z4科長」という)から、電話で名古屋車両所への配転事前通知を受けた上、翌26日に文書での事前通知を受けた。第三車両所から名古屋車両所への配転は、組合ではX5組合員が初めてであったが、東海ユニオン組合員としては、同8年7月1日にZ5組合員が、同年10月1日にZ6組合員がそれぞれ第三車両所から名古屋車両所に配転されていた。8.11配転後の第三車両所における同年11月1日現在の所属労働組合別人数は、組合47名、東海ユニオン99名、国労53名となった。

なお、X5組合員は当時、滋賀県坂田郡米原町に在住しており、その後同10年12月1日、第二車両所に転勤となった。

転勤等について、就業規則には次のとおり定められている。  
(就業規則)

「第28条 会社は、業務上の必要がある場合は、社員に転勤、転職、昇職、降職、昇格、降格、出向、待命休職等を命ずる。

2 社員は、前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

3、4 省略

第29条 会社は、組合員に転勤、転職、降職、出向又は待命休職を命ずる場合には、事前に文書をもって通知する。」

また、組合との労働協約である基本協約(以下「協約」という)の第9条及び第10条には、上記就業規則第28条及び第29条と同一の定めがある。

別表6 8.11.1第三車両所からの転勤(転出)

	氏名	所属労働組合	異動前勤務	異動先
1	氏名1	組合(分会)	検修一科	第一車両所
2	氏名2	組合(分会)	検修二科	第一車両所
3	X5	組合(分会)	検修二科	名古屋車両所
4	氏名3	東海ユニオン	検修三科	第二車両所
5	氏名4	国労	検修二科	第二車両所

(14) 平成7年度及び8年度の第三車両所における所属労働組合別の検修職社員の異動総数は、転出者については、組合26名、東海ユニオン67名、国労20名、転入者については、組合5名、東海ユニオン25名、国労5名であった。

#### 6 会社講習室の使用許可

(1) 組合による会社施設の利用については、協約に次のとおり定められている。

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

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

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

(2) 鳥飼車両基地においては、平成4年6月に新設された第二車両所庁舎内を除き、第一車両所長が施設管理権者となっており、

労働組合が会社施設を使用する場合には、施設等使用許可願により各車両所長を通じて一時使用の許可申請を行い、業務上支障がなければ第一車両所長が許可している。

- (3) 平成4年11月27日、分会が、12月3日に開催する職場集会(職場諸要求)のために講習室の施設等使用許可願を提出し、同日許可された。

同年12月1日、会社は、会社方針に反対して勤務時間外の作業訓練に参加しなかった分会員4名及び国労組合員3名に対して、業務命令違反を理由とする戒告又は訓告処分を行った。

同月3日、上記処分に係る不当処分弾劾緊急抗議集会が、講習室において、分会だけでなく、組合本部書記長、組合の第一、第二車両所分会員も参加して開催されると判明したことから、会社は、主催者、参加者及び使用目的が申請と異なるとして、上記の使用許可を取り消した。しかし、組合は講習室の近くにある部屋を会社に無断で使用し、会社の退去通告に従わず集会を開催した。これに対し会社は、組合が無許可で会社施設を使用し退去通告にも従わなかったことは重大な協約違反であるとして、組合の第一、第二、第三の各車両所分会に対して協約に基づき会社施設の一時使用を認めないこととした。その後、同7年9月に、当時の分会執行委員長が組合として就業規則や協約等のルールを守るとしたこと、同7年9月以降、会社は分会に対し講習室の一時使用許可を再開した。

- (4) 平成8年10月25日、東海ユニオン第三車両所分会掲示板に、同月29日午後6時から午後8時まで東海ユニオンの集会が講習室で開催される旨掲示され、同日当該講習室は使用された。同月25日、分会執行委員X6(以下「X6執行委員」という)の問い合わせに対し、第一車両所総務科助役X7(以下「X7助役」という)は東海ユニオンに夜間の講習室使用を許可したことを認めたが、組合が申し込めばどうなるかについては答えなかった。同月28日、分会副分会長X7(以下「X7副分会長」という)はZ4科長に対し、「組合にも今後は夜間でも講習室を貸してくれるんですね」と確認したところ、Z4科長は、「使えるようになりました」と答えた。

- (5) 平成8年11月5日、分会は、同月8日の昼休み及び午後5時30分以降並びに同月12日午後5時30分以降に講習室を使用したいとして3通の施設等使用許可願を提出した。

- (6) 平成8年11月7日、X6執行委員がZ4科長に対し、上記許可願の諾否について尋ねたところ、同科長は、同月8日の昼休みについては許可、同月8日及び同月12日の夜間については管理者がいないため施設管理上問題があり不許可とする、代替として同月11



日の昼休みに利用するようにと述べたが、X6執行委員は組合の都合が悪いとして11日の昼休みに変更することは拒否した。なお、同月12日夜、会社は翌日行われる中学校の鳥飼車両基地見学会の準備のために当該講習室を使用した。

(7) 平成8年11月18日、X7副分会長がZ4科長に同月20日夜間の講習室の使用許可を求めたところ、Z4科長は、「会社が管理できるようにしたいということで、労働組合には貸せません」と答えた。さらに、X7副分会長が、「東海ユニオンには夜講習室を貸して、組合には貸さないということは、組合を差別するということですね」と述べたところ、Z4科長は、「どこの労働組合にも夜は貸しません」と答えた。

(8) 平成8年11月26日、関西地本は関西支社に対し、東海ユニオンには夜間使用を認めながら、組合には夜間使用を原則的に認めないとすることは会社施設等使用に関する差別的取扱いに当たるとして申入れを行った。

(9) 平成9年7月22日、関西支社は関西地本に対し、上記申入れに対して、同8年11月以降会議室(講習室)使用申込みの頻度が高くなっており、夜間の管理者の配置状況から、同月以降すべての労働組合に夜間の貸与を行わないこととしたと回答した。

なお、第三車両所における同年11月以降の夜間の講習室の使用申込みは、分会が行った前記(5)及び(7)記載の3日分の申込みだけである。

## 7 管理者による脱退懲罰等

(1) 平成7年12月1日、前記第1.4(8)認定のとおり、第三車両所にサービスセンターが設置された。

(2) 平成7年12月3日(日曜日)、東海ユニオンに所属する検修一科長Z8(以下「Z8科長」という)は、同科の組合員X8(以下「X8組合員」という)の自宅に電話し、「最近、元気がないようなので気になって電話したんやけど」と述べ、これに対しX8組合員が、「そうですか。ところで、今度僕と飲みに行きましょうよ」と述べたところ、「僕は酒弱いし、飲んだらいらんこと言うてしまうかもわからんしなあ」と答えた(以下、この架電を「12.3Z8架電」という)。

(3) 平成7年12月3日(日曜日)夕方、東海ユニオンに所属する検修二科長Z9(以下「Z9科長」という)は、X5組合員の自宅に電話し、「なんで電話したのか、察しはつくやろう。仕事のことも考えてそろそろどうや。時期も時期やし、考えてもらえんかなあ」と述べ、これに対しX5組合員は、「おれは組合変わる気、全然ないから」と答えた(以下、この架電を「12.3Z9架電」という)。

(4) 平成7年12月3日(日曜日)、東海ユニオンに所属する技術科助

- 役Z10(以下「Z10助役」という)は、検修三科の組合員X9(以下「X9組合員」という)の自宅に電話したが、X9組合員は不在であった(以下、この架電を「12.3Z10架電」という)。
- (5) 平成7年12月5日、検修二科ブレーキ班の忘年会が開かれた。この席上で、X7副分会長はZ9科長に対し、12.3Z9架電に関して、「上から電話するように言われているのではないか」と尋ねたところ、Z9科長は、「助役会議で打ち合わせをしてなあ。わたしはもう電話せんけど、ほかの助役が電話するだろう」と述べた。
- (6) 平成8年4月9日、前記第1.5(1)認定のとおり、関西支社は関西地本に対し、検査車両数見直しを提案した。それによれば同年7月1日付けで第三車両所に77名の余裕人員が発生するとされていた。
- (7) 平成8年4月21日(日曜日)、東海ユニオンに所属する検修一科助役Z11(以下「Z11助役」という)は、同科の組合員X10(以下「X10組合員」という)の自宅に電話し、「東海ユニオンの組合員の立場で電話をした。東海労は組合員が減っているけどどう思うか、東海ユニオンをどう思うか」と述べ、これに対しX10組合員は、「東海ユニオンは労働組合と違う」と答えた(以下、この架電を「4.21Z11架電」という)。
- (8) 平成8年4月21日(日曜日)午後8時30分頃、東海ユニオンに所属するZ4科長は、検修三科の組合員X11(以下「X11組合員」という)の自宅に電話し、「東海ユニオンの組合員だけど組合のことを聞かせてほしい。東海労は人が減っているけどどう思うか」と述べた(以下、この架電を「4.21Z4架電」という)。
- (9) 平成8年4月29日(みどりの日)、東海ユニオンに所属する検修一科助役Z12(以下「Z12助役」という)は、同二科の組合員X12(以下「X12組合員」という)の自宅に電話し、「東京では20~30人脱退している。前にも電話したがどうか」と述べた(以下、この架電を「4.29Z12架電」という)。なお、同7年11月23日、Z12助役はX12組合員の自宅に電話し、「東海ユニオンの組合員として話がしたい。よかったら飲みに行きませんか」と述べている。
- (10) 平成8年4月29日(みどりの日)午後9時頃、東海ユニオンに所属する検修三科助役Z13(以下「Z13助役」という)は、同科の組合員X13(以下「X13組合員」という)の自宅に電話し、「Z14さんも変わった。あなたも人数の多い東海ユニオンへどうか」と述べ、これに対しX13組合員は「私はどこへもいきません」と答えた(以下、この架電を「4.29Z13架電」という)。
- (11) 平成8年4月30日夜、東海ユニオンに所属する技術科長Z15(以下「Z15科長」という)は、検修三科組合員X14(以下「X14組合員」という)の自宅に電話し、「東海ユニオンなら楽しく仕

- 事ができるよ」と述べた(以下、この架電を「4.30Z15架電」という)。
- (12) 平成8年5月9日夕方、東海ユニオンに所属する技術科助役Z16(以下「Z16助役」という)は、検修二科の組合員X15(以下「X15組合員」という)の自宅に電話し、「酒を飲みにいかないか」と述べ、これに対しX15組合員は、「あんたの言いたいことはわかってる」と答えた(以下、この架電を「5.9Z16架電」という)。
- (13) 平成8年5月12日(日曜日)午後5時頃、東海ユニオンに所属する検修二科助役Z17(以下「Z17助役」という)は、同科の組合員X16(以下「X16組合員」という)の自宅に電話し、「東海労に入ってどう思うか。活動をどう思うか」と述べた(以下、この架電を「5.12Z17架電」という)。
- (14) 平成8年6月30日(日曜日)午後8時頃、Z13助役は、検修三科の組合員X17(以下「X17組合員」という)の自宅に電話し、「東海ユニオンの組合員の立場で話させてもらうけど」と述べ、これに対しX17組合員は、「組合員の立場と言われればそうだけど私から見ればどう見ても管理者ですよ」と答えた。さらにZ13助役は、「ところで、そろそろ組合のことを考えてみてはどうだろう。東京でも組合員が多く変わっているし」と述べ、X17組合員が、「そんな話で家に電話されても困るんで、話なら職場で話しましょうよ」と答えたところ、Z13助役は、「職場では話せる内容じゃないんで」と述べた(以下、この架電を「6.30Z13架電」という)。
- (15) 平成8年7月1日、前記5(9)認定のとおり、第三車両所サービスセンターが拡大された。
- (16) 平成8年7月2日午前8時30分頃、検修三科点呼場で、X4分会長がZ13助役に対し、6.30Z13架電に関して、「組合を変わらんかとはどういうことか」と尋ね、Z13助役が「個人的なことですから話す必要はありません」と答えたので、X4分会長は「今は時間がないから後ではっきりさせる」と述べた。
- 同日午後零時15分頃、第三車両所庁舎2階通路で、X4分会長及びX2書記長がZ13助役に対し、6.30Z13架電に関して、「組合を変わないかというのは間違いなく不当労働行為ではないか」と問いただしたところ、Z13助役が「自分の時間で電話したんだからいいでしょう」と答えたので、X4分会長は「自分の時間だからいいという逃げは通用しない。あなたは助役だ。助役が組合を変われということは不当労働行為だ。東海労がだめというならここではっきり言ってもらいましょうか、これこれ卑劣にやるということか。それなら考えもある。職場では話ができないがと前置きして電話することは不当労働行為を自覚して意識

して電話していることになる、それしかないでしょ、このことは最後まではっきりさせてもらおう」と抗議した。

このやりとりが行われたのは昼休みの休憩時間中の数分間のことであり、組合員を含む二十数名が状況を見守る中、Z4科長が上階から2階に降りてきて大声で解散するように叫んだ。その後、Z2副所長が2階に降りてきてZ4科長を制し、事態は收拾された(以下、この昼休みのX4分会長らとZ13助役らの一連のやりとりを「7.2事件」という)。

(17) 平成8年7月10日、関西支社は関西地本に対し、7.2事件について、「組合員が、管理者の解散命令にも従わず、管理者に対して集団で抗議を行い、暴言を浴びせる等の事態が発生した。これは、職場規律を紊乱する行為であるとともに、労使のルールを無視した会社施設内での組合活動であり、極めて遺憾である。今後かかる事態が二度と発生しないように嚴重に申し入れる」という内容の申入れを行った(以下、関西支社の申入れを「7.10申入れ」という)。

(18) 平成8年7月12日、7.10申入れについて、関西地本は関西支社に対し、事実関係を捏造し現場管理者による不当労働行為を闇に葬り、職場における労働組合活動を一切封じ込む恣意的かつ傲慢な会社の労働組合に対する姿勢の典型的な表れであり、断じて認めることはできないとして、Z13助役の行為に対する関西支社の見解並びに7.10申入れの即時撤回及び謝罪を求める申入れを行った(以下、関西地本の申入れを「7.12抗議」という)。これに対し、関西支社管理部人事課は、「明らかに虚偽の事実に基づいた申入れは労使間の信義則に反する」と回答し、申入書を複写した上で写しのみ受け取り、申入書現物の受領は拒否した。

(19) 平成8年7月21日(日曜日)午後5時過ぎ、東海ユニオンに所属する検修二科助役Z18(以下「Z18助役」という)は、検修一科の組合員X18(以下「X18組合員」という)の自宅に電話し、「一緒に飲みに行こう。科が変わったのでなかなか誘えなかった。(都合の良い)日を言ってくれ」と述べ、これに対しX18組合員は、「はい、わかりました」と答えた(以下、この架電を「7.21Z18架電」という)。

(20) 平成8年7月21日(日曜日)午後8時30分、Z17助役は、X5組合員の自宅に電話し、「君の気持ちを確かめたい。世間的に君の入っている組合をどう思うか。将来のことをもっと考えた方がいい」と述べ、これに対しX5組合員は、「自分自身はちゃんと考えています」と答えた(以下、この架電を「7.21Z17架電」という)。

## 8 組合掲示板の設置・使用

- (1) 組合掲示板の貸与については、協約に次のとおり定められている。

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

- 2 会社は、業務上の必要が生じた場合には、前項で指定した掲示場所の変更又は取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。

第228条 掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。  
また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、又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。

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

- (2) 分会が会社から貸与された掲示板(以下「分会掲示板」という)は、鳥飼車両基地内庁舎2階の第三車両所検修員詰所の出入口通路の階段横にあり、東海ユニオン、国労の組合掲示板と並んで設置され、通常、従業員以外の外注業者等が組合掲示板を目にすることはない。

- (3) 平成7年12月12日の掲示物撤去

分会は、平成7年12月12日、12.3Z8架電及び12.3Z9架電に関し、分会作成の次の掲示物を分会掲示板に掲示した。

見出し「Z9二科長、Z8一科長『組織介入』を自己暴露」

要旨

「Z9科長は助役会議で打ち合わせたと口をすべらせた。会社が組織的に現場管理者を使って東海労の組織破壊を行っていることは明白である。Z8科長が言う個人的な電話とは全くの詭弁でしかない。会社の組織破壊攻撃に対して断固粉碎して行く」

同日午前11時25分頃、Z2副所長及びZ1科長はX4分会長に対し、「掲示物を本日午後1時まで撤去せよ。撤去しないときは会社側で撤去する」と通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、同日午後1時30分頃、会社は、上記掲示物を分会掲示板から撤去した(以下、この掲示物撤去を「12.12撤去」という)。

- (4) 平成8年5月20日の掲示物撤去

分会は、平成8年5月17日、第一車両所分会作成の次の掲示物を分会掲示板に掲示した。

見出し「スピーカーZ19検修科長による脱退工作を許すな」

要旨

「同年4月30日、Z19科長は分会員1名を強引に酒席に誘い、同年6月の人事異動で同分会員が人事上の片道切符であるサービス向上班への配属候補であるが、東海ユニオンの一組合員として何とか助けたい旨を述べ、会社管理者の立場を利用して組合脱退を慫慂した。私たちは、このような不良管理者を絶対に許さない」

同日午後1時50分頃、Z2副所長及びZ4科長がX4分会長に対し、「掲示物を本日午後7時までに撤去せよ。撤去しないときは会社側で撤去する」と通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、同月20日午前10時45分頃、会社は、上記掲示物を撤去した(以下、この掲示物撤去を「5.20撤去」という)。

なお、この掲示物と同一内容の掲示物は同月14日第一車両所分会の掲示板にも掲示され、会社は同様にこれを撤去したが、別件において、当委員会は同日会社が当該掲示物を撤去したことは不当労働行為であると判断した(平成7年(不)第78号事件)。当該事件は本件審問終結時において、中労委で再審査係属中である。

(5) 平成8年7月10日の掲示物撤去

分会は、平成8年7月9日、6.30Z13架電及び7.2事件に関し、分会作成の次の掲示物を分会掲示板に掲示した。

見出し「Z13助役(大三両)、東海労組合員宅への電話行為を認める」

要旨

「同年6月30日、Z13助役は分会員宅に組織破壊の電話をし、職場では話せる内容ではないと言っており、会社の意志を受け忠実な下僕として不当労働行為を自覚していることは自明の理である。メガネの奥から社員を監視するように見つめ何を考えているのか分からない。社員が事務所に電話しても名前を名乗らない非常識。さしずめ麻雀のテレビゲームにたとえるならば、『ウサンクサゾウ』といったところだ。誰もあなたのことを良くは思っていない。電話について分会員が追求した翌日からは管理者のお供がないと現場を歩けない始末、何と情けないことか」

同日午後2時50分頃、Z2副所長及びZ1科長はX4分会長に対し、「掲示物を本日午後6時までに撤去せよ。撤去しないときは会社側で撤去する」と通告した。しかし、分会が上記通告に従わな

かったので、翌10日午前9時10分頃、会社は、上記掲示物を分会  
掲示板から撤去した(以下、この掲示物撤去を「7.10撤去」とい  
う)。

(6) 平成8年7月16日の掲示物撤去

分会は、平成8年7月16日、6.30Z13架電及び7.10撤去に関し、  
分会作成の次の掲示物を分会掲示板に掲示した。

見出し「あー俺の出世が……『職場では話せる内容ではないん  
で』が暴露されてしまい、マッ青のZ13助役」

要旨

「会社は明確な説明もできず7.10撤去を通告。会社が日本国  
の法律を犯したZ13助役に対してどう対応するのかは注目す  
べきことである。Z13助役よ、自分の非人間さに気づくべき  
だ、あなたの妻子は、あなたの職場での姿を知っているのか、  
世の中のために今のあなたを拡大再生産するのはやめてく  
れ。我々は不良管理者を一掃するため徹底的に闘う」

同日午後1時30分頃、Z2副所長及びZ1科長はX4分会長に対し、  
「掲示物を本日午後6時までに撤去せよ。撤去しないときは会社  
側で撤去する」と通告した。しかし、分会が上記通告に従わな  
かったので、同日午後6時40分頃、会社は、上記掲示物を分会掲  
示板から撤去した(以下、この掲示物撤去を「7.16撤去」という)。

(7) 平成8年7月18日の掲示物撤去

分会は、平成8年7月18日、7.10申入れに関し、次の掲示物2点  
を分会掲示板に掲示した。

① 見出し「『申入書』に対する抗議と申し入れ」

要旨 前記7(18)に記載のとおり(7.12抗議の抗議文の写しを掲  
示)

② 見出し「関西支社の地本への『申し入れ』は、事実関係の  
歪曲と捏造だ」

要旨

「事実関係の確認もせず恣意的に事実をねじ曲げ現場管理  
者の不当労働行為を不問にし、会社施設内において一切の労  
働組合活動を抹殺するという会社の異常な姿勢の表れであ  
り、労働協約を一方向的に歪曲し捏造した、関西支社の7.10  
申入れなるものに対し断固抗議するとともに謝罪と撤回を  
求める」

同日午後1時50分頃、Z4科長及びZ1科長はX2分会書記長に対し、  
「2点の掲示物を本日午後6時までに撤去せよ。撤去しないときは  
会社側で撤去する」と通告した。しかし、分会が上記通告に  
従わなかったので、同日午後6時40分頃、会社は、上記2点の掲  
示物を分会掲示板から撤去した(以下、この掲示物撤去を「7.18

撤去」という)。

また、同月22日、X4分会長が、会社及び組合選出の苦情処理委員によって構成される地方苦情処理会議に対し、7.18撤去に関して苦情申告票(以下、この申告票を「7.22申告票」という)を提出したところ、労使双方の苦情処理委員は協議の結果、これを事前審理で却下した。

(8) 平成8年7月23日の掲示物撤去

分会は、平成8年7月23日、7.10撤去の掲示物、7.18撤去の2点の掲示物及び7.22申告票を一つの台紙に貼付した分会作成の次の掲示物を分会掲示板に掲示した。

見出し「なんと、地本の『申』まで組合掲示板から撤去」  
要旨前記(5)及び(7)に記載のとおり

同日午後1時20分頃、Z2副所長及びZ1科長はX4分会長に対し、「掲示物を本日午後6時までに撤去せよ。撤去しないときは会社側で撤去する」と通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、同日午後7時30分頃、会社は、上記掲示物を分会掲示板から撤去した(以下、この掲示物撤去を「7.23撤去」という)。

(9) 平成8年7月25日の掲示物撤去

分会は、平成8年7月25日、関西地本作成の次の掲示物を分会掲示板に掲示した。

見出し「関西支社からの『申入書』に対し抗議の『申し入れ』を行う」

要旨

「7.10申入れに対する7.12抗議を、関西支社は、一度受け取ってコピーを撮ってから受取拒否。関西支社の7.10申入れは、Z13助役及びZ4科長の失態を覆い隠すためのものであり、休憩時間であろうと組合活動を認めない姿勢を打ち出している。組合を敵視し、日常的に不当労働行為が横行しているこの現状に対し関西支社の謝罪と適切な指導等を強く要求する」

同日午後2時40分頃、Z2副所長及びZ1科長はX4分会長に対し、「掲示物を本日午後6時までに撤去せよ。撤去しないときは会社側で撤去する」と通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、同日午後7時15分頃、会社は、上記掲示物を分会掲示板から撤去した(以下、この掲示物撤去を「7.25撤去」という)。

(10) 平成8年8月30日の掲示物撤去

分会は、平成8年8月30日、関西地本作成の次の掲示物を分会掲示板に掲示した。

見出し「Z20名古屋車両所長を中心とする全管理者の不当労働行為が発覚」



## 要旨

「7月1日に実施された周期見直しによる余裕人員活用策として、名古屋車両所では会社と現場管理者が一体となって不当な組織介入・組織破壊攻撃を行っている。大阪第二・第三車両所への技術交流の時期・期間・要員を明らかにせず、東海労組合員を焦点に所長面談を行い、不安を煽りたて動揺させることにより組織破壊をねらったものである」

同日午前9時25分頃、Z2副所長及びZ4科長はX4分会長に対し、「掲示物を本日午後1時までに撤去せよ。撤去しないときは会社側で撤去する」と通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、同日午後4時15分頃、会社は、上記掲示物を分会掲示板上から撤去した(以下、この掲示物撤去を「8.30撤去」という)。

### 9 請求する救済の内容

申立人らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人組合員(平成8年12月に脱退したX19を除く)に係る7.12センター異動及び8.7センター異動の撤回並びに原職復帰
- (2) 申立人組合員(平成8年7月に脱退したX20、X21及び同10年6月に脱退したX22を除く)に係る8.7配転及び8.11配転の撤回並びに原職復帰
- (3) サービスセンター異動及び配転における所属労働組合による不利益取扱いの禁止
- (4) 会社施設の使用許可における不利益取扱いの禁止
- (5) 助役ら管理者による脱退懲憑の禁止
- (6) 分会掲示板上から掲示物を撤去することの禁止
- (7) 7.12センター異動及び8.7センター異動、8.7配転及び8.11配転、夜間講習室使用不許可、管理者による脱退懲憑、分会掲示板上からの掲示物撤去に係る謝罪文の掲示

## 第2 判断

### 1 7.12センター異動と申立期間について

会社は、7.12センター異動について、申立人らが平成7年11月25日発表の勤務指定表により了知したと自認していることから、申立日の同8年11月27日から逆算すると1年の除斥期間が経過しており却下されるべきであると主張するが、7.12センター異動が実施されたのは同7年12月1日であり、本件申立てはその1年以内になされているので、会社の主張は採用できない。よって、以下7.12センター異動等について、不当労働行為の成否を具体的に判断する。

### 2 7.12センター異動及び8.7センター異動について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

- (ア) 会社は、サービスセンターの業務を重要施策の一環とし

て位置付けていると主張するが、同センターの仕事は、組合員らがこれまで従事していた新幹線電車の台車検査業務とは、直接的にも間接的にも全く関係しないものであるばかりでなく、例えば座席周りの清掃整備などは、会社の関連会社による車内清掃が行われた後に再度実施するものである。

また、同センターの仕事は、当日にならないと作業対象車両が決まらない上、予備の電車などを活用して行うことから、本線などで災害や事故が発生した場合や各種訓練にその予備の電車が運用される場合には、仕事そのものが終日確保できないことがあるし、作業の途中で突然営業に運用されることもあるという性格のものであり、同センターの業務は全く計画性がない。

このように、業務の内容、必要性に鑑みても、同センターの設置は不要なものでしかない。

(イ) 7.12センター異動において、サービスセンターに配属された検修職社員10名の労働組合別内訳は、分会5名、東海ユニオン3名、国労2名であるが、平成7年12月1日現在の第三車両所における検修職社員の労働組合別内訳は、分会64名、東海ユニオン122名、国労62名であり、組合員比率からみて、同センターへ分会組合員が圧倒的に多数配属されている。

また、8.7センター異動において、同センターに配属された検修職社員25名の労働組合別内訳は、分会19名、東海ユニオン3名、国労3名であるが、平成8年7月1日現在の第三車両所における検修職社員の労働組合別内訳は、分会49名、東海ユニオン112名、国労55名であり、組合員比率からみて、同センターへ分会組合員が圧倒的に多数配属されている。

さらに、同センターに配属された分会員19名の中には、分会執行委員13名のうちの6名と分会青婦部役員9名のうち8名の計14名の役員が含まれている。

これらからすれば、会社の主張する人選基準は言い訳にすぎず、分会組合員を恣意的、差別的に配属したことは明らかである。

(ウ) また、会社は、サービスセンター配属の分会組合員に対して、次のような不利益取扱いを行っている。

① 会社は、同センター分会組合員を台車検査職場から隔離するため、台車検査職場で働く社員と同じ第三車両所庁舎2階にあった同センター検修員詰所について、東海ユニオン組合員も配属されている車両改良班の同詰所は、同じ庁舎2階の別の小部屋への移動にとどめる一方で、分会組合員が多数配属されているサービス向上班及びアコモ改良

班の同詰所は、庁舎から離れたプレハブ建物に移動させた。このため、同庁舎の施設等の利用が不便になり、面積も同庁舎内にあった当時と比べ狭くなった。

- ② 第三車両所長による総点呼について、同センター社員は、同センター設置時には、勤務時間が同じ総務科社員と一緒に同庁舎2階の検修員詰所でこれを受けていたが、8.7センター異動による検修員詰所の移動統合後は、同センター単独の点呼において、センター長がその内容を代行して伝えるようになり、台車検査職場の社員と分断され、差別扱いされている。
  - ③ 8.7センター異動後の8.7台検庫立入りの件以降、会社は同センター社員の台車検査職場への立入りを問題にするようになった。
  - ④ 同センターは、洗濯機や内線電話などの備品の配備についても、台車検査職場と比べて差別されている。同センター検修員詰所近くに洗濯機が設置されておらず、台車検査職場の現場詰所に架設されている内線電話が同センター検修員詰所にはなく、同センター社員には誤動作が多いポケットベルが貸与されているだけである。
  - ⑤ 会社は、平成11年7月1日以降、分会組合員が多数を占める同センターのサービス向上班及びアコモ改良班を運転無事故表彰の対象からはずしている。
- (エ) 以上のように、同センターの設置は、分会組合員、とりわけ多くの分会役員を第三車両所の検修一ないし三科等から隔離することにより分会の弱体化を企図した支配介入であり、しかも、別組合員に比べて圧倒的多数の分会組合員をこれに配属するなど、分会組合員への嫌がらせ的な配属を行っており、これは組合員に対する不利益取扱いであるとともに、分会の弱体化を企図した支配介入である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- (ア) サービスセンターは、平成7年新幹線鉄道事業本部の事業計画に掲げられた重点政策の一つである「快適な旅空間の創出」に基づき、車両設備の改良を行い、快適な社内環境の創出を計ることを目的として設置したものであり、その要員として、検査周期延伸に伴う第三車両所の検査体制の見直しにより、平成8年12月1日に発生する27名の余裕人員を活用することとしたものである。

同センターにおける座席周りの清掃、整備は、関連会社で行われている作業とは全く異なり、これまで手が着けられていなかった作業である。

なお、会社は、前日までに同センターの作業対象車両を決定しているが、事故や災害が発生すれば、新幹線の車両の運用が変更されるので、予定した作業の変更が発生するのは当然である。また、作業対象車両の決定時期と同センター業務の重要性とは関係がない。

- (イ) 7.12センター異動及び8.7センター異動の人選については、①最も余裕人員の多いC担当を中心に人選し、②養成計画に基づき現在車両検修技術習得中の若手社員を除外し、さらに③クレーン、溶接など特殊作業に現に従事中の社員を除外するという観点を基に、現職場に配属後相当年数(5年)を経過し、車両検修技術を概ね習得し終わっている社員を対象にして、各パート(担当検修業務)ごとの人数を勘案し最終的に人選したものであり、分会組合員を恣意的に多数配属した事実はない。ただ、分会の役員比率が高いことから、結果的に、役員が多数同センターへの配属者に含まれることになったにすぎない。
- (ウ) さらに、申立人らは、会社が同センター配属の分会組合員に対し、様々な不利益取扱いを行っていると主張するが、次のとおり不利益取扱いの事実はない。
- ① サービス向上班及びアコモ改良班の検修員詰所を現場詰所と統合し、新たに同庁舎外に設置した目的は、作業場所への移動時間の短縮と作業の効率化を図るためであり、同詰所の面積も検修員一人あたりの面積にすればほとんど変わらない。
  - ② 同センターは、台車検査職場とは始業時間が異なるため、同センター社員には月に1度の第三車両所長による総点呼に参加しなくてよい扱いをしており、伝達事項の内容は、同日の同センターの点呼において同センター長が伝達している。
  - ③ 平成8年7月25日の台検庫内におけるX3組合員に対する注意は、業務に関係のない者がみだりに作業場へ立ち入らないよう、指導したにすぎない。
  - ④ 同センターの備品に関して、洗濯機については、排水の関係で現在設置されている場所にしか置くことができないため、やむを得ず、庁舎2階にある4台の洗濯機のうち2台を同センター社員専用としたものであり、またポケットベルについては、誤作動があれば、管理者に連絡があるはずであるが、誤作動による連絡があったという事実は一度もないなど、不利益取扱いをしたことはない。
  - ⑤ サービス向上班及びアコモ改良班の業務内容は、運転無

事故表彰制度における車両の走行装置等重要機器の検査修繕には該当せず、発生する可能性も皆無であるにもかかわらず、発足後、一定期間運転無事故表彰の対象としてきたこと自体に取扱いの不備があったのであり、平成11年7月1日以降、これを本来の運用に戻すこととしたものである。

(エ) 以上のとおり、会社は何ら不当労働行為を行っていない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 申立人らは、サービスセンターの設置はその業務内容等からみて不要であると主張するので、まずこの点について検討する。

使用者が経営上の観点から組織改編等を行うことは、会社の経営権の範疇にあると言うべきであるところ、サービスセンターは、前記第1.4(1)、(2)及び(4)認定によれば、業務改善計画に基づく従業員数の削減及び平成7年度事業計画における重点施策の一環として、会社が、車両設備の改良及び検査周期延伸に伴う第三車両所の車両検査体制の見直しによる余裕人員活用等、業務上の必要性に基づき、これを設置したものと判断され、検修職場において分会を少数・弱体化することを目的とした労務政策として、会社が同センターを設置したものであり、かつその業務は不要なものであるとする申立人らの主張は認められない。

また申立人らは、サービスセンターの業務には全く計画性がない旨主張し、その重要性を否定するが、事故や災害等の際、車両の運用のため同センターでの作業に変更が生じたとしても、同センターの業務の性格上、やむを得ないものであって、同センターの業務の重要性とは何ら関係がない。

もっとも、サービスセンターの業務内容は、前記第1.2(3)イ、4(8)及び5(9)認定のとおり、第三車両所新幹線電車内の座席周りの清掃・整備、客室内床面清掃、荷棚取替え・整備、腰掛け背ズリ網交換、座席テーブル取替え・調整、灰皿交換等であり、これらの業務は、第三車両所において同センターに配属される検修職社員がそれまで従事していた、新幹線電車の安全性を直接支え、専門技術が必要とされる台車検査業務とは明らかに異なるものであって、同センターへの配属については、検修職社員ならだれしものが、それまで培ってきた専門技術の維持・向上と、将来これを活用することについて不安を抱く可能性があることは否めず、その配属に際して、所属する労働組合によって取扱いに格差があってはならないことは言うまでもない。

イ 次に、申立人らは、7.12センター異動及び8.7センター異動において、組合員比率からみて、分会組合員が圧倒的に多数同センターへ配属されたのは明らかであると主張するので、以下検討する。

(ア) まず、会社が7.12センター異動及び8.7センター異動を実施した際の人選基準の合理性についてみる。

会社は、上記人選について、①最も余裕人員の多いC担当を中心に人選し、②養成計画に基づき現在車両検修技術習得中の若手社員を除外し、さらに③クレーン、溶接など特殊作業に現に従事中の社員を除外するという観点を基に、現職場に配属後相当年数(5年)を経過し、車両検修技術を概ね習得し終わっている社員を対象にして、各パート(担当検修業務)ごとの人数を勘案し最終的に人選したものであり、分会組合員を恣意的に多数配属した事実はないと主張する。

これらの異動が、第三車両所の台車検査体制の見直しに伴う余裕人員の活用のために実施されたことからすれば、車両検修に関して社員を総括できる能力のあるA担当や検修技術に優れたB担当を除き、余裕人員の多いC担当を中心とした上記①の基準は、一応の合理性があると認められる。また、車両検修技術を習得中の若手社員や、検修職場に必要な特殊作業に現に従事している社員を除外するという上記②及び③の基準も一応妥当であると認められる。したがって、これらの観点を基に、現職場に配属後相当年数(5年)を経過し、車両検修技術を概ね習得し終わっている社員を対象にして、各パート(担当検修業務)ごとの人数を勘案し最終的に人選したとする会社の主張は、その限りにおいて首肯できる。

そこで、7.12センター異動及び8.7センター異動における配属状況をみると、前期第1.4(8)別表1及び5(9)別表4認定のとおりであり、会社が主張する人選基準のとおり、最も余裕人員の多いC担当を中心に、現職場に配属後相当年数が経過し、車両検修技術を概ね習得したと思われる検修職社員が配属されていることが認められる。

(イ) 次に、第三車両所における7.12センター異動及び8.7センター異動後における第三車両所検修職社員の所属労働組合別人数は、前期第1.4(8)及び同別表2、5(9)及び同別表5認定を基に整理すると次表のとおりである。

表I 7.12センター異動後の第三車両所  
検修職社員の所属労働組合別人数

検修職全体	C担当	C担当かつ勤続6年以上 $\alpha$	サービセンター(構成比) $\beta$	$\beta / \alpha$
-------	-----	----------------------	----------------------	------------------

組合(分会)	64	53	53 (54.1%)	[5.4人] 5 (50%)	9.4%
国労	62	29	29 (29.6%)	[3.0人] 2 (20%)	6.9%
東海ユニオン	122	56	16 (16.3%)	[1.6人] 3 (30%)	18.8%
	238	138	98 (100.0%)	10 (100%)	10.2%

[ ] : C担当かつ勤続6年以上の比率による標準配置人数

表Ⅱ 8.7センター異動後の第三車両所  
 検修職社員の所属労働組合別人数

	検修職全体	C担当	C担当かつ勤続6年以上 $\alpha$	サービスセンター(構成比) $\beta$	$\beta / \alpha$
組合(分会)	49	25	25 (39.1%)	[9.8人] 19(76%)	76.0%
国労	55	24	24 (37.5%)	[9.4人] 3(12%)	12.5%
東海ユニオン	112	56	15 (23.4%)	[5.9人] 3(12%)	20.0%
	216	105	64(100.0%)	25(100%)	39.1%

[ ] : C担当かつ勤続6年以上の比率による標準配置人数

上記表Iのとおり、7.12センター異動については、会社が主張する人選基準であるC担当かつ勤続6年以上の検修職社員に、同センターの組合(分会)員が占める比率は、他の労働組合の場合と比較しても特段の格差があるとは認められない。むしろ、その比率は東海ユニオンが最も高くなっていることから、会社が別組合員に比べて圧倒的多数の分会組合員を配属したとの組合の主張は採用できない。

しかしながら、8.7センター異動後については、上記表IIのとおり、C担当かつ勤続6年以上の検修職社員に、同センター配属の組合(分会)員の占める比率が、他の労働組合の場合と比較しても著しく高くなっており、大きな格差が生じていると言わざるを得ない。しかも、特殊作業に従事している社員を除外し、各パート(担当検修業務)ごとの人数を勘案したという会社の主張については、これを認めるに足る疎明がない。

したがって、8.7センター異動については、同センターにおける組合(分会)の占める比率が、他の労働組合の場合と比較して著しく高く、大きな格差が生じていることについて、会社が主張する人選基準だけでは、これを合理的に説明することはできないというべきである。

また、申立人らは、8.7センター異動において、同センターへ配属された分会組合員19名のうち、14名が役員であるとして、明らかに所属組合による会社の恣意的な配属であるとも主張するが、同センターへ配属された分会組合員の組合における役職、分会全体における組合役員数及び役員比率等に

については、具体的な疎明がなく、この点についての申立人らの主張は認められない。

ウ なお、申立人らは、分会組合員がサービスセンター配属後も様々な不利益取扱いを受けていると主張する。これらの主張は、8.7センター異動の不当労働行為性を判断する背景事情となるものであることから、8.7センター異動との関係について、以下検討する。

前期第1.5(9)認定のとおり、8.7センター異動の結果、同センターでは、サービス向上班が組合13名、国労2名、アコモ改良班が組合5名、車両改良班が組合1名、東海ユニオン3名、国労1名と、サービス向上班とアコモ改良班は、ほとんど分会組合員で占められており、東海ユニオン組合員については1名も配属されていないのに対し、車両改良班に配属されている分会組合員は1名だけである。

そこで、同時に行われた同センター検修員室と現場詰所との統合、移動による新たな同センター検修員詰所の設置をみると、前記第1.5(9)認定のとおり、サービス向上班とアコモ改良班の検修員詰所は、庁舎外のプレハブ建物に設置されたのに対し、車両改良班の検修員詰所は、これまでと同じ庁舎2階の別室とされたことが認められる。会社が主張するように、たとえ同センター検修員詰所の移転、統合自体は、作業場所への移動時間の短縮と作業の効率化を図るためであり、同詰所の面積も検修員1名あたりの面積にすれば変わらないものであったとしても、分会組合員がほとんどを占めるサービス向上班とアコモ改良班の検修員詰所が庁舎外に移動され、東海ユニオン組合員が多数を占める車両改良班の検修員詰所が庁舎内に残された理由については、明らかにされていない。

また、台検庫内の立入りについては、会社が、8.7台検庫立入り前に、業務に関係のない社員の台検庫入りを問題にしていたとの疎明はなく、前記第1.5(11)認定のとおり、8.7台検庫立入り自体についても、Z2副所長は、具体的に何らかの事故が発生するような状況にあったと考えられる中で台検庫内の通行を禁じたのではなく、台検庫内を通行するなら安全通路を通行するよう指導したにすぎない。そのような状況のもとで、会社は8.7台検庫立入り以降、業務に関係のない社員が台検庫へ立ち入る場合は、一律に管理者の許可を受けることを求め、事実上、同センター社員の台検庫内の通行を制限したものと判断され、その必要性が明らかでない上、会社の対応は性急にすぎると認められる。

エ 以上のことを総合すると、サービスセンターは、業務改善



上の必要性から設置されたものであるが、その業務内容は同センターに配属された分会組合員がそれまで従事していた、新幹線電車の安全性を直接支え、専門技術が必要とされる台車検査業務とは明らかに異なるものであって、専門技術を培ってきた社員が必ずしもやりがいを感じる業務とは言い難い。加えて、8.7センター異動により、分会組合員が他の労働組合と比較して、著しく高い比率で同センターに配属されたことにより、第三車両所の台車検査職場における分会組合員が多数同職場から分離され、分会組合員が多数を占めるサービスセンター内においても、分会組合員を中心に配属されている班の検修員詰所を合理的理由もなく移転するなど、会社による分会組合員に対する差別的取扱いが行われたというべきである。

したがって、会社が分会組合員に対して行った8.7センター異動については、会社は組合を嫌悪し、会社が定めた人選基準に沿う形を取りながら、合理的理由もなく分会組合員を同センターに恣意的に集中して配属し、台車検査業務に従事する分会組合員を分断しようとしたものと解するのが相当であり、かかる会社の行為は、申立人らの弱体化を企図した労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、7.12センター異動については、前記イ判断のとおり、別組合員に比して分会組合員を不利益に取り扱ったものとは言えず、不当労働行為とは認められないので、この点に関する申立人らの申立ては棄却する。

### 3 8.7配転及び8.11配転について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

(ア) 検査車両数見直しにより、第三車両所では平成8年7月1日から新たに77名の余裕人員が発生することになり、サービスセンターにアコモ改良班が新設され、同センターが拡大されるとともに、同日付けで第三車両所から38名が転出した。この8.7配転における検修職社員転出者38名の労働組合別内訳は、分会17名、東海ユニオン9名、国労10名、労働組合未加入者2名であるが、平成8年7月1日現在の第三車両所における検修職社員の労働組合別内訳は、分会49名、東海ユニオン112名、国労55名であり、組合員比率からみて、分会組合員が圧倒的に多数転勤されられたことは明らかである。

8.11配転において、分会員3名を含む検修職社員5名が転勤したが、第三車両所がある鳥飼車両基地から、生活設計が破壊されるような名古屋車両所へ強制転勤させられたのは1名で、分会のX5組合員である。

(イ) 分会は、8.7配転における第一ないし第三車両所間の転勤については、別組合員には転勤の事前通知を行う前に、転勤の希望を確認する打診を行いながら、分会組合員には行わず、「総合的な判断」の一言をもって、一方的な強制転勤を行っている。また、8.11配転においては、勤務地が同じ鳥飼車両基地ではない上、会社は、名古屋車両所へのX5組合員の転勤について、転勤の希望を打診した際、X5組合員が転勤の意思はないと断っているにもかかわらず、第三車両所のZ4科長が、会社主催のバドミントン大会に参加していたX5組合員に対し、就業規則に定める文書による転勤の事前通知を、電話によって行っただけである。

さらに会社は、言い訳のために、名古屋車両所転勤の打診を、社員数名に対し行っただけで、第三車両所の全社員を対象に公募したわけではない。また、第一車両所に転勤させられた分会組合員2名については、打診すらなく、事前通知で初めて知らされた。

(ウ) 以上のように、会社は8.7配転においては、第三車両所からの転勤に際して、分会組合員には転勤の希望を打診せず一方的な強制転勤を行い、他方8.11配転においては、分会組合員に対してのみ転勤の打診を行い、転勤を希望せず、その打診についてもはっきりと断っているX5組合員の名古屋車両所への転勤を強行するなど、8.7配転及び8.11配転は、分会組合員への狙い撃ち的、恣意的なものにほかならず、分会の弱体化を企図した、分会組合員に対する不利益取扱いである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

(ア) 組合は、8.7配転及び8.11配転により、分会組合員を第三車両所検修一ないし三科から、サービスセンター、第一車両所、名古屋車両所等へ転勤させた人数をことさら問題にしているが、平成7年度及び8年度の第三車両所における検修職社員全体の所属組合別異動実績をみれば、組合と東海ユニオンの検修職社員の異動による増減率に格差はない。

(イ) 社員の人事異動については、就業規則第28条及び協約第9条に定められており、会社が個々の社員の同意を得たり、あらかじめ打診を行ったり、社員から公募を行ったりすることにはなっていない。会社は、勤務地の変更を伴う転勤の場合には、会社作成の異動案の対象者に対し、家族の中の異動に支障を来すような重病人の有無等を確認しているにすぎない。

(ウ) 以上のように、会社は、分会組合員を恣意的に多数、第

三車両所各検修科から転勤等をさせたことはなく、また、分会組合員の名古屋車両所等への転勤についても、協約に基づいて実施したのであって、何ら不当労働行為には該当しない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 申立人等は、8.7配転時における組合員比率からみて、転勤させられたのは分会組合員が圧倒的に多数であった上、8.11配転においては、生活設計が破壊されるような名古屋車両所への強制転勤を命じられたのは、分会組合員のみであったと主張するので、以下検討する。

(ア) 一般に、長期雇用の労働契約関係においては、業務上の必要性から、従業員の配置転換、転勤など人事異動が行われることは予定されているところであって、会社が第三車両所の検修職社員に対して転勤を命じたこと自体は、人事権の範疇にあるというべきである。

(イ) そこで、8.7配転及び8.11配転前後の状況をみると、確かに、前記第1.5(9)別表3認定のとおり、8.7配転38名のうち2名の組合未加入者を除く36名中、分会組合員は17名と半数近くを占めていることが認められるが、一方、他の職場からの転入者を含めた8.7配転及び8.11配転前後における第三車両所検修職社員の所属労働組合別人数については、それぞれ前記第1.3(1)ウ、4(8)、5(9)及び(13)認定のとおりであり、これを整理すると次表のとおりとなる。

第三車両所検修職社員の所属労働組合別人数

	東海ユニオン	国労	組合(分会)	計
平成7年 4月1日	144 50.70%	68 23.94%	72 25.35%	284 100%
平成7年12月1日	122 49.19%(3)	62 25.00%(2)	64 25.81%(5)	248 100%(10)
平成8年 7月1日	112 51.85%(3)	55 25.46%(3)	49 22.69%(19)	216 100%(25)
平成8年11月1日	99 49.75%(3)	53 26.63%(3)	47 23.62%(19)	199 100%(25)

上段:人数、下段:割合

2名の労働組合未加入者は割合の母数に含めていない

平成7年12月1日以降の( )はサービスセンター内数

上記表のとおり、平成7年4月1日時点から、7.12センター異動、8.7センター異動及び8.7配転並びに8.11配転時点の第三車両所検修職社員全体に占める組合(分会)員の割合の推

移をみると、他の労働組合と比べて著しい変化があるとまでは言えない。すなわち、申立人らは分会員の転出者のみを強調するが、転入者を含めた各労働組合の増減を比較すべきであり、むしろ第三車両所においては、所属労働組合にかかわらず、全体として検修職の人員削減が行われていると言える。

また、平成7年度及び8年度の第三車両所検修職社員の異動実績については、前記第1.5(14)認定のとおりであり、これを整理すると次表のとおりとなる。

平成7年度及び8年度の第三車両所検修職社員の異動実績

所属人数(7.4.1)	東海ユニオン		国労		組合(分会)	
	転出	転入	転出	転入	転出	転入
平成7年度8年度異動者の合計	67	25	20	5	26	5
差引増減人数	-42		-15		-21	
組合別増減率	-29.17%		-22.06%		-29.17%	

上記表のとおり、平成7年度及び8年度の第三車両所検修職社員の異動実績における組合別増減率をみれば、組合(分会)と東海ユニオンは-29.17%と同率であり、8.7配転及び8.11配転の結果、第三車両所において分会組合員だけが別組合と比べて著しく減少したとは認められない。

(ウ) 次に、X5組合員の配転先である名古屋車両所は、確かに鳥飼車両基地から遠く離れた勤務地であるが、そのことのみをもって転勤先として問題があるとは言えない。前記第1.5(6)及び(13)認定のとおり、滋賀県近江八幡市在住の東海ユニオン組合員が、8.7配転で名古屋車両所へ異動している事実があり、8.11配転時、X5組合員は、近江八幡市よりも名古屋車両所に近い滋賀県坂田郡米原町在住であったから、必ずしもX5組合員を狙い撃ちにしたものとは言えないし、通勤距離としては従前とほとんど変わらないX5組合員が、生活設計が破壊されるような不利益を受けたとの具体的な疎明はない。

イ 次に、申立人らは、8.7配転において、別組合員には転勤の事前通知を行う前に、転勤の希望を確認する打診を行いながら、分会組合員にはこれを行わず、不利益を受ける転勤を一方向的に強制しており、また、8.11配転におけるX5組合員の名古屋車両所への転勤については、X5組合員にのみ転勤の希望を確認する打診を行った上、その際、転勤の意思はないと断っているにも

かかわらずこれを強行したと主張するので、以下検討する。

(ア) まず、前記第1.5(13)認定のとおり、就業規則第28条及び協約第9条において、会社は業務上の必要がある場合には、転勤を命ずることができ、社員は正当な理由がなければ、これを拒むことはできないとされており、従業員の配転、転勤など人事異動については、前記ア(ア)判断のとおりであって、会社が業務の必要性に応じて社員に転勤を命ずること自体に問題はない。

また、前記第1.2(1)ないし(4)認定のとおり、第三車両所、第一車両所、第一車両所新大阪支所、第二車両所及び名古屋車両所の業務内容としては、新幹線電車の車両に関する検査・修繕等の業務が行われており、これまで従事してきた台車検査業務とは、その内容において関連性を有すると認められるのであって、各車両所への転勤に当たって配慮が必要な特段の事情がある場合は別にして、これらの異動については、検修職社員として受忍の範囲内にあり、これを拒むべき正当な理由はないというべきである。

(イ) 次に、申立人らは、8.7配転及び8.11配転において、分会組合員に対する転勤の打診の有無について、会社の別組合員に対する対応が異なり、分会組合員を狙い撃ちにしたものであると主張するが、会社が転勤の希望を確認するための打診を、8.7配転については別組合の組合員に対してのみ行い、一方で8.11配転については分会組合員に対してのみ行っていたと認めるに足る疎明はない。

(ウ) また、前記第1.5(6)及び(13)認定の事実からすれば、X5組合員を始め、名古屋車両所への転勤対象者は、その居住地から同車両所への通勤の難易等も勘案して決定されていると解される。確かに、前記第1.5(12)認定のとおり、8.11配転におけるX5組合員の名古屋車両所への転勤について、同人は、家族の健康状態などについて事前確認された際、「今回の(転勤の)話はお受けできません」と答えているが、同転勤により被る具体的不利益や転勤に応じられない事情等につき、転勤を拒む理由をX5組合員自身が会社に主張したと認めるに足る疎明はなく、同人に対する転勤命令が不当なものとは認められない。

(エ) さらに、8.7配転及び8.11配転による勤務時間に関する不利益の有無についてみると、確かに前記第1.4(8)認定のとおり、第一車両所は基本的に夜勤を伴う交替制勤務の職場であり、勤務時間が日勤の第三車両所とは異なるものの、8.7配転及び8.11配転における夜勤職場への異動によって、分会組

合員が受ける不利益についてはこれを認めるに足る証拠はない。また、第一車両所新大阪支所、第二車両所、名古屋車両所については、勤務時間が変更されるかどうかさえ明らかにされていない。

ウ 以上のことを併せ考えると、会社が行った8.7配転及び8.11配転は、分会組合員を狙い撃ちした恣意的なものとは認められず、また分会組合員のみに対して不利益取扱いを強いるものではなく、不当労働行為であるとは言えないから、この点に関する申立人らの申立ては棄却する。

#### 4 会社講習室の使用許可について

##### (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

東海ユニオンが講習室の使用許可を得て、夜間に集会を開催したので、同年11月5日、分会が同月8日及び同月12日の夜間の講習室の使用について、施設等使用許可願を提出したところ、「原則的には夜間の施設使用は許可しない」との説明だけで夜間の使用は両日とも許可されず、東海ユニオンと比べ、不利益な取扱いを受けた。

さらに、同月18日、分会が同月20日夜間の講習室の使用許可をZ4科長に口頭で申し込んだところ、Z4科長は、どこの労働組合にも使用許可しない旨述べたが、会社から分会に対して、講習室の夜間使用は許可しないという通知はなかった。

同月26日、関西地本は、関西支社に対し、講習室の夜間使用を東海ユニオンには認め組合には認めないとすることは、差別的取扱いに当たる旨申し入れたが、これに対し関西支社が、同年11月以降はすべての労働組合に夜間の講習室貸与を行わないという回答を行ったのは、同申入れから約8か月後の平成9年7月22日である。このことは、関西地本の申入れ当時には、分会に対し講習室を貸与しなかった理由が何もなかったことを証明しているものである。

以上のような会社の対応からして、平成8年11月8日及び同月12日の夜間の講習室の使用を許可しなかったことは、明らかに分会に対する不利益取扱いである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社が、分会からなされた平成8年11月8日の昼休みと午後5時30分以降、及び同月12日午後5時30分以降の講習室の使用申請に対し、同月8日の昼休みしか許可せず、夜間の使用を許可しなかったのは、正当な理由があったからである。すなわち、同月8日の夜間は、管理者がいないため施設管理上問題があったからであり、同月12日の夜間は、翌日に中学校の鳥飼車両基

地見学会があり、その準備をする必要があったからである。

その後、夜間の講習室の施設等使用許可願が度々出される状況があり、講習室を管理する第一車両所では夜間の施設管理が困難であるため、すべての労働組合に対し、講習室の夜間便宜供与を許可しないことを、同月18日までの間に通知した。

以上のように、会社は何ら不当労働行為を行っていない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社は、施設管理上正当な理由があったと主張するので、以下検討する。

前記第1.6(4)及び(6)認定のとおり、①会社は、東海ユニオンに対し、平成8年10月29日に講習室の夜間使用を認めており、同日使用されていること、②同月28日、X7副分会長が夜間使用の可否について確認したのに対し、Z4科長は講習室は夜間使用が可能となったと回答していること、③分会から使用許可願のあった同年11月8日及び同月12日の夜間については、会社は、管理者がいないため施設管理上問題があるとして、使用を許可しなかったこと、がそれぞれ認められる。

しかしながら、前記第1.6(6)認定のとおり、同月12日の夜間は、翌13日の鳥飼車両基地見学会準備のため会社が使用していることが認められるものの、会社は、本来そのことを説明するべきであって、分会に説明した管理者の不在という理由は、説明が不十分で誠意を欠くものであり、同月8日についても第一車両所に管理者がいなかったという会社の主張については、これを認めるに足る疎明がない。また、前記第1.6(5)、(7)及び(9)認定のとおり、第三車両所における同年11月以降の夜間の講習室使用の申込みは、いずれも分会が行った同月8日の午後5時30分、同月12日の午後5時30分及び同月20日の夜間という3日分の講習室使用許可願だけであり、会社が主張するように、この期間中夜間の講習室の施設等使用許可願が度々出されたとは認め難く、このような理由づけは、東海ユニオンに対して講習室の夜間使用を認めた同年10月28日から、分会に対し講習室の夜間使用をすべての労働組合に許可しない旨述べた同年11月18日までの20日余りの間に、会社が今後講習室の夜間使用をすべての労働組合に許可しないことを決定したとする根拠としては、説得力に欠けると言わざるを得ない。

イ さらに、前記第1.6(8)及び(9)認定のとおり、本件講習室夜間使用不許可に関する、関西地本の関西支社に対する同年11月26日の申入れに対して、関西支社が、同年11月以降すべての労働組合に夜間の貸与を行わないこととしたと関西地本に回答したのは、約8か月後の平成9年7月22日になってからであり、

その回答は余りに時期を失っており不自然である。

したがって、会社が同月8日の講習室の夜間使用を認めなかったことについては、不許可としたことに十分な理由があるとは認め難く、別組合には講習室の夜間使用を認めながら、分会及び組合の組合活動を嫌悪して、分会には講習室の夜間使用申込みを拒否した差別的取扱いであると判断するのが相当であり、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ウ しかしながら、会社が平成8年11月12日に講習室の夜間使用を不許可としたことについては、会社の説明は不十分で誠意を欠くものではあるものの、会社には翌日開催予定の鳥飼車両基地見学会の準備のために講習室を使用したという事実が認められ、会社の不許可決定はやむを得なかったものというべきであって、当該不許可が不当労働行為であるとまでは言えない。

## 5 管理者による脱退懲憑について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

平成7年9月の検査周期延伸の提案直前から、第三車両所助役ら管理者の電話による組合脱退懲憑が始まり、会社は組織ぐるみで組合への介入を行ってきた。

この一環として、平成7年12月1日のサービスセンター設置と前後して、第三車両所助役ら管理者は、同年11月下旬から12月上旬にかけて分会組合員数名に対し、電話により組合からの脱退を懲憑して組合への介入を行い、さらに、平成8年7月1日からの検査車両数見直し及びサービスセンター拡大の前後である同年4月から7月にかけて分会組合員に対し、同様に電話により組合からの脱退を懲憑し、組合への介入を繰り返した。

第三車両所助役ら管理者が、分会組合員に対して電話をすることは異例であり、業務に関係すること以外で電話をかけてきたことはそれまで一度もない。したがって、第三車両所助役ら管理者の電話による組合脱退懲憑は、会社の効率化施策と連動する形で、同時期に組織的、計画的、集中的に行われた会社の組織ぐるみの組合脱退懲憑であり、組合員の動揺を作り出すことにより組合の運営に対して支配介入する不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社は、就業規則及び労働協約で定められたルールの下で、各労働組合の自主的な組合活動を尊重し、申立の立場を維持している。そのため、会社は、各労働組合に加入している従業員が、会社の勤務時間外・会社施設外で行う労働組合活動につい



て関知するところではなく、ただ会社業務に関する利益誘導に当たる内容があれば不相当であるとの対応をとっているのである。

組合が脱退懲憑を行ったと主張する助役らは、すべて組合員資格があり、東海ユニオンの組合員であること、架電行為はすべて分会組合員の自宅あてに行われており、勤務時間外、会社施設外で行われていること、通話内容に利益誘導に当たるものはないことから、第三車両所の助役らが行った平成7年及び平成8年の分会組合員に対する架電行為は、東海ユニオン組合員の立場で行われたものであり、会社が指示した行為ではなく、会社は何ら不当労働行為を行っていない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 申立人らは、会社が、第三車両所の助役ら管理者の架電行為を通じて、分会組合員に対する組合脱退懲憑を行ったと主張するので、以下検討する。

イ 前記第1.7(1)ないし(15)、(19)及び(20)認定のとおり、第三車両所の助役らは、分会組合員に対して電話し、その際、東海ユニオンへの加入を勧誘する趣旨の発言や東海ユニオンへの加入勧誘のためと見られる酒席の場への誘引などを行っていること、また架電の時期が、平成7年12月1日のサービスセンター設置前後や、平成8年7月1日からの検査車両数見直し及びサービスセンター拡大前後の同年4月から7月にかけての同じ日、あるいは同じ時期に集中していることが認められる。

ウ しかしながら、前記第1.7(2)ないし(14)、(19)及び(20)認定によれば、①第三車両所の助役らはいずれも組合員資格を有し、現に東海ユニオンの組合員であること、②同助役らの架電行為は、いずれも分会組合員の自宅あてに行われ、分会組合員自身に対応していること、③4.30Z15架電及び5.9Z16架電を除く架電行為はすべて休日又は祝日に行われており、4.30Z15架電及び5.9Z16架電も分会組合員の勤務時間外に行われていることが認められる一方、その助役らの架電行為が会社の指示によるものである、あるいは会社の意を体したものであると認めるに足る証拠はない。

また、電話の内容において、組合を脱退したり、東海ユニオンに加入すれば職務上何らかの優遇措置を与えることを約束するなどの、職務上の利益誘導を図ったと認めるに足る事実の疎明はない。

なお、Z9科長がX7副分会長に対して、助役会議で打ち合わせをした旨の発言を行ったことは前記第1.7(5)認定のとおりであるが、この「助役会議」が職制上の組織を指すのか、あるいは

は単に助役である東海ユニオン組合員の集会の場を示すのかは、必ずしも分明ではない上、会社との関係についても何ら明らかではない。

さらに、前記第1.4(5)認定によれば、組合と東海ユニオンは激しく対立し、この時期東海ユニオンは組合の組合員に対して、組合を脱退して東海ユニオンに加入するよう呼びかけるビラを配布するなど、勧誘活動を強力に展開していたことが認められる。

エ 以上を併せ考えると、第三車両所の助役らの一連の架電行為は、東海ユニオン組合員としての同ユニオンへの加入勧奨のための労働組合活動であるとみるべきであって、会社の指示によるもの、ないし会社の意を体してなされたものと認めることはできない。よって、助役らの架電行為が、会社の組織ぐるみの組合脱退懲慝であり、不当労働行為であるとする申立人らの主張は採用できず、この点に関する申立人らの申立ては棄却する。

## 6 分会掲示板からの掲示物撤去について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

組合掲示板における掲示は、組合の情報・宣伝活動及び組合活動に必要な不可欠なものである。

また、本件各掲示物についても、会社の組織介入の事実経過を全組合員に明らかにするとともに、組織介入を行った管理者に対する抗議の意思を掲示することによって、組合の組織防衛、さらには組合員の団結をより固めるために大変重要な意味をもつものである。

会社は、本件各撤去の通告の際に協約違反と主張する具体的箇所を通告するべきであるのに、「掲示に相応しくない。事実反する」などと主張するだけで、その具体的内容を一切明らかにすることなく、一方的に本件各撤去を実施している。

本件各撤去は、会社が分会の組合活動を嫌悪し、これを弱体化するために行った支配介入行為にほかならない。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社が分会掲示板から掲示物を不当に撤去した事実はなく、本件各撤去は、以下のとおり、協約の掲示板貸与に係る規定に基づいて行ったものであり、会社に不当労働行為はない。

掲示板貸与に係る協約の規定を労使双方が遵守することは当然であって、これは会社内の他の労働組合の場合においても同様である。

組合掲示板に掲出された掲示物が協約の掲示板貸与に係る

規定に違反しているか否かについては、施設管理権者である会社の責任で判断することと定められているのであるから、掲示物の記載内容が協約の規定に違反するか等について、会社が組合に対して協議や説明を行うべき義務はない。なお、申立人らは、名誉を毀損する記載に関する事実の証明や事実と信ずるについて相当の理由の証明を行っておらず、正当な労働組合活動とは言えない。

第三車両所において、組合掲示板の掲示物が協約の掲示板貸与に係る規定に違反していると判断した場合、所内の各労働組合の下部組織に通告を行ってはいるが、これは無用なトラブルを避けるための配慮として行っているものであって、協約上あらかじめ撤去通告を行う義務はない。

また、会社は、掲示物の記載内容が協約第228条に規定する「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、又は職場規律を乱すもの」に該当しているか否かの判断に当たっては、第三車両所において所長が事実関係を判断して、原則として助役を通じて分会に対して撤去通告を行っている。また、他の職場に関する事柄等同所だけでは事実関係が判断できないものについては、関西支社あてに事実関係を問い合わせたり、同じ掲示が他の職場で撤去されているか否かを問い合わせ、指示を受けるなどしている。

本件撤去対象物は、いずれも科長や助役の行為及び発言等に関する記載が事実を反していたり、同人ら個人を誹謗し又は会社の信用を傷つけ、誹謗する部分があるなど、協約第228条の規定に抵触する部分を含むものである。

## (2) 不当労働行為の成否

ア 本件において会社による撤去が問題となっている掲示物が掲示されていた分会掲示板は、前記第1.8(1)認定のとおり、協約第227条及び第228条に基づいて、その目的に従って、分会が使用するために会社が組合に貸与しているものである。

これらの規定によれば、組合は、掲示板を組合活動の運営に必要な宣伝、報道、告知のために用いることができ、他方、会社は、この掲示板の所有者として、掲示物が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、職場規律を乱す場合には、第三者による判断や何らかの手續を要することなく、自らの判断によって、この掲示物を撤去できるものとされている。

しかし、前記第1.1(1)及び2(3)認定のとおり、分会掲示板を利用する分会組合員の勤務場所が、鉄道運送事業における現業機関であることから他の職場とは地理的に離れた位置に所在

していること、及び、第三車両所内においても配属先により勤務場所が異なり、全員が同時に顔を合わせることが困難であることを勘案すれば、本件分会掲示板を利用する組合又は分会の掲示は、組合員間の情報の共有及び組合の団結のために極めて重要な役割を有しているとみることができる。

さらに、本件分会掲示板が、前記第1.1(1)及び8(2)認定のとおり、一般第三者の立入りが厳格に制限されている鳥飼車両基地内の庁舎内に設置されているため、その掲示物は通常会社関係者以外の一般公衆の目に触れる機会は少なく、したがって、その記載内容が会社や個人の信用を害するなどの影響を与える度合いも格段に小さいものであるといえる。

これらの事情に鑑みれば、会社が専ら自己の判断によって本件分会掲示板から組合掲示物を撤去することについては、分会又は組合の団結権侵害防止の見地から、一定の制約が働くものと解される。

イ そこで、本件撤去の対象となったそれぞれの掲示物について検討する。

(ア) 前記第1.8(3)ないし(10)認定のとおり、平成7年12月12日から同8年8月30日までの間に、分会掲示板に掲示され会社が計8回にわたり撤去した掲示物は、関西地本作成のもの4点、分会作成のもの7点及び組合第一車両所分会作成のもの1点の計12点である。このうち関西地本作成のもの1点及び分会作成のもの2点は一度撤去されたものと同一のものが再掲示されているので、掲示物としては次の9点である。

- ① 12.12撤去 「Z9二科長、Z8一科長『組織介入』を自己暴露」
- ② 5.20撤去 「スピーカーZ19検修科長による脱退工作を許すな」
- ③ 7.10撤去(7.23再撤去)  
「Z13助役(大三両)、東海労組合員宅への電話行為を認める」
- ④ 7.16撤去 「あー俺の出世が……『職場で話せる内容ではないんで』が暴露されてしまい」
- ⑤ 7.18撤去(7.23再撤去)  
「『申入書』に対する抗議と申し入れ」
- ⑥ 7.18撤去(7.23再撤去)  
「関西支社の地本への『申し入れ』は、事実関係の歪曲と捏造だ」
- ⑦ 7.23撤去 7.22 申告票
- ⑧ 7.25撤去 「関西支社からの『申入書』に対し抗議の

『申し入れ』を行う」

⑨ 8.30撤去 「Z20名古屋車両所長を中心とする全管理者の不当労働行為が発覚」

(イ) これらの掲示物のうち、①12.12撤去、③7.10撤去(7.23再撤去)及び④7.16撤去の対象物は、東海ユニオンに所属している科長(助役)らの個人名を挙げて、同人らが会社の意思により分会組合員の自宅へ架電し、組合脱退懲憑に当たる発言を行ったとして、これを不当労働行為であるとして非難するものである。

また、②5.20撤去の対象物は、同じく東海ユニオンに所属している第一車両所の科長の個人名を挙げて、同人が会社の意思により分会組合員の自宅へ架電し、酒席へ誘った上で、組合脱退懲憑に当たる発言を行ったとして、これを不当労働行為であるとして非難するものである。

以上の4点の撤去対象物のうち①及び②の対象物についてみると、これらの掲示物は、分会が、科長(助役)らの行為を会社職制としてなした不当な行為であると認識して、その立場から会社の労務政策を批判したものである。

(ウ) また、⑤及び⑥7.18撤去(7.23再撤去)並びに⑧7.25撤去の対象物は、助役らの個人名を挙げてはいるが、7.2事件に関する関西支社の7.10申入れに対する抗議、撤回及び謝罪を求めた7.12抗議の文書そのものと内容を同じくし、関西地本や分会の立場から会社の労務政策を批判したものである。⑨8.30撤去の対象物は、名古屋車両所において、会社と現場管理者が一体となって組合に対し組織介入を行っているとして、会社の労務政策を批判したものである。

さらに、⑦7.23撤去の対象物は、7.22申告票のコピーであり、7.18撤去が組合活動への不当介入等であるとして、苦情を申告するために地方苦情処理会議に提出したものである。

以上5点の撤去対象物は、「不良管理者」、「一切の労働組合活動を抹殺するという東海会社の異常な姿勢」等の不適切ないし不穏当な表現があるものの、その全体としての趣旨は、おおむね関西地本や分会として理解している事実を述べ、これに沿って関西地本ないしは分会の立場から会社の労務政策を批判するものである。

ウ) したがって、本件撤去対象物9点のうち、③7.10撤去(7.23再撤去)及び④7.16撤去の対象物を除く7点は、前記(イ)記載のとおりのものである上、本件においては、前記ア認定のとおり、本件掲示板が組合の団結維持のために重要な位置を占めていること、掲示された場所が会社関係者以外の一般公衆の目に触

れる機会が少なく、かつ、別組合員を含めて本件撤去対象物を目にする可能性があった関係者の間では、組合と会社の対立状況が周知されているという事情にあること、また、これらの掲示物は、前記第1.3認定の組合結成以来の組合と会社との間の厳しい対立状況の下で、対立する会社を批判するため作成された一連のものであって、激しい言葉遣いをしたとしてもやむを得ない面もあること、さらに、会社が、⑦7.23撤去対象物のごとく単なる苦情処理申告票で特段個人の誹謗中傷や会社の信用を損なうものでないものを含め、掲示物の撤去を繰り返す中で、組合の抗議の表現が過激なものとなっていた面があること、等の特段の事情が認められる。

これらを総合的に考慮すれば、前記③及び④を除く本件撤去対象物は、いずれも協約第227条及び第228条に認められる組合の活動、運営に必要な掲示物としての許容範囲から逸脱したものとまでは認められず、協約第229条の撤去対象物に該当するとはできないと解すべきである。

なお、科長(助役)らの行為は前記判断のとおり、東海ユニオンの組合員としての行為であり、会社の意思による不当労働行為ではないと当委員会は判断するものであるが、科長(助役)らは、確かに会社職制の一員であり、当時、分会がこれらを会社による行為と考えたとしても無理からぬ点がある。

エ 以上のことに、組合結成以来の厳しい労使対立及びサービスセンター配属等をめぐる第三車両所における労使紛争の状況を併せ考えれば、本件各撤去は、分会及び組合の組合活動を嫌悪し、その弱体化を企図して、協約第229条に定める正当な撤去の権限を超えて行ったものとみるのが相当であり、かかる会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

オ しかしながら、本件撤去対象物のうち、③7.10撤去(7.23再撤去)及び④7.16撤去の対象物には、「あー俺の出世が……」、「麻雀のテレビゲームにたとえるならば、『ウサンクサゾウ』」等不適切ないし不穏当な表現に加え、「自分の非人間さに気づくべきだ」、「誰もあなたのことを良くは思っていない」、「翌日からは管理者のお供がないと現場を歩けない始末」等、個人を誹謗中傷し、職場の規律を乱す表現が数多くあり、しかも文章全体が個人を揶揄する調子になっているものと認められる。

上記③及び④の撤去対象物は、分会が会社の労務政策を批判する目的でかつ会社との厳しい対立の中で掲示したものであることは理解できるが、その表現は掲示目的のために許容される範囲を逸脱しているものと言わざるを得ない。

よって、会社がこれらの掲示物を協約に従い撤去したことについては、合理的理由があると認められるものであり、上記③及び④の撤去に関する申立人らの申立ては棄却する。

#### 7 救済方法

(1) 申立人らは、サービスセンターへの配属、会社施設の使用許可における不利益取扱い及び分会掲示板からの掲示物撤去について、将来にわたる禁止を求めるが、これらの是非は内容いかんにかかわるのであって、将来にわたって一律に禁止すべきではないから、主文2のとおり命じるのが相当である。

(2) 申立人らは、謝罪文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りる。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成14年2月28日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中 治 印