

命 令 書 (写)

東京都大田区山王四丁目21番5号

申立人 ジェイアール東海労働組合
中央執行委員長 X 1

大阪府大阪市東淀川区西淡路一丁目2番56号

申立人 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

大阪府大阪市東淀川区西淡路一丁目2番56号

申立人 ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部名古屋車両所分会
分会長 X 3

愛知県名古屋市中村区名駅一丁目1番4号

被申立人 東海旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の愛労委平成18年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年2月8日第1380回公益委員会議において、会長公益委員山本一道、公益委員塩見渉、同小泉隆範、同菅沼恵勇、同永富史子、同中舎寛樹、同山本和子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人東海旅客鉄道株式会社は、申立人ジェイアール東海労働組合、同

ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部及び同ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部名古屋車両所分会に対し、本命令書交付の日から1週間以内に下記内容の文書を交付しなければならない。

記

当社が平成17年5月22日から同年9月12日までの間に貴組合名古屋車両所分会の組合掲示板から次の9点の掲示物を撤去したことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 同年5月22日撤去の見出し「「いじめのようなことは当社にはない」！Y1社長！ウソはやめろ！」の掲示物
- (2) 同年6月3日撤去の見出し「「バカヤロー」「辞めてしまえ」は暴言ではない！これがJR東海では常識」の掲示物
- (3) 同日撤去の見出し「いじめ日勤教育反対！社員運用の変更撤回！第十八回定期大会を成功させよう！」の掲示物
- (4) 同月24日撤去の見出し「Y1 JR東海社長は「いじめのようなことは当社にはない」と、5月16日定例記者会見で！」の掲示物
- (5) 同月30日撤去の見出し「暴言！暴論！言いたい放題のY2科長！！」の掲示物
- (6) 同年7月19日撤去の見出し「X4 裁判完全勝利！会社、「これ以上裁判を続けるのは無理だ」「すいません、和解させて下さい」」の掲示物
- (7) 同年8月8日撤去の見出し「JR西日本2年で1182件の「日勤教育」」の掲示物
- (8) 同年9月8日撤去の見出し「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない！」の掲示物（カラー刷り）
- (9) 同月12日撤去の見出し「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない！」の掲示物（白黒刷り）

年 月 日

ジェイアール東海労働組合

中央執行委員長 X 1 様

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 様

ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部名古屋車両所分会

分会長 X 3 様

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 Y 1

2 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人東海旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）が、平成17年5月22日から同年9月12日までの間に、申立人ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部名古屋車両所分会（以下「分会」という。）の掲示板（以下「分会掲示板」という。）から掲示物9点（以下「本件掲示物」という。）を撤去したことが労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第2 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、その従業員数は、平成

21年3月31日現在、16,595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」という。）が置かれ、その現業機関の一つとして、名古屋市内の庄内川沿いに新幹線車両の整備、点検を行うことを業務とする名古屋車両所がある。名古屋車両所では、24時間体制でその業務を行っており、従業員は交代制で勤務している。

- （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、その組合員数は、本件結審日現在、460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（以下「関西地本」という。）は、組合の下部組織であり、関西支社に所属する従業員で組織され、その組合員数は、本件結審日現在、137名である。
- （4）分会は、関西地本の下部組織であり、名古屋車両所に所属する従業員で組織され、その組合員数は、本件結審日現在、10名である。
- （5）会社には、組合のほかに、東海旅客鉄道労働組合（以下「東海労組」という。）、国鉄労働組合東海本部等の労働組合がある。

組合は、平成3年8月11日、東海労組を脱退した者によって結成されたものである。

2 組合と会社との労使関係

- （1）組合結成以来、組合ないし組合員と会社とを当事者とする数多くの事件が労働委員会あるいは裁判所に係属するなど、組合と会社とは対立的な関係にあった。（甲48の1～49の2、乙68の1・2、第1回審問調書p11）
- （2）関西地本と会社との間には、次のような経緯がある。

ア 関西地本の関西支社に対する申入れ

関西地本は、関西支社の支社長に対し、名古屋車両所など各車両所職場において管理者による出張の機会を利用した組合員に対する脱退懲勅が頻繁に行われているとして、平成10年7月付けの書面で抗議した。

イ 関西地本の名古屋車両所に対する抗議

関西地本は、名古屋車両所のY3所長に対し、平成10年9月3日付けの「抗議文」と題する書面を送付した。その書面には、「名古屋車両所の所長である貴殿はじめ管理者は、昨年10月以降、私たちJR東海労組合員に、悪辣で執拗な脱退懲勅等を繰り返している。特に最近では、人道上においても許されない発言をすると共に、不当な担務変更・担務指定が行われている。私たちJR東海労は、これ以上、貴殿のかかる行為を看過することは出来ない。したがって、貴側に早急に正常な担務指定を行うと共に、人道上においても許されない発言に対する謝罪を要求する。」などと記載されていた。

なお、名古屋車両所においては、一昼夜勤務の業務に従事していた分会の組合員（以下「分会員」という。）が、平成10年5月以降の相当期間、工具整備・作業マニュアル作成・環境整備等を業務内容とする日勤の勤務に就き、草刈り、ガラス磨きを命じられるということがあった。

（甲54、55、57の1、乙69）

3 組合掲示板の設置

- （1）組合と会社は、組合掲示板について、次のとおり労働協約（以下「本件協約」という。）で定めている。

「第16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。

第17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。

第18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。」

なお、掲示物の撤去に当たり、会社が事前に撤去通告を行うことや、掲示物のどの部分が本件協約第17条第1項第2文の要件（以下「撤去要件」という。）のどれに該当するかの説明を行うことについての手続は定められていない。（乙5）

（2）分会掲示板は、本件協約に基づき、名古屋車両所の検修庫（新幹線車両の整備、点検を行う庫で、車両を納めるために450メートルほどの長さがある。）内に東海労組の掲示板と並んで設置されているが、この付近を通る者は、整備、点検の作業に従事する者以外、ほとんどいない。

なお、名古屋車両所は、正門で守衛が24時間体制で入構をチェックしており、一般公衆が自由に立ち入ることはできない。（甲22、乙28の1・2、第2回審問調書p81～82、第3回審問調書p5）

4 本件掲示物

（1）本件掲示物の撤去

会社は、平成17年5月22日以降、次の①ないし⑨の9点の掲示物（以下「掲示物①」のようにいう。）を分会掲示板から撤去した。

① 平成17年5月22日撤去の見出し「「いじめのようなことは当社にはない」！Y1社長！ウソはやめろ！」の掲示物（別紙1）

- ② 同年6月3日撤去の見出し「「バカヤロー」「辞めてしまえ」は暴言ではない！これがＪＲ東海では常識」の掲示物（別紙２）
- ③ 同日撤去の見出し「いじめ日勤教育反対！社員運用の変更撤回！第十八回定期大会を成功させよう！」の掲示物（別紙３）
- ④ 同月24日撤去の見出し「Ｙ１ＪＲ東海社長は「いじめのようなことは当社にはない」と、5月16日定例記者会見で！」の掲示物（別紙４）
- ⑤ 同月30日撤去の見出し「暴言！暴論！言いたい放題のＹ２科長！！」の掲示物（別紙５）
- ⑥ 同年7月19日撤去の見出し「Ｘ４裁判完全勝利！会社、「これ以上裁判を続けるのは無理だ」「すいません、和解させて下さい」」の掲示物（別紙６）
- ⑦ 同年8月8日撤去の見出し「ＪＲ西日本２年で1182件の「日勤教育」」の掲示物（別紙７）
- ⑧ 同年9月8日撤去の見出し「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない！」の掲示物（別紙８）
- ⑨ 同月12日撤去の見出し「会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない！」の掲示物（カラー刷りの掲示物⑧を白黒刷りとしたもの）（別紙８）

これら掲示物の撤去に先立って、名古屋車両所の助役から分会員に対し、協約違反であるので撤去されたい旨の通告がなされているが、その際、どの部分が違反しているかの説明は助役からはなされず、分会員が尋ねても説明はなされなかった。また、撤去された掲示物は分会に返還されているが、返還の際に分会員が尋ねたときも同様の対応であった。

（甲１～３の１、４、６～９、19、乙29）

（２）本件掲示物掲出の前後の経緯

本件掲示物の記載内容の多くは、掲示物①を始め、運転事故等を起こ

した乗務員に対して会社が行っている再教育（フォロー教育、又は当該乗務員の勤務を日勤に指定して行われることから、日勤教育と呼ばれる。）に関するものである。掲示物①等が掲出された前後の経緯は次のとおりである。

ア 平成17年4月25日、ＪＲ西日本福知山線脱線事故が発生し、多数の死傷者が出た。

イ 4月26日、組合は会社に対し、「ＪＲ福知山線の脱線事故に関する緊急申し入れ」と題する文書で、日勤教育の廃止などを申し入れた。

ウ 4月28日、組合と会社との間で経営懇談会が開催され、その中で、会社側は「日勤教育はこれまでどおり行う」と述べた。

エ 5月10日、組合は会社に対し、「ＪＲ福知山線の脱線事故に関する追加申し入れ」と題する文書で、上記イと同趣旨の申し入れを行った。

オ 5月16日、会社のＹ１代表取締役社長（以下「Ｙ１社長」という。）の定例記者会見が行われ、記者から、列車の運行ダイヤに関する質問、会社の体質に関する質問、乗務員の再教育に関する質問、安全対策に関する質問等がなされた。その中で、記者から、ＪＲ西日本の日勤教育で負の側面として色々と取りざたされているようなことが会社でもあるのか、という趣旨の質問がなされたが、この質問に対し、Ｙ１社長は、「日勤教育」というのをどのように捉えているのかわからないが、仮に「日勤教育」にいじめのような側面があり、そのようなことが会社にあるのかという趣旨の質問であれば、そのようなことは会社にはない、と回答した。

カ 5月25日、組合からの上記イ及びエの申し入れを受け、組合と会社との間で業務委員会が開催され、組合は、この業務委員会の状況を伝える5月27日付けの「業務速報No.514」を発行した。

この業務委員会においては、次のようなやりとりがあった。

組合：ＪＲ西日本の「日勤教育」など運転士に対する再教育が問題になっている。社長が記者会見で「いじめのようなことは当社ではない」「再教育は乗務員の足りないところを補うために絶対必要なことで、科学的、客観的にしっかりやっている」と述べているが、決意書を書かすことはいじめそのものではないか。

会社：決意書は二度と事故を起こさないため、本人が決意を込めて書いたものであり、いじめではない。

組合：「今度事故を発生させた場合は運転士を辞めます」と書かすことが事故防止になるのか。逆にプレッシャーにしかないではないか。Ｚ 運転士（福知山線脱線事故を起こした列車に乗務していた運転士）は、過去に「日勤教育」を受けており、また事故を発生させたのでこれで運転士としていられなくなると追い込まれていたことは間違いない。

会社：事故を起こした本人が決意を書いたものである。

組合：管理者が「今度事故を発生させたら運転士を辞めます」と強要して書かせている。書かなければ乗務できないように追い込んでいる。ＪＲ西日本の「日勤教育」と同じだ。事情聴取のときに「バカヤロー」「辞めてしまえ」などと管理者が怒鳴っていることはどうなのか。

会社：個別の事象については承知しないが、私も上司から「バカヤロー」と怒鳴られることはある。

組合：そんなこととは全く違う。事実として管理者が「バカヤロー」と怒鳴っている。このような暴言が日常的に浴びせられている乗務員が果たして正常な精神状態で乗務することができると考えているのか。

会社：熱心な指導を行う中での言葉だと思う。前後のいきさつがわか

らないが、暴言ではないと考えている。

組合：フォロー試験（再教育の修了認定）は「知識・技能が一定のレベル以上」にならなければ合格できない。「一定のレベル以上」とは一体誰がどのように判断しているのか。ＪＲ西日本の「日勤教育」は共通のマニュアルなどではなく、指導内容は各区長に任されてきていたことが問題として、改善する方向である。ＪＲ東海におけるフォロー試験は、合否も含めて現場長が判断しているのか。

会社：最終的には現場長の判断である。

組合：例えば、フォロー試験の合格点数が、新幹線の東京では90点、大阪では70点と違っている。在来線では3回試験に合格しなければ運転士職を剥奪している。会社としての統一した基準はないのか。

会社：一定の基準はある。

組合：そもそも「一定のレベル以上」と位置づけていることが、発生した事故の原因究明ではなく責任追及そのものである。事故には様々な要因があるにもかかわらず、1か月に1回か2か月に1回しか行わないペーパー試験とシミュレータが果たして再教育となるのか。

会社：安全・安定輸送の確保にとって極めて重要な教育である。

組合：恣意的な判断が入るフォロー試験は直ちに止めること。

（甲3の1、47、乙29）

第3 判断及び法律上の根拠

1 分会の申立人適格について

（1）会社の主張要旨

不当労働行為の救済申立てにつき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規約上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が、分会は、単に組合の下部組織の関西地本の、さらにまた下部組織という、いわば最末端の内部組織に過ぎず、組合の中央本部や地方本部といった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ことは自明であり、また、たとえ形式的に規約が存し、そこに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、会計の独立性は全く有していないことは明白である。

したがって、分会は、②、④、⑤の要件を欠いており、申立人適格を有する「労働組合」には該当しないので、その申立ては不適法であって却下されるべきである。

(2) 判断

会社の主張は、分会が労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合する労働組合であることの立証がなされていないので分会の申立ては労働委員会規則第33条第1項第2号の規定により却下されるべきとの主張と解されるが、分会は、資格審査のための資料を提出し、当委員会は、公益委員会議において資格審査を行い、分会が労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合する労働組合である旨の決定をしている。よって、会社の主張は採用できない。

2 本件揭示物の撤去について

(1) 組合らの主張要旨

ア 会社は、組合結成以降、職場での正当な組合活動に対する支配介入はもちろんのこと、組合所属による不当な差別、嫌がらせ等、不当労働行為を繰り返してきた。

本件は会社による組合組織の破壊を狙った攻撃の一つにほかならない。

イ 会社は、平成17年5月22日から9月12日までの間に、分会掲示板に掲出した本件掲示物を「協約違反である」と主張するのみで、説明を一切することなく一方的に不当撤去したが、当該掲示物は何ら協約に違反していない。

本件掲示物を撤去した会社の行為は、労働組合の団結権を侵害するものであって、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。

(2) 会社の主張要旨

ア 本件掲示物が撤去要件に該当するか否かは、協約第17条に定めた各撤去事由が一義的に明確であるため、その文言に当たるか否かという問題であり、それは掲示物の記載自体を対象に、一般常識に照らして客観的に判断されるべきものである。

本件の場合、組合にもともと組合掲示板の使用権限があるわけではなく、組合掲示板の使用許諾に関する会社と組合との合意によって、その合意の範囲内で初めて使用権限が発生するものに過ぎない。したがって、掲示物の撤去事由については、会社と組合との合意内容の解釈・適用の問題であって、掲出が許容される掲示物か否かの判断も、協約第17条及び第18条の規定を客観的に解釈することによって導き出されなければならない、そこに組合活動の必要性等を調整し、比較衡量の解釈を容れる余地はない。

イ 掲示物が協約に違反すると判断された場合、協約上は、会社が組合に対して通告することなく、直ちに当該掲示物を撤去することもできるのであるが、名古屋車両所では原則として協約に違反する掲示物である旨を分会員に伝え、自身で撤去するよう通告することとしていた。この取扱いは、掲示物の撤去をめくり無用なトラブルが発生することを防止するように配慮していたものである。

また、分会員に対して掲示物の撤去を通告する際、協約に違反している箇所や理由について、具体的に説明する取扱いが行っていなかったが、これは、掲示物の撤去判断については、あくまで名古屋車両所の施設管理権者である所長の責任で行うことになっており、協約上も、組合と協議したり、組合に説明したりすることにはなっていないためである。

(3) 判断

ア 撤去要件該当性について

(ア) 分会掲示板が、本件協約により設置されていることは第2、3(2)で認定したとおりであり、会社が掲示物①ないし掲示物⑨を撤去したことは第2、4(1)で認定したとおりである。

このように労使間で掲示板の貸与を定める労働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、協約に基づく労働組合の掲示板利用の権利を侵害し、協約による集団的労使関係秩序を害するものであり、それ自体で、労働組合の弱体化を招くおそれがある不当な行為として、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するといえる。もっとも、掲示物の記載内容故に掲示が正当な組合活動の範囲を逸脱すると判断されるとき、あるいは、本件のように労働協約に掲示物の記載内容に係る撤去要件の定めがある場合において、その要件に該当するときには、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当しないといえる。

会社は、本件掲示物の撤去について、各掲示物の記載内容が本件協約に定める撤去要件に該当することを理由としてあげているので、以下、要件該当性について検討する。

(イ) 労働協約に掲示物の記載内容に係る撤去要件の定めがある場合の要件該当性については、撤去要件の定め方によっては、具体的な適

用に当たり、対抗的関係にある協約締結当事者間において見解の相違が生じることが予想されるところである。本件については、第2、3（1）で認定した本件協約で「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」と撤去要件が定められているが、このような定め方にあつては、見解の相違が生じることが避けられないものといえる。

（ウ）このような場合にあっては、労働協約の合理的解釈により撤去要件該当性を決するほかないが、これに当たっては、掲示物の記載内容の細部若しくは個々の記述又は表現のみを取り上げて判断するのは相当でなく、組合活動上重要な意味をもつ組合掲示板貸与の意義が没却されることがないように、当該掲示物が何を訴えようとしているのかを中心に、次のようなことを踏まえ、実質的、総合的に検討して判断を行うべきである。

（エ）判断するに当たって踏まえるべきこととしては、

① 組合機関紙等の組合掲示物は、確定的事実を客観的に伝えるだけではなく、事業所内外で生起する事象に対する労働組合としての認識を示し、これを組合員に周知することも目的として発行されるということを考慮すべきであること。また、使用者の認識が異なっている場合、撤去要件該当性の判断において、特に定めがない限り（本件協約にはそのような定めはない。）、使用者の認識が優先されるものとはいえないこと。

② 組合掲示物の記載内容について、特に労使間で見解が対立する事象に関しては、労働組合はその立場を強調する必要があることから、使用者に対する批判、抗議の表明になりがちであり、情報収集能力が十分とはいえないこととも相まって、記載には誇張や正確さを欠くものが含まれうるものといえるが、これを直ちに撤

去要件に結びつけることは相当ではなく、対象となった事象の性質、誇張や不正確さの度合いなどを考慮すべきであること。

- ③ 組合掲示物には上記①、②のような特質、傾向があるので、掲示場所等から、どの程度の数の人が見うる状況にあるのか、どのような人がこれを見ることになるのかということも考慮すべきであること。

がある。

なお、③の点について本件をみると、第2、3（2）で認定した事実からすると、分会掲示板付近を通る者は限られているといえ、その中において分会員以外であえて掲示物を見ようとする者はさらに限られるものと推測される。また、分会員以外で掲示物を見ようとする者にあっても、職制、他の労働組合の組合員など、組合と会社の労使関係の実情に相当程度通じている者については、その実情を認識した上で掲示物の趣旨、内容を理解するものといえることができる。

- （オ）以上に基つき、会社がなした掲示物①ないし掲示物⑨撤去の不当労働行為の成否を掲示物ごとに判断する。

イ 各本件掲示物の撤去について

- （ア）掲示物①について

掲示物①は、別紙1のとおり、組合作成の「JR東海労ニュースNo.702」であり、会社にもJR西日本と同様のいじめの日勤教育が存在するとして、第2、4（2）オで認定したJR西日本福知山線脱線事故後に行われたY1社長の定例記者会見における会社にはいじめの日勤教育はないという趣旨の発言（以下「Y1社長の発言」という。）を非難するものである。

会社は、運転事故等を発生させた乗務員に対するフォロー教育は、

事故等の再発防止や知識・技能を一定レベル以上に向上させることを目的として、会社の業務上の必要性に基づき適正に行っているものであって、「みせしめ・人権侵害の乗務降ろし・長期日勤」などではないこと、除草作業や塗装作業は、職場環境改善等を目的とした5S活動の一環で業務として従事させていたものであって、「いじめ」を目的として行わせた事実はないこと、会社が社員を「窓のない部屋に閉じこめ、精神的に肉体的に追い込んだ」事実はないこと、フォロー教育を終えた乗務員が乗務員業務に復帰するに当たり作成する「決意書」の記載内容については、事故防止意識を高めるという目的の範囲内であれば、社員本人の意思に任せており、「今度事故を起こしたら運転士を辞めます」と記載するよう強要した事実はないこと、会社が「いじめ」を目的として「当直のカウンターの横に立たせ、見せしめにした」事実はないこと、したがって、Y1社長の発言は「ウソ」ではないことから、掲示物①の記載は、事実に反し、会社の信用を傷つけ、Y1社長個人を誹謗し、職場規律を乱すものであると主張するので以下判断する。

まず、日勤教育については、第2、4（2）イ及びエで認定した会社に対する日勤教育の廃止の申入れ、同力で認定した業務委員会でのやりとり及び各本件掲示物の記載内容から、組合は、会社にはいじめの日勤教育が存在するとの認識をもち、安全を確立する上でも問題であると主張し、これを止めるよう求めていたものとみることができる。掲示物①も、その一環として発行されたもので、いじめの日勤教育が存在するとの認識を示し、その認識と異なるY1社長の発言を引き合いに出し、会社の労務政策を批判したものといえる。

Y1社長の発言を「ウソ」と記載したことについては、表現の方

法としては問題があるといえるが、これは、同社長の性行を問題にしたというよりは、日勤教育についての組合の主張を認めない会社の姿勢に対する批判をそのような形で端的に表現したものということができる。

以上でみたことからすれば、掲示物①についての争いは、日勤教育についての認識の相違に基づくものということができる。また、Y 1 社長についての記述も、その不適切さの程度は必ずしも重いものとはいえない。これらに、ア（エ）で判断した分会掲示板の閲覧者の事情、その他本件審査に顕れた一切の事情を併せ考えると、掲示物①の記載は、撤去要件にいう「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」ものとまではいえないので、これを会社が撤去したことは、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

（イ）掲示物②について

掲示物②は、別紙 2 のとおり、組合作成の「JR 東海労ニュース No.703」であり、第 2、4（2）カで認定した業務委員会における会社側委員の発言を非難するものである。

会社は、会社側委員が「バカヤロー」や「辞めてしまえ」などの発言を事実として認めたことはないから、「暴言ではない」と言い放った事実もなければ、「開き直った」事実もなく、「会社の都合で」「指導にもなる」ことはないこと、社員は退職する際、退職の事由を記載した「退職願」を提出することになっているが、過去に管理者の暴言を理由に退職した社員は一人もないこと、会社において、社員の人事運用を検討するに当たっては、様々な要素を総合的に勘案した上で具体的な運用を決定しており、不当に配転した事実はないこと、Y 1 社長が「大ボラを吹いた」事実はないことから、

掲示物②の記載は、事実に反し、会社の信用を傷つけ、Y 1 社長個人を誹謗するものであると主張するので以下判断する。

まず、業務委員会における会社側委員の発言に関する記載については、職場において「バカヤロー」等の暴言があるとの認識に立つ組合側委員に対し、それを肯定的にとらえるような発言があったとして非難するものといえるが、認定した業務委員会でのやりとりは記載内容を裏付けるようなものといえ、また、そこにおいて会社側委員は「バカヤロー」等との発言があることを否定していないことから、「「暴言ではない」と言い放った」「「熱心な指導を行う中での言葉」と開き直った」などと組合の立場から記載がなされたとしても、特に問題があるものとはいいい難い。また、静岡での警告書手交に関する「「バカヤロー」は会社の都合で暴言にも指導にもなるらしい。」との記載については、「バカヤロー」との発言の取扱いについての一貫性のなさを批判するという形で、上記会社側委員の発言を非難する趣旨のものといえ、組合の立場からのものとしては特に問題があるものとはいいい難い。

暴言による退職、配転という記載については、管理者の暴言が原因の退職、配転があるとの組合の認識を示し会社を非難するものといえる。会社の退職願についての主張は、提出された退職願に管理者の暴言を理由として記載するものはなかったとの趣旨と解されるが、それが、直ちに組合の認識の誤りの根拠となるとはいいい難い。

Y 1 社長の発言に関する記載については、(ア) で判断したとおりである。

以上でみたことからすれば、掲示物②についての争いは、管理者の言動等についての認識の相違に基づくものといえることができる。また、Y 1 社長についての記述も、その不適切さの程度は必ずしも

重いものとはいえない。これらに、ア（エ）で判断した分会掲示板の閲覧者の事情、その他本件審査に顕れた一切の事情を併せ考えると、掲示物②の記載は、撤去要件にいう「事実を反し」「会社の信用を傷つけ」「個人を誹謗」するものとまではいえないので、これを会社が撤去したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

（ウ）掲示物③について

掲示物③は、別紙3のとおり、組合作成の「JR東海労第231号」であり、本部定期大会の開催案内をしつつ、日勤教育の廃止、運輸系統における社員運用変更の撤回など、組合として今後とも安全確立のための闘いを展開していくと組合員に訴えるものである。

会社は、記事二段目、経営懇談会における会社側発言に関連させてのY1社長の発言及び業務委員会での会社側委員の発言についての記載並びに事故原因究明などに係る記載に関し、会社は「いじめのような日勤教育」はないから、Y1社長の発言は「事実を否定する発言」ではないこと、業務委員会において会社側委員が「暴言ではない」と発言した事実もなければ、「開き直った」事実もないこと、仮にY1社長の発言をJR西日本福知山線事故の原因究明や犠牲者、負傷者に結びつけているとすれば、それは全くのこじつけに過ぎないこと、また、最下段「汽笛」欄の記載に関し、「「反省文」を暴露するや否や、証拠隠滅に走り」との記載は、事実関係が全く不明であり、根拠のない言い掛かりに過ぎないこと、「「いじめの教育はない」と居直る姿勢」との記載は、Y1社長の発言を指しているものと思われるが、同発言は事実を即したものであることから、掲示物③の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけ、Y1社長個人を誹謗するものであると主張するので以下判断する。

まず、Y 1 社長の発言及び業務委員会での会社側委員の発言に関する記載については、(ア) 及び (イ) で判断したとおりである。

次に、事故原因究明などに係る記載については、J R 西日本の福知山線事故の背後要因にはいじめの日勤教育の存在があり、会社にも同様のいじめの日勤教育が存在しているとの認識の上に立ち、いじめの日勤教育を認めない会社の姿勢は福知山線事故を教訓としようとしないものであるという趣旨で、会社を批判するものということができる。

また、「汽笛」欄にある「反省文」を暴露するや否や、証拠隠滅に走り「いじめの教育はない」との記載は、必ずしもその趣旨が明らかとはいえないが、いじめの日勤教育があると認識する立場から、これを認めない会社の姿勢を非難するものと解される。

以上でみたことからすれば、掲示物③についての争いは、日勤教育についての認識の相違に基づくものといえる。これに、ア (エ) で判断した分会掲示板の閲覧者の事情、その他本件審査に顕れた一切の事情を併せ考えると、掲示物③の記載は、撤去要件にいう「事実を反し」「会社の信用を傷つけ」「個人を誹謗」するものとまではいえないので、これを会社が撤去したことは、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

(エ) 掲示物④について

掲示物④は、別紙 4 のとおり、分会作成の「雄叫び第 36 号」であり、名古屋車両所における過去の事象をあげながら、職場でいじめが行われているなどと主張するものである。

会社は、A 社員に関する記載については、「現場管理者が取り囲んで所長室へ連れて行」った事実もなければ、Y 4 所長が「ここで 100 回言え」と恫喝を加えた」事実もなく、「A 社員が消極的な態

度で聞き取れないような極めて小さな声で唱和をしているのを確認した」同所長が「点呼終了後、詰所に戻ったA社員を所長室に呼び」「数回スローガンの唱和を練習させ」「その後、Y4所長、A社員、復命のために所長室を訪れていた管理者数名で、実際にスローガンの唱和を行っている点呼場に移動し、Y4所長も含めた全員でスローガンの唱和を行」ったということが事実関係としては正しいとし、Y4所長のA社員に対する指導は、所長や数名の管理者しかない所長室及び点呼場で行われたものであって、「みせしめ」ではないこと、所の取組みに消極的な社員に対して指導を行うことは管理者として当然のことであって、「いじめ」と非難されるいわれはないこと、また、「基地内の草刈り」等の記載については、このような環境整備は、所の重点施策の一つである5S活動の一環として、管理者を含めた業務に支障を来たさない所員全員に手待ち時間を活用して行わせていたものであって、「東海労の組織破壊攻撃」のためではないことはもとより、「ターゲットにした東海労組合員」を「業務から外して」「基地内の草刈り」等を行わせた事実もないこと、そして、「みせしめ・人権侵害の乗務降ろし・長期日勤」等の記載については、運転事故等を発生させた乗務員に対するフォロー教育は、事故等の再発防止や知識・技能を一定レベル以上に向上させることを目的として、会社の業務上の必要性に基づき適正に行っているものであって、「みせしめ・人権侵害の乗務降ろし・長期日勤」などではないこと、加えて掲載された写真中の「ふざけるな！現場管理者による人権無視の社員いじめをやめろ！！」「一人前に挨拶もできない所長に社員を攻める資格はない！」「組合員が管理者から「人権を無視したいじめ」にあっている」との記載はいずれもそのような事実はないことから、掲示物④の記載は、事実と反し、

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と主張するので以下判断する。

まず、A社員に関する記載については、掲示物④に示された認識と上記会社の主張とは一致してはいないが、スローガン唱和の声が小さいことを理由にA社員を所長室に呼んで唱和の練習をさせたこと、さらに点呼終了後の点呼場に移動してY4所長など数名の管理者とともにスローガンの唱和をさせたことなどは会社も自認するところであり、表現の誇張や事実関係に関する不正確さはあるにしても、少なくとも記載に結びつくような状況はあったものといえることができる。Y4所長らの個人名があがっているが、これは、職場における労務管理を批判する文脈の中でのものといえることができる。

次に、「基地内の草刈り」等の記載については、「基地内の草刈り」等の環境整備は5S活動の一環にほかならないとする上記会社の主張は掲示物④に示された認識とは異なっているが、一昼夜勤務の業務に従事していた分会員が、平成10年5月以降の相当期間、工具整備・作業マニュアル作成・環境整備等を業務内容とする日勤の勤務に就き、草刈り、ガラス磨きを命じられるということがあったことは、第2、2（2）イにおいて認定したとおりであり、表現の誇張や事実関係に関する不正確さはあるにしても、少なくとも記載に結びつくような状況はあったものといえることができる。Y3所長の個人名があがっていることについては、上記と同様である。

また、「みせしめ・人権侵害の乗務降ろし・長期日勤」等の記載については、分会の認識として、記載のような事実がある旨伝えるものである。

さらに、写真部分の「ふざけるな！現場管理者による人権無視の

社員いじめをやめろ！！」「一人前に挨拶もできない所長に社員を攻める資格はない！」「組合員が管理者から「人権を無視したいじめ」にあっている」との記載については、必ずしもその趣旨は明らかとはいえないが、記載のような事実があるとの分会の認識を示したものと解される。

以上でみたことからすれば、掲示物④についての争いは、職場における労務管理についての認識の相違に基づくものといえることができる。また、個人名があがっていることについては上記のとおりである。これらに、ア（エ）で判断した分会掲示板の閲覧者の事情、その他本件審査に顕れた一切の事情を併せ考えると、掲示物④の記載は、撤去要件にいう「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」ものとまではいえないので、これを会社が撤去したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

（オ）掲示物⑤について

掲示物⑤は、別紙5のとおり、関西地本大阪第二運輸所分会作成の「交差点No.66」であり、大阪第二運輸所のY2運転科長が同所に所属する組合員に対して行った注意を暴言であるとして非難するものである。

会社は、当時、大阪第二運輸所では、職場への出入口として、乗務員出入口と総務科出入口の2つの出入口が設けられており、同所に所属する乗務員については、総務科に用件がある場合を除き、乗務員出入口を使用するよう日頃から指導していたのであって、Y2科長の注意は極めて正当なものであること、「この間、会社は東海労組組合員を狙い撃ちにした恣意的な注意指導によって不当なボーンスカットを行なってきました。」「こうした社員に対する異常な長

期に渡る日勤」との記載は、いずれもそのような事実はないことから、掲示物⑤の記載は、事実にし、会社の信用を傷つけ、Y2科長個人を誹謗し、職場規律を乱すものであると主張するので以下判断する。

まず、Y2科長に関する記載については、会社の上記主張から、総務科出入口の使用に関する明確な定めはなかったことが窺われるのであって、Y2科長の注意を根拠のないものとしたことも理由のないことではない。Y2科長の個人名をあげての「暴言」「暴論」「言いたい放題」との表記は、掲示物⑤の記載内容から窺われる組合員とY2科長との間における相当激しいやり取りについての上記関西地本大阪第二運輸所分会からの見方であり、同分会の立場からの表記としては理解できるところである。

次に、「東海労組合員を狙い撃ちにした恣意的な注意指導によって不当なボーナスカット」との記載については、恣意的な注意、指導を原因として、過去の一時金支給において、不当な減額がなされているという認識を伝えるものということができる。

また、日勤教育に関する記載については、日勤教育には問題があるという認識を伝えるものということができる。

以上でみたことからすれば、掲示物⑤についての争いは、Y2科長の発言等についての認識の相違に基づくものということができる。また、個人名があがっていることについては上記のとおりである。これらに、ア（エ）で判断した分会掲示板の閲覧者の事情、その他本件審査に顕れた一切の事情を併せ考えると、掲示物⑤の記載は、撤去要件にいう「事実にし」「会社の信用を傷つけ」「個人を誹謗し」「職場規律を乱す」ものとまではいえないので、これを会社が撤去したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該

当する。

(カ) 掲示物⑥について

掲示物⑥は、別紙 6 のとおり、組合作成の「ＪＲ東海労ニュース No.716」であり、会社と組合員との間の係争事件が東京地方裁判所において和解で解決したことを「完全勝利」と報じるものである。

会社は、当該事件における原告は当該組合員ただ一人であって、組合が原告であった事実はないこと、和解において、損害賠償に係る請求を一切放棄しており、「完全勝利」などではないこと、会社が見出しに記載されているような発言をした事実はないこと、フォロー教育は事故等の再発防止や乗務員として必要な知識・技能を一定レベル以上に向上させるという正当な目的に基づいて実施しているのであって、「不当な乗務外し」や不当に「日勤勤務を指定」している事実はないことから、掲示物⑥の記載は、事実と反し、会社の信用を傷つけるものであると主張するので以下判断する。

まず、「完全勝利」との記載については、業務が従来乗務業務から検査業務のみに指定されたことが争われた事件において、従来の業務に復帰することなどを内容とする和解が成立したのであるから、これを強調する形で、「完全勝利」と表現しても的外れなものとはいえず、組合の立場からすればむしろ自然な表現ともいえる。

次に、「ＪＲ東海労の完全勝利です」との記載については、正確さは欠くが、組合員の「完全勝利」を組合の立場から組合の「完全勝利」として表現しても特に問題があるものとはいえない。

また、見出しの「これ以上裁判を続けるのは無理だ」などとの記載については、そのような発言が実際に会社側からなされたわけではないことを組合は認めており、そうであれば会社側の実際の発言と誤解させる点において適切さを欠く記載と言わざるを得ないが、

この記載の趣旨は、組合として「完全勝利」と評価できる和解内容に会社も同意せざるをえなかったという組合の認識を強調することにあるとみることができ、したがって、伝えようとする内容において、直ちに不適切なものということとはできない。

さらに、「不当な乗務外し」などとの記載については、会社において、不当な乗務外しや日勤勤務があるとの組合の認識を伝えるものということができる。

以上でみたことからすれば、掲示物⑥についての争いは、会社と組合員の間の係争事件等についての認識の相違に基づくものということができる。これに、ア（エ）で判断した分会掲示板の閲覧者の事情、その他本件審査に顕れた一切の事情を併せ考えると、掲示物⑥の記載は、撤去要件にいう「事実を反し」「会社の信用を傷つけ」るものとまではいえないので、これを会社が撤去したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

（キ）掲示物⑦について

掲示物⑦は、別紙7のとおり、関西地本作成の「東海労関西第414号」であり、JR西日本福知山線事故に関する国土交通省航空・鉄道事故調査委員会の調査結果を報じるとともに、会社でもJR西日本と同様のいじめの日勤教育が行われていると主張するものである。

会社は、日勤教育、フォロー試験に関する記載に関し、運転事故等の非違行為が発生した場合、「顛末書」の作成を指示したり、「反省文」「始末書」の作成を促すことはあるが、それらを「強要」した事実はないこと、フォロー教育を実施することは、安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供という会社の使命からすれば当然の対応であって、「些細なことで乗務降ろし」などと非難されるいわ

れはないこと、フォロー教育の過程において「ミスをした社員を複数の管理者で取り囲み、罵倒を繰り返して病気に追い込ん」だ事実はないこと、フォロー試験は一定の基準に沿って実施するものであり、「さじ加減一つでどうにでもなる」ものではないことから、掲示物⑦の記載は、事実を反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものであると主張するので以下判断する。

まず、日勤教育に関する記載については、いじめの日勤教育があるという認識に立ってのものであり、会社が指示、促しての提出とする「顛末書」「反省文」「始末書」について「強要」という表現をとっているのも、日勤教育についての認識の違いに基づくものといえる。

フォロー試験に関する記載については、第2、4（2）カで認定した業務委員会でのやり取りからも窺われるように、フォロー試験の客観性に疑問をもつ立場からの記載ということができる。

以上でみたことからすれば、掲示物⑦についての争いは、日勤教育等についての認識の相違に基づくものということができる。これに、ア（エ）で判断した分会掲示板の閲覧者の事情、その他本件審査に顕れた一切の事情を併せ考えると、掲示物⑦の記載は、撤去要件にいう「事実を反し」「会社の信用を傷つけ」「職場規律を乱す」ものとまではいえないので、これを会社が撤去したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

（ク）掲示物⑧について

掲示物⑧は、別紙8のとおり、関西地本作成の「東海労関西第424号」であり、掲示物⑦を関西地本内の各分会の組合掲示板に掲示したところ、会社は当該掲示物を一方的に撤去したとして、会社の行為を非難するものである。

会社は、掲示物⑧に記載された中央労働委員会の命令は、掲示物を撤去する行為を一般的に不当労働行為であると判断したものであるのではないので、「労働委員会の命令を無視し」たものではないこと、会社はあくまで労使双方が合意の上締結した協約に基づいて撤去しているに過ぎないのであって、「組合掲示物の内容に介入して不当な撤去を繰り返」した事実はないこと、再掲された掲示物⑦については、(キ)で述べたとおりであることから、掲示物⑧の記載は、事実に反し、会社の信用を傷つけ、職場規律を乱すものであると主張するので以下判断する。

まず、「組合掲示物の内容に介入して不当な撤去を繰り返す・・・」あるいは見出しの「不当な撤去」という記載については、撤去された掲示物の撤去要件該当性について会社と異なる立場からの記載であり、その立場からすれば、このような表現はむしろ自然なものともいえる。

次に、「労働委員会の命令を無視」との記載については、撤去理由の明示にもふれている中央労働委員会の命令を引き合いに出し、同委員会の命令後においても会社が掲示物を具体的な理由を明らかにしないまま一方的に撤去していることを非難する趣旨で「命令を無視」と表現したものといえるが、上記命令を得た立場からのものとしては、むしろ自然な表現ということもできる。

また、再掲された掲示物⑦については、(キ)で判断したとおりである。

以上でみたことからすれば、掲示物⑧についての争いは、中央労働委員会の命令についての認識の相違に基づくものといえることができる。これに、ア(エ)で判断した分会掲示板の閲覧者の事情、その他本件審査に顕れた一切の事情を併せ考えると、掲示物⑧の記

載は、撤去要件にいう「事実を反し」「会社の信用を傷つけ」「職場規律を乱す」ものとまではいえないので、これを会社が撤去したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(ケ) 掲示物⑨について

掲示物⑨は、カラー刷りの掲示物⑧を白黒刷りとしたものであり、掲示物⑨に対する会社の主張も掲示物⑧に対するものと同様である。したがって、(ク)で判断したとおり、会社が掲示物⑨を撤去したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

3 救済方法について

(1) 組合らは、掲示物撤去の禁止を求めているが、掲示板貸与の条件に違反する掲示物を撤去しうることは本件協約において合意されているところであり、また、掲示物撤去の是非は個別に判断されるものであるので、将来にわたる掲示物撤去の禁止を命じることは相当ではない。

(2) 組合らは、本件協約により設置される苦情処理会議を開催して掲示物撤去の問題について解決することを命じるよう求めているが、求めている内容は、協約当事者間における協約についての運用の問題であるので、これを命じることは相当ではない。

また、組合らは、撤去通告の際に掲示内容中の違反箇所、違反理由を明示することを命じるよう求めている。確かに、協約違反を問題にする以上、会社は協約当事者として、相手方に違反箇所等を摘示して然るべきものといえるが、求めている内容は、上記と同様、協約当事者間における協約についての運用の問題であるので、これを命じることは相当ではない。

(3) 組合らは、謝罪文の掲示及び社内報掲載を命じるよう求めているが、本件の救済としては、主文第1項のとおり命じるのが相当である。

よって、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22年 2 月 8 日

愛知県労働委員会

会長 山 本 一 道 印

JR東海労ニュース

No. 702

2005年5月19日

『いじめのようなことは当社にはない』！

Y1 社長！ウソはやめる！

決意書

2005年 5月 18日

Y1 社長

平成17年 5月 28日
JR東海労

私は平成17年10月27日、Y1 社長に
決定、通過の通り、基本動作の
欠点により、通過試験を発生させた
以前にも、基本動作、指導事項を欠いた為
資格を剥奪されておりましたが、今回寛
大な処置により、再教育を受け、運転士
として復帰させて頂きました。
今後は、自分には後がないという覚悟で事
故防止に取り組むが、再び事故を発生させ
た場合は、運転士としての資格を解
除してほしい。念のため指図に従う決意が
業場に届くまで、
以上

JR東海のY1 社長は5月16日、
定例記者会見において、日勤再教育に
ついて「いじめのようなことは当社に
はない」と言い放った。

この社長の発言は、JR福知山線脱
線事故で次々と明るみで出たJR西日
本の「いじめ日勤教育」が社会から徹
しく糾弾され、JR東海にも飛び火す
のを恐れたものであり、この間のJ
R東海における見せしめ・人権侵害の
乗務降ろし・長期日勤を隠蔽するもの
で許せるものではない。

「草むしり」「窓のない部屋で
の監禁」「今度事故を起こした
ら運転士辞めます」の決意書の
強要は、いじめじゃないのか！

【JR東海労組合員が書かされた決意書】

Y1 社長に聞く！

- ★制服を取り上げ、作業服で草むしり・ペンキ塗りをさせたのは誰だ！
- ★窓のない部屋に閉じこめ、精神的に肉体的に追い込んだのは誰だ！
- ★「今度事故を起こしたら運転士を辞めます」という決意書を書かせたのは誰だ！
- ★当直のカウンターの横に立たせ、見せしめにしたのは誰だ！

全て、JR東海がやったことではないのか！これは、今、JR西日本が糾弾されている「いじめの日勤教育」と全く同じものだ！

全ての仲間の皆さん！JR東海の人権侵害の乗務降ろし・長期日勤をやめさせるために、JR東海労とともに立ち上がろう！

JR東海労ニュース

No. 703

2005年 5月31日

JR東海労働組合

「バカヤロー」「辞めてしまえ」は暴言ではない！

これがJR東海では常識

**暴言を受けて退職した
全ての社員に謝罪せよ！**

会社は、5月25日開催した業務委員会で、乗務停止となった乗務員に対し、「管理者が『バカヤロー』『辞めてしまえ』などと言うのは暴言ではない」と言い放った。しかも、これは「熱心な指導を行う中での言葉」と開き直った（業務速報514号参照）。

この業務委員会は、JR西日本福知山線事故を契機として、本部が緊急に申し入れたもので、申し入れから約1ヶ月が経ってから開催したものだ。この姿勢だけを見ても、会社の安全姿勢が問われる。

5月16日の定例記者会見で、Y1社長は「当社にはいじめの日勤教育はない」と大ボラを吹いた。それに続くものである。2002年2月29日、静岡支社は「業務委員会席上、東海労の業務委員がバカヤローという暴言を吐いたため警告書を手交した」という内容で、『静岡勤労情報No.14』を出した。どうやら、「バカヤロー」は会社の都合で、暴言にも指導にもなるらしい。本当にこの会社は非常識のかたまりである。

この間、管理者の暴言により、何人もの社員が会社を辞めたり、配転させられた事実を、どう説明するのか！ 私たちは、怒りを持って弾劾する！

2005年
5月31日
第231号

J R 東 海 労

<http://www.geocities.jp/jrtoukairou/>

〒143-0023 東京都大田区山王4-21-5
山王ハイム101
Tel. 03-5743-2662 FAX 2670
J R 058-4502 (FAX兼)
Eメール jrtoukairou@yahoo.co.jp

J R 東 海 労 働 組 合
発 行 人
編 集 人



第17回定期大会より

本部は、六月二六、二七日に、第十八回定期大会を開催します。四月二五日に発生したJR西日本福知山線事故は、責任追及や処罰、営利優先などの企業風土、それを支える養殖組合の犯罪性が明らかにになりました。多くのマスコミは、日勤教育や処罰、過密ダイヤなどの問題に言及し、世論もJR西日本の企業風土を変えることを望んでいます。JR西日本の企業体質は、JR東海と同じです。事故以降一ヶ月間に、JR東海からは、一〇〇名を超える組合員が、現

地で献花を行いました。これは、犠牲者の冥福を祈ることのみならず、安全確立のために会社社に立ち向かう決意を打ち固めるものです。JR東海は、四月二八日の経営懇談会で、「日勤教育はこれまで通り行う」と主張しました。五月二六日の定例記者会見でY社長は、「JR東海にはいじめのような日勤教育はない」と、事実を否定する発言をしました。また、五月二五日の業務委員会では、「管理によるパカヤロー、辞めてしまえば暴言ではない。熱心な指導だ」と開

き直つていきます。この言動は、事故の原因究明を否定するばかりではなく、犠牲者や負傷者を冒瀆する行為であり、断じて許せません。これを許したら、JR東海で第二の尼崎事故がいつ起きてもおかしくはありません。本部は、二度の申

いじめ日勤教育反対！社員運用の変更撤回！ 第十八回定期大会を成功させよう！

し入れと交渉を行うとともに、情宣活動の強化、日勤教育の実態集約などを行っています。さらに、運輸系統の社員運用変更は、本人の希望を無視して運転士の養

成を行うため、安全上大きな問題です。安全確立の闘い、日勤教育廃止の闘いと結合させて、運輸系統の社員運用変更撤回の闘いを全職場から展開し

ようではありませんか。私たちは、願末書・始末書拒否の闘いを全職場で実践し、現在では拒否が当たり前の職場場場場土をつくりあげてきました。私たちは、この闘いの成果を教訓に、すべての闘いに活かしていこうではありませんか。第十八回定期大会を成功させるためにも、多くの組合員の皆さんの参加をお願いします。

▼犠牲者一〇七名を出した福知山線事故から、一ヶ月が経つた。負傷者は、その後五九名に増え、うち重傷は六名である。▼JR西日本は、ATSSIPの設置やダイヤ見直しを行うと発表した。しかし、肝心な日勤教育やいじめはそのままである。もちろん東海も同様。「反省文」を暴露するや否や、証拠隠滅に走り「いじめの教育はない」と居直る姿勢には、私たちの怒りをおさまらない。▼国交省も問題だ。日勤教育については毅然と対処すべきだ。これは今更始まった問題ではなく、箱根以西の要請行動でも、何年も前から何度も指摘していた事柄である。また、数々の裁判で証拠としたいいじめの実態を無視し、不当判決に走った裁判所も同罪だ。

▼差別と低賃金の昇賃制度下で、生活費を稼ぐためにZ運転士は、毎月休日労働に当たっていたという。一方、歴代社長三人は近畿二府四県の高額納税者にランクインした。納税額は、社長一三〇〇万円、会長二二〇〇万円、相談役一七五七万円。辞任も自らの決断ではなく、批判があつたからだ。ますます怒りが込み上げる。▼私たちは、この怒りを、安全確立の闘いに集中させよう！

日勤教育を撤廃させるぞ！ 5.25追悼集会に積極的に参加

五月二五日、大阪・飛鳥人権文化センターで、JR西労主催の「一〇七名の御魂に誓う！JR西日本の真の安全を創り出す集会」が開催されました。集会には、全体で六〇二名、JR東海からは四二名が参加しました。



JR西労 委員長は、「本日で福知山線事故から一ヶ月。事故現場で、一〇七名の命と夢を奪ってしまった当事者として謝罪をし、二度とこのような事故を起こさない事を誓った。そのためには、安全を優先する企業体質に変えること、日勤教育をやめさせることだ。しかし、会社は交渉の場で『日勤教育問題なし』などと言って、職場から徹底的に闘う。安全に妥協はない」

とあいさつしました。来賓には、JR総連 委員長、信楽遺族会 会長、ICLS 国際運輸委員会 四名が出席しました。会長は「二年前の信楽事故の謝罪は何だったのか。遺族は裏切られた思いでいっぱいだ」と、氏は「日勤教育は事故の要因を創るばかりで乗客の命を脅かす、と思われ裁判に訴えた。少しは変わるかと思つたが、そんなことはなかった」とあいさつしました。そして、JR西労へ檄布・檄紙が数多く渡されました。JR東海からは、東一両分会、東二両分会が檄を渡しました。

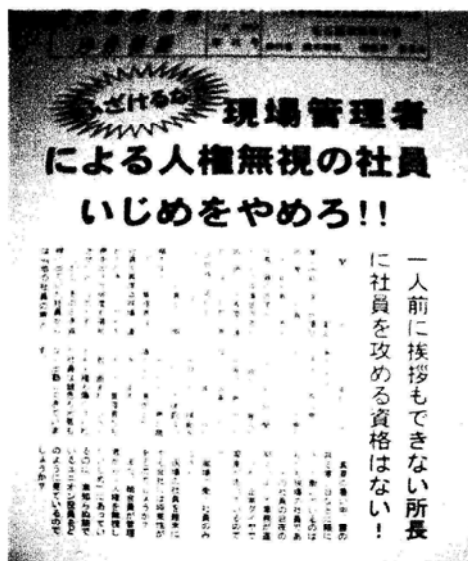
▼書記長の基調報告、近畿、岡山、広島各地本の闘いの報告を行い、五月九日にJR西労に加入したさんが決意表明を行いました。最後に集会アピールを全体で確認しました。

雄叫び	2005年 6月20日 第36号	JR東海労働組合新幹線関西地方本部 名古屋車両所分会 発行者 ■■■■■ 編集者 教宣部
------------	------------------------	---

Y1 JR東海社長は『いじめのようなことは当社にはない』と、5月16日定例記者会見で！

JR発足以降、最悪な大惨事を発生させたJR西日本福知山線脱線事故で、自殺者まで出した「いじめ日勤教育」のあり方、物言えぬ職場の実態など、JR西日本の異常な企業体質が次々と明るみに出たことに危機感を抱いたJR東海会社経営陣は5月16日の定例記者会見の場において、「いじめのようなことは当社にはない」と発表しました。

名古屋車両所でも『草刈り』『いじめ』は、存在している！！



名古屋車両所の社員であれば記憶に残っている組合員は多いことと思います。

2002年11月28日の日勤点呼終了後、現場詰所に戻ったA社員に対して Y4 所長（当時）、■首席（現在の所長）をはじめとする現場管理者が取り囲んで所長室へ連れて行き、「お前の声（点呼時に唱和するスローガン）は小さい」、「ここで100回言え」と恫喝を加えたことです。これは、確かに誰が見ても『みせしめ』、『いじめ』です。

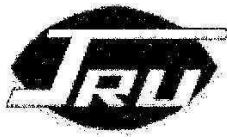
プライドも人権も傷つけられたA社員は、人間不信になり、顔色も元気も無く出勤して来ています。

また、Y3 が所長の時代（現在、出向）は東海労の組織破壊攻撃が自分の思うようにうまく進まないとなると、ターゲットにした東海労組合員を本来の

業務から外して、日勤時間帯に『基地内の草刈り』、『庁舎内のガラス磨き』、『掃除』を、させていたことは記憶に残っていることでしょう！

まだまだ、JR東海におけるみせしめ・人権侵害の乗務降ろし・長期日勤をおこなっているのです。JR西日本の「いじめ日勤教育」が社会から厳しく批難されたことからJR東海にも飛び火することを恐れての今回の記者会見です。JR東海会社もJR西日本会社の企業姿勢は、なんら変わっていないのです。

JR東海労は、「安全・職場の労働条件・人権・世界の平和」を基本にたたかいます!!



大阪第二運輸所分会

交差点

No.66

2005年6月25日

発行責任者

暴言！暴論！ 言いたい放題のY2科長！！

全乗務員の皆さん！！

先日、乗務を終えて職場に戻ってきた社員が一番近い入り口を利用したところ、Y2科長がいきなり「ここはお客様専用や！」「乗務員はむこうから入れ！」と突然、根拠のない注意をしてきました。注意された社員が、その出入口は「普段からどの社員も自由に入出入りしている」「ここから入っていけないのは何故か」と尋ねると、返答に詰まったのか！？

「みんなが死んだらお前も死ぬのか！」「注意したからな！」

と、独特の意味不明の理論をぶちまけたのでした。

この間、会社は東海労組合員を狙い撃ちにした恣意的な注意指導によって不当なボーナスカットを行なってきました。そのカットの理由のほとんどがこうした管理者による恣意的ないいかげんな注意によるもので、到底許されるものではありません！

JR西日本と同じ体質はここにもある！

今回のように職場における管理者の横暴は、あのJR西日本福知山線事故の後でマスコミを通じて異常な日勤教育として明らかになりました。この日は事故が起きてちょうど1ヶ月が経った日でもありましたが、この発言を聞く限り事故の教訓を感じているようには、到底感じられません。恥ずかしくはないのでしょうか。

こうした社員に対する異常な長期に渡る日勤や管理者の暴言は、職場を暗くし安全を築く上での妨げでしかありません。全社員が気持ちよく安心して働ける職場風土を築くために共に声を上げましょう！困ったときは東海労の役員に相談してください！

今回のY2科長の発言は断固許せるものではありません。謝罪と「注

意指導」を撤回するようあらゆる手段を講じて会社に求めています。

JR東海労ニュース

No. 716

2005年7月16日

JR東海労働組合

—X4 裁判完全勝利！

会社、「これ以上裁判を続けるのは無理だ」「すいません、和解させて下さい」

X4 裁判とは、東京第二運輸所分会の X4 さんが、社員証の入ったカバンをプライベートの時間で落とし、警察に届けられたことを発端とし、平成15年8月より東京駅ホーム検査業務のみに勤務指定されていました。平成17年3月29日、乗務復帰とこの間乗務していれば受け取ることができた賃金の支払いを求め、東京地裁に提訴してたものです。15日に乗務復帰などの和解内容が示され、和解となりました。JR東海労の完全勝利です。会社は勤務情報で和解の3項を成果としていますが、3項は社員としてこれまでしてきたことで、なんらいままでと変わらないことです。これが成果？この裁判での会社の苦しさ表れた一面と言えます。会社はX4さん以外にも不当な乗務外し、日勤勤務を指定しています。X4さんの件を反省し、全員を乗務に復帰させるべきです。

和解内容

1. 被告は、原告を、平成17年8月2日限り、平成15年8月6日時点で原告が従事していた、運転士及び車掌の勤務に従事させることとする。
2. 被告は、原告に対し、被告が平成16年12月21日付けで定めた「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度等の見直しに伴う経過措置について」による一時金を支払うこととする。ただし、一時金の算出と根拠となる期間については、同経過措置に定める、基準月数から復帰後乗務を開始した日の前日までの満月数を控除する。
3. 原告は、業務上必要性の認められる事項について、被告による報告の求めに応じることを約定する。
4. 原告は、本件のその余の請求を放棄する。
5. 訴訟費用は、各自の負担とする。

ただちにX4さんを乗務させる！
日勤者全員を乗務させる！

	2005年 7月29日 第414号	J R 東海 労 新 幹 線 関 西 地 方 本 部 http://www.JRcu-kansai.com 発行責任者 XXXXXXXXXX 編集責任者 XXXXXXXXXX
---	-------------------------	--

JR西日本2年で1182件の「日勤教育」

国土交通省航空・鉄道事故調査委員会

厳しい処分！ 厳罰主義が事故を誘発と指摘！

7月23日の新聞報道によるとJR福知山線事故について国土交通省航空・鉄道事故調査委員会は、「日勤教育」の存在や「日勤教育」後の「配置転換」などが運転士に心理的影響を与え事故につながった可能性があることを明らかにしました。

国土交通省航空・鉄道事故調査委員会の調査結果によると、JR西日本は03年度、04年度の2年間で1182件の日勤教育を行い、JR西日本の運転士の7人に1人が「日勤教育」を受けたことになり、長い人で51日間も受けていたことを明らかにしました。あわせて04年度だけで12人の社員が「日勤教育」の後に駅や車両関係に配置転換されていたことを明らかにしました。

そして、JR西日本の「日勤教育」「配置転換」が、運転士に恐怖や心理的影響を与えていたことを示唆し、JR西日本の厳しい処分が事故を誘発した可能性があるとは結論づけています。

JR東海も同じ！！「日勤教育」 「フォロー試験」で安全は守れない！

JR東海もJR西日本と同じように、これまで些細なことで乗務を外し、「日勤教育」や「フォロー試験」などの恐怖心を与えながら「命令と服従」の社員管理を行ってきました。

些細なことで乗務降ろし、反省文、始末書、顛末書を強要したり、2ヶ月間も「日勤教育」を続けミスをした社員を複数の管理者で取り囲み、罵倒を繰り返して病気に追い込んでいます。

さらに、車掌限定で乗務復帰させても、2002年11月から現在まで「フォロー試験」を23回も繰り返し運転士に復帰させないようにするなど、さじ加減一つでどうにでもなる「フォロー試験」を活用して社員にプレッシャーをあたえ続けてきました。

この他にもJR東海は、点呼での試問や添乗など、あらゆる面から運転士にプレッシャーをかけています。

国土交通省航空・鉄道事故調査委員会がいうように、厳罰主義、心理的プレッシャーで安全は守れないのです。そこに働く社員が安心して働けなければ安全は守れません。JR東海の企業風土を安全第一・現場第一主義に変えるために、みんなで声をあげていきましょう！！

	2005年 9月 4日 第 424号	JR東海労新幹線関西地方本部 http://www.jrcu-kansai.com 発行責任者 ■■■ 編集責任者 ■■■
---	--------------------------	--

会社による組合掲示物の不当な撤去を許さない！ 具体的な理由を明らかにせよ！

JR東海会社は、JR東海労の掲示物に対して具体的な理由を一切言わずに「協約違反」として一方的な撤去を繰り返しています。

たとえば、地本情報No.414（7月29日付）『JR西日本2年で1182件の「日勤教育」、JR東海も同じ！！』を各分会の組合掲示板に掲示したところ、会社は「協約違反です」という撤去通告に終始し、「どの部分が協約に違反するのか」「具体的な理由が言えないのか」などと聞いても具体的な理由をまったく明らかにせず、一方的に撤去を行ったのです。

自らに都合の悪いものを一方的に撤去！

会社が一方的に撤去した「東海労関西No.414」

	2005年 7月29日 第414号	JR東海労新幹線関西地方本部 http://www.jrcu-kansai.com 発行責任者 ■■■ 編集責任者 ■■■
---	-------------------------	--

JR西日本2年で1182件の「日勤教育」

国土交通省航空・鉄道事故調査委員会

厳しい処分！ 厳罰主義が事故を誘発と指摘！

7月23日の新聞報道によるとJR福知山線事故について国土交通省航空・鉄道事故調査委員会は、「日勤教育」の存在や「日勤教育」後の「配置転換」などが運転士に心理的影響を与え事故につながった可能性があることを明らかにしました。

国土交通省航空・鉄道事故調査委員会の調査結果によると、JR西日本は03年度、04年度の2年間で1182件の日勤教育を行い、JR西日本の運転士の7人に1人が「日勤教育」を受けたことになり、長い人で51日間も受けていたことを明らかにしました。あわせて04年度だけで12人の社員が「日勤教育」の後に駅や車両関係に配置転換されていたことを明らかにしました。

そして、JR西日本の「日勤教育」「配置転換」が、運転士に恐怖や心理的影響を与えていたことを示唆し、JR西日本の厳しい処分が事故を誘発した可能性がある結論づけています。

JR東海も同じ！！「日勤教育」「フォロー試験」で安全は守れない！

JR東海もJR西日本と同じように、これまで些細なことで業務を中止し、「日勤教育」や「フォロー試験」などの恐怖心を与えながら「命令と服従」の社員管理を行ってきました。

些細なことでも業務中止し、反省文、謝罪書、謝罪状を強要したり、2ヶ月間も「日勤教育」を続けミスをした社員を複数の管理者で取り囲み、罵倒を繰り返して病気に追い込んでいます。

さらに、車掌規定で業務復帰させても、2002年11月から現在まで「フォロー試験」を23回も繰り返して運転士に復帰させないようにするなど、さじ加減一つでどうにでもなる「フォロー試験」を活用して社員にプレッシャーをあたえ続けてきました。

この他にもJR東海は、点呼での試験や添乗など、あらゆる面から運転士にプレッシャーをかけています。

国土交通省航空・鉄道事故調査委員会がいうように、厳罰主義、心理的プレッシャーで安全は守れないのです。そこに働く社員が安心して働けなければ安全は守れません。JR東海の企業風土を安全第一・現場第一主義に変えるために、みんなで声をあげていきましょう！！

労働委員会の救済命令では、JR東海会社がJR東海労の掲示物を撤去した行為は「全体として見ると組合結成以来の厳しい労使の対立関係の中で、自ら都合の悪い掲示物を一方的に撤去したものと認めることができるのであり、支配介入として、労働組合法第7条3号に該当する不当労働行為であると判断できる。」「会社が掲示物を撤去するに当たっては、・・・理由を明示し、組合に考慮の暇を与えること等、相当な手続・手順を踏むことも必要である」（『中労委平成10年「不再」第35事件』の命令書より抜粋）と判断されています。

支配介入を許さない！

私たちは、労働委員会の命令を無視し、ましてや「組合掲示物の苦情処理申告」や「地労委の苦情処理会議開催のあっせん」にも応じず、組合掲示物の内容に介入して不当な撤去を繰り返す会社の行為を絶対に許せません。

会社の組合活動への支配介入に対して職場から反撃していきましょう！