

命 令 書

申 立 人 個人A

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

上記当事者間の京労委平成20年（不）第3号西日本旅客鉄道不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年10月22日、第2150回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同松浦正弘、同後藤文彦、同岡本美保子、同笠井正俊合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人が、被申立人の以下の行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に該当すると主張して、不当労働行為救済申立てを行った事案である。

- (1) 申立人が平成18年度から平成20年度までにおいて勤務時間中に国鉄労働組合（以下「国労」という。）の組合バッジ（以下「国労バッジ」という。）を着用していた（以下、「本件バッジ着用」という。）ことを理由として、平成19年から平成21年までの各年3月に訓告を発令する（以下「本件訓告」という。）とともに、これに伴い、上記各年の夏季手当をそれぞれ5万円減額した（本件訓告と併せて、以下「本件訓告等」という。）こと。
- (2) 申立人の平成19年年末手当を5万円減額した（以下「本件減額」という。）こ

と。

(3) 平成19年から平成21年までの各年4月の定期昇給に際して、申立人の仕事給昇給額の評価区分をD評価とした（以下「本件D評価」という。）こと。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 被申立人は、本件訓告を撤回すること。

(2) 被申立人は、前記1(1)及び(2)の減額相当分を、それぞれ、支給すべき日から支給済みに至るまで年5パーセントの法定利息を付加して、申立人に支払うこと。

(3) 被申立人は、前記1(3)の仕事給昇給額の評価区分をC評価に変更し、これに伴い支払われるべき仕事給相当額と既に支払った額との差額を、それぞれ、支給すべき日から支給済みに至るまで年5パーセントの法定利息を付加して、申立人に支払うこと。

(4) 被申立人は、点呼等において、申立人に国労バッジの着用について注意・警告等の介入を行わないこと。

(5) 被申立人は、国労バッジを着用している国労の組合員に対して、それを就業規則違反とした処分を行わないこと。

(6) 被申立人は、前記1の各行為を不当労働行為と認め謝罪し、今後、これらの行為を行わないことを誓約する文書を被申立人ホームページ及び各事業所に掲示するとともに、全社員に配布すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 申立人は、被申立人の社員であり、平成21年6月10日現在、福知山駅の運輸管理係に所属している。また、国労の組合員であり、平成21年6月10日現在、福知山地区本部福知山分会に所属している。なお、申立人は、昭和51年4月1日に日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）に入社したが、後記イのとおり、被申立人が国鉄の事業を承継したことに伴い、昭和62年4月1日、被申立人に採用された（甲第122号証、第3回審問 A 証言）。

イ 被申立人は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号。以下「改革法」という。）に基づき設立された株式会社で、国鉄が経営していた旅客鉄道事業のうち、主に北陸、近畿及び中国各地方における事業を引き継ぎ、その営業等を行っており、その社員数は、平成22年4月1日現在、約

29,950名、うち福知山支社の在籍者数は約1,050名である（争いのない事実、審問の全趣旨）。

ウ 国労は、昭和22年に国鉄の職員により設立された労働組合で、国鉄の分割・民営化に伴い、被申立人その他の国鉄の事業を承継した法人（以下「JR各社」という。）に勤務する者等により組織されている（審問の全趣旨）。

エ 被申立人には、国労の西日本本部（以下「国労西日本本部」という。）のほか、西日本旅客鉄道労働組合（以下「西労組」という。）、ジェーアール西日本労働組合（以下「西労」という。）、全日本建設交運一般労働組合西日本鉄道本部（以下「建交労」という。）及び国鉄西日本動力車労働組合（以下「西動労」という。）があり、組合員数は、概ね、国労西日本本部が1,500名、西労組が24,800名、西労が870名、建交労が30名、西動労が5名である。なお、福知山支社には、建交労及び西動労は存在しない（審問の全趣旨）。

(2) 就業規則等の定め

被申立人の就業規則（以下「本件就業規則」という。）及び賃金規程（以下「本件賃金規程」という。）には以下の定めがなされている（乙第2号証、乙第7号証、審問の全趣旨）。

ア 本件就業規則

「（サービスの根本基準）

第3条 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、規程等を遵守し、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。

2 （略）

（服装の整正）

第20条 制服等の定めのある社員は、勤務時間中、所定の制服等を着用しなければならない。

2 社員は、制服等の着用にあたっては、常に端正に着用するよう努めなければならない。

3 社員は、勤務時間中に又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。

（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。」

イ 本件賃金規程

「第17条 仕事給昇給及び本人給昇給は、毎年4月1日に実施する。

第18条 仕事給昇給額は、資格給及び評価区分別に、別表第2、別表第3及び別表第4に定めるところによる。

第119条 期末手当は、5月1日（夏季手当）及び11月1日（年末手当）（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する者及び基準日前1箇月以内に退職し又は死亡した者（就業規則第26条に規定する試用期間中の者を除く。）に対して支払う。

第120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121条 期末手当の支払額は、次の算式により算定して得た額とし、基準額については、別に定めるところによる。

$$\text{支払額} = \text{基準額} \times (1 - \text{期間率}) \pm \text{成績給}$$

第123条 1、2（略）

3 成績給（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、次の各号に定めるとおりとする。

(1) (略)

(2) 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者……………5万円」

なお、本件賃金規程によれば、賃金は基本給と諸手当等からなり、基本給は、一部の職員を除き、年齢給と仕事給で構成されている。また、本件賃金規程別表第2によれば、仕事給昇給額の資格級は、M1級、M2級、L1級、L2級、C1級、C2級、C3級、C4級、C5級の9級に区分され、評価区分はS、A、B、C、Dの5段階となっており、C評価が標準とされている。例えば、資格級C4級であれば各評価区分別の昇給額は、以下のとおりである。

S 3,400円

A 3,300円

B 3,200円

C 3,100円

D 3,000円

(3) 申立人に対する処分等

ア 前記(1)アのとおり、昭和51年4月1日、申立人は国鉄に入社し、昭和53年1月、国労に加入したが、その時以降、被申立人に採用されて以後も、一時期（平成19年までの盛夏服を着用する7月及び8月）を除き、勤務時間中も、国労バッジを着用し続けている。

なお、国労バッジは、大きさは1.2センチメートル四方程度で、申立人はこれを冬服であれば上着のえりに、盛夏服であれば胸ポケットの上方に着用している。

また、国労西日本本部は、国労バッジについて、着用についても着用しないことについても指示をしていないが、申立人は、国労の組合員に対しては国労バッジを着用して団結しようと、また、他の労働組合の組合員にもおかしいことはおかしいといえる職場にしようと呼びかける意図をもって、着用を継続している（甲第1号証、甲第122号証、甲第123号証、第3回審問A証言、第4回審問A証言、審問の全趣旨）。

イ 平成19年3月29日、被申立人は、申立人に対して、平成18年度における国労バッジの着用が本件就業規則に違反するとして、訓告を発令した（甲第6号証、乙第14号証、争いのない事実）。

ウ 5月24日、被申立人は、申立人に対して、平成19年4月の定期昇給における仕事給昇給額の評価区分をD評価としたことを通知した（甲第17号証、乙第16号証）。

エ 6月29日、被申立人は、申立人に対して、夏季手当について、前記イを理由として、成績給5万円を減額した844,300円を支給した（乙第17号証、乙第34号証）。

オ 12月10日、被申立人は、申立人に対して、年末手当について、成績給5万円を減額した844,300円を支給した（甲第9号証、乙第17号証）。

カ 平成20年3月21日、申立人は、前記イからオまでについて、本件不当労働行為救済申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。

キ 平成20年3月31日付けで、被申立人は、申立人に対して、平成19年度における国労バッジの着用が本件就業規則に違反するとして、訓告を発令した（甲第12号証、乙第14号証、争いのない事実）。

ク 5月23日、被申立人は、申立人に対して、平成20年4月の定期昇給における仕事給昇給額の評価区分をD評価としたことを通知した（乙第16号証）。

ケ 6月30日、被申立人は、申立人に対して、夏季手当について、前記キを理由として、成績給5万円を減額した850,688円を支給した（乙第17号証、乙第34号証）。

コ 平成21年3月23日、申立人は、前記キからケまでについて、本件不当労働行為救済追加申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。

サ 3月27日、被申立人は、申立人に対して、平成20年度における国労バッジの着用が本件就業規則に違反するとして、訓告を発令した（審問の全趣旨）。

シ 5月25日、被申立人は、申立人に対して、平成21年4月の定期昇給における仕事給昇給額の評価区分をD評価としたことを通知した（甲第126号証）。

ス 6月30日、被申立人は、申立人に対して、夏季手当について、前記サを理由として、成績給5万円を減額して支給した（乙第34号証、審問の全趣旨）。

セ 11月11日、申立人は、前記サからスまでについて、本件不当労働行為救済追加申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。

2 本件の争点

- (1) 本件訓告等は不当労働行為に該当するか否か。
- (2) 本件減額は不当労働行為に該当するか否か。
- (3) 本件D評価は不当労働行為に該当するか否か。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)について

ア 申立人の主張

(ア) 本件バッジ着用は正当な組合活動である。特に、国労バッジは小さく目立たないから、着用して就業しても労務の提供を妨げたり、疎かにし、又は誤らせるおそれを生じさせるものではなく、現にそのような弊害は生じていない。

仮に本件就業規則に違反するとしても本件訓告等は明らかに懲戒権の濫用に当たる過剰な処分であり、法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(イ) 本件訓告等は、国労バッジの着用者を孤立させて国労内部を分裂させることにより、国労組織を弱体化・解体させることを主たる動機として行われたものであることは明らかであり、法第7条第3号の支配介入に該当する。

(ウ) 申立人は、国労バッジの着用に対する不利益取扱いの撤回を求めて過去に不当労働行為救済申立てを行ったことがあり、重ねて本件バッジ着用を理由

に本件訓告等を行うことは、法第7条第4号の報復的不利益取扱いに該当する。

イ 被申立人の主張

(ア) 本件バッジ着用は、本件就業規則第3条、第20条及び第23条に違反することは明らかであって、特に、職務専念義務違反の成立には、必ずしも実害の発生を要件としない。

形式的には本件就業規則に違反するような場合でも、「JR東海新幹線支部事件」に係る平成9年10月30日東京高等裁判所判決（平成10年7月17日最高裁判所判決として確定）において示された判断基準である「実質的に企業秩序を乱すおそれのない特別の事情」が認められれば正当な組合活動と解されるが、本件では、違法性が高いこと、申立人は取り外しを命じられながら一度も取り外したことはないこと、着用が周りの社員に心理的影響を与えていること、申立人は接客業務も担当する場合があること等の事情から、このような「特別の事情」は認められない。

また、訓告は、懲戒処分ではなく、被申立人は、国労バッジの着用について嚴重注意を2回繰り返してもなお改善が見られない場合に初めて訓告をもって臨むという慎重な取扱いをしており、処分の量定として適正である。

以上のとおり、本件バッジ着用は正当な組合活動とは認められず、また、本件訓告は処分の量定として適正であるから、本件訓告等は不当労働行為ではない。

(イ) 申立人の国労バッジの着用期間、態様に鑑み、本件訓告等が不当労働行為意思を決定的動機としていたなどと認められるべくもない。

(ウ) 被申立人は、労働委員会に対する申立てを理由として本件訓告等を行ったのではないから、法第7条第4号の報復的不利益取扱いに該当する余地はない。

(2) 争点(2)について

ア 申立人の主張

本件減額は、福知山支社における国労バッジの唯一の着用者である申立人に対する見せしめ的な不当労働行為であり、被申立人の憎悪の表れである。

後記イのとおり、被申立人は本件減額は勤務成績不良によるものと主張するが、その根拠は、いずれも申立人の印象、人物像、反抗的態度など、すべて伝

聞や推論に基づくものにすぎない。また、評価制度そのものが公平・公正さを欠いている。

イ 被申立人の主張

本件減額は、次のような理由により「勤務成績が良好でない者」に該当すると判断し行ったもので、不当労働行為ではない。

年末手当の調査対象期間である平成19年4月1日から同年9月30日までの間、点呼時等の取り外し指導を無視し、国労バッジを着用し続けたことに加え、申立人には、業務知識が不足し、それを補う意欲にも欠けていた。これは、上記調査対象期間の振り返りとして実施した個人面談での結果からも明らかである。さらに、申立人は、信号取扱い業務で必要かつ重要な確認の基本動作を確実に行っていなかった。

(3) 争点(3)について

ア 申立人の主張

争点(2)と同趣旨

イ 被申立人の主張

本件D評価は、次のような勤務成績不良を理由とするもので、不当労働行為ではない。

(ア) 平成19年4月のD評価

前年の平成18年度において、点呼時等の取り外し指導を無視し、国労バッジを着用し続けたことに加え、業務知識の向上のために、事前に配布された問題集をそのまま放置し、これに関して行われた点呼時の当務駅長からの質問に答えられないなど、業務に対する向上意欲が見受けられず、また、信号取扱い業務での確認の基本動作を確実に行っていなかった。

(イ) 平成20年4月のD評価

前年の平成19年度において、点呼時等の取り外し指導を無視し、国労バッジを着用し続けたことに加え、信号業務の確認の基本動作を確実に行っていなかった。また、信号業務で列車遅延時の取扱いでは、列車の運行予定に変更があれば必要な情報を予めコンピュータ端末に入力して機械に制御させるのが基本であるにもかかわらず、申立人は、入力作業をせず直接手動で扱うなど技能面で問題があり、しかも、自ら学ぶ姿勢がなく、若手社員の模範となるべきところ、逆に若手社員に教えてもらう場面が見受けられ、業務に対

する向上意欲が見受けられなかった。これは平成 20 年 4 月 30 日の個人面談からも明らかである。

(ウ) 平成 21 年 4 月の D 評価

前年の平成 20 年度において、点呼時等の取り外し指導を無視し、国労バッジを着用し続けたことに加え、信号業務において、係長の基本動作のチェック指導に対して、反抗的な対応が見受けられた。また、自ら学ぶ姿勢がなく、若手社員の模範となるべきところ、若手社員に教えてもらう場面も見受けられた。具体的には、列車遅延時に運輸指令所からの指示により順序変更入力を行っていたところ「あー、どうしよう。」と申立人が言ったため、近くにいた若手社員が信号扱いを代わって行ったことがあった。また、業務に対する前向きな姿勢や向上心が欠けていた。これは、平成 21 年 4 月 30 日の個人面談での回答に現れている。さらに、改集札業務において、接客態度に不適切な点があった。

4 認定した事実

(1) 被申立人による国労バッジ着用等への対応

ア 昭和57年1月、いわゆるカラ出張、ヤミ手当といった慣行が国鉄に存在することが、全国紙において報道され、同年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し、いわゆるヤミ手当や突発休、ヤミ休暇、現場協議の乱れ等の慣行について実態調査を行う等総点検を実施し、厳正な措置を講じるよう指示を行った。これを受けて、翌日、国鉄は、職場規律の総点検及び是正を行うよう総裁通達を発し、以後、昭和60年9月までに、毎年2回、総点検が実施された。

さらに、昭和57年7月30日、臨時行政調査会が国鉄について、経営再建のため、分割・民営化を答申し、昭和58年には日本国有鉄道再建監理委員会が設置され、昭和60年7月26日、同委員会は、国鉄について、その経営形態を抜本的に改め、分割・民営化すべきとの意見を内閣総理大臣に提出した。

これを受けて、同年10月11日、閣議決定が行われ、国鉄の分割・民営化を柱とする国鉄改革のための所要の法律案が国会に提出されることとなり、昭和61年11月28日、これらの法律案が成立し、翌62年4月1日、改革法に基づき、被申立人をはじめJR各社が設立された（甲第38号証、甲第39号証、甲第85号証、甲第104号証、乙第10号証の1～5、乙第12号証、争いのない事実）。

イ 昭和62年4月1日、被申立人は、本件就業規則を制定し、服務規律に関して、

前記1(2)アのとおり定めを置き、これを厳正に運用することとした。これは、国鉄時代の職場規律の荒廃を深く反省し、企業秩序の維持・定立に特段の注意を払おうとするものであった。

なお、被申立人は、本件就業規則第20条の運用に当たっては、組合バッジ以外のバッジやアクセサリなどについても被申立人が認める以外のものは着用を禁止し、時計等や女性社員の飾りのついたヘアピン、イヤリングやピアスについても華美にわたらず、髪はまとめて後ろで束ねるように指導している（乙第2号証、乙第31号証、第6回審問 B 証言）。

ウ 10月、前記イのとおり本件就業規則が制定されたにもかかわらず、これに違反して、国労バッジを着用している社員がみられたため、被申立人は、人事部から各機関に対して、勤務時間中に国労バッジ等を着用している社員に対する注意指導の徹底を指示し、注意指導しても改めない社員については嚴重注意を発令し、注意指導に対して暴言等を発する社員については訓告を発令することとした（乙第31号証）。

エ 平成8年9月17日、被申立人は、平成7年度まで毎年度、国労バッジの着用者等に対して嚴重注意を発令してきたにもかかわらず、引き続き着用している者が相当数に上ったため、国労バッジの着用者等に対してこれまで以上に厳正に対処する旨の「職場規律の厳正について」と題する文書を全職場に掲出し、以後、嚴重注意を2回発令しても着用を止めない者については、訓告を発令することとした。このような取組の強化の結果、国労バッジの着用等による処分者数は、平成8年3月に388名であったものが71名に減少した。また、その後、福知山支社においては、国労バッジの着用者は申立人1人となった（甲第78号証、乙第9号証、乙第31号証、第3回審問 A 証言）。

(2) 申立人の国労バッジ着用と被申立人の対応

ア 昭和61年10月、前記(1)アの国鉄改革の経過の中で、国労は、臨時大会において、国鉄の分割・民営化に反対する方針を決定した。その後、昭和62年1月に入ると、福知山地区本部においては、多数の組合員が別の労働組合に加入したため、組合員数が大幅に減少したが、その後も国労は、国鉄改革を認めない立場を維持し、被申立人との間で労使紛争が繰り返された（甲第101号証、甲第123号証）。

イ 申立人は、前記1(3)アのとおり被申立人に採用後も国労バッジを着用し続け

ていたが、これに対し、被申立人は、昭和63年度以降、平成6年度を除き、平成8年度まで毎年度、申立人に対して、国労バッジの着用を理由に服装の整正等の違反により嚴重注意を發令した。なお、平成8年度は、平成8年12月26日と翌年3月31日に嚴重注意を發令した。

また、申立人は、被申立人に採用された後、近畿圏運行本部豊岡駅営業係、運輸部運輸三課兼務、豊岡事業分室(昭和62年10月1日からは組織変更により豊岡事業所)勤務となり、臨時売店でのカニ販売や夏季のキャンプ場管理などの鉄道業務以外の業務に従事していた。同事業所での勤務は、後記エのとおり平成8年11月に豊岡鉄道部管理係豊岡駅在勤となるまで継続したが、その間、国労バッジの着用に対する特段の注意指導は受けたことはなかった(甲第122号証、甲第123号証、乙第14号証、第4回審問 A 証言)。

ウ 平成8年8月30日、国労は、被申立人を含むJR各社に対し、「①改革法等に基づいて推移している現状を承認するとともに、基幹鉄道としてのJR各社の発展に寄与する、②健全かつ正常な労使関係の構築を図る、③不採用及び配属事件等、全事件について全面和解の方向が明確になれば、直ちに申立て等の取下げを行う。」という申入れを行い、さらに、平成12年5月30日、国労の中央本部は「JR不採用問題の打開について」と題する以下のような内容の「四党合意」(自由民主党、公明党、保守党、社会民主党の四党)を受諾した(甲第82号証、甲第83号証、甲第101号証、争いのない事実)。

(ア) 国労がJRに法的責任がないことを認め、臨時大会で決定する。

(イ) 国労全国大会の決定を受けて、四党は、「雇用」「訴訟取下げ」「和解金」について、以下の手順で実施する。

a 与党からJR各社に人道的観点から雇用の場を確保してほしい旨の要請を行う。

b 社会民主党から国労に対し、国鉄関連の訴訟について速やかに取り下げよう求める。

c 与党と社会民主党との間で、和解金の位置付け、額、支払手法について検討を行う。

エ 平成8年11月、豊岡事業所の廃止に伴い、申立人は、豊岡鉄道部管理係豊岡駅在勤となり、無人駅の清掃等の管理業務及び改札の補助業務を担当することとなったが、この頃から、申立人の国労バッジの着用に対し、月に1回程度、

注意指導がなされるようになった（甲第123号証、第3回審問 A 証言、第4回審問 A 証言）。

オ 平成14年4月24日、申立人は、運転士科入学試験に際して、国労バッジの着用を理由に面接を拒否されたとして、当委員会に救済申立てを行った（平成15年1月17日、当委員会は、申立てを棄却又は却下した。甲第30号証）。

カ 5月27日、国労は、臨時大会を開催したが、申立人は、代議員宿舎の前で開催に反対する活動を行い、暴力行為等処罰に関する法律（大正15年法律第60号）違反により平成14年10月7日、緊急逮捕、勾留された。このため、申立人は、翌年12月22日に保釈され同月24日に職場に出勤するまでの間、欠勤した（甲第122号証、甲第123号証、第3回審問 A 証言、審問の全趣旨）。

キ 被申立人は、平成9年度以降平成13年度まで、毎年度3月（平成9年度は12月）、申立人に対して国労バッジの着用を理由として訓告を発令してきたが、申立人が上記カのとおり欠勤していた平成14年度には訓告を発令しなかった。その後、被申立人は、申立人に対して、同じ理由により平成17年度まで毎年度3月に訓告を発令した。

なお、平成16年頃には、毎日、始業時の点呼の際に、国労バッジの着用に対する注意指導が行われるようになっていたが、点呼は10数名が円形になって実施され、その様子は、概ね次のとおりであった。このような点呼の際の注意指導の状況は、その後も変わっておらず、申立人はこのような注意指導にもかかわらず、国労バッジの着用を継続している。

(ア) 点呼執行者の係長が「服装の整正」と号令をかけ、各人が自分の服装をチェックする。

(イ) その際、係長は「A君、組合のバッジは就業規則に違反しますので取り外してください。」と注意する。

(ウ) 申立人は「外しません。」と答え、係長は「何時何分誰々が現認しました。」と言って、点呼業務を継続する。

また、点呼は、通常9時に開始され、現認の時間は、9時10秒とか15秒とされる場合が多い（甲第3号証、乙第14号証、第4回審問 A 証言、第5回審問 C 証言、審問の全趣旨）

ク 平成18年度以降、被申立人は、前記1(3)イ、キ及びサのとおり訓告を発令し、また、これらの訓告を理由として、本件賃金規程第123条の規定により、前記1

(3)エ、ケ及びスのとおり、申立人の夏季手当について、それぞれ成績給5万円を減額して支給した。

なお、訓告は本件就業規則上の懲戒処分ではなく、訓告となった具体例としては、事故を発生させた事例や不祥事、無断欠勤などがある(甲第6号証、甲第12号証、乙第14号証、乙第17号証、乙第34号証、第5回審問B証言、争いのない事実、審問の全趣旨)。

ケ 申立人は、特に客が多い時等に、接客業務に従事することがあったが、点呼の際の注意指導以外に、接客業務に就くときに国労バッジを外すようにとの指示は受けていない。また、申立人が勤務する福知山駅の駅長である C (以下「C」という。)は、利用客から国労バッジの着用についての苦情等を聞いたことはないが、新入社員から、申立人が国労バッジを着けて勤務しているのはなぜかというような質問を受けたことがあった。また、他の社員からも同様の質問がされたこともあった(第5回審問C証言)。

(3) 申立人の勤務状況と勤務成績

ア 申立人の担当業務と勤務成績評価の仕組み

(ア) 平成13年4月1日、申立人の仕事給の資格級はC4級となった(乙第15号証)。

(イ) 平成14年3月から、申立人は、出札業務に就き、同年6月には信号業務の一部も担当するようになり、同年10月1日、申立人は、信号担務となった(甲第123号証、審問の全趣旨)。

(ウ) 平成16年6月1日、Cが福知山支社豊岡鉄道部長となった(乙第18号証)。

(エ) 被申立人の福知山支社における勤務成績評価は、箇所長が毎年3月に「評価項目別着眼点」を作成し、これに従って、毎年9月及び4月に、個人面談を実施して各社員の半期又は前年度の成績を評価し、その結果、福知山支社の人事課(以下「支社人事課」という。)に直近の期末手当の成績給又は仕事給昇給額の評価区分を上申し、支社人事課は、調整の上、当該社員の勤務成績を評価し、期末手当の成績給又は仕事給昇給額の評価区分を決定する仕組みとなっている。

また、申立人に適用される評価項目の基本項目には、「基本動作」「知識」「技能」「取組姿勢」の4項目があり、「基本動作」の着眼点として「運転取扱に関する基本動作」、「禁止事項・厳守事項の遵守」、「身だしなみ」

が、「技能」の着眼点の中には「異常時の対応」が、「取組姿勢」の着眼点の中には「職場規律の遵守、上司指示の理解・実践」、「業務に対する向上意欲」、「後輩等に対する助言・指導」があった（乙第8号証、乙第34号証、第5回審問 B 証言）。

イ 平成18年度の申立人の勤務状況と勤務成績評価

(ア) 平成18年5月8日、点呼の際に当務駅長が、申立人に対し、サービス向上のための質問として、「名古屋で買った普通乗車券はここでも払い戻しできますか。」、「クレジットカードで買った乗車券でも払い戻しできますか。」と質問したが、申立人は、回答できなかった。同年6月1日にも当務駅長が申立人に対し、「私の父がJR西日本の株主優待割引券を持っているのですが、その割引券を私が使用することはできますか。」、「何何駅（特急停車駅）から大阪駅の定期券を持っているのですが、優待割引券で自由席特急券だけ買えますか。」と質問したが、申立人は、あいまいな回答しかできなかった。これらの質問については、事前に担当係長から問題集が配布され、勉強するよう指導されていたが、申立人は、問題集をレターケースに入れたまま放置していた。

また、申立人は、普段の業務において、着順札、信号てこ、入換てこ、次列車、進路及び進路構成などの確認に際して、係長から一呼吸おいた取扱いを指導されていたが、これを実行せず、早口で確認喚呼を行ったこともあった（乙第36号証、第5回審問 C 証言）。

(イ) 平成19年4月頃、箇所長であった C は、前記(2)キのとおり、点呼の際の注意指導にもかかわらず、申立人が国労バッジの着用を継続していることに加え、前記(ア)の事情から、平成18年度中の申立人の勤務成績は、勤務成績不良に該当するとして、申立人の仕事給昇給額の評価区分をDとして、支社人事課に上申し、支社人事課は、平成19年4月の定期昇給に際して、申立人の仕事給昇給額の評価区分をDと決定した（乙第34号証、乙第36号証）。

ウ 平成19年度の申立人の勤務状況と勤務成績評価

(ア) 平成19年3月1日、申立人は、福知山駅運輸管理係に異動した。

福知山駅では、列車遅延時には列車の運行予定等の変更情報をコンピュータ端末に入力し、機械に制御させることが基本的取扱いとされているが、申立人は、端末への入力ではなく、直接手動で扱うことがしばしばあった。端

末に入力すれば、他列車の動きを注視でき、より安全な信号扱いが可能となるのに対し、このような取扱いは、列車に対する注意が散漫になるため望ましくないとされている。

また、列車を出発させる時には、着順札で列車番号等を確認し、着順札で構成された進路及び信号表示が正当なことを確認して、予告窓に列車番号があることを指差確認喚呼するところ、申立人は、早口で弛緩した動作を行っていた（乙第15号証、乙第36号証、第5回審問 C 証言）。

(イ) 6月1日、C は、福知山駅の駅長となった（乙第18号証）。

(ウ) 11月5日、箇所長であった C は申立人との個人面談を行ったが、そのやりとりは次のようなものであった。

C 「上半期で A 君が自分自身で考えて頑張ってきたことはどんなことか。」

申立人「特にありません。」

C 「この上半期でできなかったことや反省点はどんなことか。」

申立人「仕事が覚えきれていない。」

C 「どんな仕事が覚えきれていないのか。また、覚えるためにどんな努力をしたのか。」

申立人「信号の異常時の対応などは自信がありません。特に、努力したことはありません。」

C 「下半期はどのようにして過ごそうと思っているのか。自信のない業務はどのようにして克服しようとしているのか。」

申立人（沈黙）

C 「黙っていては面談にならないのだが。」

申立人（沈黙）

その後、C は、前記(2)キのとおり、点呼の際の注意指導にもかかわらず、申立人が国労バッジの着用を継続していることに加え、前記(ア)の事情及び上記の面談結果を元に申立人の平成19年4月から9月までの勤務成績を勤務成績不良と判断し、その旨、支社人事課に上申し、支社人事課は、申立人の同年の年末手当について、成績給5万円を減額することを決定した（乙第18号証、乙第34号証、乙第36号証、第5回審問 C 証言）。

(エ) 平成20年4月30日、C は、申立人に対し個人面談を行ったが、申立人は、

「(自分の)適性についてよくわからない。」 「(1～2年後に担当したい業務及び理由について)よくわからない。」 「(将来的に実現したい目標・活躍したい事業分野について)健康に留意して定年まで勤める。分野についての希望等はない。」と個人面談シートに記載し、また、面談した C が「若手社員が増えてくるので、年齢的にも若手社員を指導する立場になってくるんだがな。」というような話をしたのに対して、申立人は、「いや、若手に教えてもらいながらやっていきます。」と返答した。

その後、C は、前記(2)キのとおり、点呼の際の注意指導にもかかわらず、申立人が国労バッジの着用を継続していることに加え、前記(ア)の事情及び上記の面談結果から、平成19年度中の申立人の勤務成績は、勤務成績不良に該当するとして、申立人の仕事給昇給額の評価区分をDとして、支社人事課に上申し、支社人事課は、平成20年4月の定期昇給に際して、申立人の仕事給昇給額の評価区分をDと決定した(乙第28号証、乙第34号証、乙第36号証、第5回審問 C 証言)。

エ 平成20年度の申立人の勤務状況と勤務成績評価

(ア) 平成20年4月23日、前日に、孫を抱いた高齢の婦人が改札口を通行しようとした際、改集札業務をしていた申立人から「後ろがつかえているから早く通ってくれ。」と偉そうに言われたとその夫から苦情があった。

また、申立人は、係長が基本動作をチェックしていたとき「確認が早いので、少し落ち着いて確認してするように。」と指導したところ、「それは難しいです。一度にたくさん確認せならんので。」と答えたり、同じく係長が列車の接近ブザーの鳴動停止時に次列車の確認ができていなかったため「次列車確認ができていないがなぜか。」と注意したところ、「聞いたことはありません。」と答えたり、さらに係長がモニター画面に表示される列車進路の確認ができていなかったため「しっかり確認するように。」と注意したときにも、「列車が輻輳するときはできない時もある。」と返事をした(乙第36号証、第5回審問 C 証言)。

(イ) 10月23日、C は申立人に対し個人面談を行ったが、上半期を終わって頑張れたことやもう少し頑張ったらよかったと思うことについての C の質問に対して、申立人は「ありません。」と回答し、下半期の目標についても「特にありません。」と回答した(乙第36号証、第5回審問 C 証言)。

(ウ) 平成21年3月、申立人は、列車遅延時に運輸指令所からの指示により列車の順序変更を行うための入力をしていた際、「あー、どうしよう。」と言ったため、近くにいた若手社員が申立人に代わって信号の入力作業を行った(乙第36号証、第5回審問 C 証言)。

(エ) 4月21日、C は申立人に対し個人面談を行ったが、「下半期に自分で考えて頑張れた点や反省点がないか。」との C の質問に対して、申立人は、どちらも「ありません。」と回答した。

その後、前記(2)キのとおり、点呼の際の注意指導にもかかわらず、申立人が国労バッジの着用を継続していることに加え、前記(ア)及び(ウ)の事情並びに前記(イ)及び上記の個人面談結果から、C は、平成20年度中の申立人の勤務成績は、勤務成績不良に該当するとして、申立人の仕事給昇給額の評価区分をDとして、支社人事課に上申し、支社人事課は、平成21年4月の定期昇給に際して、申立人の仕事給昇給額の評価区分をDと決定した(乙第34号証、乙第36号証、第5回審問 C 証言)。

5 判断

(1) 本件訓告等は、不当労働行為に該当するか否か。(争点(1))

ア 本件バッジ着用の正当性について

本件訓告は、組合活動である本件バッジ着用が本件就業規則に違反することを理由として発せられたものであることは当事者間に争いはなく、前記4(2)クのとおり、平成19年から平成21年までの申立人の夏季手当の減額はいずれも本件訓告を理由とするものであると認められる。

そこで、先ず、本件就業規則の合理性についてみると、これは前記1(2)アのとおり、第3条においてサービスの根本基準としての職務専念義務、第20条において被申立人が認める以外の胸章等の着用の禁止等の服装の整正及び第23条において被申立人が許可した場合以外の勤務時間中及び被申立人施設内の組合活動の禁止を定めるものであるが、これらの規定は、社員に対し公共事業にふさわしい適正な職務執行を求めるとともに、服装の面からも同趣旨を明らかにし、さらに労働者の使用者に対する労務提供義務に原則として反する勤務時間中の組合活動を禁止する旨を明らかにするものと認められ、被申立人の事業が、公共性が高く、不特定多数の利用客の生命、身体及び財産の安全に深く関わる鉄道事業であること、前記4(1)ア及びイのとおり、被申立人がこれらの規定を設

けたのは、被申立人設立に至るまでの国鉄時代の職場規律の荒廃を反省し、企業秩序の維持・定立に特段の注意を払おうとするものであったことが認められることから、規定自体が合理性を有するものと考えられる。

そして、本件バッジ着用が本件就業規則第3条、第20条第3項及び第23条に形式的に違反することは明らかであるといえるが、一方、使用者の許可を得ないいかなる勤務時間中の組合活動も許容されないと解すべきではなく、当該活動が実質的に企業秩序を乱すおそれのない特別の事情があると認められる場合には、正当な組合活動として許容されるものと考えべきである。

そこでこの特別の事情の有無について検討すると、被申立人においては、前記1(1)エのとおり、五つの労働組合が併存し、申立人の勤務する福知山支社においても、国労以外に西労組及び西労が存在しており、このような組合の併存状態に起因して、紛争等が惹起されると業務の円滑な遂行に支障が生じる可能性が高いと考えられる。

こうした中で、申立人は、前記1(3)アのとおり、国労の組合員に国労バッジの着用と団結を呼びかけるとともに、他の労働組合の組合員に対しての呼びかけも意図して国労バッジを着用していることが認められる。

そうすると、これは、勤務時間中に、常に国労の組合員として他の社員に呼びかけるといふ組合活動を意識し、また、国労の組合員であることを顕示し、他の国労の組合員及び国労以外の労働組合の組合員に呼びかけることにより、職場に労働組合内及び労働組合間の対立を持ち込みかねない点において、実質的に被申立人の企業秩序を乱すおそれのない特別の事情があると認められる場合に該当するとはいえない。

さらに、それ以外の事情についても検討すると、労働者の使用者に対して負う労務提供義務は職種により、その内容程度は異なるものと考えられるところ、被申立人の業務は、利用客に対しサービスを提供する事業でもあるため、被申立人においては、社員の服装を重視し、前記4(1)イのとおり、本件就業規則第20条の服装の整正の運用として、勤務時間中は被申立人の許可を得ないアクセサリ類の着用を禁じ、時計等についても華美にわたることのないよう求めているほか、女性社員の髪型についても指導していることが認められる。これに対し、申立人は、被申立人発足以来、一貫して、被申立人が許可しない国労バッジの着用を継続しているのであり、本件バッジ着用はサービス業である被申

立人の業務に従事する者に求められる労務提供義務と両立しないものであり、この点においても正当性は認められないものといわざるを得ない。

申立人は、前記3(1)ア(ア)のとおり、本件バッジ着用には労務の提供を妨げるような弊害はないと主張し、前記4(2)ケのとおり、本件バッジ着用に対し、利用客からの苦情も特になかったことが認められるが、被申立人の公共性等に鑑みれば特に利用客からの苦情がないからといって、本件バッジ着用を正当な行為と評価するのは適当とはいえず、また、前記4(2)ケのとおり、新入社員から本件バッジ着用に対して質問があったことが認められるなど、現に他の社員に心理的影響を与えていることも併せ考えれば申立人の主張は採用できない。

よって、本件バッジ着用は正当な組合活動とは認められない。

イ 本件訓告等に係る不当労働行為意思について

前記アで判断したとおり、本件バッジ着用は正当な組合活動とは認められないが、正当とは認められない組合活動であっても、これに対する不利益処分等の使用者の行為が、団結権の否認又は組合活動に対する嫌悪の意図を決定的な動機として行われたと認められる場合には、その行為は、不当労働行為意思に基づくものと解すべきである。

そこで、本件訓告等について、それが団結権の否認又は組合活動に対する嫌悪の意図を決定的な動機として行われたと認めるに足るような事情があるかどうかについて検討すると、先ず、前記4(1)ウ及びエのとおり、被申立人は、発足後、国労バッジの着用者に対する注意指導の徹底を指示し、注意指導しても改めない社員については、嚴重注意を発令してきたが、平成8年度においても国労バッジの着用者がなお相当数に上ったため、平成8年9月、国労バッジの着用者等に対してこれまで以上に厳正に対処する旨を全職場に掲出したうえで、さらに嚴重注意を2回発令しても着用を止めない者に対しては訓告を発令することとしたものであることが認められる。

本件訓告については、夏季手当5万円の減額につながるものであることを考慮しても、上記の経過を踏まえ、一貫して本件バッジ着用を継続している申立人に対して手順を踏んで執られた措置と認められることからすれば、その発令について、上記のような不当労働行為意思をうかがわせるような事情は存しないといえる。

また、他の諸事情についてみても、本件バッジ着用に対する注意指導は、前

記4(2)キのとおり毎日の点呼の際に10数人が円形になって、係長により行われているが、その態様は、一度取り外しを指示するが、申立人が取り外さない旨返答すると、それ以上指導は行っていないことが認められる。よって、これは、本件就業規則の違反に対する通常に対応にとどまるものであって、この点においても不当労働行為意思をうかがわせるような事情は存しないと判断される。

申立人は、前記3(1)ア(イ)のとおり、本件訓告等が、国労バッジの着用者である申立人を孤立させて国労内部を分裂させることにより、国労組織を弱体化・解体させることを目的としたものであると主張する。

確かに、前記4(2)ア、ウ及びカのとおり、国労は被申立人設立後、当初は国鉄改革を認めない立場をとっていたが、その後現状を承認し、JR各社に不採用問題についての法的責任がないことを認める内容の四党合意を受け入れるなど方針を転換し、申立人が、国労内においてそのような執行部の方針に反対する活動を行っていることは認められるが、被申立人がこのような申立人の活動を嫌悪していたことを示すような事実等についての疎明はなく、申立人の主張は採用できない。

以上のとおり、本件訓告等について、被申立人が団結権の否認又は組合活動に対する嫌悪の意図を決定的な動機として行ったものとは認められない。

ウ 報復的不利益取扱いについて

申立人は、前記3(1)ア(ウ)のとおり、国労バッジの着用に関して過去に救済申立てを行った者に対して、重ねて本件バッジ着用を理由に本件訓告等を行うことは、報復的な不利益取扱いであると主張する。

確かに、前記4(2)オのとおり、申立人が国労バッジの着用を理由に試験の面接を拒否されたとして当委員会に救済申立てを行ったことが認められるが、前記ア及びイで判断したとおり、本件訓告等は、上記の救済申立てを理由とするものでないことは明らかであり、法第7条第4号の報復的不利益取扱いにも該当しない。

エ 結論

以上判断したとおり、本件訓告等は法第7条第1号、第3号及び第4号のいずれにも該当せず、不当労働行為とはいえない。

(2) 本件減額は不当労働行為に該当するか否か。(争点(2))

前記4(3)ウ(ウ)のとおり、本件減額は、勤務成績不良を理由とするものであるが、その内容は、申立人が、点呼の際の注意指導にもかかわらず国労バッジの着用を継続していることに加え、列車遅延時に基本的取扱いとされているコンピュータ端末への入力ではなく手動で扱うことがしばしばあったこと、確認動作が早口で弛緩したものであったこと及び個人面談における対応が極めて消極的であったことであると認められる。

そこで検討すると、前記(1)で判断したとおり、本件バッジ着用は正当な組合活動とは認められないから、これを理由とする減額扱いに不合理な点はなく、また、前記4(3)ウ(ア)及び(ウ)のとおり、その他の事由についても、いずれも事実と認められる。よって、本件減額は正当と認められ、法第7条第1号、第3号及び第4号のいずれにも該当せず、不当労働行為とはいえない。

申立人は、前記3(2)アのとおり、本件減額に係る勤務評価がいずれも伝聞や推論に基づくもので公平・公正さを欠くと主張するが、被申立人が主張する上記の評価事実は申立人の箇所長であったCの証言及び陳述書、面談記録等の書証によって事実と認められ、これに対し申立人から具体的な反証や、申立人の勤務状況が他に劣らないとの概括的な立証もなされていないから、申立人の主張は採用できない。

(3) 本件D評価は不当労働行為に該当するか否か。(争点(3))

前記(2)と同様、前記4(3)イ(イ)、ウ(エ)及びエ(エ)のとおり、本件D評価についても、勤務成績不良を理由とするものであるが、その内容は、申立人が、点呼の際の注意指導にもかかわらず国労バッジの着用を継続していることに加え、平成19年4月の評価にあっては、平成18年5月及び6月に業務知識についての質問に適切な回答ができず、係長から事前に配布された問題集も放置していたこと及び早口で弛緩した動作を行っていたこと、平成20年4月の評価にあっては、前記(2)の年末手当の場合と同様、列車遅延時に基本的取扱いとされているコンピュータ端末への入力ではなく手動で扱うことがしばしばあったこと、確認動作が早口で弛緩したものであったこと及び個人面談における対応が極めて消極的であったこと、平成21年4月の評価にあっては、接客態度について利用客から苦情があったこと、係長の基本動作のチェックに対する態度が不適切であったこと、列車遅延時の列車の順序変更の入力がうまくできず、近くにいた若手社員に代わってもらったことがあったこと及び個人面談における対応が極めて消極的であっ

たことであると認められる。

そこで検討すると、前記(2)同様、前記(1)で判断したとおり、本件バッジ着用は正当な組合活動とは認められないから、これを理由とする勤務成績不良との評価に不合理な点はなく、また、前記4(3)イ(ア)、ウ(ア)及び(エ)並びにエのとおり、その他の事由についても、いずれも事実と認められる。よって、本件D評価は正当と認められ、法第7条第1号、第3号及び第4号のいずれにも該当せず、不当労働行為とはいえない。

前記(2)同様、申立人は、本件D評価に係る勤務評価がいずれも伝聞や推論に基づくもので公平・公正さを欠くと主張するが、被申立人が主張する上記の評価事実は申立人の箇所長であったCの証言及び陳述書、面談記録等の書証によって事実と認められ、これに対し申立人から具体的な反証や、申立人の勤務状況が他に劣らないとの概括的な立証もなされていないから、申立人の主張は採用できない。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成22年11月2日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎