

ジェイアール東海労働組合

中央執行委員長 X 1 殿

ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部

執行委員長 X 2 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 X 3 殿

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y 1 ㊟

①当社が貴組合新幹線関西地方本部大阪第三車両所分会の組合員である
X 4 分会書記長が平成17年3月16日の業務指示に従わなかったこと
を理由として、同月17日及び同月18日の1日半にわたり事情聴取を
行うとともに顛末書の提出を求め、同書記長に就業規則の書き写しを命じ
たこと、②同月22日及び同月23日に、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、掲出中の下記2点の掲示物を撤去した
ことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第3号の不当労働行
為であると認定されました。

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17年3月22日撤去の見出し「いま、JR東海会社で日常的
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、JR東海会社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

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、会社が、①会社施設内で勤務時間外に組合ビラ配布活動を行った分会の X4 分会書記長（以下「X4分会書記長」）に対して、同ビラ配布活動が就業規則及び会社と組合が締結した労働協約（以下「基本協約」）に違反するとして事情聴取を行い、顛末書の提出等を求めたこと、②分会に貸与している組合掲示板（以下「分会掲示板」）から分会が掲示した掲示物2点を基本協約に違反しているとして撤去したことが不当労働行為であるとして、平成17年11月25日（以下、平成の元号は省略する。）、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に救済申立てがなされた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社施設内での勤務時間外の組合情報（ビラ）配布活動の妨害禁止
- (2) 組合掲示物の撤去の禁止
- (3) 文書掲示

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、19年5月23日付け命令書で、同月25日、①X4分会書記長に対し、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（以下、同書記長による同月 14 日及び同月 16 日の組合ビラ配布を「本件ビラ配布」、これらに対する会社の呼出しを「本件呼出し」）後に、同月 17 日及び同月 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、顛末書の提出等を求めるという一連の対応（以下、会社の X4 分会書記長に対する同月 14 日から同月 18 日までの当該行為を「本件一連の業務命令等」）を行ったこと、②同月 22 日及び同月 23 日に大阪第三車両所分会掲示板から 2 点の掲示物（以下、分会が分会掲示板に同月 22 日に掲示した掲示物を「17. 3. 22 掲示物」、同月 23 日に掲示した掲示物を「17. 3. 23 掲示物」、両者併せて「本件掲示物」）を撤去したことが不当労働行為に該当するとして、会社に対し、上記①及び②に係る文書手交を命じた。

4 再審査申立ての要旨

会社は、19 年 6 月 8 日、これを不服として、初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 分会は、本件申立人適格を有しているか。
- (2) 会社の本件一連の業務命令等は、X4 分会書記長に対する労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び組合らに対する労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に当たるか。
- (3) 17. 3. 22 掲示物及び 17. 3. 23 掲示物は、掲示内容を定めた基本協約第 228 条第 1 項に違反する掲示物であるか。会社がこれら本件掲示物を撤去したことは、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に当たるか。

第 2 本件争点に係る当事者の主張の要旨

1 前記第 1 の 5 の本件争点（以下「争点」）(1)について

会社の主張要旨

労働委員会に救済申立てをなし得る労働組合は、労働委員会の労働組合資格審査において、所定の労働組合法の規定に適合するとの決定を得なければならず、申立人適格を有する労働組合というためには、①構成主体、②自主性、③目的、④団体性、⑤労働組合の規約中の定め各点において、労働組合法の要求を満たすことが必要である。

しかしながら、分会は、組合の関西地方本部の最末端の内部組織に過ぎず、組合や同組合の地方本部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ことは明らかである。また、たとえ形式的に規約が存在しそこに議決機関ないし執行機関の定めが存在していたとしても、分会にはその実態はなく、少なくとも会計の独立性は全く有していないのであるから、分会は、上記要件のうち②、④及び⑤の要件を欠いており、救済申立てをする当事者適格を有する労働組合には該当しない。

2 争点(2)について

(1) 会社の主張要旨

ア 企業が職場の秩序や風紀の維持を目的として、社員が当該企業の施設内でビラ配布をするには当該企業の許可を要するという内容の就業規則の定めを設けることは合理性があり、最高裁判所の判例もこのことを認めている。

イ 会社の就業規則第22条及び同第23条は、企業秩序維持のために、会社の施設内において、社員は会社の許可を得なければビラ配布等会社の事業目的遂行に関係のない行為を行うことができないことを定めたものであり、合理的な規定である。本件におけるビラ配布のような就業規則に違反した行為が公然と行われているのにこれを放置すれば、同規定は死文化し、同規定を有名無実化させる労使慣行が成立したものと扱われるおそれがある。したがって、会社が、無許可ビラ配布と

いう就業規則違反を意図的に継続的に行い、さらに会社管理者の呼出しを無視したX4分会書記長に対して、17年3月14日の無許可ビラ配布に関する注意指導、同日及び同月16日の無許可ビラ配布に関し総務科への来科を命じる業務命令並びに同月17日及び同月18日の事情聴取といった本件一連の業務命令等を行ったことは、正当にして適法なものである。

ウ　ところで、使用者が労働組合員である社員に対して雇用契約に基づく権利の行使をしたとき、その行使が不当労働行為に該当するか否かについては、当該使用者の権利行使の動機に不当労働行為意思が存する可能性があっても、雇用契約上の権利行使の動機が優先的に認められるときは不当労働行為は認められない（決定的動機説）とするのが通説・判例である。会社は、X4分会書記長に対して、就業規則の遵守を求めべく本件一連の業務命令等を行ったのであり、これが雇用契約の一方当事者による極めて正当な動機に基づく行為であることは明らかであり、上記決定的動機説に照らしても、不当労働行為意思の存在は認められない。

エ　組合らは、基本協約第216条の「会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益取扱いをしない。」との規定を根拠に無許可ビラ配布も正当である旨主張するが、同協約第226条では、「会社施設、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。」等としており、X4分会書記長のビラ配布は同条にも違反する行為であるから、正当な組合活動ではない。

オ　初審命令は、明治乳業事件最高裁判決（昭和58年11月1日判決）が示した理由付けを真似て流用する過ちを犯している。同判決は、無許可ビラ配布が就業規則に違反しても、職場の秩序風紀を乱さない

ときは懲戒処分に付すことは相当でないとしているものに過ぎない。
本件は懲戒処分の事案でないから、上記判決の射程の範囲外にあり、
本件一連の業務命令等が不当労働行為とされる余地はない。

カ 会社は、どの労働組合であろうと、無許可ビラ配布に対しては確認
の都度注意指導してきており、X4分会書記長に対する本件一連の業
務命令等において、他組合の組合員と比して差別的扱いをすることは
一切なかった。

以上のとおり、X4分会書記長の無許可ビラ配布は就業規則に違反し
同時に基本協約にも違反する違法な行為である。会社の当該無許可ビラ
配布に対する本件一連の業務命令等は、就業規則を社員に遵守させ、会
社内の秩序と風紀の維持のために使用者が行う不可欠の行為であって、
業務上の必要性を動機とするものであること、また、同書記長になされ
た注意指導は不当労働行為を構成するような「不利益」などではなく、
他組合と比して差別的扱いが行われたこともないことから、不利益取扱
い及び組合らに対する支配介入に当たらないことは明らかである。

(2) 組合らの主張要旨

ア 組合情報（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、組合の組合員（以下単に「組合員」）や他労組組合員に
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と労働組
合の主張を伝達するための大変重要な組合活動である。当該組合情報
配布は、始業開始時間前（勤務時間外）に大阪第三車両所庁舎2階の
検修員詰所（以下「2階詰所」）で新聞、雑誌の読書や雑談している
組合員などに対し一人ひとり個別に平穩に配布しており、これが散乱
するなどの事実はない。

イ X4分会書記長が行った組合情報配布は、勤務時間外に組合員たる
地位において行ったものであり基本協約第216条に定める正当な組

合活動の範疇にある。したがって、このような組合活動に介入すること自体が会社の不当介入であり、分会の団結権を著しく侵害する不利益取扱いである。

ウ 上記のとおり、分会の勤務時間外の組合情報配布は、基本協約第216条で定められている正当な組合活動の自由の範疇にあり、基本協約の効力が就業規則の効力より優先することはいうまでもない。また、会社は、組合情報配布が基本協約第226条の規定に違反する行為であると主張するが、会社施設の使用で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られていると解するのが相当である。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、組合活動の自主性、自立性をも否定する労働組合への支配介入であることは明らかである。勤務時間外に組合情報を個別に一人ひとりに手渡しする行為まで会社が規制しようとするのは施設管理権の濫用といわざるを得ない。

エ 17年3月14日及び同月16日の分会の勤務時間外組合情報配布活動によって職場規律が乱れたことは全くなく、2階詰所にいた組合員等から苦情も出ていない。会社側証人は「施設管理権が侵害された」と証言しているが、侵害された具体的内容は明らかにされておらず、会社が主張するような施設管理権を侵害した事実は全くない。

3 争点(3)について

(1) 会社の主張要旨

ア 組合掲示板の便宜供与に関して、基本協約第228条では「掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、または職場規律を乱すものであってはならない。」と定め、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定めており、労使双方がこれら規定を遵守しなければならないこ

とは明らかである。そして、これら条文の意味するところは文言上一義的に明確であり、文言に沿わない解釈を容れる余地はない。会社から便宜供与を受けている組合掲示板に掲示物を掲出する以上、分会は、当該掲示物の記載内容が客観的にみて同協約に違反していないことを確認した上で掲出する義務があり、このことはその記載内容が組合らの「見解」や「感想」を表明するものであっても変わりはない。

(ア) 初審命令が、「会社が、協約第228条、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。」としたことは、一義的であるべき基本協約の文言から逸脱し、会社が組合掲示物を撤去できる要件（以下「撤去要件」）について原則と例外を逆転させたかのような解釈であり失当である。

(イ) 初審命令は、分会掲示板の設置箇所について、「社員以外の一般第三者の目に触れる機会は少ない。」としているが、基本協約は、あるがままの掲示物の状態を前提としているのであり、問題となった掲示がなされた組合掲示板の設置箇所が人目につく場所にあろうがあるまいが関係ない。組合掲示板がどのような場所に存在しているかにより、基本協約の解釈が区々となることはあり得ない。

なお、大阪第三車両所では、見学者の受入れを行っているほか、同所には関連会社の社員や業者等が立ち入るのであり、組合掲示板がこれら多くの一般第三者の目に触れる機会は十分ある。

(ウ) 初審命令は、会社が「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」と非難するが、掲示物撤去については、基本協約第228条で、会社（本件では大阪第三車両所の所長）が判断することと規定されており、同第229条の文言からみても組合と協議したり、組合に説明することにはなっ

いないことは明らかであるから、当該説示は誤りである。また、掲示物の撤去については、組合も会社において判断することを了解していた。

イ 17. 3. 22 掲示物について、組合らは、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のものとして、甲第19号証を証拠として提出したとしているが、同書証は17年3月22日に掲出された手書きの掲示物を一字一句正確にワープロで打ち直したものではない。たとえば、同掲示物には甲第19号証の見出し部分に記載されている「いま、JR東海会社で日常的に行われている」という文言は存在していなかった。また、同掲示物は、分会掲示板が丸々埋まるような大きな模造紙に様々な色を用いて作成されているため、A4サイズの大きさを白黒で記載された甲第19号証と比べて、読み手に与える印象がまったく異なり、撤去要件に該当する掲示物かどうかの判断において、その程度に差が生じることは明らかである。

組合らは、17. 3. 22 掲示物の撤去を不当労働行為と捉え、救済を申し立てたのであるから、組合らにその内容を立証する責任（17. 3. 22 掲示物と甲第19号証との同一性の立証責任）があることは当然であり、その立証責任を果たせないのであれば救済申立て自体成立し得ないものである。

なお、17. 3. 22 掲示物について、予備的に甲第19号証を前提として基本協約に違反する理由を指摘すれば、同書証の記載内容は基本的には17. 3. 23 掲示物と同一であるから、その基本協約の違反の箇所も同一となる。

ウ パワーハラスメントが行われている職場などないこと、X4分会書記長に対し総務科に来るよう呼び出したのは理由なく行ったものではなく業務上の必要により行われた事情聴取であったこと、当該業務命

令を行うに当たって理由を説明する必要はなかったこと、業務命令を行ったのは大阪第三車両所の所長ではなかったこと、同人への注意指導は基本協約に違反したためのもの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、本件掲示物の記載内容は、事実を反し、意図的に会社の信用を傷つけ、職場の規律を乱し、個人を誹謗するもので撤去要件に該当し、これを撤去した会社の行為は正当なものである。以上のとおりであるから、本件掲示物の撤去は不当労働行為に該当しない。

(2) 組合らの主張要旨

ア 組合は、掲示物の掲示を組合活動の運営に必要不可欠なものとして位置づけ、情報宣伝活動に活用している。また、掲示物の掲示は労働組合として団結をはかるために重要な役割を果たしている。

本件掲示物は、会社で行われているパワーハラスメントの事実、会社の対応への分会の見解ないしX4分会書記長の感想等を記載したもので、基本協約に違反するものではなく、本件掲示物の撤去は組合の弱体化を狙った不当労働行為である。

イ 会社は、本来、分会掲示物の撤去通告をする際、基本協約違反であるとする具体的箇所を通告すべきであるが、当該通告もなく恣意的に行われる一方的な掲示物撤去は労働組合に対する支配介入である。

ウ 分会掲示板の設置箇所は、2階庁舎の一番奥にあり、見学者が同掲示板のところを通ることは皆無に等しく、分会掲示板が見学者や一般第三者の目に触れる機会はない。そもそも通称鳥飼車両基地（大阪府摂津市所在。以下「鳥飼車両基地」）への一般第三者の立入りは厳格に制限されている。

エ 17. 3. 22 掲示物が基本協約に違反するかしらないかは、掲示物の大きさや色使いなどで判断されるものではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 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日本国有鉄道（以下「国鉄」）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、その社員は本件初審審問終結時約2万名である。

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新幹線鉄道事業本部関西支社（以下「関西支社」）があり、その現業機関として、鳥飼車両基地内に、大阪第一車両所、大阪第二車両所、大阪第三車両所などを置いている。

(2) 組合は、肩書地に事務所を置き、会社社員で組織する労働組合であり、その組合員は本件初審審問終結時約500名である。

関西地本は、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、その組合員は本件初審審問終結時約150名である。

分会は、関西地本の下部組織で、大阪第三車両所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、その組合員は本件初審審問終結時20名である。

なお、分会は、独自の分会規約を設け、分会長、副分会長などの役員を有し、分会大会、分会執行委員会などの組織体制などを整えており、労働組合法第2条及び第5条第2項各号の要件を具備している（労働組合資格審査結果）。

(3) 組合と会社との労使関係等

ア 組合は東海旅客鉄道労働組合を脱退した者によって3年8月11日に結成された。その経過は、次のとおりである。

(ア) 東海旅客鉄道労働組合は、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」）に加盟した。

(イ) 3年6月、東海旅客鉄道労働組合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」）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する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旅客鉄道労働組合を脱退して組合を結成し、同年9月11日、JR総連に加盟し、他方、東海旅客鉄道労働組合は、同年11月15日、JR総連を脱退した。

イ 東海労組と組合に分裂して以降、会社と組合の間では、①東京運転所の管理者が組合員に対して組合からの脱退を勧奨したことが問題となった事件（最高裁平成16年(行ツ)第2号、同平成16年(行ヒ)第2号事件：当委員会が発した一部救済命令に対し取消訴訟が提起されたが、18年12月8日、最高裁判所は会社の上告を棄却し、上告受理申立てについても受理しないことを決定したため確定。）、②組合員の懲戒解雇が問題となった事件（鳥飼車両基地内の大阪第三車両所において会社管理者等に対し暴行・暴言等を働いたなどとして、5年9月10日に会社が組合員2名を懲戒解雇した事件（最高裁平成13年(オ)第1786号、同平成13年(受)第1785号 地位確認等、建物明渡請求事件：組合の敗訴確定。）、③大阪運転所（当時）の運転士である組合員に対する検修職への配転命令の有効性が争われた事件（大阪高裁平成11年(ネ)第387号事件：大阪高等裁判所は、11年7月30日、同配転命令を無効と

し、同組合員は運転士職に復帰。) 、大阪第一車両所の管理者が組合掲示板から組合の掲示物を撤去したことが問題となった事件 (最高裁平成19年(行ツ)第316号、同平成19年(行ヒ)第347号事件 : 当委員会が発した一部救済命令に対し取消訴訟が提起されたが、20年11月25日、最高裁判所は会社の上告を棄却し、上告受理申立てについても受理しないことを決定したため確定。) 等多数のものがあり、両者間の関係は、おおむね対立した状況にあった。

(4) 会社には、本件初審審問終結時、組合のほかに東海旅客鉄道労働組合 (以下「東海ユニオン」) 及び国鉄労働組合東海本部 (以下「国労」) 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規定等

(1) 会社の就業規則には、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、ビラの配付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。 」

(2) また、当時、基本協約では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をした場合には、使用の許可を取り消すことができる。」

3 本件ビラ配布及びこれに対する会社の対応

(1) 従前の組合ビラ配布に対する会社の対応

会社は、労働組合による組合ビラの無許可配布は、会社の施設管理権を侵害し、基本協約や就業規則に違反する行為であるとの見解を持ち、大阪第三車両所では、会社管理者がビラの無許可配布を現認した場合には注意指導を行うようにしていた。また、会社管理者が無許可配布そのものを現認していない場合でも、同一のビラが詰所等の複数箇所に散乱しているなど、無許可配布を行ったと思われるような状況を会社管理者が確認した場合には、当該ビラに関係のあると思われる者に対して事情を聴取して、必要に応じて注意指導を行うようにしていた。そして、会社は、13年8月17日、15年4月21日、大阪第三車両所の全所員に対し、会社施設における無許可ビラ配布は「所員間の軋轢を生じさせるなど職場秩序を乱す」ばかりか「会社の推進する5S運動への妨げにもなっている」として、無許可のビラ配布を行わないよう掲示による注意を行っている。なお、5S運動とは、整理、整頓、清掃、清潔、躰の徹底をいい、大阪第三車両所で、9年度以降、職場の重点項目の一つとして積極的に取り組んでいるおり、作業場だけでなく、2階詰所や4階総務科等において各社員に貸与している個人ロッカーや机の上も含め、職場内には業務に関係のないもの（組合ビラを含む）を置かないよう日

頃から指導していた。

また、16年4月22日、分会の組合員が2階詰所において、分会作成の組合ビラを配布したところ、会社管理者は同詰所内に組合ビラが置かれていることを確認し、当該ビラの発行者として記載されていた X5 分会長（当時、以下「X5分会長」）に対し、総務科への来科を求め、「就業規則22条、23条に違反しますので、今後そのようなことはないように」と注意指導を行った。これに対し、X5分会長は、ビラを配布したことが問題なのか、配布したビラの内容が問題なのか尋ねたが、総務科の管理者は「そんなことは何も言ってません」と述べるのみで、それ以上は質問に答えなかった。同年4月22日から同年9月3日までの間、分会の組合員は上記ビラを含めて13回ビラ配布を行ったが、会社管理者は、X5分会長に対し、その都度同様の注意指導を行った。

(2)ア 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、組合員及び他の労働組合の組合員に対し、2階詰所において、「JR東海労働業務速報No.496」（以下「組合ビラNo.496」）約40枚を約30分程度で手渡して配布をしたが、受け取らない者には配布しないようにした。

イ 組合ビラNo.496はA4版3頁にわたるもので、その概要は、以下のとおり、賃金引上げ交渉の状況を報じるものであった。

(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」

(概要)

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するとともに、世間相場、賃金水準を全面に押し出しながらベースアップゼロの口実、理由付けをしようとする会社の姿勢を強く批判した。

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JR西日本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JR東海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！」

(概要)

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である。

1, 300億円強の経常利益は過去最高であり、ベアに反映すべきである。

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。夏季手当についても業績が良いからといってすぐに夏季手当に反映することにならない。

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、見方によって違う。一概には言えない。

(小見出し)

「恣意的なカットはやめろ！」

(概要)

組合： JR東海労組合員に対して、些細な事象をもって、恣意的に昇給・ボーナスがカットされている。事実認定をもつと丁寧に行い、本人が納得する理由を説明すべきである。

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だ。

(小見出し)

「現行賃金制度維持を確認！」

(概要)

組合： JR西日本が導入しようとしている新賃金・昇進制度についてのコメントは現行の賃金制度を維持していくとの会社の考えだと認識する。

組合の要求は定昇・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ということである。

会社： 必要に応じて見直しを実施するということである。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は、現時点では、成案はないし議論もしていない。

会社は議論の中でベースアップは難しいとの見解を示している。ベアゼロを覆い隠すために夏季手当も同時に交渉している他労組の犯罪性を明らかにしていきましょう！

ウ 同日午前8時40分頃、当時大阪第三車両所の所長であった Y2（以下「Y2所長」）と Y3 検修第一科長（以下「Y3科長」）が点呼を行うために、2階詰所を通った際に、社員机の上に組合ビラNo.496が置かれているのを現認し、誰が当該組合ビラを配布したのか等をその机を使用している社員に確認したところ、当該組合ビラはX4分会書記長により配布された旨返答したため、Y2所長は Y4 総務科長（以下「Y4科長」）に対し、同書記長に当該組合ビラの無許可配布について注意指導を行うよう指示した。

同日、 Y5 助役（以下「Y5助役」）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階の総務科に行くよう指示した。X4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赴いたところ、午後0時35分頃、Y4科長は、 Y6 助役（以下「Y6助役」）とともに、同書記長に対し、詰所に組合ビラが散乱していた旨述べた上で、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。これに対し、X4分会書記長が「ビラと私の関係はどういうことですか。」と尋ねたところ、Y4科長は注意指導が終了した旨を同書記長に伝え、総務科から退室するよう指示した。

(3)ア 17年3月16日、始業開始点呼前の勤務時間外に、X4分会書記長は、組合員及び他の労働組合の組合員に対し、2階詰所において、「分会ニュースNo.18」（以下「組合ビラNo.18」、組合ビラNo.496と併せ、以下「本件ビラ」）約40枚を約30分程度で手渡して配布をしたが、受け取らない者には配布しないようにした。

イ 組合ビラNo.18は、A4版1頁のもので、その概要は、以下のとおり会社の安全対策に関するものである。

(見出し)

「新幹線の台車から走行中？にビスが落失！」

(概要)

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。大阪第二車両所管理者の回答は「品質の向上のため」のみである。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！」

(概要)

東京第一車両所の交番検査において、2月4日、同月9日及び同月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。ビスが鉄砲の弾みたいに飛んでいった。

(小見出し)

「落失したビスはどこに行ったの？」

(概要)

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。

ウ 同日午前8時35分頃、Y6助役は、本件ビラを配布していること及び2階詰所内の社員の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Y2所長に報告した。Y2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、Y4科長とY6助役に対し、X4分会書記長に当該無許可の組合ビラ

配布について注意指導するよう指示した。

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2日前のビラ配布の件について「なんでビラと俺が関係あるんですか。」と質された。これに対し、Y 6 助役は、「X 4 君は関係ないのか？」と述べたところ、同書記長は「関係ないです。僕はこうやって渡しているだけじゃないですか。」と述べたが、同助役は無許可の組合ビラ配布は就業規則違反である旨述べた。

エ 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内の作業場（以下「作業場」）に赴き、同書記長に対し、午後0時25分までに4階の総務科に行くよう指示したが、同書記長はこれに従わなかった。

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

同日午後4時50分頃、大阪第三車両所の Y 7 検修第二科長（以下「Y 7 科長」）は、作業場に行き、既に同日の作業が終了し、X 4 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、同4時55分頃、同書記長が同詰所で待機していることを確認した。Y 7 科長は同書記長に対し、上記同2時40分頃のY 5 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、直ちに総務科に行くよう再度指示した。これに対し同書記長は、「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、Y 7 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、同書記長

は、同総務科に赴くことなく、終業点呼を受けて帰宅した。

- (4)ア 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分に総務科に行くよう指示され、同9時15分頃、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、X4分会書記長から、本件ビラ配布に係る事情聴取を行った。

Y6助役は、同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、業務命令に従わないことに対する顛末書の作成を指示したところ、同書記長は総務科に来るよう指示した理由を質問した。これに対しY6助役は、まず、同月16日のY5助役及びY7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。

X4分会書記長は、Y5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したが、印鑑を所持していなかったため押印はしなかった。Y6助役は午後に捺印するよう指示し、昼の休憩時間とした。

- イ 昼の休憩後、Y6助役は、X4分会書記長から、引き続き事情聴取を行った。X4分会書記長は、午前中に書いた顛末書は納得できないので出せないと述べ、また、前日のY5助役及びY7科長からの午後2時40分頃の2回目の指示及び同4時50分頃の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。そこでY6助役はX4分会書記長に対し、これら3枚の顛末書作成に従わなかった業務命令違反に、前日3回にわたりY5助役らが総務科に行くよう求めたこと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。

一方、X4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 分会書記長が顛末書の作成を拒否したことから、会社管理者の業務命令というものを理解させ、上記業務命令違反に係る条項を中心に就業規則の再確認をさせることを目的とするものとして、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 2 5 条まで）の書き写しを命じ、X 4 分会書記長はこれを書き写した。

その後、Y 6 助役は事情聴取を再開したものの、X 4 分会書記長は顛末書の作成指示に従わなかったため、ひとまず事情聴取を打ち切った。しかし、終業時刻まではまだ幾分かの間があったので、Y 6 助役は、同書記長に、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。

ウ 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。

(5) 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 分会書記長から再度事情聴取を行った。Y 7 科長が、同月 16 日の終業点呼前に X 4 分会書記長に対し総務科へ行くよう指示したことへの同書記長の対応(上記(3)エ)及び同書記長が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科長らは同書記長に午後から台車検査庫の作業に就くよう指示し、事情聴取は終了した。

(6) 会社は、17年3月14日及び同月16日に行われた本件ビラの配布（以下「本件ビラ配布」）に関し、X4分会書記長に対し、配置換え、給与の減額、懲戒処分等人事上、経済上、不利益となる措置は行っていない。

4 分会掲示板の設置及び使用に係る協約等

(1) 分会掲示板は、大阪第三車両所（関西支社の現業機関として、鳥飼車両基地内に置かれており、所長のほか、助役等の管理者が配置され、総務科、検修第一科、検修第二科、技術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。）の2階詰所奥の下駄箱室内にあり、東海ユニオン、国労の下部組織の組合掲示板と並んで設置されていた。なお、同基地は、一般第三者の立入りが厳格に制限されており、分会掲示板は通常、社員以外の一般第三者の目に触れる機会は少なかった。

(2) 組合掲示板の利用については、当時、基本協約に次のとおり定められており、これら規定に基づき分会掲示板の利用が許されていた。

「(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。」

5 分会掲示板からの本件掲示物撤去

(1) 17年3月22日午後4時59分頃、Y6助役、Y7科長及びY5助役は、X5分会長に対し、2階詰所で、分会が分会掲示板に掲示した17.3.22掲示物（模造紙（縦1091mm×横788mm）に手書きで分会が作成した掲示物）が基本協約に違反するとして、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5時34分頃、同掲示物を撤去し、同月23日午後5時6分頃、分会に返却した。

なお、17.3.22掲示物の内容は、17.3.23掲示物の内容と基本的に異なるものであった。

(2) 17年3月23日、午前11時10分頃、Y6助役とY7科長は、台車検査庫内の職場にいたX5分会長に対し、分会が分会掲示板に掲示した17.3.23掲示物（分会作成の分会情報「『反動の嵐に抗して！』No.15」、A4版の印刷物）が基本協約に違反するとして、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、同掲示物を撤去し、同5時6分頃、17.3.22掲示物とともに分会に返却した。

なお、17.3.23掲示物は、会社が基本協約に違反するとする箇所は7箇所である。

(3) 本件掲示物の撤去に際し、会社はどの部分が基本協約に抵触してい

るかについて組合に説明していない。

6 本件掲示の記載内容に関連する事象等

本件掲示物で分会は、「JR東海会社で日常的に行われているパワーハラスメントって何?!」との記載をしているが、同記載に関しては、上記5認定のほか、次の事実が認められる。

- (1) 16年9月7日、組合の大阪第二運輸所分会の組合員であるホーム検査担当の運転士は、自らが乗務する列車が新大阪駅に到着した際、移動禁止合図器の取扱いを誤り、停車中であつた列車の発車を1分遅らせる事故を発生させた。

同日、会社管理者は同運転士に対して事情聴取を行い、運転士として必要な知識・技能が不足していると判断し、フォロー教育及び同教育の効果を見極めるためのフォロー試験を実施することとした。また、同運転士は、同月7日の事情聴取後に顛末書・始末書を作成するよう指示され、同月10日からの日勤教育（事故等を起こした者を再教育させるために、乗務員の勤務から外し日勤に変更して行う教育）では顛末書の作成及び同顛末書の書き直しを指示された。

同教育期間中である同年10月12日、同運転士は病院で「ストレス反応」と診断され、以後、通院と薬の服用をしていた。同運転士は、運転士業務に関する5回目のフォロー試験を受けたが不合格となったため、車掌業務に関するフォロー教育を受けたが、同年11月15日、3回目の試験に不合格となった。

同運転士は、同月16日に体調不良を訴えて2週間の休暇を取得したが、同年12月2日に職場復帰し、17年1月15日には車掌業務に関するフォロー試験に合格し、同月21日から車掌として乗務し、同年9月10日には運転士のフォロー試験に合格し、同月14日以降は運転士として乗務している。

(2) 16年9月8日、東京駅において、東海ユニオンの大阪第二運輸所分会の組合員である運転士は、担当する列車に主信号が現示されなかったことから、その旨を運用指令に報告して指示を仰ぎ、同指令の指示に従って応急処置を行い、9分遅れで発車した。

当該事実関係を確認するため、会社管理者が同日の退出点呼後の同運転士を指導科に呼び出して事情聴取を行ったところ、同運転士は体調不良を訴えてその場で倒れ、救急車で病院に向かった。その後、同運転士は、乗務に復帰するための産業医の判断（就業制限の解除）があるまで、日勤で簡単な事務業務を担当していたが、同年10月16日から車掌として乗務し、翌年3月26日、運転士業務に復帰した。

なお、当該事故は、会社が後日行った調査により、主信号の電源等を制御するノンヒューズブレーカーに物が落下して「切」位置となってしまったことが原因であることが判明した。

(3) 16年11月17日、組合の大阪第一運輸所分会の組合員である運転士は、乗務のためにホームへ出場する際、行路票を携帯していないことに気がつき、乗務に必要な規程類等が入った乗務鞆を大阪第一運輸所の玄関口に向かう廊下に置いたまま、行路票を取りに行った。

翌18日、同運輸所の助役は、同運転士の乗務する列車に添乗した際、携帯品の管理には注意するよう指導した。同運転士が同運輸所に帰着した後、当該助役らが発生状況の聞き取りを行ったところ、同運転士は行路票を取りに行ったのに、当初「財布を取りに行った」旨申告したことを認めた。

会社管理者は、同運転士を翌19日から日勤とし、顛末書及び発生状況に関するレポートを作成させ、併せて、会社管理者から指導等を行った。面談等の最終日である同月26日、同運輸所の会社管理者が再発防止について話していた際、同運転士は体調不良を訴え、その後、同運転

士は自宅近くの病院で「自律神経失調症」と診断されて投薬治療を受けることとなった。同運転士は産業医の診断により、同年12月16日から車掌として乗務し、翌17年1月19日に運転士業務に復帰した。

- (4) 17年2月18日、国労の大阪第二運輸所の組合員は、同日の列車における車掌業務に関し、同日の退出点呼時に同所営業科に呼ばれて「車内（にいた）誰からか口上の声が小さかった（との苦情を受けた）。どういう仕事をしているのだ」と指摘され、次の勤務から日勤となった。

同月21日の出勤点呼の際に同車掌の声が小さかったとして、同点呼に立ち会った運転科長が点呼をやり直させたところ、同車掌はその途中で体調不良を訴えて救急車で病院へ向かった。

同車掌は、同年3月16日から車掌として乗務している。

- (5) 17年3月10日、組合の大阪第二運輸所分会の組合員である運転士は、大阪第一車両所庫出庫時に、添乗していた助役から、「入換3原則不良」、「工具箱の鎖錠確認疎漏」、「新大阪駅到着時の行路票の指押確認疎漏」（いずれも基本動作不履行）及び「洗浄線速度超過」（規程違反）の4点について指摘を受けた。

同日の退出点呼前、会社管理者が同運転士を指導科に呼び出して、上記4点の指摘事項に関する事実関係の確認等を行ったところ、同運転士は体調の悪化を訴え、「血糖値、血圧も少し高い」と病院で診断された。

その後、同運転士から、「健康（業務にさしつかえなし）」との診断書が提出され、JR総合病院においても身体に異常はないと診断されたため、会社は、同月19日及び同月21日は日勤（20日は休日）とし、上記4点に関する再発防止等の確認を行った。さらに会社は、同月22日には基本動作のシミュレーターで確認を行い、同月24日に実際に乗務させたところ、多数の指摘事項があり、同月26日のシミュレーターによる基本動作確認でも運転士として必要な知識・技能が著しく不足し

ていたため、同月 27 日から車掌への担務変更を命じ、運転士業務に関するフォロー教育及び試験を行う旨通告した。

同運転士は、同年 7 月 29 日に運転士業務に復帰した。

第 4 当委員会の判断

1 争点(1) (分会の救済申立人適格) について

会社は、前記第 2 の 1 のとおり、分会は救済申立人適格を欠くと主張するが、同第 3 の 1 の(2)認定のとおり、分会は、独自の分会規約を設けている上、分会長、副分会長等の役員を有し、分会大会、分会執行委員会などの組織体制を整えており、また、本件において認められるように、分会による掲示物の作成・掲出の情報宣伝活動等分会独自の活動を行っていることは明らかである。そして、当委員会は、20 年 11 月 26 日開催の第一部会の労働組合資格審査において、分会は労働組合法第 2 条及び第 5 条第 2 項の規定に適合する労働組合法上の労働組合として適格決定を行った。

したがって、この点についての会社の主張は採用できない。

2 争点(2) (本件一連の業務命令等) について

(1) 会社は、X 4 分会書記長の無許可ビラ配布は就業規則に違反し同時に基本協約にも違反する違法な行為であり、本件一連の業務命令等は、当該ビラ配布行為に対して就業規則を社員に遵守させ、会社内の秩序と風紀維持のために使用者が行う不可欠の行為であるから、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たらない旨主張する。

上記及び前記第 3 の 3 の(2)ないし(5)認定のとおり、本件一連の業務命令等の契機は 17 年 3 月 14 日及び同月 16 日の X 4 分会書記長による本件ビラ配布であったから、まず、本件ビラ配布についてみることにする。

本件ビラ配布には、次の事情が認められる。

ア 前記第3の2の(1)認定のとおり、会社では、会社施設内での組合ビラ配布等については、会社の就業規則第22条第1項及び同第23条で会社が許可した場合のほかはこれを禁止しているが、これら規定は、職場規律を維持するために設けられたものであると考えられる。そして、会社施設内での組合ビラ配布については、ビラの内容、配布の態様等如何によっては職場規律が乱されるおそれがあるため、会社は配布に当たって許可を求めることにしたものであり、このような規定を設けること自体については首肯できるところである。また、同2の(2)認定のとおり、基本協約第226条第1項では、「会社の施設…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ぬ。」と規定されているが、これは上記就業規則と同様の趣旨で設けられ、その対象には会社施設内での組合ビラ配布も含まれると解される。

そして、会社は、同3の(1)認定のとおり、会社施設内での組合ビラ配布については、分会を含め各労働組合及び大阪第三車両所の社員に対して、就業規則第22条及び第23条に違反するとして無許可ビラ配布を行わないよう再三注意していたが、その理由として、無許可ビラ配布は「所員間の軋轢を生じさせるなど職場秩序を乱す」ばかりか「会社の推進する5S運動への妨げにもなっている」ことを挙げていた。また、会社管理者は、分会の16年4月から同年9月までの無許可ビラ配布について、X5分会長に対し13回にわたり注意指導を行ったが、同分会長の当該ビラ配布を行ったことやビラの内容が違反するものかどうかの質問に答えない等、会社の注意指導は、上記就業規則に違反することのみを問題とするものであった。

イ 同3の(2)ア、ウ及び(3)ア、ウ認定のとおり、X4分会書記長による本件ビラ配布は、会社の許可を得て行われたものではないから、会

社施設内における組合ビラ配布ないし組合活動について許可を要することとした就業規則第22条第1項及び同第23条ないし基本協約第226条第1項の規定（以下これらの規定を「就業規則等」）の文言上はこれと抵触するものであった。

ウ 一方で、基本協約第216条において、会社は組合員の正当な組合活動の自由を認める旨の規定が置かれ、当該活動を理由として会社は不利益な取扱いをしない旨組合と協定していた。

エ 分会には会社から組合掲示板が貸与され、これによる情報宣伝活動が可能であったが、組合ビラの配布は、緊急の情報や分会の組合員に確実に伝達する必要がある情報を伝える手段として、組合掲示板による情報宣伝活動とは異なる意義を持ち、その必要性・重要性が認められる。また、労働組合の組織体制の維持・拡充の観点から、同一の職場に所属する他の労働組合の組合員に対して、分会、組合らの方針等を報道・宣伝することも、労働組合の活動として意義のあるものといえる。そして、同3の(2)イ及び(3)イ認定のとおり、X4分会書記長が配布した組合ビラNo.496は組合員の関心の高い賃金引上げ交渉の開催状況及びこれに対する組合の見解を示したものであり、組合ビラNo.18は旅客輸送事業を営む会社の最重要課題である会社の安全対策を分会の立場から問題としたものであって、それぞれ組合ビラを作成して配布する必要性・重要性が高いものであった。

さらに、X4分会書記長が配布した2階詰所は、大阪第三車両所に所属する社員が集合する場所で、会社管理者による点呼が行われるところではあるが、同所社員の休憩の場所としても使用されていたことが認められる。そこで、同所は分会が組合ビラ配布活動を行うに当たって方法等に配慮をすれば、職場規律を乱すおそれのない配布場所であった。

オ 本件ビラの内容及びビラ配布の態様は、同3の(2)ア、イ、(3)ア、イ認定のとおりである。

すなわち、本件ビラは、賃上げ交渉及び会社の安全対策に関わるものであり、その内容に特段不当なところはない。また、本件ビラ配布は、それぞれ勤務時間外に約40枚のビラを約30分間にわたり、2階詰所で新聞を読んだり、テレビを視聴したりしている者に対し、直接手渡しする方法で行われたが、これを受け取らない社員らに対して受取りを強要するようなことはないなど、特段不当な方法で配布が行われたものとはいえず、本件ビラ配布により会社の職場規律が乱れたといった事情は認められない。

会社は、本件ビラ配布により組合ビラが「散乱」したとして、会社の5S運動に違反するものである旨主張するが、散乱の状況や「整理」、「整頓」等に反する状況が生じたことを認めるに足りる証拠はなく、その他本件ビラ配布によって職場規律に具体的な支障や影響が生じた事実は認められない。

(2) 以上のことからすると、本件ビラ配布については、次のとおり判断するのが相当である。

就業規則の規定の文言からみると、X4分会書記長が会社の許可を求めずに本件ビラ配布を行ったことは相当とは言い難い。他方、会社は組合員の正当な組合活動の自由を認め、当該活動を理由として不利益な取扱いをしない旨の協定を組合と締結しているのであるから、組合活動により職場規律が乱れるなどの業務上の支障が生じるおそれのあるものについては格別、そのようなおそれのない組合活動については当該活動を尊重すべき協約上の義務を負っていたといえる。したがって、上記(1)のオに記載のとおり、就業規則等は職場規律を維持するために設けられたものであるから、会社施設内での組合活動やビラ配布については、職

場規律を乱すおそれがない場合には、会社が定めた就業規則においても、これら行為を許可することを本来予定していたものであったと解される。上記(1)のエのとおり、分会が会社施設内で組合ビラの配布を行うことの必要性・重要性は認められるのであり、本件ビラの内容、配布の態様に特段不当なところはなく、会社も、本件審査において、この点につき特に問題とすることはなかった。また、本件ビラ配布は勤務時間外に受け取りを拒否する者には渡さない等職場の規律が乱されないよう配慮して行われ、実際にも本件ビラ配布により職場規律が乱れたといった状況は認められない。

以上会社施設内における組合ビラ配布ないし組合活動に関する就業規則等の趣旨・目的、基本協約の内容、組合ビラ配布の意義・目的に加え、本件ビラ配布による職場規律への支障や影響が生じておらず、また、生じないような配慮の下で組合ビラ配布が行われていることを総合勘案すると、X4分会書記長による本件ビラ配布は、会社の職場規律を維持するために設けられた就業規則等の規定に形式的にはともかく実質的に違反するものであったとはいえない。

そうすると、会社が実質的に就業規則等に違反しない組合ビラ配布活動に対し、注意指導の範囲を超え、当該行為に比して相当性を欠く業務指示等を行う場合（職場規律維持の実現を図るという趣旨・目的を超えた不当な業務指示等を行う場合）は、支配介入の不当労働行為が成立する可能性があるとして解される。

(3) 以上のことを踏まえ、本件一連の業務命令等についてみることにする。

ア 前記第3の3の(2)及び(3)認定のとおり、会社は、17年3月14日に本件ビラ配布が行われたことから、X4分会書記長に組合ビラ配布を行わないよう注意指導したが、同書記長は従わなかった。また、同月16日にも同書記長による組合ビラ配布が行われたことから、会

社は、同日、同書記長を大阪第三車両所の総務科に呼び出し、組合ビラ配布について、さらに注意指導をしようとしたものと認められる。

イ 同3の(3)エ認定のとおり、会社の同日のX4分会書記長に対する指示は、昼休み直前の午後0時25分までに総務科に行くよう求めるものであったが、同書記長が同指示に応じないことから、会社は、その後も2回（当初の呼出しと併せ都合3回）にわたり、同書記長を呼び出したが、同書記長はこれにも応じなかった。

ウ 会社は、本件呼出しの際、X4分会書記長がその理由を質したのに対し何ら理由を述べなかったが、同書記長は、同月14日の本件ビラ配布について注意指導されており、本件呼出しがあった同月16日も会社施設内で組合ビラ配布を行ったのであるから、本件呼出しは本件ビラ配布についての注意指導を目的としたものであると受け取ったものといえる。そして、X4分会書記長らは、組合員の正当な組合活動の自由を会社が認める旨の基本協約第216条が就業規則に優先し、会社施設内での組合ビラ配布行為もこの規定により当然認められるべきであるとみていたのに対し、会社は会社施設内における無許可の組合ビラ配布については再三注意を行っており、無許可のビラ配布については厳しく対処していたことを認識していたと推認される同書記長は、総務科において、組合ビラ配布の正当性をめぐって会社管理者との間で対立となることを予想し、これを避けるため会社の再三の呼出しに応じなかったものと解される。

そうすると、会社管理者の本件呼出しに対し何ら応じようとしないうX4分会書記長の態度にも問題があるが、本件呼出しの背景には、上記のようにX4分会書記長が会社管理者との対立を予想しこれを避けるためといった事情があったこと、これに加え、本件ビラ配布は職場規律を乱したりそのおそれを生じさせるものではなかったことを考慮

すると、同書記長が会社の本件呼出しに応じなかったことを一方的に非難することは相当ではない。

エ 同3の(3)エ、(4)及び(5)認定のとおり、会社は、X4分会書記長が本件呼出しに応じなかったことから、同書記長を本来の勤務から外し、翌17日の終日及び18日の昼までの1日半にわたり、同書記長に対し事情聴取を行い、顛末書の提出を求めたが、同書記長が顛末書の提出を拒んだため就業規則の書き写しを命じた（以下、これら会社の行為を「本件事情聴取等」）。

本件事情聴取等は、会社がX4分会書記長に記載を求めた顛末書の内容からすると、会社の3回におよぶ呼出しに応じなかった業務命令違反について事情聴取することを主な目的とするものであったと認められるが、本件事情聴取等の契機はX4分会書記長の本件ビラ配布にあり、上記(1)イのとおり、同ビラ配布は、就業規則等の規定の文言上は抵触するものであったから、会社がX4分会書記長に対し総務科に来科を求め、就業規則等の規定に従って許可を得るよう注意指導すること自体を問題とすることはできない。しかしながら、会社には、正当な組合活動の保障を認めた基本協約第216条、及び、職場規律を乱すおそれのない組合ビラ配布についてはその許可を予定した就業規則の規定が存在するにもかかわらず、同3の(1)認定からすると、会社は組合ビラ配布の態様やビラの内容如何を問わず、会社施設内での組合ビラ配布については認めない方針で臨んでいたことがうかがわれること、本件ビラ配布は実質的には就業規則等に違反しないものであることからして、X4分会書記長を同規則等違反として一方的に問責することはできない。そうであるにもかかわらず、会社が同書記長を1日半にわたり本来の業務から外して事情聴取等したことは、同書記長が会社の業務指示に従わなかったことへの対処の仕方としては行

き過ぎたものといわざるを得ない。また、会社が、実質的には就業規則等違反を問題とし得ない同書記長に対し就業規則の一部の書き写しをさせたことも相当性を欠くと解される。

オ 会社は、本件事情聴取等が長引いたのは、X 4 分会書記長の不誠実な対応に原因があったと主張する。

しかし、本件事情聴取等の契機は本件ビラ配布にあるが、会社施設内における組合ビラ配布の正当性については会社と組合との間に見解の対立があり、このような労使関係上の問題については本来団体交渉等労使間の話し合いにより解決すべきものであるのに、会社は、組合ビラの配布者に対する注意指導や会社の方針に従わせることに終始し、分会らとの話し合いにより解決を図るといった対処方法をとろうとはしていない。このような会社の方針を押しつけようとする会社管理者の態度に対し、X 4 分会書記長が一定の配慮の下に行った本件ビラ配布について、分会の情報宣伝活動の必要性・重要性にかんがみ会社管理者の指示に反発したことをあながち否定することはできず、同書記長の態度を一方向的に非難する会社の主張は失当である。

(4) 以上からすると、17年3月14日の会社のX 4 分会書記長の本件ビラ配布に関する注意指導及び本件呼出しについては、前記第3の3の(1)認定のとおり、会社は従前から会社施設内での無許可の組合ビラ配布は行わないよう注意指導していたこと、及び、これが職場規律の観点から行われたものといえ、その態様も上記目的との関係からみて相当性を欠くものとは認められないことからすると、これを不当労働行為とまではいえない。しかしながら、本件事情聴取等は、X 4 分会書記長に対し本来の業務を1日半にわたり外して行われたものであり、同書記長が会社の業務指示に従わなかったことへの対処の仕方として相当性を欠くものといえ、同書記長ないし本件事情聴取等の状況を知ることになる組

合員に、組合活動への意思を阻喪させるものであることは明らかである。このことに加え、会社と組合らとの間では多くの紛争が生じ、本件当時も会社及び組合らは対立した状況にあり、会社は組合らの存在を快く思っていなかったと推認されることを併せ考えると、本件事情聴取等は組合らの運営に支配介入したのものとして労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

なお、会社は、本件ビラ配布に関して、X4分会書記長を懲戒処分にあつす等同書記長に人事上、経済上などの個人的な不利益を生じさせたことはなく、この点で、本件一連の業務命令等は労働組合法第7条第1号の不当労働行為には当たるとまではいえない。しかしながら、上記のとおり、本件事情聴取等は組合員の活動に影響を与え組合らの運営に支配介入するものであるから、同書記長が懲戒処分としての不利益な扱いを受けていないことをもって上記判断が左右されるものではない。

3 争点(3) (本件掲示物撤去) について

(1) 本件掲示物撤去の判断枠組 (前記第2の3の(1)アの会社の主張) について

会社は、本件掲示物撤去の不当労働行為該当性については、基本協約第228条及び同第229条の意味するところは文言上一義的に明確であり、文言に沿わない解釈を容れる余地はない旨主張する。

しかしながら、上記会社の主張は、以下のとおり採ることができない。

ア 労働組合法第7条第3号が使用者に労働組合の結成、運営に対し支配し介入することを禁じたのは、労働組合の自主性、団結力及び組織力を確保し、使用者との間に実質的な対等性を保障するため、使用者による組合弱体化のおそれのある不当な行為を禁止したもの

であると解される。

そこで、本件のように労使間で組合掲示板の貸与協約が締結されている場合、使用者が掲示物を撤去する行為は、同協約に基づく労働組合の組合掲示板利用の権利を侵害し、同協約による正常な集団的労使関係秩序を害するものとして、それ自体で原則として労働組合の弱体化を招くおそれがある不当な行為といえ、支配介入に該当する。他方、同協約に、掲示物の記載内容が事実と反し、会社の信用を毀損する場合には使用者が掲示物を撤去できるなどの規定が置かれている場合には、当該掲示物が撤去要件の規定（本件では基本協約第228条第1項）に該当すれば、使用者の掲示物撤去行為は、原則として支配介入にならないと解することができる。この点で、本件掲示物撤去の不当労働行為該当性の判断に当たっては、基本協約第228条及び同条に違反したことに対する措置を規定した同第229条の解釈・適用を中心にこれを判断すべきであるとはいえる。

イ しかしながら、上記労働組合法第7条第3号が使用者に労働組合の結成、運営に対し支配し介入することを禁じた趣旨にかんがみれば、掲示物の記載内容の撤去要件該当性判断は、当該掲示物が全体として何を訴えようとしているのかとの点を踏まえて、当該記載内容による被侵害利益の性質、侵害の程度、記載内容の裏付け証拠の有無、掲示物掲出をめぐる労使関係等の具体的事情を実質的・総合的に考察した上で、当該掲示物が労働組合に組合掲示板を貸与した労働協約の趣旨・目的に反するものといえるか否かを判断すべきであり、これを基本協約の文言により一義的に判断すべきとする会社の主張は失当である。

また、上記アのとおり、支配介入の成否は、使用者の行為が組合弱体化のおそれがある不当な行為といえるか否かの点にかかってい

るのであるから、そうした行為といえるかについては、掲示物の撤去要件該当性のみならず、その他の労使関係等諸般の事情も踏まえて判断すべき場合があり、この点においても会社の主張は採ることができない。

ウ ところで、会社は、組合掲示板がどのような場所に存在しているかにより、基本協約の解釈が区々となることはあり得ないから、分会掲示板の設置位置を本件掲示物撤去に当たり考慮することは意味を持たないとも主張する。

しかしながら、上記イのとおり、掲示物の撤去要件該当性の判断においては、当該記載内容による被侵害利益の性質や、侵害の程度を考慮することも必要であり、組合掲示板の設置場所の状況はこれらのことを判断する上での要素となるものである。

すなわち、労働組合の掲示物は、組合活動の一環として作成され掲出されるものであることから、その内容は自らの立場を強調等するものとなりがちであるが、これを読む職場関係者にとっては、こうした掲示物の性格を踏まえ、また、自らの知識・経験と重ね合わせて当該掲示物を理解するのが通常であり、掲示物の内容が事実の摘示を行っているとみえる場合であっても、当該労働組合の認識や見解あるいは主張をなしているものと受け止めることもある。そして、このような受け止め方をするかどうかは、掲示物の読者がどのような者かにも係っているのであるから、これをみる上で密接に関わる組合掲示板の設置位置を撤去要件該当性判断の上での一要素とすることには合理的な理由がある（読者の受け止め方それ自体も、撤去要件該当性判断の上での一要素である被侵害利益の性質や侵害の程度をみる上での重要な要素である。）。

よって、この点の会社の主張も採ることができない。

(以上、東海旅客鉄道(訓告処分・掲示物撤去等)事件・平成19年12月19日付け決定 78頁から84頁参照)。

(2) 17. 3. 22 掲示物の撤去(前記第2の3の(1)イの会社の主張)について

ア 会社は、①17. 3. 22 掲示物について、組合らは、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号証を証拠として提出しているが、同掲示物は分会掲示板が埋まるような大きな模造紙に様々な色を用いて作成されているため、読み手に与える印象がまったく異なり、協約に違反するか否かの点において、その程度に差が生じる、②組合らは、当該手書きの掲示物の撤去を不当労働行為と捉え、救済を申し立てたのであるから、組合らに17. 3. 22 掲示物の内容を立証する責任(当該手書きの掲示物と甲第19号証との同一性の立証責任)があると主張する。

イ しかしながら、17. 3. 22 掲示物を会社が撤去したことについて当事者間に争いはなく、組合らは同掲示物そのものではないがその内容(甲第19号証)を特定し提示しているのであるから、会社は自ら主張するところに従って、その内容を具体的に明らかにする必要があると解される。そうであるのに会社は、組合が甲第19号証として提出した内容は17. 3. 22 掲示物の内容と異なると主張するのみで、どこがどのように異なるのか、見出しの箇所以外については具体的に示していない。

ウ そうすると、当委員会は、17. 3. 22 掲示物については、組合が同掲示物に関してワープロ打ちしたものとして提出した甲第19号証の内容により、同掲示物に係る会社の撤去が相当かどうかを判断せざるを得ず、また、前記第2の3の(1)イのとおり、会社の予備的な主張にもあるように、同掲示物の内容は基本的には17. 3. 23 掲

示物と異なるものであるから、以下では17.3.23掲示物について、会社が撤去要件に当たるとする点について、検討することとする。

(3) 本件掲示物の撤去（前記第2の3の(1)ウの会社の主張）について

ア 会社は、17.3.23掲示物について、(ア)会社でパワーハラスメントが日常的に行われている職場はないから、同掲示物の記載は事実と反し、会社の信用を傷つけるものである、(イ)X4分会書記長に対して事情聴取を行ったのは、同人が総務科に来る旨の3回にわたる業務命令に従わなかったため同人に事情を聴く必要があったからであり、本件呼出しは「理由なき呼び出し」との記載は事実と反し、会社の信用を傷つけるものである、(ウ)会社の施設管理権を侵害し就業規則等に違反する本件ビラ配布について注意指導を行うことは当然であり、あたかも会社管理者が不当労働行為を行っているような記載は事実と反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものである、(エ)総務科に来るよう業務命令を行ったのはY2所長ではないし、その理由を明らかにしなかったのは説明する必要がなかったからであって、これをあたかも不当労働行為であったかのようにいうのは事実と反し、Y2個人を誹謗するものである、(オ)X4分会書記長が業務命令違反を犯していることは明らかであり、会社が「問題の核心点を姑息なやり方でごまかそうとしている」事実はないから、同記載は意図的に会社の信用を傷つけるものである、(カ)「パワーハラスメント」を行い、人権を無視しているかのような記載は、ありもしない事実を捏造し、誤った印象を与えようとしているものであって、同記載は事実と反し、会社の信用を傷つけ、職場の規律を乱し、個人を誹謗するものある、と主張する。

イ しかしながら、上記会社の各主張は、以下のとおり採ることができ

ない。

① 上記ア(ア)の主張について

本件掲示物の「会社で日常的に行われている「パワーハラスメント」との記載は、X4分会書記長の本件ビラ配布に関する本件一連の業務命令等の状況や、会社の社員に対する事故等への事情聴取の状況を分会が上記記載のように認識し、これに抗議し改善を求める意図をもって書かれたものであるといえる。そして、分会が同掲示物でその記載の前提とした各事象の中には、前記第3の6認定のとおり、乗務員の事故後の会社の事情聴取中に、当該乗務員が体調不良を訴えて救急車で病院へ向かった等の事実が認められるのであるから、これら事象が客観的、結果的にみればパワーハラスメントには当たらないものであったとしても、分会がこれら事象をパワーハラスメントと認識しその旨記載したことに理由がないとはいえない。また、同記載箇所は分会が上記認識の下に書かれたものであり、これを読む者にも容易に理解し得るものである。このような分会の認識したところによって記載された掲示物について、会社の見解をもって、事実と反するものであるとして撤去が認められるとすれば、会社の意に沿わない掲示物のすべてが撤去事由に該当するものとして撤去が正当化されるおそれがある。

よって、これが基本協約に定める事実と反し、会社の信用を傷つけるものであり、撤去要件に当たるとする会社の主張は採ることができない。

② 上記ア(イ)の主張について

X4分会書記長に対する本件呼出しについて、「理由なき呼び出し」とする旨の記載及び本件呼出しを「不当労働行為」とする旨の記載については、(a)会社は本件呼出しに際しX4分会書記

長に対して理由を告げていないこと、(b)分会は基本協約第216条の規定等から、会社施設内での本件組合ビラ配布は正当な組合活動であったと認識していたと思われること、(c)同呼出しの契機となった同人の本件ビラ配布は、実質的には就業規則等に違反するものではないこと（上記2の(2)）からすると、同書記長の本件組合ビラ配布に対する会社管理者の「呼び出し」は、「理由なき呼び出し」であり、会社が正当な組合ビラ配布活動に対して介入する不当労働行為であると分会が受け止めたことに理由がないとはいえない。また、同記載箇所は、分会が上記のように受け止めたことを記載したものであり、これを読む者にも容易に理解し得るものである。

よって、これが事実と反し、会社の信用を傷つけるものとはいえない。

③ 上記ア(ウ)及びア(エ)の主張について

「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」との記載については、会社は、就業規則等の規定の文言上抵触する行為をしたX4分会書記長への「呼び出し」を正当なものと考えており、そのように考えることにも理由がないとはいえないから、会社が当該呼出しを不当労働行為と認識し、そのことから同書記長に呼出しの理由を明らかにできなかったものとは認められない。

しかしながら、会社は本件呼出しに際し同書記長にその理由を明らかにせず、他方、上記②のとおり、組合らは本件ビラ配布に対する同呼出しは不当労働行為に当たると認識し、このような表現をとったものと考えられる。また、上記「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」との表現が、このような分会の認識の下に書かれたものであることは、組合員のみならずその他読者も容易に認識したうえで同掲示物を理解するものといえる。

よって、分会の認識を記載した上記表現が事実と反し、会社の信用を傷つけるものであるとまではいえない。

また、同掲示物には、「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」との記載があり、上記と同様に、Y 2 所長がこのような理由から呼び出しの理由を明らかにしなかったものとは認められないが、上記②のとおり、分会が本件呼び出しを不当労働行為であると認識したことに理由がないとはいえず、若干の誇張があるとはいえ、これが事実と反するとまではいえない。また、同掲示物は会社責任者の名前を出して会社の対応を非難したものであるから、「個人を誹謗」とまではいえない。さらに、同所長は大阪第三車両所の所長であり、本件呼び出しも同所長の指示によるものであることから、同掲示物において同所長が呼び出した旨の表現をとったことが事実と反するものとはいえない。

④ 上記ア(オ)及びア(カ)の主張について

「組合役員を悪者にし、問題の核心点を姑息なやり方でごまかそうとしている」、「不当労働行為をごまかすために『パワーハラスメント』による人権を無視した会社の姑息なやり方」との記載については、本件呼び出しに対する分会の認識ないし抗議の意思を示したものと見え、上記②のとおり、組合らは本件ビラ配布に対する本件呼び出しは不当労働行為に当たると認識していたのであり、会社の主観的な認識はともかく、分会が本件ビラ配布を契機としたX 4 分会書記長に対する会社の本件一連の業務命令等を不当なものとして、「組合役員を悪者」にしたと認識したことに理由がないとはいえない。したがって、「人権を無視した会社の姑息なやり方」などと記載したことにはその表現に穏当を欠くところはあるが、分会が本件

一連の業務命令等を「パワーハラスメント」と認識し抗議の意味を込めて上記記載のように表現したことには理由があり、不当とまではいえない。

以上のとおりであるから、本件掲示物の記載が事実を反し、会社の信用を傷つけ、職場の規律を乱し、個人を誹謗するものであるとまではいえない。

ウ 前記第3の4の(1)認定のとおり、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おり、また、分会掲示板は2階詰所奥の社員の下駄箱室内の壁面に設置されているのであるから、一般第三者の目に触れる機会は少なく、同掲示板に掲出された掲示物を閲覧する者は、会社と組合らとの間の具体的な労使事情に通じた会社関係者がほとんどであると考えられる。そうすると、本件掲示物の与える影響はほぼ会社内に限られていたものといえる。

以上イ及びウの事情にかんがみると、本件掲示物は撤去要件に該当するものとはいえず、本件掲示物を撤去した会社の行為は労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

なお、上記判断のとおり、17. 3. 22 掲示物の内容は撤去要件には該当しないのであるから、これが大きな模造紙に様々な色を用いて作成され掲示されていたとしても、そのことをもって撤去要件に該当するとはいえない。

4 その他会社の主張について

(1) 会社は、組合らの請求する救済の内容が、①会社施設内での勤務時間外の組合情報（ビラ）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・ノーティスであるところ、本件初審命令は、上記③については主文にこれを認容する旨記載されているが、同①及び②については、これを認容するものであるか棄却するものであるかが主文に記載されて

おらず、これら救済申立てについての命令を脱漏（同③についても一部認容であるのでその余の救済申立てを棄却する旨の命令が必要であるが、これも脱漏している。）した違法なものであって、この点からも本件初審命令は取消しを免れ難い旨主張する。

しかしながら、不当労働行為救済申立ては、「不当労働行為を構成する具体的事実」（労働委員会規則第32条第2項第3号）について救済を求めるものであるから、救済申立ての審査は、当該事実を中心にその存否、及び、当該事実が存在すると認められる場合にはその不当労働行為該当性が審査・判断されるものである。したがって、不当労働行為救済申立事件における主文は、当該事実について、認容したものか棄却したものが明らかにされていれば申立てに対する行政処分として必要かつ十分である。会社は、「請求する救済の内容」（同項第4号）に対する応答のない本件初審命令は違法である旨主張するが、「請求する救済の内容」は、「不当労働行為を構成する具体的事実」について不当労働行為が成立する場合に、労働委員会が裁量により救済措置を決定する際の参考となるものであるから、主文において、これに対する応答がないことをもって違法とはいえない。そして、本件初審命令が組合らが救済を申し立てた「不当労働行為を構成する具体的事実」について、いずれも認容していることはその主文の記載から明らかである。

よって、上記会社の主張は失当である。

- (2) 会社は、いわゆるポスト・ノーティス命令は本来補充的かつ裁量的救済措置であるから、①ポスト・ノーティスを命じるためにはこれを必要とする特段の事情が明らかにされなければならないが、刑事裁判においてもこれを命じる制度は採用されていないことからみて、上記特段の事情が肯定されるためには、犯罪行為にも劣らないほどの反社会性が認められ、かつ当該使用者によって同様の行為が繰り返されるおそれが高い

ことを裏付けるに足りる事実の存在が必要である、また、②ポスト・ノーティス命令には、労使間に不必要な感情的対立を惹起させるという大きなマイナス面が存在するから、労働委員会がこのことを考慮することなくポスト・ノーティスを命じることは裁量権の範囲を逸脱するものである、③本件にポスト・ノーティスを命じることを必要とする特段の事情は存在せず、仮に本件不当労働行為の成立が肯定された場合でも、その救済措置は、救済申立てに係る主体的救済措置（①会社施設内での勤務時間外の組合情報（ビラ）配布活動の妨害禁止、②組合掲示物の撤去の禁止）を認容することをもって足りる、と主張する。

いわゆるポスト・ノーティス命令は本来文書掲示命令を指すものであり、同命令は従業員一般に使用者の不当労働行為に関して周知するものであるから、本件初審命令で命じられている文書手交命令とはその趣旨・目的において異なるところがある。このことを一応措いた上で、ポスト・ノーティス命令についてみれば、同命令は、使用者に自らの行った不当労働行為を認識させるとともに、これにより労働組合が受けた団結権侵害を回復させ、更には当該使用者による将来の同種の不当労働行為の再発を抑制するという趣旨・目的を併せ持つものである。文書手交命令の趣旨・目的もこの点においては異なるものではない。

労働委員会が、不当労働行為と認定した使用者の当該行為に関して、使用者に作為又は不作為を命じるか、文書掲示又は文書手交を命じるか、あるいはこれらを、単独で命じるか併せ命じるかは、当該行為に関する労使事情、その後の経緯等を勘案した上で、労働委員会の有する裁量権に基づき決定されるべきものである。そして、いわゆるポスト・ノーティス命令も不当労働行為の救済措置の一つとして広く認められているところであって（亮正会高津中央病院事件・最三小判平成2年3月6日判例時報1357号144頁、エスエムシー事件・最一小判平成9年10月23

日労働判例734号13頁等)、上記会社が主張する要件が満たされないことをもって、これが裁量権の範囲を逸脱するものとはいえない。このことは、会社がポスト・ノーティス命令と同視する文書手交命令についても同様にいえる。

よって、会社の上記主張は採ることができない。

以上のとおりであるから、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年11月26日

中央労働委員会