

命 令 書 (写)

平成23年(不再)第38号

再 審 査 申 立 人

平成23年(不再)第40号

再 審 査 被 申 立 人

国鉄西日本動力車労働組合

平成23年(不再)第40号

再 審 査 申 立 人

平成23年(不再)第38号

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23年(不再)第38号及び同第40号事件(初審岡山県労委平成22年(不)第1号事件)について、当委員会は、平成24年4月4日第136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

- 1 初審命令中、西日本旅客鉄道株式会社が平成21年12月28日付けでX1を戒告処分に付したことに対する救済部分を取り消し、同部分に係る救済申立てを棄却する。

2 初審命令主文第1項を次のとおり変更する。

西日本旅客鉄道株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を国鉄西日本動力車労働組合に手交しなければならない。

平成 年 月 日

国鉄西日本動力車労働組合

執行委員長 X 2 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 Y 1 氏

当社が、貴組合所属のX 1氏に対して、平成21年11月5日付けで訓告に付したことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないように留意します。

- 3 平成23年(不再)第40号事件に係るその余の再審査申立てを棄却する。
4 平成23年(不再)第38号事件に係る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

- (1) 本件は、西日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」)が、国鉄西日本動力車労働組合(以下「組合」)副執行委員長のX 1(以下「X 1」)に対し、①X 1が平成21年9月5日(以下、平成の元号を省略)、同年1

0月19日及び同月21日に会社施設内においてビラ(以下「本件ビラ」)を配布したことを理由として、同年11月5日付けで訓告(以下「本件訓告」)に付したこと、②X1が同年10月2日に遅刻(以下「本件遅刻」)したことを理由として、同年12月28日付けで戒告処分(以下「本件戒告処分」)に付したこと、③22年2月19日付けで雇止め事由書を交付し、同年3月31日雇止め(以下「本件雇止め」)したこと、④同人の社員採用選考試験受験の無効を通告したこと(以下「本件社員採用選考対象からの除外」)が労働組合法(以下「労組法」)第7条の不当労働行為(①は同法第7条第1号、②は同条第3号、③及び④は同条第1号、第3号及び第4号)に当たるとして、22年1月12日、及び同月26日、組合が岡山県労働委員会(以下「岡山県労委」)に救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 本件訓告の撤回
- (2) 本件戒告処分の撤回
- (3) 本件雇止めの撤回及び雇用契約の更新
- (4) 社員採用選考試験の無効通告の撤回
- (5) 陳謝文の手交及び掲示

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

- (1) 初審岡山県労委は、①本件訓告は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たり、②本件戒告処分は、同条第3号の不当労働行為に該当するとしたが、③本件雇止め及び④X1に対して社員採用選考試験受験の無効を通告したことは不当労働行為に該当しないとして、23年5月20日、会社に対して上記限度で文書手交を命じ、その余の申立てを棄却する旨の命令書(以下「初審命令」)を会社及び組合に対して交付した。
- (2) 組合及び会社は、初審命令を不服として、組合は23年5月24日に、

会社は同月 31 日に、それぞれ再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 本件訓告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) 本件雇止め及び本件社員採用選考対象からの除外は、次に該当するか。
 - ア 正当な組合活動を理由とする不利益取扱い
 - イ 組合への支配介入
 - ウ 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 2 当事者の主張の要旨

1 争点 1 (本件訓告の不利益取扱い該当性) について

(1) 組合の主張

ア X 1 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を受けた。本件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 職場での同僚への本件ビラ配布は、封筒に入れて私信として本人の了解を経て手交という形で行われたもので、勤務時間内でのビラまきや演説ではない。これは、組合としての方針である組織拡大に向けた取組であり、労働組合として当然の権利として認められる行為である。

ウ X 1 は、本件ビラ配布により、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。本件ビラ配布は、職場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 副委員長の X 1 に対し、会社施設内での本件ビラ配布を理由に訓告

を発令したことは、組合三役への処分として行われたものであることは明らかである。

オ 以上のとおり、本件訓告は、組合の正当な職場内ビラ配布の妨害であり、正当な組合活動を理由とするX 1への不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

ア 職場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職場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。

イ 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) X 1の本件ビラ配布は、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) 本件ビラ配布の場所は、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社員の職務専念を阻害する。

(エ) 同種同様のビラ配布行為が数十回にわたって行われているにもか

かわらず、本件3回の行為のみを見て会社の業務運営に支障がないなどと認定することはできない。ビラを封筒に入れて相手に手渡したのは、散逸させないためであると同時に、ビラ配布を管理者から隠蔽するためである。

(オ) 本件ビラの内容は、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。受け取った社員には戸惑いや反発があった。

(カ) 初審命令は、本件ビラを渡された社員の反応は、会社の管理者による聴き取りに対するものであるから、職場秩序が乱れたとの客観的な証拠と認めることができないとしているが、少なくとも殊更社員間の対立を煽る内容の本件ビラを渡されたことによって職場の調和が乱される不安を感じ、職務専念に対するマイナスの影響を受けたことの証拠にはなり、本件ビラ配布は職場秩序を乱すおそれを有していたことを強く推認させる。本件ビラには、過激な表現による主張が記載され、これが施設内又は勤務時間中に配布されることは、他の労働組合に大きな影響を与え、会社の職場秩序を紊乱することにつながる。初審命令は会社の特殊性を看過している。

(キ) 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。

(ク) 本件訓告は、以前にあったX1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。

- (ケ) 初審命令は、会社の不当労働行為意思を推認させる事情として、会社と組合との間で労働協約が締結されていないことを挙げるが、労働協約が締結されていないのは、会社が組合に対し嫌悪の意思を有しているからでなく、組合に歩み寄る姿勢が全く見られないため、会社としては他の労働組合との中立保持義務を堅持しているに過ぎない。

会社は、組合内部で分裂があった後も、分裂後の両組合に対して平等・公平に対応して、組合の団体交渉権を保障しており、組合の活動に対して嫌悪の意思など有したことはない。「本件訓告当時、会社が組合とX1の正当な組合活動を嫌悪していたことが推認」できるとした初審命令の判断には客観的で信用性のある証拠は何もない。

- (コ) 会社の歴史的沿革と会社に複数組合が併存している状況等を前提として総合的に考慮すれば、本件ビラ配布が「職場秩序を乱すおそれ」は極めて大きいことは優に認定できる。「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」という初審命令の結論に具体的で説得的な理由はない。

2 争点2（本件戒告処分の支配介入該当性）について

(1) 組合の主張

ア X1は、会社から、15分の遅刻を理由に戒告処分を受けた。

イ X1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、会社には、遅刻が発生した場合に同僚社員がそれを補う体制が確立されているのであるから、会社の損害は軽微であり、本件遅刻をもって戒告処分とすることは、組合活動を積極的に行っているX1に対する会社の嫌悪が処分に現れ

たものである。

ウ 戒告処分は、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X1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 遅刻に対しては、賃金カットという制裁が課せられているのである
から、それに重ねて文書による処分をすることは、二重の制裁をかけ
るのと同義である。ましてや戒告処分という将来まで履歴に残る重い
処分を行った背景には、X1に対する解雇をにらんでの処分発令があ
る。

カ 以上のとおり、本件戒告処分は、処分の乱発によってX1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。

(2) 会社の主張

ア 戒告処分の相当性

(ア) X1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、X1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、訓告ではなく戒告処分を選択したものであ
る。

(エ) X1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。また、同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を推認するに足る事情はない。

- (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) 初審命令では、本件遅刻に関して、業務への具体的な支障が発生しなかったことがうかがわれる旨述べているが、朝9時台は新幹線改札付近が最も多忙となる時間帯でX1の代務が必要であったが、他の社員が代務することができなかつたため、乗客に対するサービスの質は確実に低下し、業務への具体的な支障が生じ損害が発生したものであり、初審命令の認定は誤りである。
- (ク) 会社は、出務遅延に対する処分を行う際に、その遅延時間の長さは特に重視していない。鉄道社員にとっては、定められた時間を守ることが最も重要だからである。

イ 戒告処分の発令時期

- (ア) X1の遅刻を、21年10月期ではなく11月期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。
- (イ) 初審命令は、処分経緯・時期が「不自然」というが、21年10月29日開催の賞罰審査委員会に本件遅刻が付議されなかつたのは、同日の賞罰審査委員会に本件遅刻とは性質を異にするX1のビラ配布が付議されることになっていたのであり、本件遅刻は慣例どおり11月期の同委員会に付議されたものに過ぎない。また、本件戒告処分の発令が同年12月28日となったのは、本件訓告に

引き続き戒告処分を発令した場合、争訟となる可能性があり、弁護士と相談の上発令したことによる。

ウ 結論

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。

3 争点3（本件雇止め及び本件社員採用選考対象からの除外の不当労働行為該当性）について

(1) 組合の主張

ア X1は、会社から、22年2月19日付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、X1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。組合は、本部を再建した（21年9月19日再建）直後の春闘に当たり職場内での宣伝活動、組織拡大の取組を活発化させていたが、その先頭に立っていたのがX1である。副委員長であるX1の訴えに、多くの青年労働者が耳を傾けており、本件雇止めは、このことを嫌悪した不当労働行為である。

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。X1は4回の契約更新を繰り返して期間の定めのない雇用契約と実質的に異ならない状態にあり、雇用継続に対する期待にも合理性がある。本件雇止めは、解雇権の濫用である。

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、X1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日付けで岡山県労委に不当労働行

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。また、同年2月13日の全国労働者総決起集会において、X1が発言した直後の同月19日に、会社は本件雇止めの通告を出しているが、初審命令ではこの事実には立ち入ることを避けており不当である。

(2) 会社の主張

ア 会社の契約社員制度は、有期雇用契約の契約期間を1年以内としつつ、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。したがって、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 会社においては、他の私企業以上に時間管理を厳密にすべきとの企業風土が醸成されているため、寝過ごしという本人の不注意による4回の遅刻を理由とする本件雇止めには十分合理性がある。

ウ 会社が社員に対して厳密な時間管理を求めることは、安全かつ定時の運転と良質のサービス提供を使命とする鉄道事業の性格に照らしても十分な理由がある。さらにX1には、4回の遅刻を覆すだけの良好な勤務成績は全く見られないのみならず、日常の勤務態度も不良といわざるを得ないものであったから、本件雇止めを不合理ということはできない。

エ 会社は、X1が勤務時間外においていかなる組合活動を行っているかについて関心を持っておらず、まして同人が22年2月13日に東京で集会に参加していたとしても、それを知る術をもたない。本件雇止めには、明白な合理性が認められ、これが組合による不当労働行為救済申立てあるいはX1の集会での発言を契機とするものでないことは明白である。

オ 社員採用選考試験は、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を応募資格としているところ、X1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。

カ 以上のとおり、X1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3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 会社

会社は、日本国有鉄道改革法（以下「国鉄改革法」）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月に設立された法人であり、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、本件初審申立時の従業員は29870名である。

(2) 組合

組合は、昭和62年6月7日に結成され、その後、執行部内における路線の対立があり、21年9月19日に組合再建大会を開催した。

組合は、会社及びその関連会社に雇用される労働者により組織された労働組合であり、国鉄千葉動力車労働組合（以下「動労千葉」）等とともに上部団体である国鉄動力車労働組合総連合（以下「動労総連合」）に加盟しており、主たる事務所を肩書地に置き、本件初審申立時の組合員は4名である。

なお、21年3月3日、上記のとおり、内部の対立により組合の代表

者が不明であるとの理由から、X2組合員（当時執行委員長、以下「X2」）及びX2とは別に執行委員長と名乗る者は、それぞれ組合の代表者が明確になるまでの間の暫定的な取扱いとして、会社との間で、「対象となる組合員」を明示した上で、当該組合員の労働条件に関する事柄についてのみ、団体交渉を行い、その結果は当該組合員に限って適用することとする旨の確認書（以下「21年3月3日確認書」）を締結した。

2 会社における労使事情

(1) 国鉄改革（分割民営化）に至る経緯

ア 昭和57年7月30日、第二次臨時行政調査会の第三次答申（基本答申）において、国鉄の経営の悪化をもたらした一因として、「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状態を認識し、最大限の生産性を上げること」が挙げられ、国鉄の分割民営化が必要であるとの結論が示された。

そして、「新形態移行までの間緊急にとるべき措置」として指摘された11項目の中には、「職場規律の確立を図るため、職場におけるヤミ協定及び悪慣行（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、違法行為に対する厳正な処分、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。

イ 昭和58年8月2日、日本国有鉄道再建監理委員会は、「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」と題する報告書を政府に提出し、その中で、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、「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等により早急に組織全体への浸透を図るべきである。」と提言した。

ウ 昭和60年7月26日、日本国有鉄道再建監理委員会は、「国鉄改革に関する意見―鉄道の未来を拓くために―」と題する報告書を政府に提出した。同報告書は、国鉄の旅客鉄道部門を全国6地域に分割し、民営化すること、その実施の時期を同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9万3千人の余剰人員が生じるため、その対策を講じるべきこと等を内容とし、国鉄再建の具体的方法を述べたものであった。その後、同61年11月28日、国鉄改革法等いわゆる国鉄改革関連8法が成立し、同年12月4日に公布され、これにより、国鉄の鉄道事業の大部分は、同62年4月1日をもって会社を含む新事業体（JR各社ら）に引き継がれた。

(2) 複数の労働組合の存在等

会社には、組合の外、西日本旅客鉄道労働組合（以下「西労組」。上部団体は、日本鉄道労働組合連合会（以下「JR連合」）。）、国鉄労働組合（以下「国労」）、ジェーアール西日本労働組合（以下「西労」。上部団体は、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「JR総連」）。）及び全日本建設交運一般労働組合西日本鉄道本部（以下「建交労西日本」）の複数の労働組合が存在しており、会社は、組合以外の労働組合とは総合労働協約を締結していた。

岡山駅では、西労組、国労、西労といった複数の労働組合の組合員が混在していた。

(3) 組合と会社の関係

ア 組合の運動方針等

- (ア) 組合は、昭和62年6月結成以降、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組合活動を行ってきた。「国鉄1047名解雇撤回」とは、昭和62年の国鉄改革の後、JR各社らに採用されなかった旧国鉄社員が、その後、国鉄清算事業団を解雇となった1047名の解雇撤回を求めるものであり、同解雇者のうち9名は動労千葉の組合員、他は国労及び建交労の組合員であった。
- (イ) 組合以外の労働組合のうち、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。
- (ウ) 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、国鉄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。

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や組合掲示板の供与に関する3つの個別労働協約の締結を求めている。それに対し会社は、会社内の他の労働組合と同内容の総合労働協約の締結を提案したが、組合は、総合労働協約は労働組合の活動を制限するとの理由から、会社との間で総合労働協約を締結しなかった。

(イ) 会社は、組合との団体交渉の窓口を本社としており、本社近くの会社関連施設で団体交渉を実施していた。組合は、会社に対して、団体交渉における回答を書面で行う旨を申し入れていたが、会社の組合に対する回答は口頭で行われていた。

ウ X1の入社及び組合加入

(ア) 17年12月19日、X1は、支社の契約社員として採用され、岡山駅に運輸管理係として勤務していた。X1の業務内容は、岡山駅の切符販売（みどりの窓口）、改札及び案内業務等であり、駅における勤務時間及び勤務場所は、勤務指定表に記載された作業ダイヤに従って勤務を行っていた。

(イ) 21年1月28日、X1は組合に加入した。X1が組合加入した時点の組合員は、X2、X3組合員（以下「X3」）とX1の3名であった。

同年2月8日、X1は、組合広島支部臨時大会において広島支部副委員長に就任した。

岡山駅における組合の組合員は、本件初審終結時まで同人一人であった。

エ X1の組合加入後の組合活動

(ア) 21年2月18日、組合は、09春闘要求書を会社に提出した。同要求書には、X1が岡山駅の契約社員に声を掛けて、意見を取りまとめた契約社員制度及び岡山駅についての職場改善に関する事項も記載されていた。

(イ) 21年3月6日、組合と会社は、会社本社近くの弥生会館において団体交渉を実施した。組合からはX1とともにX2及びX3が参加し、会社からは本社人事課の担当者が出席した。組合の要求事項は、賃金等、契約社員、運転保安及び職場に関する事項であったが、すべての要求事項について、会社との団体交渉は決裂した。

(ウ) 21年3月14日、組合は、会社との団体交渉が決裂したため、契約社員の正社員化を要求するストライキを岡山駅で実施したが、スト突入集会には組合員3名が参加した。

X1は、当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、同時間帯の賃金をカットされた。

(エ) 21年3月18日、組合は、五日市駅で決起集会を行い、同集会には、X1を含む組合員3名が参加した。

オ 組合本部の再建等への経緯

(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、組合は同日付けの文書で会社に対し組合員通告を行った。

(イ) 21年9月19日、組合は、広島市において、組合本部再建大会を開催し、X2が執行委員長、X1が副執行委員長に就任した。

組合は、同大会において、「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。

- (ウ) 21年9月30日、X2とX1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県労働者総決起集会に参加した。同集会の主催には、他の労働組合とX1の名前が記載されていた。
- (エ) 21年11月1日、全国労働者総決起集会が東京の日比谷野外音楽堂において開催され、組合からX1が参加した。

3 契約社員の服務等

(1) 契約社員の服務

契約社員の服務については、会社の契約社員就業規則の第3条に、「契約社員の服務に関する事項は、就業規則（昭和62年4月社達第2号）の第2章（ただし第17条第3項を除く。）の定めを準用する。」とされており、当該就業規則（以下「就業規則」）には次の規定がある。

ア 会社施設内等における集会、政治活動等

「(会社施設内等における集会、政治活動等)

第22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 勤務の厳正及び出勤

「(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

会社は、契約社員に対する懲戒の基準等について、契約社員就業規則において、次のとおり規定している。

「(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)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)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 賞罰審査委員会の構成等

会社は、社員の表彰や懲戒等については、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を招集して開催していた。

イ 賞罰審査委員会の事務等

賞罰審査委員会の幹事は、人事課長が担当し、会務に関する具体的な作業は人事課が担当していた。人事課は、審議する内容により懲戒等の必要があると思われる場合には、必要な調査等を行い、事実関係を把握して、必要な資料を同委員会に提出し、その資料等を基に同委員会において審議、処分等を決定していた。

ウ 賞罰審査委員会の流れ

賞罰審査委員会は、通常、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たが、調査に一定の時間を要するため、翌月の賞罰審査委員会に付議することが多かった。また、事案によっては、賞罰審査委員会の決定から処分の発令まで、事務手続等で時間がかかることもあった。

4 X1のビラ掲示、本件ビラ配布と本件訓告等

(1) 20年10月のX1のビラ掲示と処分

ア X1の組合加入前のビラ掲示

20年10月8日、X1は、岡山駅地下改札事務所内にある会社の業務用掲示板に無許可でビラを掲示した。このとき、X1は組合には加入していなかった。

イ 掲示ビラの内容

X1が掲示したビラは、20年11月2日の東京・日比谷野外音楽堂で開催予定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、見出しに「1047名解雇撤回」が、裏面に「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。」「第二に、国鉄1047名の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です。私たちは、解雇撤回を引き下ろし、動労千葉を排除して進められようとしている4者・4団体による政治解決に絶対に反対します。」等と記載されていた。

ウ ビラの掲示場所

ビラを掲示した掲示板は、岡山駅地下改札の裏に位置する社員休憩室にあるホワイトボードであり、会社の業務に関する掲示以外に、パン屋の広告やチラシ等も貼ってあった。

エ ビラ掲示を会社が把握した経緯

ビラが掲示された20年10月8日当日、会社は、X1のビラ掲示

に気付いた社員からの連絡及び別の社員からの報告により、X1がビラを掲示したことを把握した。また、会社は、X1がビラを掲示したことに対して、他の労働組合の役員からクレームを受けた。

オ ビラ掲示に対する会社の対応

後日、岡山駅副駅長が、X1に確認したところ、同人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、X1のビラ掲示行為を20年11月期の賞罰審査委員会に付議し、同人が会社の業務用掲示板に会社が無断で政治活動ないし組合活動に関するビラを掲示し、職場秩序の維持を阻害したことが明白であり、就業規則第22条及び第23条に抵触するとして、同月25日付けでX1を嚴重注意とした。

(2) 組合の動向及びX1のビラ配布

ア 組合の動向

21年4月21日、組合は、X2、X1及びX33名が参加して、広島支部執行委員会を開催し、組織拡大を図るため、休憩時間に会社施設内でビラを封筒に入れ、相手の了承を得て手渡しで配る方針を決めた。

組合がビラを封筒に入れて配ることにしたのは、X1が契約社員であり、ビラをそのまま配布すると周囲の視線もあり、配る本人も委縮するとの理由からであった。

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が採択された。

イ X1のビラ配布の状況

(ア) 21年夏、X1は、岡山駅の社員に対し、休憩室等でビラ配布を始めた。ビラを手渡した相手は、20歳代や30歳代の若い社員であり、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。

休憩室では、社員は、椅子に座って雑談したり、昼食や菓子を食べたり、ソファで横になって休憩していた。

(イ) X1は、21年夏から30回程度ビラ配布を実施した。配布したビラは、組合広島支部発行の「広島支部情報」や組合発行の「動労西日本」等であった。

(ウ) ビラを相手に手渡す際にX1は、「こういうのちょっと読んでみてくれる」、「いらなかったらいらなくていいよ」と言って、相手がビラをいらなくて言った際には持ち帰っていた。

ウ 会社内での組合活動

会社は、会社施設内の会議室を労働組合の集会や配布物のために貸すことがあった。

岡山駅では、他の労働組合に対して、会社から掲示板が貸与されていたが、組合に対しては貸与されていなかった。

(3) 本件ビラ配布

ア 本件ビラ配布の概要

X1は、会社内において、21年9月5日、同年10月19日及び同月21日、以下に述べる4種類のビラ（本件ビラ）を会社は無許可で配布（上記3回のビラ配布をまとめて、以下「本件ビラ配布」）し

たことにより、同年11月5日、本件訓告に付された。

本件ビラの種類は、①同年9月19日に開催される広島県労働者総決起集会への参加を呼びかけるもので、当日開催される組合の本部再建大会の案内が併せて記されているもの（以下「9・19集会ビラ」）、②同月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、集会において、X2が「国鉄1047名解雇撤回を勝ち取ろう！」について報告を行い、X1が9・30実行委員会に参加していることが記載されているもの（以下「9・30集会ビラ」）、③同年11月1日に開催される全国労働者総決起集会の開催への参加を呼びかけるもの（以下「11月集会ビラ①」）、④同月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内容で、表紙下段に国労共闘と記載されたもの（以下「11月集会ビラ②」）である。

イ 本件ビラ配布の状況

(ア) 21年9月5日午後8時頃、X1は、岡山駅2階営業事務室内の個人用小ロッカーの前で社員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、の3種類のビラと組合名と役職名が記載されたX1の名刺が同封されていた。

(イ) 21年10月19日、X1は、岡山駅2階の男子ロッカー室（休養室）において、社員に対して、11月集会ビラ②を含むビラを封筒に入れ手渡した。

(ウ) 21年10月21日、X1は、岡山駅地下改札事務所内の休憩室において、社員に対してビラ（ビラの種類は明らかでない。）を封

筒に入れて手渡した。

- (エ) ビラを配布する方法は、ビラ配布の一回あたりビラ 3 枚程度を宛名のない封筒に入れ、その封筒を 2、3 人分用意して、一人ずつ手渡しで配布した。本件ビラ配布においては、ビラを手渡す際に相手に封筒の中身を見せることもあった。

ウ 本件ビラ配布の場所等

- (ア) 21 年 9 月 5 日に X 1 がビラを配布した岡山駅 2 階営業事務室内の個人用小ロッカーは、出札業務を行うみどりの窓口の裏にあり、みどりの窓口には、常時 3 名から 7 名の係員が勤務していた。個人用小ロッカーは、みどりの窓口とパーティション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、パーティションの上部は開いていた。この個人用小ロッカーは、会社の公金と社員の私金が混入するといった現金事故防止のために、執務中は個人用の財布を入れておいたり、社員によっては、出札カウンター上に表示する氏名札、必要な印鑑、個人用の ID カードを収納するための場所であった。

なお、岡山駅 2 階の男子ロッカー室は同 2 階の休養室の中に設けられた社員の着替えのための場所であり、みどりの窓口や改札口等の営業区域から離れた別の場所に設置されていた。

- (イ) 21 年 10 月 21 日に X 1 がビラ配布を実施した岡山駅地下改札休憩室は社員の休憩場所であり、券売機室を隔て地下改札口に近接した場所にあった。

エ 本件ビラ配布時の社員の反応等

X 1 が社員に対して本件ビラを配布した時間は、X 1 は休憩中であり、配布された社員は休憩中又は手待ち時間中であり、ビラを相手に手渡す際の X 1 の対応は、前記(2)イ(ウ)のとおりであった。X 1 からビラを配布された社員が、休憩時間終了後も仕事に就けなかったり、X 1 とビラを渡された社員が言い争ったりしたことはなかった。

オ 本件ビラの記載内容

(ア) 9・19集会ビラ

21年9月19日に開催される広島県労働者総決起集会への参加を呼びかけるビラであり、内容は次のとおりである。

(見出し)

9 / 19 広島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－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」X 2 照己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、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表裏2頁からなり、内容は次のとおりである。

1頁

(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!」

X2国鉄西日本動力車労働組合広島支部長

「道州制・民営化—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！

(主催)

9・30集会実行委員会

X1 (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頁

(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全国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、表裏2頁からなり、内容は次のとおりである。

1頁

(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)

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頁

(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4頁からなり、内容は次のとおりである。

1頁

(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頁

(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頁

(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頁

(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、世界を変える決定的闘いだ。

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

ア 21年9月5日ビラ配布の把握

21年9月5日にX1からビラを配布された社員が、その後、同社員所属の労働組合の役員に報告し、その役員が会社にX1のビラ配布についての抗議を行ったことから、会社はX1のビラ配布の事実を把握した。会社がX1のビラ配布の事実を確認したのは、同日のビラ配布が最初だった。

イ 21年9月5日ビラ配布の事実確認

21年9月14日、複数の岡山駅管理者は、X1に対して、同月5日のビラ配布について事実確認を行ったところ、X1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」と回答した。会社は、X1からビラを受け取った社員に対しても事実確認を行った。その後、会社は、岡山駅駅長事務室（以下「駅長室」）において、岡山駅副駅長からX1に対して、「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ない。」と注意をした。

ウ 21年10月19日及び同月21日ビラ配布の把握

21年10月19日及び同月21日のX1のビラ配布について、会社は、ビラを受け取った社員からの申し出を受けて、X1がビラ配布を行った事実を把握した。

エ 21年10月19日及び同月21日ビラ配布の事実確認

21年10月23日、岡山駅管理者は、X1からビラを受け取った社員に対して、事実確認のために聴き取り調査を実施した。ビラを受け取った社員は、「職場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、「渡された主旨が分からない」、「業務と関係ないものをもらって迷惑である」旨述べた。

聴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。

オ 本件ビラ配布の許可の有無

本件ビラ配布について、X 1 は、会社からビラ配布の許可を得ておらず、また、岡山駅管理者は、本件ビラ配布を現認していなかった。

カ 21年10月期賞罰審査委員会の決定

会社は、21年10月29日開催の賞罰審査委員会において、本件ビラ配布について付議し、就業規則第22条及び第23条違反として、X 1 を訓告に付すことを決定した。

なお、10月期の賞罰審査委員会に付議することとなったのは、会社が、X 1 の同年9月5日のビラ配布を付議するために準備を進めており、その後、同年10月19日及び同月21日ビラ配布が発覚し、同種の事象であり、一体として検討することが合理的であるとの判断からであった。

キ 本件訓告

21年11月5日、会社は、X 1 を駅長室に呼び、X 1 に対し、岡山駅長から同日付け訓告辞令を手渡した（本件訓告）。

その文書には、「(事由) 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、X 1 に対して、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説明をした。

5 X 1 の遅刻と本件戒告処分

(1) 遅刻発生時の会社の対応

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、遅刻した事情について本人から聴取し、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。休暇等願は、遅刻した期間、所定勤務及び遅刻した理由を記載する事由欄は当該社員が記載し、勤務認証、実遅延時分、箇所の概況、代務などの処理方法については会社側が記入することになっていた。休暇等願は、通常は遅刻した当日に作成されるが、本人が当日手続に来られない場合には翌日になることもあった。

イ 代務

会社では、代替りの社員が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、代務を行わない場合もあった。

ウ 時間管理教育

会社は、社員の入社時から時間管理の重要性について徹底した指導を行っていた。その指導形式は、研修のような講義形式で行う他に、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。指導内容としては、社員が遅刻をした場合には、どのような影響があるか確認し、遅刻はなぜいけないのかを理解させ、遅刻に対する対策のアドバイスや指導を行うというものであった。

(2) 本件戒告処分までの経緯

ア 18年6月17日の遅刻及び同年7月13日の注意指導

- (ア) 18年6月17日、X1は、当日の所定勤務の始業時間が午前9時30分のところ、午前10時45分に出勤し、1時間15分遅刻（以下「6月17日遅刻」）をした。X1の遅刻の原因は、目覚まし時計のかけ忘れであった。会社では、X1が遅刻したため、営業当直係長がX1の代務を行った。
- (イ) 会社は、6月17日遅刻について、18年7月期の賞罰審査委員会に付議し、遅刻の原因は、X1本人の注意不足による寝過ごしであり、初めての遅刻であることから、注意指導とすることを決定した。
- (ウ) 18年7月13日、岡山駅管理者は、X1に対して、処分結果を口頭で伝えた。会社は、遅刻発生後、上司からX1に対し、時間管理の重要性や社員としての取組姿勢についての指導を行い、X1は、今後の遅刻を防止するため、目覚まし時計を2個にするという対策をとった。

イ 18年8月15日の遅刻と同年10月2日の嚴重注意

- (ア) 18年8月15日、X1は、当日の所定勤務の始業時間が午前10時30分のところ、午前11時15分に出勤し、45分遅刻（以下「8月15日遅刻」）した。X1の遅刻した原因は、二度寝したことであり、遅刻当日のX1の担当業務は、岡山駅新幹線改札案内担当であった。
- (イ) 18年8月18日、会社は、8月15日遅刻について、岡山駅企画助役と係長からX1に対し、勤務の厳正について1時間程度、注意指導を行い、「勤務前には早く寝るように」、「目覚まし時計の種

類を変えてはどうか」、「電話での出勤確認を当分行う」などの防止対策を指導した。

- (ウ) 会社は、8月15日遅刻を就業規則第7条（勤務の厳正）に違反しているとして、18年9月期の賞罰審査委員会に付議した。

賞罰審査委員会は、遅刻の原因がX1本人の過失による二度寝であり、2回目の遅刻であり、前回遅刻から1年以内の再発であったこと及び6月17日遅刻の反省が活かされていないこと等を踏まえて、嚴重注意とすることを決定した。

- (エ) 18年10月2日、会社は、X1に対して、処分結果の嚴重注意の文言と処分理由として就業規則に違反している旨の記載された文書を手渡し、X1に対し、今後、二度とこのようなことがないように指導を行った。

ウ 20年11月27日の遅刻と同年12月24日の嚴重注意

- (ア) 20年11月27日、X1は、当日の所定勤務の始業時間が午後1時15分のところ、午後1時40分に出勤し、25分遅刻（以下「11月27日遅刻」）した。X1の遅刻した原因は、二度寝したことであり、遅刻当日のX1の担当業務は、岡山駅新幹線改札担当であった。会社は、X1からの電話連絡を受け、岡山駅のY2係長の指示で他社員が午後1時15分から45分までX1の代務を行った。

当日、岡山駅営業係長が、X1に対して約30分間にわたり、「出勤遅れをしたことは、自分自身の責任であることをしっかりと自覚して、寝る前に次勤務と出勤時間の確認を行い目覚まし時計のセットを行うこと」の旨の指導を行った。

- (イ) 会社は、11月27日遅刻を就業規則第7条（勤務の厳正）に違反しているとして、20年12月期の賞罰審査委員会に付議した。

賞罰審査委員会は、遅刻の原因が、X1本人の過失による二度寝であって、本人の注意不足は否めないこと、今回で3回目の遅刻であり、職責に対する認識不足が明らかであること、8月15日遅刻の後、目覚まし時計を2個にするという対策を行ってきたにもかかわらず再発させたこと、前回遅刻の発生後から1年以上経過していること等を踏まえて、厳重注意とすることを決定した。

(ウ) 20年12月24日、会社は、X1に対して処分結果の厳重注意と記載された文書を手渡し、併せて口頭で注意指導を行った。

(3) 21年10月2日の遅刻及び本件戒告処分

ア 21年10月2日の遅刻

21年10月2日、X1は、当日の所定勤務の始業時間が午前9時のところ、午前9時15分に出勤し、15分遅刻した（本件遅刻）。

イ 通常の通勤状況

X1の通勤経路は、自宅最寄りのバス停から岡山駅バス停までをバス通勤していた。X1は、普段は勤務始業時間のおよそ1時間前に自宅を出ていた。勤務始業時間が午前9時の場合には、普段は午前8時から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。

ウ 本件遅刻の状況

21年10月2日、X1は、目覚まし時計2個と携帯電話のアラームをかけて寝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分頃になり、午前8時25分頃に自宅を出発した。X1が乗車したバスは、午前9時過ぎに岡山駅バス停に着き、X1は午前9時15

分に勤務箇所に到着した。当日の天候は、ぱらつき程度の雨が降っており、X 1 の出勤時間帯のバスの運行は遅延していた。なお、本件遅刻は、同年 1 月 28 日の組合加入後においては初めてのものであった。

エ 本件遅刻当日の会社の対応

(ア) 会社は、当日の点呼のときに X 1 が出勤していないことに気づき、同人に電話連絡しようとした午前 9 時 3 分頃、X 1 から鉄道警察の入口付近にいる旨の電話連絡があり、会社は、X 1 に対して、着替えたら事務室に来るように指示した。当日の X 1 の担当業務は新幹線改札案内であり、同種業務を担当する社員は 2 名から 3 名配置されていたが、X 1 の遅刻に対して他の社員が代務することはなく、午前 9 時 15 分から同人自身が担当業務を行った。なお、午前 9 時台は新幹線改札付近が最も多忙となる時間帯であった。

(イ) X 1 は、本件遅刻の当日、会社に対して休暇等願を書いた。その際に遅刻理由を Y 2 係長に説明した。

オ 本件戒告処分

(ア) 21 年 11 月 30 日、会社は、本件遅刻を就業規則第 7 条（勤務の厳正）に違反しているとして、賞罰審査委員会に付議し、同委員会は、X 1 を戒告処分とすることを決定した。

(イ) 会社が、本件遅刻に対して、戒告処分とした理由は、本件遅刻が X 1 本人の寝過ごしという過去 3 度の遅刻と全く同じ原因であり、しかも過去直近の遅刻から 1 年以内という近接した時期に再発させたものであること、そして会社との全契約期間の約 3 年半の間に 4

回も全て本人の責めによる遅刻を繰り返したことからすれば、本件遅刻は勤務の厳正の観点から大きく問題があり、社員としての自覚と責任が著しく弛緩していると判断されるというものであった。

なお、同委員会において、同年10月7日に遅刻した社員についての事象も付議され、会社は、同年12月16日に本人に対して処分結果を通知した。

カ 戒告処分に関する会社の先例等

会社は遅刻に対する処分量定の際に考慮する要素として、遅刻理由、遅刻回数、近接した期間における再発の有無、上長からの指導の有無及び遅刻発生による周囲に及ぼす影響などを総合的に判断して決定していた。

(ア) 会社が、本件戒告処分を決定した際に、参考とした懲戒処分の先例は以下のとおりであった。

a A契約社員

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

b B契約社員

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 厳重注意、訓告、戒告、戒告、戒告

(イ) 本件戒告処分後の事例を含め支社における出務遅延事例としては、次のものがあつた。

a 岡山車掌区車掌

遅刻時期及び処分種類	18年11月24日	注意指導
遅刻時期及び処分種類	19年 1月26日	厳重注意
遅刻時期及び処分種類	21年 2月 7日	厳重注意
遅刻時期及び処分種類	23年 4月30日	戒告

b 岡山駅運輸管理係

遅刻時期及び処分種類	20年 3月30日	注意指導
遅刻時期及び処分種類	21年 7月 5日	厳重注意
遅刻時期及び処分種類	21年11月 1日	訓告

c 福山駅管理係(契約社員)

遅刻時期及び処分種類	21年 8月29日	注意指導
遅刻時期及び処分種類	21年11月10日	厳重注意
遅刻時期及び処分種類	22年 7月10日	戒告

d 糸崎乗務センター運転士

遅刻時期及び処分種類	16年 9月26日	厳重注意
遅刻時期及び処分種類	18年 6月30日	注意指導
遅刻時期及び処分種類	20年11月 3日	厳重注意
遅刻時期及び処分種類	21年 2月13日	戒告
遅刻時期及び処分種類	22年 1月 2日	減給

(ウ) 岡山駅営業部門における遅刻回数

岡山駅の営業部門において、社員及び契約社員のうち、X1が採

用された17年12月から22年3月までの雇用期間中に遅刻を4回以上発生させた者はX11名であった。

17年度から19年度にかけて遅刻する社員及び契約社員が多く見られたが、会社の注意指導によって20年度以降の遅刻は激減した。

キ 会社担当者の異動

21年12月10日、支社のY3人事課長が異動し、後任にY4人事課長が就任した。

ク 本件戒告処分に係る会社の検討

21年12月15日、会社は、本件戒告処分に係る法的解釈及び実務的措置について弁護士に相談した。

ケ 本件戒告処分の通知

21年12月28日、会社は、X1を駅長室に呼び、Y5駅長から同日付けで戒告する旨が記載された本件戒告処分辞令をX1に手渡した。それには戒告する事由として、契約社員就業規則第29条第1項第1号によると記載されていた。その際、Y5駅長は、遅刻が戒告処分の事由であることを説明し、Y6副駅長は、X1が入社以来、遅刻を繰り返していること、今回の遅刻が来年度の契約更新に影響する可能性があ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。

会社が、同日をX1に対する辞令交付日としたのは、21年12月16日以降において、Y5駅長とY6副駅長とX1の勤務が重なっていた日は、同月22日、同月24日及び同月28日の3日であり、こ

のうち同月28日以外は打合せや会議等の予定があったために実施することができなかったためであった。

コ 遅刻時の賃金

会社は、前記(2)の3回の遅刻及び本件遅刻のいずれにおいても、X1の遅刻した時間帯の賃金をカットした。

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ならびに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。

「(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 契約社員の募集等

会社では、契約社員制度を15年度から導入しており、駅営業職、客室乗務員及び事務職について、各職場の欠員等の必要性により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。

イ 契約社員に対する支社の権限

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しており、契約更新に関する包括的な権限は支社長が有していたが、契約社員の使用、配置等については、業務管理規程等によって、支社人事課長に権限が委任されていた。

ウ 契約社員の更新手続き

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。上記確認を踏まえ、会社は、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。

エ 雇止めの判断材料

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

な大きなプラス事象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。会社では、普段の勤務状況を把握するものとして、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等があり、これらに加えて実務認定試験、社内通信教育等の成績が良好であることや表彰実績の有無、箇所長による意見等を勘案していた。

(3) 本件雇止めまでの経緯

ア X 1 の雇用契約

X 1 は、入社時に会社から雇用契約の更新年限について、1年ごとに年度末に更新し、雇用期間は最長5年までであると説明を受けていた。会社とX 1 は、X 1 の入社した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、その後は雇用契約を更新し、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日をそれぞれ契約始期とする1年間の雇用契約を締結していた。

イ 契約更新の期間

会社とX 1 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。」と記載されていた。

ウ 過去の契約更新に係る面談

21年3月3日、駅長室において、Y 6 副駅長とY 7 人事課課長代理は、X 1 と契約更新の面談を行い、次年度（21年度）の契約更新を行うことを伝えるとともに、採用以来、X 1 が嚴重注意を2度受け

ていること、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、次の契約更新の判断材料にすることを伝えた。

(4) 本件雇止め

ア 契約更新に係る会社の対応

支社では、通常、年度末3月31日で終了する契約社員の雇用契約については、2月ないし3月頃から契約更新を検討し面談を行っていたが、X1の契約更新については、21年10月に本件遅刻が発生したため、本件遅刻について契約更新を左右する重大な事象としてとらえ、その頃から問題意識を持って契約更新についての検討を進めていた。

イ 箇所長への意見聴取

岡山駅長は、本件遅刻の後、X1の22年の契約更新の可否について、箇所長としての意見を支社人事課に提出した。

ウ 契約更新の意思確認

22年1月13日、支社は、X1と契約更新に関する面談を行い、X1は来年度の契約更新を希望した。

エ 過去の雇止め

支社では、過去に遅刻が重なったために雇止めした契約社員が2名存在し、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った。また、15年度から22年度に支社管内で採用された契約社員426名中、4回以上遅刻をした契約社員はX1を含む3名に留まったが、会社はこれらのいずれの者とも雇用契約を更新しておらず、X1を除

く2名が所属した労働組合は組合とは異なっていた。

会社がX1の22年の契約更新の可否を判断するときに参考とした先例は上記5(3)カのA契約社員及びB契約社員の例で、雇止め時期等は次のとおりである。

(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

オ 本件雇止めの決定

会社は、X1が業務遂行能力が低いこと、表彰歴がないこと及び職務態度に問題があるとの箇所長の意見から、X1の普段の勤務状況は良好とはいえ、雇止めを覆すことにはならないと判断し、雇止めとすることを決定した。

カ X1への通知

22年2月19日、会社は、駅長室において、Y5駅長、Y6副駅長及び人事課課員らが同席のうえ、人事課Y8課長代理からX1に対して、雇止め事由書を手渡した。雇止め事由書には「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、Y8人事課課長代理は、X1に対して、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同年3月31日をもって雇止めになるため、下記(5)の契約社員を対象とする社員採用試験の対象にならないことを伝えた。これに対しX1からの質問等はなかった。

キ X1の契約終了

22年3月31日、X1は、会社を雇止めとなった(本件雇止め)。支社の契約社員で、同日に雇用契約が満了する者で契約更新を希望した者は、基本的には契約が更新された。

(5) 社員採用選考試験

ア 社員採用選考試験の概要

会社では、18年度から契約社員を対象とする社員採用選考試験を導入しており、22年5月1日を入社予定日とする社員採用選考試験の募集要項には、応募資格について、次のとおり記載されていた。

- 「(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)

」

なお、上記(1)記載の「採用予定日の前日において、契約社員として勤務」は、応募資格でもあり採用条件でもあった。

イ 社員採用選考試験への受験

X1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込みを行い、22年1月19日、支社において筆記試験と適性検査、同年2月6日に、本社において面接試験を受験した。

ウ 本件社員採用選考試験からの除外

22年2月19日、上記(4)カのとおり、会社は、X1に対して、社員採用選考試験の対象にならないことを伝えた。

7 X1の処分等に対する組合の対応等

(1) 本件訓告以降の組合の動向

ア 本件訓告に関する申入れ

21年11月24日、組合は、X1の本件訓告を受け、X1への謝罪及び本件訓告の撤回を要求事項とする申入書を会社に提出した。

同月27日、申入書についての話し合いが、X3と本社担当者との間で行われ、翌月15日又は16日に団体交渉を行うよう調整された。

イ 本件訓告に対する本社への抗議

21年12月3日、組合は、本件訓告に抗議して本社包囲デモを行い、X1はこれに参加した。

ウ 動労総連合第24回定期大会への参加

21年12月14日、X1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。

エ 21年12月15日団体交渉

21年12月15日、組合は、本社と団体交渉を実施し、会社に対して、本件訓告は団結権侵害である旨を主張した。

オ 本件訓告に対する支社への抗議

21年12月20日、組合は、支社に対して、本件訓告の撤回を要求事項とする申入書を提出し、支社包囲闘争を実施した。

カ 本件訓告及び本件戒告処分に対する申入れ

22年1月12日、組合は、本件戒告処分について、会社に対し、本件訓告及び本件戒告処分の撤回を要求項目とする申入書を提出した。

キ 本件訓告及び本件戒告処分に関する救済申立て

22年1月12日、組合は、本件訓告及び本件戒告処分が労組法第7条の不当労働行為に当たるとして、岡山県労委に救済を申し立てた。

ク 春闘要求等

22年2月2日、組合は、会社に対して、春闘要求書とX1の契約更新を行うことを要求事項とする申入書を提出した。

ケ 全国労働者総決起集会への参加

22年2月13日、X1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。

コ 本件雇止めに対する申入れ

22年2月21日、組合は、本件雇止めについて、支社包囲闘争を実施するとともに、同月22日、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。

サ 本件雇止め及び社員採用選考試験の無効に関する救済申立て

22年2月26日、組合は、本件雇止め及びX1に対して社員採用選考試験の無効を通告したことが、労組法第7条の不当労働行為に当たるとして、岡山県労委に救済を申し立てた。

(2) 初審救済申立て後の会社及び組合の動向等

ア 22年3月10日団体交渉

22年3月10日、組合は、本件雇止めの撤回を求めて、会社と団体交渉を実施した。

イ 22年3月ストライキの実施

22年3月13日、組合は、本件雇止めの撤回や契約社員制度の廃止を求めるストライキを実施した。

ストライキは、同年3月31日までに計5回実施された。

第4 当委員会の判断

1 争点1（本件訓告の不利益取扱い該当性）について

(1) 会社は、会社設立の歴史的沿革と複数組合が併合している状況等を前提として、ビラの配布場所、配布の態様、内容等を総合的に考慮すれば、本件ビラ配布が職場秩序を乱すおそれが極めて大きいことは優に認定で

きるので、職場秩序を乱すおそれのない特別な事情が存するものとの初審命令の判断は誤ったものであり、本件ビラ配布を理由にX1を本件訓告としたことは不利益取扱いに当たらない旨主張する。

(2) 会社では、会社施設内での組合ビラ配布等については、会社の就業規則第22条及び第23条で会社が許可した場合のほかはこれを禁止している（前記第3の3(1)）。これら規定は、国鉄の分割民営化に至った一要因として職場規律の乱れがあったことから（同2(1)）、会社はその轍を踏まないという経営上の必要に基づいて、職場規律、職場秩序の維持、確立を図るため、就業規則において、会社施設内での無許可のビラ配布活動等の禁止や政治活動の禁止を定めるとともに、勤務時間中または会社施設内での組合活動を禁止したものと解される。

(3) X1の本件ビラ配布は、同人の休憩時間中に行われたものであるが、その場所についてみると、同人は岡山駅の営業事務室内個人用小ロッカー前、男子ロッカー室及び駅地下改札休憩室において行っており、また会社から許可を受けずに行っている（前記第3の4(3)イ(ア)ないし(ウ)、(4)オ）。したがって、本件ビラ配布は、会社施設内での無許可のビラ配布を禁止した就業規則第22条と会社施設内の組合活動を禁止した同規則第23条に文言上、抵触するものといえる。

(4) 組合活動としてのビラ配布も企業施設管理上の規律に合致するように行うべきであり、そのような規律を定める就業規則の規定に抵触する場合には、原則として正当性を否定されることとなるが、ビラの配布の場所、内容、配布の態様等に照らして、企業秩序を乱すおそれのない特別な事情が認められる場合には、正当性を失うものではないと解される。

(5) そこで検討するに、まず本件ビラ配布の場所をみると、営業事務室内個人用小ロッカーは、執務中に個人用の財布を入れておいたり、業務に必要な出札カウンター上に表示する氏名札、印鑑、個人用のIDカード

を収納するための場所であり、男子ロッカー室は駅2階の休養室にあり、地下改札休憩室は社員の休憩場所である。これらのうち男子ロッカー室はみどりの窓口や改札口等の営業区域から離れた場所にあったが、営業事務室内個人用小ロッカーは、みどりの窓口と隣接し、天井部分が仕切りのないパーティションによって隔てられた通路の奥に置かれており、駅地下改札休憩室は、券売機室を隔て地下改札口に近接した場所にあった（前記第3の4(3)ウ）。しかし、後二者の場所は乗客と接するところではなく、下記でみる本件ビラ配布の態様と相まってみると、営業区域と隣接した場所であるとはいえ、X1のビラ配布により職務専念上あるいは業務上の支障が生じたことは認められないし、そのような支障が生じるおそれはほとんどなかったものと認められる。

(6) 次に、X1の本件ビラ配布の時間と態様をみると、本件ビラを配布した時間は、X1は休憩時間中であり、配布された駅社員も休憩時間中又は手待ち時間中であった（前記第3の4(3)エ）。また、配布の態様は、ビラ配布一回あたり、ビラ3枚程度を宛名のない封筒に入れ、その封筒を2、3人分用意して、一人ずつ手渡しにより配布したものであり、ビラを手渡す際には、相手に封筒の中身を見せたり、相手がビラをいらなと言った場合には、持ち帰ったりしている（同4(3)イ(エ)、エ）。以上のように本件ビラ配布については、配布者も対象者も業務上の支障がほとんど生じない時間帯において行われており、また、比較的限られた対象者に対し、中身が直接明らかにならないように配慮し、受け取りについて相手方の意思を尊重する方法をとっており、職場秩序の乱れや業務上の支障が生じないように控えめな態様で配布していることが認められる。

(7) 会社は、本件ビラを渡された社員から苦情等の申し出等があったことは職務専念に対するマイナスの影響を受けたことの証拠であり、本件ビ

ラ配布が職場秩序を乱すおそれを有していたことを強く推認させるものであると主張する。

確かに、本件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」、「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」と述べたことが認められる（前記第3の4(4)エ）が、これらは岡山駅管理者による聴き取り調査に対してなされた回答であり、その内容も職場内でのビラ配布そのものへの違和感ないし反対の念を示すものではあっても、本件ビラ配布によって、業務遂行や職務専念への支障が生じたことを推認させるものとはいえない。

また、会社は、同種同様のビラ配布行為が数十回にわたって行われているにもかかわらず、本件3回の行為のみを見て会社の業務運営に支障がないなどとすることはできず、ビラを封筒に入れて相手に手渡したのは、散逸させないためであると同時にビラ配布を管理者から隠蔽するためであると主張するが、本件訓告は、本件ビラ配布を理由として行われているものであり、しかも、X1は、21年夏から30回程度のビラ配布を行っていることが認められる（同4(2)イ(イ)）ものの、これらビラ配布により、職場秩序の乱れや業務上の支障が生じたとかそのおそれがあったとの的確な立証はない。また、ビラを封筒に入れて手渡したことが、ビラ配布を管理者から隠蔽するためであったことを認めるに足る証拠はないし、たとえそのようなものであっても本件ビラ配布の態様に関する上記の評価を変えるべき事情とはいえない。

- (8) ア さらに、本件ビラの内容についてみると、組合が参加を予定していた集会参加を呼び掛け、国鉄1047名問題等に関する組合の運動方針や政治的立場、他の労働組合の運動方針への批判等が記されたもの（前記第3の4(3)ア、オ）であり、記載内容の中には、労

働組合によって見解が異なり対立していたものも認められる（同2(3)ア）。しかし、その内容は虚偽の事実を記載したり個人を誹謗中傷するようなものである等労働組合の正当な行為を逸脱するものであるとはいえない。また、国鉄改革に関する記載にあつては、労働組合によって立場が違う問題もみられるが、これら立場の違いは会社に勤務する社員の間では了知されていたものと推測でき、これをもって社員の職務専念に支障をきたしたり職場秩序を乱すものとは言い難い。

イ なお、就業規則第22条第2項は会社施設内等での政治活動をも禁止するところ、確かに本件ビラの一部に政治的な主張と捉えられるような表現も見受けられるが、そのほとんどは、社会情勢及び国の政策について、組合の運動方針や労働条件との関連を指摘して組合の見解及び評価等を記載したものであり、それらの見解や評価もほとんどが一般的、抽象的なスローガンともいふべきものであるから、上記の禁止の違反を問うべきものとは認め難い。

ウ 以上からすると、本件ビラの内容は、労働組合の正当な行為を逸脱するとまではいえない。

(9) なお、組合には会社から組合掲示板が貸与されておらず（前記第3の4(2)ウ）、組合の情報伝達活動や組織拡大の呼び掛けの手段は、ほぼビラの配布に限られていたものと認められるから、本件のようなビラ配布による組合の情報や主張の伝達は組合活動としての必要性が認められる。

(10) 以上のとおり、本件ビラ配布は、職場規律の確立を図るという経営上の必要性から、会社施設内におけるビラ配布や組合活動を禁止した就業規則の規定に抵触するものではあったが、①本件ビラ配布は社員の職務専念上あるいは業務上支障をきたしたり職場秩序を乱すおそれのほとん

どない場所での配布であったこと、②X 1の本件ビラ配布の時間や態様は相応の配慮がなされ、会社の業務運営に支障を及ぼさないように行われたものであったこと、③本件ビラの内容は組合の情報や主張の伝達を図るものであり、労働組合の正当な行為の範囲を逸脱したものとはまではいえないことが認められ、他方、組合には掲示板が貸与されていないので、本件のビラ配布活動は組合活動としての必要性が認められる。したがって、本件ビラ配布活動は、会社の職場規律ないし職場秩序を維持するために設けられた就業規則等の規定に形式的にはともかく実質的に違反するものであったとまではいえず、労働組合の正当な行為であると認められる。他方、契約社員の契約更新にあつては、過去の勤務状況も考慮されることとなっているので、訓告に付されることは不利に影響する可能性がある（前記第3の6(2)ウ）ことなどからすると、X 1に対する本件訓告は労働関係上の不利益な取扱いと認められる。

したがって、本件訓告は労働組合の正当な行為をしたことの故の不利益取扱いとして、労組法第7条第1号に該当する。

2 争点2（本件戒告処分 of 支配介入該当性）について

(1) 会社は、処分の相当性は各企業の事業の性格や職場秩序維持の必要性を踏まえつつ、本人の勤務態度や過去の処分歴、反省の度合いなどの個別事情を考慮して決すべきところ、鉄道事業に従事する社員にとって、遅刻は重大問題であり、本件遅刻により乗客に対するサービスの質が確実に低下したことを勘案すれば、本件遅刻に対して、訓告を経ることなく戒告を選択したことは同種事例と比較しても合理的であり、嚴重注意から訓告処分を経ることなく戒告処分が選択されたことを重視しこれを不当労働行為とした初審命令は誤っている旨主張する。

これに対し、組合は、本件戒告処分の対象とされた遅刻は、雨天によるバスの遅れが原因であることを考慮すべきであること、戒告処分は遅

刻に対する制裁としては重すぎるなどから、会社の処分はX 1の組合活動を嫌悪したものであり、初審命令は維持されるべきである旨主張する。

- (2) 本件遅刻は、X 1が21年10月2日に15分の遅刻をしたもの（前記第3の5(3)ア）で、直近の遅刻から約10か月後の遅刻であった（同5(2)ウ、(3)ア）。また、X 1は、本件遅刻により会社との雇用契約期間4年弱の間に4回遅刻することとなったが、いずれも寝過ごしが原因となっており、本人の責めに帰すべきものである（同5(2)、(3)ウ）。なお、本件遅刻の日は、X 1が出勤する時間帯に雨がぱらついており、通勤の際乗車したバスの運行が遅延したことが認められる（同5(3)イ、ウ）が、天候によっては通勤バスの運行遅延が予想されるのであり、下記(4)のとおり、同人は特に時間厳守が求められていたのであるから、このことが本件遅刻を宥恕することになるものではない。
- (3) 会社は、X 1の過去3回の遅刻に対しては2回代務者を配置したが、本件遅刻の際は、当日のX 1の担当業務は始業時間午前9時の新幹線改札案内という繁忙時間帯の欠務であって、同人が午前9時15分に出勤するまでの間、会社は代務者を配置できずに対応した（前記第3の5(2)、(3)エ）ため、業務に何らかの支障が生じたことが推認できる。
- (4) 会社は、X 1の遅刻を確認したときは、そのたびごとに注意、指導し（前記第3の5(2)）、21年3月3日に行われたX 1の21年度の雇用契約に係る更新の面談では、今後同種の事象が発生すれば次の契約更新の判断材料にすることを伝えていた（同6(3)ウ）が、それにもかかわらずX 1は本件遅刻を行った。
- (5) 会社の契約社員就業規則では、懲戒の基準等が定められており、処分量定の重い順に懲戒解雇、戒告、訓告、嚴重注意とされている（前記第3の3(2)）が、X 1の過去3回の遅刻に対する処分等は、それぞれ注

意指導、嚴重注意、嚴重注意であり（同5(2)）、本件遅刻に対しては前回の嚴重注意の一段上の訓告ではなく戒告が発令された。

本件戒告処分の際に参考としたものには、A契約社員とB契約社員の例があるところ、A契約社員の例は、直近の遅刻から約11か月後3回目の55分の遅刻で、注意指導、嚴重注意の段階を経た上での訓告となったものであり、B契約社員の例は、直近の遅刻から約1か月半後3回目の10分の遅刻で、嚴重注意、訓告を経た上での戒告処分となったものである（同5(3)カ(ア)）。また、糸崎乗務センターの運転士の事例では、直近の遅刻から3か月後の遅刻で嚴重注意から訓告を経ないで戒告が発令されたものであり、さらに、本件戒告処分後の支社における出務遅延事例には、岡山車掌区車掌につき、1回目の遅刻で注意指導となり、その2か月後の2回目の遅刻で嚴重注意、その2年後の3回目の遅刻で嚴重注意、その2年2か月後の4回目の遅刻で戒告処分となっているものがある。また福山駅運輸管理係の契約社員につき、1回目の遅刻で注意指導となり、その2か月後の2回目の遅刻で嚴重注意、その8か月後の3回目の遅刻で戒告処分となっているものがある（同5(3)カ(イ)）。

また、本件戒告処分の対象となった遅刻は、15分間の遅刻であるところ、会社は、列車の運行を業務内容とする鉄道社員にとっては、定められた時間を守るということが最も重要であるので、遅刻した時間の長短は参考とするが、処分等を判断する上でウェイトを置いていないと主張する。確かに、上記A契約社員とB契約社員の例をみても、前者が1時間15分、1時間30分、55分の遅刻について、注意指導、嚴重注意、訓告とされたのに対し、後者は、15分、15分、10分、10分、45分と短時間の遅刻であるのに、嚴重注意、訓告、戒告、戒告、戒告と格段に重い処分等となっており、会社は時間を厳守するという職場規律を重要視して、遅刻の時間が短かったとしても、そのことをもって処

分を軽くする取扱いはしていないことが認められる。

以上からすると、4回目の遅刻で、しかも直近の遅刻から約10か月後の遅刻である本件遅刻について、訓告を経ずに戒告処分を発令したことが特に重い処分であるとまではいえない。

(6) 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（本件戒告処分）しており（前記第3の5(3)オ、ケ）、本件遅刻から本件戒告処分の発令まで2か月弱を要しているが、このことに関しては、①賞罰審査委員会への付議に当たっては調査・検討を要し一定の時間が必要であることが推測され、実際にも会社では付議事象が生じた翌月に付議することが多く、X1の4回目の遅刻が付議された同委員会でも、同年10月7日に遅刻した他の者の事象も同様に付議されていること（同3(3)ウ、5(3)オ(イ)）、②支社では同年12月10日付けでY3人事課長が異動し後任にY4人事課長が就任したこと（同5(3)キ）、③会社は慎重を期すため本件戒告処分の発令について、同月15日に担当弁護士と相談したこと（同5(3)ク）、さらに、④本件戒告処分の辞令交付に当たり、交付する駅長、副駅長とX1の日程調整をする必要があったこと（同5(3)ケ）がそれぞれが認められる。これらの事情にかんがみれば、本件戒告処分に2か月強を要していることが不自然とまではいえない。

(7) 本件遅刻は、21年9月19日の組合の本部再建大会でX1が副執行委員長に就任し、X1も参加した同月30日の岡山県労働者総決起集会の開催された後のことであり、また、本件遅刻に係る賞罰審査委員会への付議を検討した時期は、会社がX1の本件訓告を検討していた時期であり、X1が本件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もあった（前記第3の2(3)オ(イ)ないし(エ)、4(4)）。さらに、X1は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

していたから、戒告処分が発令されると同人の社員採用にも重大な影響を及ぼすことが予測された時期であり、同月20日には、X1を含む組合員が岡山支社包囲闘争(ストライキ)を行っていた(同6(5)イ、7(1)オ)。

しかし、会社がX1のこれら組合活動に対して介入する言動を行ったことはうかがえず、また、会社は、組合(X2)とは、21年3月3日確認書を締結し、その後、組合の申し入れに基づき、団体交渉が開催されていることが認められる(同1(2)、2(3)エ、7(1)エ、(2)ア)。

(8) 以上の事情を総合勘案すると、本件戒告処分が検討される時期にX1が活発な組合活動を行っていたことを考慮しても、上記(5)のとおり、これを戒告として処分することの相当性があることから、特に重い処分であるとまではいえない。

よって、本件戒告処分は、会社が組合ないし組合の組合活動を弱体化させようとして行った労組法第7条第3号の不当労働行為と認めることはできない。

3 争点3 (本件雇止め及び社員採用選考対象からの除外の不当労働行為(該当性)について)

(1) 本件雇止め

ア 組合は、X1は4回の契約更新を繰り返して、期間の定めのない雇用契約と実質的に異なる状態にあり、また雇用継続に対する期待にも合理性があったから、本件雇止めは解雇権の濫用であり、労組法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する旨主張する。

イ 会社の契約社員の雇用契約期間は1年以内とされながら、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と言われていた(前記第3の6(1))。そして、X1は、入社時に会社から

雇用契約の更新年限について、1年ごとに年度末に更新し、雇用期間は最長5年までであるとの説明を受けており、会社とX1が過去4回雇用契約の更新をした際の雇用契約書にも同旨の記載があった（同6(3)ア、イ）。

ウ 会社は、その事業の性格上、社員の時間管理の重要性について徹底した指導を行っており、X1に対しては、同人が遅刻するたびごとに注意・指導を行い、21年3月3日の支社と同人との契約更新に係る面談では、採用以来3回の遅刻を発生させ嚴重注意2回を受けていること、及び今後同種の事象が発生すれば次の契約更新の判断材料にすることを伝えていた（上記2(4)）。

エ 支社では、契約社員の雇用契約の更新に当たり、勤務成績等を勘案して雇止めすることがあり、過去には度重なる遅刻を理由に雇止めとした契約社員が2名存在した。また、支社においては、本件雇止め以前に4回以上遅刻をした契約社員の契約更新をした事例は存在しないことが認められる（前記第3の6(4)エ）。

会社は、X1の22年の契約更新を判断するに当たり、本件遅刻のほか、X1の通常の執務状況、勤務状況、勤務成績を勘案し、本件雇止めとしたものと認められる（同6(2)エ）。そして、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、その事業内容からみて相応の理由があり、その中であって3回目の遅刻の際には同種事象が発生すれば、次の契約更新の判断材料にすることが述べられていたのにもかかわらず、4年弱の間に4回目の遅刻である本件遅刻を発生させたことからすると、会社の本件雇止めには理由がないとは到底いえない。

オ 他方、上記2(7)のとおり、X1は、本件遅刻に係る本件戒告処分が発令が行われる時期に、ビラ配布活動を初めとする活発な組合活動を行っていたことが認められ、また、本件雇止め通知が行われた22

年2月19日当時、組合は、本件訓告及び本件戒告処分について不当労働行為救済申立てをしていた（前記第3の7(1)キ）が、上記エのとおり本件雇止めには理由がないとは到底いえないこと、上記2(7)のとおり、会社がX1の組合活動に介入する言動を行ったこととはうかがわれず、また、会社と組合（X2）とは、21年3月3日確認書を締結し、その後、組合の申入れに基づき、団体交渉が開催されていることからすると、本件雇止めが不当労働行為意思に基づくものであると推認することはできない。

したがって、本件雇止めは、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該当しない。

(2) 本件社員採用選考対象からの除外について

ア X1は、既に、21年12月18日の社員採用選考試験申込み締切日までに同試験の受験申込みを行い、22年1月19日には、支社において筆記試験と適性検査を、同年2月6日には、本社において面接試験を受験している（前記第3の6(5)イ）が、それにもかかわらず同選考試験の対象から外され、その旨を22年2月19日に説明されている。

イ しかしながら、会社の社員募集要項では、22年5月1日が入社予定日であり、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とされていた（前記第3の6(5)ア）。他方、採用予定日の前日の同年4月30日には、X1は本件雇止め（上記(1)のとおり、本件雇止めは不当労働行為には当たらない。）により契約社員として勤務することがなくなっており、上記要項に定める採用条件を満たさないことになっていた。

ウ 確かに、X1は、上記アのとおり、22年1月19日に支社で、同

年2月6日に本社で社員採用選考試験を受けている。しかしながら、会社の契約社員の雇用契約更新の可否の決定は通常2、3月頃に行われており、X1の契約更新についても、22年2月19日に契約更新をしないことを通知していることからすると、同人に対する契約不更新の決定は、同日以前の同日に近い時期であったと推認できる（同6(4)カ）。

すなわち、X1については、同人の社員採用選考試験の受験が終了した後に契約を更新しない決定が行われて、社員採用の欠格事由が生じたことにより、同選考対象者からの除外が行われ、契約不更新の通知と同時に同人に説明されているのであるから、同人が同採用選考試験を受験したにもかかわらず、会社が同人を同選考試験の対象者から除外したことは不合理とはいえない。会社が最終的にX1を社員採用選考試験の対象から除外したことは、上記要項に沿ってなされたものであると認められ、不当労働行為には該当しない。

第5 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は労組法第7条第1号に該当するが、本件戒告処分、本件雇止め及び本件社員採用選考対象からの除外は不当労働行為には当たらない。そうすると、本件戒告処分を不当労働行為とした初審命令の部分は取消しを免れない。そして、X1はすでに会社を退職していること、本件雇止めは不当労働行為には当たらないこと等の事情にかんがみると、本件訓告に対する救済としては、主文第2項のとおり命じることが相当である。

よって、当委員会は、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4月4日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 .