

平成 21 年 12 月 24 日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成 20 年(行ウ)第 622 号 不当労働行為救済命令一部取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 21 年 9 月 24 日

判 決

原告	東海旅客鉄道株式会社
被告	東京都
同代表者兼処分行政庁	東京都労働委員会
被告補助参加人	ジェイアール東海労働組合
被告補助参加人	ジェイアール東海労働組合新幹線地方部

主 文

1 東京都労働委員会が平成 20 年 8 月 26 日付けで平成 17 年(不)第 95 号事件につきした命令中主文第 1 項ないし第 3 項を取り消す。

2 訴訟費用中、補助参加によって生じた費用は被告補助参加人らの負担とし、その余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 事案の概要等

1 事案の概要

被告補助参加人ジェイアール東海労働組合及びその下部組織である被告補助参加人ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部(以下、前者を「被告補助参加人組合」、後者を「被告補助参加人新幹線地本」といい、これらを併せて「被告補助参加人ら」という。)が、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、原告を被申立人として、原告が、被告補助参加人らの組合員が期末手当を減額されたことについて原告の新幹線鉄道事業本部東京第一車両所総務科執務室(以下、新幹線鉄道事業本部東京第一車両所を「東一両」、同総務科を「東一両総務科」、同執務室を「本件執務室」という。)において抗議(以下「本件抗議」という。)を行った際に、本件抗議に参加し、その様子をビデオカメラで撮影した被告補助参加人新幹線地本の役員であった X1 に対し(以下、上記撮影行為を「本件撮影」といい、人名については、既出の者は氏のみで表示する。)、訓告に処したこと(以下「本件訓告」という。)が、X1 に対する不利益取扱い及び被告補助参加人らの組織、運営に対する支配介入に該当するとして、これ以外の原告が補助参加人らの組合員の行為に対してした不利益措置と併せて、都労委に対して不当労働行為救済命令の申立てをしたところ(以下「本件救済命令申立事件」という。)、都労委は、原告による本件訓告が支配介入に該当するとして不当労働行為の成立を認め、同申立ての一部を認容して、原告に対し、本件訓告をなかったものとして取り扱うこと、X1 に対して本件訓告を理由とした期末手当への減率適用を行わない場合の支給額と既に支給した額との差額を支払うこと、ポストノーティスをする事及び以上の履行報告をする事を命じ、その余の申立てを棄却する

旨の命令(以下、同命令のうち一部認容をした命令主文第 1 項ないし第 3 項の部分を「本件救済命令」という。)を発した。

本件は、原告が、本件救済命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実(当事者間に争いのない事実及び掲記の証拠等により容易に認定される事実)

(1)当事者等

ア 原告は、日本国有鉄道の分割・民営化により発足した株式会社であり、平成 17 年 12 月 9 日当時の社員数は約 1 万 9600 名であった。

原告は、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道事業本部(東海道新幹線の旅客輸送等を担当。以下「新幹線鉄事」という。)を置き、新幹線鉄事の現業部門として、車両所、運輸所、事業管理所等を置いている。

イ 被告補助参加人組合は、原告の従業員等によって組織される労働組合であり、同日当時の組合員数は約 560 名であった。

ウ 被告補助参加人新幹線地本は、被告補助参加人組合の下部組織の労働組合の一つであり、同日当時の組合員数は約 250 名であった。

エ 被告補助参加人新幹線地本の下部組織として、東京第一車両所分会ほか五つの分会が置かれている。

オ X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9 は、被告補助参加人組合の組合員であり、その下部組織である被告補助参加人新幹線地本及びその下部組織である東京第一車両所分会に所属する組合員である(以下、上記 9 人を併せて「本件組合員ら」という。)

(2)本件抗議当時の原告の就業規則等の規定

ア 就業規則(以下「本件就業規則」という。)

(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、施設内で、組合活動を行ってはならない。

(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)上長の業務命令に服従しなかった場合

(3)職務上の規律を乱した場合

(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 厳重に注意し、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厳重注意する。

イ 資金規程(以下「本件賃金規程」という。)

(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、人事都長が別に定めるところによる。

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

(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 (略)

イ 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者 5/100 減

ウ 基本協約(以下「本件基本協約」という。)

(支給範囲)

第 184 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者(中略)に対して支給する。(以下略)

(調査期間)

第 185 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 186 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、別に定めるところによる。

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

2 (略)

(成績率)

第 188 条 第 186 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 (略)

イ 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者 5/100 減

(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。)は、勤務時間中に組合活動を行うことはできない。ただし、次の各号のいずれかに該当し、会社から承認を得た場合には勤務時間内に行うことができる。(以下略)

(一時的利用)

第 226 条 組合は、会社の施設、什器等を一時的に利用する場合は、会社に申し出、その許可を得なければならない。

2 (以下略)

(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。(以下略)

(3) 車両所総務科の業務等

新幹線鉄道の車両所総務科は、事務的な事項の事務及び物品管理などを行う部署であり、新幹線鉄道と車両所の事務的なつながり役を果たすとともに、車両所以外の新幹線鉄道の部署の所掌に属さない業務を担当していた。具体的には、給与(年末調整・家族手当・通勤手当等)、厚生(健康保険・被服関連等)などの事務、物品・貸与品等の管理及びそれらに対する社員からの問い合わせへの対応が主な業務である。

車両所総務科の社員は、午前 9 時から午後 5 時 30 分までが勤務時間とされており、そのうち正午から午後 1 時までの 1 時間が休憩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に休憩時間が変更されることがあった。

(4) 本件抗議

平成 16 年 12 月 10 日午後 0 時 43 分ころ、X9 が、同日午後 0 時 45 分ころ、X9 以外の X1 ほか 7 名の本件組合員らが本件執務室に入室し、Y1 総務科長及び Y2 助役(以下、前者を「Y1 科長」、後者を「Y2 助役」といい、両者を併せて「Y1 科長ら」という。)が対応した。本件組合員らのうちの 1 人が、Y1 科長らに対し、「休み時間ですよね。」と尋ねたのに対し、Y1 科長らは、勤務時間であり、勤務に就いている社員もいる旨述べた。引き続き、Y1 科長は、本件組合員らに対し、来訪理由を尋ねたところ、本件組合員らのうちの 1 人(X1 以外の者)が、ボーナスカットの理由を聞きに来た旨答えた。これに対し、Y1 科長が、期末手当に減率の適用を受けた社員一人ずつであれば対応する旨述べたところ、本件組合員らは、納得せず、Y1 科長に対して理由を説明するよう再度求めた。Y1 科長らは、これに応じず、引き続き、本件組合員ら一人一人に対して本件執務室へ来た理由を尋ねたところ、X1 以外の本件組合員らは、ボーナスが少なかったから理由を聞きに来た、ただ一緒に付いて来た、友達がカットされたから来たなどと述べた。X1 の応答内容は、下記(5)のとおりである。

Y1 科長らと本件組合員らとの間で以上のようなやり取りがしばらく続き、同日午後 0 時 52 分ころになった時点で、Y1 科長が本件組合員らに対して本件執務室から退室するよう命じたところ、本件組合員らは、同日午後 0 時 53 分ころ退室した。退室に際して、Y1 科長らと本件組合員らとの間に言葉のやり取りやもめ事等の事態は生じなかった。

本件組合員らのうち、期末手当に減率の適用を受けていたのは、X2、X3 及び X4 の 3 名のみであった。

(5) 本件撮影

X1 は、本件抗議に際し、X9 を除く本件組合員らが本件執務室に入室を始めた直後の時点からビデオカメラの撮影を始め、自らが入室した後は、本件組合員らと Y1 科長らとのやり取りの様子を撮影し、本件組合員らが本件執務室から退出し始めるときまで撮影を続けた。

Y2 助役は、X1 が本件執務室に入室した直後に X1 が本件撮影をしていることに気付き、X1 に対し、2 回にわたり本件撮影の中止を命じたが、X1 は本件撮影をやめなかった。

X1 は、Y1 科長から本件執務室への来訪理由を順番に確認された際、X1 を含む被告補助参加人組合の組合員ら 11 人が平成 16 年 6 月 24 日に本件執務室において期末手当への減率適用について抗議をした際(以下「6 月の抗議」という。)、労働組合に所属していることや組合活動としての抗議である旨述べた者はいなかったのに、後日、新幹線鉄道の人事課課長代理が被告補助参加人新幹線地本の窓口担当者に電話で抗議したことがあったことに関して、「私はですね、この前の、この前来た時にですね、労働組合として来たなんて抗議を地方本部にありましたんで、私はその真意を確かめたくて今日組合員として、役員として来ております。」と答えた。これに対し、Y2 助役は、「日中なんだから、ここ業務中。」であると言い、4 回にわたり本件撮影の中止を命じ、Y1 科長も、「会社施設内の組合活動です。止めなさい。」と言って、本件撮影の中止を命じた。その後、更に Y1 科長らと本件組合員らとの間でやり取りがされた後、Y1 科長と X1 との間で、Y1 科長が「役員として来たって言ったね。」「勤務時間中の組合活動だよ、それは。」と言い、X1 が「勤務していません、私は。」と言い、Y1 科長が「会社施設内での組合活動だよ。」と言うなどのやり取りがされた。さらに、Y2 助役は、X1 に対し、「X1 さん、47 分止めなさいって言ったからね。」などと言い、本件撮影の中止を命じた(以下、本件抗議の間における以上の Y1 科長らによる複数回のビデオ撮影中止命令を併せて「本件中止命令」という。)

これに対し、X1 は、「その止めなさいっていうの撤回してください。」と言うなどし、本件撮影を止めなかった。また、X1 は、Y2 助役から、「なぜ、あなた撮ってるの。何を撮ってるの。」と言われたのに対し、「証拠として残してるんですよ。お互いのためでしょ。証拠はお互いのためですよ。」と答えた。Y2 助役は、この間、「こっちも撮るぞ。」と言ってカメラを持ち出し、Y1 科長の背後から、本件組合員らと Y1 科長のやり取りの様子をカメラで撮影した。

本件撮影に係るビデオテープには、Y1 科長らのほか、東一両総務科の社員である Z1(以下「Z1 社員」という。)や、本件執務室内のカウンター付近に立っていた Z2 助役及び Z3 助役等も撮影されている。

X1 が本件撮影をしていた時間帯は、X1 については昼休みの休憩時間中であつた。

(6) 本件組合員らに対する事情聴取

ア 平成 16 年 12 月 15 日、原告は、Y1 科長、Y3 検修第二科長、Y4 助役及び Y5 助役をして、本件組合員らに対し、それぞれ事情聴取を行った(以下「本件事事情聴取」という。)。その際の聴取内容等の概要は、以下のとおりである。

(ア) X1 は、本件抗議で本件執務室を訪れたのは、期末手当への減率の適用理由について原告管理者がどのような発言をするかを確認するためであり、労働組合の役員として本件撮影をしたと述べた。これに対し、Y1 科長は、本件撮影行為は、会社施設内での無許可の組合活動であること、再三の中止命令にもかかわらず本件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。

(イ) 期末手当への減率を適用された X2、X3 及び X4 の 3 名は、期末手当への減率の適用理由を聞くためである旨を、X6、X7、X8 及び X9 の 4 名は、同じ職場で働く仲間として心配して付いて行つたと答えた。

Y1 科長は、X1 及び X5 以外の本件組合員ら 7 名に対し、本件執務室に来た時の状況について、事実関係を報告させるための書面である状況報告書の作成を指示した。

(ウ) X5 は、本件事情聴取において、本件執務室を訪れた目的について、「同じ組合の仲間として来た。」と答えた。これに対し、Y4 助役及び Y5 助役は、X5 の行為は会社施設内での無許可の組合活動であると判断し、顛末書の作成を指示した。

イ 同月 16 日、原告は、Y1 科長及び Y4 助役をして、X5 に対し、再度事情聴取を行った。その際、X5 は、本件抗議について、「私自身から言わせると組合活動ではないですよ。」などと答えた。そのため、Y1 科長は、X5 に対し、本件執務室に来た時の状況について、状況報告書の作成を指示した。

(7) 本件訓告

原告は、平成 17 年 3 月 29 日、X1 に対し、本件訓告をした。その訓告書(以下「本件訓告書」という。)には、以下の訓告事由が記載されていた。「平成 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。」

(8) 期末手当の減額

原告は、X1 が本件訓告を受けたことに伴い、本件賃金規程に基づいて、X1 の平成 17 年期末(夏季)手当について 5 パーセントの減率を適用した。

(9) 苦情処理会議の開催

ア X1 は、原告に対し、平成 17 年 4 月 4 日、本件訓告について苦情処理会議の開催を求めた。

イ 原告は、同月 18 日、本件訓告について苦情処理会議(以下「本件苦情処理会議」という。)を開催した。

ウ 本件苦情処理会議において、会社(原告)側苦情処理委員は、本件訓告の訓告事由について、管理者からの再三の中止命令にもかかわらず、本件執務室においてビデオカメラを使用し続けたことである旨説明した。また、同委員は、上記説明に関して、被告補助参加人組合側苦情処理委員から、①ビデオカメラを使用し続けたことが問題なのか、②業務妨害を認定しているかどうかについて質問されたのに対し、①の質問に対しては、管理者が再三にわたり中止命令を出しているにもかかわらず、それに従わなかったことにより、職場秩序を乱したという点は、本件訓告の大きな要因となっている旨、②の質問に対しては、東一両総務科には勤務時間中の社員がおり、業務を一時中断せざるを得ない事態が創出されたことは事実であるが、飽くまで X1 に対する本件訓告は、管理者の再三の中止命令を無視してビデオカメラを使用し続けたことに着目したものである旨説明した。

(10) 本件救済命令

被告補助参加人らは、都労委に対し、平成 17 年 12 月 9 日、原告を被申立人として、本件抗議以外の被告補助参加人組合の組合員らの行為に対してした原告の不利益措置に対する救済命令の申立てと併せて、本件訓告に関して、①本件訓告及び本件訓告に伴う X1 の期末手当の減額の撤回、②謝罪文の掲示等を求めて不当労働行為救済命令の申立てをした。

都労委は、平成 20 年 8 月 26 日、本件訓告に関する救済命令の申立てについて、①本件訓告における訓告事由は、専ら撮影中止指示に従わなかったということにあり、東一両総務科社員への業務妨害が含まれていたとしても、勤務に就いていた Y1 科長らが X1 との

対応をせざるを得なかったという程度にとどまること、②撮影継続によって東一両総務科の職場秩序がより紊乱されたことを認めるに足りる具体的事実の疎明がないこと、③原告が別件で被告補助参加人組合の組合員を訓告に処した2つの事案(以下、この2事案を併せて「別件訓告事案」という。)においては、退室指示違反と撮影中止指示違反の二つの訓告事由が認められるのに対し、本件訓告については、撮影中止指示違反しか認められないところ、X1に別件訓告事案と同等の処分を科することについて、合理的かつ相当な理由が存在すると認めるに足りる具体的事実の疎明がないこと、④原告は、過去に、被告補助参加人組合の下部組織の労働組合であるジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部(以下「JR 東海労関西地本」という。)に所属する組合員による新幹線車両内における無許可のビデオ撮影について、原告の最大の使命である鉄道業務の遂行及び旅客輸送の安全性確保に直接支障が生じ得る組合活動であるにもかかわらず、嚴重注意しかしていない(以下、この事案を「別件嚴重注意事案」という)のに対し、本件撮影については、鉄道利用者に対する影響が生じ得る事情が認められないにもかかわらず、期末手当の減額を伴う本件訓告をしたこと、⑤被告補助参加人組合が結成された平成3年以降、被告補助参加人組合と原告との間には、敵対的ともいうべき対立関係が存在し、これが相当な期間にわたり常態化、固定化していたものと認められ、また、原告は、被告補助参加人組合の組合員の行為について、組合活動としてされたかどうかについて過敏に反応し、対応を峻別していることなどを総合すると、X1が本件中止命令に服さなかったことにより職場秩序の混乱と業務妨害を巻き起こしたものと推認することができ、かつ、その処分について原告の裁量権に相当の幅があることを考慮したとしても、X1のみに経済的不利益を伴う過重な処分を科すべき合理性、相当性があると認めることは困難であるといわざるを得ず、本件訓告は、X1が、組合役員として抗議の様子をビデオカメラで撮影することを企図したこと、及び、本件組合員らの中で唯一本件抗議について組合活動である旨を明示しつつ撮影を実施したことに対する報復措置としてなされた過重な処分であって、労働組合の活動を牽制、抑圧しようとした支配介入に当たるものと認められるとして、下記の内容の本件救済命令を発した。

「1 被申立人東海旅客鉄道株式会社は、平成17年3月29日に行った申立人ジェイアール東海労働組合の組合員X1に対する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期末手当への減率適用を行わない場合の支給額と既に支給した額との差額を支払わなければならない。

2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合及び同新幹線地方本部に交付しなければならない。

記

年 月 日

ジェイアール東海労働組合

中央執行委員長 X10 殿

ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部

執行委員長 X6 殿

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y6

当社が、平成 17 年 3 月 29 日に行った貴組合の組合員 X1 氏に対する訓告は、都労委において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

4 その余の申立てを棄却する。」

(11) 原告は、平成 20 年 10 月 21 日、本件訴えを提起した。

3 争点

本件訓告は、労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 3 号の不当労働行為に該当するか。

4 争点に関する当事者の主張

(被告の主張)

(1) 訓告事由について

ア 本件訓告書に記載されている訓告事由は、上記 2(7)のとおりであり、また、本件苦情処理会議において、会社(原告)側苦情処理委員が、被告補助参加人組合側苦情処理委員から本件訓告の訓告事由について質問を受けたのに対し、勤務時間中の総務科社員について業務を一時中断せざるを得ない事態が創出されたのは事実であるが、飽くまで X1 に対する訓告は、管理者の再三の命令を無視してビデオカメラを使用し続けたことに着目したものである旨回答しているように、本件訓告の訓告事由は、X1 が本件中止命令に違反したことである。

イ 原告は、後記(原告の主張)において、下記の事由も本件訓告の訓告事由として主張しているが、以下の点から失当である。

(ア) 業務妨害について

a 本件訓告書に記載されている訓告事由には、業務妨害は記載されておらず、本件苦情処理会議における会社(原告)側苦情処理委員による上記アの内容の訓告事由についての回答内容からしても、業務妨害は本件訓告の訓告事由とされていない。

b 本件抗議の際、Y1 科長ら及び Z1 社員が実際に業務を行っていたのか、行っていたのであればその具体的内容は何であったかは明らかでなく、上記の者らのどのような業務がどのように阻害されたのかも不明である。したがって、業務妨害を本件訓告の訓告事由とすることには、十分な合理性があるとはいえない。

c 原告は、本件抗議に関して、X1 及び X5 以外の本件組合員らに対しては、明らかな非違行為があったときに作成させる顛末書の作成を指示しておらず、また、X1 以外の本件組合員らについて嚴重注意等を含めたいかなる不利益措置も行っていないこと、給与に関する社員からの問い合わせへの対応は総務科の業務であり、本件抗議の際も、Y1 科長は、本件組合員らに対し、期末手当への減率の適用を受けた社員一人ずつであれば、その理由を説明する旨述べていることがらすると、業務妨害をもって本件訓告を正当化することはできない。

(イ) 無許可の組合活動について

上記(ア)cのとおり、原告は、X1 及び X5 以外の本件組合員らに対しては顛末書の作

成を指示しておらず、X1 以外の本件組合員らについて嚴重注意等を含めたいかなる不利益措置も行っていないことからすると、原告は、本件抗議を組合活動であると判断していなかったといえる。したがって、本件就業規則 23 条に反する無許可の組合活動は、本件訓告の訓告事由ではない。

(ウ)職場秩序の紊乱について

原告は、上記(ア)cのとおり、X1 及び X5 以外の本件組合員らに対しては顛末書の作成を指示しておらず、X1 以外の本件組合員らについて嚴重注意等を含めたいかなる不利益措置も行っていないこと、原告は、X1 以外の本件組合員らの行為を X1 に帰責させることに関して合理的理由が存すると認めるに足りる具体的事情について、何ら主張立証を行っていないことからすると、本件撮影が職場秩序を「より紊乱させた」ことを本件訓告の訓告事由とすることには、十分な合理性があるとはいえない。

(エ)肖像権侵害について

原告は、本件訓告書、本件苦情処理会議、被告の審査のいずれにおいても、本件訓告の訓告事由として肖像権侵害を主張していないことからすると、東一両総務科職員らの肖像権を侵害したことは、本件訓告の訓告事由ではない。

(2)本件訓告の労組法7条3号の不当労働行為該当性について

ア 本件訓告の訓告事由は、上記(1)で述べたとおり、X1 が本件中止命令に違反したことのみであり、別件訓告事案の訓告事由は、退室指示違反と撮影中止指示違反であったところ、これらの訓告事由を比較考量すると、X1 に別件訓告事案と同等の不利益措置を科すことについて、合理的かつ相当な理由が存在するとは認められない。

イ 原告が行う訓告は、懲戒処分である減給及び戒告と同様に、期末手当支給額が自動的に5パーセント減額されるという現実的、具体的な経済的不利益を伴うものであって、被訓告者に与える影響や威嚇的效果は、このような不利益を伴わない嚴重注意をする場合とは全く異なる。

ウ 以上によると、社員の非違行為に対して不利益措置を行うことについて原告の裁量権に相当の幅があることを考慮したとしても、本件訓告は、合理的かつ相当な理由のないものであり、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

(被告補助参加人らの主張)

(1)訓告事由について

以下のとおり、原告が主張する本件訓告の訓告事由は、いずれも認められないものである。

ア 業務妨害について

総務科は、社員から賃金などについて不明な点の問い合わせを受けたときには、業務として対応する部署である。そして、社員である本件組合員らが、何の説明もなく期末手当を減額されたことについて、総務科に赴いて説明を求めることは、合理的な理由のある行為である。

また、本件抗議の際、本件執務室で3名の社員が勤務に就いていたことには、疑問がある。したがって、本件抗議及び本件撮影は業務妨害に該当しない。

イ 無許可の組合活動について

本件撮影は、休憩時間に行われており、また、会社施設等の使用許可を要する組合活動

ではない。

X1 は、6 月の抗議の際、組合に所属しているとか、組合活動として抗議に来たなどと誰も言っていないにもかかわらず、原告が被告補助参加人新幹線地本に抗議をしたことから、原告は被告補助参加人らを嫌悪し敵視しており、被告補助参加人らの組合員が理由のない期末手当の減額という被害にあっているのもそのためであると考え、原告の管理者の言動を記録するために本件撮影を行うこととしたのであり、本件撮影には合理的な理由がある。

ウ 肖像権侵害について

本件撮影は、本件抗議の様子を客観的に把握するのに必要な範囲内で行われており、肖像権を侵害する違法なものではない。

(2) 本件訓告の労組法 7 条 3 号の不当労働行為該当性について

ア 別件嚴重注意事案では、その根拠とされた鉄道利用者に対する影響が生じ得るという事情がその不利益措置選択の理由とされているが、本件撮影はそのような事情すら認められないものである。そうであるにもかかわらず、原告は、X1 に対して期末手当の減額を伴う本件訓告を行った。

イ 別件訓告事案の訓告事由は、退室指示違反と撮影中止指示違反であり、本件訓告における訓告事由とは大きく異なるし、そもそも別件訓告事案自体、原告の不利益措置権限の行使における裁量権を濫用してされたものである。

ウ 原告は、本件訓告以前にあった JR 東海労関西地本の組合員が大阪の車両所内で抗議行動を撮影した事案や、JR 東海労関西地本の組合員が職場内のビラ配布をビデオ撮影した事案について、訓告に処していない。また、被告補助参加人組合の組合員が、本件訓告後の平成 19 年から平成 20 年に東京の車両所で行われたビラ配布行動をビデオカメラなどによって撮影した事案についても、原告は問責していない。

エ 以上によると、本件訓告は、原告の裁量権を濫用してされたものであって、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当する。

(原告の主張)

(1) 本件訓告の訓告事由

ア 本件抗議が行われた平成 16 年 12 月 10 日は、次年度の人間ドック申込み受付期間中であつたため、東一両総務科では、常に受付ができるように、交代で休憩を取る体制にしており、本件抗議が行われた時間には、Y1 科長らは、同月 17 日に予定されていた年末年始輸送安全総点検に伴う原告幹部による点検を受け入れるための資料作成の準備等を、Z1 社員は、予算管理のための報告資料の作成等を行っていた。

本件抗議が行われた本件執務室内は、専ら東一両総務科の社員が執務を行うための場所であるところ、このような場所に業務と関係なく多数の社員が突如大挙して押しかけ、合理的な理由もなく抗議を行えば、それだけで職場秩序が乱される上、本件抗議により、勤務に就いていた Y1 科長ら及び Z1 社員の業務が妨害された。なお、事務的手続に関する問い合わせ等の対応は総務科の業務であるが、社員の期末手当への減率適用を基礎付ける非違行為について説明するという業務は総務科の業務ではない。

イ 原告は、職場秩序維持の観点から、会社施設内における業務に関係のない撮影行為を禁止し、また、業務に関係ないものの持込みを禁止している。そうであるにもかかわらず、

X1 は、これらの禁止に反して本件執務室内にビデオカメラを持ち込んで撮影した。

ウ 本件就業規則 23 条は、会社施設内での無許可の組合活動を禁止しているところ、X1 は、無許可で組合活動として本件抗議及び本件撮影を行ったものであり、これにより、会社の施設管理権を著しく侵害した。

エ X1 は、合理的な理由もなく無許可で東一両総務科の管理者及び社員を撮影しており、本件撮影は、これらの者の肖像権を侵害するものである。

オ さらに、上記管理者が、X1 に対し、上記のように職場秩序が乱され、業務が妨書され、施設管理権や肖像権が侵害されている状況を回復するために再三にわたり撮影中止を命じたにもかかわらず、X1 は、これを無視して本件撮影を継続したのであり、その違法性は高い。また、本件撮影は、上記管理者らにビデオカメラを向けることによって威圧感を与え、挑発することを意図した示威的な行為である。かかる行為は、本件執務室内に多数の社員が突如大挙して押しかけ、合理的な理由もなく抗議を行うことによって乱された職場秩序をより乱すものであり、また、被写体とされた Z1 社員に強い不快感を与え、より業務に専念できない状況にした。

(2) 本件訓告の労組法 7 条 3 号の不当労働行為該当性について

原告は、上記(1)の内容の X1 の行為態様を個別に確認して、本件就業規則 140 条及び 141 条に基づいて検討した結果、X1 に対する処置としては懲戒に至らない訓告が相当と判断して本件訓告を行ったものであり、以上のような非違行為を行った X1 に対し、懲戒にさえ該当しない訓告に処したことは、原告の裁量権の範囲内のものとして相当なものである。

なお、原告は、本件抗議に参加した本件組合員らのうち X1 以外の者を問責していないが、これは、本件抗議における各人の行為態様の違い(X1 の非違性、悪質性が高いこと)によるものであり、被告補助参加人組合の組合員に対する別件訓告事案を含む本件訓告以外の訓告事案と比較しても、その行為態様の同質性があることからすると、X1 に対して本件訓告を行うことに合理性、相当性がある。また、被告補助参加人組合の組合員に対する嚴重注意事案及び懲戒処分としての戒告事案との比較においても、それぞれの具体的行為態様の違い(前者については、X1 の非違性、悪質性は高く、後者については、X1 の非違性、悪質性は低いこと)に照らすと、X1 に対して本件訓告を行ったことには合理性、相当性がある。

したがって、本件訓告は不当労働行為に該当しない。

第 3 争点に対する判断

1 本件訓告の訓告事由について

(1) 判断の前提となる認定事実

ア 平成 16 年 12 月 10 日に本件執務室において行われた本件抗議及び本件撮影の態様は、前記第 2 の 2 の前提事実(以下「前記前提事実」という。)の(4)及び(5)のとおりであり、本件抗議に関する原告の本件組合員らに対する本件事情聴取の内容等は、前記前提事実(6)のとおりであり、本件訓告書に記載されている訓告事由は、前記前提事実(7)のとおりであり、本件訓告について開催された本件苦情処理会議における会社(原告)側苦情処理委員から説明された本件訓告の訓告理由等については、前記前提事実(9)のとおりである。

イ X1 以外の本件組合員らに対する本件抗議に係る不利益措置は、証拠によれば、以下のとおりであることが認められる。

(ア)原告は、X1 以外の本件組合員らに対しては、本件抗議について不利益措置をしていない。

(イ)本件苦情処理会議において、会社(原告)側苦情処理委員は、6 月の抗議に参加した X1 ほか 10 名の被告補助参加人組合の組合員に対する不利益措置と、本件抗議に参加した X1 以外の本件組合員らに対するそれとが異なる点について、6 月の抗議の際には、参加組合員に対して管理者から再三にわたる退去命令が出されたにもかかわらず、同命令を無視して本件執務室に滞留し、騒然とした状態を創出し、東一両総務科の業務を妨害したものであるのに対し、これと本件抗議とでは事実認定に大きな違いがある旨説明している。

ウ 6 月の抗議の態様及びこれに参加した被告補助参加人組合の組合員に対する不利益措置の内容は、証拠によれば、以下のとおりであることが認められる。

(ア)本件組合員らのうち X1, X3, X6, X4, X2, X8 及び X9 並びに被告補助参加人組合の組合員である X11, X12, X13, X14 の合計 11 人が、平成 16 年 6 月 24 日午後 5 時 15 分ころ、本件執務室を来訪した。

上記 11 人が来訪した時刻は、東一両総務科の勤務時間中であり、本件執務室内では、Y2 助役ほか 4 人の社員が業務に就いていた。

東一両の副所長であった Y7(以下「Y7 副所長」という。)と Y2 助役が上記 11 人に対応し、Y2 助役が来訪目的を尋ねたところ、X6 において、X12 がボーナスカットの理由を知りたいというので、心配して付いてきた旨説明した。

これに対し、Y7 副所長は、X12 以外の 10 人には来訪する理由がないと判断し、当該 10 人に対し、本件執務室から退出するよう指示したが、当該 10 人が同指示に従わなかったため、さらに、当該 10 人に対し、当該 10 人の行為は、施設管理権を侵害する行為であり、東一両総務科は勤務時間中であって、業務妨害であることを通告し、再度、本件執務室から退出するよう指示した。

しかし、当該 10 人は、同指示に従わず、「何の関係ないだ、何考えてんだ。」などと発言する者もいて、本件執務室内が騒然とした状態になったことから、Y7 副所長は、重ねて、当該 10 人に対し、本件執務室から退出するよう指示したところ、当該 10 人は、同日午後 5 時 25 分ころ、X12 を残して、本件執務室を退出した。

(イ)原告は、6 月の抗議に参加した X12 を除く 10 名に対し、業務妨害を理由として、嚴重注意に処した。

(2)以下、本件訓告の訓告事由について、上記(1)の認定事実に基づき検討する。

ア 本件訓告書に記載の訓告事由、本件事情聴取における聴取者である Y1 科長等と X1 とのやり取りの内容及び本件苦情処理会議における本件訓告の訓告事由についての会社(原告)側苦情処理委員の説明内容によると、本件撮影は、組合活動として行われたものであることを X1 自身が認めており、X1 が本件撮影について原告の許可を得ていないことから、管理者が、本件撮影を原告の会社施設内での無許可の組合活動であると判断し、X1 に対して本件撮影を中止するよう本件中止命令を出したにもかかわらず、X1 が本件中止命令に従わないで本件撮影を続けたことを訓告事由としたものと認めるのが相当である。そして、本件中止命令は、本件撮影が本件執務室内で行われたことに対するものであることからすると、原告の施設管理権に基づくものと解される。

イ 原告は、本件訓告の訓告事由として、①東一両総務科で勤務についていた Y1 科長ら及び Z1 社員に対する業務妨害、②業務に関係のない物の持込禁止違反、③無許可の組合活動及びそれによる施設管理権の侵害、④被写体の肖像権侵害、⑤本件中止命令違反及び職場秩序の紊乱を主張している。

(ア)③のうちの無許可の組合活動及び⑤のうちの本件中止命令違反が本件訓告の訓告事由であることは、上記アで説示したとおりである。そして、本件中止命令が原告の施設管理権に基づくものであることからすると、③のうちの施設管理権の侵害は、実質的に本件中止命令違反に含まれるものと解するのが相当である。さらに、本件中止命令は、ビデオカメラを使った撮影に対するものであるから、②の点も、実質的に本件中止命令違反に含まれるものと解するのが相当である。

(イ)しかし、①の事由及び⑤のうち職場秩序の紊乱については、まず、業務中に 9 人もの人が一団となって本件執務室に入室し、Y1 科長らとやり取りを行うという状況は、本件執務室で仕事をしている他の社員が業務を行うについて支障を来すものといえるが、本件撮影に係るビデオテープである乙 20 号証によると、本件組合員らの入室状況は静かで整然としたものであり、本件執務室内における Y1 科長らとのやり取りも、一部大きな声でやり合う場面もあるが、退去命令に応じるなど、全体としては騒然とした状態には至らない程度で行われていることが認められ、大きな支障が生じたとはいえない。

次に、本件抗議が行われた時間帯は、本来なら東一両総務科の休憩時間であったところ、原告は、本件抗議が行われた平成 16 年 12 月 10 日は次年度の人間ドックの申込み受付期間中であったため、常に受付ができるように、交代で休憩を取る体制にしており、本件抗議が行われた時間には、Y1 科長らは、同月 17 日に予定されていた年末年始輸送安全総点検に伴う原告幹部による点検を受け入れるための資料作成の準備等を、Z1 社員は、予算管理のための報告資料の作成等を行っていたと主張している。乙 20 号証によれば、少なくとも Z1 社員は、休憩中ではなく、何らかの業務をしている様子がうかがわれ、Y1 科長らも、本件組合員らと対応するため、本来の業務を離れていることがうかがわれるが、乙 20 号証に写っている Z1 社員の様子からは、明らかにその業務が妨害されたとはまでは認め難い(なお、本件抗議の当時、原告の新幹線鉄事の管理部人事課長であった Y8 の陳述書には、上記原告の主張と同旨の陳述をしている部分があるが、Y8 は東一両総務科に所属する者ではなく、当該陳述がいかなる根拠に基づくものであるのか不明であり、直ちに採用することはできず、他に、上記原告の主張事実を認め得る証拠はない。)。

さらに、X1 を除く本件組合員らは、いずれも本件抗議に関して原告から不利益措置を受けていないところ、この点と、本件苦情処理会議における会社(原告)側苦情処理委員は、本件抗議の事実関係と、本件組合員らのうち 6 名を含む 11 人の被告補助参加人組合の組合員が一団となって東一両総務科を来訪し、退去命令を無視して騒然とした状態を創出し、業務妨害を理由として嚴重注意に処せられた 6 月の抗議の事実関係との間には、大きな違いがある趣旨の説明をしていることに照らすと、本件抗議の際の業務妨害の状態は、不問に付すことができる程度のものではあったと推認できる。そうすると、このような状態において、X1 のみが本件撮影をしたことにより看過できない程度の業務妨害状態を生じさせたものとは考え難い。他方、上記 Y8 の陳述書、Y1 科長の陳述書及び本件救済命令申立事件の第 7 回審問速記録中の供述、平成 17 年 7 月 1 日から新幹線鉄事管理部人事課長で

あった Y9 の陳述書及び本件救済命令申立事件の第 9 回審問速記録中の供述並びに本件苦情処理会議における会社(原告)側苦情処理委員であった Y10 の陳述書には、本件抗議により東一両総務科の職場規律が乱された、あるいは業務が妨害された旨の陳述及び供述があるが、これらは、上述の諸点並びに本件訓告書に記載の訓告事由、本件事情聴取における Y1 科長等と X1 とのやり取りの内容及び本件苦情処理会議における本件訓告の訓告事由についての会社(原告)側苦情処理委員の説明内容に照らし、にわかに信用することができない。

以上によれば、①の事由及び⑤のうちの職場秩序の紊乱は、本件訓告の訓告事由とされているとは認められない。

(ウ) ④の事由については、本件訓告書、本件事情聴取及び本件苦情処理会議のいずれにおいても、原告がこの点を問題としたことをうかがわせる事情はなく、本件救済命令申立事件における救済申立て事項のうち、本件抗議以外の被告補助参加人組合の組合員が行ったビデオカメラによる撮影行為に対して原告が行った不利益措置(別件訓告事案)において、原告が被写体の肖像権侵害を問題としていないことに照らしても、④の事由は、本件訓告の訓告事由とされているとは認められない。

ウ 被告は、本件訓告は、X1 が無許可で組合活動を行ったことを訓告事由とするものではないと主張する。

しかし、上記アで説示したところにより、採用することができない。

2 本件訓告の労組法 7 条 3 号の不当労働行為該当性について

(1) 本件中止命令について

ア 前記前提事実の(4)ないし(6)によると、本件撮影は、X1 が組合活動として行ったものであるが、本件執務室内で組合活動に当たる本件撮影を行うことにつき許可を得ていなかったものである。

前記前提事実(2)によると、本件撮影当時施行されていた本件就業規則 23 条は、社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内で組合活動を行ってはならない旨規定し、本件基本協約 226 条は、組合は、会社の施設を一時的に利用する場合は、会社に申し出、その許可を得なければならない旨規定している。以上の各規定は、被告補助参加人組合の組合員がその組合活動として原告の会社施設を利用する場合には、事前に会社の許可を得なければならないとするものであり、同許可を得ないで行う会社施設内での組合活動は許されていないものである。なお、本件基本協約 216 条には、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旨規定されているが、前述のとおり無許可の会社施設内組合活動は許されないものであるから、当該組合活動は、正当な組合活動には当たらないものというべきであり、同条の適用がないものと解される。

以上によれば、無許可の会社施設内組合活動に当たる本件執務室内における X1 の本件撮影について、管理者が施設管理権に基づき本件中止命令を発することについては、合理的な理由があるといえる。

イ 以上の点に関して、被告補助参加人らは、①本件撮影は休憩時間に行われており、また、会社施設等の使用許可を要する組合活動ではない、②本件撮影は、管理者の言動を記録するために行うものであり、合理的な理由があると主張する。

しかし、①の点は、上記アで説示したところにより、②の点は、本件撮影が無許可の会

社施設内組合活動である点を考慮した主張でないことから、いずれも採用することができない。

(2) 本件中止命令違反行為の訓告事由該当性について

X1 がした本件撮影は、上記(1)アで説示したとおり、本件就業規則及び本件基本協約で許されないものとされている無許可の会社施設内組合活動であり、X1 が、その旨を指摘された上、その中止を命ずる本件中止命令に反して本件撮影を続けた行為は、正当な組合活動であるということはできず、本件就業規則 140 条 12 号所定の「その他著しく不都合な行為を行った場合」に該当するものと認められる。そうすると、本件中止命令違反行為は、懲戒(懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給、戒告)又は訓告若しくは嚴重注意という不利益措置を行う対象となる非違行為に当たる。

(3) 本件中止命令違反行為の訓告相当性について

ア 被告の主張について

(ア)原告が X1 に対してした本件訓告が労組法 7 条 3 号所定の支配介入に当たるとする被告の主張の要旨は、前記第 2 の 4(被告の主張)(2)のとおりであり、要するに、①本件中止命令違反行為のみが訓告事由である X1 の場合と、退室指示違反と撮影中止指示違反を訓告事由とする別件訓告事案とを比較考量すると、X1 に別件訓告事案と同等の不利益措置を科すことについて、合理的かつ相当な理由がない、②原告が行う訓告は、懲戒である減給及び戒告と同様に、期末手当支給額が自動的に 5 パーセント減額されるという現実的、具体的な経済的不利益を伴うものであって、被訓告者に与える影響や威嚇の効果は、このような不利益を伴わない嚴重注意をする場合とは全く異なるというものである。

(イ)上記①の主張について

a 本件訓告の訓告事由とされた X1 の行為は、前記 1(2)アの認定説示のとおり、X1 が、本件撮影を組合活動として行っていることを認識しており、また、Y1 科長らとのやり取りにより、本件撮影が無許可の会社施設内組合活動に当たることを認識し得た状況下において、数回にわたり本件撮影の中止を命じられたにもかかわらず、これに従わないで、本件執務室に入室する時点から退出し始めるまで一貫して本件撮影を続けたというものであり、その非違性の程度は決して小さいものではないといえることができる。

b 証拠及び弁論の全趣旨によれば、被告が比較考量した別件訓告事案というのは下記の 2 事案であり、それぞれの苦情処理会議における会社(原告)側苦情処理委員の説明内容は、以下のとおりであることが認められる。

(a)平成 17 年 6 月 28 日の新幹線鉄道の東京第二車両所総務科(以下「東二両総務科」という。)における抗議行動の事案

同事案は、被告補助参加人組合の組合員 17 人が、その組合員に対する期末手当の減率適用について抗議するために東二両総務科の執務室を来訪し、うち少なくとも 7 人が入室した際、管理者から、同執務室内で抗議等の様子をビデオカメラで撮影していた X15 に対して撮影中止命令が発せられ、上記入室者らに対して退室指示が出されたが、X15 らがこれに従わなかったことについて、X15 が「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。」ことを理由として訓告に処されたというものである。なお、X15 は、原告による事情聴取の際、上記抗議に組合員の立場で参加した旨述べた。また、その

余の参加者は、抗議文の読み上げについて制止命令を受けたがこれに従わなかった者1人が抗議文読上制止命令違反及び職場規律紊乱を理由として訓告に処せられ、原告による事情聴取の際、組合員の立場として前記抗議に参加した旨答えた4人が職場規律違反を理由として嚴重注意に処せられ、その余の者が注意指導に処せられた。

X15の訓告について開催された苦情処理会議において、会社(原告)側苦情処理委員は、上記組合員らが東二両総務科の執務室に入室した直後に、管理者が減率適用については個別に説明する旨を伝えたにもかかわらず、それを聞き入れず、同執務室内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を命じたが、上記組合員ら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旨、同じ抗議に参加した組合員の中で不利益措置に差があるのは、再三の中止命令に従わずビデオを撮影し続けたことを踏まえて、騒然とした状態を作り出したことに対する関与の度合い等を総合的に判断して決定した旨説明した。

(b) 同月29日の東一両総務科における抗議行動の事案

同事案は、同日午後1時3分ころ、被告補助参加人組合の組合員13人が、その組合員に対するボーナスカットの撤回を求めて、Y2助役ほか5名が勤務していた本件執務室を来訪した際、本件執務室内でビデオカメラを使って撮影していたX2は、管理者から、業務に関係のない物の持込みは禁止されている旨注意指導を受け、撮影を中止するよう指示されたが、同指示に従わず、再度、管理者から、撮影を中止するよう指示されたが、撮影を続け、また、X2を含む上記13人に対し、管理者から、数回にわたり、本件執務室から退出するよう指示されたが、上記13人は同指示に従わず、同日午後1時11分ころまで本件執務室にとどまったことについて、X2が本件訓告書に記載の訓告事由と同内容の「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。」ことを理由として訓告に処されたというものである。なお、X2は、原告による事情聴取の際、上記抗議に組合員として参加した旨述べた。また、その余の参加者は、嚴重注意とされた。

X2の訓告について開催された苦情処理会議において、会社(原告)側苦情処理委員は、再三の退去命令に従わず本件執務室にとどまって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、訓告が相当と判断した旨説明した。

c 上記bの認定事実によると、別件訓告事案はいずれもビデオカメラによる撮影中止命令違反だけでなく、退室指示違反も訓告事由とされていることが認められ、退室指示違反を訓告事由としていない本件訓告とは違いがある。しかし、上記aで説示した本件中止命令違反行為の非違性の程度に照らすと、同違反行為だけで、懲戒には至らない不利益措置である訓告に処することが、直ちに原告の不利益措置権限の行使における裁量権を逸脱、濫用したものであるとまではいえない。

したがって、上記①の主張は採用することができない。

(ウ) 上記②の主張について

前記前提事実(2)のAないしウによると、原告における不利益措置のうち懲戒に至らないものとして訓告と嚴重注意があるところ、訓告は、それが夏季手当又は年末手当の調査期間内にされた場合にはその手当の額が当然に100分の5減額されるという経済的不利益を

伴うものであるのに対し、嚴重注意は、そのような経済的不利益はないことが認められる。

しかし、訓告と嚴重注意とで上記の経済的不利益の違いが生じるとはいうものの、上述の本件中止命令違反行為の非違性の程度に照らすと、同違反行為に対する不利益措置として訓告を選択することが明らかに不当であって、原告の不利益措置権限の行使における裁量権を逸脱、濫用したものであるとまではいい難く、後記イ（イ）で検討する別件嚴重注意事案との比較においても、同所で説示するとおり、本件中止命令違反行為に対する不利益措置として訓告を選択することが明らかに不当であって、原告の不利益措置権限の行使における裁量権を逸脱、濫用したものであるとまではいえない。

したがって、上記②の主張は採用することができない。

（エ）なお、前記前提事実（10）によれば、被告は、本件訓告が X1 のみに経済的不利益を伴う過重な不利益措置を科すべき合理性、相当性があるものと認めることが困難であるということを前提として、本件訓告について、X1 が組合役員として本件抗議の様子をビデオカメラで撮影することを企図したこと及び本件組合員らの中で唯一組合活動である旨を明示しつつ本件撮影を実施したことに対する報復措置としてなされた過重な処分である旨の判断をしている。しかし、上記（イ）及び（ウ）で説示したことからすると、上記前提部分を是認することができない。したがって、被告の上記判断も是認することができないものである上、本件訓告が上記判断にあるような報復措置であることを認め得る証拠もない。

イ 被告補助参加人らの主張について

（ア）原告が X1 に対してした本件訓告が労組法 7 条 3 号所定の支配介入に当たるとする被告補助参加人らの主張の要旨は前記第 2 の 4(被告補助参加人らの主張)(2)のとおりであり、要するに、①別件嚴重注意事案では、その根拠とされた鉄道利用者に対する影響が生じ得るという事情がその処分選択の理由とされているが、本件撮影はそのような事情すら認められないものであるにもかかわらず、原告は、期末手当の減額を伴う本件訓告を行った、②別件訓告事案の訓告事由は、退室指示違反と撮影中止指示違反であり、本件訓告における訓告事由とは大きく異なるし、そもそも別件訓告事案自体、原告の不利益措置権限の行使における裁量権を濫用してされたものである、③本件訓告以前にあった JR 東海労関西地本の組合員が大阪の車両所内で抗議行動を撮影した事案や、JR 東海労関西地本の組合員が職場内のビラ配布をビデオ撮影した事案は、訓告に処されておらず、また、被告補助参加人組合の組合員が、本件訓告後の平成 19 年から平成 20 年に東京の車両所で行われたビラ配布行動をビデオなどによって撮影した事案についても、原告は問責をしていないというものである。

（イ）上記①の主張について

a 証拠によれば、被告補助参加人らが比較考量した別件嚴重注意事案というのは下記の事案であり、その苦情処理会議における会社(原告)側苦情処理委員の説明内容は、以下のとおりであることが認められる。

原告は、被告補助参加人組合の組合員が訴訟の立証活動に使用するビデオを制作するために、原告の許可を受けることなく、休憩時間中に作業指示を受けていない新幹線車両の清掃整備作業(座席のナットを緩め、座布団を取り外すなどした座席周りの清掃整備作業、荷物棚を取り外すなどした荷物棚の洗浄作業、換気装置の金網や当て金を取り外すなどし

た換気装置吸込口の清掃整備作業等)を行い、その様子を撮影したことについて、同作業を行った組合員 2 名に対し、本件就業規則 3 条 1 項(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。)及び 23 条に違反したとして、「作業指示されていない車両の清掃整備作業を会社の許可なく行ったこと等は、社員として不都合な行為である。」との理由で嚴重注意をした。

b 上記 a の認定事実によると、別件嚴重注意事案で不利益措置の対象となった行為は、ビデオ撮影行為ではなく、作業指示を受けていない新幹線車両の清掃整備作業であることが認められ、本件訓告の訓告事由である本件中止命令違反行為とは、同質性を持つものとはいえない。そうすると、別件嚴重注意事案と本件訓告とを比較して本件訓告の相当性を論難する上記①の主張は失当というべきである。

したがって、上記①の主張は採用することができない。

(ウ) 上記②の主張について

同主張のうち別件訓告事案との比較に基づくものは、上記アの(ア)及び(イ)で説示したところにより、採用することができない。別件訓告事案自体が原告の不利益措置権限の行使における裁量権を濫用したものであるとの主張については、これを認めるに足る証拠はない。

したがって、上記②の主張は採用することができない。

(エ) 上記③の主張について

同主張にあるビデオ撮影の事案は、主張されている当該事案の内容自体から本件撮影とは事案を異にするものであることが明らかであるから、当該事案との比較で本件訓告の不当をいうのは失当というべきである。

したがって、上記③の主張は採用することができない。

3 上記 1 及び 2 の認定判断によると、本件訓告は、上記 1(2)アで認定した訓告事由に基づきされたものであって相当かつ合理的な根拠があることが認められ、被告が認定判断した内容による労組法 7 条 3 号所定の支配介入行為に当たるものとはいえない。そして、他に、本件訓告が原告による被告補助参加人らに対する支配介入行為に該当するものであることを認め得る事情をうかがわせる証拠はない。

第 4 結論

以上によれば、原告の X1 に対する本件訓告が労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当するとした本件救済命令は、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本件請求は理由がある。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。

東京原地方裁判所民事第 19 部