

同年度夏季手当算定に当たり減率を適用し同手当を支給（以下「減率措置」）したこと（以下「本件処分Ⅰ」）（申立事実①）

② 16年12月17日に横浜予約サービスセンター（当時。以下「横浜予セ」）において抗議等（以下「16.12.17抗議」）を行ったことを理由として、X7新幹線地本執行委員長（当時。以下「X7委員長」）、X8東京地区分会書記長（当時。以下「X8」）、X9新幹線地本執行委員（以下「X9」）及びX10新幹線地本特別執行委員（以下「X10」）。また、以上4名を、以下「X7委員長ら4名」）を17年3月29日付けで訓告に付し、同訓告を理由として同年度夏季手当について減率措置としたこと（以下「本件処分Ⅱ」）（申立事実②）

③ 17年6月28日に東京第二車両所（当時。以下「東二両」）において抗議等（以下「17.6.28抗議」）を行ったことを理由として、組合員17名のうち、X13（以下「X13」）及びX14（以下「X14」）を同年9月13日付けで訓告に付し、同訓告を理由として同年度年末手当について減率措置としたこと、同日及び同月15日付けで組合員4名を嚴重注意としたこと並びに同日、同月21日及び同月22日に組合員11名に対し現場長から注意指導を行ったこと（以下「本件処分Ⅲ」）（申立事実③）

④ 17年6月29日に東一両において抗議等（以下「17.6.29抗議」）を行った組合員13名のうち、X29（以下「X29」）を同年9月13日付けで訓告に付し、同訓告を理由として同年度年末手当について減率措置としたこと並びに組合員12名を同日及び同月14日に嚴重注意としたこと（以下「本件処分Ⅳ」）（申立事実④）

2 請求する救済内容の要旨

(1) X3に対する17年3月29日付け訓告及び同訓告を理由とする

同年度夏季手当減率措置の撤回

- (2) X 7 委員長ら 4 名に対する 1 7 年 3 月 2 9 日付け訓告及び同訓告を理由とする同年度夏季手当減率措置の撤回
- (3) X 13 及び X 14 に対する 1 7 年 9 月 1 3 日付け訓告及び同訓告を理由とする同年度年末手当減率措置並びに同日及び同月 1 5 日付けで行った組合員 4 名に対する嚴重注意並びに組合員 1 1 名に対する現場長からの注意指導の撤回
- (4) X 29 に対する 1 7 年 9 月 1 3 日付け訓告及び同訓告を理由とする同年度年末手当減率措置並びに組合員 1 2 名に対する同日及び同月 1 4 日に行った嚴重注意の撤回
- (5) 謝罪文の掲示並びに社内誌への掲載

3 初審命令の要旨

東京都労委は、20年8月26日付け命令書で、同年9月25日、上記1の①について、会社がX3を訓告に付した行為は組合活動を牽制、抑圧しようとしたもので労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断し、X3に対する訓告がなかったものとしての取扱い及び同訓告を理由とする17年度夏季手当に減率適用を行わない場合の支給額と既支給額との差額の支払並びに文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

4 再審査申立て等の要旨

組合らは、20年10月9日、上記初審命令のうち上記1の②ないし④の申立事実に係る救済申立てを棄却した部分を不服として、再審査を申し立てた。

なお、会社は再審査を申し立てず、同命令のうち上記1の申立事実①に関する救済部分の取消しを求めて東京地方裁判所（以下「東京地裁」）に取消訴訟を提起したことから、本件再審査の対象は、上記1の申立事実のうち②ないし④に関する部分である。

5 本件の争点

- (1) 本件処分Ⅱは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するか。
- (2) 本件処分Ⅲは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するか。
- (3) 本件処分Ⅳは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するか。

第2 本件争点に係る当事者の主張の要旨

1 前記第1の5の「本件争点」（以下「争点」）(1)について

(1) 組合らの主張要旨

ア 現場で抗議を行った理由

- (ア) 横浜セに所属するX6組合員（以下「X6」）は30代のころより長く治療していた高血圧症が改善されず、その後は心臓肥大の症状も現れ、会社で毎年行われる定期健康診断の結果報告書の高血圧及び心電図欄には、管理区分F・要治療が毎回記入されていた。X6の症状がさらに悪化したのは、勉強会が超過勤務で行われたこと並びに勉強会に試験を導入して試験結果及び業務成績を公表するようになったことに大変な負担を感じはじめたからである。
- (イ) X6は16年11月17日の面談及び同年12月19日の面談において高血圧の悪化を訴え、17年1月20日には通院していた医院の診断書を提出する等しており、X6が著しい体調不良にあったことが明らかであるにもかかわらず、会社管理者がX6の訴えを無視して勉強会出席を強要したため、X6の体調は悪化した。
- (ウ) X6は、同じ組合員の仲間がいない1人だけの職場で、管理者から繰り返し威圧行為を受けて体調の悪化を訴え、心臓・血圧など生命の危険をも危惧される状態にあり、しかも退職の強要もされていた。組合員がこのような事態に直面しているときに、

当事者の現場管理者に抗議を行うことは労働組合として当然の行為、当然なさねばならない取組である。

(エ) 会社は、現業機関における労使交渉は「労働協約」で認められていないと主張するが、同協約では、団体交渉の単位は新幹線鉄道であると規定しているだけで団体交渉以外の現場での労使の話合い等についての規定はなく、現場での話合いは禁止されていない。

イ 抗議の態様

16. 12. 17抗議において、横浜予セのY5所長（以下「Y5所長」）とX7委員長は、比較的平穏にやりとりを行っていた。カウンター付近における騒然とした状況は、横浜予セのY6係長（以下「Y6係長」）の介入及び一方的な退去命令の乱発によってもたらされたものである。そうであるにもかかわらず、会社は、当該状況を組合の抗議によるものと問題をすり替えて「業務妨害」なる虚偽の事態を作出し、X7委員長ら4名に訓告を通知し、17年度夏季手当を減率措置した。これは、X6への恫喝について組合による抗議をさせないために、会社管理者によって恣意的に行われた不当労働行為である。

(2) 会社の主張要旨

ア 抗議の理由について

(ア) 会社は、16年度以前の定期健康診断において、X6の健康状態が通常勤務可能であることを確認している。組合らは、X6が30代のころから高血圧症や心臓肥大を患っていた旨主張するが、X6が診断書を提出したのは17年1月21日のことであり、それまで会社は、かかるX6の体調について関知していない。また、組合らは、勉強会の実施内容とX6の体調不良とを関連付けようとしているが、合理的な根拠はない。

(イ) Y5 所長が16年11月17日の面談において管理者の質問に誠実に答えるようX6に諭したのは、同人が前日の勉強会を欠席した理由を変遷させ感情的になっていたからである。また、Y5 所長が同年12月9日の面談において、同月7日の締切業務の際に誤入力が発生させたことを注意するだけでなく、組織の一員としての心構えや業務に取り組む姿勢を指導したのは、X6が過去に注意指導を受けるような事象を多く発生させ、一向に改善が見られなかったからである。

(ウ) 16年11月17日及び同年12月9日の面談においてX6が自らの体調について申告した事実はあるが、この間、特に通常の勤務に支障があるわけでもなく、X6が自身の体調不良の事実や程度を診断書などで客観的に示したこともない。したがって、X6の発言だけをもって会社として特別な配慮や措置を講じることができないのは当然であり、何らそしりを受けるいわれはない。

(エ) 労働組合として会社に対し要請や抗議等を行う必要がある場合には、「基本協約」（会社と組合が締結し17年4月1日以降効力を発した「労働協約」を含め、以下「基本協約等」ということがある。）の定めに従って団体交渉等の機会を通じて交渉すべきところ、上記に述べたとおり、「基本協約等」及び就業規則に違反して実施する必要性及び緊急性は一切認められない。

イ 本件処分に係る事実関係について

(ア) 16.12.17抗議は会社の施設管理権を侵害するもので、正当な組合活動とは到底いえない。また、会社施設内における無許可の組合活動に当たり、就業規則第3条及び第23条の定め違反するとともに、会社と組合が本件当時締結していた「基本協約等」に違反することは明白である。

(イ) 会社は、X7委員長ら4名が横浜予セへ押し掛けた際にカウン

ターが営業時間中であったこと、Y 5 所長らが業務妨害であることを通告した上で再三にわたり退去指示をしたのに退去しなかったこと、押し掛けによりカウンターは来客者を迎えられる状態ではなくなったこと、横浜予セ内にいた社員が騒然となったカウンターの様子を確認するために業務を中断させられたことの実を確認したため、X 7 委員長ら 4 名に訓告を通知した。

よって、本件処分Ⅱに関する救済申立てを棄却した初審命令の判断は正当である。

2 争点(2)及び(3)について

(1) 組合らの主張要旨

ア 現場で抗議を行った理由

(7) 組合発足から 13 年までは組合員の期末（夏季・年末）手当に対する不当な減率措置は全くなかったのに、14 年度夏季手当で突然 15 名の組合員が減率措置を受けて以降、16 年度年末手当は 52 名（新幹線地本の組合員の約 25%）、17 年度夏季手当は 37 名（新幹線地本の組合員の約 18%）と異常な数となっていた。

このように組合員に対する減率措置が多く行われる中であって、会社は、期末手当支給の際に現場管理者から手渡す諸給与振込通知書に減率を適用した事実を記載せず、支給額が少ない理由を組合員個人が聞きに行っても「新幹線鉄道事業本部（以下「新幹線鉄事」）の総合的判断」という抽象的な説明しか行わず、苦情処理会議の場において組合が求めても減率適用を行う基準や、すべての減率適用事由を明らかにしなかった。なお、このような会社の態度は、非違行為の改善を図り、もって事故防止・安全確保の確立を図るという観点からみて極めて不自然な態度であるといわざるを得ない。

(イ) 期末手当の減率措置に対する組合員の苦情を審議する苦情処理会議の場で明らかにされた減率適用事由は、日時や場所があいまいであったり、組合員の記憶になかったり、事実が異なるものがほとんどであった。また、組合が減率措置を受けた組合員の苦情処理会議への出席を求めても会社はこれを拒否し、管理者や組合員への再調査も行わなかった。さらに、組合が団体交渉の場において不当な期末手当の減率措置を止めるよう申し入れを行っても、会社は、「公正に行っている」としか回答せず、16年8月5日付け及び同年12月16日付けで期末手当の減率措置について団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は同団体交渉の開催を拒否した。そして、多数の組合員に対して不当な期末手当の減率措置を続け、それにより組合員の生活に大きな影響が生じた。

このような会社の姿勢に対して、労働組合として現場において抗議の意思表示を行うのは当然である。

(ウ) 17年度年末手当において減率措置を受けた組合員は4名に激減し、以後は3ないし4名に留まっているが、このような極端な減少は極めて不自然である。このことは、東京第一車両所分会（以下「東一両分会」）が16.12.10抗議及び17.6.29抗議を行ったこと、東京第二車両所分会（以下「東二両分会」）が17.6.28抗議を行ったこと、組合らが不当な減率措置等の撤回を求め提訴したこと及び本件救済申立てを行ったことにより、会社の不当な期末手当の減率適用が社会的に広く明らかになってしまうことを会社が危惧し、自らの不当労働行為を隠蔽するために組合員に対する不当な減率適用を大きく減らしたことにあることは明らかである。

イ 抗議の態様

17.6.28抗議及び17.6.29抗議（以下「両抗議」）において、組合員らが総務科の事務手続を妨害した事実はない。また、ビデオ撮影は会社による事実の歪曲や不当労働行為を許さないためにその言動を記録する目的で行ったもので、会社秩序や業務に何の影響も与えていない。17.6.28抗議における抗議文読み上げは、同抗議が不当な期末手当減率措置に対する組合員の総意であることを会社側に伝えるためであり、総務科に赴いた組合員それぞれが意思表示を行うよりもはるかに整然とした行為である。

ウ 現場での話合いと組合活動が正当であること

(ア) 会社は、現業機関における労使交渉は「労働協約」で認められていないと主張するが、同協約では、団体交渉の単位は新幹線鉄事であると規定しているだけで団体交渉以外の現場での労使の話合い等についての規定はなく、現場での話合いは禁止されていない。

(イ) 会社に対する通常の申入れや交渉は、組合ないし新幹線地本が行っており、両抗議において組合員らは団体交渉の開催を求めたのではなく、現場での話合いを求めただけであり、これら抗議は正当な組合活動である。

(ロ) 厳重注意では期末手当の減率措置は受けないが、同注意を受けた組合員は、今後抗議に参加すると会社が同様の処分を行うのではないかと感じたり、組合活動に対して威圧行為を行ってくるのではないかと感じたりして、組合活動に消極的になり組合の結末に大きな影響が出る可能性があるのであるから、不利益は発生しており、厳重注意は組合活動への介入である。

(2) 会社の主張要旨

ア 抗議の理由について

(ア) 組合らは、期末手当に減率措置を受けた組合員数が不自然であ

る旨主張するが、減率適用は適正に実施されており、減率適用を受けた社員の所属組合が組合であったか否かは結果論に過ぎない。そもそも、減率適用の決定は新幹線鉄事が行っており、車両所管理者は、自らの行った報告のいずれが新幹線鉄事によって減率適用を基礎づける非違行為と判断されたかを把握していない。このため、車両所管理者に理由を尋ねられても、「新幹線鉄事が総合的に判断した結果である。」としか説明できず、このことは組合らも承知している。したがって、組合員が減率適用事由を基礎付けた非違行為について、現業機関において執拗に尋ねたことに何ら正当性は認められない。

- (イ) 期末手当については賃金規程で定められているところ、同規程には減率措置を行った社員に対して減率適用の事実及び事由を説明しなければならない旨の定めはない。期末手当の減率適用は、社員の日常業務に対する評価であり、日常、管理者は社員に対して、執務状況について注意指導をしているのであるから、自らに何が不足しているか十分に理解できるはずであり、それでもなお減率適用事由を知りたいのであれば苦情申告という「基本協約等」に則った正規の手続を取るべきである。
- (ウ) 減率適用は、賃金規程に基づく会社の裁量権の範疇であり、苦情処理会議は、組合員が「基本協約等」及び就業規則等の適用や解釈に苦情を有する場合にその解決を行う場である。したがって、会社が苦情処理会議において減率適用事由を説明するのは、会社が裁量権を逸脱することなく合理的に減率適用したことを明らかにするためであり、会社はそのために必要なだけの非違行為を十分に説明すれば足りる。
- (エ) 苦情の申告者が地方苦情処理会議（以下「地方会議」）の解決に異議がある場合は、中央苦情処理会議（以下「中央会議」）

に異議の申立てができるにもかかわらず、16年度年末手当及び17年度夏季手当の地方会議において労使が対立して終了した事案について、これら事案の申告者は、中央会議に異議の申立てを一切していないのであるから、地方会議開催後に、当該組合員に再調査を行うべきとの組合らの主張は失当である。

イ 本件処分に係る事実関係について

(ア) 本件処分に係る押し掛け抗議（両抗議）は、いずれも会社施設内における無許可の組合活動に当たり、就業規則第3条及び第23条の定めを反するとともに、会社と組合が本件当時締結していた「基本協約等」に違反し、会社の施設管理権を侵害するもので、正当な組合活動とは到底いえないものである。会社がかかる非違行為に厳正に対処するのは当然である。

(イ) 17.6.28抗議及び本件処分Ⅲについて

社員（東二両分会の組合員）17名が東二両総務科へ押し掛けた際、同科は午前9時からの勤務のために準備を行っていたが、うち7名が同科執務室内に立ち入り、他の10名は同科の入口付近をふさぐように滞留した。同科管理者は、17年度夏季手当に減率が適用されていたX12組合員（以下「X12」）を除く16名に対して退去を再三指示したにもかかわらず同人らは退去しなかった。また、X13に対しては抗議文の読上げ中止を再三指示したにもかかわらず最後まで読み切った。このことで同科の職場秩序がびん乱された。さらに、X14に対してはビデオカメラの使用中止を再三指示したにもかかわらず撮影を最後まで継続した。このことで同科の職場秩序がびん乱された。

会社は、以上の事実を確認したため、本件処分Ⅲを行ったものである。

(ウ) 17.6.29抗議及び本件処分Ⅳについて

社員（東一両分会の組合員）13名が東一両総務科へ押し掛けた際、同科は勤務時間中であった。同科管理者は、業務妨害であることを通告した上で再三にわたり退去指示をしたが、同人らは退去しなかった。X29に対してはビデオカメラの使用中止を再三指示したにもかかわらず撮影を最後まで継続した。このことで、同科の職場秩序がびん乱された。

会社は、以上の事実を確認したため、本件処分Ⅳを行った。

ウ 現業機関における労使交渉について

会社と組合が締結した「基本協約等」では、新幹線鉄事に関わる事項の団体交渉は新幹線鉄事において行う旨定めており、新幹線鉄事に属する運輸所や車両所単位で団体交渉を行うことを明確に否定している。現業機関の管理者に質問等があるのであれば社員として質問等をすればよいのであり、労働組合として交渉する必要があると考えたときは「基本協約等」の定めに従って団体交渉等を通じて交渉すればよいのであって、多数の社員が管理者の退去命令に従わず車両所の総務科等に滞留して抗議を続けるという行動は、職場における組合員と会社管理者との話し合いなどではなく、抗議行動であることは明らかである。17.6.28抗議ないし17.6.29抗議が車両所単位における労使交渉を実施しないという枠組みを逸脱した相当性を欠くものであることは明らかである。

よって、両抗議は正当な組合活動とはいえず、本件処分Ⅲ及びⅣに係る救済申立てを棄却した初審命令は正当である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1)ア 組合は、後記経緯により3年8月、申立外東海旅客鉄道労働組合（以下「東海労組」）から分裂して結成された労働組合で、本

件初審申立て時の組合員は約560名である。

イ 新幹線地本は、組合の下部組織の労働組合で、本件初審申立て時の組合員は約250名である。

また、本件救済申立て時、新幹線地本の下部組織として、東京地区分会、東一両分会、東二両分会など6つの分会が置かれていた。

(2) 会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道（以下「国鉄」）が経営していた事業のうち、東海道新幹線等の旅客輸送事業等を承継して設立された株式会社であり、本社を肩書地に置き、本件初審申立て時の社員は約19600名である。

会社は、鉄道事業を担当する事業本部として、東海鉄道事業本部と新幹線鉄事を置いている。

このうち、新幹線鉄事は、東海道新幹線の旅客輸送等を担当しており、非現業部門として、企画部、管理部、運輸営業部など6つの部を置き、現業部門として、運輸所、事業管理所、車両所などを置いている。

2 組合結成の経緯並びに組合と会社との労使関係

(1) 組合結成の経緯

組合は東海労組を脱退した者によって3年8月11日に結成された。その経過は、次のとおりである。

ア 東海労組は、会社発足後の昭和62年9月、国鉄の分割民営化推進の立場にあった複数の労働組合の統一により結成され、結成と同時に全日本鉄道労働組合総連合会（以下「JR総連」）に加盟した。

イ 3年6月、東海労組の中央執行委員会において、JR総連加盟各労働組合の組織体制の強化のためストライキ権の確立及び行使に向けて職場討議を行うこと（以下「スト権論議」）をめぐり、

これを推進する J R 総連の方針に同調する中央執行委員長らと、スト権論議自体に反対する中央執行副委員長らが対立し、同年 8 月 11 日、中央執行委員長らは東海労組を脱退して組合を結成し、同年 9 月 11 日、J R 総連に加盟した。他方、東海労組は、同年 11 月 15 日、J R 総連を脱退した。

(2) 会社と組合との労使関係

組合が結成されて以降、会社と組合の間には次のような事件がある。

ア 東京運転所の管理者による脱退勧奨が不当労働行為であるとして争われた事件

(ア) 会社管理者の脱退勧奨が不当労働行為に当たるとして当委員会が発した一部救済命令に対し取消訴訟が提起されたが、18 年 12 月 8 日、最高裁判所は会社の上告を棄却し、上告受理申立てについても受理しないことを決定し、同命令は確定した（最高裁平成 16 年（行ツ）第 2 号、同平成 16 年（行ヒ）第 2 号事件）。

(イ) 会社管理者の脱退勧奨が不当労働行為に当たるとして当委員会が発した一部救済命令に対し取消訴訟が提起され、差戻控訴審を経て、20 年 3 月 18 日、最高裁判所は会社の上告を棄却し、上告受理申立てについても受理しないことを決定し、同命令は確定した（最高裁平成 20 年（行ツ）第 36 号、同平成 20 年（行ヒ）第 36 号事件）。

イ 組合員 2 名の懲戒解雇について争われた事件

鳥飼車両基地内の大阪第三車両所において会社管理者等に対し暴行・暴言等を働いたなどとして会社が組合員 2 名を懲戒解雇したことについて、15 年 3 月 13 日、同組合員 2 名の敗訴が確定した（最高裁平成 13 年（オ）第 1786 号、同平成 13 年

(受) 第 1 7 8 5 号 地位確認等、建物明渡請求事件)。

ウ 組合掲示板からの掲示物撤去等が不当労働行為であるとして争われた事件

(ア) 会社による組合掲示物の一部撤去が不当労働行為に当たるとして当委員会が発した一部救済命令に対し取消訴訟が提起され、会社による 20 点の掲示物撤去のうち 8 点の撤去が不当労働行為に当たることが確定した (最高裁平成 19 年 (行ツ) 第 237 号、同平成 19 年 (行ヒ) 第 255 号事件)。

(イ) 会社による組合掲示物の一部撤去が不当労働行為に当たるとして当委員会が発した一部救済命令に対し取消訴訟が提起され、会社による 14 点の掲示物撤去のうち 9 点の撤去が不当労働行為に当たることが確定した (最高裁平成 19 年 (行ツ) 第 316 号、同平成 19 年 (行ヒ) 第 347 号事件)。

(ウ) 会社による組合掲示物撤去の一部撤去 (53 点のうち 47 点) 及び防犯カメラに触れて動かした分会長を訓告に付したことが不当労働行為に当たるとして当委員会が発した一部救済命令に対し取消訴訟が提起され、東京地裁は、会社による 3 点の掲示物撤去及び分会長への訓告は不当労働行為に当たらないとして当該救済命令部分を取り消し (東京地裁平成 20 年 (行ウ) 101 号事件)、東京高裁もこれを支持した (東京高裁平成 21 年 (行コ) 第 134 号事件)。会社は、これを不服として上告及び上告受理申立てを行い、同事件は現在最高裁判所に係属中である。

エ 大阪高等裁判所は、11 年 7 月 30 日、大阪運転所 (当時) の運転士に対する検修職への配転命令を無効とし、同組合員は運転士職に復帰した (大阪高裁平成 11 年 (ネ) 第 387 号事件)。

オ 会社施設内で勤務時間外に組合ビラ配布を行った分会書記長に

対し、会社の呼出しに応じないことが就業規則等に違反するとして、一日半にわたり事情聴取等を行ったこと等が不当労働行為に当たるとして17年11月25日に大阪府労働委員会に救済申立てがあった事件について、同委員会は救済命令を発し、当委員会もこれを概ね支持した。これを不服として会社から取消訴訟が提起され、同事件は現在東京地裁に係属中である（東京地裁平成20年（行ウ）第762号事件）。

カ 試問回答集の別組合への配付に抗議するとして、会社管理者の試問への回答を拒否し続けた組合員を嚴重注意したこと等が不当労働行為に当たるとして19年12月12日に大阪府労働委員会に救済申立てがあった事件について、同労委は救済申立てを棄却し、当委員会もこれを支持し、同命令は確定した（中労委平成19年（不再）第68号事件）。

キ 組合が妥結を通告したにもかかわらず会社が「基本協約」を締結しなかったことが不当労働行為に当たるとして19年6月8日に救済申立てがなされた事案について、東京都労委は、21年11月19日、救済命令を発した。これを不服として会社から再審査の申立てがなされ、同事件は現在中労委に係属中である（中労委平成21年（不再）第47号事件）。

3 期末手当減率措置に対する組合らの申入れ及び会社の対応等

- (1) 新幹線地本組合員の期末手当減率措置に対する組合らの申入れ等
会社では、期末手当に減率措置を行った場合、当該社員に対し、減率適用の事実及び事由を通知することとはなっていない。

組合らは、下記ア記載のとおり、14年以降期末手当に減率措置を受ける組合員が急増しており、他労組の組合員も日常的に行っていることが組合員には減率適用事由とされているとして、下記イのとおり、この説明等を求めるため、14年以降、「基本協約」・協

定改訂に係る団体交渉（年1回）及び期末手当に係る団体交渉（年2回）等において、申入れを行った。

ア 期末手当に減率措置を受けた新幹線地本組合員数

組合らが提出した証拠（甲第2号証及び同第81号証）によれば、14年以降17年までの新幹線地本の組合員数及びそのうち期末手当に減率措置を受けた組合員数（ただし、本件処分IないしIVにより減率措置を受けた者を除く。）は下表のとおりである。

	減率措置を受けた組合員数	組合員数	減率措置を受けた組合員の割合
14年度夏季手当	15名	233名	6.4%
同年度年末手当	16名	231名	6.9%
15年度夏季手当	27名	215名	12.6%
同年度年末手当	32名	211名	15.1%
16年度夏季手当	29名	208名	13.9%
同年度年末手当	52名	206名	25.2%
17年度夏季手当	37名	199名	18.6%
同年度年末手当	4名	198名	2.0%

イ 組合員の期末手当の減率措置に対する組合らによる申入れ

(ア) 新幹線地本は、新幹線鉄事本部長に対し、14年5月13日付け「東京第二車両所の職場諸要求解決に向けた申し入れ」により、組合員を意図的に特定した上での不当な期末手当の減率措置の撤回等を申し入れた。

(イ) 組合は、会社に対し、同月14日付け「夏季手当の要求について」により、成績率の適用は社員が納得できる公平なものとする

こと等を申し入れた。

(ウ) 組合は、会社に対し、同年8月15日付け「2002年度基本協約改訂と労働条件などの申し入れ」により、ミスを理由とした期末手当の減率措置を止めること等を申し入れた。

(エ) 組合は、会社に対し、同年10月17日付け「年末手当に関する申し入れ」により、成績率の適用は社員が納得できる公平なものとする事等を申し入れた。

(オ) 組合は、会社に対し、15年4月1日付け「2003年度夏季手当の要求について」により、成績率の適用は公正・公平に行うこと等を申し入れた。

(カ) 組合は、会社に対し、同年8月19日付け「2003年基本協約改訂と労働条件などの申し入れ」により、期末手当の減率適用事由を明確にすること等を申し入れた。

(キ) 組合は、会社に対し、同年9月24日付け「協約・協定改訂の交渉経過と会社回答に対する申し入れ」により、会社が理由を明らかにせずに期末手当に減率措置を行っており、職場において恣意的判断がされるなど公平性を欠いた適用がされているとして、減率措置の乱発をやめること等を申し入れた。

(ク) 組合は、会社に対し、同年10月17日付け「年末手当に関する申し入れ」により、成績率の適用は社員が納得できる公平・公正なものとする事等を申し入れた。

(ケ) 東一両分会は、同年12月25日付けで、組合員の期末手当に対する不当な減率措置を撤回すること及び苦情処理会議の場において減率を適用されたことが納得できる理由を明らかにすることを求める旨の掲示物を掲示した。

(コ) 組合は、会社に対し、16年3月8日付け「2004年度夏季手当の要求について」により、成績率の適用は公正・公平に行う

こと等を申し入れた。

(㉞) 新幹線地本は、新幹線鉄事本部長に対し、同年4月21日付け「東京第二車両所の職場諸要求解決に向けた申し入れ」により、組合員の期末手当に対する「不当な差別・区別」、「不当な減率措置」をやめること等を申し入れた。

(㉟) 組合は、会社に対し、16年8月5日付け「定期昇給・期末手当の恣意的な一部カットに対する団体交渉開催を求める申し入れ」により、「昨年度より、定期昇給・期末手当が一部カットされる形で通知を受けた組合員が非常に増えている。」、「2004年度（16年度）定期昇給、夏季手当だけを見ても、定期昇給で約30名、夏季手当で約60名もの組合員が、不当にもカットされている。」、「現場管理者は『総合的判断』とだけ説明しているが、この数字だけを見ても明らかに組合員を狙った、恣意的判断による大量カットであり不当差別・不当労働行為以外の何物でもない。」等として、期末手当の減率措置等に対し抗議し、その撤回を求めるとともに、団体交渉の開催を要求した。

(㊱) 組合は、会社に対し、同月9日付け「2004年度基本協約改訂と労働条件などの申し入れ」により、16年度夏季手当において、組合員全体の1割強に当たる約60名の組合員が不当な減率措置を受け組合差別の温床となっている等として、会社の見解を明らかにするとともに、恣意的判断による期末手当の減率措置はやめること等を申し入れた。

(㊲) 組合は、会社に対し、同年10月18日付け「年末手当に関する申し入れ」により、成績率の適用は社員が納得できる公平・公正なものとする等ことを申し入れた。

(㊳) 東二両分会は、同年12月13日付けで、同年度年末手当においても不当な減率措置が行われ、現場管理者に理由を聞いて

も「総合的判断」としか回答されない等として抗議する旨の掲示物を掲示した。

(夕) 組合は、会社に対し、同月16日付け「大量な年末手当カットの撤回を求める申し入れ」により、「総合的判断」を理由として70名以上の組合員の16年度年末手当に減率措置を行ったことは、組合員を集中的に狙ったものであり、不当差別・不当労働行為であるとして、不当な減率措置の撤回と、会社全体での成績率の増減者数を明らかにすることを求め、団体交渉の開催を要求した。

(チ) 組合は、会社に対し、17年3月8日付け「2005年度夏季手当の要求について」により、成績率の適用は公正・公平に行うこと等を申し入れた。

(2) 各現場における期末手当減率適用に関する説明

社員から期末手当の減率適用の事実及び事由を尋ねられた新幹線鉄道の各現場の管理者は、新幹線鉄道の総合的な判断の結果である旨回答し、個人別の減率適用事由について明らかにしなかった。

なお、組合員らに対する期末手当の減率措置等が不当労働行為あるいは裁量権の濫用に当たり違法・無効である等として組合や組合員らが損害賠償を請求した事件（静岡地方裁判所平成9年(ワ)第292号、同平成10年(ワ)第69号各賃金等請求事件、大阪地方裁判所平成16年(ワ)第5852号損害賠償請求事件、東京地方裁判所平成17年(ワ)第1134号賃金等請求事件）の審理において、会社は、減率適用事由となったすべての不都合行為、減率適用を行う基準・手順等を明らかにした。また、会社は、東京都労委における審査において、期末手当に減率適用を行う基準・手順等を明らかにした。

(3) 団体交渉及び業務委員会における期末手当の減率適用に関する

説明

会社は、上記(1)の申入れを受けて開催された「基本協約」・協定改訂及び期末手当に係る団体交渉並びに業務委員会において、期末手当の現率適用は公正・公平に行っている旨回答した。

なお、会社は、上記(1)イ(タ)の組合からの団体交渉開催の申入れに応じなかった。

(4) 苦情処理会議における期末手当減率適用に関する説明

会社は、期末手当の減率の適用は賃金規程（下記9）に基づく会社の裁量権の範疇に属するものであり、苦情処理会議は「基本協約等」及び就業規則等の適用や解釈に苦情を有する場合にその解決を行う場（下記10の(3)ア）であることから、同会議においては、会社が裁量権を逸脱することなく合理的に減率の適用を行っていることを明らかにすれば十分であるとし、会社側の苦情処理委員（以下「会社側委員」）は、減率適用を基礎付けた不都合行為の代表例を説明している。

4 X 3 に対する訓告（本件処分 I）

本件初審申立ての申立事実であった X 3 に対する訓告に関しては、次の事実が認められる。

(1) 車両所について

ア 車両所総務科の業務等

新幹線鉄道の車両所の総務科は、社員に関する給与、厚生などの事務手続、それらに対する社員からの問い合わせへの対応及び車両所で使用する物品管理などを行うとともに、新幹線鉄道と車両所の事務的な手続の連絡窓口としての役割を果たし、車両所の他の部署の所掌に属さない業務を担当することとされていた。

総務科の社員の勤務時間は午前 9 時から午後 5 時 30 分までとされており、休憩時間は基本的に正午から午後 1 時までの 1 時間

とされていたが、業務の都合により交替で休憩を取るため休憩時間が変更されることがあった。

イ 東一両の業務等

東一両における業務は、①新幹線電車の状態及び作用について外部から検査を行う仕業検査や新幹線電車の主要部分や列車としての機能について在姿状態で定期検査を行う交番検査等の新幹線電車を定期的に検査する検査業務、②これらの検査や故障に伴って発生する車両の修繕を行う修繕業務、③車両所構内において車両を運転操縦する構内操縦業務及び④車両所構内を移動する進路構成等を行う信号扱い業務等である。

なお、東二両における業務は、上記の東一両における業務から④の信号扱い業務等を除いた業務である。

(2) 期末手当減率措置に対する抗議

ア 東一両において従前行われた抗議行動

上記3のような状況から、東一両分会執行委員会において、16年6月9日、同年度夏季手当に減率措置を受けた組合員が生じた場合に備え、減率措置を受けた組合員は、①苦情申告を提出すること及び②抗議を行うことを確認していたが、その後減率措置を受けた組合員がいることが判明したことから、東一両分会は、同執行委員会に諮った上で、同月24日に東一両総務科を訪れ、抗議を行った。

イ 16.12.10抗議

(ア) 地本では、16年12月に支給される年末手当においても減率措置を受ける組合員が生じることを想定して議論を行っていた。その中で、東一両分会執行委員会において、同年度夏季手当の場合と同様の対応をとることを確認した。

東一両分会は、16年度年末手当に減率措置を受けている組

合員がいることが判明したことから、同分会執行委員会に諮り下記(イ)のとおり抗議を行うことを決定した。

(イ) 16年12月10日午後0時43分ころ、東一両分会に所属するX34組合員（以下「X34」）が、同日午後0時45分ころ、同分会に所属するX29、X28組合員（以下「X28」）、X2組合員（以下「X2」）、X35組合員（以下「X35」）、X5組合員（以下「X5」）、X36組合員（以下「X36」）、X3及びX32組合員（以下「X32」）は、東一両総務科に赴き、組合員の期末手当の額が少なかった理由を尋ねた。

組合員らが総務科に赴いた際、同科社員は交代で休憩を取得しており、勤務に就いていたY2総務科長（以下「Y2科長」）は「お一人ずつ対応します。この間も言ったじゃない。あなたもいたでしょ。」等と述べた。これに対しX29は、「同じ仕事やってみんな心配なんだよ。」、「共通するんだよ。」、「みんな心配で来てんだよ。」等と述べた。

Y3助役（以下「Y3助役」）は、入室した組合員一人ひとりに総務科に来た理由を尋ねた。これに対して、期末手当に減率措置を受けていたX28、X29及びX36は、期末手当の額が少なかった理由を聞きに来た旨を、それ以外のX3を除く5名の組合員は、一緒について来た旨、あるいは、友達が心配で来たなどと述べ、X3のみが組合活動として来た旨述べた。

その後、組合員らは、Y2科長及びY3助役（以下「Y2科長ら」）に減率適用事由を説明するよう更に求めたが、同科長らは、期末手当については個人のプライバシーに関する事柄であり皆の前では話すことはできない旨述べるなどして、これに応じなかった。

そこで、期末手当に減率措置を受けていたX29が、「私は認

めません。みんなに聞いてもらいたいのです。」等と述べたところ、Y2科長は、「あなたが認める認めないを決めるわけじゃないよ。」「僕が決めるんだって、一人ずつ話すっていうのは。」等と述べ、これに応じなかった。これに対し、X2は、「他の人は関係ないって言うけども、私たちは自分たちと関係あると思ってるし、本人も関係あるって言ってるんだからさ。」と述べたが、Y2科長は、「だから今、何回も言ってるから、これ以上話したって無理。すぐ退室しなさい。」と述べた。

そして、午後0時53分（組合員らが同科に訪ねた約8分後）、Y2科長が総務科から退室するよう命じたため、組合員9名は全員退室した。

(ウ) X3は、16.12.10抗議の際、その様子をビデオカメラで撮影した。これに対し、Y2科長らは、撮影をしていたX3に対して、「やめなさい。」「X3さん、（午後0時）47分に止めなさいって言ったからね。」などと述べて、撮影中止を複数回指示したが、X3は組合員らが退室するまで、Y2科長らと組合員らとのやりとりを撮影し続けた。

また、Y3助役は、これらのやりとりの最中、撮影を行うX3に対して、「こっちも撮るぞ。」と述べた上でカメラを持ち出し、Y2科長の背後から、組合員らとY2科長らのやりとりの様子をカメラで撮影した。

なお、X3は、ビデオ撮影をしていた際、勤務時間外であった。

(エ) 16年12月15日、会社は、16.12.10抗議の際に総務科に入室していた組合員9名に対して、それぞれ事情聴取を行った。

この際、X3は、総務科に赴いた目的は、期末手当への減率適用事由について会社管理者がどのような発言をするか確認するためであり、労働組合の役員としてその言動をビデオで撮影したと述べた。これに対して、事情聴取を行ったY2科長及びY9科長（当時。以下「Y9科長」）は、X3による撮影行為は会社施設内での無許可の組合活動であること、再三の中止命令にかかわらず撮影を中止しなかったことは業務指示違反であることなどを述べた上で、「顛末書」の作成を指示した。

(オ) 会社は、17年3月29日付けで、X3を訓告に付した（本件処分I）が、この訓告書には、訓告の「事由」として、「16年12月10日、管理者からの再三の中止命令にもかかわらず、東京第一車両所の総務科執務室においてビデオカメラを使用し続けたことは、社員として誠に不都合な行為である。」と記載されていた。

その後、会社は、上記訓告を理由として、賃金規程に基づきX3の17年度夏季手当の成績率を5%減率し、通常の支給額から約7万円減額して支給した。

なお、16.12.10抗議を行ったX3以外の組合員に対しては、処分、注意指導等はなされなかった。

(カ) これより前の17年1月11日、16年度年末手当の減率措置を受けたX28、X36及びX29に係る地方会議が開催された。

会社側委員が、苦情申告者ごとに、同減率適用の理由となった不都合な行為を5点程度挙げたところ、組合側の苦情処理委員（以下「組合側委員」）は事例の日付等を具体的に説明するよう求めた。これに対して、会社側委員は、代表的な事例を示せば十分であると考えている旨回答した。また、組合側委員が、組合員が現場の管理者に減率適用事由を聞きに行っても総合的

判断としか言われませんが、減額した理由を説明されないと間違いが直せない旨述べたところ、会社側委員は、間違えたときに指摘して指導しているから十分である旨回答した。これに対し、組合側委員が、間違いを指摘された覚えがない組合員が非常に多く、指摘されているのか疑問である旨述べたところ、会社側委員は、指摘されたことを覚えていない方が問題であり、この議論を続けても対立は解消されない旨述べた。

さらに、組合側委員が減率適用事由を10件以上明らかにするよう求めたところ、会社側委員は、代表例を説明すれば十分である旨回答した。これに対し、組合側委員は件数だけでも明らかにするよう求めたが、会社側委員はこれにも応じなかった。

結局、申告事案について、労使双方が対立したことを確認して審議を終了した。

(キ) 前記第1の3及び4記載のとおり、東京都労委は、上記X3に対する訓告は過重な処分であって、支配介入に当たるものと認められるとして、会社に対し、同訓告をなかつたものとして取り扱い、当該訓告を理由とした17年夏季手当への減率適用を行わない場合の支給額と既支給額との差額の支払並びに文書手交を命じた。会社は、これを不服として、東京地裁に取消訴訟を提起した。

同地裁は、21年12月24日、会社の請求を認容し、救済命令を取り消した。同事件は現在東京高等裁判所に係属中である。

5 X7 委員長ら4名に対する訓告（本件処分Ⅱ）

(1) 横浜予セの業務及び勉強会の内容

ア 横浜予セは、新幹線鉄道運輸営業部に属する4か所の予約サービスセンターの一つで、神奈川県横浜市にある住友不動産ビル6階に置かれていた。

イ 横浜予セにおける業務には、カウンターに設置されているマルス端末（乗車券類を発券する端末）で来客に切符を販売する「カウンター業務」、ファクシミリで注文を受けてワーク・ステーション端末（乗車券類のデータを入力及び送信する端末）にデータを入力し、オンラインでお届け端末（発券専用端末）へデータを送信し、切符を販売する「ワーク・ステーション業務（運用業務）」、お届け端末では発券できない乗車券類をサテライトへ持参する「デリバリー業務（外販業務）」があった。

ウ 横浜予セでは、月に1回、所定労働時間外の午後6時から約1時間、基本的な営業制度に関する学習、営業制度の改正及び新商品の説明などを行う勉強会が開催されていた。この勉強会には、管理者を除く全社員の出席が指示されており、社員が勉強会を欠席する場合は、事前に具体的な理由を述べて管理者の許可を得るよう指導されていた。そして、横浜予セでは、社員が欠席した場合、原則として勉強会の翌日の所定労働時間内に前日と全く同じ内容でフォローの勉強会を開催し、就業制限のために超過勤務を禁止されていた社員と併せて受講させていた。

なお、上記「カウンター業務」については、17年5月以降は実施されておらず、横浜予セ自体も18年3月末日をもって閉鎖された。

(2) 16年11月17日に実施された面談

ア 16年11月16日午後5時ころ、X6は、横浜予セのY4係長（以下「Y4係長」）に対し、今日は用事がある旨を告げたところ、同係長は「そうですか。」と述べた。同日は、午後6時から上記(1)ウの勉強会が予定されていたが、X6は同勉強会を欠席した。

勉強会の終了後、Y5所長がX6の欠席理由についてY4係長

に確認したところ、同係長は、X 6 から「今日は用事がある」旨の発言があり、同発言は19時に勉強会を終了してほしいとの趣旨であると考えて「そうですか。」と返事をした覚えはあるが、勉強会を欠席したい旨の申出はなかったと回答した。Y 5 所長は、X 6 が4か月連続で勉強会を欠席していたことから、Y 4 係長及びY 6 係長に対し、X 6 の勉強会の欠席理由を確認するとともに、社員が欠席を申し出る場合は、管理者に対し事前に具体的な理由を述べて許可を得るよう指導することを指示した。

イ 翌17日、Y 4 係長とY 6 係長は、会議室において、X 6 との面談を実施した。この面談において、Y 4 係長が、勉強会欠席の理由などを問いただしたところ、X 6 は、前日午後5時に同係長に対し家庭の事情により当日の勉強会を欠席したいと申し出て、その場で同係長の下承を得ていたと認識していたことから、欠席理由などを巡って、以下のとおり議論となった。

(ア) 勉強会を欠席した理由について、当初X 6 は、「家庭の事情です。私事、プライベートなことは言いたくありません。」と回答し、理由を述べることを拒否した。Y 6 係長が欠席理由をさらに尋ねたところ、X 6 は「大学生の息子が勉学で使うコンピュータが不調なので修理に当たった。」旨述べた。これに対しY 6 係長が「そんな理由は勉強会欠席の理由に当たらない。以後は出席しなさい。」などと述べたところ、X 6 は、「会社には私事のさ事でも、私には帰宅後も十分に大事なことが山ほどある。超過勤務は負担だし、そのために所定の勤務時間中は精一杯働くようにもしてきた。第一、手当を出すから超勤も当たり前のようにされては、何のための勤務時間か。」などと反論した。これに対しY 6 係長が、「今後そんな（家庭的な）理由は認めない。」と繰り返し述べたため、X 6 は、「私は何年も

高血圧で悩んでいる。このところ体調が良くないので、とくに食事時間などの生活面には配慮してきた。これら社員の健康状態には定期健康診断などから管理者もそれなりに把握していると思うが、勉強会はそれらを配慮されているといえるのか。」と述べた。

(イ) 上記やりとりを隣室で聴いていた Y 5 所長は、会議室へ入室し、「なにを大きな声でへ理屈を言っているんだ。」などと述べたことから、Y 5 所長とも議論となった。

Y 5 所長が、X 6 に対して勉強会に出席するよう指導し、「ルールが守れないし従いたくないというなら自分の道を歩むしかないじゃないか。」などと述べたのに対し、X 6 が、勉強会への出席義務の根拠を問い返したため、X 6 と Y 5 所長は、その義務の有無について就業規則を参照しながら議論するまでに至った。

(ウ) その後、Y 5 所長の説明に納得しない X 6 が、組合と相談して対応する旨述べたところ、Y 5 所長も「組合でも何でも相談してみろ。」と返答するなど述べて、この面談は終了した。

なお、X 6 は、14 年 3 月 7 日に、上司に「お先に」と声をかけ、上司が同発言の趣旨を理解していないのに了承を得たと受け取り 30 分早く退社したことで嚴重注意を受けている。

(3) 16 年 12 月 9 日に実施された面談

16 年 12 月 7 日、カウンター担当であった X 6 は、マルス端末に誤入力した。これについて、翌 8 日、Y 4 係長は X 6 に対し「顛末書」の作成を指示し、同月 9 日、Y 5 所長は、所長室において、Y 6 係長立会いの下、X 6 との面談を実施した。

この面談において、Y 5 所長が勉強会への欠席を例に挙げて X 6 の業務姿勢を問題にしたところ、X 6 は、勉強会出席と上記誤入力

とは話が異なる、血圧が高く健康管理の面で不安があるから勉強会に出席していないなどと述べた。これに対しY6係長は、健康面に不安があつて勉強会に出られないなら診断書を提出するよう求めたが、X6はこれに応じなかった。

同面談において、Y5所長が時間外で働くのがいやなら自分で会社をやるべきである旨述べたのに対し、X6が同発言は会社を辞めろという趣旨であるのかと聞き返したところ、同所長は、「そうだ。」と返答した。

(4) 16. 12. 17抗議に至る経緯

X6が16年11月17日の面談（上記(2)イ）について東京地区分会に相談したところ、同分会は、会社がX6の体調等を一切考慮せずに、一方的な業務指示や命令をもって時間外労働の強要を行っているとの認識を示した。

その後、同年12月9日の面談（上記(3)）についてX6から連絡を受けた東京地区分会は、同月14日に同人から面談の内容を聴取し、X6の精神的及び肉体的状態を考慮して事態を早急に打開するため、分会としてY5所長と面会し、発言の真意の確認と抗議を行うことを決定した。

(5) 16. 12. 17抗議

ア 16年12月17日午後0時40分ころ、いずれも横浜予セ以外の別の職場に勤務していたX7委員長ら4名は、Y5所長と面会するため、横浜予セに赴いた。

イ X7委員長ら4名が、横浜予セのカウンターに行った際、カウンター付近に来客者及び社員はいなかった。X8が「すみません。」と声をかけたところ、カウンターの奥から社員が現れたので、その社員に対してX8は、Y5所長と面会したい旨を申し出た。

ウ その後、Y 5 所長がカウンターに現れ、X 7 委員長ら 4 名に挨拶をした。これに対して、X 8 は、「JR 東海労（組合）を代表しまして今日来たんですけれども。うちの組合員の X 6 さんに対して、退職を強要する言動があったということで、それに対する抗議に来ました。」と述べた。そして、X 7 委員長が、Y 5 所長に対して、「言った事実がありますか。自覚はありますか。」と X 6 に対する発言の有無を確認したところ、Y 5 所長は、カウンターに両肘を付きながら、「くびだって言ったやつ、くびは言ってないよ。」、「『辞めていただいて結構です。』と言ったよ。」などと答えた。

これに対して、X 7 委員長が、当該発言は退職強要に該当する旨を述べたところ、Y 5 所長は、「『辞めていただいて結構です。』と言ったよ。」と同じ回答を繰り返した。

エ X 8 が Y 5 所長に訪問の趣旨について話していたところ、Y 6 係長が、カウンターの奥から現れた。Y 6 係長は、X 7 委員長及び X 8 の 2 名と話をしていた Y 5 所長の背後を通り抜けて、X 7 委員長の後方で Y 5 所長と X 8 らのやりとりをビデオ撮影していた X 9 のところに行き、同人に対して、ビデオ撮影の中止を指示した。このため、X 9 は、その場でビデオ撮影を中止した。

オ 続いて、Y 6 係長が、X 7 委員長と Y 5 所長の間に入り、営業中であることを理由に退去を求めたところ、X 7 委員長は「Y 5 さんと話している。あなたと話しているのではない。」などと述べてこれに応じず、Y 5 所長に対し X 6 に対する発言の撤回を求めるなどした。

カ その後、Y 6 係長が、来客者を迎える場所である旨を述べて更に退去を求めたところ、X 7 委員長は、自分が切符を買って客になる旨を述べて、「客に何という口のきき方だ。」、「何様だ、

Y 6、生意気言うな。」などと抗議した。また、X 7 委員長が Y 5 所長に抗議文を渡そうとしたところ、Y 5 所長が受取りを拒否するなどのやりとりがなされたため、カウンター付近において騒然とした状況が発生した。

キ Y 6 係長が、X 7 委員長ら 4 名に対して、2 度にわたって業務妨害であることを伝えて退去命令を通告し、Y 5 所長も退去を求めたため、午後 0 時 4 5 分ころ（X 7 委員長ら 4 名が同科に訪ねた約 5 分後）、同 4 名は退去した。

なお、X 7 委員長ら 4 名が横浜予セを訪れてから退去するまでの間、カウンターは営業時間中であったが、来客者はなかった。

(6) 1 6 . 1 2 . 1 7 抗議に係る事情聴取

会社は、1 6 . 1 2 . 1 7 抗議について、X 7 委員長ら 4 名から事情聴取を行うこととし、1 6 年 1 2 月 2 8 日に X 7 委員長、X 8 及び X 10 について、翌 1 7 年 1 月 5 日に X 9 について、それぞれ事情聴取を実施しようとしたが、X 8 を除いた 3 名はこれに応じなかったため、X 8 についてのみ事情聴取を行った。

(7) 1 6 . 1 2 . 1 7 抗議後の取組

新幹線地本は、1 6 . 1 2 . 1 7 抗議以降、会社に対し下記の申入れを行った。

ア 1 6 年 1 2 月 2 8 日、新幹線地本は、新幹線鉄事本部長に対し、同月 9 日の面談における Y 5 所長の言動について抗議するとともに労使協議の場を設けることを申し入れた。

イ 同月 2 8 日、新幹線地本は、新幹線鉄事本部長に対し、会社が上記 (6) の事情聴取を業務指示で実施しようとしたことは不当労働行為であるとして謝罪を要求するとともに労使協議の場を設けることを申し入れた。

ウ 1 7 年 1 月 1 8 日、新幹線地本は、新幹線鉄事本部長に対し、

16年12月21日にY5所長がX6を勉強会に強制的に参加させたとして抗議するとともに労使協議の場を設けるよう申し入れた。

エ 17年1月31日、新幹線地本は、新幹線鉄事本部長に対し、勉強会出席を強要しないこと等を申し入れた。

(8) X6の健康状態等

ア X6の健康状態及び会社の対応

(ア) 17年1月18日、X6は、同日午後6時から実施される勉強会について、体調不良により欠席したい旨をY5所長に申し出た。Y5所長は帰宅を許可するとともに、X6に対し、会社が健康について特別な配慮を要するのか判断できるよう診断書を提出するなどして体調不良の事実を示すよう促した。

(イ) 同月21日、X6は、通院していた医院の発行した診断書をY6係長に提出した。この診断書には、病名は高血圧症であること、「血圧コントロール不良のため超過勤務を制限することが望ましい。」との記載があった。Y5所長は、X6の所定労働時間外の業務に特に支障があるように見受けられず、同診断書では超過勤務を一切禁止するものではなく、会社としてX6の健康にどのように配慮すべきか不明であったことから、会社の産業医の検診を受けるよう促した。

(ウ) 同月31日、X6は、会社の静岡健康管理センターで産業医による検診を受けたところ、産業医から「超過勤務を避けるなどの配慮が必要」との所見が出された。

このため、会社は、翌2月1日以降、X6に対し、超過勤務の発生しにくい業務を担当させるとともに、同月以降は所定労働時間外の勉強会ではなく、翌日の所定労働時間内に行われるフォロー勉強会に出席するよう指示した。

なお、16年5月18日に実施された会社の健康診断におけるX6の就業区分は「通常勤務可」であり、X6は、同年11月17日の面談（上記(2)イ）以前に、会社管理者に体調不良の事実を申告したことはなかった。

イ X6の超過勤務の状況

X6は、16年11月には20日出勤したが超過勤務は行なわず、同年12月には17日出勤し、その中で最長60分の超過勤務を7回行った。また、X6は、17年1月1日から同月21日までの間に計11日出勤し、その中で最長45分間の超過勤務を8回行った。

ウ X6の経歴等

X6は、昭和53年国鉄に採用され、その後国鉄労働組合（以下「国労」）に加入していたが、13年に国労を脱退して組合に加入した。また、X6は、14年2月から横浜予セに勤務していたが、同所で勤務する組合員は同人のみであった。

(9) 訓告の通知

会社は、17年3月29日付けで、X7委員長ら4名を訓告に付した（本件処分Ⅱ）。

X7委員長ら4名に対する訓告書にはいずれも、訓告の「事由」として、「16年12月17日、営業時間中の横浜予約サービスセンターの管理者からの再三の指示に従わず、同センターの業務を妨害したことは、社員として誠に不都合な行為である。」と記載されていた。

その後、会社は、上記訓告を理由として、賃金規程に基づきX7委員長ら4名の17年度夏季手当の成績率を5%減率して、通常の支給額から5万円から7万円程度減額して支給した。

(10) 本件処分Ⅱに係る地方会議の開催

ア X7委員長ら4名は、17年3月29日から同年4月5日にかけて、上記訓告が不当である旨の苦情申告票を会社に提出し、地方会議の開催を求めた。

イ 17年4月18日、東京駅北部会議室において、地方会議が開催され、本件処分Iに係る苦情と併せて審議がなされた。

ウ この会議において、組合側委員が、抗議の際に来客がなかったことやY5所長が対応していたことを理由として業務を妨害したと言われても納得できない旨述べたところ、会社側委員は、Y5所長らが抗議の際に説明することはないので退去するよう指示していること、抗議の際カウンターは営業時間中であり、いつでも来客者を迎えられる状態にしておかなければならないこと、業務妨害である旨を告げても抗議を継続したこと、横浜予セ内にいた社員がカウンターの様子を確認するために業務を中断させられたことなどを述べた。また、組合側委員は、以前に業務妨害を理由に嚴重注意が通知された事象があることを挙げて、会社がX7委員長ら4名に訓告を通知した基準を質したところ、会社側委員は、それぞれの事象の態様を個別具体的に確認した上で適正に判断した結果であり、業務妨害に対しては訓告を通知すると一概に決まるものではない旨回答した。

組合側委員は訓告を撤回するよう求めたが、会社側委員はこれに応じず、結局、申告事案について、労使双方が対立したことを確認して審議を終了した。

(11) 時間外労働の定め及び勉強会の欠席について

ア 時間外労働の定め

会社と組合が締結した「基本協約」には、次のとおり定められていた。

「第49条 会社は、労基法第33条に該当する場合又は同法第3

6条に基づく協定を締結した場合は、労基法第32条、同法第32条の2及び同法第40条又は同法第35条の規定にかかわらず、組合員に労働時間外又は公休日に勤務をさせることがある。

(中略)

- 3 組合員は、前各項により労働時間外又は休日等の勤務を指示されたときは、正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。」

なお、会社の就業規則第67条にも同趣旨の定めがある。

イ 勉強会の欠席

横浜予セでは、社員が勉強会の欠席を申し出る場合、社員から管理者に対して事前に具体的な理由を述べ、許可を得るよう指導しており、管理者は勉強会欠席の申し出があれば、その都度、その可否を判断していた。

X6は、家庭の事情などの理由を申し出て管理者の了承を得た上で、16年11月16日より前の勉強会を欠席していた。

6 東二両分会組合員に対する訓告等（本件処分Ⅲ）

(1) 期末手当減率措置に対する抗議

ア 17.6.28抗議に至る経緯

地本では、17年6月に支給される夏季手当においても減率措置を受ける組合員が生じることを想定して議論を行っていた。その後、X12及びX27組合員（以下「X27」）が17年度夏季手当に減率措置を受けていることが判明し、東二両分会執行委員会は、下記イのとおり抗議を行うことを決定した。

イ 17.6.28抗議

(ア) 17年6月28日午前8時32分ころ、東二両分会に所属するX11組合員（以下「X11」）、X12、X13、X14、X15組合

員（以下「X15」）、X16組合員（以下「X16」）、X17組合員（以下「X17」）、X18組合員、X19組合員、X20組合員、X21組合員、X22組合員、X23組合員、X24組合員、X25組合員、X26組合員及びX27の計17名（以上17名を、以下「X11ら17名」）は、東二両総務科に赴いた。このうち、X11、X12、X13、X14、X15、X16及びX17の7名（以上7名を、以下「X11ら」）。また、X12、X13及びX14を除く4名を、以下「X11ら4名」）が総務科へ入室し、他の組合員は総務科前の廊下に留まっていた。

(イ) 入室したX11らが、Y7総務科長（以下「Y7科長」）らに対して、X12の17年度夏季手当に減率が適用された理由を尋ねに来た旨を述べると、Y7科長は、「X12さんの話については、X12さんに伺いますから。」、「その他の人は退出をしてください。8時33分。」と指示した。これに対して、X11らは納得せず、「一緒に（X12の17年度夏季手当が減率適用された理由を）聞きたいんだってば。」、「みんな心配してるんですよ。」、「言って頂ければ帰ります。」等と述べて理由を説明するよう求めたが、Y7科長は「X12さんのカット理由ですよ。」、「X12さんのプライベートに関してではないですか。」と述べ、減率適用事由はX12のプライベートなことに関するものであるから、同人以外の組合員に話すことはできないとの態度を示し、改めて退室を指示した。

(ウ) Y7科長は、抗議の様子についてビデオカメラで撮影を行っていたX14に対して、会社秩序を乱すので撮影を中止するよう指示した。また、Y7科長は、X14が退室するまでの間に、撮影の中止を複数回指示したが、X14は退室するまで撮影を続行した。

(エ) X11らは減率適用事由の説明を更に求めたが、Y7科長はこれに応じず、同人らの退去を求めたため、X13は、事前に用意していた抗議文（「会社は私たち2名の仲間に対して、正当な理由もなく夏季手当をカットした。これは明らかに我が東海労組合員を狙った悪らつな不当差別の攻撃である。よって嚴重に抗議する。」との内容）を読み上げた。これに対して、Y7科長は、X13が、抗議文を読み上げようとする際と、読み上げている最中に一回ずつ、抗議文読み上げを止めるよう指示したが、X13はこれに応じなかった。

(オ) その後、X11らは、改めて減率適用事由の説明を求めるなどしたが、Y7科長が他の管理者とともに改めて退去するよう命令するなどしたため、午前8時35分ころ（X11らが同科に訪ねた約3分後）、X12以外の組合員は総務科から退室した。

なお、上記抗議を行った際、X11ら17名はいずれも勤務時間外であった。

ウ 会社による期末手当減率適用に関する説明

Y7科長は、同日、X12に対し、同期末手当の調査期間中の執務状況等に対して新幹線鉄事が総合的に判断した結果である旨説明した。また、その後、X27に対し、東二両副所長室内において同様の説明を行った。

(2) 17.6.28抗議に係る事情聴取

ア 会社は、17.6.28抗議について、17年7月7日から同月11日にかけて、X11ら17名に対して、それぞれ事情聴取を行った。

イ この際、X14は、同抗議を組合活動として行ったこと、組合員の立場でこれに参加したことなどを述べた。これに対して会社管理者は、総務科に集団で押し掛けて職場秩序を乱したことについて

て、「顛末書」の作成を指示した。

ウ X13は、同抗議を組合活動として行った旨述べたところ、会社管理者は、誰が組合活動として行動しようとするのか、あるいは今回の行為は自らの意思によるものか、それとも皆で決めて行ったものかなどについて質したが、X13はこれに答えなかった。その後、会社管理者は、X13に対して、総務科に集団で押し掛けて職場秩序を乱したことについて、「顛末書」の作成を指示した。

エ X11ら4名は、組合員の立場としてX12が17年度夏季手当に減率措置を受けていたことについて抗議するため総務科を訪ねた旨答えた。これに対して会社管理者は、総務科に集団で押し掛けて職場秩序を乱したことについて、「顛末書」の作成をそれぞれ指示した。

(3) 東二両組合員の17年度夏季手当減率措置に係る地方会議の開催

X12及びX27は、17年度夏季手当に減率措置を受けたことは不当である旨の苦情申告票を会社に提出し、17年7月20日、東京駅北部会議室において地方会議が開催された。

同会議には、会社側委員として、新幹線鉄道運輸営業部管理課課長代理ら3名が、また、組合側委員として組合員3名が出席し、苦情申告者ごとに、下記アのとおり会社側委員から期末手当減率適用事由の一部について説明が行われ、同イのとおり審議が行われた。

ア X12及びX27の夏季手当の減率適用事由

(ア) X12

① 16年11月、仕業検査担当時、車両の車輪踏面の検査を実施した際、片側のみしか確認せず、もう一方の確認を失念した。

② 同年12月、仕業検査担当時、運転台での検査を実施した

際、16号車運転台においてハンドル投入後、反対側（1号車）運転台との打合せを失念したままE G Sを切りとした。

③ 17年2月、仕業検査担当時、運転台での検査を実施した際、窓ふき機の動作確認を失念した。

④ 同月、仕業検査担当時、運転台での検査を実施した際、モニター確認時の配電盤情報の各号車チェックにおいて「配電盤情報各号車よし」の喚呼を失念した。

⑤ 同月、仕業検査担当時、運転台での検査を実施した際、V C B投入後に側引戸が閉じた際の確認において「チャイム鳴動よし」の喚呼を失念した。

(イ) X27

① 16年11月、交番検査担当時、車両の側引戸の検査を実施した際、ロックシリンダーの突出状態の確認を失念した。

② 同月、交番検査担当時、車両の台車の検査を実施した際、N O . 4位の部分の確認をすべて失念した。

③ 同月、交番検査担当時、車両の機器点検蓋を開ける際にチョークチェックを失念した。

④ 17年1月、交番検査担当時、車両の密着自動連結器の検査を実施した際、検査を行う前に2両分まとめてチョークチェックを行った。

イ 主な審議内容

X12及びX27の苦情申告について、労使双方の委員間で一通り審議が終了したところで、組合側委員が同人らの17年度夏季手当の減率適用を撤回するよう求めたところ、会社側委員は同人らの期末手当については、調査期間内における上記アの事例等の具体的な不都合行為に基づき減率を適用したものであり、撤回する考えはない旨回答し、申告事案について、労使双方が対立したこ

とを確認して審議を終了した。

(4) 訓告及び嚴重注意の通知並びに現場長からの注意指導

ア 会社は、17.6.28抗議について、17年9月13日付けで、X13及びX14を訓告に付し、同日及び同月15日付けで、X11ら4名を嚴重注意とし、さらに、同日、同月21日及び22日に、東二両総務科を訪ねた17名の組合員のうち、訓告ないし嚴重注意がなされた上記X13ら6名を除く11名の組合員に対して、現場長から注意指導を行った（本件処分Ⅲ）。

イ X13に対する訓告書には、訓告の「事由」として、「17年6月28日、管理者からの制止命令に従わず、東京第二車両所の総務科執務室において抗議文を読み上げ、その結果東京第二車両所の職場規律を乱したことは、社員として誠に不都合な行為である。」と、X14に対する訓告書には、訓告の「事由」として、「17年6月28日、管理者からの中止命令にもかかわらず、東京第二車両所の総務科執務室においてビデオカメラを使用し続けたことは、社員として誠に不都合な行為である。」と記載されていた。

ウ X11ら4名に対する嚴重注意書には、その「事由」として、「17年6月28日、管理者からの再三の命令に従わず、その結果東京第二車両所の職場規律を乱したことは、社員として不都合な行為である。」とそれぞれ記載されていた。

エ その後、会社は、上記イの訓告を理由として、賃金規程に基づきX13及びX14の17年度年末手当の成績率を5%減率して、両名の期末手当を通常支給額から6万円程度減額して支給した。

(5) 本件処分Ⅲに係る地方会議の開催

ア 嚴重注意を受けたX11ら4名は17年9月15日に、訓告に付されたX13及びX14は同月20日に、訓告及び嚴重注意が不当で

ある旨の苦情申告票を会社に提出し、地方会議の開催を求めた。

イ 同月30日、東京駅北部会議室において地方会議が開催され、下記7の(4)の本件処分Ⅳに係る苦情と併せて審議がなされた。

同会議には、会社側委員として、新幹線鉄事車両部管理課課長代理、同管理部人事課担当課長及び同課長代理の計3名が、また、組合側委員として、組合員3名が出席した。

この会議において、組合側委員が訓告等の理由を質したところ、会社側委員は、X11ら7名が総務科に入室した直後に管理者が減率適用事由については個別に説明する旨を伝えたにもかかわらず、同7名はそれを聞き入れず東二両総務科を騒然とさせたため、管理者は職場規律が乱されていると判断し、これを正常に保つために退去命令をしたが、同7名はこれにも従わなかったものであり、職場規律を乱したのは明らかであるなどと回答した。

また、組合側委員が、抗議文の読み上げが規律びん乱に当たるのか質したところ、会社側委員は、抗議文読み上げにより騒然とした状態を助長しただけではなく、管理者の制止命令にも従わなかったものであり、職場規律のびん乱につながるものである旨を回答した。

さらに、組合側委員が、X14のビデオ撮影に係る訓告理由や、抗議に参加した組合員の中で処分に差がある理由などを質したところ、会社側委員は、ビデオ撮影については、下記7の(4)の本件処分Ⅳに係るX29のビデオ撮影に関する見解と同内容の回答を行い、処分の差については、騒然とした状態を作り出したことに対する関与度合い等を総合的に判断し決定しているなどと回答した。

結局、申告事案について、労使双方が対立したことを確認して審議を終了した。

7 東一両分会組合員に対する訓告等（本件処分Ⅳ）

(1) 17年度夏季手当減率措置に対する抗議

ア 17.6.29抗議に至る経緯

上記6の(1)アのとおり、地本では組合員が17年度夏季手当の減率措置を受けた場合の対応について議論を行っており、その中で、東一両分会は、同年6月7日の執行委員会において、当該組合員がいる場合にはその理由を聞きに総務科に赴く旨確認していたところ、減率措置を受けた組合員がいることが判明し、同分会は、同執行委員会に諮った上で、下記イのとおり抗議を行うことを決定した。

イ 17.6.29抗議

(ア) 17年6月29日午後0時45分ころ、東一両分会に所属するX28、X29、X30組合員（以下「X30」）、X3、X31組合員（以下「X31」）、X2、X32、X33組合員、X34、X35、X36、X5及びX37組合員（以下「X37」）の計13名（以上13名を、以下「X28ら13名」）は、東一両総務科に赴いたが、同科の扉が施錠されていて入室できなかったため、午後1時3分ころ、改めて同科に赴いた。

(イ) 同総務科に入室したX28ら13名は、組合員の17年度夏季手当に減率が適用された理由を聞きに来た旨を述べたところ、Y3助役は「ボーナスカットについては、それぞれ個人の方にお話します。」と述べた。これに対し、X31が「だって俺、個人で来ても、話してくれなかったじゃない。」と述べたところ、Y3はX28らに対し総務科から退室するよう指示した。

そこでX2が、個人的なことではなく、減率適用の前提となるものは何か尋ねたところ、Y3助役は、「あーそんなもの、関係ない。」、「話できない。個人のことに對して個人のこ

だけ聞く。」と述べた。これに対し、X2が「私もここの社員でいっぱいカットされる人がいるんだよね。そうなるらいつ誰が、カットされるか分からないわけ多分。その中でどういう基準でカットっていうのがあるのかなってことを聞きたいんだけど。そのことを教えてほしい。」と述べたところ、同助役は、「事業本部（新幹線鉄事）が総合的に判断した結果です。」と述べ、退室を指示した。さらにX2が「どういう、どういうことなんだよ、その総合的っていうのは。」と尋ねたところ、Y3助役は再度X28らに退室を指示し、「いつまでたってもらち明かないよ。」等と述べた。これに対し、X2が「いや、Y3さん出ますから。別の部屋用意して下さい。」と述べたところ、Y3助役は「お話することはございません。」と、X31が「(減率措置を受けた)当事者ですから話してくださいよ。」と述べたところ、助役は「(仕事)始まっているんだからここは。」と述べた。

(ウ) その後、Y3助役は、退去を通告する旨の記載がなされたプラカードをX28ら13名に対して掲げ、「はい、17年6月29日。」「出ましたよ。ほれ。退去命令。」と述べた。これに対し、X2が、「退去しますから、どこか部屋を用意して下さいってお願いしてるの。」と述べたところ、遅れてX28ら13名への対応に加わったY8検修第一科長（以下「Y8科長」）は、「そういうことはしません。」と述べた。また、Y3が「書いてあるとおり、正常な業務を妨害する不法行為です。」等と、Y9科長が「業務妨害だから、早く出なさいって。」「1人ずつ話聞くつつってんだから。出なさい。出なさい。」等と、Y8科長が「出て、出て、いいから。」等と述べたところ、午後1時11分ころ（X28ら13名が同科に訪ね

た約8分後)、同13名は、総務科から退室した。

ウ X29によるビデオ撮影の経緯等

(ア) X29は、16.12.10抗議の契機となった16年度年末手当に減率措置を受けた当事者であるところ、会社が同抗議行動の様子をビデオ撮影したことを理由としてX3を訓告に付したことは職場での正当な組合活動に対する不当労働行為であり、会社の横暴を許せないと考え、組合役員として上記イの抗議行動の様子をビデオカメラで撮影することを企図した。

(イ) そして、X29は、上記イの抗議に際し、ビデオカメラで撮影を行いながら総務科に入室し、組合員による会社管理者に対する抗議の様子を撮影した。

X29が撮影をしていることに気づいたY3助役は、X29に対して、業務に関係ないものの持込みは禁止している旨を述べるとともに、撮影を中止するよう指示したが、X29はこれに応じなかった。その後、Y3助役は、「X29さん、やめなさい。」、「13時5分、X29さん現認しましたよ。」と述べて、再度撮影の中止を指示したが、X29は退室するまで撮影を続行した。

エ 会社による期末手当の減率適用に関する説明

X28らが退室した後、17年度夏季手当に減率措置を受けていたX28、X37、X30、X31及びX3の5名は、一人ずつ総務科へ入室し、減率適用事由について質した。これに対して、Y3助役は、X3以外の4名には、同夏季手当の調査期間中の執務状況等に対して新幹線鉄事が総合的に判断した結果である旨を、X3には、16.12.10抗議に係る17年3月29日付け訓告に伴う減率適用である旨をそれぞれ回答した。

(2) 17.6.29抗議に係る事情聴取

17年7月7日、Y8科長らは、X29に対して17.6.29抗

議に係る事情聴取を実施した。この際、Y 8 科長らが、X 29に抗議に係る事実関係の確認を行うとともにビデオ撮影を行った理由を尋ねるなどしたところ、X 29は、組合活動の一環として組合員が総務科を訪ねたなどと述べた。これに対して、Y 8 科長らは、再三の退去命令に従わず総務科に滞留し、かつ、中止命令を無視しビデオ撮影を続けたことにより職場秩序を著しく乱し、総務科の正常な業務を著しく阻害したとして「顛末書」の作成を指示した。

また、会社は、上記抗議に参加したX 29以外の1 2名の組合員に対しても事情聴取を実施し、再三の退去命令に従わず総務科に滞留し続けたことにより職場秩序を著しく乱し、総務科の正常な業務を著しく阻害したとして、全員に対して「顛末書」の作成を指示した。

(3) 訓告及び嚴重注意の通知

ア 会社は、17年9月13日付けで、X 29を訓告に付し、また、同日及び14日、X 29を除く上記(1)に係る抗議に参加した組合員1 2名を嚴重注意とした（本件処分Ⅳ）。

イ X 29に対する訓告書には、訓告の「事由」として、「17年6月29日、管理者からの再三の中止命令にもかかわらず、東京第一車両所の総務科執務室においてビデオカメラを使用し続けたことは、社員として誠に不都合な行為である。」と、組合員1 2名に対する嚴重注意書には、その「事由」として、「17年6月29日、再三の退去命令に従わず、総務科の業務を妨害したことは、社員として不都合な行為である。」とそれぞれ記載されていた。

ウ その後、会社は、上記訓告を理由として、賃金規程に基づきX 29の17年度年末手当の成績率を5%減率して、通常の支給額から約6万円減額して支給した。

(4) 本件処分Ⅳに係る地方会議の開催

ア X 28ら1 3名は、17年9月15日から同月22日にかけて、

上記(3)の訓告及び嚴重注意は不当である旨の苦情申告票を会社に提出し、地方会議の開催を求めた。

イ 同月30日、東京駅北部会議室において地方会議が開催され、本件処分Ⅲに係る苦情と併せて審議がなされた。

この会議において、組合側委員が業務妨害とはどのような状態を指すのかなどと質したところ、会社側委員は、大勢の組合員が総務科へ押し掛けて、管理者の命令に従わず騒然とした状態を作り出したことによって、総務科で執務中の社員の業務に支障が生じたなどと回答した。

また、組合側委員がX29の行ったビデオ撮影の何が問題なのか、X29とその他の12名の組合員とで処分が異なる理由は何かと質問した。会社側委員は、ビデオ撮影により正常な業務運営が阻害され、あるいは職場規律が乱されると判断した管理者の撮影中止命令に従わず撮影を継続したX29の行為は極めて問題であること、また、処分の差については、X29は管理者の再三の退去命令に従わず総務科執務室に留まり業務妨害をしたことに加え、再三の中止命令に従わずビデオカメラで撮影し続けたことを総合的にみて、訓告が相当であると判断したなどと回答した。

結局、申告事案について、労使双方が対立したことを確認して審議を終了した。

(5) 同年12月9日、組合は、東京都労委に対し、本件救済申立てを行った。

8 組合活動及び懲戒に関する定めについて

(1) 組合活動について

ア 「基本協約等」

「基本協約」には、組合活動について次のとおり定められていた。

「(組合活動)

第216条 会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしない。

(勤務時間中の組合活動)

第217条 組合員(専従者を除く。以下同じ。)は、勤務時間中に組合活動を行うことはできない。(以下略) 」

なお、「労働協約」は、「基本協約」のうち労働条件等に係る部分を除く労使関係のみについて規定されており、「基本協約」と同様の条文が規定されている。

イ 就業規則

会社の就業規則には、組合活動に関して、次のとおり規定されている。

「(サービスの根本基準)

第3条 社員は、会社事業の社会的意義を自覚し、会社の発展に寄与するために、自己の本分を守り、会社の命に服し、法令、規程等を遵守し、全力をあげてその職務の遂行に専念しなければならない。(以下略) 」

「(勤務時間中等の組合活動)

第23条 社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中にもしくは会社施設内で、組合活動を行ってはならない。 」

(2) 懲戒について

会社の就業規則には、懲戒について次のとおり規定されている。

「(懲戒の基準)

第140条 社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、懲戒する。

(1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合

(2) 上長の業務命令に違反した場合

(3) 職務上の規律を乱した場合

(中略)

(12) その他著しく不都合な行為を行った場合

(懲戒の種類)

第141条 懲戒の種類は次のとおりとする。

(1) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。

(2) 諭旨解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。

(3) 出勤停止 30日以内の期間を定めて出勤を停止し、将来を戒める。

(4) 減給 賃金の一部を減じ、将来を戒める。

(5) 戒告 嚴重に注意し、将来を戒める。

2 懲戒を行う程度に至らないものは訓告又は嚴重注意する。 」

9 期末手当の減率適用について

(1) 会社における期末手当減率適用の定め

会社の賃金規程には、社員の期末手当について、次のとおり規定されている。

「(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)(中略)にそれぞれ在職する社員(中略)に対して支給する。(以下略)

(調査期間)

第142条 調査期間は、夏季手当については前年10月1日から3月31日まで、年末手当については4月1日から9月30日までとする。

(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。

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

「（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 （略）

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。

ア 出勤停止 ……………10/100減

イ 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者…5/100減」

(2) 新幹線鉄事に所属する一般社員への期末手当減率適用手順

ア 会社における社員の執務状況の把握

会社では、社員の執務状況を把握するために、管理者が日々の点呼や巡回、訓練等において注意指導を行った場合には、原則として当該状況を直接確認した管理者が、当該勤務終了前までに、予め定められたフォーマットに5W1H（いつ、どこで、誰が、何を、なぜ、どのように）形式で速やかにパソコンに入力して記録している。

各車両所の所長（以下「所長」）は、管理者からの報告にすべて目を通し、不明な点についてはその都度管理者に直接確認することにより社員の執務状況を把握している。

イ 期末手当減率適用の決定手順等

新幹線鉄事に属する一般社員に対する期末手当の減率適用については、新幹線鉄事人事課（以下「人事課」）において、減率適用についての案を作成し、本社人事部で所属間の調整をした後、新幹線鉄道事業本部長の決裁により決定・実施している。

新幹線鉄事では、上記アのとおり各現場の管理者は現認した事実を所長に報告し、所長から人事課に報告することとなっており、人事課は必要に応じて所長からヒアリング等を実施して、各社員の執務状況を把握する。

ウ 期末手当に減率適用を行う基準

期末手当に減率を適用するに当たっては、調査期間内の各社員の不都合な行為のうち、安全安定輸送や職場規律の維持に関わるような行為が減率の適用を行う上で重視され、特に、①安全安定輸送に直接問題を生じさせるような行為は重視されている。それ以外の不都合な行為は、②安全安定輸送に直接問題を生じさせるとまではいけないものの、本来的な労務を提供する際に瑕疵のある行為、乗務員の営業上の業務に瑕疵のある行為と、③上記①及び②に記載したもの以外の行為（例えば、本来的な労務の提供に関わるものではないものの、労務の提供を円滑に行わせ、業務を円滑に遂行するために会社が定めた手続に違反する行為）に大別し、一般的には③の不都合行為に比べて②の不都合行為が重視されている。

新幹線鉄事では、③の不都合行為だけの場合には、不都合行為の総数が数十回程度なければ減率の適用は行っていないが、③だけでなく②の不都合行為が含まれていたり、③の不都合行為であっても管理者から注意指導を受けた際に反抗的な言動をとった場合には、原則として10回以上不都合な行為があれば減率の適用を行っている。また、①の不都合行為や①ないし③の不都合行為について嚴重注意を受けた場合も、原則として非違行為の総数が10回に満たなくても減率の適用を行っている。

10 労使協議、団体交渉等に関する規定

会社と組合との協議、団体交渉等に関しては、「労働協約」で下記

のとおり定められている。

(1) 経営協議会及び業務委員会

ア 「会社と組合は、相互の意思疎通を図り、企業の繁栄と社員の増進を目的として経営懇談会、経営協議会及び業務委員会を設ける。」（「労働協約」第19条）とされている。

イ 経営協議会の付議事項及び説明事項は次のとおりである。

「第27条 経営協議会の付議事項は、次の各号に掲げるものとする。

- (1) 業務の合理化ならびに能率の向上に関する事項
- (2) 福利厚生に関する事項
- (3) 事故防止に関する事項
- (4) その他会社側と組合側とが必要と認めた事項

2 会社は、前項に掲げるものの他、次の各号について組合側に説明を行う。

- (1) 事業の運営計画に関する事項
- (2) 営業報告及び決算に関する事項
- (3) その他会社が必要と認めた事項

ウ 業務委員会の付議事項は、経営協議会の付議事項（第27条第1項）の細部事項と、業務委員会の説明事項は、経営協議会の説明事項（同条第2項）の細部事項とされている。

(2) 団体交渉等

ア 会社と組合とで行われる団体交渉は、「労働協約」第32条において、同第24条の経営協議会（上記(1)）の設置単位の規定を準用し、中央については本社で、新幹線鉄道事業本部（関西支社にかかわる事柄を除く。）については、新幹線鉄事において行うこととされている。

イ また、団体交渉事項については、「労働協約」第39条におい

て、次のとおり定められている。

「第39条 団体交渉は次の各号に定める事項について行う。

- (1) 賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項
- (2) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項
- (3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、昇進、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項
- (4) 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項
- (5) その他労働条件の改訂に関する事項
- (6) この協約の改訂に関する事項」

ウ 組合員が自らの期末手当の減率適用について苦情を有する場合は、当該苦情を有する組合員個人が、下記(3)の苦情処理会議に申告することとなっており、前記第3の(3)のとおり、会社は、上記イの団体交渉事項に当たらないとして、減率適用に関する団体交渉申入れを拒否したことがある。

(3) 苦情処理会議

ア 苦情処理会議で取り扱う範囲

「労働協約」第61条において、以下のように定められている。

「第61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。(以下略)」

イ 苦情処理会議の設置単位

「労働協約」第62条において、以下のとおり定められている。

「第62条 会社と組合は、次の苦情処理機関を設ける。

- (1) 中央会議
- (2) 地方会議

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。」

ウ 地方会議の設置箇所

上記イのとおり、地方会議は、地方において団体交渉を行う箇所に設置されることとされており、上記(2)アのとおり、新幹線鉄事（関西支社にかかわる事柄を除く。）における団体交渉は、新幹線鉄事において行うこととされているため、横浜予セ、東一両及び東二両に所属する組合員が苦情の申告を行った場合、その地方会議はいずれも新幹線鉄事に設置される。

エ 苦情処理会議の構成

「労働協約」第66条において、中央苦情処理会議は会社と組合を代表する委員各5名をもって、地方会議は同じく各3名をもって構成する旨定められている。

なお、「労働協約」第74条第2項において、会社側及び組合側委員の意見の一致をみた場合は苦情申告を行った当事者の出頭を求めることができる旨規定されているが、当事者の苦情処理会議への出席は原則として認められておらず、本件処分ⅠないしⅣに係る期末手当の減率措置について苦情申告を行った組合員の中で、同苦情に係る苦情処理会議への出席を認められた者はいない。

オ 中央会議への異議申立て

苦情処理会議は、その結果を苦情申告者及び会社に通知することとなっている（「労働協約」第82条）。そして、苦情の申告者が地方会議の結果に異議のある場合は、その結果の通知があった日から5日以内に、中央会議に対し異議の申立てができることとされている（同第79条）。

なお、16年度年末手当及び17年度夏季手当の減率適用に係る地方会議においては、組合側委員が同会議の終了自体を認めず、同会議の処理の結果の通知書の発行を拒否した。このため、地方

会議に苦情申告した組合員から中央会議への異議申立ては行われていない。

カ 組合と会社における苦情処理会議開催件数

(ア) 新幹線鉄道における地方会議開催件数

新幹線鉄道における16年度及び17年度の地方会議開催件数は下表のとおりである。

	苦情処理 会議開催 件数(a)	(a)のうち、期 末手当に減率措 置を受けたこと に関する苦情処 理会議開催件 数	(a)のうち、本 件処分Iないし IVの訓告等に 関する苦情処 理会議開催件 数
16年度	107件	81件	17件
17年度	90件	39件	23件

(イ) 中央会議開催件数

16年度及び17年度の中央会議開催件数は下表のとおりである。

	苦情処理 会議開催 件数(a)	(a)のうち、期 末手当に減率措 置を受けたこと に関する苦情処 理会議開催件 数	(a)のうち、本 件処分Iないし IVの訓告等に 関する苦情処 理会議開催件 数
16年度	47件	25件	11件
17年度	1件	0件	0件

第4 当委員会の判断

1 争点(1)(本件処分II)について

- (1) 本件処分IIの理由とされた16.12.17抗議は、X6に対する横浜予セの管理者らの言動を契機としたものである(前記第3の5の(4)、(5))。

組合らは、同抗議は、X 6 が体調不良にあったことが明らかであるにもかかわらず、会社管理者から勉強会出席を繰り返し強要する等の威圧を受けたため生命の危機をも危惧される状態にあったこと、Y 5 所長から退職の強要もされていたことから、現場管理者に対して抗議を行ったものである旨主張する。

- (2) そこで、まず、X 6 の所属する横浜予セの責任者であり、退職強要等の言動を行ったとされる Y 5 所長ないし同所の管理者の言動について検討する。

これら管理者の言動に関しては、次の事実が認められる。

ア(ア) X 6 は、16 年 1 1 月 1 7 日の面談では勉強会の欠席について、同年 1 2 月 9 日の面談ではマルス端末の誤入力について会社管理者の面談を受けた（これら 2 日の面談を以下、「両面談」）。

(イ) X 6 は Y 4 係長に勉強会を欠席することを事前に申し出て、同係長から欠席の了解を得たと認識していたことから、同年 1 1 月 1 7 日の面談において、同係長に勉強会の欠席について質されたことにより、両者の間で欠席理由などを巡り議論となった。その際、X 6 は、欠席理由について、当初は私事によるものであるとし、その後高血圧により体調が優れない旨述べたが、このやりとりを聴いていた Y 5 所長が、「なにを大きな声でへ理屈を言っているんだ。」などと述べたことから、同所長とも議論となった（同 5 の(2)イ）。

(ウ) 同年 1 2 月 9 日の面談では、Y 5 所長は、勉強会への欠席を例に挙げて X 6 の業務姿勢を問題にした（同 5 の(3)）。

(エ) Y 5 所長は、両面談において、X 6 に勉強会の出席を指導する中で、「ルールが守れないし従いたくないというなら自分の道を歩むしかないじゃないか。」とか、時間外で働くのがいや

なら自分で会社をやるべきである旨述べた（同5の(2)イ、(3)）。

イ 両面談でX6が健康面に関する不安を訴えたこと、両面談の後ではあるが、17年1月に、X6が通院していた医院及び産業医から「超過勤務を避けるなどの配慮が必要」等の所見が出されていること（同5の(2)イ、(3)、(8)ア）から、同人には健康上の問題が存在したものと認められる。

しかしながら、両面談が行われた直近の定期健康診断結果報告書ではX6は通常勤務可能とされており、16年11月17日の面談以前にX6が体調不良の事実を会社に申し出たことはなかったこと（同(8)ア）から、会社はその当時、X6に健康上の問題が存在したという認識は持っていなかったものといえる。そして、X6は、①同日の面談では前日の勉強会の欠席理由を変遷させた後に体調不良の事実をあげていること（同(2)イ）、②会社管理者が同年12月9日及び17年1月18日に健康面に不安があつて勉強会に出られないなら診断書を提出するよう求めたにもかかわらず、同月21日まで診断書を提出しなかったこと（同(3)及び同(8)ア）からすると、横浜予セの会社管理者が、X6に健康上の問題があつたことを了知し得ない状況の下で、業務上必要性が認められる勉強会に同人が出席しないことを問題とし、同人に対し注意指導等したことには合理的な理由がある。

ウ 確かに、上記アの(エ)のY5所長の発言は、X6ないし東京地区分会から退職強要と受け取られてもやむを得ないような発言であり、同発言自体には問題がある。しかしながら、同発言は、X6が勉強会欠席の理由について当初は家庭の事情を上げ、その後健康問題を述べた経緯があることや、会社管理者が健康上の問題があると主張する同人に診断書を求めたのに対しこれを拒む等の同人の態度に触

発された面もあるものといえ、これら発言のみをとらえてY5所長を一方的に非難することは妥当ではない。

エ なお、会社は、同月31日に産業医の所見が出された翌2月1日以降はX6に超過勤務の発生しにくい業務を担当させると共に、同月以降は所定労働時間外の勉強会ではなく、所定労働時間内のフォロー勉強会に出席させ適切な配慮を行っている（同(8)ア）。

(3) 次に、16.12.17抗議について検討する。

組合らは、X6は生命の危険をも危惧される状態にあり、しかもY5所長から退職の強要もされていたのであり、組合員がこのような事態に直面しているときに現場管理者に抗議を行うことは労働組合として当然の行為である旨主張する。これに対し会社は、要請や抗議等を行う必要がある場合には、「基本協約等」の定めに従って団体交渉等の機会を通じて交渉すべきところ、本件では「基本協約等」及び就業規則に違反して抗議を行う必要性及び緊急性は一切認められない旨主張する。

ア 組合らは、Y5所長ないし横浜予セの管理者の言動について、X6からの相談や同人への聴取の結果を受けて、事態を打開するためとして16.12.17抗議を行ったというものである。

しかし、上記(2)イのとおり、両面談当時、X6は「生命の危険をも危惧される状態」にあったと客観的に認識しうる状況とは認められない。また同(2)ア(エ)のY5所長の発言については、同(2)ウのとおり判断できる。

そうすると、東京地区分会はX6の客観的な状態を子細に確認をしないままで、団体交渉の申入れ等通常の労使協議の手順を踏むことなくいきなり横浜予セに赴き抗議等の行動をとったものといえる。

イ 16.12.17抗議の態様をみると、当初は、X7委員長ら4名とY5所長との間で比較的平穏なやりとりが行われていたことが

認められるが、Y 6 係長が X 7 委員長に対して営業中であることを理由に退去を求めたことを契機として X 7 委員長が激しい口調で抗議する等カウンター付近において騒然とした状態が発生した（前記第 3 の 5 の (5)）。横浜予セは切符を販売する業務を担っており、同抗議が行われた当時来客はなかったが、抗議のなされたカウンター付近は来客の対応を行う場所であり、かつ、同抗議は営業時間中になされものであることから、業務に具体的な支障を来すおそれの高いものであった。Y 6 係長がこのような業務支障を懸念して X 7 委員長ら 4 名に退去を求めたのは、会社管理者として当然の行為であったと解される。

組合らは、上記騒然とした状況は、会社管理者の同退去要求の繰り返しによるものである旨主張するが、同退去要求は会社の来客が予想される職場における正常な執務環境の確保のために行われたものであるといえるから、同主張は採ることができない。

ウ 16. 12. 17 抗議は東京地区分会の決定に基づき行われているから、同抗議は組合活動であると認められる。そして、①上記ア及びイのとおり、同抗議の契機となった X 6 の状態は通常の労使協議等により解決を図ることが困難であるような必要性及び緊急性を有するものであったとはいえないこと、②横浜予セは一般の顧客等との営業対応が求められる会社施設であり、同抗議はその営業時間中になされ、一時とはいえ騒然とした状況が作出され、会社の業務に具体的な支障を来すおそれが高かったことから、同抗議は会社の職場秩序の維持を目的とする就業規則第 23 条に形式的にも実質的にも違反するものであるといえること、③当該状況の作出が会社管理者によるものであったとはいえないことからすると、東京地区分会の同抗議は合理的な理由がなく職場秩序を乱したものとして、正当な組合活動の範囲を逸脱するものであったといえる。

(4) 上記のとおり、16.12.17抗議は正当な組合活動の範囲を逸脱するものであったといえること、同抗議の実施は東京地区分会の決定によるものであり、同抗議を行ったX7委員長ら4名は東京地区分会の上部団体である新幹線地本の執行委員長及び同地本又は東京地区分会の役員であったことからすると、会社が、X7委員長ら4名を訓告に付し、同訓告を理由として同人らの17年度夏季手当について減率措置としたことには理由がある。

よって、本件処分Ⅱには理由があり、同処分は組合の正当な組合活動または組合員であることの故に行われたものとはいえず、また、組合の存在を嫌悪し、これを弱体化するために行われたものとみることもできないから、労働組合法第7条第1号及び第3号には該当しない。

2 争点(2)(本件処分Ⅲ)及び(3)(本件処分Ⅳ)について

(1) 本件処分Ⅲの理由とされた17.6.28抗議は、東二両分会組合員の17年度夏季手当の減率適用について、本件処分Ⅳの理由とされた17.6.29抗議は、東一両分会組合員の同夏季手当の減率適用について、会社がその具体的な理由を明らかにせず、他の労働組合の組合員と差別的に取り扱っていると組合らが認識して、減率適用事由の説明と減率措置に対する抗議を目的とするものであった(前記第3の6の(1)ア、同7の(1)ア)。

組合らは、14年以降組合員の期末手当に対し不当な減率措置が行われており、組合員が現場管理者に減率適用事由を質しても新幹線鉄道の総合的判断という説明しか行われず、また、苦情処理会議においても十分な説明が行われず、組合らが団体交渉や業務委員会の場において申し入れているにもかかわらず不当な期末手当の減率適用を続けているのであるから、現場において抗議の意思表示を行うのは労働組合として当然である旨主張する。

(2)ア そこで、まず、会社における期末手当に関する社員の苦情等の

処理の仕組みについてみると、次の事実が認められる。

(ア) 会社と組合が合意して締結した「基本協約等」によると、団体交渉は賃金、労働条件、懲戒・解雇の基準、協約の改訂に関する事項等について行われ（前記第3の10の(2)イ）、組合員の期末手当の減率適用についての疑義や苦情等については、苦情処理会議で審議されることとなっている（同10の(3)ア）。

(イ) 苦情処理会議は、会社と組合を代表する委員をもって構成され、本社に中央会議が、新幹線鉄事に地方会議が置かれている。期末手当について疑義や苦情等を有する者は、地方会議に苦情の申告をするが、地方会議の結果に異議のある場合は、さらに、その処理結果の通知があった日から5日以内に中央会議に異議の申立てができることとされている。なお、苦情申告を行った組合員が苦情処理会議へ出席することは原則認められておらず、実際にも両抗議に係る苦情申告者で同会議に出席して、不都合な行為とされた事実の確認や同事実に対する釈明を許された組合員はいない（同10の(3)）。

イ 次に、期末手当の減率措置に係る会社及び組合らの対応についてみると、次の事実が認められる。

(ア) 会社新幹線鉄事に所属する一般社員の期末手当の減率適用は、各現場から報告のあった執務状況を元に新幹線鉄事人事課において行われている（同9の(2)）。

(イ) 会社では、期末手当に減率措置を行った場合、当該社員に対し減率適用の事実及び事由を通知することとはなっていない（同3の(1)）。

社員から減率適用の事実及び事由を尋ねられた現場の管理者は、新幹線鉄事の総合的な判断の結果であるとのみ回答し、それ以上の回答は行っていない（同3(2)）。

(ウ) 上記ア(イ)のとおり、「基本協約等」において、組合員が期末手当の減率措置に苦情がある場合には、当該苦情を有する組合員が地方会議に苦情申告することとなっているところ、同会議において、会社側委員は、減率を受けた組合員ごとの代表的な不都合行為を4、5点程度挙げて説明するのみで、すべての事由を明らかにしていない(同3の(4)、4の(2)イの(カ)、6の(3))。

(エ) 16年度年末手当及び17年度夏季手当に係る地方会議において、組合側委員が同会議の終了自体を認めず、処理結果の通知書の発行を拒否したため、同会議に苦情を申し立てた組合員から中央会議への異議申立ては行われていない(同10の(3)オ)。

(オ) 組合らは、14年以降組合員の期末手当に不当な減率措置が行われているとして、同年以降、会社に対し、恣意的判断による組合員の期末手当に対する減率措置を止めること等を再三にわたり申し入れ、会社は、組合らからの期末手当の減率措置のみを議題とする団体交渉の開催を拒否し、年に1回行われる「基本協約」・協定改訂に係る団体交渉、年に2回行われる期末手当に係る団体交渉及び業務委員会において、期末手当の減率適用については公正・公平に行っている旨回答している(同3の(1)イ、(3))。

ウ 会社の期末手当の減率適用(成績率の査定)は、社員の調査(査定)期間における執務状況、勤務成績が勘案され決定されることとなっている(同9(1)、(2))。会社は、旅客輸送事業を運営していること、安全安定輸送に関連する不都合な行為についてはこれを重視した査定を行っており、また、東一両及び東二両が新幹線車両の点検・整備を行う職場であることにかんがみると、

同成績率は、社員が定められた規程やルール等の遵守を確実にし、もって旅客輸送のより一層の安全の確立を図ることを目的に設けられたものであると考えられる。そうすると、期末手当の成績率の基礎となる社員の執務状況等に会社の規程やルールを逸脱するなどの不都合な行為が認められる場合には、当該社員に対し減率適用の根拠を説明し、反省と改善を求めることが合理的な対応であると考えられる。そうであるのに、減率措置を受けた組合員から説明を求められても会社が抽象的な理由しか述べなかったことや、地方会議において不都合な行為を4、5点程度しか説明しなかったことは、安全の向上を図る上で相当な態度とはいえない。

さらに、組合らが、再三にわたり団体交渉等において減率措置の撤回や減率適用事由の説明等を求めているにもかかわらず、会社が団体交渉や業務委員会の場で減率適用を行う基準等について説明を行わず、減率適用について組合らの理解を得ようとしなかったことは、労使関係上の配慮に欠けていたといえる。

エ 一方、東一両総務科分会と東一両総務科ないし東二両分会と東二両総務科は、「基本協約等」で団体交渉の単位として想定していない。にもかかわらず（前記第3の10の(2)ア）、組合らの両抗議は事実上東一両総務科ないし東二両総務科との交渉を求めるものであった。また、組合らが自ら会社と締結した「基本協約等」では、組合員の期末手当の減率適用についての疑義や苦情等については、苦情処理会議で審議されることとなっているが、組合らはこれを重視せず、減率措置を受けた組合員の苦情申告に係る地方会議が開催される前に抗議を行ったり（同6の(1)イ、同(3)）、その後開催された当該苦情処理会議において、組合員が申告した案件について地方会議での終了を認めず、当該苦情申告者に中央会議への異議申立ての手続をとらせることはなかった（上

記イ(エ))。これら組合らの対応は、従前会社が減率措置の理由について抽象的な理由しか述べなかったことや、これまでの苦情処理会議で、組合員の期末手当の減率措置に係る苦情が容れられなかったという苦情処理手続の結果をみてのことであったとしても、会社と組合との取り決めに反した行為であり、組合らは「基本協約等」で認められた取り得る手続・手順を尽くさないまま両抗議を行ったものといわなければならない。

(3) 次に、両抗議に至る経緯、態様等についてみる。

ア 17.6.28抗議について

(ア) 同抗議では、組合員17名が東二両総務科に赴き、うち7名が入室し、Y7科長らに対しX12の期末手当の額が少なかった理由を尋ねに来た旨述べたところ、同科長はX12以外の組合員らは退出するよう指示した。これに対して、X11らはX12の期末手当の額が少なかった理由について一緒に説明を聞きたいこと、みんなが心配していること、理由を話してもらえれば帰ること等を述べて説明するよう求めたが、Y7科長はこれに応じず退室を指示した。

同抗議において、会社管理者が複数回中止を指示したにもかかわらず、X13は抗議文読み上げを、X14はビデオカメラで抗議行動の様子を撮影を行った。

X11らは、会社管理者らの退室指示により、訪問後3分後には東二両総務科を退室した。

その後、Y7科長は、減率措置を受けた組合員2名に対してその理由等の説明を行ったが、従来同様、新幹線鉄事が総合的に判断した結果である旨を説明するに留まった。

(前記第3の6の(1))

(イ) 会社は、X13に対しては、管理者からの制止命令に従わず抗

議文を読み上げ職場規律を乱したことを理由に、X14 に対しては、管理者からの中止命令にもかかわらずビデオカメラを使用し続けたことを理由として訓告に付した。さらに、組合員4名は再三の命令に従わず職場規律を乱したとして嚴重注意とし、組合員11名には現場長から注意指導を行った（同6の(4)）。

(ウ) 17. 6. 28 抗議に至る経緯は上記(2)イ、ウのとおりであり、減率措置に係る会社の対応にも問題はある。しかしながら、同抗議は、就業規則において無許可の会社施設内の組合活動が禁止されているにもかかわらず、17名という多人数の組合員で東二両総務科に赴き、Y7科長が17年度夏季手当に減率を適用されていたX12 以外の入室者6名に対し退室するよう複数回指示したにもかかわらず、東二両分会が抗議を続けたというものである。

同抗議当時、東二両総務科は休憩時間であったが、休憩を交代でとることがあり、同抗議行動を撮影したビデオテープの映像（甲第77号証）からすると、執務を行っていた社員がいたことが推認でき、管理者の複数回にわたる中止命令に従わずX13 が抗議文を読み上げ、管理者の二度にわたる中止命令に従わずX14 が退室するまでビデオを撮影し続けたことにより、短時間ではあるが通常の執務環境が乱され、同科で執務を行っていた社員の執務に具体的な影響が生じたことは否定できない。

さらに、上記(2)エのとおり、組合らの17. 6. 28 抗議は、「基本協約等」で定められた取り決めに反するものであり、また、同協約で定められた手続・手順を尽くさないまま行われたものであった。

(エ) そうすると、上記(2)ウにおける会社の態度には問題があるが、17. 6. 28 抗議は、勤務時間中又は会社施設内における無許

可の組合活動を禁じた会社の就業規則第23条に実質的に違反するものであり、また、当該会社の態度に対する組合の対処の仕方として緊急やむを得ない事情があるとまでは認められないから、合理的な理由がなく職場秩序を乱したものとして正当な組合活動の範囲を逸脱するものであったといえる。

(ウ) 以上のとおり、17.6.28抗議により東二両総務科の職場秩序が乱され、また、同抗議は正当な組合活動とは認められないのであるから、会社が、抗議文を読み上げたX13及びビデオ撮影を行ったX14を他の組合員に比べ非違の程度が高いとして訓告に付し、同訓告を理由として、賃金規程に基づき同人らの17年度夏季手当について減率措置を講じたことには理由がある。また、組合員4名に対する厳重注意並びに組合員11名に対し現場長から注意指導を行ったことは、会社の職場秩序を維持する上で理由がある。そして、組合員らの行為の程度に応じて、懲戒処分には当たらない訓告、厳重注意ないし注意指導としたことも、各組合員の行為との関係において相当性を欠くとはいえない。

よって、本件処分Ⅲには理由があり同処分は組合の正当な組合活動または組合員であることの故に行われたものとはいえず、また、組合の存在を嫌悪し、これを弱体化するために行われたものとみることもできないから、労働組合法第7条第1号及び第3号には該当しない。

イ 17.6.29抗議について

(ア) 同抗議では、X28ら13名が東一両総務科に赴き、Y3助役らに対し組合員の期末手当の額が少なかった理由を尋ねに来た旨述べたところ、同助役は、新幹線鉄事が総合的に判断した結果である、それ以上話すことはない等と述べて退去通告を行った。この間、X29は、同助役の撮影中止の指示にもかかわらず、ビデ

オカメラで抗議行動の様子を撮影を行った。

X28ら13名は、訪問後約8分後には東一両総務科を退室した。

その後、Y3助役は、減率措置を受けた組合員5名に対してその理由等の説明を行ったが、本件処分Iの訓告に伴う減率措置であると説明したX3以外の4名に対しては、従来同様、新幹線鉄事が総合的に判断した結果である旨を説明するに留まった（同7の(1)）。

(イ) 会社は、X29に対しては、管理者からの再三の中止命令にかかわらずビデオカメラを使用し続けたことを理由に訓告に付し、17.6.29抗議に参加した組合員12名に対しては、再三の退去命令に従わず、東一両総務科の業務を妨害したことを理由に嚴重注意とした（同7の(3)）。

(ウ) 17.6.29抗議は、17.6.28抗議に比べ5分ほど多い時間を費やし約8分にわたり行われているが、その他の態様は同抗議と概ね異なるところはない。また、この抗議に至る経緯、減率適用に対する会社の対応も同抗議に至る事情と概ね異なるところはない。したがって、会社が、ビデオ撮影を行ったX29を他の組合員に比べ非違の程度が高いとして訓告に付し、同訓告を理由として17年度夏季手当について減率措置を講じたこと並びに組合員12名に嚴重注意を行ったことには、会社の職場秩序を維持する上で理由があり、その措置も相当性を欠くものとはいえない。

よって、本件処分IVには理由があり、同処分が正当な組合活動または組合員であることの故に行ったものとはいえず、また、組合の存在を嫌悪し、これを弱体化するために行ったものとみることともできないから、労働組合法第7条第1号及び第3号には該当

しない。

3 以上のとおりであるから、本件再審査申立ては棄却することとなるが、会社と組合との間ではこれまでも多くの紛争が生じ、本件紛争においても明らかなように、未だ会社と組合は、相互の立場を理解し信頼関係の確立に努めようとする柔軟な姿勢に乏しいものといわざるを得ない。本件労使は、公共交通の安全な運行を担うという重大な責務を負っており、その社会的責務にかんがみ、労使双方の真摯な努力により早期に安定した労使関係を確立するよう切に望みたい。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12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22年2月17日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪康雄 ㊟