

# 命 令 書

申 立 人

国鉄西日本動力車労働組合  
代表者 執行委員長 X 1

被申立人

西日本旅客鉄道株式会社  
代表者 代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の岡委平成22年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年3月10日第1367回及び同年4月14日第1368回公益委員会議において、会長公益委員上村明廣、公益委員香山忠志、同竹内真理、同山田加寿子、同宮本由美子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄西日本動力車労働組合に対し、次の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

国鉄西日本動力車労働組合  
執行委員長 X 1 殿

西日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 Y 1

当社が、貴組合所属のX2氏に対して、平成21年11月5日付け訓告処分を行ったことは労働組合法第7条第1号に、また、平成21年12月28

日付け戒告処分を行ったことは同条第3号に該当する不当労働行為であると、岡山県労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること。)

2 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 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、西日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」）が、①国鉄西日本動力車労働組合（以下「組合」）副執行委員長のX2（以下「X2」）に対して、会社施設内ビラ配布を理由に平成21年11月5日（以下「平成」の元号は省略）付けで訓告処分を行ったこと（以下「本件訓告処分」）は労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たる、②X2に対して、遅刻を理由に21年12月28日付けで戒告処分を行ったこと（以下「本件戒告処分」）は同条第3号の不当労働行為に当たるとして、組合が、22年1月12日付けで、救済を申し立てた事案である。

その後、組合は、会社が、③X2に対して、22年2月19日付けで雇止め事由書を交付（以下「本件雇止め」）し社員採用選考試験の無効を通告したことは、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるとして、同月26日付けで、救済を追加して申し立てた。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件訓告処分を撤回すること。
- (2) 本件戒告処分を撤回すること。
- (3) 本件雇止めを撤回し、雇用契約を更新すること。
- (4) 社員採用選考試験の無効通告を撤回すること。
- (5) X2に謝罪すること。

第2 事件の争点

- 1 本件訓告処分は、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いか。
- 2 本件戒告処分は、組合への支配介入か。
- 3 本件雇止め及び社員採用選考対象からの除外は、次に該当するか。
  - ① 正当な組合活動を理由とする不利益取扱い
  - ② 組合への支配介入
  - ③ 不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱い

### 第3 争点に関する当事者の主張

#### 1 申立人の主張

##### (1) 争点1について

ア X2は、会社から、会社施設内における組合ビラ配布を理由に訓告処分を受けた。ビラ配布は組合の方針に基づいて行ったものであり、本件訓告処分は組合への団結権の侵害であり、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いである。

イ X2は、封筒に入れたビラを私信として、休憩時間に休憩室において個別に手渡ししたものである。受け取りを拒否した相手には渡していない。

ウ X2は、ビラ配布により、会社の業務に支障をきたしたり職場秩序を乱したわけではなく、同僚が精神的影響を受けたという話は聞いたことがない。ビラ配布は、企業秩序を乱すおそれのない特別の事情がある場合に該当し、会社の就業規則に実質的に違反するものではない。

エ 以上のとおり、本件訓告処分は、組合の正当な職場内ビラ配布への妨害であり、正当な組合活動を理由とするX2への不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

##### (2) 争点2について

ア X2は、会社から、15分の遅刻を理由に戒告処分を受けた。

イ X2の遅刻は、通勤のバスが遅れたことが原因であるので、処分に当たってはこれを考慮すべきである。また、X2の業務は駅業務であり、遅刻が発生しても前任者や上役が代わることができるので、会社の損害は軽微である。

ウ 戒告は、遅刻に対する処分としては重すぎ、通常は口頭注意か嚴重注意が相当であるので、本件戒告処分は会社がX2の解雇を考えて行った処分である。

エ 契約社員の契約は1年ごとであるので、処分に当たっては過去の処分を累積して判断するべきではない。

オ 以上のとおり、本件戒告処分は、処分の乱発によってX2を会社から排除し、組合活動を弱体化させることを企図した支配介入に該当する不当労働行為である。

(3) 争点3について

ア X2は、会社から、22年2月19日付けで雇止め事由書を交付され、同年3月31日で雇止めとすること及びすでに受験していた社員採用選考試験の無効を通告された。これは、会社が、X2を会社から排除することで、組合活動を弱体化させることを企図したものである。

イ 契約社員は、欠格事項に該当しない限り、契約更新されて5年間は働けるものである。

ウ 契約社員は、1年を最長とする有期雇用契約であるので、前年度1年間の勤務状況のみが次の契約更新において勘案されるべきである。

エ 以上のとおり、X2に対する雇止め及び社員採用選考試験の無効の通告は、正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び支配介入であり、かつ、組合は、22年1月12日付けで岡山県労働委員会に不当労働行為救済申立てをしているので、不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

2 被申立人の主張

(1) 企業秩序の維持及び職場規律保持の必要性

ア 会社は、公共性の高い旅客鉄道輸送を主な事業目的とし、鉄道事業を安全にかつ定時に運行することが強く要請されているので、他の企業の水準を超えて企業秩序を維持することが必要とされている。

イ 会社は、日本国有鉄道（以下「国鉄」）での経緯を踏まえた経営上の理由から、職場規律の確実な維持・定立が強く要請されている。

ウ 会社は、旅客鉄道輸送を事業目的とし、列車の定時運行が強く要請されているので、社員は自らの労働時間の管理を厳格に行うことが求められている。

(2) 争点1について

ア 会社には、相互に対立する複数の労働組合が存在するので、労働組合活動によって従業員間の軋轢や職務専念の阻害等による業務への支障が生じる可能性が高く、会社には施設内や勤務時間内での労働組合活動を規制する就業規則を厳守する相当の理由がある。

イ X2のビラ配布は、職場内での労働組合活動又は政治活動であり、就業

規則に違反するものである。

- ウ ビラの配布場所は、業務を行っている窓口に近接している場所で、このような場所でのビラ配布は駅社員の職務専念を阻害する。
- エ ビラの内容は、社員を扇動し組織拡大を目的とするもの、他の労働組合への誹謗中傷が記載され他の労働組合を刺激し他の労働組合員との間で精神的軋轢を発生させることが明らかであるもの、及び政治的・イデオロギ一的な主張が記載され、社員が精神的影響を受け職務専念を阻害されるものであり、複数の労働組合が存在する職場においては職場秩序を乱す悪質なものである。受け取った社員には戸惑いや反発があった。
- オ 組合が、国鉄1047名問題について組合の主張を記載したビラを配布することは、労働組合間及び組合員間の対立・軋轢を生じさせる可能性が高い、職場秩序を乱す悪質な行為である。
- カ 本件訓告処分は、以前にあったX2の同種の非違行為を踏まえて量定されたものである。継続雇用である場合には、以前の行為をも考慮し処分量定を決めることは当然のことである。
- キ 以上のとおり、ビラ配布は、職場内の秩序を乱すおそれのない特別の事情は認められず、したがって、正当性を有しない労働組合活動であるので、本件訓告処分は正当であり、不利益取扱いに該当する不当労働行為ではない。

### (3) 争点2について

- ア X2の遅刻は、就業規則に違反するものである。
- イ 遅刻は、職場全体の業務に影響を及ぼす重大な問題であり、職場規律を害するものであるので、相応の処分をすることは当然である。
- ウ 会社は、繰り返し指導注意をしたにもかかわらず、X2は、過去3年半の間に4回の遅刻を繰り返し、かつ、直近の遅刻から1年以内の再発であったので、訓告処分ではなく戒告処分を選択したものである。
- エ X2の遅刻の原因は寝過ごしであり、過去3回の遅刻原因と全く同じ本人の責によるものであった。
- オ 会社は、遅刻を繰り返した社員に対して戒告処分を行ったことがあり、過去の先例と比較しても本件戒告処分は相当である。
- カ 雇用契約を更新しても連続して勤務していることには変わりがなく、以前の行為をも考慮し処分量定を決めることは当然のことである。
- キ X2の遅刻を、21年10月期ではなく11月の賞罰審査委員会へ付議したのは、賞罰審査委員会への付議時期について特に定めはなく、調査に

一定の時間を要することから翌月に付議することが多いからである。

ク 本件戒告処分の発令が21年12月28日となったのは、事務手続等の都合であり、特に他意はない。

ケ 以上のとおり、本件戒告処分は正当なことが明らかであり、支配介入に該当する不当労働行為ではない。

(4) 争点3について

ア 会社の契約社員制度は、契約期間1年以内の有期雇用契約であり、業務上の必要がある場合に契約更新するときは契約期間を通算し5年を限度としているのであり、5年間の契約を確約しているものではないので、雇用契約を更新しないことが直ちに違法とはならない。

イ 雇止めの理由は、X2が過去4回遅刻を繰り返したことに加えて、3度の職場内での労働組合活動又は政治活動による就業規則違反を考慮したもので、他にこれを挽回する良好な勤務成績を示すものはないので、総合的に判断し、新規に雇用契約を締結しないこととしたものである。

ウ 社員採用選考試験の応募資格は、22年4月30日に契約社員として勤務する見込みであることであり、X2は、同年3月31日で雇止めになったので、本件社員採用選考試験の対象外となったものである。

エ 以上のとおり、X2に対する雇止め及び社員採用選考対象からの除外は、不利益取扱い、支配介入及び報復的不利益取扱いに該当する不当労働行為ではない。

## 第4 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は、昭和62年6月7日に結成された。その後、執行部内では路線の対立があったが、21年9月19日に組合再建大会を開催した。主たる事務所を肩書地に置き、国鉄千葉動力車労働組合（以下「動労千葉」）等とともに国鉄動力車労働組合総連合（以下「動労総連合」）に加盟している。本件申立時の組合員数は4名である。（申立書、第1回審問P7X1証言）

#### (2) 被申立人

会社は、日本国有鉄道改革法に基づき、国鉄が経営していた旅客鉄道事業等のうち、西日本地域における旅客鉄道事業を承継して昭和62年4月1日に設立された。肩書地に本社を、また岡山市北区に岡山支社（以下「支社」）を置き、本件申立時の従業員数は29,870人である。（申立書、答弁書）

## 2 会社における労使関係

### (1) 複数の労働組合の存在と会社の対応

会社には、組合の外、国鉄労働組合（以下「国労」）、西日本旅客鉄道労働組合（以下「西労組」）、ジェーアール西日本労働組合（以下「西労」）及び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」）の複数の労働組合が存在していたが、このうち組合以外の労働組合は会社と総合労働協約を締結していた。（申立書、答弁書、乙最後陳述書、第1回審問P19X1証言、審問の全趣旨）

### (2) 組合と会社の関係

#### ア 組合結成と国鉄1047名問題

(ア) 組合は、昭和62年6月7日の結成以降、国鉄分割民営化に反対し、「国鉄1047名解雇撤回」「反合理化・運転保安確立」「組織拡大」を主な運動方針としてきた。

「国鉄1047名解雇撤回」は、昭和62年の国鉄改革の後、国鉄清算事業団を解雇になった1047名の解雇撤回を求めるもので、1047名の解雇者のうち9名は動労千葉の組合員であり、他は国労及び建交労の組合員であった。

(イ) 会社における労働組合のうち、国労及び建交労は当事者として1047名問題の和解に応じる方針であり、西労組及び西労はこれまでの国労の姿勢を批判しながらも人道的立場から和解することには賛成であった。

(ロ) 組合が加盟する動労総連合及び国労の一部組合員は、1047名の解雇撤回を強く主張し、1047名問題に対して和解に応じようとする国労本部の方針を批判していた。

（申立書、乙9号証（以下乙9の例により略記）、乙10、乙11、乙12、第1回審問P23～26X1証言、第2回審問P39～40X2証言）

#### イ 労働協約及び団体交渉

(ア) 組合は、会社に対し、団体交渉、就業時間内における組合活動及び組合事務所と組合掲示板に関する3つの個別労働協約の締結を求めていたが、会社は、会社内の他の労働組合と同じ内容の総合労働協約の締結を提案し、組合と会社の間で労働協約は結ばれていなかった。（第1回審問P5～6、P19X1証言）

(イ) 会社は、本社を組合との団体交渉の窓口とし、組合と会社との団体交

渉は、本社近くの会社関連施設で行われていた。団体交渉では、組合は、会社に書面で回答するよう申し入れていたが、会社は口頭で回答を行っていた。(第1回審問P7、P16、P20 X 1 証言、第2回審問P72 X 2 証言)

#### ウ X 2 の入社と組合加入

X 2 は、17年12月19日に、支社採用の契約社員として会社に入社し、以降、岡山駅に運輸管理係として勤務していた。X 2 の業務は、勤務指定表に指定された作業ダイヤに示された時間・場所に従って、駅の切符販売(みどりの窓口)、改札及び案内業務等を行うことであった。X 2 は、21年1月28日に組合に加入し、同年2月8日の組合広島支部臨時大会で広島支部副委員長に就任し、会社に対し組合員通告を行った。岡山駅における組合の組合員は、X 2 の組合加入から本件審問終了時までの間を通じてX 2 のみであった。(申立書、第1回審問P8~9 X 1 証言、第2回審問P4、P71 X 2 証言、審問の全趣旨)

#### エ 21年春闘

- (ア) 21年2月18日、組合は、09春闘要求書を会社に提出したが、この中の契約社員制度及び岡山駅の職場改善に関する要求事項は、X 2 が岡山駅の契約社員に声をかけ取りまとめたものであった。(第2回審問P9~10 X 2 証言、甲39)
- (イ) 21年3月6日、組合は、会社と団体交渉を行った。X 2 は、組合員X 1 (以下「X 1」)及び組合員X 3 (以下「X 3」)とともに参加して発言した。会社からは本社人事課の担当者が出席した。組合の主な要求事項は、賃金、契約社員及び運転保安であったが、全ての要求事項について決裂した。(第1回審問P16~17 X 1 証言、第2回審問P10~11、P71~73 X 2 証言、甲39)
- (ウ) 21年3月14日、組合は、団体交渉の決裂を受け、契約社員の正社員化を要求し、岡山駅でストライキを実施した。スト突入集会には、組合員3名が参加した。X 2 は、同日の勤務時間は午前10時15分から午後9時45分であったが、午後6時45分から7時45分までストライキを実施した。X 2 はこのストライキを理由に、後日、賃金カットを受けた。(第1回審問P17 X 1 証言、第2回審問P11~12、P73~74 X 2 証言、甲39、甲5)
- (エ) 21年3月18日、組合は、五日市駅で決起集会を行い、組合員3名が参加した。X 2 は、当日は勤務指定されていない休みの日であったが、決起集会に参加した。(第2回審問P11~13、P74 X 2 証言、甲39)



オ 組合員の加入及び組合本部の再建等

- (ア) 21年5月14日、五日市駅に勤務するX4（以下「X4」）が組合に加入した。（第2回審問P6X2証言、審問の全趣旨）
- (イ) 21年9月19日、組合は、本部再建大会を開催し、X1が執行委員長に、X2が副執行委員長になり、「反合理化・運転保安確立」「国鉄1047名解雇撤回」「組織拡大」を運動方針として採択した。（第2回審問P5X2証言、甲28）
- (ウ) 21年9月30日、X1とX2は、倉敷市内で開催された国鉄1047名解雇撤回等を求める岡山労働者総決起集会に参加した。（第2回審問P17～18X2証言、乙16）
- (エ) 21年11月1日、X2は、東京都内で開催された全国労働者総決起集会へ参加した。（甲20、甲39）

カ X2への処分等への組合の対応等

- (ア) 21年11月24日、組合は、本件訓告処分を受け、X2への謝罪と本件訓告処分の撤回を要求事項とする申入書を会社に提出した。（甲29）
- (イ) 21年12月3日、組合は、本件訓告処分に抗議して本社包囲デモを行い、X2はこれに参加した。（申立書、第2回審問P17～18X2証言）
- (ウ) 21年12月14日、X2は、動労総連合第24回定期大会で、動労総連合の中央委員に就任した。（第2回審問P4X2証言、甲39、甲求釈明回答）
- (エ) 21年12月20日、組合は、本件訓告処分の撤回を要求事項とする申入書を支社に提出し、支社包囲闘争を実施した。（甲30、第2回審問P18X2証言、申立書）
- (オ) 22年1月12日、組合は、本件戒告処分を受け、本件訓告処分及び本件戒告処分の撤回を要求項目とする申入書を会社に提出した。（甲31）
- (カ) 22年2月2日、組合は、春闘要求書とX2の契約を更新することを要求事項とする申入書を会社に提出した。（第2回審問P25～26X2証言、甲32、甲33）
- (キ) 22年2月13日、X2は、東京・代々木公園で開催された全国労働者総決起集会に参加し、集会の壇上から会社の契約社員制度の廃止を訴えた。（第2回審問P19X2証言、甲27）
- (ク) 22年2月21日、組合は、本件雇止めを受け、支社包囲闘争を実施

するとともに、同月 22 日には、本件雇止めの撤回を要求事項とする申入書を会社に提出した。(第 2 回審問 P20 X 2 証言、甲 3 4)

### 3 契約社員の服務等

#### (1) 契約社員の服務

会社における契約社員の服務については、契約社員就業規則の第 3 条で、正社員に適用される就業規則の第 2 章の定めを準用すると規定されている。

(乙 1)

ア 会社施設内等における集会、政治活動等及び勤務時間中等の組合活動については、就業規則で次のように定められている。(乙 5)

(会社施設内等における集会、政治活動等)

第 2 2 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、ビラの配付その他これに類する行為をしてはならない。

2 社員は、勤務時間中に又は会社施設内で、選挙運動その他の政治活動を行ってはならない。

(勤務時間中等の組合活動)

第 2 3 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 勤務の厳正及び出勤については、就業規則で次のように定められている。(乙 5)

(勤務の厳正)

第 7 条 社員は、みだりに欠勤し、遅刻し、若しくは早退し、又は会社の許可を得ないで、執務場所を離れ、勤務時間を変更し、若しくは職務を交換してはならない。

(出勤)

第 8 条 社員は、始業時刻前に出勤し、出勤したことを自ら会社に届け出なければならない。ただし、会社の許可を得た場合はこの限りではない。

- 2 社員は、始業時刻には、会社の指示する場所において、実作業に就かなければならない。
- 3 会社は、社員が始業時刻に遅れて出勤した場合は、就業させないことがある。

(2) 契約社員に対する懲戒

契約社員に対する懲戒の基準等は、契約社員就業規則で次のように定められている。(乙1)

(懲戒の基準)

第29条 契約社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、戒告する。

- (1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合
- (2)～(14)中略

2 契約社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、懲戒解雇する。ただし、情状によっては、戒告することがある。

- (1) 法令、会社の諸規程等に著しく違反した場合
- (2)～(14)中略

(懲戒の種類)

第30条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇
- (2) 戒告

2 前条に該当する行為のうち、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。

(3) 賞罰審査委員会

ア 会社は、社員の表彰や懲戒について賞罰審査委員会において審議し決定することとしている。支社の賞罰審査委員会の構成員は、支社長、次長、人事課長及び必要に応じて臨時委員として関係課室長である。(第3回審問P4、P41Y2証言、乙20、乙最後陳述書)

イ 賞罰審査委員会は通常は毎月中下旬に開催されており、賞罰審査委員会の開催までに調査が終わった事案を付議することになっている。(第3回審問P49～50Y2証言)

ウ 賞罰審査委員会の決定から処分の発令まで、事務手続き等で時間がかかることもあった。(第3回審問P50Y2証言)

#### 4 組合ビラ配布と本件訓告処分

##### (1) 20年10月のX2の行為と処分

ア X2は、組合加入前の20年10月8日に、岡山駅地下改札事務所内の会社の業務用掲示板に無許可でビラを掲示した。当該掲示板は、地下改札の裏に位置する休憩室のホワイトボードで、そこにはパン屋の広告やチラシ等も貼ってあった。X2が貼ったビラは、同年11月2日の全国労働者総決起集会への参加を呼びかけるものであり、「1047名解雇撤回」「第一に、連合や全労連の屈服を突破する現場からの反乱を組織することです。」「改憲－戦争に立ち向かう」「4者・4団体」による「政治解決」に絶対に反対します。」などの記述があった。会社は、X2のビラ掲示について会社内の他の労働組合の役員からクレームを受けた。(第2回審問P7～8、P41～43X2証言、甲39、第3回審問P17、P52～53Y2証言、乙20、乙13、乙14)

イ 後日、岡山駅副駅長がX2に確認したところ、X2はビラを会社の業務用掲示板に掲示したことを認めた。会社は、20年11月期の懲罰審査委員会に付議し、X2が、会社の業務用掲示板に無断で政治活動ないし組合活動に関するビラを掲出し、職場秩序の維持を阻害したことが明白であるとして、就業規則第22条及び第23条違反として、同月25日付けでX2に嚴重注意処分を発令した。(第3回審問P17Y2証言、乙20)

##### (2) 組合の方針とX2の活動

###### ア 組合の方針採択

21年4月21日、組合は、X1、X2及びX3の3名で広島支部の執行委員会を開催し、組織拡大のために、休憩時間に会社施設内においてビラを封筒に入れて配る方針を決めた。組合は、同年9月19日の本部再建大会においても組織拡大等の運動方針を採択した。(第2回審問P13～14、P33X2証言、甲28、甲求釈明回答)

###### イ X2のビラ配布の態様

(ア) 21年夏、X2は、岡山駅の社員に対し、休憩室などでビラ配布を始めた。ビラを手渡した相手は、20歳代や30歳代の若い駅社員が中心で、その多くは契約社員であったが、正社員に手渡すこともあった。駅社員は、休憩室では、椅子に座って雑談したり、お菓子やお弁当を食べ

たり、ソファで横になっていた。(第2回審問P30~32、P74~75 X 2 証言)

(イ) X 2は、21年夏から30回ほどビラ配布を行ったが、配布したビラは組合広島支部が発行する「広島支部情報」や組合が発行する「動労西日本」等であり、通常はビラを3枚ほど入れた封筒を2、3人分用意し、1回につき1名に手渡していた。封筒には手渡す相手の宛名は書かなかった。手渡すときに相手に中身を見せたことが数回あった。(第2回審問P35~36、P75 X 2 証言)

(ウ) X 2は、ビラを手渡す際に「こういうのちょっと読んでみられる」「いらなかったらいらなくていいよ」と言って、相手がいらなくて返してきたときには持ち帰っていた。(第2回審問P35 X 2 証言、甲39)

ウ 岡山駅では、西労組、国労、西労といった複数の労働組合員が混在していた。(第3回審問P20 Y 2 証言)

エ 会社は、会社の労働組合に施設内の組合活動として、分会の集会や配布物のために会議室を貸すことがあった。(第3回審問P48 Y 2 証言)

### (3) 本件ビラ配布

#### ア 本件ビラ配布の概要

本件訓告処分の原因となったのは、X 2が、21年9月5日、同年10月19日及び同月21日に次の4種のビラ(以下「本件ビラ」)を配布したこと(以下「本件ビラ配布」)である。

#### (ア) 「9/19集会ビラ」

21年9月19日に開催される広島労働者総決起集会への参加を呼びかけるビラで、当日開催される組合の本部再建大会の案内が併せて記載されていた。(乙15)

#### (イ) 「9/30集会ビラ」

21年9月30日に開催される岡山県労働者総決起集会への参加を呼びかけるビラで、集会ではX 1が報告を行い、X 2が実行委員会に参加することが記載されていた。(乙16)

#### (ウ) 「11月集会ビラ1」

21年11月1日に開催される全国労働者総決起集会への参加を呼びかけるビラであった。(乙17)

#### (エ) 「11月集会ビラ2」

21年11月1日に開催される全国労働者総決起集会への参加を呼び

かけるビラであった。(乙18)

イ 本件ビラ配布の具体的状況

- (ア) 21年9月5日午後8時ごろ、X2は、岡山駅2階営業事務室内の個人ロッカーの前で社員1名にビラを封筒に入れて手渡した。封筒には、「9/19集会ビラ」「9/30集会ビラ」「11月集会ビラ1」が入っており、X2の名刺が同封されていた。(第2回審問P34、P39 X2証言、第3回審問P18 Y2証言、答弁書、乙15、乙16、乙17、乙20)
- (イ) 21年10月19日に、X2は、岡山駅の男子ロッカー室で、Z1社員に「11月集会ビラ2」を含むビラを封筒に入れ手渡した。(第2回審問P34、P44 X2証言、答弁書、乙18、乙20)
- (ウ) 21年10月21日に、X2は、岡山駅の地下改札休憩室で、Z2社員にビラを封筒に入れて手渡した。(第2回審問P34 X2証言、乙20、答弁書)
- (エ) 岡山駅2階営業事務室内の個人ロッカーは、出札業務を行うみどりの窓口とは壁で隔てられた通路の奥にあり、窓口から直接は見えないが、壁の天井部分は開いていた。ここで駅社員は、作業ダイヤに設けられている休憩時間等に自己の所有物の保管、取り出しをしていた。地下改札休憩室は駅社員の休憩場所で、券売機室を隔て地下改札口に近接した所であった。(第2回審問P37~38 X2証言、乙20、乙8の1、乙8の2、乙19、答弁書)
- (オ) ビラを手渡したときは、X2は休憩中であり、手渡された駅社員は休憩中か手待ち時間中であった。X2からビラを手渡された人が休憩時間が終わった後も仕事に就けなかったり、X2とビラを渡された駅社員とが言い合ったりもめたりしたことはなかった。(第3回審問P31~32、P53~54 Y2証言、第2回審問P68 X2証言)

ウ 本件ビラの詳細な内容は次のとおりである。

(ア) 「9/19集会ビラ」

21年9月19日に開催される広島労働者総決起集会への参加を呼びかけるビラで、A4版、1ページからなり、内容は次のとおりであった。

(乙15)

(見出し)

9/19 広島労働者総決起集会

(スローガン)

11・1 全国労働者総決起集会 1万人結集へ!

国鉄1047名解雇撤回！  
道州制・民営化－360万人首切り粉砕！  
非正規職撤廃！大恐慌・戦争と対決を！

(集会内容)

「動労千葉からの訴え」動労総連合書記長・動労千葉執行委員  
「動労西日本からの報告」X1動労西日本広島支部長  
「基調提起」広島県労働組合交流センター事務局長  
各労組及び産別からの発言

(呼びかけ文)

「11月1日、3労組の呼びかけで日比谷野外音楽堂で、全国労働者総決起集会を開催します。1万人の労働者の怒りを結集しよう。動労千葉は国鉄1047名闘争にこだわって闘いの先頭に立ちます」(動労千葉委員長)

(集会の主催)

9・19集会実行委員会

(呼びかけ)

国鉄西日本動力車労働組合・広島支部、動労千葉を支援する会・広島、広島県労働組合交流センター

(案内)

当日、13時から同会場において「動労西日本本部再建大会」が開催されます。全力で参加しよう。

(イ) 「9／30集会ビラ」

21年9月30日に開催される岡山県労働者総決起集会への参加を呼びかけるビラで、A4版、表裏2ページからなり、内容は次のとおりであった。(乙16)

1ページ

(見出し)

9／30岡山県労働者総決起集会

(スローガン)

11・1全国労働者総決起集会1万人結集へ  
国鉄1047名解雇撤回！  
道州制・民営化絶対反対！  
非正規職撤廃！大恐慌・戦争と対決を！

(集会内容)

「国鉄1047名解雇撤回を勝ち取ろう！」

X1 国鉄西日本動力車労働組合広島支部長

「道州制・民営化ー360万人首切りを阻止しよう！」

自治労倉敷市職員組合委員長

青年からの決意表明

(呼びかけ文)

8月30日、賃下げ・失業・非正規雇用化に対する労働者の怒りが自民党を打倒しました。1987年の国鉄分割民営化から始まった民営化・労働組合破壊の攻撃に労働者の側が勝利しました。さらに、大恐慌と戦争に突き進む資本主義を打倒するときです。「一人の首切りも許さない」という国鉄1047解雇撤回闘争を軸に道州制・民営化＝360万人首切りと対決する労働組合の団結を。11・1全国労働者総決起集会へ！

(集会の主催)

9・30集会実行委員会

X2 (国鉄西日本動力車労働組合広島支部副支部長)、自治労倉敷市職員組合委員長、岡山大学医学部職員組合元書記長、岡山マスカットユニオン副委員長

2ページ

(スローガン)

一人の首切りも許さない！

労働者の団結と国際連帯が

歴史をつくり、社会を変革する！

首切り・賃下げに職場から反撃を！

(小見出しと要旨)

「大恐慌・戦争と対決を！」

新自由主義政策は大恐慌を引き起こして破綻した。

資本主義体制の危機は、保護主義を引き起こし、国家主義や排外主義があおられ、改憲・戦争へと突き進んでいる。

「労働者の時代が始まった」

8月30日の総選挙で労働者の怒りが自民党を打倒した。労働運動の新しい潮流が生まれようとしている。

「国鉄1047名闘争の勝利を」

国鉄1047名解雇撤回闘争が自民党支配を打ち倒す原動力



になった。国鉄分割民営化は今日の新自由主義政策の出発点である。国鉄1047名闘争団が分割民営化攻撃の完成を阻んでいる。国鉄1047名解雇撤回闘争は全国の労働者・労働組合の結集軸となるものである。

「道州制絶対反対！11・1日比谷へ」

民主党の政策は道州制によって360万人の自治体労働者を解雇し、民営化によって社会全体をさらに非正規雇用化、賃下げ、大失業へたたき込むものだ。9・30岡山県労働者総決起集会に集まり、11月1日には日比谷野音で行われる労働者総決起集会へ。

(ウ) 「11月集会ビラ1」

21年11月1日に開催される全国労働者総決起集会への参加を呼びかけるビラで、A4版、表裏2ページからなり、内容は次のとおりであった。(乙17)

1ページ

(見出し)

11. 1 全国労働者総決起集会

(スローガン)

全世界の労働者の未来をかけて、

国鉄1047名解雇撤回！

生きさせろ！派遣法撤廃！

改憲・戦争と民営化・労組破壊にたち向かう労働者の国際的団結を  
(呼びかけ文)

現場労働者の団結した闘いこそ、歴史をつくり社会を変革する力です。世界で今、闘う労働運動の復権が始まっています。労働者の国際連帯を大きく発展させましょう。私たちは、国鉄1047名解雇撤回闘争を先頭に、改憲・戦争と民営化・労組破壊に立ち向かう、すべての労働者の怒りの総結集を呼びかけます。11・1日比谷への大結集をともに勝ち取りましょう！

(呼びかけ人)

全日本建設運輸連帯労働組合・関西地区生コン支部、全国金属機械労働組合・港合同、国鉄千葉動力車労働組合

2ページ

(スローガン)

労働者の団結と国際連帯が

歴史をつくり、社会を変革する

たたかう労働組合の全国ネットワークをつくろう

(要旨)

新自由主義政策は、労働者の雇用と賃金、権利、社会保障制度、教育、医療、地方自治、農業を破壊して吹き荒れ破綻した。資本主義体制の危機は改憲と戦争への衝動に拍車をかけている。こうした攻撃が労働者人民を深い眠りから呼び覚まし、既成の労働組合の支配に抗し、現場からの怒りの声が噴出し、労働運動の新しい潮流が生まれ出ようとしている。

私たちは三つのことを訴える。労働者の団結した闘いこそが、歴史をつくり社会を変革する。

第一に、今の労働者と労働運動が置かれている困難な現実には、国鉄分割・民営化攻撃を突破口に生み出されたものであり、国鉄1047名解雇撤回闘争を先頭に、民営化・労組破壊と、改憲・戦争に立ち向かう全ての労働者の怒りの声を結集すること。

第二に、すべての犠牲が労働者への首切り、賃下げ、非正規職化等の攻撃となって襲いかかっている現実に対し、現場からの反乱を組織し、怒りの声を結集し、10春闘に向けて「ゼネストが必要な情勢だ！闘う労働運動を復権させよう！」と全国に発信すること。

第三に、労働者の国際連帯闘争を大きく発展させること。

(エ) 「11月集会ビラ2」

21年11月1日に開催される全国労働者総決起集会への参加を呼びかけるビラで、A4版、4ページからなり、内容は次のとおりであった。

(乙18)

1ページ

(スローガン)

11月労働者集会への1万人結集で

1047名解雇撤回・JR体制打倒をかちとろう！

前社長らJR西会社総ぐるみで「事故調報告」改ざん

現場労働者に事故責任をおしつけるJR体制を打倒しよう！

(小見出しと要旨)

「JR会社幹部らと「事故調」が卑劣な事故責任の改ざん策動」

「現場労働者には黙祷・献花・立哨を強制し事故責任押し付け」

前社長らは会社ぐるみで尼崎事故調査報告書の改ざん策動を行っていた。JR西日本と事故調査委員会は、JRの事故責任逃れを行っている。

## 2 ページ

(スローガン)

現場における事故原因は「半径300mの魔の急カーブ」をつくったことだ

現場労働者の実力闘争、反合理化・運転保安闘争をたたきつけよう！

(要旨)

半径300mの急カーブがつくられたこと自身がハード面における最大の事故原因であり、ATS未設置は2次原因である「営利優先・安全無視」で「魔の急カーブ」をつくり、運転士を懲罰的「日勤教育」で叩きのめし、運転士資格剥奪攻撃をかけていたJR民営化体制こそ真の事故原因だ。

## 3 ページ

(スローガン)

JR体制は安全・要員問題で完全に破綻した  
大合理化と専制的労務支配をぶっ飛ばそう！

(要旨)

国鉄分割・民営化以降、JRの安全問題は危機に直面している。会社は事故が起きたら現場の労働者の責任にするが、その原因は、国鉄分割・民営化である。職場から、JR体制を打倒する闘いを起こそう。

## 4 ページ

(スローガン)

国鉄分割・民営化攻撃を打ち破り勝利の展望を  
切り開いてきた動労千葉と国鉄1047名闘争

(要旨)

新たに登場した民主党・連合政権は、歴史的命脈のつきた資本主義を救済するための政権であり、民主党の公約は、360万人の公務員労働者首切りの道州制攻撃であり、国鉄・分割民営化を全社会化し、国家丸ごと民営化するということである。その攻撃の先兵に、JRでいえばJR連合・JR総連になるというのだ。いまこそ全労

働者が団結して、民主党・連合政権打倒！首切り・大失業攻撃粉碎の闘いに団結してたちあがるべきときだ。

動労千葉、国鉄1047名闘争、1047名解雇撤回を掲げた11月労働者集会への1万人結集こそ、民主党・連合政権打倒を切り開き、1047名解雇撤回・JR体制打倒し、世界をかえる決定的闘いだ。

国鉄分割・民営化攻撃を打ち破り、民営化・戦争・改憲・労組破壊攻撃を阻んできた闘いを実現してきたのが動労千葉であり、国鉄1047名解雇撤回闘争だ。

1047名闘争は、国家権力やJR体制と非和解に激突して闘われてきた。動労千葉は、JRとJR御用労組（JR総連やJR連合・国労など）との結託体制を破綻においやり、JR労働運動の主流派として登場している。動労水戸は、強制配転攻撃にストライキで闘っている。5.27国労臨大闘争被告団は、尼崎事故弾劾の先頭に立ち、国労本部打倒の闘いをやり抜いている。いかなる攻撃にもまけない、資本主義そのものを転覆する絶対非和解の団結をつくりだしているのだ。

この資本との絶対非和解の団結を実現する1万人の団結が実現したとき、世界を動かす原動力になる。JRで働く全ての労働者は11月労働者集会に結集しよう。

#### (4) 本件訓告処分

ア 21年9月5日にX2からビラを渡された駅社員が、所属する労働組合の役員に報告をし、その役員が会社にX2のビラ配布について抗議をしたため、会社はX2のビラ配布を知ることとなった。会社がX2のビラ配布を確認したのは同日のビラ配布が初めてであった。（第1回審問P24X1証言、第3回審問P19、P53Y2証言、乙求釈明回答）

イ 21年9月14日、複数の岡山駅管理者は、X2に同月5日のビラ配布について事実確認を行ったところ、X2は「職場内で数人にビラを配布した」「ロッカー等で配布した」と答えた。会社は、ビラを受け取った社員にも事実確認を行った。（乙20、乙求釈明回答）

ウ 21年10月5日ごろ、岡山駅副駅長は、岡山駅駅長室（以下「駅長室」）で、X2に「こういうビラをもらったという話をある社員から聞きました。組合活動はしてはいけません。」と注意した。（第2回審問P76～77X2証言、甲39）

- エ 21年10月19日及び同月21日のX2のビラ配布については社員からの報告があり、会社は、X2のビラ配布を把握した。(第3回審問P18Y2証言、乙求釈明回答)
- オ 21年10月23日、岡山駅管理者は、ビラを受け取った社員に、事実確認をするため聞き取り調査を行った。ビラを受け取った社員は「職場内でビラを配布することを許してよいのか。」「このビラはいったい何であるのか。」という指摘や、「もらった主旨が分からず困っている。」「業務と関係ないものをもらって迷惑だ。」という回答をした。聞き取り調査の内容は、岡山駅管理者から支社人事課に報告された。(第3回審問P23~24、P36~38Y2証言、乙20、乙求釈明回答、乙最後陳述書)
- カ X2は、本件ビラ配布について会社からビラ配布の許可を取っておらず、また、岡山駅管理者は、X2のビラ配布を現認していなかった。(甲39、申立書、答弁書、審問の全趣旨)
- キ 会社は、本件ビラ配布を21年10月29日開催の賞罰審査委員会に付議し、就業規則第22条及び第23条違反として、訓告処分とすることを決定した。(乙20、乙求釈明回答)
- ク 21年11月5日、会社は、駅長室にX2を呼び、訓告を発令した。訓告辞令は同日付けの文書で、岡山駅長がX2に手渡した。その文書には、「契約社員就業規則第29条第1項第1号及び第30条第2項による。」と記載されていた。岡山駅長は、X2に、会社内でビラ配布等の組合活動をしてはいけない、組合活動を職場内で行ったことが就業規則に違反するという説明をした。(第2回審問P24、P76X2証言、申立書、答弁書、甲35)

## 5 遅刻と本件戒告処分

### (1) 社員が遅刻した場合の会社の対応等

#### ア 休暇等願の作成

会社は、社員が出務遅延（以下「遅刻」）した場合には、各箇所の管理者が、遅れた事情について本人から話を聞き、その理由を記録として残すために休暇等願を作成していた。遅刻した期間、所定勤務及び遅刻した理由を書く事由欄については当該社員が、勤務認証、実遅延時分、箇所の概況、代務などの処理方については会社側が記入するようになっていた。休暇等願は、通常は遅刻した当日に作成されるが、本人が手続きに来られない場合には翌日になることもあった。(第3回審問P48~49Y2証言、第2

回審問P48～49X 2証言、乙4の1、乙4の2、乙4の3、乙4の4)

イ 代務

会社では、代わりの社員が代理として業務に就くことを代務と呼んでいた。社員は、作業ダイヤにより作業時間ごとになすべき作業が決められていたので、社員が出勤時間に遅れると、他の社員がその業務を代務することになるが、代務を行わないこともあった。(第3回審問P7Y 2証言、乙20)

ウ 時間管理教育

会社は、社員が入社したときから時間管理の重要性について指導していた。その形式は、講義で行う他に、朝の点呼で他の箇所の遅刻の事例を示し注意喚起をしたり、遅刻を発生させた社員に対しては個別に指導を行っていた。指導の内容は、遅刻をすればどのような影響があるか確認し、なぜいけないのかを理解させ、対策のアドバイスや指導を行うというものであった。(第3回審問P51～52Y 2証言)

(2) 本件戒告処分までの遅刻と指導等

ア 18年6月17日の遅刻と7月13日の注意指導

X 2は、18年6月17日に、目覚まし時計をかけ忘れ、所定勤務の開始時間が午前9時30分であるところ、午前10時45分まで1時間15分の遅刻をした。会社では、営業当直係長がX 2の代務に入った。

会社は、この遅刻を18年7月期の賞罰審査委員会に付議し、注意指導とすることを決定した。同月13日に、岡山駅管理者はX 2に口頭で処分を伝えた。会社は、X 2に、時間管理の重要性や社員としての取り組み姿勢について指導を行った。X 2は、これ以降目覚まし時計を2個セットするという対策を取った。(第3回審問P7～8Y 2証言、乙20、乙4の1、答弁書)

イ 18年8月15日の遅刻と10月2日の嚴重注意

X 2は、18年8月15日に、二度寝をしたことで、所定勤務の開始時間が午前10時30分であるところ、午前11時15分まで45分の遅刻をした。岡山駅のY 3係長は、X 2に「他の社員に迷惑をかけたるんじゃぞ。」等注意した。

会社は、この遅刻を18年9月期の賞罰審査委員会に付議し、嚴重注意とすることを決定し、同年10月2日に文書でX 2に手渡した。その文書には嚴重注意という言葉とその理由として就業規則に違反していることが記載されていた。その際に、会社は、X 2に今後このようなことがないよ

うにという指導を行った。

(第2回審問P78X2証言、甲39、第3回審問P8～10Y2証言、乙20、乙4の2、答弁書)

ウ 20年11月27日の遅刻と12月24日の嚴重注意

X2は、20年11月27日に、二度寝をしたことで、所定勤務の開始時間が午後1時15分であるところ、午後1時40分まで25分の遅刻をした。会社は、X2からの電話連絡を受け、岡山駅のY4係長の指示で他の社員が午後1時15分から45分までX2の代務に入った。Y4係長等の管理職は、X2に「他の社員に迷惑をかけたるんじゃぞ。」等と注意した。

会社は、この遅刻を20年12月期の賞罰審査委員会に付議し、嚴重注意とすることを決定し、同月24日に文書でX2に手渡した。会社はあわせてX2に口頭で注意指導を行った。

(第2回審問P78X2証言、甲39、第3回審問P10～11Y2証言、乙20、乙4の3、答弁書)

(3) 本件戒告処分

ア X2は、自宅最寄りのバス停から岡山駅バス停までバスを使い通勤していた。X2は、普段は、勤務開始時間のおよそ1時間前に自宅を出ていた。午前9時が勤務開始時間のときには、普段は午前8時か8時少し過ぎに自宅を出て、午前8時45分か50分に事務室に着いていた。(第2回審問P56～58X2証言)

イ 21年10月2日、X2は、目覚まし時計をかけていたにもかかわらず起きることができず、起床が午前8時15分ごろになり、午前8時25分ごろ自宅を出発した。当日の所定勤務の開始時間は午前9時であったが、乗車したバスが午前9時過ぎに岡山駅バス停に着き、午前9時15分に勤務箇所に着き、15分の遅刻(以下「本件遅刻」)をした。当日は雨天でX2の出勤時間帯はバスが遅れていた。X2が、同年1月28日の組合加入後に遅刻をしたのは本件遅刻が初めてであった。(第2回審問P58X2証言、第1回審問P30X1証言、乙4の4、第3回審問P11Y2証言、乙20、答弁書、審問の全趣旨)

ウ 会社は、点呼のときにX2が出勤していないことに気付き、X2に電話連絡しようとしたが、X2は、午前9時3分頃に鉄道警察の入口付近にいる旨を電話連絡してきた。会社は、X2に、着替えたら事務室に来るように指示した。X2の当日の担当業務は新幹線改札案内であった。会社は、

遅刻したX2の代務者は入れなかった。(第3回審問P49Y2証言、乙20、乙4の4)

エ X2は、本件遅刻の当日に休暇等願を書き、その時に遅刻理由をY4係長に言った。Y4係長は、X2に「非常事態宣言が出ているときに何を考えとんじゃ!」「おまえは社長の言葉を分かっていない。」「こっちの管理責任が問われるんじゃ!」「ええかげんにせい!」等発言した。(第2回審問P25、P78X2証言、甲39、乙4の4)

オ 会社は、本件遅刻を21年11月30日開催の賞罰審査委員会に付議し、戒告処分を決定した。

このときに参考とした、契約社員についての懲戒処分の先例は次のとおりである。

(ア) A社員

雇用期間	17年9月12日から19年6月30日
遅刻回数	3回
遅刻状況	1時間15分、1時間30分、55分
発生間隔	約2か月、約11か月
処分の種類	注意指導、嚴重注意、訓告

(イ) B社員

雇用期間	17年3月9日から18年3月31日
遅刻回数	5回
遅刻状況	15分、15分、10分、10分、45分
発生間隔	約2か月、約1か月半、約1か月、約5か月
処分の種類	嚴重注意、訓告、戒告、戒告、戒告

(第3回審問P11~14Y2証言、乙20、乙求釈明回答)

カ 21年12月10日、同日付で支社人事課長が異動した。(第3回審問P56Y5証言)

キ 21年12月28日、会社は、駅長室にX2を呼び、戒告を発令した。戒告辞令は同日付の文書で、Y6駅長がX2に手渡した。その文書には、「契約社員就業規則第29条第1項第1号よる」と記載されていた。その際、Y6駅長は、遅刻が戒告処分の事由であることを説明し、Y7副駅長は、今回の遅刻は契約更新の判断材料になりうること及び過去には遅刻を繰り返したことによって契約更新をしなかった例もあることを伝えた。X2は、そのときには遅刻理由は説明しなかった。(第2回審問P24~25、P77X2証言、甲39、第3回審問P12Y2証言、第3回審問P61~62Y5証



言、乙21、甲36)

ク X2は、前記(2)の3回の遅刻及び本件遅刻のいずれでも賃金カットを受けた。(第2回審問P79X2証言)

## 6 本件雇止め

### (1) 契約社員制度

会社における契約社員の雇用契約及び期間、雇用契約の終了については、契約社員就業規則で次のように定められている。(乙1)

#### (雇用契約及び期間)

第4条 契約社員を雇用する場合は、様式1に定める契約社員雇用契約書により雇用契約を締結する。ただし、日々雇用される契約社員については、これを省略することがある。

2 契約社員の雇用契約期間は1年以内とし、雇用の際にその期間を定める。

3 雇用契約期間の満了に際して、業務上の必要がある場合には雇用契約を更新することができる。ただし、雇用契約期間を通算し、原則として5年を限度とする。

#### (雇用契約の終了)

第6条 契約社員が次の各号の1に該当する場合には、雇用契約は終了するものとする。

(1) 雇用契約期間が満了し、契約を更新しない場合

(2) 死亡した場合

(3) 契約解除を申し出て、会社が承認した場合

(4) 3日間継続して、会社の承認を得ないで欠勤した場合

(5) 60日間継続して、私傷病により欠勤した場合

2 (略)

### (2) 契約社員の契約更新

ア 会社では、駅営業職、客室乗務員及び事務職について、契約社員の募集を随時行っており、選考方法は筆記及び面接等であった。(乙求釈明回答)

イ 支社では、契約社員の雇用契約は、契約社員と支社長の間で締結されており、契約社員の使用、配置等については、業務管理規程により、支社人

事課長に権限が委任されていた。(第3回審問P57、P60Y5証言、乙21)

ウ 会社は、契約更新手続きに先立ち、現場長立ち会いのもとに契約社員と面談を行い、契約社員に契約更新の意思があるかどうかを確認していた。会社は、上記の確認を踏まえ、業務上の必要性、過去の勤務状況及び健康状態等を総合的に勘案して、契約更新をするかどうかを判断し、更新する場合には本人に通知していた。(第3回審問P57Y5証言、乙21)

エ 会社は、契約社員の雇止めを判断するに当たって、遅刻を繰り返すというようなマイナス評価の事象があった場合でも、それを補うような事象(例えば、接客能力を測るフロントサービス調査、業務上の知識に関する知悉度把握テスト、実務認定試験、社内通信教育等の成績が良好であることや、表彰実績がある等、普段の勤務状況が良好であるなど)がある場合には、雇止めの判断を覆す要因として勘案していた。(第3回審問P64~65、P71Y5証言、乙21)

### (3) 本件雇止めまでの経過

ア X2は、入社時に、会社から、雇用契約の更新年限について、1年ごとに年度末で更新し、最長5年までと説明を受けていた。会社とX2とは、X2の入社時の17年12月19日から18年3月31日までの雇用契約を締結し、その後は18年4月1日、19年4月1日、20年4月1日及び21年4月1日をそれぞれ始期とする1年間の雇用契約を更新して締結していた。(第2回審問P71X2証言、乙2の1、乙2の2、乙2の3、乙2の4、乙2の5)

イ 会社とX2が締結した契約社員雇用契約書には、契約更新の有無等について「業務上の必要性、勤務状況及び健康状態等を勘案の上、雇用契約の更新(ただし1年を上限とする)を行うことがある。契約更新は最初の契約期間を含め5年を上限とする。」という旨が記載されていた。(乙2の3、乙2の4、乙2の5)

ウ 21年3月3日、駅長室においてY7副駅長と人事課Y8課長代理は、X2と契約更新の面談を行い、X2が既に3回の遅刻を発生させていること及び今後同種の事象が発生すれば契約更新の判断材料にすることを伝えた。(第3回審問P58Y5証言、乙21、乙最後陳述書)

### (4) 本件雇止め

ア 支社では、3月31日で終了する契約社員の雇用契約については、通常は2月から3月ごろに契約更新を検討し面談を行っていたところ、X2の契約更新については、本件遅刻が発生した10月から、重大な事象として

- 問題意識を持ち検討を進めていた。(第3回審問P93Y5証言)
- イ 岡山駅長は、本件遅刻の後、X2の22年の契約更新の可否についての  
 箇所長としての意見を支社人事課に提出した。(第3回審問P92Y5証言)
- ウ 22年1月13日、X2は、支社との面談で契約更新を希望した。(追  
 加申立書、追加答弁書)
- エ 支社では、勤務成績等を勘案して契約社員の雇止めをすることがあり、  
 過去に、遅刻が重なったために雇止めした契約社員は2名いたが、4回以  
 上遅刻をして契約更新をした契約社員は過去に遡ってもいなかった。(第  
 2回審問P59X2証言、第3回審問P64、P87Y5証言)
- オ 会社が、X2の22年の契約更新の可否を判断するときに参考とした、  
 契約社員についての雇止めの先例は次のとおりである。なお、これらの先  
 例のA社員及びB社員は前記5(3)オと同一事例である。

(ア) A社員

雇止め時期	19年6月
契約更新回数	3回
雇止め事由	遅刻

(イ) B社員

雇止め時期	18年3月
契約更新回数	1回
雇止め事由	遅刻

(乙求釈明回答)

- カ 会社は、X2が、業務遂行能力が低いこと、表彰歴がないこと及び執務  
 態度に問題があるとの箇所長の意見から、X2の普段の勤務状況は良好と  
 はいえず、雇止めを覆すことにはならないと判断し、最終的に雇止めを決  
 定した。(第3回審問P64～66Y5証言、乙21)
- キ 22年2月19日、会社は、駅長室において、Y6駅長、Y7副駅長及  
 び人事課課員らが同席のうえ、人事課Y9課長代理からX2に「雇止め事  
 由書」を手渡した。事由書には「勤務状況を勘案し、平成22年3月31  
 日をもって、これ以降雇用契約を更新しないこととしますので、通知しま  
 す。」と記載されていた。その際、人事課Y9課長代理は、X2に、雇止  
 めは勤務成績及び就業規則違反を勘案したこと及びX2が同年3月31日  
 をもって雇止めになるため、後記(5)の契約社員を対象とする社員採用選  
 考試験の対象にならないことを伝えた。このときX2は特に質問はしなかつ  
 った。(第2回審問P26、P83X2証言、追加申立書、追加答弁書、乙21)

ク X2は22年3月31日で雇止めになった。同日に雇用契約が満了する支社の契約社員で、契約更新を希望した者は、基本的には契約を更新された。(第3回審問P87～88Y5証言、審問の全趣旨)

(5) 社員採用選考試験

ア 会社には、契約社員を対象とする社員採用選考試験がある。(乙3)

イ 22年5月1日を入社予定日とする社員採用選考試験の応募資格は、募集要項によると、おおむね次のようになっていた。このうち(1)は採用条件でもあった。

(1) 採用予定日の前日において、契約社員として勤務する見込みであること。

(2) 採用予定日の前日まで、契約社員として、3年以上継続して勤務する見込みであること。

(3) 採用予定日の前日において、32歳以下であること。

(4) 応募時から過去1年間の所定労働時間が1週平均20時間以上あること。

(5) 過去1年間に、採用選考試験を受験していないこと。

(略)

(乙3、第3回審問P67Y5証言、追加答弁書、乙求釈明回答)

ウ X2は、22年5月1日を入社予定日とする社員採用選考試験に、21年12月18日の申込締切までに申し込み、22年1月19日に、岡山支社で筆記試験と適性検査を受け、同年2月6日に、本社で面接試験を受けた。(追加申立書、乙3、甲調査項目に対する回答)

エ 前記(4)キのとおり、22年2月19日、会社は、駅長室において、人事課Y9課長代理から、X2に、同年3月31日をもって雇止めになるため、社員採用選考試験の対象にならないことを伝えた。(第2回審問P26、P83X2証言、追加申立書、追加答弁書、乙21)

## 第5 判断

### 1 争点1

本件訓告処分は、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いか。

(1) 職場秩序を乱すおそれのない特別の事情の有無

第4の3(1)ア認定のとおり、会社は、就業規則により、会社施設内でのビラ配布、組合活動等について、会社が許可した場合のほかは禁止しているが、これは、職場秩序を維持するために設けられたものと考えられる。第4

の4(4)カ認定のとおり、本件ビラ配布は、会社の許可を得て行われたものではないから、会社の就業規則の規定に文言上は抵触するものである。

しかしながら、形式的には就業規則に違反するようにみえるビラ配布であっても、職場秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められるときには、就業規則の違反として取り扱って労働組合活動の正当性を否定すべきでない。

当事者間には、本件ビラ配布の、職場秩序を乱すおそれのない特別の事情の有無を巡って争いがあるので、以下、この点について判断する。

#### ア ビラの配布場所

一般に、事業所内であっても、業務が行われていない場所においては、安全保安上等の理由でビラ類の持ち込みや配布が禁止されている場合を除き、ビラ配布が行われたとしても、配布の方法等に配慮をすれば、直ちに会社の業務運営に支障を及ぼすとはいえないと考えられる。

これを本件でみると、第4の4(3)イ(ア)ないし(ウ)認定のとおり、X2は、岡山駅の営業事務室内個人ロッカー前、男子ロッカー室及び地下改札休憩室においてビラを配布している。第4の4(3)イ(エ)認定のとおり、営業事務室内個人ロッカーは、駅社員が休憩時間等に自己の所有物の保管や取り出しを行うための場所であり、地下改札休憩室は駅社員の休憩場所である。男子ロッカー室は、それがどのような場所であるかについては当事者双方からの主張はない。

これらの場所は、業務が行われているみどりの窓口や地下改札口に近接していたことは認められるが、いずれも会社の業務が行われている場所ではないので、X2がビラ配布を行うに当たって方法等に相応の配慮をすれば、駅社員の職務専念を阻害したり職場秩序を乱すおそれはない場所であると認められる。

#### イ ビラ配布の態様

本件ビラ配布の態様についてみると、まず、第4の4(3)イ(ア)ないし(ウ)認定のとおり、X2は3回のビラ配布を行っているが、いずれの場合にもX2が配布した相手の人数は1名であり、また一度に配布したビラの枚数は3枚程度であった。さらにその際の相手はいずれも、第4の4(2)イ(ア)及び第4の4(3)イ(オ)認定のとおり、その場にいた休憩中か手待ち時間中の20歳代や30歳代の契約社員であり、特定の労働組合員を狙ったものではなかった。

次に配布に当たっては、第4の4(3)イ(ア)ないし(ウ)認定のとおり、X2は、本件ビラを封筒に入れて相手に手渡しているので、ビラの記載内容

が受け取った社員の目に直ちに触れるものではなく、ビラを読むか否かまたいつ読むかということは受け取った社員の意思に任せられていた。また、第4の4(2)イ(ウ)認定のとおり、通常、X2は、ビラを手渡す際には相手の意向を聞いたうえで、相手がいらないと返してきたときには持ち帰っており、迷惑だという相手にビラを無理に押し付けるような配布方法を取っていないことからすれば、本件ビラ配布においても同様の方法を取っていたと考えられる。

以上のとおり、X2が配布した人数及びビラの枚数は少数であり、ビラは封筒に入れられて、相手の意向を確認したうえで手渡すという配慮がなされているのであるから、本件ビラ配布の態様が会社の業務運営に支障を及ぼすものであったとの事情は認められない。

#### ウ ビラの内容

第4の4(3)ア認定のとおり、本件ビラはいずれも組合が参加を予定していた集会への参加を呼びかけるものであり、違法不当な行為を目的とするものとは認められず、そのこと自体は特段不当なものとはいえない。しかしながら会社は、ビラの内容について、社員を扇動し組織拡大を目的とするもの、他の労働組合への誹謗中傷が記載され他の労働組合を刺激し他の労働組合員との間で精神的軋轢を発生させることが明らかであるもの、及び政治的・イデオロギー的な主張が記載され、社員が精神的影響を受け職務専念を阻害されるものであり、複数の労働組合が存在する職場においては職場秩序を乱す悪質なものである、国鉄1047名問題について組合の主張を記載したビラを配布することは、労働組合間及び組合員間の対立・軋轢を生じさせる可能性が高い、職場秩序を乱す悪質な行為であると主張するので、以下、これらの点を中心に、ビラの内容、表現について検討する。

#### (ア) 国鉄1047名問題、他の労働組合についての記載

- a 第4の4(3)ウ認定のとおり、本件ビラには国鉄1047名問題についての記載があるが、国鉄1047名問題については、第4の2(2)ア(イ)及び(ウ)認定のとおり、会社における複数の労働組合の見解が異なっていることが認められる。しかし、第4の2(2)ア認定のとおり、組合は設立当初から、国鉄1047名解雇撤回を運動方針としており、この1047名には組合が所属している動労総連合傘下の組合員9名が含まれているのであるから、組合にとって国鉄1047名問題は労働条件に係る重要な問題であるということができ、解雇撤回という労

働者にとって存在をかけた問題について見解を表明することは正当な労働組合活動ではないということではない。

- b 第4の4(3)ウ(エ)認定のとおり、「11月集会ビラ2」には、「攻撃の先兵に、JRでいえばJR連合・JR総連がなるというのだ」「JRとJR御用労組（JR総連やJR連合・国労など）との結託体制を破綻においやり」「国労本部打倒の戦いをやりぬいている」と記載されている。

「攻撃の先兵に、JRでいえばJR連合・JR総連がなるというのだ」は、組合にとって重要な問題である国鉄分割・民営化について対立するJR連合及びJR総連が「攻撃の先兵」であることを述べているものである。

「JRとJR御用労組（JR総連やJR連合・国労など）との結託体制を破綻においやり」は、動労千葉が「JR労働運動の主流派として」活動しているということ、また「国労本部打倒の闘いをやりぬいている」は、5・27国労臨大闘争被告団が活動を「やりぬいている」ということを述べる中で使われている。これらは、表現として穏当さを欠き行き過ぎの感はあるが、労働組合が、対立している他の労働組合を強い言葉で表現することは異例のことではない。

(イ) 政治的主張の記載

- a 第4の4(3)ウ認定のとおり、本件ビラには、「大恐慌と戦争に突き進む資本主義を打倒するときです」「道州制絶対反対」「改憲・戦争と民営化・労組破壊に立ち向かう」「民主党・連合政権打倒を切り開き」「資本主義そのものを転覆する絶対的非和解の団結をつくりだしているのだ」と記載されており、資本主義、道州制、民主党などの語が記述されている。
- b 「大恐慌と戦争に突き進む資本主義を打倒するときです」は、第4の4(3)ウ(イ)認定のとおり、「9/30集会ビラ」に記載されている。ここでは、組合は、社会情勢を分析し「大恐慌と戦争に突き進む資本主義を打倒するときです」という主張を述べている。
- c 「道州制絶対反対」は、第4の4(3)ウ(イ)認定のとおり、「9/30集会ビラ」に記載されているが、ここでは、組合は、国鉄分割民営化を民営化・労働組合破壊攻撃の始まりとして、道州制は「360万人の自治体労働者を解雇し、民営化によって社会全体をさらに非正規雇用化、賃下げ、大失業へたたき込むもの」であるから道州制に反対

だという見解を述べている

- d 「改憲・戦争と民営化・労組破壊に立ち向かう」は、第4の4(3)ウ(ウ)認定のとおり、「11月集会ビラ1」に記載されている。そのまま引用すると、「改憲・戦争と民営化・労組破壊に立ち向かう労働者の国際的団結を」、「改憲・戦争と民営化・労組破壊に立ち向かう、すべての労働者の怒りの総結集を呼びかけます。」、「民営化・労組破壊と、改憲・戦争に立ち向かう全ての労働者の怒りの声を結集すること」と記載されているが、これらは、それぞれ、国際的団結をする「労働者」、総結集する「労働者の怒り」及び結集する「労働者」が、「改憲・戦争と民営化・労組破壊に立ち向かう」ものだと、その性格を述べている。
- e 「民主党・連合政権打倒を切り開き」は、第4の4(3)ウ(エ)認定のとおり、「11月集会ビラ2」に記載されているが、組合は、「民主党の公約は、360万人の公務員労働者首切りの道州制攻撃であり、国鉄・分割民営化を全社会化し、国家丸ごと民営化するということ」と国鉄・分割民営化や道州制に見られる国の政策を評価し、「いまこそ全労働者が団結して、民主党・連合政権打倒！首切り・大失業攻撃粉砕の闘いに団結してたちあがるべきときだ」と主張を述べている。
- f 「資本主義そのものを転覆する絶対非和解の団結をつくりだしているのだ」は、第4の4(3)ウ(エ)認定のとおり、「11月集会ビラ2」に記載されているが、ここでは、動労千葉、動労水戸及び5.27国労臨大闘争被告団の三者が「資本主義そのものを転覆する絶対的非和解の団結をつくりだしている」と、自らの立場を評価をしている。
- g 一般にビラの内容の是非を判断するに当たっては、記載内容の細部又は個々の記述や表現のみを取りあげて判断すべきものではない。本件ビラに記述された政治的な表現は、社会情勢及び国の政策について組合の方針や労働条件との係わりから分析し、見解及び評価等を述べたもの、並びに労働者及び組合自らの立場を評価したものであって、職場における具体的な政治活動を提起しているわけではなく、違法行為をあおったりそそのかしたりしているものでもない。

#### エ 小括

以上のとおり、本件ビラ配布が行われた場所は方法等に相応の配慮をすれば駅社員の職務専念を阻害したり職場秩序を乱すおそれはない場所であり、また、本件ビラ配布の態様は会社の業務運営に支障を及ぼさないよう



に行われ、さらに、本件ビラの内容は集会案内を目的とし全体として正当な組合活動の範囲を逸脱しているものではない。

第4の4(3)イ(オ)認定のとおり、本件ビラ配布により、ビラを受け取った社員が休憩時間の終了後も仕事に就けなかったり、X2と言い合ったりもめたりしたことはなく、本件ビラ配布により、職場秩序が具体的に乱れたとは認められない。

なお、第4の4(4)オ認定のとおり、岡山駅管理者による聞き取り調査では、本件ビラを受け取った社員が「職場内でビラを配布することを許してよいのか」「このビラはいったい何であるのか」「もらった主旨が分からず困っている」「業務と関係ないものをもらって迷惑だ」と回答したことが認められるが、これらの回答は会社の管理者による聞き取りに対するものであり、職場秩序が乱れたとの客観的な証拠と認めることはできない。

結局、本件ビラ配布により職場秩序が具体的に乱れたとは認められず、また職場秩序が乱れるおそれがあったことを窺わせる事情を認め得るような客観的な証拠はないので、本件ビラ配布には職場秩序を乱すおそれのない特別の事情が存するものと判断することができる。

## (2) 結論

以上のとおり、本件ビラ配布は会社の就業規則の規定と文言上は抵触するものではあるが、本件ビラ配布には職場秩序を乱すおそれのない特別の事情が存するものと判断することができるので、本件ビラ配布を就業規則に違反するものとした本件訓告処分は根拠を欠くものといわざるを得ない。また、第4の2(2)認定のとおり、組合と会社とは労働協約を巡る対立から労働協約が結ばれておらず、組合は、設立当初から国鉄分割民営化に反対し「国鉄1047名解雇撤回」等を運動方針とした組合活動を行っており、21年春闘では、団体交渉の決裂を受けてストライキを実施するなど、両者の間には厳しい対立関係があったことが認められ、かつ、21年に入ってX2とX4が組合に加入し、組合は、同年9月19日に本部再建大会開催を企画するなど、活動を活発化させていたことが認められることから、本件訓告処分当時、会社が組合とX2の正当な組合活動を嫌悪していたことが推認でき、本件訓告処分は、正当な組合活動を理由としてX2に人事上の不利益を生じさせる、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するものである。

## 2 争点2

本件戒告処分は、組合への支配介入か。

(1) 処分量定の相当性

第4の5(3)キ認定のとおり、会社は、本件遅刻に対し、21年12月28日にX2に戒告を発令した。X2が遅刻したこと自体に争いはない。本件戒告処分について組合は、処分の乱発によってX2を会社から排除し組合活動を弱体化させることを企図した支配介入であると主張する。

一般に、社員が就業規則に違反した場合には、会社は秩序維持のために就業規則に基づき処分を行うことができるが、その処分は当該処分に係る社員の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的な合理性及び社会通念上の相当性が求められる。

会社は、本件戒告処分量定の相当であることは明白であると主張するので、まず、処分量定が相当であるかを判断する。

(2) 本件戒告処分の相当性

ア 就業規則違反の程度

第4の5(3)イ認定のとおり、X2は、本件遅刻では15分の遅刻をしており、就業規則に定める勤務の厳正を乱したことは明らかである。しかし、15分の遅刻は、それ自体としては、社会通念に照らして戒告処分に値するほど重大なものとは考え難いため、処分量定の相当性の判断に当たっては、遅刻に関する状況や社内の同種の事案などを総合的に勘案するほかはない。

イ 処分量定の選択

会社は、本件遅刻がX2の入社以来4回目であり、かつ、遅刻原因が過去3回の遅刻と全く同じく本人の責めによるものであり、直近の遅刻から1年以内の再発を理由として、本件戒告処分量定の相当と主張する。

確かに、第4の5(2)アないしウ認定のとおり、X2は、17年12月19日に入社してから3回の遅刻をしており、本件遅刻は4回目であった。しかしながら、第4の3(2)認定のとおり、契約社員に対する処分量定は、重い順に懲戒解雇、戒告、訓告、嚴重注意となっているところ、X2の過去3回の遅刻に対する処分等は、第4の5(2)アないしウ認定のとおり、それぞれ注意指導、嚴重注意、嚴重注意であるが、4回目の本件遅刻に対しては嚴重注意より一段上の訓告を経ることなく戒告が選択されている。

なお、組合は、契約社員の契約更新は1年ごとになっているので処分について過去のものが増え積っていくというのはおかしいと主張するが、契約社員が契約更新された場合は継続して雇用されているのであるから、服務

等に関する規定の適用に際して、継続する雇用期間中の事柄が考慮されるのは当然のことであり、この点についての組合の主張は採用できない。

#### ウ 本件遅刻の原因

第4の5(2)アないしウ認定のとおり、X2の過去3回の遅刻の原因はいずれも本人の責によるものであった。本件遅刻も第4の5(3)イ認定のとおり、目覚まし時計をかけていたにもかかわらず起きることができなかつたというものであり、本人の責によるものであったと認められる。

なお、申立人は、当日の出勤時間帯には雨が降っており、通勤に使っていたバスが遅れて所定の時間に出勤することができなかつたと主張するが、第4の5(3)イ認定のとおり、確かに、当日の出勤時間帯には雨が降っており通勤に使っていたバスが遅れていたことは認められるが、遅延は大きく見積もっても約10分であると考えられ、遅延の程度が事前に予想できず所定の時間に出勤することが困難であるほどであったとは認められない。

#### エ 会社の取った措置及び損害の有無

第4の5(2)ア及びウ認定のとおり、会社は、X2の過去3回の遅刻の際には代務者を配置した事例があるが、第4の5(3)ウ認定のとおり、X2の当日の担当業務は新幹線改札案内であったが、X2が所定勤務開始時間を3分過ぎた午前9時3分頃に電話連絡したため、会社は、本件遅刻の際にはX2の代務者を配置していない。

代務者の配置がなかつたことは、本件遅刻による業務への具体的な支障が発生しなかつたことを窺わせ、他に会社から、本件遅刻により具体的な損害が生じたとの主張はない。

#### オ 会社での同種事例との均衡

会社における同種事例としては、第4の5(3)オ認定のとおり、A社員とB社員の先例がある。B社員は、3回目の10分の遅刻で戒告であるが、直近の遅刻から約1か月半後に遅刻をしたものであり、嚴重注意、訓告の段階を経た上での戒告である。A社員は、直近の遅刻から約11か月後の3回目の55分の遅刻であり、注意指導、嚴重注意の段階を経た上での訓告である。

本件遅刻は4回目ではあるが、直近の遅刻から約10か月後の15分の遅刻であることから、同種事案と比較しても、訓告を経ることなく戒告が選択されたことに合理的な理由があるとはいえない。

#### カ 小括

以上のとおり、本件遅刻はX2の入社以来4回目であり、かつ、遅刻原因が本人の責によるものではあるが、15分の遅刻は社会通念に照らして重大な遅刻であるとまではいえないこと、本件遅刻により会社に具体的な損害があったとは認められないこと、本件遅刻に対して嚴重注意より一段上の訓告を経ることなく戒告が選択されたことには、合理的な理由があるとはいえないことから、本件戒告処分の量定は本件遅刻の態様に比べて重いとわざるを得ない。

### (3) 本件戒告処分と組合活動との関係

#### ア 本件戒告処分の発令時期

第4の5(3)オ及びキ認定のとおり、会社は、本件遅刻を21年11月30日開催の賞罰審査委員会に付議し、同年12月28日に戒告を発令した。第4の5(3)エ認定のとおり、同年10月2日遅刻発生当日にX2の休暇等願は作成されており、その時点で本件遅刻の事実関係は明らかであり、会社から他に特別に調査をしたとの主張はない。

会社は、賞罰審査委員会への付議時期について特に定めはなく、調査に一定の時間を要することから翌月に付議することが多いと主張する。しかしながら、第4の4(4)エ、オ及びキ認定のとおり、本件遅刻発生直後の同年10月19日及び21日のX2のビラ配布については、同月23日までの間に会社が把握し同月29日の賞罰審査委員会に付議し訓告処分と決定していることと比較して、本件遅刻を同年11月30日開催の賞罰審査委員会に付議したことは、本件遅刻の事実関係以外に考慮した事項があったのではないかと疑念を生じさせるほど不自然なことである。

また、会社は、本件戒告処分の発令が同年12月28日となったのは、事務手続等の都合であり、特に他意はないと主張する。しかしながら、本件訓告処分については、同年10月29日開催の賞罰審査委員会後7日目の同年11月5日に発令していることと比較して、第4の5(3)カ認定のとおり、当時支社人事課長が異動したことを考慮しても不自然さを拭えない。

本件遅刻と本件戒告処分発令までの期間は87日と長期に及んでいるのであり、X2の過去3度の遅刻において遅刻発生から処分発令までの期間が、第4の5(2)アないしウ認定のとおり、1度目は26日、2度目は48日、3度目は27日であったことと比較して不自然さが際だっている。

#### イ 不当労働行為意思

申立人から、会社が明らかに不当労働行為意思をもって本件戒告処分を

行ったとの具体的な疎明はない。

しかしながら、前記(2)カのとおり、本件戒告処分の量定は本件遅刻の態様に比べて重いといわざるを得ないことから、会社が本件戒告処分に当たり、不当労働行為意思をもっていたか否かを判断する。

本件遅刻が発生した頃は、第4の2(2)オ(イ)ないし(エ)及び第4の4(4)認定のとおり、21年9月19日の組合の本部再建大会でX2が副執行委員長になり、X2も参加した同月30日の岡山県労働者総決起集会の直後であり、また、本件遅刻について賞罰審査委員会への付議を検討する時期は、会社がX2の本件訓告処分を検討していた時期であり、X2が11.1集会案内ビラに記載された全国労働者総決起集会に参加していた時期であった。

この状況と、上記アの不自然さを併せ考えると、本件遅刻に対して通常より重い処分を行うことによって組合の活動を弱体化させようとする会社の意思を推認せざるを得ない。

さらに、第4の6(5)ウ認定のとおり、X2が、21年12月18日を申込締切日とする社員採用選考試験に応募したこと、また、第4の2(2)カ(エ)認定のとおり、同月20日にX2を含む組合員は岡山支社包囲闘争を行っていたことを併せ考えれば、処分発令日をあえて社員採用選考試験申込締切日後とすることで、X2へ個人的な打撃を与えて組合の活動を抑制しようとする会社の意思を推認せざるを得ない。

#### (4) 結論

以上のとおり、本件戒告処分の量定は本件遅刻の態様に比べて重いといわざるを得ないことと併せて、本件戒告処分によって組合の活動を弱体化させようとする会社の意思が推認されることから、本件戒告処分は、組合への支配介入であって、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するものである。

### 3 争点3

本件雇止め及び社員採用選考対象からの除外は、次に該当するか。

- ① 正当な組合活動を理由とする不利益取扱い
- ② 組合への支配介入
- ③ 不当労働行為救済申立を行ったことに対する報復的不利益取扱い

#### (1) 本件雇止めは①及び②に該当するか。

ア 雇用継続への期待

第4の6(1)認定のとおり、会社の契約社員の雇用契約期間は1年以内であり、雇用契約期間終了に際して業務上の必要がある場合には雇用契約期間を通算し、原則として5年を限度として雇用契約を更新することができるものであるから、5年の雇用が保障されているものではない。また、第4の6(3)ア認定のとおり、X2は、入社時に、会社から雇用契約は1年ごとに年度末で更新し最長5年までであることの説明を受けていたことが認められる。

しかし、第4の6(3)ア認定のとおり、X2と会社とは過去4回雇用契約を更新していることに加えて、第4の6(4)ク認定のとおり、支社は22年の契約更新に際して、契約更新を希望する契約社員には、基本的には契約を更新したのであるから、会社が、X2の入社時に上記のような説明をしていたとしても、X2が、同年3月末の契約更新を期待していたことには相当の理由があると認められる。

#### イ 雇止めの理由

第4の5(1)ウ認定のとおり、会社では、社員の時間管理を厳しく指導していることが認められ、第4の6(4)エ認定のとおり、支社では勤務成績を勘案して雇止めをすることがあり、過去には遅刻を理由に雇止めをした契約社員が2名存在していた。さらに、支社では、過去に4回以上遅刻した契約社員の雇用契約を更新した事例はない。

以上の会社における取扱いから、前記2のとおり、本件遅刻に対する処分量定が重いといわざるを得ず本件戒告処分が組合への支配介入であるとしても、会社が、X2を、過去4回遅刻を繰り返したことを理由として雇用契約を更新しなかったことには合理的な理由があるといわざるを得ない。

さらに、第4の6(4)カ認定のとおり、会社はX2の雇止めに当たり、遅刻の回数だけではなく勤務状況も併せて勘案しており、その結果雇止めの判断に至ったものと認められ、結局本件雇止めには合理的な理由があると認められる。

#### ウ 結論

以上のとおり、X2が、契約更新を期待することには相当の理由はあるが、一方で、会社が社員に対して厳密な時間管理を要求することには業務内容から見て合理性があり、X2の雇用契約を更新しなかったことには合理的な理由があるので、本件雇止めが、労働組合法第7条第1号又は第3号の不当労働行為に該当するとは認められない。

(2) 本件雇止めは③に該当するか。

組合は、22年1月12日に本申立てを行い、会社が本件雇止めをしたのは同年2月19日であるので、組合が、本件雇止めを報復的不利益取扱いと考えることには一応の理由がある。

しかし、第4の6(4)ア及びウ認定のとおり、会社は、通常の契約更新にあたっては2月から3月に面談しているところ、X2に対しては同年1月13日に面談を設定し、同日前にX2に通知している。第4の6(4)ア認定のとおり、会社は、X2の契約更新については、本件遅刻の発生後から重大な事象として問題意識を持って検討していたのであり、本件戒告処分が組合への支配介入であるとしても、上記(1)のとおり、本件雇止めが、正当な組合活動を理由とする不利益取扱い又は組合への支配介入に当たる不当労働行為とは認められないので、会社が本申立てを理由として本件雇止めを決定したとは判断できない。この他に組合からは主張を認めるに足る疎明がなく、上記組合の主張は採ることができない。

したがって、本件雇止めは、労働組合法第7条第4号の不当労働行為に該当するとは認められない。

(3) 社員採用選考対象からの除外は①、②及び③に該当するか。

第4の6(5)イ認定のとおり、会社の募集要項では、採用予定日の前日において、契約社員として勤務する見込みであることが、応募の資格要件であるとともに社員採用に関する採用条件であることが認められる。X2が受けた社員採用選考試験の募集要項では、22年5月1日を入社予定日としており、採用予定日の前日は同年4月30日である。X2は、同年3月31日で雇止めとなり、上記募集要項に定める採用条件を満たさないとして社員採用選考試験の対象から除外されたものであるが、上記(1)及び(2)のとおり、本件雇止めは不当労働行為とは認められないので、X2を社員採用選考対象から除外したことは、正当な組合活動を理由とする不利益取扱い、組合への支配介入、又は不当労働行為救済申立てを行ったことに対する報復的不利益取扱いに当たる不当労働行為とは認められない。

## 第6 救済の方法及び法律上の根拠

前記判断のとおり、会社が行った本件訓告処分は労働組合法第7条第1号に、また本件戒告処分は同条第3号に該当する不当労働行為であるが、本件雇止め及び社員採用選考対象からの除外は不当労働行為には該当しない。

救済方法としては、申立人は本件訓告処分及び本件戒告処分について、処分

の撤回及びX 2 への謝罪を求めているが、X 2 は既に会社を退職している  
あるから、主文1 のとおり命じることが相当であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第2 7 条の1 2 及び労働委員会規則第4 3  
条の規定により、主文のとおり命令する。

平成2 3 年4 月1 4 日

岡山県労働委員会

会 長 上 村 明 廣