

# 命 令 書

申 立 人 ジェイアール東海労働組合

申 立 人 ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部大阪第一車両所分会

申 立 人 ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部大阪第三車両所分会

被申立人 東海旅客鉄道株式会社

上記当事者間の平成 14 年(不)第 13 号事件について、当委員会は、平成 17 年 7 月 13 日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井千恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同西村捷三、同松井茂記、同松下敬一郎、同宮嶋佐知子及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを、いずれも棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要及び請求する救済内容

#### 1 事案の概要

本件は、申立人組合の組合員らが裁判の立証活動に使用するビデオを制作するため被申立人に許可を受けることなく作業指示を受けていない車両の清掃整備作業等を行いその様子を撮影したことを理由に、被申立人が同人らを嚴重注意したこと、また、申立人組合の組合員が助役に反抗的発言を述べたことを理由に、被申立人が同人を嚴重注意したことが、正当な組合活動に対する報復行為であり、不当労働行為に該当するとして申し立てられた事件である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 被申立人の施設内における労働組合活動を理由とした嚴重注意の撤回
- (2) 助役への不適切発言を理由とした嚴重注意の撤回
- (3) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

## 第2 当事者の主張要旨

1 申立人ジェイアール東海労働組合(以下、第3.3(4)まで及び第4.1において「組合」という。)、同ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部大阪第一車両所分会(以下「大一両分会」という。)及び同ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部大阪第三車両所分会(以下「大三両分会」という。)は、次のとおり主張する。

- (1) 大一両分会のX1副分会長(本件審問終結時の分会長。以下「X1組合員」という。)と大三両分会のX2副分会長(以下「X2組合員」という。)に対し、東海旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)が平成13年11月16日付けで行った嚴重注意は、会社に無許可であったことに言いがかりをつけ、昼休みの休憩時間内に行われた正当な組合活動に対する報復行為であって、正当な組合活動の自由を認めた労使間の労働協約を無視した不当な不利益処分であるとともに、組合に対する報復的な支配介入行為である。
- (2) また、助役に対し不適切な発言があったとして、X1組合員に対し平成13年11月16日付けで会社が課した嚴重注意は、問題となったX1組合員と助役とのやりとりに何ら不適切な発言はなく、また、それがそもそも勤務時間外の出来事であり、正当な処分理由とならないにもかかわらずなされたものであって、組合員であるがゆえの不利益取扱いである。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

- (1) 本件は、組合、大一両分会及び大三両分会が連名で申し立てているが、そもそも大一両分会及び大三両分会は、組合の末端組織にすぎず上部組織から離れて相対的に独自の活動をすることが不可能である上、規約等の存在も確認できない。よって、労働組合としての自主性、団体性及び規約上のどの点においても当事者適格を欠き、不当労働行為救済申立ての申立人適格を有していない。
- (2) 会社が平成13年11月16日付けで同年5月9日の行為に関してX1組合員を嚴重注意とした理由は、X1組合員が作業指示を受けていない車両の清掃整備作業を許可なく行い、そして会社施設内で許可なく組合活動(ビデオ撮影)を行ったためである。また、同年11月16日付けで同年5月11日及び同月18日の行為に関してX2組合員を嚴重注意とした理由は、X2組合員が作業指示を受けていない車両の清掃整備作業を許可なく行い、そして会社施設内で許可なく組合活動(ビデオ撮影)を行ったためである。これらの行為は、就業規則に反してお

り、企業秩序の維持という観点から重大な問題であり、ひいては列車の安全運行にも影響を与えかねないため、嚴重注意としたものである。

- (3) 平成 13 年 11 月 16 日付けで同年 7 月 4 日の X1 組合員の行為に対して嚴重注意としたのは、X1 組合員が同年 6 月 19 日の退社時に ID カードを所定の読取機に通さず、またこの頃、二、三の不打刻の事象が生じていたため、同年 7 月 4 日の終了点呼時に Y1 助役(以下「Y1 助役」という。)が、X1 組合員を含めて会社の新幹線鉄道事業本部関西支社大阪第一車両所(以下「大一両」という。)のサービス向上班の従業員に対して ID カードを確実に打刻するよう注意指導を行ったのであるが、X1 組合員は、自らの不打刻行為を反省するどころか反抗的な言動を繰り返したためである。

### 第 3 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 会社は、昭和 62 年 4 月 1 日、日本国有鉄道改革法等に基づき、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)が経営していた事業のうち、東海道新幹線及び東海地方在来線等に係る事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件審問終結時約 2 万 1,300 名である。会社には、東海道新幹線の旅客輸送を行う新幹線鉄道事業本部の地方機関として新幹線鉄道事業本部関西支社(以下「関西支社」という。)があり、関西支社に所属する従業員数は本件審問終結時約 2,700 名である。
- (2) 組合は、平成 3 年 8 月 11 日に申立外東海旅客鉄道労働組合(以下、同組合を同 5 年 3 月までは「東海労組」といい、同月に同組合が東海鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。)と組織統一した以降は「東海ユニオン」という。)から分離して結成された、会社従業員で組織する労働組合であり、肩書地に事務所を置きその組合員数は本件審問終結時約 800 名である。

大一両分会は、組合の下部組織である新幹線関西地方本部(以下「関西地本」という。)の中において、大一両に所属する会社従業員で構成する組織で、その組合員数は、本件審問終結時 54 名である。

大三両分会は、同じく組合の関西地本の中において関西支社大阪第三車両所(以下「大三両」という。)に所属する会社従業員で構成する組織で、その組合員数は、本件審問終結時 30 名である。

なお両分会は、独自の分会規約と分会執行機関を有しており、組合本部とは離れて一定独自の活動も行っている。

- (3) 会社には、本件審問終結時、組合のほかに東海ユニオン、国鉄労働組合東海本部(以下「国労」という。)及び全日本建設交運一般労働組合東海鉄道本部等

の労働組合が存在している。関西支社管内には、組合のほか、東海ユニオン及び国労の下部組織が存在する。

## 2 無許可の清掃整備作業等を理由とした嚴重注意に至った経過について

(1) 平成6年6月15日、関西地本のもとに関西支社大阪第二車両所(以下「大二両」という。)に所属する会社従業員で組織する分会の当時分会長であったX3(以下「X3組合員」という。)は、職場内で脳内出血を起こして入院した。X3組合員は、3か月間の病気欠勤後、病気休職となった。

(2) 平成9年11月20日、会社は、X3組合員の復職に関して復職判定委員会を開催したが、その場でX3組合員が病気休職の最長期間である3年を超えてもなお復職できないことを理由に、同年12月13日付けをもって病気休職期間満了による退職とすることを決定した。

これに対しX3組合員は、復職の意思を示すとともに、現実に復職可能な状態にあるとして当該決定に異議を唱え、同10年3月27日、従業員としての地位確認並びに過去及び将来の賃金の支払いを請求して大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)に訴えを提起した(大阪地裁平成10年(ワ)第3014号地位確認等請求事件。以下「地位確認等事件」という。)

(3) 平成11年10月4日、大阪地裁は、地位確認等事件について、大二両の工具室における軽作業などはX3組合員にも可能な業務であると認定した上で、会社にはX3組合員を配置できる職場は存在していると判断し、原告の退職を無効として、従業員としての地位確認と未払賃金相当額の支払いを会社に命じる判決を言い渡した。

(4) 平成11年10月12日、会社は、地位確認等事件の判決を不服として大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という。)に控訴した(大阪高裁平成11年(ネ)第3623号地位確認等請求控訴事件。以下「控訴審」という。)。控訴審でも、会社にX3組合員が働ける場所があるのかが争点となった。

組合は、控訴審において、一審判決で大阪地裁がX3組合員を配置できる職場と判断した場所のほかにも、同人を配置できる職場があると主張して、同13年5月25日に後記(5)ないし(7)認定のビデオ撮影により職場での作業工程を記録したビデオテープ(作成者及び撮影者「ジェイアール東海労働組合新幹線関西地方本部」)を提出した。

なお、この控訴審は、大阪高裁の和解勧告により、同14年5月10日、①X3組合員は従業員としての雇用契約上の権利を有しないこと、②会社はX3組合員に退職金を含めた解決金を支払うこと、を内容とする和解が成立した。

(5) 平成13年5月9日、会社は大一両サービス向上班に、業務分担として、新幹

線車両基地内で9時30分から16時50分まで新幹線車両の1号車及び3号車の座席周りの清掃及び整備作業を行うよう作業指示を行った。

組合(以下、第4.1を除き、組合、大一両分会及び大三両分会を併せて「組合」という。)は、同日昼の休憩時間中に、大一両サービス向上班に作業が割り当てられていた車両とは異なる偶数号車で座席周りの清掃整備作業の様子を約5分間ビデオで撮影した。その際、撮影したビデオテープには、大一両サービス向上班に所属していたX1組合員が写っていた。

撮影された座席周りの清掃整備作業の具体的な内容は、①工具のソケットレンチで座席のナットを緩め、②座布団を取り外し、③ナイロンブラシで汚れを擦り、④掃除機でほこりを吸い取り、⑤洗剤を吹き付けてウエス(布きれ)で拭き取り、⑥清掃後座布団やナット等を元どおりに戻す、といった一連の作業であり、これらの様子がビデオテープに手順を追って撮影されていた。

なお組合は、当該ビデオ撮影を行うに当たって、事前に会社に許可の申請を行っておらず、無許可で撮影を行った。

- (6) 平成13年5月11日、会社は大三両アコモ改良班に、業務分担として、新幹線車両基地内及びアコモ作業場において9時30分から16時40分まで新幹線車両の荷物棚の洗浄作業を指示した。

組合は、同日昼の休憩時間中に、荷物棚の洗浄作業の様子を約3分間ビデオ撮影したが、そのビデオテープには、X2組合員が写っていた。撮影された荷物棚の洗浄作業の具体的な内容は、プラスチック製の荷物棚を取り外してスポンジを使って洗うというものであった。

なお組合は、当該ビデオ撮影を行うに当たって、事前に会社に許可の申請を行っておらず、無許可で撮影を行った。

- (7) 平成13年5月18日、会社は大三両アコモ改良班に、業務分担として、新幹線車両基地内で9時30分から15時30分まで新幹線の3号車から7号車までの車両の換気装置吸込口の清掃整備作業を指示した。

組合は、同日昼の休憩時間中に、換気装置吸込口の清掃整備作業の様子を約8分間、荷物棚の交換作業の様子を約4分間、ビデオ撮影し、そのビデオテープには、X2組合員が写っていた。なお、荷物棚の交換作業については、当日、大三両アコモ作業班に対して作業指示は出されていなかった。

撮影された換気装置吸込口の清掃整備作業の具体的な内容は、①ドライバーで換気装置のビスを緩め金網を取り外す、②当て金のビスを緩め当て金を取り外す、③取り外した当該金網と当該当て金のホコリを掃除機で吸い取る、④吸込口内側のホコリを掃除機で吸い取る、⑤客室にある吸込口については金網に

ついたホコリを掃除機で吸い取り、汚れがひどい場合にはブラシをかける、⑥最後に金網と当て金をビスで取り付け、元どおりに戻す、といった一連の作業であり、これらの様子が、ビデオテープに手順を追って撮影されていた。

また、撮影された荷物棚の交換作業の具体的な内容は、①ビスを緩め、②荷物棚を取り外す、③洗浄済みの荷物棚と交換する、④最後にビスをしめて元に戻す、といった一連の作業であり、これらの様子が、ビデオテープに手順を追って撮影されていた。

なお組合は、これらのビデオ撮影を行うに当たって、事前に会社に許可の申請を行っておらず、無許可で撮影を行った。

- (8) 平成13年6月21日、会社は、大一両サービス向上班と大三両アコモ改良班の全従業員を対象に、上記(5)ないし(7)認定の清掃整備作業及びこれを被写体としたビデオ撮影行為(以下、これらの行為を「本件ビデオ制作」という。)について事情聴取(以下「6.21事情聴取」という。)を行った。6.21事情聴取では、本件ビデオ制作について、誰が、いつ、どこで、撮影したのかなどの質問が科長から行われた。

組合は会社に対し、6.21事情聴取が不当であるとして抗議の申入れをしたが、会社はさらにX1組合員とX2組合員に対して、同年7月13日にも事情聴取を行い、「会社に許可なく組合活動をした」、「業務指示もないのに車両部品を外した」ことを理由として、顛末書及び始末書の提出を求めた。しかし、X1組合員とX2組合員は、顛末書及び始末書を提出しなかった。

- (9) 平成13年10月31日、会社は関西支社において所属賞罰審査委員会を開催した。その中でX1組合員及びX2組合員の本件ビデオ制作につき審議がなされ、その結果、それぞれに対し厳重注意を行うことを決定した。
- (10) 平成13年11月16日、会社は関西支社長名で、X1組合員及びX2組合員に対し、「作業指示されていない車両の清掃整備作業を会社の許可なく行ったこと等は、社員として不都合な行為である。」と記載された厳重注意書を読み上げて、通知した(以下、この厳重注意の行為を「11.16厳重注意」、厳重注意書を「11.16厳重注意書」という。)。この際、会社は、11.16厳重注意書をX1組合員とX2組合員に手渡そうとしたが、両名はこれを受け取ることを拒否した。
- (11) 組合と会社は、平成13年9月28日に基本協約(以下「労働協約」という。)を締結しているが、組合活動に関する規定は、以下のとおりである。

「

略

第216条 会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益

な扱いをしない。

第 217 条 組合員は、勤務時間中に組合活動を行うことはできない。ただし、次の各号のいずれかに該当し、会社から承認を得た場合には勤務時間内に行うことができる。

- (1) 経営懇談会、経営協議会及び業務委員会に委員または第 236 条の 3 に定める関係者として出席する場合、また、第 232 条の 3、第 236 条の 4 及び第 241 条に定める幹事が事前に所要事項の打ち合わせを行う場合
- (2) 団体交渉に交渉委員及び第 249 条に定める関係者として出席する場合
- (3) 苦情処理会議に委員、補欠委員、当事者及び第 285 条第 2 項に定める参考人として出席する場合、また、第 282 条に定める幹事が申告のあった苦情について事前審理を行う場合
- (4) 簡易苦情処理会議に委員、補欠委員、当事者及び第 300 条第 2 項に定める参考人として出席する場合
- (5) 本部大会及び地方本部大会、中央委員会及び地方本部委員会、中央委員会及び地方本部執行委員会に正規の構成員として出席する場合
- (6) その他組合の申し出により会社が特に承認した場合

略

第 226 条 組合は、会社の施設、什器等を一時的に利用する場合は、会社に申し出、その許可を得なければならない。

2 前項の申し出は、使用の目的、責任者名、時間、人数等を明示して書面で行うものとする。

3 会社は、組合が前項の規定に違反した場合、もしくは申し出と異なる使用方法をした場合には、使用の許可を取り消すことができる。

略

」

また、会社の就業規則でも勤務時間中等の組合活動に関して規定がされており、その内容は次のとおりである。

「(会社施設内等における集会、政治活動等)

第 22 条 社員は会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配布その他これに類する行為をしてはならない。

(勤務時間中等の組合活動)

第 23 条 社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。」

(12) 会社の就業規則の懲戒に関する規定は、次のとおりである。

「(懲戒の種類)

第 141 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 懲戒を行う程度にいたらないものは訓告又は嚴重注意する。 」

- (13) 昇進規定第 15 条(3)では、社員が昇進試験に合格した後、発令日までの間に嚴重注意を受けた場合、当該社員の「昇進の発令時期を他の者の発令日から半年延期する」と規定されている。嚴重注意により、具体的に賃金・待遇面等で具体的に不利益が被注意者に直接課されるのは、上記の場合のみである。

なお X1 組合員と X2 組合員は、平成 13 年度の昇進試験を受験しておらず、会社から受けた当該嚴重注意に関しては、この昇進規定の適用はない。

### 3 助役への不適切発言を理由とする嚴重注意に至った経過について

- (1) 会社では平成 9 年 2 月 1 日より、大一両を含む鳥飼車両基地に勤務する従業員に対し、ID カードを所持させ、出退勤の際に読取機に通すこと(打刻)により出勤・退出の管理が行われていた。これは、セキュリティーの維持、時間管理、出張旅費の精算等を確実にを行うために導入されたものであった。

従業員が ID カードを通し忘れた場合、ID カードを紛失した場合、及び読取機に不良が発生した場合には、当該従業員が助役に申し出るようになっていた。一方、ID カードの通し忘れを放置したままであると不打刻が記録により判明するため、後日助役が当該従業員に対して「出勤・退出時刻記録承認願」の様式を手渡し、必要事項を記入の上、提出させ、助役の承認後、庶務担当者がパソコンからその事項を入力することになっていた。ID カードの不打刻が常態化すると、適切な出退勤時刻の管理等を行うことができなくなるため、従業員の ID カード不打刻が発生する度に、助役が当該従業員に注意指導を行うことにしていた。

なお、ID カードによる打刻制度は、勤務旅費システムの更新に併せ同 16 年 3 月 31 日をもって廃止され、本件審問終結時、出退勤の管理は点呼によることとなっている。

- (2) 平成 13 年 6 月 19 日、X1 組合員は退出時に ID カードを通し忘れて、不打刻となった。また、この頃、従業員の間で二、三の不打刻の事象が発生したため、同年 7 月 4 日、Y1 助役は、終了点呼の際、ID カードを所定の読取機に通し忘れていた従業員が最近見受けられるとして、大一両サービス向上班の従業員に対

して、IDカードの通し忘れのないようにして欲しい旨述べた。

これに対しX1組合員は、点呼が終了した後、周りに大一両サービス向上班の従業員がいる前で、Y1助役に対して大きな声でかつ乱暴な口調で「助役、それやったら、ずーっと、表で立っていなさいよ」、「あんた、見てへんくせに」、「オーバーなやつやな」などと述べた。

- (3) 平成13年7月5日、Y1助役とは別の助役が、読取機にIDカードを通していなかったX1組合員に対して、出勤・退出時刻記録承認願を提出するよう指示し、その用紙を手渡した。
- (4) 平成13年7月6日及び同月10日、会社は、X1組合員のY1助役に対する発言が不適切な言動であり、就業規則に違反する可能性があるとして、X1組合員に事情聴取を行った。同月6日の事情聴取では、X1組合員は、同月4日にY1助役とIDカードに関して話をしたことは認めたが、勤務時間終了後の出来事であったことを理由にそれ以上の詳しいことを話そうとはしなかった。また、同月10日の会社による事情聴取では、X1組合員は、Y1助役が会社に対し行った報告は事実でない旨述べたが、それ以外については供述を拒否した。
- (5) 平成13年11月16日、会社はX1組合員に対し、「平成13年7月4日、管理者に対して不適切な言動を繰り返したことは、社員として不都合な行為である。」と記載された嚴重注意書を11.16嚴重注意書と併せて読み上げ、通知した。

#### 第4 判 断

##### 1 申立人適格について

会社は、申立人の大一両分会と大三両分会が、「労働組合」として自主性、団体性及び規約上のどの点においても当事者適格を欠き、不当労働行為救済申立ての申立人適格を有していないと主張する。

しかしながら、前記第3.1(2)認定のとおり、大一両分会及び大三両分会は、独自の分会規約と分会執行機関を有しており、組合本部とは離れて一定独自の活動も行われていることが認められる。よって、大一両分会及び大三両分会は申立人適格を有していることが認められ、この点についての被申立人の主張は採用できない。

##### 2 不当労働行為の成否

###### (1) 無許可の清掃整理作業等を理由とした嚴重注意について

ア 組合は、本件ビデオ制作は休憩時間内に行われた正当な組合活動であるから、X1組合員及びX2組合員に対する11.16嚴重注意は、こうした正当な組合活動への報復であって、正当な組合活動の自由を認め不利益な取扱いをしないとした労働協約第216条を無視した不当な不利益処分であり、かつ組合へ

の報復的な支配介入行為であると主張するので、以下検討する。

イ 会社施設内の労働組合活動については、前記第 3.2(8)ないし(12)認定のとおり、就業規則第 22 条に「社員は会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配付その他これに類する行為はしてはならない。」、同第 23 条に「社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。」と規定されているが、X1 組合員及び X2 組合員に対する 11.16 嚴重注意は、本件ビデオ制作がこれらの就業規則の規定に違反したとして課されたことが認められる。ところで、労働組合員の行為が就業規則の規定に違反している場合でも、それが組合活動としての正当性を有している場合には直ちにすべて不当とすることはできない。具体的に当該行為が正当性を有しているかどうかについては、その行為の目的、態様等の面から総合的に考慮して判断しなければならない。そこで、まず、こうした観点から、以下具体的に検討する。

ウ 本件ビデオ制作の目的をみると、前記第 2.2(1)ないし(4)認定のとおり、①控訴審では、会社に X3 組合員が働ける場所があるかどうか争点となったこと、②控訴審において組合は、大阪地裁が地位確認等事件の判決において X3 組合員を配置できる職場と判断した場所のほかにも同人を配置できる職場があることを立証するため、本件ビデオ制作を行い、制作したビデオテープを証拠として大阪高裁に提出したこと、が認められる。

これらの事実からすると、本件ビデオ制作は、同僚組合員である X3 組合員の雇用を守るため、控訴審において X3 組合員を支援しようとしたものとみるのが相当であり、組合活動として、その目的において正当性が認められる。

エ 一方、本件ビデオ制作の態様をみると、前記第 3.2(5)ないし(7)認定のとおり、①平成 13 年 5 月 9 日、X1 組合員、X2 組合員らは、会社の許可なく、作業指示を受けていたのとは異なる車両において座席をはずすなどの清掃整備作業を行ったこと、②同月 18 日、X1 組合員、X2 組合員らは、会社の許可なく、作業指示を受けていない荷物棚の交換作業を行ったこと、及び③これらの様子を会社に無許可でビデオ撮影したことが、認められる。

これらの事実からすると、X1 組合員、X2 組合員らの、鉄道車両において、会社からの作業指示によらない作業を行い、車両の一部を分解したり再度組み立てたりした行為は、鉄道事業が、鉄道の安全運行や顧客輸送の必要性から常に予備の車両を保持し、常に運行できる状態に保つ必要があることに鑑みると、鉄道業務の遂行に支障が出る可能性は否定できない。また、前記第 3.2(11)認定のとおり、①労働協約第 216 条に「会社は、組合員の正当な組合

活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしない。」、②同協約第 226 条には、「組合は、会社の施設、什器等を一時的に利用する場合は、会社に申し出、その許可を得なければならない。」と規定されており、会社は、組合に対して正当な組合活動の自由を認める一方、組合が、組合活動のため会社施設の使用が必要な場合には、会社から許可を得なければならないことは労使間で合意されている。したがって、X1 組合員、X2 組合員らの車両を使用した行為が、組合活動であり、当該行為は会社からの許可を要すべき行為であったというべきであって、組合活動としてその態様において正当性の範囲を逸脱したものと言わざるを得ない。

オ 次に、会社の行った 11.16 嚴重注意についてみると、前記第 3.2(12)及び(13)認定のとおり、①嚴重注意は、会社における懲戒ではなく、懲戒を行う程度に至らない場合に発令されるものであること、②被注意者に対する具体的な不利益としては、従業員が昇進試験に合格した後から昇進発令日までの間に嚴重注意を受けた場合、当該従業員の「昇進の発令時期を他の者の発令日から半年延期する」という規定があること、③X1 組合員及び X2 組合員は平成 13 年度の昇進試験を受けていないため、11.16 嚴重注意に関しては、当該規定の適用がないこと、からすると、本件ビデオ制作に対してなされた 11.16 嚴重注意は、懲戒処分ではなく、また、X2 組合員と X1 組合員には具体的な不利益は発生しておらず、原因となった行為に比して不均衡な処分ともいえない。

カ 以上を総合すると、X1 組合員及び X2 組合員が関与した本件ビデオ制作は、組合が組合活動として行ったものであるところ、その目的において正当性が認められるものの、その態様において正当性の範囲を逸脱していると言わざるを得ず、他方これらの行為に対して会社の課した 11.16 嚴重注意が均衡を欠き、不合理なものとはいうこともできないのであるから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(2) 助役への不適切発言を理由とした嚴重注意について

ア 組合は、X1 組合員と Y1 助役との会話の中に不適切な発言はなく、またそもそも勤務時間外のやりとりであったにもかかわらず、助役に対し不適切な発言があったとして発令された X1 組合員への嚴重注意は、X1 組合員が組合の組合員であるがゆえの不利益取扱いである旨主張するので、以下検討する。

イ 前記第 3.3(1)ないし(5)認定のとおり、①会社では平成 9 年 2 月 1 日から同 16 年 3 月 31 日まで、大一両を含む鳥飼車両基地に勤務する従業員に対し、ID カードを所持させ、出退勤の際に読取機に通すことによる出勤・退出の管理

が行われていたこと、②IDカードの不打刻が常態化すると、従業員の適切な出退勤時刻の管理等を行うことができなくなるため、IDカードの不打刻が発生する度に、助役が該当従業員に注意指導を行うことにしていたこと、③同13年7月4日、Y1助役は、終了点呼の際、大一両サービス向上班の従業員に対して、IDカードを所定の読取機に通し忘れていた者が見受けられるとして、IDカードの通し忘れのないよう述べたところ、点呼の終了後、X1組合員とY1助役との間でIDカードの打刻をめぐる言い争いがあり、X1組合員が周りに大一両サービス向上班の従業員がいる前で、大きな声でかつ乱暴な口調で「助役、それやったら、ずーっと、表で立っていなさいよ」、「あんた、見てへんくせに」、「オーバーなやつやな」などと述べたこと、④同月5日、X1組合員は、同年6月19日にIDカードの打刻を失念したことにより、「出勤・退出時刻記録承認願」を提出するよう指示されたこと、⑤同年7月6日及び同月10日、会社が、X1組合員のY1助役に対する発言が不適切な言動であり、就業規則に違反する可能性があるとして、X1組合員に事情聴取を行ったところ、X1組合員は、同月4日にY1助役とIDカードに関して話をしたことは認めたが、その詳細に関しては話そうとしなかったこと、⑥同年11月16日、会社はX1組合員に対し、「管理者に対して不適切な言動を繰り返したことは、社員として不都合な行為である。」と記載された嚴重注意書を、11.16 嚴重注意書と併せて読み上げ、通知したこと、がそれぞれ認められる。

ウ これらの事実からすれば、会社では、平成13年7月当時、IDカードを読取機に通すことにより従業員の出退勤管理を行っており、適切な出退勤管理を維持するため、管理者により従業員のIDカードの不打刻についての注意指導を行うことにしていたのであって、同月4日のY1助役のIDカードの不打刻に関する注意は、大一両サービス向上班の従業員にIDカードを打刻しない事例が見受けられたため、大一両サービス向上班の従業員全員に対してなされた注意にすぎないにもかかわらずX1組合員は、極めて反抗的な態度を取り、表現として上司を侮蔑した内容を含む不適切な発言を他の従業員がいる前で行ったのであって、こうしたX1組合員の行為は、職場の秩序・規律を乱すものであるから、会社がX1組合員に対して、上司への不適切な発言を理由に嚴重注意したことには、相当の理由があると言うべきである。

エ なお、組合は、X1組合員のY1助役に対する発言は勤務時間終了後になされた旨主張するが、たとえ勤務時間外であっても、会社内での発言である限り、職場秩序維持の観点から、会社がX1組合員のY1助役に対する発言を嚴重注意の対象としても、不合理とまではいえない。

オ さらに、会社における嚴重注意は、前記(1)オ判断のとおり懲戒処分に至らない場合に行われるものであり、X1 組合員が Y1 助役に対し不適切な発言を行い大一両サービスの他の従業員の前で職場の秩序・規律を乱した行為と比較して、不均衡な処分を課したとまではいえない。

カ 以上を総合すると、X1 組合員が Y1 助役に対し不適切な発言を繰り返し職場の秩序・規律を乱したことに対して会社が課した嚴重注意が均衡を欠き、不合理なものとも言うことはできないのであるから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

平成 17 年 8 月 10 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 ㊞