

命 令 書

平成3年（不再）第28号事件  
平成3年（不再）第31号事件  
再 審 査 申 立 人 北海道旅客鉄道株式会社

平成3年（不再）第28号事件  
平成3年（不再）第31号事件  
再 審 査 被 申 立 人 国鉄労働組合北海道本部  
同 国鉄労働組合札幌地区本部

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 中労委平成3年（不再）第28号事件について

(1) 本件は、再審査申立人北海道旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）苗穂工場の組立科総括助役らが、国鉄労働組合（以下「国労」という。）札幌地方本部苗穂工場支部所属の組合員X1（以下「X1」という。）及び同X2（以下「X2」という。）に対し、国労からの脱退勧奨を行ったことが不当労働行為であるとして、再審査被申立人国労北海道本部（以下「北海道本部」という。）及び同国労札幌地方本部（以下「札幌地本」という。）が、平成2年3月13日に北海道地方労働委員会（以下「北海道地労委」という。）に救済申立てを行った事件である。

(2) 北海道地労委は、同3年4月17日、苗穂工場の組立科総括助役らによる脱退勧奨は、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して、会社に対し、①脱退勧奨の禁止及び②文書掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

会社は、これを不服として、同月26日、再審査を申立てた。

2 中労委平成3年（不再）第31号事件について

(1) 本件は、札幌地本苗穂工場支部が上記1の脱退勧奨を糾弾する旨の掲示物を組合掲示板に掲出したところ、再審査申立人会社苗穂工場の総務科長が撤去したことが不当労働行為であるとして、再審査被申立人北海道本部及び同札幌地本が、平成2年3月8日に北海道地労委に救済申立てを行った事件である。

(2) 同地労委は、同3年5月21日、苗穂工場総務科長による組合掲示物の撤去は、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して、

会社に対し、①組合掲示物撤去又は撤去要求の禁止及び②文書掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却した。会社はこれを不服として、同月30日、再審査を申し立てた。当委員会は、上記2事件の審査を併合して行った。

## 第2 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、日本国有鉄道が経営していた旅客鉄道事業等のうち、北海道地域における事業等を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を、函館市、旭川市及び釧路市にそれぞれ支社を置き、資本金90億円、初審申立時における社員数は約13,000名である。

会社の苗穂工場（以下「工場」という。）は、主に会社の保有する鉄道車両の検査、修繕及び改造業務を担当し、社員数は初審申立時約480名である。

- (2) 北海道本部は、国労の下部組織であって、会社に勤務する者等で組織する労働組合であり、札幌地本のほか、旭川、釧路及び青函の各地方本部を置き、初審申立時における組合員数は約2,700名である。

- (3) 札幌地本は、北海道本部の下部組織であって、会社の本社に勤務する者等で組織する労働組合で、その下部組織として支部及び分会を置き、初審申立時における組合員数は約1,000名である。同地本の下部組織である苗穂工場支部（以下「支部」という。）に所属する組合員数は、初審申立時約230名である。

なお、同地本は、平成9年10月18日、組合の名称を「国鉄労働組合札幌地方本部」から「国鉄労働組合札幌地区本部」に変更した（以下併せて「札幌地本」という。）。

- (4) 会社には、申立外組合として、全日本鉄道労働組合総連合会に所属する北海道旅客鉄道労働組合（以下「北鉄労」又は「労連」という。同組合工場支部の組合員数は初審申立時約204名。）、日本鉄道産業労働組合総連合に所属する北海道鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。同組合工場支部の組合員数は初審申立時約41名。）及び全国鉄動力車労働組合連合会に所属する全国鉄動力車労働組合北海道地方本部（以下「全動労」という。）がある。

### 2 会社幹部等の労使関係に関する方針及び国労に対する姿勢

- (1) 会社の常務取締役Y1（当時。以下「Y1常務」という。）は、公企労研究所の昭和62年9月10日発行の公益企業レポート第2,224号の誌上において、同研究所記者からの「鉄産労もかなり力を持っており、国労、全動労も存在する中で、これが微妙に労務政策、組合対策に現れているのではないかと、言われているようですが、いかがですか。」との質問に対して、「私どもは、従来鉄道労連を基軸として新しい会社作りを進めてきたわけです。去る8月23日には鉄輪会を含む5組合が結集して北鉄労を

結成し、組合員の約6割を占める最大の組合が誕生しました。私どもは基本的にはこの北鉄労と協力しながら、厳しい経営環境を乗り切って行きたいと考えています。鉄産労も基本的な考え方は同じですから、北鉄労共々経営の安定に向けて労使協調していけるものと考えております。長期的に見れば、いろいろな問題はありますが、それを乗り越えて何とか一企業一組合の形になっていくことを期待しています。」と述べ、また「JRの中にはまだ教条的労働運動が根強くあり、いろいろ苦勞をされていると思いますが、北海道旅客鉄道としてこれらに対する基本的姿勢を伺いたい。」との質問に対し、「いろいろ交通機関がありますが、まだまだ北海道では鉄道の果たす役割はかなり大きなものであり、我々はこの社会的責任を果たさなければなりません。この点を社員や労働組合にも理解を得るよう努力をして行くつもりです。教育、対話、説得等あらゆる方法と機会を通して訴えて行きます。これを阻害する動きがあれば、断固として排除して行くしか方法はないと思っています。」と述べ、さらに、「まだ民営分割に反対だという組合もあるわけですが、どのように対応される考えですか」との質問に対し、「分割民営に反対だという組合もありますが、分割民営によってすでに会社として発足した今日ではナンセンスだと思いますし、…」と述べている。

- (2) 会社の代表取締役社長Y2（当時。以下「Y2社長」という。）は、同63年5月15日発行の公益企業レポート第2,271号の誌上において、記者からの「今後の労使関係を考える時、ポイントは何処に。」との質問に対し、「JR北海道の基軸組合である北鉄労（組合員7,800名、全体の61%）との間では労使共同宣言を通じて共通の認識を持っていますし、また鉄産労（2,800名、23%）の間でも同様に、ともに努力することを誓い合っています。」「最近北鉄労から鉄産労に一企業一組合に向けて協議会を設けたいという文書が寄せられ、それに対して鉄産労から話し合いに向けての幾つかの解明要請の文書が出されているようで、いろいろ難しい問題はあるにしても、一企業一組合の基本方針は両組合の共通のテーマでもあるし、JR北海道の未来にかかわる重大な課題だと考えていますので、両者の話し合いが前向きで実り多きものであることを期待し、暖かく見守りたいと思っています。」と述べている。

なお、当時、会社と労使共同宣言を締結している労働組合は北鉄労と鉄産労であった。

- (3) 会社の総務部長は、関係各長に対する平成元年1月27日付け「地労委事件に対する国労組合員の行動について」と題する文書において、「国鉄労働組合は、1/20以降連日、『命令守れの抗議行動』と称して、本社・支社への申し入れ、更には集会・座り込み・街頭宣伝・ビラ配布等々の諸行動を行っております。こうした諸行動にJR社員の参加が随所に見受けられます。特にビラ配布においては、休憩（昼食）時間を利用して参加する等目に余るものがあります。」「会社批判ひいては会社のイメー

ジダウンにつながる等、社員の反社会的行為が平然と行われている事実に対し、残念と言わざるを得ません。各長においては、職場における社員教育の一環として、こうした社員に対しては個別面談を行う等、当社社員として良識的かつ責任ある行動をとるよう指導し、特に休憩時間における行為については、厳重に注意することとしていただきたい。」と述べている。

なお、上記地労委事件とは、国労組合員1,704名が会社等に採用されなかったことをめぐって争われた事件（昭和62年（不）第6号事件）で、北海道地労委は平成元年1月20日に命令を発出していたものである。

- (4) 平成元年3月1日、当時の工場の副工場長Y3（以下「Y3前副工場長」という。）は、工場の社員を前にした朝会において、「われわれの苗穂工場というのは、…技能の集団という評価を受けて、非常に他社の高い評価を受けて1年なり2年なり来たわけですけれども、若干ここへ来て、非常にJR北海道の最低現場といわれるような表現の仕方へ変わったことがあります。これは、大変なことです。」「本社の中では完全に会社から分離して、技術で採算したらどうだという話しが出ています。それは事実です。ですから何がその根底になっているかということ、たかだかその一部の社員の認識不足といいますか、言うなれば会社のイメージを壊すような社員が、苗穂工場に多いという会社幹部の認識がある。」と述べた。
- (5) つづいて、同日の朝会において挨拶に立った当時の工場長は「やはり、苗穂工場、今、数百ある現業機関のなかで、最低の現業といったような意見も本社の中にはあるのであります。そういうようなことを思われていると。…本部の意見のなかにはそういったような言葉があるのは事実であります。ぜひわれわれはその辺の話しを厳しく受けとめまして、そういうことのないように、ぜひやっていきたいというぐあいに思います。」と述べた。
- (6) 同月29日、工場の副工場長Y4（以下「Y4副工場長」という。）は、工場の社員に対する新任挨拶において、「みなさんもいろいろ聞いておると思いますが、一部の方がやっておるとい話しですがやはりピラをまいているというようなことで、やはり好ましい形ではないというふうに思っております。」と述べた。
- (7) 平成2年1月17日、工場長は「社員の皆さんへ」と題し、「会社は労使の信頼関係を確立しつつ経営基盤の一層の強化を目指して努力を重ねているところですが、残念ながら国鉄労働組合北海道本部は、平成2年1月18日指定した現業機関において、始業時から2時間の時限ストライキを実施する旨通告してきました。」と記載した文書を工場内に掲示した。

### 3 工場の組織等

- (1) 工場は、平成2年2月1日当時、工場長、副工場長の下に総務科、工程管理科、技術事業開発科、組立科、部品科、内燃機科及び鉄工科の7

つの科で組織されていた。

工場長、副工場長、総務科長、組立課長及び部品科長の5名は、会社と北海道本部との間で締結した「労使間の取扱いに関する協約」(以下「労働協約」という。)第3条に定める管理職社員であって、非組合員である。

X 1 及び X 2 の所属する組立科(科員約140名)は、科長の下に総括、工程、技術及び改造を担当する4名の助役がおり、その下の4名の車両技術主任がそれぞれ塗装班・現車鉄工班、現車上廻班、現車下廻・配管班及び現車電気班を統括していた(別紙1)。

- (2) 工場の助役の職務内容は、就業規則上「工場長の補佐又は代理」とされているが、組立科の総括助役は Y 5 (以下「Y 5 助役」という。なお、同人は、北鉄労苗穂工場支部の一般組合員である。)は安全衛生、勤務関係等の庶務、小集団活動の推進を担当するほか、人事考課に関する業務も担当しており、職場を巡回したり車両技術主任から情報等を得たりして科員の日常の勤務状態等を把握し、考課査定、昇任・昇格等の基礎資料を作成して科長に報告したりしていた。また、同助役は、労務に関する業務も行っており、会社本社前での抗議行動に参加した工場所属の国労組合員の現認や、会社施設内で組合活動を行った社員に対する科長の注意や指導に立ち会ったり、科長が不在のときに自ら注意等を行ったりしていた。
- (3) 工場の車両技術主任の職務内容は、就業規則上「車両技術係、車両系の業務及び指導並びにその計画・調整業務その他上長の指示する業務」とされているが、苗穂工場における車両技術主任は、車両技術係、車両系の業務を分担することはなく、科長及び助役から工程の指示を受け、それを具体化した計画を作成して部下に対して作業指示を行い、要員を操配し、部下の勤務状況を把握して作業工程を管理する等、部下の業務の指導並びに部下の業務の計画・調整業務その他上長の指示する業務に従事していた。
- (4) 組立科の車両技術主任 Y 6 (以下「Y 6 主任」という。)は、X 1 及び X 2 が所属する現車鉄工班(初審申立時約20名)と塗装班(同約10名)を統括していた。また、同科の車両技術主任 Y 7 (以下「Y 7 主任」という。なお、同人は、北鉄労苗穂工場支部の執行委員長である。)は、現車電気班(同約35名)を統括していた。
- (5) Y 5 助役、Y 6 主任や Y 7 主任は、通常は工場内の総合事務室で勤務しており、科員と一緒に作業場で作業をすることはなく、職場の巡回や作業指示等のときに作業場に行っていた。
- (6) 組立科における組合員は、初審申立時、国労79名、北鉄労42名、鉄産労18名であった。

#### 4 工場組立科助役及び車両技術主任の言動等

##### (1) Y 6 主任の言動

イ 平成2年2月2日頃、昼休み時間中、X 1 が Y 6 主任に預けている

印鑑を借りて総合事務室に行った際、Y6主任はX1に入院している妻の具合を聞いた後、X1に「組合のことを考えれ。」と述べた。これに対し、X1が「国労をやめれということか。」と聞いたところ、同主任は「そうだ。おれは事務所の中にいて上からの話しをいろいろ聞いているけれども、これからX1たちの組合については段々厳しくなっていくと思う。いまの組合は何もできないし、X1自身の生活だって本当に守れるのか。かあさん病気なんだから、組合のことも考えれ」、「おれは事務所において、X1のことではいろいろ言っているし、おれが意見発表をやるように勧めて、X1もやったし、QCの面でもいろいろ頑張っているという話しをしているから、4等級だって合格したんだぞ。いまのままなら4等級の発令だって本当に来るかどうかわからないぞ。」と述べた。

また、Y6主任は「このことはX2のほうにも話している。」と述べたので、X1はX2に同主任の発言を確認したところ、X2は組合脱退のことを同主任から言われて悩んでいるとのことであった。

なお、Y6主任は、「X1」を「X1」と、「X2」を「X2」と呼びならわしていた。

- ロ 同月9日午前9時頃、X1が第2旅客車検修場で作業をしていたところ、X2から「Y6さんが話があるので、事務所のミーティングルームに来るようにと言っている。」と言われた。X1とX2が同所に赴いたところ、両名の仕事と直接関わりのない721型式の電車の部品製作の打合せに参加させられた。その打合せは午前10時頃に終了し、両名だけが同所に残された。

Y6主任は、X1及びX2に「これからは組合の面では、いろいろとだんだん厳しくなっていくから、いつまでも国労にいると厳しいと思う。X1やX2が頑張っているというのは、工場長や副工場長も見ているし、おれも、仕事の面で頑張っているんだから、将来的なことを考えてなんとかしてやりたかった。いつまでも国労にいるならば、工場の外に出すということも上からいわれている。かわいいと思っている人間がいたら、何とかすれということも言われているんだ。特にうちの職場は上廻りに国労組合員が多くて問題になっている。仕事ができようができまいが、そんなことは考えていないから、上廻りのリーダーになっている人間だって工場の外に出すことも言っているんだ。X1やX2は仕事ができるんだから、本当に考えれ。X1の場合は、かあさん病気なんだし考えれ。おれは指導係になって、X1の場合は仕事のリーダーにしたし、あのときは、ほかの組合から『あいつは国労だから、X1をリーダーにするな』と言ってきたけども、おれはリーダーにしたけどな。」、「もし、組合をやめるなら、2月までにやめるように考えろ。」と述べた。これに対し、X1が「2月中にやめるということは組合が26日にストライキをやるし、その関係で26日まで

にやめろということか。」と聞いたところ、Y 6 主任は「それもあるな。」と述べた。また、X 1 が「脱退届を出すとしたら、何かそういう用紙があって、それに書くのか。」と聞いたところ、Y 6 主任はテーブルの上を指でなぞりながら脱退届書の書き方とその提出方法を説明した。

なお、同主任は、昭和61年6ないし7月頃、国労を脱退していた。

ハ 同月15日午前の勤務時間中、X 1 が第1旅客車検修場でY 6 主任とすれちがったときに、同主任は「いいものをやる。」と言いながらX 1 に脱退届書の見本を渡した。

ニ 同月17日午前中、X 1 は前日のQC本社大会で受賞した旨の報告に歩いて回り総合事務室に訪れた。同所においてX 1 はY 6 主任から部品の制作を頼まれた後、同主任から「X 2 は26日までにやめる。X 1 も考えろ。」と言われ、X 1 は組合をやめたら人間関係で悩みも多い等と答えたところ、同主任は「そんな甘いものではない。そのことで困ることがあるなら言ってきてくれ。困らないようにしてやる。」と述べた。

ホ 同月17日及び19日に、X 1 とX 2 は、国労からの脱退について話し合い、脱退することとした。X 1 は、20日の昼休み時間に総合事務室にいるY 6 主任を訪ね、脱退の意向を伝えた。同主任はX 1 を総合事務室の打合せ室に誘い、X 1 は同主任の前で脱退届を作成した。その際、同主任は「組合をやめるんだったら、鉄産労に入らずに労連のほうに入れ。労連のほうは動員がないし、いいから。」と述べた。

なお、同主任は、北鉄労苗穂工場支部の一般組合員であり、役員ではなかった。当時、同支部の組織拡大活動は役員クラスが担当しており、一般組合員は担当していなかった。

ヘ 同月21日昼休み時間に、X 1 はX 2 と、支部組立職場分会X 3 分会長に脱退届書を提出した。しかし、同分会長から勤務終了後に話し合いをしようと言われ、両名は勤務時間終了後、分会長ほか分会役員や同期の国労組合員らと話し合った結果、国労を脱退しないことにした。

ト 同月22日午前9時頃、X 1 とX 2 は、総合事務室の打合せ室に赴き、X 2 がY 6 主任に対して国労を脱退しない旨を述べた。同主任は「X 1 やX 2 はいろんな面で頑張っていたし、上からかわいいと思っている人間は何とかすれとおれも言われていたから、何とか将来的なことも考えて2人をやめさせたかった。X 2 やX 1 が頑張っているということは、副工場長や工場長もちゃんと見ているんだからな。今回のことは2人がやめるということでもって副工場長のほうにも話をしてたんだ。X 4 やX 5 が、2人がやめて出向から帰ってきたときに困らないようにということでもっておれとY 7 さん、それから、X 7、この3人で川崎重工の方に行って組合の話をしてくるつもりだった。川重のほうに行ってその話をできるように副工場長のほうからY 3 さん

を通して話ができるようにというところまで、そういう話が進んでいた。いまになって2人がやめないということは、副工場長の顔をつぶすことだからな。副工場長の顔をつぶすことになれば嫌がらせやみせしめとして出向に行けという話しも出てくるかもしれないぞ。X1の場合は嫁さんが病気なんだし、そういうことになったら後悔するぞ。…これから出向の話が出てくればX9やX10、それからX1にも出向に行けということになるかもしれないぞ。そうなったときには、ほかの人間もああ、あいつは逆らってかわいそうなことをしたなというふうな目でみんな見るぞ。」と述べた。

X1はY6主任に「いろいろ、やめないということで風当たりは強いかもしれないけども、ボーナスのアップだとか4等級の発令だとか別にこなくてもいいから、俺はやめないということで腹も決めたから。」と述べると、同主任は「このことは最後に川重に行くこともあって、すぐに連絡するから。」「今の苗穂工場の中をいろんな面で動かしているのは工場長よりも副工場長だからな。副工場長が国労問題で動こうとしているんだ。」「いずれにしても、組合を脱退するかどうかは自分らが決めることだから、後で詳しい話を聞かせてほしい。」等と述べた。

なお、Y6主任の上記発言で「X4」というのは「X4」をさし、X4とX5の両名は国労組合員で、当時川崎重工業株式会社(以下「川崎重工」という。)に出向中であった。「X9」というのは「X9」を、「X10」というのは「X10」をさし、両名は現車鉄工班に所属し国労組合員であった。「Y3」というのは「Y3前副工場長」をさしている。また、当時、現車鉄工班員約20名のうち国労組合員は、X1、X2、X9、X10、X4及びX5の6名であった。

(2) Y5助役の言動

イ 同月16日、X1及びX2はQC本社大会で発表した後、大会終了後の午後7時頃、Y8工場長、会社函館支社のY9五稜郭車両所長及びY5助役とともに札幌駅前の七福寿司に行った。同所で、Y5助役はX1に「組合のことを考えているのか。」と述べた。

また、同日、帰宅途中の列車内でも、Y5助役はX1に「組合は、26日にストをやるようだけれども、会社の社員である人間が会社を批判するようなことをしているのか。」と述べた。

ロ 同月17日午後の勤務時間中、Y5助役は、第2旅客車検修場において作業していたX1を同検修場の隅のほうへ連れて行き、同人に対し「Y6さんからいろいろ聞いているけれども、組合のことはどういうふうに考えているんだ。」と尋ねた。X1は「4等級は受かったけれども、組合が26日にストライキをやるし、ストライキの関係で本当に4等級の発令がくるかどうかでもって悩んでいる。組合のことはいろいろ悩んでいるけれども、そういうことでも悩んでいる。」と述べた。

Y 5 助役は「X 1 君がいくら仕事で頑張っているし、上の見方は26日のストライキをやるんだし、国労組合員だという見方しかないよ。」と述べた。

X 1 は「鉄工班の中もうまくいっているし、長年、工場にいれば人間関係でもってほかの面でもいろいろつき合いはあるし、特に同期の関係では親しくこれまでつき合ってきたし、家族を含めたつき合いもしてきて、そういった人間関係のことでいろいろ悩んでいる。」と述べたところ、Y 5 助役は「組合をやめたからって人間関係がなくなるのは、本当の人間関係ではないんじゃないか。」と述べた。

(3) Y 7 主任の言動

同月22日昼休み時間中、X 1 及びX 2 は、Y 7 主任から呼ばれて、総合事務室の打合せ室に赴いた。同所において、Y 7 主任はX 1 及びX 2 に対し「苗穂工場の場合は国労組合員が多いから、本社の考え方としては苗穂工場を分離するという事もある。旭川やほかの工場がつぶされたのと同じように苗穂工場も国労組合員が多いということでもってなくなりかねないんだよ。だから、2 人とも仕事もできるんだし、そのことも考えて組合のことも考えてくれないか。」と述べた。

なお、Y 7 主任は、このときに北鉄労への加入については話題にしておらず、加入申込書も渡していない。

(4) X 2 の脱退

イ 同月22日の勤務時間終了後、X 2 はY 6 主任に誘われて工場付近の藤寿司で会った。X 1 は誘われたが行かなかった。同会合はY 6 主任が企画し、Y 5 助役およびY 7 主任も参加していた。席上、X 2 が川崎重工に出向しているX 4 やX 5 との約束があり、国労を脱退すると両名を裏切ることになるとの強い懸念を示したのに対し、Y 7 主任は「そんなに心配しているなら、おれが行って来てやって、X 2 君の気持ちを伝えてやってもいいぞ。」と述べ、Y 6 主任もX 2 の所属する班の主任であることから、「X 2 君もそうやって悩んでいるんなら、俺からも電話で連絡してやるよ。」と述べ、Y 5 助役も両主任の発言に同調していた。

同所において、X 2、Y 7 主任及びY 5 助役は、午後6時半頃から8時頃までいたが、Y 6 主任は7時頃中座して帰った。

ロ 同日午後10時頃、X 2 は電話でX 1 に「いろいろ自分なりに考え悩んだけれども、X 1 さんには申し訳ないけれども、組合をやめることにしたから。昨日、組合をやめないということでみんなの前で言っていたけれども、いろいろ自分も悩んで、今日3人から色々話をされて、これ以上いろいろな面で悩みたくないし、やめることにしたから。」と伝えた。

ハ 翌23日、X 2 は支部組立職場分会に再び脱退届書を提出した。

(5) X 1 に対する4等級昇職の認定

- イ 苗穂工場における平成元年度の4等級昇職資格認定者は14名で、うち9名が昇職発令を受けており、未発令者5名のうち4名は国労組合員であった。
- ロ X1は同2年2月1日、工場長から4等級昇職の認定書を受け取った。しかし、同年3月1日の4等級昇職発令はなかった。
- 5 X1及びX2に対する脱退勧奨についての労使折衝の経過
- (1) 同年2月26日午後、札幌地本書記長X12(以下「X12書記長」という。)は、会社の総務部勤労課副課長Y10(以下「Y10副課長」という。)に会い、支部からの報告及び自らの調査に基づき簡単にまとめた脱退勧奨の経過に関する書面をY10副課長に手交した。
- その際、X12書記長は、Y5助役、Y6主任及びY7主任がX1及びX2の両名に対して国労からの脱退を勧奨したことに抗議するとともに、会社としてどのように対処するのか説明を求めた。
- これに対し、Y10副課長は「不当労働行為があるとなれば、大変な話ですから、調査はしましょう。」と約束した。
- Y10副課長は、工場の総務科長Y11(以下「Y11科長」という。)に対し、電話でX12書記長の抗議の概要を伝え、事実関係の調査を指示した。
- なお、X12書記長は、会社発足後の昭和63年4月上旬頃、工場の助役らが国労に復帰した組合員に対し人事上の不利益を不唆する発言を行ったことは不当行為であるとして、当時の勤労課副課長に抗議し是正を求めたことがあったが、同副課長からは回答はなかった。
- (2) 同月28日頃、Y10副課長は、Y11科長からX12書記長が指摘したような事実はなかったとの報告を受けたので、再びX12書記長と面談し、その旨を伝えた。
- (3) 3月6日、北海道本部企画部長X11(以下「X11部長」という。)は、Y10副課長に対し、支部組合員に対する脱退勧奨問題等について団体交渉を開催するよう求め、交渉事項等を記載した「苗穂工場における不当労働行為について」と題する申入書(別紙2。以下「本件申入書」という。)を手交した。
- このとき、Y10副課長は、不当労働行為の事実の有無について、改めて調査することを約束した。
- なお、北海道本部は、平成元年2月14日、職場における管理者等の「国労脱退」を促す不当労働行為が、特に旭川支社管内及び苗穂工場において頻繁に行われており、容認しがたい、状況にあるとして「職場における脱退工作及び国労の諸行動に対する不当労働行為に関する緊急申し入れ」と題した文書で、当時の執行委員長名で会社社長宛てに、当該行為者の処分と団体交渉の開催等を求めたことがあった。
- (4) それから数時間後、X11部長は電話でY10副課長に対し「申入書には12日までに文書で謝罪せよと書いてあるので、団体交渉は12日に開催してほしい。」と要請した。

これに対し、Y10副課長は「調査しないうちに団体交渉の日を決めるわけにはいかないから、調査ができたか、できないかを含めて12日に何らかの話を見せてもらいます。」と答えた。

#### 6 本件申入書等の組合掲示板への掲出と掲示物に関する取扱い等

- (1) 3月7日午前7時30分頃、支部は、北海道本部のX11部長が前日会社に提出した本件申入書を拡大コピーして、縦約60センチメートル、横約90センチメートルの台紙に貼り付けた掲示物を組合掲示板に掲出した。この拡大コピーされた申入書では、本件申入書の記1中「国労組合員(X2・X1)」と記載されていた部分は「国労組合員2名」に改められていた(以下これを「本件申入書の拡大コピー」という。)

また、掲示された台紙の上部余白には赤色マジックで大きな字で横書きに「不当労働行為糾弾!!」との記載があり、右半分の余白には黒色マジックで同じく横書きに「団体交渉については3月12日開催」、「具体的な中身については次号に掲載!!」との記載があった(以上の本件申入書の拡大コピー及び台紙の余白記載を一括して、以下「本件掲示物」という。)

なお、支部が、同月12日に団体交渉が開催される旨を本件掲示物に記載したのは、支部の執行委員長X13(以下「X13支部長」という。)が、X12書記長からその旨聞いたからであった。

- (2) 支部の組合掲示板は、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うため、札幌地本が昭和62年5月14日に会社の許可を得て、工場敷地内にある更衣所南口玄関の階段途中の壁面に設置されていた。

掲示する文書等(以下「掲示物」という。)については、①組合活動に必要な掲示物であること、②その内容については、会社の信用を傷つけるもの、政治活動を目的とするもの、個人を誹謗するもの、事実を反するもの又は職場規律を乱すものでないこと、③許可条件に反した場合には掲示物を撤去され又は掲示板の使用を停止されても構わないこと、等の設置条件が付されていた。

その後、平成元年9月30日に会社と北海道本部との間で締結された労働協約には、「組合は、会社の許可を得た場合、指定された掲示場所において、組合掲示板を設置し、文書等の掲示(以下「掲示類」という。)によって、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる。」(第75条第1項)、「組合は、会社が指定した掲示場所に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掲示類を掲出しないものとする。」(第77条第1項)、「組合は、会社が指定した掲示場所以外に掲示類を掲出した場合及び前条の定めを反した場合、会社は当該掲示類を撤去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができる。」(第78条)等と定められていた。

#### 7 工場総務科長による本件掲示物の撤去

- (1) 3月7日午前9時30分頃、Y10副課長は、Y11科長から電話で、組合

掲示板に本件掲示物が掲出されていることを知らされると、直ちに同人に現場の写真撮影を指示した。

- (2) 同日午前11時頃、Y10副課長は、Y11科長から届いた本件掲示物の写真を見た後、X11部長に対し電話で「会社側が事実かどうか調査もしないうちに、組合の方で一方的に事実と決めつけて、申入書を掲示するのはおかしいじゃないか。個人名を挙げているのは誹謗にあたる。3月12日の団体交渉開催についても事実と違う。」と言って、本件掲示物を撤去するよう申入れた。

これに対し、X11部長は「自分の方から直接、現場に撤去するよう指導するわけにはいかない。したがって、会社が取らんならやむを得ない。」と答えた。

また、その時、Y10副課長がX11部長に対し「このことは、地本にも言うておいてください。」と言ったところ、X11部長はただ「わかった。」とだけ答えた。

なお、X11部長は、Y10副課長からの電話を受ける前に、本件掲示物が掲出されたことを知らなかった。

- (3) 同日午後2時10分頃、Y10副課長は、Y11科長に電話で、事実については会社が調査中であり、調査中であるにもかかわらず、事実と決めつけて個人名を出して掲出していることは個人を誹謗することになるし、3月12日の団体交渉開催は事実と反するという趣旨のことを述べて、本件掲示物を撤去するよう指示した。

- (4) 同日午後2時15分頃、Y11科長はX13支部長に対し、「掲示板に貼ってある掲示物は事実と違っているので許可できないから30分以内に撤去してほしい。支部が撤去しなければ、我々の手で撤去する。」と通告した。

これに対し、X13支部長は「掲示板に組合の申入書を貼って何が悪いのですか。手を触れると不当介入ということで問題になりますよ。」と答えて拒否した。

- (5) 同日午後2時50分頃、Y11科長は、支部が任意に撤去しなかったので、自ら本件掲示物を撤去した。

- (6) 同日午後5時すぎ、北海道本部副委員長、X11部長及びX12書記長がY10副課長を訪ねてきて、同日午前の経緯について面談した。その中でX11部長が「いつ私がいいと言ったのか。」と発言したのに対し、Y10副課長は「いいという話はしていない」旨答えた。

- (7) Y10副課長は、前日にX11部長に対して脱退勧奨の事実の有無を改めて調査する旨約束したが、Y11科長に対して本件掲示物の写真を撮るよう指示した以外は他に何ら具体的な調査をしていなかった。また、撤去に先立って、北海道本部又は札幌地本若しくは支部のいずれかの役員に対し、本件掲示物の記載内容のうち団体交渉は3月12日に開催される旨の記載が事実と反するとして、その訂正又は削除を求めたことはなかった。

## 8 その後の掲示物の撤去

- (1) その後、支部は、本件掲示物とそのサイズや記載内容が同一なものを3月8日、9日、12日及び13日に組合掲示板に掲出した。

これに対し、Y11科長らは、支部に通告した後撤去した。

- (2) 支部は、3月14日、15日、16日、17日及び19日に本件申入書の実物大コピーを縦約60センチメートル、横約45センチメートルの台紙に貼り付けた掲示物を組合掲示板に掲出した。この実物大のコピーの内容は、本件申入書の拡大コピーと同様であった。また、台紙の上部余白には赤色マジックで大きな字で横書きに「不当労働行為糾弾！！」と記載があり、下部余白には黒色マジックで同じく横書きに「国労が申し入れた3月12日の団交について会社側は開催を拒んだ 地労委の場で決着か！」との記載があった。

Y11科長らは、これら掲示物をいずれも支部に通告した後撤去した。

## 第3 当委員会の判断

### 1 X1及びX2に対する脱退勧奨について

#### (1) 会社の主張

イ 初審命令は、会社の国労に対する姿勢・方針として、会社幹部の「公益企業レポート」誌での発言を採用しているが、そもそも「公益企業レポート」誌の文責は記者であって、その片言隻句の記載内容をとらえて会社の国労を嫌悪する意思を認定することは妥当でない。また、同誌の購読目的、購読部数（80部）等を見れば、その内容が広く社員に認識されるような状況ではなかったことは明らかである。

ロ 初審命令が理由第1の2(2)ウ、キ及びケで認定した事実は、再審査被申立人らの救済申立書には記載がないものである。また、初審命令は、再審査被申立人らが救済申立書の中で「2月14日」と主張し、立証した事実を「2月9日」と認定している。これらは申立主義に反するとともに採証上の基本原則及び経験則に反し、裁量権を逸脱した違法なものである。

ハ 再審査被申立人らの主張する脱退強要の事実なるものは、以下に明らかにするように単なる事実を時系列的に組み立て、あたかも不当労働行為に該当する行為が存在したかのように主張しているものに過ぎない。

#### (イ) 2月2日頃の事実について

Y6は、1月下旬頃、X2から、X1と一緒に国労を脱退したいと思っている友人との関係で悩んでいるとの話を聞き、2月上旬頃、X1本人にそのことを確認はしたが、X1に積極的に脱退を働きかけたことはない。

#### (ロ) 2月9日の事実について

救済申立書と初審命令とは日時が異なることは上述したとおりであり、再審査被申立人らの主張・立証は措信できない。さらに、

初審命令は、この日、Y 6 は X 1 に脱退届の書き方等を聞かれテーブルの上に指でなぞって教えたことと認定しているが、当審で Z 1 証人が 2 月 20 日の昼休みに Y 6 に頼まれて脱退届の見本を作成した旨証言している。初審認定のように Y 6 が X 1 に脱退届の書き方を教えるくらい熟知しているのだとしたら、何故その見本の作成をわざわざ Z 1 に依頼する必要があるのか不可解である。

(ハ) 2 月 15 日の事実について

Y 6 が脱退届の見本を X 1 に渡したのは 2 月 15 日ではなく、2 月 20 日の昼休みに X 1 から脱退届の書き方を尋ねられて同僚の Z 1 に見本を作成してもらい、同日の午後の仕事の始まる直前に X 1 に渡したのである。当審で Z 1 証人が 2 月 20 日の昼休みに Y 6 に頼まれて脱退届の見本を作成し Y 6 に渡した旨証言しているのはそれを裏付けるものである。

(ニ) 2 月 16 日の事実について

Y 5 は Q C の本社発表大会後の慰労会（午後 7 時 30 分から 9 時頃まで）に参加したが、初審が認定したような発言はしていない。当日は金曜日で、時間的にも大変な混みようで 5 人がやっと座れるような店の状態で、Y 5 が X 1 に働きかけをできる状況ではなかった。帰途の列車内も混雑しており、初審が認定したような話は一切ない。

(ホ) 2 月 17 日の事実について

午前の Y 6 の発言及び午後の、Y 5 の発言は、唯一 X 1 証言に基づくものであり、同証言は全く信を措くに足りないものである。

(ハ) 2 月 20 日の事実について

昼休みの X 1 と Y 6 のやりとりの状況は、上記(ハ)で述べたとおりである。

(ト) 2 月 22 日の事実について

初審で明らかにしたように、同日朝、X 2 と X 1 が事務所に来たが、Y 6 は業務中でもあり、詳しい話は後で聞かせてほしいと言って両名を作業場に帰したのが事実である。

同日の昼、Y 7 が X 1 と X 2 に会ったのも Y 7 が北鉄労苗穂工場支部の執行委員長としてであり、X 1 自身も初審で執行委員長たる Y 7 と話し合ったという認識であったと証言しているのであって、不当労働行為となる余地はない。

また、同日夜の会合における Y 6 及び Y 7 の発言についても、同日朝の X 2 からの問合わせに応じて同人の悩みを聴き相談に応じることが主たる目的である以上、当然の発言内容である。

ニ Y 5 助役、Y 6 主任及び Y 7 主任は、人事、労務、秘書等機密に属する業務を扱う者ではなく、いずれも組合員資格を有する一般社員であり、現に J R 北海道労組組合員である。これらの者は使用者の利益を代表する地位になく、その行為が使用者として責任を負わしむるよ

うな監督的地位にはない。したがって、これらの者の行為は、「使用者の行為」として会社に不当労働行為責任を発生させるものではない。

(2) よって、以下判断する。

イ 会社における労使関係等について

前記第2の2(1)ないし(6)認定のとおり、会社設立当時、Y1常務が、会社における労使関係の基本方針として、北鉄労及び鉄産労を基軸とする労使協調と一企業一組合への期待を表明し、未だ分割民営に反対している国労を批判し、Y2社長も同趣旨の方針を表明する等、会社役員には会社と労使共同宣言を締結していない国労を嫌悪し、疎外しようとする態度がうかがわれる。そして、国労組合員の会社への不採用をめぐる事件の北海道地労委の命令発出を契機として、国労組合員が会社本社前等でビラ配布等を行い、これに伴い会社の総務部長が関係各長に対し「社員として良識的かつ責任ある行動をとるよう指導」するよう求める文書を発したり、Y3前副工場長及びY4副工場長が工場の国労組合員の活動を批判する発言をする等、会社と国労との対立が深まっていくとともに、工場の幹部は工場の国労組合員の組合活動を嫌悪していったものと認められる。さらに、同2(7)認定のとおり、北海道本部が会社に対し平成2年1月18日の始業時からの2時間の時限ストライキ実施を通告する等、本件発生当時会社と国労とはさらに厳しく対立する状況にあったものと認められる。

なお、国労に対する嫌悪の意思の認定に当たって、会社役員「公益企業レポート」誌上に掲載された発言を採用していることについて、会社は同レポートの文責は同記者であり、購読部数も多くはない等と主張するが、そのことの故をもって上記判断を左右することはできず、採用できない。

ロ 次に、初審命令の事実認定が申立主義に違背している等としている点については、中労委平成3年（不再）第28号事件に係る初審命令の認定した事実のうちの一部の事実（同命令理由第1の2(2)ウ、キ及びケで認定した事実）が救済申立書に記載されていなかったり、救済申立書に記載された日時が同命令が認定した日時とことなっていたに過ぎないものである。すなわち、上記初審命令は、本件申立てに係る不当労働行為の同一性を変更するものではなく、当該不当労働行為に関して当事者双方が行った主張・立証に基づき、その結果、救済申立書には記載のない事実を一部認定し、あるいはこれと異なった日時を認定して、それらに基づいて不当労働行為の成否を判断したものであり、これをもって申立主義、証拠法則及び経験則に反することにはならず、会社の主張は採用できない。

ハ Y5助役、Y6主任及びY7主任の言動並びに各言動の会社への帰責について

(イ) Y6主任のX1及びX2に対する言動について

Y 6 主任は国労組合員である X 1 と X 2 の上司であり、国労組合員でない同主任が X 1 に国労からの脱退届の見本を手交したこと、2月21日 X 1 及び X 2 は脱退届を分会に提出したこと、翌22日 X 1 と X 2 の両名は同主任に国労からの脱退を撤回する旨報告をしたこと、同日勤務時間終了後、同主任は Y 5 助役及び Y 7 主任と X 2 の脱退に際しての相談に乗ったこと、X 2 は翌23日に再度脱退届を提出したことについては、初審及び当審を通じて当事者間に争いはない。

以上の争いのない事実を前提にすると、X 1 については、Y 6 主任から脱退届の見本を渡される以前及び同主任に国労脱退を撤回する旨の報告をするまでの間に、また、X 2 についても、同主任に国労脱退を撤回する旨の報告をするまでの間及びその後再度脱退届を提出するまでの間に、Y 6 主任から両名に対し国労からの脱退に関して何らかの働きかけがあったといえる。また、2月9日に Y 6 主任が X 1 に脱退届の書き方を教えたという点については、前記第2の4(1)ロ認定のとおり、同主任は昭和61年6月ないし7月頃国労を脱退していることから、本件当時脱退届の書き方を教える程度の知識は有していたものと推認でき、同認定に不合理さはない。さらに、同主任が脱退届の見本を X 1 に手交した日時についても、当審で Z 1 証人が2月20日である旨証言した根拠は薄弱であり、同証言は措信できず、結局、前記第2の4(1)の認定を覆すに足る会社の疎明はない。そして、Y 6 主任は北鉄労苗穂工場支部の一般組合員であるが、当時の同支部の一般組合員は組織拡大活動を行っていなかったことは、同4(1)ホ認定のとおりであり、現に、Y 6 主任が北鉄労の組織拡大に取り組んでいたとの会社の疎明もない。

以上のことから、Y 6 主任は上司としての立場等を利用して、X 1 及び X 2 に対し国労にいると厳しいとか、人事上の不利益扱いを示唆する発言をしたり、両名が国労脱退を撤回した際には副工場長の顔をつぶすことになり見せしめとして人事上の不利益扱いを受ける等と威圧的な発言をしたり、特に X 1 に対しては家庭内の事情に言及する等して、X 1 及び X 2 に対して国労からの脱退を勧奨したものと認めるのが相当である。

そして、同3(3)認定のとおり、同主任は、要員を操配し、部下の勤務状況を把握して作業工程を管理する等の業務に従事し、X 1 及び X 2 の直属の上司であり、同主任の2月22日の朝の両名に対する「今回のことは2人がやめるということでもって副工場長のほうにも話をしていたんだ。」とか、「いまになって2人がやめないということは、副工場長の顔をつぶすことだからな。」等、同4(1)認定の一連の発言は、会社の意を体して、国労からの脱退を勧奨したものとみるのが相当である。

また、同4(4)イ認定の2月22日の夜の会合におけるX2に対する同主任の発言は、上記一連の発言の延長と見るのが自然であり、同会合に参加したY5助役及びY7主任と一体となって、X2に対し国労からの脱退を勧奨したものと認めるのが相当である。

(ロ) Y5助役のX1及びX2に対する言動について

会社は、2月16日の慰労会及び列車内では混雑してY5助役がX1に働きかける状況ではなかったし、同月17日の事実についてのX1の証言は措信するに足りないものであると主張する。しかし、混雑していたことが働きかけができないことに直結するものではないし、また、X1の証言は同人とY5助役の会話の場所、時間帯及び内容が具体的で、実際に体験するのであれば語ることができないものであり、前記第2の4(2)認定を覆すに足る疎明もないことを併せ考えると、会社の主張は採用できない。そして、Y5助役は北鉄労苗穂工場支部の一般組合員であるが、当時の同支部の組織拡大活動は、一般組合員は担当していなかったことは、同4(1)ホ認定のとおりであり、現に、Y5助役が北鉄労の組織拡大に取り組んでいたとの会社の疎明もない。Y5助役は、同3(2)認定のとおり、組立科員の日常の勤務状態を把握し、考課査定、昇給・昇格等の基礎資料を作成して科長に報告する等の人事考課に関する業務のほか労務に関する業務も行っており、上記イで判断したように会社と国労が対立している状況の中で、同助役が2月16日にX1に対して「組合のことを考えているのか。」とか、2月17日の勤務時間中に「X1君がいくら仕事で頑張っても、上の見方は26日ストライキをやるんだし、国労組合員だという見方しかないよ。」と発言したことは、管理者としての立場から、会社の意を体して、国労からの脱退を勧奨したものとみるのが相当である。

また、同助役は、同4(4)イ認定のとおり、Y6主任が企画した同月22日の夜の会合に参加し、Y6主任及びY7主任の発言に同調していることからすると、同日の同助役の言動は、Y6主任及びY7主任と一体となって、X2の国労からの脱退を勧奨したものとみるのが相当である。

(ハ) Y7主任のX1及びX2に対する言動について

会社は、Y7主任が2月22日の昼休み時間にX1とX2に会ったのは、北鉄労苗穂工場支部の執行委員長としての立場であったと主張する。

しかしながら、同日前にY7主任が、X1及びX2に対し北鉄労への加入を促す活動を行ったとの会社の疎明はなく、またX1とX2が国労脱退を撤回する旨Y6主任に報告した同日に両名の上司でもなく、個人的に親しい関係にはない同主任が何故に急に会う必要があったのか不自然であり、前記第2の4(3)認定のとおり、そ

もそも Y 7 主任は兩名との話の中で北鉄労への加入については話題にしておらず、加入申込書を渡してもいないのである。そして、同 2 (4) 及び(5) 認定の当時の工場幹部の発言を併せ考えると、Y 7 主任が X 1 及び X 2 に対し、工場の場合は国労組合員が多いから会社から分離されるとか、旭川等の工場と同じように国労組合員が多いから廃止されかねないとか、将来に不安を与える発言を行っているのは、会社主張の如く北鉄労苗穂工場支部執行委員長としての立場で行われたものではなく、会社の意を体して、兩名の国労からの脱退を勧奨したものと認めるのが相当である。

また、同主任の同日夜の会合における X 2 に対する発言は、同日昼休みの X 1 らに対して行われた発言の延長と見るのが自然であり、同会合を企画した Y 6 主任及びそこに参加した Y 5 助役と一体となって、X 2 に対し国労からの脱退を勧奨したものと認めるのが相当である。

- ニ 以上のおりであるから、Y 5 助役、Y 6 主任及び Y 7 主任が X 1 及び X 2 に対して行った言動は、国労からの脱退を勧奨し、国労の弱体化を図る行為であったと認められ、これを労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は相当であり、本件再審査申立には理由がない。

## 2 支部の組合掲示板の掲示物の撤去について

### (1) 会社の主張

イ 組合掲示板の利用については、労働協約第 77 条第 1 項において「個人を誹謗し、事実を反し、又は職場規律を乱す掲示類を掲出しないもの」と定めている。本件掲示物は、① Y 5 助役及び Y 6 主任という特定個人の実名を挙げ、法令ないし職場規律上の処分を要求しており、個人を誹謗する内容であるとともに、職場規律を乱すものとなっており、② 「団体交渉については 3 月 12 日開催」等と大書しているが、団体交渉開催の合意がなされた事実は全くなく、事実を反する内容になっている。以上のように本件掲示物の記載内容は、労働協約に反することから、同協約第 78 条により撤去したのである。

ロ 平成 2 年 3 月 7 日の午前中の Y 10 副課長と再審査被申立人側の交渉窓口である X 11 部長とのやりとりの結果、会社の手で本件掲示物を撤去することについては再審査被申立人が同意し、Y 10 副課長はこの同意に基づき、本件掲示物の撤去を現場管理者に指示したものである。したがって、会社が本件掲示物を撤去するについては、再審査被申立人も同意しており、会社の行為については不当労働行為責任を問われる余地はない。

ハ 労働委員会が本事案について救済命令を発する場合、本件掲示物の掲出行為が正当な組合活動であるのか、本件撤去が正当な組合活動を嫌悪したものかどうかについて、証拠に基づいて判断しその理由を付

すべきであるにもかかわらず、初審命令には理由不備の違法がある。  
(2) よって、以下判断する。

組合が組合掲示板に掲示物を掲出することにより、その活動状況を組合員等に周知させることは、組合活動上極めて重要であり、現に本件掲示物に貼付された本件申入書の拡大コピーの内容は、会社ないし工場における労務政策の改善を求めるものであって、当時の支部所属の国労組合員にとって重要な関心事項であった。

そして、組合が会社の許可を得て設置した組合掲示板にどのような掲示物を掲出するかは、掲示板利用に関する労働協約に即した組合の自主的判断に委ねられ、当該掲示物が掲示板利用の条件に反する等その撤去を正当とする理由のない限り、使用者が一方的に組合掲示物の撤去の要求をすることは、組合運営に対する支配介入に当たるといふべきである。

そこで、正当とする理由の有無について検討する。

イ 会社は本件掲示物にY5助役及びY6主任という特定個人名を挙げ、同人らの処分を求めている記載があることを問題にするが、国労組合員2名に対するY5助役及びY6主任の脱退勧奨については、上記1で判断したとおり脱退勧奨の事実が認められ、それを前提にして処分を求めたことが「個人を誹謗する」ものとは認めがたく、それが「職場規律を乱す」との疎明もない。また、本件掲示物中に団体交渉の実施日があたかも確定したかのように記載したことは、確かに慎重さを欠くものであったといわざるを得ないが、本件掲示物の一部に「事実反する」記載があったに過ぎず、その一部分を削除ないし訂正するよう支部等に求めることで対処すれば足りるものである。前記第2の5(4)及び同6(1)認定のとおり、北海道本部は会社に3月12日の団体交渉開催を申し入れ、Y10副課長が「12日に何らかの話を見せてもらいます。」と答えていることを考慮すれば、支部は全く根拠のない事実を意図的に記載したとも認められないから、この点のみをもって労働協約上掲示物を撤去しなければならないほどの違反があったとはいえない。

また、昭和63年4月上旬頃には札幌地本のX12書記長が当時の勤労課副課長に対し、翌平成元年2月14日には北海道本部が会社社長宛に、工場において助役らが国労組合員に対して脱退を促す発言を行っている等としてその是正を求める文書を提出しているにもかかわらず、会社の対応に特段の変化がなかったのであり、支部が本件掲示物を掲出したことは無理からぬものがあったといえる。

以上の本件掲示物の掲出の原因、経過及び記載内容等から判断すると、支部の本件掲示物の掲出行為は正当な組合活動の範囲を逸脱するものとはいいがたく、本件掲示物が労働協約に違反する内容であるとする会社の主張は採用できない。

ロ 次に、前記第2の7(2)認定のX11部長の「会社が取らんならやむを

得ない。」との発言は、組合が同意したとの趣旨には解されない。しかも、同7(2)の認定のとおり、X11部長の上記発言は、Y10副課長からの電話で初めて本件掲示物が掲出されたことを知った状況下で発せられたもので、また、同7(4)認定のとおり、本件掲示物を掲示した支部のX13委員長は会社の撤去通告を拒否していること、さらに同7(6)及び同8認定のとおり、3月7日に本件掲示物撤去後Y10副課長がX11部長らと面談し、同部長の上記発言が会社の撤去に同意する趣旨でないことを了解した後においても、会社が支部の掲示物の撤去を繰り返していることを併せ考えると、本件掲示物の撤去に当たり、再審査被申立人の同意を得ているとする会社の主張は採用できない。

ハ 以上のように、会社の主張は、いずれも本件掲示物を撤去する正当な理由とはいえず、他に撤去を正当とするに足る理由も見あたらない。

したがって、上記1(2)イで判断した会社と国労の厳しい対立状況を併せ考えると、会社が北海道本部、札幌地本及び支部に対して本件掲示物の撤去を求め、拒否されると自ら撤去したことは、組合運営に対する支配介入であり、これを労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当であり、本件再審査申立には理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成11年9月29日

中央労働委員会  
会長 花見 忠 ㊟

「別紙 略」