

# 命 令 書 ㊦

申立人 東京都大田区石川町一丁目 14 番 11 号  
グリーンヒルズ大岡山 102 号  
ジェイアール東海労働組合  
中央執行委員長 X 1

申立人 静岡県静岡市葵区黒金町 68 番地  
ジェイアール東海労働組合静岡地方本部  
執行委員長 X 2

被申立人 愛知県名古屋市中村区名駅一丁目 1 番 4 号  
JRセントラルタワーズ  
東海旅客鉄道株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の静労委平成25年(不)第1号事件について、当委員会は、平成26年8月28日第1466回公益委員会議において、会長公益委員鈴木孝裕、公益委員黒田泰行、同伊藤みさ子、同中村和夫及び同笹原恵が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人が、静岡支社管内の沼津、富士、静岡及び浜松の各運輸区に設置されているジェイアール東海労働組合静岡地方本部の掲示板に掲出された別紙内容の掲示物計4枚を平成25年2月12日から翌日にかけて撤去したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当することを確認する。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、それぞれ下記内容の文書を速やかに手交しなければならない。

記

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静岡地方本部  
執行委員長 X 2 様

東海旅客鉄道株式会社  
代表取締役 Y 1 ㊦

当社が、静岡支社管内の沼津、富士、静岡及び浜松の各運輸区に設置されているジェイアール東海労働組合静岡地方本部の掲示板に掲出された平成25年2月10日付け掲示物(JR 東海労静岡 No. 15、見出し「早着は重大な事故なのか??再教育時間はボーナス

カット理由になるのか！？)計4枚を同年2月12日から翌日にかけて撤去したことは、静岡県労働委員会において、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と確認されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

### 3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人東海旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)が、静岡支社管内の沼津、富士、静岡及び浜松の各運輸区に設置されているジェイアール東海労働組合静岡地方本部の掲示板(以下「組合掲示板」という。)に掲出された別紙内容の掲示物(以下「本件掲示物」という。)計4枚を平成25年2月12日から翌日にかけて撤去したことが労働組合法第7条第3号の不当労働行為であるとして、平成25年6月11日、申立人ジェイアール東海労働組合(以下「東海労」という。)及び同東海労静岡地方本部(以下「静岡地本」という。また、両者を併せて「申立人ら」という。)が救済を申し立てた事件である。

#### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、東海労に所属する各機関の掲示物の撤去など、組合活動に支配介入をしてはならない。
- (2) 会社は、謝罪文を掲示するとともに、同じ文章を社内報に掲載して社員に配布すること。

#### 3 争点

会社は、平成24年12月20日開催の地方苦情処理会議(以下「本件会議」という。)の内容が記載されている本件掲示物を撤去したことを認めた上で、この撤去は会社が東海労と平成24年9月26日に締結した基本協約(以下「本件協約」という。)に基づく正当な理由によるものであると主張し、申立人らは、この撤去は正当な理由によるものでないと主張するので、本件の主な争点は、次のとおり整理される。

なお、争点に対する当事者の主張の要旨は、「第3 当委員会の判断」に記載する。

- (1) 本件協約第291条及び第292条の成否。
- (2) 本件掲示物には、非公開である苦情処理会議において知り得た秘密が記載されているか。
- (3) 本件掲示物は、会社の信用を傷つけ、又は職場規律を乱すといえるか。
- (4) 本件掲示物は、撤去の必要性があったか。
- (5) 本件掲示物の撤去方法は、相当であったか。

## 第2 当委員会の認定した事実

当委員会が認定した事実は、以下のとおりである。

### 1 当事者

#### (1) 申立人ら

##### ア 東海労

東海労は、主として会社の従業員で組織されている労働組合であり、平成3年8月11日、東海旅客鉄道労働組合を脱退した組合員ら約1,200人により結成されたものである(本件申立時の組合員数は約330人)。

東海労には、中央本部の下部機関として、新幹線地方本部、静岡地本、名古屋地方本部及び新幹線関西地方本部の4地方本部があり、その下に分会がある。

【争いのない事実】

##### イ 静岡地本

静岡地本は、東海労の下部組織であり、会社の静岡支社管内に勤務する従業員で組織されている労働組合である(本件申立時の組合員数は24人)。また、その下部機関として、沼津運輸区分会、富士運輸区分会、静岡運輸区分会及び浜松運輸区分会がある。

なお、静岡地本は、独自の規約を有し、地本執行委員長、同副委員長などの役員や、地本大会、地本委員会、地本執行委員会などの組織を整えており、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。

【争いのない事実、労働組合資格審査結果】

#### (2) 被申立人

会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法に基づき、日本国有鉄道が経営していた旅客鉄道事業のうち、主として東海地方及び東海道新幹線の事業を引き継いで設立された株式会社である(平成25年4月1日現在の従業員数は21,608人)。

会社は、名古屋市に本社及び東海鉄道事業本部(在来線の運行業務を統括)を、東京都に本社機能の一部及び新幹線鉄道事業本部(新幹線の運行業務を統括)を置くほか、静岡市及び大阪市に支社、津市及び飯田市に支店を置く。

【争いのない事実】

## 2 本件協約の締結

### (1) 本件協約締結に至る経緯

東海労と会社は、平成3年9月30日に初めて労働協約の効力を持つ基本協約を締結し、毎年、8月から9月に開催される協約改訂交渉を経て更新している。

本件協約締結に際し、東海労と会社は、平成24年8月から9月にかけて、上記改訂交渉を計9回実施し、同年9月26日、本件協約を締結した。

【争いのない事実、審問調書2号43頁、甲9、乙2】

### (2) 本件協約の内容(抜粋)

本件協約のうち、本件に関わる条項を抜粋すると、次のとおりである。

【乙2】

#### ア 掲示物の掲示等に関する規定

(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。

(第 2 項以下略)

(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。

(第 2 項略)

(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。

#### イ 苦情処理会議に関する規定

(苦情処理の範囲)

第 272 条 組合員が、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その解決を苦情処理会議に請求することができる。

ただし、苦情の申告については、苦情となる事実の発生した日から 10 日以内に行わなければならない。

(第 2 項以下略)

(苦情処理会議設置単位)

第 273 条 会社と組合は、次の苦情処理機関を設ける。

(1) 中央苦情処理会議(以下「中央会議」という。)

(2) 地方苦情処理会議(以下「地方会議」という。)

2 中央会議は本社に、地方会議は地方において団体交渉を行う箇所に設置する。

(苦情処理委員の数)

第 277 条 中央会議は、会社を代表する委員 5 人と組合を代表する委員 5 人、地方会議はそれぞれを代表する委員各 3 人をもって構成する。

(会議の非公開)

第 291 条 会議は原則として非公開とする。ただし、各側委員の意見が一致した場合は、これを公開することができる。

(秘密の厳守)

第 292 条 会議の委員及び関係者は、苦情処理に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(簡易苦情処理の範囲)

第 295 条 組合員が、本人の転勤、転職、降職、出向及び待命休職についての事前通知内容について苦情を有する場合は、その解決を簡易苦情処理会議(以下「会議」という。)に請求することができる。

(第 2 項略)

#### (3) 本件協約第 291 条及び第 292 条の解釈

ア 申立人らは、少なくとも平成 15 年当時までは、本件協約第 291 条及び第 292 条

の解釈について、会社の主張どおり、苦情処理会議の内容を掲示物で公開してはならないと認識していた。

【争いのない事実】

イ 本件協約締結に際し9回にわたり開催された協約改訂交渉のうち、平成24年8月22日、同月29日、同年9月10日及び同月20日の計4回は、第291条及び第292条の解釈について議論がなされた。これらの交渉において、東海労は、「会議の非公開」とは会議の場を公開しないこと、「秘密の厳守」とは個人情報を守ることである旨を主張し、会社は、基本協約では会議の場及び議論内容は原則非公開とするとともに、会議の委員及び関係者に対し事前準備や会議における説明及び議論を通じて知り得た秘密を厳守するよう約定している旨を主張した。

なお、同年9月13日に開催された第8回協約改訂交渉終了後、会社から東海労に対し、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議の「会議の非公開」及び「秘密の厳守」についての「基本協約改訂に関する議事録確認(案)」(以下「議事録確認」という。)が提示された。

これは、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議の「会議の非公開」及び「秘密の厳守」について、「会議の場及び議論内容を原則非公開とするとともに、会議の委員及び関係者に対し、事前の準備や会議における説明及び議論を通じて知り得た秘密を厳守するよう約定しているものである」との会社の主張を確認するものであったが、組合は同年9月20日、この「議事録確認」の締結を拒否した。

【審問調書2号9頁、甲4、甲8、甲9、乙3の1～4】

### 3 本件会議の開催

本件協約は、組合員の「労働協約及び就業規則等の適用及び解釈」に関する苦情を処理する機関として、同第273条において中央苦情処理会議と地方苦情処理会議を設けること、また、中央苦情処理会議は本社に、地方苦情処理会議は地方において団体交渉を行う箇所に設置することを定めている。

【乙2】

#### (1) 苦情申告

平成24年12月の年末手当支給の際、静岡地本の組合員X2(静岡地本執行委員長)は成績率について5%の減率を適用されたが、同人はこれに納得せず、年末手当の減額理由を明らかにするよう苦情を申告した。

なお、会社の賃金規程では、本件会議で問題とされている期末手当の支給及び減額に関しては、次のように定めている。

【甲18、審問調書1号7頁、乙9】

#### 第16章 期末手当

##### (支給範囲)

第141条 期末手当は、6月1日(夏季手当)及び11月1日(年末手当)(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する社員及び基準日前1箇月以内に退職し又は死亡した社員(就業規則第26条に規定する試用社員を除く。)に対して支給する。ただし、基準日現在において次の各号に該当する者を除く。

- (1) 出向休職(出向先基準の者に限る。)中の社員
- (2) 自己都合休職中の社員
- (3) 公職休職中の社員
- (4) 就業規則第 79 条第 1 項第 1 号及び第 2 号に規定する無給休暇中の社員  
(第 2 項略)

(支給額)

第 143 条 期末手当の支給額は、次の算式により算定して得た額とし、基準額については、人事部長が別に定めるところによる。

$$\text{基準額} \times (1 - \text{期間率} \pm \text{成績率}) = \text{支給額}$$

(成績率)

第 145 条 第 143 条に規定する成績率は、調査期間内における勤務成績により増額、又は減額する割合とする。

2 成績率(増額)は、調査期間内における勤務成績に応じて決定する。

3 成績率(減額)は、調査期間内における懲戒処分及び勤務成績に応じて、次のとおりとする。

- |                           |          |
|---------------------------|----------|
| (1) 出勤停止                  | 10/100 減 |
| (2) 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者 | 5/100 減  |

(2) 本件会議の開催

ア 平成 24 年 12 月 20 日、X 2 の申告に基づき、静岡地本と会社の静岡支社との間で、同人の平成 24 年の年末手当の減額を議題として本件会議が開催された。

その際に会社が説明した年末手当の減額に関する減率適用事由は次の 4 件である。

- ① 列車を 45 秒早発させた事象
- ② 徐行箇所の抜粋を失念した事象
- ③ 添乗報告を失念した事象
- ④ 一口試問において指導掲示の内容を答えられなかった事象

なお、①の列車を 45 秒早発させた事象に関連して 1 分の早着について触れられ、また、45 秒の早発や徐行箇所の抜粋失念の説明の中で、8 日間の日勤教育と 2 時間の教育を受けたことも話題に上った。

【争いのない事実、審問調書 2 号 48 頁及び 49 頁】

イ 本件会議の終了後、会社の静岡支社管理部 Y 2 人事課長代理(本件会議の会社側委員)は、静岡地本の X 3 教宣部長(本件会議の静岡地本側幹事委員)に対して、「本件協約第 291 条及び第 292 条を遵守し、本件会議の内容を組合掲示物等により公開しないよう」通告したが、これに違反した場合は第 228 条に規定する撤去要件に該当し、撤去対象となるとの説明は行わなかった。

【争いのない事実、乙 23】

(3) 申告者への伝達

X 2 は、静岡地本側委員の X 3 及び X 4 から、本件会議の内容について書面により伝達を受けた。

その中で、説明された年末手当の減額理由は、「管理者から何度も注意を受けてい

るというもの」であり、具体的には以下の4件であった。

- ① 富士駅で1分早着し、結果、45秒の早発をし、8日間の日勤教育を受けたこと。
- ② 徐行の抜粋漏れをして、2時間の教育を受けたこと。
- ③ 管理者が添乗した際、添乗報告を行わなかったこと。
- ④ 点呼の際に一口試問に答えられなかったこと。

【審問調書1号9頁及び14頁】

#### 4 本件掲示物の掲出及び撤去等

##### (1) 本件掲示物の掲出等

###### ア 本件掲示物の掲出

平成25年2月10日、本件掲示物の原稿は、静岡地本のX2執行委員長が作成し、X3教宣部長が添削して完成させた。

同日、同教宣部長は各運輸区分会に電子メールで本件掲示物のデータを送信し、本件掲示物の掲出を指示した。

この指示を受けて、各運輸区分会は、本件掲示物を掲出した。

【甲18、審問調書1号7頁及び38頁】

###### イ ホームページへの掲載

このほか、本件掲示物と同一内容の文書が東海労のホームページに掲載されており、会社は東海労に対し、この文書の削除を求めた。

【審問調書1号10頁及び24頁】

##### (2) 本件掲示物の記載内容

本件掲示物は、会社の沼津、富士、静岡及び浜松の各運輸区に設置されている組合掲示板に各1枚掲出された印刷物であり、「早着は重大な事故なのか？再教育時間はボーナスカット理由になるのか！？」を見出しとし、本件会議において会社が説明した年末手当の減額理由が記載されていた。

なお、発行日は平成25年2月10日、発行責任者はX2（静岡地本執行委員長）である。

ところで、会社では事故発生直後等に、事故の再発防止及び注意喚起を目的として、当該事故の発生した状況などについて業務用掲示を掲出することがある。特に本件においては、本件掲示物記載内容中、「45秒早発させた事象」は、業務用掲示に「事故掲示」として掲出されたが、その中で、1分の早着も触れられていた。

また、8日間の日勤教育を受けることは、乗務員の勤務予定の確認表に記載されていた。

さらに、徐行抜粋失念の場合、2時間の教育を受けることは、事前に職場の業務用掲示で掲出されている。

【甲1、審問調書1号10頁】

##### (3) 本件掲示物の撤去

本件掲示物の撤去の状況は次のとおりである。

なお、いずれの場合も、会社は、静岡地本の各運輸区分会の分会長らに対して、本件掲示物が本件協約違反である旨は伝えたが、本件掲示物のどの文言が本件協約

のどの条項に違反しているかは説明しなかった。

【争いのない事実】

#### ア 沼津運輸区

平成 25 年 2 月 11 日、会社は、沼津運輸区の組合掲示板に本件掲示物が 1 枚掲出されていることを確認した。

同日昼過ぎ、会社の静岡支社管理部 Y 2 人事課長代理は、休日のため出勤していなかった会社の人事部勤労課 Y 3 担当課長の携帯電話に電話し、「沼津運輸区の組合掲示板に本件掲示物が掲出されており、本件会議において会社側委員が説明した減率適用事由が明らかにそれと分かる形で掲載されている」旨を報告した。

Y 3 担当課長は、本件掲示物が本件協約第 291 条及び第 292 条に違反し、第 228 条にも違反すると判断し、Y 2 人事課長代理に、本件掲示物の撤去を通告するよう指示するとともに、本件掲示物が静岡支社管内の他の現業機関に掲出された場合は各現業機関において撤去を通告するよう指示した。

翌 12 日午後 0 時 19 分、会社の沼津運輸区 Y 4 助役らが X 3 静岡地本教宣部長兼沼津運輸区分会長に対し、「掲出中の本件掲示物が協約に違反しているので、同日午後 0 時 40 分までに撤去すること。撤去しない場合は会社が撤去する」旨を通告した。

同日午後 0 時 40 分、Y 4 助役らは、本件掲示物が掲出されたままであることを確認し、これを撤去した。

【乙 23、審問調書 2 号 49 頁及び 67 頁、争いのない事実】

#### イ 浜松運輸区

平成 25 年 2 月 12 日、会社は、浜松運輸区の組合掲示板に本件掲示物が 1 枚掲出されていることを確認した。

同日午後 3 時、会社の浜松運輸区 Y 5 助役は浜松運輸区分会の X 5 書記長の自宅に電話を掛け、「本件掲示物が協約違反であるため、同日午後 3 時 30 分までに撤去すること。それまでに撤去しない場合は会社が撤去する」旨を通告した。

同日午後 3 時 32 分、Y 5 助役らは、同掲示物が掲出されたままであることを確認し、これを撤去した。

【争いのない事実、甲 22、乙 23、審問調書 1 号 8 頁】

#### ウ 静岡運輸区

平成 25 年 2 月 12 日、会社は、静岡運輸区の組合掲示板に本件掲示物が 1 枚掲出されていることを確認した。

同日午後 6 時 37 分、会社の静岡運輸区 Y 6 首席助役らは X 6 静岡地本書記長兼静岡運輸区分会副委員長に対し、「本件掲示物が協約違反であるため、同日午後 7 時 7 分までに撤去すること。それまでに撤去しない場合は会社が撤去する」旨を通告した。

同日午後 7 時 9 分、Y 6 首席助役らは、同掲示物が掲出されたままであることを確認し、これを撤去した。

【争いのない事実、乙 23】

#### エ 富士運輸区

平成 25 年 2 月 13 日、会社は、富士運輸区の組合掲示板に本件掲示物が 1 枚掲出されていることを確認した。

同日午後 3 時 28 分、会社の富士運輸区 Y 7 区長らは富士運輸区分会の X 7 分会長に対し、「本件掲示物が協約違反であるため、同日午後 3 時 30 分までに撤去すること。それまでに撤去しない場合は会社が撤去する」旨を通告した。

同日午後 3 時 31 分、会社の富士運輸区 Y 8 助役は、同掲示物が掲出されたままであることを確認し、これを撤去した。

【争いのない事実、乙 23】

### 第 3 当委員会の判断

一般的に、会社施設での組合掲示板貸与・利用に関して、労使間で掲示板の貸与協約が締結されている場合、使用者が協約内容に反して掲示物を一方的に撤去する行為は、同協約に基づく組合の掲示板利用の権利を侵害し、同協約による正常な集团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。

しかしながら、本件協約第 228 条及び第 229 条のように、掲示物の記載内容が「会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、または職場規律を乱すもの」(以下「撤去要件」という。)である場合に使用者が掲示物を撤去できる旨の規定が置かれているときには、当該掲示物の記載内容がこれに該当すれば、使用者の掲示物撤去行為は、直ちに支配介入になるとは解することができない。

この場合、掲示物の記載内容が撤去要件に該当するかどうかの判断は、労働組合法第 7 条第 3 号が労働組合と使用者との間に実質的な対等関係を保障するため、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ことに鑑みれば、全体として何を訴えようとしているのかという点を踏まえて、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、掲示物掲出を巡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するという協約の趣旨に反するものといえるか否かの観点から判断すべきである。

別の観点から見ると、本件のように使用者が貸与条件に反するものとして組合掲示板から掲示物を撤去することが支配介入として不当労働行為を成立させるか否かについては、撤去の必要性及び撤去の手續・手順等撤去方法の相当性も判断要素となると解されるので、併せて検討する。

なお、本件協約は、撤去について手續・手順を規定していないが、掲示板貸与に関する労働協約の円滑な運用のために、使用者は、状況に応じて労働組合に対し、撤去を求める具体的理由を説明し理解を得るよう努めたり、労働協約に違反すると判断する掲示物の箇所を削除ないし訂正するよう求め、このような使用者の申入れにつき、組合に釈明の機会や相応の措置を取り得る時間的猶予を与える等、弾力的な対応が求められ、このような手續・手順を踏んでいない場合にあっては、労使関係上の配慮が不十分であり、それ自体不当労働行為に当たる場合があると解される。

## 1 本件協約第 291 条及び第 292 条の成否。

### (1) 当事者の主張

会社は、「苦情処理会議、掲示物の掲出等について申立人らと会社との間で定めた本件協約は有効に成立している」旨を主張する。

これに対して、申立人らは、「本件協約の全てに合意し、納得した訳ではなく、交渉の席上、内容への不満を伝えている」旨を主張し、特に第 291 条及び第 292 条については、「かつては苦情処理会議の内容を掲示物等により公開してはならないという認識があったが、その後、労働組合として期末手当減額を許さないための闘争として、その減額理由の公開を検討し、思い込みや会社の解釈に依拠していた部分を改めて検討した結果、認識を改め、苦情処理会議で議論された内容を掲示しても何ら問題ないと結論付けた」旨も主張する。

### (2) 検討

労働協約は、労使の自治によって定められるものであって、この労使の自治を否定し、労働協約を無効とすることが許されるのは、当該労働協約が当事者の自由意思により締結されたとは認められないとき又はその内容が法令の強行規定若しくは公序良俗に反するときに限られる。

そこで、本件掲示板の利用を認めた本件協約の有効性について、以下判断する。

本件協約は、東海労と会社が平成 24 年 9 月 26 日に締結したものであり、その内容全体が申立人らにとって必ずしも満足できるものではないとしても、その締結に際して詐欺、強迫などの瑕疵があったという証拠はなく、有効に成立していると認められる。また、その内容も法令の強行規定又は公序良俗に反するものであるとは認められない。

したがって、両当事者が本件協約を遵守しなければならないことは当然であり、一部の条文について遵守しなくてもよいなどとも受け取れる申立人らの主張は採用できない。

## 2 本件掲示物には、非公開である苦情処理会議において知り得た秘密が記載されているか。

### (1) 当事者の主張

会社は、「本件協約第 291 条で「会議は原則として非公開とする」と定められているところ、同第 292 条「秘密の厳守」の定めからも明らかなおり、第 291 条が苦情処理会議の場に委員以外の出席者や傍聴者を認めないことはもちろんのこと、事後的にも苦情処理に関して知り得た内容を第三者に公開してはならないことを意味する」旨を主張する。その上で、会社は、「本件掲示物には、苦情処理会議において会社側委員が説明した減率適用事由が記載されており、この掲示物を掲出した行為は会議の非公開、委員及び関係者の守秘義務を規定した本件協約第 291 条及び第 292 条に違反する」旨を主張する。

さらに、会社は、「個別の社員の評価や査定項目は、その性質上、機密性の高いものであり、専ら会社の内部の利用に供する目的のものであるため、会社内の一般社員を含め広範に開示することを予定していない」旨も主張する。

これに対して、申立人らは、「会議の非公開は、会議の場が非公開であることを示し、実際、委員のみで非公開で開催された本件会議は第291条違反ではない。また、本件掲示物の記載内容は、本件会議の議事録など本件協約第292条の秘密を公開したのではなく、守秘義務を課せられた関係者が公開したものでもない。更に本件会議で会社が説明した減率適用事由を記載したものではない」として、「本件掲示物の掲出は本件協約第292条に違反しない」旨を主張する。

## (2) 検討

### ア 「会議の非公開」と「秘密の厳守」の意義

前記第2の2(3)で認定したとおり、本件協約第291条(会議の非公開)及び同第292条(秘密の厳守)について、苦情処理会議の内容を公開すること及び委員や関係者が苦情処理に関して知り得た秘密を漏らすことは協約違反であることが少なくとも平成15年当時までは会社及び申立人らの共通認識であった。

しかしながら、本件協約締結のための協約改訂交渉において、東海労は本件協約第291条及び同292条について、従来と異なる主張をし、東海労と会社とは相互の解釈が異なったまま、本件協約を締結した。

双方の解釈を比較すると、まず、苦情処理会議を原則非公開で開催することについては争いがなく、実際、本件会議は非公開で開催された。

次に、苦情処理に関して知り得た内容が事後にも非公開であるか否かについては両者の解釈が相違しているが、少なくとも、その内容が実質的に秘密に該当する事項は、本件協約第292条に基づき事後においても公開してはならないものと解釈される。

### イ 本件掲示物の記載内容の秘密性

本件会議において会社は4件の減率適用事由を説明したが、本件掲示物の記載内容は次のとおりである。

- (ア) 45秒早発させてしまった事象について「区間運転時分を確認しないまま運転を行い、1分の早着事故を発生させている」と、早発の事実以前の時系列をとりあげて事故だとカット理由にしている。
- (イ) この早発での日勤教育8日間と、徐行の抜粋失念での教育2時間を、「注意指導を何度も受けている」というカット理由の内容にしている。

これらは、前記第2の3(2)アで認定したとおり、本件会議において、減率適用事由及びそれに関係する事実として会社から説明されており、それは個別の社員の評価や査定項目に関わる会社の人事情報であることは明らかである。

このような会社の人事情報を公開するか非公開とするかは、会社の経営方針に関わる任意の事項であるところ、本件掲示物には、少なくとも会社が経営方針上非公開としている会社の人事情報が記載されていると認められることから、本件掲示物の記載内容が本件協約第292条の秘密でないとはできない。

## 3 本件掲示物は、会社の信用を傷つけ、又は職場規律を乱すといえるか。

### (1) 当事者の主張

会社は、「本件掲示物の掲示は、会社の信用を傷つけ、又は職場規律を乱すもので

あり、本件協約第 228 条に違反する」旨を主張する。

これに対して、申立人らは、「会社の信用毀損、職場の混乱及び管理者との軋轢の証明がない上、本件掲示物との具体的関連性も語られていない」旨を主張する。

## (2) 検討

### ア 第 228 条の「会社の信用を傷つけ」たことの有無

会社は、「他の労働組合から、会社が申立人らにのみ第 291 条及び第 292 条に違反する組合掲示物の掲出を認めるといふ不当な差別取扱いをし、使用者の中立保持義務に違反していると誤認され、会社に対する信用が大きく傷つけられる事態も想定される」旨を主張する。

しかしながら、撤去要件を規定している本件協約第 228 条は、掲示物の記載内容が会社の信用を傷つけることが撤去要件の一つであると定めている。

しかるところ、会社の主張は、本件掲示物の記載内容そのものが信用を傷つけるという主張ではなく、本件掲示物を撤去せずに放置するという会社の行為が信用を傷つけるという主張であって、本件協約第 228 条で規定している撤去要件に該当するという主張であるとは解されない。

### イ 第 228 条の「職場規律を乱し」たことの有無

会社は、「非公開である苦情処理会議の内容が記載された本件掲示物の掲出により、管理者と社員との軋轢が生じ、職場内の信頼関係が失われ、管理者の指導が困難となるおそれが多分に生じ、その場合、同様の減率適用事由を発生させた際、管理者が適切な注意指導を実施せず、社員に対する不利益な評価を回避しようとしたり、逆に、減率適用事由に該当する非違行為以外は報告しなくなるなど職場規律を乱す」旨を主張する。

しかしながら、本件掲示物の記載内容中、会社側が減率適用事由として説明した非違行為については、第 2 の 4 (2) で認定したとおり、社員に対しては事前に業務用掲示などにより公にされている。また、期末手当は賃金規定第 145 条で勤務成績により増減すると記載されており、この勤務成績が、勤務実績、勤務態度等を総合的に勘案して行われることも周知の事実である。

そうすると、本件掲示物により年末手当の減率適用事由とされた非違行為の一部が具体的に明らかにされたとしても、同掲示物を見た社員には当然のこととして受け止められると解することが相当であり、そのことをもって、直ちに、会社が主張するような職場規律の乱れが生ずるとは考えられない。

また、会社は、「他の一般社員に、苦情処理会議の内容は公開されるものと誤認させ、自らの減率適用事由も公開されてしまうとの危惧から、社員が苦情申告を躊躇し、苦情処理制度自体の破綻を招くおそれがある」旨を主張する。

しかしながら、本件掲示物の記載内容は、誰が、どこで、何時といった具体的な内容を記載したものではなく、個人が特定できるものではない。加えて、組合が苦情処理会議で知り得た情報を苦情申告をした組合員に何の断りもなく公開するということは一般的には考えられず、本件掲示物を他の組合員が見たからといって、個人情報公開されるおそれがあるとして、苦情申告を躊躇するとまではいえず、制度が破綻するおそれがあると認めることはできない。

#### 4 本件掲示物は、撤去の必要性があったか。

前記3で述べたとおり、本件掲示物は会社の信用を傷つけ、職場の規律を乱すものではなく、その他、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、あるいは事実と反するなど本件協約第228条に規定する撤去要件に該当する事実も認められず、本件掲示物は同条に違反しないことから、会社に第229条に基づく撤去の権限はなく、撤去要件に該当しない本件掲示物を撤去すべき特段の必要性についても何らこれを認めることができない。

#### 5 本件掲示物の撤去方法は、相当であったか。

##### (1) 当事者の主張

会社は、「本件掲示物が本件協約に違反することを申立人らに通告し、自主的な是正の機会を与えた上で、やむを得ず、自ら撤去した」旨を主張する。

これに対して、申立人らは、「本件掲示物のどの部分が本件協約のどの条項に違反するかの説明がなかった」旨を主張する。

##### (2) 検討

会社は、4箇所（運輸区）の掲示された本件掲示物を撤去するに当たり、いずれも申立人らに対し本件掲示物が本件協約に違反するので撤去するよう警告し、自ら撤去したものと認められる。

しかしながら、会社は申立人らに対し具体的に本件掲示物のどの箇所がどのような理由により本件協約に違反するかを明らかにせず、また、申立人らによる本件掲示物の自主的撤去を求めてから、実際に撤去するまでの時間は、最長で32分（浜松運輸区及び静岡運輸区）、最短で3分（富士運輸区）である。

このように、本件掲示物の撤去に際し、その理由の説明が不十分であること、また、上記のような短時間では自主的撤去の猶予を与えたともいえないことから、会社は本件掲示物を労使関係上の配慮を尽くすことなく一方的に撤去したものであって、その撤去方法は相当な手続・手順を踏んでいたとは認められない。

#### 6 結論

本件掲示物の記載内容は、苦情処理会議の内容が掲載されており、その内容の秘密性を否定できないものの、公開されたからといって、会社の信用を傷つけたり、職場規律を乱したりする等とまではいえないことから本件協約第228条に違反せず、本件協約第229条を根拠として、会社が本件掲示物を撤去したことは、その要件を欠くものである。また、本件掲示物の撤去の必要性はなく、撤去方法も相当性を欠くものである。

なお、このような本件掲示物の撤去行為については、会社の不当労働行為意思を容易に推認し得るものである。

以上、会社が本件掲示物を撤去したことは、申立人らの組合活動に対する不当な干渉であると認められ、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるものと判断する。

#### 第4 救済の内容

- 1 掲示物撤去の是非については個別に判断されるものであるので、主文第1項のとおり確認することが相当である。
- 2 申立人らは、謝罪文の掲示及び社内報掲載を命ずるよう求めているが、本件の救済としては、主文第2項のとおり命ずることで足りるものとする。

#### 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成26年8月28日

静岡県労働委員会

会長 鈴木 孝裕 ㊟

国鉄改革完遂！ 当たり前の労働運動 を前進させよう！ JR東海労に 結集しよう！	J R 東海労	静岡	JR東海労働組合静岡地方本部 静岡市葵区黒金町68 NTT 054-284-3608 発行責任者 X2 2013年 2月10日 No.15
--	------------	----	---

## 早着は重大な事故なのか?? 再教育時間はボーナスカット理由になるのか!?

昨年の年末手当でカットをされた組合員の苦情処理会議が開催されましたが、当該のあ  
 る組合員は明らかにされたカットの理由には、まったく納得できないとしています。例え  
 ば、「45秒早発させてしまった事象について『区間運転時分を確認しないまま運転を行  
 い、1分の早着事故を発生させている』と、早発の事実以前の時系列をとりあげて事故だ  
 とカット理由にしている。1分早く到着したことは事故になるのだろうか？早着は原因の  
 ひとつなのに、カットの理由にするために『事故』だと歪曲しているようにしか思えない」。

また、「この早発での日勤教育8日間と、徐行の抜粋失念での教育2時間を、『注意指  
 導を何度も受けている』というカット理由の内容にしている。しかし、教育とされている  
 時間のほとんどはQAと振り返りレポートである。一日に7項目ものレポートを書かされ  
 たこともあったが、書けなければ教育時間(?)はもっと延びることになるではないか！」

「これらの理由は納得しろといわれても無理！」と主張しています。

49歳の組合員にとって年末手当等をカットされることは、専任社員制度で差別の対  
 象となる恐れを抱かざるをえません。もっと恐ろしいのは、このような理不尽なカット理  
 由がさらにエスカレートして、他の社員にも適用されるのではないかということです。こ  
 のような恐れが現実とならないよう、私たちは闘っていきます！！

**卑屈にならずに主張しよう！私たちは労働者だ！**