

中労委、平6不再42、平6不再43、平15.6.4

命 令 書

平成6年(不再)第42号事件
再審査申立人 東日本旅客鉄道株式会社
平成6年(不再)第43号事件
再審査被申立人

平成6年(不再)第42号事件
再審査被申立人 国鉄労働組合
平成6年(不再)第43号事件
再審査申立人

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

主 文

- I 初審命令主文第2項を次のとおり変更する。
 - 2 東日本旅客鉄道株式会社は、国鉄労働組合所属の組合員X1に対して行った平成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、同人を原職に復帰させなければならない。
 - 3 東日本旅客鉄道株式会社は、X1に対し、平成2年11月18日から本件初審命令交付の日までの間については、同人が受けるはずであった賃金相当額の半額を、また、その翌日から前項の原職に復帰させた日までの間については、同人が受けるはずであった賃金相当額をそれぞれ支払わなければならない。
- II 初審命令主文第3項を第4項とし、第4項を第5項とし、第5項を第6項とする。
- III その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、東日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)が、①平成2年7月1日付けで国鉄労働組合(以下「国労」という。)東京地方本部(以下「東京地本」という。)横浜支部(以下「横浜支部」という。)鶴見駅分会(以下「鶴見駅分会」という。)所属の副分会長

X 2 (以下「X 2」という。)を鶴見駅から東京第二ベンディング事業所に、同分会書記長のX 3 (以下「X 3」という。)を鶴見駅から大森駅にそれぞれ配置転換したこと、②平成3年2月9日付で同分会書記長のX 4 (以下「X 4」という。)を、鶴見駅から東京第一ベンディング事業所に配置転換したこと、③平成2年11月17日付で同分会教宣部長X 1 (以下「X 1」という。)を、Y 1 首席助役(以下「Y 1 首席助役」という。)に対する暴行行為を理由に懲戒解雇処分に付したことがそれぞれ不当労働行為であるとして、神奈川県地方労働委員会(以下「神奈川地労委」という。)に救済申立てのあった事件である。

- 2 神奈川地労委は、平成6年11月30日、(1)配置転換された3名のうちX 2 及びX 4 の原職又は原職相当職への復帰、(2)X 1 に対する懲戒解雇処分をなかったものとして取り扱い解雇前の業務に就労させること及びバックペイ、(3)鶴見駅分会所属の組合員の配置に関する支配介入の禁止及び(1)(2)についての文書手交を命じ、その余の申立ては棄却したところ、これを不服として、会社は平成6年12月9日に(平成6年(不再)第42号事件)、国労、東京地本、横浜支部、鶴見駅分会及び国鉄労働組合東日本本部(以下「東日本本部」といい、国労、東京地本、横浜支部及び鶴見駅分会と併せて「組合」という。)は同月14日に(平成6年(不再)第43号事件)、それぞれ再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第1「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件申立時」を「初審申立時」と、「審問終結時」を「初審審問終結時」と、「申立人」を「42号事件再審査被申立人・43号事件再審査申立人」と、「被申立人」を「42号事件再審査申立人・43号事件再審査被申立人」と、「当委員会」を「神奈川地労委」とそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 2の(4)のオの後にカとして次のとおり加える。

「カ 組合バッジ着用により訓告処分を受けると、期末手当が5%削減されるとともに、原則として直近の昇進試験を1回に限り受験することができなくなる。また、1年に2回以上訓告処分を受けると所定昇給号俸(4号俸)の4分の1が減となる。」

- 2 2の(5)のエ中「平成2年2月5日付け」を「平成2年1月28日付け及び同年2月5日付け」に改める。

- 3 3の(4)のオ中「申入れを行った。」の後に次のとおり加える。

「これに対し、鶴見駅分会は、同年2月5日付けの分会機関誌において「言論の自由の侵害である」、「国労は安全衛生問題に

積極的に取り組んでおり感心」と感嘆されてしかるべきだ」などと批判し、その後も安全衛生委員会の報告を同機関誌に掲載した。」

- 4 3の(4)の力をキとし、オの後にカとして次のとおり加える。

「カ 平成2年2月ないし3月頃、X3は、Y1首席助役から、「X3君、その内、職場に台風が来て大変なことになるぞ。」などと言われた。X3が台風の意味について尋ねたところ、Y1首席助役は「おとなしくしていればいいですよ。」、「鶴見駅にいられなくなりますよ。それがいやなら少しはおとなしくしていなさい。」などと答えた。」
- 5 4の(3)のアを以下のとおり改める。

「ア 平成2年6月1日の鶴見線営業所の設置等に伴い、鶴見駅において合理化及び人員削減が実施されることになった。
その計画の内容は、「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名に減らし、「鶴見線券売機管理体制の改善」により旅行センターの業務の全てを鶴見線営業所に移管するというものであり、これに伴う人事異動が同年7月1日までに実施された。」
- 6 4の(3)のウ中、「各人に」を「対象者各人に」改める。
- 7 4の(3)のク中、「配転(以下「平成2年7月1日付け配転」という。)」を「「鶴見線の改札体制の改善」及び「鶴見線信号体制の改善」に係る配転(以下「平成2年7月1日付け配転」という。)」に改め、「行った。」の後に「なお、同日までに行われた「鶴見線券売機管理体制の改善」に係る配転は、職種の変更を伴わない鶴見線営業所への配転であった。」を加える。
- 8 4の(3)のコの(ア)のc中「同分会の執行委員」を「大崎駅分会の執行委員」に、「昭和62年」を「昭和63年」に改める。
- 9 4の(3)のコの(イ)のbの末尾に改行し、次の段落を加える。

「なお、賃金については、基本給、特別勤務手当及び夜勤手当は変わらなかったが、都市手当の支給率が10%から15%に上がった。」
- 10 4の(3)のコの(イ)のc中「昭和46年から10年間にわたり鶴見駅分会の」を「昭和46年、鶴見駅分会の書記長、昭和47年から9年間にわたり同分会の」に改める。
- 11 4の(4)のア中「直接の上司である」を「同じ敷地内の社宅に居住している直属の上司の」に、「壊したりした」を「壊したりした。その後、追いかけてきたY2助役から詰問された際、「俺の仲間をクビにしやがって。」などと叫んだ」に改める。
- 12 4の(4)のキ中「同人の従事する業務等」を「同人の従事する業務、同所への配転対象者等」に改める。

13 4の(4)のケの(ア)の末尾に「その間、X 4は、平成元年12月23日に58分の遅刻をしたとの理由で、嚴重注意処分を受けている。」を加える。

14 5の(1)のイ中「やりとりがあった後、Y 1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、X 1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、」を「やりとりがあった後、同首席助役は、X 1が国労バッジを着用していたことから、それを外すように注意して、」に改める。

15 5の(2)のア中「午前10時過ぎまで」を「午前11時頃まで」に改めるとともに、末尾に改行し、次の段落を加える。

「現場に到着したX 5国労東京地本横浜支部書記長(以下「X 5書記長」という。)が、午前10時30分頃に、事情聴取が行われている駅長室を訪れ、私的にもよく知っているY 3駅長に「どうなんだ。」と聞いたところ、Y 3駅長は「そんなに時間かかりません。」と答えた。X 5書記長は、同駅長とのやりとりの中で、同駅長が事件を大きく扱うつもりはないと判断し、駅長室を出た。」

16 5の(2)のイ中「その事情聴取において、X 1は、」の後に「原因について「よく分からないんだ。」と繰り返すばかりであり、Y 3駅長は、いきなり暴行事件が起きることはあり得ないと思いつつも、その原因を把握することはできなかった。その後、X 1は、」を加える。

17 5の(2)のエ中「当日の午後2時頃、」の前に「当日、X 1は午後1時近くに組合事務所に行き、そこでX 5書記長から事情を聞かれたが、Y 1首席助役との間でどのような会話があったかについては話さなかった。」を加えるとともに、末尾に「Y 3駅長は、再度、原因について「何か会話があったんじゃないか。」などと問い質したが、X 1はこの点について「忘れました。」としか答えなかった。」を加える。

18 5の(2)のケをコとし、クをケとし、キの後にクとして次のとおり加える。

「ク 本件暴行事件の2～3日後に、X 4は、X 1から、Y 1首席助役に侮辱的なことを言われた旨を聞かされた。当時、X 1は、自分がまだ結婚していないことについて気にしていた。X 4は、侮辱的な発言があったことをなぜ早く言わなかったのか質したところ、X 1は、「恥ずかしくて言えなかった。」と言った。その後すぐに、X 4はX 5書記長に報告したが、X 5書記長としては、本件暴行事件の当日の午前中にY 3駅

長と言葉を交わし、穏便に事が済むのではないかという感触を得たことから、事が大きくなることを避けるため、横浜支部としては、Y 1 首席助役の侮辱的な発言に関し、会社に対して正式に団交を申し入れることは行わなかった。」

19 5の(3)のイ中「業務を妨害し、管理者に暴行を加えた」を「複数の社員の面前で業務を妨害し、管理者2名に対し、右上腕部を掴み強く引っ張り、またベニヤ板製の乗務割表板を投げつけるなどの暴行を加え、「右上腕部挫症」(加療1週間)「頭頂部打撲血腫」(加療10日間)などの傷害を負わせた」に改める。

20 5の(4)のウの後にエとして次のとおり加える。

「エ なお、Y 1 首席助役は、陳述書や証言により、本件暴行事件発生の直前のX 1との会話について、要旨、次のように述べている。

平成2年11月8日、巡回のため8時5分頃に海側詰所に到着した。同詰所にはX 1がいたが、ラジオをかけていたので、「X 1 君、ラジオは仕事中は消してやりなさい。休憩時間は別だけど。」と注意したが消そうとしないので、私からラジオを切った。その後、概略次のようなやりとりがなされた。

Y 1 首席助役 X 1 君、ところで久しぶりに会うな・・・。
X 1 久しぶり、とんでもない。生意気なことを言うなよ。

Y 1 首席助役 X 1 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。

X 1 偉そうなこと言うなよ。

Y 1 首席助役 X 1 君、落ち着いて静かに言いなさい。

X 1 何を・・・。火をつけてやる。

Y 1 首席助役 X 1 君、なんだその言葉は。それは暴言である。

X 1 君、勤務中は氏名札と腕章をつけてきちんと仕事をやりなさい。

X 1 何を言ってるんだ。偉そうなこと言うなよ、てめえ・・・。

Y 1 首席助役 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。山側に行ってくる間に外しておきなさい。

一方、X 1 は、陳述書や証言により、要旨、次のように述べている。

午前8時頃にY 1 首席助役が海側詰所に来た、互いに挨拶を交わした後、Y 1 首席助役はラジオのスイッチを切り、「聞いちゃ駄目だ。」と言った。これに対し、私は「仕事に影響ないよ。」と言った、その後、概略次のようなやりとりがなされた。

Y 1 首席助役 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。

X 1 男のあそこが腐るといのは、どういう意味なんだ、言ってみろ。

Y 1 首席助役 そんなの答えなくたってわかるだろ。

X 1 はっきり言ってみろ。

Y 1 首席助役 それはそれとして、氏名札と腕章はどこにある。(バッジを見ながら)まだそんなものを着けているのか、山側詰所にいつている間にとっておけ。いいな。

X 1 (海側詰所を出ていくY 1 首席助役を追いかけながら)ゆるせねえ。

Y 1 首席助役 今の立場を考えろ。できるか。やれるものならやってみろ。」

21 5の(7)を(8)とし、(6)の後に(7)として次のとおり加える。

「(7) 他事例との比較

会社の従業員間の暴行事案、又は横浜支部管内における懲戒処分事案については、他に以下のような例が挙げられる。

まず、昭和62年4月、軽井沢駅において、同駅の首席助役が国労組合員に対して作業ダイヤ変更の説明をしていた際、同組合員が腕組みをしていたことに立腹し、同組合員の左上腕部を内側から上向きに叩くようにはね上げたため、同組合員は「頸部筋筋膜症」(加療約1週間)と診断された。この事件については、会社及び同首席助役の損害賠償責任が平成4年3月12日に最高裁で確定したが、会社は、同首席助役に何らの処分も行っていない。

また、横浜支部管内の事例としては、平成2年頃関内駅のミルクスタンドの店長をしていたJR東労組の組合員が、返品伝票を操作して売上金を着服していた事件について、懲戒解雇ではなく諭旨解雇として処理された例がある。」

第3 会社及び組合の主張並びに当委員会の判断

1 X 2 及び X 4 の本件配転について

(1) 会社の主張

ア 会社は、要員需給におけるアンバランスを補正したり、職場の活性化を図るために恒常的な人事異動を行っており、社員は、それが会社の業務である限り業務上の必要に応じて適宜の業務を担当する義務を負うものであり、特定の業務にのみ従事すればよいというものではない。

X 2 及び X 4 に発令されたベンディング事業所事業系の業務は、商品納入時の搬入業務、自動販売機への投入業務、同機よりの現金回収業務及び清掃業務等であり、これらの業務を適正、かつ効率的に行い、収入を増すために創意工夫が必要なことも多く、これらをもって単純業務と決めつけることは誤りである。

イ ベンディング事業所の業務従事者の殆どが国労組合員であるのは、接客業務に向かない者に担当させるのが適当な業務であるとされていることから、結果として、そのような状態になったものにすぎず、従前の技能・経験と関係がなく、全く新しい業務であるとしても、そのような転勤が多々あるのは企業における常識であり、そのことの故に本件配転が法的な意味において不利益と評価されるいわれはない。

ウ 初審命令は、X 2 の配転理由である、特殊学級の児童達に対する侮辱的発言、乗客とのトラブル、国労バッジ着用及び反抗的な勤務態度について、具体的な事実関係を確認できなかったとするが、会社は、人証をもって要証事実を立証したものである。

また、国労バッジの着用は、就業規則に違反する企業秩序を乱す行為であって、勤務成績に反映されるべきことは当然である。

エ X 4 については、同人とトラブルを起こした上司と同一の職場に置くことは好ましくないとする職場管理者の考えを基礎としつつ、同人の勤務態度等を総合的に勘案して、配転を行ったものである。

オ 初審命令は、X 2 及び X 4 の配転により鶴見駅分会の組合活動に支障が生じたことは否定できないと判断するが、同分会には、同人ら以外にも多数の国労組合員が存在しており、その後任者が補充できず組合活動に支障が生じるようなことはあり得ず、配転の対象者が組合の役員であることをもって、会社の人事権が制限されるいわれはない。

(2) 当委員会の判断

ア 前記第2でその一部を改めた初審命令理由第1(以下「前記第1」という。)の4の(3)のコの(ア)認定のとおり、X 2 は、

本件配転に至るまで一定の業務上の経験の積重ねが必要とされる改札業務に従事してきた。また、X 4 も同(4)のケの(ア)認定のとおり、従来から信号業務に従事してきたものである。両名とも本件配転により、同(3)のサ及(4)のキ認定のとおり、いずれも従前の業務とは著しくかけ離れたベンディング事業所事業系の業務に従事させられたものであり、同人らにとって本件配転は、それまで培ってきた技能・経験を無にし、全くの未経験の業務に就く点で、職業生活上の不利益を伴うものである。また、ベンディング事業所事業系の業務は、商品の自動販売機への投入や倉庫への搬入など比較的単純な作業が多くかつ肉体的負担も大きなものであるため、心身への負担という面においても不利益があることは否定できない。

イ また、前記第1の4の(3)のコの(ア)及び同(4)のケの(イ)認定のとおり、X 2 は、昭和63年には鶴見駅分会の班長、平成元年10月には同副分会長となり、活発な組合活動を行っており、X 4 も、昭和62年から平成2年まで同分会の分会長を務め、その後は同分会の書記長として、同分会の組合活動の中心人物であった。

ウ 次に、X 2 及びX 4 の配転の業務上の必要性についてみると、会社においては、要員需給におけるアンバランスの是正等のため恒常的に人事異動を行っているところであり、前記第1の4の(3)認定のとおり、X 2 に対する配転も、鶴見線営業所の設置等に伴う鶴見駅の合理化に基づく人事異動の際に行われたものであるが、会社は、X 2 を配転命令の対象とした主な理由として、①特殊学級の児童に対する侮辱的な発言や乗客とトラブルを起こすなど接客業務には不向きな行動を続けたこと、②国労バッジの着用による就業規則違反を繰り返し、度重なる上司の注意にも反抗的な態度を示すなど、勤務態度が不良であったことを挙げている。また、X 4 の配転理由については、会社は、①Y 2 助役の自宅に押しかける事件を起こし、出勤停止の処分を受けたこと、②58分の遅刻をして嚴重注意処分を受けたこと、③国労バッジの着用を繰り返し、その際注意した管理者に対して反発し訓告等の処分を受けたこと等を挙げている。

エ 以上のうち、まずX 2 についてみると、会社の主張のうち、侮辱的発言等同人の接客態度の悪さに関しては、それらの事実を認めるに足る具体的疎明はない。また、会社は、X 2 の勤務態度につき、平成2年6月7日に助役がX 2 に対してスリッパを履いていたことを注意したと主張するが、X 2 は当

日年次有給休暇を取得していたのであり、同主張を認めることはできない。したがって、東京第二ベンディング事業所事業係に配転させる必要性を根拠づける理由として会社の挙げる上記事実を認めることはできない。

オ 次に、X 4について、上記ウの①のY 2助役宅への押しかけ事件についてみると、前記第1の4の(4)のア認定のとおり、平成2年12月23日午前2時50分頃、同人が酒に酔ってY 2助役宅に押しかけ、ドアをたたいたり、自動車のドアミラーと郵便受けを壊したりした事実が認められる(ただし、同イ認定のとおり、X 4はその後、妻と共にY 2助役宅に赴き謝罪するとともに、壊したドアミラーの修理を行っている。)

会社は、X 4をトラブルの相手方である上司と同一の職場に置くことは好ましくないと主張するところ、そのような職場管理上の考慮に基づく配転を行うことが適切な場合があることは確かであり、本件においても、X 4を鶴見駅以外の職場に配転すること自体については、業務上の必要性がないとはいえない。しかしながら、このような場合においても、配転先は、鶴見駅以外の様々な職場が考えられるのであり、本件で問題となるのは、X 4の配転先として東京第一ベンディング事業所事業係を選択したことが不当労働行為意思に基づくものかどうかである。また、上記ウの②の遅刻の点についても、平成元年12月に嚴重注意処分済みのことであるうえ、詳細が必ずしも明らかでなく、他の事例との比較も示されていないので、それによりなぜ東京都第一ベンディング事業所への配転が根拠づけられるのかの説明は十分でない。そして、会社は、X 4の配転理由として、以上の点に加え、国労バッジ着用による就業規則違反をあげるので、本件配転の不当労働行為該当性については、この点も踏まえて判断する必要がある。

カ そこで、X 2及びX 4の国労バッジの着用に関する就業規則違反の点につき判断するに、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)ウ認定のとおり、就業規則第3条、第20条及び第23条の規定に形式的には違反している。

しかしながら、①会社は、国鉄分割民営化当時から、国労に対する敵意と嫌悪感を繰り返し明らかにしてきたところ、組合バッジに関しては、同2の(2)のイ認定のとおり、「組合バッジは、労働運動の現れである」旨の認識を示すなどしてこれを禁止する方針をとり、バッジを着用した国労組合員に対して、全社的に嚴重注意等の処分を行ってきたこと、②同

(5)のカ認定のとおり、国労バッジの着用については、利用客より特に苦情が出されたこともなく、特段業務に支障をもたらすものとは認められないこと、③鶴見駅において、職場管理者は、同3の(4)認定のとおり、昭和62年から平成2年にかけて、国労組合員に対して脱退勧奨や不利益取扱いの示唆を繰り返してきたこと、④同3の(3)及び(4)のキ認定のとおり、従来、鶴見駅では国労組合員が過半数を占め、横浜支部の組織上の拠点として位置づけられていたが、本件両配転に至るまでに国労とJR東労組の組合員数は拮抗する状態となり、特にX4の配転により、多数派が逆転し、国労は少数派に変わったこと、⑤同4の(3)のク及びケ認定のとおり、平成2年7月1日付け配転の際、JR東労組の組合員で配転の対象となったのは1名だけであり、それも本人の希望に添ったものであったのに対し、他の8名がいずれも国労組合員であったこと、⑥同4の(3)のイ認定のとおり、Y1首席助役は、X2に対し、平成2年7月1日付け配転に先立ち、「台風が来るよ」などと不利益取扱いを暗示するような発言を行ったことなどからすると、会社が挙げる、組合バッジの着用が就業規則に違反し企業秩序を乱すものであるという理由は、本件配転の真の理由とはいえず、むしろ会社は、国労に対する弱体化意図に基づき、鶴見駅における国労の勢力を弱めるために、鶴見駅において国労の組合活動の中心的存在であったX2及びX4を、職業生活上及び心身面での不利益を伴うベンディング事業所事業係に配転したものと推認するのが相当である。

なお、X2については、特殊学級の児童に対する侮辱的な発言や乗客とのトラブルなど、会社が国労バッジ着用の他に挙げている配転の理由を認めることができないことは上記エのとおりである。また、X4については、Y2助役宅への押しかけ事件の発生は認められるが、同人の配転先を東京第一ベンディング事業所としたことについては、会社が具体的な理由を説明していないこと、同所への配転が上記のとおり不利益を伴うものであること、同人は、押しかけ事件については既に処分を受けていること、同4の(4)のキ認定のとおり、東京第一ベンディング事業所事業係に配転となった者の殆どが国労組合員であり、かつその多くが役員経験者であったことに鑑みると、上記押しかけ事件は、X4を鶴見駅から他の勤務場所に配転する理由にはなりうるものの、配転先を上記ベンディング事業所としたことについては、国労及び鶴見駅分会に対する弱体化意図に基づくものと認めるのが相当

である。

キ 以上を総合すると、会社は、従前から国労を敵視していたところ、国労の重要拠点であった鶴見駅において、国労とJR東労組の組合員数が拮抗している状況のもとで、国労及び鶴見駅分会を弱体化させる意図のもとに、同分会の役員として組合活動において中心的な役割を果たしていたX2及びX4に対し、同人らの接客態度や上司とのトラブル及び国労バッジ着用等を口実として、職業生活上及び心身面での不利益を伴う職務に配転することにより、同人らに対して不利益な取扱いを行うとともに、鶴見駅分会の運営に支配介入したものと判断されるのであって、これを労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為にあたるとした初審判断は相当である。

(3) 救済方法について

組合は、本件不当労働行為による被害の重大性に照らし、X2及びX4に関する陳謝文の手交と掲示を求めるが、当委員会では、初審のとおり文書手交を命じることで救済方法としては足りるものと判断する。

2 X1の懲戒解雇について

(1) 会社の主張

ア X1に対する懲戒解雇処分は、誰が見ても明白な暴力行為を原因とするものであり、それを組合活動と結び付けることができないのは明らかである。

イ 初審命令は、懲戒解雇処分発令の時期が、本件暴行発生時に近接していることを問題にするが、不祥事があった場合できるだけ早期に責任の所在を明らかにし、再発の防止に努めるのは当然であり、いたずらに時日を費やすのは疑心暗鬼を生み、処分の効果を減殺するものである。

(2) 当委員会の判断

ア 前記第1の5の(1)認定のとおり、平成2年11月8日午前8時10分すぎ頃、鶴見駅総持寺踏切の海側詰所付近において、X1は、Y1首席助役の頭を抱え込もうとしてもみ合い状態となり、両名とも倒れたこと、その後両名は起きあがったが、再びX1が腕を同首席助役の頭に回し、上から押さえ込むなどの行為に及んだことが認められる。

会社は、本件暴行事件が発生するに至った経緯について、Y1首席助役がX1に対して何らかの侮辱的発言を行ったことがきっかけとなったと推認した初審命令の判断は誤りであり、X1は、ラジオのスイッチを切られたことや国労バッジ着用につき注意を受けたことから、同助役に暴行を加え

たと主張する。

これに対し、組合は、本件暴行事件が発生したのは、Y 1 首席助役が X 1 に対して侮辱的な発言を行って挑発したことが原因であると主張しており、同首席助役が海側詰所に来てから事件の発生に至るまでの事実関係については、同首席助役と X 1 との間で陳述書及び証言の内容が大きく対立している。

そこで判断するに、同5の(1)のイ認定のとおり、Y 1 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いため、海側詰所の中では接近警報ブザーが鳴り続け、もともとラジオの音が聞こえにくい状況にあったことからすれば、同首席助役がラジオのスイッチを切ったことによりラジオ放送を聞くのが中断されるなどしたために X 1 が同首席助役に暴行を加えたとは考えにくく、同首席助役自身、初審の証人尋問において、「ラジオを消す、消さないでなつたと私は思っておりませんが」と述べ、ラジオを消したことが本件暴行事件につながったとは必ずしも認識していないことが窺われる証言をしている。

次に、組合バッジ着用を含む服装問題については、Y 1 首席助役は、同人が X 1 に対してバッジを外すように注意したことから X 1 が暴行に及んだ旨述べるが、X 1 が国労バッジ着用について就業規則違反としてその都度管理者から注意を受けてきたことからすると、本件暴行事件の時に限って、同人がこの点で注意を受けたことにより激昂するなどして暴行に及んだとは考えにくく、そのように推認すべき事情があることも疎明されていないので、この点についての同首席助役の陳述内容等は必ずしも措信するに足りない。

これに対し、昭和27年生まれの X 1 は、同5の(2)のク認定のとおり、当時未だ結婚していないことを気にしていたことが認められるところ、X 1 が、このように自ら気にしていたプライバシーに関わる事柄を証言時にあえて持ち出し、また、鶴見駅分会の機関紙に掲載させるなどして、侮辱的な発言がなされた旨の虚構を述べたとは考えにくいことからすれば、X 1 と Y 1 首席助役との間でなされた会話の詳細は必ずしも明らかとは言えないものの、本件暴行事件の発生した原因についての X 1 の陳述内容等は概ね信用することができ、同人は、同首席助役から自分の結婚問題に関して感情を刺激するような発言を受けたため本件暴行に及んだのではないかと推測せざるを得ない。

また、X 1 は、本件暴行に至った原因につき自認書及び始

末書を書いた際には明らかにせず、自認書において「その後の会話があったようだがわすれました。」とのみ記しているが、その理由について、①事件直後Y 4 助役から「首だ首だ」と言われショックを受けていたこと、②自分が最も気にしていた結婚に関する私生活上の問題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、③Y 3 駅長から自認書と始末書を書かなければ終わらないよと言われたことを挙げ、2、3日後には気持ちが落ち着き、Y 1 首席助役が自分に対して言った侮辱と挑発について、鶴見駅分会の組合員に対し、話せるようになっていたと述べている。X 1 は、事件直後に自認書等を作成しているのであるから、同人が会話の内容を全く記憶していないとは考えがたく、そうすると、同人が、自認書等において本件暴行等の原因を記さなかったのは、疲労や「首だ首だ」と言われるなどしてショックを受けていたことなどに加え、会話の内容が人に言いにくいことであったからであると推認するのが相当である。

なお、会社の主張するように、ラジオのスイッチを切られたことや国労バッジ着用につき注意されたことが本件暴行事件の原因であるならば、X 1 は、自認書や始末書を書いた際にこれらに言及したであろうと考えられるから、この点からもこれらが原因となったものとは認めがたい。

- イ 次に会社は、Y 1 首席助役はX 1 の本件暴行により全治2週間の傷害を受けたと主張するが、前記第1の5の(1)のオ認定のとおり、本件暴行事件が発生した平成2年11月8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」と記載されているのに対し、同首席助役がその後改めて受診したJR東京総合病院の同月15日付けの診断書では、「腰部、頸部挫傷」、「全治2週間を要する見込み」という診断結果となっている。しかしながら、同5の(2)のク認定のとおり、Y 1 首席助役は、本件暴行を受けた当日は、午後5時までの勤務予定であったところ午後11時30分頃まで勤務したほか、翌日以降も平常どおりに勤務しており、さらに、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、X 1 に対する懲戒解雇処分の理由としてあげられているY 1 首席助役の傷害の程度は、いずれにせよ比較的軽いものであったことが推測される。
- ウ さらに、本件懲戒解雇処分に至る手続の経過をみると、X 1 がY 1 首席助役に対して、本件暴行を加え、傷害を与えた

ことは事実であるものの、それに至る経緯については、前記第1の5の(2)のイないしオ認定のとおり、暴行の原因に関するX1の発言や自認書・始末書の記載には不明確な部分があり、本社人事課に報告を提出する立場にあるY3駅長においても、いきなり暴行事件が起きることはあり得ないと考えるなど、本件暴行の原因については真相が明らかになっていなかったことを認識していたことが認められる。

X1に対する処分が懲戒解雇という最も重い処分であることや、Y1首席助役の傷害の程度が比較的軽いものであったことを考慮すると、暴行の原因について必ずしも真相が明らかになっておらず、しかもY3駅長においてもそのことを認識していた以上、事実関係についてさらに調査を行うなど、より慎重な手続がなされるべきであったと思料されるが、会社は、このような状況であったにもかかわらず、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、本件暴行事件発生後、9日目には、X1に対し懲戒解雇処分を発令している。

なお、同5の(3)のイ認定のとおり、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、複数の社員の面前で業務を妨害し、管理者に暴行・傷害を加えたという、本件に比べ事実関係の確認が困難ではない事案であり、事件発生から14日後に発令されている。

- エ 前記第1の5の(7)認定のとおり、会社においては、国労組合員以外の者の非違行為に対しては、相対的に軽い処分で済ませたり、処分相当と見られる事案において処分を行わないなどの対応がなされている。また、本件においても、暴行事件の原因が不明確であるうえ、鶴見駅分会においてY1首席助役の侮辱的発言が原因であると主張したにもかかわらず、会社はこの点につき、同分会に異議を述べるなどの対応をしていないばかりか、同首席助役は本件暴行事件後、通常より早く駅長に昇進している。他方、同5の(1)のエ認定のとおり、本件暴行事件後に現場に駆けつけたY4助役は、X1に向かって「首だ首だ」と叫び、X1の「今すぐ分かるのか」という発言に対して、「会社をやめるしかない」と答えている。
- オ 前記第1の5の(5)のウ認定のとおり、X1は、昭和63年から本件懲戒解雇に至るまで鶴見駅分会の執行委員として活動しており、特に平成元年以降は、教宣部長を兼任して、分会機関紙に会社の配転等に抗議する旨の記事を掲載するなどしていた。

カ 以上を総合すると、上記ア掲記の本件暴行事件に至る経緯等を考慮してもなお、X 1 は本件暴行事件についての相応の責任を問われてもやむをえないものであるが、上記1の(2)のカ判断のとおり、本件暴行事件当時、会社は国労及び鶴見駅分会の弱体化を企図していたことが推認されるところ、同人に対する懲戒解雇処分は、同分会の教宣部長として分会機関紙の編集を行うなど組合活動を活発に行ってきた同人をかねてより嫌悪していた会社が、本件暴行事件の発生という機会を捉えて、国労及び鶴見駅分会への弱体化意図に基づき、X 1 を企業外に排除するため、十分な調査等も尽くさずに最も重い懲戒解雇処分を行ったものと認めるのが相当である。

したがって、本件懲戒解雇は、X 1 の組合活動を理由とした不利益取扱いであると同時に組合運営に対する支配介入であり、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であると判断せざるを得ない。

(3) 救済方法について

上記(2)のカのとおり、X 1 に対する懲戒解雇処分は、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であるから、これをなかつたものとして取り扱うとともに原職への復帰を命ずることとする。

ただし、懲戒解雇後における賃金相当額の支払いについては、X 1 は本件暴行事件について責任があることは否定できず、相応の措置等を受けてもやむを得なかつたことを考えると、初審命令主文の一部を主文のとおり変更するのが相当である。

なお、組合は、本件不当労働行為による被害の重大性に照らし、X 1 に関する陳謝文の手交と掲示を求めるとしているが、当委員会は、初審のとおり文書手交を命じることで救済は足りるものと判断する。

3 X 3 の配転について

(1) 組合の主張

X 3 に対する配転は、鶴見駅及び鶴見駅分会において長年形成してきた同僚との信頼関係を失うなどの点において業務上の不利益があり、鶴見駅における国労組合員数を社員の半数以下にするという会社の施策の一環であって、同分会の機能を低下させたなどの点において、国労に対する支配介入である。

(2) 当委員会の判断

X 3 の配転についての当委員会の判断は、本件初審命令理由第2の1の(2)のウの(ウ)の判断と同一であるので、これを引用する。

以上のとおりであるので、初審命令主文の一部を主文のとおり変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成15年6月4日

中央労働委員会

会長 山口浩一郎 ⑩