

平成 22 年 7 月 21 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 22 年(行コ)第 35 号不当労働行為救済命令一部取消請求控訴事件(原審: 東京地方裁判所平成 20 年(行ウ)第 622 号)

口頭弁論終結日 平成 22 年 6 月 2 日

判 決

控訴人 東京都

代表者兼処分行政庁 東京都労働委員会

控訴人補助参加人 ジェイアール東海労働組合

控訴人補助参加人 ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部

被控訴人 東海旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 当審において生じた訴訟費用のうち、補助参加により生じた費用は控訴人補助参加人らの負担とし、その余は控訴人の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 当事者の求める裁判

1 控訴人

- (一) 原判決を取り消す。
- (二) 被控訴人の請求を棄却する。
- (三) 訴訟費用は、第 1, 2 審を通じ、被控訴人の負担とする。

2 被控訴人

主文同旨

第 2 事案の概要等

1 事案の概要(略称は、原判決のそれを踏襲する。)

本件は、使用者である被控訴人が、都労委がした一部救済命令(本件救済命令)の取消しを求める事案である。

- (一) 被控訴人は、東一両総務科の執務室において、控訴人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抗議を行った際に、抗議に参加し、その様子をビデオカメラで撮影した控訴人補助参加人新幹線地本の役員であった X 1 を訓告に処した。
- (二) 控訴人補助参加人らは、本件訓告が X 1 に対する不利益取扱い及び控訴人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、他の組合員の行為に対する不利益措置と併せ、都労委に対し、不当労働行為救済命令の申立てをした。
- (三) 都労委は、被控訴人による訓告が支配介入に当た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、被控訴人に対し、本件訓告をなかったものとして取り扱うこと、X 1 に対し、本件訓告を理由とした期末手当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・ノーティスをすること及び以上の履行報告をすることを命じ、その余の申立てを棄却する旨の救済命令(本件救済命令)を発したため、被控訴人がその取消しを求め、本訴を提起した。

(四) 原判決は、本件訓告は、相当かつ合理的な根拠があることが認められ、本件訓告が控訴人補助参加人らに対する支配介入行為に当たるものとは認められないとして、本件救済命令を取り消したため、これに不服の控訴人が控訴した。

2 前提事実、争点及び争点に関する当事者の主張は、次のとおり付け加えるほか、原判決「事実及び理由」中の第2の2ないし4記載のとおりであるから、これを引用する。

(原判決の補正)

(一) 原判決書7頁24行目の冒頭から25行目にかけての「続き、」までを次のとおり改める。

「Y1科長が本件組合員らに対し、本件執務室へ来た目的を尋ねていたところ、X1がビデオカメラでその場の様子を撮影していることがわかったため、Y1科長らは、後記の(5)のとおり、ビデオ撮影を行っている理由を尋ね、これに対し、X1とのやり取りが行われたが、これに対し、本件組合員らの中には「何いってんだ」とか、期末手当に減率が適用された理由につき、皆の前で説明するよう求める組合員もあり、押し問答となってやや騒然とした状況になった。

Y2助役は、個人のプライバシーに関する事柄なので、皆の前では話すことはできないと説明したが、本件組合員らの1人が「私は認めない。みんなに聞いてもらいたい。」と述べた。そこで、Y1科長は、本件執務室を訪れた9名のうち、自らの期末手当の減率適用を受けたのは、X2、X3及びX4の3名であり、その他の者は関係ないので話すことはできないと説明したところ、X4が「私カットされているんですか」と尋ね、Y1科長はX4自身がボーナスが少なかったと言っていると指摘したところ、X4は「個人的なことだからみんなの前でしゃべれないって言って。言っているのはどうゆうことなんですか」と声を張り上げる場面となった。」

(二) 原判決書15頁17行目から18行目にかけての「したがって」から同頁19行目の末尾までを削る。

(控訴人が当審において追加又は敷衍した主張)

(一) 支配介入意思の判断の在り方

労組法7条3号所定の支配介入行為に当たるか否かの判断に当たっては、本件のように、従業員が就業規則に違反しており、それに対する使用者の行為が一見合理的かつ正当な面があるとしても、それが労働組合に対する嫌悪の意図等を決定的な動機として行われた場合には、その使用者の行為は、これを全体的に見て、支配介入に当たるとすべきは当然である（東京高裁平成11年2月24日労働判例763号34頁）。

したがって、本件においては、本件訓告が裁量の範囲内にあるか否かを判断するととどまらず、使用者の真の意図や動機の検討が必要となる。

このような使用者の意図や動機を検討するに当たっては、当該行為の外形や表面上の理由のみを取り上げて、これを表面的、抽象的に観察するだけでは足りず、「使用者が従来とり来たった態度、当該行為がされるにいたった経緯、それをめぐる使用者と労働者ないしは労働組合との折衝の内容及び態様、その行為が当該企

業ないし職場における労使関係上有する意味、これが労働組合活動に及ぼすべき影響」等諸般の事情を考察し、これらとの関連において当該行為の有する意味や性格を的確に洞察、把握しなければならない（最判昭和 60 年 4 月 23 日民集 39 卷 3 号 730 頁。なお、厚生労働省労政担当参事官室編五訂新版労働組合法労働関係調整法 449 頁参照。）。

本件においても、本件訓告に関する前後の経緯や背景事情として、次の事情があり、これらを踏まえて、本件訓告の有する意味や性格を適切に把握し、検討すべきである。

(1) 本件労使の対立関係等

本件被控訴人と控訴人補助参加人らとの間の労使関係においては、従前より紛争が絶えず、労働委員会及び裁判所において多くの事件が係属し、被控訴人の不当労働行為を認定する最高裁判決が、現段階において少なくとも 5 件確定している。本件訓告当時も含めて、被控訴人が控訴人補助参加人らを嫌悪しており、本件労使関係が対立的であったことは明らかである。

(2) 近年の手当減率をめぐる紛争の多発

平成 14 年から 17 年にかけて、控訴人補助参加人新幹線地本所属の組合員について、期末手当の減率適用事案が急増し、これをめぐる紛争が半年毎に発生していた。このことも、被控訴人と控訴人補助参加人らとの間で対立関係が常態化していたことの表れというべきである。

(3) 本件事情聴取における被控訴人の過敏な反応

上記のような対立的な労使関係は、本件当時も続いていた。例えば、本件事情聴取における X 5 組合員（以下「X 5」という。）への一連の対応に照らすと、被控訴人は、組合員の行為について、その態様の差異以前に、組合活動としてされたかどうかについて過敏に反応し、当該組合員への対応を峻別していることが認められ、このことから、被控訴人の控訴人補助参加人らに対する嫌悪の意思が顕著に窺われる。

(二) 本件撮影行為の目的及び態様

(1) 目的について

本件労使関係においては、前述のとおり、組合結成以来労使間の対立が続き、訴訟を含む多数の係争案件が存在していた上、平成 14 年から 17 年にかけて、控訴人補助参加人新幹線地本所属組合員の期末手当の減率適用事案が急増した問題が生じており、組合には訴訟等において自らの有する法律上の権利を行使するため証拠を保全する必要性が生じていた（このことは、被控訴人の側も、X 1 の撮影行為に対抗して撮影をし、証拠を保全していたことから窺うことができる。）。

そして、平成 16 年 12 月 10 日の X 1 による本件撮影行為は、同年 6 月 24 日に、X 1 ら 11 名が総務科へ赴いた際、組合の所属や組合活動としての抗議である旨を誰も述べなかったにもかかわらず、会社がこれを組合活動と判断し控訴人補助参加人新幹線地本へ抗議してきたという事実があったことから、総務科来訪時の会社管理者の言動を記録し、証拠として保全するために撮影したもの

であり、このことは、X 1 自身が本件抗議時に「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。」と述べていることから明らかである。

現に、控訴人の審査及び原判決の事実認定においても、撮影されたビデオテープは証拠として採用され、客観的事実の認定に有用な資料とされている。

このように、X 1 の撮影行為は、証拠保全を目的としたものであり、本件抗議時において X 1 からその目的を明示されているのであって、むしろ目的において正当なものとすら評価し得る要素が存在する。

(2) 態様について

一般的にビデオカメラによる撮影行為は、静的かつ一時的な性格を持つ行為といえ、ビラ貼付や会社施設内での組合集会の実施等、会社財産を直接利用する行為とは異なり、会社の施設管理権との物理的、外形的な抵触の度合いは極めて少ない。

また、本件では、撮影対象についても、一部において事務職員の姿が撮影されているものの、全体として会社管理者及び本件抗議参加者を対象として撮影されたもので、上記目的に即した撮影がされている。

さらに、本件撮影行為は、数分間という短時間であるということができ、現にこれにより業務が妨害されたとは認められず、被控訴人は、何ら具体的な不利益を被っていない。そして、業務妨害については、訓告事由とすらされていない。

以上からすれば、X 1 の撮影行為は、その態様においても、会社の施設管理権を物理的に妨害するなどの現実的な侵害はなく、また、業務妨害も撮影行為自体からはなかったのであるから、実質的には、社会通念上許容され得る範囲内の行為であったといえることができる。

なお、本件撮影は、無許可で行われており、就業規則等に形式的には抵触し得るものの、事業所内で実施するこのような証拠収集行為は、使用者の「許可」を事前に求める類いの性質の行為ではなく、また、管理者の職務上の言動を記録するという目的上、会社施設内においてこれを実施せざるを得ない性質のものであることを看過してはならない。

(3) ビデオ撮影行為自体が不問とされた事案について

被控訴人においては、組合員によるビデオ撮影行為自体が不問に付されている事案がある。

例えば、平成 17 年 12 月 7 日に東一両総務科においてされた控訴人補助参加人組合員による期末手当減率に係る抗議の際、X 6 組合員（以下「X 6」という。）が抗議の様子についてビデオ撮影を行ったという事案（以下「X 6 事案」という。）があるところ、同車両所の Y 3 総務科長（当時）は、X 6 がビデオ撮影を実施していることを現認していたと思われるにもかかわらず X 6 の撮影行為を何ら問責せず、被控訴人としても最終的に不問に付している。

すなわち、被控訴人の上記対応は、X 1 の撮影行為の場合と同様に、組合員による車両所総務科内におけるビデオ撮影行為自体の業務妨害性の希薄さを示す

とともに、ビデオ撮影行為に対する中止命令の切迫性、必要性の低ささえ示すものであり、このことも、X 1 に対する量定に合理性がないことの証左となるものである。

(4) 本件撮影行為の違法性は極めて小さいこと

以上のとおり、X 1 の本件撮影行為自体は、仮に非違行為に該当するとしても、その非違性は、極めて小さいものである。したがって、それに対する本件中止命令に違反したとしても、その非違性も自ずと小さいものにならざるを得ない。

(三) 本件抗議参加者のうち X 1 のみが恣意的に処分されていること

(1) 本件抗議参加者の行為の実態は異なること

X 1 の撮影したビデオテープから明らかとなり、X 1 の行為とその他の本件抗議参加者（8 名）の行為の実態は、本件中止命令違反の点を除き、大きく異なるものではない。

(2) 被控訴人自身も本件抗議を一体として評価していること

(ア) 被控訴人は、控訴人による審査において提出した「最終陳述書」の「本件東一両押しかけ抗議 I（平成 16 年 12 月 10 日の押しかけ抗議）の事実関係について」において、本件訓告に係る事実関係として、以下のとおり主張していた。

「本件東一両押しかけ抗議 I は、大量の人数で総務科に押しかけ」示威行動を行う性質のものであった。」「9 名もの社員が一斉に勤務時間中の総務科に訪れただけではなく、現業機関の管理者に答えられない質問を執拗に行い、抗議をし、さらには再三の中止命令に従わずビデオ撮影を行い、業務を妨害した。のみならず、他の職場の管理者も対応を余儀なくされ、他の職場の業務をも妨害した。」「本件東一両押しかけ抗議 I は、被申立人会社の施設管理権を侵害するのみならず、管理者の一言に対して過剰に反応し、場を騒然とさせ、職場秩序を著しく乱し、業務を妨害したことは明らかである。」

(イ) 第 7 回審問において、Y 1 証人は、9 名の社員に事情聴取を行った理由を「押しかけ抗議によりまして、会社の施設管理権が侵害されただけでなく、職場秩序が著しく乱されまして、約 10 分間にわたり会社の業務が妨害されたからです。」と証言している。

被控訴人は、X 1 以外の 8 名の行為についても、「施設管理権侵害」「職場秩序素乱」「業務妨害」の非違行為であると評価してその非違性の高さを強調しており、これに即した立証活動も行っていた。本件抗議により「施設管理権侵害」「職場秩序素乱」「業務妨害」が生じたか否かは措くとして、被控訴人自身の認識・評価としては、本件抗議参加者の行為はいずれも非違行為に該当し、それぞれの非違性の程度も大きく異なるものとは考えていなかったことは明らかである。

(ウ) 被控訴人は、本件訴訟では、「本件押しかけ抗議が、(中略)会社施設内での組合活動であることは(中略)争いがないところである。しかるところ、これが就業規則第 23 条に反するものであることは明らかである。」、あるいは、

「本件押しかけ抗議に係る個別の事情聴取の内容や、会社が同 8 名の社員に懲戒等を行っていないことが、同 8 名が非違行為(就業規則第 23 条に反する組合活動)を行っていないと判断していたことを示すものではない。」と述べ、X 1 以外の 8 名の行為が、X 1 の行為と同様に無許可組合活動であったと主張している。

したがって、被控訴人は、X 1 以外の 8 名の行為についても、X 1 の行為と同様、「施設管理権侵害」・「職場秩序紊乱」「業務妨害」であり、かつ、「無許可組合活動」であったと評価していたといえる。このことからしても、X 1 の行為の非違性は、中止命令違反の点を除き、それ以外の者との間に実質的な差異がなかったことは明らかである。

(3) 本件訓告は、支配介入の意思によるものと考えざるを得ないこと

以下のとおり、本件の敵対的な労使関係において、軽微な非違行為を取り上げて不相当で恣意的な処分を行ったことは、組合による活動を牽制、抑制しようとしたものと認めざるを得ない。

(ア) 本件中止命令の有無のみでは取扱いの差異を説明できないこと

本件においては、X 1 に対しては訓告という経済的な不利益を伴う処分を行ったにもかかわらず、その他の者については不問に付したという著しい不均衡が存在する。しかし、上記のとおり、本件においては、これほどの不均衡を生ぜしめるだけの合理的な根拠は認められない。

確かに、両者には本件中止命令違反の有無という違いが存在する。しかし、前述のとおり、当該中止命令の対象である本件撮影行為自体には非違性がなにか、あったとしても極めて小さいことに鑑みれば、本件中止命令違反の非違性の程度も過剰に評価すべきではない。また、本件中止命令は複数回されているものの、X 1 が撮影を継続した時間は数分間という短いものであり、最終的には、自ら撮影を止め、他の者とともに総務科を退去している。

これらの事情からすれば、本件中止命令違反という一点のみをもって、経済的不利益を伴う訓告と処分なしという著しい不均衡を説明することはできない。

(イ) X 1 のみが自己の行動が組合活動であると認めていたこと

さらに、総務科を訪れた 9 名のうち、組合活動として訪問した旨を明言した者は X 1 のみで、X 1 以外の 8 名は組合活動として訪問した旨を述べていない(命令書 8 頁)。

そして、被控訴人は、総務科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 X 5 については、同人の行為が無許可の組合活動であると判断し、被控訴人が「明らかな非違行為があったときに作成させる報告書類」とする「顛末書」の作成を指示しているのに対して、他の 7 名の組合員については、行為の態様が X 5 のそれと全く同じであるにもかかわらず、「顛末書」の作成指示は行っておらず、「状況報告書」の作成を指示している。さらに、翌 16 日の事情聴取において、X 5 が総務科を訪れた時の立場について「私自身から言わせると組合活動ではないですよ。」などと答えたところ、

同人の供述が曖昧であるとして「状況報告書」の作成を指示しており、このような被控訴人の対応を考慮すると、被控訴人は、組合員の行為について、その態様の差異以前に、組合活動としてされたかどうかについて過敏に反応し、当該組合員への対応を峻別していることが認められ、このこと自体が本件訓告の決定的動機が何であるかを洞察する上で、重要な考慮要素の一つとなるものである。

(ウ) 取扱いの不均衡は組合活動と明言したか否かの違いのみによるものであること

これらの点を併せ考えると、被控訴人が、X 1 については訓告としつつ、X 1 以外の 8 名については不問に付すという顕著な取扱いの差異を生ぜしめた真の理由は、本件の対立的な労使関係をも踏まえると、当該行為を行うに当たり、組合活動と明言したか否かの違いのみによるものと認めざるを得ず、本件訓告は、支配介入の意図によるものと評価せざるを得ない。

(四) 本件訓告が他の事案と比較して過重な処分であること

本件訓告は、期末手当支給額の 5%減額という大きな経済的不利益を含む効果を伴うものであり、制裁としての性格を実質的に有していること等に鑑みれば、懲戒に等しいものといえる。そのため、その処分の量定はその非違行為の程度に照らして均衡のとれたものである必要があり、また、同等の非違行為については同等の量定がされるべきである。

しかし、本件訓告は、上記のとおり本件抗議参加者のうち X 1 のみに対し恣意的にされているだけでなく、下記のとおり被控訴人における類似例との対比においても不相当な処分であり、このことは、本件訓告が不当な動機に基づき、まさに恣意的にされた不当労働行為であることの証左となるものである。

本件で問題なのは、本件中止命令違反の行為の非違性の程度が大きいか小さいかということのみではなく、類似事案との比較においても、訓告という処分に値するだけの非違性を有していたか否かということである。

(ア) X 7 組合員に対する嚴重注意事案との比較

被控訴人における本件の類似事案として、平成 17 年 12 月 8 日に東京第二車両所総務科においてされた控訴人補助参加人組合員による期末手当減率に係る抗議の際、X 7 組合員(以下「X 7」という。)が抗議の様子をビデオ撮影した事案(以下「X 7 事案」という。)があるところ、X 7 事案において、X 7 は、同車両所の Y 4 総務科長(当時)らから複数回の撮影中止命令及び退去命令を受けたにもかかわらず、これに従わず、ビデオ撮影を最後まで続けた。

そして、この件について、被控訴人は、平成 18 年 2 月 22 日、管理者からの再三の中止命令に従わず、東京第二車両所総務科カウンター前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不都合な行為であるとして、X 7 に対して嚴重注意を通知している。

X 7 事案については、退室指示違反が嚴重注意事由とされているかどうかは定かではないものの、少なくとも本件と同様の撮影中止命令違反が事由とされているにもかかわらず、嚴重注意の通知に留まっている。

すなわち、X 7 事案は、非違性の程度は本件と同等以上であるにもかかわらず、その量定が軽いのであって、このことは、X 1 に対する量定が不相当に過重であることの一つの証左となるものである。

(イ) 「別件訓告事案」との比較

別件訓告事案(命令書における「本件処分 III」及び「本件処分 IV」)においては、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が、本件では、撮影中止命令違反のみを訓告事由としている。

このため、同じ訓告であっても、根拠とされた非違行為の非違性の程度を比較すると、別件訓告事案よりも本件のほうが相対的により重い量定がされたこととなる。

以上のとおり、本件訓告は、被控訴人における類似事案に比して均衡を失した量定であり、本件訓告が恣意的にされていることは明らかである。そして、前述した本件の対立的な労使関係や、X 1 が本件撮影を組合活動であると明言したことなどをも考慮すると、かかる恣意的な処分は、組合による活動を牽制、抑制しようとしたものと評価せざるを得ない。

(五) 被控訴人の主張する訓告事由が変遷していること

(1) X 1 の訓告事由に関する被控訴人の主張の変遷について

(ア) 本件不当労働行為審査申立以前の訓告事由

被控訴人は、本件訓告に係る訓告書において、「事由」として、「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。」と記載している。

また、その後実施された本件苦情処理会議において、会社側苦情処理委員は、訓告事由について、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のは事実である旨を述べた上で、これに続いて、あくまで X 1 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を回答している。

(イ) 控訴人の審査における訓告事由

控訴人による審査において、被控訴人は訓告事由について以下のとおり主張していた。

「 本件押しかけ抗議に係る訓告等の判断について

被申立人会社は、本件押しかけ抗議に関する訓告等の通知を行うに当たって、本件押しかけ抗議についての横浜予せ、東一両及び東二両からの報告並びに本件押しかけ抗議を行った社員らの事情聴取の内容等から、それぞれの社員の本件押しかけ抗議における具体的な態様等を個別に確認し、就業規則第 140 条及び第 141 条の定めに基づき検討した結果、以下の通り判断した。

本件東一両押しかけ抗議 I について、被申立人会社は、① X 1, X 8, X 5, X 9, X 2, X 10, X 11, X 12 及び X 3 の計 9 名の社員が、本件東一両押し

かけ抗議Ⅰを行った当時、東一両総務科には勤務についている社員がいたこと、②東一両の管理者がX 1に対して再三にわたりビデオカメラの使用を中止するよう指示しているにもかかわらず、X 1がビデオカメラでの撮影を本件東一両押しかけ抗議Ⅰの最後まで継続したこと、③X 1がビデオカメラでの撮影を継続したことで、東一両総務科の職場秩序がより紊乱されたこと等の事実を確認した。

被申立人会社はこれらの事実に基づき、X 1に対して「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。」として、平成17年3月29日、訓告を通知した。」

(ウ) 原審における被控訴人の訓告事由

被控訴人は、原審において、以下の5点を訓告事由として主張している。

- ① Y 1科長ら及びX 13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

(エ) 被控訴人の主張の変遷はその恣意性の表れであること

そもそも、使用者が就業規則等に基づき従業員に対して懲戒ないしこれに準ずる措置を行う場合、使用者は、処分事由を使用者の意思と責任に基づき定めた上で、これに基づき量定し発令するものである。

このため、処分事由が処分の根拠となるものである以上、処分時点でその事由は一義的に定まっているはずである。

にもかかわらず、被控訴人は、控訴人の審査において、上記(ウ)の①を訓告事由として追加し、さらに、原審においては、上記②及び④を訓告事由として追加するに至った。

このような不自然かつ不合理な変遷自体が、本件訓告が恣意的にされたものであることの傍証というべきであり、本件訓告が不当な動機に基づき決定されたことを推認させる重要な事実というべきである。

(2) X 1以外の8名の行為に係る被控訴人の主張の変遷について

(ア) 事情聴取における被控訴人の対応

被控訴人は、総務科へ入室したX 1以外の組合員のうち、事情聴取において総務科来訪の目的を「同じ組合の仲間として来た。」と答えたX 5についてのみ、同人の行為が無許可の組合活動であると判断し、「明らかな非違行為があったときに作成させる報告書類」とする「顛末書」の作成を指示しているのに対して、他の7名については、行為の態様が全く同じであるにもかかわらず「顛末書」の作成指示は行っていない。そして、翌日の事情聴取ではX 5に対しても、「状況報告書」の作成を指示し、最終的に、X 1以外の総務科へ入室した組合員には何ら処分を行っていない。

(イ) 原審における被控訴人の対応

他方、被控訴人は、「本件押しかけ抗議にかかる個別の事情聴取の内容や、会社が同 8 名の社員に懲戒等を行っていないことが、同 8 名が非違行為（就業規則第 23 条に反する組合活動）を行っていないと判断していたことを示すものではない。」と主張した。

（ウ）被控訴人の主張の変遷はその恣意性の表れであること

このように被控訴人は、X 1 の訓告事由のみならず、X 1 以外の 8 名の行為が組合活動であるか否かの見解についても変化させている。

しかし、被控訴人が本件訓告当時、8 名の行為について就業規則違反の組合活動であり非違行為に当たると判断していたのであれば、なぜ、事情聴取の際に X 1 及び X 5 以外の者に対しては、「明らかな非違行為があったときに作成させる報告書類」である「顛末書」の作成を指示しなかったのか、あるいは、X 1 以外の者について如何なる処分も行わず、経済的不利益を伴う X 1 に対する本件訓告に比して顕著な差異を生ぜしめたのかについて、合理的理由を主張立証すべきところ、控訴人の審査及び本件訴訟において、これを一切明らかにしておらず、被控訴人の上記主張の変遷は、不自然極まりないものといわざるを得ない。

したがって、これらの主張の変遷も、被控訴人による X 1 の行為に対する評価及び X 1 以外の 8 名の行為に対する評価が、恣意的に行われたものであることの傍証になるというべきである。

（六）結論

以上のとおり、本件訓告は、不相当な恣意的措置といわざるを得ず、本件の対立的な労使関係をも考慮すると、控訴人補助参加人らを嫌悪し、その弱体化を図ることを決定的な動機として行われたものと認められ、控訴人補助参加人らに対する支配介入に当たるといふべきである。

（控訴人補助参加人らが追加又は敷衍した主張）

（一）ビデオ撮影の中止命令について

被控訴人は、本件訓告事由として①から⑤の事由をあげているが、①の業務妨害及び⑤の職場秩序の紊乱については訓告事由ではなく、③の無許可の組合活動については、Y 1 科長は、無許可であることを問題にするどころか、会社内で組合活動は協約では認められていないとする誤った発言をしているのである。そして、X 6 事案においては、管理者からビデオ撮影は、許可のない組合活動だからといった指摘はされていない。②の業務に関係のない物の持込違反も、④の肖像権の侵害も、中止命令を発する根拠たり得ないから、本件中止命令自体には根拠や理由は全く存在しない。このような中止命令は中止命令といえない。したがって、中止命令に違反しているという処分事由の正当性・合理性はまったくない。

総務科は、社員が各種手続のために訪れる部署であり、訪れた社員の質問、要望等に応えるのは総務科の大きな業務であるから、本件抗議において管理者が対応したことは総務科の業務の範囲内のことであって、業務妨害とはいえないし、X 13 社員についても、総務科のそのような部署としての特性からして、社員が訪れて質問等することにより「業務に集中できる環境が害された」と主張することは

恣意的である。

また、ビデオ撮影は、組合としての正当な活動であって保障されるべきものであり、許可を求めるべき性質のものではない。労働協約 226 条に許可を要する場合として「施設・什器等を一時的に利用する場合」とされているが、総務科のカウンターや廊下が許可を求めるべきものには当たらないことは明らかであり、争議行為中の会社施設等への立入りは禁止されているが、本件は争議行為でもない。

本件ビデオ撮影は、証拠保全を目的としてされたものであり、本件において、立派に証拠保全の役割を果たしている。ビデオ撮影が、被控訴人の主張するように、威圧感を与え、示威的な行為に当たらないことは明らかであり、このように主張すること自体、控訴人補助参加人らに対する嫌悪感に基づく悪質な誹謗・中傷にほかならない。

(二) 他のビデオ撮影行為について

- (1) X 6 事案につき Y 3 課長は、X 6 がビデオ撮影をしていることを認識していないなどというが、同課長がビデオに目を合わせていることから、これを認識していなかったとは到底いえない。
- (2) X 7 事案につき、被控訴人は事案を異にするとの主張をするが、これも事実を歪曲するものである。被控訴人は総務科の室内か、室外かを問題にするが、東一両総務科と東二両総務科とは構造を異にしており、あたかも同一構造であるかの前提をとった主張をしている。X 1 組合員も X 7 組合員も総務科のカウンター越しに執務室を撮影しているのに変わりはなく、また、X 7 組合員は、抗議を行っている組合員と並んでビデオ撮影を行っているのであって、両事案に特段の差異はない。

(三) 訓告と懲戒の比較について

被控訴人は、訓告を懲戒に等しいとする控訴人の主張は誤っていると主張するが、訓告は、戒告と同じ期末手当の 5%減率適用となること、定年後の再雇用において、49 歳の年度からの 10 年間に 5 回以上の期末手当減額になったものは再雇用しないとされていること、運転無事故優良社員の表彰と副賞支給において、嚴重注意以上の処分を受けた場合は無事故継続期間が消滅してしまうなどの懲戒と変わらない不利益を被ることとなる。

(四) 期末手当の意図的な減率適用による紛争の常態化について

被控訴人は、減率適用された組合員に対してはもとより、あらゆる場面で減率適用事由を明らかにしていない。現場はもとより、苦情処理会議や団体交渉でも長期間にわたり対立が生じているゆえんである。期末手当通知書には減率の事実は記入されておらず、理由についても管理者に聞きに行くと、総合的判断という抽象的な説明さえも得られず、「自分の胸に聞いてみたら判るでしょ。」などと嫌みを言われるだけで、人事科に減率理由を問い合わせることも一切行っていない。

控訴人補助参加人新幹線地本においては、平成 14 年夏期に突然組合員 15 名の減率適用があり、平成 16 年年末では 52 名、平成 17 年夏期では 37 名という異常

な数値となり、組合員数との比較でいえば平成 16 年は 25%、平成 17 年では 18% と高率である。

本件は、このような被控訴人と控訴人補助参加人らとの長年の敵対的な関係の下に、減率適用に対する釈明要求の場面で起こったものであり、この背景事情を軽視することは到底できない。

第 3 争点に対する判断

当裁判所も、被控訴人の本件請求は理由があるものと判断する。

その理由は、次のとおり付け加えるほか、原判決「事実及び理由」中の「第 3 争点に対する判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。

1 原判決の補正

原判決書 25 頁 10 行目の冒頭から同頁 12 行目の末尾までを削る。

2 当審で追加又は敷衍された控訴人及び控訴人補助参加人らの主張に対する判断

(一) 本件撮影行為の目的と態様について

控訴人及び控訴人補助参加人らは、本件撮影行為の目的が会社管理者の言動を記録し、訴訟等のために証拠を保全することにある、その態様からしても、許容されるべきものである旨主張する。

しかし、控訴人及び控訴人補助参加人らの主張するところによれば、平成 14 年から組合員の期末手当の減率適用事案が急増するという問題が生じており、本件撮影当時、控訴人補助参加人らと被控訴人とが対立していたというのである。そして、そのような状態の下で、対立している当事者の一方が、他方に特段の問題発言や問題行動がないにもかかわらず、その言動をその了解なくして当初からビデオ撮影することは、対立当事者の一方が自らの利益のためとった措置というべきであり、証拠保全の目的ということから、他方当事者である被控訴人において受忍すべき性質のものとはいえない。他方、本件においては、X 1 は、その年の 6 月 24 日の抗議に参加した経験から、本件抗議に際しても、東一両の管理者が期末手当に減率を適用された社員ではない社員の前で減率適用の理由について何らかの説明をすることはしないことを十分認識していたものと認められ、管理者による説明拒絶の場面を証拠保全の目的でビデオ撮影する必要のある状況にあったとはいえない(6 月 24 日の出来事を会社が組合活動と判断して抗議してきたことを根拠として、証拠保全の必要があったともいえない。)。しかも、前示(原判決記載)のとおり、X 1 の本件撮影行為は、就業規則、基本協約に反する無許可の会社施設内の組合活動に当たるのである。したがって、被控訴人において、撮影行為の中止命令を出した行為が正当であったことは明らかであり、被控訴人において、ビデオ撮影の中止を求めたにもかかわらず、これに従わなかった行為が非違行為に当たることは明らかである。そして、前示(原判決記載)の本件抗議及び本件撮影の態様からすれば、これが極めて軽微な非違行為であるとすることはできない。

なお、前示(原判決記載)のとおり、被控訴人も本件撮影に対抗してカメラを持ち出して撮影しているが、これは、X 1 が本件中止命令に従わなかったことに対し、その非違行為を撮影するという対応をしたものと認められ、このことから、本件ビデオ撮影行為が正当なものであったとすることはできない。

(二) ビデオ撮影自体が不問にされた事案との比較について

控訴人及び控訴人補助参加人らは、ビデオ撮影自体が不問にされた事案(X 6 事案)と比較して、X 1に対する量定に合理性がないと主張する。

しかし、X 6 事案においては、主として、Y 3 科長が勤務を終えて退室しようとするところから、退室してエレベーターに乗るまでの間の撮影であって、ビデオ撮影に対し中止命令は出されていないのであるから、これを不問としたとしても、本件とは事案が異なり、ビデオ撮影に対する中止命令違反行為の量定の可否を検討する上での比較の対象として相当とはいえない。また、X 6 事案は、管理者が執務時間中であつた本件とは事案が異なるから、X 6 事案において中止命令を出さなかったことが、本件においても、ビデオ撮影行為に対する中止命令の切迫性、必要性が低かつたことを示しているとはいえない。

(三) 本件抗議参加者のうちX 1のみが恣意的に処分されたかどうかについて

控訴人及び控訴人補助参加人らは、本件抗議参加者のうちX 1のみが恣意的に処分されたと主張する。

しかし、X 1は、本件撮影行為に対する中止命令に違反したことを理由として本件訓告を受けたものであつて、他の者は、ビデオ撮影行為は行っておらず、したがつて、中止命令も受けていない。また、他の者は、本件抗議には参加はしたが、管理者からの退室指示には従っている。これらの点と、前示(原判決記載)の本件撮影及び中止命令違反の態様(特に、X 1が、Y 1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であることを認識し得た状況下において、数回にわたり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、約8分間、一貫して撮影を続けたこと)とを併せ考慮すると、X 1を訓告にし、他の者に不利益措置を行わなかったことをもつて恣意的であるとはできない。

また、本件抗議に際しては、X 1のみが自己の活動が組合活動であると認めていたものであるが、本件訓告は、X 1が、許可なく会社施設内で組合活動を行ったことを理由として中止命令が出され、それに従わなかったことを理由としてされたものであつて、組合活動であることを自認したX 1に対してのみ訓告という不利益措置がされたとしても、そのことから、被控訴人が組合活動としてされたかどうかについて過敏に反応し、当該組合員への対応を峻別しているとはいえない。さらに、前示(原判決記載)のとおり、被控訴人は、本件抗議に際して「同じ組合の仲間として来た。」と述べたX 5に対し、本件事情聴取において顛末書の作成を指示しているが、上記発言は、許可なく会社施設内で組合活動を行っていることを自認したもの(非違行為を自認するもの)と見る余地のあるものであるから、上記のとおり、X 5に対して顛末書の作成を指示したことをもつて、被控訴人が組合活動としてされたかどうかについて過敏に反応し、当該組合員への対応を峻別しているとはいえない。

(四) 本件訓告が他の事案と比較して過重であるかどうかについて

(1) X 7組合員に対する嚴重注意事案との比較について

被控訴人は、平成17年12月8日に行われた組合員による期末手当減率適用に

対する抗議の際、X 7 が中止命令に反してビデオ撮影をした事案(X 7 事案) において、X 7 に対し、嚴重注意措置をとっている。そして、控訴人及び控訴人補助参加人らは、本件訓告とこの嚴重注意措置との間に不均衡があり、X 1 に対する量定が不相当に過重である旨主張する。

しかし、X 7 事案において、X 7 がビデオ撮影をしたのは約 3 分間であり、X 7 は、その終りころに、Y 5 科長から、立て続けに、撮影を中止すべき旨明確に告げられ、「3 回目」と告げられた後、X 7 は、「もうすぐやめます。終わったらやめます。」と答えて撮影を続け、ほどなく、撮影をやめているのであるから、前示(原判決記載)の本件抗議及び本件撮影の態様と比較すれば、同種の非違行為ではあっても、両者の間には、量定に差異を設けるに足りる事案の差異があるというべきであり、X 7 事案と比較して、X 1 に対する量定が不相当に過重であるとはいえない。

(2) 別件訓告事案との比較について

確かに、別件訓告事案においては、ビデオ撮影中止命令違反と退室指示違反も訓告事由とされているが、本件訓告においては、ビデオ撮影中止命令違反のみが訓告事由とされている。そして、控訴人は、本件訓告の方がビデオ撮影中止命令違反に対し相対的に重い量定がされたことになる」と主張する。

しかし、複数の事案において同じ訓告措置がとられていても、それらの事案における非違性の程度が同じであるとは限らないし、二つの訓告事由のある事案と一つの訓告事由しかない事案の非違性が同等であるという場合もあり得るところである。したがって、二つの訓告事由があげられている別件訓告事案と一つの訓告事由しかあげられていない本件とを比較して、両事案における訓告措置が均衡を失しているとはいえないし、本件訓告が、特に重いともいえない。

(3) 非違行為に対して、どのような措置をとるかは、裁量にゆだねられている部分があるのであって、上記(1)(2)の各事案と比較しても、本件訓告が、特に過重であり、裁量の範囲を逸脱し、あるいは裁量権を濫用してされたとはいえないし、本件訓告が恣意的にされたともいえない。

(五) 被控訴人の主張する訓告事由の変遷について

(1) 控訴人は、X 1 の訓告事由に関する被控訴人の主張が変遷しており、それが、本件訓告が恣意的にされたものであることを示しており、かつ、本件訓告が不当な動機に基づき決定されたことを推認させると主張する。

しかし、被控訴人は、一貫して、訓告の対象となるX 1 の行為として「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」をあげており、控訴人が主張の変遷と主張するところは、上記訓告事由の非違性の程度を判断するために行った分析と評価に関する主張の変遷とも見るができるものであり、訓告事由とされているX 1 の具体的行為自体を変遷させているものではない。したがって、これをもって、本件訓告が恣意的であり、かつ、不当な動機に基づき決定されたことを推認させる事情とはいえない。

(2) 控訴人は、X 1 以外の 8 名の行為に係る被控訴人の主張の変遷は、不自然極ま

りなく、被控訴人によるX 1の行為に対する評価及びX 1以外の8名の行為に対する評価が、恣意的に行われたものであることの傍証になると主張する。

しかし、本件事情聴取の経緯・内容は、前示(原判決記載)のとおりであり、被控訴人が、X 5に対し、当初、顛末書の作成を指示し、その翌日、X 5に対しても、状況報告書の作成を指示して、最終的には、X 1以外の8名に対し、なんらの不利益措置をとらなかったという事情からは、被控訴人が、X 1以外の8名に対しては、非違行為があるが、その情状、立証の難易等を考慮して、不利益措置をとるまでのことはないと考えたものと認めることはできるが、前示(原判決記載)の本件抗議の態様からすると、被控訴人がX 1以外の8名に対し不利益措置をとらなかったことが不自然であるとすることはできないし、本件訴訟において、被控訴人が、「X 1以外の8名が非違行為(就業規則23条に反する組合活動)を行っていないと判断していたことを示すものではない。」と主張したことをもって、被控訴人の主張が変遷したとはいえず、被控訴人が恣意的な主張をしていると見ることもできない。

したがって、控訴人の上記主張は、採用することができない。

(六) 支配介入行為の存否について

控訴人が支配介入意思の判断の在り方として主張するところは、一般論としては、肯定できるところであるが、控訴人が主張する「本件労使の対立関係等」、「近年の手当減率をめぐる紛争の多発」、「本件事情聴取における被控訴人の反応等」並びに控訴人補助参加人らが主張する「期末手当の意図的な減率適用による紛争の常態化」について考慮し、また、以上個別的に検討したところを総合的に判断しても、本件においては、本件訓告をもって不相当な恣意的措置と認めることはできず、また、控訴人補助参加人らを嫌悪し、その弱体化を図ることを決定的な動機として行われたものと認めることもできない。そして、他に、本件訓告が控訴人補助参加人らに対する支配介入の意思により行われたものとすべき事情を認めるに足りる証拠はない。

第4 結語

よって、これと同旨の原判決は相当であり、本件控訴は理由がないからこれを棄却することとし、訴訟費用の負担につき、行政事件訴訟法7条、民事訴訟法67条1項本文、61条、66条を適用して、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第11民事部