

命 令 書

申立人 国鉄労働組合
同 国鉄労働組合東日本本部
同 国鉄労働組合東京地方本部
同 国鉄労働組合東京地方本部横浜支部
同 国鉄労働組合東京地方本部横浜支部鶴見駅分会

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人ら組合所属の組合員A1及びA2に対し、次の措置を講じなければならない。
 - (1) A1に対する平成2年7月1日付け東京第二ベンディング事業所事業係への配置転換命令がなかったものとして取り扱い、同人を原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) A2に対する平成3年2月9日付け東京第一ベンディング事業所事業係への配置転換命令がなかったものとして取り扱い、同人を原職又は原職相当職に復帰させること。
- 2 被申立人は、申立人ら組合所属の組合員A3に対し、同人に対する平成2年11月17日付け懲戒解雇処分がなかったものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
 - (1) A3を解雇前の業務に就労させること。
 - (2) 平成2年11月18日から解雇前の業務に就労するまでの間にA3が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 3 被申立人は、申立人国鉄労働組合東京地方本部横浜支部鶴見駅分会所属の組合員の配置に関し、他の従業員と差別することによって、申立人ら組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、本命令後、速やかに下記の文書を申立人らに手交しなければならない。

記

当社が行った貴組合所属の組合員A1に対する平成2年7月1日付け東京第二ベンディング事業所事業係への配置転換命令、同A2に対する平成3年2月9日付け東京第一ベンディング事業所事業係への配置転換命令及び同A3に対する平成2年11月17日付け懲戒解雇処分は、神奈川県地方労働委員会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にいたします。

平成 年 月 日

国鉄労働組合

執行委員長 A 4 殿

国鉄労働組合東日本本部

執行委員長 A 5 殿

国鉄労働組合東京地方本部

執行委員長 A 6 殿

国鉄労働組合東京地方本部横浜支部

執行委員長 A 7 殿

国鉄労働組合東京地方本部横浜支部鶴見駅分会

執行委員長 A 8 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

5 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法及び旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律に基づいて、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、本州の東日本地域における事業を引き継いで設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は、会社設立時約82,000名である。
- (2) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）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、昭和62年4月1日以降は、国鉄が分割・民営化されたことに伴い、会社その他の国鉄の事業を承継した法人、日本国有鉄道清算事業団等に勤務する者によって組織されており、その組合員数は、本件申立時約33,000名、審問終結時約32,000名である。
- (3) 申立人国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）は、国労の下部組織の労働組合であり、会社等に勤務する者で組織されており、その組合員数は、本件申立時約21,000名、審問終結時約20,000名である。
- (4) 申立人国鉄労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、東日本本部の下部組織の労働組合であり、会社の事業地域のうち東京を中心とする地域の職場に勤務する者等で組織されており、その組合員数は、本件申立時約11,000名、審問終結時約10,600名である。
- (5) 申立人国鉄労働組合東京地方本部横浜支部（以下「横浜支部」という。）は、東京地本の下部組織の労働組合であり、会社の事業地域のうち横浜・川崎市内及びその周辺地域の職場に勤務する者等で組織されており、その組合員数は、本件申立時約1,900名、審問終結時約1,800名である。
- (6) 申立人国鉄労働組合東京地方本部横浜支部鶴見駅分会（以下「鶴見駅

分会」という。)は、横浜支部の下部組織の労働組合であり、鶴見駅に勤務する者等で組織されており、その組合員数は、本件申立時61名、審問最終時50名である。

- (7) 会社の社員が所属している労働組合には、国労の下部組織である東日本本部の外、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）所属の東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」又は平成元年6月略称改称の「JR東労組」という。）、日本鉄道産業労働組合総連合所属の東日本鉄道産業労働組合等がある。

なお、国鉄当時には、国労の外、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）、真国鉄労働組合等があった。

2 本件発生前後の労使事情

- (1) 国鉄の分割・民営化に対する各労働組合の態度

ア 昭和61年1月13日、国鉄は、国労、動労等の各労働組合に対し、「労使共同宣言」（第一次労使共同宣言）の締結を提案した。同宣言の案は、「雇用安定の基盤を守るという立場から、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は、信頼関係を基礎として、以下の項目について一致協力して取り組むことを宣言する。」というものであり、①諸法規の遵守、リボン・ワッペン不着用、点呼妨害等の根絶などの課題への最善の努力、②一致協力した必要な合理化の積極的推進、③余剰人員対策についての具体的取組等の項目が掲げられていた。

この提案に対し、動労、鉄労及び全施労は受諾したが、国労は拒否した。

イ 昭和61年7月18日、動労、鉄労、全施労及び真国鉄労働組合は、国鉄改革労働組合協議会を結成し、同年8月、国鉄と第二次労使共同宣言を締結した。この宣言は、①労使は信頼関係を基礎に国鉄改革の実施に向かって一致協力して尽力すること、②労使は「国鉄改革労使協議会」が今後の鉄道事業における労使関係の基軸として発展的に位置付けられるよう緊密な連携・協議を行うこと及び組合は鉄道事業の健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛すること、③職員に対する必要な教育の一層の推進と指導の徹底等を内容としていた。

一方、国労はこの宣言の締結に応じなかった。

ウ 国労は、昭和61年10月9日及び10日、静岡県修善寺町において第50回臨時全国大会を開催し、執行部が提案した雇用安定協約の締結等を内容とする緊急方針案について討議したが、同案は否決された。これにより、国労は、従前どおり国鉄の分割・民営化に対しては一貫して反対の態度をとり、分割・民営化後もその態度を堅持している。

エ 国鉄の分割・民営化後の昭和62年8月7日、東鉄労と会社とは、労使間の問題は話し合いで解決を図るなどの労使協調の方針を確認する新たな労使共同宣言を締結した。

(2) 労使関係に関する会社幹部の発言等

- ア 昭和62年5月25日、B1常務取締役(以下「B1常務」という。)は、昭和62年度経営計画の考え方等の説明会において、労務管理について触れ、「会社にとって必要な社員、必要でない社員のしゅん別は絶対に必要なのだ。会社の方針派と反対派が存在する限り、とくに東日本は別格だが、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し断固として排除する。等距離外交など考えてもいない。処分、注意、処分、注意をくりかえし、それでも匡らない場合は解雇する。」などと述べた。
- イ さらに、昭和62年6月20日、B1常務は、鉄道労連の高崎地方本部主催の学習会において、組合バッジ着用について触れ、「組合バッジは、労働運動の現れである。現れでも何んでもいい。町を歩く時背広に付けている物を取れとは言っていない。就業規則で認めていないことが何んで労働運動なのか。従って、今度は人事部長名であらゆる所に掲示して宣戦布告をし、個人説得をする等してそれでもいう事を聞かない者には処分という形で警告を与えた。しかし、これで終わりではない。どしどしやっつけていかなければならない。どうしても一緒にやっつけていけない者は解雇するしかない。」などと述べた。
- ウ 昭和62年8月6日、B2代表取締役社長(以下「B2社長」という。)は、東鉄労の第2回定期大会において、「残念なことは今一企業一組合という姿でなく、東鉄労以外にも二つの組合があり、その中には今なお民営分割反対を叫んでいる時代錯誤の組合もあります。・・・皆さんにお願いしたいのは、このような迷える子羊を救ってやっていただきたい。皆さんがこういう人達に呼び掛け、話し合い、説得し、皆さんの仲間に迎え入れていただきたいということです。名実共に東鉄労が当社における一企業一組合になるよう御援助いただくことを期待し・・・」などと挨拶した。
- エ 平成3年9月28日、B3人事部長は、JR東労組の東京地方本部管理部会において講演し、「我々がめざしてきた労使関係は、統一なんです。組合を、できれば統一させていきたい。一本化させていきたい。今現在、残念ながら統一されていない組合もありますが、統一させていきたい、そういう方向で来たはずです。分裂の方向では決してなかったはずです。」「自らの会社としての、基本的な方向を決めた以上、周囲にどんな風が吹こうと、その方向へ向けての努力を続けていくべきだと思います。その意味では私だけではなく、我が社のトップ、会長、社長、副社長ふくめて、我が社の基本スタンスというのは全く変わりません、微動だにしません。」などと述べた。
- オ 会社発行の「JR東日本報平成4年1月1日号外」で、B2社長は、「年頭の挨拶」と題して、「当社がフューチャー21を達成するための基本的な条件の一つとして、労使関係の安定があります。会社創立以

来、JR東労組を基軸とした労使関係の中で、JR東日本を健全な、日本の一流企業に育てあげようという共通の目標を持ち、お互いに手を携えて、努力して参りました。現在のJR東日本の好調な経営が、この安定した労使関係の上に築かれてきたことは、かつての国鉄時代の不毛の労使関係を思いおこしてもらえば、直ちに理解できることであります。」「最近新聞紙上に、旧動労、旧鉄労、旧国労などという言葉が出ていますが、これらは新生JR東日本にとっては過去の遺物であり、無縁の存在です。それを呼び戻そうとするのであれば、時代錯誤という以外にはありません。」などと述べた。

(3) 人事管理台帳

ア 会社は、昭和62年10月、人事管理台帳を作成した。人事管理台帳においては、評価項目を業績（問題意識、仕事の成果）、態度（執務態度、積極性、協調性、責任感）、能力（知識・技能、判断力、実行力、指導力）の10項目とし、各5点満点の計50点満点で評価がなされている。評価者は、第一次が助役、第二次が駅長等とされている。

イ 人事管理台帳の「記入例」には、「所属組合を次の記号により記入する。東鉄労A、鉄産労B、国労C、全動労D・・・」などと記載されていた。会社は、人事管理台帳を人事管理全般にわたって活用している。

ウ 当委員会は、平成5年9月7日の第20回審問において、本件救済申立対象者に係る人事管理台帳の提出を求めたところ、会社は、同年10月18日付け文書で「人事管理台帳は、被申立人会社における人事に関する資料の一部を構成するものであり、非公開を前提としたものであるため、提出することはできない。」と回答し、提出しなかった。

(4) 組合バッジの着用に対する会社の対応

ア 国労の組合バッジ（以下「国労バッジ」という。）は縦1.1cm、横1.3cmの大きさで、黒地に無彩色のレールの断面及びNRUの文字をデザインしたものであり、要求スローガン等の記載はない。国労の組合員は、国鉄当時、国労バッジを着用して勤務していたが、当時その着用がとりたてて問題とされたことはなかった。

イ 会社の就業規則は、昭和62年3月23日に制定された。その際、就業規則により、勤務時間内等における組合バッジの着用を禁止することについて、あらかじめ申立人ら組合と協議を行ったことはなかった。

ウ 就業規則のうち、組合バッジ等の着用に関連する規定は、次のとおりとなっていた。

「

（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 (略)
(服装の整正)

第20条

1～2 (略)

3 社員は、勤務時間中に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、又は会社の施設内で、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
- (4)～(12) (略)

(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 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、訓告する。

」

エ 鶴見駅の駅長、助役等は、会社発足以降、国労バッジの着用者に対し、就業規則の服装整正の規定に違反するとして、点呼時、個人面接等において、その取外しを注意・指導した。

鶴見駅の駅長は、昭和62年5月29日、「社員に告ぐ」と題する次の文書を掲示した。

「

社員に告ぐ

かねてより、就業規則等で定められている社章、氏名札の着用方及び就業規則で禁止されている組合バッジ等の着用については、機会あるごとに注意を喚起してきたところである。

それにもかかわらず、管理者からの再三の注意・指導を無視し、社章、氏名札を着用せず、組合バッジ等を着用している者が見受けられる。

4月1日、JR東日本が発足し、全社員が一丸となって国民的課題である鉄道事業の再生に取り組んでいる中で、サービス業の基本である服装の整正を定めた規則さえ遵守できないということは、JR東日本に多くの期待を抱いている国民の信頼を失わしめる重大な行為であり、誠に遺憾である。

よって、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。

(昭和62年5月29日)

(鶴見駅長)

」

オ 昭和62年6月12日、会社は、同年4月1日から同年6月4日までの間における組合バッジ着用者等に対し、度重なる注意・指導に従わなかったことを理由として厳重注意の処分を、また、その際の不必要な発言により職場規律を乱したことを理由として訓告の処分をそれぞれ発令した。

これらの処分は、全社で、約4,800名の社員に対して発令されたが、そのうち、4名以外は国労の組合員であった。

一方、鶴見駅分会では、組合員98名の約60%に当たる59名が厳重注意(55名)及び訓告(4名)の処分を受けた。

(5) 国労バッジの着用に関する国労の対応等

ア 国労の組合員は、国鉄当時から国労バッジを着用して勤務しており、国労以外の労働組合の組合員も、国鉄当時には組合バッジを着用して勤務していた。

イ 国労は、要求実現のためにワッペンを着けるという行動をとることもあったが、昭和61年以降、国鉄が厳しい処分で臨んできたため、そのような行動がとれなくなった。一方、国労バッジについては、団結権を確認する必要があるとして着用を継続した。

ウ 東京地本は、国鉄の分割・民営化前の昭和61年10月30日、「国労バッジの完全着用を図ること」などの指令を出した。

さらに、昭和62年3月31日、東京地本は、当面の対策として、「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。」などの指令を出した。

エ 昭和62年4月22日及び23日、鶴見駅分会は、分会大会において、「分会の方針は、国労バッジの完全着用であり、統一闘争と位置付けて、指導を強化していく。」との確認を行い、その後、平成2年2月5日付けの同分会の機関紙「なかま」(以下「分会機関紙」という。)においても、「国労バッジを着用しよう！」とのスローガンが掲載されていた。

オ 国鉄の分割・民営化直後の昭和62年6月頃の鶴見駅分会の組合員98名中、国労バッジを着用していた者は約60名で、その着用率は約61%である。その後の平成5年6月1日時点における同分会の組合員48名

中、国労バッジを着用していた者は14名であり、その着用率は約29%であった。

カ 勤務時間中の国労バッジの着用に関して、利用者から苦情が出されたことは、国鉄当時も会社発足後も特になかった。

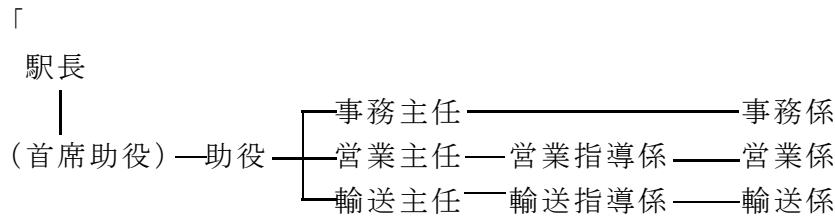
キ 私鉄のうちには、就業時間中に組合員が組合バッジを着用しているところもある。

3 鶴見駅の概要と同駅における労使関係等

(1) 鶴見駅の概要

ア 鶴見駅は、京浜東北線・鶴見線の発着及びそれに伴う旅客扱い・貨物列車の取扱い、直営店の営業並びにこれらに付帯する業務を行っており、本件申立時、駅長1名、首席助役1名、指導センター所長1名、助役24名及びその他社員98名の計125名が勤務していた。

イ 就業規則別表第1によると、駅の指揮命令系統は、次のとおりである。



上記のうち、駅長は駅業務全般の管理及び運営を、助役は駅長の補佐又は代理を行うこととされている。また、事務主任以下は庶務、経理等の業務を、営業主任以下は切符、定期券の発売を行う出札業務及び切符の入検、集札、案内等を行う改札の業務等を、輸送主任以下は列車の入換え、列車集中制御装置の取扱い、踏切道の看守等の業務を行うこととされている。

なお、首席助役は、助役の筆頭として駅長の代行及び助役の統括を行っている。

(2) 鶴見駅における労働組合の状況

ア 昭和58年7月頃の鶴見駅の状況は、国労の組合員180名、未加入者16名であったが、国鉄の分割・民営化後の昭和62年6月に東鉄労の鶴見駅分会が結成され、同年7月頃の各組合の組合員数は、国労98名、東鉄労57名となっていた。

イ 昭和63年3月、鶴見駅の車掌室が、東神奈川車掌区へ移管されたことによって、同年4月頃の鶴見駅分会の組合員数は、76名となった。

ウ 昭和63年4月、鶴見駅に鶴見地区指導センターが設置され、助役16名が配置されたが、全員が東鉄労の組合員であった。

エ 本件救済申立てがあった平成3年6月頃の組合員数は、国労61名、東鉄労65名となっていた。

(3) 横浜支部における鶴見駅分会等の組織率

横浜支部の主な駅分会の国労の組織率は、昭和62年4月1日時点では、次表のとおりであり、鶴見駅分会についてみると、その組織率は63%で関内駅に次いで第三位であり、また、組合員数は100名と最も多く、横浜支部の組織上の拠点として位置付けられていた。

区 分	鶴見駅	横浜駅	川崎駅	大船駅	逗子駅	戸塚駅	関内駅	桜木町駅	東神奈川駅	鎌倉駅
組合員有資格者数(名)	158	190	98	97	64	47	47	39	38	35
国労組合員数(名)	100	51	54	30	19	19	32	22	19	25
組織率(%)	63	27	55	31	30	40	68	56	50	71

(4) 鶴見駅における当局の国労の組合員への対応等

ア 鶴見駅分会の組合員A9(以下「A9」という。)は、昭和62年7月、社宅が決定次第結婚するため、その入居申請を行っていたことに関し、職場巡回中のB4首席助役(以下「B4首席助役」という。)から、「意識を変えなければ社宅は無理だ」、「お前も結婚するのだから態度や意識を変えなければだめだ」などと言われた。

イ 昭和62年11月15日、鶴見駅分会の組合員A10(以下「A10」という。)は、東鉄労の鶴見駅分会の分会長であったA11助役(以下「A11助役」という。)に喫茶店に呼び出され、「国労にいると不利になるぞ」、「国労にいると転勤できない」などと言われた。さらに、同月26日の勤務終了後、再びA11助役に呼ばれ、駅長室に行くと、同室には、B5駅長、B4首席助役、B6助役及びB7営業センター所長がいた。その場でA11助役から、「車掌室がなくなってしまう。今のうちに考えないと車掌で残れないよ」と言われた。そこで、同月28日、A10は、国労の脱退届を持って鶴見駅分会の分会長A2(以下「A2」という。)を訪れたが、A2その他の組合員から説得され、脱退を思いとどまった。

ウ 昭和63年3月13日、鶴見駅の車掌室業務が東神奈川車掌区へ移管され、それに伴い、A10も同車掌区の所属となった。同月15日、A10は、東鉄労の鶴見駅分会の分会長であったA12事務主任(以下「A12主任」という。)に庶務室に呼ばれ、国労を脱退したか否かを問いただされた。A10がまだ国労にとどまっている旨答えると、A12主任から「鶴見線でいつまでいるのか」、「もし、こっちに来れば京浜・浜線に乗せる準備があるよ。区長にかけあうよ」などと言われた。

エ 平成元年の暮れ頃から、鶴見駅分会の組合員A1(以下「A1」という。)は、鶴見駅の「合理化」が話題になる度にB8助役(以下「B

8助役」という。)から「人のことばかり心配しないで自分のことを心配しろよ。」と繰り返し言われた。

オ 鶴見駅分会は、平成2年1月28日付けの分会機関紙に「すべての要求を労安に集中しよう！」と題して、安全衛生委員会での論議の要旨を掲載したところ、B9駅長(以下「B9駅長」という。)は、同分会に対して、「安全衛生委員会は就業規則に定められた業務の一環であり、組合活動ではない。したがって、組合機関紙に掲載することは認められない。」との申入れを行った。なお、当時の分会機関紙の発行責任者及び編集責任者はそれぞれ分会長のA2と教宣部長のA3(以下「A3」という。)であった。

カ 平成3年2月9日付けのA2の配置転換(以下「配転」という。)により鶴見駅における国労とJR東労組の組合員数は、64名対65名となった。その結果、同年4月から同駅的安全衛生委員会の組合側の構成員が、それ以前の国労2名、JR東労組1名から、国労1名、JR東労組2名となり、国労が少数派に変わった。従前は、月1回程度開催されていた同委員会が、同月から同年10月中頃まで、1度も開催されなかった。

4 A1、A2及びA13に対する本件配転

(1) 本件配転発令前の鶴見駅における配転状況

ア 国鉄の分割・民営化直前の昭和62年3月の配転では、鶴見駅において、配転された者の15名全員が国労の組合員であり、そのうち10名が分会長、副分会長及び書記長などの役員であった。

イ 鶴見駅分会は、役員13名のうち10名が配転となったため、急遽、昭和62年4月22日及び23日に分会大会を開催し、役員の選出を行った。その結果、A2が分会長に、A13(以下「A13」という。)が書記長に選出された。

ウ 国鉄の分割・民営化以降、平成2年1月までの鶴見駅分会の組合員(助役、主任、非現業試験合格者、主任試験合格者及び地域間異動者を除く。)の配転は13名で、そのうち役員は5名(執行委員3名、青年部長1名及び選挙管理委員長1名)であった。

エ 一方、東鉄労(JR東労組)の組合員にあっては、国鉄の分割・民営化以降、平成2年2月になって初めて1名が鹿島田駅へ配転となり、その業務内容は、旅行業務の取扱いであった。また、同年6月10日には、2名が鶴見線営業所へ配転となり、その業務内容は、鶴見線の券売機管理であった。

(2) 転勤、転職等に関する就業規則の規定は、次のとおりとなっていた。

「

(任用の基準)

第27条 会社は、社員の任用にあたり、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に

基づき、公正に判断して行おう。

第28条 会社は、業務上の必要がある場合、社員に転勤、転職、昇職、降職、昇格、降格、出向、待命休職等を命ずる。

2 社員は、前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

3～4（略）

（事前通知）

第29条 会社は、社員に転勤、転職、降職、出向又は待命休職を命ずる場合、事前に文書をもって通知する。

」

(3) A 1 及び A 13 の配転

ア 平成2年6月1日、鶴見線営業所の設置に伴い、鶴見駅において合理化が実施され、人員削減が行われた。

その合理化及び人員削減の内容は、「鶴見駅の改札体制の改善」により改札担当を28名から22名に、「鶴見線信号体制の改善」により信号担当を18名から15名に、「鶴見線券売機管理体制の改善」により旅行センター担当を6名からゼロにそれぞれ減ずるものであり、これに伴う人事異動が同年7月1日までに実施された。

イ A 1 は、平成2年6月に入って、B 8 首席助役（以下「B 8 首席助役」という。）から「20日過ぎに台風が来るよ。」と言われた。

ウ 平成2年7月1日付けの配転に際して、会社は、10日前から7日前までに各人に事前通知を行った。

エ A 1 は、平成2年7月1日付けの配転の10日ほど前に事前通知を受けた際、B 9 駅長に配転の理由を尋ねたところ、同駅長は、「適材適所である。」「今のJRは鉄道分野だけではなくて、事業部の方にも力を入れなければいけないから、それで出す。」と答えた。

また、平成2年7月1日付けの配転の事前通知のあった国労の組合員 A 14 が B 8 首席助役に配転の理由を尋ねたところ、同首席助役は、「自分の胸に聞いてみる。」と答えた。

オ 平成2年7月1日付けの配転に対して、A 1、A 13を含む国労の組合員6名が、同年6月23日から26日までの間に、簡易苦情処理会議に苦情の申告を行った。

簡易苦情処理制度は、転勤等の事前通知の内容に不服がある場合、同会議に苦情が申告できる制度であり、会社側、組合側各2名の委員をもって構成されている。簡易苦情処理会議において、申告のあった苦情の内容が、簡易苦情処理の対象として適当であると認められる場合には受理され、それ以外の場合には却下されることになっており、苦情処理の結果については、申告者に通知される。

カ A 1 及び A 13 がそれぞれ提出した簡易苦情申告票において述べた苦情の申告理由は、次のとおりである。

(ア) A 1 の申告理由

「私は他職場に希望をだしていません。鶴見駅に発令になって3年3ヶ月、やっと仕事に自信がもてるようになりました。労働組合でも国労鶴見駅分会副会長として活動しています。事前通知の発令について何等説明もしません。これは、組合潰しの為の不当配転としか考えられません。よってここに申告します。」

(イ) A13の申告理由

「5月に行われた駅長との面接の時に現地現職を希望したにもかかわらず、7月1日付で大森駅に配転の通知が出されました。組合の書記長の役職に着いている現在、明らかに組合攻撃であると判断いたします。よってここに強く苦情申告をするものです。」

キ 簡易苦情処理会議において、A 1 及びA13の各申告を審議したところ、会社側と組合側の主張が対立し、いずれも却下となった。

ク 平成2年7月1日、会社は、上記アの人事異動の一環として鶴見駅のA 1 及びA13を含む9名に対して配転（以下「平成2年7月1日付け配転」という。）の発令を行った。

この9名の所属組合（役職）、配転先等については、次表のとおりであった。

氏 名	所属組合 (役 職)	鶴見駅 における業務	配 転 先
A 1	国労（副分会 長）	改 札	東京第二ベンディング事業所事業 係
A13	国労（分会書 記長）	改 札	大森駅改札
A14	国労	改 札	横浜要員機動センター
A15	国労	信 号	東京要員機動センター
A16	国労	改 札	渋谷駅改札
A17	国労	信 号	横浜駅ホーム担当
A18	国労	改 札	鶴見新興株式会社（鶴見駅ビル）
A19	国労	信 号	鶴見駅改札
A20	J R 東労組	出 札	大宮駅出札

ケ J R 東労組の組合員で、唯一の配転者A20は、自宅が宇都宮駅から車で20分ないし30分の所にあり、従来から自宅近くの職場への転勤を希望していたところ、大宮駅に配転となった。その後、同人は、より自宅に近い野木駅（栃木県）へ異動となった。

コ A 1 及びA13の職歴等

(ア) A 1 について

a A 1 は、昭和52年、国鉄に採用され、大森駅に配属となり、昭

和62年3月、鶴見駅に配転となった。その後、国鉄の分割・民営化に際し、昭和62年4月1日付けで会社に採用され、平成2年7月1日、東京第二ベンディング事業所に配転になるまで、3年3か月、鶴見駅において改札業務に従事していた。その間、A1は、昭和63年6月27日に50分の遅刻をしたことに関し、始末書を提出しているが、接客態度及び勤務態度等で注意を受け、あるいはその指導に従わないということで、自認書や始末書を提出したことはなかった。

b A1は、平成2年5月24日（助役が同人に対して国労バッジを取り外すよう注意したと被申立人が主張する日）は、特別休暇の日であった。また、同年6月7日（助役が同人に対してスリッパを履いていたことについて注意を与えたと被申立人が主張する日）には、年次有給休暇を取得していた。

c A1は、昭和52年5月、国労に加入し、昭和54年、大森駅分会の青年部長、昭和61年、同分会の執行委員を経て、昭和62年、鶴見駅分会の班長、平成元年10月、同分会の副分会長となり、本件配転に至るまで国労共済の総括担当及び物資販売の責任者（日本国有鉄道清算事業団の職員になった後も再就職できなかった国労の組合員に対する生活資金等の確保のための活動の責任者）として活動していた。

d A1は、一人で列車に乗れない障害者のためのイベントを実施する「ひまわり号を走らせる東京みなと実行委員会」に昭和61年頃から参加し、数年間、ボランティア活動を行っていた。

(イ) A13について

a A13は、昭和38年、国鉄に採用され、浅野駅に配属となり、昭和42年11月、鶴見駅に配転となった。その後、国鉄の分割・民営化に際し、昭和62年4月1日付けで会社に採用され、平成2年7月、大森駅に配転になるまで、約22年7か月、鶴見駅において改札業務に従事していた。

b A13は、配転先である大森駅において、従前と同じ改札業務に従事しており、また、鶴見駅から大森駅に転勤することにより、従来の通勤時間が十二、三分短縮された。

c A13は、昭和38年、国労に加入し、同年、浅野駅分会の青年部役員、昭和39年から横浜支部の青年部常任委員、青年部書記長、東京地本の青年部常任委員を歴任後、昭和46年から10年間にわたり鶴見駅分会の分会長、昭和56年から同分会の副分会長を歴任し、本件配転時には同分会の書記長であった。

サ 東京第二ベンディング事業所の業務等

(ア) A1は、配転先である東京第二ベンディング事業所事業係において、JRブランドの「大清水」商品の販売業務（主として自動販売

機への商品の投入業務)に従事することになった。

東京第二ベンディング事業所は、他のベンディング事業所と同様、「大清水」商品を販売する職場であり、そこに勤務する社員の主たる業務は、商品納入時の倉庫への搬入業務、駅構内等に設けられた自動販売機への商品の投入業務、自動販売機からの現金回収業務、自動販売機の清掃業務等である。

これらの業務について、会社は、駅の営業系の業務等とは異なっており、基本業務としては直接顧客と接する必要のないものであり、接客業務に向かない社員に担当させることが適当な業務と位置付けていた。

(イ) A 1 は、上記「大清水」商品の販売業務により、平成 3 年 11 月 6 日から 3 週間、腰椎・椎間板ヘルニアの治療のため入院し、病気欠勤した。このようにベンディング事業所においては、腰痛を訴える者が多く、このため国労は、団体交渉事項として腰痛対策を挙げていた。

(ウ) 東京第二ベンディング事業所に配転になった者は、管理者、事務職を除けば、そのほとんどが国労の組合員であり、かつ、その多くが役員経験者であった。J R 東労組の組合員は、管理者と主に事務職であるのに対し、肉体労働を伴う上記「大清水」の缶ジュース等の搬入業務、現金回収業務等の担当は、ほとんどが国労の組合員であった。

このような状況は、他のベンディング事業所についても同様であった。

(4) A 2 の配転

ア A 2 は、平成 2 年 12 月 23 日午前 2 時 50 分頃、酒に酔って直接の上司である B 10 助役（以下「B 10 助役」という。）の自宅に押しかけ、ドアをたたいたり、同助役の自動車のドアミラーと同助役宅外一軒の郵便受けを壊したりした（以下「本件事件」という。）。

イ A 2 は、本件事件のあった日の午後、B 10 助役に電話で、翌日も駅長室において B 10 助役と B 11 駅長（以下「B 11 駅長」という。）に謝罪した。その後、東京地域本社の総務部勤労課の課員 2 名から事情聴取を受け、自認書と始末書を書いた。また、A 2 は、妻と共に B 10 助役の自宅に赴き、謝罪するとともに、壊した自動車のドアミラーの修理を行った。

ウ B 11 駅長は、本件事件のあった日の翌日ないし翌々日に東京地域本社の総務部人事課（以下「人事課」という。）に職場管理上好ましくないし、他の社員に与える影響もよくないとして、A 2 の転勤の上申を行った。

エ A 2 は、本件事件により、平成 3 年 2 月 1 日付けで出勤停止 5 日間の処分を受け、それに伴い、① 5 日間の賃金カット、② 同年夏季手当

における15%の減額等、③同年4月の昇給期に2号俸（国労バッジ処分による訓告分を含むと3号俸）の減号俸の措置をされた。

オ A2は、平成3年2月1日、B11駅長から本件配転発令の事前通知を受けた。その際、A2がB11駅長に配転の理由を尋ねたところ、同駅長は、「地域本社の決めたことだから」と答えるにとどまった。

カ 平成3年2月9日、会社は、A2に対し、鶴見駅輸送係信号担当から東京第一ベンディング事業所事業係への配転発令を行った。

キ A2の配転先である東京第一ベンディング事業所の業務内容、同人の従事する業務等は、上記(3)のサの「東京第二ベンディング事業所の業務等」で述べたところとほぼ同様である。

ク A2は、勤務場所が東京駅の構内になり、久里浜の自宅から遠くなったこと及び東京第一ベンディング事業所の始業時間が鶴見駅当時の午前9時から午前8時30分になったことにより、出勤する時間が約1時間早くなった。

ケ A2の職歴等

(ア) A2は、昭和47年、国鉄に採用され、寒川駅に配属となり、立川駅、新鶴見操車場駅を経て、昭和56年3月、鶴見駅に配転となった。

その後、国鉄の分割・民営化に際し、昭和62年4月1日付けで会社に採用され、平成3年2月東京第一ベンディング事業所に配転となるまで、約10年、鶴見駅において信号取扱いの業務に従事していた。

(イ) A2は、昭和58年に鶴見駅分会の執行委員となり、昭和62年から平成2年まで、約3年、同分会の分会長を務め、その後も、本件配転に至るまで同分会の書記長として活動していた。

(5) 請求する救済内容

A1、A2及びA13の配転について、申立人らが請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

ア A1に対する平成2年7月1日付け配転命令を撤回し、同人を鶴見駅の営業係改札担当の職務に就かせること。

イ A2に対する平成3年2月9日付け配転命令を撤回し、同人を鶴見駅の輸送係信号担当の職務に就かせること。

ウ 会社は、申立人鶴見駅分会所属の組合員の勤務箇所、職名の発令に関し、他の従業員と差別することによって、申立人ら組合の運営に支配介入してはならない。

エ ポストノーチス

5 A3に対する懲戒解雇

(1) 暴行事件の経過

A3の懲戒解雇処分の事由となった平成2年11月8日発生のB8首席助役に対する暴行事件（以下「本件暴行事件」という。）の経過は、次のとおりである。

ア 鶴見駅総持寺踏切には、線路をはさんで2箇所に踏切詰所（以下、

総持寺側詰所を「山側詰所」と、その反対側の踏切詰所を「海側詰所」という。)が設けられており、それぞれの詰所に社員が配置されていた。

A3は、平成2年11月8日の午前2時5分から、同踏切の海側詰所で踏切道の監視業務に就いていた。朝になってA3はラジオのスイッチを入れ、交通情報と気象情報を収集するため、NHKのニュースを聞いていた。ラジオは、国鉄当時、台風等の天災、大きな事故等の業務に関係した情報を知るために支給されていたが、そのラジオが故障したため、その代用として同僚が持ち込んでいたものである。会社も、引き続き情報収集のためラジオを聞くことを認め、AMが聞ける程度の小さなラジオを各詰所に配付していた。

なお、同月7日から8日にかけてのA3の勤務は、7日の午前9時10分から翌日の午前9時10分までの24時間勤務で、その間に7日の午後10時から翌日の午前2時5分までの4時間5分の休憩時間があった。A3は、この休憩時間には山側詰所で仮眠をとっていた。

イ B8首席助役は、午前8時30分の始業であったが、各職場を巡回して社員の執務状況の把握や個人的な悩みなどを聞くために午前7時40分頃に出勤し、午前8時5分頃にA3が勤務している海側詰所に着いた。B8首席助役は、ラジオの音が鳴っていたので、A3にラジオを消すように注意したが、消さないので、ラジオのスイッチを切った。これに対して、A3は「仕事に影響ないよ。」と答えた。その時間帯は列車・電車が頻繁に通過するため、それらの通過を知らせる警報ブザーが鳴り続けている状況であった。A3とB8首席助役との間に若干のやりとりがあった後、B8首席助役は、「それはそれとして氏名札と腕章はどこにある。」と言い、A3の国労バッジ着用を見て、「ちゃんとした服装できちんと仕事をやりなさい。バッジは外しなさい。山側の詰所に行っている間に外しておきなさい。」と注意して、午前8時10分過ぎに海側詰所を出た。その後をA3は、直ぐに追いかけた。

ウ B8首席助役が海側詰所を2mほど出たところで、A3は、B8首席助役の後から顔面に手を回した。それに対して、B8首席助役が振り返り、両人は正面から向き合う形になった。両人の間でやりとりがあった後、A3は、B8首席助役を脇の下に抱え込もうとしてもみ合い状態になり、両人は倒れた。直ぐに、両人は立ち上がり、同詰所から約3m離れたところにある塀のところまでもみ合いながら移動し、塀の近くでA3がB8首席助役の横から腕を同首席助役の頭に回し、上から押さえ込む状態となった。

エ 上記の状況を山側詰所で監視業務に従事していて目撃したA9は、列車監視の合間をぬってA3とB8首席助役のところへ駆け付け、「A3さんやめろよ。」と言いながら両人を引き離した。B8首席助役は立ち上がって海側詰所に入り、業務用テレスピ（構内の各所に一斉放

送のできる通信施設)で2度、「踏切で暴力事件が発生」と駅内に連絡した。B12助役、B13助役、B14助役及びB15助役の4人が駆け付け、B14助役は、A3に向かって「首だ首だ。」と叫んだ。これに対して、A3が、「いますぐ分かるのか。」と問うと、B14助役は、「会社をやめるしかない。」と言った。

なお、総持寺踏切の遮断器は、B8首席助役が海側詰所に来てからB12助役らが本件現場に駆け付けるまでの約8分間、降りたままであった。

オ B8首席助役は、その直後、B14助役と鶴見駅の近くの真田病院に行き、診察を受けた。同病院の診断書には、「下顎部、頸部、腰部、左下肢打撲」、「全治約1週間を要する見込み」と記載されていた。その後、B8首席助役は、B11駅長に指示されて平成2年11月10日及び15日にJR東京総合病院で診察を受けた。同病院の同月15日付け診断書では、「腰部、頸部挫傷」、「全治2週間を要する見込み」であった。

(2) 本件暴行事件の事情聴取等

ア A3は、本件暴行事件直後の午前8時40分頃から午前10時過ぎまで、駅長室において、B11駅長から事情聴取を受けた。駅長室には、B12助役とB13助役が同席していた。

イ その事情聴取において、A3は、B11駅長から「順序を迫って自認書を書いてもらいたい。」、「社会人なんだから、やったことについては、きちっと自分で責任をとりなさい。」などと言われ、自認書と始末書を書くことを指示された。A3は、自認書を書き、次に始末書を書いた。

ウ 自認書は、次のとおりである。

「

自認書

平成2年11月8日

A3 ㊟

8:10、頃、踏切海側詰所、海側で踏切道及び列車監視中にB8首席助役が来ました。

あいさつのち、しばらくでしたね。

A3君より、先輩だし、・・・。

先輩、年をくっているから何んだ、

人生経験上だしそんな口の聞き方あるかい。

先輩だったら、きらくに話しかできないのか。

上司に向かって暴言だぞ。

それみろ、おれより、みんな上だからな。

あじもそっけもない。

「服装の整正」だよ。・・・

先輩、先輩、でたいようできないみると、今度は、上司に変しんのか!

いいから仕事をしろ

今、仕事をしているじゃないか

そうやっていつも、つごうよく立場なるじゃないか

「服装の整正」するだ！

先のきらくさで、話しができないのかよ。

B 8 首席が海側の詰所をでようとするところ、おれがベットロックをかけようとしたら、わかされたので、海側詰所脇にでて首席とむかいあい、頭にとびかかった。ベットロックをかけたもみ合ったうち、おれが先にたおれたので、立ち上がってもういちどベットロックをかけて一諸にたおれた、山側から A 9 社員がきて上になっているおれをひきさいた、“やめろ”“暴行したらふりだぞ”云われ、はなされた、首席は、海側詰所で内勤に電話した。

以上、そいありません。

深く反省しますたいへん申し訳せませんでした。

平成 2 年 11 月 8 日

輸送係 A 3

」

エ B 11 駅長は、A 3 に対する事情聴取後、午前中に本件暴行事件について電話で、東京地域本社の人件課に伝えたところ、人件課が直接、同人から事情聴取したいとのことであった。A 3 の自認書は、昼頃にファックスで人件課に送付され、自認書を読んだ B 16 人事担当課長は、その内容が判然としないところがあるとして、書直しを人事課員に指示した。

当日の午後 2 時頃、A 3 は、組合事務所にいたところ、再び B 11 駅長に呼ばれ、午後 6 時頃まで駅長室で事情聴取を受けた。駅長室には B 11 駅長、助役 1 名及び人件課の課員 3 名がいた。A 3 は、B 11 駅長から「午前中の自認書は B 8 首席助役の供述と違うから呼んだんです。また自認書、始末書を書いてもらう。」と言われ、自認書と始末書の書直しを指示された。A 3 は、この日は明け番で前日からの疲れもあり、午前中に書いた自認書を指して「これ以外には思い出せない。」と言ったが、書直しを強く指示されたので、2 度目の自認書を書いた。その後、A 3 は、始末書についても書直しをした。

オ 書き直した自認書は、次のとおりである。

「

平成 2 年 11 月 8 日

所属 鶴見駅

氏名 A 3 ㊟

自認書

概況

8:10 頃海側で踏切道及び列車監視中に B 8 首席助役が来ました。

首席助役が「お早よう」と言いました私も「お早よう」とあいさつした後、「しばらくでしたね」と言いました。「その後の会話は少しあったがわすれました。」首席助役がA3君より先輩だし・・・と言いました私は、先輩年をくっているから何だと言いました。首席助役は、人生経験上だし、そんな口の聞き方あるかい。私は、先輩だったら、きらかに話しができないのか。と言いました。その後の会話が合ったようだがわすれました。首席助役が上司に向かって暴言だぞと言たので私は、それみろ、おれより、みんな上だからな。あじもそっけもないと言いました。首席助役は、服装の整正だよ・・・と言ったので私は、先輩、年輩でたいようできないとみると今度は、上司に変身するかといいました。首席助役はいいから仕事をしろと言いました。私は今仕事をしているじゃないか、と言いました。そしてそうやっていつもつごうのよい立場になるじゃないかと言いました。首席助役が服装の整正するだ、と再びいったので、私は、先のきらくさで話しができないのかよと言いました。首席助役が海側の詰所を出て外から引戸をしめようとした時、おれがヘッドロックをかけようとしたがかわされたので、私は海側詰所脇に出て首席助役と向かい合い、頭に飛びかかり、ヘッドロックをかけもみ合っているうち、私が先に倒れた 私は、起き上り、あとから起き上った首席助役にもういちどヘッドロックをかけて一諸に倒れた、山側からA9社員が駆けつけ、首席助役の上になっている私をひきはなし、やめろ暴行したらふりだぞと云われたその後首席助役は、海側詰所から内勤に電話をされていました。私は詰所にもどり仕事をしました。

以上認めます。

」

- カ B8首席助役は、真田病院で診察を受けた後の午前11時頃、B11駅長から本件暴行事件の原因を聞かれた。これに対して、B8首席助役は、「わかりません。」と答えた。
- キ B11駅長は、A3に対する午前の事情聴取後、山側詰所から本件暴行事件を目撃し、二人の所に駆け付けたA9に現認書を書くように指示し、A3に対する午後の事情聴取後、B8首席助役並びに現場に駆け付けた各助役に対し、現認書を書くように指示した。
- ク A3は、本件暴行事件発生の翌日及び翌々日の2日間、所定の勤務から外され、B11駅長から就業規則の書写しや反省文を書くことなどを指示された。
- ケ 一方、B8首席助役は、本件暴行事件の発生した日は午前8時30分から午後5時までの勤務時間であったが、午後11時30分頃まで勤務し、翌日以降も通常どおり勤務していた。また、平成2年11月19日から9日間の洋上研修に予定どおり参加した。

(3) A 3 に対する懲戒処分の手続等

ア 東京地域本社における懲戒処分の手続は、次のとおりである。

(ア) 駅等の現業機関において、暴力行為といった不祥事が発生した場合には、それを目撃・現認した者、その他関係者は、当該現業機関の長に対して、その状況を報告することとなっている。

(イ) それを受けて、当該現業機関の長は、東京地域本社の人事課に報告書（記載内容等は、①事象の概況的なもの、②事情聴取における供述内容、③自認書等である。）を提出し、その報告書に基づき、同課は、量定案を作成し、賞罰審査委員会の議を経て、懲戒等の処分をする必要があると判断した場合には、懲戒権者である東京地域本社長に報告し、同社長はこれに基づき処分を決定し、発令することとなっている。

イ 会社は、平成2年11月17日付けで、A 3 に対して、懲戒解雇処分（以下「本件懲戒解雇」という。）の発令を行った。懲戒解雇の事由は「平成2年11月8日8時05分頃鶴見駅輸送係として総持寺踏切に勤務中、同駅首席助役が同踏切を巡回指導した際、同管理者に対し暴言を浴びせるとともに、暴力を振るい全治2週間の傷害を負わせたことは、社員として著しく不都合な行為であるため。」であった。

なお、本件暴行事件については、その当日のうちに事実関係の調査を終了し、9日後の同月17日に本件懲戒解雇の発令がなされた。ちなみに、会社におけるそれまでの懲戒解雇処分で、発令までの所要日数が最も少なかったものは、「休日に酒気を帯びて勤務箇所に赴き、業務を妨害し、管理者に暴行を加えた」という事案であり、事件発生から14日後に発令されている。

ウ 本件懲戒解雇に対する苦情の申告

A 3 は、本件懲戒解雇に対して、苦情処理会議に苦情の申告を行った。

苦情処理会議は、会社と東日本本部とが昭和63年11月28日に締結した「労使間の取扱いに関する協約」に基づいて設置された機関であり、会社側及び組合側の各3名の苦情処理委員をもって構成されており、労使双方の幹事（苦情処理委員のうちから指名された者）による事前審理制度がとられている。事前審理は、苦情処理の対象として適当であるか否かを審査することを目的としており、その結果、適当であると認められた場合についてのみ苦情処理会議を開くものとしている。本件申告の事前審理において、組合側幹事の東京地本のA21業務部長が、「B 8 首席助役が身体のことについて侮辱し挑発したのだから苦情処理の対象として適当である。」と主張したのに対し、会社側幹事は、「事実行為に基づいて処分したので、苦情処理の対象として適当でない。」と述べ、意見が対立した。事前審理は、会社側、組合側の双方の幹事が一致して適当であると認めなければ却下されることにな

っているため、A 3 の申告は却下となった。

(4) A 3 の懲戒解雇に関する分会機関紙の記事等

ア 鶴見駅分会は、分会機関紙に、A 3 の懲戒解雇処分に関して、次の記事を掲載した。

(ア) 平成 2 年 11 月 19 日付け分会機関紙

「会社は、11 月 8 日の事件に対して A 3 氏が B 8 首席助役に一方的に暴力を振ったと宣伝していますが、事実は全く違います。」「そんなだからいまだにいい年をして一人ではめになるんだ。一暴言は B 8 だー」、「こうした輩が、よく首席助役になれたのか驚きだ。A 3 氏に数々の下劣な挑発を繰り返し、事件を創り上げたのは B 8 の方だ。服装の整正の注意をした等と言っているが、実は真っ赤な嘘、そんなことで一々怒っていたらこっちの身が持たない。部下にいやらしいことを言い、本人が触れて欲しくないことをわざわざ言っただけの反応を見ながら楽しんでいるのだ。」「B 8 の異常ぶりは枚挙にいとまがない。営業係の A 君には『お前まだ童貞なのか？なんだったら嫁さん世話するぞ』とんでもない言動だ。両者にどういう関係があるのだ。女性蔑視も甚だしい。絶対に許せない。こんな上司の下では仕事ができない。」

(イ) 平成 2 年 12 月 1 日付け分会機関紙

「以下事実経過を報告します。11 月 8 日、8 時 5 分頃 A 3 君が総持寺踏切海側詰所で勤務しているところへ B 8 首席助役が巡回ということで詰所に入ってきた。そこで会話が交わされた。助役は、ラジオを消す、服装の整正を指示した。しかし、二人が詰所にいた時間の大部分は、助役が業務中の A 3 君の背後にある椅子に座り『自分は、A 3 君より先輩だし、人生経験豊富だし…』から始まり、A 3 君の私生活に及ぶ話と A 3 君が身体的に一番気にしていることを発言し、A 3 君を挑発、セクシャルハラスメントの発言をした。彼女はいるのか、捜しているのか、だらしねえ。こんなだから、いい年をしていまだに一人ではめになるんだ。男と生まれた以上、あそこが腐ってしまうぞ。(バッチを指して) まだそんなよけいなものを付けているのか、山側にいつてる間に取っとけ！いいな！この助役の発言に A 3 君が立復することは、人間として当然である。助役が詰所を出る前に言った『山側詰所に行っている間によけいなものを外しておけ』と命令したことに、我慢できなくなり、助役が外に出たところを後を追うような形となり、二人はもみ合いになった。」

イ 鶴見駅分会が、上記分会機関紙を組合掲示板に掲示したことに対し、B 8 首席助役は、異議の申入れ等を行っていない。

なお、B 8 首席助役は、以前、組合の掲示物の掲示方法、大きさが違反している場合には、鶴見駅分会に対して二、三回注意を行って

いた。

ウ 「労使間の取扱いに関する協約」では、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、職場規程に反するものであってはならない、事実を反している場合には、会社は、当該掲示類を撤去し、あるいは、掲示場所の指定を取り消すことができることになっている。

会社は、上記アの分会機関紙の掲示に対し、撤去の措置等をとっていない。

(5) A 3 の職歴等

ア A 3 は、昭和49年、国鉄に採用され、浜松町駅に配属となり、矢向駅を経て、昭和62年3月、鶴見駅に配転となった。その後、国鉄の分割・民営化に際し、昭和62年4月1日付けで会社に採用され、平成2年11月の本件懲戒解雇に至るまで、約3年7か月、鶴見駅において踏切業務に従事していた。

イ A 3 は、鶴見駅における在職中、欠勤及び遅刻はなかったが、勤務終了後、飲酒して内勤室に入ったことに関し、平成2年6月13日付けで訓告の処分を受けた。その外、A 3 は、駅長及び助役等の国労バッジの取外しの注意・指導に従わないとして、同月までに、嚴重注意2回及び訓告3回の処分を受けている。

ウ A 3 は、浜松町駅に勤務当時に国労に加入し、浜松町駅分会では5年間同分会の執行委員を務め、鶴見駅分会においては昭和63年から本件懲戒解雇に至るまで執行委員として組合活動をしていた。平成元年秋以降、同分会の教宣部長の役職を兼任し、分会機関紙の編集責任者であった。分会機関紙には、「組合潰しの強制配転を許すな！－処分発令理由を聞いたら自分の胸に聞け－」（平成2年7月2日付け）、「休憩室から勝手に新聞、ビラを持って行くな！－5S運動に名を借りたどろぼう行為－」（平成2年10月12日付け）などの表題の記事が掲載されていた。

エ A 3 が鶴見駅に配転された昭和62年3月当時は、踏切職場にはA 3 を含めて13名の職員がおり、全員が国労の組合員であった。A 3 は、昭和63年から鶴見駅分会において、執行委員のほかに、同分会の踏切班の班長に就き、踏切職場の組合員に集会等への参加を呼び掛けたりしていた。本件暴行事件発生の直前である平成2年10月頃は、踏切業務の担当者は9名で、そのほとんどが国労の組合員であった。

(6) B 8 首席助役の職歴等

ア B 8 首席助役は、昭和41年9月、国鉄に入社し、新橋駅駅務掛を最初として、営業及び運転系統の職場を経て、平成元年2月、東神奈川駅の助役から鶴見駅の助役に転勤となった。同駅では1年間改札担当の助役として勤務し、平成2年2月に首席助役となり、平成3年2月、登戸駅長となった。

なお、B 8 首席助役は、昭和62年に初めて助役になってから3年で首席助役になり、その後1年で駅長になっており、いずれも通常の昇進より早かった。

また、平成2年4月の昇給期において2号俸の特別昇給を受けた。

イ B 8 首席助役は、鶴見駅に助役及び首席助役として在職した期間を通じて東鉄労（J R 東労組）の組合員であった。

(7) 請求する救済内容

A 3 に対する本件懲戒解雇について、申立人らが請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

ア A 3 に対する平成2年11月17日付け本件懲戒解雇を撤回し、同人を鶴見駅の輸送係踏切担当の職務に復帰させること。

イ 本件懲戒解雇後の賃金相当額及びこれに対する年5分の割合による金員を加算して支払うこと。

ウ 会社は、申立人鶴見駅分会所属の組合員の懲戒処分の発令に関し、他の従業員と差別することによって、申立人ら組合の運営に支配介入してはならない。

エ ポストノーチス

第2 判断及び法律上の根拠

1 A 1、A 2 及び A 13 に対する本件配転について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

(ア) 被申立人による鶴見駅分会の組合員に対する配転差別は一貫したものである。

即ち、鶴見駅における組合所属別組合員数は、昭和62年7月では国労98名、東鉄労57名で、概ね5対3の割合であった。

その後、平成2年1月までに鶴見駅から配転された13名全員が国労の組合員（そのうち5名は同分会の役員）で、そのほとんどが強制配転であり、かつ、職種変更を伴う過酷な内容のものであった。

これに対し、同年6月までに、同駅から配転されたJ R 東労組の組合員は、わずか3名であり、いずれも当人の希望に沿ったもので、職種変更もなく、しかもそのうち2名については、場所的にもほとんど移動のない鶴見駅から鶴見線営業所への配転であった。

(イ) このような配転差別が続く中で、A 1 及び A 13 を含む鶴見駅分会の組合員8名に対し、平成2年7月1日付けの配転が行われた。本件申立てにおいては、そのうち、とりわけ不当労働行為性の強いA 1（副分会長）及びA 13（書記長）に対する配転について、救済の申立てをしたものである。

また、A 2（書記長）に対する平成3年2月9日付けの配転も、一貫した配転差別の中に位置付けられるものであり、A 2 の個別の問題としてとらえることはできない。

(ウ) A 1、A 2 及び A13 に対する配転命令は、会社が国鉄の分割・民営化に反対してきた国労を嫌悪し、横浜支部の拠点分会の一つである鶴見駅分会の副分会長及び書記長という中心的活動家を鶴見駅職場から排除するとともに、A 1 及び A 2 を本来業務以外のベンディング事業所の業務に就かせ、このような差別取扱いにより同分会の組合員の不安をあおり、その解体を企図した支配介入行為である。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) A 1、A 2 及び A13 の配転は、いずれも業務上の必要によるものである。国鉄時代には、現業機関の一般職員は、昇進等による転勤を除き、本人の意向を尊重し、また、合理化による過員職員の配転の場合にも関係労働組合との協議が必要とされていたため、人事異動が硬直化し、適正な人事配置ができないことが少なくなかった。これに対し、会社は、本人の了解や関係労働組合との事前協議なしに、業務の必要性を中心にして、該当社員の勤務成績を総合的に勘案して適宜発令している。

(イ) A 1 に対する東京第二ベンディング事業所事業係への配転命令及び A13 に対する大森駅改札担当への配転命令は、鶴見線営業所の設置に伴い、鶴見駅の要員体制が変更され、同駅における改札担当が 6 名減員となったことによるものである。同人らの配転の理由は、A 1 については接客態度と勤務態度が悪いことによるものであり、A13 については長期在勤者であり、職場の活性化を図るためである。

また、A 2 に対する東京第一ベンディング事業所事業係への配転の理由は、勤務態度が悪いことと職場管理上の必要性によるものである。

(ウ) 本件配転は、A 1 らが特定の労働組合の組合員であること又はその役員であることを理由とするものではない。

(エ) 申立人らは、A13 に対する配転を不当労働行為であると非難するが、その請求する救済の内容はポストノーチスだけであり、原職復帰を求めている。これは、本件配転が A13 にとっても望ましいものであったことを示すものである。

(2) 当委員会の判断

ア 本件配転による不利益性について

本件配転による不利益性について、申立人らは、A 1 及び A 2 にあつては、ベンディング事業所に配転されたことにより、今まで鉄道輸送業の本務において長年培ってきた技能・経験を発揮することができなくなったため、業務上の不利益を被ったことと、組合活動上の不利益があり、また、A13 にあつては、本件配転当時鶴見駅分会の書記長をしており、副分会長の A 1 とともに配転されたことにより、同分会が被った打撃は計り知れないものがあると主張する。

これに対して、被申立人は、A 1 及び A 2 をベンディング事業所へ

配転したのは、要員配置の必要性からであり、また、本件審理において、申立人らは二、三年鶴見駅分会に所属していれば、組合活動のリーダーになれるといった趣旨の発言をしており、このことは、A 1、A 2 及び A 13 が配転になったとしても、その後任者の補充が容易にでき、組合活動に支障が生じるようなことはあり得ないと主張する。

以下、本件配転による不利益性について判断する。

(ア) A 1 の場合

A 1 は、本件配転に至るまで、一定の業務上の経験の積重ねが要請される改札業務に従事してきた。本件配転により、前記第 1 の 4 の(3)のサの(ア)で認定したとおり、同業務と著しくかけ離れた東京第二ベンディング事業所事業系の単純な業務に従事させたものであり、同人にとっては、それまで培ってきた技能・経験を無にし、全く未経験の業務に就くという点において、不利益であることは否定できない。

また、A 1 は、前記第 1 の 4 の(3)のコの(ア)の c で認定したとおり、鶴見駅分会の副分会長として活動していたが、本件配転により、同人の鶴見駅分会における組合活動と同分会の活動に支障が生じたことは否定できないところである。

(イ) A 2 の場合

A 2 は、従来信号業務に従事してきたが、A 1 と同様、本件配転により、東京第一ベンディング事業所事業系の業務へと変更になった点において不利益を受けたことは否定できない。

また、A 2 は、前記第 1 の 4 の(4)のケの(イ)で認定したとおり、本件配転に至るまで鶴見駅分会の中心的活動家として組合活動を続けていたが、同分会を離れることにより同人の組合活動と同分会の活動に支障が生じたことは否定できないところである。

(ウ) A 13 の場合

前記第 1 の 4 の(3)のオ及びカの(イ)で認定したとおり、A 13 は本件配転の事前通知に対し、苦情の申告をしてはいるが、前記第 1 の 4 の(3)のキで認定したとおり、簡易苦情処理会議において却下されて以後、本件申立てにおいても、配転先が大森駅であることについては不服を主張していない。

前記第 1 の 4 の(3)のコの(イ)の b で認定したとおり、A 13 は、配転先でも担当業務は鶴見駅と同じ改札業務であり、また、通勤時間は、十二、三分短縮されているのであるから、本件配転によって特に業務上の不利益を受けたとは認められない。

一方、A 13 は、前記第 1 の 4 の(3)のコの(イ)の c で認定したとおり、本件配転時に鶴見駅分会の書記長として組合活動をしており、配転によって、同分会の活動に何らかの支障が生じたことは否定できないから、その意味における不利益性は問題となり得る。

イ 本件配転理由の相当性について

(ア) A 1 の場合

被申立人は、A 1 の配転の主な理由として、乗客とトラブルを起こし、服装違反を繰り返すなど、A 1 は、接客業務には不向きな行動を続け、度重なる上司の注意にも反抗的な態度を示し、その言動を改善することが期待できないため、接客業務に適さないと判断して、直接顧客と接することが比較的少ない東京第二ベンディング事業所事業係に配転したものであると主張し、その具体例として、①改札において、小学校の特殊学級の児童達に対して、「何だ、これでも子供かよ」という旨の発言を行い、抗議を受けたこと、②乗客と口論し、苦情があったこと、③国労バッジを着用したまま勤務することが「お客様に対するサービスダウン」となるものであり、この服装違反が繰り返されていること（厳重注意2回、訓告4回）、④助役が国労バッジを取り外すように注意したことに反抗し、指導に応じようとしなかったこと、⑤スリッパを履いていたA 1 に対し、助役が、靴を履くように注意したところ、これに応じなかったこと等を挙げている。

これに対して、申立人らは、A 1 に対する配転理由として挙げている種々の具体例について、被申立人は詳細な記録がないとして事実関係を明らかにせず、また、これらの具体例の中にはA 1 が出勤すらしていない日のことも含まれていることから、全く信用することはできず、加えて、A 1 が国労バッジを着用したことは正当な組合活動であり、同人が会社の指示に従わないことは正当な行為であるなどと主張する。

以下、その相当性について検討する。

- a 被申立人がA 1 の接客態度の悪いことの根拠として挙げている上記具体例①の特殊学級の児童達に対する発言については、前記第1の4の(3)のロの(ア)のdで認定したとおり、A 1 が障害者のために数年間ボランティア活動を行っていた事実からすると、障害者に対して侮辱的な発言をしたとは通常考えにくいところであり、同人を長年勤務してきた業務から外す理由としては薄弱と言わねばならない。
- b また、上記具体例②の乗客とのトラブルの事由についてみると、被申立人は、A 1 の言い分を聞くことなく、「客から抗議があったこと自体が問題」であるとして、「接客業務に不向き」であるときめ付けているが、乗客からの抗議という事実があったとしても、それが具体的にどのような状況の下で生じたのか、詳細は疎明されていない。
- c さらに、上記具体例③の国労バッジを着用したまま勤務することが、「お客様に対するサービスダウン」となり、接客業務に

不適切と主張するが、前記第1の2の(5)のオで認定したとおり、国労の組合員が勤務時間中に国労バッジを着用していることについて、特に利用客から苦情が出されたことはないので、被申立人の主張はにわかに首肯し難い。なお、国労バッジの着用問題については、A2と共通するところがあるので、後記(イ)のaで言及する。

d 次に、被申立人がA1の勤務態度が反抗的であるとして挙げている上記具体例④は、前記第1の2の(4)のオで認定したとおり、主として当時、国労バッジの着用に関連し、労使間の対立が尖鋭化していた場において生じたものであり、このことをもって、直ちに反抗的であるとするのは、首肯し難いところである。

e 被申立人の挙げる上記具体例①から④までの事実について、当委員会は、被申立人に対して疎明を求めたが、これを拒否したので具体的な事実関係を確認することはできなかった。

f 上記具体例⑤については、前記第1の4の(3)のオの(ア)のbで認定したとおり、助役がA1に対し、国労バッジを外すように注意をしたとする平成2年5月24日は、特別休暇の日であり、スリッパを履いていたとして注意したとする同年6月7日は、年次有給休暇を取得していた日であって、被申立人の主張には、矛盾がある。

g 前記第1の4の(3)のオの(ア)のaで認定したとおり、A1は、鶴見駅の在職中、50分の遅刻をして始末書を書いた外には、接客態度及び勤務態度などで注意を受け、あるいは、その指導に従わないということで会社から始末書などを書かされたことはなかった。

h 一方、前記第1の4の(3)のエで認定したとおり、A1が、本件配転命令を受けた際、その理由をB9駅長に尋ねたことに対し、同駅長は、「適材適所である」、「今のJRは鉄道分野だけでなく、事業部の方にも力を入れなければいけないからそれで出す。」というのみで、その理由について具体的な説明をしなかった。

i また、前記第1の3の(4)のエで認定したとおり、平成元年暮れ頃から、A1は、B8助役から鶴見駅の改札体制の改善等の合理化の話が出るたびに、「人のことばかり心配しないで自分のことを心配しろよ。」と繰り返し言われ、合理化を契機に配転の可能性をほのめかされていたことがうかがわれる。

以上のことを勘案すると、被申立人がA1の配転の理由として主張する事由は相当性に欠け、他の動機ないし意図があると疑わざるを得ない。

(イ) A2の場合

被申立人は、A2を東京第一ベンディング事業所事業係へ配転し

た主な理由として、①服装違反（国労バッジの着用等）を繰り返し、その際注意した管理者に対して反発し、嚴重注意2回、訓告4回の処分を受けたこと、②58分間の遅刻をして、嚴重注意処分を受けたこと、③上司の助役の自宅に押しかけて事件を起こしたことに対し、出勤停止5日間の処分を受け、このような状況の中で、引き続き当該上司の下で業務を続けさせることは、職場管理上好ましくないという判断をしたことを挙げている。

これに対して、申立人らは、A2の服装違反とは、国労バッジ着用のことであり、それに対する処分というのも、バッジ着用に関するものである。また、A2は、助役とのトラブルに関し、出勤停止5日間という処分を受けており、A2の配転が従来職場と何の関連性のない東京第一ベンディング事業所事業係への配転という点を捉えれば、本件配転は、二重処罰的意味を有しているなどと主張する。

以下、その相当性について検討する。

- a 被申立人が挙げている上記配転理由①は、国労バッジの着用等に関連してのものである。確かに、勤務時間中の国労バッジの着用行為は、前記第1の2の(4)のウで認定したとおり、就業規則第3条、第20条及び第23条の規定に、形式的にみれば抵触しているといえる。

しかしながら、労働組合法は、労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、又は労働組合の正当な行為をしたことを理由とする労働者に対する不利益取扱い及び正当な組合活動の妨害など労働組合に対する支配介入を、使用者の不当労働行為として禁止している。

したがって、A2の勤務時間中の国労バッジの着用については、前記第1の2の(5)のウ及びエで認定したとおり、国労の組合活動として行ったものであるから、就業規則違反を理由として、使用者が不利益な取扱いをなし得るかどうかは、行為の外形だけから判断すべきでなく、その行為、具体的状況、組合活動としての必要性、手段、方法、その着用行為が業務等に及ぼした影響などとの関連から、総合的に判断されるべきである。

国労の組合員の国労バッジの着用が、業務の円滑な遂行に支障を来たしたか否かについて判断すると、前記第1の2の(4)のアで認定したとおり、国労バッジの大きさ及び色・デザインの形状からして、取り立てて目につくものとは認められず、また、「国労」若しくは「労働組合」に関係したものとして第三者によって認められることもほとんどないと考えられること、国労バッジは、もともと日常的に組合員らの組合所属を表象するものに過ぎないこと、国労バッジの着用について、前記第1の2の(5)のカで認

定したとおり、利用客から特に苦情が出されたことがないことからみれば、これを着用して勤務することによる業務への具体的な支障は認められず、その他A2の国労バッジの着用による業務阻害行為と評価すべき特段の事情も認められない。また、支障が生じたことについての被申立人の疎明もない。

以上のことから判断すると、同人の国労バッジの着用をもって「勤務態度が悪い」とする被申立人の主張は首肯し難いといわねばならない。

さらに、被申立人は、A2が服装違反に対する管理者の注意に反発したことを挙げているが、この点も国労バッジの着用に関連し、労使間の対立が尖鋭化した場において、生じたものであり、このことをもって、直ちに反抗的であるとするは、首肯し難いところである。

b 被申立人が挙げる上記配転理由②は、A2が58分の遅刻をして嚴重注意処分を受けたとするものであるが、他の類似事例との比較が示されていない以上、このことをもって、勤務態度が悪いとして配転の理由の一つとすることについては疑問がある。

c 被申立人が挙げる上記配転理由③は、前記第1の4の(4)のAで認定したとおり、A2が平成2年12月、酒に酔って上司の自宅に押しかけ、乗用車のドアミラー等を毀損したことに關してのものである。

このことについて、以下、判断する。

B11駅長は、前記第1の4の(4)のウで認定したとおり、本件事件のあった日の翌日ないし翌々日に、処分も決まらないうちに、A2の異動の上申をしている。

この点について、同駅長は第8回審問において、「一緒に仕事をすることになると、いつも負い目を感じるのではないかと思った。」「他の社員に対する影響もよくない。」と陳述している。

仮に、A2の配転理由が、被申立人が主張するとおり、「職場管理上好ましくない。」ということであったとするならば、同人を鶴見駅以外の職場に配転すればこと足りるものであり、殊更従前の職務と関連性のない東京第一ベンディング事業所事業係に配転させる必要性はないといわなければならない。

一方、A2が、本件配転の事前通知を受けた際、その配転理由をB11駅長に尋ねたところ、前記第1の4の(4)のオで認定したとおり、「地域本社の決めたことだから。」というだけで具体的な説明はなかった。

以上、上記aからcまで述べたとおり、被申立人がA2の本件配転の理由として主張する事由は、いずれも相当性に欠けるものといわざるを得ず、他の動機ないし意図があることを疑わせるもので

ある。

(ウ) A13の場合

会社は、A13の配転理由として、同一職場における長期在勤者であり、職場の活性化を図るためであることを挙げ、その具体的選考に当たっては、勤続年数の外にも、勤務成績、通勤時間、鶴見駅の業務執行体制等も考慮したものであると主張する。

これに対し、申立人らは、被申立人の主張するところのA13の配転による職場の活性化を図るといふことの効果とは、利用客の評判が好くなったなどという曖昧なものに過ぎないと主張する。

以下、本件配転の理由の相当性について検討する。

被申立人は、配転の基本方針として、同一職場での長期勤続者について順次配転させることとしていたとのことであるが、A13にあつては、昭和42年に鶴見駅に配転になって以降、本件配転までの約22年7か月、同駅において一貫して改札業務を担当していたのであり、被申立人の主張には、それほど不自然さはなく、本件配転の理由に一応の相当性があると認められる。

ウ 本件配転と不当労働行為の成否について

(ア) A1の場合

A1の本件配転については、被申立人が前記(1)のイの(イ)で主張するように、鶴見駅における人員合理化計画を進める上で配転の必要性があつたことを否定できないとしても、前記(2)のアの(ア)及びイの(ア)で判断したとおり、A1が本件配転により不利益を受け、かつ、会社の配転理由に相当性を認め難いことからすれば、A1に対する本件配転は、業務上の必要性に基づいてなされたものというよりは、むしろ、被申立人が国鉄の分割・民営化に反対する国労及び鶴見駅分会の組合活動を嫌悪し、同分会の副分会長として組合活動の中心的人物の一人であつたA1を、東京第二ベンディング事業所事業係へ配転するという不利益取扱いをし、そのことにより、同分会の弱体化を企図したものと認める外なく、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

(イ) A2の場合

A2の本件配転も、前記(2)のアの(イ)及びイの(イ)で述べたとおり、会社の業務上の必要性に基づくというよりは、B10助役との事件を口実に、鶴見駅分会の中心的活動家である同人を東京第一ベンディング事業所事業係へ配転するという不利益取扱いをし、そのことにより、同分会の弱体化を図ることを目的としてなされたものと認める外なく、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

(ウ) A13の場合

前記(2)のイの(ウ)で述べたとおり、被申立人の挙げるA13の大森

駅への配転理由には一応の相当性があり、業務上の不利益性があったとは言い難く、当人もこれを争っていないから、本件配転をもって同人の組合活動を理由とする不利益取扱いがあったと認めることはできない。また、A13の本件配転により鶴見駅分会の活動に何らかの支障が生じたことは否定できないとしても、それが直ちに組合運営に対する被申立人の支配介入と認めるに足る疎明もない以上、この点に関する申立人らの主張は棄却を免れない。

(3) 救済の方法

A1及びA2に対する本件配転の命令が不当労働行為に当たるものであることは、前記(2)のウの(ア)及び(イ)で判断したとおりであるので、本件配転の命令がなかったものとして取り扱い、A1及びA2を原職又は原職相当職に復帰させるのが相当と考える。

さらに、申立人らは陳謝文の掲示を求めているが、文書の手交をもって足りると考えるので、被申立人に対して主文第4項のとおり命ずることとする。

2 A3に対する懲戒解雇について

(1) 当事者の主張

ア 被申立人の主張の要旨

A3に対する本件懲戒解雇の理由は、B8首席助役に暴言を浴びせるとともに、暴行を加え全治2週間の打撲傷を与えたことによるもので、正当な理由に基づく処分であり、不当労働行為に当たらない。

イ 申立人の主張の要旨

(ア) 本件懲戒解雇の背景には、国鉄の分割・民営化以降、横浜支部の拠点分会であった鶴見駅分会に対する被申立人の執拗な攻撃があったことは明らかであり、同分会の組合員は、被申立人の行為に言わば神経質になっていた。このような状況の下で、B8首席助役の卑劣な挑発行為が行われ、本件暴行事件が発生したものである。

(イ) A3は、鶴見駅分会の執行委員として踏切職場のまとめ役を務めるとともに、分会機関紙の編集責任者として、積極的に組合活動をしていた。

このようなA3に対する本件懲戒解雇は、暴行の態様が軽微で、B8首席助役の怪我也軽微であるにもかかわらず、同首席助役は、必要性のない被申立人組織内の病院の診断書を取り、十分な原因調査をすることなく、国労に対する露骨な不当労働行為意思を常日頃から表明していたB8首席助役の言い分に立脚して、性急に発令したものであり、これは同分会を弱体化しようとする被申立人の不当労働行為意思の発現である。

(2) 当委員会の判断

ア 懲戒解雇の理由の当否について

(ア) 本件暴行事件の発生原因について

本件暴行事件が発生した原因について、申立人らは、B8首席助役がA3の身体について侮辱し、挑発行為を行ったことにあると主張し、これに対して、被申立人は、A3が勤務時間中にラジオを聞いていたのでB8首席助役がスイッチを切ったことなどから生じたのではないかと主張する。

B8首席助役が海側詰所に来てから本件暴行事件の発生までの両者の主張の要旨は、次のとおりである。

B8首席助役	A3
<p>① 当日、午前7時40分頃、駅の各職場を巡回するため出勤し、午前8時5分ころ、海側詰所に到着した。</p> <p>同詰所には、A3一人がおり、入口のドアを開けて、机にうつ伏せにしているA3に「お早よう、ご苦労さん。」と声をかけたが、A3は返事をせず机に腕を伏せたまま、顔を上げて、私の方に向け睨んだ。</p>	<p>① 午前8時5分頃、海側詰所に、B8首席助役が一人でやってきた。</p> <p>互いに挨拶を交わした。</p>
<p>② その時、A3がラジオをかけていたので、「A3君、ラジオは工作中消してやりなさい。休憩時間は別だけど。」と注意したが、A3はラジオを消そうとしなかったので、自分でラジオのスイッチを切った。</p>	<p>② 挨拶を交わした後、B8首席助役は、ラジオのスイッチを探して消した。</p> <p>そして、私に「聴いちゃ駄目だ。」と言った。</p> <p>B8首席助役が一方向的にラジオのスイッチを切ったので「仕事に影響ないよ。」と言った。</p>
<p>③ そして、黙っているA3に「A3君、ところで久し振りに逢うな・・・」と声をかけたところ、A3は「久し振り？とんでもない！生意気なことを言うなよ！」と反抗的な態度をとったので、「A3君、私は年齢でも君より先輩だし、職場の中でも上司だぞ。もっと言葉を慎みなさい。」と言うと、A3は、「偉そうなことを言うなよ。」と怒鳴るような大声で言い返してきた。A3は平素から駅長をはじめ管理者に対し</p>	<p>③ その後、B8首席助役が、「いい年して、今の状況でこんなことしていると困るんじゃない。」「彼女はいるのか。」「男と生まれた以上は、あそこを使わなければ損だよ。」「使わなければ男のあそこが腐っちゃうよ。」と言った。その時のB8首席助役の態度は、にやにやしていて、私をばかにしたような態度であった。私は自分でも気にしていた問題に触れられた上、さらに使わな</p>

て反抗的な言動及び態度があったので、ある程度の言動には慣れていましたが、この時だけは物凄く恐怖感を感じた。

そのため、「A3君、落ち着いて静かに言いなさい。」となだめたが、A3は「何を・・火を付けてやる！」と一層興奮して言ってきたので、「A3君何だその言葉は、それは暴言である。」と言うと、一層反抗的になり私を睨みつけた。

④ 「A3君、勤務中は氏名札と腕章を付けてきちんと仕事をやりなさい。」と言うと、「何を言っているんだ！偉そうなことを言うなよ、てめえ……」となおも挑戦的な言葉を吐いたので、「もっと言葉を慎みなさい。ちゃんとした服装できちんと仕事をやりなさい。バッジは外しなさい。山側詰所に行ってくる間に外しておきなさい。」と声を大きくして注意した。

⑤ 海側詰所を出てすぐ、A3が後ろから飛びかかって顔面に手を回してきたが、私がびっくりして振り向いたので、A3の手が外れ私の帽子が飛ばされた。A3が引きつった顔で、何か大きな声でわめきながら私の前に立ち、いきなり私の胸を2～3度両手で強く突いたので私は後退しながら、「A3君、やめろ！勤務中だぞ！」と制止しようとした。ところが、A3は正面からわめきながら私の頭に飛びかかり、ヘッドロックをかけてきた。そして、私の頭を脇の下へ抱え込もうとしたが、二人とも倒れてしまいもみ合いになった。

ければ男のあそこが腐るなどとからかわれ、かつとなり、B8首席助役に対して、大きな声で、「男のあそこが腐るというのは、どういう意味なんだ。言ってみろ。」と抗議した。

④ これに対して、B8首席助役が悪びれた様子もなく、にやにやしながら「そんなの答えなくたってわかるだろ。」と答えた。私がさらに「はっきり言ってみろ。」と抗議すると、B8首席助役が、突然話をそらして、「それはそれとして氏名札と腕章はどこにある。」と言い、私の国労バッジを見て、「まだそんな余計なものを着けているのか。山側詰所に行っている間にとっておけ。いいな。」と言い捨てて、海側詰所を出た。

⑤ 私は、B8首席助役が私を侮辱することを言っておきながら、私の抗議に何も答えず、話題を国労バッジのことにそらしたことから、言いつばなしにはさせられないと思い、「ゆるせねえ。」と言って、B8首席助役の後を追った。するとB8首席助役が振り返り、「今の立場を考えろ。できるか。」と言った。私が再び「ゆるせねえ。」と言うと、B8首席助役は「やれるならやってみろ。」と言った。私はこのようなB8首席助役の態度にとうとう我慢ができなくなり、B8首席助役の前からヘッドロックをかけようとしたが、B8首

A3に「止めなさい。」と制止したが、A3は、私の首から下顎に手を回し、ヘッドロックがかかり、ねじ伏せられた。その間、A3は、何回となく私の首を強く絞めてきたので、私は苦しくなって声も出なくなり次第に気が遠くなりはじめ、このままでは殺されるのではないかと思った。

席助役が手を出して私の胸を突いてきたので、かけることができなかった。そして、私とB8首席助役はその場でもみ合いになり、私の腕がB8首席助役の横から頭にかかり、ヘッドロックをする形になった。しかし、B8首席助役の手足は自由であったので、B8首席助役は、私の腹を突いたり、足を踏んだり、頭を殴ったりもした。それから、私とB8首席助役は、地面に膝をつき、私がB8首席助役の頭に腕を回したまま上から押え込む形になった。B8首席助役は、私に首を絞められたと主張しているが、そのような事実はなく、私の腕はB8首席助役の頭に回っていただけで、首には入っていなかった。

本件暴行事件の発生原因について、以下検討する。

- a 前記第1の5の(1)のイで認定したとおり、B8首席助役が現場に来た午前8時5分頃は、通過する列車の本数が多く、海側詰所の中では接近警報ブザーが鳴り続け、ラジオの音が聞こえにくい状況にあった中で、B8首席助役がラジオのスイッチを切ったことに対して、A3は、「仕事に影響ないよ。」と答えている。このことについて、第10回審問における証人尋問において、B8首席助役は、審査委員の「どういう言葉がきっかけでやり合う雰囲気が生じたのか。ラジオを消せということか。」との質問に対して、「強いて言えばそうかなというふうに私は思いますけど、ラジオを消す、消さないでなったと私は思っておりますけど」と陳述している。

これらのことからすると、ラジオの件が原因でA3が暴力を振るったとは考えにくい。

- b また、前記第1の2の(4)のエで認定したとおり、度重なる管理者からの国労バッジの取外しの注意・指導に対して、A3ら国労バッジの着用者はこれに応じず、処分を受けていることからすれば、A3が、当日国労バッジの取外しをB8首席助役から命じられたからといって、厳しい処分を受けることが明らかな暴力行為に及んだとは考えにくい。この点について、B8首席助役は、

第10回審問において、「服装だけではないと思いますけど。」と陳述している。

- c さらに、前記B 8 首席助役の主張の要旨③にあるように、同首席助役は、「A 3 は平素から駅長はじめ管理者に対して反抗的な言動及び態度があったので、ある程度の言動には慣れていたが、この時だけは物凄く恐怖感を感じた。」と述べているが、その時に限り物凄く恐怖感を感じたとすることがいかにも不自然であり、また、恐怖感を物凄く感じていたとすれば、なぜ殊更相手が反発するような国労バッジの取外しを命じたのか、これらの点について、B 8 首席助役は、十分合理的な説明をしていない。

しかも、前記第1の5の(2)のイで認定したとおり、B 8 首席助役は、B 11 駅長から本件暴行事件の原因を聞かれた際、「わかりません。」と述べており、また、第10回審問において、審査委員が「累積していたということでしょうかね。」との問いに、「と思いますね。」と答えている。

以上のことからすると、B 8 首席助役が「この時だけは物凄く恐怖感を感じた」というような状態にあったとは考え難い。

- d B 11 駅長は、その陳述書において、本件暴行事件に関連し、A 3 の上司に対する態度等について触れ、同人は常日頃から管理者に対して敵対心が強く、ことあるごとに反抗し、あるいは暴言を吐いており、服装以外の例として、勤務終了後に酩酊して内勤室に来たことについて注意したところ、わめき、暴れ、訓告処分を受けたことなどがあったと述べている。

これに対して、申立人らはA 2 の陳述書を引用し、A 3 の仕事に対する態度は真面目で厳しく、長い付き合いの中で暴力を振るったとの話は一度も聞いてなく、むしろ争いごとは嫌いな方であると反論している。

確かに、前記第1の5の(5)のイで認定したとおり、勤務終了後、飲酒して内勤室に入ったことに関し、平成2年6月13日付けで訓告の処分を受けており、また、仮にB 11 駅長が陳述書で述べているようなその他の事実があったとしても、それらが本件暴行事件にどのように結び付くのか被申立人からは、疎明がなされていない。

以上のことからすると、A 3 が朝の踏切業務の多忙なときに我を忘れてB 8 首席助役に飛びかかるということは考えられず、むしろ、同首席助役が何らかの刺激的な発言をしたことが直接の原因ではないかと推認される。

前記第1の5の(4)のアの(ア)及び(イ)で認定したとおり、鶴見駅分会は、本件解雇問題を分会機関紙に掲載し、組合掲示板に掲示した。平成2年12月1日付け分会機関紙の内容は、前記A 3 の

主張の要旨③の内容とほぼ同旨であったが、B 8 首席助役は、前記第 1 の 5 の (4) のイで認定したとおり、従前、組合掲示物の掲示方法等に問題があれば、同分会に対して注意をしていたのであるが、本件掲示については、異議の申入れをしていない。

以上の点を勘案してみると、本件暴行事件の発生原因は、B 8 首席助役の A 3 に対する何らかの侮辱的発言にあると推認せざるを得ない。

(イ) 本件暴行の程度と懲戒解雇の手續等について

被申立人は、A 3 の懲戒解雇の理由として、同人が B 8 首席助役に対して暴言を浴びせるとともに、暴力を振るい全治 2 週間の傷害を負わせたことにある、このことは、診断書により明らかであり、また、A 3 が自ら作成した自認書においても、暴行の事実を認めていると主張する。

これに対して、申立人らは、① J R 東京総合病院の診断書に記載されているような全治 2 週間の傷害ではなく、② A 3 が自認書を書いたことは認めるとしても、B 11 駅長が A 3 に対して、一方的に悪いときめ付けて、責任があること、自認書及び始末書を書くことを迫ったこと、その当日は明け番で A 3 が疲れ切っていたにもかかわらず、午後、再び事情聴取を行い、夕刻まで強引に自認書の書直しをさせたことからいっても、必ずしも本件暴行事件の内容を正確に記述しているものではなく、また、性急に処分がなされたと主張する。

以下、この点について検討する。

a 傷害の程度について

前記第 1 の 5 の (1) のオで認定したとおり、本件暴行事件が発生した当日の真田病院の診断書では、「下顎部、頸部、腰部、左下肢打撲」、「全治約 1 週間を要する見込み」と記載されていた。一方、平成 2 年 11 月 15 日付けの J R 東京総合病院の診断書では、「腰部、頸部挫傷」、「全治 2 週間を要する見込み」となっていた。

上記の各診断書では全治約 1 週間又は 2 週間を要する見込みの負傷となっているが、前記第 1 の 5 の (2) のケで認定したとおり、B 8 首席助役は、本件暴行事件の当日も午後 11 時 30 分頃まで勤務し、翌日以降も平常どおりに勤務しており、同月 19 日から 9 日間の洋上研修に参加している。

以上のことからすると、懲戒解雇処分の事由である B 8 首席助役の「全治 2 週間の傷害」の程度は、極く軽いものであったと推定される。

b 懲戒解雇の手續等について

前記第 1 の 5 の (2) で認定したとおり、本件暴行事件の発生直後の午前・午後の 2 回にわたり事情聴取が行われたが、いずれの

事情聴取においても、A 3 が、何故、本件暴行事件の発生の原因と主張する B 8 首席助役からの侮辱的発言に言及しなかったかについては、疑問の生じるところである。

この点について、B 11 駅長は、A 3 に何度聞いてもよく分からないというだけであったと主張し、一方、A 3 は、自分が最も気にしていた結婚や性に関するプライバシーのことで更に助役たちの前で恥ずかしい思いをしたくないという気持ちと、自認書と始末書を書くことばかりを迫られて、聞いてもらえる雰囲気ではなかったことから、言及できなかった、しかし、二、三日後に気持ちが落ち着き、鶴見駅分会の仲間たちからいろいろ聞かれる中で、B 8 首席助役が自分に対して言ったことについて話せるようになっていたので、同首席助役による侮辱と挑発について、この段階で再度、原因調査をしてもらえれば真相を述べたと主張している。

また、前記第 1 の 5 の (3) のウで認定したとおり、A 3 は本件懲戒解雇について苦情処理会議に苦情の申告をした際、この件に触れ、これを受けた事前審理において組合側幹事が「B 8 首席助役が身体のことについて侮辱し挑発したのだから、苦情処理の対象として適当である。」と主張したが、会社側幹事の反対により、却下されている事実がある。

以上の諸点を勘案してみると、A 3 が B 8 首席助役に対して本件暴行を加え、傷害を与えたことは事実であるが、本件処分が懲戒解雇という最も重い処分であることを考慮すると、本件暴行事件の全容、少なくとも本件暴行に至った直接の原因について、より詳しい真相の解明が必要であり、また、弁明の機会を十分に付与するなど、より慎重な手続が必要であったと判断される。それにもかかわらず、前記第 1 の 5 の (3) のイで認定したとおり、本件暴行事件が発生したその日のうちに事実関係の調査を終了し、被申立人が A 3 の自認書を根拠としてその日から 9 日目という短期間に本件懲戒解雇処分を発令しており、この点にも疑問を抱かざるを得ない。なお、会社における過去の懲戒解雇で最も所要日数の少なかったのは、休日に酒気を帯びて勤務箇所に赴き、業務を妨害し、管理者に暴行を加えたという事案につき、事件発生から 14 日後に発令されている。

会社が、人命を預かる公共輸送機関としての使命を全うするためには、その職場秩序が維持されることが肝要であることは論をまたない。したがって、A 3 が一時の感情にかられ、勤務時間中、しかも警報器が鳴って遮断中の踏切脇の詰所そばで上司の B 8 首席助役に対して暴力を振るったことは、職場秩序の見地からみて許されるべきことではなく、一定の懲戒責任を負うことはやむを得ないと考えられる。

しかし、前記2の(2)のアの(ア)で判断したとおり、本件暴行事件がB8首席助役の誘発行為に基づいていると推認される所であり、本件暴行事件について、会社としても徹底した調査を行った上、列車運行の安全確保において、より重い責任を担うべき立場にあるB8首席助役に対しても何らかの責任を問うことがあっても不自然ではなく、このことは、多数の人命を預かる公共性の強い企業としてそれが相当であると考え。しかしながら、B8首席助役は、何ら問責されることなく、前記第1の5の(6)のオで認定したとおり、本件暴行事件後の平成3年2月には、通常より早く駅長に昇進しており、不公平の感を免れない。

イ 不当労働行為の成否について

本件懲戒解雇に係る不当労働行為の成否について、以下判断する。

- (ア) 前記2の(2)のアの(イ)で判断したとおり、A3の本件懲戒解雇の理由について疑問とするところがあり、また、その手続においても、本件暴行事件直後の同人の精神的動揺及び肉体的疲労の激しい時期に書かせた自認書を根拠として、十分な弁明の機会を与えることなく、短時日の間に、処分として最も重い懲戒解雇に付したものであり、このような対応については、疑問の念を抱かざるを得ない。
- (イ) 前記第1の5の(5)のイで認定したとおり、A3は、3年7か月の鶴見駅在職中に欠勤及び遅刻は皆無であり、処分歴は嚴重注意2回及び訓告4回であるが、訓告1回を除いてはいずれも国労バッジの着用によるものであり、本件のような暴力行為を伴う非違行為は含まれていない。
- (ウ) 本件暴行事件の発生当時、前記第1の5の(5)のウで認定したとおり、分会機関紙においては、特に組合員の配転やビラの持ち去りについて強い批判を表明しており、鶴見駅当局との労使関係が尖鋭化している状況の中で、鶴見駅分会の組合員は、当局の行為に対して神経質になっていたことがうかがわれる。このことは、A3がB8首席助役に対してとった暴力行為もそのことと無関係ではないと考えられる。
- (エ) 会社の就業規則には、懲戒処分として懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給及び戒告の5種類が規定されている。会社は、懲戒事由に該当する行為がある場合に、いかなる処分とするかについて、裁量権を逸脱しない限り、その相当とする処分を決定することができるのではあるが、解雇を選択するに当たっては、社員の地位を失わせるという重大な結果を招来するものであるから、特に慎重な配慮が必要である。

本件暴行事件についてみると、A3及びB8首席助役の一連の行為を全体評価すれば、A3に対し、懲戒解雇処分という最も重い処分をもって臨むのは、この種の懲戒事例との均衡上、社会通念に照

らして酷に過ぎると評価せざるを得ない。

以上の事情を総合考慮すると、本件懲戒解雇は、事件の経緯及びその処分の重さからみて、昭和63年から鶴見駅分会の執行委員に、平成元年には教宣部長になり、分会機関紙の編集責任者、同分会の踏切班のまとめ役的存在として、組合活動の中心的人物であり、バッジ着用に対する管理者からの注意・指導に従わないA3に対し被申立人がかねて嫌悪していたところ、たまたま発生したB8首席助役に対する本件暴行事件をきっかけに同人を企業外に排除するため、最も重い懲戒処分にした側面があることを否定できない。

結局、本件懲戒解雇は、この点において同人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いと判断せざるを得ず、したがって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

(3) 救済の方法

A3の本件懲戒解雇に対する救済方法としては、主文第2項のとおり懲戒解雇がなかったものとして、同人を解雇前の業務に就労させることを被申立人に命ずるが、同人の勤務時間中の暴力行為について何らかの責任を負うべきものであることもまた否定できないのは前述のとおりである。しかし、これについては当委員会としては、被申立人が自ら、本命令交付後、公正な方法により、A3の本件暴行事件につき再調査を行った上、良識に基づく合理的な処置を行うことに委ねるのを相当と考える。

また、申立人らは、主文第2項の賃金相当額に年5分の割合による金員の付加と陳謝文の掲示を求めているが、諸般の事情を考慮し、被申立人に対して主文第2項及び第4項のとおり命ずることによって足りるものと判断する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成6年11月30日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就 ㊟