

## 命 令 書

申立人 国鉄労働組合近畿地方本部  
申立人 国鉄労働組合大阪地区本部  
申立人 国鉄労働組合大阪地区電車区分会  
申立人 国鉄労働組合大阪地区車掌分会  
被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

上記当事者間の平成13年(不)第25号及び同年(不)第36号併合事件について、当委員会は、平成16年2月10日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人国鉄労働組合大阪地区電車区分会組合員X1に対する平成12年9月28日付け訓告処分及び同組合員X2に対する同月29日付け嚴重注意処分がなかったものとして取り扱うとともに、X1に対し、当該訓告処分を理由として生じた一時金からの減額相当分を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人国鉄労働組合大阪地区車掌分会組合員X3に対する平成13年1月31日付けの訓告処分がなかったものとして取り扱うとともに、同人に対し、当該訓告処分を理由として生じた一時金からの減額相当分を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、各申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

### 記

年 月 日

国鉄労働組合近畿地方本部  
執行委員長 X4 様  
国鉄労働組合大阪地区本部  
執行委員長 X5 様  
国鉄労働組合大阪地区電車区分会  
執行委員長 X6 様  
国鉄労働組合大阪地区車掌分会  
執行委員長 X7 様

西日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 Y1

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) 貴国鉄労働組合大阪地区電車区分会組合員 X 1 氏に対して平成12年9月28日付け訓告処分及び貴国鉄労働組合大阪地区電車区分会組合員 X 2 氏に対して同月29日付け嚴重注意処分を行ったこと。
- (2) 貴国鉄労働組合大阪地区車掌分会組合員 X 3 氏に対して平成13年1月31日付けで訓告処分を行ったこと。
- (3) 当社大阪支社京橋車掌区において、平成12年12月27日から同13年6月5日までの間に、貴国鉄労働組合大阪地区車掌分会が京橋車掌区に設置する掲示板から、掲出中の次の掲示物を撤去したこと。
  - ① 平成12年12月21日頃に掲示板に掲示され、当社が同月27日に撤去した同月20日付け「国労橋車第1号」
  - ② 平成12年12月31日頃に掲示板に掲示され、当社が同13年1月9日に撤去した「国労橋車ニュースの強制撤去に抗議」と題する職場新聞
  - ③ 平成13年1月21日頃に掲示板に掲示され、当社が同月29日に撤去した同月21日付け「国労橋車第3号」
  - ④ 平成13年2月2日頃に掲示板に掲示され、当社が同月6日に撤去した同月1日付け「国労橋車第4号」
  - ⑤ 平成13年2月10日頃に掲示板に掲示され、当社が同月15日に撤去した同月7日付け「国労かんじょう号外」と題する職場新聞
  - ⑥ 平成13年4月16日頃に掲示板に掲示され、当社が同月17日に撤去した同月15日付け「国労橋車第9号」
  - ⑦ 平成13年6月2日頃に掲示板に掲示され、当社が同月5日に撤去した同月1日付け「国労橋車第12号」

#### 理由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容

#### 1 事案の概要

被申立人会社の森ノ宮電車区施設内で国鉄労働組合環状地域分会の組合員2名が就業時間外に同分会作成のアンケート用紙を配布したところ、会社は、その組合員1名に対し平成12年9月28日付けで訓告処分を行い同人の年末一時金を減額し、もう1名の組合員に対し同月29日付けで嚴重注意処分を行った。

また、同分会が会社の京橋車掌区内の組合掲示板に掲示した職

場新聞について、会社は事実に基づかない内容が含まれているとして撤去した。これに対し、同車掌区の組合員が、会社に新聞の返却と撤去理由を聞きに行ったところ、会社は退去指示に従わず業務を妨害したとして、この組合員に対し平成13年1月31日付けで訓告処分を行った。さらに、会社は、当該組合掲示板から複数の職場新聞を撤去した。

本件は、組合員及び組合に対するこれらの会社の行為が、それぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

## 2 請求する救済内容要旨

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) 森ノ宮電車区の2名の組合員に対してそれぞれ行った平成12年9月28日付け訓告処分及び同月29日付け嚴重注意処分の取消し、訓告処分を受けた組合員に対する同年12月8日支給の年末一時金からの5万円のカットの撤回及びカット相当分の金員の支払い並びに兩人に対する本件処分を理由とする不利益取扱いの禁止
- (2) 京橋車掌区の組合員に対する平成13年1月31日付けの訓告処分の取消し及び同人に対する本件処分を理由とする不利益取扱いの禁止
- (3) 申立人組合らによる掲示板の使用に関し掲示物を撤去するなどして妨害することの禁止
- (4) 陳謝文の手交及び掲示

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 申立人らは、次のとおり主張する。

#### (1) 被申立人による不当労働行為の流れ

国鉄労働組合(以下「国労」という)は、日本国有鉄道(以下「国鉄」という)の分割・民営化はローカル線の切捨て、鉄道輸送の公共的使命の放棄、10万人近い労働者の首切りであるとして、これに反対の方針を固め国民的な運動を提起し展開した。国鉄当局は、最大労組であった国労を弱体化させるために、国労に対してのみ雇用安定協定を破棄し、分割民営化反対の運動を継続する限り雇用は保障されないとする雇用不安を煽り、集中的に国労組合員を鉄道本来の業務から外すなどした。その結果、国労の組織が激減する中、昭和62年4月から西日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」という)等のJR各社が新会社として設立され、新会社に採用されたもののうち、国労組合員の多くは、鉄道本来の業務から外されるという配属差別を受けた。

そのような状況下で、国労はその組織を激減させたが、職場では活発な活動を継続してきたため、JR各社は、引き続き国労組織を弱体化させるために、些細なことに対しても管理、干渉

し支配介入行為を続けてきたのである。

本件の各事件は、このような不当労働行為の流れの中で生じたものであり、国労に対する嫌悪、敵視という会社全体の悪質極まりない不当労働行為意思の体现である。

(2) 森ノ宮電車区での処分

ア 労働組合が団結を形成・維持するためには、労働者に対して、使用者の動向や組合の要求を知らせる情宣活動やアンケート等による調査活動、組合運営のための組織活動などが必須であり、これらは労働組合の団結権保障の実質をなすものとして憲法上その活動の自由が保障されていると解される。また、勤務形態が労働者ごとにばらばらで、定時の出勤時間に門前でのビラ撒きをすれば職場労働者への意思伝達ができるとか、一斉の休憩時間を利用した組合活動ができるという状態にない企業の場合には、なおさら、会社施設内での組合活動が団結権の実質的保障のために必要となるのであり、使用者の労務指揮権限ないし施設管理権に特段の支障がない限りにおいて施設内組合活動は許容されるべきである。

イ 会社が本件処分の理由とする国労環状地域分会（以下「分会」という）の森ノ宮電車区班書記長のX1（以下「X1組合員」という）及び分会書記長のX2（以下「X2組合員」という）のアンケート調査活動は、国労の「転勤のルール化」を求める運動の一環として、分会が独自にアンケート用紙を作成・配布したものである。すなわち、これは勤務時間外に施設内でアンケート用紙を手渡したというものであり、具体的な施設利用を伴わず、かつ、用紙を手渡したことにより会社の業務ないし施設管理権に何らの具体的支障も与えておらず、その目的・内容・態様において、純粹に労働者の生活と権利を擁護するための活動で、違法行為を煽るようなものではない。

また、会社の他の労働者の自主的団体が施設内のアンケート活動を自由に行っているのに、本件の分会アンケート活動についてのみ何ら具体的理由もなく処分がなされたものである。

ウ 会社のX1組合員及びX2組合員に対する処分は、当時会社が推し進めていた従業員の一方的・恣意的な人事異動の施策に対し、国労がこの方針は従業員の生活と鉄道輸送の安全を無視するものとして反対し、全従業員を対象として「転勤のルール化」の運動を広げようとしたことから、その運動の沈静化、運動の主体である国労の弱体化を狙って行われたものである。また、会社の処分が、森ノ宮電車区で行われたの

は、国労近畿地方本部(以下「近畿地本」という)の下部組織に当たる国労大阪地区本部(以下「大阪地本」という)の中の分会(以下、近畿地本、大阪地本、分会を併せて「組合」という)に属する森ノ宮電車区班が多数の国労組合員を組織し、会社大阪支社の中でも「転勤のルール化」の問題で活発に活動を展開していたこと、同電車区には国労つぶしに異常なまでに執念を燃やす区長がいたことなどが理由である。

エ 以上のとおり、本件処分は正当な組合活動に対する不利益取扱いであるとともに組合の弱体化を企図した支配介入でもあり、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。

(3) 京橋車掌区での組合掲示物の撤去

ア 分会京橋車掌区班に設置している組合の掲示板は、会社との労働協約に基づき、会社の京橋車掌区建物2階のロッカー室横の通路に設置・利用し、組合の職場新聞を掲示することにより、全体として情宣を行うとともに、上部団体の方針を伝え、また、班ニュースにより分会京橋車掌区班独自の情宣を行うという意味で、非常に重要な位置付けを持っている。

また、使用者が掲示板の設置・利用を許可した場合、そこにはいかなる文書を掲示するかは原則として労働組合の自由である。掲示内容に対する使用者の干渉は、労働組合の団結権若しくは表現の自由の侵害となるので、使用者が文書内容を理由として掲示物を一方的に撤去することは、不当労働行為であり許されるものではない。

労働組合の掲示物は、労使の対立関係から、労働条件の向上や労働者・労働組合の権利を守るために、いきおい誇張的な表現や激しい表現が用いられることがしばしばあるが、これは、労働組合運動の性格上当然のことである。そして、使用者が掲示物の些細な記載内容に恣意的に難癖をつけ、「条件違反」を理由に掲示物を撤去することは、労働組合の団結権、表現の自由に対する干渉であり、不当労働行為と言わざるを得ない。

イ 会社の京橋車掌区においては、平成12年6月に新たな首席助役が転勤してきて以降、労務管理が強化され、管理者による露骨な脱退工作の繰り返し、国労グッズ着用への介入、国労組合員の差別的取扱いなどが顕著となった。そして、会社にとって、分会京橋車掌区班が同年12月より独自の情宣活動として「橋車ニュース」を発行し掲示をはじめたことは、脱退工作などの不当労働行為を進めていくうえで極めて邪魔で目障りなものであったのである。そこで、会社は、殊更に

分会京橋車掌区班による掲示を嫌悪して、同車掌区班が管理職の言動を批判した記事を掲載すると、「条件違反」と恣意的に判断して掲示物を撤去し、正当な組合活動を押しやえ込もうとしたものである。会社が撤去した掲示物の内容は、いずれも事実であり、あるいは事実であると信じるに足る相当の理由があり、また、労働組合の正当な批判・言論活動の範囲内であって、条件違反には当たらない。

よって、掲示物を撤去した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。

(4) 京橋車掌区での処分

会社は、京橋車掌区の組合員X3(以下「X3組合員」という)に対する処分理由として、職場新聞の撤去理由の説明を求めに来たX3組合員が再三の退去命令に従わず、指導助役の業務を妨害したことを挙げる。しかし、現実には退去命令などはなされず、むしろ、X3組合員は当該指導助役に対して、「仕事の邪魔をしに来たんじゃないですから、忙しいでしょうから席に戻ってください」と言っただけであり、X3組合員の行為は真摯でその態様においても平穏なものである。会社の業務妨害との主張が誤った事実関係に基づくことは明らかである。

また、X3組合員に対する処分が行われた経過にも重大な問題がある。事実関係において双方の主張に重大な食い違いがあり、後に行われた苦情処理会議が2回にわたって開催されるという極めて異例な事態であったにもかかわらず、賞罰委員会はX3組合員本人の事情聴取を行うことなく、首席助役ら一方当事者の説明のみを根拠として、処分を決定したものである。会社が従業員に対して不利益処分を行う際には、当該従業員に対して弁明の機会を与えるといった手続的な正義が要求されることは言うまでもない。ましてや、事実関係に争いがある場合にはなおさらである。会社が、X3組合員の行為が懲戒処分事由に該当しないにもかかわらず、あえて本件訓告処分としたのは、会社の一連の国労敵視及び不当労働行為意思からして、X3組合員が撤去された職場新聞の執筆者であるとともに国労の組合員であるがゆえとしか考えられず、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 森ノ宮電車区での処分

ア 会社施設内における組合活動については、企業が本来的に有する企業秩序維持権能及びその一環としての施設管理権に基づき、就業規則により一般的な禁止や許可制の下に置くことが当然のこととして許容されるとともに、最高裁判所判

決が示すように、労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対しその利用を許さないことが当該物的施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、当該物的施設を管理利用する使用者の権限を侵し企業秩序を乱すものであって、正当な組合活動として許容されるところではないのである。さらに、会社においては、かつて国鉄時代に「ヤミ慣行、カラ出張、ポカ休暇」などと呼ばれる悪慣行等が存在して職場規律の著しい乱れが蔓延し、これが同時に国鉄の経営危機の原因の一つとして指摘されていたという深い反省に基づき、企業秩序の定立・維持には特段の注意を払っているという事情も存在する。

会社における、一般職従業員の転勤・出向に関する権限は、社長から委任を受けた支社長にあり、具体的な実務作業は、各支社の人事担当課において、支社全体の要員の需給等を把握し、就業規則にある任用の基準、すなわち従業員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能などに基づいて人選が行われ、支社長名で異動の発令が行われる。また、転勤等が発生する場合、一般的には要員の需給調整、従業員育成、事故防止、適性能力、健康状態、通勤状況等の要素が様々に組み合わさった形で実施され、転勤が必要となる要素の重点の置き方も変わるのが当然である。ただし、所属する労働組合や労働組合における役職等が考慮されることは全くなく、組合弱体化等を目的とした転勤はあり得ない。

イ 分会が実施した本件に係るアンケート調査は、一定数の者に対し協力を要請して質問に対する回答を得ようとするものであって、反復継続性のある行為である。当該アンケート調査は、組合が要望する転勤のルール化への賛同要請を目的としているため、アンケートを受ける従業員に対する心理的影響等が極めて大きく、また、回答者の勤務時間中に差し掛かって実施されており、他の従業員の勤務や自由時間を妨害する実質を有しているなど、アンケートの特性、実施目的、内容、態様等からして、会社の企業秩序を著しく乱し施設管理権を侵害する重大な違法行為である。

組合は、国労以外の労働組合も会社施設内でアンケート調査を実施しているにもかかわらず処分を受けていないとして、組合差別であると主張しているが、労働組合活動としてのアンケートの実施行為が会社施設内で行われる限り、それが違法であることは労働組合の如何によって変わるもので

はなく、会社は当然ながら処分等厳正な態度をもって臨んでいるのであって、何ら組合差別は存在しない。

ウ 会社がX1組合員及びX2組合員の森ノ宮電車区でのアンケート調査に係る行為について、兩人から事情聴取したところ、兩人はアンケートを実施していたことは認めつつも、正当な組合活動として実施したとして態度に反省がみられなかったので、平成12年9月22日の賞罰審査委員会で兩人に対する処分内容が決定された。さらに、当該賞罰審査委員会において、アンケート調査という特性から、同様の行為が反復継続されている可能性が否定できないので、更に詳細な調査を行うべきとの指示がなされたものである。その結果、同様の行為が反復継続していた事実が兩人に対する処分後に判明したものであるが、これらは一連の同種行為として、当初より処分理由として含まれていたものと解すべきである。

以上のとおり、X1組合員及びX2組合員による本件アンケート実施行為は、会社の就業規則に明白に違反する行為として、会社の企業秩序を乱すとともに施設管理権を侵害するものであり、何ら組合活動として正当性を有するものではなく、これに対してなされた本件処分は何ら不当労働行為を構成するものではない。また、組合らが会社の組合差別ないし組合嫌悪を示すものと主張する諸事情は、すべて前提たる事実が存在しないか、あるいはその評価を誤ったものというほかなく、失当であることは明らかである。

## (2) 京橋車掌区での組合掲示物の撤去

会社による京橋車掌区における組合の掲示板からの掲示物の撤去の当否が問題となっているが、一般的に、労働組合は使用者に対し法律上当然に掲示板の設置・利用請求権を有するのではなく、掲示板の供与に関する契約に基づき設置・利用を請求し得るのみであって、当該供与契約において設置・利用に関する条件を定めた場合、当然のことながら労働組合はこれに従うべき義務がある。また会社が、掲示条件に基づき、掲示内容について規制することも許容されるものである。

会社と組合との労働協約の規定により、会社の信用を傷つけるなど一定の掲示内容を有する掲示物の掲示を禁止するとともに、組合がこれに違反した場合、会社は当該掲示物の撤去や掲示場所の使用許可を取り消し得る旨定めている。そのうち、政治活動を目的とする掲示物を禁じる趣旨は、特定の政治活動を目的とする掲示がなされると、それに反対する者との間で軋轢を生じさせかねないなどの問題があり、従業員間の協調や作業能率等に悪影響を及ぼすおそれがあるからである。個人に対

する誹謗は、場合によっては名誉毀損等の犯罪ないし民事上の損害賠償責任を生じさせて企業秩序を乱すものであり、当然ながら当該個人との間でも軋轢を生じさせ、従業員間の協調や業務の円滑な運営を妨げるからである。また、事実を反した掲示物を禁じているのは、内容虚偽の掲示物がなされると、それを読んだ者が実態を誤って認識し、会社施策の理解や業務遂行過程において、その判断を誤らせ種々の不都合を生じさせることが予想されるからである。いずれの場合においても、会社の企業秩序が乱されることには相違なく、これら一定の掲示内容の掲示物が禁止されているのは、労使双方の合理的判断に基づき、両者が合意したものである。

以上の観点から、本件の場合も掲示物につき個々具体的に掲示内容を検討した結果、会社として労働協約に定める相当な理由があると判断して撤去したものであり、これは何ら恣意的なものでもなければ組合差別等に基づく不当なものでもない。

### (3) 京橋車掌区での処分

X 3 組合員に対する処分については、平成12年12月27日に京橋車掌区の内勤室において、再三にわたる退去指示にもかかわらず、X 3 組合員が大声を出すなどしてこれに従うことなく、業務を妨害したことを理由として同13年1月31日付けで訓告に付されたものである。

X 3 組合員は、前日に組合の掲示板に貼られていた職場新聞が撤去されたことに関し、その撤去理由を確認する目的で内勤室の首席助役のところへ来たとするが、撤去理由が「掲示物に事実と異なる記載がある」と前日には知らされていたのであるから、X 3 組合員の目的は掲示物撤去に対する抗議であったと考えられる。

内勤室にいた首席助役が、X 3 組合員に同行した分会掲示板の責任者である組合員に対して、改めて撤去理由を説明しようとしたところ、X 3 組合員が自分にも説明せよとの命令口調で暴言を發し、首席助役が説明のため掲示板責任者の組合員と区長室に入った後も、X 3 組合員は内勤室から退出することなく、さらに室内にいた指導助役からの退去指示にも従わず、大声を出すなどしたため、室内は不穏な緊張状態になり室内で勤務していた者の業務がしばらくできなくなった。そのため、指導助役はX 3 組合員に対し、再三の退去指示と注意指導を行わなくてはならなくなり、同指導助役は予定されていた学研都市線の電車での添乗業務ができなくなった。

なお、会社が、X 3 組合員に対する処分に際し、同人から事情聴取をしなかったのは、内勤室内に多数の従業員がいて状況

を目撃していることから、処分の対象となる事実関係が明らかであり、改めて本人から事情聴取するまでもないと判断したためである。

X3組合員の一連の行為により首席助役はじめ内勤室全体における会社の管理業務の円滑な遂行が妨害され、特に指導助役による添乗業務が具体的に不可能となるなど、重大な業務妨害が発生したのであるから、X3組合員に対する訓告処分は当然であり、また、それが組合差別ないし嫌悪の意思により出されたものでないことも明らかである。

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 被申立人

会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法等に基づき、国鉄が経営していた旅客鉄道事業等のうち、本州の西日本地域における旅客鉄道事業等を承継して設立された法人で、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件審問終結時約4万2,000名である。会社は、大阪市に大阪支社を置き、大阪支社に所属する森ノ宮電車区は、大阪環状線、大和路線、ゆめ咲線の各線区の乗務を担当する運転業務と電車の車両修繕、保守の業務を担当する事業所で従業員数は本件審問終結時約240名であり、同じく京橋車掌区は、大阪環状線、東西線、学研都市線、大和路線、関西空港線等の各線区の車掌業務を担当する事業所で従業員数は本件審問終結時約240名である。

##### (2) 申立人等

ア 近畿地本は、国労及び国労西日本本部に属する組織で、会社の近畿地方に所在する事業所に勤務する者を主たる構成員と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2,400名である。

イ 大阪地本は、近畿地本に属する4地区本部の一つとして、会社の大阪府内に所在する事業所に勤務する者を主たる構成員と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700名である。

ウ 国鉄労働組合大阪地区電車区分会は、大阪地本に属する組織であり、森ノ宮電車区、大阪電車区及び京橋電車区で勤務する運転業務の乗務員を主たる構成員とする労働組合であり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は当該分会設立時52名である。

エ 国鉄労働組合大阪地区車掌分会は、大阪地本に属する組織であり、大阪電車区及び京橋電車区で勤務する車掌業務の乗務員を主たる構成員とする労働組合であり、肩書地に事務所

を置き、その組合員数は当該分会設立時38名である。

オ 国鉄労働組合大阪地区電車区分会及び国鉄労働組合大阪地区車掌分会は、大阪地本に属するかつての分会等が組織再編され、平成15年7月5日にそれぞれの構成員に関する地位を分会から継承して発足した労働組合である。

なお、分会は、平成15年7月5日に組織変更したが、平成13年4月及び5月の本件申立当時においては、大阪地本に属する組織の一つで、大阪環状線(西九条駅から寺田町駅、なお大阪駅は除く)、東西線(加島駅から大阪城北詰駅)、学研都市線、森ノ宮電車区、京橋電車区、京橋車掌区等で勤務する者を主たる構成員とする労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時(平成15年2月)約200名である。当時、森ノ宮電車区には分会の森ノ宮電車区班があり、組合員数は本件審問終結時約30名である。同じく京橋車掌区には分会の京橋車掌区班があり、組合員数は本件審問終結時約30名である。

- (3) 会社には、国労及び申立人組合のほかに、本件審問終結時、申立外西日本旅客鉄道産業労働組合(以下「西労組」という)、同ジェーアール西日本労働組合(以下「西労」という)等の労働組合がある。

## 2 組合と会社の労使関係

- (1) 国労は、国鉄の分割・民営化に対して反対の方針で運動を行った。そのような状況の下で、昭和62年4月、会社等のJR各社が新会社として設立された。

その後、国労は、会社から採用差別、配属差別等を受けたとして、各地方労働委員会への不当労働行為救済申立てを相当数(平成12年9月12日時点で74件)行ってきた。

- (2) また、近畿地本も、会社を相手として不当労働行為救済申立てを各地方労働委員会へ平成13年1月1日までに13件行った。また近畿地本と会社との訴訟は同時点までに地方裁判所に6件、高等裁判所に3件、最高裁判所に3件が係属した。

- (3) 当地労委における近畿地本等の組合の会社に対する不当労働行為救済申立てとして、本件申立てまでに新会社への採用等に関する団体交渉を求める昭和62年(不)第25号事件、不利益な配属の取消しを求める等の同年(不)第58号事件、同年(不)第73号事件等、会社への採用を求める等の同年(不)第82号事件、鉄道業務以外の職務への配置転換に関する誠実な団体交渉を求める同年(不)第86号事件、鉄道業務以外の職務への配置転換の取消しを求める等の昭和63年(不)第9号事件、昇進昇格試験における差別的取扱いの禁止等を求める平成2年(不)第42号事件、危険業務への差別的配置転換及び組合脱退勧奨の禁止等を求

める平成9年(不)第55号事件等がなされている。そのうち、当事者による和解及び取下げにより終結した事件もあるが、命令が発せられた事件も多く、昭和62年(不)第58号等併合事件、同年(不)第73号事件及び同年(不)第82号事件は全部救済命令、平成9年(不)第55号事件は一部救済命令により終結し、これらはすべて中央労働委員会へ再審査の申立てがなされている。

### 3 森ノ宮電車区での経過

- (1) 平成10年2月12日、会社大阪支社人事課長は、「一般職の人事異動について」と題する文書を大阪支社内の関係各長に対し通知した。当該通知の内容は、「今後の大きな流れである省人化に伴い、担務の融合化を念頭におき、職場環境をかえることによる社員の業務意欲の向上を期待し、社員育成及び長期在籍者の解消を目的とした一般職異動を下記のとおり実施します」として、①対象者：一般職(助役を除く)、②人事異動日：平成10年4月1日予定、今回は同年6月1日の予定、③異動の目的：ア. 長期在籍者の異動－概ね5年以上の在籍者を対象とし人事ローテーションを確立する、イ. 従業員育成の異動－異動により現在の担務や職場環境を変えることによる従業員個人の幅広い業務知識と視野の広がりを期待し業務意欲の向上を図る、④異動の考え方：指定された駅でグルーピングを行い、グルーピングされた駅間同士で人材育成面及び長期在籍者を考慮しつつ相互に異動調整を行い最終的に人事課に異動案を提出する、人事課においては施策及び需給調整を行い各グループから提案された異動案を受けて発令の準備を行う、人材育成面を中心に考えていくとすれば従業員に最も近い現場長により具体的な案を作成するシステムづくりが最適と考える、というものであった。
- (2) 平成10年3月20日、組合は近畿地本名で会社に対し、上記(1)記載の「一般職の人事異動」に関して、人事異動は昨年12月に行われており今回の異動は必要ない旨並びに会社の当該通知の考え方及び見解を求める旨の申入れを行った。

これに対し会社は、今回の一般職の人事異動は会社施策実施により発生した異動に合わせ従業員の業務能力・業務知識の向上及び労務意欲の高揚を目的として行われるものである旨、及び従業員の更なるレベルアップを図る必要性から今後とも必要の都度人事異動は行っていく旨を回答した。
- (3) 平成10年4月から5月にかけて、組合は会社が同年6月1日に予定している人事異動の中止を求め、さらに人事異動の「転勤のルール」の確立のため、要請書への署名及びビラ配布等の活動を行った。

要請書の表題は、「だれもが60歳まで安心して働くための『転勤のルール』を求める要請書」である。その要求する内容は、「①転勤については社員の希望を尊重し家庭の事情や通勤などを考慮して本人の同意を得ること、②転勤、担務替えに当たっては公募とし、業務上からも誰もが納得できる必要性・合理性があること、③転勤・担務替えを悪用した高齢者いじめ(退職・出向などの強要)はやめること、④過去の転勤、本人の希望と異なるものについては早期に是正すること」とあり、会社大阪支社長に宛てたもので、取扱団体は大阪地本と記載していた。

- (4) 平成10年5月21日、組合は会社に対し、再度「一般職の人事異動」に関して、本年4月1日付けの人事異動は、①業務上の必要性・合理性のないものである、②長期在籍を口実として50歳以上の熟練従業員を退職に追い込むためのイヤガラセ人事である、③国労組合役員を狙った組合弱体化を意識したものである、と指摘し、再度「一般職の人事異動」に関し会社の考え方及び見解を求めるとともに、人事異動については、①従業員個々の希望、家庭の状況、通勤の問題等、誰もが理解できるものであること、②配転前後の担当業務の内容・資格等については業務上合理性があるものであること、③思想・信条・年齢又は所属労働組合の違いや加入の有無等による差別・選別を排し、憲法に保障された基本的人権が尊重された公平・公正なものであること、の条件を満たした人事運用のルールづくりを要求して団体交渉の申入れを行った。
- (5) 平成11年6月8日、X 1 組合員が同人の勤務時間外に、「仲間同志の競争・対立をあおり団結破壊を狙う、新『昇進・賃金制度』の導入に反対を!」との見出しの分会森ノ宮電車区班の班ニュースを同電車区の組合員の従業員ロッカーに配布した。会社は、同人の行為は就業規則に反するとして同年7月5日付けで嚴重注意処分とした。

なお、本件審査の過程において会社は、当該嚴重注意処分は会社の就業規則の第22条(会社施設内等における集会、政治活動等)第1項「社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配付その他これに類する行為をしてはならない」、また、第23条(勤務時間中等の組合活動)「社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない」との規定によるものであると主張している。

一方、国労西日本本部と会社との労働協約によると、第1章(総則)第4条(協約の優先)、には、「就業規則その他これに準

ずる諸規程が、この協約に抵触する場合は、その抵触する部分についてはこの協約が優先する」とあり、第2章(組合活動)第1節(勤務時間中の組合活動)の第5条(組合活動)には、「会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしない」、また、同章第3節(組合による企業施設の利用)の第15条(一時的使用)には、「組合は、会社の施設、什器等を一時的に使用する場合は、会社に申し出、その許可を得なければならない」との規定がある。

- (6) 平成12年7月13日、分会は分会各班長及び分会役員に対する文書「当面の取り組みについて」の中で、「転勤のルール化を求める『アンケート調査』の実施について」を分会独自に決定し、①アンケートの目標は組合員数の3倍、②その締切は同年8月20日、③当面、班はもちろん分会は成功に向けて全力を挙げる、との指示を通知した。当該①の目標とは、アンケート調査を実施する対象人数を組合員数の3倍の従業員とするという趣旨であり、分会では約600名に対するアンケート調査を目標としていた。また、実際にアンケート用紙の配布は、分会所属の各班における組合役員が行い、回収も各班ごとに行い、それを分会が集約することとなっていた。分会の森ノ宮電車区班では同班の組合役員13名で120枚のアンケート用紙を配布し、実際に回収したのは87枚であった。

同年8月19日、再度、分会は分会各班長及び分会役員に対し、当該アンケート調査について指示し、最終締切を同月31日とする と通知した。

なお、当該アンケートに係る調査表は別紙のとおりである。

- (7) 平成12年8月4日の午前11時30分頃、森ノ宮電車区の乗務員更衣室前の廊下において、西労組の組合員である同電車区の従業員に対し、X 2 組合員がアンケート調査のために、当該従業員の名前を呼ぶようにして「ちょっとええか」と声をかけた。その直後に、X 1 組合員が当該従業員に対し、「うちのアンケートですけど、頼むわ」と言ったところ、当該従業員は「出勤前なので」と言ったので、X 2 組合員及びX 1 組合員は同人が出勤点呼に行く途中であるので今その場では記入できないと考え、「後日でいいから」とアンケート用紙と転勤のルール化を求める内容の分会作成のビラを手渡した。

その後、アンケート用紙を受け取った当該従業員は点呼を受け、乗務のために行った森ノ宮の詰所で居合わせた助役に当該アンケート用紙を渡した。

なお、X 2 組合員の同日の勤務終了時間は午前11時、X 1 組合員は午前11時16分であった。なお、同人らが、当該アンケー

ト調査で配布したアンケート用紙の枚数は、X 2 組合員が本件の1枚のみで、X 1 組合員は合計10枚から15枚程度であった。

- (8) 平成12年8月10日、会社が、森ノ宮電車区においてX 1 組合員に対し事情聴取したところ、X 1 組合員は記憶をはっきりさせたいとしたので、再度翌11日に事情聴取が実施された。X 1 組合員は、会社施設内で行った当該アンケート調査は正当な組合活動である旨述べた。
- (9) 平成12年8月13日、会社が、森ノ宮電車区においてX 2 組合員に対し事情聴取したところ、X 2 組合員は分会としてアンケート調査を実施している旨述べた。
- (10) 平成12年8月22日、X 2 組合員及びX 1 組合員の当該アンケート調査について、会社の森ノ宮電車区から大阪支社に対し報告がなされたところ、会社大阪支社は、アンケート活動は反復して行われているものと考え、改めて本件以外のアンケート調査の事実についても調査するように指示し、その後森ノ宮電車区において会社は聴取調査を行った。
- (11) 平成12年9月22日、会社は、X 2 組合員及びX 1 組合員に対する賞罰審査委員会を開催した。

賞罰審査委員会において、上記(7)記載の兩人による森ノ宮電車区内でのアンケート用紙を他の従業員に手渡した行為及び本件を含めて森ノ宮駅乗務員詰所、天王寺駅乗務員詰所の複数の施設においてアンケート調査を実施した行為は、就業規則に反していること、並びにX 1 組合員については平成11年7月5日に乗務員更衣室内の各自のロッカーへビラを配布したとして嚴重注意処分がなされていることが報告された。また、当該審査委員会の議論の過程で、アンケート調査は反復継続して行われているのではないかとの指摘があり、当該審査委員会後においても事実関係の調査を継続することとされた上で、X 1 組合員に対する訓告及びX 2 組合員に対する嚴重注意が妥当であると判断された。

賞罰審査委員会は、支社長が行う表彰及び懲戒等の公正適切な審査を期すために会社の大阪支社賞罰等取扱規程に基づき設置されているもので、当該審査委員長は会社の大阪支社長で、副委員長が次長、各委員として人事課長、営業課長、輸送課長、施設課長、電気課長をもって構成されている。処分については、当該審査委員会の審議に基づき、支社長が判断し、処分の可否及び処分の内容を決定することとなっている。

- (12) 平成12年9月28日、会社はX 1 組合員に対し訓告処分を行った。当該処分に係る文書は表題が「辞令」とあり、その事由は「就業規則第146条第1項第1号及び第147条第2項による」とな

っている。

また、翌29日、会社はX 2 組合員に対し嚴重注意処分を行った。当該処分に係る表題は「嚴重注意」とあり、その事由は「平成12年8月4日、会社施設内で会社の許可を得ず国労環状地域分会のアンケート用紙を配布し組合活動を行ったことは、社員として誠に不都合な行為であったことによる」となっていた。

なお、就業規則第146条には懲戒の基準が規定され、同条(第1項)第1号は「法令、会社の諸規程等に違反した場合」とある。懲戒の種類については、就業規則第147条第1項に、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給及び戒告が定められ、さらに同条第2項には、「懲戒を行う程度に至らないものは訓告する」と規定されている。また、嚴重注意については、就業規則の懲戒としての位置付けはないものの、嚴重注意処分を受けたことにより、従業員が事故を発生しない場合に受ける無事故表彰の対象とされる通常4年間の無事故の期間が延長され、嚴重注意処分を受けていない者との不利益が生じる。なお、2回目からの無事故表彰には2万円相当のギフト券が支給される。

- (13) 平成12年10月2日頃、X 1 組合員は、前記訓告処分について、「今回の訓告処分は、就業規則及び労働協約の解釈の違いによるものであるが、就業規則及び労働協約が憲法、労組法を上回る解釈をすることはあり得ない。したがって、今回の訓告処分は全く不当であり到底納得できず、即時撤回されることを求めます」として、苦情処理会議に対してその撤回を求めた。

X 2 組合員も同じく、平成12年10月5日付けで、「今回の嚴重注意処分は、就業規則をたてにして正当な労働組合運動に対する不当な介入であります。企業内組合である以上職場での労働組合運動は、憲法、労組法上保障された活動です。就業規則及び労働協約が憲法、労組法を上回る解釈をすることはありえません。したがって、今回の嚴重注意処分は全く不当であり納得できるものではなく、即時撤回することを求め、ここに申告します」として、苦情処理会議に対してその撤回を求めた。

平成12年10月11日、苦情処理会議において、両人の申告については使用者及び労働者双方の委員に意見の相違があるとして棄却となった。

苦情処理会議は、労働協約第57条の規定に基づき、「組合員が、労働協約及び就業規則等の適用について苦情を有する場合に、その解決を苦情処理会議に請求する」ために設けられた労使同数で構成する機関であり、組合員が苦情の解決を求めて申告した内容について、労働協約及び就業規則等の適用を改めることが適当であると認められる場合は解決とし、それ以外は棄

却することで苦情処理の最終段階とすると定められている。

- (14) 平成12年9月末から10月及び平成13年5月頃、会社が調査したところによると、会社は、本件のアンケート調査以外に、X1組合員の関与したアンケート調査として、同年7月頃に森ノ宮駅乗務員詰所で1名の従業員に対して行ったもの、同月26日に同駅乗務員詰所で2名の従業員に対して行ったもの、及び同年8月9日に天王寺駅乗務員詰所で1名の従業員に対して行ったもの、の詳細を把握したとしている。
- (15) 平成12年12月8日支給の年末一時金につき、X1組合員は本件に係る訓告処分により5万円の減額措置がなされた。なお、会社の賃金規程第123条第3項に、「成績給(減額)は、調査期間内における懲戒処分及び勤務成績に応じて、次の各号に定めるとおりとする」とされ、「(1)出勤停止…10万円、(2)減給、戒告、訓告及び成績が良好でない者…5万円」を減額する旨が規定されている。

#### 4 京橋車掌区での経過

- (1) 分会は、会社の許可を得て、京橋車掌区建物2階の従業員の更衣ロッカー室横の通路に、分会京橋車掌区の分会員が使用する掲示板を設置し、組合の職場新聞等を掲示していた(以下、この掲示板を「分会掲示板」という)。なお、分会掲示板のある通路の先は行き止まりで、通路の左右には、組合のほかに西労及び西労組の掲示板及び野球等のサークルの掲示板があり、当該通路部分は、京橋車掌区の従業員が専ら更衣ロッカー室へ更衣ないし荷物を置きに行くために使用する部分であって、乗客らの会社従業員以外が利用する施設には通じていない。
- (2) 平成12年12月20日、分会京橋車掌区班は、新たに同班独自に職場新聞の橋車ニュースを作成し、翌21日頃にその第1号を分会掲示板に掲示した。掲示した職場新聞のタイトルは「国労橋車」とあり、発行は国労京橋車掌区班、責任者は分会京橋車掌区班々長の氏名、編集は教宣部とそれぞれ記載されていた。
- (3) 平成12年12月26日、分会掲示板の前で京橋車掌区の首席助役が、分会京橋車掌区班長に対し、掲示している橋車ニュースが事実でないものを掲載しているので分会掲示板から外すようにと指示した。これに対し、当該班長がどの部分が事実ではないのかと質したところ、首席助役は、橋車ニュースの「としよりは無駄」との見出しの記事の辺りを指して、これの全部が事実ではない旨述べた。

橋車ニュース第1号記載の「としよりは無駄」との見出しの記事は、X3組合員が平成12年10月23日に受けた個人面談において、「当該首席助役が経費の節減に関して『仕事のできない

給料の高い高齢者は、安い給料で頑張っている若い人からみれば納得できない、そのような高齢者は職場にいない』と発言したことは、人間としての資質を疑う言葉であり、若い人からこのような声を聞いたことがない」旨をX3組合員が執筆して記事としたものである。

なお、組合と会社との労働協約によると、第2章(組合活動)第3節(組合による企業施設の利用)において、第16条(掲示)第1項が「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」、第17条(掲示内容)第1項が「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」、同条第2項が「掲示類には、掲出責任者を明示する」とそれぞれ定めている。さらに、第18条(違反の措置)では、「会社は、組合が前2条の定めを違反した場合は、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」と規定している。

- (4) 平成12年12月27日、分会掲示板から橋車ニュース第1号がなくなっていることを知った組合は、前日の首席助役との経緯から、会社が当該職場新聞を撤去したものと考え、分会京橋車掌区班の班長とX3組合員が両人の勤務時間外である午前10時40分頃に会社京橋車掌区の内勤室に赴いた。

同人らが内勤室内の首席助役の席の前へ行き、当該班長が首席助役に対し、橋車ニュース第1号の撤去について質したところ、首席助役が自らが外したとしたので、当該職場新聞の返還を求めた。

また、X3組合員が首席助役に対し、当該職場新聞を撤去した理由について質したところ、当該首席助役は、X3組合員は関係がない、掲示責任者である分会京橋車掌区班長に説明する、昨日も掲示責任者に説明している旨を述べた。その際、首席助役がX3組合員に対し、これは組合活動かと問いかけたのに対し、同人はそれなら組合活動で構わない旨を返答した。この首席助役とX3組合員のやり取りが続いている時に、内勤室の自席にいた指導助役が、両人の近くに移動し両人らのやり取りを見守っていたため、当該指導助役は自ら予定していた同日午前10時48分京橋駅発の学研都市線での添乗業務を中止した。

その後、首席助役は内勤室内の区長室で、分会京橋車掌区班長にのみ撤去理由の説明を行うとともに、撤去した職場新聞を返還した。

- (5) 平成12年12月29日、X3組合員が同月27日に橋車ニュース第

1号の返却等を求めに来た際の内勤室のやり取りについて、会社の京橋車掌区から大阪支社に対し報告がなされた。

- (6) 平成13年1月25日、会社は、X3組合員に対する賞罰審査委員会を開催した。

賞罰審査委員会において、京橋車掌区からの報告及び当該やり取りのあった当時に同車掌区内勤室にいた従業員に対し当該報告内容を確認した旨が報告された。なお、会社がX3組合員に対して、やり取りの内容、その事情等を聴取することはなかった。

- (7) 平成13年1月31日、会社はX3組合員に対し訓告処分を行った。当該処分に係る辞令には、その事由として「就業規則第146条第1項第1号、第3号、第12号及び第147条第2項による」と記載されており、当該発令に際し、会社の京橋車掌区の区長はX3組合員に対し、処分の理由を、平成12年12月26日に職場新聞を撤去したことに對し翌27日にその理由を聞きに内勤室に入り再三の退室指示に従わず業務妨害したためであると説明した。

なお、就業規則第146条には懲戒の基準が規定され、同条(第1項)第1号は前記3(12)のとおりであり、同条第3号は「職務上の規律を乱した場合」及び同項第12号は「その他著しく不都合な行為を行った場合」とある。

- (8) 平成13年2月6日、X3組合員は同人が受けた訓告処分について苦情処理を申告した。X3組合員は申告書に、「区長より処分の通告を受け、その理由は、12/26国労掲示板に『事実でない記事』を載せた職場新聞を撤去したことに對し、翌27日その理由を(首席助役に)聞きに内勤室に入り、再三の退去指示にも従わず業務を妨害したと説明を受けましたが、私は何ら退去指示も受けず、業務妨害も心当たりがありません。よって処分を撤回されるよう申告します」と記載した。

同年2月15日に開催された苦情処理会議において、申告人と会社の主張する事実経過に相違があったため、相互に再調査のうえ、同月22日に再度苦情処理会議を開催することとなった。

- (9) 平成13年2月23日、会社はX3組合員に対して、同人が申告した苦情処理について、同月22日に開催された苦情処理会議の結果、労使双方委員の意見の相違があったため、棄却する旨を通知した。

- (10) 平成13年6月支給の夏季一時金について、X3組合員は本件に係る訓告処分により5万円の減額措置がなされた。

- 5 会社京橋車掌区において分会掲示板から撤去された職場新聞について

会社は、平成12年12月から同13年6月にかけて分会掲示板から掲示物7件を撤去した。それぞれの掲示物の内容及び撤去通告の際会社が分会員に述べた撤去理由は、次のとおりである。

- (1) 平成12年12月20日付け「国労橋車第1号」は、前記4(2)及び(3)のとおり、X3組合員が執筆した「としよりは無駄」との記事が掲載されたものであるが、会社は、当該職場新聞の「としよりは無駄」との見出しの記事中の首席助役の発言内容は、「ベテランは若手と同じように単に事故を起こさないだけでなく、年齢給が高い相当分、若手の指導や異常時などでの高度な対応が求められる」と発言したものであって、当該記事はその発言内容と相違し、事実と反するので、これを撤去したのであるとする。
- (2) 平成12年12月31日頃に組合が分会掲示板に掲示した「国労橋車ニュースの強制撤去に抗議」と題する分会京橋車掌区班作成の職場新聞を、会社は同13年1月9日に分会京橋車掌区班書記長に撤去の指示をした後、同月10日に撤去した。会社は撤去理由として、当該記事中の「気に入らないからと言って新聞を取らないで……」、「その行為は……労働協約にも違反しています」との記載は、前記(1)の撤去が客観的理由に基づき行われたものであることからみて、事実と反するためであるとしている。
- (3) 平成13年1月21日付け「国労橋車第3号」は、組合が同月21日頃に分会掲示板に掲示し、会社が同月26日に分会京橋車掌区班書記長に撤去の指示をした後、同月29日に、会社が撤去した。会社は撤去理由として、当該職場新聞の「職場を変えな生命も生活も守られへん」との見出しの記事中の「明石では管理者が取り囲み区内に響きわたる程の声でその人に罵声を浴びせ、その人はその日を最後に職場からも家からも姿を消したと言われています」との記載は、当該記事の従業員は行方不明となったものの原因等は特定されていない状況にあり、さらに、管理者の行為につき事実と相違し、記事自体が噂に基づいたものであって従業員に悪影響を招くためであるとしている。
- (4) 平成13年2月1日付け「国労橋車第4号」は、組合が同月2日頃に分会掲示板に掲示し、会社が同月5日に分会京橋車掌区班副班長に撤去を指示した後、同月6日に会社が撤去した。会社は撤去理由として、見出しが「なぜ!?これだけで訓告、国労橋車ニュース(No1)の撤去理由を聞いただけなのに」とする当該記事にある「撤去された機関紙の返却を求めた行為が業務妨害であるとして」との記載が、実際のX3組合員に対する処分理由が同組合員が退室指示に従わず具体的な業務上の支障を生じさせたことによるものであることからみて、事実と反するか

らであると説明している。

- (5) 平成13年2月7日付け「国労かんじょう号外」と題する分会作成の職場新聞は、組合が同月10日頃に分会掲示板に掲示し、会社が同月14日に分会京橋車掌区班副班長に撤去を示した後、同月15日に会社が撤去した。会社は撤去理由として、見出しが「京橋車掌区でも『不当処分』乱発傾向」とする当該記事中にある「ニュースを一方的に撤去したことに対し、その理由と返却を求めた行為に対し出たものです」との記載が、前記(4)と同様、事実に反するからであると説明している。
- (6) 平成13年4月15日付け「国労橋車第9号」は、組合が同月16日頃に分会掲示板に掲示し、会社が同月17日に分会京橋車掌区班副班長に撤去を指示した後、同日に会社が撤去した。会社は撤去理由として、当該職場新聞の「不可解な組指定」との見出しの記事中、4月に行われた従業員の乗務行路の組分けに関する「何の基準も明らかにされず管理者が一方的に決めるのですから」との記載は、実際は平成12年度における新賃金制度への移行に伴い、従業員に周知されている「評価項目別着眼点」を基準として組指定したところであって、事実に反すること、また、当該職場新聞の「親友会の私物化」との見出しの記事中、京橋車掌区従業員の互助的組織である親友会を車掌と内勤従業員との二つに分ける提案に関し、「自分たちの思い通りにならないければ駄々をこねて嫌がらせをする」との記載は、実際は当該親友会の一定の手続を経て行われているところであって、事実に反すること、さらに、当該職場新聞の「“投書”上司ではなくじゃま司」との見出しの記事中、4月6日朝に行われた大阪駅での組合員である車掌に対する上司からの注意指導が「N助役」によってなされたとの記載は、京橋車掌区の助役は2名であることから、個人が特定され同人に対する誹謗・揶揄に該当するものであり、また同じ記事の「車掌の一番大事な神経を集中しなければならない時に、業務の妨害です」との記載は、このような駅での注意指導は通常行われている当然のもので業務妨害ではなく、事実に反することによるものであると説明している。
- (7) 平成13年6月1日付け「国労橋車第12号」は、組合が同月2日頃に分会掲示板に掲示し、会社が同月4日に分会京橋車掌区班書記長に撤去を指示した後、会社が同月5日に撤去した。会社は撤去理由として、当該職場新聞の「処分の取消しを!!職場を変える力に!!—大阪地方労働委員へ申立て5/22—」との見出しの記事中にある「職場新聞を国労掲示板から勝手にはずしながら、返却と撤去理由を聞きに行った行為が業務妨害だと会社は

国労組合員・X 3 氏に対し『訓告処分』を行いました」との記載は、前記(2)、(4)及び(5)と同様、事実を反するためであると説明している。

6 会社における同様の処分例について

会社が、本件に関しX 1 組合員及びX 2 組合員並びにX 3 組合員に対する処分を決定するに際し、参考とし、各々賞罰審査委員会に報告した事例は次のとおりである。

(1) X 1 組合員及びX 2 組合員に対する処分内容の検討に参考とされた例

ア 平成11年10月6日付けで嚴重注意とされた例

同年6月22日から同月30日までの間、営業指導係の従業員某は、休憩時間及び休日を利用して某駅2階食堂及びロッカー室内で労働組合からのアンケート用紙を新入及び若手の従業員に配布していた。若手従業員からの聴取調査により従業員某であることが判明し、その後の事情聴取により事実を確認した。

イ 平成11年7月5日付けで嚴重注意とされた例

同年6月8日、運転士某は、出勤時刻前の15時30分頃、某区2階乗務員ロッカー室においてビラをロッカー内に配布していたところを某区助役ほか2名に現認された。

ウ 平成11年3月30日付けで嚴重注意とされた例

同年2月23日11時30分頃、営業指導係の従業員某らは、非番・特休であったが来駅し、某選挙で特定の政党を支援する目的で某駅更衣室の個人ロッカーに選挙用の冊子を入れたものである。

(2) X 3 組合員に対する処分内容の検討に参考とされた例

ア 訓告とされた例

平成5年11月1日、従業員某は、従業員研修センターでの研修において服装違反があり、また研修中に無断で講師の講義内容に対し批判発言を繰り返し、講義を一時中断させた。

イ 訓告とされた例

平成10年8月26日18時51分、運転士某は、某区ロッカー室においてロッカーに労働組合のビラを配布していたところ、事務助役がこれを現認し注意したにもかかわらず、それを無視してビラ配布を行った。事務助役は首席助役に応援を求め、首席助役ほか2名の助役とともに再三再四注意を行ったが、「労働組合活動を妨害するな」「妨害や、邪魔や、どけ、」等暴言に近い言葉を述べ、約7分間にわたり管理者の注意を無視しビラを入れ続けた。

ウ 平成10年10月26日付けで戒告とされた例

車両技術系の従業員某は、日頃から横暴な態度を取る従業員であり、管理者による点呼の際、管理者に対し、「服装はそれでいいんか」、「上着着んかい」、「お前、上着着てこんかい」と暴言を述べ、2～3分間点呼の執行を妨害した。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 X 1 組合員及びX 2 組合員に対する処分について

(1) 会社は、X 1 組合員及びX 2 組合員によるアンケート調査は会社の就業規則に違反する明白な違法行為として会社の企業秩序を乱すとともに施設管理権を侵害するものであり、何ら組合活動として正当性を有するものではなく、これに対する本件処分は不当労働行為を構成するものではないと主張するので、以下検討する。

(2) まず、会社が行った本件のX 1 組合員への訓告処分及びX 2 組合員への嚴重注意処分についてみる。

前記第3.3(11)、(12)及び(15)認定のとおり、訓告処分は、就業規則の規定によると、「懲戒を行う程度に至らないもの」に対する処分とされているが、懲戒に準ずるものであって、賃金規程にはこれを理由とする一時金の減額が規定されているところからみて、明らかに不利益処分である。また、嚴重注意処分は、就業規則等に規定はないものの、その処分は会社の賞罰審査委員会を経たうえで文書によってなされるものであり、無事故表彰にも影響する不利益処分と認められる。よって、X 1 組合員及びX 2 組合員は、アンケート調査等を理由として会社から不利益処分を受けたものである。

(3) 次に、会社施設内又は就業時間中の労働組合活動については、前記第3.3(5)認定のとおり、就業規則において、「社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配付その他これに類する行為をしてはならない」、「社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない」と規定され、また、労働協約において、「組合は、会社の施設、什器等を一時的に使用する場合は、会社に申し出、その許可を得なければならない」と規定されている。また、就業時間の内外を問わず、会社が会社施設内における組合活動を是認していたという労働慣行を認めるに足る疎明はない。

ところで、労働組合員の行為が就業規則の定めには違背している場合において、それが組合活動としての正当性を欠いているか否かは、具体的に当該行為の目的、必要性、態様、使用者の支障の程度等の具体的状況下での諸事情を総合的に勘案し判断されなければならない。

そこで、以下具体的に検討する。

- (4) 会社と組合は、前記第3.2(1)ないし(3)認定のとおり、会社設立以来、会社への採用や配置転換等をめぐり多数の不当労働行為救済申立てがなされるなど、厳しい労使対立があったことが認められる。また、本件の処分がなされた当時、組合は、会社の人事異動に対して、そのルール化を求める運動を進めており、前記第3.3(2)ないし(4)認定のとおり、平成10年以降、会社に対し人事異動の実施に抗議し団体交渉を申し入れ、要請書への署名活動及びビラ配布等の活動を行っており、また、前記第3.3(5)認定のとおり、X1組合員が「仲間同志の競争・対立をあおり団結破壊を狙う、新『昇進・賃金制度』の導入に反対を!」との見出しの組合ニュースを従業員ロッカーに配布したことに対し、会社は同人を嚴重注意処分としている。このように、組合と会社は、人事異動の方針や実施について、対立状態が続いていたことが認められる。

そのような状況の中、組合が行ったアンケート調査は、別紙「転勤のルール化を求めるアンケート調査」用紙からすれば、組合が職場の実態と従業員の意見を把握するとともに転勤のルール化の実現を会社に求める基礎資料とする目的をもつものであったことは明らかである。このことから当該アンケート調査は、組合員らの意思を組合運営や活動方針に反映させるために行われ、民主的組織としての労働組合が存在していくための情報・宣伝活動として重要な役割を果たすもので、組合活動として必要性の高いものと認められる。また、X1組合員及びX2組合員は、組合の方針に沿って、組合活動としてアンケート用紙等の配布を行ったものと判断される。

- (5) 次に、X1組合員及びX2組合員が森ノ宮電車区の従業員へアンケート調査を依頼した際の態様は、前記第3.3(7)認定のとおり、自らの就業時間外に、乗務員更衣室前の廊下において、出勤点呼までの就業時間前の従業員に対して行われたもので、「後日でいいから」として当該従業員にアンケート用紙とビラを手渡したことが認められる。また、X2組合員はこの分会のアンケート調査用紙を会社施設内で配布したのはこの1回だけであり、また、X1組合員が行ったとされる配布は、上記森ノ宮電車区の件以外には、前記第3.3(11)及び(14)認定のとおり、会社の調査によると合計3回、4名に対してであり、これらはすべて駅の乗務員詰所での行為とされている。

これらのことからすれば、森ノ宮電車区でのアンケート用紙の配布は、会社施設内で行われたものの、X1組合員及びX2組合員は同人らの勤務時間外に用紙を手渡したただけであって、

勤務中の従業員に回答を強要した事実はない。会社が主張するようなアンケート用紙を受けた者への心理的影響が極めて大きいという具体的な支障が生じていたとは認められず、当該配布をもって会社の作業秩序や職場秩序を著しく乱し格別に会社の業務に支障を与えるものということとはできない。

なお、X 1 組合員が行ったとされている森ノ宮電車区以外でのアンケート調査についても、駅の乗務員詰所が含まれているものの、その調査によって具体的に業務に支障があったとの事実の疎明はなく、また、仮にその場で回答した者がいたとしても、アンケート項目は別紙のとおり5項目程度であり、業務に支障を来たす程度のものであったとまでは考えられない。

- (6) 以上のとおり、X 1 組合員及びX 2 組合員の行為は、就業規則に定める会社の許可を得ていないものの、同人らによるアンケート調査が会社の業務に具体的な支障を与え、職場秩序を乱したとはいえず、組合活動として正当性の範囲を逸脱したとまではいえない。

これに、会社と組合との間の長年の厳しい労使対立の経緯及び処分当時における人事異動に関して対立関係が続いていたことを併せ考えると、X 1 組合員及びX 2 組合員に対する不利益処分は、組合によるアンケート調査活動を嫌悪した会社が、これらの行為が明らかとなったことを捉え、労働組合の正当な行為をしたことのゆえをもって、当該組合員を不利益に取り扱うとともに、組合活動を抑圧することを意図して行ったものと考えるのが相当であり、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 京橋車掌区における分会掲示板からの掲示物の撤去について

- (1) 本件掲示物が掲示されていた分会掲示板は、前記第3.4(1)及び(3)認定のとおり、労働協約第16条ないし第18条に基づいて、分会京橋車掌区班が組合活動に供するための掲示板の設置・利用を目的として、会社が掲示場所の使用を組合に許可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、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、または職場規律を乱す場合には、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ものとされている。

一般に、労働組合が掲出する職場新聞等の掲示物は、組合員に対し、情報を伝え、自らの見解を示し、団結を呼びかけるものであって、組合活動上、極めて重要な役割を持っていること

は明らかである。もとより組合が掲示物による言論活動を行う場合において、事実を捏造し、個人を誹謗中傷し、また、使用者の信用を著しく傷つけることがあったときなど、正当な組合活動の範囲を逸脱するものと認められる場合にまで当該活動が無制限に許されるものではないことは当然であるが、団結権を保障する観点から、掲示物による労働組合の言論活動に対しては十分な保護がなされなければならない。

したがって、労使の合意した労働協約において、使用者が掲示物を撤去できる旨が明文化されている場合において、使用者が、掲示物の記載内容が事実と反する、あるいは、使用者の信用を損なう、などと判断したとしても、当然に掲示物を撤去できるとみることが適当ではなく、本件においても、会社が、労働協約第18条を根拠にして掲示物を撤去することについては、相当の理由を必要とするものと解すべきである。

(2) 以上の見地に立って、本件の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3.4(2)ないし(4)及び5(1)ないし(7)認定のとおり、組合が分会掲示板に掲示し、平成12年12月27日から同13年6月5日までの間に、会社が撤去した掲示物は、次の7点である。

- ① 組合が平成12年12月21日頃に掲示板に掲示し、会社が同月27日に撤去した同月20日付け「国労橋車第1号」
- ② 組合が平成12年12月31日頃に掲示板に掲示し、会社が同13年1月9日に撤去した「国労橋車ニュースの強制撤去に抗議」と題する職場新聞
- ③ 組合が平成13年1月21日頃に掲示板に掲示し、会社が同月29日に撤去した同月21日付け「国労橋車第3号」
- ④ 組合が平成13年2月2日頃に掲示板に掲示し、会社が同月6日に撤去した同月1日付け「国労橋車第4号」
- ⑤ 組合が平成13年2月10日頃に掲示板に掲示し、会社が同月15日に撤去した同月7日付け「国労かんじょう号外」と題する職場新聞
- ⑥ 組合が平成13年4月16日頃に掲示板に掲示し、会社が同月17日に撤去した同月15日付け「国労橋車第9号」
- ⑦ 組合が平成13年6月2日頃に掲示板に掲示し、会社が同月5日に撤去した同月1日付け「国労橋車第12号」

イ 上記ア①の掲示物について、会社は、撤去した理由を、当該掲示物の記事の内容が事実と反していたためとするので、その事実関係について検討する。

会社が事実と反するとする記事は、「としよりは無駄」との見出しの記事であり、その中での首席助役の発言として

「仕事のできない給料の高い高齢者は、安い給料で頑張っている若い人からみれば納得できない、そのような高齢者は職場にいない」とあることが、実際の発言内容と相違するとしている。しかしながら、この記事は、X3組合員が、平成12年10月23日に受けた個人面談において、当該首席助役から経費の節減に関する発言として聞いたとするものであり、会社としても個人面談で首席助役が年齢の高い従業員に求められる役割及び年齢の高い従業員は高給与である旨を発言したことを認めている。また、組合の職場新聞という性質からして、記事が会社側に対してある程度批判的な表現になることも致し方なく、加えて、この記事が個人を誹謗中傷する目的の記事でないことは明らかである。

したがって、当該記事をもって直ちに事実と反すると評するのは相当ではなく、当該記事は専ら会社の人事政策を批判したものとみるのが相当であって、撤去しなければならない程度の内容とは言えない。

ウ 会社は、従前において上記ア①の掲示物の内容が事実と反していたがためとしてこれを撤去したところであるが、その撤去を批判する上記ア②の記事は事実と反すると主張する。

しかしながら、上記ア②の掲示物は、上記イと同様に、会社の上記ア①の掲示物の撤去の経緯を組合の視点で記載し、会社に対してある程度批判的な表現をもって組合の見解を示したものとみるのが相当である。

エ 上記ア③について、会社は撤去理由として、当該職場新聞の「職場を変えな生命も生活も守られへん」との見出しの記事中の「明石では管理者が取り囲み区内に響きわたる程の声でその人に罵声を浴びせ、その人はその日を最後に職場からも家からも姿を消したと言われています」との記載が事実と相違し、記事自体が噂に基づいたものであって従業員に悪影響を招くものとしている。確かに当該記事の「……響きわたる程の声で……罵声を浴びせ……」などは伝聞の記事であり、表現にやや誇張されたとみられても致し方ない部分があるものの、当該記事の従業員が行方不明になったことは事実であると会社も認めているところからすれば、当該記事が一見して明らかに事実を捏造したものとまでは言えない。

組合と会社との労使関係並びに橋車ニュースの創刊及び当該の掲載記事内容からすると、当時、当該職場新聞を発行した分会京橋車掌区班は、労務管理が強化され、管理者による露骨な脱退工作の繰り返し、国労組合員の差別的取扱いなどが顕著となったとして、このことに対し、強く批判なり糾

弾なりを求めていく姿勢であったものと考えられ、組合は、そのような状況の下でこのような伝聞に近い記事も掲載したものとみることができる。当該記事は専ら会社の労務政策を批判する目的で組合の主張を掲載したものとみるのが相当である。

オ 上記ア④、⑤及び⑦には、会社が上記ア①の掲示物を撤去したこと、及び、前記第3.4(4)認定のX3組合員らが当該上記ア①の掲示物の返還を求めに行った際のできごとに対して会社がX3組合員を処分したことに関する記事であり、その経緯が事実と反するとされたものである。

会社は、X3組合員に対する会社の処分理由が、内勤室内での退室指示に従わないことによる業務妨害であり、職場新聞の返還を求めたことに対してではないとしているが、そもそも当該処分は組合が職場新聞の返還を求めに京橋車掌区の内勤室に赴いたことをきっかけとして生じたものであって、内勤室での出来事と職場新聞の返還等は密接に結びついたものである。加えて、内勤室内でのX3組合員の行為及び退室指示については組合と会社の主張に相違があるところである。また、上記ア④、⑤及び⑦は、当該処分の不当性を訴えるための掲示物であるとみるべきところ、これら掲示物の記載がX3組合員に対する処分理由を歪曲し、又は捏造するものとは言えず、結局のところ、これらの掲示物は、一連の経緯につき、組合が、会社の不合理な行為として組合の視点で組合員に訴える趣旨のものと認めるのが相当である。

カ 上記ア⑥について、会社は、当該職場新聞の「不可解な組指定」との見出しの記事中、従業員の乗務行路の組分けが「何の基準も明らかにされず管理者が一方的に決める」等の記事が事実と反している。

しかし、一般に、従業員の職務分担等に係るものについては、会社が当該従業員に命令又は指示をして決定するものであり、それに対して、組合が組合員の労働条件の維持・向上を目指す立場から批判するのは通常の労使関係において一般的に見られることである。本件についても、従業員の乗務行路の組分けの決定過程が公開されているとする事実もないのであるから、当該記事が明らかに事実と反しているとは言えず、当該記事は会社の人事政策を批判したものとみるのが相当である。

次に、当該職場新聞の「親友会の私物化」との見出しの記事は、京橋車掌区従業員の互助的組織である親友会に関する記事であるが、「私物化」との表現はやや穏当さを欠くもの

の、これは民主的運営を求める観点からの親友会の運営に対する批判記事とみるべきであって、明らかに事実を反し又は会社役職者個人を根拠なく攻撃する誹謗中傷の記事とまでは認められない。

また、当該職場新聞の「“投書”上司ではなくじゃま司」との見出しの記事中、「N助役」との記載は、京橋車掌区の助役は2名であることから個人が特定され得る可能性が高いものと認められる。しかしながら、当該助役の行為は、職務遂行に関するものであることは、当該記事から明らかである。当該記事は殊更に個人に対する誹謗・揶揄を目的とするものではなく、会社の労務政策を批判したものとみるのが相当である。

- (3) なお、以上の本件掲示物が掲示された分会掲示板の設置箇所は、前記第3.4(1)認定のとおり、京橋車掌区の従業員が更衣ないし荷物を置きに行くために専ら使用し、乗客等の一般第三者の立入りがなされることがない乗務員更衣ロッカー室の通路部分であって、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いと認められる。また、組合と会社とが対立状況にあることは少なくとも会社関係者は了知していたことから、掲示物の記載内容が会社及び職制個人の名誉や信用等を害するなどの影響は、比較的小さいものであると解される。さらに、前記第3.1(1)及び(2)ウ認定のとおり、分会掲示板を利用する組合員の勤務形態が、電車に乗務することであり、京橋車掌区の区域内においても個々の組合員の乗務区間や乗務時間が異なり、組合員全員が同時に顔を合わせることが困難であり、当該掲示板の掲示物によつての組合員同士の情報伝達の必要性が認められることからすれば、本件分会掲示板から掲示物を一方的に会社が撤去することは、組合員間の団結及び情報の共有にとって重大な支障を与えるものとみることができる。
- (4) 以上のとおり、総じてみれば、会社が撤去した掲示物の記事は、いずれも、組合が自らの意思や見解を示し、会社の労務政策等を批判するといったものであり、組合と会社との労働協約で認容されるところの妥当な組合活動の範囲内にあるとみなすべきものである。

したがって、会社がなした上記(2)アに示したすべての掲示物の撤去は、組合の活動を嫌悪し、その弱体化又は介入を企図して、労働協約第18条に定める正当な撤去の権限を超えて行ったものと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。

### 3 X 3 組合員に対する処分について

- (1) 前記第3.4(4)及び(7)認定のとおり、X3組合員に対する平成13年1月31日付け訓告処分は、X3組合員が、平成12年12月27日、分会京橋車掌区班の班長とともに会社が分会掲示板から撤去した職場新聞の返還及び経緯等の説明を求めに会社京橋車掌区の内勤室へ赴いた際の同人の行為についてなされたものである。

X3組合員の内勤室内での行為については、組合と会社とで主張が異なるところではあるが、会社が撤去理由とした記事はX3組合員が自らの体験を記載したものであることから、X3組合員が、責任者の班長とともに撤去の経緯等の説明を求めに行くことは十分理解できるところである。

それに対し、会社が頑なにX3組合員には説明しないとしたため、X3組合員がこれに抗議したとしてもそれなりに理由が認められ、一方、指導助役が予定していた添乗業務を中止してまでもX3組合員を退去させなければならない必要性は見いだし得ない。また、前記第3.4(4)認定のとおり、指導助役が退室指示を出すほどの喧騒状態にあったとか、また、仮に会社が退室指示を出したとしてもX3組合員がそれに従わなかったと言えるほどの混乱状態であったとまでみることはできない。

- (2) 次に処分に至る手続についてみると、前記第3.4(5)及び(6)認定のとおり、会社は、X3組合員の処分を検討するに当たって、その事実関係について、会社の京橋車掌区から報告を得て、それに基づき内勤室内の従業員に確認したのみで、X3組合員本人から事情聴取することなく処分を決定した。

また、前記第3.4(8)ないし(10)認定のとおり、X3組合員からの苦情処理申告に、X3組合員は会社からの退室指示を受けていないと記載しているにもかかわらず、会社は、この場合も本人から事情聴取することなく、また事実関係を再調査することなく当該苦情処理を棄却し、平成13年6月支給のX3組合員の一時金を減額している。

- (3) 以上の状況を総合して判断すると、まず、X3組合員が会社に対して当該職場新聞の撤去経緯等の説明を求め、また、職場新聞の撤去について抗議したことは、会社が分会掲示板から組合の職場新聞を撤去するという不当労働行為を契機として行われたもので、その抗議の態様も相当性の範囲内にあり、結局のところ、組合活動として正当性の範囲を逸脱しているとまでは認められない。

したがって、会社がなしたX3組合員への平成13年1月31日付け訓告処分は、会社と組合との間の長年の厳しい労使対立の経緯及び処分当時における対立関係を併せ考えると、X3組合

員の組合活動を嫌悪した会社がX3組合員の抗議を捉え、同人の組合活動を抑制するために行ったものと考えるのが相当であり、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と判断される。

#### 4 救済方法

- (1) 組合は、分会掲示板の使用に関し掲示物を撤去するなどして妨害することの禁止を求めるが、掲示場所の貸与条件に違反する掲示物を会社が撤去しうることは労働協約において合意されているところであり、会社による掲示物撤去の是非はその掲示物の内容如何を個別的に判断すべきものであって、将来にわたって掲示物の撤去を一律に禁止すべきではないから、主文3のとおり命じるのが相当である。
- (2) 組合は、陳謝文の掲示をも求めるが、主文3をもって足りると考える。

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16年2月26日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中 治 印