

昭和二十一年九月二十三日（第一種郵便物認可）  
平成三年二月十日発行（毎月一回十日発行）

# 中央 労働時報

第 821 号

監修 中央労働委員会事務局

講 苑

'91春闘とその方針

日本労働組合総連合会 労働政策局長 井田 隆重

日米構造協議の意義と課題

日本総合研究所 副理事長 海野 恒男

ポスト・ノーティス命令の法理論

北海道大学教授 道 幸 哲 也

シリーズ：労委界限②

江戸 城 趾

福 地 靖

ひろば：地労委OB奮戦記

石 田 茂 夫

財団法人

労委協会

'91

# ポスト・ノーティス命令の法理論(上)

北海道大学教授 道 幸 哲 也

## △目次▽

はじめに

一章 労働委員会命令の実際(以上本号)

二章 判例法理の到達点(以下次号)

三章 新法理の提唱

はじめに

労働委員会は、使用者の多様な不当労働行為に対し、個別事案に応じて迅速柔軟に救済することが期待されている。しかし実際には、解雇については、原職復帰とバック・ペイが、団交拒否については団交応諾が、また支配介入については当該行為の中止が命じられるのが一般的である。救済方法がパターン化していることは否定できない。ところが、これらに付加して、ポスト・ノーティスの掲示や当該文書の手交が命じられることがある。このポスト・ノーティス命令は、行政救済に独自のものとされ、労働委員会の運営上極めて重要な役割を果している。とりわけ、ポスト・ノー

ティスの掲示は、不当労働行為の事実を従業員および外部に明らかにする機能をも果すので、使用者に対する抑止的効果も大といわれる。

ポスト・ノーティス命令(ポスト・ノーティスという用語は文書掲示の場合だけに限定して使われることもあるが、本稿においては文書の手交を命じる場合をも含んでいる)については今までは、学説上はともかく、裁判上その適否や履行の在り方が正面から問題にされることは少なかった。ところが近時、次のような注目すべき判断が示されるに至っている。その一は、(命令書に記載されていた)ポスト・ノーティスの掲示期間が経過したにもかかわらず、右掲示義務は履行完了まで継続すると判断した明輝製作所事件最判(最二小判昭六〇・七・一九労働判例四五七号四頁)および済生会中央病院事件最判(最三小判昭六〇・七・一九判例時報一一七四号一四六頁)である。その二は、不当労働行為をしない旨記載した組合分会宛の誓約書の掲示を命じた初審命令を維持した中

労委命令を、再審査の審問終結時までに分会の組合員が零になり、「掲示により救済を与えるべき対象が消滅し」たという理由で当該部分を違法として取消した明輝製作所事件東京高判(昭六一・一一・一一労民集三七卷六号五八〇頁)である。その三は、ポスト・ノーティスにおいて「深く反省する」との文言を使用したことは、反省等の意思表示を要求したのではないので、憲法一九条違反の主張はその前提を欠くが、ポスト・ノーティスの趣旨、目的に照らし適切さを欠く面があるとの判断を示した亮正会高津中央病院事件最判(最三小判平二・三・六労働経済判例速報一三九二号三頁)および陳謝文揭示命令を二重の意味で不適切と断じた商大自動車教習所事件東京地判(昭六三・三・二四判例時報一二七五号一三三頁)である。

第一の判断は極めて常識的であるが、後二者のそれには不当労働行為の效果的抑制の観点から問題があると思われる。ポスト・ノーティスの相手方たる組合が消滅すれば当該救済方法が不可能になり、また、「反省」や「陳謝」を命じた方が適切とみられる悪質な不当労働行為事件が少なくないからである。

他方、申立組合(人)を相手方として、不当労働行為をなしたことを反省・陳謝する、もしくは今後不当労働行為をなさないことを誓約・留意することを内容とする現行ポスト・ノーティス命令を前提にする限り、以上のような裁判所の判断に

もそれなりの説得力があるように思われる。もっぱら不当労働行為の「被害者」救済の観点からポスト・ノーティス命令の在り方を考えているので、組合自体が消滅すれば命令の履行は無意味になるし、また、ポスト・ノーティス命令の内容も被害者への陳謝までを命じることになりやすいからである。その結果、労働委員会実務において、ポスト・ノーティスの役割や機能はますます制約される傾向が顕著にみられる。同時に、緊急命令についても、ことポスト・ノーティスの揭示・手交の部分についてはその必要性に疑義ありとして却下される事例が少なくない。当該命令の効果的実施の側面においても問題がある。

本稿は、このような由々しき状態は、(もつぱら)不当労働行為の被害者を救済するという観点から形成されてきた現行ポスト・ノーティス法理およびその背景にある不当労働行為制度「観」、救済「観」に由来するとの認識から、新たなポスト・ノーティス法理の提唱を試みるものである。すなわち、不当労働行為の救済命令は、単に不当労働行為なかりし状態に「回復」するだけでなく、職場における労使関係ルールが如何なるものであるかを従業員に伝える役割をも果すべきであり、ポスト・ノーティス法理はまさにそのような観点から再構成されなければならないと考えるわけである。ポスト・ノーティス命令を申立組合(人)の団結権の擁護よりも、むしろ「職場におけるルール」の確認・形成のために用いるところこそ

「行政」救済の意義がある、というのがその基本となる発想である。

以上のような問題関心から本稿では、一章において最近の労働委員会命令の実態を検討し、その基本的特徴を確認する。二章では、ポスト・ノーティス命令をめぐる一連の裁判例をフォローし、問題点を明らかにするとともに判例法理ともいべきものを抽出する。それをふまえて三章において私見を展開し、新たな観点からのポスト・ノーティス法理の構築を試みたい。同時に、不当労働行為制度や団結権の在り方についても考えてみたい。

(1) 亮正会高津中央病院事件最判は、ポスト・ノーティス命令を「労働委員会によって上告人の行為が不当労働行為と認定されたことを関係者に周知徹底させ、同種行為の再発を抑制しようとする趣旨」のものにとらえている。さらに、最高裁は救済利益との関連において、誓約書の交付・揭示は「個人的な雇用関係上の権利利益の回復を図るものではなく、専ら組合活動一般に対する侵害の除去ないし予防を目的とする」と判示している(旭ダイヤモンド工業事件 最三小昭和六一・六・二〇判例時報一一九六号一五八頁)。

### 一章 労働委員会命令の実態

ポスト・ノーティス命令は労働委員会の運営当初に創設され、その後頻繁に利用されている。現在では、ほとんどの事案においてポスト・ノーティ

スを命じるべきか、またその内容をいかにすべきかが争われている。そこで、ここでは最近のポスト・ノーティス命令の傾向と問題点を知るために昭和六〇年以降の事案のみを対象に検討を行った。対象を限定した理由は、本稿の問題関心が現行のポスト・ノーティス法理の問題点を検討することにあること、また、それ以前のポスト・ノーティス命令についてはすでにいくつかの調査がなされているためである。検討対象は不当労働行為事件命令集および中央労働時報別冊に掲載されている昭和六〇年以後の全事件であり、検討項目は、(1)ポスト・ノーティスの形態、つまり揭示と手交いづれが認められているか。また、双方認められもしくはいずれも認められていないか。(2)文書の相手方および文書の内容、特に陳謝的な文章が利用されているか。(3)揭示場所、揭示すべき文書の大きさおよび揭示期間である。

(1) ポスト・ノーティス命令の実態についての調査として、石井照子「救済方法としてのポスト・ノーティス」中央労働時報六五九号(一九八一年)、直井春夫「ポスト・ノーティスからみた行政救済の独自性」中央労働時報七〇〇号(一九八三年)、福地靖「救済命令としてのポスト・ノーティス」日・米両国制度の変遷及び問題点」中央労働時報七九三、七九四、七九六号(一九八九年)、菊谷達彌「ポスト・ノーティス」林遷論文集・社会法の現代的課題(一九八三年)等がある。もっとも昭和六〇年以降の命令を対象とした調査はない。

(2) 中央労働時報別冊一〇七九号までに掲載された事件を対象としている。

(一) 留意すべき事項

労働委員会命令の全般的傾向を知る前提として、個々の労働委員会命令の分析が必要になる。そのため、命令本文および理由を検討することになるが、その判断が申立の仕方、内容に大きく依存していることにまず留意すべきである。救済内容の決定について、労働委員会において当事者主義的な運営がなされているからである。したがって、同一労働委員会であっても申立人の「請求する救済の内容」(労働委員会規則三二条二項四号)の違いによって、ポスト・ノートイス命令の内容につき異なった判断が示されることは少なくない。たとえば、ポスト・ノートイスの申立がなければ当該救済は命じられず、また、労働委員会が当該事件につき、誓約書の「揭示」が適切と考えたとしても請求する救済の内容が誓約書の「手交」ならばあえて揭示を命じることはないであろう。ポスト・ノートイスの文言、揭示場所等についても同様なことがいえる。行政救済法理といっても申立人の意向に左右される側面があることにあらかじめ注意を促しておきたい。

(1) 命令書には申立人の請求する救済内容は記載されていないことが多いので、その点につき特段の判断が示されていない限り、(一部)棄却的判断をしたのかどうかは必ずしも明確ではない。

(二) ポスト・ノートイスの態様

―揭示か手交か―

労働委員会ほどのような場合にポスト・ノートイス命令を発しているのか、また、その態様は文書の揭示を命じているか、手交にとどまるか。労働委員会が文書の揭示命令に消極的になりつつあるとの評価が近時なされているが、実際にはどうであろうか。ここではまずこれらの諸点につき検討していききたい。

救済命令の在り方は、前述のように申立の具体的内容によって大きく規定されている。そこで、最初にポスト・ノートイス命令につき実際にどのような申立がなされているかを確認しておきたい。

第一に、ポスト・ノートイス命令は、一、二、三号事件のあらゆる不当労働行為類型につき申立てられている。三号事件に特有な救済というわけではない。労働委員会実務においても、該条文に依拠してことさらに異なった取り扱いをしているわけではない。なお、注目すべきは、ポスト・ノートイス命令の必要性につき申立人が申立書等において特段の理由を示していることが少ないことである。また、ポスト・ノートイス命令の請求自体がなされていない事案も少なくない。当該救済を必要としないのか、また、地労委が当該救済を認めない方針なので、請求しても無駄であるとの理由によるのかは判然としない。

第二に、請求されるポスト・ノートイスの態様は、多くの場合文書の揭示(および手交)である

(押野電気製作所事件 秋田地労委平元・三・一三別冊一〇六九号一九頁では、口頭による謝罪までが請求されている)。文書揭示をほとんど認めることがない地労委についても同様の申立がなされる傾向がみられる。

では、昭和六〇年以降の労働委員会命令は以上の点につきいかなる態度を示しているか。ポスト・ノートイスにつき特段の判断を示しているケース<sup>1)</sup>を申立内容と関連させて類型化すると以下のようになる。その一は、ポスト・ノートイス命令の申立てがなされているにもかかわらずそれを認めていないケースである(ケース1)。その二は、文書の手交が命じられているケースである。このケースについては、申立人が文書の揭示を請求したにもかかわらず手交にとどまったケース(ケース2の2)とこの点につき特段の判断が示されなかったケース(ケース2の1)に区分した。後者についてはおそらく文書揭示を請求しなかったものも推測される。その三は、文書の揭示(社内報掲載も含む)を命じているケースである(ケース3)。その中には請求の一部(例えば、文書の手交<sup>2)</sup>)が認められていないケースも含まれている。その四は、文書の揭示および手交の双方が命じられたケースである(ケース4)。

以下に、年度毎に各ケース別の件数を明らかにして<sup>3)</sup>、その特徴を検討していきたい。同時に、注目すべき判断がなされている個別事件についても触れてみたい。

表 1

	60年	61年	62年	63年	元年
1	12	11	8	11	18
2の1	8	11	5	3	1
2	22	18	19	24	15
2計	30	29	24	27	16
3	27	29	27	23	7
4	3	5	3	3	7
総計	72	74	62	64	48

度（日本外国語研究所事件 東京地労委昭六〇・一〇・一五別冊一〇二二七二頁）や組合の対応のまずさ（トップ工業事件 新潟地労委昭六一・三・二五別冊一〇二九号二六頁）がその理由としてあげられている事案も散見されるが、多くは、「主文のとおり命ずることで必要かつ十分である」（タマタ建材工業事件 京都地労委平元・四・二二〇別冊一〇七四号二二頁）とか、主文の救済によって「十分救済の実が果されると考えるので、その必要を認めない」（オリエンタルチェン工業事件 石川地労委平元・三・一四別冊一〇六九号五四頁）とかの判断が示されているにすぎない。一部

の地労委は、一貫してポスト・ノーティスを認め

全般的特徴として次のことを指摘しうる。

第一に、ポスト・ノーティス命令の請求がなされているにもかかわらず、それを認めないケースが一五二〇％（平成元年度はもっと多い）を占めている。とくに注目すべきは、認めない理由につき特段の判断を示している例が極めて少ないことである。不当労働行為後の使用者の反省の態

ない態度を示している。

第二に、この表からは全く分らないが、ポスト・ノーティス命令は多くの場合主要な救済（原職復帰、バック・ペイ、団交応諾等）に付随するものとして命じられている。もっとも、救済命令としてポスト・ノーティスだけが命じられている例も散見される（例えば、有田交通事件 和歌山地労委昭六一・三・一三別冊一〇二八号五八頁、美濃商工事件 兵庫地労委昭六一・八・二二別冊一〇三四号四八頁、宮脇精機興業事件 大阪地労委昭六二・八・六別冊一〇四八号三頁、さかいタクシー事件 新潟地労委昭六三・八・二五別冊一〇六一号四五頁）。その場合でも、ポスト・ノーティス命令が特に必要であるという理由が示されているわけではない。

第三に、ポスト・ノーティスの態様については、手交を命じるケースと揭示を命じるそれが件数的にはほぼ均衡している。また、手交と揭示の双方を命じる例も少数ながら存する。注目すべきは、手交を命じているケースの多くは、申立人が揭示を請求したにもかかわらず、それを認めていないことである。これらのケースにおいてもそのような判断をした特段の理由が示されることはほとんどない。多くの場合、せいぜい、「本件の救済としては、文書の交付をもって足りると考える」（JR九州事件 長崎地労委平元・三・二二別冊一〇七二号四一頁）とか、手交の「程度をもって救済の実をあげ得るものと判断する」（浜松市清

掃公社事件 静岡地労委平元・四・二五別冊一〇七四号四六頁）とかの指摘がなされるにとどまっても、今後の労使関係の安定を配慮して（飛鳥タクシー事件 奈良地労委昭六二・五・一八別冊一〇四三号三九頁、清和電器事件 福島地労委昭六三・三・二別冊一〇五四号六二頁）とか不当労働行為の態様が軽微であるから（惟村建設運輸事件 神奈川県労委昭六二・七・一〇別冊一〇四五号四五頁）との判断が示されるにすぎない。

他方、文書の揭示を命じたケースにおいても、そのような救済を命じる特段の理由を明示している例は少ない。不当労働行為の態様が悪質なこと（第一環境事業事件 神奈川県労委昭六〇・三・二八命令集七七集二五一頁、都南自動車教習所事件 神奈川県労委昭六一・七・一八別冊一〇三三三三頁）や継続的に不当労働行為をなしていること（亮正会高津中央病院事件 神奈川県労委昭六二・七・一五別冊一〇四五号五二頁）が指摘されているにすぎない。

全体として、各労働委員会は、不当労働行為の態様・程度、その後の使用者の態度、将来の労使関係への影響等からポスト・ノーティス命令の要否、態様を決定していると思われるが、その点につき特段の判断を示す例は極めて少ない。もっぱら労働委員会の裁量に委ねられているといつてよい。

再審査段階においても、ポスト・ノーティス命

令の有無、内容につき不服申立がなされるケースが少なくない。中労委は概ね地労委判断を是認している(例えば、教育社事件 中労委昭六一・五・七別冊一〇三二号五頁、商大八戸ノ里下ライヴィングスクール事件 中労委平元・三・一別冊一〇七〇号八五頁)。もっとも、大幅な変更を加えるケースもないわけではない(例えば、八雲会事件 中労委元・五・二四別冊一〇七六号九〇頁)。

第四に、文書の揭示、手交(だけ)ではなく、文書の社内報掲載や新聞掲載が申立人により請求されているケースも少なくない(例えば、富里商事事件 千葉地労委昭六一・二・一二別冊一〇二五号五〇頁、有田交通事件 和歌山地労委昭六一・三・一三別冊一〇二八号五八頁、八雲会事件 北海道地労委昭六一・六・二七別冊一〇三二号二九頁、エッソ事件 大阪地労委昭六二・七・二〇別冊一〇四六号二頁、日本バルブ工業事件 鳥取地労委昭六三・二・一五別冊一〇五七号四頁)。新聞掲載はともかく、社内報掲載は認められることがある(テレビ西日本事件 福岡地労委昭六〇・一二・二三別冊一〇三三号二頁、京都福田事件 京都地労委昭六一・三・六別冊一〇二八号七頁、芝信用金庫事件 東京地労委平元・五・二三別冊一〇七六号四頁)。社内報は、従業員全体に対する教育的効果が大なので、不当労働行為の態様によつては、もっと頻繁に利用すべきメディアといえよう。

(一) 命令理由から判断して、請求する救済内容と

してポスト・ノータイスが求められていないである。申立人がなぜ同種救済を求めなかったのかの原因究明は重要な検討課題である。

(2) たとえば、オガワ製作所事件 埼玉地労委昭六〇・一二・二六別冊一〇二四号六〇頁、岬カントリイ事件 大阪地労委昭六一・八・二八別冊一〇三五号三頁。

(3) ここでは中労委において独自の救済(単なる、再審査棄却命令は除外している)がなされた事件も対象としている。

(4) 手交は、使用者の面子を考えて文書揭示の亜流として考案されたものといわれるが(労使関係法研究会報告書・労使関係法運用の実情及び問題点 四(一九六七年) 一二二頁)、その機能、使用者に対する影響は揭示の場合とは大きく異なる。

(三) ポスト・ノータイス命令の相手方

揭示にせよ手交にせよ、実際のポスト・ノータイス命令においては誰を相手方に、いかなる文言が用いられているか。誰を相手方にするかによつて、その文言の内容、趣旨が左右されるので、まず、ポスト・ノータイス命令の相手方について検討したい。

相手方については、もっぱら申立人(組合・個人)の一方もしくは双方を対象に、特定の意思表示を行うポスト・ノータイスが命じられている。文書手交の場合は性質上当然そうであり、揭示のケースにおいても申立人が相手方になっている。

つまり、不当労働行為の「加害者」が「被害者」に対し、今後同種行為を繰り返さないことを表明したり、誓約したりするという形態をとっている。申立組合(個人)の団結権侵害に対する「救済」とみなされているわけである。当該不当労働行為が職場におけるルール違反行為であり、それ故、従業員に対し今後繰り返さない旨通知する必要があるとの発想はみられない。したがって、ポスト・ノータイスの揭示場所も不当労働行為が実際になされた工場等に限定されることが多い。

やや例外的なのは、青柳木工事件大分地労委命令(昭六〇・一二・二四命令集七八集四八八頁)であり、食堂揭示板にポスト・ノータイスを揭示し「従業員に周知させること」が命じられている。また、上部組合からの脱退強要の不当労働行為性が争われた湯浅自動車教習所事件において、和歌山地労委(昭六三・一一・二四別冊一〇六五号三四頁)は、上部組合を相手方にして、「当社は、今後従業員の労働組合が自由に上部団体を選択し、加盟する権利を保障します」という内容の文書を手交すべきことを命じている。いずれも、組合活動の自由が職場内において保障されている旨を宣言するという性質を有している。

(一) 揭示の場合は、非組合員も当該文書を読むことができるので(そればかりか、多くの命令は従業員の見易い場所に掲示することを命じている)、機能的には従業員に対する通知としての機能をも果す。

(2) 例えば、測機舎事件 神奈川地労委昭六一・



三・一八別冊一〇四二号一〇一頁。

(3) テレビ西日本事件福岡地労委命令(昭和六〇・一二・二三命令集七八集四六六頁)は、今後不当労働行為のないよう十分配慮する旨の「告知」を社内報に掲載するように命じている。

#### (四) ポスト・ノーティス命令の文言

##### ―留意・誓約・陳謝―

ポスト・ノーティス命令においていかなる文言が実際に用いられているか。ポスト・ノーティス命令において極めて多彩、多様な文言が用いられているので、種々の観点からの類型化が可能である。ここでは、憲法上の争点、すなわち使用者に對して陳謝や反省の意を表明することの強制が内心の自由を侵害するか、と関連づけて以下のような類型化を試みた。まず、不当労働行為の成立については、特定の行為が不当労働行為であった旨使用者が自認するケースもあるが(例えば、日本チバガイギー事件 大阪地労委昭六〇・六・二八命令集七七集六〇五頁、京都福田事件 京都地労委昭六〇・九・一三命令集七八集二六三頁)、ほとんどのケースでは労働委員会によりその旨認定されたとの文言が用いられている。したがって、ここでは労働委員会認定型が圧倒的に多いことだけを確認しておきたい。

注目すべきは、使用者(被申立人)が当該事案との関連において(今後)とるべきとされる態度・措置の表現内容である。使用者自らその旨表明することが命令により義務づけられているので、そ

の内容如何によっては使用者の内心の自由を侵害する可能性があるからである。そこで、その侵害の程度に応じポスト・ノーティス命令で用いられている文言を次の五つの類型に区分した。その一は、今後同種行為をしない、もしくはほしくないよう注意・留意する旨表明するものである(留意型)。その二は、今後同種行為をしないことを誓いもしくは誓約するものである(誓約型)。その三は、不当労働行為を反省し今後繰り返さないことを誓約するものである(反省型)。その四は、不当労働行為を陳謝し今後繰り返さないことを誓約するものである(陳謝型)。以上の一から四までは、順次侵害の度合が強くなっていると評価できよう。その五は、その他の文言が用いられているケースである(その他)。では、実際にどのような文言が多く用いられているであろうか。

表 2

	60年	61年	62年	63年	元年
留意型	38	40	32	35	20
誓約型	15 <sup>(1)</sup>	8	8	6	4
反省型	4	8	6	6	2
陳謝型	2	7	6	5	3
その他	1 <sup>(2)</sup>	0	2 <sup>(3)</sup>	1 <sup>(4)</sup>	1

全体の特徴としては、第一に留意型が圧倒的に多く、約三分の二を占める。例えば、「今後このようなことを繰り返さないよう留意します」(リバスター事件 東京地労委平元・三・七別冊一〇七二号二頁)とか「今後このような行為を繰り返さないようにいたします」(八雲会事件 中労委平

元・五・二四別冊一〇七六号九〇頁)等の文言が使われている。中労委がこの型を採用している影響は少なくないと思われる。

第二に、残り三分の一は、誓約型、反省型、陳謝型であるが、それぞれ数的には拮抗している。誓約型が減少気味にあり、その意味では二極分化(留意型対陳謝型)の傾向を示していると言えるかもしれない。また、反省・陳謝型を採用しているのは特定の地労委(神奈川県、北海道)に限られている。もともと、同一地労委であっても、事件によって異なった文言が使われていることは少なくない。

第三に、ポスト・ノーティス命令の文言によっては、使用者の内心の自由を侵害する点が労働委員会段階においても争われている。労働委員会は、裁量の問題として処理している。例えば、中労委は、「誓約文の揭示を命じることは労働委員会における不当労働行為の救済方法として確立しており、それが銀行の良心の自由を侵す懲罰的、報復的なものということはできない」(静岡銀行事件 昭六二・四・一五別冊一〇四四号三六頁)とか、「労働委員会が不当労働行為を行った使用者に對して、そのような行為を繰り返さないことを誓約する内容を文書を労働組合に手交するように命じたからといって、直ちに使用者の良心の自由を侵害するものではない」(清和電器産業事件 昭六三・一〇・一九別冊一〇六二号八八頁)との判断を示している。

(1) 命令により誓約するとの文言が用いられているケース(例えば、日本浮世絵博物館事件 長野地労委昭六〇・八・二七命令集七八集二〇三頁)も含まれている。

(2) 社内報に告知の掲載が命じられている(テレビ西日本事件 福岡地労委昭六〇・一一・二三命令集七八集四六六頁)。

(3) 組合に対し遺憾の意を表することが命じられている(学習研究社事件 東京地労委昭六二・九・二二別冊一〇四九号四頁、平和第一交通事件 福岡地労委昭六二・一一・二〇別冊一〇五二号五頁、JR西日本・九州事件 福岡地労委平元・三・九別冊一〇七一号九一頁も同内容)。この表現は、ここでの類型にうまくあてはまらない。そこに、「遺憾」という表現を使う妙味があるかもしれない。

(4) 湯浅自動車教習所事件(和歌山地労委昭六三・一一・二四別冊一〇六五号三四頁)において、「当社は、今後従業員の労働組合が自由に上部団体を選択し、加盟する権利を保障します」という文言が用いられている。

#### (五) 文書の掲示場所

ポスト・ノータイス命令において文書の掲示が命じられると、それをどこに掲示すべきかが問題になる。「掲示」自体によっては、組合員だけではなく従業員に対しても告知的、教育的機能を果たすとともに、掲示場所によっては、使用者に対し社会的に不当労働行為をしないことを表明させる効果をも有する。その点では、掲示場所をどこに

するかは救済命令の実効性を担保する上で重要な問題である。

労働委員会は、各事案に応じて掲示場所の特定につき種々の判断を示している(掲示場所を特定していない例もないわけではない。例えば、近江産業事件 大阪地労委昭六〇・三・六命令集七七集二〇七頁、木下商事事件 京都地労委昭六一・三・二〇別冊一〇二九号一二頁)。ここでは、これらを数量的に処理してもあまり意味がないので、労働委員会命令の全般的傾向のみを紹介したい。

第一に、文書を従業員の見易い場所に掲示すべきことを命じている点はほぼ共通している。組合員だけではなく、「従業員」をも一応念頭においているわけであり、掲示と手交との持つ機能・意義は大きく異なる。

第二に、掲示場所の特定に関する命令パターンは次の二つに大別される。その一は、会社、工場、営業所、事務所等「正面・玄関」に掲示することを命じるケースである(三八五交通事件 青森地労委昭六〇・一一・五命令集七八集三七九頁、京セラ事件 神奈川地労委昭六一・一一・二二別冊一〇二四号一五五頁等)。最も一般的な型といえようか。正面・玄関には第三者が容易にアクセスしうるので、使用者の立場を社会的にも表明する結果ともなる。その二は、会社施設「内」に掲示することを命じるケースである。会社食堂(富里商事事件 千葉地労委昭六一・二・一二別冊一〇二五号五〇頁、ニプロ医工事件 群馬地労委平元・

一一・二六別冊一〇六七号二二頁等)、会社掲示板(和田製本工業事件 東京地労委昭六〇・六・一八命令集七七集五七五頁、亮正会高津中央病院事件 神奈川地労委昭六一・五・一九別冊一〇三〇号四三三頁等)等掲示場所を特定する例も少なくないが、多くは事務所、工場、営業所内に掲示することを命じている(例えば、田中産業事件 愛知地労委昭六二・二・一八別冊一〇四一号一五頁、滋賀交通事件 中労委昭六二・八・五別冊一〇四九号三五頁)。これらのケースにおいて、文書が第三者の目に触れることは少ないと思われる。

第三に、多くの場合掲示場所の特定につき、申立人の意向が重視されるが、それが認められなかった例も存する。具体的には、第三者(教習生、顧客、利用者等)の目にふれる場所への掲示、例えばドライヴィングスクール(益田自動車学校事件 鳥根地労委昭六〇・三・一五命令集七七集二三五頁)や博物館入口(日本浮世絵博物館事件 長野地労委昭六〇・八・二七命令集七八集二〇三頁)への掲示は認められていない。また掲示場所が不当労働行為がなされた工場(測機舎事件 神奈川地労委昭六二・三・一八別冊一〇四三号一〇二頁、やや古い事件として池上通信機事件 神奈川地労委昭四九・八・一六命令集五四集一七六頁がある)や本社と組合員が勤務すべき職場(JR東日本事件 神奈川地労委昭六三・一一・四別冊一〇六四号四六頁)のみに限定されている例もある。

(1) その他として、階段の踊り場(中央図書出版



事件 京都地労委昭六一・九・二別冊一〇三六号三頁）や点呼室（平和第一交通事件 福岡地労委昭六一・二・一一・二〇別冊一〇五二号五頁）が掲示場所として特定されている。

#### (六) 大きさ・掲示期間

各地労委命令において、掲示すべき板・紙の大きさや掲示期間は異なっている。しかし、一般的な型というものはほぼ確立している。そこで、ここではこの一般的な傾向を確認するとともに、特徴ある若干のケースを紹介したい。

まず、掲示物の大きさについては、 $1 \times 1.5$  mもしくは $1 \times 2$  mのものが圧倒的に多い。他方、かなり小さい事案、例えば $30 \times 60$  cm（ネットスル事件 静岡地労委昭六〇・三・三〇命令集七七集二六五頁）や $55 \times 80$  cm（例えば東京地労委の場合。紫雲電機事件 新潟地労委昭六一・四・三〇別冊一〇三〇号三二頁）の例も少なくない。また、大きい例としては、 $1.5 \times 3$  m（池貝鉄工事件 神奈川地労委昭六〇・五・一六命令集七七集三九六頁）、 $1 \times 2$  m（エッソ事件 大阪地労委昭六一・七・二〇別冊一〇四六号二頁）さらに $2 \times 3$  m（JR西日本事件 富山地労委平元・三・三〇別冊一〇七三号六一頁）がある。

次に、掲示期間については、ほとんどの事案において一週間もしくは一〇日である。一週間より短い期間の事件はない。やや長期のケースとしては二週間のそれは少なくないが（樺山交通事件 千葉地労委昭六一・二・一二別冊一〇二五号七〇

頁）、それより長期となるとかなり珍しい。それでも、二〇日（アズミ事件 大阪地労委昭六一・三・二六別冊一〇四一号六七頁）および三〇日（アズミ事件 大阪地労委昭六一・一一・六別冊一〇五〇号三七頁）の事案が散見される。また、特殊な職場のケースにおいては、「直近の一開催期間中」掲示すべきことが命じられている（常滑競艇事件 愛知地労委昭六一・八・一別冊一〇三三号三三頁）。

労働委員会命令において掲示期間の解釈や在り方について特段の判断、例えば、休日を除く（池貝鉄工事件 神奈川地労委昭六〇・五・一六命令集七七集三九六頁）との判断が示されることがある。

総じて、掲示物の大きさおよび掲示期間について労働委員会が特段の判断を示すことはない。各地労委毎の確立したパターンによって処理されているように思われる。もっとも、申立人の意向や事案の性質上、ケースによっては異なった取り扱いをしていることも少なくない。この場合においても、取り扱いを異にした理由についての判断が示されることはない。

(一) 命令履行の可否と掲示期間との関連については後述参照。

