

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X

再 審 査 被 申 立 人 西日本旅客鉄道株式会社

上記当事者間の中労委平成22年(不再)第62号事件(初審京都府労委平成20年(不)第3号事件)について、当委員会は、平成24年3月7日第134回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同島田陽一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

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 事案の概要

国鉄労働組合(以下「国労」)の組合員であるX(以下「X」)は、西

日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」）が、同人に対し行った次の各行為がそれぞれ労働組合法（以下「労組法」）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して、平成20年3月21日（以下、平成の元号を省略）、21年3月23日及び同年11月11日、京都府労働委員会（以下「京都府労委」）に救済を申し立てた（以下「本件救済申立て」）。

① Xの18年度から20年度までの就業時間中の国労の組合バッジ（以下「国労バッジ」）の着用（以下「本件バッジ着用」）を理由として、同人を19年3月29日付け、20年3月31日付け及び21年3月27日付けで訓告に付したこと（以下「本件訓告」）。

② 本件訓告に伴い19年6月29日、20年6月30日及び21年6月30日支給の夏季手当を減額して支給したこと（以下「本件夏季手当減額」。本件訓告及び本件夏季手当減額を併せ、以下「本件訓告等」）。

③ Xが「勤務成績が良好でない者」に該当することを理由として、19年12月10日支給の年末手当（以下「本件年末手当」）を減額して支給したこと（以下「本件年末手当減額」）。

④ Xの勤務成績が不良であることを理由として、19年4月1日、20年4月1日及び21年4月1日の定期昇給（以下「本件定期昇給」）における仕事給昇給に係る評価をD評価としたこと（以下、それぞれを「19年4月定期昇給D評価」、「20年4月定期昇給D評価」、「21年4月定期昇給D評価」、これらを併せ、以下「本件定期昇給D評価」）。

2 本件において請求する救済内容の要旨

(1) 本件訓告等及び本件年末手当減額を撤回すること、並びに19年度、20年度及び21年度の定期昇給における仕事給昇給額の評価区分をC評価とすること

(2) 上記(1)としたことに伴い支払われるべき賃金相当額と既支給額との差

額相当額をそれぞれの手当又は給与の支給日から支給済みに至るまで年
5パーセント付加して支払うこと

- (3) 点呼等において、Xに対し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
- (4) 国労バッジを着用している国労の組合員に対して、それを会社の就業
規則違反とした処分を行わないこと
- (5) 上記1①ないし④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会社ホームページ及び各事業
所へ掲示するとともに全社員へ配布すること

3 初審命令の要旨

京都府労委は、22年10月22日付けで、本件救済申立てを棄却する
ことを決定し、同年11月2日、Xと会社に命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

Xは、22年11月17日、初審命令の主文を取り消し、上記2の請求
する救済内容どおりの救済を行うことを求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 本件訓告は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為
に該当するか。
- (2) 本件夏季手当減額は、労組法第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か。
- (3) 本件年末手当減額は、労組法第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か。
- (4) 本件定期昇給D評価は、労組法第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か。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)及び(2) 本件訓告等の不当労働行為該当性

(1) Xの主張

ア 労組法第7条第1号該当性

(ア) 国労バッジの着用は、自らの組織を防衛する手段として、国労が組合員に提示してきたもので、組合員としての仲間意識を確保し、互いが組合員であることを確認しあうことを目的になされてきた。

また、日本国有鉄道（以下「国鉄」）の分割・民営化以降、分割・民営化に反対し、会社に屈した国労本部を弾劾し、国労を闘う労働組合として再建するために全力を挙げてきたが、国労バッジ着用は、不当労働行為を重ねる会社への抗議であるとともに、国労執行部の屈服に反対し、従来の国労の方針である分割・民営化反対を貫くために着用し続けてきたものである。

(イ) 会社の就業規則中の「サービスの根本基準」（第3条）、「服装の整正」（第20条）及び「勤務時間中等の組合活動」（第23条）

（以下「サービス規律に関する規定」）は、国労の活動を否定し、国労の解体を目的として制定されたものであり、上記就業規則の正当性は認められない。

(ウ) 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、労務をおろそかにし又は労務を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。

(エ) 国労バッジの着用行為は、国労中央本部の指示に基づくものであり、国労中央本部は、昭和62年4月1日の国鉄分割・民営化以降、12年5月30日の四党合意に至るまでの間は、組合員に対し国労バッジの着用を奨励してきた。

また、国労西日本エリア本部（以下「西日本本部」）では、文書による国労バッジ着用の指示は出されていないが、国労の各級下部

機関においては、国労バッジの着用は団結権の行使として当然のこととされてきた。

- (オ) 以上のことから、本件バッジ着用行為は、会社の就業規則に違反するとしても、労働組合の正当な活動といえるから、就業規則違反を理由とした本件訓告等は、正当な組合活動を嫌悪してなされた労組法第7条第1号の不利益取扱いにほかならない。

イ 労組法第7条第3号該当性

本件訓告等は、国労内で反執行部活動を展開することへの嫌悪を決定的動機として行われたもので、国労の自主的運営を妨げることになるから、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

ウ 労組法第7条第4号該当性

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、労組法第7条第4号の報復的不利益取扱いに該当する。

(2) 会社の主張

ア 労組法第7条第1号及び第3号該当性

- (ア) 会社の就業規則中の服務規律に関する規定は、企業秩序維持のために必要な措置を講じる会社の権能に基づくもので、かかる規定が合理的であることは明らかであり、これらの就業規則の規定が有効であることは判例が示すところである。

- (イ) 組合バッジ着用による職務専念義務違反が成立するためには、現実に職務の遂行が阻害されるなど実害の発生を必ずしも要件とするものではない。本件バッジ着用行為は、複数の社員から福知山駅長であるY（以下「Y」）に対して「Xが国労バッジを着けて勤務しているのはなぜか」という質問があったことからみても、職務専念

義務違反の程度、他の社員の業務を妨げる程度、企業秩序が乱される程度は大きいものといわざるを得ない。形式的には会社の就業規則に違反するような場合でも、「実質的に企業秩序を乱すおそれのない特別の事情」（「JR東海（新幹線支部）事件」に係る9年10月30日東京高等裁判所判決（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）があれば正当な組合活動と認められるときがあるとしても、本件バッジ着用行為に当該「特別の事情」は認められず、同着用行為は正当な組合活動とはいえない。

(ウ) 会社の訓告は懲戒処分とされておらず、また、本件訓告は、組合バッジ着用者への厳正な対処方針の周知を行い、訓告発令前に2回の厳重注意により改善を促すという慎重な手順を踏んだ後に行われたものであり、不当労働行為意思が介在する余地はない。

イ 労組法第7条第4号該当性

会社は、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、同訓告等は労組法第7条第4号の報復的不利益取扱いに該当しない。

2 争点(3) 本件年末手当減額の不当労働行為該当性

(1) Xの主張

ア 本件年末手当減額には正当な理由がなく、同減額は正当な組合活動を嫌悪してなされたもので不当労働行為に該当する。

イ 信号取扱業務に関する確認動作に関する会社の主張について

会社が本件年末手当減額の理由として挙げている確認動作が早口で行われ弛緩したものであったことについては、Yの伝聞証言（同人が部下等からXの勤務状況等を聞き取り、労働委員会で証言したことをいい、以下、「Y証言」又は「Yの伝聞証言」）に依拠したものにす

ぎない。Yは信号操作の様子を直接に見たとする係長の名前さえ明らかにしていないし、同人に提出されたとする記録等も証拠として提出されていないから、Y証言は信用できない。

ウ 業務に対する取組姿勢に関する会社の主張について

19年11月5日のYとの個人面談における発言は、心情を率直に吐露したもので、なんら勤務成績を劣位に評価する理由にはならない。

エ 信号取扱業務についての知識等に関する会社の主張について

会社の知悉度試験は、信号業務担当者の勉強会において、これから勉強することの内容について知識があるか否かを確認し、勉強を行う動機付け・学習意欲の向上のためになされるものである。回答記入後、答えが正解か否かの確認はするものの、もともと採点が予定されていたものではなく、勤務成績評価の対象となるものではない。また、テスト問題の作成者も学習会参加者として回答しているのであるから、仮に、点数がテストの平均点以下であったとしても、それをもって同人の業務知識が他の者と比較して低いということとはできない。

したがって、知悉度試験の結果をもって、業務知識の欠如を示すものということとはできず、勤務成績を劣位に評価する理由にはならない。

オ 列車遅延時の信号扱いに関する会社の主張について

(ア) 上記イに同じ。

(イ) 本件年末手当査定対象時期に、コンピュータ端末を手動で扱ったこと（列車遅延時に列車の運行予定等の変更情報を事前にコンピュータ端末に入力するのではなく、当該端末の画面上でマウスのポインタを使い信号を操作すること。当該操作方法を、以下「マウス操作」）により事故等を起こしたことはない。

カ 「鉄道に関する技術上の基準を定める省令」第10条所定教育（以下「10条教育」）の受講に関する会社の主張について

(ア) 19年度第1・四半期及び第2・四半期に10条教育の未受講は、出席申込みをしていたにもかかわらず、会社の都合で日程が変更になったためである。

(イ) 10条教育は法的に義務付けられているものであるから、所定勤務時間内に実施すべきであるが、会社は、所定勤務時間外に超過勤務として受講させており、10条教育が所定時間内に組み込まれていけば、受講しないということは起こり得ない。

キ 19年4月の営業勉強会無断欠席に関する会社主張について

(ア) 所定勤務時間外に行われた営業勉強会を自己の都合により欠席したにすぎない。必要な勉強会なら所定勤務時間内に実施すべきである。

(イ) 営業勉強会の日程は、一般的な休暇申込みの期限である毎月20日まで公表されず、毎月25日に翌月分の勤務指定がなされた時に初めて来月の予定の中で空いている3日間に設定される。同設定は労働者の生活を一切無視した形で行われていることから、営業勉強会への欠席を勤務成績不良とすることは不当である。

(2) 会社の主張

ア 本件年末手当減額は、会社の就業規則違反行為である本件バッジ着用行為及びこれを取り外すようにとの業務命令違反のほか、下記イ以下記載の勤務成績不良を理由とするものである。Xは、「評価項目別着眼点」の評価項目である「基本動作」、「知識」、「技能」及び「取組姿勢」において、いずれも低い評価であり、これらを総合的に判断し、勤務成績不良として年末手当を減額したもので、不当労働行為には当たらない。

イ 信号取扱業務においては、事故を防止するためにも確実な確認作業を行うことが必要かつ重要であるところ、Xは、確認喚呼は早口で、

指差確認を惰性で行い確実な確認を心がけておらず、弛緩した態度で行っていた。

なお、会社がXの勤務中の言動を現認した係長の氏名を明らかにせず、係長からYに提出された記録を証拠として提出しないのは、今後の上司部下間の信頼関係ないし職場秩序等への悪影響を与えることのないよう配慮したことによるものであり、これをもってY証言の信用性が減殺されるものではない。

ウ Xは、業務遂行に当たって、向上心がみられなかった。19年11月5日に実施されたYとの面談において、Xが「上半期に頑張ってきたことはない」旨述べたことは、およそ職務について精励しようとする意欲がないことを示している。この面談の態度から、19年上半期のXの業務に対する取組姿勢が前向きでなく、向上心が見受けられないことは客観的に明らかである。

エ Xには信号取扱業務に関する知識の向上に向けた取組がみられなかった。信号取扱業務に関する知識不足は、19年4月から同年9月まで（5月、7月は欠席）に行われた信号業務担当者の勉強会での知悉度試験で、全て平均点以下であったことから裏付けられる。なお、知悉度試験の結果自体は会社の成績評価に使用していない。

オ Xには技能面でも問題があった。特に、列車遅延時の電子連動の取扱いでは、異常時に列車の運行予定などの変更があれば必要な情報を事前にコンピュータ端末に入力して、機械で制御させるのが基本であるが、Xは、情報の入力より信号をマウス操作で扱うことが多く見受けられた。Xのようにマウス操作で信号を扱くと、当該列車の発車時刻を常に意識しながら他の列車を注視しなければならなくなり、意識が散漫となる結果、列車遅延を発生させる可能性が高まり、ひいては安全を脅かすことになる。

カ 会社は、信号取扱いを担当する駅社員に対して、鉄道営業法に基づき10条教育の実施が義務付けられており、各年度の四半期ごとに社員が必ず受講できるよう複数の受講日を設定している。

Xは、19年度の第1・四半期及び第2・四半期に実施された10条教育を受講していなかった。

キ 会社は、駅社員に対して、業務知識の涵養のため、営業勉強会を行っており、月ごとに、同じ内容の勉強会を3日間繰り返し実施し、その内一日、勉強会への出席を求めている。

Xの19年4月の営業勉強会の無断欠席は、勤務成績不良とした具体的内容の一つである。

3 争点(4) 本件定期昇給D評価の不当労働行為該当性

(1) Xの主張

ア 本件定期昇給D評価には正当な理由がなく、正当な組合活動を嫌悪してなされたもので不当労働行為に該当する。

イ 19年4月定期昇給D評価

(ア) 業務知識に関する会社の主張について

a Yは、点呼の際に質問を行った当務駅長（駅長に代わって当務を行うことを命ぜられた駅員のこと）の名前も特定しておらず、また、その回答を「あいまいな回答」とするのみでその具体的な内容を明らかにしていない。これは、伝聞に基づくYの主観的な評価にすぎないからで、Y証言は信用できない。

b 国鉄に勤務していた当時、営業関係の仕事に就いており、また、17年度下半期に行われたフロントサービス診断で「高い評価を得た」こともあるから、営業にかかわる質問に対してあいまいな回答しかできなかったということはある得ない。

(イ) 信号取扱いに関する会社の主張について

確認喚呼が早口であったか否かは係長の主観的な判断であり、また、このことはYの伝聞証言に依拠しているもので、これをもって勤務成績を劣位に評価するのは不当である。

(ウ) 10条教育未受講に関する会社の主張について

10条教育は、17年度までは、当務駅長資格を持つ者と信号・操作担当の資格を持つ者とで別々に行われており、信号・操作担当の資格を持つ者の教育は、当務駅長資格を持つ者の教育より時間が少なかった。18年度以降は一緒に行われるようになったが、会社は、10条教育の対象者を当務駅長資格者と表示するだけで、受講すべき10条教育を伝えていなかった。このため、当務駅長資格者の教育を受けなければならないことを知ったのは18年6月であり、それ以降は、会社の都合で受けられなかった時以外は受講している。

ウ 20年4月定期昇給D評価

(ア) 信号取扱業務に関する会社の主張について

a 当該会社の主張は、Yの伝聞証言に依拠しているにすぎず、早口で弛緩した動作を直接に見聞したとされる係長も特定していない。また、列車を出発させる際の確認動作が早口で弛緩したものであったか否かは係長の主観的な判断にすぎず、これをもって勤務成績を劣位に評価するのは不当である。この時期、早口で確認喚呼をしたことにより事故等を起こしたことはない。

b 福知山駅の係長の中に同駅の電子連動の信号取扱いを行った経験のある者は1名としていない。そのような係長によって行われた評価は、業務の実態を踏まえた公正なものとはいえない。

(イ) 列車遅延時の信号扱いに関する会社の主張について

上記2(1)オに同じ。

(ウ) 業務に対する取組姿勢に関する会社の主張について

Yとの面談における対応を「成績不良」の事由とすることは、著しく公平性・客観性を欠いている。

(エ) 10条教育を受講していなかったとの会社の主張について
上記イ(ウ)に同じ。

(オ) 営業勉強会で出席率が低かったとの会社主張について
上記2(1)キに同じ。

エ 21年4月定期昇給D評価

(ア) 接客態度に関する会社の主張について

苦情があったことは認めるが、「後のお客様がお待ちですから」と丁寧な言い方で話したもので、会社が指摘するような事実はない。

(イ) 基本動作のチェックに関する会社の主張について

a 会社は、係長から「次列車確認ができていないがなぜか」と聞かれ、「聞いたことはありません」と答えたことと主張するが、これは、Yの伝聞証言に依拠しているにすぎず、次列車の確認が信号業務の基本であることは十分認識しているので、「聞いたことはありません」と返答することはあり得ない。

b 次列車の確認ができていないというのは係長の主観的な判断にすぎず、この時期、次列車の確認をせずに事故等を起こしたという事実はない。

c 信号担当の仕事は、電子連動の導入以前に2名で行っていたものを、同導入後は1名で行うようになり、次々に到発着する列車を1名で監視しなければならず、おのずと早口となることは、一般には起こり得る。

(ウ) 若手社員が信号取扱いを代わって行ったことがあったとの会社の主張について

a 会社は、21年3月、列車遅延時に運輸指令所からの指示で順

序変更入力を行っていた際、「あー、どうしよう」と言ったことにより、若手社員が信号取扱いを代わって行ったことを挙げているが、これはYの伝聞証言に依拠しているにすぎず、Yは、直接にその様子を見たとされる者の名前さえ明らかにしていない。したがって、Y証言は信用できない。

b 列車遅延などの通常とは異なる事態が発生した場合、困惑感を抱いたことの一般的な可能性は否定しないが、そのような場合、年齢の上下にかかわらず職場の同僚が互いをフォローしあうのは通常のことであり、それをもって勤務成績を劣位に評価するのは不当である。

(エ) 業務に対する姿勢に関する会社の主張について

社内で行われる実務認定試験や通信教育については、個人の経済的な負担が発生するし、時間的にもしばられ負担が発生する。そのようなものの受講の有無で勤務成績を評価するのはおかしい。

(2) 会社の主張

ア 本件定期昇給D評価は、会社の就業規則違反行為である本件バッジ着用行為及びこれを取り外すようにとの業務命令違反のほか、次のイ以下の勤務成績不良を理由として、仕事給昇給を決定したもので、不当労働行為には当たらない。

イ 19年4月定期昇給D評価

(ア) Xは、18年5月8日、点呼の際に当務駅長が実施した一口諮問に回答ができなかった。また、同年6月1日の点呼の際に当務駅長が実施した一口諮問には、あいまいな回答をした。Y証言は、Xが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なかったことについて報告を受けた内容を具体的に説明するものであり、信用に値するものである。

(イ) Xは、普段の信号取扱業務の確認について、係長から一呼吸おいた取扱いを指導されていたにもかかわらず、これを実行しようとして早口で済ませたりした。Xの信号取扱いの際の動作については、確認事項ごとに区切って行うべきところを行っていないことを問題にしているのであり、口調が早いか遅いかといった主観的な判断ではない。

(ウ) Xは、1年間において必要とされる10条教育の時間数を理解していたにもかかわらず、18年度の第1・四半期に実施された10条教育を受講していなかった。

ウ 20年4月定期昇給D評価

(ア) Xは、指差確認・喚呼する間、早口で弛緩した動作を行っており、基本動作の励行が不十分であった。これは、喚呼確認と取扱いとの間に一呼吸を置くべきところ、Xが一呼吸置くことをしない状態を指すものであり、係長の主観的判断であるということは当たらない。

基本動作の履行については、評価した係長が実際に電子連動の制御盤を取り扱った経験があるかどうかの点から、その評価の公正さを問題とすることはできない。

(イ) 列車遅延時に信号をマウス操作で扱うことがしばしばあったことについては、上記2(2)オに同じ。

Xが信号をマウス操作で扱ったことにより事故を起こしていなくとも、安全確保のために定められた基本的取扱いを履行しなかったことを低評価の事由として考慮したものである。

(ウ) Xは、業務に対する取組姿勢が前向きでなく、向上心が見受けられなかった。このこと及び業務知識も不足していた事実は、19年11月5日及び20年4月30日に実施した個人面談におけるXの態度から明らかである。

- (エ) Xは、19年度の第1・四半期及び第2・四半期に実施された10条教育を受講しなかった。
- (オ) 会社は、職員に営業勉強会への出席を求めているが、Xは、19年4月から20年3月までの間3回欠席しており、営業勉強会の出席が悪いため出席するよう指導したことがあった。この事実からも、Xの業務に対する向上意欲が欠けていたことは明らかである。
- (カ) Xは、19年11月23日の特別改札において、現金の授受を間違え、不足金5000円を発生させた。

エ 21年4月定期昇給D評価

- (ア) 20年4月23日、前日の22日、高齢の女性が孫を抱いて改札口を通行しようとした際、改集札業務をしていたX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、その女性の夫から苦情があり、同人の接客態度には不適切などころがあった。
- (イ) 係長が時々、基本動作の取組状況をチェックしていたが、同係長は、Xに、次列車や表示などについて落ち着いて確認して動作をするよう指導したのに対し、「それは難しいです。一度にたくさん確認せならんで」と答えたり、列車の接近ブザーの鳴動停止時の次列車の確認について、聞いたことがないと答えたり、ラインライトの表示後の確認等の注意に対して、「列車が輻輳する時にはできない時もある」と答えるなど、反抗的な態度が見受けられ、同人の仕事への取組状況には問題があった。
- (ウ) Xが担当している信号業務は、安全の確保上、非常に重要な業務であるため、基本動作を確実に実行し、知識・技能を常に高めておくことが必要となるが、同人には自ら学ぶ姿勢がない。21年3月には、Xが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」と言ったため、近くにいた若手社員が信号取扱いを代わって行ったことがあった。

- (エ) Xは、20年10月23日の個人面談においては、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は「ありません」と、下半期の目標については「特にありません」と回答し、21年4月21日の個人面談においては、下半期に自分で考えて頑張れた点や反省点についても「ありません」と回答しており、同人には業務に対する前向きな姿勢や向上心が欠けていた。

また、Xは、実務認定試験や通信教育を全く受講せず、資格級の進級受験をしないなど業務意欲や向上心が欠けていた。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) X

ア Xは、会社の職員であり、また、国労の組合員で、西日本本部近畿地方本部（以下「近畿地本」）福知山地区本部に所属していた。

イ Xの国鉄及び会社における勤務箇所等

- (ア) 昭和51年4月1日、Xは、国鉄に採用され、綾部駅に配属され、その後、香住駅、和田山駅で、構内係、交通保安係（踏切業務）、営業係（改札等）などの業務に就いた。

- (イ) 同61年7月6日、Xは、豊岡駅営業係へ配属替えとなり、「人材活用センター」に配置された。

「人材活用センター」は、国鉄が所要を上回る人員を集中的に配

置した上で、新しい事業分野の展開に努めたり、職員の多能化を図っていくためのものとして設置され、駐車場の管理、特別改札、車両清掃などの業務、OA教育などが行われた。

同62年3月、Xは、豊岡駅営業係に配属のまま運輸部営業課兼務となり、豊岡分室に配置された。

(ウ) 同年4月1日、Xは、会社に採用され、豊岡駅営業係、運輸部運輸三課兼務、豊岡事業分室勤務となり、同年10月1日からは豊岡事業所の配属とされ、臨時売店でのかに販売、夏季のキャンプ場管理、自動販売機設置場所の調査などの鉄道業務以外の業務に従事した。その後、5年6月1日からは、福知山事業所豊岡派出所勤務となった。

(エ) 8年11月1日、Xは、豊岡鉄道部管理係に配属となり、豊岡駅に配置され、無人駅の清掃などの管理業務及び改札の補助業務を担当した。

14年3月から、Xは、出札業務に就き、同年6月には、これまで経験のなかった信号業務の一部も担当することになり、同年10月からは信号担務となった。

(オ) 14年10月7日、Xは、下記5(6)のとおり、逮捕、勾留され、15年12月22日に保釈されたため、同月24日に職場に復帰するまでの間、欠勤した。

(カ) 19年3月1日、Xは、福知山駅運輸管理係に配属され、主に信号担当として業務に従事していた。

- (2) 会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（以下「国鉄改革法」）などに基づき、国鉄が経営していた本州の西日本地域における旅客鉄道事業などを承継し設立された法人で、22年4月1日現在、約2万9950名の職員が、うち福知山支社には約1050名の職員がいる。
- (3) 国労は、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、会社その他の国鉄の事業を承継した法人（以下「JR」）等に勤務する者などにより組織されている。

会社には、西日本本部（約1500名）のほか、西日本旅客鉄道労働組合（約2万4800名）、ジェーアール西日本労働組合（約870名）、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」。約30名）、国鉄西日本動力車労働組合（以下「西動労」。約5名）の労働組合がある。なお、会社の福知山支社には、建交労及び西動労は存在しない。

2 国鉄における労使関係等

(1) 国鉄の分割・民営化に至る経緯等

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問題となり、同年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し、「総点検を実施し、厳正な措置を講じることが必要である」旨指示した。この総点検は、国鉄の全現業機関を対象として行われたが、その結果、国鉄は、職場規律の乱れが広くかつ深いものであることが判明したとして、いわゆる悪慣行、ヤミ協定の解消、現場協議の乱れの抜本的是正について取り組むこととした。その後、国鉄は、同60年12月までの間に、毎年2回、8次にわたり職場規律の総点検を行ったが、いずれの総点検においても組合バッジの着用状況についての調査項目はなかった。

イ 同57年5月17日、第二次臨時行政調査会（以下「臨調」）第4部会報告が発表された。この報告においては、国鉄の経営の悪化をもたらした原因の一つとして、労使関係について、「ヤミ協定、悪慣行等が蔓延し、合理化が進まず、その結果生産性の低下をもたらし、今日の国鉄の赤字の大きな要因となっていると考えられる」との指摘がなされた。

ウ 同年7月30日、臨調は、第三次答申（基本答申）を行った。この答申において、国鉄の経営の悪化をもたらした原因の一つとして、「労使関係が不安定で、ヤミ協定、悪慣行の蔓延など職場規律の乱れがあり、合理化が進まず、生産性の低下をもたらしたこと」が指摘され、国鉄に最も必要なことの一つとして、「職場規律を確立し、個々の職員が経営の現状を認識し、最大限の生産性を上げること」を挙げ、国鉄の分割・民営化が必要であるとの結論が示されていた。

さらに、「新形態移行までの間緊急にとるべき措置」として11項目を指摘し、その中に、「職場規律の確立を図るため、職場におけるヤミ協定、悪慣行（ヤミ休暇、休憩時間の増付与、労働実態の伴わない手当、ヤミ専従、管理職の下位職代務等）は全面的に是正し、現場協議制度は本来の趣旨にのっとった制度に改める。また、違法行為に対しての厳正な処分、昇給昇格管理の厳正な運用、職務専念義務の徹底等人事管理の強化を図る」とする項目が含まれていた。

エ 昭和58年、日本国有鉄道再建監理委員会（以下「再建委員会」）が設置され、①同年8月2日、「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針について」と題

する報告書において、経営管理の適正化の一つとして職場規律の確立について、「職場規律は、およそ組織体が円滑に運営されていくための基盤であり、そこに乱れがあるという状態では、国鉄事業の再建は到底おぼつかない。よって、職場規律については、現在行われている措置を着実に推進するとともに、幹部職員が積極的に現場と接触するほか定期的な総点検を行うことなどにより早急に組織全体への浸透を図るべきである」と提言し、②同59年8月10日、「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針（第2次）について」と題する報告書において、「職場規律の確立は企業存立の基盤であることを改めて認識し、今後とも不断の改善努力を続けることによって組織全体への浸透を図っていく必要があるが、特に最近の総点検の結果を見ると、改善の遅れている問題職場が特定されつつあるので、これらに対しては重点的な指導を行い、その改善の促進を図るべきである」と提言した。

オ 同60年7月26日、再建委員会は、内閣総理大臣に対し、「国鉄改革に関する意見―鉄道の未来を拓くために―」（以下「再建委員会最終意見」）を提出し、その中で、鉄道旅客事業を全国6地域に分割し、民営化すること、その実施時期を同62年4月1日とすること、国鉄が新事業体に移行することにより約9万3000人の余剰人員が生じるため、その対策を講じるべきことなどの意見を表明した。

また、再建委員会最終意見には、「旅客鉄道会社には鉄道旅客部門について適正要員規模の2割程度を上乗せした要員（中略）を移籍する」、「この2割程度の上乗せ要員については、旅客鉄道会社において関連事業の積極的展開等で逐次その有効な活用を図る」と記載されていた。

カ 同60年10月11日、「国鉄改革のための基本的方針について」閣議決定が行われ、その後、国鉄の分割・民営化を柱とする国鉄改革法案などのいわゆる国鉄改革関連法案が順次閣議決定されて国会に提出され、同61年11月28日、これら国鉄改革関連8法が成立、同年12月4日公布され、同62年4月1日、会社をはじめJR各社が発足した。

なお、国鉄は、これ以前の同61年3月、各機関の長に対し、職場規律の総点検の集大成として、個々の職員の実態把握を統一的に行うため職員管理調書を作成するよう通達を発していた。

(2) 国鉄の分割・民営化をめぐる労使関係等

ア 国鉄当時、国労を始め国鉄動力車労働組合（以下「動労」）などは、国鉄改革（国鉄の分割・民営化）をめぐる反対の立場であったが、その後、動労などがこれを容認する立場に転じた。

昭和61年1月13日、国鉄並びに鉄道労働組合（以下「鉄労」）、動労及び全国鉄施設労働組合（以下「全施労」）は、「労使共同宣言（第一次）」に調印したが、同宣言には、「雇用安定の基盤を守るという立場から、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は以下の事項について一致協力して取り組むことを宣言する」として、リボン・ワッペン不着用、氏名札の着用など定められた服装を整えることなどが記載されていた。

なお、国鉄は、国労に対しても同旨の提案を行ったが、国労は、「労使共同宣言」への調印を拒否した。

イ 同61年7月18日、鉄労、動労、全施労及び真国鉄労働組合は、

国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」）を結成した。同年8月27日、国鉄及び改革労協は、「第二次労使共同宣言」に調印したが、同宣言は、改革労協は国鉄経営の現状にかんがみ、「民営・分割」による国鉄改革を基本とするほかはないという認識を持つに至ったとして、①労使は、これまでに築いてきた信頼関係を基礎に、国鉄改革の実施に向かって一致協力して尽力すること、②労使は、改革労協が今後の鉄道事業における労使関係の機軸として発展的に位置づけられるよう、緊密な連携、協議を行い、改革労協は、今後争議権が付与された場合においても、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは、争議権の行使を自粛することなどを内容としていた。

ウ 同年10月9日及び同月10日、国労は、臨時全国大会（修善寺大会）を開催したが、分割・民営化などの国鉄改革に対する反対をやめて労使共同宣言を締結するという国鉄当局との「大胆な妥協」を目指す執行部案は否決され、執行部の交替となり、引き続き国鉄の分割・民営化などの国鉄改革に対して、継続して反対していく方針が確認された。

なお、国労は、同56年6月時点での組合員は約24万5000名であったが、国鉄の分割・民営化の過程で脱退者が相次ぎ、会社発足時の同62年4月には約4万4000名と急激に減少した。

エ 国労は、同年4月1日のJRの発足後も、国鉄の分割・民営化に反対の立場をとり、会社との間で多くの労使紛争が生じた。

3 会社と国労との労使関係等

(1) 昭和62年4月の国鉄の分割・民営化に際して、国労の組合員ら約7

600名が不採用となった。不採用者は同月1日以降、国鉄清算事業団の職員として、2年4月1日まで再就職が図られることとなったが、2年4月、同事業団は、結局、再就職が図られなかった国労の組合員ら1047名を解雇した。その後、上記2(2)エのとおり、当該解雇等をめぐって、会社らJR各社と国労との間で多くの労使紛争が生じた。

(2) 国労本部等による会社への紛争の全面解決等のための申入れ等

ア 8年8月30日、国労本部及び西日本本部は連名で、会社に対し、「紛争の全面解決と労使関係正常化のための申し入れ」（以下、「国労8.30申入れ」）を行った。

国労8.30申入れは、同月26日開催の臨時中央執行委員会でJR各社との間のすべての労使紛争を解決することを次のとおり決定したとして、「国労は、①国鉄改革法に基づいて推移している現状を認めるとともに基幹鉄道としてのJR各社の発展に寄与すること、②健全かつ正常な労使関係の構築を図ること、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、ただちに申立等の取り下げを行うことを確認したとして、速やかに話し合いを開始し、すべての紛争を解決するよう申し入れる」などとするものであった。

なお、上記申入れは、国労本部と各エリア本部との連名で、他のJR各社に対しても行われた。

イ 同日、会社は、国労8.30申入れに対し「コメント」を発表した。同コメントは、「国労から国労8.30申入れがなされたが、今回の申入れにおいても、国労が国鉄改革を全面的に承認するのか否かが明言されておらず、これまでの運動方針を転換したと理解するには十分なものとは言えない。しかし、申入れの中に、会社の発展への寄与が述べられていること、及び、申入れの席上、会社の理解を得る努力を

続ける旨の意向が表明されたことから、国労が国鉄改革を事実として承認するだけでなく、その理念を含め全面承認することを明確化するとともに、当社への協力を具体化するなど、相互理解を深めるための何らかの努力を行っていくとすれば、これを拒否するものではなく、当社としても労使関係の一層の正常化に努めていく」旨述べるものであった。

(3) 8年9月10日、会社は、西日本本部が、同日、国鉄改革法に対する見解を口頭で申し入れてきたことを受け、コメントを発表した。同コメントは、「本日、西日本本部は、国鉄改革法等をその理念を含め承認することなどを明らかにした。今後、この見解が大会等正式機関において国労全体の意思として決定されることを期待する」旨述べるものであった。

(4) 12年5月30日、自由民主党、公明党、保守党及び社会民主党（以下「四党」）は、「JR不採用問題の打開について」合意をした（四党合意）。四党合意の内容は、JR不採用問題については、四党が、次の枠組みですみやかな解決のため努力するとするもので、その枠組みとは、①国労がJRに法的責任がないことを認めることを大会において決定する、②同決定を受けて、「雇用」、「訴訟取り下げ」、「和解金」の3項目について、(a)与党からJR各社に対し、国労組合員の雇用の場の確保等を検討してほしい旨の要請を行う、(b)社民党から国労に対し、少なくともJR発足時における国鉄改革関連の訴訟について、速やかに取り下げるよう求める、(c)与党と社民党の間で和解金の位置付け、額、支払方法等について検討を行うとの手順で実施するなどとするものであった。

国労は、13年1月27日、四党合意の受入れを盛り込んだ方針案を採択した。

- (5) 16年9月16日及び17年1月21日、当委員会は、当委員会に係属する国鉄の分割・民営化とJR発足に伴う職員の配属発令並びにその後の兼務・配転等発令に関連する国労らと東日本旅客鉄道株式会社（以下「東日本旅客会社」）との間の事件（13件）について、和解勧告を行い、上記両者はこれを受諾して和解が成立した。また、17年10月31日、当委員会は、当委員会に係属する昇進試験に関連する国労らと東日本旅客会社との間の事件（9件）の和解勧告を行い、上記両者はこれを受諾して、東京都労働委員会係属事件14件も含め計23件について和解が成立した。

さらに、18年11月6日、当委員会は、国労らと東日本旅客会社らとの間の国労組合員の会社への採用問題を除く、出向・配転等に関連する事件（30件）、国労バッジ事件（11件）及びその他不利益取扱い等に関連する事件（2件）の計43件の係争事件について、和解勧告を行ったところ、国労らと東日本旅客会社は、これを受諾して出向・配属等の4都県労委の係属事件6件、国労バッジの東京都労働委員会係属事件10件、及びその他不利益取扱い等の東京都労働委員会係属事件2件を含めて計61件の和解が成立した。

なお、上記和解に係る勧告書には、「当委員会は、東日本旅客会社らと国労らとが、正常かつ良好な労使関係の確立が不可欠であることを深く認識し、労使関係の健全な発展に努めることが重要であるとの観点から、不当労働行為救済申立事件を終結させ、下記により和解することを適当と認め、和解を勧告する」とし、下記には、「東日本旅客会社らと国労らは、本件和解の趣旨、経過等を踏まえ、本件事件に係る紛争を解

決し、健全で良好な労使関係の確立に努力する」、「東日本旅客会社らと国労らは、今後、労組法及びその他関係諸法令を遵守し、労働協約の精神に則り、相互の権利を尊重し、誠実に義務を履行して、労使紛争が生じないように努める。」、「東日本旅客会社らと国労らは、本件和解の趣旨及び内容について、十分に周知徹底を図ることとする。」等の内容が含まれていた。これにより、国労の組合員による個人申立事件を除いて、国労と東日本旅客会社間での労働委員会における係争事件はすべて終結した。

4 組合バッジ着用に係る会社の対応等

(1) 組合バッジ着用に係る国鉄及び会社の対応

ア 国鉄時代、各労働組合は組合バッジを作成し、各労働組合の組合員は日常的に着用している者が多かったが、国鉄は、全社的立場からは、特段組合バッジ着用を規制することはなかった。

イ 会社は、上記2(1)のとおり、国鉄時代に職場規律が問題とされた経緯にかんがみ、職場規律の維持に特段の意を用いることとし、会社の就業規則に服務規律に関する規定を設けこれを厳正に運用することとし、組合バッジ着用についても禁じることとした。

ウ 昭和62年10月、上記のとおり会社の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職員がみられたため、会社は、各機関に対して、勤務時間中に組合バッジを着用している職員に対して注意・指導を徹底するよう指示し、その後、これに従わない者に対しては、嚴重注意とした。

エ 会社は、組合バッジの着用により嚴重注意を繰り返したにもかかわらず、引き続き、組合バッジの着用を止めない者がいたが、JR他社が組合バッジ着用を理由として行った訓告の有効性をめぐって係争中の事案があったことから、会社としては、当該係争中の事案の推移が明らかになるまでは当面嚴重注意により対応することとし、6年度を除き8年度までは、原則として毎年度末に嚴重注意としたが、注意・指導に対して暴言などを発する職員については「訓告」を発令することとした。

オ 会社は、株式上場を8年秋に控えていたことや、同年3月時点で会社内に組合バッジの着用などの服装整正違反として「嚴重注意」を受けた職員が388名存在したことなどを考慮して、上場企業にふさわしい職場規律の確立が必要であるとして、早急に職場規律の是正を図ることとした。そして、遅くとも同年9月頃までに、具体的な取組として、①「職場規律の厳正について」を掲示し全職員に点呼等を通じた周知徹底、②現場管理者への「職場規律の厳正」の趣旨の徹底と組合バッジ着用等の服装の整正違反者に対する注意・指導の徹底、③各組合への説明と理解、④注意・指導を強化する期間の指定、⑤処分量定の変更等を行うこととした。

カ 8年9月6日、会社は、西日本本部を含む会社内の各労働組合に対して、「職場規律の厳正について(案)」を示しながら、注意・指導を強化するスケジュール及び組合バッジ着用者に対する処分量定を嚴重注意を2回受けていた者についてはこれまでの「嚴重注意」から「訓告」へ変更することなどを説明した。

なお、嚴重注意、訓告とも、会社の就業規則上の懲戒処分ではない

が、厳重注意が夏季手当の減額など経済的不利益を伴わないものであったのに対し、下記(2)イ(イ)及び(ウ)のとおり、訓告は期末手当が減額され、これが積み重なると昇給にも影響するなど実損を伴うものであった。それまでの訓告となった例には、事故を発生させた事例や不祥事、無断欠勤などがあった。

キ 同月12日、会社は、関係職場の各長に対し、①組合バッジ着用、社章・氏名札の未着用及び組合マーク入りグッズの目的外使用の服装違反者に対しては、服装違反の根拠を明確に伝えること、②組合バッジ着用者に対しての注意・指導は、処分を行うための手段ではなく、あくまで取り外させるための説得活動であることを再認識し、継続的に行うことなどを通知した。

ク 同月17日、会社は、「職場規律の厳正について」とする文書を全職場に掲示し、会社として改めて職場規律の是正に向けて強く取り組むことを全職員に対して周知したが、同文書には、①会社は職場規律の確立こそが会社発展のための最重要課題であるとして取り組んできたが、未だ管理者の度重なる指示にもかかわらず、社章や氏名札の未着用、組合バッジの着用など服務規律違反行為を繰り返す職員がいること、②こうした行為は、それ自体業務運営の基礎となる企業秩序を乱す不当な行為であり、今後もこのような違反行為が行われるならば厳正に対処せざるを得ないことなどが記されていた。

ケ 会社は、上記クの「職場規律の厳正について」と題する文書の掲示後、再度、組合バッジ着用者に対する注意・指導の徹底を図ることとした。そして、8年度は、8年10月と9年2月の各1か月間を注

意・指導強化期間とし、注意・指導に従わない場合には、8年12月と9年3月末の2回、嚴重注意とした。

9年度も、引き続き注意・指導を強化することとし、同年4月から同年12月まで、8年度に2回嚴重注意を受けていても、なお注意・指導に従わない場合には、同年12月に訓告を発令した。ただ、会社の賃金規程上、年度内に2回訓告を受けた場合は、昇給欠格要件に該当することになることから、10年1月から同年3月までは処分の調査期間とせず、この間に注意・指導に従わない場合にも、9年度内の訓告は1回に止める運用を行った。

コ 上記のとおり、8年度及び9年度において取組の強化を図った結果、組合バッジ着用による処分者は388名から71名に減少した。会社は、10年度以降、なお組合バッジを継続して着用する場合には、訓告を年1回、毎年度末に発令することとした。

その後、福知山支社においては、国労バッジの着用者はX1名となった。

サ 9年12月、西日本本部兵庫地区本部は、会社が同月8日以降、服の根本基準及び服装の整正違反を理由として、12名に訓告を発令したことなどに対し、不当労働行為に該当するとして、抗議するとともに、これを撤回することを求める旨の「抗議声明」を、12年12月11日には、会社の神戸支社が「バッジ・グッズ着用」、「命令に従わなかった」ことなどを理由として、年末手当5万円のカットを行ったことに対し、国労バッジなどの着用を職務規律違反や業務運営を妨害するものとするのは、組織攻撃と憲法違反に当たるとして、査定カットの撤回を求める旨の「抗議声明」を発した。

シ 国労バッジの着用に係る国労の指示内容についての当委員会からの求釈明に対し、Xは「国労中央本部は、四党合意以降、国労バッジの着用を奨励しなくなったが、中央本部以下の国労の各級機関が、大会決定等の正式な手続きを経て国労バッジの着用停止を組合員に提示した事実はない」旨釈明した。

(2) 服務規律に関する会社の就業規則等

ア 会社の就業規則

会社の就業規則には、職員の服務に関し、次のとおり規定されている。

「(服務の根本基準)

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 会社の賃金規程等

(ア) 会社における賃金は、基本給（年齢給、仕事給など）、諸手当及びその他（期末手当）からなっている（賃金規程第3条）。

(イ) 仕事給の昇給は、前年4月1日から当年3月31日までの調査期間内における勤務成績及び職務遂行能力を総合的に勘案し（賃金規程第20条）、所属長により毎年4月1日に実施される（同第17条及び第21条）。

仕事給昇給額は、労使で協議し、年度ごとに「仕事給昇給額に関する確認事項」が締結され決定されていた。昇給額は資格級に応じて定められているほか、各資格級ごとに、S、A、B、C、Dの順に5つの評価区分があり、それぞれの評価区分に応じて、100円ごとの差がある昇給額となっていた（同第18条第1項、別表第2）。

仕事給昇給額の評価区分は、標準がCで、標準より上のランクを3区分（S、A、B）、標準より下のランクを1区分（D）としており、Dランクは「評価項目別着眼点」で示されている「最低限必要なこと」を行えるレベルに達しない者となっている。

なお、年度内に2回訓告を受けた場合の仕事給昇給額は、当該本人の資格級のDランク昇給額の4分の3の額（4分の1を減じた額）とされる（同第18条第2項、別表第11）。

Xの仕事給の資格級は、13年4月1日以降、C4級となっており、また、12年度に評価制度が実施されて以来のXの仕事給昇給額の評価区分は、13年度、14年度及び18年度はC評価、それ

以外の年度はD評価であった。

(ウ) 期末手当

期末手当は、夏季手当については、前年10月1日から当年3月31日まで、年末手当については当年4月1日から当年9月30日までが調査期間とされ（賃金規程第120条）、その支払額は、「基準額 × (1 - 期間率) ± 成績給」により算定して得た額とされていた（同第121条）。

基準額は、労使で協議し、年度ごとに「期末手当の基準額等に関する協定」が締結され決定されており、この協定では、基準額のほか、支払日なども定められていた。

成績給は、調査期間内における勤務成績により増額又は減額する金額とされ（勤務成績が標準的な場合は増減額なし）、増額の場合、勤務成績が特に優秀な者は10万円が、勤務成績が優秀な者は5万円が、勤務成績が良好な者は2万円が加算され、減額の場合は、調査期間内に、出勤停止を受けた者は10万円が、減給、戒告、訓告を受けた者及び勤務成績が良好でない者は5万円が減じられる（同第123条）。

Xの年末手当は、13年度、16年度ないし19年度（本件年末手当）まで減額支給された。

5 Xの組合活動等

- (1) 昭和53年1月、Xは、国労に加入した。
- (2) 同54年7月、Xは、綾部分会の青年部常任委員となり、合理化反対の横断幕や立て看板、懸垂幕を使った要員確保の運動などの活動に取り組んだ。

- (3) 同58年11月以降、Xは、香住分会の青年部長となり、同59年6月、同分会の青年部として、国鉄の分割・民営化反対のワッペン着用の活動を行い、同人は国鉄から訓告を受けた。また、この頃、福知山地区本部の指示により、同分会の青年部として、分割・民営化反対の座込みの活動を行った。
- (4) 上記2(2)ウのとおり、同61年10月、国労の修善寺大会において、国鉄の分割・民営化について反対が多数を占め、新委員長が選出され、Xは、本部の呼び掛けに応じ、福知山地区本部の他の組合員らとともに、国鉄の分割・民営化に反対等して、福知山駅前で24時間ハンガーストライキを実施（同年11月）する取組を行った。
- (5) 同62年1月以降、福知山地区本部の組合員約1200名のうち約1000名が国労を脱退し、福知山地区本部の組合員は約200名に激減したが、Xは、国労の組合員として、国鉄分割・民営化反対の行動を引き続き行った。
- (6) 14年5月27日、国労本部は、国鉄職員であったが会社等の承継法人に不採用となった者が、同不採用は不法行為であるとして損害賠償を求めて提起した訴訟の原告となった国労の組合員を統制処分に付すために臨時大会を開催した。この本部方針に反対するXら国労の組合員は、大会代議員宿舎の前で開催に反対する活動を行った。これにより、Xは、暴力行為等処罰に関する法律違反により14年10月7日に逮捕され、15年12月22日まで勾留された。

(7) Xは、13年4月24日、福知山支社で同年2月27日実施された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、面接試験を受験できなかったことが不当労働行為であるとして、京都府労委に救済申立てを行ったが、15年1月17日、同府労委は、申立てを棄却ないし却下した。Xは、これを不服として、15年1月30日、再審査の申立てを行ったが、16年10月27日、当委員会は、京都府労委の却下部分を取り消し、同部分に関する再審査申立人の救済申立てを棄却するほかは、再審査申立てには理由がないとして棄却し、命令は確定した。

6 Xの国労バッジ着用に対する訓告等

(1) 国労バッジの形状等

国労バッジは、縦約1.2センチメートル、横約1.3センチメートルの四角形の金属製のもので、デザインは黒字に金色のレールの断面と「国鉄労働組合」の英訳による頭文字の「NRU」が記載されている。

(2) Xの国労バッジの着用等

ア Xは、昭和53年1月、国労に加入以降、同62年4月に会社に採用された後も、一時期（19年までの盛夏服を着用する時期）を除き、国労バッジを、冬服であれば上着のえりに、夏服であれば胸ポケットの上方に着用し勤務した。

イ Xは、8年11月1日に配置された豊岡駅では、改札の補助業務を担当することがあり、14年3月からは出札業務に就いた。その後、同年10月1日に信号担務となり、19年3月1日に配置された福知山駅でも主に信号担当として業務に従事していたが、特に客が多い時

などに、接客業務に従事することがあった。

ウ Xが、福知山駅で駅信号業務を行う場所は、信号扱い所という部屋で、信号取扱い業務を担当する職員2名、輸送担当の職員1名が業務を行っていた。信号扱い所の出入口は常に開いており、列車が遅延した時には、列車の状況を確認するため、営業社員などが出入りすることがあった。

(3) Xの国労バッジ着用に対する会社の注意・指導等

ア 8年11月、豊岡鉄道部管理係豊岡駅在勤となった頃から、Xの国労バッジの着用に対し、月に1回程度、注意・指導が行われるようになった。

イ 本件バッジ着用が行われた時期には、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、豊岡駅での出勤時の点呼は10数名が円形になって行われ、おおむね次のとおりであった。

① 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。

② その際、係長は「X君、組合のバッジは会社の就業規則に違反しますので、直ちに取り外してください」と注意する。

③ X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。

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、

Xは、その後も国労バッジ着用を継続している。

ウ 福知山駅での出勤時の点呼は、10名から13名程度で行われるが、その際、会社職制は必ずXに対し国労バッジ着用の取り外しを命じるが、同人は「外しません」と答えて、これに応じたことはない。

(4) Xの国労バッジ着用を理由とする訓告等

ア 国鉄時代、Xは、国労バッジの着用によって、国鉄から嚴重注意、処分等の不利益扱いを受けたことはなかった。

イ 昭和63年度以降17年度までのXの国労バッジ着用への会社の対応

会社は、Xに対し、国労バッジの着用を理由とする服装の整正などの違反により、次のとおり、昭和63年度以降、6年度を除き8年度まで嚴重注意を発令し、9年度以降は14年度を除き、訓告を発令した。

会社は、訓告の発令に伴い、Xに対して、10年度以降、15年度を除き、夏季手当について減額を行った。

年 度	発令年月日	Xへの措置
昭和63	昭和63年5月30日	嚴重注意
元	2年3月29日	嚴重注意
2	3年2月26日	嚴重注意
3	4年3月30日	嚴重注意
4	5年3月31日	嚴重注意
5	6年3月31日	嚴重注意
7	8年3月28日	嚴重注意

8 前期	8年12月26日	嚴重注意
8 後期	9年3月31日	嚴重注意
9	9年12月8日	訓 告
10	11年3月26日	訓 告
11	12年3月28日	訓 告
12	13年3月29日	訓 告
13	14年3月28日	訓 告
(逮捕・拘留(14年10月7日から15年12月22日までの間)により勤務せず)		
15	16年3月29日	訓 告
16	17年3月31日	訓 告
17	18年3月31日	訓 告

ウ 本件バッジ着用への会社の対応（本件訓告等）は、次のとおりである。

(ア) 会社は、Xに対して、18年4月1日以降の国労バッジ着用を理由として、19年3月29日付けで訓告を発令した。

同年6月29日、会社は、Xに対して、19年度夏季手当について、上記訓告を理由として、上記4(2)イ(ウ)の賃金規程の定めに基づき、成績給を5万円減額して支給した。

(イ) 会社は、Xに対して、19年4月1日以降の国労バッジ着用を理由として、20年3月31日付けで訓告を発令した。同年6月30日、会社は、Xに対して、20年度夏季手当について、上記訓告を理由として、賃金規程の定めに基づき、成績給を5万円減額して支給した。

(ウ) 会社は、Xに対して、20年4月1日以降の国労バッジ着用を理由として、21年3月27日付けで訓告を発令した。

同年6月30日、会社は、Xに対して、21年度夏季手当について、上記訓告を理由として、賃金規程の定めに基づき、成績給を5万円減額して支給した。

(5) 本件訓告等に係るXの苦情申告

Xは、19年3月29日付け訓告、20年3月31日付け訓告、本件年末手当減額、20年6月30日支給の夏季手当減額及び20年4月定期昇給D評価に関し、苦情処理申告を行ったが、福知山地方苦情処理会議において、それぞれ棄却された。

なお、上記Xの苦情処理に関し、会社が作成した苦情処理決定通知書ないし苦情整理書では、組合側委員の意見として、「組合バッジ着用は団結権に保障された組合活動であり、訓告処分は不当であるため撤回されたい。」、「組合バッジ着用による期末手当の減額は不当であり認められない。」旨記載されている。

7 Xの勤務状況と勤務成績等

(1) 評価区分決定の仕組み

会社における勤務成績評価は、箇所長が毎年3月に翌年度の「評価項目別着眼点」を作成し、会社の各箇所において職員に周知され、同着眼点に従って、箇所長が、各職員の半期（4月から9月末までが上半期調査期間、10月から3月末までが下半期調査期間）又は前年度の勤務成績を評価し、支社人事課に期末手当の成績給又は仕事給昇給額の評価区分として報告する。支社人事課は、支社全体として整合性がとれるものとするよう箇所長に対しヒアリング等を実施した上で当該職員の勤務成

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。

評価項目には、基本項目と加点項目があり、仕事給昇給に反映する年間評価については基本項目により、期末手当の成績給に反映する半期評価については会社業績・職場活性化への貢献などを加点要素とする加点項目を基本項目に加え評価することになっていた。

Xに適用される基本項目には、「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「運転取扱いに関する基本動作」、「禁止事項・厳守事項の遵守」、「身だしなみ」が、「知識」の着眼点の中には「異常時の取扱いに関する知識」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。

箇所長は、豊岡駅は豊岡鉄道部長、福知山駅は福知山駅長であった。

(2) Xの勤務状況、個人面談の状況等

ア 18年5月8日、豊岡駅の当務駅長は、Xに対し一口諮問を行った。これは事前に配付し勉強するよう指導していた問題集の中から、質問するものであったが、Xは、同駅長の「名古屋で買った普通乗車券は、ここでも払戻しできますか?」、「クレジットカードで買った乗車券でも払戻しできますか?」との質問に回答できなかった。また、同年6月1日に行われた当務駅長の一口諮問でも、Xは「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ができますか?」、「〇〇駅（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?」との質問に、あいまいな回答しかできなかった。

イ 同年4月1日から19年2月末まで、Xは、豊岡駅の信号担務として勤務していたが、普段の信号取扱業務において、確認動作を、一呼吸において確認事項ごとに区切って行うべきところ、それを行わず、早口で済ませていた。

ウ Xは、18年度の第1・四半期に実施された10条教育を受講しなかった。

エ 19年3月1日、Xは、福知山駅運輸管理係に異動したが、同駅では、列車遅延時には列車の運行予定等の変更情報を事前に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ところ、Xは、端末への入力ではなく信号をマウス操作で扱うことがしばしばあった。コンピュータ端末に入力すれば、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当該列車に対する注意が散漫になり、列車遅延を発生させる可能性が高ま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、Xは、早口で弛緩した動作を行っていた。

オ 同年6月1日、Yは福知山駅長となった。

なお、Yは、これ以前の16年6月1日に福知山支社豊岡鉄道部長となったが、当時、同人は、豊岡駅の点呼に立ち会い、会社の株式完全上場記念の6万円のギフト券が配布されることについて、「いまだに会社の分割・民営化に反対している者がいるが、その者が受け取る

かどうか聞いてみたい」旨の発言をしたことがあった。

カ 19年11月5日、YはXと個人面談を行い、以下のようなやり取りが行われた。なお、個人面談は、箇所長が毎年4月及び10月に実施し、4月の面談では、前年度実績の振り返りを踏まえ、新年度の「評価項目別着眼点」を個々の具体的目標として意識付けさせ、10月の面談では、上半期の振り返り指導を行うこととなっていた。

Yは、Xに上半期に自分自身で考えて頑張ってきたことを尋ねたが、Xは「特にない」旨答えた。Yは、上半期にできなかったことや反省点はどんなことかを尋ねたが、Xは「仕事が覚えきれていない」旨答えた。Yは、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を尋ねたが、Xは「信号の異常時の対応などは自信がない」旨、「特に、努力したことはない」旨答えた。Yは、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を尋ねたが、Xはそれ以降は黙り、Yが、「黙っていても面談にならない」旨、「それならどんなことなら話せるのか」、「黙っていたら面談にならない」旨述べたが、Xは、沈黙したまま答えなかった。

キ Xは、19年11月23日の特別改札において、現金の授受を間違え、不足金5000円を発生させた。

ク Xは、19年度の第1・四半期及び第2・四半期に実施された10条教育を受講していなかった。なお、会社は10条教育を所定勤務時間外に超過勤務手当を支給し行っているが、その受講日は各年度の四半期ごとに複数設定している。

また、会社は、「業務知識の涵養のため」の営業勉強会を開催している。同勉強会は、所定勤務時間外に超過勤務手当を支給し、同じ内容で月3日間開催され、職員にそのうちの一日、出席を求めているが、Xは、19年4月の勉強会を無断欠席し、同年12月、20年2月、同年5月及び同年6月の勉強会には出席しなかった。

ケ 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X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。

コ 20年度当時、Xは、係長が基本動作をチェックしていたときに、「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で」と答えたり、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、モニター画面に列車進路が表示された後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注意したところ、「列車が輻輳するときはできない時もある」と述べた。

サ 20年4月30日、Yは、Xに対し個人面談を行ったが、同人は面談の際に用いる個人面談シートに「(自分の)適性についてよくわからない」「(1年から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などはない」と記載していた。また、Yが「若手職員が増えてくるので、年齢的にも若手職員を指導する立場になってくるんだがな」と述べたの

に対し、Xは、「いや、若手に教えてもらいながらやっていきます」と述べた。

シ 同年10月23日、YはXに対し個人面談を行ったが、Yが上半期に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を述べるよう求めたのに対し、Xは「ありません」と述べ、下半期の目標についても「特にありません」と述べた。

Xは、社内で行われる実務認定試験や通信教育を全く受講せず、また、資格級の進級受験をしていない。

ス 21年3月、Xが、列車遅延時に運輸指令所から指示により列車の順序変更を行うための入力を行っていたところ、「あー、どうしよう」と言ったため、近くにいた若手職員がXに代わって信号を扱った。

セ 同年4月21日、YはX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Yの質問に、同人は、どちらも「ありません」と述べた。

(3) 本件年末手当減額

ア Yは、Xの19年4月から9月までの勤務成績を不良と判断し、その旨支社人事課に上申し、支社人事課は、Xの同年の年末手当について、成績給を5万円減額することを決定した。

イ 19年12月10日、会社は、Xに対して、19年度年末手当について、成績給を5万円減額して支給した。

(4) 本件定期昇給D評価

ア 19年4月定期昇給D評価

(ア) 19年4月頃、福知山駅長は、18年度中のXの勤務成績は、「勤務成績不良」に該当するとして、同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、19年4月1日の定期昇給について、同人の仕事給昇給額の評価区分をDと決定した。

(イ) 19年5月24日付けで、会社は、Xに対して、19年4月1日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。

イ 20年4月定期昇給D評価

(ア) Yは、19年度中のXの勤務成績は、「勤務成績不良」に該当するとして、同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、20年4月1日の定期昇給について、同人の仕事給昇給額の評価区分をDと決定した。

(イ) 20年5月23日付けで、会社は、Xに対して、20年4月1日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。

ウ 21年4月定期昇給D評価

(ア) Yは、20年度中のXの勤務成績は、「勤務成績不良」に該当するとして、同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、21年4月1日の定期昇給について、同

人の仕事給昇給額の評価区分をDと決定した。

- (イ) 21年5月25日付けで、会社は、Xに対して、21年4月1日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。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)及び(2) 本件訓告等の不当労働行為該当性

(1) 労組法第7条第1号該当性

ア Xは、会社の就業規則中の「服務規律に関する規定」は、国労の活動を否定し、国労の解体を目的で制定されたもので、就業規則の正当性は認められず、本件バッジ着用行為は会社の就業規則に違反するとしても、労働組合の正当な活動といえることから、就業規則違反を理由とした本件訓告等は、Xの正当な組合活動を嫌悪してなされた労組法第7条第1号に該当すると主張する。

イ 一般に、労働者は労働契約上の誠実労働義務（労働契約法第3条第4項参照）の内容として就業時間中は職務に専念すべき義務を負い、その故に組合員による労働組合の活動も原則として就業時間外に行われるべきものである。

そこで、職務専念義務や就業時間中の組合活動禁止を定めた就業規則上の規定（本件では就業規則第3条第1項、第23条（前記第3の4(2)ア））は一般的に合理性を有し、組合員が就業時間中に組合活動として組合バッジを着用する行為は、これらの就業規則規定に抵触する点で、原則として正当性を否定され得る。ただし、就業時間中の組合バッジ着用行為であっても、やむを得ない組合活動としての必要

性が認められ、かつ、労働契約上の誠実労働義務と格別支障なく両立し、使用者の業務を阻害するおそれのない行動もあり得ないわけではなく、そのように認めるべき特段の事情が存在する場合には、例外的に、それらの規定に違反するものとして正当性を否定すべきではない。

また、就業規則上の服装の整正の規定（本件では就業規則第20条（同4(2)ア））についても、使用者が経営上の抽象的な必要性に基づき従業員に服装の規制を行うことは合理性が認められるが、同規定に抵触するようにみえる組合バッジ着用行為も、やむを得ない組合活動としての必要性が認められ、かつ、実質的に見て服装整正の規律違反を問うことが不合理であると認めるべき特段の事情が存在する場合には、例外的に、同規定に違反するものとして正当性を否定すべきではない。

そして、上記特段の事情の有無については、組合バッジの形状と着用の態様、組合バッジ着用者の職場の状況、就業時間中に組合バッジ着用を組合活動として行うことの必要性のほか、当該組合バッジ着用を規制する特別の経営上の必要性があればそのことをも考慮すべきこととなる。

ウ　そこで、まず、組合バッジの形状、着用の態様についてみると、Xが着用した国労バッジの形状は、縦約1.2センチメートル、横約1.3センチメートルの四角形の金属製のもので、デザインは黒字に金色のレールの断面と「国鉄労働組合」の英訳による頭文字の「NRU」が記載されている（前記第3の6(1)）だけで、具体的な主義主張が表示されているものでも、また、特に目立った色彩やデザインでもなかった。

また、Xが本件バッジ着用を行った期間における職場の状況をみると、Xは、豊岡駅に配置された後、14年10月に信号担務となり、

1993年3月1日に配置された福知山駅でも主に信号担当として業務に従事しており（同1(1)イ(エ)及び(カ)並びに6(2)イ及びウ）、顧客や他の職員との接触は限られていたものと推認される。

エ 次に、就業時間中に国労バッジを着用することの組合活動としての必要性についてみる。

(ア) Xはその主張の中で、国鉄の分割・民営化以降、分割・民営化に反対し、会社に屈した国労本部を弾劾し、国労を闘う労働組合として再建するために全力を挙げてきたとし、同人が国労バッジを着用するのは、不当労働行為を重ねる会社への抗議であるとともに、国労執行部の屈服に反対し、従来の国労の方針である分割・民営化反対を貫くために着用し続けてきたものであると述べている。そうすると、Xのバッジ着用行為の目的の中には、国労の組合員としての団結意識の維持・昂揚を図るのみならず、国鉄の分割・民営化の容認へと方針を変更した国労本部を弾劾する目的もあったとみることができる。

(イ) Xは、国労バッジの着用について、国労中央本部は、昭和62年4月1日の国鉄分割・民営化以降12年5月30日の四党合意に至るまでの間は、組合員に対して着用を奨励してきたし、国労の各級下部機関においては、国労バッジの着用は団結権の行使として当然のこととされてきた旨主張する。

しかし、会社の組合バッジの着用規制について、この期間における国労本部、西日本本部、近畿地本などXが所属する組合各組織の対応方針についての的確な立証はなく、上記Xの主張の根拠は明らかではない。他方、会社には8年度における組合バッジ着用者に対する取組強化の直前の組合バッジ着用者が388名いた（前記第3の4(1)オ）ことを勘案すると、西日本本部は、会社発足以降にお

いては、国労本部の国鉄改革反対の基本方針の下で、組合員による国労バッジの着用を暗黙に奨励する立場をとっていたものとみることができるとは、したがって、会社発足以降、下記(ウ)のとおり、国労、西日本本部らの方針が変更されるまでの間のXの国労バッジ着用行為は、一応西日本本部の方針に沿って行っていたものと認められる。

- (ウ) しかし、会社が組合バッジを着用しての就労を禁止する等服装の整正等を通じて職場規律の一層の徹底を図り、西日本本部もこのことを了知する中で、同本部が8年9月10日に会社に対して国鉄改革法に対する見解を示す(同3(3))などして従前の会社との対立関係から労使関係の正常化へとその方針を変更した以降においては、同本部が国労バッジ着用を推奨していたとは認められない。かえって、①12年5月30日に四党から四党合意が国労などに提示され、国労は、13年1月27日には四党合意の受入れを盛り込んだ方針案を採択し、国鉄改革を是認する方向を示していたこと(同3(4))、②東日本旅客会社との間で、16年9月16日及び17年1月21日には国鉄の分割・民営化とJR発足に伴う職員の配属発令並びにその後の兼務・配転等発令に関連する上記当事者間の労働委員会に係属する事件を、17年10月31日には昇進試験に関連する上記当事者間の労働委員会に係属する事件を、18年11月6日には、上記当事者間の労働委員会に係属する国労バッジ事件を含む61件の和解を、それぞれ成立させていること(同3(5))からすると、国労本部においては、就業時間中の組合バッジ着用禁止を含む民営化後の会社秩序を受け入れた上で、より建設的な労使関係を築こうとする意思を示したものと見える。このことは、Xも当委員会の釈明に対する回答において認めるところである(同4(1)シ)。そして、国労の下部組織である西日本本部としても、国労本

部のこれらの基本方針に従うこととしたものと推認される。

- (エ) Xは、西日本本部兵庫地区本部が、9年12月及び12年12月に国労バッジ着用等を理由とした訓告ないし年末手当減額に対し「抗議声明」を発し、また、Xがなした苦情申告の苦情処理会議において、組合側委員は、「組合バッジ着用は団結権に保障された組合活動である」旨発言している（同4(1)サ及び6(5)）ことは、国労バッジ着用を奨励していた国労の方針が撤回されていないことの証左である旨主張する。

しかし、上記(ウ)の事情に加えて、①会社が組合バッジ着用者に対して、8年9月に、嚴重注意から期末手当が減額されることになる訓告に処分量定を変更したこと（同4(1)オ、カ、ケ、コ）に対して、西日本本部が抗議ないし反対の表明などを行った事実のほうがわからないこと、②本件につき国労、西日本本部らは申立人となっていないこと等の事情にかんがみると、上記9年及び12年時点での兵庫地区本部の表明並びに上記苦情処理会議における組合側委員の発言にもかかわらず、国労ないし西日本本部は、少なくとも、Xが本件バッジ着用を行った18年度から20年度の時点においては、国鉄改革を是認し、就業時間中の組合バッジ着用禁止を含む民営化後の会社秩序を受け入れた上で、より建設的な労使関係を築いていくという方針を確定していたのであるから、国労バッジ着用を指示・奨励し又は容認していたとは考え難い。

- (オ) 以上からすると、18年度から20年度にかけて、不当労働行為を重ねる会社への抗議ないし国鉄の分割・民営化を容認した国労本部を弾劾し批判する意思を表示することなどを目的として行われた本件バッジ着用行為は、上記(エ)の国労ないし西日本本部の方針に沿うものではなく、むしろこれに反するものとなっていたと思われる。

る。そうすると、本件バッジ着用行為は、X個人の考え方に基づく個人の活動ないし独自の意思表示行為としての性格が強く、国労ないし西日本本部の組合活動として保護すべき必要性は乏しいものといえる。

オ さらに、会社がその発足に当たって、会社の就業規則の規定を整備して組合バッジ着用を規制するに至った経営上の必要性についてみる。

もともと、会社は、旅客に対する鉄道による安全な高速輸送業務の提供を目的とする企業体であるので、服装の整正を含む職場規律の確立はそれ自体重要な課題である。そして、会社は、昭和62年4月1日に国鉄の事業の一部を承継して設立されたものである（前記第3の1(2)）が、国鉄当時において、国鉄は、臨調などから、ヤミ専従、ヤミ休暇、現場協議の乱れなど、組合活動がらみでの職場規律の乱れがたびたび取り上げられて批判され、その改善を強く求められ、このため、国鉄は、数次にわたり、職場総点検を行うなどして職場規律の回復のための取組を重点施策として行っていたが、問題の十分な解決をみないまま国鉄の分割・民営化を迎えることになった（同2(1)）。

このような国鉄改革によって発足した会社は、職場規律の確立・確保を経営上の最重要課題とすることとなり、その一環として会社の就業規則において、いわゆる職務専念義務を含むサービスの根本基準（会社の就業規則第3条）、服装の整正（同第20条）、就業時間中の組合活動の禁止（同第23条）などの規定を整備し、さらに8年9月には改めて職場規律の是正に向けて強く取り組むこととし、注意・指導強化期間を設定するなどし、その徹底を図った（前記第3の4(1)及び(2)ア）。

以上にみたところからすると、会社の就業規則中に、いわゆる職務専念義務、服装の整正、就業時間中の組合活動の禁止を明確に規定し、

就業時間中の組合バッジの着用を規制することとしたことには、上記イで述べた一般的合理性のほかに、特別の経営上の必要性があったものといえる。本件バッジ着用行為は、このような特別の経営上の必要性から規制されたものであることを考慮する必要がある。

カ 以上の事情を総合勘案すると、次のとおり判断できる。

上記ウのとおり、国労バッジの形状、着用の態様及びXの業務が顧客や他の職員との接触は限られていたものと推認されることからすると、同人の国労バッジ着用行為は直ちに同人の労務提供に実質的な支障を生じさせる具体的なおそれがあったともいえそうである。しかし、会社における職務専念義務や服装整正に関する就業規則が、上記イのような一般的合理性に加えて、同オのとおり、国鉄改革の過程での特別の経営上の必要性を有し、会社は、当該国鉄改革の経緯を踏まえ職場規律の確立こそが会社発展の最重要課題であるとして取り組み、会社の各労働組合にも協力を求めていること（前記第3の4(1)カ）、そして上記エ(オ)のように、本件バッジ着用行為は、X個人の考え方に基づく個人の活動ないし同人の独自の意思表示行為としての性格が強く、組合活動としての保護の必要性が乏しいことを併せ考慮すれば、本件バッジ着用行為について、上記会社の就業規則の規定に違反するものとして正当性を否定すべきでない特段の事情を認めることはできない。

したがって、本件バッジ着用行為は「労働組合の正当な行為」（正当な組合活動）とみることはできず、このことを理由とする本件訓告等は労組法第7条第1号に該当しない。

(2) 労組法第7条第3号該当性

ア Xは、本件訓告等は、国労内で反執行部活動を展開するXへの嫌悪を決定的動機としてなされたもので、国労の自主的運営を妨げるもの

であり、労組法第7条第3号に該当すると主張する。

イ 本件訓告等の相当性について

(ア) 上記(1)オのとおり、会社の就業規則中にいわゆる職務専念義務、服装の整正、勤務時間中の組合活動の禁止を明確に規律したことに
ついては、同イで述べた一般的な合理性に加えて、特別の経営上の
必要性があったというべきであるから、会社が、これら会社の就業
規則中の規定に従って、組合バッジを着用する職員に対して継続し
て服装の整正を注意・指導したこと自体を不当とすることはできな
い。

(イ) 会社は、各職場の管理者の注意・指導に従わずに組合バッジの着
用を繰り返す職員に対して、6年度を除いて8年度までは毎年度末
に会社の就業規則上の懲戒処分ではなく、また、賃金規程において
期末手当の減額事由として明記されておらず、実際にも減額事由と
して取り扱われていなかった嚴重注意を課していた（前記第3の4
(1)エ及びケ並びに6(4)イ）。しかし、8年3月には服装の整正違
反者が388名にまで減少していたものの、依然として多くの職員
が組合バッジ着用など服装整正規定に違反している状況は変わらな
かった（同4(1)オ）。こうした状況の中で、会社は、同年9月に、
職員に対する職場規律の是正と組合バッジ着用などの服装の整正違
反者に対する注意・指導を強化することとし、その具体的な取組と
して、注意・指導強化期間を設けて組合バッジ着用などの服装の整
正違反者に対する注意・指導を徹底することとし、また、違反者に
対する措置の量定をこれまでの嚴重注意から、2回嚴重注意を受け
ていてもなお注意・指導に従わない場合は訓告へ加重することなど
を決定した（同4(1)カないしケ）。

この変更にあたって、会社は、会社内の西日本本部などの各労働

組合に上記のスケジュールなどを説明するとともに、組合バッジ着用についての会社の就業規則の運用の変更について説明し（同4(1)カ）、さらに、職員全体に対しても、「職場規律の厳正について」と題する掲示文書や点呼時などに管理者からの伝達によって、就業時間中の組合バッジの着用などに関して職場規律の是正を図ることを周知し、理解を得る努力をした（同4(1)オ及びク）。

- (ウ) 会社は、上記手続を実施の上、年度内に2回訓告を受けた場合には賃金規程上の昇給欠格要件に該当することからこれを回避するため、10年1月から同年3月までは処分の調査期間とせず、訓告の発令を年度内に1回に止める運用を行った（同4(1)ケ）。また、10年度以降においても、従前と同様、繰り返して組合バッジを着用している者に対する訓告の発令を年度内に1回とする運用を行った（同4(1)コ）。これにより、国労バッジ着用などの服装の整正違反を繰り返す者に対する訓告は当該年度において1回の発令となり、処分量定の変更が違反者にとって著しく不利益にならないように配慮した取扱いをした。
- (エ) 以上のように処分量定の変更については、相応の経営上の合理性・必要性が認められ、その変更は西日本本部への説明を伴う慎重な手続で行われている。また、具体的な処分の運用に当たっては、著しい不利益にならないよう配慮をした取扱いを行っており、さらに、組合バッジ着用などによる会社の就業規則違反を繰り返しても、訓告を超えて漸次処分を加重するなどの措置もとっていない。以上のことからすれば、会社の就業規則に抵触する本件バッジ着用行為に対して、会社が訓告に付したことは、相当性の範囲を超えたものとはいえない。また、本件夏季手当減額の措置については、訓告を受けた者に対する期末手当の支払額は、会社の賃金規程上その成績

給を5万円減額するとされている（同4(2)イ(ウ)）のであり、これが相当性の範囲を超えたものとは認められない。

ウ Xは、Yが豊岡鉄道部長であった時、会社の株式完全上場記念のギフト券が配布されることについて、Xを暗に指しつつ、「いまだに会社の分割・民営化に反対している者がいるが、その者が受け取るかどうか聞いてみたい」旨の発言をしたことがあったが、ここには国鉄の分割・民営化に反対し続けてきたXへの会社の嫌悪意思が現れていると主張する。

しかし、組合バッジ着用者に対し、注意・指導を強化し、これに応じない者に対して一定の措置を講じたことは、国鉄時代の職場規律の乱れが国鉄改革の一因とされたことにかんがみ、会社の健全な発展のためにこれを再び生じないようにするという会社の方針によるものであり、会社にあつてこれを不当とはいえないことは上記判断のとおりである。したがって、仮にXが国労内で反執行部派活動を行ってきたことが事実だったとしても、Yの上記発言をもってして、会社の本件訓告等がXの反執行部活動を嫌悪し、それを抑制するために行われたものとみることはできない。

エ 以上のとおりであるから、本件訓告等は、Xら反執行部活動を行う少数グループを弱体化させるために行ったものとも認められず、労組法第7条第3号にも該当しない。

(3) 労組法第7条第4号該当性

Xは、本件訓告等は過去に救済申立てを行ったXに対して、報復的に不利益に取り扱うものであるとも主張するが、上記(1)及び(2)の判断からすれば、本件訓告等は当該申立てを理由とするものでないことは明らかであり、労組法第7条第4号にも該当しない。

2 争点(3) 本件年末手当減額の不当労働行為該当性

- (1) Xは、同人の勤務成績に関わる勤務状況、知識、勤務に対する意欲等について証言するYの証言は伝聞に基づくもので、現認の記録、現認した職制の氏名が明らかでないから信用できず、同証言に依拠する本件年末手当減額は、正当な理由がなく、Xの正当な組合活動を嫌悪してなされたもので、不当労働行為に該当すると主張する。

これに対し、会社は、Xに、①本件バッジ着用取り外しの業務命令違反があったこと、②信号取扱業務に関する確認動作が不十分なこと、③業務に対する取組姿勢に問題があったこと、④信号取扱業務に関する知識不足等がみられること、⑤列車遅延時の信号のマウス操作による扱いがしばしばあること、⑥10条教育を受講していなかったことがあること、⑦19年4月の営業勉強会を無断欠席したことから、勤務成績不良と判断し、同年末手当の成績給を減額して支給したと主張する。

- (2) Xは、上記のとおり、Yの証言は信用性がないと主張するので、まず、この点について検討する。

Yは、19年6月1日から福知山駅の箇所長として駅職員の勤務成績を評価する職責を担い（前記第3の7(1)及び(2)オ）、駅職員の勤務成績を評価するに当たって、駅職員の勤務中の言動について会社職制から報告を受ける立場にあり、同人の証言では具体的に事実が述べられ、特段不自然な点もみられず、他方、当該報告及びこれに基づくYの証言が虚偽であるとするXの的確な立証はない。また、Yの証言の中には、福知山駅長に就任する前のXの勤務状況等について述べた部分があるが、やはり具体的に事実が述べられ、特段不自然な点もみられないこと及び審査の全趣旨からすると、同証言は信用できる。Xは、現認した係長の氏名を明らかにせず、係長からYに提出した記録を証拠として提出していないことを同証言の信用性欠如の理由として指摘するが、これが「今後の上司部下間の信頼関係ないし職場秩序等への悪影響を与えること

ないよう配慮したことによるものである」との会社の主張には合理性があり、当該係長の氏名ないし記録が証拠として提出されていないことが同証言の信用性に影響を及ぼすものではない。

そうすると、本件救済申立てに係るXの勤務状況等は、前記第3の7(2)のとおり認定できる。

(3)ア そこで、会社が上記(1)の点から、Xを低査定としたことに理由があるかについてみていくこととする。

イ 上記会社の(1)①の事由についてみると、Xには同調査期間においても本件バッジ着用取り外しの業務命令に応じなかったことが認められ、このことは会社の就業規則に違反するものである。そして、本件バッジ着用行為は正当な組合活動とはいえず（上記1(1)カ）、会社が職員の勤務成績評価に用いる「評価項目別着眼点」（前記第3の7(1)）には、「基本動作」（禁止事項・厳守事項の遵守、見だしなみ）、「取組姿勢」（職場規律の遵守、上司指示の理解・実践）等の各評価項目があるから、会社が同人の業務命令違反をもって低評価の一要素としたことは不合理とはいえない。

ウ 上記会社の(1)②の事由についてみると、Xは、信号取扱業務に関する確認を早口で弛緩した動作を行っていたことが認められるところ（前記第3の7(2)エ）、確認すべき項目を一つ一つ確実に確認することは列車の安全運行のため業務上求められていた基本動作であるといえるから、会社が上記同人の信号取扱業務に関する確認動作をもって低評価の一要素としたことは不合理とはいえない。

エ 上記会社の(1)③の事由についてみると、Xは、19年11月5日に実施されたYとの面談における言動は心情を率直に吐露したものであって勤務成績を劣位に評価する理由にはならないと主張するが、同面談における同人の言動（前記第3の7(2)カ）からすると、会社が

同面談の同人の言動をもって同人には業務に対する積極的な取組姿勢がなく向上心がないと評価し、低評価の一要素としたことは不合理とはいえない。

オ 上記会社の(1)④の事由についてみると、(ア)列車遅延時には列車の運行予定等の変更情報を事前にコンピュータ端末に入力することが基本的取扱いとされているが、Xは信号をマウス操作で扱うことがしばしばあったこと、(イ)19年11月5日の個人面談において、同人は「信号の異常時の対応などは自信がない」旨述べていること、(ウ)本件年末手当の調査期間後のことであるが、同人は列車の順序変更ができず他の職員が代わって行うことがあったことからすると（前記第3の7(2)エ、カ及びス）、同人の信号取扱業務に関する知識については問題があったといわざるを得ず、会社がこのことを低評価の一要素としたことは不合理とはいえない。

カ 上記会社の(1)⑤の事由についてみると、会社では列車遅延時には列車の運行予定等の変更情報を事前にコンピュータ端末に入力することが基本的取扱いとされており、信号をマウス操作で行うと当該列車に対する注意が散漫になり、列車遅延を発生させる可能性が高まるため望ましくないとされているのであるから（前記第3の7(2)エ）、会社がXがコンピュータ端末に入力せずしばしば信号をマウス操作で行っていることをもって低評価の一要素としたことは不合理とはいえない。

キ 上記会社の(1)⑥の事由についてみると、Xは、19年度の第1・四半期及び第2・四半期に実施された10条教育を受講していなかったことが認められる（前記第3の7(2)ク）。Xは、当該10条教育を受講できなかったのは、出席申込みをしていたにもかかわらず、会社の都合で日程が変更になったためであり、10条教育は法的に義務

付けられているものである以上、所定勤務時間内に実施すべきであるなどと主張するが、同教育を所定勤務時間内に設定するのが望ましいとしても、会社が、所定勤務時間外に同教育を設定するのは、所定勤務時間内の人員確保の必要性によるものとも思われ不当とはいえない。そして、会社は職員の受講の便宜のため複数の受講日を設定しており（同7(2)ク）、Xがそれらの日にやむを得ず受講できなかったとの的確な立証はないから、会社が法令で受講を定められた10条教育の未受講をもって低評価の一要素としたことは不合理とはいえない。

ク 上記会社の(1)⑦の事由についてみると、Xは自己の都合により営業勉強会を欠席したことにつき、必要な勉強会なら所定勤務時間内に実施すべきであると主張するが、会社が、所定勤務時間外に業務知識の涵養のための営業勉強会を設定したのは、10条教育と同様、所定勤務時間内の人員確保の必要性によるものとも思われ不当とまではいえず、また、同勉強会は、同じ内容で月3日間に設定され職員に便宜が図られており（前記第3の7(2)ク）、Xがやむを得ず欠席したとの的確な立証はないから、会社が上記欠席をもって低評価の一要素としたことは不合理とはいえない。

ケ 以上のとおり、会社が挙げた本件年末手当減額の事由にはいずれも相応の理由がある。

- (4) Xは、本件年末手当減額は、同人の正当な組合活動故のものであると主張するが、本件バッジ着用行為については、上記1(1)エ(オ)のとおり、既に国労ないし西日本本部の方針に沿うものではなく、むしろこれに反するものになっていたもので、正当な組合活動として保護すべき必要性は乏しい。

また、仮にXが反執行部活動を行っていたことが認められるとしても、本件年末手当決定に当たって、同人のそのような組合活動の故をもって、

会社が同人に対し不利益を与えたり、同人のそのような活動に対し介入したとの事情はうかがえない。

なお、別件の、国労バッジ着用を理由に運転士科入学試験に際して面接を拒否され、面接試験を受験できなかったことが不当労働行為であるとして行った申立ては、不当労働行為には当たらないとされ、確定している（前記第3の5(7)）。

以上のことからすると、本件年末手当減額は、Xが国労の組合員であることないし同人の組合活動や別件申立てを理由として、若しくは反執行部活動を行う少数グループを弱体化させるために、同人を成績不良としたものとは認められない。

- (5) 以上を総合すれば、本件年末手当減額は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為には該当しない。

3 争点(4) 本件定期昇給D評価の不当労働行為該当性

(1) 19年4月定期昇給D評価

ア Xは、同人の勤務成績に関わる勤務状況、知識、勤務に対する意欲等について証言するYの証言は伝聞にすぎず、同証言に依拠してした本件定期昇給D評価は、正当な理由がなくXの正当な組合活動を嫌悪してなされたもので、不当労働行為に該当すると主張するが、Yの証言は、上記2(2)のとおり、信用性が認められる。

イ 会社は、18年度中のXの勤務成績について、①本件バッジ着用取り外しの業務命令違反があったこと、②18年5月及び6月にした業務知識についての質問に適切な回答ができなかったこと、③信号取扱業務に関する確認動作が不十分なこと、④10条教育を受講していなかったことがあることから、勤務成績不良に該当するとして、仕事給昇給額の評価区分をDと決定したと主張するので、以下検討する。

ウ 上記会社のイ①の事由については、上記2(3)イのとおりであり、

本件バッジ着用取り外しの業務命令違反を低査定の一要素としたことは不合理とはいえない。

エ 上記会社のイ②の事由については、前記第3の7(2)ア認定の事実が認められ、Xは18年当時十分に業務上必要な知識を得ていなかったといえるから、会社が上記事実をもって低査定の一要素としたことは不合理とはいえない。

なお、Xは、国鉄時代、営業関係の仕事に就いており、また、17年度下半期に行われたフロントサービス診断で高い評価を得たことがあるから、Xがあいまいな回答しかできなかったということはあると主張する。しかし、フロントサービス診断がどのような観点から行われ、同診断の結果と18年5月及び6月に行われた質問に対して回答するために必要とされる業務知識とどのような関係を持つものかは明らかではなく、当該フロントサービス診断での評価をもって、上記判断を左右することにはならない。

オ 上記会社のイ③の事由については、前記第3の7(2)イ認定の事実が認められ、上記2(3)ウで判断したとおりであり、信号取扱業務に関する確認動作が不十分なことを低査定の一要素としたことは不合理とはいえない。なお、Xは、確認喚呼が早口であったか否かは係長の主観的な判断であると主張するが、会社は確認喚呼について、一つ一つの動作について確認を求めており（前記第3の7(2)イ）、当該履行確認の有無の判断は客観的に行い得るものである。

カ 上記会社のイ④の事由については、前記第3の7(2)ウ認定の事実が認められるところ、Xは、18年度以降の10条教育はそれまでと異なり、当務駅長資格を持つ者と信号・操作担当の資格を持つ者が一緒に行われるようになったが、会社は、その対象者を当務駅長資格者と表示するだけでXに受講すべき10条教育を伝えていなかったた

め、同教育を受けなければならないことを知ったのは18年6月であり、このため、18年度の第1・四半期に実施された同教育を受講しなかった旨主張する。

しかし、会社がX個人に10条教育の受講を伝えていなかったとしても、同人は長年会社に勤務しているのであるから、法令に基づく同教育の受講が職務上必要であることは十分認識し又は認識し得たものであったといえ、会社職員として同教育の受講に心掛ける必要があったといえるから、会社が同教育の未受講をもって低査定の一要素としたことは不合理とはいえない。

キ 以上のとおりであるから、会社の19年4月の定期昇給における仕事給昇給に係る評価の査定に不合理なところはなく、同評価をD評価としたことには相応の理由がある。

(2) 20年4月定期昇給D評価

ア 会社は、19年度中のXの勤務成績について、①本件バッジ着用取り外しの業務命令違反があったこと、②信号取扱業務に関する確認動作が不十分なこと、③列車遅延時の信号のマウス操作扱いがしばしばあること、④業務に対する取組姿勢に問題があったこと、⑤10条教育を受講していなかったこと、⑥営業勉強会の出席率が低かったこと、⑦特別改札を実施時に現金の授受の誤りがあったことから、勤務成績不良に該当するとして、仕事給昇給額の評価区分をDと決定したと主張するので、以下検討する。

イ 上記会社のア①から④の事由については、同2(3)イ、ウ、エ及びカで判断したとおりであり、Xの勤務状況が19年度中に改まったという同人の特段の立証はない。また、同⑤及び⑥の事由については、前記第3の7(2)ク認定のとおりであり、これら受講・出席の必要性については上記2(3)キ及びク並びに3(1)カでみたとおりであるから、

会社がこれら事由を低査定の一要素としたことは不合理とはいえない。

ウ 上記会社のア⑦の事由については、前記第3の7(2)キ認定のとおり、Xが特別改札実施時に現金の授受を誤り会社に損害を与えたものであるから、会社がこれを低査定の一要素としたことは不合理とはいえない。

エ 以上のとおりであるから、会社の20年4月の定期昇給における仕事給昇給に係る評価の査定に不合理なところはなく、同評価をD評価としたことには相応の理由がある。

(3) 21年4月定期昇給D評価

ア 会社は、20年度中のXの勤務成績について、①本件バッジ着用取り外しの業務命令違反があったこと、②乗客から苦情があったこと、③基本動作のチェックに対する対応が不適切であったこと、④若手職員が信号取扱いを代わって行ったことがあったこと、⑤業務に対する取組姿勢に問題があったことから、勤務成績不良に該当するとして、仕事給昇給額の評価区分をDと決定したと主張するので、以下検討する。

イ 上記会社のア①の事由については、同2(3)イのとおりであり、本件バッジ着用取り外しの業務命令違反を低査定の一要素としたことは不合理とはいえない。

ウ 上記会社のア②の事由については、Xは、同人の接客態度に関し苦情があったこと自体については認めるところ、同人は「後のお客様がお待ちですから」と丁寧な言い方で話したものであると主張するが、そのような対応であれば、改札口を通行しようとした女性の夫から苦情の申し出があるとは考えられないから、会社がこのことを低査定の一要素としたことは不合理とはいえない。

エ 上記ア③の事由については、会社係長がXの確認動作につき落ち着

いて確認するよう指導したのに対し、同人が一度にたくさん確認しなければならぬので無理であるとか、次列車確認につき、聞いたことがない旨答えたことを指すものである。Xの確認動作については、19年4月の定期昇給における査定期間においても同様の問題が認められ（前記第3の7(2)イ）、これが改善されたとの特段の立証はなく、前記第3の7(2)コのとおり認定できるから、会社が当該同人の対応をもって低査定の一要素としたことは不合理とはいえない。

オ 上記会社のア④の事由については、このことについてXは、年齢の上下にかかわらず職場の同僚が互いをフォローしあうのは通常のことであるとするが、前記第3の7(2)ス認定からすると、会社が当該同人の対応をもって低査定の一要素としたことは不合理とはいえない。

カ 上記会社のア⑤の事由については、Xが社内で行われる実務認定試験や通信教育について受講していないことは争いがなく、20年4月30日、同年10月23日及び21年4月21日の各面談における同人の態度（前記第3の7(2)サ、シ及びセ）にかんがみると、同人には業務に対する積極的な取組姿勢がなく向上心がないと会社が評価し、このことを低査定の一要素としたことは不合理とはいえない。

キ 以上のとおりであるから、会社の21年4月の定期昇給における仕事給昇給に係る評価の査定に不合理なところはなく、同評価をD評価としたことには相応の理由がある。

(4) 以上のとおり、会社が挙げた本件定期昇給をD評価とした事由にはいずれも相応の理由がある。このことに上記2(4)摘示の事情を併せかんがみると、本件定期昇給D評価は、Xが国労の組合員であることないし同人の組合活動や別件申立てを理由として、若しくはXら反執行部活動を行う少数グループを弱体化させるために、当該評価を行ったものとは認められない。

(5) 以上のとおりであるから、本件定期昇給D評価は、労組法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為には該当しない。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

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24年3月7日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫