



命 令 書

東京都大田区
申立人 B 1
代表者 中央執行委員長 X 1

大阪市東淀川区
申立人 B 2
代表者 執行委員長 X 2

大阪市東淀川区
申立人 B 3
代表者 執行委員長 X 3

名古屋市中村区
被申立人 C
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成17年(不)第48号事件について、当委員会は、平成19年4月25日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

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

B 1
中央執行委員長 X 1 様
B 2
執行委員長 X 2 様

B 3

執行委員長 X 3 様

C

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府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 B 3 X 4 書記長に対し、平成17年3月14日に同日の組合ビラ配布に係る注意指導を行い、同月16日に同日の組合ビラ配布に係る総務科への来科を命じる業務指示を行った後に、同月17日及び18日に同月16日の組合ビラ配布及び同日の業務指示に応じなかったことに係る事情聴取を行い、顛末書の提出を求めるといふ、一連の対応を行ったこと。
- 2 平成17年3月22日及び同月23日に、 B 3
の組合掲示板から下記の2点の掲示物を撤去したこと。
 - (1) 平成17年3月22日撤去の見出し「いま、 C で日常的に行われている『パワーハラスメント』って何?!」の掲示物
 - (2) 平成17年3月23日撤去の見出し「いま、 C で日常的に行われている『パワーハラスメント』って何?!」の掲示物

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 会社施設内での勤務時間外の組合情報配布活動の妨害禁止
- 2 組合掲示物の撤去の禁止
- 3 ポスト・ノーティス

第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、①申立人

B 3

の書記長が、会社施設内で勤務時間外に組合ビラ配布活動を行ったところ、被申立人が、同分会書記長を呼び出し、就業規則及び基本協約に違反するとして事情聴取や顛末書の提出を強要したこと、②被申立人が、申立人分会に貸与している組合掲示板から、同分会が掲示した掲示物を、基本協約に違反しているとして撤去したこと、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 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 C （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2万200名である。

会社には、東海道新幹線の旅客輸送を行う新幹線鉄道事業本部の地方機関として D 関西支社（以下「関西支社」という。）があり、その現業機関として、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。）内に、大阪第一車両所、大阪第二車両所及び大阪第三車両所を置いている。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。

大阪第三車両所（以下「大三両」という。）は、関西支社の現業機関で、所長のほか、助役等の管理者が置かれており、検修第一科、検修第二科、技術科、総務科からなる新幹線の台車の検査修繕を担当する職場である。

（乙2の1、乙2の2）

イ 申立人 B 1 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社従業員で組織する労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約510名である。

申立人 B 2 （以下「 B 2 」という。）は、組合の地方組織であり、関西支社管内の組合員によって構成され、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150名である。

申立人 B 3 （以下「分会」という。）は、 B 2 の中において更に下部に位置する組織で、大三両に所属する組合員によって構成され、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時20名である。なお、分会は、独自の分会規約と分会執行機関を有しており、組合とは別に一定の独自の活動も行っている。

ウ 会社には、本件審問終結時、組合のほかに B 4 （以下「 B 4 」という。）及び B 5 （以下「 B 5 」という。）等の労働組合がある。

（2）会社施設内における社員の諸活動に係る就業規則等

ア 会社の就業規則によれば、社員は、会社の許可を得なければ、会社施設内において、ビラを配布できないこととされており、就業規則第22条及び第23条は、次のとおり、規定されている。

「(会社施設内等における集会、政治活動等)

第22条 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、ビラの配布その他これに類する行為をしてはならない。

2 社員は、勤務時間中に又は会社施設内で、選挙運動その他の政治活動を行ってはならない。

(勤務時間中等の組合活動)

第23条 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。」

(乙5)

イ また、会社施設の利用については、当時、組合と会社の労働協約である基本協約(以下「協約」という。)に次のとおり定められていた。

「(組合活動)

第216条 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。

(略)

(一時的利用)

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。」

(乙8)

(3) 本件申立てに係る組合ビラの配布

ア 平成17年3月14日、X4 分会書記長(以下「X4 分会書記長」という。)は、大三両庁舎2階の検修員詰所(以下「2階詰所」という。)において、「B1 業務速報No.496」(以下「組合ビラNo.496」という。)を配布した。

このことについて、会社は、X4 分会書記長に対し、会社施設内での無許可の組合ビラ配布は就業規則違反である旨注意指導を行った。

(甲17、甲30、乙17、証人 X4 、証人 Y2)

イ 平成17年3月16日、X4 分会書記長は、2階詰所において、「B2 大阪第二車両所分会 分会ニュースNo.18」(以下「組合ビラNo.18」という。)を配布した。

同日、X4 分会書記長は、計3回にわたり、大三両庁舎4階の総務科(以下「4

階総務科」という。)に行くようにとの業務指示を受けたが、いずれの業務指示にも従わなかった。

(甲18、甲30、乙17、証人 X 4 、証人 Y 2)

ウ 平成17年3月17日、始業時から終業時まで、会社の助役及び科長らは、大三両庁舎4階の会議室(以下「4階会議室」という。)において、X 4 分会書記長に対し事情聴取を行い、前日の3回にわたる業務指示違反に対する顛末書の作成を指示した。同分会書記長は、1回目の業務指示違反への顛末書を一旦は作成したものの、押印を拒否し、残る2回分の顛末書の作成を拒否した。事情聴取は、翌18日も昼すぎまで行われた。

(甲30、乙7、乙17、証人 X 4 、証人 Y 2)

(4) 分会掲示板の設置及び使用に係る協約等

ア 組合掲示板の貸与については、当時、協約に次のとおり定められていた。

「(掲示)

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または取り消しをすることができる。

3 組合は、会社の指定した組合掲示場所以外の場所に、掲示類を掲出してはならない。

(掲示内容)

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、または職場規律を乱すものであってはならない。

2 掲示類には、掲出責任者を明示しなければならない。

(違反の措置)

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。」

(乙8)

イ 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、2階詰所横の下駄箱室内にあり、B 4 、B 5 の下部組織の組合掲示板と並んで設置され、通常、社員以外の一般第三者の目に触れる機会は少ない。

(甲1、乙12、乙13、乙14、証人 X 4)

(5) 本件申立てに係る分会掲示板からの掲示物撤去

ア 平成17年3月22日、会社は、分会に対し、分会が分会掲示板に掲示した分会作

成の掲示物1点、模造紙（縦1091mm×横788mm）に手書きしたもの（以下、この掲示物を「3.22掲示物」という。）が協約違反であるとして、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は、3.22掲示物を撤去した後、翌23日、分会にこれを返却した。

（甲19、甲21、乙11の1、乙11の2、乙17、証人 X5、証人 Y2）

イ 平成17年3月23日、会社は分会に対し、分会が分会掲示板に掲示した分会作成の掲示物1点（分会情報『『反動の嵐に抗して！』No.15』、A4版の印刷物。以下、この掲示物を「3.23掲示物」という。）が協約違反であるとして、撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は3.23掲示物を撤去した後、同日、分会に返却した。

（甲20、甲21、乙10の1、乙10の2、乙17、証人 X5、証人 Y2）

第3 争 点

1 分会は申立人適格がないといえるか。

（1）被申立人の主張

本件は、組合、B2及び分会が連名で申し立てているが、分会は、組合の末端組織にすぎず上部組織から離れて相対的に独自の活動を行うことが不可能である上、たとえ形式的に規約が存し、議決機関ないし執行機関の定めが存していたとしても、その実態はなく、少なくとも会計の独立性は全く有していない。よって、労働組合としての自主性、団体性及び規約上のどの点においても当事者適格を欠き、不当労働行為救済申立ての申立人適格を有していない。

（2）申立人の主張

本件は、分会として、初めての救済申立てではない。過去に大阪府労働委員会に救済申立てをし、命令書も出ている。会社が分会の適格について主張すること自体が失当である。

2 組合ビラ配布について、会社が組合役員に対し行った一連の対応は、組合員であること又は組合活動を理由として行われた不利益取扱いであり、支配介入であるといえるか。

（1）申立人の主張

ア 組合ビラ配布は、職場を基礎にして組合員の諸要求などを取り上げて、その有利な解決を組合員や他の労働組合の組合員に訴える情報宣伝活動であり、労働組合にとっては組織の団結を図るために重要な情報伝達方法である。

勤務時間外の組合ビラ配布は、正当な組合活動であり、会社と組合が締結している協約第216条で正当な組合活動の自由が認められている範疇である。協約が就業規則よりも優先することは言うまでもない。就業規則第22条及び第23条を盾に

するのであれば協約第216条の否定である。また、会社は、協約第226条の規定に違反する行為であると主張しているが、会社の施設での許可を得なければならないのは、講習室などを占有して使用するものに限って行われているものである。職場にあるものは、すべて会社のものであり、会社の許可を得ないと組合活動を一切認めないという会社の姿勢は、組合活動の自由性、自律性をも否定する労働組合への支配介入である。

イ 組合ビラが散乱していた事実はないし、組合ビラは、他の労働組合と同様に勤務時間外に、2階詰所で、雑談したりくつろいでいる組合員や他の労働組合の組合員一人ひとりに、個別に手渡しで平穩に行っているのであり、何ら職場秩序を乱すことはないのであって、施設管理権を侵害するという主張についても、会社施設を占拠して組合情報を配布している訳でもなく施設管理権を侵害などしていない。

また、会社側は、X4分会書記長が4階総務科への来科を命じる業務指示を無視し、応じなかったと主張するが、同分会書記長は業務の都合で従えなかったのである。

ウ 以上のとおり、分会が行った会社施設内での勤務時間外の組合情報配布活動に対して、就業規則違反であると発言したり、数回にわたって理由を明らかにすることなく呼び出したり、呼出しに応じなければ4階会議室に隔離し、一日半にもわたって作業指示違反で事情聴取や頼末書の強要を行ったことは、X4分会書記長を精神的に追い込むことにより組合ビラ配布を止めさせようとするものであり、正当な労働組合活動に対する支配介入である。

また、就業規則違反が累積されることにより、結果として、他の些細なミスなどと「合わせ技」的に人事考課に反映され、勤務成績不良でボーナスカットや昇給カットなど金銭的不利益を被ることにもなりかねず、上記の会社の対応は、X4分会書記長に対する不利益取扱いにも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 勤務時間外であろうと、組合活動であろうと、会社施設内で会社の許可なく行われた組合ビラの配布は、会社の施設管理権を侵害するだけでなく、就業規則第22条及び第23条に違反する行為であるとともに、協約第226条の規定に違反する行為である。

イ 2階詰所は会社の施設であり、それを会社の許可なくビラ配布という組合活動に使用することは、会社の施設管理権の侵害以外の何物でもない。同詰所は、終業点呼を執行したり、教育や学習をする場所でもあり、業務に関係のない組合ビラが散乱していると、業務への支障を来し、厳正なる点呼の妨げとなる。さらに

事実に反する内容や職場規律を乱す内容の組合ビラが配布されれば、作業能率の低下を招いたり、社員に不安や動揺を与えることにもなりかねず、会社は、分会のこうした行為を看過することはできない。

ウ 大三両では、平成9年度以降、職場の重点項目の一つとして、職場環境整備に積極的に取り組んでおり、職場内に業務に関係のないものを置かないよう日頃から指導していたにもかかわらず、会社施設内において、組合や他の労働組合による無許可の組合ビラ配布が度々行われたことがあったため、大三両では、同13年8月17日と同15年4月21日に所長名の掲示を掲出し、全所員に対し広く注意を呼びかけた。

無許可の組合ビラ配布は、会社の施設管理権を侵害するだけでなく、基本協約や就業規則に違反し、職場秩序を乱す行為なので、会社施設内に組合ビラが散乱している状況（本来組合ビラが置かれているべきではない2階詰所の共有スペースや、各社員個人に貸与している個人ロッカー、椅子、机の上などの各所にある状況も含む。）は、当然、この指導に違反するものである。

エ 管理者が無許可の組合ビラ配布を現認した場合には、どの労働組合に対しても同じように、注意指導を行い、管理者が無許可の組合ビラ配布そのものを現認していないものの、同一の組合ビラが会社施設内、2階詰所等の複数箇所に散乱しているなど、無許可の組合ビラ配布を行ったと思われるような状況を管理者が確認した場合には、当該組合ビラに関係があると思われる人物に対し事情聴取を行い、必要に応じて注意指導を行うことは当然のことである。また、事情聴取のための呼出しの際にその理由を説明する必要はない。

オ 顛末書とは、会社が業務上の必要性に基づき、事実関係を正確に把握するため記載させるものであり、自らの勝手な判断で管理者の業務命令に従わなかったX4分会書記長に対し、会社が顛末書の作成を業務指示するのは当然のことである。

X4分会書記長は、管理者が複数回にわたり無許可の組合ビラ配布について注意指導しているにもかかわらず、同様の行為を繰り返しており、非常に悪質なもので、平成17年3月17日の3回の業務命令について、そもそも従う気がなかったことは明らかであり、同書記長に対する事情聴取が長時間にわたったのは、同書記長が管理者の質問に応えようとせず、顛末書の作成も頑なに拒否したためであって、会社が当事者に対して事情聴取を行い、事実関係について正確に把握することは、何ら非難の謗りを受けるようなものではない。

カ また、X4分会書記長の業務命令違反について、懲戒処分はおろか、懲戒処分に至らない訓告、嚴重注意等も通知されておらず、一切の不利益は与えられていない。

そもそも、組合には、組合掲示板を貸与しているから、組合ビラを配布しなくても、組合掲示板に組合ビラを掲出すればその目的は十分に達成されるのであって、宣伝、報道、告知等の組合活動に何ら支障は来さない。

キ 以上のとおり、X4分会書記長の組合ビラ配布に対する会社の対応は、何ら不当労働行為に当たらない。

3 会社が組合掲示板から撤去した3.22掲示物及び3.23掲示物の内容は、協約に違反するものといえるか。

(1) 申立人の主張

3.22掲示物及び3.23掲示物は、事実及び組合の見解等を述べているだけであり、何ら協約に違反していない。3.22掲示物について、協約に違反するかどうかの判断は、掲示物の大きさや色使いなどで判断するものではない。

また、組合掲示板への組合の見解、意見の掲示は、組合の情報宣伝活動の中核をなすものであり、組合の団結を図るために重要な役割を果たすものである。したがって、そうした組合掲示物を何ら具体的な理由を明らかにすることなく、一方的に撤去する行為は不当労働行為そのものである。

(2) 被申立人の主張

ア 掲示物の撤去については、協約第228条で、「掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、または職場規律を乱すものであってはならない。」と規定し、同第229条では、前条の規定に違反した場合には掲示物を撤去できる旨を定める一方、会社が撤去理由を組合に説明しなければならないとの規定はないことから、会社は撤去の際にその理由を説明していない。会社は、協約改訂のための毎年の団交において、この点について組合と毎回議論し、会社は協約の解釈は上記のとおりであること、及び会社は撤去理由を説明する考えがないことを説明し、それを踏まえて協約が締結されている。

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、又は職場規律を乱すものに該当するか否かは、掲示物の内容に即し客観的に判断すべきであって、掲示物の内容が組合等の見解の表明などであったとしても、そのことに変わりはない。

イ 3.22掲示物及び3.23掲示物の記載内容は、いずれも、パワーハラスメントが行われている職場などないこと、理由なく呼び出したのではなく業務上の必要に応じて行われた事情聴取であること、4階総務科に来るよう業務命令を行うに当たって理由を説明する必要がなかったこと、業務命令を行ったのは大三両の所長ではないこと、基本協約に違反したための注意指導であって不当労働行為と認められる余地はないこと等から、事実を反し、会社の信用を傷つけ、個人を誹謗し、

職場の規律を乱すものである。

また、3.22掲示物について、組合は、原本を廃棄したため、一字一句そのままワープロ打ちしたものとして、甲第19号証を本件審査の証拠として提出しているが、返却した会社管理者の記憶によると、表題が異なっており、そのままワープロ打ちしたものとはいえない。また、原本は、模造紙に様々な色彩を用いて、手書きで書かれており、黒一色でワープロ打ちされたA4サイズの甲第19号証とは、読み手に与える印象が全く異なり、会社の信用を傷つけ、個人を誹謗し、職場規律を乱すといった協約に抵触する要件についても、その程度に差が生じることは明らかである。

ウ 以上のとおり、3.22掲示物及び3.23掲示物の撤去は、協約の掲示板貸与に関する規定に基づいて行ったもので、組合と会社間の当然の了解事項であり、不当労働行為に該当しない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（分会は申立人適格がないといえるか。）について

会社は、分会が「労働組合」として自主性、団体性及び規約上のどの点においても当事者適格を欠き、不当労働行為救済申立ての申立人適格を有していないと主張する。

しかしながら、前記第2.2(1)イ認定のとおり、分会は、独自の規約と執行機関を有しており、組合本部とは別に一定の独自の活動も行っていることが認められる。よって、分会は申立人適格を有していることが認められ、この点についての被申立人の主張は採用できない。

2 争点2（組合ビラ配布について、会社が組合役員に対し行った一連の対応は、組合員であること又は組合活動を理由として行われた不利益取扱いであり、支配介入であるといえるか。）

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成17年3月14日、始業開始点呼前の勤務時間外に、X4分会書記長は、組合の組合員及び他の労働組合の組合員に対し、2階詰所で、約40枚の組合ビラNo.496を手渡しで配布した。

同日午前8時40分頃、当時大三両の所長であった Y2（以下「Y2所長」という。）と Y3 検修第一科長（以下「Y3科長」という。）が現場総点呼を行うために、2階詰所を通った際に、個人貸与している社員机の上に組合ビラNo.496が置かれているのを確認し、その机を貸与されている社員に、誰が当該組合ビラを配布したのか等を確認したところ、当該組合ビラはX4分会書記長により置かれた旨返答したため、Y2所長は Y4 総務科長（以下「Y4科長」という。）に対し、同分会書記長に無許可の当該組合ビラ配布に対する注意指導を行うよう

指示した。

同日、Y5 助役（以下「Y5 助役」という。）は、作業を行っていたX4 分会書記長のところへ行き、午後0時20分に4階総務科に上がるよう指示した。同分会書記長は作業を終えて、昼の休憩時間になってから同総務科に行った。午後0時35分頃、同総務科において、Y4 科長は、Y6 助役（以下「Y6 助役」という。）とともに、同分会書記長に対し、詰所に組合ビラが散乱していた旨説明した上で、無許可の組合ビラ配布は就業規則違反である旨、注意指導を行った。

なお、組合ビラNo.496（A4版3頁）の概要については、以下のとおりである。（見出し）

「1,300億円の経常利益！4年連続ベアゼロは絶対に認められない！あらためてベースアップの実施を強く主張！ 第4回賃金引上げ団体交渉開催」

（要旨）

本部は、3月7日、第4回賃金引上げ交渉を開催した。会社は、昨年と比較して業績は好調に推移しているとの認識を示しつつも、ベースアップの実施については難しいとの見解を明らかにした。しかし、本部は、好調な業績を生み出しているのは全社員による日々の努力の賜であり、経常利益を社員に還元することは会社として当然の義務であること等を強く主張した。

また、恣意的な昇給・ボーナスカットについても、いかに理不尽であり、一方的な判断であるのかを会社に強く抗議した。さらに E が導入しようとしている新しい賃金・昇進制度については、「当面 C として現行の賃金制度を変更する考えはない」との会社見解を引き出した。

次回の団体交渉で会社から回答が示される。主な議論経過は以下のとおりである。

（小見出し）

「1,300億円の経常利益を社員に還元せよ！」

（要旨）

組合：業績を社員に還元する場合、ベアで還元するのか、夏季手当で還元するのか会社の考えを示すべき。1,300億円強の経常利益は過去最高であり、ベアに反映すべき。3年連続ベアゼロで、賃金水準は上がっていない。

会社：ベアに還元することは難しいと考えている。定期昇給もあり年々賃金水準は上がっている。ベアを支払うだけの経営体力があるかないかは、見方によって違い、一概には言えない。

（小見出し）

「恣意的なカットはやめろ！」

(要旨)

組合： B 1 労組合員に対して、些細な事象を持って、恣意的に昇給・ボーナスがカットされている。誰がチェックするのか。

会社：恣意的なカットはしていない。カットされた本人が一番よくわかっているはず。管理者についてもカットするかどうかは現場長が判断している。

(小見出し)

「現行賃金制度維持を確認！」

(要旨)

組合： E が導入しようとしている新賃金・昇進制度に対して会社としての見解を明らかにせよ。定昇・年功序列式の賃金制度を維持し、能力主義、成果主義を導入するな。

会社：今の賃金制度においても成績率を適用している。新しい賃金制度について、現時点では、成案はないし議論もしていない。

(甲17、甲30、乙17、証人 X 4 、証人 Y 2)

イ 平成17年3月16日、午前8時35分頃、Y 6 助役は、始業開始点呼前の勤務時間外にX 4 分会書記長が詰所で組合ビラNo.18を配布していること、及び2階詰所内の社員に個人貸与している机や共用のテーブルの上等に当該ビラが置かれていることを現認し、その旨Y 2 所長に報告した。Y 2 所長は、無許可の当該組合ビラ配布の状況を再度確認するよう指示するとともに、Y 4 科長とY 6 助役に対し、同分会書記長に無許可の当該組合ビラ配布に対する注意指導を行うよう指示した。

Y 6 助役は、Y 5 助役とともに、2階詰所に戻ると、その場にいたX 4 分会書記長から「この前の就業規則違反について聞きたい」と尋ねられた。これに対し、Y 6 助役は、無許可の組合ビラ配布は就業規則違反である旨、通告した。

同日午前11時頃、Y 4 科長から指示を受けたY 5 助役は、X 4 分会書記長が作業を行っている台車検査庫（以下「台検庫」という。）内の作業場（以下「作業場」という。）において、同分会書記長に対し、午後0時25分までに4階総務科に上がるよう指示したが、同分会書記長は、これに従わなかった。

同日午後2時40分頃、X 4 分会書記長が上記指示に従わなかったため、Y 5 助役は、作業場に行き、同分会書記長に対し、「なぜ総務科へ行かなかったのか」と尋ねたところ、「仕事をしていたので行けなかった」と答えた。これに対して、Y 5 助役は、この作業の終了後、4階総務科に上がるよう指示したが、同分会書記長は、これにも従わなかった。

同日午後4時50分頃、大三両のY7 検修第二科長（以下「Y7科長」という。）は、作業場に行き、既に同日の作業が終了し、X4 分会書記長が不在であることを確認した後、2階詰所に行ったところ、午後4時55分頃、同分会書記長が同詰所で待機していることを確認した。Y7科長は、同分会書記長に対し、午後2時40分頃のY5 助役の指示に従わなかったことについて業務命令違反を通告し、直ちに4階総務科に行くよう、再度指示した。これに対し、同分会書記長は、「勤務時間中である。なぜ上がらなければならないのか」と述べたところ、Y7科長は、呼び出す理由について「言う必要はない」と答えた。その後、同分会書記長は、同総務科に行くことなく、終業点呼を受けて帰った。

なお、組合ビラNo.18（A4版1頁）の概要については、以下のとおりである。（見出し）

「新幹線の台車から走行中？にビスが落失！」

（要旨）

2月7日からビスの増し締め作業が開始され、担務者は労務強化となっている。大二両管理者の回答は「品質の向上のため」のみ。この不自然な回答に疑問を感じて、調査を行うと、驚くべき事実が明らかになった。

（小見出し）

「700系車両の3編成でビスが10本も落失！」

（要旨）

東京第一車両所の交番検査において、2月4日、9日及び24日に、計10本のビスが落失したことが明らかになった。落失したビスは検査で発見されていないことから、走行中に落失したと思われる。

（小見出し）

「落失したビスはどこに行ったの？」

（要旨）

幸い、今のところ落失したビスでの被害の報告はない。組合は、今回の事態を単なる「品質の向上」という問題で済ますわけにはいかない。会社の事故隠蔽体質に対しても労働組合としてチェック機能を発揮していく。

（甲18、甲30、乙17、証人 X4、証人 Y2）

ウ 平成17年3月17日、X4 分会書記長は、始業点呼終了後、Y7科長とY5 助役から午前9時20分に4階総務科に上がるよう指示され、同9時15分頃、同総務科に行ったところ、Y6 助役から会議室に案内された。Y5 助役、Y6 助役及びY4科長は、同分会書記長から、組合ビラ配布に係る事情聴取を行った。Y6 助役は、同分会書記長が業務命令を受けた認識を持っているかを確認し、事情を聴い

た上で、顛末書の作成を指示したところ、同分会書記長は、同総務科に来るよう指示した理由を質問した。これに対し、Y 6 助役は、まず、同月16日のY 5 助役及びY 7 科長からの指示に従わなかったことの顛末を、所定の顛末書用紙に記載するよう指示した。同分会書記長は、Y 5 助役の1回目の指示に従わなかったことに対する顛末書を作成し、署名はしたが、印鑑を所持していなかったため、Y 6 助役は午後に捺印するよう指示して、昼の休憩時間とした。なお、当時昼の休憩時間は午後0時30分からであったが、事情聴取が終了したのは、同0時30分を過ぎていたことから、午後の事情聴取開始は10分程度遅らせることとされた。

昼の休憩後、Y 6 助役は、X 4 分会書記長から、一人で引き続き事情聴取を行った。同分会書記長は、午前中に書いた顛末書では納得できないので出せないと述べ、前日のY 5 助役及びY 7 科長からの2回目及び3回目の指示に従わなかったことに対する顛末書の作成も拒否したところ、Y 6 助役は、これら同日の顛末書作成に係る指示に従わなかった業務命令違反に、前日の上記3回のY 5 助役らの指示に従わなかった業務命令違反を加えた計6回の業務命令違反を通告した。同分会書記長は、午前中に書いた顛末書の返却を求めたが、Y 6 助役は、顛末書は勤務時間中に業務命令として作成させたものであるから、返却しない旨答えた。

Y 6 助役は、X 4 分会書記長に対し、上記業務命令違反に関係する条項を中心に就業規則の再確認をさせるため、就業規則「第1章総則」及び「第2章服務」（同規則第1条から第25条まで）を書き写すよう指示した。その後、事情聴取を再開したものの、同分会書記長は、顛末書の作成指示に従わなかったため、Y 6 助役は、同分会書記長に、検修作業員にとって作業上の重要な事柄をまとめた要注意作業ポイント集「これだけは忘れない」の復習をさせた上で、同日の事情聴取を終了した。

同日の事情聴取の報告を受けたY 2 所長は、X 4 分会書記長が、業務命令違反を認識しているか非常に疑わしいとして、翌日も継続して事情聴取を行うよう、Y 6 助役に指示した。

（甲30、乙7、乙17、証人 X 4 、証人 Y 2 ）

エ 平成17年3月18日午前9時20分頃から、Y 6 助役及びY 7 科長は、4階会議室で、X 4 分会書記長から事情聴取を行った。Y 7 科長が、同月16日の終業点呼前のY 7 科長との対応及び4階総務科に行けなかった理由としていた業務都合について尋ねたところ、同分会書記長は、「昨日言ったとおりなので（Y 6 助役に）聞いてほしい」などと繰り返し述べたため、事情聴取はいったん打ち切られた。

同日午後0時5分頃から、Y 6 助役及びY 7 科長により、事情聴取が再開され、X 4 分会書記長が、業務に関係があるものであれば、今後は業務命令に従う旨を

約束したため、Y7科長らは午後から台検庫の作業に就くように指示をし、事情聴取は終了した。

(甲30、乙17、証人 X4、証人 Y2)

オ 会社は、X4分会書記長に対し、本件組合ビラ配布に係る給与の減額及び就業規則上の懲戒処分等は、行っていない。

(乙17、証人 X4)

(2) 組合が行った組合ビラ配布とそれに対する会社の対応について、以下検討する。

ア 就業規則第22条及び第23条の内容は、前記第2. 2(2)認定のとおりであり、就業規則上必要とされる会社の許可を得ずに、詰所で行われた本件組合ビラ配布は、形式的には、上記就業規則の各条に違反する行為であることは否定できない。

しかしながら、就業規則に違反する行為があった場合でも、それが正当な組合活動として保護されるべき特別な事情がある場合は、当該行為を理由に不利益取扱いをすることは許されないところ、組合が組合情報等を配布することは、日常的な組合活動の根本にかかわるものであるから、本件組合ビラ配布が、事前に会社の許可を得ていないことのみをもって、直ちに正当な組合活動に当たらないとまでいうことはできず、組合ビラの配布の是非については、その目的、必要性、態様及び会社が被る業務運営上の支障の程度等、その具体的状況に照らして、正当性を認めるべき特別事情の有無を判断するべきである。

イ そこで、本件組合ビラ配布についてみると、2階詰所で配布された組合ビラNo. 496及び組合ビラNo. 18の内容は、前記(1)ア及びイ認定のとおりであり、その内容に会社を誹謗中傷する文言が含まれているものでもなく、それぞれ、本件組合ビラが配布された時期に組合と会社の間で行われた賃上げ交渉の経過等を記載したもの、及び検査の結果判明した新幹線台車のビス落失の事実に係る会社対応等に対する組合としての見解を記載したもので、広く組合員等に対し、経過報告又は情報提供することを目的としたものというべきである。これらの組合ビラが配布されたことにより、その内容を見た社員の作業能率の低下を招き、社員に不安や動揺を与えたなど、会社の職場秩序が乱されたなどの事実は認められない。

また、前記第2. 2(1)ア及び(4)イ認定のとおり、大三両庁舎のある鳥飼車両基地は、一般第三者の立入りが厳格に制限されている場所であり、同庁舎内の2階詰所で配布された本件組合ビラが、社員以外の一般第三者の目に触れる機会は少ない。

さらに、会社は、組合ビラが散乱していたと主張するが、前記(1)ア及びイ認定のとおり、組合ビラNo. 496及び組合ビラNo. 18については、2階詰所内の社員机等の上に置かれていたのであって、業務への支障を来し、点呼の妨げとなったと

は認められない。また、前記(1)ア及びイ認定のとおり、Y3科長らが組合ビラNo.496の配布者の確認をし、また、Y6助役が組合ビラNo.18の配布行為等の現認をしているが、いずれの組合ビラ配布時においても、同詰所内で混乱等が生じていたとの事実も認められない。

したがって、前記第3.2(2)記載の会社の主張はいずれも採用できず、本件組合ビラ配布については、会社の許可を得ずに行われたものであるものの、その目的、必要性、態様及び会社が被る業務運営上の支障の程度等の具体的状況に照らして、正当な組合活動の範囲を逸脱したとまではいえない。

ウ 次に、本件組合ビラ配布に対する会社の対応についてみると、前記(1)アないしエ認定のとおり、会社は、X4分会書記長に対し、組合ビラNo.496の配布について、注意指導を行い、また、組合ビラNo.18の配布について、業務作業中に理由を告げずに4階総務科へ来るよう業務指示して事情聴取を行おうとし、さらに来科指示に応じた同分会書記長に対し、2日にわたり事情聴取するとともに、顛末書の提出を求め、その場で作成しなかったことを理由に業務命令違反を通告するなどしていることが認められる。

確かに、会社の許可を得ずに2階詰所で行われた本件組合ビラ配布を現認した会社が、上記就業規則及び協約違反の疑いがあるとして、事情を聴取すること自体はやむを得ないとしても、本件組合ビラ配布については上記イ判断のとおり、職場秩序を乱したわけでもなく、正当な組合活動の範囲を逸脱したとまではいえないことからすれば、これら本件組合ビラ配布に係る会社のX4分会書記長に対する対応は、注意指導を行うとともに、勤務時間中に呼び出し、長時間にわたって拘束したもので、その必要性、相当性を欠くものといわざるをえない。

とすれば、前記(1)オ認定によると、X4分会書記長が無許可で組合ビラを配布したことに関し、就業規則上の懲戒処分等を行っていないものの、同分会書記長が、助役らから勤務時間中に4階総務科への来科を求める業務指示を受け、2日にわたる事情聴取を受けたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いと認められる。

エ なお、組合員に対する不利益取扱いは、就業規則上の懲戒処分等、具体的な処分を受けた場合にとどまるものではないことはいうまでもなく、就業規則上の懲戒処分等がないから不利益取扱いはないという会社の主張は採用できない。また、会社が、組合掲示板を貸与しているからといって、組合活動としての組合ビラ配布を一方向的に制限できるものでもなく、組合掲示板の貸与事実をもって、組合ビラを配布しなくても、組合の宣伝、報道、告知の組合活動に支障を来さないという会社の主張も採用できない。

オ これらのことからすれば、会社は、会社の許可を得ずに行われたとはいえ、勤務時間外に、特に問題を起すことなく穏便に行われた組合ビラ配布について、形式的に就業規則及び協約に違反した行為であるとして、X 4 分会書記長に対し、2 日にわたる事情聴取をするという、必要性、相当性を欠く指導等を行ったものであって、かかる会社の行為は、同分会書記長に対する不利益取扱いにも当たるとともに、組合に対する支配介入であるといわざるをえず、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 争点 3 (会社が組合掲示板から撤去した 3. 22 掲示物及び 3. 23 掲示物の内容は、協約に違反するものといえるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成 17 年 3 月 22 日午後 4 時 59 分頃、Y 6 助役、Y 7 科長及び Y 5 助役は、当時分会長であった X 5 (以下「X 5 分会長」という。) に対し、2 階詰所で、分会が分会掲示板に掲示した 3. 22 掲示物が協約違反であるとして、同日午後 5 時 30 分までに撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は、同日午後 5 時 34 分頃、3. 22 掲示物を撤去し、同月 23 日午後 5 時 6 分頃、分会に返却した。

なお、分会は、その後、会社から返却された 3. 22 掲示物の原本を廃棄した。

3. 22 掲示物の記載概要については、以下のとおりである。

(見出し)

「いま、 C で日常的に行われている『パワーハラスメント』って何?!

会社で管理者が社員に対し自分の立場・地位を利用して、いじめ・嫌がらせを繰り返し肉体的・精神的苦痛を与え、病気に追い込むこと。

(本文)

Y 2 所長の指示で行った管理者による B 1 役員への理由なき『呼び出し』と、応じなければ業務から外して 4 階会議室に隔離し、1 日半にもわたって執拗に「業務指示違反」で顛末書の強要!

(小見出し)

「これって『パワーハラスメント』じゃないですか Y 2 所長! 管理者の皆さん!」

(本文)

しかも、私たち B 1 が 3 月 14 日と 16 日に行った勤務時間外の会社施設内 (2 階検修員詰所) における正当な組合活動 (組合情報の配布) に対して会社

は、『呼び出し』を口実に組合と会社で締結している『基本協約』216条（会社は組合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。）に違反する不当労働行為を行ってきたのです。

(小見出し)

「不当労働行為だから『呼び出し』の理由を明らかにできない会社！」

(本文)

Y 2 所長は、自分で不当労働行為だと自覚しているからこそ、『呼び出し』の理由を一切明らかにできないのです。

そして、『呼び出し』に応じなければ「業務指示」を乱発し、従わなければ「業務指示違反」をもって顛末書の強要を執拗に行うことで、あたかも「業務指示違反」をしたかのように B 1 役員を悪者にし、問題の核心点を姑息なやり方でごまかそうとしているのです。

全ての組合員の皆さん！

こんな Y 2 所長を許せますか！管理者の行為を許せますか！

私たち B 1 は、不当労働行為をごまかすために『パワーハラスメント』による人権をも無視した会社の姑息なやり方を、断じて許さない！

Y 2 所長以下、管理者に告ぐ！

ユニオンや国労も行っている会社施設内での正当な組合活動（組合情報の配布）が『基本協約』に違反するというなら、『呼び出し』による姑息なやり方じゃなく、正々堂々とその場で問題にしたらどうですか。だけど、それは正当な組合活動への不当な介入であり組合差別による不当労働行為ですよ！

2005年3月22日

B 3

(甲19、甲21、乙11の1、乙11の2、乙17、証人 X 5 、証人 Y 2)

イ 平成17年3月23日、午前11時10分頃、Y 6 助役とY 7 科長は、台検庫内の職場にいたX 5 分会長に対し、分会が分会掲示板に掲示した3.23掲示物が協約違反であるとして、同日午後1時30分までに撤去するよう通告した。しかし、分会が上記通告に従わなかったため、会社は、同日午後1時45分頃、3.23掲示物を撤去し、同日午後5時6分頃、上記3.22掲示物とともに、分会に返却した。

なお、3.23掲示物の内容は、3.22掲示物と全く同一の内容を記載したものであり、冒頭に『『反動の嵐に抗して！』No.15 2005年3月22日 B 3 、発行者 X 5 、編集者 教宣部』という表題がつけられている。

(甲20、甲21、乙10の1、乙10の2、乙17、証人 X 5 、証人 Y 2)

ウ 上記ア及びイ記載の掲示物の撤去に先立って、助役等から分会員に対して撤去通告がなされているが、会社はどの部分が協約に抵触しているかについて組合に

説明していない。なお、協約には撤去の際に理由を説明しなければならない旨の定めはない。

(甲21、乙8、乙17、証人 X5、証人 Y2)

(2) 3.22掲示物及び3.23掲示物の内容が協約に違反するとして撤去した会社の行為について、以下検討する。

ア 本件の掲示物撤去が行われた分会掲示板は、前記第2.2(4)認定のとおり、協約第227条ないし第229条に基づいて、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、掲示類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、又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ビラ等の掲示物は、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り、もとより掲示物による労働組合の言論活動が無制限に許されるものではないとしても、団結権を保障する観点から、これに対して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、使用者が、掲示物の記載内容が事実を反する、あるいは、使用者の信用を損なう、と判断したとしても、当然に掲示物を撤去できるとすることは適当ではなく、本件においても、会社が、協約第228条及び第229条を根拠にして掲示物を撤去することについては、内容・手続面において合理性を有する相当の理由を必要とする。

一方、組合が掲示物による言論活動を行う場合に、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には、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もありうる。

イ そこで、3.22掲示物及び3.23掲示物の撤去の合理性について、以下検討する。

(ア) 会社は、3.22掲示物及び3.23掲示物の記載内容は、事実を反し、会社の信用を傷つけ、個人を誹謗し、職場規律を乱すものである旨主張する。

前記(1)ア及びイ認定のとおり、上記掲示物には、「パワーハラスメント」との記載があるが、会社におけるパワーハラスメントの有無については、組合と会社との間に見解の相違があるとみるのが相当であり、この点の記載が事実を反するとまでは言えない。

また、呼出しという業務命令についても、それを行う理由を説明する必要は

ないとしても、組合が当該業務命令そのものの必要性について争っていることは明らかであるから、同様に、この点の記載が事実と反するとまでは言えない。

さらに、前記2(1)ア及びイ認定のとおり、直接の業務命令を行ったのはY2所長ではないとしても、同所長はX4分会書記長が所属する大三両の責任者であって、その職責には業務命令も含まれている。

以上のことからすれば、3.22掲示物及び3.23掲示物の内容は、それが会社の認識と異なっていたとしても、また、Y2所長の個人名や、やや正確さに欠ける表現が含まれていたとしても、本件組合ビラ配布に対する会社の対応を批判し、労使が争っている事項について、自らの立場からの見解を表明したものととどまるとみるのが相当であり、会社の信用を傷つけ、個人を誹謗し、職場規律を乱すものであるとは認められない。

(イ) また、組合掲示板の掲示物の読み手については、前記第2.2(1)ア及び(4)イ認定のとおり、大三両庁舎のある鳥飼車両基地は、社員以外の一般第三者の立入りが厳格に制限されている場所であり、同庁舎内の2階詰所横の下駄箱室内にある組合掲示板の掲示物が、社員以外の一般第三者の目に直接接触する機会は少ない。

(ウ) ところで、会社は本件審査の過程においては、掲示物上の事実と反するとする箇所を具体的に指摘する等しているが、前記(1)アないしウ認定によれば、会社は撤去通告の際には、どの点が協約に違反しているか説明をしていないこと及び通告後遅くとも3時間後までには掲示物を撤去していることが認められる。したがって、会社は掲示物の記載内容についての労使の認識の違いを解消するための働きかけを一切行わないまま、掲示物を撤去したものというべきであって、使用者が労働組合の言論活動を制限するに当たって、慎重な手続を踏み、十分な配慮をなしたものと解されない。なお、会社は、協約に撤去の際の説明義務については定められていないことを指摘するが、協約が撤去手続についての明文の規定を置いていないからといって、説明が不要であるとはいえない。

(エ) これらのことからすると、会社が、3.22掲示物及び3.23掲示物を撤去したことに相当の理由があるとはいえず、かかる会社の行為は、組合の組合活動を嫌悪し、その弱体化を企図した労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(オ) なお、会社は、実際に組合掲示板に掲示された3.22掲示物と、組合が3.22掲示物と全く同一の内容を記載したのものとして当委員会に証拠として提出した甲第19号証とでは、表題の文言の相違及び彩色の有無の点で異なり、3.22掲示物

の読み手に与える印象が全く異なり、その内容が協約に抵触する要件の程度に差が生じることは明らかである旨主張する。

しかしながら、表題の文言の相違を認めるに足る事実の疎明はなく、仮に、その記載内容の文言のうち表題の文言が異なっていたとしても、それ以外の部分については、被申立人から記載内容自体が異なるとの主張も疎明もないのであるから、会社主張は上記判断を左右するものではない。また、彩色が読み手に与える印象が違ふとの主張についても、記載内容が異なる訳ではなく、上記判断を左右するものではない。

4 救済方法

申立人らは、将来にわたる会社施設内での勤務時間外の組合情報配布活動の妨害禁止、組合掲示物の撤去の禁止及びポスト・ノーティスを求めるが、組合ビラ配布の是非については、前記2(2)ア判断のとおり、その具体的状況に照らして、個別的に判断すべきものであり、組合掲示物の撤去の是非についても、前記第2. 2(4)ア認定のとおり、掲示物貸与条件に違反する掲示物を会社が撤去しうることは協約において合意されているところであって、掲示物の内容如何を個別的に判断すべきものであるから、主文のとおり命じるのが相当である。

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条の12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19年5月23日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印