

社会法判例研究（第二六回）

社会法判例研究会
九州大学大学院法学研究院教授

野田，進
九州大学大学院法学研究院教授

<https://doi.org/10.15017/2210>

出版情報：法政研究. 67 (2), pp.235-244, 2000-11-17. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

社会法判例研究（第二六回）

社会法判例研究会

組合バッジ着用の取り外し命令に従わないことを理由とする懲戒等の不利益処分が支配介入にあたることとされた例

——JR東日本事件——

最高裁第一小法廷決平成一一・一一・一一決定、平成一一（行ヒ）八三号労働委員会救済命令取消請求上告受理申立（労判七七〇号三二頁）、東京高裁平成一一・二・二四判決、平成九（行コ）一一二号労働委員会救済命令取消請求控訴（労判七六三号三四頁）

野田 進

【事実】

原告Xは昭和六二年（以下、昭和を省略）に国鉄改革法にもとづき設立された株式会社であり、本件は被告Y（神奈川県地労委）が発した不当労働行為救済命令に対してXが提起した取消訴訟の、控訴審判決および最高裁の不受理

決定である。また、補助参加人Z₁とZ₂は、それぞれ国鉄時代以来Xの従業員で組織する労働組合およびその地方本部である。

一 背景事情

(1) 国鉄分割民営化 五六年当時、国鉄の赤字経営を背景に国会では特別委員会において国鉄のヤミ慣行などの職場規律の乱れが指摘され、マスコミでも厳しい報道がなされた。また五七年の第二次臨時行政調査会の第三次答申では、国鉄の職場規律の乱れが指摘され、その確立と厳正な処分等が提言された。同答申を受けて、内閣は国鉄再建についての政府声明を発表し、その中で職場規律の確立等について明らかにした。そして五八年に設置された国鉄再建委員会は、政府に提出した報告書において経営管理の適正化のひとつとして職場規律の確立を提言し、六〇年の報告書で国鉄の分割民営化について具体的な方法を明らかにした。

この提言にもとづき政府は六一年に国鉄関連九法案を国会に提出、これらが可決成立して、国鉄の鉄道事業の大部分は六二年四月をもってXを含む新事業体に引き継がれた。これにともなう国鉄職員の承継法人への採用に際しては、

不採用者が六千七〇〇人となり、Z₁組合員の採用率は北海道で四八%、九州が四三・一%であったのに対して、鉄産労八〇%、鉄道労連九九%であった。

(2) 民営化に至る状況 職場秩序の乱れに関しては、五六年に国鉄職員局長が、五七年には国鉄総裁が職場規律の確立や業務管理の適正化を指示し、さらに同年運輸大臣の指示のもとで国鉄総裁が通達を発するなどして、職場規律の総点検と是正のための取り組みがなされた。これに対して、Z₁、動労、全施労及び全動労の四組合は、五七年共闘会議を発足させて右の相殺通達に反対し、とくにZ₁は、五九年に二時間ストを、六〇年・六一年にはワッペン着用闘争を行い、多くの組合員が戒告・訓告の処分を受けた。しかし、組合のうち鉄労は方針転換を図り、国鉄の分割民営化を支持する方針を決定した。

国鉄は五九年、現場協議制の改善を目的として「現場協議に関する協約」の改訂を各組合に迫り、Z₁及び全動労との間では交渉が決裂した。また、国鉄はZ₁に対して「雇用の安定等に関する協約」を再締結しない旨通告して、動労、鉄労、および全施労とはこれを再締結した。さらに、国鉄は六一年、諸法規の遵守等を掲げた「労使共同宣言」の締結を各組合に提案し、鉄労ほか三組合はこれを受諾したが、

Z₁は拒否した。同年国鉄総裁は、職員の実態把握を目的とする職員管理調書の作成を命じ、「服装の乱れ」を評定事項としていた。

同年、鉄労、動労、全施労、真国労の四組合は改革労協を結成し、分割民営化を容認する立場から、労使信頼回復、争議行為自粛などについて合意した。国鉄総裁は、いわゆるスト権ストについての損害賠償の訴えを、動労については取り下げたが、Z₁についてはこれを維持することとした。その後も、Z₁は分割民営化に反対する立場を維持したが、組織率と組合員数を大幅に減じることになった。また六一年、鉄労ら四組合は鉄道労連を、またZ₁を脱退した旧主流派は鉄産労を結成した。鉄道労連の結成大会において、新会社の採用に関して妨害者を区別すべきである旨の決議を採択し、これに依って国鉄総裁（設立委員）は祝賀レセプションにおいて「皆さんの努力に応えるように」考えたい旨挨拶した。

二 就業規則の制定

Xの就業規則は六二年に制定され、組合バッジ等の着用に関連する規定として、二〇条三項「社員は、勤務時間中にまた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。」、二三条「社員は、…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。」三条「社員は、…全力をあげてその職務の遂行に専念しなければならぬ。」などと定められていた。

三 組合バッジの着用とその規制

(1) 組合バッジの着用 本件組合バッジは、縦一・一七センチ横一・三センチの四角形にレールの断面と「NR U」文字をデザインのものであり、Z₂は組合員に対して、六一年にバッジの完全着用の指令などを発した。なお、国鉄時代には組合員は自発的にこのバッジを着用していたものであり、国鉄は就業規則および服装規程にもとづき本件組合バッジの着用を禁止することも可能であったが、当局が取り外しを指導したり、着用を理由に処分したことはなかった。Z₁以外の組合でも、国鉄時代には組合バッジを着用していたが、六二年にはこれを外すようになり、社員で組合バッジを着用しているのはZ₁組合員のみとなった。

(2) 着用規制と本件処分 国鉄のX会社設立準備室次長は、六二年三月事務連絡において、社員に対して社章の交付の際に組合バッジを取り外すよう指導した。同年四月、Xの人事部勤労課副長は、事務連絡においてバッジ着用者

数について調査するよう求めた。同月Xの人事部勤労課長は、関係機関の勤労課長に対して、バッジ着用者に対しては、厳しく対処し、人事考課に厳正に反映させるよう指示し、これを受けて東京圏運行本部の人事課長等は注意・指導の徹底を行うよう指示した。同年五月Xの人事部長の事務連絡に依じて、同本部総務部長はバッジ着用者に対して厳正に対処する旨の警告文を掲示した。以上の経緯を経て、Xは同年六月一二日、バッジを着用していた組合員ら二一〇名に対して戒告処分、また四千六二〇名について嚴重注意の処分を行い、さらに同年の夏季手当の五％につき減額処分を行った。

(3) 現場での取り外し指導 同年はじめ、鎌倉駅では駅長や助役は、バッジを外さないなら通勤できない所にとばすなど、強い口調で取り外しを求めた。横浜駅では、助役が「会社を辞めてしまえ」などと述べ、就業規則を一字一句書き写すよう命じるなどした。その他、中原電区、桜木町駅、小田原電力連合会分会、要員機動センターでも、組合バッジ着用を強い調子で非難し、不利益処遇の示唆するとともに、組合バッジの取り外しのみならず、国労マーク入りのネクタイやボールペン等も禁止することもあった。

(4) 脱退懲憑 六二年からXの多数の現場で、管理職がX組合員に対して国労からの脱退を勧奨する動きがあった。これについて国労から各地方労働委員会に救済申立の動きがあり、救済命令が発せられるとともに、同命令に対する取消訴訟を棄却する判決が出されるなど、組織的な脱退勧奨が窺われた。

四 本件命令の発令と本件訴訟

Z₁らは、これらの措置が不当労働行為にあたるとしてYに四件の救済申立を行ったところ、Yはこれらを併合して審査を行い、本件の組合バツジ取り外し命令及び本件措置は、職場規律の是正という目的を超え、バツジ着用を口実にZ₁ら組合の活動を規制し弱体化を意図した支配介入行為であると判断、嚴重注意及び戒告処分¹の取消し、夏季手当減額分のバツクペイ、および支配介入行為禁止（誓約文交付）の各命令（神奈川地労委命令平成元・五・一五命令集八六巻四二二頁）を発した。そこで、Xが同命令の取消を求めて訴訟を提起したところ、原審（横浜地判平成九・八・七労判七二三号一三頁）は、同請求を棄却した（判決理由の概要は後述）。Xがこれを控訴したのが本件東京高裁判決であり、Xがさらに上告したがこれを実質判断しな

いまま不受理決定したのが本件最高裁決定である。

【判旨】（控訴審判決）控訴棄却

一 就業規則違反の成否

Xの行う鉄道事業における高い公共性、指摘されていた職場規律の乱れを是正することの必要性などからすると、「本件就業規則を制定して…社員にその遵守を求めたことには、十分な合理性があったというべきである。」そして、本件組合バツジ着用行為は、社員の服装の整正、勤務時間中の組合活動禁止、職務専念義務について定めた就業規則各規定に違反する。

「もつとも、右「服装の整正」規定は、服装の整正によつて職場内の秩序風紀の維持を目的としたものであるから、形式的にはこれに違反するような場合でも、職場内の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、右規定の違反になるとはいえないと解するのが相当である。」本件のバツジの着用は、国鉄分割民営化の過程の中でZ₂の指示によりなされたものであり、それ自体に「具體的な主義主張の記載なし表示がされていなくても、本件組合員らは、これを着用することによつて、その着用者が国労の組合員であることを顕示して同僚の国労組合員との

結束を高めるとともに、国労組合員であつてもみずからの意思で本件組合バッジを着用していない他の社員にも心理的動揺を与え、さらに、国労組合員以外の者に対して国労の団結を示そうとして、本件組合バッジを着用したものとみとめられるのであつて、…右特別の事情が認められるとは到底いえない。」

本件バッジ着用は、その「状況」および「意味と作用」からすれば、「組合活動というべきであり、右「組合活動禁止」規定にも違反する」し、「職場内の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情が認められるとはいえない。」

本件バッジ着用は、その「状況」および「意味と作用」からすれば、「それ自体職務の遂行に直接関係のない行動を就業時間に行つたもので、たとえ職務の遂行に特段の支障を生じなかつたとしても、労務の提供の態様においては、職務上の注意力のすべてを職務遂行のために用い職務にのみ従事しなければならぬというXの社員としての職務専念義務に違反し、企業秩序を乱すものであるといわざるを得ない。」

二 不当労働行為の成否

(1) 以上によれば、Xが本件組合員らの就業規則違反をとがめて懲戒その他の不利益処分を行う権利を有することは、明らかである。「しかしながら、使用者の行為が従業員の就業規則違反を理由としてされたもので、一見合理的かつ正当といひ得るような面があるとしても、それが労働組合に対する団結権の否認ないし労働組合に対する嫌悪の意図を決定的な動機として行われたものと認められるときには、その使用者の行為は、これを全体的にみて、当該労働組合に対する支配介入に当たるものといふべきである。」

(2) 本件における「国労を嫌悪する国鉄ないしX幹部の言動等」、「国労ないし国労組合員の取扱い等」、「現場における本件組合バッジ取り外し指導の状況」、「国労からの脱退勧奨等」の事実からすれば、「Xが本件組合員らに対して本件組合バッジの取り外しを指示・指導等した行為及び本件組合員らに対してした本件措置は、Xが、国鉄の分割民営化という国の方針に一貫して反対するとともに、国の右方針に従つて国鉄の事業を分割承継したXに対しても厳しい対決姿勢で臨んでいた国労を嫌悪し、国労から組合員を脱退させて、国労を弱体化し、ひいてはこれをX内から排除しようとの意図の下に、これを決定的な動機として行

われたものと認めざるを得ず、したがって、Xの右一連の行為は、国労（Zら）に対する…不当労働行為（支配介入）に該当するものといわなければならない。」

(3) 「ただし、本件命令の主文三項については、次の点を付言する必要がある。」Xが就業規則にもとづきバッジ取り外し命令を行い、これに従わない者に懲戒処分その他の不利益取扱いを行うことが支配介入にあたるものでないことはいうまでもないから、三項が禁じているのは、「不利益処分等が本件の場合のように本件就業規則違反を口実とするZらに対する支配介入として行われることを禁じたものというべきである。」

【評釈】 判旨に賛成だが、一部疑問が残る。

一 本判決の意義

本判決は、勤務時間中の組合バッジ着用を理由とする懲戒処分および夏季手当減額の不利益処分が、不当労働行為にあたりと判断した労委命令に対する取消訴訟の控訴審（およびその上告不受理決定）である（以下では、本評釈は控訴審判決を対象とすることとし、以下に本判決という場合は、すべて控訴審判決をいうものとする）。本判決は、控訴棄却の判断であり、第一審と結果的に同じ結論となつ

	就業規則違反	反組合的意思	不当労働行為の成否
J R 東海東京地判 本件横浜地判判決 本判決	違反する(A) 違反しない(B) 違反する	認められない(C) 認められる(D) 認められる	成立しない 成立する 成立する

ているが、後に見るようにその理論構成や判断内容は異なっている。他方、本件とほぼ同一の事実関係、すなわち同時期の国労組合員のバッジ着用を理由とする同種の懲戒処分および手当減額措置の不当労働行為の成否が争われた取消訴訟の事件として、J R 東海事件（東京地判平成七・一二・一四労働六八六号二二頁）があり、ここでは被告東京都労委のなした救済命令を取り消す判断をしているから（この東京地裁判決の結論は、控訴審である東京高判平成九・一〇・三〇労働七二八号四九頁、および上告審である最二小判平成一〇・七・一七労働七四四号一五頁でも維持されている。控訴審判決には独自の判示内容もみられるが、判決要旨の骨格は東京地判と同様であるので、ここでは東京地判に注目している）、その判断内容は、当然ながら本件の第一審および本控訴審判決とのいづれとも異なっている。

そこで、本判決の評釈においては、本件第一審判決および右J R東海事件判決との比較の観点から分析を進めることとする。

なお、本判決がそうであるように、三つの判決はいずれも就業規則違反の有無および使用者の反組合的意思という論点をふまえて、不当労働行為の成否についての結論を導いており、これを予め簡単に表にまとめておくと次のとおりである。

二 就業規則違反（判旨一）について

(1) 判旨一では、本件バッジ着用行為が就業規則の各規定に違反するかが争点とされており、上表から明らかのように、各裁判例の判断は異なっている。

まず、J R東海事件東京地判(A)と本件横浜地判(B)との考え方の違いはどこにあるか。(A)は、就業規則の限定的解釈や具体的危険による解釈を否定し、その規定を広義に解釈する立場である。その結果、就業規則二〇条における胸章等の着用の禁止は、業務阻害の発生のおそれを例示的に規定したものにはすぎないとする。また、企業内の組合活動の禁止（同二三条）は、正当な組合活動も禁止する趣旨であるとの解釈も示している。

これに対して(B)は、就業規則の規定について目的論的解釈の立場であり、職場規律について具体的危険、実質的違法性の解釈を行っている。したがって、同二〇条違反は、利用者に不快感を与えたり職場規律の弛緩を招くことになって、規定の趣旨に添わない結果になるか否かで決するのが相当とする。また、同二三条については、バッジの着用が「例外的に正当性を認められる場合に該当するか」で判断すべきであるとの立場であり、本件では「労務提供義務の履行が妨げられたり疎かになったりするものではない」と判断した。さらに、同三条については、職務専念義務が違反が認められるためには、それが「労務提供義務の誠実な履行を妨げ、または疎かにする客観的なおそれがある場合でなければならぬ」とする。

(2) 以上に対して、本判旨はどのような立場と解することができだろうか。本判旨は、本件就業規則の制定の必要性を前提に、社員にその遵守を求めるとの合理性を明らかにした上で、就業規則違反である旨の判断を行っている（限定的解釈は採用しない）。さらに、Zらが実質的違反について「主張するので、検討する」との立場から、二〇条および二三条違反について検討し、「特別の事情」を検討してこれを否定する。要するに、(A)と異なり、本件就

業規則の制定の趣旨から規定の合理性を承認する立場であるが、しかし(B)とも異なり、実質的違法・具体的危険の判断を「特別の事情」論の中に押し込めている。

しかし、やや理解しがたいのは、本判旨の立脚点(スタンス)である。本判旨は、(B)のように、本件就業規則の目的論的解釈をして、その結果として規定違反と判断しているのか。それとも、就業規則の規定に一応の合理性があれば、規定文言どおりに適用する立場なのか。また、「特別の事情」論は、Zの主張に応答する文脈であることからすれば、傍論的な構成と読むべきなのか。さらには、一般的には「特別の事情」論は、ごく限定的な例外のみ適法性を認める趣旨であるのに(実質的違法論や違法性阻却論より狭いはず)、本判旨はその割には、分割民営化の「状況」やバッジ着用の「意味と作用」を問題にした実質判断をしており、実質的違法論に近い判断をしているようにみえる。以上の意味合いにおいて、本判旨は理論的にちぐはぐな印象を与え、立脚点が不明確であるようにみえるのである。

とはいえ、本判旨の結論、すなわち本件バッジ着用行為が就業規則の各規定に違反するという結論については争いがたいように思われる。本件横浜地判の(B)の判断では、とくに就業規則二〇条の限定解釈がいかにも無理があり、目

的論的解釈の限界を逸脱するものであったと評さざるを得ない。就業規則違反という結論は、否定しがたいであろう。

三 不当労働行為の成否(判旨二)について

(1) 判旨二(1)の考え方は、不当労働行為制度の意義の根幹に触れるものであり、こうした明確な言明がなされたこと、これを最高裁が間接的にであれ支持したことの意義は大きい。すなわち、同判旨のいうように、就業規則違反を理由としてなす懲戒その他の不利益処分につき、使用者がそれを行う権利があるか否かという評価とそれが不当労働行為にあたるかという評価とは明確に識別されるべきである。前者は労働契約または就業規則等にもとづく権利の存否の問題、後者は不当労働行為の成否の問題である。両者は問題レベルが異なるわけだから、たとえば使用者が懲戒等をなすことができても、不当労働行為の成立することは当然あり得る。

ところが、両者はしばしば混同されがちであった。たとえば、オリエンタルモーター事件(最二小判平成七・九・八労判六七九号一一頁)では、使用者は組合集会等のための企業施設の利用を受忍しなければならぬ「義務」はないのであるから、当該施設につき使用者が有する「権利の

濫用と認められるような特段の事情がある場合を除いては、使用者が利用を許諾しないからといって、直ちに団結権を侵害し、不当労働行為を構成するということとはできない」とする。ここでは、企業施設利用の組合活動を理由とする懲戒処分 of 正当性に関する国鉄札幌駅事件判決（最三小判昭和五四・一〇・三〇民集三三卷六号六五七頁）の判断基準が、安易に支配介入の成否判断に用いられており、両評価のレベルの違いが軽視されていたのである。不当労働行為の行政救済制度の意義を明確にするためには、両者の区別は重要であり、評者としては本判旨がかかる立場を明らかにしたことの意義を重視しておきたい。

(2) しかし、判旨二(2)にいう「決定的動機」という判断基準には疑問が残る。同判旨は、本件バッジ取り外し命令の背景となった状況や言動から、Xが「国労を嫌悪し、国労から組合員を脱退させて、国労を弱体化し、ひいてはこれをX内から排除しようとの意図の下に、これを決定的な動機として行われた」と判断する。しかし、一般に「決定的動機」という判断基準は、一つの不利益処分について二つ以上の動機が併存するという動機の競合の場合に用いられるものであるところ、本件不利益処分において動機の競合という事態が生じたと見るべきかは疑問である。また、判旨は、

本件バッジ着用をすでに就業規則違反と判断しているのであるから、そうした違法評価をそのままにして問題を決定的動機という量的評価論で解決するのは、理論的な収まりがつかない。本件バッジ着用行為の違法性について、いわば規範のレベルで決着をつける必要があるのではないだろうか。

すなわち、本件バッジ着用が就業規則の各規定に違反するということは、それが正当な組合活動でなかったことを推定させ、その意味で一種の違法性を受ける。しかし、バッジ取り外し命令にかかわるXの言動やX側の背景事情からすれば、その推定を破ってバッジ着用の違法性を阻却させる。つまり、本件バッジ着用は、それ自体としては違法評価を免れないが、国鉄およびXの一連の反組合的対応のもとでは違法性が阻却されるのである。なお、本件で争われているのは支配介入であり、支配介入に関しては動機は要件でないという一般的理解からするならば、「決定的動機」に解決を求めること自体に理論的な障害が生じる。本判旨には、不利益取扱いにおける決定的動機論との混乱があるという印象を受ける。

(4) それでは、Xには、そうした反組合的意図はあったとみるべきだろうか。この判断方法について、上記表の(C)

では、東京地裁は、「本件組合バッジ着用が労使関係においていかなる意味合いを有し、このことによつて労使関係にいかなる影響を及ぼしているか等の総合的観点に立つて検討することが肝要」という立場から、本件不利益処分措置に裁量権逸脱はなく不当労働行為意思によるものとも認められないと判断した。これに対して、(D)の横浜地裁は、Xと他組合との話し合いや国労バッジ着用を通じて孤立化させようとするの意図などを認定したうえで、「Xが嫌悪する国労所属の本件組合員らに対する不利益な取扱いを通じて国労に打撃を与え、その勢力を減殺し、組織を弱体化させることを主たる動機として行った」と判断した。

以上二判決と比べるならば、本判旨の特色は、Xの行ったバッジ取り外し指示、指導の態様を個別具体的かつ詳細に認定する方法を用いている。のみならず本判旨は、第一審では認定されていなかったXによる組合脱退勧奨の事実も付け加えており、これによりXのZ組合に対する嫌悪、あるいは脱退・弱体化・排除の意図が決定的な動機であるという判断の説得力を高めている。反組合的意図を認定するに、十分な事実の摘示といえよう。

(3) 最後に、主文三項の解釈に関する判旨二(3)は、バッジ着用が違法であるとの前提に立つ判旨の立場からは、自

然な理論的帰結である。とくに、命令主文三項の(二)については、単に「理由として」ではなく、「ことさら口実として」などと書き直したところであろう。その意味では、本判決は、主文第三項のみを取り消すという選択もありえたかもしれない。取り消さないでそのまま残した以上、判旨の意図に反して命令は一人歩きし、バッジ取り外し命令や不利益処分自体が支配介入と受け取られかねないからである。しかし、このように命令主文の解釈基準を示す方法で取消を避けるという手法は、本判決の苦心の解決方法であり、それはそれとして評価されるべきものである。