

平成27年3月25日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成26年(行コ)第362号各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24年(行ウ)第405号(第1事件),同第533号(第2事件))

口頭弁論終結日 平成27年2月2日

判決

控訴人兼被控訴人 国
処分行政庁 中央労働委員会
控訴人兼補助参加人 国鉄西日本動力車労働組合
被控訴人兼参加人 西日本旅客鉄道株式会社

主文

- 1 本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は各控訴人の負担とし,当審における参加費用はすべて控訴人兼補助参加人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨(以下,控訴人兼被控訴人を「1審被告」といい,控訴人兼補助参加人を「組合」といい,被控訴人兼参加人を「会社」という。)

1 1審被告

- (1) 原判決中1審被告敗訴部分を取り消す。
- (2) 会社の請求を棄却する。

2 組合

- (1) 原判決中組合敗訴部分を取り消す。
- (2) 中央労働委員会が平成23年(不再)第38号,同第40,号不当労働行為再審査申立事件について,平成24年4月4日付けでした命令中,主文第1項及び第4項を取り消す。

第2 事案の概要

1 A1(以下「A1」という。)は,平成17年12月19日,会社の岡山支社の契約社員として採用され,平成18年4月1日から1年毎に雇用契約が更新されて,平成21年1月28日に組合に加入した後,同年9月からその副執行委員長を務めていた。

A1は,会社内において,平成21年9月5日,同年10月19日及び同月21日,会社に無許可でビラを配布し,同年11月5日,会社から訓告処分(以下「本件訓告」という。)を受けた。

A1は,平成21年10月2日,勤務開始時刻に出務遅延(以下単に「遅刻」という。)して,同年12月28日付けで会社から戒告処分(以下「本件戒告」という。)を受けた。

A1は,平成22年2月19日,会社から雇止め事由書を交付されて,同年3月31日をもって会社を雇止めとなり(以下「本件雇止め」という。),本件雇止めに伴い,同年5月1日を入社予定日とする社員採用選考試験の対象から除外され,上記雇止め事由書の交付による通知の際,その旨通告

された（以下「本件通告」という。）。

組合は、平成22年1月12日及び同月26日、岡山県労働委員会（以下「岡山県労委」という。）に対し、会社のA1に対する本件訓告が労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号、本件戒告が同条3号、本件雇止め及び本件通告が同条1号、3号及び4号各所定の不当労働行為に当たる旨を主張して、要旨、原判決別紙1記載の内容の救済を申し立てた（岡山県労委平成22年（不）第1号事件、以下「本件救済申立て」という。）。

岡山県労委は、平成23年5月20日、要旨、本件訓告は労組法7条1号の不当労働行為、本件戒告は同条3号の不当労働行為にそれぞれ当たるが、本件雇止め及び本件通告はいずれも不当労働行為に当たらないと判断して、会社に対し、原判決別紙2記載に係る文書の手交を命じ、その余の申立てを棄却する旨の命令をしたところ（以下「初審命令」といい、初審命令に係る手続を「初審」という。）、組合及び会社は、初審命令を不服として、組合につき平成23年5月24日、会社につき同月31日、それぞれ中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し、再審査を申し立てた（中労委平成23年（不再）第38号、同第40号事件）。

中労委は、平成24年4月4日、要旨、本件訓告は労組法7条1号の不当労働行為に当たるが、本件戒告、本件雇止め及び本件通告はいずれも不当労働行為に当たらないと判断して、初審命令中、本件戒告に対する救済部分を取り消し、同救済申立てを棄却し（主文第1項）、初審命令の主文第1項を原判決別紙3記載に係る文書の手交を命ずる内容に変更し（同第2項）、会社のその余東京高等裁判所の再審査申立てを棄却し（同第3項）、組合の再審査申立てを棄却する（同第4項）旨の命令をした（以下「本件命令」という。）。

第1事件は、会社が1審被告に対し、本件命令には事実を誤認し、法令の解釈適用を誤った違法がある旨を主張して、本件命令中、本件訓告に係る部分（主文第2項及び第3項）の取消しを求め、組合が1審被告を補助するため民事訴訟法42条の参加をした事案である。

第2事件は、組合が1審被告に対し、本件命令には事実を誤認し、法令の解釈適用を誤った違法がある旨を主張して、本件命令中、本件戒告、本件雇止め及び本件通告に係る部分（主文第1項及び第4項）の取消しを求め、会社が行政事件訴訟法22条の訴訟参加をした事案である。

原審は、会社の請求を認容し（第1事件）、組合の請求をいずれも棄却して（第2事件）、1審被告と組合が控訴した。

- 2 事案の概要の詳細は、後記3のとおり当審における当事者の主張を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中「第2 事案の概要」2及び3に記載のとおりであるから、これを引用する（ただし、原判決9頁1行目の「前記第2, 1 ないし の各行為」を「本件訓告, 本件戒告, 本件雇止め及び本件通告」と改める。）。
- 3 当審における当事者の主張

(1) 1 審被告

本件ビラ配布は、社員の職務専念上又は業務上支障をきたしたり、職場秩序を乱したりするおそれのない場所で行われ、とりわけ、岡山駅2階営業事務室内個人用小ロッカー前通路及び同駅2階男子ロッカー室（休養室）については、営業区域に隣接しながらも明確に区別され、業務を遂行する場所のように社員に緊張感を持つことが求められる場所とは明らかに異なるものであって、業務との関係性は希薄であり、その配布の態様は、相応の配慮がされ、会社の業務運営に支障を及ぼさないような平穏なものである上、本件ビラの内容も、組合の情報や主張の伝達を図るものであって、職場秩序を乱すおそれがあると評価されるようなものでないことからすれば、職場秩序を乱すおそれがあるとはいえない特別の事情があったものであり、また、組合は会社から組合掲示板が貸与されず、組合の情報伝達活動や組織拡大の呼びかけの手段がほぼビラ配布に限られ、ビラ配布による情報伝達等の組合活動の必要性があった。本件ビラ配布については、組合活動としての正当性を失うものではないから、本件訓告は、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益取扱いとして、労組法7条1号の不当労働行為に当たる。

(2) 組合

ア ビラ配布は、意法28条で保障された労働組合の団結権の一環をなすものであり、組合のような少数組合にとって、ビラ配布は労働組合としての団結権を守るための重要な手段である。本件ビラ配布について、これによって会社における労働組合間の対立が激化し、受領した社員が困惑したことはなく、職場内の秩序が乱れて業務に支障を来したこともなく、配布の態様は相応の配慮がされたものであり、本件ビラの内容も労働組合としての正当な主張と方針を述べた問題のないものであって、会社の職場規律、秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められ、就業規則の規定に実質的に違反するものとはいえないから、本件訓告は、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益取扱いであって、労組法7条1号の不当労働行為に当たる。

イ A1の本件遅刻の原因は、バスが雨で遅延したことによるものであって、A1自身の責任ではなく、本件遅刻による業務への具体的な支障も生じておらず、15分程度の遅刻は社会通念上も重大な遅刻とまでいえない。本件遅刻について、嚴重注意より一段重い処分である訓告を経ずに戒告が選択されたことに合理的な理由があるとはいえず、本件戒告の時期や会社に不当労働行為意思が看取されることからすれば、本件戒告は、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

A1は、平成17年12月に会社に採用され、平成22年3月31日をもって本件雇止めされるまで、4回にわたって雇用契約を更新

し、この間、平成21年1月28日に組合に加入して、組合の副執行委員長として活動の先頭に立ってきた。本件訓告、本件戒告及び本件雇止めは、A1が同年2月に会社に対して組合加入を通告した後、立て続けに行われており、組合の要であったA1を狙い打ちにして組合の弱体化を図ったものであることが明らかであり、本件雇止めは、労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為にあたる。

(3) 会社

ア 1 審被告の主張及び組合の主張は、いずれも否認ないし争う。

イ 会社においては、鉄道輸送事業の特性、国鉄時代以来の歴史的沿革、複数労働組合の存在、多数の現業機関の存在等の経営上の特別な諸事情があり、複数の労働組合の尖鋭な路線対立が存在する以上、職場規律及び企業秩序の定立、維持が不可欠であって、勤務時間中又は会社施設内の組合活動の規制の必要上、就業規則の規定に違反するビラ配布について、企業秩序を乱すおそれのない特別な事情は、極めて限定的にしか認める余地はないというべきであり、本件ビラ配布については、そのような特別な事情は認められないのであって、就業規則によって実質的にも禁止される行為であり、本件訓告は不当労働行為に当たらない。

また、本件戒告、本件雇止め及び本件通告が不当労働行為に当たるものでないことは明らかである。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、会社の請求は理由があるから認容すべきであり、組合の請求はいずれも理由がないから棄却すべきものと判断する。その理由は、当審における当事者の主張も踏まえて、次のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」中「第3 当裁判所の判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決52頁21行目の「配布された社員は休憩中又は手待ち時間中であり」を「配布された社員の中には手待ち時間中の者があり、その全員が休憩時間中又は業務終了後であったとは認められず」と改める。

(2) 同80頁15・16行目の「業務に当たるための準備等をする場所として、業務と密接な関係を有する場所」を「通路として、社員が往来する場所であると同時に、始業前準備中や手待ち時間中の社員が短時間滞在して現金事故防止の目的で個人用の財布等を個人用小ロッカーによって業務終了まで保管して業務のために使用される場所であって、そこから始業等に向かう場所でもあり、業務とこのような関係を有する場所」と、同頁18行目の「社員」から同頁20行目の「業務と関係を有する場所」までを「休憩中の社員が滞在する場所であると同時に、始業前準備中や手待ち時間中の社員が滞在して着替えをして業務のために使用する場所として、業務とこのような関係を有する場所」とそれぞれ改める。

(3) 同80頁23行目の「A1」から同頁24行目末尾までを「A1につ

いては、休憩時間中又は業務終了後であったものである。」と改め、同 8 1 頁 8 行目冒頭から同頁 9 行目末尾までを次のとおり改める。

「しかし、本件ビラを配布された社員のなかに手待時間中の者があり、その全員が休憩時間中又は業務終了後であったとは認められないことは、前記 1 (4)ウ(イ)判示のとおりであって、手持時間中にビラ配布を受ければ、当該社員において、以後の業務遂行に支障をきたすおそれがないとまでは認められないのである。

前記 1 判示の事実及び証拠によれば、会社においては、社員の業務内容は、勤務指定表に記載された作業ダイヤに従って決められており、配布された相手方にとって、当日の当該時間帯が休憩時間であるか手待時間であるかは、事前に勤務指定表と作業ダイヤで確認をしておくか、直接その相手方に確認をするかしないと判明しないものであったと認められるところ、組合は、平成 21 年 4 月 21 日に組合（広島支部）執行委員会で決定されたビラ配布強化の方針において、就業規則 22 条、23 条を考慮して、封筒に入れて渡す、相手の同意を得る、要らないと言った人には渡さない、休憩室とか更衣室といった客が入ってこない、目に付かない、業務を行っている場所を外した場所で行うなどの条件のほか、渡す側も渡す相手も双方とも休憩時間に行うという条件を遵守してビラ配布を行うことを確認した旨を主張するのであるが（前記第 2 の 3 (1)（組合の主張）イ(ア) a）、上記については、本件ビラ配布に当たり、A 1 自身は休憩時間中又は業務終了後であったとしても、A 1 において、ビラ配布の相手方につき休憩時間中であることを事前に勤務指定表等で確認したり、相手方に直接確認したりした上で、配布したものであることを認めるに足りる証拠はなく、また、相手方社員全員が休憩時間中又は業務終了後であると信じることを相当とする事情が存在したことを認めるに足りる証拠もないのであって、配布を受けた相手方社員中には、手待時間中の者があり、その全員が休憩時間中又は業務終了後であったとは認められないとの上記認定を覆すに足りる証拠はないのである。

そうすると、A 1 の行った本件ビラ配布について、手渡し等による交付の態様自体は、比較的平穏な方法で行われたものと認めることができるものの、配布時間の点においては、配布を受けた相手方社員には手待ちによる業務中の者があって、その全員が休憩時間中又は業務終了後であったとは認められず、職場規律及び職場秩序を乱すおそれがないとまでは認められないものといわざるを得ないのであって、また、A 1 において、相手方社員全員が休憩時間中又は業務終了後であると信じることを相当とする事情が存在するとも認めるに足りないのである。」

- (4) 同 8 2 頁 2 3 行目の「これを受け取った社員が自ら」を「手待時間中に受け取った社員もいたものであることは前記イ判示のとおりであり、また、社員自ら」と改める。

- (5) 同 8 3、頁 1 6 行目の「休憩中又は手待ち時間中の社員に対し」を「A 1 の休憩時間中又は業務終了後に」と、同頁 1 8 行目の「岡山駅」から同頁 1 9 行目の「含まれていたこと」までを「業務と前記ア判示のように関連する場所が含まれ、配布の時間として、そのような場所で手待ちによる業務中であつた者に対しても配布され、配布の相手方社員全員が休憩時間中又は業務終了後であつたとは認められないこと」と、同頁 2 1 行目の「受領した社員」を「手持時間中に受領した社員も含め、受領した社員自ら」とそれぞれ改め、同 8 4・頁 7 行目の「本件ビラ配布について」の次に「は、職場規律及び職場秩序を乱すおそれがないとまでは認められず」を加え、同頁同行目の「特段の事情」を「特別の事情」と改める。
- (6) 同 8 4 頁 1 1 行目の「一環をなすものであり」の次に「、組合のような少数組合にとって、ビラ配布は労働組合としての団結権を守るための重要な手段であるから」を加え、同頁 1 2 行目の「べきであるなどとして」を「べきであり、また、本件ビラ配布について、これによって会社における労働組合間の対立が激化し、受領した社員が困惑したことはなく、職場内の秩序が乱れて業務に支障を来したこともなく、配布の態様は相応の配慮がされたものであり、本件ビラの内容も労働組合としての正当な主張と方針を述べた問題のないものであつて、会社の職場規律、秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められるなどと主張して」と改め、同頁 1 6・1 7 行目の「ところであつて」の次に「、上記特別の事情の認められないことは、前記アないしオに判示するとおりであるから」を加える。
- (7) 同 8 5 頁 5 行目末尾の次に改行の上、次のとおり加える。

「キ 1 審被告は、本件ビラ配布について、社員の職務専念上又は業務上支障をきたしたり、職場秩序を乱したりするおそれのほとんどない場所で行われ、とりわけ、岡山駅 2 階営業事務室内個人用小ロッカー前通路及び同駅 2 階男子ロッカー室（休養室）については、営業区域に隣接しながらも明確に区別され、業務を遂行する場所のように社員に緊張感を持つことが求められる場所とは明らかに異なるものであつて、業務との関係性は希薄であり、その配布の態様は、相応の配慮がされ、会社の業務運営に支障を及ぼさないような平穏なものである上、本件ビラの内容も、組合の情報や主張の伝達を図るものであつて、職場秩序を乱すおそれがあると評価されるようなものでないことからすれば、職場秩序を乱すおそれがあるとはいえない特別の事情があつたものであり、また、組合は、会社から組合掲示板が貸与されず、組合の情報伝達活動や組織拡大の呼びかけの手段がほぼビラ配布に限られ、ビラ配布による情報伝達等の組合活動の必要性があつた旨を主張する。

しかし、本件ビラ配布については、職場規律及び職場秩序を乱すおそれがないとまでは認められず、上記特別の事情があるとは認められない

こと、ビラ配布による情報伝達等の組合活動の必要性から直ちにビラ配布行為が許容されることにならないことは、前記アないしカに判示するとおりであって、この他、前記1判示の事実及び証拠を総合すれば、1審被告の上記主張を考慮しても、前記オ判示の認定判断を左右するに足りず、これを覆すに足りる証拠はない。

1 審被告の主張は採用することができない。」

- (8) 同86頁8行目の「なお」から同頁9行目の「組合主張」までを「なお、組合は、A1の本件遅刻の原因について、バスが雨で遅延したことによるものであって、A1自身の責任ではなく、本件遅刻による業務への具体的な支障も生じておらず、15分程度の遅刻は社会通念上も重大な遅刻とまでいえない旨を主張するが、このような主張」と、同頁24・25行目の「訓告を超えて」を「嚴重注意より一段重い処分である訓告を経ずに」とそれぞれ改める。
 - (9) 同89頁25行目の「会社は」の次に「組合の副執行委員長として活動の先頭に立って」を、同90頁2行目の「ものであり」の次に「、組合の要であったA1を狙い打ちにして組合の弱体化を図ったものであって、」をそれぞれ加える。
 - (10) 同91頁1行目の「棄却する」から同頁同行目末尾までを「棄却すべきである。」と改める。
- 2 よって、原判決は相当であって、本件各控訴は理由がないからいずれも棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第5民事部