

平成24年11月7日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官

平成23年(保)第158号 不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「甲事件」という。)

平成23年(保)第463号 不当労働行為再審査命令取消等請求事件(以下「乙事件」という。)

口頭弁論の終結の日 平成24年7月4日

判 決

甲事件原告・乙事件被告補助参加人 東日本旅客鉄道株式会社

甲事件被告・乙事件被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

甲事件被告補助参加人・乙事件原告 X 9

乙事件原告 X 1

乙事件原告 X 2

乙事件原告 X 3

乙事件原告 X 4

乙事件原告 X 5

乙事件原告 X 6

乙事件原告 X 7

乙事件原告 X 8

主 文

- 1 乙事件原告X 1, 同X 2, 同X 3, 同X 4, 同X 5, 同X 6, 同X 7及び同X 8の訴えをいずれも却下する。
- 2 甲事件被告補助参加人・乙事件原告X 9の訴えのうち, 別紙1「請求する救済の内容」記載の命令を発することの義務付けを求める部分を却下する。
- 3 中央労働委員会が, 中労委平成22年(不再)第6号事件について, 平成23年1月12日付けでした命令のうち, 第I項の1及び第II項を取り消す。
- 4 甲事件被告補助参加人・乙事件原告X 9のその余の乙事件請求を棄却する。
- 5 訴訟費用は, 甲事件原告・乙事件被告補助参加人に生じた費用と甲事件被告・乙事件被告に生じた費用の2分の1を甲事件被告・乙事件被告の負担とし, 甲事件被告・乙事件被告に生じたその余の費用と甲事件被告補助参加人・乙事件原告X 9とその余の乙事件原告らに生じた費用は, 甲事件被告補助参加人・乙事件原告X 9とその余の乙事件原告らの負担とする。

事実及び理由

第1 請求

(甲事件)

主文第3項と同旨

(乙事件)

- 1 中央労働委員会が, 中労委平成22年(不再)第6号事件につき, 2011年1月12日付けでした命令のうち, 初審命令主文を変更した部分(第I項の1, 2)を取り消

す。

- 2 中央労働委員会は、補助参加人東日本旅客鉄道株式会社に対し、別紙1「請求する救済の内容」記載の命令を発せよ。

## 第2 事案の概要

以下、当事者等については、以下のように呼称する。

甲事件原告・乙事件被告補助参加人東日本旅客鉄道株式会社 原告 J R 東日本

甲事件被告・乙事件被告国 被告国

甲事件被告補助参加人・乙事件原告 原告 X 9

その余の乙事件原告 「原告 X 1」, 「原告 X 2」などと呼称する。

また、同原告ら8名を「原告 X 1ら8名」と総称する。

中央労働委員会(処分行政庁) 中労委

### 1 本件事案の要旨

原告 J R 東日本は、その就業規則において、従業員に対する職務専念義務、服装整正義務(会社が認める以外の胸章等の着用禁止)を定め、かつ勤務時間中の組合活動を禁止していたところ、同社の社員であった X 1 0 (以下「X 1 0」という。)は、昭和62年4月の原告 J R 東日本設立時から平成21年9月までの間、その所属する国鉄労働組合(以下「国労」という。)のバッジを、勤務時間中に着用し続けた(以下、単に「国労バッジ(の)着用」「組合バッジ(の)着用」という場合は、いずれも勤務時間中の着用を指す。)。原告 J R 東日本は、X 1 0の国労バッジ着用行為に対し、①平成20年1月26日付けで5日間の、②同年10月31日付け及び③平成21年9月29日付けで各10日間の各出勤停止処分(以下、これらの出勤停止処分を個別に「本件処分①」、「本件処分②」及び「本件処分③」といい、併せて「本件各処分」という。)をした。

これに対し、X 1 0は、神奈川県労働委員会(以下「神奈川県労委」という。)に対し、本件各処分がX 1 0の組合活動を嫌忌した不当労働行為であるとして救済申立てを行ったところ、県労委は、本件各処分が不当労働行為(支配介入)に当たるとして救済命令を発した(以下「本件初審命令」という。)。原告 J R 東日本は、同命令を不服として、中労委に再審査申立てを行ったが、中労委は、平成23年1月12日、本件初審命令の一部(バックペイに対する年5%の割合による遅延損害金の支払を命じた部分及びポストノーティスを命じた部分)を変更したものの、本件各処分が不当労働行為(支配介入)に当たる旨の本件初審命令の判断については維持し、原告 J R 東日本に対する救済命令を発令した(以下「本件中労委命令」という。))。

甲事件は、原告 J R 東日本が、本件中労委命令において本件各処分を支配介入と認めた部分は事実誤認であり違法であるなどと主張して、被告国に対し、同命令のうち、原告 J R 東日本に対する救済命令を認めた部分の取消しを求めた事案である。

また、乙事件は、X 1 0の妻である原告 X 9及び原告 X 1ら8名が、中労委での審理手続係属中に死亡したX 1 0の地位を承継したと主張して、本件中労委命令につき、本件初審命令を変更した部分(前記バックペイに対する遅延損害金及びポストノーティス命令の取消し)の取消しを求めるとともに、別紙1「請求する救済の内容」記載の命令を発すること(義務付け)を求めた事案である。

2 前提事実（当事者間に争いのない事実及び後掲各証拠等により容易に認定できる事実。証拠等の掲記のないものは、当事者間に争いがなく、公知の事実又は当裁判所に顕著な事実である。）

(1) 当事者等

ア X10

X10は、昭和49年7月に日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)に入社して、新鶴見駅、平塚駅及び戸塚駅で勤務していたが、昭和62年4月に原告JR東日本に入社し、戸塚駅、桜木町駅、久里浜駅、本郷台駅で勤務した後、平成22年2月28日に原告JR東日本を定年退職した。また、X10は、国鉄時代からの国労の組合員であった。

X10は、同年3月1日、原告JR東日本に再雇用され、原告JR東日本のグループ会社である株式会社東日本環境アクセスへ出向し、後記同年8月5日の死亡時まで同社で勤務していた。

イ 原告X9及び原告X1ら8名

原告X9はX10の妻であり、原告X1ら8名は国労組合員である。

ウ 原告JR東日本

原告JR東日本は、昭和62年4月1日、国鉄改革法によって国鉄が分割・民営化されたことに伴い、国鉄の営業を引き継ぐ承継法人として設立された法人の一つである。

エ 国労

国労は、昭和22年に国鉄の職員により結成された労働組合であり、原告JR東日本発足後は、同社その他国鉄の事業を承継して設立された法人の従業員等により組織されている。

なお、原告JR東日本には、国労以外に複数の労働組合が存在する。

(2) 国鉄改革(分割民営化)に至る経緯

ア 基本答申

昭和57年7月30日、第二次臨時行政調査会(以下「第二臨調」という。)は、第三次答申(基本答申)を行った。基本答申では、国鉄の経営の悪化をもたらした原因の一つとして、「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指摘され、国鉄に最も必要なことの一つとして、「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」が挙げられ、国鉄の分割民営化が必要であるとの結論が示された。

そして、「新形態移行までの間緊急にとるべき措置」として指摘された11項目の中には、「職場規律の確立を図るため、職場におけるヤミ協定及び悪慣行(ヤミ休暇、休憩時間の増付与、労働実態の伴わない手当、ヤミ専従、管理者の下位職代務等)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、違法行為に対する厳正な処分、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。」とする項目が含まれていた。

イ 基本的実施方針

昭和58年8月2日、日本国有鉄道再建監理委員会は、「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針について」と題する報告書(以下「基本的実施方針」という。)を政府に提出し、その中で、経営管理の適正化の一つとして、職場規律の確立につき、「現在行われている措置を着実に推進するとともに、幹部職員が積極的に現場と接触するほか定期的な総点検を行うこと等により早急に組織全体への浸透を図るべきである。」と提言した。

#### ウ 国鉄改革に関する意見

昭和60年7月26日、日本国有鉄道再建監理委員会は、「国鉄改革に関する意見―鉄道の未来を拓くために―」と題する報告書を政府に提出し、国鉄の旅客鉄道部門を全国6地域に分割し民営化すること等、国鉄再建の具体的方法について提言した。

#### エ 国鉄改革関連8法の成立等

昭和61年11月28日、国鉄改革法等いわゆる国鉄改革関連8法が成立し、同年12月4日に公布された。

これにより、国鉄の鉄道事業の大部分は、昭和62年4月1日をもって原告JR東日本を含む新事業体に引き継がれた。

### (3) 原告JR東日本の就業規則、賃金規程及び労働協約の規定

#### ア 就業規則

(ア) 原告JR東日本の就業規則には、以下のとおりの規定がある(乙B1)。

(サービスの根本基準)

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項 略)

(服装の整正)

第20条 (1項, 2項 略)

3 社員は、勤務時間中に、又は会社施設内において、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、又は会社施設内において、組合活動を行ってはならない。

(懲戒の基準)

第139条 会社は、社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合、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

(中略)

(2) その他著しく不都合な行為を行った場合

(懲戒の種類)

第140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 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) なお、嚴重注意は、訓告より低位の処分であり、戒めのための事実行為とされている。

#### イ 賃金規程

原告JR東日本の賃金規程には、昇給につき、①昇給所要期間内において懲戒処分を受けた場合は、1回につき所定昇給号俸の1/4を減じ、さらに②当該懲戒処分が、(ア)10日以内の出勤停止であれば、所定昇給号俸の1/4を、(イ)11日以上、10日以内の出勤停止であれば、所定昇給号俸の2/4をさらに減じること、期末手当につき、①その支給額は、「基準額(別に定める)×(1-期間率±成績率)」の算式により算定して得た額とし、②調査期間内において出勤停止の処分を受けた者の成績率(減額)は、-15/100とすることが規定されている(乙B6)。

#### ウ 労働協約

原告JR東日本と国労東日本本部との平成18年10月1日付けの労働協約には、専従者を除く組合員は、明示された例外事由に該当する場合であって、かつ原告JR東日本から承認を得た場合以外は、勤務時間中に組合活動を行うことはできない旨の規定がある(49条,乙B18の3)。

なお、上記例外事由中に組合バッジの着用は含まれておらず、原告JR東日本は、国労以外の大多数の労働組合と同旨の労働協約を締結していた(乙C6)。

(4) 組合バッジ着用に対する原告JR東日本の姿勢及び国労組合員の国労バッジ着用の状況等

#### ア 国労バッジの形状等

国労バッジは、縦1.1センチメートル、横1.3センチメートルの四角形の形状で、「National Railway Union」(国鉄労働組合)の頭文字をとった「NRU」の文字がデザインされている(乙A2)。

#### イ 原告JR東日本の設立準備段階

昭和62年3月23日、原告JR東日本の設立準備室は、会社発足の際の社員証、社章及び氏名札の社員への交付方法、着用方法等について指示するとともに、組合バッジを着用している場合は、それを外させ、社章を着用させることなどを指示した(乙B7)。

#### ウ 原告JR東日本設立後

(ア) 原告JR東日本は、国鉄において職場規律の乱れ及びそれによる管理権の喪失が顕著であったとの反省に立ち、昭和62年4月の設立直後から、職場規律の確立及びその維持に取り組む一環として、組合バッジ着用者に対する注意、

指導を行った(乙B30)。

- (イ) 設立直後の昭和62年4月1日から同月7日までの社章及び氏名札等の着用状況等の調査結果によれば、1303か所の現業機関の6万4105名中、正規の服装をしていた者が5万8376名(全体の91.1%)であり、組合バッジ着用者5645名(同8.8%)中、国労組合員は5634名を占めていた(乙B11)。

同月20日、原告JR東日本は、各関係機関に対し、組合バッジ着用者について、服装整正違反である旨の注意を喚起して取り外すよう注意・指導すること、繰り返し注意・指導を行ってもこれに従わない社員に対しては、「就業規則」及び「社員証、社章及び氏名札規程」に違反するとして厳しく対処すること、これを人事考課等に厳正に反映させることなどを通知した(乙B12)。

- (ウ) 同年5月7日から同月13日までの社章及び氏名札等の着用状況等の調査結果によれば、違反者数は2800人であった(乙B14)。

同月28日、原告JR東日本は、各関係機関に対し、「社章、氏名札の未着用及び組合バッジ等を着用して勤務した者に対しては、厳正に対処せざるを得ないことをここに警告する」旨が記載された「社員に告ぐ」と題する文書(警告文)を参考に、各現場での点呼、掲示等により社員に対する周知徹底を図ること、各機関では、現場の実態について完全に把握すること等を指示した(乙B15、16)。

- (エ) 原告JR東日本は、昭和62年6月、初めて勤務時間中の組合バッジ着用による服装整正違反を理由として4883名の社員に対して厳重注意処分ないし訓告処分を発令した。その後も、原告JR東日本は、組合バッジ着用者に対する処分を年2回程度の割合で実施していたが、同原告の注意、指導により違反者は徐々に減少し、平成14年3月時点での組合バッジ着用による処分者は314名(全職員の0.4%)となった。

(以上、証人Z1、甲3、乙B4、7、8、12又は16)

#### エ 本件警告文の掲出及びその後の状況

- (ア) 原告JR東日本は、平成14年3月28日、今後も服装整正違反行為をあえて行う社員に対してはさらに厳正な処分を行わざるを得ないとする警告文(以下「本件警告文」という。)を全現場に掲出した(乙B5)。

本件警告文掲出前の平成13年3月に組合バッジ着用による服装整正違反を理由として処分を受けた者は391名(全社員の0.5%)、同年9月は345名(同0.5%)、平成14年3月は314名(同0.4%)であったが、警告文の掲出後初めての処分となった同年7月では、組合バッジ着用による服装整正違反を理由として処分を受けた者は127名(同0.2%)に減少した。原告JR東日本は、同年7月1日時点までに組合バッジを外した101名については、従来とおり訓告処分とし、同時点で組合バッジを着用していた26名については減給処分とした(乙B4、31、乙C6)。

- (イ) 原告JR東日本は、本件警告文掲出後も組合バッジ着用を継続した社員に対する懲戒処分を続け、同年9月には22名(全体の0.03%)を、同年12月

には10名をそれぞれ減給処分とし、平成15年3月には7名を出勤停止1日とした。

(ウ) 平成15年7月、組合バッジ着用による服装整正違反を理由として処分を受けた者は、X10ほか1名(ただし、原告X1ら8名ではない。)の2名(全体の0.003%)のみとなり、その後間もなく、組合バッジ着用者はX10のみとなった(証人Z1, 甲4)。

(5) 国労バッジ着用に関する国労の対応等

ア 国労バッジ着用に対する国労の態度

(ア) 国鉄の分割民営化前日の昭和62年3月31日、国労の東京地方本部は、「当面の諸対策について」と題する書面を各支部執行委員長宛に発し、「当面して統一对応が迫られている諸問題について、以下のとおり、各支部において徹底を期せられたい。」として、会社側はJRの制服着用について就業規則を根拠に押しつけてくるものと想定されるが、組合の意見聴取前の就業規則は効力を持っていないことを理由に会社側を追及すること、一斉拒否は行わないこと、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こと、等の指示を行った(乙A47。以下、国労バッジ着用に関する部分を「国労バッジ着用指示」という。)

(イ) 上記のとおり、国労の東京地方本部は、国労バッジ着用指示を出したものの、国労は、その後、国労バッジ着用指示は単なる着用の呼びかけにすぎず、これをもってバッジ着用を組合員に義務付けたものではないと説明していた。また、国労は、国労バッジの着用、非着用をめぐって組合員に統制処分を行ったことはない(乙C4, 5)。

イ 四党合意の受諾

国労は、国労バッジ着用による処分(以下「バッジ処分」という。)について組合が当事者となって救済申立てを行うなどしていたが、平成12年5月30日に、自由民主党、公明党及び保守党の当時の与党3党と社会民主党の間でされたいわゆる「四党合意」(JR不採用問題について、国労が全国大会においてJRに法的責任がないことを認め、社民党が国労に対し、JR発足時における国鉄改革関連の訴訟について国労の機関決定後速やかに取り下げるよう求めること等を内容とするもの)を受けて、平成13年1月27日の全国大会でこれを受諾することを決定し、平成14年3月末ころには、バッジ処分について組織として救済申立てをしない方針に転換した(乙A14, 48, 乙C4, 5, 7)。

ウ 包括和解

国労は、中労委の和解勧告を受けて、平成18年11月6日、原告JR東日本との間で、バッジ処分事件を含む61件の不当労働行為救済申立事件について和解し、これらの事件を取り下げた(乙B33, 以下「包括和解」という。)

(6) X10による国労バッジ着用と本件各処分等

ア 本件各処分前

X10は、昭和49年9月に国労に加入するとともに、国労バッジ着用を始め、平成22年2月に原告JR東日本を定年退職するまで、国労バッジの着用を継

続した。X10は、本件警告文以前に、国労バッジ着用による服装整正違反を理由として2回の嚴重注意及び27回の訓告を受けていたが、本件警告文の掲出以降本件処分①までの間で、さらに別表1のと通りの処分を受けた(証人Z1, 甲2)。

イ 本件各処分

原告JR東日本は、本件警告文の掲出後も国労バッジ着用を継続するX10に対し、「昭和62年4月1日の会社設立以降、服装の整正は職場規律是正の重要項目として指示され、既に職場規律として確立されているにもかかわらず、上長による再三の注意指導も無視して違反行為を継続し、従前の処分以降も服装整正違反が改められていないことから、反省を強く求める」旨の理由により、以下のとおりの処分を行い、これに伴い、賃金規程に基づき、手当等を減額した(本件各処分, 乙A7, 乙A42, 乙A85, 乙B6)。

(ア) 本件処分①

処分日 平成20年1月26日

処分内容 出勤停止5日間

減額 月例賃金減額, 平成20年夏期手当の減額

処分対象 平成19年4月15日の出勤停止処分以降の服装整正違反(国労バッジ着用行為, 以下同じ。)

(イ) 本件処分②

処分日 平成20年10月31日

処分内容 出勤停止10日間

減額 月例賃金減額, 平成21年夏期手当の減額

処分対象 平成20年1月26日の出勤停止処分以降の服装整正違反

(ウ) 本件処分③

処分日 平成21年9月29日

処分内容 出勤停止10日間

減額 月例賃金減額

処分対象 平成20年10月31日の出勤停止処分以降の服装整正違反

ウ 再雇用しない旨の発言

原告JR東日本横浜支社総務部人事課副課長であるY1(以下「Y1副課長」という。)は、平成20年9月19日、X10に対し、定年退職後の再雇用について、国労バッジをつけていると雇用契約はできない、就業規則を守るなら再雇用する等と発言した(乙A36, 乙C4, 乙C6。以下「再雇用しない旨の発言」という。)

エ X10の再雇用

X10は、上記Y1副課長の発言に対し、納得できないという態度を示したが、その後、口頭で、再雇用の際には国労バッジの着用を止める旨誓約したことから、原告JR東日本は、X10を定年後も再雇用することとし、同人は、定年退職の翌月である平成22年3月、エルダー社員として再雇用された。X10は、以後、国労バッジ着用を取りやめた(証人Z1, 原告X1本人)。

(7) 本件中労委命令に至る経緯

ア 救済申立て

X10は、本件処分①につき、平成20年2月14日、神奈川県労委に対し、不当労働行為に当たるとしてその撤回を求める救済申立てを行った(その後、本件処分②③及び再雇用しない旨の発言についても、救済申立ての対象に追加した。 )。

イ 本件初審命令

神奈川県労委は、平成22年1月26日付けで、本件各処分が不当労働行為であると認定し、原告JR東日本に対し、①本件各処分及びこれを理由として行った期末手当の減額の措置をなかつたものとして取り扱い、本件各処分に伴う月例賃金及び期末手当の減額分に年率5パーセント相当額を加算した額の金員をX10に支払うこと、及び②X10に対し、本件各処分及びこれらを理由に期末手当の減額の措置を行ったこと並びに再雇用しない旨の発言が不当労働行為であると認定された旨が記載された文書を手交すること(ポストノティス)を命じた。同命令の理由中においては、原告JR東日本がその設立当時から会社の方針に反対する国労を嫌悪しており、国労バッジの取外し指導を執拗に行うとともに勤務時間中の国労バッジ着用を理由に処分を重ねることにより、「反対派」の排除を図ってきたところ、X10に対しても「反対派」嫌悪の一環として本件各処分及び再雇用しない旨の発言を行ったもので、これが支配介入に当たる旨説示している(甲1・本件初審命令)。

原告JR東日本は、これを不服として、同年2月8日、中労委に対し、再審査申立てを行った。

ウ X10の死亡及び承継申出

X10は、再審査中の平成22年8月5日、死亡した。

原告X9は、同年10月6日、中労委に対し、X10の承継人であるとして、救済申立ての承継を申し出た。

また、原告X1ら8名も、同年11月1日、中労委に対し、ポストノティス部分について、X10の地位の承継を申し出た。

エ 本件中労委命令

中労委は、原告X9によるX10の承継を認め、平成23年1月12日付けで、原告JR東日本に対し、本件各処分がなかつたものとして取り扱い、本件各処分に伴う月例賃金及び期末手当の減額分を原告X9に支払うことを命じたが、他方、原告X1ら8名による承継は否定した。そして、本件各処分に伴う月例賃金及び一時金の減額分に年率5パーセント相当額を加算すること及びポストノティスについて初審命令を変更してこれを棄却した。同命令は、その理由中で、

①X10の国労バッジの着用行為について、原告JR東日本の就業規則の服装整正義務に違反するもので、組合活動としての正当性を有するとは認められず、原告JR東日本がこれに対し処分を行うことは不相当とはいえないが、②X10及び原告X1ら8名の国労バッジ着用行為等の組合活動に対する原告JR東日本の対応は、職場規律や業務指示権の確立を図るといことのみを目的としてされ

たものではなく、国労内の少数派であるX10及び原告X1ら8名の組合活動を嫌悪しこれを抑制するという意図に基づいてされたものとみるのが相当であること、③加えて、かような服装整正義務違反を理由として出勤停止を伴う処分を行うことは、業務阻害の程度等との間に著しい不均衡があり、社会通念上相当性を欠くものであって、このような点にかんがみると、原告JR東日本が本件各処分を行った真の意図は、X10及び原告X1ら8名の四党合意の受け入れに反対する活動に対し、組合バッジ着用が就業規則違反であることに藉口して、同組合活動を行う国労内少数派の存在を嫌悪し、その弱体化ないし抑圧を図る点にあったものと認定し、本件各処分が支配介入に当たると判断した。他方、再雇用しない旨の発言についても同様に支配介入に当たるものの、X10が定年退職後再雇用され、その後死亡していることを勘案すると、上記発言に関しての被救済利益は失われたことから、これについて不当労働行為は成立しないと判断した(本件中労委命令、甲2)。

### 3 争点

#### (1) 争点1

原告X1ら8名の原告適格の有無(乙事件の本案前の抗弁)

#### (2) 争点2

本件各処分が不当労働行為に当たるか。

#### (3) 争点3

再雇用しない旨の発言が不当労働行為に当たるか。

#### (4) 争点4

X10の死亡によってX10の被救済利益は消滅したか。

#### (5) 争点5

原告X9による承継の適否及び命ずべき救済方法

### 4 争点に関する当事者の主張

#### (1) 争点1(原告X1ら8名の原告適格の有無〔乙事件の本案前の抗弁〕)について (被告国及び原告JR東日本の主張)

原告X1ら8名は、以下のとおり、本件中労委命令の取消しを求めるにつき法律上の利益を有しないから、乙事件の原告適格は認められない。

ア 行政処分の取消しの訴えについては、当該処分の取消を求めるにつき「法律上の利益を有する者」に限って原告適格が認められているところ(行政事件訴訟法9条)、原告X1ら8名は、本件中労委命令の名宛人ではない。

イ また、原告X1ら8名は、本件中労委命令により権利を侵害される者ではない。原告X1ら8名が主張する利益は、本件中労委命令が棄却した本件初審命令が履行されることによる反射的利益にすぎない。

(原告X1ら8名の主張)

原告X1ら8名は、生前のX10とともに国労内少数派として活動していたものであって、X10申立てにかかる本件中労委命令については、原告JR東日本による支配介入である本件各処分及び再雇用しない旨の発言をなかつたものとして扱い、国労内の自主的な運営を確保するという味で、被救済利益を有することは明らか

である。X10に対する本件各処分及び「定年後再雇用しない」旨の予告は、国労内少数派の存在を嫌悪し、その弱体化又は抑圧を図る意図でなされたものであるから、その被救済利益はX10のみが有するものではない。

(2) 争点2(本件各処分が不当労働行為に当たるか。)について

(原告X9及び原告X1ら8名の主張)

ア X10の国労バッジ着用行為は、以下のとおり正当な組合活動であって、これに対してなされた本件各処分が支配介入に当たることは明らかである。

(ア) 原告JR東日本の就業規則自体が、国労を敵視し、国労の組合活動を抑圧する意図で制定されたものであるから、もとより合理性がなく、その拘束力を認めることはできない。

(イ) 仮に就業規則の合理性を認めうるとしても、国労バッジ着用は、配属差別事件等で労働委員会の救済命令が発せられてもそれを履行しない原告JR東日本に抗議するためになされたものであり、やむを得ない組合活動としての必要性を有していた。また、労務提供義務と矛盾なく両立し、業務を阻害することのない行為であった。したがって、「就業規則に違反する組合活動は原則として正当性を否定されるが、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行動であると認めるべき特段の事情が存在する場合には、例外的にそれらの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」という本件中労委命令が定立した基準に照らしても、X10の国労バッジ着用行為は、「労働組合の正当な活動」に当たることが明らかである。

イ X10の国労バッジ着用により職場規律が乱れたり、業務に支障が生じたような事実はなく、あったとしてもそれは僅少なものである。したがって、万一、これが就業規則違反に該当するとしても、これに対して減給や出勤停止処分という過重な処分をした原告JR東日本の行為は、国労に対する強い嫌悪に基づくものというべきであり、支配介入に当たることは明白である。国労バッジの形状と着用の態様、国労バッジ着用者の職場の状況、国労バッジ着用を規制するに至った特別の経営上の必要性、国労バッジ着用等の組合活動に対する原告JR東日本側の対応、服装整正違反を理由とする本件各処分の相当性を総合考慮して、本件各処分は職場規律・業務指示権の確立を図るとすることのみを目的とした措置・行為とみることはできないとした本件中労委命令は正当なものである。

(被告国の主張)

ア 国鉄改革の経緯にかんがみれば、職務専念義務、服装の整正、勤務時間中の組合活動の禁止等を定めた会社の就業規則は一般的な合理性を有するといえる上、特別の経営上の必要性を有することからすると、X10の職場での状況や国労バッジ着用による業務阻害の程度をもって、就業規則に反すると認めるべきでない特段の事情を構成するとは解し得ない。

したがって、X10の国労バッジ着用は、原告JR東日本の就業規則に反し、組合活動としての正当性を有すると認めることはできないものであるから、原告JR東日本がX10に対し、就業規則に反するとして何らかの処分を行うこと自

体は、不相当とはいえない。

イ しかし、組合活動に正当性が認められない場合であっても、当該組合活動に対する会社の処分が支配介入としての不当労働行為に該当し得る場合があるところ、中労委は、①組合バッジの形状と着用の態様、②組合バッジ着用者の職場の状況、③組合バッジ着用を規制するに至った特別の経営上の必要性、④国労バッジ着用行為等の組合活動に対する原告J R東日本側の対応、⑤服装整正違反を理由とする本件各処分の相当性について検討した結果、本件各処分を含む服装整正違反を理由とする減給、出勤停止処分は、職場規律・業務指示権の確立を図るということのみを目的とした措置又は行為とみることはできないし、以下の事情にかんがみても、原告J R東日本による本件各処分は、国労の自主的な運営に対する支配介入を構成すると判断したものであり、その判断は正当である。

(ア) 国労バッジ着用指示について、国労東京地方本部が撤回指示をした事実はなく、国労が機関としてバッジを外す決定をしたり、バッジを外すことに反対するX10らに対して何らかの統制処分を科した事実も伺えないことなどからすれば、X10の国労バッジ着用行為は、国労東京地方本部の方針や指示に反するとはいえない。

(イ) 平成15年7月以降、X10のみが国労バッジ着用行為を継続しているが、原告X1ら8名は国労バッジ着用に対する過重な処分が繰り返される中でバッジを外さざるを得なくなったものと見るのが相当である。

(ロ) X10及び原告X1ら8名は、国労中央本部等に四党合意受入れ等に対する抗議文を提出していること、本件における中労委での再審査において原告X1ら8名がX10の補佐人となり、ともに対応していること等からすれば、X10の国労バッジ着用行為は、本件各処分の時点においても、原告X1ら8名とともに四党合意受入れに反対する活動の一環として行われたものと評価しうる。

(原告J R東日本の主張)

ア X10は、訓告を20回以上受けてもなお、就業規則違反である国労バッジの着用を継続し、原告J R東日本が本件警告文を掲出して、非違行為継続者には厳正に対処する旨を警告した後も、ただ一人これに従わなかった。国労と原告J R東日本は、平成18年11月6日に、バッジ処分事件を含む一切の事件について包括的に和解しており、以後の国労バッジ着用は、国労の組織としての方針にも反する、単なる個人的な就業規則違反行為に過ぎず、組合活動としての保護を与える必要のないものであるから、不当労働行為制度によって保護されるものではない。原告J R東日本と国労との間において、国労バッジ着用行為については既に解決がなされた事項であって、本件各処分が国労の組合運営への支配介入(労働組合法7条3号)に当たるとする本件中労委命令の誤りは明白である。

イ 本件中労委命令は、X10の国労バッジ着用行為について、原告X1ら8名とともに、四党合意の受入れに反対する国労内少数派組合員として、お互いの仲間意識を確認し合うために行われたものともいうが、原告X1ら8名のうち3名(原告X5、同X6及び同X7)は、本件警告文掲出後約3か月の間に国労バッジ

着用を取り止めており、その余の者も、平成15年10月ころまでにこれを取り止めている。四党合意の受入れに反対する国労組合員は他にもいたうえ、原告X1ら8名が国労バッジ着用を取りやめた当時、X10と原告X1ら8名とは行動を一にしていけないのであるから、X10と原告X1ら8名が特段の集団として認識されるべきものではない。

ウ 原告JR東日本は、勤務時間中の組合バッジ着用行為という就業規則違反行為について、これを戒め、職場規律を確立し、業務指示を確保する目的で本件各処分を行ったにすぎないのであって、それを超えて、本件中労委命令がいうところの「国労内少数派の組合員」を嫌悪したことはなく、その弱体化又は抑圧を図る意図で、本件各処分を行ったことはないから、本件各処分に不当労働行為が成立する余地はない。

(3) 争点3(再雇用しない旨の発言が不当労働行為に当たるか)について

(原告X9及び原告X1ら8名の主張)

Y1副課長は、X10に対し、平成20年9月19日、バッジをつけている限りエルダー社員として再雇用しないと述べ、X10はこれをおそれ、やむを得ず再雇用先においては国労バッジを外した。X10に対するこの発言は、本件各処分と同様、国労内少数派の存在を確悪し、その弱体化又は抑圧を図る意図でなされたものであり、これが不当労働行為になることは明らかである。

(原告JR東日本の主張)

Y1副課長は、X10に対し、平成20年9月19日、「就業規則違反していると再雇用ができない。再雇用の条件として就業規則を遵守することの誓約書の提出をお願いする。」「雇用契約は2月から3月の間になるので、遅くても、2月までに判断して欲しい。良い返事を待っている。」旨伝えたものである。これは、新たな雇用契約の締結に際し、その労働条件等を問題とするものであって、かかる労働条件に同意しないX10の雇入れはできない旨を表明したにすぎないのであって、これについて、原告JR東日本に不当労働行為意思は全く存しない。

(4) 争点4(X10の死亡によってX10の被救済利益は消滅したか。)について

(被告国の主張)

ア 救済命令制度の目的は、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を救済命令により直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることにある。救済命令の内容は、組合活動一般に対する侵害状態を除去、是正して正常な集团的労使関係秩序を回復、確保するという観点とともに、労働者に対する侵害に基づく個人的被害を救済するという観点からも決定されなければならない。

イ X10は、労働組合法7条3号の支配介入の不当労働行為に該当する本件各処分により、賃金上の不利益な処遇という個人的被害を受けたものであるから、X10の受けた賃金上の不利益な処遇を可能な範囲において是正させることが、不当労働行為救済制度の趣旨に適合するものであるから、その限度では、X10の死亡によっても、その被救済利益は失われていない。

ウ 他方、文書手交(ポストノータイス)は、原告J R東日本をして、本件各処分等の対象者であるX 1 0本人に対し、今後同様の行為を繰り返さない旨言明させることにより将来の労使関係の安定を図ることに救済の趣旨があると考えられるから、X 1 0の死亡によって、これを命ずる必要性は消滅したといわざるを得ない。

(原告J R東日本の主張)

ア 不当労働行為制度の保護しているものは団結権であるから、労働者個人の救済も団結権保障の一環としてなされるのであって、かかる原則を離れた承継が認められるべきものではない。

イ 本件において、X 1 0の救済命令申立ては個人申立てであり、同人が所属していた国労は、同人の申立てを支持していない。X 1 0に対する救済の利益は、もっぱらX 1 0個人に一身専属的に属するものである。加えて、本件中労委命令は、労働組合法7条3号の支配介入の成立のみを認めたもので、労働者の個人的不利益の次元で論じられるべきものではない。かかる団結権は相続できるものではなく、同人の相続人に対し救済命令がなされても国労の団結権の保障にはならない。

ウ そもそも、本件では、本件各処分という一つの行為の不当労働行為該当性が問擬されているにもかかわらず、それを救済方法によって分断して一部の承継を認めること自体、誤りである。

(原告X 9及び原告X 1ら8名の主張)

ア X 1 0の受けた賃金上の不利益を是正させるため、同人の相続人に承継を認めるのは、不当労働行為救済制度上、当然のことである。

イ 他方、本件各処分、及びX 1 0に対する「定年後再雇用しない」旨の予告は、いずれも、国労内少数派の存在を嫌悪し、その弱体化又は抑圧を図る意図でなされたものであるから、その被救済利益はX 1 0のみが有するとはいえず、原告X 1ら8名には、原告X 1ら国労内少数派に対する原告J R東日本の抑圧の効果をなかったものとし、国労の自主的な運営を確保するという限度で、明らかに被救済利益が存在する。

(5) 争点5(原告X 9による承継の適否及び命ずべき救済方法)について

(原告J R東日本の主張)

ア X 1 0の申立ては個人申立てであり、同人が所属していた国労は同人の申立てを支持していないのであるから、同人に対する救済の利益はもっぱらX 1 0個人に一身専属的に属するものであり、相続できるものではない。

イ 本件は、国労バッジ着用者に対する本件各処分という一つの行為の不当労働行為該当性が問擬されているのであり、これを救済方法によって分断して一部の承継を認めること自体誤りである。

ウ 本件において、中労委が原告X 9の承継を認めるに際し、原告J R東日本は、意見を申し述べる機会すら付与されていない。

(被告国の主張)

ア 労働委員会規則5 6条1項、3 3条1項7号は、組合員個人のみによる救済申立ても承継の対象から除外しておらず、組合員個人のみによる救済申立てにおい

て当該組合員が死亡した場合も、承継を認める趣旨であることは明らかである。

イ 労働委員会は、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を直接是正するため、当該事案の解決に最もふさわしい救済方法を選択できるのであるから、「一個の団結権だから救済内容を別異に解することはできない」というような制約はない。

ウ 初審命令主文第1項の救済内容である賃金の差額の支払を受ける利益は、X10個人の一身専属的なものとはいえず、相続人が承継しうるものと解するのが相当である。

他方、初審命令主文第2項が命じた文書手交は、前記のとおり、X10の死亡によってこれを命ずる必要性は消滅したといわざるを得ない。

初審命令主文第1項と第2項とは、その救済内容の性質を異にするから、本件中労委命令がその一部についてのみ原告X9の承継を認めたことには何ら違法な点はない。

なお、X10の国労バッジ着用行為が正当な組合活動とはいえないこと等の諸般の事情を考慮すれば、年率5分相当額の加算を命ずるまでの必要はなく、加算を命じなければ原状回復として不十分であるなどということとはできない。

エ そして、労働委員会の(再)審査における救済申立ての承継手続に関する規定は、労働委員会規則33条1項7号があるのみであり、申立ての承継の当否の判断は、承継の申出に基づき労働委員会が行えば足りると解されるから、原告X9の承継について、原告JR東日本に意見を申述させる機会を与えなかったことに違法な点はない。

(原告X9及び原告X1ら8名の主張)

ア 本件各処分をなかったものとして扱うということは、結局、なかったならば得られた金員を回復させるということであるから、単に差額を支払うだけではなく法定利息を付さなければ十分ではない。

本件中労委命令は、「国労バッジ着用行為は労働組合の正当な行為とはいえない」ことを年率5分相当額の加算を取り消した理由に挙げるが、かかる判断は不当である。

イ また、前記のとおり、文書手交についての被救済利益は消滅していない。本件不当労働行為をなかったこととし、再発を防止するためには、文書の手交が不可欠である。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 争点1(原告X1ら8名の原告適格の有無〔乙事件の本案前の抗弁〕)について

取消訴訟は、当該処分又は裁決の取消しを求めるにつき「法律上の利益を有する者」に限り提起することができる(行政事件訴訟法9条1項)、救済申立て又は再審査申立てが棄却又は却下された場合、当該申立ての申立人及び救済命令の名宛人は、当然に、当該命令又は決定の取消訴訟について原告適格を有する(同条1項)。

しかし、労働委員会での審査手続において当事者となっていなかった者は、仮に救済命令が発せられたとしても、使用者が救済命令の内容を履行することによって事実上の利益を受けるにすぎない。当事者以外の第三者は、救済申立てが棄却又は却下

された場合であっても、自ら改めて救済申立てを行うことができるのであり、救済申立ての棄却又は却下によって受ける不利益は、救済命令によって受けられるはずだった事実上の利益を享受し得ない、という以上にはない。したがって、労働委員会での審査手続において当事者となっていなかった者は、棄却命令や却下決定について法律上救済を受ける権利を侵害されたとはいえず、棄却命令や却下決定について、その取消しを求めるにつき法律上の利益を有するものとはいえない。

本件において、原告X1ら8名が労働委員会での審査手続の当事者となっていなかったことは、当裁判所に顕著な事実であるから、原告X1ら8名に、本件中労委命令の取消しを求める法律上の利益はなく、同原告らが、本件の原告適格を有しないことは明らかである。

よって、原告X1ら8名の乙事件の訴えは、いずれも却下を免れない。

## 2 争点2（本件各処分が不当労働行為に当たるか。）について

### (1) X10による本件バッジ着用行為が組合活動としての保護を受けるかについて

原告JR東日本は、そもそも、X10による本件バッジ着用行為は、国労の組織としての方針に反する個人的な規律違反行為にすぎないから、本件各処分について不当労働行為が成立する余地はない旨主張する。

ア 国労バッジ着用は、国労組合員であることを顕示して組合意識を高め、国労の団結保持に資するために行われてきたものであるところ、国労が、平成14年3月末ころ、バッジ処分について組織として救済申立てをしない方針に転換し、平成18年11月の包括和解の結果、国労が申し立てていた国労バッジ着用に対し行われた処分に関する不当労働行為救済命令申立事件を全て取り下げたことは前提事実(5)ウのとおりであり、組織としての国労が、少なくとも、X10の国労バッジ着用行為を積極的に支持してこなかったことは、前提事実において掲げた事実経過に照らし、明らかである。

イ しかし、組合員が組合の機関決定や指令・指示に基づかずに自発的になした行為であっても、そのことのみで組合活動としての保護を受けないものと解するのは相当ではなく、組合の運動方針の遂行行為と目しうる場合は勿論、組合内少数派としての執行部批判行動であった場合も、組合の統制違反となるような場合を除き、組合の民主的運営に役立つものとして、多数派の活動と同様に組合活動としての保護を受けるものというべきである。

ウ そして、原告JR東日本発足直前に国労東京地方本部より出された国労バッジ着用指示は、今に至るも明確には撤回されていないこと、包括和解後も、X10の国労バッジ着用行為について、国労が何らかの統制処分を行った事実はないこと等にかんがみれば、前記アの諸事実を考慮しても、X10の国労バッジ着用行為は、国労と無関係な一個人の就業規則違反行為と評価するべきではなく、国労の組合内少数派の組合活動としての保護を受け得るものというべきである。

エ よって、この点に関する原告JR東日本の主張は理由がない。

### (2) 本件組合バッジ着用が組合活動としての正当性を有するかについて

ア X10の国労バッジ着用は、勤務時間中の組合活動であって、形式的には就業規則23条に違反するものであるところ、原告X9は、そもそも原告JR東日本

の就業規則は、国労を敵視し、国労の組合活動を抑圧する意図で制定されたものであって合理性がない、仮に合理性があるとしても、X10による国労バッジ着用には、やむを得ない組合活動としての必要性が認められ、かつ、業務を阻害するおそれのない行動と認めるべき特段の事情が存在するなどとして、X10の組合バッジ着用が正当な組合活動であると主張し、これを理由とした本件各処分は、X10による組合活動を嫌忌した支配介入であるとする。

しかし、前提事実(2)のとおり、国鉄の分割・民営化に至る一連の国鉄改革においては、国鉄時代に、ヤミ協定、悪慣行の蔓延等の職場規律の乱れがあり、これが国鉄の経営悪化をもたらしたという基本的な認識、反省があった(このような考え方は、昭和57年7月30日の第二次臨時行政調査会〔第二臨調〕の基本答申や、その後の国鉄再建監理委員会の昭和58年8月2日付けの基本的実施方針において明確に示されている〔前提事実(2)〕)。そして、このような認識の下に、国鉄の鉄道事業の一部を引き継いだ原告JR東日本においても、企業秩序の維持を図るために、国鉄時代とは異なる施策を採り、公共事業にふさわしい労務の提供と適正な職務遂行を求めて、職務専念義務(就業規則3条1項)、服装整正(同20条3項)等の定めを就業規則に置き、さらに、労働者には就業時間中使用者の指揮命令に服して労務の提供を行う義務があることにかんがみ、就業規則において原則として前記義務に反する勤務時間中の組合活動を規制したものであるから(同23条)、上記のような規定には合理性があるといえることができる。

イ ところで、就業規則の解釈、運用に当たっては、労働者の労働基本権と使用者の財産権との調和と均衡を確保するという観点から、当該組合活動が形式的に就業規則の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段の事情が認められるときは就業規則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巻7号974頁)。

そこで、上記のような特段の事情が認められるか否かについて検討する。

前記のとおり、国鉄において職場規律が乱れ、ヤミ協定、悪慣行が存在したことから、新会社であるJR各社においては、同じ轍を踏まないよう規律違反行為に対しては厳正な処分を行い、職務専念義務を徹底させることが求められていたものであって、このような観点から、原告JR東日本の就業規則3条において、「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。」(前提事実(3))として、社員は、勤務時間中、その注意力のすべてをその職務遂行のために用い、職務にのみ従事するという厳格な職務専念義務を負うことを定めたものであると解され、上記のような国鉄時代の職場規律の状況や国鉄改革の経緯等にかんがみれば、このような厳格な職務専念義務を定めることにも合理的な理由があるといえるべきである。

なるほど、本件バッジは、そこに「NRU」と国労を示す文字がデザインされているにすぎず、その大きさは約1センチ四方のものであって、具体的な主義主張が記載されているわけでもない。しかし、前記のとおり、国労バッジは、国

労東京地本が昭和62年に全組合員に着用の徹底を指示していたものであり(国労バッジ着用指示, 前提事実(5)ア(7)), 国労組合員であることを顕示して組合員相互の団結・連帯の意識を高めるものである。そして, 国労バッジには, これを着用していない他の国労組合員に対しても, 当該着用者が国労組合員であることを顕示して訴えかける心理的効果を有する側面があるのは否定できないことからすれば, 同バッジの着用は, 実質的に組合活動としての意味を有し, 上記の意味での職務専念義務に違反するものであって, それが身体的活動としての労務提供に格別支障を生じさせないことを考慮しても, 企業秩序を乱すおそれがない特段の事情があるとはいえない。

ウ 以上の点に加えて, 本件各処分の対象となった時期(平成19年4月16日以降)には, 既に, 就業規則で定められたもの以外は組合バッジに限らず着用しないという服装整正に関する職場規律が確立していたといえること, それにもかかわらず, X10は, 平成22年2月の退職時まで国労バッジの着用を継続したこと等の諸事情にかんがみれば, 本件において, X10の国労バッジ着用を正当な組合活動と認めることはできない。

したがって, この点に関する原告X9の主張は理由がない。

### (3) 支配介入の成否について

ア 以上のとおり, X10の国労バッジ着用は, 就業規則3条1項, 20条3項及び23条に違反するものであるから, 原告JR東日本が, X10の国労バッジ着用について就業規則等に則り懲戒その他の不利益処分を行い得ることは明らかである。

しかし, 使用者の行為が従業員の就業規則違反を理由としてされたもので, 一見合理的かつ正当といえる面があるとしても, 当該組合活動に対して行われた懲戒処分が同活動の態様等に比して著しく過重なものであって, 当該処分が使用者の当該組合に対する嫌悪の念に発しているといえられるなど, それが労働組合に対する団結権の否認又は労働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ものと認められるときは, その使用者の行為は, これを全体的にみて, 当該労働組合に対する支配介入に当たる場合があり得るというべきである。

この点に関して, 被告国は, 本件各処分について, 国労バッジ着用が就業規則違反であることに藉口して, 四党合意の受け入れに反対する組合活動を行うX10及び原告X1ら8名の国労内少数派の存在を嫌悪し, その弱体化及び抑圧を図る目的に出た支配介入行為であると主張するので, 以下, この点について検討する。

イ 後掲各証拠等によれば, 以下の事実を認めることができる。

#### (ア) 国労バッジ着用状況及びそれに対する処分

原告X1ら8名の国労バッジ着用状況, 最後の処分時期及び処分内容は, 下記のとおりである。原告X1ら8名は, いずれも, 平成14年3月28日の本件警告文掲出前までの時期において, 国労バッジ着用を理由とする服装整正違反により相当数の訓告処分を受けていたが, 本件警告文掲出から約1年で全員が国労バッジ着用を止め, 以後, 勤務時間中に国労バッジを着用することは

なかった（証人Z1，原告X1本人，甲5，乙A41）。

記

氏名	バッジ取外し日	最後の処分時期及び処分内容
原告X6	平成14年4月12日	平成14年7月／訓告
同X5	平成14年5月19日	平成14年7月／訓告
同X7	平成14年6月5日	平成14年7月／訓告
同X8	平成14年8月3日	平成14年7月／減給
同X4	平成15年1月9日	平成14年12月／減給
同X1	平成15年4月3日	平成15年3月／出勤停止1日
同X3	平成15年4月3日	平成15年3月／出勤停止1日
同X2	平成15年4月15日	平成15年3月／出勤停止1日

(イ) 四党合意をめぐる動き

a 平成12年5月30日，いわゆる「四党合意」（前提事実(5)イ）が出されたが，これを受け入れるか否かについては国労内でも議論が分かれ，国労は，全組合員の一票投票や3回の全国大会開催という異例の措置を経て，平成13年1月27日，全国大会において四党合意を受諾することを決定した。一票投票で四党合意の受入れに反対した者は，X10及び原告X1ら8名以外にも相当数存在し，その総数は，全体の3割ないし4割に上った（証人Z1，原告X1本人，乙A48）。

b 四党合意の受入れに反対した一部の国労組合員は，都労委に対し，四党合意は国労に対する支配介入であるとして不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成12年(不)第86号事件）。

その後，平成14年4月26日に，自由民主党ら与党3党が，四党合意の受入れ後もJRの法的責任を追及するなどの国労の姿勢の矛盾を指摘して，この矛盾を解消しなければ四党合意から離脱する旨の声明（以下「三党声明」という。）を発表したが，国労組合員の一部は，これについても，都労委に対し，不当労働行為であるとして救済申立てを行った（都労委平成14年(不)第94号）。（以上，乙A41）

c 国労は，三党声明を受けて，平成14年5月27日，第69回臨時全国大会を開催し，①JRに法的責任のないことを再確認する，②最高裁判所の第三者参加申立及び鉄建公団訴訟に参加する闘争団員に対して取下げの説得活動を強化し，組合員の総意としてJRに法的責任のないことを決定したと言えるだけの結果を上げる，③取下げに応じない闘争団員に対しては直近の全国大会で処分を決定する，等の運動方針を決定した。しかし，具体的な成果を上げられないまま，同年11月24日及び同月25日に開催された第70回定期全国大会では，①国労が誠実に努力を行っている現状の中で，与党は解決案を示す責任がある，②四党合意は最高裁判所の判決が出されても生き続けるし，四党，与党，政府の責任が免責・喪失するわけではない，③闘争団員の処分については先送りする，等の運動方針を決定した。

これに対し、自由民主党ら与党3党は、同年12月6日、国労が第70回定期大会で採択した運動方針は、本来実施すべき政治的解決に向けての運動方針に反するとして、国労は自らの責任を棚上げして与党・政府に責任を転嫁している等と批判する声明を公表し、四党合意から離脱した。(以上、乙A48)

d 原告X1, 同X2, 同X3, 同X4及び同X8は、上記2事件の申立人となったが(ただし原告X4は都労委平成14年(不)第94号のみ)、X10, 原告X5, 同X6及び同X7は、いずれについても申立人とはならなかった(乙A41)。

(ウ) 東京都労働委員会に対する救済申立て(甲2, 乙A41)

a 原告X1ら8名は、平成14年10月24日、原告JR東日本が服装整正違反を理由として行った同年7月11日から平成15年3月28日までの各処分は不当労働行為であるとして、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、救済申立てをした(都労委平成14年(不)第108号事件。その後、原告X1ら8名は、順次追加申立てを行った。)

b X10は、平成17年11月28日、原告JR東日本が服装整正違反を理由として行った平成14年7月12日から平成19年4月15日までの各処分は不当労働行為であるとして、都労委に対し、救済申立てをした(都労委平成17年(不)第86号事件。X10は、平成18年2月から平成19年4月までの各処分につき、順次追加申立てを行った。)

c 上記2事件は、平成18年6月15日、都労委で審査が併合され、都労委は、平成20年3月4日付けで、X10, 原告X1, 同X2, 同X3, 同X4及び同X8に対する処分の一部について、不当労働行為に該当するとして、救済命令を発した。

(エ) 包括和解をめぐる動き

a 中労委は、平成16年9月16日及び平成17年1月21日、中労委に係属していた国鉄の分割・民営化と会社発足に伴う職員の配属発令並びにその後の兼務・配転等発令に関連する事件13件について和解勧告を行い、国労と原告JR東日本は、これを受諾して和解が成立した(甲2)。

b 中労委は、平成17年10月31日、中労委に継続していた昇進試験に関連する事件9件についても和解勧告を行い、国労と原告JR東日本は、これを受諾して、都労委係属事件14件を含む合計23件について和解が成立した(甲2, 乙B24)。

c X10及び原告X8は、平成18年11月2日、中労委に対し、同人らが救済対象者となっているバッジ処分事件について、「実損回復も謝罪もなしに『和解決着』とされるのは耐え難い」などとして、当事者として同人らを追加するよう申し立てた。しかし、中労委は、同月6日付で、当事者追加は必要ないものと判断し、これをX10らに通知した(乙A19, 87)。

さらに、X10及び原告X1ら8名は、同月5日、国労中央本部及び東日本本部に対し、原告JR東日本の不当労働行為体質は何一つ変わっていない

にもかかわらず労働委員会係争事件を全面的に取り下ろす今回の和解は原告 J R 東日本への全面屈服にほかならないなどとする抗議文を提出したが、中央本部及び東日本本部ともに回答しなかった(乙 A 2 0, 乙 C 1)。

d 中労委は、平成 1 8 年 1 1 月 6 日、国労組合員の会社への採用問題を除き、出向・配転等に関連する事件 3 0 件、バッジ処分事件 1 1 件及びその他不利益取扱い等に関連する事件 2 件の合計 4 3 件の抗争事件について和解勧告を行い、国労及び原告 J R 東日本は、これを受諾して、出向・配属等の不当労働行為が争われた都労委ほか 3 県労委の係属事件 6 件、バッジ処分の都労委係属事件 1 0 件及びその他の不利益取扱い等の都労委係属事件 2 件を含む合計 6 1 件について和解が成立した(包括和解, 乙 B 3 3)。

これにより、X 1 0 及び原告 X 1 ら 8 名並びにその他国労組合員による個人申立て事件を除き、国労と原告 J R 東日本との間の労働委員会における係争事件は全て終結した。

(4) 前提事実及び上記認定事実等を基に検討する。

ア 前提事実(4)ア記載のとおり国労バッジの形状及びその着用が身体的活動としての労務提供に格別支障を生じさせないことからすれば、その違反行為の内容に照らし本件各処分の量定については異論を差し挟む余地もないではない。加えて、前記のとおり、国労が、昭和 6 2 年 3 月末に国労バッジ着用指示を出していたこと(前提事実(5)ア(7))、原告 J R 東日本と国労とが分割民営化を巡って対立してきた経緯があること等に照らせば、国労バッジ着用行為に対する本件各処分(出勤停止 5 日または 1 0 日であって、賃金等の減額のみならず夏季手当 1 5 % の減額を伴う重い処分である。)が、原告 J R 東日本の国労に対する嫌悪の念に発したものであるとする見方も成り立ち得る余地はあろう。

イ しかし、原告 J R 東日本は、国労組合員等の組合バッジの着用について、昭和 6 2 年 4 月の設立当初から一貫して厳正に処分する姿勢を示し、実際に違反者に対し訓告等の処分を繰り返し行っていたものであり、平成 1 4 年 3 月 2 8 日の本件警告文の掲出は、時期的に四党合意に関し与党からの三党声明が出された時期(平成 1 4 年 4 月 2 6 日)と近接しているものの、設立当初からの基本的な方針に沿う、その延長線上の行動であったといえることができる。原告 J R 東日本設立以降、本件警告書掲出までの間でみても、X 1 0 らの国労バッジ着用による就業規則違反行為は約 1 5 年間にわたり多数回に及ぶもので、かつ、同人らが何ら態度を変える様子もなく違反行為を反復、継続していたことからすれば、その処分量定を加重していくこと自体には合理的な理由があるものであって、過重な処分がなされたことのみを理由に、直ちに、本件各処分が不当労働行為意思の発現であると認めることはできない。

また、X 1 0 や原告 X 1 ら 8 名が、国労内部において四党合意に反対し、これを受諾する国労執行部の姿勢を批判していたことは事実であるが、国労バッジの着用と四党合意に対する反対姿勢との間には直接の関連性はなく(国労バッジが四党合意反対運動の象徴となっていたわけでもなく、本件全証拠に照らしても、両者の結び付きを窺わせる事情は認められない。)、前記のとおり、原告 J R

東日本としては、四党合意になる以前の同社設立当初から国労バッジの着用を一貫して禁じていたものであることに照らすと、四党合意に反対するX10らの存在を嫌悪して国労バッジ着用に関しあえて過重な処分を行ったとする被告国の主張に直ちに左祖することは困難である。

そして、本件各処分が重い処分であることは否めないが、前記のとおり、就業規則違反行為を反復、継続することによりそれに対する処分が加重されること自体には合理的な理由があるところ、X10は、原告JR東日本からの再三の制止を受け入れることなく、本件警告文掲出以降5年以上もの間、原告JR東日本設立時からみれば約20年以上もの間、国労バッジの着用を続けたものであるから、職務に与える影響がごく軽微であることを考慮しても、X10の違反行為自体が軽微であるとはいえないし、原告JR東日本には、他にも再三の注意指導にもかかわらず出勤遅延を繰り返した従業員に対し、順次量定を加重し、出勤停止処分をするに至った事例もあること(証人Z1)に照らしても、重い処分を受けたからといって、それが直ちに不当労働行為意思の発現であると認めることはできない。

エ さらに、当初は組織的な組合活動としてバッジ着用行為を指示し、組織としても不当労働行為救済申立てを行うなどしてきた国労が、平成14年3月末以降は、組織として不当労働行為救済申立てを行うことはなくなり、平成18年11月には、バッジ事件を含む合計61件の不当労働行為救済申立事件を取り下げていること(包括和解、前記(3)イ(エ)d)、国労は、組合バッジ着用に関し、機関決定違反として統制処分をするまではしないが、支持はしないという態度であること、平成15年7月以降は国労バッジ着用者がX10のみとなり、X10が再就職して国労バッジの着用を止めた後、その活動を引き継いで行おうとする動きもなかったこと等にかんがみれば、X10のバッジ着用行為に組合活動としての保護が与えられるのは前記のとおりであるとしても、遅くとも本件各処分の対象となった平成19年ころには、既にその組合活動としての色彩が後退し、X10の個人的行為の側面が強くなっていたことは否定できないところである。

オ 以上の諸事情を考慮すれば、前記ア記載の事情を考慮しても、本件各処分から原告JR東日本の支配介入の意思が推認されるとはいえず、本件各処分が支配介入に当たるということはない。

(5) 以上のとおり、原告JR東日本が本件各処分を行う決定的な動機が、四党合意の受入れに反対するX10及び原告X1ら8名の国労内少数派の存在を嫌悪したことにあると認めることはできないから、本件各処分を支配介入行為であると認めることはできない。

### 3 争点3 (再雇用しない旨の発言が不当労働行為に当たるか。)について

以上説示したとおり、国労バッジの着用は、原告JR東日本の就業規則に違反する行為であるということができるところ、エルダー社員が外向する可能性のある原告JR東日本の関連会社において、原告JR東日本と同様、勤務時間中の組合活動を原則として禁じ、会社から支給される以外の物を制服に着用しないよう求める就業規則が存在すること(証人Z1、乙B27)等にかんがみれば、原告JR東日本が、20年以

上にわたって国労バッジ着用を継続してきたX10に対し、新たな雇用契約を締結するに際してその労働条件等を問題とし、かかる労働条件に同意しないX10の雇入れはできない旨を表明することは、使用者の意見表明として許容される範囲内の言動といふべきである。これに加えて、X10が、結果的にはエルダー社員として再雇用されていることも併せかんがみれば、再雇用しない旨の発言が支配介入に該当するとはいえない。

よって、この点に関する原告X9の主張も採用できない。

#### 4 小括

以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、原告JR東日本の不当労働行為を認めた本件中労委命令は違法であり、取消を免れない。

#### 5 乙事件の請求の趣旨第2項について

原告X9は、乙事件の請求の趣旨第2項において、被告国に対し、別紙1「請求する救済の内容」記載の命令を発することを求めているが、これは、行訴法3条6項2号が定める「義務付けの訴え」に該当する。

行訴法3条6項2号が定める義務付けの訴えの要件は同法37条の3第1項が定めるところ、これを本件に即していえば、本件中労委命令において、別紙1「請求する救済の内容」記載の命令を発するよう求める申立てを棄却した部分が取り消されるべきものであるときに、原告X9は、行訴法3条6項2号が定める義務付けの訴えを提起することができることになる。

しかし、本件において、原告JR東日本の不当労働行為が認められないことは前記のとおりであるから、本件中労委命令のうち、原告X9の上記訴えを棄却した部分が取り消されるべきものであるといえないことは明らかである。

したがって、原告X9が提起した義務付けの訴えは、訴訟要件を欠き不適法であるから、却下を免れない。

#### 第4 結論

よって、甲事件については原告JR東日本の請求を認容することとし、乙事件のうち原告X1ら8名の訴え及び原告X9の請求の趣旨第2項にかかる訴えについては不適法であるからこれを却下することとし、原告X9のその余の請求については理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事11部

(別紙1)

請求する救済の内容

- 1 東日本旅客鉄道株式会社は、X10に対する2008年1月26日付け出勤停止処分、同年10月31日付け出勤停止処分及び2009年9月29日付け出勤停止処分をなかったものとして取り扱い、同人の承継人であるX9に対し、上記各出勤停止処分による月例賃金及び期末手当の減額分に年率5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 2 東日本旅客鉄道株式会社は、中央労働委員会の救済命令発出後、速やかに下記の文書をX9、X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8に手交しなければならない。

記

「当社が、X10に対し、国鉄労働組合のバッジを2007年4月16日又は2009年9月29日の間に着用したことを理由として出勤停止処分を行ったこと及びこれらの処分を理由に期末手当の減額の措置を行ったこと並びに定年後に再雇用しないと予告したことは、中央労働委員会において労働組合法第7条第3号に該当する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にいたします。

年 月 日

X9

X1

X2

X3

X4

X5

X6

X7

X8 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y2 』

平成14年7月12日から平成21年9月29日までの間の  
服装整正違反を理由とするX10の各処分一覧

整理 番号	処分発令日 (平成)	X10の各処分		処分発令月の 被処分社員数
		処分内容	救済申立て	
1	14.07.12	減給	東京都労委平成17 年(不)第86号事件	127名
2	14.09.29	減給		22名
3	14.12.28	減給		10名
4	15.03.27	出勤停止 1日		1名
5	15.07.29	出勤健止 1日		1名
6	15.10.22	出勤停止 1日		
7	16.01.31	出勤停止 1日		
8	16.03.29	出勤停止 3日		
9	16.07.21	出勤停止 3日		
10	16.11.10	出勤停止 3日		
11	17.03.24	出勤停止 3日		
12	17.05.25	出勤停止 3日		
13	17.09.24	出勤停止 3日		
14	18.02.15	出勤停止 3日		
15	18.03.18	出勤停止 3日		
16	18.08.12	出勤停止 3日		
17	18.11.22	出勤停止 3日		
18	19.04.15	出勤停止 3日		
19	20.01.26	出勤停止 5日	神労委平成20年 (不)第2号事件	1名
20	20.10.31	出勤停止10日		
21	21.09.29	出勤停止10日		

注) X10は、整理番号1ないし18については、東京都労委に救済申立てをしており、整理番号19ないし21(本件各出勤停止処分)については、本件初審申立てをしている