

中央労働委員会事務局第二部会担当審査総括室
室長 榎本重雄
電話 03-5403-2176

**西日本旅客鉄道（訓告処分等）不当労働行為再審査事件
（中労委平成 20 年（不再）第 39 号）命令書交付について**

中央労働委員会第二部会（部会長 菅野和夫）は、平成 22 年 11 月 1 日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

命 令 の ポ イ ン ト

～ 就業時間中の組合バッジ着用を理由とする訓告処分などが、国鉄改革の経緯等から不当労働行為でないとした事案～

就業時間中の組合バッジ着用を理由とする本件訓告処分などは、国鉄改革の経緯から就業時間中の組合バッジ着用を規制する特別の経営上の必要性が認められ、かつ、就業時間中の組合バッジ着用が個人の独自の意思表示としての性格が強く、労働組合の行為とみることができるか疑問があることから、不利益な取扱いおよび支配介入ということはできない。

I 当事者

- 1 再審査申立人 : 西日本旅客鉄道株式会社（「会社」）（大阪府大阪市）
社員数約 29,000 名（平成 20 年 4 月現在）
- 2 再審査被申立人 : 国鉄労働組合（「国労」）組合員 A（「A」）（大阪府八尾市）

II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、A に対し、①就業時間中の組合バッジ（「本件組合バッジ」）着用を理由として、本件訓告処分を行い、同処分に伴い夏季手当を減額したこと（以下、本件訓告処分と夏季手当減額を併せ「本件訓告処分等」）が不利益取扱いであり、また、②奈良電車区の管理者らが A に対し、繰り返し本件組合バッジを外すよう強要したことが支配介入であるとして、救済申立てがあった事件である。
- 2 初審大阪府労委は、会社の行為を不当労働行為と判断し、①A に対する本件訓告処分がなかったものとして取扱い及び夏季手当の減額分の支払い、②文書手交を命じたところ、会社はこれを不服として再審査を申し立てたものである。

III 命令の概要

1 主文

初審命令を取り消し、本件救済申立てを棄却する。

2 判断の要旨

- (1) 本件訓告処分等は正当な組合活動としての A の本件組合バッジ着用行為に対する不利益取扱いに当たるかについて

ア 職務専念義務や就業時間中の組合活動禁止を定めた就業規則上の規定は一般的に合理性を有し、組合員が就業時間中に組合活動として組合バッジを着用する行為は、原則として正当性を否定され得る。ただし、やむを得ない組合活動としての必要性が認められ、かつ、使用者の業務を阻害するおそれのない行動もあり得ないわけではなく、認めるべき特段の事情が存在する

場合には、正当性を否定すべきではない。また、就業規則上の服装の整正規定についても、使用者が経営上の抽象的な必要性に基づき従業員の服装の規制を行うことには合理性が認められるが、同規定に抵触するようにみえる組合バッジ着用行為も、やむを得ない組合活動としての必要性が認められ、かつ、服装整正の規律違反を問うことが不合理であると認めるべき特段の事情が存在する場合には、例外的に、同規定の違反として取り扱って正当性を否定すべきではない。そして、上記特段の事情の有無については、組合バッジの形状と着用の態様、組合バッジ着用者の職場の状況、組合バッジ着用を規制する特別の経営上の必要性なども考慮すべきこととなる。

イ Aが着用した国労組合バッジの形状は、縦約1.2センチメートル、横約1.3センチメートルの四角形の金属製で、衣類に刺し着用するもので、目立った色彩やデザインでもないが、国鉄改革によって発足した会社は、職場規律の確立・確保を経営上の最重要課題とすることとなり、その一環として就業規則において、サービスの根本基準等の規定を整備したものであるから、上記アの一般的合理性のほかに、特別の経営上の必要性があったものといえ、Aの本件組合バッジ着用行為については、このような特別の経営上の必要性から規制されたものであることを考慮する必要がある。

ウ 次に、Aの本件組合バッジ着用の組合活動としての必要性についてみると、Aの本件組合バッジ着用行為それ自体が国労西日本エリア本部（「西日本本部」）の意思形成過程における意見(意思)表明行為であるとの主張も立証もなされておらず、A個人の独自の意思表示行為としての性格が強く、国労ないしその西日本本部という労働組合の行為と見ることができるか疑問であり、少なくとも「労働組合の正当な行為」として保護すべき必要性は乏しいというべきである。

エ 以上を総合勘案すれば、Aの本件組合バッジ着用行為は、会社の就業規則に抵触しており、やむを得ない組合活動としての必要性が認められ、かつ、労働契約上の誠実労働義務と格別支障なく両立し、使用者の業務を阻害するおそれのないと認めるべき特段の事情が存在するとは認められず、当該行為を労働組合の正当な行為とみることはできないから、会社の本件訓告処分等は不利益な取扱いということとはできない。

(2) 本件訓告処分等及び本件組合バッジ着用に対する奈良電車区の現場管理者らの注意・指導が支配介入に当たるかについて

①会社が、就業規則に従って組合バッジを着用する社員に対して継続して服装の整正を注意・指導自体を不当とすることはできないこと、②会社が組合バッジ着用等の違反に対する処分量定を加重に変更したことは相応の理由があり、変更の手順も、変更された処分量定の適用も慎重に行われたものといえること、③本件訓告処分等が本件組合バッジ着用に対する処分として不相当とはいえないこと、④奈良電車区の現場管理者らのAに対する注意・指導の態様等は、概ね冷静な対応の状況であり、Aに対して繰り返し行った注意・指導をもって不当とはいえないこと、⑤会社は発足以来一貫して国労内のどのグループに属するかを問わず、組合バッジ着用者に対し注意・指導や厳重注意、訓告等の措置を行ってきたことの諸事情が認められ、これらにかんがみると、会社による本件訓告処分等及び奈良電車区の現場管理者らの本件組合バッジ取外しの注意・指導は、Aの四党合意反対などの組合活動を嫌悪し、Aの本件組合バッジ着用に対して不相当に重い処分や不相当に威圧的な注意・指導を行うことによって、これを抑制しようとした支配介入行為とは認められず、また、国労の活動及びその自主的な方針形成に対する支配介入行為とも認められない。

[参考] 初審救済申立日 平成13年6月26日（大阪府労委平成13年（不）第47号）
初審命令交付日 平成20年10月6日
再審査申立日 平成20年10月20日