

組合掲示板の組合掲示物の撤去と不当労働行為：
静岡県・静岡県労委 (JR東海)
事件東京高裁平29・3・9判決

メタデータ	言語: ja 出版者: 静岡大学法科大学院 公開日: 2018-11-12 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 中村, 和夫 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00025894

■ 判例研究 ■

組合掲示板の組合掲示物の撤去と不当労働行為

— 静岡県・静岡県労委（JR東海）事件東京高裁平29・3・9判決

中 村 和 夫

はじめに

わが国における労働組合による組合ビラの配布・貼付については、労働組合の情宣活動の意義の観点から企業内における当然の権利として一定期間理解されてきたが、周知のように、国労札幌地本事件最高裁判決（最3小判昭54・10・30民集33巻6号647頁）における許諾説の登場により、企業の施設管理権の全面的な肯定を前提とした法的理解の立場へと転換し、現在に至っている⁽¹⁾。このような、許諾説のもとでは、組合ビラの配布・貼付については、組合活動の正当性が認められる余地は極めて限定的に解する立場を以降の判例は示してきた。この理は、企業から貸与された組合掲示板の利用においても、企業の許諾を要するとの結論を導くこととなり、組合掲示板に貼付された組合ビラの企業による撤去という問題に関して、労委命令や判例においても肯定する例が多く認められるようになってきている。しかしながら、最近、企業による組合掲示板の組合ビラ撤去をめぐる、労働協約上の撤去要件の解釈に関して、企業の不当労働行為該当性を認めた高裁判決が示され、これに対する企業側の上告を最高裁が不受理とした注目される事件があるので、その意義を検討することとする。

事案の概要

当事者等

X（初審被申立人、1審原告、被控訴人）は、昭和62年に旧国鉄が経営していた事業のうち、東海道新幹線および東海地方の在来線の経営を引き継いだ東海旅客鉄道株式会社（以下、会社）である。Y（1審被告、控訴人）は、不当労働行為救済命令を発出した処分行政庁である静岡県労働委員会（静岡県）である。また、補助参加人Z₁（初審申立人、1審補助参加人）は、Xの従業員らで組織する労働組合であるジェイアール東海労働組合（以下、東海労）であり、補助参加人Z₂（初審申立人、1審補

助参加人)は、Xの静岡支社管内に勤務する従業員らで組織する労働組合であるジェイアール東海労働組合静岡地方本部(以下、静岡地本)である。なお、Z₂は、独自の規約をもち、労組法2条および5条2項各号の要件を具備しており、下部機関として、N、F、S及びHの各運輸区ごとに分会がある。

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。

本件事実の概要

本件は、X・会社が、静岡支社管内のN、F、S及びHの各運輸区に設置されている静岡地本の掲示板(以下「組合掲示板」という。)に掲出された掲示物(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、申立人東海労及び静岡地本が救済を申し立てた事件であり、静岡県労委は、平成26年8月28日に不当労働行為に該当すると判断し、Xに対し今後そのような行為を繰り返さないようにする等と記載した文書の手交を命じた。Xは、当該救済命令の違法性を主張してその取消訴訟を提起したところ、静岡地裁は、平成28年1月28日、上記救済命令を取り消した。

そこで、Yが、これを不服として控訴したところ、東京高裁は、平成29年3月9日、控訴を認容し、原判決を取り消した。これに対して、Xが上告受理申立てを行ったが、最高裁3小は、平成29年9月12日不受理の決定をおこなったものである。

本件事実をめぐって、その争点として、本件掲示物をめぐって、会社と東海労および静岡地本との間での労働協約の規定が問題となっているので、その規定について見てみると、

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。

まず、掲示物の掲示に関する規定として

(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。

(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、事実に反し、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。

つぎに、苦情処理会議に関する規定として

(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。)

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。

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)

また、会社の賃金規程では、次のように定めている

(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) 自己都合退職中の社員
- (3) 公職退職中の社員
- (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。

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

(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

なお、会社は、平成16年度以降定年退職した者を引き続き雇用する専任社員制度を定めており、東海労との間で専任社員の雇用に関する協約が締結され、適用対象外者に関する規定がある。

本件揭示にいたる背景

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。

平成24年12月20日、X₂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地方苦情処理会議（以下、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 徐行箇所を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揭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を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。本件会議の終了後、会社の静岡支社管理部Y₂人事課長代理（本件会議の会社側委員）は、静岡地本のX₃教官部長（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揭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。

X₂ は、静岡地本側委員の X₃ 及び X₄ 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 F 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。

本件掲示物の掲出及び撤去等

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、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。本件掲示物は、会社の N、F、S 及び H 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、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。

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。

ア N運輸区

平成25年2月11日、会社は、N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 Y₂ 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 Y₃ 担当課長の携帯電話に電話し、「N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。

Y₃ 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、Y₂ 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N運輸区Y₄助役らがX₃静岡地本教宣部長兼N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、Y₄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。

イ H運輸区

平成25年2月12日、会社は、H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H運輸区Y₅助役はH運輸区分会のX₅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、Y₅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。

ウ S運輸区

平成25年2月12日、会社は、S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S運輸区Y₆首席助役らはX₆静岡地本書記長兼S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、Y₆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。

エ F運輸区

平成25年2月13日、会社は、F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F運輸区Y₇区長らはF運輸区分会のX₇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F運輸区Y₈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。

静岡県労委命令の要旨

イ 一般論

「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。」

ロ 苦情処理に関する本件協約第291条及び第292条の成否。

「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。」

ハ 本件揭示物と、苦情処理会議の非公開および秘密の厳守

当事者の「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。」

「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、本件揭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・・・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、本件揭示物には、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、本件揭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。」

ニ 本件揭示物と、会社の信用毀損、職場規律違反

「撤去要件を規定している本件協約第228条は、揭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、本件揭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、本件揭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。」

「本件揭示物の記載内容中、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、・・・で認定したとおり、社員に対しては事前に業務用揭示などにより公

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あるのではなく、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。」

ホ 本件掲示物と、撤去の必要性

「前記 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。」

ヘ 本件掲示物の撤去方法

「会社は、4箇所（H運輸区及びS運輸区）の運輸区に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（H運輸区及びS運輸区）、最短で3分（F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。」

ト 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。」

1 審判決要旨

判断枠組み

「本件基本協約の対象及びその内容に照らせば、本件基本協約が組合掲示板における掲示物について本件撤去要件を定めた趣旨は、原告は補助参加人らの組合活動のために掲示板の使用を許可するが、掲示物が本件撤去要件に該当する場合には、当該掲示物を掲示することが正当な組合活動のために掲示板を使用する場合に当たらないことから、掲示板の使用を許さず、掲示物を撤去することができることを明示したものと解される。したがって、掲示物の撤去が不当労働行為に該当するかの判断に当たっては、まず、当該掲示物が本件撤去要件に該当するかを検討すべきであり、当該撤去物が本件撤去要件に該当する場合には、補助参加人らの当該掲示物を掲示する行為は正当な組合活動とはいえないから、原告がこれを撤去することは、労組法7条3号にいう支配介入には当たらず、不当労働行為とはなり得ないと解される」

「他方、当該掲示物が本件撤去要件に該当しない場合にこれを原告が撤去する行為は、上記の支配介入に当たり、ひいては不当労働行為となり得るものである。もっとも、支配介入該当性は法的評価であるから使用者が支配介入と評価される行為をしようという意思は、不当労働行為の成立要件になるものとは解されない。」「使用者が組合活動として掲示された掲示物を撤去することが本件撤去要件に該当しない場合には、使用者が撤去行為自体を認識している以上、特段の事情のない限り、反組合的行為の意思があったものと推認され、支配介入該当性が肯定される結果、不当労働行為になるものと解するのが相当である。」

「掲示物が本件撤去要件に該当するかを判断するに当たっては、本件撤去要件につ

き、一般常識や社会通念に従って本件撤去要件の文言の一般的意味に即して判断すべきである。」「組合活動に必要な情報伝達や主張の宣伝を含む掲示物には、使用者側に比べて取得する情報量が相対的に劣る組合が使用者の方策や対応等について言及する場合には、組合側の不正確な知識や誤解等により、記載されている事柄が厳密に見ると客観的事実に符合しないことや、自己の主張を強調し、使用者の方策や組合員への対応を批判するために、事実の一部について誇張、誇大とみられる表現等が用いられることもあるが、組合活動としての掲示物の掲示という事柄の性質上、そうしたことも一定程度想定されているところであり、そうである以上、本件撤去要件該当性の判断に当たっては、当該掲示物が全体として何を伝えようとし、何を訴えようとしているかを中心として、本件撤去要件該当性を実質的に充足するかどうかを考慮すべきであり、掲示物の記載を表層的に捉えて、細部若しくは個々の記述又は表現のみを取り上げ、あるいは本件撤去要件に該当する箇所のみから、当該掲示物全体の本件撤去要件該当性を判断すべきものではない」

「本件撤去要件に該当する場合は、正当な組合活動のために掲示板を使用するものではないから、原告は、原則として直ちに掲示物を撤去することができるというべきであり、撤去方法の相当性及び撤去の必要性が個別の考慮要素となるものではないと解される。」

本件掲示物の撤去

「291条、292条と228条、229条とは、それぞれ異なる趣旨に基づいて規定されたものということができ、各要件の充足性について判断するに際しては、それぞれの趣旨に基づきそれぞれの観点から検討が加えられるべきである。」

「本件掲示物は、全体として、補助参加人静岡地本が、組合員が受けた年末手当の減率適用事由について不当なものであると訴え、当該組合員が本件専任社員制度において差別的取扱いを受けることを危惧し、「組合活動の一環としてこれに抗議するとともに今後も闘っていく決意を示すものであると認められる」

「本件掲示物は『会社の信用を傷つける』ものとはいえない。」

「本件掲示物には、原告が本件会議で減率適用事由として説明した、列車を45秒早発させた事象及び徐行箇所の抜粋を失念した事象が記載され、更に本件会議で同時に話題に上った早着や再教育等の事実も記載されていたのであるから、やはり、委員や関係者としては、自由に発言することを控えるなどし、萎縮効果を与える可能性があるといえる。したがって、本件掲示物に不正確な記載があることによって上記判断は左右されない」「本件掲示物は、職場秩序を乱すものといえ、本件撤去要件に該当するというべきである。」「本件掲示物によって具体的な減率適用事由が明らかとなれば、上記検討結果のとおり、管理者と社員との間で軋轢や不都合等が生じ、その信頼

関係に影響を与え、また、苦情処理会議制度の運用に支障を与え、その結果、原告の運営等(職場規律)に及ぼす影響が小さいということとはできない。」「本件掲示物の記載内容、原告の職場規律に与える影響及び程度、その他の各事情についての検討結果を総合するならば、年末手当の減率適用事由の不当性を訴えることが組合活動の目的として正当なものであるとしても、補助参加人らが具体的な減率適用事由及びその周辺事象を本件掲示物に記載して掲示したことは、正当な組合活動であったということとはできず、他に本件掲示物の掲示が補助参加人らの正当な組合活動として許容される範囲を逸脱していないと認めるに足りる客観的事情を裏付けるに足りる証拠は見当たらない。とするならば、本件掲示物が全体として正当な組合活動として許される範囲を逸脱していないと認めるに足りる客観的事情の立証がされたということとはできず、本件掲示物は、実質的に本件撤去要件に該当しないということとはできない。」

「本件掲示物は、本件撤去要件に該当するといえ、補助参加人らの本件掲示物を掲示する行為は正当な組合活動ということとはできないから、原告がこれを撤去することは、労組法7条3号にいう支配介入には当たらず、不当労働行為には当たらないというべきである。」

2 審判決要旨

1 審判示を引用ほか

「当該掲示物の掲出が補助参加人らの正当な組合活動として許される範囲を逸脱したか否かを検討するに当たっては、掲示板が設置されているのがどのような場所であり、掲示物が対象としている読者が主としてどのような者か等の事情や当該掲示物が掲出された当時の被控訴人と補助参加人らとの労使関係の状況、掲示物が掲出されるに至る経緯や動機、掲示物の記載内容が輸送の安全性や顧客へのサービスその他の被控訴人の中心的業務に対する一般的信頼性、信用性にかかわる性質のものか、組合に対する関係で問題となる性質のものか、当該記載内容が上記信用、名誉にどの程度影響を与えるものか等の具体的事情が考慮されるべきである」

「本件掲示物が掲出されることによる苦情処理会議の委員や関係者に対する具体的な萎縮的効果の程度は必ずしも大きなものとはいえない」

「被控訴人による補助参加人らの組合員に対する差別的取扱いが実際にあったのかどうかは別にして、補助参加人らが不当な差別があると受け止めて抗議運動をすること自体には組合活動としての正当性が認められる」「不当な期末手当の減額を訴えて補助参加人らの組合員その他の社員の理解と共感を得るためには、その不当性を具体的に示すために減率適用事由を明らかにすることには一定の必要性があるといえることができる。」

「本件掲出物は人事管理上秘匿すべき事項に該当する本件会議で説明された具体的な減率適用事由等を記載したものであるところ、人事管理上秘匿すべき事項が公開されること自体から生じる管理者と社員とのあつれき等の弊害の程度はさほど大きいとは認められず、本件会議で説明された減率適用事由が公にされることによる苦情処理会議の委員や関係者に対する萎縮的効果ないしこれに起因する運用上の弊害については、これを軽視することはできないものの、必ずしも大きなものとまではいい難い、これに対し、本件掲示物の掲出は、補助参加人らの組合活動としてその目的において正当であり、その記載内容が291条、292条に反するものであるものの、その不当性の程度は、著しいものとはいえない。」

「本件掲示物については、『職場規律を乱す』ものという本件撤去要件を充足するものとまでは断じ難く、仮にその記載内容の一部がこれに該当するとしても、これを掲出する行為を全体としてみれば、補助参加人らの正当な組合活動として許容され得る範囲を逸脱するものではないと解するのが相当である。そして、被控訴人は、このような内容の本件掲示物を撤去することを当然認識しているものであるから、その反組合的行為の意思も推認されるというべきである。」「被控訴人による本件掲示物の撤去は不当労働行為に当たるといふべきであるから、本件命令に誤りはない」

検 討

1 本件事案の争点と特色

本件は、一定の場合に掲示物を撤去できるという規定（撤去要件規定）を有する労働協約に基づいて設置された組合掲示板に掲出された労働組合の掲示物の使用者による撤去行為の不当労働行為性が争点である。ビラ貼りとその撤去に関しては、はじめにでも指摘したように、国労札幌地本事件最高裁判決がいわゆる許諾説の立場を示して以降、判例法理として定着した。そして、最高裁は、この許諾説の考え方を不当労働行為の成否にも及ぼし（済生会中央病院事件・最2小判平元12・11民集43巻12号1786頁、新宿郵便局事件・最3小判昭58・12・20労判421号11頁）、企業施設の利用を組合活動に対して許さないことが使用者の施設管理権の濫用になる特段の事情がない限り、企業施設利用の中止命令や不許可は支配介入に当たらないと判断している。しかしながら、本件の争点は、協約上使用者から許諾された掲示板における掲示物を会社による撤去が問題とされており、利用権限のないビラ貼り行為に対する懲戒処分可否や協約上の利用権がない利用行為に対する使用者の対抗行為が不当労働行為に当たるかというこれらの最高裁判例の争点とは性格を異にする。その観点から、一般的に、使用者が組合掲示板を労働組合に対して設置または貸与したとしても、その利用方法について不当に関与することについては、支配介入と評される⁽²⁾。つぎに、労

働協約において、設置または貸与された組合掲示板の利用に関する条項において、撤去要件が定められていた場合、使用者による自力撤去が認められるかどうかについては検討の余地がある。

2 先行事例の検討

組合掲示板の労働組合のビラの会社側による撤去に関して、高裁判断の先行事例としては、

- ①国・中労委（JR 東海 [大一両・掲示物撤去第1] 事件・東京高判平19・8・28 労判949号35頁）、
 - ②国・中労委（JR 東海 [大一両・掲示物撤去第2] 事件・東京高判平19・5・30 労判949号83頁）、
 - ③国・中労委（JR 東海 [大阪第2 運輸所] 事件・東京高判平21・9・29 労判1014号63頁）
- 等がある⁽³⁾⁽⁴⁾。

これらの先行判例で認められてきた判旨をまとめると、①労働協約が組合掲示板における掲示物について撤去要件を定めた趣旨は、会社が組合の組合活動のために掲示板の使用を許可するが、掲示物が撤去要件に該当する場合には、当該掲示物を掲示することが正当な組合活動のために掲示板を使用する場合に当たらないことから、掲示板の使用を許さず、掲示物を撤去することができることを明示したものと解される。②掲示物の撤去が不当労働行為に該当するかどうかの判断に際しては、当該掲示物が撤去要件に該当するか否かをまず検討すべきであり、当該掲示物が撤去要件に該当する場合には、組合が当該掲示物を掲示する行為は正当な組合活動とはいえず、会社がこれを撤去することは支配介入の不当労働行為に該当することはないが、当該掲示物が撤去要件に該当しない場合に、これを会社が撤去する行為は不当労働行為である。③掲示物が撤去要件に該当するかどうかの判断は実質的判断であり、当該掲示物が全体として何を伝えようとし、何を訴えようとしているかを中心として、撤去要件を実質的に充足するかどうかを考慮すべきであり、掲示物の記載を表層的に捉えて、細部もしくは個々の記述又は表現のみを取り上げ、あるいは撤去要件に該当する箇所の分量だけから、全体的な撤去要件該当性を判断すべきものではない。④たとえ掲示物の記載内容の一部が形式的に撤去要件に該当する場合であっても、当該掲示物の掲示が正当な組合活動として許容される範囲を逸脱し、会社の運営等を障害し、あるいは個人の名誉を著しく毀損したか否かについて、その内容、程度、記載内容の真実性、真実でなかった場合に真実と信じるについて正当理由があったかどうか等の事情が総合的に検討されるべきであり、その検討の結果、当該掲示物が全体として正当な組合活動として許される範囲を逸脱していないと認めるに足りる客観的な事情が立証された

場合には、支配介入の不当労働行為に該当する。⑤当該掲示物の掲示が組合の正当な組合活動として許される範囲を逸脱したか否かを検討するに当たっては、掲示板が設置されている場所、掲示物が対象としている読者等の事情、当該掲示物が掲示された当時の会社と組合との労使関係の状況、掲示物が掲示されるに至る経緯や動機、掲示物の記載内容が会社の中心的業務自体に対する一般の信頼性、信用性にかかわる性質のものか、それとも組合に対する関係で問題となる性質のものか、会社内における職員の信用、名誉に関わるものか、当該記載内容が上記信用、名誉にどの程度影響を与えるものか等の具体的事情が考慮されるべきである。⑥撤去要件に該当すると会社が考えた場合、撤去に先立ち、会社側から組合に通告し、自主的な撤去を求め、あるいは撤去要件に該当する部分の削除を求め、その対応に係る時間的余裕を配慮する等の措置を事実上講ずることは、掲示板貸与に係る労働協約の円滑な運用を図り、労使関係の現場における混乱を回避するための工夫として一定の効用を果たしていたことが認められる。

3 本判決判断の基本枠組み

本判決判断の基本枠組みは、原審判決を含め先行判例の判断枠組みを基本的に踏襲しているものといえる。すなわち、①本件基本協約が組合掲示板における掲示物について本件撤去要件を定めた趣旨は、会社は補助参加人らの組合活動のために掲示板の使用を許可するが、掲示物が本件撤去要件に該当する場合には、当該掲示物を掲示することが正当な組合活動のために掲示板を使用する場合にあたらぬことから、掲示板の使用を許さず、掲示物を撤去することができる旨を明示したものと解される。②従って、掲示物の撤去が不当労働行為に該当するかの判断にあたっては、まず、当該掲示物が本件撤去要件に該当するかを検討すべきであり、当該掲示物が本件撤去要件に該当する場合には、補助参加人らの当該掲示物を掲示する行為は正当な組合活動とはいえないから、会社がこれを撤去することは、労組法7条3号にいう支配介入には当たらないが、当該掲示物が本件撤去要件に該当しない場合にこれを会社が撤去する行為は、支配介入に当たる。③掲示物が本件撤去要件に該当するかを判断するに当たっては、本件撤去要件に該当するかにつき、一般常識や社会通念に従って本件撤去要件の文言の一般的意味に即して判断すべきである。もっとも、本件各掲示板の利用は、補助参加人らの組合活動のために必要な宣伝、報道、告知を行うことを目的として、本件基本協約が締結されているのであるから、本件撤去要件の文言を形式的、表面的に当てはめて判断することは相当とはいえない。なぜなら、組合活動に必要な情報伝達や主張の宣伝を含む掲示物には、使用者側に比べて取得する情報量が相対的に劣る組合が使用者の方策や対応等について言及する場合には、組合の不正確な知識や誤解等により、記載されている事柄が厳密に見ると客観的事実に符合しないこと

や、自己の主張を強調し、使用者の方策や組合員への対応を批判するため、事実の一部について誇張、誇大と見られる表現等が用いられることもあるが、組合活動としての掲示物の掲示という事柄の性質上、そうしたことも一定程度想定されているところであり、そうである以上、本件撤去要件該当性の判断にあたっては、当該掲示物が全体として何を伝えようとし、何を訴えようとしているかを中心として、本件撤去要件該当性を実質的に充足するかどうかを考慮すべきであり、掲示物の記載を表層的にとらえて、細部若しくは個々の記述又は表現のみを取り上げ、あるいは本件撤去要件に該当する箇所の分量だけから、当該掲示物全体の本件撤去要件該当性を判断すべきものではないと解されるからである。④「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、または職場秩序を乱す」という撤去要件については、一般常識や社会通念に従い、掲示物の文言の一般的意味に即して実質的に判断した場合には、掲示物の記載内容が本件撤去要件に該当すると判断されるときは、掲示物を掲示することが正当な組合活動のために掲示板を使用する場合にあたらぬものとして、本件撤去要件に該当するものと解すべきであり、従って、会社がこれを撤去することは、原則として労組法7条3号所定の支配介入の不当労働行為にはあたらぬものと解すべきである。しかし、掲示物の記載内容の一部が形式的に本件撤去要件に該当するように見える場合であっても、当該掲示物の掲示が補助参加人らの正当な組合活動として許容される範囲を逸脱し、会社の運営等を妨害し、あるいは個人の名誉を著しく毀損するなどしたかについて、その内容、程度、記載事実の真実性、真実でなかった場合に真実と信じるについて正当な理由があったか等の事情が総合的に検討されるべきであり、その結果、当該掲示物が全体として正当な組合活動として許される範囲を逸脱していないと認めるに足りる客観的の事情が立証された場合には、本質的に本件撤去要件に該当しないというべきであるから、会社に自己が掲示物を撤去することの認識がある限り、特段の事情のない限り、反組合的行為の意思が推認され、支配介入の不当労働行為に該当することになる。⑤本件撤去要件に該当する場合には、当該掲示物を掲示することが正当な組合活動のために掲示板を使用する場合にあたらぬことから、掲示板の使用を許さず、掲示物を撤去することを明示したものと解される。とするならば、本件撤去要件に該当する場合には、正当な組合活動のために掲示板を使用するものではないから、会社は、原則として直ちに掲示物を撤去することができるというべきであり、撤去方法の相当性及び撤去の必要性が個別の考慮要素となるものではない。

4 本判決の評価

本判決は、基本的判断枠組みとして、撤去要件の趣旨および撤去要件の判断基準について、先行事例における枠組みを基本的に踏襲しており、本件掲示ビラの内容が労

働協約上非公開とされた苦情処理会議において明らかとされた情報であった点で特色があるが、このような問題にも判断枠組みを踏襲しているものである。この点では、本件1審判決が同様の基本枠組みを持ちながら、本判決と結論を異にして不当労働行為を否定したのは、本件掲示物の内容が本件撤去要件である「職場規律を乱す」という点に該当するかどうかという観点からの具体的判断の違いであった。したがって、この点から検討してみることにする。

本件掲示物が、「職場規律を乱す」ものといえるかという前提として、まず、経営上非公開としている人事情報が含まれており、当該掲示物は基本協約第291条・292条に違反していると本判決は判断しているが、本件苦情処理制度においてプライバシーあるいは人事上の秘匿事項が話題に上るために苦情処理委員に守秘義務が課せられるとしても、当該事項についてプライバシーを放棄した本件労働者がいるような場合にも適用されるかは疑問である。このような判断をしつつも、本判決は、1審判決同様、これら苦情処理会議の秘密条項と本件掲示物の撤去要件を定める条項とは、異なる趣旨に基づく条項であり、本件秘密条項に反したとしてもただちに撤去要件を充足するものということとはできないとしており妥当な判断である。

ついで、本判決は、本件掲示物が撤去要件である「職場規律を乱す」といえるか自体について判断をしている。本判決は、この点問題となった本件減率適用事由を秘密とする利益がその公開においてどの程度侵害されるのかという点と、減率適用事由を公開することの組合活動としての意義という点との相互の要素の比較考量によって判断をしている。前者については、1審判決は公開されると、管理者と社員との間で軋轢や不都合が生じ、その信頼関係が生じ、苦情処理会議で萎縮効果が生じるとしたが、本判決は、本件掲示物の内容の多くは周知の事実であるので、利益侵害の程度はそれほど大きくないし、苦情処理会議における具体的な萎縮効果の程度は必ずしも大きいものといえないとした。具体的な事実の判断の評価の問題ではあるが、本判決は、具体的な労使関係の現実を直視した判断をしたものといえるだろう。つぎに後者については、本判決は、1審判決がほとんど判断を加えなかったのに対して、本件減率適用についてその不当性を訴える組合活動としての意義について「抗議運動をすること自体に組合活動としての正当性が認められる」としている。このような撤去要件に関する判断をした結果、本件不当労働行為救済命令に関して取り消した1審判決を取消したのである。

また、本判決は、上述のように撤去要件該当性を否定したうえで結論しているので、撤去手続について判断を加えてはいない。しかしながら、組合掲示板の利用に関する労働協約による合意がある場合において、組合掲示物の撤去に関しては、撤去要件の該当性の判断だけではなく、撤去手続の観点からも検討すべきである。すなわち、労使関係上の配慮を尽くさず会社による撤去が行われたとしたら、そのこと自体が支配

介入の評価として検討すべきものとなるからである⁽⁵⁾。したがって、本件事案のように、本件掲示物の撤去に際し、その理由の説明が不十分であり、また、自主的撤去について短時間の猶予しか与えなかった場合には、その撤去方法は相当な手続・手順を踏んでいたものとは認められない。

注

- (1) 組合活動の正当性については、拙稿「組合活動の正当性(1)」ジュリスト増刊『労働法の争点』194頁
- (2) 西谷敏『労働組合法第3版』(有斐閣)278頁
- (3) 本件初審命令・1審判決に関しては、野田進「協約に基づき設置した組合掲示板の掲示物を使用者が撤去した行為の支配介入該当性」中央労働時報1209号12頁
- (4) 本判決及び先行事例に関しては、石田眞「組合掲示板からの掲示物の撤去と不当労働行為の成否」中央労働時報1228号18頁
- (5) 前掲・4石田27頁