

平成 24 年 10 月 31 日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成 23 年(行ウ)第 286 号 労働委員会命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成 24 年 7 月 4 日

判 決

原 告 X1

被 告 国

処分行政庁 中央労働委員会

参加人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、参加によって生じた費用を含めて、原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会が、平成 20 年(不再)第 39 号事件につき、平成 22 年 10 月 6 日付
けで発した命令を取り消す。

第 2 事案の概要等

1 事案の要旨

原告は、参加人が、勤務時間中に国鉄労働組合(以下「国労」という。)の組合
バッジを着用していた原告に対し、①平成 12 年 3 月 28 日付け及び平成 13 年 3
月 29 日付けでそれぞれ訓告をし(以下、各訓告を併せて「本件各訓告」という。
なお、訓告は懲戒処分ではなく人事上の措置である。)、本件各訓告に基づき平
成 12 年度及び平成 13 年度の夏季手当を減額したこと(以下、本件各訓告と併せ
て「本件各訓告等」という。)が、原告の正当な組合活動に対する不利益取扱
い(労働組合法〔以下「労組法」という。〕7 条 1 号)の不当労働行為に当たり、
②平成 12 年 4 月 3 日以降、国労の組合バッジの取外しを繰り返し注意・指導し
たことが、組合運営への支配介入(同 3 号)の不当労働行為に当たると主張して、
大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に救済命令の申立てをした。

府労委は、上記各不当労働行為の成立を認め、参加人に対し、本件各訓告がな
かったものとして取り扱い、平成 12 年度及び平成 13 年度の夏季手当につき本
件各訓告がなければ支給されだはずの額と実際の支給額との差額の原告への支
払を命じるとともに、上記各不当労働行為を繰り返さないことを約束する旨の
文書の原告への手交を命じる救済命令を発した(以下「本件初審命令」という。)
参加人は、本件初審命令を不服として中央労働委員会(処分行政庁)に再審査申
立てをしたところ、中央労働委員会(処分行政庁)は、本件初審命令を取り消し、
原告の上記救済申立てを棄却する旨の裁決をした(以下「本件処分」という。)

本件は、原告が本件処分の取消しを求める事案である。

2 前提事実(当事者間に争いがないか、末尾掲記の証拠及び弁論の全趣旨によっ
て容易に認定することができる事実)

(1) 当事者等

ア 参加人は、昭和 62 年 4 月 1 日、国鉄改革法等に基づく日本国有鉄道(以下

「国鉄」という。)の分割民営化に伴って、国鉄が経営する旅客鉄道事業等のうち、本州西日本地域における旅客鉄道事業等を承継して設立された株式会社であり、参加人内には、企業内組合として国労西日本本部(以下「西日本本部」という。)のほか、複数の労働組合が存在している。

西日本本部は、参加人を含むJR各社が国鉄から承継した事業範囲(エリア)ごとに設けられた国労の各エリア本部のうち、参加人の事業範囲内に所属する組合員をもって構成された国労の下部組織である。そして、日本本部の下部組織としては、広域的地域ごとに近畿地方本部を含む各地方本部があり、その下部組織として、一定地域又は府県ごとに各支部があり、更にその下部組織として、一定地域又は事業場ごとに分会がある。

イ 原告は、昭和49年に国鉄に採用され、以後、桃谷駅、森ノ宮電車区を経て、昭和61年7月に同電車区の「人材活用センター」に配属されるなどした後、昭和62年4月に参加人に採用され、大阪第一事業所を経て、平成12年4月1日付けで奈良電車区車両管理係に配属されて、車両の検査修繕業務に従事していた。

また、原告は、西日本本部に所属する組合員であるところ、国鉄に勤務していた昭和50年に国労に加入して組合バッジを支給され、大阪第一事業所に配属された昭和62年頃からこれを着用するようになった(原告本人)。

(2) 原告の職歴及び組合活動の状況等

ア 原告は、昭和50年に国労に加入して間もなく、城東運輸分会桃谷駅班を結成し、同分会の執行委員に就任したのに続いて、昭和51年から昭和53年までの間、森ノ宮電車区分会の執行委員として活動し、昭和58年以降、国労組合員有志が結成した「国労共闘」という名称の集団の一員としてビラ配布等の組合活動を行い、昭和60年には、ほかの組合員らと共に、「分割・民営化反対の5000万人署名運動」に参加するなどした。

イ 原告は、昭和62年2月に森ノ宮電車区分会の分会長に就任し、森ノ宮電車区在籍のまま、同年3月にほかの組合員らと共に事業部大阪分室に配属された。このため、近畿地方本部は、上記組合員らの配属が参加人による不当労働行為に該当すると主張して、府労委に対して救済命令の申立てをした(昭和62年(不)第58号外。以下「大阪配属事件」という。なお、同事件は、府労委が不当労働行為の成立を認めて救済命令を発令し、参加人が中労委へ再審査の申立てをしていたところ、中労委〔平成2年不再第5号〕において、「会社と組合は健全な労使関係の確立を期し労使紛争が生じないように努める」旨の和解勧告を、平成12年3月24日、近畿地方本部と参加人が受諾し、終結した。)

ウ 原告は、前記のとおり昭和62年4月に国鉄分割民営化に伴う参加人の設立の際に同人に採用され、その後の同年10月には、森ノ宮電車区から大阪第一事業所に配転され、大阪駅構内において、ワゴン販売、ソフトクリーム販売、自動販売機設置場所の調査等の業務に従事した。

また、原告は、昭和63年9月に大阪第一事業所尼崎オフィスに配転され、

観葉植物の栽培,草むしりなどの業務に従事した。

エ 原告は,平成8年8月30日の国労8.30申入れ(国労側が参加人に対してした「紛争の全面解決と労使関係正常化のための申入れ」)以降,国労本部及び西日本本部の組合活動を批判し,国労全国大会代議員選挙への立候補や,国労本部を批判するビラの配布等の活動をしていた。そして,原告は,平成12年4月に奈良電車区車両管理係に配転された後の同年5月30日,国労本部が,自由民主党,保守党,公明党及び社会民主党の4党による「JR不採用問題の打開について」と題する文書に基づく合意(以下「四党合意」という。)の提案を受け入れたことにつき,府労委に対し,四党合意の提案が不当労働行為に当たると主張して救済命令の申立てをした上,国労臨時大会においても,四党合意の受入れに反対を表明した。

オ 国労本部は,平成14年5月27日,いわゆる鉄建公団訴訟に原告として参加した国労闘争団員を統制処分に付すことを目的とする臨時大会を開催したため,原告を含む統制処分の反対派は,国労本部役員らと対立し,臨時大会の現場は一時混乱状態に陥った。そのような中,国労本部は,原告らが「暴行」に及んだとして警察に被害届を提出したため,原告は,同年10月29日,逮捕され,平成15年12月22日まで勾留された。

(3) 参加人の就業規則及び賃金規程等

ア 参加人の就業規則には,次の各規定がある。

(ア) 服務規律に関する規定

「(服務の根本基準)

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。

2 (後略)

(服装の整正)

第20条 制服等の定めのある社員は,勤務時間中,所定の制服等を着用しなければならない。

2 社員は,制服等の着用にあたっては,常に端正に着用するよう努めなければならない。

3 社員は,勤務時間中又は会社施設内で会社の認める以外の胸章,腕章等を着用してはならない。

(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,勤務時間中に又は会社施設内で,組合活動を行ってはならない。」

(イ) 懲戒処分に関する規定

「(懲戒の基準)

第146条 社員が次の各号の一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

(後略)

(懲戒の種類)

第 147 条 懲戒の種類は次のとおりとする。

(1) 懲戒解雇(後略)

(2) 諭旨解雇(後略)

(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する。」

イ 参加人の賃金規程には, 次の規定がある。

(ア) 期末手当に関する規定

「(支払範囲)

第 119 条 期末手当は, 5 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)に対して支払う。

(後略)

(調査期間)

第 120 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。

(支払額)

第 121 条 期末手当の支払額は, 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。

支払額=基準額×(1-一期間率)±成績給

(成績給)

第 123 条 第 121 条に規定する成績給は, 調査期間内における勤務成績により増額又は減額する金額とする。

2 (略)

3 成績給(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, 次の各号に定めるとおりとする。

(1) 出勤停止 10 万円

(2) 減給, 戒告, 訓告及び勤務成績が良好でない者 5 万円」

(イ) 昇給の欠格条項に関する規定

「(昇給の欠格条項)

第 24 条 昇給所要期間内において, 別表第 8 に掲げる昇給欠格条項(以下「欠格条項」という。)に該当する場合は, 当該欠格条項について定める号俸を昇給号俸から減じる。この場合, 減号俸が昇給号俸を超える場合は, その超える号俸 1 号俸につき 3 箇月の割合で, 昇給所要期間の起算日を繰り下げる。

2 (略)」

「別表第 8 (昇給欠格条項)

1 及び 2(略)

3 訓告

2 回以上 所定昇給号俸の 1/4 減」

ウ 参加人と国労西日本本部との間の平成 11 年 9 月 17 日付け労働協約には、次の規定がある(乙 B31)。

「第 6 条 組合員(中略)は、勤務時間中に組合活動を行うことはできない。(後略)」

(4) 本件各訓告等及びこれに至る経緯等

ア 国労の組合バッジは、国労の結成後間もない昭和 23 年に制定され、昭和 41 年に「組合結成 20 周年」を記念して現在のデザインに変更された。

国労の組合バッジは、縦 1. 2cm、横 1. 3cm 四方の長方形の金属板状のものであり、黒地に金色のレールの断面と、国鉄労働組合を英訳した「National Railway Union」の頭文字をとった「NRU」の文字とがデザインされており、裏側にあるピンを衣類に刺し、留具でピンを留めて着用する形状のものである(以下、原告が着用していた当該組合バッジを「本件組合バッジ」という。甲 3 ないし 6、乙 A22, B57)。

他方、参加人の社章(バッジ)は、縦約 1. 0cm、横約 1. 65cm 四方の長方形の金属製のものであり、銀色地に青色で「JR」の文字がかたどられたデザインがされており、組合バッジと同様に、裏側にあるピンを衣類に刺し、留具でピンを留めて着用する形状のものであった。

イ 原告は、国鉄に勤務していた当時、勤務時間中に本件組合バッジを着用していたが、本件組合バッジの着用を理由に国鉄から処分等を受けたことはなかった。

ウ 原告は、参加人に採用された後、別表 1 記載のとおり、昭和 62 年から平成 19 年にかけて合計 19 回にわたって、本件組合バッジの着用を理由として、人事上の措置としての嚴重注意又は訓告を受けた。

そのような中、参加人は、原告に対し、平成 11 年 4 月から同年 12 月までの間の本件組合バッジの着用を理由に、平成 12 年 3 月 28 日付けで訓告をしたため(乙 A4)、これに基づき同年度の夏季手当が 5 万円減額されるとともに、平成 12 年 4 月から同年 12 月までの間の本件組合バッジの着用を理由に、再度、平成 13 年 3 月 29 日付けで訓告をしたため(乙 A5)、これに基づき同年度の夏季手当が 5 万円減額された(本件各訓告等。なお、以下、本件各訓告等の対象となった本件組合バッジの着用を含む国労の組合バッジの着用は、特に断りのない限り、勤務時間中のものを指すものとする。)

また、参加人において、組合バッジ着用等の服装整正違反を理由に嚴重注意又は訓告を受けた者の数の推移も、別表 1 記載のとおり、平成 11 年度には 14 名、平成 12 年度には 9 名、平成 13 年度には 7 名である。

(5) 本件訴訟に至る経緯

ア 原告は、府労委に対し、平成 13 年 6 月 26 日、本件各訓告等が原告の正当な組合活動に対する不利益取扱いの不当労働行為に当たる上、本件組合バッ

ジの取外しの注意・指導が組合運営への支配介入の不当労働行為に当たると主張して救済命令の申立てをした。しかし、府労委での審理途中、原告は、国労臨時大会の際に「暴行」に及んだとの国労本部からの被害届の提出の結果を受けて、平成 15 年 10 月 29 日に逮捕されその後、勾留されたため(上記(2)記載のとおり。)、府労委は、手続を一時中断したが、原告の釈放後に手続を再開した。

そして、府労委は、平成 20 年 10 月 3 日付けで、原告主張の上記各不当労働行為の成立を認め、参加人に対し、本件各訓告がなかったものとして取り扱い、平成 12 年度及び平成 13 年度の夏季手当につき本件各訓告がなければ支給されたはずの額と実際の支給額との差額の原告への支払を命じるとともに、上記各不当労働行為を繰り返さないことを約束する旨の文書の原告への手交を命じる救済命令を発した(甲 2。 本件初審命令)。

イ 参加人は、本件初審命令を不服として、中労委(処分行政庁)に対し、平成 20 年 10 月 20 日、再審査申立てをしたところ、中労委は、平成 22 年 10 月 6 日付けで、本件初審命令を取り消し、原告の救済申立てを棄却する旨の再審査裁決をし(本件処分。甲 1)、同裁決書謄本は、遅くとも同年 11 月 2 日までに原告に送達された。

ウ そこで、原告は、平成 23 年 4 月 28 日、本件処分の取消しを求めて本訴を提起した(顕著な事実)。

3 争点

(1) 争点 1

本件組合バッジの着用を理由とする本件各訓告等が不利益取扱い(労組法 7 条 1 号)又は支配介入(同 3 号)の不当労働行為に当たるか否か。

(2) 争点 2

本件組合バッジの取外しの注意・指導がその強要として支配介入(労組法 7 条 3 号)の不当労働行為に当たるか否か。

4 争点に対する当事者の主張

(1) 争点 1(本件組合バッジの着用を理由とする本件各訓告等が不利益取扱い〔労組法 7 条 1 号〕又は支配介入〔同 3 号〕の不当労働行為に当たるか否か。)について

【原告の主張】

ア 国労の組合バッジの着用は、国労組合員としての仲間意識を醸成し、相互に国労組合員であることを確認し合うことを目的とする団結権の維持のための象徴的行為であり、不当労働行為を重ねる参加人に対する抗議の意義を有するから、正当な組合活動として労働者に団結権を保障した憲法 28 条及び労組法 7 条の趣旨に照らして保護の対象となるというべきである。

イ 確かに、参加人の就業規則 20 条 2 項は、「社員は、制服等の着用にあたっては、常に端正に着用するよう努めなければならない。」と規定するとともに、同 3 項は、「社員は、勤務時間中又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。」と規定しており、本件組合バ

バッジの着用は、形式的には、上記各規定に違反しているようにも見える。しかしながら、組合バッジ着用を禁止する就業規則は、国労の解体を意図するものとして、その制定自体が不当労働行為に当たるといふべきである。また、就業規則の制定自体が不当労働行為に当たるとはいえず、組合バッジの着用が、これを禁止する就業規則に形式的に違反するように見える場合であっても、その着用が職場内の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情が認められる場合には、就業規則違反とはならないといふべきであるし、就業規則違反に当たるといふ場合であっても、これに対する使用者の行為が、組合に対する嫌悪の意図を決定的な動機として行われた場合は、支配介入の不当労働行為に当たるといふべきである。

ウ この点、本件組合バッジは、縦 1.2cm、横 1.3cm 四方で、裏側にあるピンを衣類に刺し、留金で留めて固定する形状のものであって、着用していても特に目立つことはないから、その着用が労務提供の妨げになるとは考えられず、参加人に対する労務提供義務と支障なく両立するものであるといふことができる。また、本件組合バッジが衣類から外れて落下して思わぬ事故を惹起する危険性もない。そして、上記アのとおり、本件組合バッジの着用は、それが勤務時間中であっても、正当な組合活動として保護されるべきである。そうすると、本件組合バッジの着用は、形式的に就業規則に違反するとしても、職場内の風紀秩序を乱すおそれのない特別な事情が認められるから、実質的には就業規則に違反しないといふべきである。

エ また、訓告は、人事上の措置であって懲戒処分ではないものの、同じく人事上の措置である嚴重注意とは異なり、賃金規程上、期末手当を 5 万円減額される重い措置であり、本件組合バッジの着用を理由とする本件各訓告は相当性を欠いている。そして、参加人が組合バッジの着用者に対する措置を嚴重注意から訓告に加重したのは、参加人が国労本部及び西日本本部の連名による平成 8 年 8 月 30 日付け「紛争の全面的解決と労使関係正常化のための申入れ」を受け、国労の組合バッジの着用者が国労本部及び西日本本部の方針に反対する者に限られるようになった時期に重なるから、参加人がこのような重い措置をあえて発令したのは、原告の正当な組合活動を嫌悪する決定的な動機があったからであるといふべきであり、参加人には、支配介入の不当労働行為意思も認められる。

オ 以上によれば、本件各訓告等は、正当な組合活動に対する不利益取扱い（労組法 7 条 1 号）又は支配介入（同 3 号）に当たるといふべきである。

【被告の主張】

ア 労働者は、使用者に対して勤務時間中の職務専念義務を負担しているから、組合活動は勤務時間外に行うのが原則であり、本件組合バッジの着用が組合活動としての意義を有するとしても、参加人の従業員の職務専念義務を具体化し、服装の整正を定めて組合バッジの着用を禁止する就業規則の規定には、合理性があるといふべきであるから、その制定が不当労働行為に当たるといふことはできない。

イ もっとも、勤務時間中の組合バッジの着用であっても、組合活動としての正当性が認められ、労働契約上の誠実労働義務と格別支障なく両立して使用者の業務を阻害するおそれがない場合には、例外的に、就業規則違反に問われないこともあり得るものと解されるどころ、参加人における国鉄改革以来の服務規律確立の経緯からすれば、勤務時間中の組合バッジの着用を規制する特別の経営上の必要性があるといえることができるから、本件組合バッジの着用は、参加人の業務を阻害するおそれがないとはいえず、就業規則に違反しているというべきである。また、国労が参加人との間の対立関係を解消し、労使関係の正常化に向けて方針を転換した以降においては、原告の本件組合バッジの着用は、国労ないし西日本本部の活動方針に反して、国鉄分割民営化に反対し、参加人の不当労働行為に対して抗議するばかりでなく、方針転換した国労ないし西日本本部に対する弾劾をも目的とするものであり、組合活動というよりも、原告の個人的な意思表示としての色彩が強くなっているから、国労ないし西日本本部の組合活動とみることには疑問が残る。少なくとも正当な組合活動とはいえないというべきである。そして、本件各訓告が本件組合バッジの着用を理由とする就業規則違反に対する制裁として、重すぎるとすることもできない。

ウ したがって、本件組合バッジの着用を就業規則に違反すると判断してした本件各訓告等は、不利益取扱い(労組法7条1号)又は支配介入(同3号)には該当しないというべきである。

【参加人の主張】

ア 参加人の就業規則は、勤務時間中の組合バッジの着用を禁止しているから、原告の本件組合バッジの着用は、就業規則に違反するといえることができる。

イ もっとも、組合バッジの着用が形式的に就業規則違反に問われるとしても、職場の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情が認められる場合には、就業規則違反とはならないというべきである。

この点、参加人は、高速旅客鉄道による輸送業務を営んでおり、当該業務における安全性及び定時性の保持が要請される中、職場規律及び企業秩序を安定的に維持することが強く求められているところ、参加人においては、複数の企業内労働組合が併存し、先鋭な組合対立もあって、勤務時間中の組合活動によって企業秩序が害されるおそれが極めて大きいといえる。したがって、勤務時間中の組合バッジの着用を禁止することは、職場規律及び企業秩序の維持の観点から合理性があるといえるべきである。そして、組合バッジの着用は、労働契約関係に基づく労務の提供とは直接関係がなく、労働者が当該バッジに係る組合所属の組合員であることを顕示するものであって、職務に注意を集中することを妨げるおそれがあるし、特に、本件組合バッジの着用は、国労と対立するほかの組合の組合員ばかりでなく、原告とは方針を異にする国労組合員に対しても少なからず心理的影響を与え、職務に注意を集中することを妨げるおそれがあるから、職場の秩序風紀を

乱すおそれがあるというべきである。しかも、本件組合バッジは金属製の
ものであり、検査修繕作業中に落下した場合には機械類を損傷するなどの
事故を惹起する可能性があるから、その着用は、安全確保の観点からも問
題である。

以上によれば、原告の本件組合バッジの着用は、正当な組合活動には当た
らず、職場の秩序風紀を乱すおそれがあるから、就業規則違反を理由とす
る本件各訓告等は、何ら不当労働行為には当たらないというべきである。

(2) 争点 2 (本件組合バッジの取外しの注意・指導がその強要として支配介入〔労
組法 7 条 3 号〕の不当労働行為に当たるか否か。)について

【原告の主張】

ア 従業員の就業規則違反を理由にされた人事上の措置であっても、それが
労働組合に対する団結権の否認又は嫌悪の意図を決定的な動機として行わ
れたものである場合には、使用者の当該人事上の措置は、全体として労働組
合に対する支配介入に当たるといえるべきである。

イ この点、参加人奈良電車区の現場管理者は、本件組合バッジを着用してい
た原告に対し、平成 11 年 4 月以降、連日、複数名で取り囲んでその取り外し
を執拗に迫っており、その態様は、業務上の注意・指導の範囲を超えていた
というほかない。このような参加人による本件組合バッジの取外しの強要
は、国労に対する団結権の否認又は嫌悪の意図を決定的な動機として行わ
れたものであるといえるべきであるから、支配介入の不当労働行為に当たる
といえることができる。

【被告の主張】

参加人の現場管理者らの原告に対する注意・指導の態様が不当であった
とは認められないから、本件組合バッジの取外しを注意・指導したことが
支配介入の不当労働行為に当たるといえることはできない。

【参加人の主張】

参加人は、組合バッジの着用者に対し、就業規則上の禁止規定に基づき
その遵守を求めるために注意・指導してはすぎない。そして、参加人
は、原告に対し、本件組合バッジの取外しを注意・指導する際、罵倒したり
怒鳴ったりしたことはなく、その回数も執拗とまでもいえないから、参加人
が原告に対して本件組合バッジの取外しを強要したと評価することはでき
ない。

したがって、本件組合バッジの取外しの注意・指導について支配介入の
不当労働行為は成立しない。

第 3 当裁判所の判断

1 争点 1 (本件組合バッジの着用を理由とする本件訓告等が不利益取扱い〔労
組法 7 条 1 号〕又は支配介入〔同 3 号〕の不当労働行為に当たるか否か。)について

(1) 認定事実

前提事実に加えて、各事実末尾掲記の証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下

の事実を認めることができる。

ア 国鉄における職場規律の是正の経緯

昭和 57 年 3 月当時、国鉄においては、職場規律の荒廃が問題視されていたところ、運輸大臣からその是正を指示された国鉄総裁は、同月 5 日付けで、各鉄道管理局長等あてに職場規律の総点検と是正とを指示する通達を発し、以後、国鉄は、職場規律の総点検を繰り返し行うようになった(乙 A24, 29, 33, B21)。

また、第二次臨時行政調査会による昭和 57 年 7 月 30 日付け第三次答申(基本答申)は、「労使関係が不安定で、ヤミ協定、悪慣行の蔓延など職場規律の乱れがあり、合理化が進まず、生産性の低下をもたらした」ことが国鉄の経営悪化の一因であるところ、経営改善のためには、「職場規律を確立し、個々の職員が経営の現状を認識し、最大限の生産性を上げること」が必要であり、そのためには、国鉄の分割民営化が必要であると指摘するとともに、「職場規律の確立を図るため、職場におけるヤミ協定、悪慣行(中略)は全面的に是正し、現場協議制度は本来の趣旨にのっとった制度に改める。また、違法行為に対しての厳正な処分、昇給昇格管理の厳正な運用、職務専念義務の徹底等人事管理の強化を図る」ことが急務であると指摘した。

その後、国鉄は、職場規律の総点検の集大成として、昭和 61 年 3 月 5 日、個々の職員の実態を統一的に把握するため、関係機関の長に対し、職員管理調書の作成を命じる通達を発したところ、当該調書における評定項目の中には、組合バッジの着用に関する直接の記載はなかったものの、勤務中の組合活動やリボン・ワッペンによる服装の乱れに関する記載があり、その当時、国鉄においては、職場規律の是正を図る上で、具体的に、勤務中の組合活動やリボン・ワッペンによる服装の乱れが問題視され、その是正に向けての取組がされていたことがうかがわれる。

イ 国鉄の分割民営化を巡る労使関係

国労と並ぶ国鉄内の労働組合であった国鉄動力車労働組合(以下「動労」という。)は、国鉄の分割民営化が議論されるようになった当初は、分割民営化による国鉄改革には反対の立場を取っていたが、その後、鉄道労働組合及び全国鉄施設労働組合と共に、分割民営化の容認に方針を転換し、昭和 61 年 1 月 13 日、国鉄との間で労使共同宣言(第一次)に調印し、国鉄改革が実施されるまでの間、組合員が勤務時間中に氏名札を着用するなど定められた服装を整える一方、リボン・ワッペンを着用しない旨を合意した。他方、原告の所属する国労は、国鉄の分割民営化には反対し、上記合意を含む労使共同宣言(第一次)に調印しなかった。

また、動労、鉄道労働組合、全国鉄施設労働組合及び新国鉄労働組合は、昭和 61 年 7 月 18 日、国鉄改革労働組合協議会(改革労協)を結成した上、同協議会は、同年 8 月 27 日、国鉄との間で第二次労使共同宣言に調印し、国鉄経営の現状にかんがみ、鉄道事業再生のための現実的な処方箋は「民営・分割」による国鉄改革を基本とするほかないとの認識を示すとともに、鉄道

事業の健全な経営が定着するまで争議権の行使を自粛する旨を合意した。他方、国労は、同年10月9日及び10日の臨時全国大会において、当時の執行部が、分割民営化による国鉄改革に対する反対の方針を転換し、労使共同宣言の調印を提案したにもかかわらず、これを否決し、引き続き国鉄改革に反対する方針を確認した。

その結果、昭和61年5月当時、組合員数16万3000名、組織率68.3%の国鉄内第一組合であった国労は、昭和62年2月には、組合員数6万2000名、組織率29.2%となり、国鉄が分割民営化された同年4月には、組合員数4万4000名となって、参加入を含むJR各社の企業内組合としては少数組合となったものの、JR各社発足後も分割民営化に反対し、労使間においては、大阪配属事件を始め、多くの不当労働行為事件が係属するなどして労使関係の対立が継続した。

ウ 国鉄分割民営化前の国労における組合バッジ着用の方針

国鉄分割民営化前においては、国労以外の組合においても組合バッジが支給され、多くの組合員が自主的に組合バッジを着用していた。国労東京地方本部(以下「東京地本」という。)は、所属組合員に対し、昭和61年10月31日、組合バッジの着用を徹底するよう指示し、下部組織である各支部の執行委員長に対し、昭和62年3月、「国労バッジは全員が完全に着用するよう再度徹底を期することとする。」などと指示し、同年10月に開催された東京地本定期大会においても、同年度運動方針(案)の中で、青年部活動の強化として、「国労バッジの全員着用にむけ職場での学習・討論を深めます。」との方針が掲げられた。

エ 国鉄分割民営化以後の服装の整正に係る服務規律の制定と組合バッジ着用に対する注意・指導等

参加人は、労働組合からの意見聴取を経て、昭和62年4月1日の設立に伴って策定した就業規則において、「社員は、勤務時間中又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。」(20条3項)、「社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は施設内で、組合活動を行ってはならない。」(23条)と規定して組合バッジの着用を禁止した(前提事実(3)、丙2の1・2)。そのため、参加人の従業員のうち、国労所属の組合員以外の従業員は、勤務時間中に組合バッジを着用しないようになり、勤務時間中に組合バッジを着用していたのは、国労の組合員に限られるようになった。

参加人は、国鉄分割民営化前に職場規律が荒廃した結果、国鉄の経営悪化を招く事態となったことへの反省を元に、設立当初から、就業規則所定の服務規律の遵守を徹底するため、各事業場の管理者に対し、従業員の服装の整正を図ることを指示し、当該指示を受けた各事業場の管理者は、勤務時間中に組合バッジを着用した従業員に対して、継続的に、就業規則に違反する旨を通告した上で、組合バッジの取外しを注意・指導し、参加人は、注意・指導に従わない従業員に対し、毎年度末に人事上の措置としての「嚴重注

意」としていた。

オ 参加人設立後の国労組合員の組合バッジの着用を巡る労使の状況

国労は、昭和 62 年から平成 5 年頃までの間、参加人による国労組合員の組合バッジ着用の服務規律違反に起因した勤務成績不良に基づく昇給又は一時金の減額等が不利益取扱いの不当労働行為に当たるとして、救済命令の申立てを行う方針であったが、平成 6 年度以降、上記の不利益取扱いの不当労働行為を主張して救済命令の申立てをしておらず、平成 8 年 2 月頃当時になると、国労内部においても、組合バッジの着用は組織的に行うものというよりも、個人闘争の意味合いで着用しているのが現状であるとの認識が広がっていた。

そのような中、参加人は、平成 8 年 10 月に株式上場を控え、上場企業にふさわしい職場規律の確立と企業秩序の遵守に努める必要があるとの判断の下、更なる職場規律の是正の徹底を図ることとし(乙 B54)、遅くとも同年 9 月頃までに、平成 8 年度及び平成 9 年度において、組合バッジ着用に対する注意・指導を強化する期間を設け、措置発令日までの間に前年度に引き続き注意・指導に応じなかった者に対しては、同じ人事上の措置ではあるものの、「厳重注意」よりも重い「訓告」を発令することを決定し、西日本本部の下部組織である各地方本部等に対し、「『職場規律の是正について』業務用掲示(案)」と題する文書を示して、職場規律の是正に係る参加人の取組の趣旨のほか、組合バッジ着用に対する注意・指導を強化する期間を設定すること、厳重注意を受けても引き続き注意・指導を受けた者に対しては「訓告」を発令することなどを説明した(乙 A10, B54, 56)。他方、参加人は、関係事業場の各長に対し、平成 8 年 9 月 12 日付けで、組合バッジの着用者等に対する注意・指導は、処分のための手段ではなく、組合バッジの取外しのための説得活動であることを再認識するとともに、継続的に実施すべきことなどを通知した(乙 B55)。

また、参加人は、同月 17 日付けで、全社員あてに「職場規律の是正について」と題する文書(乙 A10)を掲示し、各事業場内でその周知を図ったところ、同文書には、「(前略) 当社は職場規律の確立こそが会社発展のための最重要課題であるとして取り組んできました。しかしながら、現状において未だこの意を理解せず、管理者の度重なる指示にもかかわらず、職場において社章や氏名札の未着用、勤務時間中における組合バッジの着用など服務規律違反行為を繰り返し、職場規律を乱している社員が見受けられます。このような行為は(中略)企業秩序を乱す不当な行為であり、誠に遺憾であります。今後もこのような違反行為が行われるならば、残念ながら、これまで以上に是正に対処せざるを得ません。(中略)当社としては株式上場を目前に控えた現在は新時代を切り拓く新たなスタートであるとの認識のもと、改めて早急に職場規律の是正を図ることとします。(後略)」と記載されていた。

上記のとおりを経緯を経て、参加人は、組合バッジ着用の服装整正違反者

に対して訓告を行うようになったところ、当該訓告は、年1回を限度とし、組合バッジ着用の服装整正違反を繰り返す者に対しては、訓告の限度で繰り返し対処する運用としていた。なお、他のJR各社の組合バッジ着用の服装整正違反者に対する対応も参加人と同様であったところ、東京地本は、JR東日本東京地域本社に対し、平成8年9月24日付け「組合バッジ着用者への不当処分に対する抗議声明」をもって、服装整正違反を名目に処分を発令しているとして抗議し、その撤回を求めた。

その一方で、国労本部及び西日本本部と参加人とは、組合側の平成8年8月30日付け「紛争の全面解決と労使関係正常化のための申し入れ」を受けて、同年9月10日、「国労が国鉄改革を認めない立場に立つことに起因する不正常的な労使関係を改善し、健全な労使関係の構築を図る」ことを確認し、国労が平成11年3月18日の臨時全国大会において国鉄分割民営化による国鉄改革を承認する旨を決議した結果、大阪配属事件を含む西日本本部の下部組織である労働組合と参加人との間に係属していた多くの不当労働行為救済命令申立事件は、平成12年3月から平成13年4月までの間にすべて和解によって解決した。

カ 国労による四党合意の受入れ

自由民主党、公明党、保守党及び社会民主党の4党は、国労に対し、平成12年5月30日、下記内容の四党合意を提示し、国労本部は、同日、その受入れを決定した。もっとも、国労組合員のうちJR各社に不採用とされた国労闘争団のメンバーは、国労本部の四党合意の受入れに反対したものの、国労は、平成12年7月1日以降3回にわたる全国大会を経て、平成13年1月27日、四党合意の受入れを盛り込んだ方針案を採択するに至った。

記

- 「1 いわゆるJR不採用問題について、人道的観点から、自由民主党、公明党、保守党及び社会民主党は、以下の枠組みで、本問題のすみやかな解決のため努力することを確認する。
- 2 国労が、JRに法的責任がないことを認める。
国労全国大会(臨時)において決定する。
- 3 国労の全国大会における決定を受けて、『雇用』『訴訟取り下げ』『和解金』の3項目について、以下の手順で実施する。
 - (1) 与党からJR各社に対し、国労の各エリア本部等との話し合いを開始し、人道的観点から国労組合員の雇用の場の確保等を検討してほしい旨の要請を行う。
 - (2) 社民党から国労に対し、少なくともJR発足時における国鉄改革関連の訴訟について、2の機関決定後速やかに取り下げるよう求める。
 - (3) 与党と社民党の間で、和解金の位置づけ、額、支払方法等について検討を行う。
- 4 与党及び社民党は、上記方針に基づき、本問題の解決に向け、お互い協力していくものとする。」

キ 組合バッジ着用の服務整正違反者に対する嚴重注意・訓告の状況

組合バッジ着用の服務整正違反者に対する嚴重注意・訓告の状況は、別表1記載のとおりであり、参加人は、会社を設立した昭和62年から平成7年度までの間(阪神淡路大震災が発生した平成6年度を除く。),毎年度末において当該違反者に嚴重注意を行っていたが、上記オに記載したとおり、平成8年9月頃までにおいて、株式上場に向けての職場規律の厳正を図ることを目的として、平成8年度においては、同年10月と平成9年2月の各1か月間を注意・指導強化期間として指定し、組合バッジの取外しの注意・指導に応じない者に対しては、平成8年12月と平成9年3月末とに嚴重注意とすることとした。また、参加人は、平成9年度においても、引き続き注意・指導を強化することとし、調査期間を同年4月1日から同年12月の当該措置発令日までの間として、平成8年度に2回の嚴重注意を受け、平成9年4月から同年12月までの調査期間においてもなお、注意・指導に応じない者に対しては、嚴重注意よりも重い訓告とすることとした(もつとも、1年度内に2回の訓告を受けた場合には、賃金規程上の昇給欠格要件に該当することとなり、経済的不利益が大きいことに配慮し、参加人は、平成10年1月から同年3月までの間を調査期間とはせず、この間に注意・指導に応じない者に対しては、平成9年度末の平成10年3月に訓告としない運用とした。乙B41,54,C5)。

そして、別表1のとおり、嚴重注意を受けた者の数は、平成8年3月に388名に上っていたものの、同年12月には77名まで減少し、平成12年3月には嚴重注意を受けた者3名、訓告処分を受けた者11名(合計わずかに14名)となり、平成13年3月には更に嚴重注意を受けた者4名、訓告処分を受けた者5名(合計9名)に減少した。

ク 本件各訓告等に対する苦情申告

本件各訓告等を受けた原告は、苦情処理会議に対し、それぞれそのころ、苦情の申告を行ったものの、同会議において、いずれの申告も排斥された。

(2) 判断

上記(1)の事実関係を前提として、本件組合バッジの着用を理由とする本件各訓告等が不利益取扱い又は支配介入の不当労働行為に当たるか否かについて検討する。

ア 不利益取扱いの不当労働行為の成否について

(ア) 参加人の就業規則3条1項が、「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、自己の本文を守り、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。」と規定して従業員に職務専念義務を課し、その具体化として、同20条3項が、「社員は、勤務時間中又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。」と規定し、同23条が、「社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。」と規定しているのは、前提事実(3)ア(ア)記載のとおり

りであるところ、勤務時間内における原告の本件組合バッジの着用が、形式的にいえば、就業規則 3 条 1 項、20 条 3 項、23 条に違反し、勤務時間中の組合活動を禁止した労働協約 6 条にも違反するものであることは明らかである。

もつとも、就業規則は、企業経営の必要上、従業員の労働条件を明らかにするとともに、企業秩序を維持・確立することを目的とするものであるところ、その解釈・適用に当たっては、憲法 28 条が労働者に労働基本権を保障する一方、憲法 29 条が使用者に財産権を保障していることの趣旨にかんがみ、団結権と財産権との調和と均衡を図るべきであるから、形式的に上記各規定に違反するようにみえる場合であっても、実質的に企業秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、上記各規定の違反になるとはいえないと解するのが相当である(最高裁判所昭和 52 年 12 月 13 日第三小法廷判決・民集 31 卷 7 号 974 頁参照)。

(イ) これを本件についてみるに、原告が勤務時間中に着用していた本件組合バッジが、縦 1.2cm、横 1.3cm 四方の長方形の金属板状のものであり、黒地に金色のレールの断面図と「NRU」の文字(「国鉄労働組合」を英訳した National Railway Union の頭文字)とがデザインされており、裏側にあるピンを衣類に刺し、留具でピンを留めて着用する形状のものであることは、前提事実(4)ア記載のとおりであり、本件組合バッジは、必ずしも大きく目立つものではなく、国労の主義・主張が具体的に記載されているわけでもない。しかしながら、上記(1)で認定した国労と国鉄又は参加人を含む JR 各社との労使対立の歴史の中では、国労の組合バッジの着用は、国労組合員が組合員であることを対外的に示すとともに、組合員相互間の団結・連帯の意識の向上という思想を外部に表明するための象徴的行為であるといえることができる。その後、国労と国鉄分割民営化と同時に設立された JR 各社とが、平成 8 年 8 月以降労使協調路線を打ち出し、平成 11 年 9 月に勤務時間中に組合活動を行うことを禁止する旨の労働協約を締結し、平成 12 年 3 月以降中労委に係属していた不当労働行為救済命令申立事件を和解で終結するとともに、国労が四党合意の受入れを決議する中、国労の組合バッジの着用の意味合いは、労使協調路線を採用した国労執行部に対する抗議の意志の表明を含むものに変容したといえることができるが、原告の本件組合バッジの着用は、自らが国労組合員であることを対外的に示すとともに、その思想を共有する組合員との間の団結・連帯の意識を向上させ、一定の思想を外部に表明する行為であることには、変わりがないといえるべきである。

他方で、一般私企業において、従業員は、労働契約を締結して労務提供のために企業に入ることを許されたのであるから、労働契約の趣旨に従って労務を提供するために必要な範囲において、かつ、企業秩序に服する態様において、勤務時間中に行動することが認められているものであるところ、分割民営化前の国鉄においては、職場規律が弛緩し、ヤミ協定、悪慣行が横

行し、企業秩序が乱れていたため、分割民営化による国鉄改革の必要性が叫ばれる中、事業を承継した参加人においては、これを是正するため、違法行為に対しては厳正に対処し、職務専念義務を徹底させることが求められていたといえることができる。そうすると、国労の組合バッジの勤務時間中の着用は、参加人の従業員としての職務の遂行には直接関係のない行為であることが明らかであるし、当該行為の趣旨・意味合いを考えた場合、勤務時間中、職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、職務にのみ従事しなければならないという従業員としての職務専念義務に違反するばかりでなく、ほかの従業員の意識が当該組合バッジに注がれることによって、勤務時間中に心理的影響を受けるおそれもあるというべきである。しかも、後記2(1)イ(ア)で判示するとおり、原告の従事した車両の検査修繕作業においては、事故防止のために所持品の落下に細心の注意を注ぐ必要があり、作業に不必要な物を現場に持ち込むことが禁止されていたことを認めることができる。

(ウ) 以上によれば、本件組合バッジの着用は、企業秩序を乱すおそれのある行為であるといわざるを得ないから、実質的にみても、就業規則に違反するものというべきである。

したがって、就業規則違反を理由とする本件各訓告は違法ではなく、本件各訓告等は、不利益取扱いの不当労働行為には当たらない。

(原告は、組合バッジ着用を禁止する就業規則が国労の解体を意図するものとして、その制定自体が不当労働行為であるとも主張する。しかしながら、組合バッジ着用の禁止が国労の解体を意図するものであると認めることはできない。また、そもそも参加人が行う鉄道事業は、国民の社会経済生活に不可欠の公共性の極めて高い事業であるとともに、不特定多数の利用客の生命、身体及び財産の安全に深くかかわるものであるから、公共事業にふさわしい労務の提供と企業秩序の乱れから利用客の生命、身体及び財産の安全を脅かす事態の発生することを防止するという観点から、従業員の職務専念義務を規定して適正な職務遂行を求め、これを服装の面から規制するとともに、勤務時間中の組合活動を原則として禁止することには、十分な合理性が認められるというべきである。しかも、参加人の就業規則の制定に当たっては、労働組合の意見聴取手続も経由されている。以上によれば、上記就業規則の制定自体が不当労働行為に当たるといえることはできないから、原告の上記主張は採用することができない。)

イ 支配介入の不当労働行為の成否について

(ア) 使用者の人事上の措置が、従業員の就業規則違反を理由としてされたものであっても、労働組合に対する団結権の否認ないし嫌悪の意図を決定的な動機として行われたものであると認められるときは、例外的に、その使用者の行為を全体的にみて、当該労働組合に対する支配介入に当たると解するのが相当である。

(イ) これを本件についてみるに、本件各訓告は、就業規則違反を理由とする

ものであり、懲戒処分に至らない人事上の措置にとどまるものであるし、それが、嚴重注意よりも重く期末手当の減額を伴うものであったとしても、参加人が、平成8年10月の株式上場を控え、職場規律の是正の徹底を図るという背景事情の下、組合バッジの取外しの注意・指導に一向に従わず、嚴重注意を繰り返し受けていた違反者につき、より重い訓告を選択することを決定したことには、相応の合理性があり、決定に至る手続も適正であったことを認めることができる。また、嚴重注意、訓告に至るまでの注意・指導は組織的かつ厳格に実施されており、何ら恣意性はうかがわれない一方、訓告に当たっては、昇給欠格要件に該当することを回避するように配慮するなど謙抑的運用が図られていた上、嚴重注意・訓告後の苦情申告の手続も用意されていたといえる。そして、訓告を受けた場合に期末手当が減額されることは、就業規則上の関係規定に基づくものであって、それが、金額・方法等に照らして不相当であるということもできない。

(ウ) 以上によれば、本件各訓告等が、労働組合に対する団結権の否認ないし嫌悪の意図を決定的動機として行われたものであると認めることはできないし、ほかにこれを認めるに足る証拠はないから、本件各訓告等は、支配介入の不当労働行為にも当たらないというべきである。

2 争点2(本件組合バッジの取外しの注意・指導がその強要として支配介入〔労組法7条3号〕の不当労働行為に当たるか否か。)について

(1) 認定事実

前提事実に加えて、各事実末尾掲記の証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア 平成11年4月1日から同年12月までの間の原告に対する注意・指導の状況

平成11年4月から同年12月までの間、原告が配属されていた大阪第一事業所尼崎オフィスにおいては、朝の点呼に当たって従業員に伝達事項を伝え、業務指導等を行う際、当該従業員が制服に組合バッジを着用していた場合には、原則として、副所長1名の立会の下、もう1名の副所長が「バッジを外しなさい。」と言いつくすようにしていたところ、当時、同オフィスに勤務する原告を含む国労組合員の中で組合バッジを着用していた者数名に対しても、同様の注意・指導が行われていた(乙B42)。

イ 平成12年4月1日から同年12月までの間の原告に対する注意・指導の状況

(ア) 府労委が不当労働行為の成立を認めて救済命令を発していた大阪配属事件について、平成12年3月24日、中労委における手続の中で、近畿地本と参加人との間で和解が成立したことは前提事実記載のとおりであるが、これを受けて、参加人は、同年4月1日、原告を奈良電車区に配転し、原告は、同月3日に同区に着任し、同日から同月27日までの間、検査修繕業務についての実務研修を受けた。その当時の奈良電車区の在籍者は約270名であり、組合バッジを着用している者は一人もいなかったとこ

る、原告は、同月 3 日、襟に本件組合バッジを着用して実務研修の開講式に臨んだ。そのため、開講式に臨んでいた Y1 首席助役は、原告に対し、開講式の冒頭において、約 5 分間にわたって、国労バッジの着用は就業規則に違反するから「今後着けるようなことはやめなさい。」などと言って、本件組合バッジの取外しを命じたものの、原告が一向に応じようとしないうえ、開講式の終了後においても、「制服にバッジのような金具が着いていると落ちた場合に車両に弊害がある」などと説明して、再度、その取外しを求めた（もっとも、国鉄分割民営化の前後を通じて、組合バッジの落下等を原因とする事故が発生した事実は確認できないが、参加人においては、平成 6 年 7 月 7 日及び平成 9 年 11 月 10 日に、運転士が所持する業務用懐中時計の金属チェーンが運転台の機器内部に垂れ下がって、車両の交流・直流切換スイッチを損傷させ、列車が大幅に遅延する事故が発生したことがあり〔乙 B45, 46〕、検査修繕作業においては、車両の装置のカバー等を着脱することもあるため、金属片の脱落等による障害発生の可能性を全く否定することはできないといえる。）。また、上司の Y2 区長も、原告に対し同日、本件組合バッジの取外しを注意・指導したが、原告はこれに応じなかった。

(乙 B14, 24, 48, 49, C1, 丙 3)

- (イ) 参加人は、車両の検査修繕作業に従事する従業員に対し、機械設備の損傷を防ぐため、従業員が着用する制服のボタン等の落下防止を工夫するとともに、制服の襟にはバッジを着用するための穴を設けず、社章の着用義務を免除し(この結果、検査修繕作業に従事する者は社章を着用していなかった。)、氏名札についても、プラスチック製のものに代えて塩化ビニール製のものを着用させていた。
- (ウ) 奈良電車区の現場管理者らは、原告に対し、平成 12 年 4 月 4 日から同年 6 月 8 日までの間の朝の点呼から点呼終了直後の体操までの間において、ほぼ毎日、3 名ないし 5 名程度で原告に向かい合い、長くて 5 分程度にわたって、組合バッジの着用が就業規則に違反する旨を伝えるとともに、本件組合バッジを取り外すよう注意・指導した。

上記期間における現場管理者らの原告に対する注意・指導の状況の詳細は、別表 2 記載のとおりである。これによると、現場管理者らは、挑発的言動を取る原告に対し、平成 12 年 4 月 12 日及び同年 5 月 18 日において、大声で発言したり、厳しく指導したりした経緯がうかがわれるが、発言内容をつぶさに見てみると、「いつまでも(着けているのは)やめてほしい。」「外して下さい。」「などと述べて飽くまで本件組合バッジの取外しを要請したり、「上じゃはなんですか。上司に向かって。」「上司に向かってなんだ。注意されているんだぞ。」「などと述べて原告の態度を戒めたりするものであって、原告に対して暴言や罵詈雑言を浴びせるものではなかった。そして、当初は大声で発言したり、厳しく指導したりしていた現場管理者らも、原告が一向に指導に応じないため、次第に、単

に組合バッジの取外しを求め、就業規則ないし業務命令に違反している旨を指摘するにとどまるようになった(乙 A13, B24, C1, 原告本人。この点、原告は、現場管理者らから本件組合バッジの取外しを強要されたなどと主張し、原告本人はこれに沿った供述をするが、上記期間における参加人の注意・指導について記載した原告作成のメモ〔乙 A13〕によっても、現場管理者が丁寧な口調で「業務命令違反毎日いいます」などと述べた旨記載されている一方で、原告が現場管理者らに対して怖じ気づくことなく、「憲法の方がうえじゃ。」「不当な介入するな。」などと述べた旨記載されているのであるから〔甲 1, 原告本人〕、現場管理者らが原告に対して本件組合バッジの取外しを強要したということはできないし、他にこれを認めるに足りる証拠もない。したがって、原告本人の上記供述は直ちに採用することができない。)

(エ) なお、原告は、平成 12 年 6 月 9 日以降も本件組合バッジの着用を継続したため、その都度、現場管理者ら 1 名ないし 3 名から、上記(ウ)に認定したのと同様の態様によって、本件組合バッジの取外しを注意・指導されていたが、平成 24 年 5 月 7 日以降、勤務時間中に本件組合バッジを着用していない(丙 4)。

(2) 判断

上記 1 で判示したとおり、本件組合バッジの着用は、就業規則に違反しており、管理者による注意・指導の対象となるものであるところ、原告は、平成 11 年 4 月から同年 12 月までの間、大阪第一事業所尼崎オフィスに勤務していた際に、管理者から本件組合バッジの着用をとがめられ、取外しを注意・指導されていたにもかかわらず、当該注意・指導に一向に従わなかったこと、原告は、平成 12 年 4 月に奈良電車区に配転され、車両の検査修繕作業に従事することになったところ、同月 3 日の実務研修の開講式にも本件組合バッジを着用して出席したため、その冒頭に取外しを注意・指導されたものの、当該注意・指導に応じず、その際、検査修繕作業に従事する際の組合バッジ着用の危険性についての説明を受けたにもかかわらず、その後も一向に注意・指導に応じようとしなかったこと、そのため、参加人の管理者らは、別表 2 記載のとおり、数名程度で原告に向き合い、原告に対して注意・指導を繰り返したものの、特に、平成 12 年 4 月 12 日及び同年 5 月 18 日には、原告が挑発的言動をとるなどしたため、大声で注意・指導をしたこともあったことなどは、上記(1)の認定事実記載のとおりである。

これによれば、就業規則違反の行為を繰り返し、注意に対して挑発的態度をとるなどした原告に対する管理者らの注意・指導の態様は、全体として相当なものであったといえることができるから、参加人が原告に対して本件組合バッジの取外しを強要したと評価することはできない。

したがって、本件組合バッジの取外しの注意・指導は、労働組合に対する団結権の否認ないし嫌悪の意図を決定的動機として行われたものであると認めることはできないし、他にこれを認めるに足りる証拠もないから、本件組合バ

ッジの取外しの注意・指導が支配介入の不当労働行為に当たるということはできない。

第4 結論

以上の次第であるから、本件各訓告等及び本件組合バッジの取外しの注意・指導が不当労働行為に当たらないとして、原告の再審査申立てを棄却した本件処分は正当であり、原告の請求には理由がないから、これを棄却することとする。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部