

- 主 文
- 1 原告の請求を棄却する。
2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用を含め、原告の負担とする。
- 事実及び理由

第1 請求

被告が中労委平成6年（不再）第42号不当労働行為再審査申立事件につき、平成15年6月4日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

神奈川県地方労働委員会（以下「神労委」という。）は、被告補助参加人（以下「補助参加人」という。）らが原告を被申立人として申し立てた不当労働行為救済申立事件（神労委平成3年（不）第10号事件）につき、①平成2年7月1日付けで補助参加人国鉄労働組合東京地方本部横浜支部α1駅分会（以下「国労α1駅分会」という。）所属の副分会長P1をα1駅からα2ベンディング事業所に配置転換したこと、②平成3年2月9日付けで同分会書記長P2を、α1駅からα3ベンディング事業所に配置転換したこと、③平成2年11月17日付けで同分会教宣部長P3を、P4首席助役に対する暴行行為を理由に懲戒解雇したことがそれぞれ不当労働行為に当たるとして、別紙1記載のとおり原告の救済命令（以下「初審命令」という。）を発した。原告は、初審命令のうち補助参加人らの申立てを棄却した部分を除く部分を不服として被告に対し再審査を申し立て（中労委平成6年（不再）第42号事件）、補助参加人らは、初審命令のうち補助参加人らの申立てを認容した部分を除く部分を不服として被告に対し再審査を申し立てたところ（中労委平成6年（不再）第43号事件）、被告は、平成15年6月4日付けで初審命令を別紙2記載のとおり変更したものの、その余の上記各再審査申立てを棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）を発した。本件は、原告が本件命令のうち中労委平成6年（不再）第42号事件の申立てに係る部分の取消しを求める事案である。

1 争いのない事実

（1）当事者等

ア 原告

原告は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法、旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律に基づいて、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、本州の東日本地域における事業を引き継いで設立された株式会社である。

イ 補助参加人ら

（ア）補助参加人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年に国鉄の職員により結成された労働組合であり、昭和62年4月1日以降は、国鉄が分割・民営化されたことに伴い、原告その他の国鉄の事業を承継した法人等に勤務する者によって組織されており、平成3年6月ごろの組合員数は約3万3000人であった。

（イ）国労には、原告等に勤務する者で組織されている補助参加人国鉄労働組合東日本本部（以下「国労東日本本部」という。）、その下部組織で東京を中心とする地域の職場に勤務する者等で組織されている補助参加人国鉄労働組合東京地方本部、更にその下部組織で横浜・川崎市内及びその周辺地域の職場に勤務する者等で組織されている補助参加人国鉄労働組合東京地方本部横浜支部（以下「国労横浜支部」という。）がある。国労α1駅分会は、同横浜支部の下部組織であり、α1駅に勤務する者等で組織されており、その組合員数は平成3年6月当時61人であった。

ウ 併存組合

原告には、国労東日本本部のほか、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。）所属の東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」又は平成元年6月略称改称の「JR東労組」という。）、日本鉄道産業労働組合総連合会所属の東日本鉄道産業労働組合等の労働組合がある。

なお、国鉄当時には、労働組合として、国労のほか、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）、真国鉄労働組合等が存在した。

（2）α1駅の概要

α1駅は、京浜東北線・鶴見線の発着及びそれに伴う旅客扱い・貨物列車の取扱い、直営店の営業並びにこれらに付帯する業務を行っている。平成3年6月ごろのα1駅の社員は125名で、駅長1名、首席助役1名、指導センター所長1名、助役24名及びその他の社員98名であった。社員のうち、駅長は駅業務全般の管理及び運営を、助役は駅長の補佐又は代理を行うこととされ、首席助役は、助役の筆頭として駅長の代行及び助役の統括を行っていた。また、α1駅では、事務係、営業係、輸送係の3係があり、事務係は庶務、経理等の業務を行い、営業係は切符、定期券の発売を行う出札業務及び切符の入鉄、集札、案内等を行う改札業務等を行い、輸送係は列車の入換え、列車集中制御装置の取扱い、踏切道の看守等の業務を担当していた。

（3）P1の配転

ア 原告は、平成2年6月1日の鶴見線営業所の設置等に伴い、それまでα1駅で取り扱っていた鶴見線の業務を同営業所に移転することとし、合わせて同駅における業務合理化及び人員削減を実施することにした。その計画内容は、改札担当を28人から22人に減らし、信号担当を18人から15人に減らし、旅行センターの業務すべてを鶴見線営業所に移管するというものであった。

イ 原告は、平成2年7月1日、上記アの計画の一環として、国労α1駅分会所属の副分会長P1をα1駅からα2ベンディング事業所事業係へ配転した（以下「本件第1配転」という。）。ウ P1は、本件第1配転により、α2ベンディング事業所事業係において、JRブランドの「大清水」商品の販売業務（主として自動販売機への商品の投入、金銭の回収業務等）に従事することになった。

（4）P2の配転

ア 国労α1駅分会所属の書記長P2は、平成2年12月23日午前2時50分ごろ、酒に酔って同じ敷地内の社宅に居住している直属の上司であるP5助役の自宅に押しかけ、ドアをたたいたり、同助役の自動車のドアミラーや同助役宅外一軒の郵便受けを壊したりした（以下「本件物損事件」という。）。イ α1駅長P6（以下「P6駅長」という。）は、本件物損事件のあった日の翌日ないし翌々日、原告東京地域本社総務部人事課（以下「原告本社人事課」という。）に対し、P2の転動を申請した。

ウ 原告は、平成3年2月9日、P2をα1駅輸送係信号担当からα3ベンディング事業所事業係へ配転した（以下「本件第2配転」といい、本件第1配転と本件第2配転を合わせて「本件配転」という。）。（5）P3に対する懲戒解雇

ア 国労α1駅分会所属の教宣部長P3は、平成2年11月8日午前8時10分ごろ、α1駅α4踏切詰所付近において、巡回に来ていたP4首席助役に対し、後方から顔面に手を回したり、腕を頭に回して上から押さえ込むなどの暴行を加え、全治1週間ないし2週間を要する傷害を負わせた（以下「本件傷害事件」という。）。イ 原告は、平成2年11月17日付けで、本件傷害事件は社員として著しく不都合な行為であるとして、P3を懲戒解雇した（以下「本件懲戒解雇」という。）。（6）補助参加人らの申立てと労働委員会の決定

ア 補助参加人らは、平成3年6月、原告を被申立人として、本件配転及び本件懲戒解雇がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、神労委に対し救済申立てをしたところ（神労委平成3年（不）第10号事件）、神労委は、同6年11月

30日、別紙1記載のとおり初審命令を発した。

イ 原告は、平成6年12月9日、初審命令のうち第1項ないし第4項の取消しを求めて、被告に対し、再審査を申し立て（中労委平成6年（不再）第42号）、補助参加人らは、同月14日、初審命令のうち第5項の取消しを求めて、被告に対し、再審査を申し立てた（中労委平成6年（不再）第43号事件）ところ、被告は、平成15年6月4日付けで初審命令を別紙2記載のとおり変更したものの、その余の上記各再審査申立てを棄却する旨の命令（本件命令）を発し、同月24日、原告に同命令書の写しを交付した。

ウ 原告は、平成15年7月22日、本件訴えを提起した。

2 争点

（1） 本件配転は、P1又はP2に対する不利益取扱い又は補助参加人らに対する支配介入に当たるか否か（争点1）。

【被告及び補助参加人らの主張】

ア（ア） 原告は、国鉄分割・民営化当時から、会社幹部の発言等にもみられるとおり、国労に対する敵意と嫌悪感を繰り返し明らかにしてきた。

（イ） 従来、α1駅では国労組合員が過半数を占め、国労横浜支部の組織上の拠点として位置づけられていた。原告は、36協定、労働安全衛生委員会の委員の構成、その他就業規則の意見聴取等において大きな意味を有する過半数組合が、国労の下部組織である同α1駅分会であることを許し難いと考えていた。そこで、原告は、国鉄分割・民営化前後から、α1駅において、配属・配転差別、脱退強要、車掌業務移管等により、国労α1駅分会の切り崩しを行い、国労組合員数を減少させてきた。

そして、α1駅では、本件配転時まで、国労とJR東労組の組合員数が拮抗する状態になっていた。

（ウ） そこで、原告は、国労を弱体化させる意図に基づき、α1駅における国労の勢力を更に弱めるために、同駅において国労の組合活動の中心的存在であったP1及びP2を、職業生活上及び心身面での不利益を伴うペンディング事業所事業係に配転したものである。

（エ） ペンディング事業所は、鉄道運送業の本務とは異なる業務であり、その中心をなすのは重量物の運搬などの力仕事である。このため、本務からペンディング事業所に配転された者は、本務で長年培った技術や経験を発揮することができず、本務において有していたプライドを打ち砕かれることになる。また、ペンディング事業所は、力仕事中心の職場であるため腰痛になる者も多い。

ペンディング事業所に配転される者は、管理職及び事務職を除くとほとんどが国労組合員であり、かつそのほとんどが国労の役員経験のある者である。このように、原告が、ペンディング事業所を、国労つぶしのための国労活動家の隔離収容所として位置づけていることは明白である。

（オ） α1駅では、平成2年7月1日付けで9人が配転の発令を受けたが、JR東労組の組合員で配転の対象となったのは1人だけであり、それも本人の希望にそったものであったのに対し、他の8人はいずれもが国労組合員であった。

（カ） 本件第2配転により、α1駅ではJR東労組が多数派となり、国労は多数派から少数派に転落した。

（キ） これらの事情によれば、本件配転は、P1及びP2に対する不利益取扱いであるとともに、補助参加人らに対する支配介入であって、不当労働行為に当たる。

イ 他方、原告がP1の配転理由の一つとして主張する勤務実績や接客態度に問題があるとの点は、いずれも事実として存在しないか、およそ配転理由になり得ないものである。

ウ また、本件物損事件については、P5助役とP2が接触する機会はほとんどなく、P2や他の社員から配転を望むような意見もなく、業務に具体的な支障も生じておらず、職場管理上好ましくないなどという状況はなかった。

さらに、現場管理者である当時のP6駅長は、本件物損事件の翌日ないし翌々日、事件の処分さえ決まっていない段階で、直ちにP2の配転を上申ししており、国労の中心的活動家であるP2を強制的に配転するという意図があったことは明らかである。

エ 不当労働行為の成否については、その結果として現実に組合活動に支障が生じたか否かは関係がない。また、不当労働行為意思に基づいて組合役員を配転させる行為は、組合活動への抑制的効果を生じさせる性格を持つものであるから、それに代わる役割を果たしうる組合員が存在するからといって不当労働行為該当性が否定されることにはならない。

オ 原告が、国労組合員がその所属する組合のバッジ（以下「国労バッジ」という。）を着用していることを理由に処分することは、最高裁決定及び地労委命令により、不当労働行為と認定されており、配転の正当な理由とならないことは明白である。

【原告の主張】

ア（ア） 原告は、会社発足当時から余剰人員を抱えていたところ、社員の雇用を守りつつ、健全な経営を確保するため、社内においてペンディング事業、売店、飲食事業等の関連事業を展開するとともに、出向先企業の開発に努めていたものであり、多くの社員が従前から技能・経験を積み重ねてきた業務を離れ、新たな業務に従事することとなった。

ペンディング事業所は、年間約60億円の売上げのあるJRブランドの「大清水」商品を販売する職場で、そこでの主な業務は、商品納入時の倉庫への搬入、駅構内等の自動販売機への投入、自動販売機からの現金回収業務及び清掃業務等である。これらの業務は、現金の回収、納金、商品の照合など改札業務と共通点を有するものもあり、また、これらの業務を適正、かつ効率的に行い、収入を増やすためには、売れ筋商品の把握、商品の配置、販売機の設置場所等、創意工夫が必要なものも多く、これらをもって単純な業務と決め付けることはできない。また、ペンディング事業所の業務は、営業係の業務等とは異なっており、基本業務としては直接顧客と接する必要のないものであることから、接客業務に向かない社員に担当させることが適当な業務であるとされているにすぎず、原告では、これらの業務も含めて、人事異動全体の中で適正な人員配置が行われるのである。ペンディング事業所の社員が管理職や事務職を除きほとんどが役員経験のある国労組合員であったとしても、それは、国労組合員を意識的に集めたものではなく、上記のような観点から人員を配置したため、結果として、そのようになったものにすぎない。

（イ） 国労α1駅分会が同駅の多数組合になり、36協定・24協定の締結権、安全衛生委員会の委員の推薦、就業規則の意見聴取等について一方当事者となったり発言力を確保したりすることがあっても、そのことが原告にとって支障になることはなく、原告がこれを許し難いと考えていたなどということもない。

イ P1に対する配転は、平成2年6月1日の鶴見線営業所の設置に伴い、α1駅における業務合理化及び人員削減計画の一環として行われたものである。P1が特殊学級の児童に対して暴言をはいたこと、乗客とトラブルを起こしたこと、服装整正違反（勤務時間中の国労バッジ着用）を繰り返していたこと、上司の度重なる注意にも反抗的な態度を示し、その言動を改善することが期待できなかったことなど勤務実績が不良であることは、同人をα2ペンディング事業所へ配置した理由の一つにすぎない。

ウ P2に対する配転については、被告も本件物損事件に関しP2をα1駅以外の職場に配転すること自体の必要性は認めている。

エ 国労α1駅分会には、本件配転までにα1駅における組合活動について十分な経験を積んでいた者もいたのであるから、P1及びP2の配転によって同駅における組合活動に支障が生ずることはあり得ないし、現実にも支障があったとする主張もない。

オ 社員が、就業時間中に組合バッジを着用することは、就業規則に違反するものであり、それがたとえ労働運動としてなされたものであっても正当化する余地はない。原告が、国労バッジの着用を禁止することが、国労に対する敵意と嫌悪感の表れになることにはならない。

Ｐ１及びＰ２に対する過去の国労バッジ着用を理由とする嚴重注意や訓告が、救済命令等によりなかったものとして取り扱わなければならないとしても、原告において、通常の人事異動における勤務実績や性格等の判断に際し、就業時間中に国労バッジを着用していたという事実そのものを考慮することが禁止されるものではない。

(２) 本件懲戒解雇は、Ｐ３に対する不利益取扱い又は補助参加人らに対する支配介入に当たるか否か(争点２)。

【被告及び補助参加人らの主張】

ア 原告は、本件傷害事件発生当時、国労ないし同α１駅分会の弱体化を企図していた。本件懲戒解雇は、国労α１駅分会の教宣部長として分会機関紙の編集を行うなど組合活動を活発に行っていたＰ３をかねてから嫌悪していた原告が、本件傷害事件の発生という機会をとらえて、国労ないし同α１駅分会を弱体化させる意図に基づき、Ｐ３を企業外に排除するため行ったものである。したがって、本件懲戒解雇は、Ｐ３に対する不利益取扱い、補助参加人らに対する支配介入に当たる。

イ 本件傷害事件は、Ｐ４首席助役のＰ３に対する侮辱的発言による挑発が原因で発生したものである。

ウ Ｐ３の自認書等では、本件傷害事件に至った原因は明らかにされておらず、Ｐ６駅長も、いきなり暴行事件が起きることはあり得ないと考えていたものであり、懲戒解雇という最も重い処分をするのであれば、Ｐ３が本件傷害事件に及んだ原因につき、時間をおいて更に事情聴取を行うなど十分な調査をするのが自然であると考えられる。しかるに、原告は、こうした調査を尽くすことなく、短時間のうちに本件懲戒解雇を行ったのであって、原告がこのような対応をしたのは、国労ないし同α１駅分会を弱体化させる意図があったからにほかならない。

エ 本件懲戒解雇は、暴行態様、Ｐ４首席助役の怪我の程度がいずれも軽微であること、Ｐ４首席助役の卑劣な挑発行為が本件傷害事件の発生原因であること、結果的に業務に重大な支障がなかったことなどからすれば、社会的相当性を欠く過重な処分であり、原告における他の事件との均衡も欠いている。

【原告の主張】

ア 原告は、本件傷害事件について、平成２年１１月８日の事件発生直後から午前１１時ころまでと、同日午後１時過ぎから午後６時ころまでの２回にわたり、Ｐ３から事情聴取を行った。事情聴取の結果、Ｐ３が本件傷害事件を起こした原因について必ずしも明らかにならない部分はあったものの、その説明に矛盾や被害者であるＰ４首席助役の言い分との食い違いもなく、その後新たな情報が入ることもなかった。そこで、原告は、平成２年１１月１５日にＰ４首席助役の負傷の程度を最終的に確認し、同月１７日に、Ｐ３を懲戒解雇したのであり、十分な調査を尽くしている。この点について、本件懲戒解雇よりも前に、Ｐ４首席助役に侮辱的な発言をされたＰ３が主張しているとの情報は原告に一切伝えられていなかったし、Ｐ３がＰ４首席助役との会話の中から何か不満を感じて、突如として襲いかかるということも、決してあり得ないことではなく、自認書に記載されている状況を否定するものは何もなくあった。

イ Ｐ３は、平成２年１１月８日午前の事情聴取が終了した後、自認書の写しを組合側に見せるために持参している上、同日午後の事情聴取の前には２時間３０分ないし３時間の自由な時間があつた。Ｐ３は、その間、休んだり、国労組合員や役員と相談したりしたのであるから、その意思に反して自認書を書いたということはない。また、国労α１駅分会側は、本件傷害事件発生２、３日後に、Ｐ４首席助役がＰ３に対し侮辱的発言をしたことを知ったというにもかかわらず、本件懲戒解雇までの間に原告に対しこの点を指摘したり、何らかの対処を求めるということもしていない。ウ 使用者としては、不祥事があつた場合に、できるだけ早期に責任の所在を明らかにし、再発の防止に努めるのは当然のことである。

第３ 争点に対する判断

１ 争点１(本件配転は、Ｐ１又はＰ２に対する不利益取扱い又は補助参加人らに対する支配介入に当たるか否か)に ついて

(１) 前提事実

証拠(文章中に掲記したもの)及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる(なお、当事者間に争いのない 事実等は、文末に証拠等を掲記しない)。

ア 本件発生前後の労使関係

(ア) 国鉄及び原告と各労働組合との間の労使関係等

ａ 国鉄は、昭和６１年１月１３日、国労、勤労等の各労働組合に対し、「労使共同宣言」(第一次労使共同宣言)の締結を提案した。同宣言案には、①諸法規の遵守、リボン・ワッペン不着用、点呼妨害等の根絶など課題への最善の努力、②一致協力した必要な合理化の積極的推進、③余剰人員対策についての具体的取組等の項目が掲げられていた。この提案に対し、勤労、鉄労及び全施労は受諾したが、国労は拒否した。

ｂ 勤労、鉄労、全施労及び真国鉄労働組合は、昭和６１年７月１８日、国鉄改革労働組合協議会を結成し、同年８月、国鉄との間で、①労使は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「国鉄改革労使協議会」が今後の鉄道事業における労使関係の基軸として発展的に位置付けられるよう緊密な連携・協議を行うこと及び組合は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、③職員に対する必要な教育の一層の推進と指導の徹底をするなどを内容とするα２次労使共同宣言を締結した。

他方、国労はこの宣言の締結も拒否した。

ｃ 国労は、昭和６１年１０月９日、１０日、静岡県α５において第５０回臨時全国大会を開催し、執行部が提案した雇用安定協約の締結等を内容とする緊急方針案について討議したが、同案は否決された。これにより、国労は、従前どおり国鉄の分割・民営化に対しては一貫して反対の態度をとり、分割・民営化後もその態度を堅持している。

ｄ 原告は、国鉄の分割・民営化後の昭和６２年８月７日、東鉄労との間で、労使間の問題は話し合いで解決を図るなどの労使協調の方針を確認する新たな労使共同宣言を締結した。

(イ) 原告幹部の労使関係に関する発言等

ａ 原告の当時の常務取締役Ｐ７(以下「Ｐ７常務」という。)は、昭和６２年５月２５日、同年度経営計画の考え方等の説明会において、労務管理について触れ、「会社にとって必要な社員、必要でない社員のしゅん別は絶対に必要なのだ。会社の方針派と反対派が存在する限り、特に東日本は別格だが、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し断固として排除する。等距離外交など考えてもいない。処分、注意、処分、注意を繰り返し、それでも匡らない場合は解雇する。」などと述べた。

ｂ さらに、Ｐ７常務は、昭和６２年６月２０日、鉄道労連の高崎地方本部主催の学習会において、国労バッジ着用について触れ、「組合バッジは、労働運動の現れである。現れでもなんでもいい。町を歩く時背広に付けている物を取れとは言っていない。就業規則で認めていないことが何んで労働運動なのか。したがって、今度は人事部長名であらゆる所に掲示して宣戦布告をし、個人説得をするなどしてそれでもない事を聞かない者には処分という形で警告を与えた。しかし、これで終わりではない。どしどしやっていかなければならない。どうしても一緒にやっていけない者は解雇するしかない。」などと述べた。

ｃ 原告の当時の代表取締役社長Ｐ８(以下「Ｐ８社長」という。)は、昭和６２年８月６日、東鉄労の第２回定期大会において、「残念なことは今一企業一組合という姿でなく、東鉄労以外にも二つの組合があり、その中には今なお民営分割反対を叫んでいる時代錯誤の組合もあります。・・・皆さんにお願いしたいのは、このような迷える子羊を救っ

てやっていただきたい。皆さんがこういう人達に呼び掛け、話し合い、説得し、皆さんの仲間に迎え入れていただきたいということです。名実共に東鉄労が当社における一企業一組合になるよう御援助いただくことを期待し・・・」などと挨拶した。

d 原告の当時の人事部長P9は、平成3年9月28日、JR東労組の東京地方本部管理部会において講演し、「我々が目指してきた労使関係は、統一なんです。組合を、できれば統一させていきたい。一本化させていきたい。今現在、残念ながら統一されていない組合もありますが、統一させていきたい、そういう方向で来たはずですよ。分裂の方では決まらなかったはずですよ。」「自らの会社としての、基本的な方向を決めた以上、周囲にどんな風が吹こうと、その方向へ向けての努力を続けていくべきだと思います。その意味では私だけではなく、我が社のトップ、会長、社長、副社長ふくめて、我が社の基本スタンスというのは全く変わりません、微動だにしません。」などと述べた。

e P8社長は、原告発行の「JR東日本報平成4年1月1日号外」で、「年頭の挨拶」と題して、「当社がフューチャー21を達成するための基本的な条件の一つとして、労使関係の安定があります。会社創立以来、JR東労組を基軸とした労使関係の中で、JR東日本を健全な、日本の一流企業に育てあげようという共通の目標を持ち、お互いに手を携えて、努力して参りました。現在のJR東日本の好調な経営が、この安定した労使関係の上に築かれてきたことは、かつての国鉄時代の不毛の労使関係を思いおこしてもええ、直ちに理解できることであります。」「最近新聞紙上に、旧動労、旧鉄労、旧国労などという言葉が出ていますが、これらは新生JR東日本にとっては過去の遺物であり、無縁の存在です。それと呼び戻そうとするのであれば、時代錯誤という以外にはありません。」などと述べた。

イ α1駅における労使関係等

(ア) α1駅における各労働組合の組合員数等

a 国労α1駅分会は、原告が設立された昭和62年4月1日時点で、組合員数100人、組織率約63パーセントであり、国労横浜支部の中で組合員数が最も多く、組織率も3番目であり、同支部の組織上の拠点として位置付けられていた。

b α1駅では、昭和62年6月、東鉄労のα1駅分会が結成されたが、同年7月ごろの組合員数は、国労が98人、東鉄労が57人であった。

c 昭和63年3月、α1駅の車掌室が、α20車掌区へ移管され、これに伴って国労組合員も移転したことで、同年4月、α1駅にα1地区指導センターが設置された際配置された助役16人全員が東鉄労組合員であったこと（以上の事実は当事者間に争いが無い）などから、同時点のα1駅の組合員数は、同駅の社員140人中、国労が76人、東鉄労が62人となった（乙1）。

d 平成2年7月、本件第1配転命令により、α1駅では同駅の社員131人中、国労組合員は67人、JR東労組組合員は63人となった（乙1）。

e 平成2年11月、本件懲戒解雇等により、α1駅では同駅の社員131人中、国労組合員は66人、JR東労組組合員は64人となった（乙1）。

f 平成3年3月、本件第2配転により、α1駅では同駅の社員128人中、国労組合員は64人、JR東労組組合員は65人となり、JR東労組α1駅分会結成以来初めて、JR東労組組合員数が国労組合員数を上回った（乙1）。

その結果、平成3年4月からα1駅の安全衛生委員会の組合側の構成員が、それ以前の国労2人、JR東労組1人から、国労1人、JR東労組2人となり、国労が少数派に変わった。そして、従前は、月1回程度開催されていた同委員会が、平成3年4月から同年10月中旬まで、1度も開催されなかった。

g なお、本件初審申立てがあった平成3年6月ごろのα1駅の組合員数は、国労が61人、JR東労組が65人であった。

(イ) α1駅における助役らの国労組合員に対する発言

a 国労α1駅分会の組合員P10は、昭和62年7月、社宅が決まり次第婚約者と同居するため、原告に対し、社宅の入居申請を行っていた。当時α1駅の首席助役であったP11（以下「P11首席助役」という。）は、P10に対し、「意識を変えなければ社宅は無理だ。」「お前も結婚するのだから態度や意識を変えなければだめだ。」などと言った。（乙5【38、39頁】、7、8）

b 国労α1駅分会の組合員P12は、昭和62年11月15日、当時東鉄労α1駅分会分会長であったP13助役に喫茶店「α6」に呼び出され、P13助役から、「国労にいると不利になるぞ。」「国労にいると転勤できない。」などと言われた。さらに、P12は、昭和62年11月26日、再びP13助役から駅長室に呼び出され、P14駅長、P11首席助役、P15助役及びP16営業センター所長同席のもと、P13助役から、「車掌室がなくなってしまふ。今のうちに考えないと車掌で残れないよ。」と言われた。（乙6【7ないし10頁】、9、38【3頁】）

c P12は、昭和63年3月13日、α1駅の車掌室業務がα20車掌区へ移管されたのに伴い、同車掌区の所属となった。P12は、昭和63年3月15日、当時東鉄労α1駅分会長であったP17事務主任に呼ばれ、国労を脱退したか否かを問いただされた。P12が、まだ国労にとどまっている旨答えると、P17主任は、P12に対し、「もし、こっちに来れば京浜・浜線に乗せる準備があるよ。区長にかけあうよ。」などと言った。（乙6【13、14頁】、9）

d P1は、平成元年の暮れごろから、α1駅の合理化が話題になるたびに、P4首席助役（当時は助役。）から「人のことばかり心配しないで自分のことを心配しろよ。」と繰り返し言われた（乙32【19頁】）。

e 国労α1駅分会書記長であったP18は、平成2年2月ないし3月ごろ、P4首席助役から、「P18君、そのうち、職場に台風が来て大変なことになるぞ。」などと言われた。P18が台風の意味について尋ねたところ、P4首席助役は、「おとなしくしてればいいんですよ。」「α1駅にいられなくなりますよ。それがいやなら少しはおとなしくしていなさい。」などと答えた（乙39【9頁】、40【14頁】）。

f 平成2年7月1日付け配転の事前通知のあった国労の組合員P19が、P4首席助役に対し、配転の理由を尋ねたところ、同首席助役は、「自分の胸に聞いてみろ。」と答えた（乙10、29【25頁】、弁論の全趣旨）。

(ウ) 本件配転前のα1駅における配転

a 国鉄の分割・民営化直前の昭和62年3月の配転では、α1駅において、他に配転された15人全員が国労α1駅分会の組合員であり、そのうち10人が分会長、副分会長及び書記長などの役員であった。

国労α1駅分会は、役員13人のうち10人が配転となったため、急遽、昭和62年4月22日、23日、分会大会を開催し、役員を選出を行った。その結果、P2が分会長に、P18が書記長に選出された。

b 国鉄の分割・民営化以降、平成2年1月までの間に他に配転された国労α1駅分会組合員（助役、主任、非現業試験合格者、主任試験合格者及び地域間異動者を除く。）は13人で、そのうち5人は役員（執行委員3人、青年部長1人及び選挙管理委員長1人）であった。

一方、東鉄労（JR東労組）の組合員にあっては、国鉄の分割・民営化以降、平成2年2月になって初めて1人がα7駅（旅行業務の取扱い）へ配転となり、また、同年6月10日には、2人が鶴見線営業所（券売機の管理業務）へ配転となった。

(エ) 転勤等に関する就業規則の内容

原告の転勤等に関する就業規則の規定は次のとおりである。

(任用の基準)

第27条 会社は、社員の任用にあたり、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試

験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。

第28条 会社は、業務上の必要がある場合、社員に転勤、転職、昇職、降職、昇格、降格、出向、待命休職等を命ずる。

2 社員は、前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

3、4項（略）

（事前通知）

第29条 会社は、社員に転勤、転職、降職、出向又は待命休職を命ずる場合、事前に文書をもって通知する。

（オ） α1駅では、平成2年7月1日、本件第1配転と同時に、以下の配転が行われた。

a P18 国労（分会書記長） 改札からα8駅改札

b P19 国労 改札から横浜要員機動センター

c P20 国労 改札から東京要員機動センター

d α21 国労 改札からα9駅改札

e P22 国労 信号からα10駅ホーム担当

f P23 国労 改札から鶴見新興株式会社（α1駅ビル）

g P24 国労 信号からα1駅改札

h P25 JR東労組 出札からα11駅出札

なお、P25は、自宅がα12駅から車で20分ないし30分の所にあり、従来から自宅近くの職場への転勤を希望していたところ、α11駅に配転となった。

ウ ペンディング事業所について

（ア） 業務内容

ペンディング事業所は、清涼飲料水等の「大清水」商品を販売する職場であり、そこに勤務する社員の主たる業務は、商品納入時の倉庫への搬入、駅構内等に設けられた自動販売機への商品の投入、自動販売機からの現金回収、清掃等である。

これらの業務について、原告は、駅の営業系の業務等とは異なり基本的に直接顧客と接する必要のないものであり、接客業務に向かない社員に担当させることが適当な業務と位置付けていた。

（イ） ペンディング事業所に配転になった者は、管理職及び事務職を除けば、そのほとんどが国労の組合員であり、かつ、その多くが役員経験者であった。ペンディング事業所においては、JR東労組の組合員は管理職及び事務職であるのに対し、肉体労働を伴う缶入り清涼飲料水の搬入、現金回収等の業務担当は、ほとんどが国労の組合員であり、このような状況は、α3ペンディング事業所、α2ペンディング事業所はじめどのペンディング事業所についても同様であった。

エ P1の職歴及び組合活動等

（ア） P1は、昭和52年、国鉄に採用され、α8駅に配属となり、同62年3月、α1駅に配転となった。P1は、国鉄の分割・民営化に際し、昭和62年4月1日付けで原告に採用され、本件第1配転までの3年3か月間、α1駅において改札業務に従事していた。

（イ） P1は、昭和52年5月国労に加入し、同54年にα8駅分会の青年部長、同61年にα13駅分会執行委員を経て、同63年にα1駅分会班長、平成元年10月に同分会副分会長となり、本件第1配転まで国労共済の総括担当及び物資販売の責任者（日本国有鉄道清算事業団の職員になった後も再就職できなかった国労の組合員に対する生活資金等の確保のための活動の責任者）として活動していた。

（ウ） P1の処分歴等（甲8。なお、服装整正違反はいずれも国労バッジの着用によるものである。）

a 昭和62年6月、服装整正違反で嚴重注意処分。

b 昭和62年11月、服装整正違反で嚴重注意処分。

c 昭和63年6月27日、50分の遅刻で始末書提出。

d 昭和63年11月、服装整正違反で訓告処分。

e 平成元年5月、服装整正違反で訓告処分。

f 平成2年3月、服装整正違反で訓告処分。

オ P2の職歴及び組合活動等

（ア） P2は、昭和47年、国鉄に採用され、α14駅に配属となり、α15駅、α16駅を経て、同56年3月、α1駅に配転となった。P2は、国鉄の分割・民営化に際し、昭和62年4月1日付けで原告に採用され、本件第2配転までα1駅において信号取扱いの業務に従事していた。

（イ） P2は、昭和58年に国労α1駅分会の執行委員となり、同62年から平成2年までの間同分会の分会長を務め、その後も本件第2配転に至るまで同分会の書記長として活動していた。

（ウ） P2は、平成元年12月23日に58分の遅刻をして嚴重注意処分を受けている。

カ 本件物損事件の経緯

（ア） P2は、平成2年12月23日午前2時50分ころ、酒に酔ってP5助役の自宅に押しかけ、ドアをたたいたり、同助役の自動車のドアミラー及び同助役宅等の郵便受けを壊したりした。その後、P2は、追いかけてきたP5助役に対し、「俺の仲間をクビにしがって。」などと叫んだ。

（イ） P2は、本件物損事件のあった日の午後、P5助役に対し電話で謝罪し、翌日も駅長室においてP5助役とP6駅長に対し謝罪した。P2は、その後、東京地域本社の総務部勤務課の課員2人から事情聴取を受け、自認書と始末書を書いた。また、P2は、妻とともにP5助役の自宅に赴き、謝罪するとともに、壊した自動車のドアミラーの修理をした。

（ウ） P6駅長は、本件物損事件のあった日の翌日ないし翌々日に原告本社人事課に対し、同事件は職場管理上好ましくないと、他の社員に与える影響もよくないとして、P2の転勤上申を行った。

そして、P2に対し本件第2配転がされた。

（エ） また、P2は、本件物損事件により、平成3年2月1日付けで出勤停止5日間の処分を受け、それに伴い、①5日間の賞金カット、②同年夏季手当の15パーセント減額等、③同年4月の昇給期に2号俸（国労バッジ処分による訓告分を含むと3号俸）の減号俸の措置をされた。

（2） 上記前提事実と争いのない事実及び弁論の全趣旨を総合して、以下本件配転がP1、P2に対する不利益取扱い又は補助参加人らに対する支配介入に当たるか否かについて検討する。

ア 本件第1配転について

（ア） 上記（1）アで認定した事実によれば、原告は、労使協調路線をとる東鉄労（JR東労組）を擁護する一方、国鉄時代から一貫して分割・民営化に反対し、原告設立後においても労使協調の方針を確認する労使共同宣言の締結を拒否する国労を嫌悪してきたことがうかがえる。

そして、α1駅は、原告にとって首都圏輸送における重要な拠点である（甲21、乙40【90、91頁】）一方、国労にとっても同α1駅分会は組合員数が多く、組織率も高いことから同横浜支部の組織上の拠点と位置づけられていた。ところで、α1駅では、原告設立前後から国労組合員が偏って同駅から配転されて減少し、東鉄労α1駅分会が結成された以降は、国労との間で組合員の争奪がされ、助役らが国労組合員に対し、脱退懲罰とも取られかねない発言を

繰り返していた。そして、α1駅では、徐々に国労とJR東労組との組合員数の差がつまり、本件第1配転当時には、その差が8人にまでなっていた(上記(1)イ(ア)ないし(ウ))。

このような状況に照らすと、原告は、α1駅においてJR東労組を多数組合にし、国労を少数組合にすることに腐心していたと推認するのが相当であり、当該判断を覆すに足る証拠は存在しない。

なお、この点に関し、原告は、α1駅において、国労α1駅分会が多数組合であることを許し難いと考えていたなどということはない旨主張する。しかし、原告にとっても、36協定の締結、安全衛生委員会の委員の推薦人数等において、労使協調路線をとる東鉄労が多数組合であることの意味は大きく、上記前提事実(1)イ(イ)(ウ)で認定した原告幹部やα1駅における助役の言動、α1駅における配転状況に照らすと、原告の上記主張は採用することができない。

そして、上記のような状況のもと、α1駅において、平成2年7月1日、本件第1配転と合わせてα1駅以外へ7人が配転されたが、このうち6名が国労α1駅分会の組合員であり、JR東労組の組合員にあっては1名が希望通りに配転されたにすぎなかった(上記(1)イ(オ))。

(イ) そして、P1は、本件第1配転当時、国労α1駅分会において副分会長という立場にあり、同分会における組合活動の中心的役割を担っていたことが認められるところ(上記(1)エ(イ))、このような立場にあったP1がα1駅から他の職場(α2ベンディング事業所)に配転されることにより、その分同駅の国労組合員が減少するばかりか、同α1駅分会における中心的活動家を排除することにより同分会の弱体化を図ることも可能であったということができる。

この点に関し、原告は、国労α1駅分会にはP1以外にも組合活動について十分な経験を積んでいた者がいたのであるから、P1の本件第1配転により組合活動に支障が生ずることはあり得ない旨主張する。しかし、P1は、国労α1駅分会副分会長就任後約7か月後に、α2ベンディング事業所に配転されることになったのであり、副分会長の配転により組合活動に有形・無形の影響が生じることは当然であって、P1と同程度の組合経験がある者がいることをもって支障が生じないなどということは困難である。

(ウ) ところで、P1が配転された原告のベンディング事業所における主たる業務は、缶入り清涼飲料水等の駅構内等に設けられた自動販売機への商品の投入、売上金の回収、清掃等であり、原告の鉄道事業、特にP1が担当していた改札等の業務に比べより肉体的重労働を伴う業務である(上記(1)ウ(ア))。また、国鉄時代から鉄道事業に従事してきた原告の社員の大多数にとって、鉄道事業以外の関連事業等への配転が望むべきことでないことは容易に推認することができる(乙30【14頁】参照)し、実際、P1もベンディング事業所への配転を希望していなかった(乙32【22ないし24頁】、38【12頁】、弁論の全趣旨)。

さらに、ベンディング事業所においては、JR東労組組合員は管理職や事務職であるのに対し、肉体的労働を伴う職種はそのほとんどを国労の組合員が占め、かつその多くが国労の役員経験者であったというのであるから(上記(1)ウ(イ))、原告において、社員の雇用を守りつつ、健全な経営を確保するための方策として、関連事業の展開を図ってきたこと、その中でベンディング事業所の果たす役割が小さくないこと(甲3の1ないし9)、駅勤務とベンディング事業所勤務で賃金格差がほとんどないこと(丙25)は認められるものの、これら原告に有利な事実を勘案してもなお、ベンディング事業所への配転は国労組合員とりわけその役員経験者を鉄道事業から排除する目的で利用されていたと推認するのが相当である。

(エ) 以上の事情を総合すれば、本件第1配転は、α1駅の人員合理化という業務上の理由があつたとしても、これに藉口して、国労組合員で同α1駅分会副分会長という立場にあったP1に不利益を課す意図で、また、国労とりわけ同α1駅分会の弱体化を図る意図でなされたものと推認するのが相当であり、不当労働行為(労働組合法7条1号、3号)に当たると解するのが相当である。

なお、原告は、上記推認を妨げる事情として、P1の勤務態度が悪かったことがP1をα2ベンディング事業所に配転した理由の一つであり、ベンディング事業所に国労の役員経験者が集まっているのは接客業務に向かない社員等を適正に人員配置した結果にすぎない旨主張し、元α1駅長のP26はこれに沿う供述をしている(甲7【7頁】、8)。しかしながら、P26の供述によっても、P1が客から受けた苦情の回数、苦情の詳細については判然とせず、明らかに客に落ち度があるような無賃乗車についてまでP1の接客態度の問題としており(乙31【7ないし10、18ないし24、51ないし55頁】)、P26が挙げる具体的事例についてP1が始末書等を提出したこともない(乙32【2、3頁】)というのであるから、これをもってP1の接客態度が他の社員に比べ悪かったとまで認めるのは困難である。

また、P1が服装整正違反(勤務時間中の国労バッジ着用)を繰り返し、度重なる上司の注意にも反抗的な態度を示していたとの点は、接客態度の問題ではない(国労バッジは縦1.1センチメートル、横1.3センチメートルの大きさで、黒字に無彩色のレールの断面及びNRUの文字をデザインしたものであり、要求スローガン等の記載はなく、同バッジを着用していることについて客から苦情が来たことはない。乙31【2頁】)。したがって、これらの事由は本件第1配転の理由として正当なものということとはできず、また、接客に不適な者をベンディング事業所へ配転した結果、たまたま国労組合員が多数を占めたにすぎないということも困難というべきである。そうだとすると、本件第1配転の理由について、他に原告から具体的な主張立証がない本件においては、同配転は不当労働行為意思に基づいてされたと認めるのが相当であり、当該判断を覆すに足る証拠は存在しない。

イ 本件第2配転について

(ア) 本件第2配転の理由について、原告は、P2が本件物損事件を起こしたことを挙げ、原告関係者は、「P2がこのままα1駅においてP5助役のもとで職務に従事していることは職場管理上好ましくない(甲12【3、4頁】)」、「P5助役はP2の上司になるが、上司と部下の関係の中でいざこざがあるということは職場管理上好ましくなく、他の社員に与える影響もよくない(乙34【9頁】)」、「こういう事件を起こした以上、転出して新しい職場で心機一転することが本人にとって非常にいい(乙34【10頁】)」、「上司と部下との間に感情的なしこりが残る(甲4【21頁】)」、「同一職場に置いておくのは好ましくない(甲6【12、13頁】)」などと述べている。

しかしながら、証拠(乙35、38)によれば、P5助役はP2の直属の上司とはいえず、接触する機会は減多になく、たまに顔を合わせる程度であったこと(乙38【9ないし11頁】)、P2自身本件物損事件後も仕事への差し障りはなかったと述べていること(乙38【11頁】)、他の社員からもP2を転勤させるべきだとの意見は出されていなかったこと(乙35【8頁】)が認められる。また、本件物損事件後のP2のP5助役に対する謝罪、被害弁償等(上記(1)カ(イ))も社会通念上相当なものであったといえる。

以上によれば、本件物損事件によるP5助役とP2との間の感情的なしこりはあるとしても、その後の業務に差し支えるというほどのものとはいえないし、原告としては、少なくとも、しばらくは様子を見て仮に本件物損事件によるP5助役とP2との間の感情的なしこりにより、業務に支障が生じるようであれば、まずはα1駅内における配置を考慮し、そのような方法が困難な場合には一方を配転することが考えられて然るべきである。

ところが、P6駅長は、本件物損事件のあった日の翌日ないし翌々日には、原告本社人事課に対し、職場管理上好ましくないと、他の社員に与える影響もよくないとして、P2の転勤を上申しているのである(上記(1)カ(ウ))。

(イ) また、上記ア(ア)で判示したとおり、α1駅では、本件配転当時は国労とJR東労組の組合員数が拮抗した状態にあり、原告は、JR東労組を多数組合にし、国労を少数組合にすることに腐心するような状況で、実際、本件第2配転により、JR東労組が結成以来初めてα1駅における多数組合となっている。

さらに、P2は、国労α1駅分会の執行委員、分会長を歴任し、本件第2配転時も同分会書記長として活動していたのであり（上記（1）オ（イ）、P2が配転されることにより、その分同駅の国労組合員が減少するばかりか、国労α1駅分会における中心的活動家を排除することにより組合の弱体化を図ることも可能であったということが出来る（なお、上記P1について判示したのと同様、P2の配転により有形・無形の影響が生じることは容易に推認することが出来るから、P2と同程度の組合経験がある者がいることをもって支障が生じないなどということとはできない。）。）。

（ウ）上記検討したことに加え、P2の配転先が上記1（2）ア（ウ）で判示したように、国労組合員とりわけその役員経験者を鉄道事業から排除する目的で利用されていたと推認されるペンディング事業所であることを併せ考えると、本件第2配転は、本件物損事件に藉口して、国労組合員で国労α1駅分会書記長という立場にあったP2に不利益を課す意図で、また、国労とりわけ同α1駅分会の弱体化を図る意図でなされたものと認めることができ、不当労働行為（労働組合法7条1号、3号）に当たると解するのが相当であり、当該判断を覆すに足る証拠は存在しない。

2 争点2（本件懲戒解雇は、P3に対する不利益取扱又は補助参加人らに対する支配介入に当たるか否か）について

（1）前提事実

証拠（文章中に掲記したもの）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる（なお、当事者間に争いのない事実は、文末に証拠等を掲記しない）。

ア P3の職歴等

（ア）P3（昭和〇年生まれ）は、昭和49年、国鉄に採用され、α17駅に配属となり、α18駅を経て、同62年3月、α1駅に配転となった。

P3は、国鉄の分割・民営化に際し、昭和62年4月1日付けで原告に採用され、平成2年11月の本件懲戒解雇に至るまで、約3年7か月間、α1駅において踏切業務に従事していた。

（イ）P3は、α1駅における在職中、欠勤及び遅刻はなかったが、勤務終了後、飲酒して内勤室に入ったことに関して、平成2年6月13日付けで訓告の処分を受けた。そのほか、P3は、国労バッジを取り外すようにとの駅長及び助役等からの注意・指導に従わないとして、平成2年6月までに、嚴重注意2回及び訓告3回の処分を受けている。

（ウ）P3は、α17駅勤務時に国労に加入し、同α17駅分会では5年間同分会の執行委員を務め、同α1駅分会においては昭和63年から本件懲戒解雇に至るまで執行委員として組合活動をしていた。P3は、平成元年初以降、国労α1駅分会の教宣部長の役職を兼任し、同分会機関紙の編集責任者であった。

また、P3がα1駅に配転された昭和62年3月当時は、踏切職場にはP3を含めて13人の職員がおり、全員が国労組合員であった。P3は、昭和63年から国労α1駅分会において、執行委員のほかに、同分会の踏切班の班長に就き、踏切職場の国労組合員に対し集会等への参加を呼び掛けたりしていた。本件傷害事件発生直前である平成2年10月ころは、α1駅の踏切業務担当者は9人で、そのほとんどが国労組合員であった。

イ P4首席助役の職歴等

（ア）P4首席助役は、昭和41年9月、国鉄に入社し、α19駅駅務掛を最初として、営業及び運転系統の職場を経て、平成元年2月、α20駅の助役からα1駅の助役に転勤となった。P4首席助役は、α1駅では1年間改札担当の助役として勤務し、平成2年2月に首席助役となり、同3年2月、α21駅長となった。

（イ）P4首席助役は、α1駅に助役及び首席助役として在職した期間を通じて、東鉄労（JR東労組）の組合員であった。

ウ 本件傷害事件の経緯

本件傷害事件の経緯は、以下のとおりである（なお、本項での出来事は平成2年11月8日であるので、その表記を省略する場合がある。）。)

（ア）α1駅α4踏切には、線路を挟んで2箇所（以下、α4側詰所を「山側詰所」と、その反対側の踏切詰所を「海側詰所」という。）が設けられており、それぞれの詰所に社員が配置されていた。

（イ）P3は、平成2年11月7日午前9時10分から同月8日午前9時10分までの予定で24時間勤務に就いており、途中、同月7日午後10時からの休憩時間に山側詰所で睡眠をとり、同月8日午前2時5分から、海側詰所で踏切道の監視業務に就いていた。P3は、朝になってラジオのスイッチを入れ、交通情報と気象情報を収集するため、NHKのニュースを聞いていた。ラジオは、国鉄当時、台風等の天災、大きな事故等の業務に関係した情報を知るために支給されていたが、そのラジオが故障していたため、その代用として同僚が持ち込んでいたものである。

（ウ）P4首席助役は、午前8時30分の始業であったが、各職場を巡回して社員の執務状況の把握や個人的な悩みなどを聞くため、午前7時40分ごろに出勤し、午前8時5分ごろにP3が勤務している海側詰所に着いた。P4首席助役は、ラジオが鳴っていたので、P3にラジオを消すように注意した。しかし、P3がラジオのスイッチを切らなかったため、P4首席助役がこれを切った。これに対し、P3は、「仕事に影響ないよ。」と答えた。その時間帯は電車等が頻繁に通過するため、それらの通過を知らせる警報ブザーが鳴り続けている状況であった。P3とP4首席助役との間に若干のやりとりがあった後、同首席助役は、P3が国労バッジを付けていたことから、それを外すように注意して、午前8時10分過ぎに海側詰所を出た。その後をP3は、すぐに追いかけた。

（エ）P3は、P4首席助役が海側詰所を2メートルほど出たところで、P4首席助役の後方から顔面に手を回し、振り返ったP4首席助役と正面から向き合う形になった。両人の間でやりとりがあった後、P3は、P4首席助役を脇の下に抱え込むようにして両人が倒れた。すぐに両人は立ち上がり、海側詰所から約3メートル離れたところにある塀のところまでもみ合いながら移動し、塀の近くでP3がP4首席助役の頭に腕を回し、上から押さえ込む状態となった。

（オ）上記の状況を山側詰所で監視業務に従事していた目撃した国労α1駅分会の組合員であるP10は、列車監視の合間をぬってP3とP4首席助役のところへ駆け付け、「P3さんやめろよ。」と言いながら両人を引き離した。P4首席助役は立ち上がって海側詰所に入り、業務用テレビ（構内の各所に一斉放送のできる通信施設）で2度、「踏切で暴力事件が発生」と駅内に連絡した。そして、P27助役、P28助役、P29助役及びP30助役の4人が踏切に駆け付け、P29助役は、P3に向かって「首だ首だ。」と叫んだ。これに対して、P3が、「いますぐ分かるのか。」と問うと、P29助役は、「会社をやめろしかない。」と言った。

なお、α4踏切の遮断機は、P4首席助役が海側詰所に来てからP27助役らが本件現場に駆け付けるまでの約8分間、降りたままであった。

（カ）P4首席助役は、その直後、P29助役とα1駅近くのα22病院に行き、診察を受けたところ、全治約1週間を要する下顎部、頸部、腰部、左下肢打撲と診断された。さらに、P4首席助役は、P6駅長に指示されて平成2年11月10日及び同月15日にJR東京総合病院で診察を受け、全治2週間を要する腰部、頸部挫傷と診断された。

エ 本件傷害事件の事情聴取等

（ア）P3は、本件傷害事件直後の午前8時40分ごろから午前11時ごろまでの間、駅長室において、P6駅長から事情聴取を受けた。駅長室には、P27助役とP28助役が同席していた。

P31国労横浜支部書記長（以下「P31支部書記長」という。）が、午前10時30分ごろ、α1駅に駆けつけ事情聴取が行われている駅長室を訪れ、私的にもよく知っているP6駅長に対し、「どうなんだ。」と聞いたところ、P6駅長は「そんなに時間かかりません。」と答えた。P31支部書記長は、P6駅長とのやりとりの中で、同駅長が本件傷害事件を大きく扱うつもりはないと判断し、駅長室を出た。

（イ）P3は、その事情聴取において、本件傷害事件の発生原因について「よく分からないんだ。」と繰り返すばかり

りであり、P 6 駅長は、いきなり暴行事件が起きることはあり得ないと思いつつも、その原因を把握することはできなかった。その後、P 3 は、P 6 駅長から「順序を追って自認書を書いてもらいたい。」「社会人なんだから、やったことについては、きちっと自分で責任をとりなさい。」などと言われ、自認書と始末書を書くことを指示された。P 3 は、自認書を書き、次に始末書を書いた。

(ウ) このときP 3 が書いた自認書は、以下のような内容であった。

「8：10 ころ

踏切海側詰所

海側で踏切道及び列車監視中にP 4 首席助役が来ました。

あいさつのち、しばらくでしたね。

P 3 君より、先輩だし、・・・。

先輩、年をくっているから何んだ

人生経験上だしそんな口の聞き方あるかい。

先輩だったら、きらかに話しかできないのか。

上司に向かって暴言だぞ。

それみろ、おれより、みんな上だからな。

あじもそっけもない。

「服装の整正」だよ。

先輩、先輩、でたいようできないみると、今度は、上司に変しんのか！

いいから仕事をしろ

今、仕事をしているじゃないか

そうやっていつも、つごうよく立場なるじゃないか

「服装の整正」するだ！

先のきらくさで、話しができないのかよ。

P 4 首席が海側の詰所をでようとするところ、おれがベットロックをかけようとしたら、わかされたので、海側詰所脇にでて首席とむかいあい、頭にとびかかった ベットロックをかけた もみ合ったうち、おれが先にたおれたので、立ち上がったもういちどベットロックをかけて一諸にたおれた、山側からP 10 社員がきて上になっているおれをひきさいた、「やめろ」「暴行したらふりだぞ」云われ、はなされた、首席は、海側詰所で内勤に電話した。」

(エ) P 6 駅長は、P 3 に対する事情聴取後、午前中に本件傷害事件について電話で、原告本社人事課に伝えた。原告本社人事課は、P 3 から直接事情聴取をしたいとのことであった。P 3 の自認書は、昼ころにファックスで原告本社人事課に送付された。P 3 の自認書を読んだP 3 2 人事担当課長は、その内容が判然としないところがあるとして、原告本社人事課員に対し、書き直しを指示した。

(オ) P 3 は、午後1 時ころ、国労α 1 駅分会の組合事務所に行き、そこでP 3 1 支部書記長から事情を聞かれた

が、P 4 首席助役との間でどのような会話があったかについては話さなかった。

(カ) P 3 は、午後2 時ころ、国労α 1 駅分会の組合事務所にいたところ、再びP 6 駅長に呼ばれ、午後6 時ころまで駅長室で事情聴取を受けた。この際、駅長室には、P 6 駅長、助役1 人及び原告本社人事課の課員3 人がいた。

P 3 は、P 6 駅長から、午前中の自認書はP 4 首席助役の供述と食い違っている旨指摘され、自認書と始末書の書き直しを指示された(乙17【7 頁】、30【4 頁】、35【20 頁】、36【22 頁】)。ただし、乙35については上記認定に反する部分を除く。)

P 3 は、この日は明け番で前日からの疲れもあり、午前中に書いた自認書を指して「これ以外には思いつけない。」と言ったが、書き直しを強く指示されたので、2 度目の自認書を書いた。その後、P 3 は、始末書についても書き直しをした。P 6 駅長は、再度、本件傷害事件の発生原因について「何か会話ががあったんじゃないか。」などと問い質したが、P 3 はこの点について「忘れました。」としか答えなかった。

(キ) P 3 が、このとき書き直した自認書は、以下のような内容であった(争いが無い。)

「8：10 頃海側で踏切道及び列車監視中にP 4 首席助役が来ました。

首席助役が『お早よう』と言いました。私も『お早よう』とあいさつした後、『しばらくでしたね』と言いました。

『その後の会話は少しあったがわすれました。』

首席助役がP 3 君より先輩だし・・・と言いました。

私は、先輩年をくっているから何だと言いました。

首席助役は、人生経験上だし、そんな口の聞き方あるかい。

私は、先輩だったら、きらかに話しかできないのか。と言いました。

『その後の会話ががあったようだがわすれました。』

首席助役が上司に向かって暴言だぞと言ったので、

私は、それみろ、おれより、みんな上だからな。あじもそっけもないと言いました。

首席助役は、服装の整正だよ・・・と言ったので

私は、先輩、先輩、でたいようできないとみると今度は、上司に変身するかと言いました。

首席助役はいいから仕事をしろと言いました。

私は今仕事をしているじゃないか、と言いました。そしてそうやっていつもつごうのよい立場になるじゃないかと言いました。

首席助役が服装の整正するだ、と再びいったので、

私は、先のきらくさで話しができないのかよと言いました。

首席助役が海側の詰所を出て外から引戸をしめようとした時、おれがヘッドロックをかけようとしたがかわされたの

で、私は海側詰所脇に出て首席助役と向かい合い、頭に飛びかかり、ヘッドロックをかけもみ合っているうち、私が先に倒れた。

私は、起き上り、あとから起き上った首席助役にもういちどヘッドロックをかけて一諸に倒れた。

山側からP 10 社員が駆けつけ、首席助役の上になっている私をひきはなし、やめろ暴行したらふりだぞと云われた。

その後首席助役は、海側詰所から内勤に電話をされていた。私は詰所にもどり仕事をしました。」

(ク) P 6 駅長は、P 3 に対する午前の事情聴取後、山側詰所から本件傷害事件を目撃し、二人の所に駆け付けたP 10 に現認書を書くように指示し、P 3 に対する午後の事情聴取後、P 4 首席助役並びに現場に駆け付けた各助役に対し、現認書を書くように指示した。

(ケ) P 2 は、本件傷害事件発生後の2、3 日後に、P 3 から、P 4 首席助役に侮辱的なことを言われた旨を聞かされた。P 3 は、当時、自分がまだ結婚していないことを気にしていた。P 2 は、侮辱的な発言があったことをなぜ早く言わなかったのか質したところ、P 3 は「恥ずかしくて言えなかった。」と言った。P 2 は、その後すぐに、P 3 1 支部書記長に対し報告したが、P 3 1 支部書記長としては、本件傷害事件の当日の午前中にP 6 駅長と言葉を交わし、事が穏便に済むのではないかという感触を得たことから、事が大きくなることを避けるため、国労横浜支部としては、P 4 首席助役の侮辱的な発言に関し、原告に対して正式に団交を申し入れることは行わなかった。(乙36【24 頁】、乙37【16 ないし18 頁】、乙38【16 頁】、乙40【113 ないし115 頁】)

(コ) P4首席助役は、本件傷害事件の発生した日は午前8時30分から午後5時までの勤務時間であったが、午後11時30分ころまで勤務し、翌日以降も通常どおり勤務していた。また、P4首席助役は、本件傷害事件発生から11日を経過した平成2年11月19日から9日間にわたって開催された洋上研修に予定どおり参加した。

オ P3に対する懲戒解雇手続等

原告は、本件傷害事件について、事件発生当日のうちにP3に対する事情聴取を終了し、事件発生から9日後の平成2年11月17日付けで、P3を懲戒解雇した。

ちなみに、原告におけるそれまでの懲戒処分で、発令までの所要日数が最も少なかったものは、「休日に酒気を帯びて勤務箇所に赴き、複数の社員の面前で業務を妨害し、管理者2名に対し、右上腕部を掴み強く引っ張り、またベニヤ板製の乗務割表板を投げつけるなどの暴行を加え、『右上腕部挫症』（加療1週間）、『頭頂部打撲血腫』（加療10日間）などの傷害を負わせた」という事案であり、事件発生から14日後に発令されている。

カ 国労α1駅分会の対応について

(ア) 平成2年11月9日、同月15日付けの国労α1駅分会機関紙である「なかま」には、本件傷害事件に関する記載はされていない(甲16、17)。

(イ) 平成2年11月19日付けの国労α1駅分会機関紙「なかま」には、以下のような記載がされ、同分会側が、初めて本件傷害事件の発生原因はP4首席助役がP3に対し挑発するような発言をしたことである旨の主張をした。

「会社は、11月8日の事件に対してP3氏がP4首席助役に一方的に暴力を振ったと宣伝していますが、事実は全く違います。」「そんなだがいまだにいい年をして一人ではめになるんだ。暴言はP4だ!」「こうした輩がよく首席助役になれたのか驚きだ。P3氏に数々の下劣な挑発を繰り返し、事件を創り上げたのはP4の方だ。服装の整正の注意をした等と言っているが、実は真つ赤な嘘、そんなことで一々怒っていたらこっちの身が持たない。部下にいやらしいことを言い、本人が触れて欲しくないことをわざわざ言ってその反応を見ながら楽しんでいるのだ。」

(ウ) また、平成2年12月1日付けの国労α1駅分会機関紙「なかま」には、以下のような記載がされている。

「以下、事実経過を報告します。11月8日、8時5分ころP3君がα4踏切海側詰所で勤務しているところへ、P4首席助役が巡回しようとして詰所に入ってきた。そこで会話が交わされた。助役は、ラジオを消す、服装の整正を指示した。しかし、二人が詰所にいた時間の大部分は、助役が業務中のP3君の背後にある椅子に座り『自分は、P3君より先輩だし、人生経験豊富だし・・・』から始まり、P3君の私生活に及ぶ話とP3君が身体的に一番気にしていることを発言し、P3君を挑発、セクシャルハラスメントの発言をした。彼女はいるのか、捜しているのか、だらしねえ。こんなだから、いい年をしていまだに一人ではめになるんだ。男と生まれた以上、あそこが腐ってしまうぞ。(パッチを指して)まだそんなよけいなものを付けているのか、山側にいつてる間に取っとけ!いいな!。この助役の発言にP3君が立腹することは、人間として当然である。助役が詰所を出る前に言った『山側詰所に行っている間によけいなものを外しておけ』と命令したことに、我慢できなくなり、助役が外に出たところを後を追うような形となり、二人はもみ合いになった。」

キ 他の事例との比較

原告の従業員間の暴行事案、又は原告の横浜支部管内における懲戒処分事案については、他に以下のような例が挙げられる。

まず、昭和62年4月、α23駅において、同駅の首席助役が国労組合員に対して作業ダイヤ変更の説明をしていた際、同組合員が腕組みをしていたことに立腹し、同組合員の左上腕部を内側から上向きに叩くようにはね上げたため、同組合員は「頸部筋筋膜症」（加療約1週間）と診断された。この事件については、原告及び同首席助役の損害賠償責任が平成4年3月12日に最高裁で確定したが、原告は、同首席助役に何らの処分も行っていない。

また、原告横浜支部管内の事例としては、平成2年ころ、α24駅のミルクスタンドの店長をしていたJR東労組の組合員が、返品伝票を操作して売上金を着服していた事件について、懲戒解雇ではなく諭旨解雇として処理された例がある。

(2) 上記認定した事実と争いのない事実及び弁論の全趣旨を総合して、以下、本件懲戒解雇がP3に対する不利益取扱い又は補助参加人らに対する支配介入に当たるか否かについて検討する。

ア 懲戒は、規律違反の種類・程度その他の事情に照らして相当なものでなければならぬと解されるところ、本件懲戒解雇についてみると、本件傷害事件は、P3が勤務中に巡回に来ていたP4首席助役に対しいわゆるプロレスの技であるヘッドロックをかけるなどの暴行を加え怪我をさせたというものであって、P3に対し相応な処分がされることは当然である。

しかしながら、P4首席助役の怪我の程度が全治1週間ないし2週間と比較的軽微であること（このことは、P4首席助役が同日も午後11時30分ころまで勤務し、同日以降も欠勤をしていないばかりか、11月19日からは9日間にわたり洋上研修に参加していることからもうかがわれる。）や、P3のこれまでの勤務状況（上記認定のとおり国労バッジ着用に係わる処分として厳重注意や訓告を受けたり、酔余の上職場に現れたことで訓告を受けたことが1度あるほかは、懲戒事由に当たるような行為はしていない。）に照らすと、雇用関係において最も重い処分である懲戒解雇とすることが相当性を有するか否かについては、P3が本件暴行に及んだ経緯、取り分け、何が原因で暴行に及んだかについて、慎重な判断が求められるところである。

イ これを本件懲戒解雇手続についてみると、P6駅長は、本件傷害事件発生当日、2回にわたりP3の事情聴取を行い、同人にそれぞれ自認書及び始末書を書かせているが、自認書の内容の不自然さ（書き直した自認書ですら肝心な部分について「その後の会話は少しあったがわすれました。」「その後の会話があったようだがわすれました。」などと不自然な記載がなされている。）及び当時のP3の供述の不自然さ、不合理さからは、P3がP4首席助役に対し暴行に及んだ原因が判然としない。そして、この点に関し、P6駅長は、「原因はつかめなかったが、いきなりそういう状況になったということはあり得ないから、何回も聞いたがよく分からなかった。」(乙35【17頁】)、「P4助役は」「行ったときから（P3が）興奮状態になっていたというような感じのことを言っていたが、そんなことはないだろうと思ひ調書には記載しなかった」(乙35【19頁】)、「（自認書の）『その後の会話があったようだが忘れちゃった』という記載について、そんなことはないだろう、いきなり暴力をふるうようなことはないだろうから、なんか会話が合ったんじゃないかと聞いたが、（P3は）そういうことは話してくれなかった」(乙35【42、43頁】)などと述べており、P6駅長自身、本件傷害事件の発生原因について納得が得られなかったものと認定することができ

る。それにもかかわらず、原告は、P3からそれ以後事情聴取をすることなく、本件傷害事件発生からわずか9日後の平成2年11月17日付けでP3を懲戒解雇している（これは、これまでの最短処分事例を更新する早い処理であった）。

仮に、原告において、その後、P3及びP4首席助役らから事情聴取を行えば、本件傷害事件発生の原因の真相が明らかになる可能性もあったというべきである。すなわち、P3作成の自認書からは、本件傷害事件発生の原因は、P3がP4首席助役から国労バッジ着用につき注意を受けたことに腹を立てたことによる内容となっている。しかし、P3は、これまで国労バッジ着用について就業規則違反としてその都度管理者から注意を受けてきたことからすると、本件傷害事件の時に限って、P3がこの点で注意を受けたことにより激高するなどして暴行に及んだとは考え難い。これに対し、国労α1駅分会機関紙等は、本件傷害事件発生の原因はP4首席助役がP3に対し同人のプライバシーに関し侮辱的発言を行ったことによるとしている。P3は昭和〇年生まれであり、当時未だ結婚していないことを気にしていた

こと、P3がこのように自ら気にしていたプライバシーに関する事柄を組合の機関紙に掲載させるなどして侮辱的発言がされた旨の虚構を述べたとは考え難いことを考慮すると、本件傷害事件の発生原因はP4首席助役のP3に対する侮辱的発言であるとの蓋然性は極めて高いものであるというべきである。そして、原告は、再度、P3及びP4首席助役らから事情聴取を行い、公平な観点から客観的、合理的な判断をすれば、上記本件傷害事件の発生原因を把握することができ、本件傷害事件発生責任の一端はP4首席助役にもあったのではないかと推認できたと解するのが相当である。

そうだとすると、確かに、原告は、本件懲戒解雇までの間に、P3が本件傷害事件の発生原因はP4首席助役から侮辱的発言をされたことによると主張していることを認識していたとは認められないものの、現場長であり直接事情聴取を行ったP6駅長自らP3が暴行に及んだ原因が判然としないと認識していたにもかかわらず、本件傷害事件発生当日以降、P3、P4首席助役らの事情聴取を全くしないまま、事件発生後わずか9日後に懲戒解雇という雇用関係において最も重い処分をしたことは、懲戒手続として適切さを欠くばかりか、本件懲戒解雇が原告の懲戒権の発動以外の理由によるものであることをうかがわせるものといわざるを得ない（ちなみに、上記（1）キによれば、原告においては、国労組合員以外の非違行為に対しては、相対的に軽い処分済ませたり、処分相当と見られる事案において処分を行わないなどの対応がされている。）。

なお、P4首席助役は、本件傷害事件発生直後に、α1駅近くのα22病院において全治約1週間との診断を受け、上記アで判示したとおり、その怪我の程度も比較的軽微であったとうかがわれるにもかかわらず、その後、P6駅長の指示により平成2年11月10日、15日の2日間にわたり、わざわざJR東京総合病院で診察を受け、全治約2週間との診断を受けていること自体、診断内容の真偽はともかくとして不自然といえることができる。ウところで、上記（1）アで認定したとおり、P3は、国労α1駅分会において昭和63年以降執行委員を務め、平成元年秋以降は教宣部長を兼任して同分会において中心的役割を果たしていた組合員の一人であり、α1駅の踏切現場において国労組合員の取りまとめ役的立場にあった。また、P3は国労組合員の中でも管理者に対し度々反発するので、原告側がその対応に手を焼いていたことも認められる（乙35【39頁】）。

そして、上記1（2）ア（ア）で判示したとおり、本件懲戒解雇当時、α1駅では原告と労使協調路線をとるJR東労組とこれに敵対する国労の組合員数が拮抗する状態にあり、原告がα1駅においてJR東労組を多数組合にし、国労を少数組合にすることに腐心していたのであり、本件傷害事件の被害者であるP4首席助役自身JR東労組の組合員で（上記2（1）イ（イ））、国労組合員に対し脱退勧誘とも受け取られかねない発言をするなど積極的な活動を行っていた者である（上記1（1）イ（イ）de）。

加えて、本件傷害事件現場に駆けつけたP29助役は、P3に向かって「首だ首だ」と叫び、P3から「いますぐわかるのか」と問われたのに対しても、「会社をやめるしかない」と発言している（上記2（1）ウ（オ））。エ上記判示した事情を総合すれば、本件懲戒解雇は、原告の単なる懲戒権の発動ということではなく、原告が本件傷害事件に藉口して、国労組合員であるP3に不利益を課す意図及び国労α1駅分会を弱体化させる意図に基づき、P3を企業外に放逐するためなされたものと推認することができる。したがって、本件懲戒解雇は、P3の組合活動を理由とした不利益取扱いであると同時に組合運営に対する支配介入であり、不当労働行為（労働組合法7条1号、3号）に当たると解するのが相当であり、当該判断を覆すに足る証拠は存在しない。

第4 結語

以上によれば、本件配転及び本件懲戒解雇を不当労働行為と認定してなされた本件命令は相当であって、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

裁判長裁判官 難波孝一

裁判官 増永謙一郎

裁判官 知野明

（別紙1）

主 文

1 被申立人は、申立人ら組合所属の組合員P1及びP2に対し、次の措置を講じなければならない。

（1） P1に対する平成2年7月1日付けα2ペンディング事業所事業係への配置転換命令がなかったものとして取り扱い、同人を原職又は原職相当職に復帰させること。

（2） P2に対する平成3年2月9日付けα3ペンディング事業所事業係への配置転換命令がなかったものとして取り扱い、同人を原職又は原職相当職に復帰させること。

2 被申立人は、申立人ら組合所属の組合員P3に対し、同人に対する平成2年11月17日付け懲戒解雇処分がなかったものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。

（1） P3を解雇前の業務に就労させること。

（2） 平成2年11月18日から解雇前の業務に就労するまでの間にP3が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。

3 被申立人は、申立人国鉄労働組合東京地方本部横浜支部α1駅分会所属の組合員の配置に関し、他の従業員と差別することによって、申立人ら組合の運営に支配介入してはならない。

4 被申立人は、本命令後、速やかに下記の文書を申立人らに手交しなければならない。

記

当社が行った貴組合所属の組合員P1に対する平成2年7月1日付けα2ペンディング事業所事業係への配置転換命令、同P2に対する平成3年2月9日付けα3ペンディング事業所事業係への配置転換命令及び同P3に対する平成2年11月17日付け懲戒解雇処分は、神奈川県地方労働委員会において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いたします。

平成 年 月 日

東京都千代田区<以下略>

国鉄労働組合

執行委員長 P33殿

東京都千代田区<以下略>

国鉄労働組合東日本本部

執行委員長 P34殿

東京都荒川区<以下略>

国鉄労働組合東京地方本部

執行委員長 P35殿

横浜市<以下略>

国鉄労働組合東京地方本部横浜支部

執行委員長 P36殿

横浜市<以下略>

国鉄労働組合東京地方本部横浜支部α1 駅分会
執行委員長 P 3 7 殿
東京都千代田区<以下略>
東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 P 7
5 申立人らのその余の申立てを棄却する。

(別紙2)

主 文

- I 初審命令主文第2項を次のとおり変更する。
- 2 東日本旅客鉄道株式会社は、国鉄労働組合所属の組合員P 3 に対して行った平成2年11月17日付け懲戒解雇処分がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させなければならない。
- 3 東日本旅客鉄道株式会社は、P 3 に対し、平成2年11月18日から本件初審命令交付の日までの間については、
同人が受けるはずであった賃金相当額の半額を、また、その翌日から前項の原職に復帰させた日までの間については、
同人が受けるはずであった賃金相当額をそれぞれ支払わなければならない。
- II 初審命令主文第3項を第4項とし、第4項を第5項とし、第5項を第6項とする。
- III その余の本件各再審査申立てを棄却する。