

命 令 書

再審査申立人 ジェーアール西日本労働組合

再審査申立人 ジェーアール西日本労働組合近畿地方本部

再審査申立人 X1

再審査被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

上記当事者間の平成16年(不再)第40号事件(初審兵庫県労委平成14年(不)第7号事件)について、当委員会は、平成17年11月16日第21回第三部会において、部会長公益委員荒井史男、公益委員山川隆一、同椎谷正、同岡部喜代子、同古郡鞆子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令を取り消す。
- 2 西日本旅客鉄道株式会社は、ジェーアール西日本労働組合近畿地方本部の大阪支部尼崎電車区分会の組合員X1に対する、平成13年10月16日付け嚴重注意がなかったものとして取り扱わなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

西日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」)は、ジェーアール西日本労働組合(以下「JR西労」)の組合員であるX1(以下「X1」)が、同人の休日(特別休日)である平成13年9月20日に、会社施設に接する公道上で、乗務に向かう途中のX2運転士(以下「X2」)の乗務用鞆(以下、単に「鞆」ともいう。)の外ポケットに組合ビラを入れた行為(以下「本件ビラ配布」)が、同運転士の乗務に向けた意識集中を妨げ安全運転に支障を与える不都合な行為であり、就業規則に違反するとして、同年10月16日付けで嚴重注意(以下「本件嚴重注意」)を行った。

本件は、同14年9月18日、本件嚴重注意が労働組合法第7条第1号及び第3

号の不当労働行為に該当するとして、JR 西労、JR 西労近畿地方本部(以下「JR 西労近畿地本」)及びX1(以下、三者を併せて「JR 西労ら」)から、兵庫県労働委員会(以下「兵庫県労委」)に救済が申し立てられた事件である。

- 2 兵庫県労委において、JR 西労らが請求した救済内容は次のとおりである。
 - (1) 会社は、X1 に対する平成 13 年 10 月 16 日付け嚴重注意を取り消せ。
 - (2) 会社は、X1 に対し、本件嚴重注意を理由として、進級、昇職、配転等の労働条件について不利益に取り扱ってはならない。
 - (3) 謝罪文の掲示
- 3 兵庫県労委は、平成 16 年 5 月 28 日、本件救済申立てを棄却した。
JR 西労らは、これを不服として、同年 6 月 8 日、再審査を申し立てた。

第 2 本件の争点

本件嚴重注意は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するか。

- ① X2 に対する本件ビラ配布行為の態様
- ② 本件ビラ配布は正当な組合活動といえるか。
本件ビラ配布の就業規則違反性
- ③ 本件嚴重注意の不利益性
- ④ 本件嚴重注意は不当労働行為意思に基づくものか。

第 3 当事者の主張

1 再審査申立人らの主張

- (1) X1 が X2 に対して行った本件ビラ配布は、X1 の勤務時間外に会社施設外において行われた正当な組合活動であり、会社の業務に対して何ら実害を生じさせるものではなかったが、会社は X1 に対し、支社長名の書面による嚴重注意という、懲戒処分外の処分としては訓告処分に次いで 2 番目に重い処分を課した。
このように、本件嚴重注意は、その対象行為との不均衡が著しい処分であったにもかかわらず、X1 の事情聴取は、防御や弁明の必要性を認識する機会を与えないまま行われており、結局、一方当事者である X2 の言い分のみに依拠してなされたもので、処分に至る手続は杜撰なものであった。
- (2) 本件ビラ配布は、X1 が、X2 が自ら手を差し出すことは、同人が所属する西日本旅客鉄道労働組合(以下「西労組」)の役員や会社の管理者の目が気になってできないと考え、相手に影響を与えない方法として、乗務用鞆の外ポケットに滑り込ませるといった態様で行ったものである。仮に、X1 が初審命令認定のとおり状況で無理矢理本件ビラを乗務用鞆のポケットに差し入れたとすれば、ビラはくしゃくしゃになったはずであり、そうであれば証拠として提出されてい

るはずである。

しかるに、初審命令は、X2の事後の訴えのみから、本件ビラ配布は運転業務の安全に支障を与える虞があったとし、それが如何にして害される虞があるのか、何ら明らかにしないままに正当な組合活動を逸脱したものと結論づけているのである。

- (3) 初審命令は本件嚴重注意が会社の不当労働行為意思に基づくものであったことを完全に看過している。

すなわち、本件ビラ配布は、JR西労が日勤教育(運転ミスがあった運転士を乗務から外し、指導・教育すること。)期間中に自殺したH運転士(当時、JR西労の尼崎電車区分会執行委員。以下「H運転士」)の事件について会社に対する抗議活動の中心に置いていたものであるが、会社は同事件に関するJR西労の抗議活動を押さえ込もうとするなど同事件をめぐって会社とJR西労は、著しい緊張関係にあった状況下で本件嚴重注意がなされたものであることに鑑みれば、同嚴重注意は、JR西労の当該組合活動を抑止することを企図した不当労働行為意思に基づくものであることは明らかである。

- (4) 以上のとおり、本件ビラ配布は正当な組合活動であり、このことを理由とする本件嚴重注意は、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、初審命令は取消しを免れない。

2 再審査被申立人の主張

- (1) 本件ビラ配布は、乗務に向かう途中の乗務員に対し、同人が嫌がっていることを認識しているにもかかわらず、その乗務用鞆に無理矢理ビラを押し込んだという態様のものであり、乗務に向けた意識集中を阻害し、安全な運転の実現に対し悪影響を与える虞の存する行為で、会社の職場秩序を紊乱するものであり、就業規則の「懲戒の基準」に定める「その他著しく不都合な行為」に該当するものであって、たとえ組合活動としてなされていたとしても、「正当な」ものということは到底できない。
- (2) X1に対する本件嚴重注意は、本件ビラ配布が懲戒事由には該当するものの、X1の勤務時間外でかつ会社施設外で行われたなどの行為時の状況、結果発生の有無や程度を勘案して懲戒処分の対象とはせず、労働契約上の労務指揮権に基づく注意・指導としてなされたもので、過去の類例と比較しても妥当なものである。

なお、本件嚴重注意によって、X1は昇格、昇給及び賞与において実際上の不利益を受けていない。また、無事故表彰は、恩恵的な措置に過ぎないから、その延伸は不利益には該当しない。

- (3) 再審査申立人らは、本件における会社の事実調査は不十分なものであったと主張するが、会社は X1 及び X2 に対し、それぞれ 2 回事情聴取を行っている。その際、X1 は、休日の行動については答える必要はないとの態度であったものの、X2 が述べる事実関係について特段否定はしなかった。会社は、その結果を踏まえ、賞罰審査委員会の審議を経て本件嚴重注意を行ったものであって、再審査申立人らの主張は、X1 が自らの弁明の機会を放棄していたことをことさら無視するものである。
- (4) 再審査申立人らは、H 運転士に対し、不当な日勤教育がなされ、これが原因で同人が自殺したと主張するが、同人に対する日勤教育は、同人が起こした事故再発防止のために実施されたものであり、不当視されるいわれはなく、また、本件と H 運転士との自殺をめぐる組合活動そのものには、何ら関係は存しない。

第 4 当委員会の認定した事実

1 当事者

2 会社と JR 西労との労使関係

これらの項についての認定事実は、初審命令理由第 4 の 1 及び 2 (初審命令書 4 頁) のとおりであるから、これを引用する。

なお、引用する部分中、「審問終結時」を「本件初審審問終結時」に読み替える。

3 本件ビラ配布の経緯等

- (1) 平成 13 年 9 月 6 日、H 運転士が自宅で自殺した。同人は、同年 8 月 31 日、京都駅折り返し時に電車の発車を 50 秒遅延させる、いわゆるヒヤリ・ハット事故を起こしたとして、同年 9 月 3 日から乗務を外され、レポート作成を内容とする日勤教育を受けていた。

- (2) ア 同月 7 日、JR 西労近畿地本は、H 運転士の自殺を招いたのは会社の管理責任であるとして、社員を追いつめる労務管理を直ちに中止すること等を要求事項として大阪支社に対し、団体交渉の申入れを行った。

大阪支社は、上記申入れに対し、H 運転士の自殺がいかにも今回の日勤教育に起因するものであり、会社の責任であるかのような宣伝活動を行い、職場の秩序等をことさらに混乱させようとしていることは誠に遺憾である、旨の回答をした。

- イ 同月 15 日、JR 西労の尼崎電車区分会(以下「尼崎電車区分会」)は、「社員を死に至らしめる乗務停止に断固抗議する声明」等の文書を組合掲示板に掲示した。

翌 16 日、Y1 首席助役(以下「Y1 首席助役」)は尼崎電車区分会の執行委員

に対し、当該抗議文は事実と反するとして組合掲示板から撤去するよう求め、さらに、尼崎電車区分会が撤去しない場合には会社が撤去する旨通告した上、翌 17 日頃、会社は当該抗議文を組合掲示板から撤去した。

ウ 同月 20 日及び 21 日、JR 西労近畿地本は、JR 尼崎駅前で、「たった 1 分の遅れで運転士が自殺!」、「乗務停止扱いを受けていた運転士が自殺、JR 西日本会社の異常な労務管理を許さない!」などの見出しを付して会社の安全に対する姿勢を糾弾する内容の組合ビラの配布活動を行った。

エ 同年 10 月 4 日、大阪支社人事課(以下「支社人事課」)は、同月 5 日発行予定の写真週刊誌に H 運転士の記事が掲載されることをあらかじめ知るところとなり、これが掲載された場合には、JR 西労が情宣活動に活用すると考えられるとし、その状況について報告するよう求める旨、また、記事の職場内配布、回し読み、放置、掲示については現認・記録、撤去する等の対応を文書により指示した。

翌 5 日、尼崎電車区は、同日発売の写真週刊誌に掲載された H 運転士の自殺に関する記事は、会社や社員が得ている社会的信頼について誤った認識を招きかねない内容を含むものと考えている旨記載された「写真週刊誌における当区に関する掲載記事について」と題する区長名の文書を一般掲示板に掲示した。

4 本件ビラ配布

(1) X1 は、同人の特別休日である平成 13 年 9 月 20 日、JR 西労の組合員約 30 名と共に上記 3(2)ウ記載のビラ配布活動に参加した。

X1 は、同日午前 7 時 30 分ころ、JR 尼崎駅南のバスロータリー(公道)付近で、駅の乗降客を対象として組合ビラを配布していたところ、同僚の運転士である X2(尼崎電車区運転士、西労組組合員)が乗務点呼を終えて電車に乗務するため制服姿で尼崎電車区庁舎から JR 尼崎駅に向かって指定通路(乗務員が庁舎から乗務位置までの移動に用いる、会社に指定された経路。途中一般道路を通る。)を歩いてきたのを見かけ、声をかけた。X2 は X1 に気づいて会釈を返した後、X1 の前を通り過ぎようとしたところ、X1 は、X2 の右側から近づいて同人に並んで数歩歩き、X2 の当日の乗務行路を尋ねるなどした後、X2 が右手に持っていた乗務用鞆の外ポケット(厚さは約 3 センチであり、蓋はない。)に二つ折りにした組合ビラを入れようとした。X2 は、受取りを避けようとして、鞆を左手に持ち替え、外ポケット側を体にくっつけるようにし、さらに左手に持っていた鞆を後ろに引こうとしたが、X1 は、X2 の鞆の外ポケットの隙間に組合ビラを差し入れた。X1 が X2 と並んで歩き出してから、ビラを入れるまでの間は数秒で

あった。

X2 は、ビラを乗務用鞆の外ポケットに入れたまま乗務に就いた。

なお、X2 は同 10 年 11 月に運転士見習となり、同 11 年 4 月に運転士となった若手運転士で、X1 と X2 は尼崎電車区の運転士として先輩、後輩の間柄であり、日頃挨拶や世間話をする程度の仲であった。

- (2) 会社は、本件ビラ配布に関し、本件救済申立て後の同 15 年 5 月 30 日、担当弁護士により X2 から事情を聴取し、陳述録取書(以下「陳述録取書」)を作成した。

陳述録取書には、X1 が折り畳んだ組合ビラを乗務用鞆の外ポケットに入れようとしたが受け取りたくなかったので鞆を右手から左手に持ち替え、外ポケットを体に密着させたが、X1 は「気にすんな、陰で読んどけ」と言ってポケットにビラをねじ込もうとしたこと、さらに立ち止まって左手に持っていた鞆を後ろに引こうとしたが、X1 に、時刻表が入っていた外ポケットの隙間に組合ビラを無理矢理入れられてしまったこと、また、一瞬の出来事であり、年齢も運転士としても先輩である X1 の行為に対してどうしていいか分からず、その場で抜き取って返すこともできなかったこと、ビラが鞆に入れられた状態のまま乗務したこと、乗務の途中で会った先輩運転士(西労組組合員)に相談したところ、嫌だったら区長に相談して同じことが発生しないようにしてもらったほうがいいと言われたことなどが記載されている。

5 本件嚴重注意に至る経過

- (1) 本件ビラ配布当日の平成 13 年 9 月 20 日午後 5 時ころ、乗務を終えた X2 は、尼崎電車区の Y2 区長(以下「Y2 区長」)に対し、乗務に向かう途中で X1 から無理矢理に組合ビラを乗務用鞆に押し込まれたが、乗務に向けて気持ちを集中している時に、迷惑であるのでこのようなことがないようにしてほしい旨、申告し、X1 から鞆の外ポケットに入れられた折り目の付いたビラを手渡した。

これに対し、Y2 区長は、X2 からの上記申告を受けて、自分から X1 に話をしてみる旨述べた。

なお、Y2 区長は、当委員会での審問において、X2 から集中できなかった、集中力を高めるのを阻害されたとの言葉はあったかとの質問に対し、「こういうことをされては困る、こういうことを続けられては困るというような訴えでありました。」旨証言している。

- (2)ア 大阪支社においては、社員の非違行為とみられる事象が発生した場合、箇所長より人事課に対して報告する取扱いとなっているが、当該事象が報告すべき事象に該当するか否かの判断は箇所長に一任されている。

同日午後7時ころ、Y2 区長は、X1 の本件ビラ配布が非違行為に該当する可能性があり、また、ビラに記載された内容が事実と異なると判断し、この件を支社人事課に報告したところ、翌 21 日、支社人事課から、X1 と X2 双方から事情聴取するよう指示があった。

そこで、Y2 区長は、同月 24 日に Y3(以下「Y3 助役」)、Y4 の両助役に X1 の事情聴取に当たらせ、同月 26 日に自ら X2 の事情聴取を行った。

イ(ア) 同月 24 日、Y3 助役は、X1 に対し、同人の前日の乗務点呼の遅刻について口頭で注意した後、「20 日朝ビラまいとったやろ。あの時、若い運転士に何してたん」と問いかけた。これに対し、X1 は、「20 日の朝は自分の自由時間ですから、そのことはここで言う必要はないと思います。」と答え、その後も本件ビラ配布に関して Y3 助役から繰り返される発問に対し、X1 は一貫して、「休日中の組合活動については答える必要はない」旨述べ、実質的な供述をしなかった。

(イ) 同月 27 日、Y2 区長は、X1 は答える必要はないとして実質的な供述をしなかった旨の報告書を提出の上、上記事情聴取の結果について、支社人事課に報告したところ、人事課は、X1 について再度事情聴取を行うよう指示した。

そこで、Y2 区長は、同年 10 月 3 日に Y1 首席助役に 2 回目の事情聴取に当たらせた。

ウ(ア) 同年 10 月 3 日に行われた 2 回目の事情聴取において、X1 は、本件ビラ配布に関する Y1 首席助役の問いかけに対し、引き続き休日の行動については答える義務がないとの対応をとっていたが、Y1 首席助役は、X1 に始末書を提出するよう指示した。

(イ) 翌 4 日、Y2 区長は、X1 は再度の事情聴取においても同人は実質的な供述をしなかった旨支社人事課に報告した。

(3) 大阪支社は、同月 5 日、支社長、次長、安全対策室長、人事課長等から構成される賞罰審査委員会を開き、X1 に対する処分について審議した。

同委員会は、上記事情聴取の結果に基づき、X1 が X2 に対して無理矢理に組合ビラを配布したとの事実を認定した上、会社が経営理念等において「安全正確な運送の提供」を最重要課題と位置づけていることを踏まえ、X2 が乗務中にミスを起こさないよう集中力を高めていたのに、本件ビラ配布によりこれを妨げたことは列車の安全運行上問題であり、かつ、X2 の職務への専念を妨げたのであるから、本件ビラ配布は就業規則第 146 条第 12 号の「その他著しく不都合な行為」に該当すると判断し、訓告処分にした先例とのバランスや、X1 の上記

行為が勤務時間外かつ会社施設外の行為である点等を考慮し、大阪支社長名で書面による嚴重注意を行うことを決定した。

そして、Y2 区長は、同月 16 日、Y1 首席助役同席の上、尼崎電車区庁舎内勤室で X1 に大阪支社長名の嚴重注意の書面を交付した。（この項の認定は初審命令書のとおり。）

- (4) 支社長名の書面による嚴重注意とは、会社の就業規則に定める懲戒や訓告と異なり、労務指揮権に基づく注意・指導という位置づけで行われており、大阪支社においては、年間数十件程度、尼崎電車区においては、Y2 区長の在任中、年間 5 件程度、行われていた。

大阪支社管内における同 13 年度の支社長による書面嚴重注意の例としては、出勤時刻の勘違いや寝過ごしによる遅刻、上司から指示を受けた業務上必要な説明会への出席を失念、手待ち時間中の居眠り、業務中の交通事故(物損事故)などがあり、また、Y2 区長が在任中の尼崎電車区における支社長による書面嚴重注意の例としては、出勤遅延、オーバー・ランなどがあった。

なお、嚴重注意には、書面をもって支社長名で行う嚴重注意の他、区長ら箇所長限りの判断によって、箇所長により口頭でなされるものがあり、この場合、支社人事課への報告は求められていない。

6 本件嚴重注意に伴う不利益等

- (1) 会社の賃金規程によれば、懲戒処分とは異なり、従業員が嚴重注意を受けたことは、昇給及び賞与の直接の減額事由には当たらないが、勤務評定の一材料として考慮され間接的に昇給及び賞与に影響する場合がある。

X1 は、平成 13 年 12 月の賞与及び同 14 年度の昇給において、減額されることはなかった。

- (2) また、会社の賞罰等取扱規程第 23 条第 4 号には、運転士が嚴重注意を受けた場合、運転士のみにも与えられる無事故表彰について、「前回の記録達成後の無事故継続月数の 4 分の 1 を減ずる」（但し、延伸期間は 3 箇月以内）と定められている。

X1 の場合は、同 13 年 6 月に 2 回目の運転無事故の記録を達成し、表彰を受けており、通常であれば 4 年後の同 17 年 6 月に 3 回目の運転無事故の記録を達成し、表彰の対象となるところ、本件嚴重注意を受けたことにより無事故表彰の達成期間が 1 箇月延伸された。なお、次回の運転無事故表彰の資格は、達成期間を経た時点から起算されることとなっている(平成 17 年 8 月 29 日付け会社上申書)。

第 5 判 断

会社は、X1 による X2 に対する本件ビラ配布が、就業規則第 146 条第 12 号に定める懲戒事由(その他著しく不都合な行為)に該当すると判断した上、行為の態様から懲戒処分とはせず、労務指揮権に基づく書面嚴重注意としたことは、前認定のとおりである。

ところで、本件ビラ配布は、会社施設外で、X1 の特別休日に、JR 西労近畿地本の組合活動として行われたのであるから、原則として、組合活動の自由に属する行為であり、会社の懲戒等の対象とはならないものである。しかしながら、会社の施設外で行われた組合活動であっても、それが会社の企業・職場秩序を乱すような場合には、組合活動としての正当性が失われ、会社は企業秩序等の維持確保のために、そのような行為を規制の対象とし、就業規則等により労働者に対し懲戒処分等を行うことも許容される場合がある。

そこで、以下、前記第 2 の本件の争点を踏まえつつ、本件ビラ配布行為が、会社主張の就業規則違反(その他著しく不都合な行為)に当たるかどうか、正当な組合活動の範囲を逸脱しているかどうか、本件嚴重注意の不利益性等を検討の上、本件嚴重注意が不利益扱い及び支配介入の不当労働行為に当たるかどうかを判断する。

1 本件ビラ配布の態様と就業規則違反該当性について

(1) 本件ビラ配布の際、X2 は、乗務用鞆を右手から左手に持ち替えたり、外ポケット側を体にくっつけるようにするなど X1 のビラ配布の受取りを避けようとする行動をとっており(前記第 4 の 4(1))、乗務終了後、Y2 区長に対し、無理矢理ビラを乗務用鞆に押し込まれた、こういうことをされては困る、このようなことがないようにして欲しいとして、申告している(同 5(1))ことからすれば、X2 にはビラを受け取る意思はなく、むしろ自己の所属する労働組合と対立関係にある JR 西労の組合活動としてのビラ配布を受けることに困惑を感じていたことが明らかである。

他方、X1 も、その場での X2 の対応ぶりからすれば、X2 が本件ビラの配布を迷惑がっていることは十分認識できたはずであり、その上、服装、乗務用鞆携帯の状況から、X2 が乗務に向かう途上にあることを認識していたことも自認している。そうすると、X1 の本件ビラ配布は、すでに勤務に就いている X2 に対し、職務外のことで嫌がる行為を強いて職務を妨害するという意味合いにおいて、全く問題がなかったとはいえない。

(2) しかしながら、もともと本件ビラ配布は、会社施設に近接しているとはいえ、公道上で、主として JR 尼崎駅南口の乗降客を対象に行われたものであって、X2 への配布は X2 が歩きながらの数秒間の出来事であり、配布の際、X2 との間に

格別のトラブルがあったわけでもない。ビラを乗務用靴の外ポケットに「差し入れた」際の状況は先に認定したとおりであるが、X2は、本件ビラ配布から約8箇月後に作成された会社の担当弁護士に対する陳述録取書において、「ポケットの部分にビラをねじ込もうとしました」、「ポケットの部分に無理矢理入れられてしまいました」と述べており、本件ビラ配布当日、X2の訴えを聞いたY2区長もその陳述書及び証言(初審及び再審査)において同旨の供述をしている。しかし、本件ビラ配布の前後の状況と当初X2が作成したという顛末書や尼崎電車区において作成されたX2の事情聴取書などが証拠として提出されていないことなどをあわせ考えると、X2の主観においてはともかく、客観的には、その表現には誇張があると考えられ、そのままの趣旨では採用できない。

- (3) 会社は、X1の本件ビラ配布がX2の乗務に向かう意識の集中を妨げ、列車の安全運転に悪影響を与える虞があったと主張する。

会社が、安全運転確保のために万全の対応をとる必要があることは理解できるが、公道上で、主として一般通行人を対象に行われた本件ビラ配布とX2に対する配布の態様からすれば、本件ビラを乗務用靴に差し入れられたことがX2の意に反するものであり、本件ビラ配布を不快に感じたことは認められるにしても、客観的にみて、それ以上に、その後の列車運転に影響を与えるほどの行為であったとは認め難い。X2が運転士としての経験が比較的浅いとか、几帳面な性格と窺われることなどは、本件のX1の行為の評価に大きく響くものではない。實際上、本件ビラ配布のために、X2の列車運転に何ほどかの悪影響が生じたことを認めるべき証拠もないのである。

- (4) そうすると、本件ビラ配布は、列車の安全運転に悪影響を与える虞や会社の職場秩序を乱す行為であるとまでは評価できず、会社の就業規則第146条第12号の「その他著しく不都合な行為」に該当するとするのは相当でなく、したがって、組合活動としての正当性が失われたとまではみることができない。

2 本件嚴重注意の不利益性等について

会社は、本件嚴重注意は不利益とはいえないと主張するが、X1は本件嚴重注意により、経済的な不利益を受けていないものの(前記第4の6(1))、運転無事故表彰について無事故継続日数の4分の1を減ぜられ、無事故表彰の対象となる期間が1箇月延伸された(同6(2))ほか、名誉感情を害する等の精神的な不利益を受けたことも否定できず、このことは未だ解消されたものとはいえない。

さらに、会社は、X1を嚴重注意としたことについて、本件ビラ配布の行為時の状況、結果発生の有無や程度を勘案して行ったもので、過去の類例と比較して妥当なものであると主張する。

しかしながら、支社長名による嚴重注意を受けた事象についてみると、前記第4の5(4)記載のとおり、いずれも、基本的な職務の懈怠、または運転行為そのものに関わる事象であって、上記1のとおり判断される本件ビラ配布と同視するのは適切とはいえず、この点についての会社の主張も採ることはできない。

もっとも、上記のとおり、本件ビラ配布は、勤務中の運転士に対する行為として適切とはいえず、これについて X2 からの申告を受けた会社として何らかの対応措置をとる必要性は是認できる。しかし、本件ビラ配布の態様に照らすと、Y2 区長が申告を受けた当初、X2 に対して「X1 に話をしてみる」と述べていたように、X1 に対して速やかに事実を確認の上、区長ら箇所長において口頭で指導的注意を与える程度の扱いとするのが相当であったと考えられるのであり、支社長による書面嚴重注意の措置は、他の書面嚴重注意の事例と比較しても均衡が保たれているとはいえず、相当性を欠くといわざるを得ない。

3 不当労働行為の成否について

- (1) 会社と JR 西労との関係についてみると、JR 西労はその結成以降会社と厳しく対立していた。また、本件当時、尼崎電車区においては従前から長期に及ぶ日勤教育を問題として取り上げ、会社と緊張した状態にあった(前記第4の2)。そのような状況の中で、平成13年9月6日、日勤教育期間中の乗務員が自殺するという問題が発生し、同問題に関する組合の活動に対し、会社は、同問題を記載した会社に対する JR 西労の抗議文を組合掲示板から撤去するほか、同問題に関する JR 西労の情宣活動への対応について指示していたこと(同3(2))等からすると、会社への批判的な記事を配布・掲示する分会の情宣活動を強い関心を持って注視するとともに、同活動を嫌悪していたものと推認される。

本件ビラは、H 運転士が日勤教育期間中に自殺するという問題に対し、日勤教育等の改善要求を会社に求めることなどを内容とするもので、当時の状況に照らせば、JR 西労の当該ビラの配布については、会社が特に問題視していたものと容易に推認でき、本件ビラ配布への対応も、Y2 区長から報告を受けた支社人事課の主導で進められたことが認められる。

- (2) 以上のとおり、X1 の本件ビラ配布については、問題がなかったとはいえないとしても、就業規則に定める懲戒事由に該当するとはいえず、組合活動としての正当性が失われたとまではいえないところ、本件嚴重注意は、JR 西労の H 運転士の問題に関する情宣活動を問題視した会社が、ビラ等の内容そのものを直接問題とするのではなく、あえて組合活動として行われた本件ビラ配布の乗務途上の運転士への影響という側面をとらえて、尼崎電車区分会の副委員長である X1 に対し就業規則該当の事由があるとして、相応の程度を超えた不利益性のあ

る措置をとったものと判断されるのであって、X1 に対する不利益扱いであるとともに、JR 西労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 号の不当労働行為に当たると認めるのが相当である。したがって、本件再審査申立てには理由がある。

4 救済方法

本件ビラ配布には、全く問題がなかったとはいえ、会社として相応の対応は是認されるべきこと、本件書面嚴重注意の不利益性が比較的軽いことなどから、救済方法として文書掲示、文書手交は不相当であり、主文第 2 項のとおり命じることとする。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 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 17 年 11 月 16 日

中央労働委員会

第三部会長 荒井史男 ⑩