

命 令 書 (写)

再審査申立人 ジェイアール東海労働組合

再審査申立人 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

再審査申立人 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

再審査被申立人 東海旅客鉄道株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

- 1 東海旅客鉄道株式会社(以下「会社」)は、①ジェイアール東海労働組合(以下「JR東海労」)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会社に許可を受けることなく休憩時間中に作業指示を受けていない車両の清掃整備作業と目される行為を行ってその様子を撮影したこと(以下「本件ビデオ制作」)に関して組合員2名に対し、また、②JR東海労の組合員1名が管理者である助役に不適切な言動を繰り返したとして同組合員に対し、平成13年11月16日付けでそれぞれ嚴重注意を行った。

本件は、同14年3月15日、上記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東海労、JR東海労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」)及びJR東海労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」。以下三者を併せて「JR東海労ら」)から、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」)に救済が申し立てられた事件である。

- 2 本件において、JR東海労らが請求する各救済内容の要旨は、①会社の

施設内における労働組合活動を理由とした厳重注意の撤回、②助役への不適切な言動を理由とした厳重注意の撤回、③謝罪文の掲示及び社内報への掲載である。

- 3 大阪府労委は、平成17年8月12日、本件救済申立てを棄却した。
JR東海労らは、これを不服として同月25日、再審査を申し立てた。

第2 争点

- 1 本件ビデオ制作を理由とする組合員2名に対する厳重注意は、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。

即ち

- ① 本件ビデオ制作は正当な組合活動であるか。
- ② 本件ビデオ制作に係る両名の行為は、就業規則に違反する行為か。
- ③ 両名に対する厳重注意は、相当か。
- ④ 両名に対する厳重注意は、不当労働行為に該当するか。

- 2 管理者である助役に対する不適切な言動を理由とする組合員1名に対する厳重注意は、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。

即ち、

- ① 当該組合員は、会社の主張する言動を行ったか否か。
- ② ①の言動が行われたとした場合、同人に対する厳重注意は相当か。
- ③ 同人に対する厳重注意は、不当労働行為に該当するか。

第3 当事者の主張要旨

- 1 JR東海労らは、次のとおり主張する。
 - (1) 会社は、大一両分会及び大三両分会が行った本件ビデオ制作に関し、

大一両分会の X 1 副分会長及び大三両分会の X 2 副分会長に対し、平成13年11月16日付けで嚴重注意を行った（当該嚴重注意を「本件ビデオ制作に係る嚴重注意」）。しかし、休憩時間における会社施設内での組合活動については自由に行っており、許可申請を要するのは集会を行うための講習室の申込みなど特定の場合に限られている。また、従前より会社施設内を撮影するなどした写真を労働委員会あるいは裁判所に証拠提出したことに関連して事情聴取や嚴重注意を受けたこともなかったのであるから、本件ビデオ制作についても処分理由は存在しない。したがって、本件ビデオ制作に係る嚴重注意は本件ビデオ制作という正当な組合活動に対する報復行為であって、組合活動の自由を認めた労使間の基本協約（以下「労働協約」）を無視した不当な不利益処分であるとともに、J R 東海労らに対する支配介入行為である。

なお、「嚴重注意書」には「清掃整備作業を会社の許可なく行った」と記載されているが、ビデオ撮影の際に行った作業はいずれも模擬的に行ったもので原状回復しており、実際に清掃整備作業等を行った事実はないのであるから、その理由は明らかに正当性を欠くものである。また、初審命令は、本件ビデオ制作について、「組合活動として、その目的において正当性が認められる」と目的について全く正しく認定をしながら、その態様については、会社の作業指示の有無を前提として判断しているが、上記のとおり、そもそも実際に作業を行った事実はないのであるから、この点に係る初審命令の判断は失当である。

- (2) さらに、会社は、平成13年7月4日の終了点呼後における助役に対する X 1 組合員の言動に不適切な点があったとして、同年11月16日付けで X 1 組合員に対し、嚴重注意を行った（以下、平成13年7月4日の終了点呼後における X 1 組合員の助役に対する言動を「7. 4 言動」といい、当該嚴重注意を「本件7. 4 言動に係る嚴重注意」という）。

7. 4言動は、助役の「IDカードの通し忘れがあった」との発言に対してなされたものである。そして、IDカードを通したが記録されなかった旨の「出勤・退出時刻記録承認願」を会社は受理していることから、会社はIDカードの通し忘れなどなかったことを承知しているはずである。したがって、助役の当該発言は、X1組合員を含む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」）に勤務するJR東海労の組合員を快く思っていないことからなされたものといえ、会社は助役のそのような心情を利用して同人に当該発言をさせたものにほかならない。なお、同日、助役とIDカードを巡って会話をしたのは、主にX3組合員（以下「X3組合員」）であり、X1組合員ではない。したがって、当然に、問題とされた7.4言動には何ら不適切なところはない。本件7.4言動に係る嚴重注意は、そもそも7.4言動が勤務時間外の出来事であり、かつ会社の就業規則に照らして何ら問題が存しないにもかかわらず、分会の役員であり活動家であるX1組合員に対して恣意的に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とともに、組合に対する支配介入行為である。

2 会社は次のとおり主張する。

- (1) 本件は、JR東海労の外に、大一両分会及び大三両分会が再審査申立人とされている。しかし、両分会は、労働組合法に定める①構成主体、②自主性、③目的、④団体性、⑤規約上の定め5要件のうち、実質的に②、④、⑤を満たしておらず、不当労働行為救済申立ての申立人適格を有する「労働組合」に該当していないのであるから、当事者適格を欠くものとして、本件救済申立ては却下されるべきである。
- (2) X1組合員及びX2組合員らが行った本件ビデオ制作は、①作業指示のない新幹線車両の清掃整備作業を許可なく行ったという点において、会社の就業規則第23条及び会社とJR東海労との労働協約226条に違反

し、就業規則第3条のサービスの義務にも違反するものであること、②会社の施設管理権を侵害する無許可の組合活動であり、正当な組合活動には当たらないことが明白である。したがって、これら行為を行ったことを理由とする両名に対する嚴重注意は適法かつ正当なものであり、何ら不当労働行為には当たらず、この点に関する再審査申立人の本件申立てには理由がなく棄却を免れない。

- (3) 乙第86号証(反訳書)によれば、X1組合員が平成13年7月4日の終了点呼時に助役に対して不適切な言動を行ったことは全く疑問の余地がない。そして、当該言動は、会社施設内において管理者に対し反抗的に繰り返し行われたものとして、会社の職場秩序を乱す違法な行為であって、就業規則第3条に違反することは明らかである。したがって、当該言動を理由とするX1組合員に対する本件7.4言動に係る嚴重注意の正当性に疑いを挟む余地はなく、何ら不当労働行為には当たらない。

第4 当委員会が認定した事実

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、東海地方における旅客鉄道運送を主たる業務として設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員は本件初審審問終結時約21,300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」)があり、関西支社に所属する従業員は本件初審審問終結時約2,700名である。

関西支社には大一両、大阪第二車両所(以下「大二両」)及び大阪第三車両所(以下「大三両」)の現業機関があり、新幹線車両の整備、点検等の業務を行っている(甲5)。

(2) JR東海労は、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、その組合員は本件初審審問終結時約800名である。

大一両分会は、JR東海労の下部組織である新幹線関西地方本部（以下「関西地本」）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、その組合員は本件初審審問終結時54名である。

大三両分会は、同じく関西地本の中において大三両に所属する会社従業員で構成する組織で、その組合員は本件初審審問終結時30名である。

なお両分会は、独自の分会規約を設け、分会長、副分会長などの役員を有し、分会大会、分会執行委員会などの組織体制を整えており、労働組合法第2条及び第5条第2項各号の要件を具備している（資格審査結果）。

(3) 会社には、本件初審審問終結時、JR東海労の外に東海ユニオン、国鉄労働組合東海本部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、JR東海労のほか、東海ユニオン及び国鉄労働組合の下部組織が存在する。

2 本件ビデオ制作に係る嚴重注意に至る経過

(1) 平成6年6月15日、大二両に所属する会社従業員で組織する関西地本大阪第二車両所分会の当時分会長であった X4（以下「X4組合員」）は、職場内で脳内出血を起こして入院した。X4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、X4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X4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X4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を求めて大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」）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「地位確認等請求事件」）。

(3) 平成11年10月4日、大阪地裁は、地位確認等請求事件について、大二両の工具室における軽作業などはX4組合員にも可能な業務であると認定した上で、会社にはX4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、地位確認等請求事件の判決を不服として大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」）に控訴し（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「控訴事件」）、控訴事件でも、会社にX4組合員が働ける場所があるのかが争点となった。

JR東海労は、この訴訟の第一審以来、X4組合員の訴訟活動を支援してきたが、X4組合員は、控訴審において、大阪地裁がX4組合員を配置できる職場と判断した場所の外にも、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(6)ないし(8)認定の本件ビデオ制作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」）を証拠として提出した。

なお、控訴事件は、大阪高裁の和解勧告により、同14年5月10日、①X4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X4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) 大一両のサービス向上班(以下「大一両サービス向上班」)及び大三両のサービスセンターのアコモ改良班(以下「大三両アコモ改良班」)では、新幹線車両について接客設備の取替え・改良・整備を行っていた。

それぞれの班への作業指示は、作業内容、作業時間、作業場所、作業を指定する号車数のほか、特記事項等が記載された作業指示書に基づき行われていた。

なお、車両故障等の発生により、指定された車両が交換となることがごくまれにあったが、そのような場合には、車両交換の30分以上前に担当助役から作業責任者に連絡が入っていた。

- (6) 平成13年5月9日、会社は大一両サービス向上班に新幹線車両基地内の西電留24番線で9時30分から16時50分までの勤務時間内に新幹線車両の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した。

大一両サービス向上班の従業員であり、大一両分会に所属していたX1組合員らは、関西地本の指示を受け、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車両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、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、X1組合員らは、上記作業に係るビデオ制作を行うに当たって、

事前に会社に許可の申請を行っておらず、無許可で作業と撮影を行った。

- (7) 平成13年5月11日、会社は大三両アコモ改良班に、新幹線車両基地内のアコモ作業場において9時30分から16時40分までの勤務時間内に新幹線車両の荷物棚の洗浄作業を行うよう作業指示をした。

大三両アコモ改良班の従業員であり、大三両分会に所属していたX2組合員らは、関西地本の指示を受け、上記会社の指示に係る荷物棚の洗浄作業を同日昼の休憩時間中に行って、その様子を約3分間ビデオで撮影したが、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、X2組合員らは、上記作業に係るビデオ制作を行うに当たって、事前に会社に許可の申請を行っておらず、無許可で作業と撮影を行った。

- (8) 平成13年5月18日、会社は大三両アコモ改良班に、新幹線車両基地内の西電留26番線で9時30分から15時30分までの勤務時間内に新幹線の第3号車から第7号車までの車両の換気装置吸込口の清掃整備作業を行うよう作業指示をした。

X2組合員らは、関西地本の指示を受け、上記会社の指示に係る換気装置吸込口の清掃整備作業を同日昼の休憩時間中に行って、その様子を約8分間ビデオで撮影した。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取り外した金網と当て金のほこりを掃除機で吸い取る、④吸込口内側のほこりを掃除機で吸い

取る、⑤客室にある吸込口については金網についたほこり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。

X2組合員らは、引き続き、会社指示が出されていない上記車両の荷物棚の交換作業の様子を約4分間、ビデオで撮影した。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洗淨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、上記ビデオテープには、X2組合員が写っていた。

X2組合員らは、上記作業に係るビデオ制作を行うに当たって、事前に会社に許可の申請を行っておらず、無許可で作業と撮影を行った。

- (9)ア 会社は、上記(6)ないし(8)認定の清掃整備作業は会社の就業規則第3条の1項に違反する行為である疑いがあること、また、これを被写体としたビデオ撮影行為は就業規則第23条及び労働協約第226条に違反する組合活動の疑いがあると判断し、事実関係を明らかにするため、平成13年6月21日、大一両サービス向上班と大三両アコモ改良班に所属している全従業員を対象に事情聴取（以下「6.21事情聴取」）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。その結果、本件ビデオ制作は組合活動目的で行われたこと及び会社の許可を得ずに会社施設内で行われたことが明らかとなったものの、撮影者については一切不明のままであった。

イ 同月28日、関西地本は会社に対し、6.21事情聴取が不当労働行為であるとして抗議の緊急申入れを行った。

ウ 同年7月13日、会社は、本件ビデオ制作に関与した者を特定するため、X1組合員とX2組合員に対して、再度事情聴取を行ったが、前回の事情聴取に加えて新たな事実は判明しなかった。また、事情聴取の席上、会社は両名に対し、会社施設内で許可なく組合活動をしたこと、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が、両名は、これらを提出しなかった。

(10) 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。

(11) 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、厳重注意を行った。この際、会社は、厳重注意書をX1組合員とX2組合員に手渡そうとしたが、両名は受け取ることを拒否した。

(12) 会社は、本件ビデオ制作に係る厳重注意は就業規則第3条（サービスの根本基準）第1項「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、規定等を遵守し、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。」、

第23条(勤務時間中等の組合活動)「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。」との規定に違反したことによるものであるとしている。

一方、JR東海労と会社との労働協約によると、第1章(総則)第4条(協約の優先)には、「就業規則その他これに準ずる諸規程が、この協約に抵触する場合は、その抵触する部分についてはこの協約が優先する。」とあり、第9章(組合活動)第1節〔総則〕(組合活動)の第216条(組合活動)には、「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。」、また、同章第4節〔組合による企業施設の利用〕(一時的利用)の第226条第1項には、「組合は、会社の施設、什器等を一時的に使用する場合は、会社に申し出、その許可を得なければならない。」との規定がある。

- (13) 会社の「厳重注意」は、就業規則第114条第2項において、「懲戒を行う程度に至らないものは訓告又は厳重注意する。」と規定され、懲戒などと異なり、注意指導という位置づけで行われている。

なお、会社の昇進規定第15条第3号では、社員が昇進試験に合格した後、発令日までの間に厳重注意を受けた場合は、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」と規定されており、厳重注意により、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、この場合のみである。

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、会社から受けた本件ビデオ制作に係る厳重注意及び後記3(6)記載の本件7.4言動に係る厳重注意に関しては、この昇進規定の適用はなかった。

3 本件7. 4言動に係る嚴重注意に至る経過

- (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して記録させること（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、従業員の出退勤等の時間管理、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」の用紙を手渡し、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により当該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した場合、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、同16年3月31日をもって廃止され、本件初審審問終結時、出退勤の管理は点呼によることとなっている。

- (2)ア 平成13年7月4日、大一両の Y1 助役は、大一両サービス向上班の終了点呼の際、同班の従業員全員に対し、6月中にIDカードを所定の読取機に通し忘れていた従業員が3名いたとして、IDカードの通し忘れのないようにして欲しい旨述べた。

なお、Y1 助役は、終了点呼の前にIDカードの不打刻があった上記3名のうち2名に対し、「出勤・退出時刻記録承認願」の用紙を手渡して記入するよう指示していた。その際、同人らの近くにいた同班の従業員であるX3 組合員が、Y1 助役に対し、このごろ記載漏れが

多いが機械が悪いので打刻できないのではないかと尋ねたところ、同助役は通し忘れがあったと答えた。

イ 上記点呼終了後、周りに大一両サービス向上班の従業員がいる前で、X 3 組合員が、Y 1 助役に対し、通し忘れがないかどうか皆が通しているところを見れば良いではないかと発言した際、その場に居合わせたX 1 組合員は、「あー、見なはれ見なはれ、ずっと。」、「これから、ずっとしなはれや、そういうこと。」、「事実、あんたな、人のあれ見てへんくせに。」等と発言したのに対し、同助役は、「見れないでしょうが。当たり前として。」と答えた。さらに、X 1 組合員が「人が忘れたとかなんとか言いなはん言うてんの。」と発言し、これに対し、同助役が「忘れたか忘れないかは、それは通ってないから言うてるんですよ。注意してるんです。」などと述べたところ、同組合員は「なんで注意せなあかんの。」などと発言した。これらのやり取りを聞いていた同班の他の従業員が「忘れたら忘れてるから、しゃあないやろ。」などと発言したのに対し、Y 1 助役が「えらそうに、そんなこと言って。」と述べたところ、「やかましい、誰のことや。挙げ足取りやがって、オーバーな奴やな。」、「ひっこんどれ。」、などの発言(誰が述べたかは不明)がなされ、これら発言に続いて、X 1 組合員が「なんや、オーバーな奴っちゃな、ほんま」などと述べた。さらに他の従業員が「暴言と言えや。」と発言したのに呼応し、同組合員もまた「暴言と言えや。」と述べた。

- (3) 平成13年7月5日、会社はX 1 組合員に対して、同年6月19日のIDカード不打刻について出勤・退出時刻記録承認願を提出するよう指示し、用紙を手渡した。X 1 組合員は、同用紙に「IDカードを通したが、

記録しなかったため」と記載の上、これを提出した。

- (4) 平成13年7月6日及び同月10日、会社は、同月4日のX1組合員のY1助役に対する言動に不適切な点があり、就業規則第3条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、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るので聞かれる理由はないとして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答える必要がないとして供述を拒否した。

なお、X3組合員も、同月4日のY1助役に対する発言について事情聴取を受けていた。

- (5) 会社は上記2(10)記載の所属賞罰審査委員会において上記(2)記載のY1助役に対する言動につき審議を行い、その結果、X1組合員に対し嚴重注意を行うことを決定した。
- (6) 平成13年11月16日、会社はX1組合員に対し、7.4言動が就業規則第3条第1項に違反したことを理由に「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本件ビデオ制作に係る嚴重注意書と併せて読み上げ、嚴重注意を行った。

第5 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定めにおいて労働組合法所定の要件を満たしておらず、不当労働行為救済申立ての申立人適格を有していないのであるから、却下すべきである旨主張する。

しかし、前記第4の1(2)認定のとおり、大一両分会及び大三両分会は、独自の分会規約を設けており、分会長、副分会長などの役員を有し、分会大会、分会執行委員会などの組織体制を整えている。そして、当委員会も、平成18年10月18日開催の第二部会の組合資格審査において、本件の大一両分会及び大三両分会は労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合すると判定し、労働組合法上の労働組合としての適格決定をなしたものである。したがって、この点についての再審査被申立人の主張は採用できない。

2 本件ビデオ制作に係る嚴重注意について

(1) 本件ビデオ制作の就業規則等違反該当性について

会社は、本件ビデオ制作は就業規則等に違反し、会社の施設管理権を侵害する無許可の組合活動であり、正当な組合活動には当たらず、同行為を理由とする嚴重注意は不当労働行為には当たらない旨主張する。これに対し、JR東海労らは、本件ビデオ制作に係る嚴重注意は、本件ビデオ制作という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を無視した不当な不利益処分であり、かつJR東海労への支配介入行為であると主張する。

よって、以下検討する。

ア 前記第4の2(12)認定のとおり、就業規則第3条第1項で「社員は、(中略)会社の命に服し、法令、規定等を遵守」しなければならない旨が規定されているほか、同規則第23条で、「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、会社とJR東海労との労働協約第226条第1項においても、組合が会社の施設を一時使用する場合は、会社に申し出、その許

可を得なければならない旨規定されている。

イ 前記第4の2(6)ないし(8)認定のとおり、会社施設内における本件ビデオ制作に当たりX1組合員らは会社の許可を得ていないと認められることから、本件ビデオ制作は、同人らの勤務時間外に行ったものであるとはいえ、文言上就業規則第23条の禁止事項に該当し、かつ、労働協約第226条第1項の規定に抵触するものといえる。

ウ 本件ビデオ制作のための施設利用をより子細にみると、前記第4の2(1)ないし(4)認定のとおり、本件ビデオ制作は、病気休職期間満了により退職決定を受けた同僚組合員であるX4組合員の控訴事件において、同人が働ける場所があるのかが争点となったところから、関西地本が同人の雇用を守るという目的で、同人を配置できる職場があることの立証を援助するために行ったもので、組合活動としての必要性は認めることができる。

エ しかしながら、本件ビデオ制作の会社施設利用の態様についてみると、前記第4の2(6)ないし(8)認定のとおり、①平成13年5月9日、作業指示の出ていない車両で座席のナットを緩め、座布団を取り外すなどした座席周りの清掃整備作業の様子を約5分間ビデオ撮影したこと、②同月11日、プラスチック製の荷物棚を取り外すなどした荷物棚の洗浄作業の様子を約3分間ビデオ撮影したこと、③同月18日、換気装置の金網や当て金を取り外すなどした換気装置吸込口の清掃整備作業の様子を約8分間、作業指示の出ていない荷物棚の交換作業の様子を約4分間ビデオ撮影したこと及びこれらビデオ撮影はいずれも会社は無許可で行われたことが認められる。

以上のことからすると、本件ビデオ制作のうち、平成13年5月9日の座席のナットを緩め座布団を取り外すなどした座席周りの清掃整備作業の様子をビデオ撮影及び同月18日の荷物棚の交換作業の様子をビ

ビデオ撮影は、いずれも会社から作業指示の出ていない車両もしくは作業指示の出ていない箇所について、会社の営業設備の一部を許可なく使用して作業を行い、その様子をビデオ撮影したものであって、昼の休憩時間中に行われたものであり、J R 東海労らの主張するように模倣的に行われ、原状回復をしたものであったとしても、施設管理権を実質的に侵害するものである。

次に、同月11日の荷物棚の洗浄作業及び同月18日の換気装置吸込口の整備清掃作業のビデオ撮影は、会社から作業指示が出ていた箇所の、作業指示のあった業務を撮影したものではあるが、会社が指示した勤務時間中にはなく、昼の休憩時間中に行われたものであって、会社の指示に基づいて行われた作業ということはできない。また、組合活動として行ったものであることはJ R 東海労らも認めているところである。そして、これら会社施設利用の態様は、上記会社から作業指示の出ていない作業のビデオ撮影に際して行われた利用の態様と同様であって、実質的に会社の施設管理権を損なうものといわざるを得ない。

そして、これらの行為は、旅客輸送の安全性確保の観点からも、車両を良好な状態で運行できるよう管理することが求められている会社にとって看過できない行為であったといえる。

オ J R 東海労らは、休憩時間の会社施設内での組合活動については自由に行っており、許可申請を要するのは集会を行うための講習室の申込みなど特定の場合に限られており、また、従前より会社施設内を撮影するなどした写真を労働委員会あるいは裁判所に証拠提出したことに関連して事情聴取や嚴重注意を受けたこともなかったのであるから、本件ビデオ制作にあっても処分理由は存在せず、本件ビデオ制作に係る嚴重注意は全く不当であると主張する。

しかしながら、許可申請を要するのは集会を行うための講習室の申

込みなどに限られていたとの J R 東海労らの主張を裏付けるに足りる証拠はない。また、上記ウ記載の事情をもって本件ビデオ制作について許可申請が免除され、又は許可の必要性が否定されるとまではいえないし、本件ビデオ制作は会社の営業設備を許可なく使用して撮影したのであって、上記 J R 東海労らが例に挙げる写真撮影などとは異なった状況で行われたものであるから、その写真撮影と同一視することはできない。

カ 以上のことからすれば、本件ビデオ制作は、上記ウの事情の下で組合活動としての必要性から行われたものであることを考慮しても、就業規則第23条及び労働協約第226条第1項、ひいては就業規則第3条第1項に違反するものとして正当な組合活動の範囲を逸脱するものといわざるを得ない。

なお、J R 東海労らは、本件は労働協約第4条（協約の優先）及び第216条（組合活動）に違反するとも主張するが、上記のとおり、本件ビデオ制作は正当な組合活動の範囲を逸脱するものと認められるから、当該主張には理由がない。

(2) 本件ビデオ制作に係る嚴重注意の相当性等について

前記第4の2(6)ないし(9)認定のとおり、本件ビデオ制作にはX1組合員及びX2組合員の外にも関与した従業員がいると推認されるところ、会社は両名のみを嚴重注意としている。しかし、6.21事情聴取をはじめとする2回の事情聴取においても本件ビデオ制作に関与した他の組合員が明らかとはならなかった事情に鑑みると、本件ビデオ制作に係る嚴重注意がX1組合員及びX2組合員をことさらに不利益に取り扱った結果であるとまでは認められず、他に会社が、両名が大一両分会あるいは大三両分会の副分会長であるがゆえに不相当な措置を行ったとの事情を認めるに足りる証拠もない。

また、同(13)認定のとおり、嚴重注意は、会社における懲戒ではなく注意指導としての位置づけで行われていること、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」という規定はあるものの、X1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、当該規定の適用がなかったことが認められることからすると、實際上、本件ビデオ制作に係る嚴重注意により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、嚴重注意の理由とされた行為に比してことさら不均衡な措置ともいえない。

- (3) 以上のとおりであるから、X1組合員及びX2組合員に対する本件ビデオ制作に係る嚴重注意は不当労働行為には当たらず、この点に関するJR東海労らの救済申立てを棄却した初審命令は相当である。

2 7. 4言動に係る嚴重注意について

- (1) 7. 4言動の就業規則違反該当性について

JR東海労らは、7. 4言動の中に不適切な点はなく、またそもそも勤務時間外のやり取りであり、助役に対し不適切な言動があったとしてなされたX1組合員への嚴重注意は恣意的な処分であって、同人が分会の役員であり活動家であるがゆえの不利益取扱いであるとともにJR東海労らに対する支配介入である旨主張するので、以下判断する。

ア 前記第4の3(1)認定のとおり、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等を行っており、適切な出退勤管理等を維持するため、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。

同3(2)ア認定のとおり、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として、会社の上記方針に基づき、同班の従業員全員に対してなされたもので、会社として必要な注意指導であったと認められる。

イ 他方、同3(2)イ認定のとおり、X1組合員の7.4言動は、IDカードや機械が不具合であった可能性も拭いきれないとの思いから、Y1助役の注意は一方的に通し忘れがあったとの前提で行われているとの認識の下に、これに抗議する趣旨で行われたものと解される。しかしながら、同項認定のとおり、7.4言動には、「これから、ずっとしなはれや、そういうこと。」と述べたり、Y1助役の「注意をしてるんです。」の発言に対して「なんで注意せなあかんの」、「オーバーな奴っちゃな。」、「暴言といえや。」などと述べて、上司であるY1助役の職務上の注意に従わない態度を示し、同人を揶揄し、侮辱したともみられる不穏当な発言を繰り返し、しかも他の従業員がいる前で行われていることからすると、これら言動は、上司に対する不適切な言動として職場の秩序・規律を乱すものであったといわざるを得ない。

なお、JR東海労らは、7.4言動は勤務時間終了後になされたものであるから処分の対象とすること自体不当であるとも主張するが、たとえ勤務時間外であっても会社施設内において勤務に関連してなされた言動であり、職場秩序維持の観点から、就業規則第3条第1項に該当するものとして、会社が同言動を嚴重注意の対象としたことには理由がある。

(2) 本件7.4言動に係る嚴重注意の相当性等について

JR東海労らは、平成13年7月4日のIDカードを巡るY1助役とのやり取りは、主にX3組合員が行っているにもかかわらず、X1組合員を嚴重注意とすることは同組合員が分会の役員であり活動家であること

ゆえの恣意的なものであるとも主張する。

確かに、前記第4の3(2)及び(4)認定のとおり、平成13年7月4日、X3組合員はIDカードを巡ってY1助役とやり取りを行い、そのことにつき事情聴取を受けていたことが認められる。しかし、X3組合員はY1助役に対し、機械の故障も考えられるのではないかと、皆が(カードを)通しているところを見れば良いのではないかなどと発言したものであり、これに比し、X1組合員の7.4言動の内容は、上記(1)イ記載のとおり、より明確に職場の秩序・規律を乱すものであったことからすると、本件7.4言動に係る嚴重注意は会社がことさら同組合員を狙い打ちして行ったとまでは認められず、ほかに同組合員が大一両分会の副分会長であることや同組合員の組合活動のゆえに相応の程度を超えた措置を行ったことを認めるに足りる証拠もない。

そして、会社における嚴重注意は、懲戒処分に至らない場合に行われるものであり、上記1(2)記載と同様の理由により、本件7.4言動に係る嚴重注意にあってもX1組合員には具体的な不利益が発生していないことからすれば、会社がX1組合員に対して、7.4言動を理由に就業規則第3条第1項に当たるとして嚴重注意を行ったことは、不当とはいえない。

- (3) 以上のとおりであるから、X1組合員に対する本件7.4言動に係る嚴重注意は不当労働行為には当たらず、この点に関する組合の主張には理由がない。

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18年11月22日

中央労働委員会

第二部会長 菅野 和夫 ㊟