

# 命 令 書

申 立 人 ジェイアール東海労働組合  
中央執行委員長 X 1

申 立 人 ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部  
執 行 委 員 長 X 2

被申立人 東海旅客鉄道株式会社  
代 表 取 締 役 Y 1

上記当事者間の都労委平成17年不第95号事件について、当委員会は、平成20年8月5日第1471回公益委員会議及び同年8月26日第1472回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人東海旅客鉄道株式会社は、平成17年3月29日に行った申立人ジェイアール東海労働組合の組合員 X 3 に対する訓告をなかったものとして取り扱い、当該訓告を理由とした期末手当への減率適用を行わない場合の支給額と既に支給した額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を

申立人組合及び同新幹線地方本部に交付しなければならない。

記

年 月 日

ジェイアール東海労働組合

中央執行委員長 X 1 殿

ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部

執行委員長 X 2 殿

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、平成17年3月29日に行った貴組合の組合員 X 3 氏に対する訓告は、東京都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留意します。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

4 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

平成16年12月から17年6月にかけて、申立人ジェイアール東海労働組合の組合員が、期末手当の減額及び会社管理者の言動について、被申立人東海旅客鉄道株式会社の新幹線鉄道事業本部に属する3か所の職場において抗議等を行ったところ、同社は、これに参加した組合員に訓告及び嚴重注意等を行った。

本件は、被申立人会社の行ったこれらの訓告及び嚴重注意等が、組合員

に対する不利益取扱い及び組合の組織・運営に対する支配介入に該当するか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

(1) 被申立人会社は、申立人組合の組合員に対して17年3月29日、30日、9月13日ないし15日、21日、22日にした訓告、嚴重注意及び注意指導と、訓告に伴う期末手当の減額を撤回すること。

(2) 謝罪文の掲示等

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 申立人ジェイアール東海労働組合（以下「組合」又は「東海労」という。また、後記新幹線地本と併せて「組合」ということがある。）は、後記経緯により平成3年8月、申立外東海旅客鉄道労働組合（以下「東海労組」という。）から分裂して結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は約560名である。

申立人ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部（以下「新幹線地本」という。）は、東海労の下部組織の労働組合で、本件申立時の組合員数は約250名である。

また、新幹線地本の下部組織として、東京地区分会、東京第一車両所分会（以下「東一両分会」という。）、東京第二車両所分会（以下「東二両分会」という。）など6つの分会が置かれている。

(2) 被申立人東海旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、昭和62年、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）の分割・民営化により発足した、肩書地に本社を置く株式会社で、本件申立時の社員数は約19,600名である。

会社は、鉄道事業を担当する事業本部として、東海鉄道事業本部と新幹線鉄道事業本部（以下「新幹線鉄事」という。）を置いている。

このうち、新幹線鉄事は、東海道新幹線の旅客輸送等を担当しており、非現業部門として、企画部、管理部、運輸営業部など6つの部を置き、現業部門として、運輸所、事業管理所、車両所などを置いている。

## 2 会社発足と組合結成

### (1) 国鉄民営化と労働組合の対応

昭和60年7月、国鉄再建監理委員会は、国鉄の分割・民営化を柱とする最終意見を政府に答申した。これを受けて、政府は、日本国有鉄道改革法案を中心とする国鉄改革関連8法案を国会に提出し、同法は61年11月に成立した。

これらの動きに、国鉄労働組合（以下「国労」という。）らは反対したが、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。）、全国鉄道施設労働組合（以下「全施労」という。）らはこれを支持し、国鉄と労使共同宣言を締結するなどして国鉄の分割・民営化に協力した。

### (2) 会社発足と動労らの対応

62年4月1日、会社は、国鉄が運営していた東海道新幹線及び名古屋・静岡地区の在来線に係わる業務等を承継して発足した。

一方、動労、鉄労、全施労ら分割・民営化に賛同する労働組合は、62年2月、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「JR総連」という。）を結成し、3月7日、分割後の会社に対応する形で東海旅客鉄道労働組合連合会を、9月13日、これを解消する形で単一組合の東海労組を結成した。

東海労組は、平成2年6月8日、労使は運命共同体との認識のもと、従来にもまして一致結束する等の共同宣言を会社と締結し、会社との協調姿勢を示した。

### (3) 東海労組の分裂と組合結成

2年3月、運輸大臣から会社に対して、国鉄清算事業団職員の追加採用要請がなされた問題に関し、JR総連は、労使関係や会社経営を無視するような外部からの介入があった場合はスト権の確立及び行使を検討する旨の方針を固め、定期大会等において傘下の単組に討議を求めるなどした。

これに対して会社は、同年8月頃、争議権の確立や行使等に対する会社の考え方をまとめた「争議権（ストライキ権）論議について」と題する文書を作成して管理者に配布するなどした。

これらの会社の対応に関して、東海労組の X 4 執行委員長（当時）は、ストライキ権の論議が思うように進まないのは会社の一部幹部及びその意を受けた一部組合幹部に責任がある旨の発言をするなどして、会社との対決姿勢を示していたところ、翌3年には第7回定期大会の開催等を巡って、J R 総連に同調して X 4 執行委員長を支持するグループと、J R 総連と一線を画して会社と協調的な路線をとろうとする Z 1 執行副委員長（当時）を中心とするグループによる対立が深刻化した。

そして、同年8月、X 4 執行委員長ら J R 総連を支持する組合員約1,200名は、東海労組を脱退して組合を結成し、J R 総連に加盟した。

なお、東海労組は、同年11月、J R 総連を脱退した。

【申P 6～10、乙最P 211～224、乙6、当委員会に顕著な事実】

### 3 労使間の紛争と組合嫌悪

- (1) 組合結成以降、本件申立てまでの間に、組合は、少なくとも19件の不当労働行為救済申立て（命令書交付に至らない事件を除く。）を各都府県労働委員会に対して行った。

また、組合（組合員を含む。）と会社との間には、本件結審時まで、少なくとも、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）において平成4年から17年の間に16件、大阪地方裁判所において5年から15年の間に8件、静岡地方裁判所において9年及び13年に各1件、名古屋地方裁判所において13年及び14年に各1件の訴訟事件（仮処分事件を含み、判決等言渡しに至らない事件を除く。）が提起されており、さらに刑事告発並びに弁護士会人権救済申立事件が存するなど、両当事者間において多数の紛争が裁判所及び労働委員会等に係属し、本件申立て後においても当委員会に対し、不当労働行為救済申立てがなされるなど、労使の対立が続いている。

- (2) 組合は、4年3月、会社管理者が新幹線地本の組合員の脱退を慫慂したとして当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成4年不第14号）。

これについて、7年5月、当委員会は、会社が組合を嫌悪しその弱体

化を望んでいたと認めるのが相当であるとして、救済命令を発した。会社はこれを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てた（中労委平成7年不再第25号）が、13年12月、中労委は当委員会の命令を一部変更の上、救済命令を発した。

これに対して会社は、中労委命令の取消しを求める行政訴訟を東京地裁に提起したが（平成14年（行ウ）第45号）、15年1月、東京地裁は、会社が組合を嫌悪しその弱体化を望んでいたことを認定した上で、請求を棄却する旨の判決を言い渡した。

その後、会社は、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴したが（平成15年（行コ）第51号）、同年9月、控訴は棄却され、更に最高裁判所に上告及び上告受理申立てを行ったが（平成16年（行ツ）第2号及び平成16年（行ヒ）第2号）、18年12月8日、上告棄却及び上告不受理の決定がなされ、判決は確定した。

- (3) また、組合は、3年に新幹線鉄事東京運転所の科長が組合員に対して行った脱退勧奨、及び6年に中津川運輸区の首席助役が組合員に対して行った脱退勧奨について、愛知県地方労働委員会（当時。以下「愛知県労委」という。）に対して、それぞれ不当労働行為救済申立てを行った（愛知県労委平成3年不第5号及び同平成6年不第8号）。愛知県労委が、前者については申立てを棄却し、後者については救済命令を発したところ、両事件とも中労委に対して再審査の申立てがなされた（中労委平成7年不再第47号及び同平成9年不再第16号）。

これに対して、中労委は、前者については初審命令を一部変更し、後者については再審査申立てを棄却する命令を発し、両事件とも会社の行為が支配介入に該当する旨判断した。

そこで、会社が、中労委命令の取消しを求める行政訴訟をそれぞれ東京地裁に提起した（平成14年（行ウ）第46号及び平成15年（行ウ）第615号）ところ、東京地裁は両事件とも原告の請求を棄却した。このため、会社は東京高裁にそれぞれ控訴した（平成15年（行コ）第37号及び平成17年（行コ）第5号）。

その後、前者については、中労委の救済命令を取り消す旨の判決が東

京高裁によってなされたため、組合が上告したところ、最高裁判所は、原判決を破棄し東京高裁へ差し戻す旨を判決し、さらに高裁判決を経た後、20年3月18日、最高裁判所は、会社による上告を棄却すること、及び上告受理申立てを受理しないことを併せて決定した。また、後者については、東京高裁が会社による控訴を棄却した後、19年12月25日、最高裁判所は、会社による上告を棄却すること、及び上告受理申立てを受理しないことを併せて決定した。

【甲38～45、甲65、甲71、甲72、乙6、公知の事実、当委員会に顕著な事実】

#### 4 X3に対する訓告処分（本件処分）

##### (1) 車両所総務科の業務等

新幹線鉄道の車両所における総務科は、事務的な事項の手續及び物品管理などを行う部署とされており、新幹線鉄道と車両所の事務的な繋ぎ役を果たすとともに、車両所の他の部署の所掌に属さない業務を担当することとされていた。具体的には、給与（年末調整・家族手当・通勤手当等）、厚生（健康保険・被服関連等）などの手續、物品・貸与品等の管理及びそれらに対する社員からの問い合わせへの対応が主な業務とされていた。

また、総務科の社員は、午前9時から午後5時30分までが勤務時間とされており、休憩時間は基本的に正午から午後1時までの1時間とされていたが、業務の都合により交替で休憩を取るために休憩時間が変更されることがあった。

##### (2) 期末手当減率適用に関する抗議

平成16年12月10日午後0時43分ないし45分頃、東一両分会に所属するX3 組合員（以下「X3」という。）を含む同分会の組合員9名は、新幹線鉄道東京第一車両所（以下「東一両」という。）総務科を訪れ、一部組合員の年末手当に減率が適用されていたことについて、その理由を尋ねた。

組合員が総務科を訪れた際、同科社員は交替で休憩を取得していたところ、勤務に就いていた Y2 総務科長（以下「Y2科長」という。）及び Y3 助役（以下「Y3助役」という。）が、組合員に対

応し、減率適用理由については、適用を受けた社員一人ずつであれば説明する旨を述べた。これに対して、組合員らは納得せず、理由を説明するよう再度求めたが、Y2科長らはこれに応じなかった。

さらに、Y2科長らは、入室した組合員一人ひとりに、総務科へ来た理由を尋ねた。これに対して、当該手当に減率が適用されていた組合員3名はその理由を聞きに来た旨を、それ以外の組合員のうち後記(3)に係るX3を除く5名の組合員は、ただ一緒にについて来た旨、あるいは、友達がカットされたから来た旨などを述べ、総務科を訪れた9名のうち、組合活動として訪問した旨を述べた者はX3のみであった。

その後、組合員らは、Y2科長らに減率適用理由を説明するよう更に求めたが、Y3助役が、期末手当については個人のプライバシーに関する事柄であり皆の前では話すことはできない旨述べるなどして、これに応じなかった。

そして、午後0時52分頃、Y2科長が、入室していた組合員全員に対して、総務科から直ちに退出するよう指示したため、同53分頃、組合員は全員退室した。

【乙73】

### (3) 東一両総務科におけるビデオ撮影

X3は、前記(2)の抗議の約半年前の6月24日に、組合員に対する期末手当への減率適用について東一両総務科管理者への抗議がなされた際、組合の所属や組合活動としての抗議である旨を誰も述べなかったにもかかわらず、会社がこれを組合活動と判断し新幹線地本へ抗議してきたことなどから、今回は組合役員として、抗議の様子についてビデオカメラで撮影することを企図した。

そして、X3は、前記(2)の抗議に際し、組合員らが入室する様子をビデオカメラで撮影し、自らが入室した後も、組合員らとY2科長らとのやりとりを撮影した。

これについて、Y2科長は、入室した組合員に来意を確認していた際、X3が撮影をしていることに気づいたため、X3にその理由を尋ねた。これに対して、X3は、「私はですね、この前の、この前来た時にです



ね、労働組合として来たなんて抗議を地方本部にありましたんで、私はその真意を確かめたくて今日組合員として、役員として来ております。」と答えた。その後、Y2科長が、「X3さん、今、役員として来たって言ったね。」、「勤務時間中の組合活動だよ、それは。」と述べたところ、X3が、「勤務していません、私は。」と反論したため、Y2科長が、「会社施設内での組合活動だよ。」と述べるなどのやりとりがなされた。

さらに、Y3助役が、「なぜ、あなた撮ってるの。何を撮ってるの。」と撮影理由をX3に尋ねたところ、X3は、「証拠として残してるんですよ。お互いのためでしょ。証拠はお互いのためですよ。」と答えた。

そして、前記(2)の抗議の間、Y2科長とY3助役は、撮影をしていたX3に対して、それぞれ「やめなさい。」、「X3さん、47分やめなさいって言ったからね。」などと述べて、撮影中止を複数回指示したが、X3は組合員らが退室するまで、Y2科長らと組合員らとのやりとりを撮影し続けた。

また、Y3助役は、これらのやりとりの最中、撮影を行うX3に対して、「こっちもとるぞ。」と述べた上でカメラを持ち出し、Y2科長の背後から、組合員らとY2科長らのやりとりの様子をカメラで撮影した。

なお、ビデオ撮影をしていた際、X3は勤務時間外であった。

【甲30、甲63の1、甲63の2、乙62の1、乙62の2、乙73、審3 P35・48～49、審4 P33】

#### (4) 会社による事情聴取

12月15日、会社は、前記(2)の抗議の際総務科に入室していた組合員9名に対して、それぞれ事情聴取を行った。

この際、X3は、総務科を訪れた目的が、減率適用理由について会社管理者がどのような発言をするか確認するためであること、また、労働組合の役員としてその言動を撮影したことを述べた。

これに対して、事情聴取を行ったY2科長は、X3による撮影行為は会社施設内での無許可の組合活動であること、再三の中止命令にか

かわらず撮影を中止しなかったことは業務指示違反であることなどを述べた上で、「顛末書」の作成を指示した。

また、総務科を訪れた目的について、減率を適用された組合員3名は、その理由を聞くためである旨を、その他の組合員のうち X5 組合員（以下「X5」という。）を除く4名の組合員は、同じ職場で働く仲間として心配して付いて行った旨を答え、総務科に入室していた組合員9名のうち、上記 に係る X3 と後記 に係る X5 を除いて、組合活動と認識した上で総務科を訪れた旨供述した者はいなかった。

これに対して、会社は、X3 と X5 を除く7名の組合員に対して、総務科に来た時の状況について、「状況報告書」（事実関係を報告させるための書面）の作成を指示した。

この事情聴取の際、X5 は、総務科を訪れた目的について、「同じ組合の仲間として来た。」と答えた。これに対して、会社は、X5 の行為は会社施設内での無許可の組合活動であると判断し、「顛末書」の作成を指示した。

翌16日、会社は、X5 に対して再度事情聴取を行った。この際、X5 が、総務科を訪れた時の立場について、「私自身から言わせると組合活動ではないですよ。」などと答えたところ、会社は、同人の供述は個人として訪れたか組合活動として訪れたかについて曖昧であるとして、「状況報告書」の作成を指示した。

これらの事情聴取に関して、X5 は、翌17日に総務科を訪れ、Y2 科長に対して、「顛末書」と「状況報告書」の相違点を尋ねるとともに、15日の事情聴取において、同じく事情聴取を受けた他の組合員と同じような供述をしたにもかかわらず、自分だけが「顛末書」の作成指示を受けたこと、15日の事情聴取と16日の事情聴取とで同じような供述をしたにもかかわらず、16日の事情聴取で「状況報告書」の作成指示を受けたことについて、疑問がある旨を述べた。

これについて、Y2 科長は、「顛末書」は明らかな非違行為があったときに作成させる報告書類であること、15日の「顛末書」作成指示は、X5 のみが東一両での抗議について組合活動と認識した上で参加

したと解釈できるような供述をしたことから、会社施設内での無許可の組合活動であると判断したためであること、16日の「状況報告書」作成指示は、X 5 が前日の供述を翻して曖昧な供述をしたためであることなどを答えた。

これに対して、X 5 は、非違行為を行ったことはなく、「顛末書」作成指示は撤回されるべきである旨を述べたが、Y 2 科長はこれに応じなかった。

【甲34、乙73】

(5) 訓告の通知

会社は、17年3月29日、X 3 に対して訓告を行った（以下「本件処分」という。）。

この訓告書には、「事由」として、「平成16年12月10日、管理者からの再三の中止命令にもかかわらず、東京第一車両所の総務科執務室においてビデオカメラを使用し続けたことは、社員として誠に不都合な行為である。」と記載されていた。

その後、会社は、上記訓告に伴い、賃金規程に基づきX 3 の17年期末（夏季）手当に5%の減率を適用した。

なお、X 3 とともに入室した他の組合員について、上記(2)の抗議に係る処分はなされなかった。

【甲 3、乙18】

(6) 苦情処理会議の開催

X 3 は、上記訓告が不当である旨の苦情申告票を会社へ提出し、苦情処理会議の開催を求めた。

4月18日、東京駅会議室において苦情処理会議が開催され、後記本件処分に係る苦情と併せて審議がなされた。会議には、会社側の苦情処理委員として、新幹線鉄道運輸営業部管理課課長代理と同管理部人事課課長代理2名の計3名が、また、組合側の苦情処理委員として、組合員2名が出席した。

この会議において、組合側の苦情処理委員が訓告事由などについて質問したところ、会社側の苦情処理委員は、管理者がビデオカメラによる

撮影について再三にわたって中止を命令したにもかかわらず、それに従わなかったことにより職場秩序を乱したという点が、X3に対する訓告の大きな要因になっている旨などを回答した。また、組合側の苦情処理委員が、業務妨害を認定しているかどうかについて質問したのに対して、会社側の苦情処理委員は、総務科には勤務時間中の社員がおり、業務を一時中断せざるを得ない事態が創出されたのは事実であるが、あくまでX3に対する訓告は、管理者の再三の命令を無視してビデオカメラを使用し続けたことに着目したものである旨を回答した。

【乙95】

## 5 X7ら4名に対する訓告処分（本件処分）

### (1) 横浜予約サービスセンターの業務及び勉強会の内容

横浜予約サービスセンター（以下「横浜予セ」という。）は、新幹線鉄道運輸営業部に属する4か所の予約サービスセンターの一つで、神奈川県横浜市にある住友不動産ビル6階に置かれていた。

横浜予セにおける業務としては、来訪した顧客にカウンターに設置されているマルス端末（乗車券類を発券する端末）で切符を販売する「カウンター業務」、ファクシミリで注文を受けてワーク・ステーション端末（乗車券類のデータを入力及び送信する端末）にデータを入力し、オンラインでお届け端末（発券専用端末）へデータを送信し、切符を販売する「ワーク・ステーション業務（運用業務）」、お届け端末では発券できない乗車券類をサテライトへ持参する「デリバリー業務（外販業務）」があった。

また、横浜予セでは、月に1回、所定労働時間外の午後6時から約1時間、基本的な営業制度に関する学習、営業制度の改正及び新商品の説明などを行う勉強会が開催されていた。この勉強会については、管理者を除く全社員が出席を指示されており、社員が勉強会を欠席する場合は、事前に具体的な理由を述べて管理者の許可を得るよう指導されていた。そして、横浜予セでは、社員が欠席した場合、原則として勉強会の翌日の所定労働時間内に前日と全く同じ内容でフォローの勉強会を開催し、就業制限のために超過勤務を禁止されていた社員と併せて受講させてい

た。

なお、前記のカウンターにおける切符販売については、平成17年5月以降は実施されておらず、横浜予セ自体も18年3月末日をもって閉鎖された。

【乙68、審3 P29】

(2) 16年11月に実施された X 6 との面談

16年11月16日の午後6時から、横浜予セにおいて勉強会が開催されたところ、横浜予セに所属する X 6 組合員（以下「X 6」という。）は、この勉強会に出席しなかった。

これに先立つ同日午後5時頃、横浜予セの Y 4 係長（以下「Y 4 係長」という。）は、X 6 から、今日は用事がある旨を告げられていた。この際、Y 4 係長は、X 6 の発言に対して、「そうですか。」と述べた。

この勉強会の終了後、横浜予セの Y 5 所長（以下「Y 5 所長」という。）が X 6 の欠席について Y 4 係長に確認したところ、Y 4 係長は、X 6 から勉強会欠席の申出がなかった旨を回答した。このため、Y 5 所長は、X 6 がこれまでも欠席したことがあったため、欠席理由を確認しておくことなどを Y 4 係長に指示した。

翌17日、Y 4 係長と横浜予セの Y 6 係長（以下「Y 6 係長」という。）は、X 6 を会議室に呼んで面談を実施した。面談において、Y 4 係長が、勉強会欠席の理由などを問いただしたところ、X 6 は、前日午後5時の段階で、家庭の事情で今日の勉強会は欠席したいと Y 4 係長に述べた上でその場で同係長の了解を得たと認識していたことから、欠席理由などを巡って議論となった。

その際、X 6 は、従前申告したことがなかった欠席理由として、高血圧で悩んでいて体調が優れないことを Y 6 係長らに述べるなどしていたが、これらのやりとりを隣室で聴いていた Y 5 所長が会議室へ入室し、「なにを大きな声で屁理屈を言っているんだ。」などと述べたことから、Y 5 所長とも議論となった。

Y 5 所長が、X 6 に対して勉強会に出席するよう指導し、「ルー

ルが守れないし従いたくないというなら自分の道を歩むしかないじゃないか。」などと述べたのに対し、X6が、勉強会への出席義務の根拠を問い返したため、X6とY5所長は、その義務の有無について就業規則を参照しながら議論するまでに至った。

その後、Y5所長の説明に納得しないX6が、組合と相談して対応する旨を述べたところ、Y5所長も「組合でも何でも相談してみろ。」と返答するなどして、この面談は終了した。

【甲10、甲16、甲26、乙68、審1 P16～20、審2 P10～14、審7 P38～39】

### (3) 16年12月に実施された X6との面談

12月7日、カウンター担当であったX6は、マルス端末に誤った金額を入力した。これについて、翌8日、Y4係長はX6に対し「顛末書」の作成を指示し、Y5所長は、同月9日、所長室においてY6係長立会いの下で、上記の誤入力に関してX6との面談を実施した。

この面談において、Y5所長が、勉強会への欠席を例に挙げてX6の業務姿勢を問題にしたところ、X6は、勉強会出席と上記誤入力とは話が異なること、血圧が高く健康管理の面で不安があるから勉強会に出席していないことを述べるなどした。

これらの議論において、両者はやや感情的になり、Y5所長が、時間外で働くのがいやなら自分で会社をやるべきである旨述べたのに対し、X6は、その発言について、自分に会社を辞めろという趣旨であるのかと聞き返した。これについて、Y5所長は、「そうだ。」と返答した。

【甲5、甲16、乙68、乙70、審7 P41～42】

### (4) 組合の対応

X6が11月17日の面談について組合に相談したところ、組合は、会社がX6の体調等を一切考慮せずに、一方的な業務指示や命令をもって時間外労働の強要を行っているとの認識を示した。

その後、12月9日の面談についてX6から連絡を受けた組合は、面談の詳細について同人から聴取した結果、X6の精神的及び肉体的状態を考慮して事態を早急に打開するため、組合として、Y5所長と面会し、発言の真意の確認と抗議を行うこととした。

(5) 横浜予セにおけるX7ら4名とY5所長らのやりとり

12月17日午後0時40分頃、いずれも横浜予セ以外の別の職場に勤務していた、X7 新幹線地本執行委員長（当時。以下「X7委員長」という。）、X8（以下「X8」という。）、X9（以下「X9」という。）、X10（以下「X10」という。）の4名の組合員（以下、併せて「X7ら4名」という。）は、Y5所長と面会するため、横浜予セを訪れた。

X7ら4名が、横浜予セのカウンターに行ったところ、カウンター付近に他の来客者及び会社社員はいなかった。X8が「すみません。」と声をかけたところ、カウンターの奥から社員が現れたので、その社員に対してX8は、Y5所長と面会したい旨を申し出た。

その後、Y5所長がカウンターに現れ、X7ら4名にあいさつをした。これに対して、X8は、「JR東海労を代表しまして今日来たんですけれど。うちの組合員のX6さんに対して、退職を強要する言動があり、それに対する抗議にきました。」と述べた。

そして、X7委員長が、Y5所長に対して、「言った事実はありません（か）。」とX6に対する発言の有無を確認したところ、Y5所長は、カウンターに両肘を付きながら、「くびだって言ったってこと。くびは言ってないよ。」「『辞めていただいて結構です。』と言ったよ。」などと答えた。

これに対して、X7委員長が、当該発言は退職強要に該当する旨を述べたところ、Y5所長は、「『辞めていただいて結構です。』と言ったよ。」と同じ回答を繰り返した。

なお、この間のやりとりは比較的平穏に行われていた。

X8がY5所長に訪問の趣旨について話していたところ、Y6係長が、カウンターの奥から現れた。Y6係長は、X7委員長及びX8の2名と話をしていたY5所長の背後を通り抜けて、X7委員長の後方でY5所長とX8らのやりとりをビデオ撮影していたX9のところに行き、X9に対して、ビデオ撮影の中止を指示した。このため、X9

は、その場でビデオ撮影を中止した。

続いて、Y 6 係長が、X 7 委員長に対して、営業中であることを理由に退去を求めたところ、X 7 委員長は、「Y 5 さんと話している。あなたと話しているのではない。」などと述べてこれに 응 ぜ ず、Y 5 所長に X 6 に対する発言の撤回を求めるなどした。

その後、Y 6 係長が更に退去を求めたところ、X 7 委員長が、「何様だ、Y 6、生意気言うな。」などと抗議し、また、X 7 委員長が Y 5 所長に抗議文を渡そうとしたところ、Y 5 所長が受取りを拒否するなどのやりとりがなされたため、カウンター付近において騒然とした状況が発生した。

そして、Y 6 係長が、X 7 ら 4 名に対して、2 度にわたって退去命令を通告し、Y 5 所長も退去を求めたため、午後 0 時 45 分頃、X 7 ら 4 名は退去した。

なお、X 7 ら 4 名が横浜予セを訪れてから退去するまでの間、カウンターは営業時間中であったが、他の来客者はいなかった。

【甲10、甲23、甲29、甲62の1、甲62の2、乙68、審2 P 35～41・44、審3 P 7～8】

(6) X 6 の健康状態等

17年1月18日、X 6 は、同日午後 6 時から実施される勉強会について、体調不良により欠席したい旨を Y 5 所長に申し出て、その許可を得て帰宅した。

1月21日、X 6 は、通院していた医院の発行した診断書を Y 6 係長に提出した。この診断書には、病名が高血圧症であることとともに、「血圧コントロール不良のため超過勤務を制限することが望ましい。」との記載がなされていた。これに対して、Y 5 所長は、X 6 に会社の産業医の検診を受けるよう促した。

そこで、X 6 は、1月31日、会社の静岡健康管理センターで、産業医による検診を受けたところ、産業医からは、「超過勤務を避けるなどの配慮が必要」との所見が出された。

このため、会社は、翌2月1日以降、X 6 に対し、超過勤務の発生しにくい業務を担当させるとともに、同月以降は所定労働時間外の



勉強会ではなく、所定労働時間内のフォロー勉強会に出席するよう指示した。

X 6 は、昭和53年国鉄に採用され、その後国労に加入していたが、平成13年に国労を脱退して組合に加入した。また、X 6 は、14年2月から横浜予セに勤務しているところ、同所で勤務する東海労組合員は同人のみであった。

【甲7、甲16、甲23、乙40、乙68、審1P6・28】

(7) 会社による事情聴取

会社は、16年12月17日の抗議について、X 7ら4名から事情聴取を行うこととし、同月28日にX 7委員長、X 8及びX 10について、翌年1月5日にX 9について、それぞれ事情聴取を実施しようとしたが、X 8を除いた3名はこれに応じなかったため、X 8についてのみ事情聴取を行った。

【乙94】

(8) 訓告の通知

会社は、17年3月29日、X 7委員長、X 8及びX 9に対し、また、翌30日にX 10に対し、それぞれ訓告を行った（以下、併せて「本件処分」という。）。

X 7ら4名に対する訓告書にはいずれも、「事由」として、「平成16年12月17日、営業時間中の横浜予約サービスセンターの管理者からの再三の指示に従わず、同センターの業務を妨害したことは、社員として誠に不都合な行為である。」と記載されていた。

その後、会社は、上記訓告に伴い、賃金規程に基づきX 7ら4名の17年期末（夏季）手当に5%の減率を適用した。

【甲9、乙9～12】

(9) 苦情処理会議の開催

X 7ら4名は、上記訓告が不当である旨の苦情申告票を会社に提出し、苦情処理会議の開催を求めた。

4月18日、東京駅会議室において、苦情処理会議が開催され、本件処分に係る苦情と併せて審議がなされた。

この会議において、組合側の苦情処理委員が業務妨害とはどういうことを指しているのかと質問したところ、会社側の苦情処理委員は、横浜予セ管理者がX7委員長らの押し掛け抗議により業務を妨害されていると判断し、正常な業務を行える状態にするために抗議をやめて退去するよう再三指示したにもかかわらず、X7委員長らが従わずに業務を妨害する環境を作り出したことである旨を回答した。

これについて、組合側の苦情処理委員が、業務を妨害したとの会社主張について納得できない旨などを述べたところ、会社側の苦情処理委員は、Y5所長らが抗議の際に説明することはないので退去するよう指示していること、抗議の際カウンターは営業時間中であり、いつでも来客者を迎えられる状態にしておくべきこと、業務妨害である旨を告げても抗議を継続したこと、横浜予セ内にいた社員がカウンターの様子を確認するために業務を中断させられたことなどを述べ、訓告を撤回すべきであるとの組合側の主張に応じなかった。

【Z95】

## 6 東二両分会組合員に対する訓告処分等（本件処分）

### (1) 期末手当減率適用に関する抗議

平成17年6月28日午前8時32分頃、東二両分会に所属する X11（以下「X11」という。）、X12（以下「X12」という。）、X13（以下「X13」という。）、X14（以下「X14」という。）、X15（以下「X15」という。）、X16、X17（以下「X17」という。）、X18、X19、X20、X21、X22、X23、X24、X25、X26、X27の計17名（以下、併せて「X11外16名」という。）は、新幹線鉄事東京第二車両所（以下「東二両」という。）総務科を訪れた。このうち、X11、X12、X13、X14、X15、X16、X17の少なくとも7名（以下、この7名について「X11ら」という。また、X12、X13及びX14を除く4名について「X11外3名」という。）が総務科へ入室し、他の組合員は総務科前の廊下に留まっていた。

入室したX11らが、Y7 総務科長（以下「Y7科長」という。）

らに対して、X12の17年夏季手当に減率が適用された理由を尋ねに来た旨を述べると、Y7科長は、X12以外の入室者に対して退室するよう指示した。これに対して、X11らは納得せず、理由を説明するよう求めたが、Y7科長はこれに応ぜず、改めて退室を指示した。

さらに、Y7科長は、抗議の様子についてビデオカメラで撮影を行っていたX14に対して、撮影を中止するよう指示した。

その後、X11らは、理由が説明されれば退室する旨を述べるなどして減率適用理由の説明を更に求めたが、Y7科長はこれに応ぜず、同人らの退去を求めたため、X13は、事前に用意していた抗議文をその場で読み上げた。この抗議文の内容は、「会社は私たち2名の仲間に対して、正当な理由もなく夏季手当をカットした。これは明らかに我が東海労組組合員を狙った悪辣な不当差別の攻撃である。よって嚴重に抗議する。6月28日、東海労東二両分会」というものであった。これに対して、Y7科長は、X13が、抗議文を読み上げようとする際と、読み上げている最中に一回ずつ、抗議文読み上げを止めるよう指示したが、X13はこれに応じなかった。

また、Y7科長は、X14が退室するまでの間に、撮影の中止を複数回指示したが、X14は退室するまで撮影を続行した。

その後、X11らは、改めて減率適用理由の説明を求めるなどしたが、Y7科長が他の管理者とともに改めて退去するよう指示するなどしたため、午前8時35分頃、X12以外の組合員は総務科から退室した。

なお、X11外16名のうち、17年夏季手当に減率を適用されていたのは、X12及び X27 の2名であった。また、上記抗議を行った際、X11外16名はいずれも勤務時間外であった。

【甲51、甲54、甲58、乙77の1～3、乙78、乙80、審6 P31】

## (2) 会社による事情聴取

会社は、上記抗議について、7月7日から11日にかけて、X11外16名に対して、それぞれ事情聴取を行った。

この際、X14は、抗議を組合活動として行ったこと、組合員の立場でこれに参加したことなどを述べた。

これに対して、事情聴取を行った会社管理者は、総務科に集団で押し掛けて職場秩序を乱したことについて、「顛末書」の作成を指示した。

X 13は、抗議を組合活動として行った旨述べたところ、会社管理者は、誰が組合活動として行動しようとする主導したのか、あるいは今回の行為は自らの意思によるものか、それとも皆で決めて行ったもののかなどについて質問したが、X 13はこれに答えなかった。その後、会社管理者は、X 13に対して、総務科に集団で押し掛けて職場秩序を乱したことについて、「顛末書」の作成を指示した。

さらに、X 11外 3 名も、組合員の立場としてX 12の減率適用について抗議するため総務科を訪れた旨答えた。

これに対して、会社管理者は、総務科に集団で押し掛けて職場秩序を乱したことについて、「顛末書」の作成をそれぞれ指示した。

【乙79】

### (3) 訓告及び嚴重注意の通知並びに現場長からの注意指導

会社は、9月13日、X 13及びX 14に対して訓告を、X 11、X 17、X 15、X 16 の4名に対して嚴重注意をそれぞれ行い、さらに、同月15日、21日及び22日に、東二両総務科を訪れた17名の組合員のうち、訓告及び嚴重注意がなされた上記X 13ら6名を除く11名の組合員に対して、現場長からの注意指導を行った（以下、併せて「本件処分」という。）。

X 13に対する訓告書には、「事由」として、「平成17年6月28日、管理者からの制止命令に従わず、東京第二車両所の総務科執務室において抗議文を読み上げ、その結果東京第二車両所の職場規律を乱したことは、社員として誠に不都合な行為である。」と、X 14に対する訓告書には、「事由」として、「平成17年6月28日、管理者からの中止命令にもかかわらず、東京第二車両所の総務科執務室においてビデオカメラを使用し続けたことは、社員として誠に不都合な行為である。」と記載されていた。

また、X 11外 3 名に対する嚴重注意書には、「事由」として、「平成17年6月28日、管理者からの再三の命令に従わず、その結果東京第二車

両所の職場規律を乱したことは、社員として不都合な行為である。」とそれぞれ記載されていた。

その後、会社は、上記訓告に伴い、賃金規程に基づき X 13及び X 14の 17年期末（年末）手当に 5 %の減率を適用した。

【乙20～25】

#### (4) 苦情処理会議の開催

X 13ら 6名の組合員は、訓告及び嚴重注意が不当である旨の苦情申告票を会社に提出し、苦情処理会議の開催を求めた。

9月30日、東京駅会議室において苦情処理会議が開催され、後記本件処分に係る苦情と併せて審議がなされた。会議には、会社側の苦情処理委員として、新幹線鉄事車両部管理課課長代理、同管理部人事課担当課長及び同課長代理の計3名が、また、組合側の苦情処理委員として、組合員3名が出席した。

この会議において、組合側の苦情処理委員が、訓告の理由などについて質問したところ、会社側の苦情処理委員は、組合員が総務科に入室した直後に、減率適用理由については個別に説明する旨を伝えたにもかかわらず、それを聞き入れず、東二両総務科を騒然とさせたため、管理者は職場規律が乱されていると判断し、これを正常に保つために退去命令をしたが、組合員はこれにも従わなかったものであり、職場規律を乱したのは明らかである旨などを回答した。

また、組合側の苦情処理委員が、抗議文の読み上げが規律紊乱に当たるのか質問したところ、会社側の苦情処理委員は、抗議文読み上げにより騒然とした状態が助長され、管理者の制止命令にも従っていないものであり、職場規律の紊乱につながるものである旨を回答した。

さらに、組合側の苦情処理委員が、X 14のビデオ撮影に係る訓告理由や、同じ抗議に参加した組合員の中で処分に差がある理由などを質問したところ、会社側の苦情処理委員は、ビデオ撮影については、後記本件処分に係る X 29のビデオ撮影に関する見解と同内容の回答を行い、処分の差については、騒然とした状態を作り出したことに対する関与度合い等を総合的に判断し決定しているなどと回答した。

## 7 東一両分会組合員に対する訓告処分等（本件処分）

## (1) 期末手当減率適用に関する抗議

平成17年6月29日午後0時45分頃、東一両分会に所属する X 28（以下「X 28」という。）、X 29（以下「X 29」という。）、X 30（以下「X 30」という。）、X 3、X 31（以下「X 31」という。）、X 2、X 32、X 33、X 34、X 35、X 36、X 5、X 37（以下「X 37」という。）の計13名（以下、併せて「X 28外12名」又は「X 28ら」という。）は、東一両総務科を訪れたが、同科の扉が施錠されていて入室できなかったため、午後1時3分頃、改めて同科を訪れた。

入室したX 28らは、Y 3助役に対して、組合員の期末（夏季）手当に減率が適用された理由を聞きに来た旨を述べたが、Y 3助役はこれに 응 ぜず、X 28らに対して、総務科から退室するよう指示した。

これに対して、X 28らが、減率適用理由を重ねて尋ねたところ、Y 3助役は、減率の適用は新幹線鉄事が総合的に判断したものである旨を答えた上で、改めてX 28らに退室を指示したが、X 28らはこれに納得せず、減率適用理由の説明などを求めた。

その後、Y 3助役が、退去を通告する旨の記載がなされたプラカードをX 28らに対して掲げ、あるいは、遅れてX 28らへの対応に加わったY 8 検修第一科長（以下「Y 8科長」という。）や Y 9 検修第二科長が、X 28らに対して退室するよう指示するとともに、減率を適用された本人となら話をする旨を述べるなどしたところ、午後1時11分頃、X 28らは、総務科から退室した。

この抗議に際し、X 29は、ビデオカメラで撮影を行いながら総務科に入室し、組合員による会社管理者に対する抗議の様子を撮影した。

これに対して、X 29が撮影をしていることに気づいたY 3助役は、X 29に対して、業務に関係ないものの持込みは禁止している旨を述べるとともに、撮影を中止するよう指示したが、X 29はこれに応じなかった。その後、Y 3助役は、「X 29さん。やめなさいよ。13時5分現認しまし

たよ。」と述べて、再度撮影の中止を指示したが、X 29は退室するまで撮影を続行した。

なお、X 28らが退室した後、当該期末（夏季）手当に減率の適用があった、X 28、X 37、X 30、X 31、X 3の5名が、一人ずつ総務科へ入室し、適用の理由について質問を行った。これに対して、Y 3助役は、X 3以外の4名には、当該期末手当の調査期間中の執務状況等に対して新幹線鉄事が総合的に判断した結果である旨を、X 3には、本件処分に伴う減率適用である旨をそれぞれ回答した。

【甲46、乙73、審4 P 37～39、審5 P 2～6、審7 P 58】

## (2) 会社による事情聴取

7月7日、Y 8科長らは、X 29に対して上記抗議について事情聴取を実施した。この際、Y 8科長らが、X 29に抗議に係る事実関係の確認を行うとともにビデオ撮影を行った理由を尋ねるなどしたところ、X 29は、組合活動の一環として組合員が総務科を訪れた旨などを述べた。これに対して、Y 8科長らは、再三の退去命令に従わず総務科に滞留し、かつ、中止命令を無視しビデオ撮影を続けたことは、職場秩序を著しく乱し、総務科の正常な業務を著しく阻害したとして「顛末書」の作成を指示した。

また、会社は、上記抗議に参加したX 29以外の12名の組合員に対しても事情聴取を実施し、再三の退去命令に従わず総務科に滞留し続けたことは、職場秩序を著しく乱し、総務科の正常な業務を著しく阻害したとして、全員に対して「顛末書」の作成を指示した。

【乙76】

## (3) 訓告及び嚴重注意の通知

会社は、9月13日、X 29に対して訓告を、また、13日及び14日に、X 29を除く前記(1)に係る抗議に参加した組合員12名に対して嚴重注意をそれぞれ行った（以下、併せて「本件処分」という。）。

X 29に対する訓告書には、「事由」として、「平成17年6月29日、管理者からの再三の中止命令にもかかわらず、東京第一車両所の総務科執務室においてビデオカメラを使用し続けたことは、社員として誠に不都

合な行為である。」と、組合員12名に対する嚴重注意書には、「事由」として、「平成17年6月29日、再三の退去命令に従わず、総務科の業務を妨害したことは、社員として不都合な行為である。」とそれぞれ記載されていた。

その後、会社は、上記訓告に伴い、賃金規程に基づきX29の17年期末（年末）手当に5%の減率を適用した。

【乙19、乙81～92】

#### (4) 苦情処理会議の開催

本件処分 について、X28外12名は、訓告などが不当である旨の苦情申告票を会社に提出し、苦情処理会議の開催を求めた。

9月30日、東京駅会議室において苦情処理会議が開催され、本件処分に係る苦情と併せて審議がなされた。

この会議において、組合側の苦情処理委員が、業務妨害とはどのような状態を指すのかなどと質問したところ、会社側の苦情処理委員は、大勢が総務科へ押し掛けて、管理者の命令に従わず騒然とした状態を作り出したことによって、総務科で執務中の社員の業務に支障が生じた旨などを回答した。

また、組合側の苦情処理委員が、X29の行ったビデオ撮影の何が問題なのか、X29とその他の12名の組合員とで処分が異なる理由は何かなどと質問したところ、会社側の苦情処理委員は、ビデオ撮影により正常な業務運営が阻害され、あるいは職場規律が乱されると判断した管理者が撮影中止を命ずるのは当然であること、X29については、再三の退去命令に従わず総務科執務室に留まって業務妨害をしたことに加え、再三の中止命令に従わずビデオを撮影し続けたことを総合的にみて、訓告が相当と判断したことなどを回答した。

【乙97】

#### (5) 12月9日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 8 訓告等に係る就業規則等の定めについて

#### (1) 組合と会社とは、平成17年3月31日までは、労働条件及び労使関係に



ついて規定した基本協約を締結していたが、その後は、労使関係のみについて規定した労働協約を締結している。

そして、基本協約は、第216条において、「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。」とするとともに、第217条において、「組合員（専従者を除く。）は、勤務時間中に組合活動を行うことができない。（以下略）」と定めている。

なお、労働協約においても、基本協約に規定されている労使関係に関する条文と同様の条文が規定されている。

- (2) 会社の就業規則は、第23条において、「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。」と規定している。

また、懲戒について、就業規則は以下のように定めている。

「（懲戒の基準）

第140条 社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、懲戒する。

- (1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合
- (2) 上長の業務命令に違反した場合
- (3) 職務上の規律を乱した場合

（中略）

- (12) その他著しく不都合な行為を行った場合

（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 懲戒を行う程度に至らないものは訓告又は嚴重注意する。」

【乙7、乙8、乙17、乙80】

9 訓告に伴う期末手当への減率の適用等について

(1) 会社の賃金規程においては、訓告に伴う期末手当の減額について、概ね以下のように定められている。

「第141条 期末手当は、6月1日（夏季手当）及び11月1日（年末手当）（中略）にそれぞれ在職する社員（中略）に対して支給する。（以下略）

第142条 調査期間は、夏季手当については前年10月1日から3月31日まで、年末手当については4月1日から9月30日までとする。

第143条 期末手当の支給額は、次の算式により算定して得た額とし、基準額については、人事部長が別に定めるところによる。

$$\text{基準額} \times (1 - \text{期間率} \pm \text{成績率}) = \text{支給額}$$

第145条 第143条に規定する成績率は、調査期間内における勤務成績により増額、又は減額する割合とする。

2 (略)

3 成績率（減額）は、調査期間内における懲戒処分及び勤務成績に応じて、次のとおりとする。

ア 出勤停止 ……………10/100減

イ 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者…5/100減」

(2) 会社においては、上記のとおり、社員が訓告を受けた場合、懲戒処分である減給、戒告と同様に、自動的に期末手当の5%減率が適用されていた。また、嚴重注意や現場長からの注意指導を受けた場合については、自動的に減率が適用されるわけではなく、当該調査期間の勤務成績を判断する際の一要素にするとされていた。

そして、会社は、懲戒処分や訓告の事実がない場合における、新幹線鉄事に所属する一般社員への減率の適用の手順については、まず、各箇所の管理者が社員の執務状況について現認した事実を箇所長へ報告し、箇所長が事実関係を確認した上で新幹線鉄事に報告し、新幹線鉄事管理部人事課が必要に応じて箇所長からヒアリング等を行った上で一定の基準に基づき原案を作成し、本社人事部で所属間の調整をした後、最終的に新幹線鉄道事業本部長が決裁するとしている。

なお、減率が適用された場合においても、期末手当支給に際して社員に交付される通知書には、減率事由の記載はなされていない。

【乙4、乙80】

#### 10 苦情処理会議及び団体交渉に関する定めについて

- (1) 会社における苦情処理会議については、組合と会社とが締結している労働協約の第61条ないし第83条において規定されている。

なお、前記8(1)のとおり、組合と会社とは、平成17年3月31日までは、労働条件及び労使関係について規定した基本協約を締結し、その後は、労使関係のみについて規定した労働協約を締結しているが、苦情処理会議及び団体交渉については、基本協約においても労働協約と同様の条文が規定されている。

- (2) 苦情処理会議で取り扱う範囲については、労働協約第61条において、以下のように定められている。

「第61条 組合員が、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その解決を苦情処理会議に請求することができる。(以下略)」

また、苦情処理会議の設置単位については、以下のように定められている。

「第62条 会社と組合は、次の苦情処理機関を設ける。

(1) 中央苦情処理会議(以下「中央会議」という。)

(2) 地方苦情処理会議(以下「地方会議」という。)

2 中央会議は本社に、地方会議は地方において団体交渉を行う箇所に設置する。」

そして、地方苦情処理会議(以下「地方会議」という。)は、地方において団体交渉を行う箇所に設置されているが、団体交渉を行う箇所については、労働協約第32条及び第24条で以下のように定められている。

「第32条 団体交渉を行う単位については、第24条の定めを準用する。」

「第24条 中央における経営協議会は本社において行う。

2 地方における経営協議会は次の箇所において行う。

- (1) 東海鉄道事業本部（静岡支社及び三重支店にかかわる事柄を除く。）については、東海鉄道事業本部において行う。
- (2) 新幹線鉄道事業本部（関西支社にかかわる事柄を除く。）については、新幹線鉄道事業本部において行う。
- (3) 静岡支社については、静岡支社において行う。
- (4) （略）
- (5) （略）
- (6) （1）から（5）号に掲げる箇所以外に関する事柄については、本社において行う。」

このため、横浜予セ、東一両及び東二両に所属する組合員が苦情の申告を行った場合、その地方会議はいずれも新幹線鉄事に設置される。

- (3) また、苦情処理会議の構成については、労働協約第66条において、中央苦情処理会議は、会社と組合を代表する委員各5名、地方会議は同じく各3名をもって構成する旨が定められている。

苦情処理会議には、苦情申告を行った当事者は原則として出席することができない。ただし、労働協約第74条第2項において、会社側及び組合側委員の意見の一致をみた場合は当事者の出頭を求めることができる旨規定されているが、本件処分 ないし に関する苦情処理会議においては、いずれも苦情申告をした当事者は会議に出席していない。

- (4) 会社において団体交渉を行う箇所については、前記(2)のとおり、労働協約第32条及び第24条に規定されており、団体交渉事項については、同第39条で、以下のように定められている。

「第39条 団体交渉は次の各号に定める事項について行う。

- (1) 賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項
- (2) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項
- (3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、昇進、退職、解雇、退職及び懲戒の基準に関する事項
- (4) 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項
- (5) その他労働条件の改訂に関する事項

(6) この協約の改訂に関する事項」

【乙7、乙8、乙80、乙95、乙97】

11 会社におけるビデオ撮影に係る従前の処分

- (1) 平成10年3月、組合新幹線関西地方本部（以下「関西地本」という。）に所属する組合員が、病気休職満了を理由とした会社による退職の決定に異議を唱え、地位確認等請求事件（大阪地裁平成10年（ワ）第3014号）を提起した。これについて、11年10月、大阪地方裁判所は、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ずる判決を言い渡したが、会社はこれを不服として大阪高等裁判所に控訴した（大阪高裁平成11年（ネ）第3623号）。

13年5月、上記訴訟を支援していた関西地本は、当該組合員を配置できる職場が存在することについての立証を援助するため、3回にわたり、新幹線車両内において、組合員による清掃整備作業の様子をビデオで撮影した。この撮影は、休憩時間中になされたが、事前に会社の許可を得ていなかった。この件について、会社は、組合員らから事情聴取を実施したものの、撮影者を特定できなかった。そして、会社は、同年11月、上記作業を行った関西地本大阪第一車両所分会副分会長（当時）及び同大阪第三車両所分会副分会長（当時）の2名に対して、嚴重注意を通知した。

なお、上記控訴事件については、大阪高等裁判所の和解勧告により、第一審原告は従業員としての雇用契約上の権利を有しないこと、会社は解決金を支払うことを内容とする和解が成立した。

- (2) これに対して、組合、関西地本大阪第一車両所分会及び同大阪第三車両所分会の三者（以下、併せて「組合ら」という。）は、上記嚴重注意が不利益取扱い等に当たるとして、大阪府地方労働委員会（当時。以下「大阪府労委」という。）に不当労働行為救済申立てを行った（大阪府労委平成14年不第13号）。

この審査において、会社は、嚴重注意の理由として、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、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と、及びこれらの

行為は就業規則に反しており、企業秩序維持の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ものである旨を主張した。

これについて、17年8月、大阪府労委は、ビデオ撮影が会社の許可なく行われたこと等を認定した上で、鉄道車両において会社の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行為は、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が否定できないなどとして、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である旨判断し、組合員に対する嚴重注意が不合理なものとはいえないとして、組合らの申立てを棄却した。

この後、組合らは、中労委に対して再審査を申し立てたが（中労委平成17年不再第54号）、18年11月、中労委は、ビデオ撮影について、組合員の雇用を守るため訴訟事件の立証を援助する目的で行ったもので組合活動としての必要性は認められるものの、旅客輸送の安全性確保の観点からも会社にとって看過できない行為であったなどとした上で、嚴重注意は不当労働行為に当たらないとして、再審査申立てを棄却した。

なお、上記の初審命令及び再審査命令においては、嚴重注意された組合員2名についていずれも、嚴重注意に伴う具体的な不利益は発生していなかったことが認定されている。

【Z6、Z41、Z56】

### 第3 判 断

#### 1 申立人組合の主張

##### (1) 横浜予セにおける抗議に対する訓告について

横浜予セのY5所長は、X6に対して、勉強会の無断欠席という根拠のない主張をするなどして面談を無理やり設定し、X6の発言を屁理屈となじるなどして否定した。また、健康面で問題があるとのX6の訴えを無視し、フォロー勉強会等の日程を4日連続で設定するなどして勉強会出席を強要し、ひいては退職を強要するかのような発言をするなど、いじめともいえるべき異常かつ不当な対応を行った。

このような行為に対して、組合員を守るために労働組合として行った抗議について、会社は、業務妨害の事実がないにもかかわらず「業務妨害」なる虚偽の事態を作出し、X7ら4名に訓告を通知し、期末手当を減額した。これは、会社が、組合活動を嫌悪し、このような活動を二度とさせないために行った不当な処分である。

(2) 期末手当減率適用への抗議に対する訓告等について

会社は、新幹線地本所属組合員のうち、平成16年年末手当において全組合員の約25%、17年夏季手当において全組合員の約18%に対して減率を適用している。これに対して、他組合の組合員については、減率がなされたとの話はなく、他組合が問題とした形跡もない。

また、組合結成から13年までは不当な減率適用は全くなかったのに、14年夏季手当で突然15名の組合員に減率適用がなされて以降、16年年末手当において52名、17年夏季手当において37名などと適用人数が急増した。しかし、17年年末手当では4名に激減し、以後は3ないし4名に留まっており、このような極端な増減は、極めて不自然である。

これらのことから、会社が東海労の組合員を狙い撃ちして、恣意的に減率を適用していることは明らかである。

組合員になされた減率適用については、いずれも組合員に思い当たる理由がないにもかかわらず、会社管理者は、組合の抗議に対しては本人に説明するとしか答えず、本人が説明を求めると「新幹線鉄事が総合的に判断したとしか説明できない。」というおよそ説明とはいえない説明しか行わず、さらに「説明しなければならない旨の定めはない。」という言い訳がましい主張を行っている。また、会社は、チョークチェックや喚呼の失念などを減率事由として挙げるが、苦情処理会議で明らかにされた減率事由は、本人に全く覚えのないケース、覚えがあったとしても事実と相違するケース、会社説明による事実について月日、時間、場所があいまいであるケースが多いなど、会社による説明は極めて不十分で、多くの疑義があるにもかかわらず、その審議は一方的に打ち切られてきた。

そもそも、会社は、減率適用の判断は会社人事課が行うため、その

理由について会社管理者が説明することはできない旨を主張するが、会社人事課へ減率事由を報告するのは会社管理者であるところ、1万件以上という膨大な件数の報告の一つひとつについて会社人事課が検討し、減率事由となり得るか判断することは物理的に不可能である。

したがって、このような会社の姿勢に抗議するとともに、会社管理者に減率事由について納得のいく説明を求めることは、労働組合として当然の行為である。それにもかかわらず、会社は不当な処分を行って、組合員の期末手当を減額した。

会社は、組合による抗議が、会社施設内での組合活動を許可なく行っていないことを定めた就業規則に違反すると主張するが、労働協約は、就業規則より労働協約が優先することを定めており、会社が労働協約を軽視ないし無視していることは明らかである。

会社は、抗議によって、総務科社員の業務が妨害されたり、同科への入室が妨害されたと主張するが、いずれも数分間という短い時間で終わっており、入室が妨害された社員も存在しない。また、本件処分に係るビデオ映像からも明らかなように、騒然となったという事象は、管理者の発言を除いては存在しない。

### (3) ビデオ撮影に対する訓告について

ビデオ撮影は、会社による事実の歪曲や不当労働行為を許さないために、その言動を記録する目的で行ったもので、会社が「不安や動揺」を感じたとすれば、それは自らの言動が記録されることに不安や後ろめたさを感じているからに他ならない。職場規律を乱したなどの会社主張は、いずれもこじつけであるにもかかわらず、会社は恣意的な処分を行って、組合員の期末手当を減額した。

## 2 被申立人会社の主張

### (1) 本件処分に係る事実関係について

本件処分 について

会社は、X3らが東一両総務科へ押し掛けた際に同科には勤務に就いている社員がいたこと、ビデオカメラの使用中止を再三指示したにもかかわらず撮影を最後まで継続したこと、撮影継続によって同科の



職場秩序がより紊乱されたことの実を確認したため、X 3 に訓告を通知した。

本件処分 について

会社は、X 7 ら 4 名が横浜予セへ押し掛けた際にカウンターが営業時間中であったこと、Y 5 所長らが業務妨害であることを通告した上で再三にわたり退去指示をしたのに退去しなかったこと、押し掛けによりカウンターは来客者を迎えられる状態ではなくなったこと、横浜予セ内にいた社員が騒然となったカウンターの様子を確認するために業務を中断させられたことの実を確認したため、X 7 ら 4 名に訓告を通知した。

本件処分 について

会社は、X 11 外 16 名が東二両総務科へ押し掛けた際に同科は午前 9 時からの勤務に就くための準備を整然と行っていたこと、社員（組合員）7 名が同科執務室内に立ち入り、他の 10 名が同科の入口付近を塞ぐように滞留していたこと、同科管理者が 17 名中 16 名に対して退去を再三指示したにもかかわらず退去しなかったこと、X 13 に対して抗議文読み上げの中止を再三指示したにもかかわらず最後まで読みきったこと、X 13 が抗議文読み上げを継続したことで同科の職場秩序がより紊乱されたこと、X 14 に対してビデオカメラの使用中止を再三指示したにもかかわらず撮影を最後まで継続したこと、撮影継続によって同科の職場秩序がより紊乱されたことの実を確認したため、本件処分を行った。

本件処分 について

会社は、X 28 外 12 名が東一両総務科へ押し掛けた際に同科は勤務時間中であったこと、業務妨害であることを通告した上で再三にわたり退去指示をしたのに退去しなかったこと、X 29 に対してビデオカメラの使用中止を再三指示したにもかかわらず撮影を最後まで継続したこと、撮影継続によって同科の職場秩序がより紊乱されたことの実を確認したため、本件処分を行った。

本件処分に係る押し掛け抗議は、いずれも会社施設内における無許

可の組合活動に当たり、就業規則に反するとともに、会社と組合が締結した労働協約等に違反し、会社の施設管理権を侵害するもので、正当な組合活動とは到底いえないものである。

(2) 抗議の理由について

本件処分、及び に係る抗議内容については、いずれも一部組合員の期末手当の減率の適用に関するものであるが、減率の適用は適正に実施されている上、適用の決定は新幹線鉄事が行っており、車両所管理者は、自らの行った報告のいずれが新幹線鉄事によって減率適用を基礎づける非違行為と判断されたかについて一切承知していない。このため、車両所管理者に理由を尋ねられても、「新幹線鉄事が総合的に判断した結果である。」としか説明できず、このことは組合も承知している。

そもそも、期末手当については賃金規程で定められているところ、賃金規程には減率が適用された社員に対して適用の事実及び事由を説明しなければならない旨の定めはない。期末手当の減率は、社員の日常業務に対する評価であり、日常、管理者は社員に対してその場で注意指導をしているのであるから、常日頃からこれをよく聞いて、注意指導されたことを是正しようと主体的に取り組んでいけば、自らに何が不足しているか十分に理解できるはずであり、それでもなお減率適用の理由を知りたいのであれば苦情申告という基本協約に則った正規の手続を取るべきである。

また、減率の適用は、賃金規程に基づく会社の裁量権の範疇であり、苦情処理会議は、組合員が労働協約及び就業規則等の適用や解釈に苦情を有する場合にその解決を行う場である。したがって、会社が苦情処理会議において減率事由を説明するのは、会社が裁量権を逸脱することなく合理的に減率を適用したことを明らかにするためであり、会社はそのために必要なだけの非違行為を十分に説明しているのであって、そもそもすべての非違行為を説明する必要はない。

これらのことから、減率事由を車両所管理者に直接尋ねることに、何ら正当性は認められない。

本件処分 に係る抗議については、基本協約及び就業規則に違反して実施する必要性及び緊急性は一切認められない。そして抗議の内容はY 5 所長の X 6 に対する発言に関するものなどであるところ、何ら理由のないものである。

### 3 当委員会の判断

#### (1) 本件処分 について

16年12月10日に行われた東一両総務科における抗議について、組合が、X 3 に対する訓告は不当な処分である旨を主張するところ、会社は、同人に対する訓告の事由として、( )抗議が行われた際に総務科には勤務に就いている社員がいたこと、( )ビデオカメラの使用中止を再三指示したにもかかわらず撮影を最後まで継続したこと、( )撮影継続によって同科の職場秩序がより紊乱されたことを主張するので、以下判断する。

会社は、上記のとおり、X 3 に対する訓告について3つの事由がある旨を主張するところ、( )抗議が行われた際に総務科には勤務に就いている社員がいた旨の主張については、本件処分 に係る苦情処理会議において、組合側の苦情処理委員の質問に対して、勤務時間中の総務科社員について業務を一時中断せざるを得ない事態が創出されたのは事実であるが、あくまでX 3 に対する訓告は、管理者の再三の命令を無視してビデオカメラを使用し続けたことに着目したものである旨などを回答している(第2 . 4 (6))。

すなわち、X 3 に対する訓告の事由としては、専ら撮影中止指示に従わなかったということにあり、総務科社員への業務妨害が含まれていたとしても、それは、勤務に就いていたY 2 科長らが、X 3 との対応をせざるを得なかったという程度にとどまるものといわざるを得ない。

また、( )撮影継続によって総務科の職場秩序がより紊乱された旨の主張については、これを認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

このため、本件処分 の理由として会社が主張する事由のうち、上記の二点については、十分な合理性があるとはいえない。

ア 会社は、( )ビデオカメラの使用中止を再三指示したにもかかわらず撮影を最後まで継続した旨を主張するところ、総務科において、会社管理者のビデオ撮影中止の指示に従わず撮影を継続したことは、一般的には、職場秩序の混乱と業務妨害を惹き起こしたものと推認することができる。

イ しかしながら、ビデオカメラによる撮影について、会社は、本件処分 に係る X 14及び本件処分 に係る X 29にそれぞれ訓告を行っているところ、X 14及びX 29に対する訓告については、後記(3)及び(4) のとおり、退室指示違反と撮影中止指示違反の2つの事由が認められ、会社も、本件処分 及び に係る苦情処理会議において、X 29とその他の12名の組合員とで処分が異なる理由を組合から質問されたのに対して、X 29については再三の退去命令に従わず総務科執務室に留まって業務妨害をしたことに加え、再三の中止命令に従わずビデオを撮影し続けたことを総合的にみて訓告が相当と判断したこと、X 14のビデオ撮影に係る訓告理由についてもX 29のビデオ撮影に関する見解と同内容であることを回答している(第2 . 6(4)、同7(4))。

これに対して、本件処分 に係る抗議においては、総務科に入室したX 3を含む9名の組合員は、Y 2科長による退室指示に応じて直ちに退室しているため、X 3が退室指示に違反した事実は認められず、X 3を除く8名の組合員に対しては、当該抗議について何ら処分がなされていない。

ウ これらのことから、X 14及びX 29の訓告については、退室指示違反と撮影中止指示違反の2つの事由が認められるのに対し、X 3の訓告については、撮影中止指示違反の事由しか認められないところ、X 3にX 14及びX 29と同等の処分を科することについて、合理的かつ相当な理由が存在すると認めるに足りる具体的事実の疎明はない。会社におけるビデオ撮影に係る従前の処分事例として、組合による新幹線車両内における無許可撮影に関して組合員2名が嚴重注意を通知された事案がある(第2 . 11)。

この事案において、会社は、嚴重注意の理由として、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、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と、及びこれらの行為は就業規則に反しており、企業秩序維持の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ものである旨を主張している。そして、大阪府労委は、鉄道車両において会社の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行為は、鉄道業務の遂行に支障が出る可能性が否定できないなどと判断し、中労委も、組合によるビデオ撮影について、旅客輸送の安全性確保の観点からも会社にとって看過できない行為であったなどと判断したことが認められる。

そこで、この事案をX3に対する訓告と比較すると、上記事案は、会社の最大の使命である鉄道業務の遂行及び旅客輸送の安全性確保に直接支障が生じ得る組合活動に対する処分であるにもかかわらず嚴重注意しかなされておらず、当該組合員に具体的な不利益が発生したとは認められないのに対して、X3によるビデオ撮影については、上記事案の如き鉄道利用者に対する影響が生じ得るとの事情は認められないにもかかわらず、期末手当の減額を伴う訓告がなされたことが認められる。

本件当事者間の労使関係については、前記第2.3(1)ないし(3)のとおり、組合結成当初から裁判所及び労働委員会等において多数の紛争が係属しており、命令書交付ないし判決等に至った事件のみでも、少なくとも不当労働行為救済申立事件は19件、訴訟事件は28件が存在すること、これらの事件の中には、組合の申立てが認容されなかった事件も多く存在する一方、会社の組合嫌悪及び不当労働行為を認定する労働委員会の命令について確定判決によって支持された事件も存在すること、本件申立て後においても不当労働行為救済申立事件が発生していることなどが認められる。

これらのことから、平成3年の東海労組分裂に伴う組合結成以降、組合と会社との間には、敵対的ともいうべき対立関係が存しており、

これが相当な期間にわたり常態化・固定化していたものと認められる。

また、本件においても、前記第2.4(4)のとおり、会社は、「顛末書」について、明らかな非違行為があったときに作成させる報告書類であるとしているところ、総務科を訪問した組合員に対する事情聴取において、同じ職場で働く仲間として心配して付いて行った旨を答えた組合員に対しては「状況報告書」の作成を指示したのに対し、「同じ組合の仲間として来た。」と供述したX5に対しては、行為の態様が全く同じであるにもかかわらず、「顛末書」の作成を指示している。さらに、会社がX5に対して再度事情聴取を行った際、同人が総務科を訪れた時の立場について、「私自身から言わせると組合活動ではないですよ。」などと答えたところ、会社は、同人の供述は個人として訪れたか組合活動として訪れたかについて曖昧であるとして、「状況報告書」の作成を指示している。このような会社の対応を考慮すると、会社は、組合員の行為について、その態様の差異以前に、組合活動としてなされたかどうかについて過敏に反応し、当該組合員への対応を峻別していることが認められる。

さらに、X3は、撮影の際に組合役員として訪問した旨を述べていること、これについてY2科長は、「X3さん、今、役員として来たって言ったね。」、「会社施設内での組合活動だよ。」などと応答していること(第2.4(3))、総務科を訪れた9名のうち、組合活動として訪問した旨を述べた者はX3のみであったこと(同(2))、総務科の休憩時間は基本的に正午から午後1時までとされていたこと、総務科は、給与、厚生に関する手続及びそれらに対する社員からの問い合わせへの対応業務や、車両所の他の部署の所掌に属さない業務を担当していたこと(同(1))、本件労使間においては訴訟を含む多数の係争案件が存在しているところ、会社側も対抗的にカメラによる撮影を行っていること(同(3))、訓告に伴いX3の期末手当支給額が5%減額されたことが認められる。

以上の事実を総合すると、X3がビデオ撮影中止の指示に服さなかったことは職場秩序の混乱と業務妨害を惹き起こしたものと推認する

ことができ、かつ、その処分について会社側の裁量権に相当の幅があることを考慮したとしても、本件においては、X 3 のみに経済的不利益を伴う過重な処分を科すべき合理性、相当性があると認めることは困難といわざるを得ず、会社による本件処分は、X 3 が、組合役員として抗議の様子についてビデオカメラによる撮影を企図したこと、及び総務科を訪れた9名の組合員の中で唯一組合活動である旨を明示しつつ撮影を実施したことに対する報復措置としてなされた過重な処分であって、組合による活動を牽制、抑圧しようとした支配介入に当たるものと認められる。

(2) 本件処分 について

16年12月17日に行われた横浜予セにおける抗議について、組合が、X 7ら4名に対する訓告は不当な処分である旨を主張するところ、会社は、横浜予セへ押し掛けた際にカウンターが営業時間中であったこと、Y 5 所長らが業務妨害であることを通告した上で再三にわたり退去指示をしたのに退去しなかったこと、押し掛けによりカウンターは来客者を迎えられる状態ではなくなったこと、横浜予セ内にいた社員が騒然となったカウンターの様子を確認するために業務を中断させられたことを主張するので、以下判断する。

まず、X 7ら4名が横浜予セを訪れた経緯については、11月17日及び12月9日の面談において、X 6 が初めて、血圧が高いことなど健康面に関する不安を訴え、会社としても X 6 に健康上の問題があることを認識し得たところ（第2 . 5 (2)(3)）、翌17年1月には、通院していた医院及び産業医から、「超過勤務を避けるなどの配慮が必要」等の所見が出され、X 6 の担当業務について、超過勤務の発生しにくい業務に直ちに变更されており（同(6)）、X 7ら4名による横浜予セ訪問の前後を通じて、X 6 の超過勤務については健康上の問題が存在したことが認められる。

また、組合が問題とする X 6 に対するY 5 所長の発言について、それが会社の意を体した退職強要発言とまで評価することはできないとしても、同発言を受けて自分に会社を辞めろという趣旨であるのか

と聞き返した X 6 に対して、Y 5 所長がこれを肯定する発言を行っていること（第 2 . 5 (3)）などが認められる。

このため、本件における Y 5 所長と X 6 との間における一連の経緯を考慮すると、Y 5 所長の X 6 に対する発言は、売り言葉に買い言葉的なものであるにしても、上長の発言としては、X 6 に対する配慮の観点からいかなるものかと思われる点がないわけではなく、また、これらの経緯について、組合が、X 6 からの事情聴取などに基づいて、会社が同人の体調等を一切考慮せずに、一方的な業務指示や命令をもって時間外労働の強要を行っていることを認識したことについては、やむを得ないところがあるといえることができる。

さらに、X 6 の組合加入は平成 13 年であり、X 7 ら 4 名による横浜予セ訪問の時点において、X 6 の東海労における組合歴が比較的浅いこと、X 6 が横浜予セで勤務する唯一の組合員であることも勘案すると、X 7 ら 4 名による横浜予セへの訪問については、Y 5 所長の X 6 に対する言動について、その存否や真意を当事者である Y 5 所長に直接確認した上で、組合員である X 6 の労働条件等について改善を図るために行われたものと認められ、その目的において不当なものともみることができない。

次に、横浜予セにおける X 7 ら 4 名と Y 5 所長らとのやりとりについて子細に検討すると、横浜予セを訪れた X 7 ら 4 名が、同所の社員に Y 5 所長と面会したい旨を申し出たこと、カウンターに現れた Y 5 所長に対して、東海労を代表して訪問した旨及び訪問の趣旨を述べたこと、X 7 委員長が Y 5 所長の X 6 に対する発言を確認したところ、Y 5 所長が「『辞めていただいて結構です。』と言ったよ。」と回答したことなどが認められ、横浜予セの責任者である Y 5 所長は、組合を代表して訪問した旨を述べた X 7 ら 4 名に対して、対応を拒絶することなく質問に回答するなどして、比較的平穏なやりとりが行われていたといえることができる（第 2 . 5 (5)）。

このため、少なくともこの段階では、その態様において、労働組合の幹部と当局側要員との間でなされる通常の事務的な意思疎通の域を



超える不適切な行為がなされたとまでは認められない。

なお、この間のやりとりについて、Y5 所長は、自らの作成した陳述書において、( ) 来所した X7 委員長らに対して「何かご用事ですか。」と尋ねたところ、X8 が東京地区分会として抗議に来た旨を返答したこと、( ) この X8 発言に畳み掛けるように、X7 委員長が、「X6 さんに対して『会社を辞めろ』といっただろ、何の権限で言った。その抗議だ。」と大きな声で詰め寄ってきたこと、( ) これに対して、X7 委員長らに対応すべきではないと判断し、「それが何か。貴方達に説明する必要はないのでお帰り下さい。」と退去指示をしたこと、( ) これに対して、X7 委員長が「なんだその態度は。」と声を荒げたこと、( ) X7 委員長らに対して「『辞めていただいて結構です。』と言ったよ。」と発言した事実はないことをそれぞれ陳述しているが、( ) 及び( ) については、他の証拠に照らして事実とは認められず、( ) ないし( ) の事実についても、他の証拠に照らして正確なものとは認められない。

しかしながら、その後の経緯として、Y6 係長がカウンターの奥から出てきて、ビデオ撮影をしていた X9 に対し、その中止を指示し、X9 がこれに従ってビデオ撮影を中止したものの、さらに Y6 係長が X7 委員長に対して、営業中であることを理由に退去を求めたところ、X7 委員長がこれに応じなかったこと、Y6 係長がさらに退去を求めたところ、X7 委員長が、「何様だ、Y6、生意気言うな。」などと抗議し、X7 委員長が Y5 所長へ抗議文を渡そうとしたが受取りを拒否されるなどのやりとりがなされたため、カウンター付近において騒然とした状況が発生したこと、Y6 係長が退去命令を 2 度にわたって通告するなどした後、X7 ら 4 名が退去したことなどが認められる(第 2 . 5 (5) )。

抗議のなされたカウンターは横浜予セに来訪した顧客への対応を行う場所であり、かつ、抗議のなされた時間帯は営業時間中であったことを考慮すると、このような場所で営業時間中に抗議文を渡そうとしたり、「何様だ、Y6、生意気言うな。」などと述べて、Y5 所長及

びY6係長に抗議を行い、カウンター付近において騒然とした状況を発生させたことは、抗議がなされた間に現実に顧客が来訪したか否かにかかわらず、同所の営業活動に対する妨害行為に当たるといわざるを得ず、かつ、当該抗議を営業時間中に行わなければならなかった特段の事情も認められない。

これらの事情に照らすと、本件処分に係る抗議については、人数は4名で殊更多数で訪問したとはいえないこと、訪問してから退去するまでの間に他の来客者はいなかったことなどを考慮しても、その態様において、組合活動として正当であると認めるのは困難といわざるを得ず、会社の行った本件処分について合理性及び相当性がないとまで評価することはできない。

したがって、会社の行った本件処分は不当労働行為に当たらず、この点に関する組合の主張には理由がない。

### (3) 本件処分について

#### 抗議活動に係る嚴重注意及び注意指導について

ア 17年6月28日に行われた東二両総務科における抗議について、組合が、本件処分はいずれも不当な処分である旨主張するところ、会社は、X11外16名が東二両総務科へ押し掛けた際に同科は午前9時からの勤務に就くための準備を整然と行っていたこと、社員（組合員）7名が同科執務室内に立ち入り、他の10名が同科の入口付近を塞ぐように滞留していたこと、同科管理者が17名中X12を除く16名に対して退去を再三指示したにもかかわらず退去しなかったことを主張するので、以下判断する。

イ まず、抗議の目的について検討すると、組合は、組合員に対する期末手当の減率適用について、その根拠となった具体的な事由の説明を求めているにもかかわらず、組合員に対する説明がなされず、苦情処理会議での説明も極めて不十分で、その審議が一方的に打ち切られてきたため、このような会社の姿勢に抗議し説明を求めるための行為である旨を主張している。

そこで、会社における期末手当への減率適用及び該当者への伝達

方法について検討すると、前記2(2)のとおり、会社は、減率の適用を決定するのは新幹線鉄事であるので、車両所管理者は減率事由を基礎づける非違行為について一切承知しておらず、車両所管理者に理由を尋ねられても、「新幹線鉄事が総合的に判断した結果である。」としか説明できないとしている。さらに、会社は、減率適用の理由を知りたいのであれば苦情申告という基本協約に則った正規の手続を取るべきであるとしており、期末手当支給に際して社員に交付される通知書に減率事由の記載はないことが認められる。

このため、組合員が自らの期末手当について減率の適用があったと知った場合、その根拠となった具体的事由について把握するには、苦情申告の手続を行う以外にその方策がないことが認められる。

そこで、苦情申告の手続を検討すると、苦情処理会議には、苦情申告を行った当事者は原則として出席できず、現に本件処分ないしに関する苦情処理会議において、申告をした当事者たる組合員は会議に出席していないことが認められる。また、会社は、苦情処理会議における減率事由の説明について、会社が裁量権を逸脱することなく合理的に減率を適用したことを明らかにするため行うものであって、会議においてすべての非違行為を説明する必要はないとしている。

したがって、期末手当の減率適用を受けた組合員は、これに不服がある場合においても、その根拠となった事由について把握できない可能性があること、制度上は、会社側及び組合側委員の意見の一致をみた場合には当該組合員が同会議に出席することが可能とされているものの、実際の運用においては、当該組合員が同会議に出席してその内容に対して弁明する機会が付与されているとはいえない状況にあることが認められる。

また、前記(1)のとおり、本件労使間に組合結成以降敵対的ともいふべき対立関係が存していたことも併せてみると、組合が、組合員の期末手当の減率適用に関する会社の対応に不信感を抱いてこれに抗議し、あるいは組合員の減率事由について説明を求めようと

することは、理解できないわけではない。

ウ しかしながら、組合と会社との間においては、労働協約等が締結されているところ、団体交渉を行う箇所については、労働協約第32条及び第24条において、新幹線鉄事にかかわる事柄については新幹線鉄事において行う旨が規定されている（第2・10(2)）。

すなわち、本件労使間においては、原則として車両所単位における労使交渉を実施しない旨の合意が形成されていたとみざるを得ず、このことについて組合も了承しているものといわざるを得ない。

したがって、特段の事情が認められない限り、このような枠組みを逸脱して抗議活動を実施することが相当であると評価することはできない。

さらに、組合は17名という多人数の組合員を東二両総務科へ訪問させていること、総務科執務室内へ全員が入室できず、相当数の組合員が総務科前の廊下に留まっていたこと、訪問した組合員のうち17年夏季手当に減率を適用されていたのはX12及び X27 の2名のみで、訪問した組合員の大半は減率を適用された者ではないこと、Y7科長が減率適用されたX12以外の入室者に対して退室するよう複数回指示したにもかかわらず組合活動として抗議を続けていたことが認められる（第2・6(1)）。

これらの事情に照らすと、本件処分 に係る抗議については、その時間が短時間であったこと、抗議を行った際X11外16名はいずれも勤務時間外であったこと、東二両総務科の社員についても勤務時間外であったことなどを考慮しても、その態様において、組合活動として正当であると認めるのは困難といわざるを得ず、Y7科長が入室した組合員に対して退室するよう指示したことについて、不合理であると評価することはできない。

エ 以上に加えて、本件においては、嚴重注意及び現場長からの注意指導に伴って組合員に具体的な不利益が発生した旨の疎明がなされていないことも併せ考えると、会社の行った本件処分 のうち、再三の退室指示にもかかわらず退去しなかったことなどを理由とする

嚴重注意及び現場長からの注意指導について、合理性及び相当性がないとまで評価することはできない。

したがって、会社の行った本件処分 のうち嚴重注意及び現場長からの注意指導は不当労働行為に当たらず、この点に関する組合の主張には理由がない。

X 14に対する訓告について

ア 組合は、X 14に対する訓告処分が不当である旨を主張するところ、会社は、上記 アのとおり、X 14が管理者による再三の退去指示に応じなかった旨の主張に加えて、X 14に対してビデオカメラの使用中止を再三指示したにもかかわらず撮影を最後まで継続したこと、撮影継続によって総務科の職場秩序がより紊乱されたことを主張するので、以下判断する。

イ 前記第2 . 6 (1)のとおり、X 14は抗議の様子についてビデオカメラで撮影を行っていたこと、Y 7科長がX 14に対して撮影の中止を複数回指示したこと、これに対してX 14は退室するまで撮影を続行したことが認められる。

そして、上記 ウのとおり、X 14の参加した本件処分 に係る抗議については、その態様において、組合活動として正当であるとは認められず、Y 7科長が当該抗議の様子の撮影を中止するよう指示したことについて不合理であると評価することは困難といわざるを得ない。

加えて、上記 ウのとおり、Y 7科長がX 14を含む組合員に対して退室するよう指示したことについて、不合理であると評価することはできないことから、X 14については、撮影中止指示及び退室指示の二点について指示違反が認められることとなり、X 14に対する処分が、退室指示に違反して嚴重注意を受けた組合員と比較して加重されていることについて、不相当とみることもできない。

したがって、撮影継続によって総務科の職場秩序がより紊乱されたか否かにかかわらず、本件処分 のうちX 14に対する訓告について、合理性及び相当性がないとみることはできず、これをもって不

当労働行為とする組合の主張は採用することができない。

X 13に対する訓告について

ア 組合は、X 13に対する訓告処分が不当である旨を主張するところ、会社は、上記 アのとおり、X 13が管理者による再三の退去指示に応じなかった旨の主張に加えて、X 13に対して抗議文読み上げの中止を再三指示したにもかかわらず最後まで読みきったこと、X 13が抗議文読み上げを継続したことで総務科の職場秩序がより紊乱されたことを主張するので、以下判断する。

イ 前記第2 . 6 (1)のとおり、X 11らが減率適用理由の説明を再三求めたにもかかわらずこれを拒否されたため、X 13が事前に用意していた抗議文をその場で読み上げたこと、抗議文の内容は「会社は私たち2名の仲間に対して、正当な理由もなく夏季手当をカットした。これは明らかに我が東海労組合員を狙った悪辣な不当差別の攻撃である。よって嚴重に抗議する。6月28日、東海労東二両分会」というものであったこと、X 13が抗議文を読み上げようとする際と読み上げている最中の計2回、Y 7科長が抗議文読み上げを止めるよう指示したこと、しかし、X 13は上記指示に応じなかったことが認められる。

そして、上記 ウのとおり、X 13の参加した本件処分 に係る抗議については、その態様において、組合活動として正当であるとは認められず、Y 7科長が、当該抗議の中で行われた抗議文読み上げについて中止するよう指示したことについて、不合理であると評価することは困難といわざるを得ない。

加えて、上記 ウのとおり、Y 7科長がX 13を含む組合員に対して退室するよう指示したことについて、不合理であると評価することはできないことから、X 13については、抗議文読み上げの中止指示及び退室指示の二点について指示違反が認められることとなり、X 13に対する処分が、退室指示に違反して嚴重注意を受けた組合員と比較して加重されていることについて、不相当とみることはできない。

したがって、抗議文読み上げを継続したことで総務科の職場秩序がより紊乱されたか否かにかかわらず、本件処分 のうち X 13 に対する訓告について、合理性及び相当性がないとみることはできず、これをもって不当労働行為とする組合の主張は採用することができない。

(4) 本件処分 について

抗議活動に係る嚴重注意について

ア 17年6月29日に行われた東一両総務科における抗議について、組合が、本件処分 はいずれも不当な処分である旨主張するところ、会社は、X 28外12名が東一両総務科へ押し掛けた際に同科は勤務時間中であったこと、業務妨害であることを通告した上で再三にわたり退去指示をしたのに退去しなかったことを主張するので、以下判断する。

イ まず、抗議の目的については、本件処分 に係る抗議と同一の経緯、理由によってなされたものと認められることから、組合が、組合員の期末手当の減率適用に関する会社の対応に不信感を抱いてこれに抗議し、あるいは組合員の減率事由について説明を求めることは理解できないわけではない。

ウ 次に、組合による抗議の態様をみると、組合は13名という多人数の組合員を東一両総務科へ訪問させていること、13名の組合員のうち当該期末手当に減率を適用されていたのは5名のみであったこと、組合員が総務科に入室した時刻は午後1時を過ぎており、抗議の際総務科社員は勤務時間中であったこと、Y 3助役及びその他の管理者が入室者に対して退室するよう複数回指示したにもかかわらず組合活動として抗議を続けていたことが認められる（第2 . 7 (1)(2)）。

さらに、前記(3) ウのとおり、本件労使間においては、車両所単位における労使交渉を行わないとの合意が形成されていたとみざるを得ず、このような枠組みについて組合も了承していたものといわざるを得ない。

これらの事情を併せ考慮すると、本件処分 に係る抗議も前記本件処分 に係る抗議と同じく、その態様において、組合活動として正当であると認めるのは困難といわざるを得ず、Y3助役及びその他の管理者が入室した組合員に対して退室するよう指示したことについて、不合理であると評価することはできない。

エ 以上に加えて、本件においては嚴重注意に伴って組合員に具体的な不利益が発生した旨の疎明がなされていないことも併せ考えると、本件処分 のうち、再三の退去指示をしたのに退去しなかったことを理由として12名の組合員に対して会社が行った嚴重注意について、合理性及び相当性がないとまで評価することはできない。

したがって、本件処分 のうち嚴重注意は不当労働行為に当たらず、この点に関する組合の主張には理由がない。

X29に対する訓告について

ア 組合は、X29に対する訓告処分が不当である旨を主張するところ、会社は、上記 アのとおり、X29が管理者による再三の退去指示に応じなかった旨の主張に加えて、X29に対してビデオカメラの使用中止を再三指示したにもかかわらず撮影を最後まで継続したこと、撮影継続によって総務科の職場秩序がより紊乱されたことを主張するので、以下判断する。

イ 前記第2.7(1)のとおり、X29は、抗議の様子についてビデオカメラで撮影を行っていたこと、Y3助役がX29に対して撮影の中止を複数回指示したこと、これに対してX29は退室するまで撮影を続行したことが認められる。

そして、上記 ウのとおり、X29の参加した本件処分 に係る抗議については、その態様において、組合活動として正当とは認められず、Y3助役が当該抗議の様子の撮影を中止するよう指示したことについて不合理であると評価することは困難といわざるを得ない。

加えて、上記 ウのとおり、Y3助役及びその他の管理者がX29を含む組合員に対して退室するよう指示したことについて、不合理であると評価することはできないことから、X29については、撮影



中止指示及び退室指示の二点について指示違反が認められることとなり、X 29に対する処分が、退室指示に違反して嚴重注意を受けた組合員と比較して加重されていることについて、不相当とみることもできない。

したがって、撮影継続によって総務科の職場秩序がより紊乱されたか否かにかかわらず、本件処分 のうちX 29に対する訓告について、合理性及び相当性がないとみることはできず、これをもって不当労働行為とする組合の主張は採用することができない。

#### 4 救済の方法について

本件における救済としては、本件処分（X 3に対する訓告）をなかったものとして取り扱い、処分に伴う期末手当の減額相当額を支払うこと及び文書交付を命ずるのが相当である。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が本件処分 を行ったことは、労働組合法第7条第3号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成20年 8 月26日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭