

平成 18 年 9 月 25 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 17 年(行ウ)第 629 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 18 年 7 月 3 日

判 決

原 告	西日本旅客鉄道株式会社
被 告	国
処分をした行政庁	中央労働委員会
被告補助参加人	ジェーアール西日本労働組合 (以下「JR 西労」という。)
被告補助参加人	ジェーアール西日本労働組合近畿地方本部 (以下「近畿地本」という。)
被告補助参加人	X1 (以下「X1」という。)

主 文

- 1 中央労働委員会が、中労委平成 16 年(不再)第 40 号事件について、平成 17 年 11 月 16 日付けでした命令を取り消す。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた部分は被告補助参加人らの負担とし、その余の費用は被告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

主文同旨

第 2 事案の概要

本件は、JR 西労及び近畿地本の組合員である X1 が組合活動として行った同僚運転士 X2 (以下「X2」という。)に対するビラ配布行為(以下「本件ビラ配布」という。)に関して、原告が X1 に対し支社長名の書面による嚴重注意をした行為(以下「本件嚴重注意」という。)につき、中央労働委員会(以下「中労委」という。)が労働組合法 7 条 1 号及び 3 号所定の不当労働行為に当たるとして救済命令(以下「本件救済命令」という。)を発したところ、これを不服とする原告がその取消しを求めた事案である。

1 争いのない事実等(証拠等によって認定した事実は、文章中又は文末に当該証拠等を掲記し、当事者間に争いのない事実は証拠等を掲記しない。なお、文脈から平成 13 年の出来事であることが分かる場合には「平成 13 年」の表記を省略する。)

(I) 当事者等

ア 原告

原告は、昭和 62 年 4 月 1 日の日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)の分割民営化に伴い発足した、西日本地域において旅客鉄道運送等を主たる業務とする株式会社であり、平成 16 年 1 月 30 日時点の従業員数は約 3 万 4000 名であった(弁論の全趣旨)。

イ JR 西労及び近畿地本

JR 西労は、平成 3 年に西日本旅客鉄道労働組合(以下「西労組」という。)から脱退し

た組合員により結成され、原告及びその関連企業の従業員により組織された労働組合であり、平成 16 年 1 月 30 日時点の組合員数は約 1300 名であった。

近畿地本は、原告の京都支社、大阪支社及び神戸支社の従業員により組織されている JR 西労の地方本部であり、平成 16 年 1 月 30 日時点の組合員数は約 500 名であった。

なお、JR 西労は、結成以来、原告と厳しく対立し、平成 14 年時点で、多数の不当労働行為救済申立事件及び訴訟事件が係属しており、特に尼崎電車区では、長期に及ぶ日勤教育(事故等を起こした運転士の乗務を停止して再教育すること)を巡って原告と対立していた。

また、JR 西労と西労組とは、互いの組合員に対して勧誘活動を行い組織の拡大を図るなど、対立的関係にあった(弁論の全趣旨)。

ウ X1

X1 は、昭和 56 年 4 月に国鉄に入社し、大分鉄道管理局豊後森機関区に配属され、同 60 年 12 月に機関士となり、同 61 年 5 月、大阪鉄道管理局に異動し、森ノ宮電車区に電車運転士見習として配属され、同 61 年 9 月に電車運転士に昇格した後、同 62 年 4 月の国鉄分割民営化に際して JR 西日本に採用され、平成 9 年 3 月に尼崎電車区に異動した。

また、X1 は、昭和 56 年に動力車労働組合豊後森支部青年部常任委員となって以来、一貫して労働組合の役員を務め、平成 5 年からは JR 西労の役員となり、同 13 年 9 月当時は、JR 西労尼崎電車区分会副委員長の地位にあった。

エ X2

X2 は、平成 8 年 4 月に原告に入社し、同 10 年 11 月に電車運転士見習、同 11 年 4 月から電車運転士となり、同 13 年 9 月当時の運転士歴は 2 年半足らずであった。

なお、X2 は、西労組の組合員であり、X1 とは、運転士の先輩後輩の関係で、世間話をすることがある関係であった。

(2) 本件ビラ配布に至る経緯等

ア H 運転士の自殺

原告の従業員であった H 運転士は、平成 13 年 8 月 31 日、京都駅を折り返す時に電車の発車を 50 秒遅延させる、いわゆるヒヤリ・ハット事故を起こしたとして、同年 9 月 3 日以降、乗務から外され、原告から、レポート作成を内容とするいわゆる日勤教育を受けていたが、同月 6 日、H 運転士は自宅で自殺した。

イ 近畿地本の団体交渉申入れと大阪支社の対応

近畿地本は、9 月 7 日、H 運転士の自殺を招いたのは会社の管理責任であるとして、社員を追いつめる労務管理を直ちに中止すること等を要求事項として、原告大阪支社に対して団体交渉の申入れを行った。原告大阪支社は、近畿地本に対し、H 運転士の自殺が日勤教育に起因するものであり会社の責任であるかのような宣伝活動を行い職場の秩序等をことさらに混乱させようとしていることは誠に遺憾である旨の回答をした。

ウ JR 西労の抗議文の撤去

JR 西労尼崎電車区分会は、9 月 15 日、「社員を死に至らしめる乗務停止に断固抗議する声明」等の文書を組合掲示板に掲示したが、同電車区の Y1 首席助役(以下「Y1 首席助役」という。)は、翌 16 日、上記分会の執行委員に対し、上記文書は事実と反するとして組合掲示板から撤去するよう求め、撤去しない場合は会社において撤去すると通告した。なお、

原告は、9月17日、上記文書を組合掲示板から撤去した。

エ H 運転士の自殺に関する雑誌記事に対する原告の対応

原告大阪支社人事課は、10月4日、同月5日発行予定の写真週刊誌 F に H 運転士の記事が掲載されることを知り、これが掲載された場合には、JR 西労が情宣活動に活用すると思われるとして、管理職等に対し、その状況を報告するよう求める旨、また、記事の職場内での配布、回し読み、放置及び掲示については、現認・記録、撤去する等の対応をする旨文書で、指示した。

また、原告の尼崎電車区では、10月5日、同日発売の写真週刊誌 F に掲載された H 運転士の自殺に関する記事は、会社や社員が得ている社会的信頼について誤った認識を招きかねない内容を含むものと考えている旨記載された「写真週刊誌における当区に関する掲載記事について」と題する区長名の文書を一般掲示板に掲示した。

(3) 本件ビラ配布

ア 近畿地本の尼崎駅前でのビラ配布活動実施

近畿地本は、9月20日及び21日、JR 尼崎駅前において、「たった1分の遅れで運転士が自殺!」、「イジメ・罵声・恫喝がはびこる尼崎電車区の実態!」、「乗務停止扱いを受けていた運転士が自殺、JR 西日本会社の異常な労務管理を許さない!」などの見出しを付して会社の安全に対する姿勢を糾弾する内容の組合ビラ(以下「本件ビラ」という。)の配布活動を行った。

X1 も、同人の特別休日である9月20日(以下「本件配布当日」という。), JR 西労の組合員約30名とともに、本件ビラ配布活動に参加した。

イ X2 に対する本件ビラ配布の経緯

X1 は、本件配布当日の午前7時30分ころ、JR 尼崎駅南口のバスロータリー付近の公道上で、駅の乗降客を対象にして本件ビラを配布していたところ、X2 が、乗務点呼を終えて電車に乗務するため、制服姿で尼崎電車区庁舎から JR 尼崎駅に向かって、原告が指定した乗務員の移動のための通路(以下「指定通路」という。)を歩いてきたのを見かけ、声をかけた。

X2 は、X1 に気付いて会釈を返した後、X1 の前を通り過ぎようとしたところ、X1 は、X2 の右側から近づいて同人に並んで数歩歩き、X2 の当日の乗務行路を尋ねるなどした後、X2 が右手に持っていた乗務用鞆の外ポケット(厚さ約3センチメートルで、蓋はない。)に二つ折りにした本件ビラを入れようとした。

X2 は、受け取りを避けようとして、鞆を左手に持ち替え、外ポケット側を体に密着させるようにし、さらに左手に持っていた鞆を後ろに引こうとしたが、X1 は X2 の鞆の外ポケットの隙間に本件ビラを入れた。X1 が X2 と並んで歩き出してから本件ビラを入れるまでの間は数秒間であった。

X2 は、本件ビラを乗務用鞆の外ポケットに入れたまま乗務に就いた。

(4) 本件嚴重注意

ア X2 の申告

X2 は、本件配布当日である9月20日の乗務を終えた後の午後5時ころ、尼崎電車区の Y2 区長(以下「Y2 区長」という。)に対し、乗務に向かう途中で X1 から無理矢理に本件ビラを乗務用鞆に押し込まれたが、乗務に向けて気持ちを集中している時に迷惑である

ので、このようなことがないようにして欲しい旨申告し、X1 から鞆の外ポケットに入れられた折り目の付いた本件ビラを手渡した。

イ 原告大阪支社人事課への報告

原告大阪支社では、社員の非違行為とみられる事象が発生した場合は、箇所長から人事課に対して報告する取扱いとなっているが、当該事象が報告すべき事象に該当するか否かの判断は、箇所長に一任されている。

Y2 区長は、X1 の X2 に対する本件ビラ配布が非違行為に該当する可能性があり、また、本件ビラの記載内容が事実と異なると判断し、9 月 20 日夕刻、この件を原告大阪支社人事課に報告した。原告大阪支社人事課は、9 月 21 日、Y2 区長に対し、X1 と X2 双方から事情聴取するよう指示をした。

ウ X1 に対する事情聴取

(ア)Y2 区長は、9 月 24 日、Y3(以下「Y3 助役」という。)及び Y4 の両助役に X1 の事情聴取を行わせ、自らは同月 26 日に X2 の事情聴取を行った。

Y3 助役は、X1 に対し、同人の前日の乗務点呼の遅刻につき口頭で注意した後、「20 日朝ビラまいとったやろ。あの時、若い運転士に何してたん」と問いかけた。これに対し、X1 は、「20 日の朝は自分の自由時間ですから、そのことはここで言う必要はないと思います。」と答え、その後も、本件ビラ配布に関して Y3 助役から繰り返される発問に対し、一貫して「休日中の組合活動については答える必要はない」旨述べて実質的な供述をしなかった。

他方、X2 は、Y2 区長の事情聴取に対し、概ね、前記(3)イのと通りの事実を述べた(乙 89, 90, 153, 156, 205)。

(イ)Y2 区長は、9 月 27 日、原告大阪支社人事課に対し、X1 が事情聴取に際して実質的な供述をしなかった旨の報告書を提出した上で、X1 に対する上記事情聴取の結果について報告したところ、同課は、Y2 区長に対し、再度、X1 から事情聴取をするよう指示した。Y2 区長は、10 月 3 日、Y1 首席助役に X1 に対する 2 回目の事情聴取を行わせたところ、X1 は、2 回目の事情聴取においても、休日の行動については答える義務がない等と答えたため、Y1 首席助役は、X1 に対し、始末書を提出するよう指示した。

(ウ)Y2 区長は、10 月 4 日、原告大阪支社人事課に対し、X1 が再度の事情聴取に際しても実質的な供述をしなかった旨報告した。

エ 本件嚴重注意の実行

上記ウ(ウ)の Y2 区長からの報告を受けて、原告大阪支社は、10 月 5 日、支社長、次長、安全対策室長、人事課長等から構成される賞罰審査委員会を開き、X1 に対する処分について審議した。同委員会は、X2 及び X1 に対する上記事情聴取の結果に基づき、X1 が X2 に対して無理矢理に組合ビラを配布したとの事実を認定した上で、会社が経営理念等において「安全正確な運送の提供」を最重要課題と位置づけていることを踏まえ、X2 が乗務中にミスを起こさないよう集中力を高めていたのに、本件ビラ配布によりこれを妨げたことは、列車の安全運行上問題があり、かつ、X2 の職務への専念を妨げたのであるから、X1 の X2 に対する本件ビラ配布行為は就業規則 146 条 12 号の「その他著しく不都合な行為」に該当すると判断した。その上で、同委員会は、これまで訓告処分にした先例とのバランスや、本件ビラ配布行為が X1 の勤務時間外かつ会社施設外での行為である点等を考慮し、原告大阪支社長名で書面による嚴重注意を行うことを決定した。

Y2 区長は、10 月 16 日、Y1 首席助役同席の上、尼崎電車区庁舎内勤室において、X1 に対し、原告大阪支社長名の嚴重注意の書面を交付した。

(5) 支社長名による書面嚴重注意について

ア 懲戒及び訓告について

原告では、就業規則 146 条で懲戒事由を、同 147 条 1 項で懲戒の種類として、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給及び戒告の 5 種類を、それぞれ定めている。また、就業規則 147 条 2 項で懲戒を行う程度に至らないものは訓告する旨定めており、訓告を受けた者は、原告の賃金規程 123 条 3 項により、期末手当が 5 万円減額され、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの間に訓告を 2 回受けた場合には、同 18 条及び別表 11 により翌年の昇給額を減ずるとされている。

イ 書面嚴重注意の位置づけ

原告において、支社長名の書面による嚴重注意とは、就業規則に定められた懲戒や訓告とは異なり、労務指揮権に基づく注意・指導と位置づけており、大阪支社においては年間 150 件から 200 件程度、頻度にして 2、3 日に 1 件程度、尼崎電車区においては、Y2 区長の在任中は、年間 5 件程度行われていた。

原告大阪支社管内における平成 13 年度の支社長による書面嚴重注意の例としては、出勤時間の勘違いや寝過ごしによる遅刻、上司から指示を受けた業務上必要な説明会への出席の失念、手待ち時間中の居眠り、業務中の交通物損事故などがあり、Y2 区長が在任中の尼崎電車区における支社長名による書面嚴重注意の例としては、出勤遅延、オーバーランなどがあった。

なお、嚴重注意には、支社長名の書面をもって行うもののほか、電車区長など箇所長限りの判断によって口頭で行うものがあり、この場合には支社人事課への報告は求められていない。

ウ 嚴重注意に伴う影響について

原告において、従業員が嚴重注意を受けることは、懲戒処分を受けるのとは異なり、昇給及び賞与の直接の減額事由には当たらないが、勤務評定の一材料として考慮され、間接的に昇給及び賞与に影響する場合がある。ただし、X1 は、平成 13 年 12 月の賞与及び同 14 年度の昇給において減額されることはなかった。

また、運転士が嚴重注意を受けた場合、運転士の無事故表彰につき、賞罰等取扱規定 23 条 4 号で、前回の記録達成後の無事故継続月数の 4 分の 1 を減ずる(ただし、延伸期間は 3 か月以内)旨定められ、次回の運転無事故表彰の資格は、達成期間を経た時点から起算されることとなっている。X1 は、平成 13 年 6 月に 2 回目の運転無事故の記録を達成し、表彰の対象となるところであったが、本件嚴重注意を受けたことにより、無事故表彰の達成期間が 1 か月延伸された。

(6) 原告における乗務中の物品携帯に関する内規

原告の内規である「動力車乗務員作業標準(在来線)」1-7 第 2 項において、「業務に支障を及ぼす恐れのある物、職場秩序を乱す恐れのある物又は品位を著しく損なう物は携帯しないこと」との定めがあるほか、尼崎電車区においても、「尼崎電車区内規集」4 条において、「運転に必要なもの以外は携帯してはならない」と定めている。

(7) 被告補助参加人らによる不当労働行為救済申立て

被告補助参加人らは、兵庫県地方労働委員会(以下「兵庫県地労委」という。)に対して、本件嚴重注意が正当な組合活動を理由とする不利益な取扱いであるとともに、被告補助参加人組合らの活動に対して支配介入するものであり、労働組合法7条1号及び3号所定の不当労働行為に該当するとして救済を求めた。これに対し、兵庫県地労委は、平成16年5月18日、被告補助参加人組合らの上記救済命令の申立てを棄却した(以下「本件初審命令」という。)。被告補助参加人組合ら及びX1は、本件初審命令を不服として、中労委に対し再審査を申し立てたところ、中労委は、平成17年11月16日、本件初審命令を取り消し、原告は本件嚴重注意がなかったものとして取り扱わなければならない旨の本件救済命令を発した。

2 争点

本件嚴重注意は、X1に対する正当な組合活動を理由とする不利益な取扱い(労働組合法7条1号)及び参加人組合の活動に対する支配介入(同法7条3号)に該当するか否か。

3 争点に対する当事者の主張

【被告】

(1)本件ビラ配布の組合活動としての正当性(組合員が正当な組合活動を行ったこと)について

本件ビラ配布は、会社の施設外で、X1の特別休日に、近畿地本の組合活動として行われたものであり、原則として、会社の懲戒等の対象とはならない。ただし、例外的に、本件ビラ配布が、会社の企業・職場秩序を乱すような場合には、組合活動としての正当性が失われ、会社は企業秩序等の維持確保のために、そのような行為につき就業規則等により労働者に対して懲戒処分等を行うことが許容される場合がある。

これを本件ビラ配布についてみると、既に勤務に就いているX2に対し、職務外のことで嫌がる行為を強いて職務を妨害したという意味合いにおいて、全く問題がなかったとはいえない。しかし、もともと本件ビラ配布は、公道上で、主としてJR尼崎駅南口の乗降客を対象として行われ、X2への配布は同人が歩きながらの数秒間の出来事であり、配布に際してX2との間にトラブルがあったわけではない。また、X1は、ビラをX2の乗務用鞆の外ポケットに差し入れたのみで、無理に押し込んだりしたものではない。そして、本件ビラ配布がX2に不快感を与えたとしても、それ以上に、その後の列車運転に影響を与えるほどの行為であったとは認め難い。そうすると、本件ビラ配布は、列車の安全運転に悪影響を与えるおそれや会社の職場秩序を乱す行為であるとまで評価することはできず、就業規則146条12号の「その他著しく不都合な行為」には該当せず、組合活動としての正当性は失われていない。

(2)本件嚴重注意の相当性(不利益な取扱いの有無)について

X1は、本件嚴重注意によって経済的不利益は受けていないものの、運転無事故表彰の対象となる期間が1か月延伸されたほか、名誉感情を害する等の精神的不利益を受けており、これはいまだに解消されていない。また、原告において支社長名による書面嚴重注意が行われた事例をみると、いずれも基本的な職務の勤怠や運転行為そのものに関わる事柄であり、本件ビラ配布とは同視することができない。もっとも、本件ビラ配布は適切な行為ではなく、原告としてなんらかの対応措置をとる必要性は是認することができるが、区長ら箇所長において口頭で指導的注意を与える程度の扱いとするのが相当であったと考え

られ、本件嚴重注意は相当性を欠く。

(3) 本件嚴重注意の不当労働行為該当性(不当労働行為意思ないし因果関係の存在)について

JR 西労は、結成以来原告と厳しく対立しており、本件当時、尼崎電車区では、従前から長期に及ぶ日勤教育を問題として取り上げ、原告とは緊張した状態にあった。このようななか、H 運転士の自殺を巡る近畿地本の組合活動に対し、原告は JR 西労の抗議文を組合掲示板から撤去したほか、管理職等に対し、同問題に関する JR 西労の情宣活動への対応につき指示をしていた。このことからすれば、原告への批判的な記事を配布・掲示する近畿地本の情宣活動につき、原告が注視し嫌悪しており、本件ビラについても原告が問題視していたことは容易に推認され、本件ビラ配布への対応も、原告大阪支社人事課の主導で進められたことが明らかである。

そうすると、本件嚴重注意は、JR 西労及び近畿地本の H 運転士の自殺に関する情宣活動を問題視した原告が、ビラ等の内容を直接問題とするのではなく、あえて本件ビラ配布の乗務途上の運転士への影響という側面を捉えて、JR 西労尼崎電車区分会副委員長である X1 に対して相当の程度を超えた不利益性のある措置をとったものということができ、X1 に対する不利益な取扱いであるとともに、JR 西労に対する支配介入であり、労働組合法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当する。

【原告】

(1) 原告における安全の意義

旅客鉄道運送業を営む原告にとって、安全は企業としての生命線ともいえるべきものである。それ故、安全を損ない、あるいは損なうおそれのある行為や事象については、厳正に対処し、排斥し得るものはすべて排斥することが原告に対し求められている。ところで、列車の運転は、その業務の特性からして通常の業務に比べて高い緊張感と集中力を持って臨むことが要求される。そこで、運転士は、乗務前からその緊張感と集中力を次第に高めていくことが、安全な運転の実現のために極めて重要であり、これを阻害するような行為や事象は、安全を損なう、あるいは損なうおそれのあるものであり、原告における職場秩序を紊乱するものに該当するというべきである。なおかつ、そのような行為や事象は、運転士の職務専念義務を阻害するという点においても問題がある。

(2) 本件ビラ配布の組合活動としての正当性の欠如(正当な組合活動の主張に対し)

X1 の X2 に対する本件ビラ配布行為は、これから列車に乗務しようとする X2 に対し、同人が嫌がっているにもかかわらず行われた行為であり、これを許すことは、同人の運転士としての業務に専念するための緊張感や集中力の妨げになるのであって、安全な運転の実現に対して悪影響を与えることが明らかである。したがって、X1 の X2 に対する本件ビラ配布行為は、原告の職場秩序を紊乱するものに該当する。このことは、結果的に X2 が安全に運行を遂行することができたからといって変わることはない。

以上によれば、本件ビラ配布は、安全な輸送の確保の見地から見過ごすことのできない非違行為であり、就業規則 146 条 12 号にいう「その他著しく不都合な行為」に該当するものというべきである。こうした行為が組合活動として行われたからといって、当該行為をもって正当な組合活動であるということとはできない。

(3) 本件嚴重注意の必要性和相当性(不利益な取扱い、不当労働行為意思の存在の主張に

対し)

上記、(2)のとおり、本件ビラ配布は、安全な運転の実現に悪影響を及ぼし、原告の職場秩序を紊乱する行為であり、懲戒事由に該当し、X1 に対する処分の必要性が存したものである。他方で、本件ビラ配布は X1 の勤務時間外に会社施設外で行われたこと、結果的に X2 は安全に運転を遂行したこと、過去の処分例との均衡等を考慮し、懲戒処分には至らず、労務指揮権に基づく支社長名の書面による嚴重注意にとどめたものである。これは、他の支社長名の書面による嚴重注意の例と比較しても重すぎるとはいえず、また、嚴重注意に伴う不利益は無事故表彰を受けるのが 1 か月遅れるという程度であり、現に X1 は進級や昇給について何ら不利益を受けていないことに照らしても、労務指揮権に基づく相当な範囲内の行為である。

(4) 結論

以上からすれば、本件ビラ配布を理由に行われた本件嚴重注意は、正当な組合活動に対する不利益な取扱いではなく、ましてや JR 西労及び近畿地本の活動に対する支配介入を目的とするものでもないから、不当労働行為には該当しない。

第 3 当裁判所の判断

1 本件嚴重注意の労働組合法 7 条 1 号(不利益な取扱い)該当性について

(1) 判断の枠組み

被告は、X1 が X2 に対し本件ビラ配布行為をしたことについて、原告が本件嚴重注意処分を課したことが、労働組合法 7 条 1 号に規定する「不利益な取扱い」に該当し、不当労働行為であると主張する。ところで、原告の上記処分が労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為に当たるというためには、同号の規定からも明らかなおとおり、被告において、①本件嚴重注意処分が X1 にとって不利益な取扱いに当たること、②不利益な取扱いを受けた者(X1)が正当な組合活動を行ったこと、③使用者である原告が、②の「故をもって」①の不利益な取扱いをしたこと(不当労働行為意思の存在ないし前記①と②との間に因果関係のあること)を主張立証しなければならない。そこで、被告において、前記 3 要件について立証ができていくか否かについて順次みていくことにする。

(2) 本件ビラ配布の組合活動としての正当性(前記②の要件)について

ア はじめに

(ア)便宜上、まず、②の要件から判断していくことにする。X1 が、近畿地本の組合活動として X2 に対し本件ビラ配布を行ったことは、当事者間に争いがない(前記争いのない事実等(3)ア、イ)。問題は、本件ビラ配布が組合活動として正当なものといえるか否かである。この点に関し、被告は、本件ビラ配布につき、組合活動としての正当性は失われていないと主張し、他方、原告は、本件ビラ配布は原告の職場秩序を紊乱するものであって、就業規則上の懲戒事由にも該当し、正当な組合活動であるということとはできない旨主張する。

(イ)上記(1)のとおり、労働組合法 7 条 1 号は、労働者が労働組合の正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対し不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁じている。他方で、およそ企業において、その存立と事業の円滑な運営の維持のために、いわゆる企業秩序を維持確保することは必要不可欠なものであるから、労働者は、労働契約を締結して企業に雇用されることによって、企業に対し、労務提供義務を負うとともに、

これに付随して、企業秩序遵守義務を負っていると解するのが相当である(最高裁昭和 52 年 12 月 13 日第三小法廷判決・民集 31 卷 7 号 1037 頁参照)。したがって、企業秩序(職場秩序)を乱すような労働組合の活動は、争議行為として行われたものでない限り、上記の職場秩序遵守義務に違反するものとして、正当性を認めることができず、このことは、たとえ当該組合活動が当該労働者の勤務時間外に企業施設外において行われたものであったとしても、異なるところはない。

(ウ)したがって、労働者が組合活動をしたとしても、当該組合活動が職場秩序を乱すような行為であった場合には、当該組合活動は正当な行為と評価することができないと解するのが相当である。そこで、以下、X1 の X2 に対する本件ビラ配布行為が職場秩序を乱すような行為であったか否かについて検討してみることとする。

イ 原告における職場秩序について

(ア)認定事実

前記争いのない事実等に加え、証拠(文末に掲記したもの)によれば、以下の事実を認めることができる。

a 原告は、昭和 62 年 4 月 1 日、国鉄の分割・民営化によって発足したが、その際に定めた「安全綱領」では、

- 「1 安全の確保は、輸送の生命である。
- 2 規程の遵守は、安全の基礎である。
- 3 執務の厳正は、安全の要件である。」

という 3 項目を掲げている。

また、原告が発足直後の同年 7 月に策定した「経営理念」における 6 つの項目の筆頭として「安全・正確な輸送の提供」が掲げられている。さらに、原告における「動力車乗務員作業標準」では、運転士は列車に乗務する前に「出勤点呼」及び「乗務点呼」を受けなければならないと定め、点呼の目的として「乗務に対する意識の高揚及び気持ちの切り替えを図る」という点が挙げられている。

b X2 は、平成 15 年 5 月 30 日、X3 弁護士からの事情聴取に際して、本件ビラ配布当時、運転士としての経験が浅く、一日無事故で乗務することができるかについて不安も抱いていたため、乗務に向かうときには緊張し、当日に乗務する行路を再確認したりしながら、乗務に向けて気持ちを集中させており、それは現在も同様である旨供述している。

自身も運転士の経験を有する Y2 区長は、本件に係る初審における証人尋問において、乗務に向かう際のことにつき、乗客の命を預かるハンドルを握るに際しては、個人的な悩みや考え事等に区切りをつけて仕事に向かわなければならず、自分がこれから乗務する区間に対しての制約等、いろいろ考えながら仕事に対して神経を集中し、集中力を高めている最中と言える旨供述している。

また、X1 の本件ビラ配布に関して開催された賞罰審査委員会においても、本件ビラ配布について、1 つには、乗務員は乗務に向かうに当たって乗務中にミスを起こさないよう集中力と緊張感を高めているところ、その集中力や緊張感を途切れさせる行為は、安全を損なう恐れがあるのではないかという問題、もう 1 つには、乗務員が乗務箇所に向かう途中に負っている職務専念義務を妨げる行為ではないのかという問題があるのではないかという議論がされている。

(イ)原告における職場秩序についての検討

a 上記(ア)によれば、原告においては、安全かつ正確な輸送の提供が最も重要な経営理念とされ、個々の運転士に対しても、これから乗務に向かおうとする場面では、その意識を乗務のために集中させ、乗務以外の事柄に対する意識を払拭させるべきことが内規の明文において定められており、原告もこの点が乗務員の職務専念義務の内容を構成するものとして重視している一方で、X2 はじめ現場の運転士も、上記内規の定めを遵守していることが認められる。したがって、原告においては、乗務に向かう運転士が乗務に意識を集中させることのできる職場秩序・企業秩序の維持確保が求められており、従業員においても、そのような秩序を遵守し、特段の事情のない限り、乗務に向かおうとする他の運転士が乗務に対し意識を集中させるのを妨害してはならない義務を労働契約に伴って負担していると解するのが相当である。

b これに対し、被告補助参加人らは、原告はむしろ安全を軽視し営利を最優先させてきた旨主張する。しかし、そのような事実を認めるに足りる的確な証拠はなく、仮に被告補助参加人ら主張の事実が認められるとしても、原告の従業員が上記のような企業秩序遵守義務を負っていないと解し得るものではない。そうだとすると、被告補助参加人らの上記主張は、裁判所が認定した上記 a の認定判断を左右するものではない。したがって、被告補助参加人らの上記主張には理由がなくこれを採用することはできない。

ウ 本件ビラ配布による職場秩序への影響の有無について

(ア)認定事実

前記争いのない事実等に加え、証拠(文末に掲記したもの)によれば、以下の事実を認めることができる。

a X2 は、平成 13 年 9 月 20 日午前 7 時 19 分、尼崎電車区で点呼を受けた後、尼崎駅午前 7 時 38 分発の列車に乗務するため、その 3 分前である午前 7 時 35 分にはホームに出場しなければならなかった。そこで、X2 は、尼崎電車区から JR 尼崎駅まで歩いて 10 分程度であることを前提に逆算して、同日午前 7 時 25 分ころまでには尼崎電車区を出発し、制服を着て、右手に乗務用鞆を持ちながら、指定通路を通行して JR 尼崎駅へ向かった。指定通路は、尼崎電車区を出るとすぐに公道に入り、JR 尼崎駅南口ロータリーの歩道を經由して同駅構内に進入する経路であった。

b X1 は、9 月 20 日、他の JR 西労の組合員らとともに、総勢約 30 人で、JR 尼崎駅の乗降客に対し本件ビラを配布する活動をしたが、そのうち同駅南口のロータリー付近の歩道上には、X1 を含め約 20 人の組合員が、東西二手に約 10 人ずつに分かれて本件ビラを配布し、X1 は西側の集団に混じって本件ビラを配布していた。

c X2 は、9 月 20 日午前 7 時 30 分ころ、JR 尼崎駅南口ロータリー付近に到達した際、約 10 人くらいの人が通行人にビラを配布しているのを確認した。X2 は、ビラを配布していた場所が指定通路上だったため、そのまま通り抜けようとした。ところが、X2 は、何者かが自身にビラを渡そうとしたので、それを無視して受け取らずにやり過ごそうとしたところ、右斜め前の方向から、X2 を見つけた X1 が近づいてきて「おう、X2 よ」「おはよう」などと声をかけてきた。

X2 は、X1 に対し、会釈をして「あつ、おはようございます」と答えた。これに対し、X1 は、2、3 歩 X2 と一緒に並ぶように歩いて、X2 の持っている乗務用鞆の中の時刻表をの

ぞき込むようにして「今日は何行路や」と尋ねたので、X2 は「22 行路です」と答えた。そのとき、X2 は、X1 がビラを渡そうとするそぶりを見せたので、知らないふりをしてやり過ごそうとしたが、X1 は X2 の右側から、折りたたんだビラを自分が持っていた乗務用鞆の外ポケットに入れようとしたので、X2 はとっさに右手に持っていた鞆を左手に持ち替え、ポケット側を自分の体にくっつけるようにしたが、X1 は「気にすんな、陰で読んどけ」と言って、ポケットにビラを入れようとした。X2 は、本件ビラを受け取りたくなかったので、立ち止まって左手の鞆を後ろに引こうとしたが、それでも、X1 は、鞆のポケットに何枚か入っていた時刻表の隙間に、折りたたんだ本件ビラを差し入れた。

d X2 は、X1 から乗務用鞆に本件ビラを入れられてしまったのが一瞬の出来事であり、なおかつ、X1 が年齢も運転士としても先輩であることから、どうしていいかわからず、その場で抜き取って返すこともできず、本件ビラを乗務用鞆に入れたまま乗務した。X2 は、乗務の途中、親しい先輩に会った際に、本件ビラ配布に関して相談したところ、X2 の行為が嫌だったのであれば区長に相談して二度と同じことが発生しないようにしてもらったほうがいい旨言われた。そこで、X2 は、同日の乗務終了後の午後 5 時過ぎごろ、本件ビラを持って Y2 区長のもとを一人で訪ねた。(前記争いのない事実等(3)イ、(4)ア)。

e X2 は、Y2 区長に対し、本件ビラ配布の事実を申告し、「乗務に向けて気持ちを集中させている時に、無理やりビラを押し付けられることは、私にとって迷惑であり、このようなことがないようにしてほしい」と話した。これに対し、Y2 区長は、X2 が困惑し動揺した様子であったので、同日は同人の申告を聞き取る程度にとどめ、X2 に対し、自分の方から X1 に話をしてみる旨答えた。(前記争いのない事実等(4)ア、乙 90、207)

また、X2 は、Y2 区長に対し、本件ビラ配布について申告したことにつき、作業標準や内規集により、本件ビラを鞆に入れてはいけないことから受け取りたくなかったのに、無理やり入れられてしまい、どうしていいかわからなかったが、乗務途中で立ち寄った詰所で、1 年先輩の運転士から「そういうことなら区長にちゃんと話をして、こういうことで自分は迷惑しているので、やめてもらえるように措置をとってもらったほうがよい」と言われて申告に来たと述べた。

(イ)上記(ア)に反する被告補助参加人らの主張及び X1 の供述について

上記(ア)の認定事実に対し、被告補助参加人らは、本件ビラ配布の際に X1 が X2 に対して「気にすんな、陰で呼んどけ」と言ったこと、X2 が鞆を持ち替えたり立ち止まるなどして X1 が本件ビラを鞆に入れようとするのを拒もうとする挙動をしたことを否認した上で、X1 は X2 が本件ビラ配布を拒否する意思を有していると認識していなかった旨主張し、X1 もこれに沿う供述をする。

しかしながら、本件ビラ配布の状況に関する X2 の供述は、その内容自体、具体的かつ詳細で迫真性があり、特段不自然な点もなく、当時の現場の状況とも一致している。加えて、X2 において、事実反する供述をしてまで X1 に不利な状況を作出しようとする意図や動機は、本件全証拠を検討するも窺われない。したがって、X2 の上記供述には信用性があるというべきである。他方で、X1 自身、本件ビラ配布当時に X2 が鞆をどちらの手で持っていたかについて、記憶にないことを明言しており、本件ビラ配布の事実の詳細に関する同人の供述の信用性には疑わしいものがあるといわざるを得ない。よって、X1 の供述のうち、上記(ア)の認定事実反する部分は採用することができない。また、こ

れらに依拠する被告補助参加人らの上記主張は理由がない。

(ウ) 本件ビラ配布による職場秩序への影響についての検討

上記(ア)の認定事実を前提に、本件ビラ配布が職場秩序に与えた影響について検討することにする。

a 本件ビラ配布当時、X2 が制服姿であり、X1 は X2 から乗務行路も聞き出していることからすれば、X1 は、X2 がまさに乗務に向かおうとするところであることを十分に認識していたことは明らかである。また、X1 は自らも運転士である以上、尼崎電車区の内規により、運転に必要な物品の持込みが禁じられていること(前記争いのない事実等(6))は熟知していたはずである上、X2 が乗務用鞆を X1 の反対側の手に持ち替えたり、立ち止まって自身の身体に外ポケットを押し付けるような挙動を示しているのを目にしていたはずであることからすれば、X1 は、X2 が乗務に必要な物品である本件ビラの受領を拒否する意思を有していることを認識していたか、あるいは容易に認識することができたことが認められる。

b X1 から本件ビラの配布を受けた X2 は、年齢面でも運転士歴でも先輩に当たる X1 に対して本件ビラを返すこともできず、これを鞆の外ポケットに入れたまま乗務した。X2 は、親しい先輩の助言に従い、その日の乗務を終えると直ちに Y2 区長のもとを訪ね、困惑し動揺した様子で本件ビラ配布の事実を申告した。かかる経緯からすると、X2 は、本件ビラ配布によって、乗務へ意識を集中するのを妨げられて真に困惑したからこそ、Y2 区長への申告に及んだとみるのが相当であり、当該判断を覆すに足る証拠は存在しない。

c さらに、X1 においては、本件ビラ配布時の状況下で、X2 に対して本件ビラを同人の意に反してでも交付しなければならぬ事情は全く窺われない。列車の運転士がまさに乗務に向かおうとする場面において、何らの必要性もないのに、自らの意に反して乗務に必要な物品を携帯させられた場合に、X2 ならずとも通常の列車乗務員であれば、困惑し、乗務への意識の集中を妨げられることは自明であり、運転士である X1 であれば、そのことを認識していたか、あるいは容易に認識することができたというべきである。

d 小括

以上によれば、X1 の X2 に対する本件ビラ配布行為は、X2 の意に反し、かつ同人の乗務への意識の集中を妨害することを認識し、あるいは容易に認識し得た状況下において、何ら特段の必要性もなく行われた行為であるといわざるを得ない。

エ まとめ

上記イ及びウにおける認定判断を総合すると、①原告においては、乗務に向かう運転士が乗務に意識を集中させることのできる職場秩序の維持、確保が求められていること、②従業員においても、そのような職場秩序を遵守し、乗務に向かおうとする他の運転士が乗務に対し意識を集中させるのを妨害してはならない義務を労働契約に伴って負担していること、③それにもかかわらず、X1 は、当該職場秩序遵守義務を怠り、X2 が本件ビラの受領を拒否する意思を有しており、もし意に反して交付すれば同人の乗務への意識の集中を妨げることを認識し、あるいは容易に認識することができたにもかかわらず、同人の意思に反して本件ビラ配布を行ったこと、④その結果、X1 は、乗務に向かおうとしていた X2 が意識を乗務に集中させようとするのを妨害して困惑させたことが認められる。

以上によれば、X1 の X2 に対する本件ビラ配布行為は、原告における職場秩序を乱す

行為であったと評価するのが相当であり、当該判断を覆すに足る証拠は存在しない。

オ 被告の主張について

(ア)これに対し、被告は、本件ビラ配布は、X2 の鞆の外ポケットに力づくで押し込むような態様ではなく、その際に X2 との間に格別のトラブルがあったわけでもない上、X2 の本件ビラ配布後の行動からしても、本件ビラ配布は、X2 に不快の念を与えたという以上に、列車の安全な運転に影響を与えるほどの行為であったとは認め難く、会社の職場秩序を乱す行為とまでは認められない旨主張する。

(イ)確かに、Y2 区長も X2 が提出した本件ビラに折り目が付いていたと記憶するのみで、しわになっていたとまでは供述していないこと、乗務用鞆の形状からして、外ポケットに時刻表を数枚入れている場合も、折りたたんだ本件ビラを数枚差し入れることは不可能ではないと認められること、X2 の「無理矢理入れられてしまいました。」との供述が、意に反して入れられたという以上に、乱暴な態様で入れられたことまでも意味するとは必ずしも解されないこと等からすると、本件ビラ配布の態様については、力づくで X2 の鞆に押し込むようなものであったとまでは認めることができないし、X1 と X2 との間で本件ビラ配布を巡りトラブルが生じた事実もおおよそ窺われない。

(ウ)しかしながら、原告においては、安全な運転を実現するための職場秩序として、乗務に向かう運転士が乗務に意識を集中させることのできる環境を保持することが従業員に求められていることは上記ウで述べたとおりである。そうだとすれば、現に乗務に向かおうとする X2 が不快の念を抱き、乗務への意識の集中を妨げられた以上は、本件ビラ配布によって列車の運行に影響がなかったこと、本件ビラが力づくで押し込まれたものではなかったこと、X1 と X2 の間でトラブルに至らなかったことを考慮してもなお、本件ビラ配布によって原告における職場秩序が乱されたと評価するのが相当である。したがって、被告の上記主張は理由がなく、採用することができない。

カ 小括

以上の検討結果によれば、X1 の X2 に対する本件ビラ配布行為は、X1 が原告の従業員として負っている職場秩序遵守義務に違反するものであって、労働組合の活動としての正当性を認めることはできない。そうだとすると、被告は、本件において、不当第働行為成立の要件のうち、②の要件(X1 の X2 に対する本件ビラ配布行為が正当な組合活動であること)について立証がされていないことになる。よって、その余の点を判断するまでもなく、原告の X1 に対する本件嚴重注意処分は労働組合法 7 条 1 号所定の不当労働行為(不利益取扱い)に該当しないというべきである。

(3) 不利益な取扱いの有無(前記①の要件)について

ア はじめに

(ア)前記(2)で判断したとおり、X1 の X2 に対する本件ビラ配布行為は正当な組合活動でない以上、本件ビラ配布行為が労働組合法 7 条 1 号の「不利益な取扱い」に当たるか否かは、これ以上言及する必要がないのではあるが、被告は、本件ビラ配布行為に対し本件嚴重注意処分を課すことは、同条 3 号の組合に対する不当支配、不当介入にも当たると主張していることとの関係もあるので、以下、前記①の要件であるところの、本件嚴重注意処分がそもそも「不利益な取扱い」といえるのか否かについても、検討を加えておくことにする。

(イ)一般に、「不利益な取扱い」の例として解雇が例示されるのが通常であるが、本件のような嚴重注意処分の場合には、かかる処分がされたことのみを捉えて「不利益な取扱い」があったと認定するのは相当ではない「不利益な取扱い」とは、本件ビラ配布という職場秩序遵守義務違反を犯した場合に通常であれば、処分をしないか、処分をするとしても、区長ら箇所長の口頭注意処分にとどめるのが相当であるのに、これを超えて重い処分である書面による嚴重注意処分がされたということがいえてはじめて「不利益な取扱い」があったというのが相当である。以下、このような観点から、原告が、X1 に対し本件嚴重注意処分を課したことが「不利益な取扱い」といえるのか否か、換言すれば、前記①の要件を具備しているか否かについて、判断することにする。

イ 認定事実

前記争いのない事実等(4)、(5)、前記(2)の認定事実、証拠(文末に掲記したもの)及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(ア)原告の就業規則 146 条は懲戒事由を定めており、同条 12 号は「その他著しく不都合な行為」を懲戒事由に該当する行為と規定している。また、就業規則 147 条 1 項は、懲戒の種類として、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給及び戒告の 5 種類を規定している。さらに、就業規則 147 条 2 項は、懲戒を行う程度に至らないものは訓告する旨規定しており、訓告を受けた者は、原告の賃金規程 123 条 3 項により、期末手当が 5 万円減額され、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの間に訓告を 2 回受けた場合には、同 18 条及び別表 11 により翌年の昇給額を減ずるとされている。(前記争いのない事実等(5)ア)

(イ)原告においては、懲戒及び訓戒より軽い処分として、支社長名の書面による嚴重注意処分がある。嚴重注意処分は、就業規則に定められた懲戒や訓告と異なり、労務指揮権に基づく注意・指導と位置づけられており、原告大阪支社においては年間 150 件から 200 件程度、頻度にして 2、3 日に 1 件程度、尼崎電車区においては、Y2 区長の在任中は、年間 5 件程度行われていた。原告大阪支社管内における平成 13 年度の支社長による書面嚴重注意の例としては、出勤時間の勘違いや寝過ごしによる遅刻、上司から指示を受けた業務上必要な説明会への出席の失念、手待ち時間中の居眠り、業務中の交通物損事故などがあり、Y2 区長が在任中の尼崎電車区における支社長名による書面嚴重注意の例としては、出勤遅延、オーバーランなどがあった。(前記争いのない事実等(5)イ)

(ウ)原告においては、支社長名の書面による嚴重注意処分より軽いものとして、電車区長など箇所長限りの判断によって行う口頭注意があり、この場合には支社人事課への報告は求められていない(前記争いのない事実等(5)イ)。

(エ)ところで、原告において、労働者が嚴重注意処分を受けることは、懲戒及び訓戒を受けることとは異なり、昇給及び賞与の直接の減額事由には当たらないが、勤務評定の一材料として考慮され、間接的に昇給及び賞与に影響する場合がある程度である。また、運転士が嚴重注意処分を受けた場合、運転士の無事故表彰につき、賞罰等取扱規定 23 条 4 号で、前回の記録達成後の無事故継続月数の 4 分の 1 を減ずる(ただし、延伸期間は 3 か月以内)とされており、次回の運転無事故表彰の資格は、達成期間を経た時点から起算されることとなっている。(前記争いのない事実等(5)ウ)

(オ)X1 は、本件嚴重注意処分を受けたが、その直後の平成 13 年 12 月の期末手当は所定の額を得たほか、同 14 年度に入ると標準的な評価に基づく仕事給の昇格という措置を

受けている上、進級についても、本件嚴重注意処分後に在籍年数に応じた進級試験の受験資格を得ている(ただし、X1 は受験を辞退した。)。しかし、X1 は、本件嚴重注意処分がなければ、平成 13 年 6 月に 2 回目の運転無事故の記録を達成し、表彰の対象となるところであったが、本件嚴重注意を受けたことにより、無事故表彰の達成期間が 1 か月延伸された。なお、無事故表彰は、就業規則上の根拠のある措置ではなく、運転に従事する従業員のみが対象とされる恩恵的措置である。

(カ)X1 の X2 に対する本件ビラ配布行為は、これから列車に乗務しようとする X2 に対し、同人が嫌がっているにもかかわらず行われた行為であり、同人の運転士としての業務に専念するための緊張感や集中力を妨害する行為である(前記(2))。

(キ)原告は、X1 の本件ビラ配布行為は就業規則 146 条 12 号の「その他著しく不都合な行為」に該当する行為であると判断したが、他方で、本件ビラ配布は X1 の勤務時間外に会社施設外で行われたこと、結果的に X2 は安全に運転を遂行したこと、過去の処分例との均衡等を考慮し、懲戒事由に該当するにもかかわらず、訓告にも至らない労務指揮権に基づく支社長名の書面による嚴重注意にとどめた。(前記争いのない事実等(4)エ、(5)イ、弁論の全趣旨)

ウ 当裁判所の判断

原告においては、安全かつ正確な輸送の提供が最重要な課題であり、このような観点に立つとき、X1 の本件ビラ配布行為は、安全な運転の実現に悪影響を及ぼす行為であり、就業規則 146 条 12 号にいうところの「その他著しく不都合な行為」に該当するものとして、原告から処分されてもやむを得ないものというべきである。そして、X1 の本件ビラ配布に対し加えられた処分である支社長名の書面による嚴重注意処分により X1 の被った不利益は無事故表彰が 1 か月遅れただけであり、過去の処分例との均衡を失しているとの証拠も見当たらない。そうだとすると、原告において、X1 を本件嚴重注意処分に処したのは相当な処分というべきであり、不相当に重い処分ということはいえない。したがって、原告の X1 に対する本件嚴重注意処分は労働組合法 7 条 1 号に規定する「不利益な取扱い」ということはできず、本件は、同号の不当労働行為の成立要件である前記①も具備していないというべきである。

なお、付言して述べると、以上のとおり、原告の被告に対する本件嚴重注意処分が、「不利益な取扱い」でなく、「正当な組合活動」でないことの明らかな本件にあっては、必然的に、X1 が正当な組合活動をしたことの「故をもって」原告が X1 に対し不利益な取扱いをしたという不当労働行為意思の存在も(前記③の不当労働行為の要件)、その前提を欠き、立証されていないということになる。

(4)小括

以上によれば、X1 の X2 に対する本件ビラ配布行為について原告が嚴重注意処分をしたことが労働組合法 7 条 1 号にいうところの「不利益な取扱い」に当たるかについては、その成立要件である 3 要件が、いずれも立証されていないというべきである。そうだとすると、原告の X1 に対する本件嚴重注意処分は労働組合法 7 条 1 号所定の不当労働行為(不利益な取扱い)に該当しないというべきである。

2 本件嚴重注意の労働組合法 7 条 3 号(支配介入)該当性について

(1)被告の主張の要旨

原告の X1 に対する本件嚴重注意が労働組合法 7 条 3 号の労働組合の運営への支配介入に当たるとの被告の主張の要旨は、前記第 2 の 3 の【被告】の主張のとおりである。被告のいわんとすることは、JR 西労に所属する X1 に対し本件嚴重注意処分という「不利益な取扱い」をすることによって、被告補助参加人組合らの組合活動に打撃を与え、組合運営に支配介入しているという点にある。すなわち、原告の行為が労働組合法 7 条 3 号にいうところの「支配介入」に当たるというためには、その前提として、X1 の本件ビラ配布行為が正当な組合活動であること、X1 の正当な組合活動に対し本件嚴重注意処分という不利益な取扱いがされたということが立証されなければならない。

(2) 当裁判所の判断

既に、前記 1 で判断したとおり、X1 の X2 に対する本件ビラ配布行為は正当な労働組合活動とはいえず、また、X1 の本件ビラ配布行為に対し原告の行った本件嚴重注意処分は相当な処分であり「不利益な取扱い」にも当たらない。そうだとすると、原告の X1 に対する本件嚴重注意処分が労働組合法 7 条 3 号の支配介入に当たるとの被告の主張は、その前提を欠いており、その余の点を判断するまでもなく理由がないということになる。

(3) 不当労働行為意思について

ア なお、被告、被告補助参加人らは、原告の X1 に対する本件嚴重注意処分は、X1 の所属する JR 西労の組合活動に対し支配介入する目的でされたとして、原告には不当労働行為意思が存在したと主張しているので、この点について付言しておくことにする。

イ 前記争いのない事実等(2)によれば、原告は、H 運転士の自殺に関する JR 西労の抗議文を組合掲示板から撤去したり、H 運転士の自殺が日勤教育によるものであるとの JR 西労による情宣活動への対策をとるなどしていたことが認められる。これらの事実から、原告において、H 運転士の自殺を巡る JR 西労の活動について一定程度の関心を抱いていたことが推認されるものの、そのことのみから、本件嚴重注意が JR 西労ないし近畿地本に対する支配介入を目的として行われた行為であると認めることは困難である。

ウ また、被告補助参加人らは、乙第 32 号証に基づき、Y1 助役の X1 に対する事情聴取の際の発言を挙げて、これらをもって原告の支配介入の意思の表れであるなどと主張する。しかし、Y1 助役の発言が乙第 32 号証記載のとおりであったとしても、本件嚴重注意がされたのは前記 1 でも詳述したとおり、X1 の本件ビラ配布行為が職場秩序遵守義務に違反する行為であったからであって、原告の JR 西労ないし近畿地本に対する支配介入を目的としていたと認めることは困難である。

エ 以上のほか、本件の全証拠に照らしても、本件嚴重注意が原告の JR 西労ないし近畿地本に対する支配介入を目的として行われた行為であると認めるに足る証拠は存在しない。

(4) 小括

以上によれば、原告の X1 に対する本件嚴重注意処分は労働組合法 7 条 3 号所定の不当労働行為(支配介入)に該当しないというべきである。

3 結論

以上によれば、原告の X1 に対する本件嚴重注意が労働組合法 7 条 1 号及び 3 号所定の不当労働行為に該当するとした本件救済命令には、不当労働行為の成否に関する認定判断を誤った違法があり、その取消しを求める原告の請求には理由がある。よって、本件救済

命令を取り消すこととし，主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 36 部