

尾に「ただし、(亡) Iについては、上記月例賃金及び期末手当の減額分並びに昇給において減俸がなかったならば支払われるべき賃金(期末手当を含む。)と支給済みの賃金額との差額を、その承継人であるJに対し支払わなければならない。」と追加する。

理 由

第1 事案の概要

1 本件は、東日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)が行った次の行為が不当労働行為であるとして、Aら8名及びIが東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に対し、救済申立てを行った事件である。

(1) 都労委平成14年(不)第108号事件(平成14年10月24日救済申立て、申立人はAら8名である。)

ア 平成14年3月28日(以下、平成の元号は省略する。)、会社各事業所に就業時間中の組合バッジ着用者に対して、従前より厳正な処分を行う旨を警告する文書(以下「本件警告書」という。)を掲出したこと。

イ 14年7月11日から15年3月28日までの間において、国労バッジを着用していた国鉄労働組合(以下「国労」という。)の組合員であるA、B、C、D、E、F、G及びH(以下「A」、「B」、「C」、「D」、「E」、「F」、「G」、「H」という。)の8名に対し、服装整正違反を理由として処分を行ったこと。

ウ 8年7月23日から15年9月19日までの間において、A、C、F、G、Hの5名に対し、服務規律違反を理由として処分を行ったこと。

なお、上記イ及びウの申立事実については、初審において、14年1

0月24日付け不当労働行為救済申立書、15年4月16日付け不当労働行為救済申立書補充書（以下「補充書」という。）及び16年9月2日付け準備書面（5）（以下「甲準（5）」という。）をもって、順次申立事実が追加されたものである。

（2）都労委平成17年(不)第86号事件(17年11月28日救済申立て、申立人はIである。)

ア 上記(1)アと同じく、会社が本件警告書を掲出したこと。

イ 14年7月12日から19年4月15日までの間において、I（以下「I」という。）に対して、服装整正違反を理由として処分を行ったこと。

なお、上記イの申立事実については、初審において、17年11月28日付け不当労働行為救済申立書、18年9月14日付け準備書面（7）（以下「甲準（7）」という。）同年12月4日付け準備書面（9）（以下「甲準（9）」という。）及び19年5月2日付け審問再開の申立（以下「再開申立」という。）をもって、順次申立事実が追加されたものである。

（3）東京都労委は、18年6月15日に都労委平成14年(不)第108号事件と都労委平成17年(不)第86号事件の審査を併合することを決定し、その後、19年6月5日をもって審問を終結した。

以下、都労委平成14年(不)第108号事件の申立人であるAら8名と都労委平成17年(不)第86号事件の申立人であるIを併せて、「Aら」と総称する。

上記(1)(2)の申立事実のうち、服装整正違反を理由とする処分及び服務規律違反を理由とする処分について、発令日等は別表1及び別表2記載のとおりである。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 14年3月28日に会社の各事業所に掲示した本件警告書を撤回すること。
- (2) Aらに対して発令した別表1記載の各処分を撤回すること。
- (3) 前項各処分がなかったものとして扱い、Aらに対して、①減給処分による減給分、②出勤停止処分がなかったならば得ることができた賃金分、③一時金減額分、④処分がなければ得られたであろう昇給額を、それぞれ支給すべき日から支給済みに至るまで年5%の金員を付加して支払うこと。
- (4) Aらに対して発令した別表2記載の各処分を理由としてなされた定期昇給における減俸がなかったものとして扱い、処分がなければ得られたであろう昇給額を、支給すべき日から支給済みに至るまで年5%の金員を付加して支払うこと。
- (5) 本件警告書に基づいて、今後、服装整正違反を理由とした処分を行わないこと。
- (6) 国労バッジ着用を就業規則違反とした警告書等の掲示、処分等を行うことにより、国労への支配介入を行わないこと。
- (7) 謝罪文の会社ホームページ及び事業所への掲示並びに従業員への配付

3 初審命令の要旨

東京都労委は、20年3月4日付けで、①別表1記載の各処分のうち、服装整正違反を理由として行ったA、B、C、Dに対する14年7月11月付け及び同年9月20日付け各減給処分、並びにHに対する7月11日付け減給処分、さらにIに対する17年3月24日付け以降19年4月15日付けまでの各出勤停止処分は、労組法第7条第3号に当たるとして、会社に対し、上記各処分がなかったものとして取り扱い、上記各処分による月例賃金及び期末手当の減額分を支払い、昇給において減俸がなかったならば支払われるべき賃金と支給済み賃金額との差額の支払いを命じ、②

別表1及び別表2記載の各処分のうち、その申立期間を徒過した処分に係る申立ては却下し、③その余の申立てを棄却する旨決定し、20年3月27日、命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

(1) Aらは、20年4月4日、初審命令が却下、棄却した部分の取消し及び同部分の上記2記載の救済を求めて再審査を申し立てた。

(2) 会社は、20年4月10日、初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、上記取消し部分に係るAらの救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

第2 争点

1 申立期間の徒過について

本件救済申立ては、労組法第27条第2項の定める期間内に行われたかどうか。

2 服装整正違反について

(1) 本件警告書の掲出について

14年3月28日、本件警告書を会社各事業所に掲出したことは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるかどうか。

(2) 服装整正違反を理由とした処分について

本件警告書の掲出後、Aらに対し服装整正違反を理由に訓告及び減給処分等をしたことは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるかどうか。

3 服務規律違反について

Aらに対し服務規律違反を理由に出勤停止処分等をしたことが労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるかどうか。

第3 当事者の主張の要旨

1 Aらの主張

(1) 本件救済申立ては「申立期間徒過」に当たらないこと。(争点1)

ア 本件各処分は「継続する行為」に該当する。

(ア) 本件各処分は、国労を嫌悪し壊滅する意図の下に、定期的、継続的に、国労組合員、バッジ着用者及びベンディング職場の組合員を狙い撃ちしてなされた一連一体の継続する行為であり、いずれも会社の一貫した不当労働行為意思のもとに一体的になされた一連の不当労働行為であるから、労組法第27条第2項にいう「継続する行為」に該当する。また、各処分発令とそれに基づく減額賃金(一時金を含む)の支払いは一体の行為である。

したがって、申立期間の起算点は、一連の各処分のうち、最終処分時ないし処分にに基づき低い賃金(一時金を含む)の支払われた時である。

(イ) 上記の観点からすると、Aらに対する各処分については、これらの各処分に伴い定期昇給における減俸措置がなされた月例賃金の最終支払月、あるいはこれらの各処分に伴い減額された期末手当の支給日は、いずれも申立期間内にある。

(ウ) また、補充書や準備書面で追加してなされた救済申立ては、既に主張済みの不当労働行為を構成する具体的事実に基づいて救済内容の範囲を拡張したものである。したがって、本件救済申立ては、いずれも申立期間を徒過していない。

イ 初審命令は救済申立日の認定を誤っている。別表1記載の各処分のうち、Aに係る整理番号3、5、6、7の各処分、Bに係る整理番号3、4の各処分、Cに係る整理番号3、4、5の各処分、Dに係る整理番号3の処分、Fに係る整理番号4の処分、Gに係る整理番号3の

処分、Hに係る整理番号3、5の各処分については、救済申立日は初審準備書面(2)が提出された15年4月16日であり、申立期間内にある。

ウ 別表1記載の各処分について、定期昇給における減俸措置の撤回を求める申立ては、これが是正されない限り不利益は現在及び将来に及ぶものであるから、現に存する不利益の是正を求めるものであって、「申立期間徒過」の問題は生じない。また、別表2記載の各処分に伴う定期昇給における減俸措置の撤回を求める申立ては、現に存する不利益の是正を求めるものであって、「申立期間徒過」の問題とはならない。

(2) 本件警告書の掲出は不当労働行為に当たること。(争点2(1))

会社は、組合バッジ着用者に対し執拗かつ苛烈な処分を出し続けることにより、着用を断念するよう国労組合員を追い込んできた。それに加え、本件警告書で会社は、威嚇的言辞を用いてバッジ着用者への重処分を予告した。したがって、その掲出自体が労組法第7条第3号に違反する不当労働行為である。

(3) 服装整正違反を理由とする本件各処分は不当労働行為に当たること。
(争点2(2))

ア 初審命令は、「会社が行った訓告処分は、やむを得ないものともいえ、不当労働行為として問責するまでもない」とした。しかし、訓告処分は、減給及び出勤停止処分に比べれば相対的に軽いものの、処分それ自体としては、被処分者に重大な不利益を与えるもので、重い処分である。訓告処分を受けた場合、期末手当は5%減額され、定期昇給において1号俸の減俸措置がとられることになっており、訓告以上の処分を受けた者は、昇進試験の受験資格を奪われるのである。よって、この点に関する初審判断は誤りである。

イ そもそも組合バッジ着用を理由とする処分は、処分量定の軽重にかかわらず許されないのであり、処分量定の軽重にかかわらず不当労働行為に当たる。

国労バッジ着用は、それ自体は日常的な服装の一部として、国労組合員が国労に所属することを表象するものに過ぎないのであり、国労バッジを着用して業務に就いても、物理的にも社会的にもその労務の提供を妨げたり、疎かにし、又は誤らせるおそれを生じさせるものではない。

国鉄分割・民営化以来、今日まで一貫して続く熾烈な国労解体攻撃の中で、国労はその組織を防衛する手段として、国労バッジ着用を組合員に指示してきた。国労バッジ着用は、不当労働行為を重ね、労働委員会命令も守らない会社に抗議するとともに、国労組合員としての仲間意識を確保し、互いが国労組合員であることを確認しあうための最小限必要な方法でなされた、象徴的行為であった。

したがって、国労バッジ着用は、それが就業規則違反に該当するかどうかを論じるまでもなく正当な組合活動であり、国労バッジ着用を理由になされた本件各処分は、労組法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。

ウ 会社は、就業規則違反の行為は処分しても不当労働行為ではない旨主張するが、次のとおり失当である。

(ア) 組合バッジ着用を理由とする各処分は、会社が主張するように「所属組合のいかんと関係なく一律、公平になされた」ものではない。会社は、その発足当時から国労を好ましくない存在として嫌悪し、就業規則に基づいて組合バッジ着用者に対して厳正な措置をとる方針であることを国労に説明しない一方、別組合とは組合バッジ不着用について確認し、組合バッジ着用者がほぼAら国労組合員である

ことを把握したうえで、各処分を開始したのであるから、本件各処分自体が国労を嫌悪し、狙いうちした行為なのである。

(イ) 会社は、組合バッジ着用者の減少により職場規律は確立された旨主張する。しかし、多くの国労組合員が組合バッジ着用を断念せざるを得なかったのは、会社によって重い処分が繰り返されたためであって、会社の「注意指導」に従ったからではない。

また、そもそも国労バッジは、約1センチ2ミリ四方形程度の四角形の小さな物であり、着用していてもほとんど目立たない。国労バッジ着用により職場規律が乱れたり、業務に支障が生じた事実はないのであるから、組合バッジ着用者が減少したから職場規律が確立されたわけではないのである。

エ 会社は、個人申立てなので組合活動ではない旨主張するが、次のとおり失当である。

(ア) 組合バッジ着用は国労の組織的指示によるものである。

そもそも、国労バッジは国労組合員であることの表示であり、その着用が国労組合員としての組合活動であることは論を待たない。

したがって、国労執行部がAらの救済申立てを支持しなかったからといって、国労バッジ着用が国労の組合活動でなくなるわけではない。

また、国労が組織として発出した国労バッジ着用の指示は、今日に至るまで撤回されておらず、Aらが職場で国労バッジを着用し続けたことは、国労の指示に基づく国労組合員としての組合活動にほかならない。

(イ) 会社は、組合バッジ着用者を「4党合意反対派」と認識していた。会社は本件の組合バッジの着用を理由とする処分につき、「単に各個別社員の規律違反の問題にしているにすぎない」というが、会社

は国労バッジ着用者を「四党合意反対派」としてことさら敵視していたのであり、単に各個別社員の規律違反の問題として対処していたわけではないのである。

(4) 服務規律違反を理由とする本件各処分は不当労働行為に当たること。

(争点3)

ア 初審命令は、次のとおり、信用性を欠くK陳述書に依拠して事実認定を行っている点で誤っており、Aらの非違行為なるものは存在しない。

(ア) K陳述書には明らかに事実と反する記載がある。すなわち、①Fが11年3月に服務規律違反で処分された理由につき、「氏名札の余白に朱書きで『失格』と書いたものをセロテープで貼り付けていた」とあるが、そのような事実はまったくない、②Fが15年3月に服務規律違反で処分された理由につき、K陳述書には「自販機の鍵を紛失した」とあるが、FはL駅の倉庫の鍵をL駅構内で落としたものの、その鍵はL駅の社員によって拾われていたというのが事実である。

(イ) Kの陳述書には、Aらの数多くの非違行為が記載されているが、これらの中でKが直接見聞した事例は1件もない。すべてKの伝聞である。

(ウ) Kは、陳述書に記載したAらの非違行為は人事管理台帳に基づいて記載した旨を述べたが、肝心の人事管理台帳を、会社は証拠として提出していない。したがって、Kの主張する非違行為には客観的証拠が欠けている。

イ 初審命令は、次のとおり、服務規律違反が国労組合員への嫌悪を決定的動機として発令された事実を看過している点で誤っており、国労嫌悪を決定的動機とする服務規律違反を理由とする処分は労組法第7

条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(ア) 服務規律違反を理由とする処分は、ベンディング職場以外の社員に対して発令された例がなく、ベンディング職場のみを対象とした特有の処分である。

(イ) ベンディング職場に配属されているのは、管理職以外は国労組合員のみであり、しかもその大半は国労の役員や役員経験者、積極的な組合活動家層である。

会社は、こうした国労の役員・活動家を鉄道本来の業務から排除し、ベンディングに押し込めることによって一般組合員と役員の交流を断ち、国労の弱体化を図ろうとした。

2 会社の主張

(1) 発令日から1年以上を経過して申立てられた各処分に係るAらの申立てを排斥した初審判断は正当であること。(争点1)

ア Aらは、各処分は、会社の一貫した不当労働行為意思のもとに一体的になされた一連の行為であるから、労組法第27条第2項の「継続する行為」に該当し、その一連の行為の一部の処分が申立期間内にある限り、申立期間は徒過しないと主張する。

しかしながら、「継続する行為」とは、「一個の行為自体が現に継続して実行されていた場合をいい、行為の結果が継続しているにすぎない場合や、複数の行為が相次いで行われた場合を指すのではない」から、Aらの主張するような「国鉄分割・民営化以来、国労の解体を企て続けてきた会社の一貫した不当労働行為意思に基づきなされたもの」などという主観的な理由により、「継続する行為」となるものではない。

イ Aらは、別表1記載の一部の処分については、初審準備書面(2)により救済申立てがなされていたとみるべきであると主張する。しかし

ながら、Aらの初審準備書面(2)における上記各処分に係る主張は、単に事情として提出されたものにすぎず、特に各処分について救済を申し立てるものでないことは、上記準備書面(2)と同日付にて提出された「不当労働行為救済申立書補充書」において、上記各処分につきあえて救済を求める対象として特記していないことに照らし明らかである。

ウ Aらは、各処分に関し、「定期昇給における減俸の是正」を求めるのは、その減俸措置がなされた最終支払月が申立期間内にあること、及びその効果が「是正されない限り不利益は現在及び将来に及ぶ」ことを理由に、「『申立期間徒過』の問題とはならない」という。

しかしながら、定期昇給における減号俸の措置は、賃金規程20条に基づき毎年4月1日をもって行われるもので、特にAらに係る措置は、各処分を理由として、同規程24条に基づきとられたものである以上、当該処分の効果と申すものにすぎないのであって、特段の査定に基づくものではないから、その処分通告をもって行為は完了していることは明白である。

(2) 本件警告書の掲出は不当労働行為に該当しないとす初審判断は正当であること。(争点2(1))

会社においては、服装整正に係る職場規律は確立・維持されているにもかかわらず、20回余の訓告処分を受けてもなお依然として勤務時間中の組合バッジ着用を継続する社員の所為は、単に就業規則違反にとどまらず、会社の業務指示権及び職場管理権を否定するものにほかならないのであるから、その違法性はなおさら顕著である。会社としてはこれを放置しえないものであったところから、14年3月28日、本件警告書を掲出して、かかる非違行為を継続する者に対し厳重に警告を発したのであって、本件警告書が職場規律の維持のためになされた措置として正

当なものであることは否定しえないはずである。

(3) 服装整正違反を理由とした各処分のうち、Aらの申立てを認容して労組法第7条第3号の不当労働行為の成立を認めた初審判断の誤りは明白であること。(争点2(2))

ア 初審命令は、Aらの勤務時間中の組合バッジの着用が職場規律違反であり、勤務時間中の組合バッジ着用の所為は、会社の業務指示権及び職場管理権を確信的に否定する違法性の顕著な行為であることを看過するものであって、その誤りは明白である。このことは、Aらが所属する国労が本件申立てを一切支援していないことから顕著である。

イ 服装整正違反を理由とする各処分は、会社における職場規律維持及び業務指示権の確立を目的として、Aらの継続的な就業規則違反の所為を戒めるために行われたものであるところ、Aらによる勤務時間中の組合バッジ着用が会社の就業規則3条(職務専念義務)、20条3項(服装整正義務)、23条(勤務時間中の組合活動の禁止)に抵触する行為である以上、これが、不当労働行為制度により保護される「正当な組合活動」には該当せず、したがって、本件において、労組法第7条第1号による不当労働行為の成立を認めえないことは明らかである。

ウ 勤務時間中の組合バッジ着用者に対する本件各処分は、支配介入には当たらない。

すなわち、不当労働行為意思としての「嫌悪」の対象は労働組合ないしその組合活動でなければならず、個人のしかも「会社の指示に服さない」ことに対する嫌悪をもって、反組合的意思たる不当労働行為意思が認められることにはならない。

また、従業員が管理者の指示を公然と無視、否定して、あえて非違

行為をくり返す場合には、自ずとその処分の量定が加重されることは、懲戒処分の本質に照らし不可避のことであって、このことは本件も同様である。

したがって、Aらに対する本件各処分はもっぱら就業規則違反の非違行為を戒めるものであり、そもそも、少なくとも本件警告書掲出以降の勤務時間中の組合バッジの着用は、国労の組織としての意思から乖離したものであることはもとより、Aらの労働組合としての集団性を認めえないものであるうえ、会社には国労に対する不当労働行為意思としての「嫌悪」など認める余地もないから、これらを労組法第7条第3号違反とした初審命令の判断は誤りである。

(4) 服務規律違反を理由とする各処分に係る申立てを排斥した初審命令は正当であること。(争点3)

ア AらによるK陳述書の信用性を否定する主張は、いずれも理由のないものであって、同陳述書が信用に足るものであることは顕著である。

(ア) AらがK陳述書の記載内容について「虚偽」であるとするものは、①Fが「氏名札の余白に朱書きで『失格』と書いたものをセロテープで貼り付けていた」こと、②FがL駅の「自販機の鍵を紛失した」ことのみである。

しかしながら、①については、K陳述書は、人事管理台帳に記録された記載に基づき陳述しているものであって、11年1月15日という日にち及び具体的行為態様が特定されていることからすれば、その陳述が信用に足るものであることは明らかである。また、②については、Aらも、Fが鍵（倉庫及び自販機清掃用の鍵の束である。）を紛失したこと自体を自認しているものであって、その後拾得者による届出の有無は、Fの鍵の紛失行為を宥恕しうる事情ではないのであるから、この記載がないことをもって、K陳述書の信用

性が否定されることにはならない。

(イ) また、K陳述書の伝聞性についていえば、確かに、K陳述書は伝聞証拠ではあるが、当時作成された人事管理台帳及び当時の管理者の記憶を聴取した上で作成されているのであり、その内容は日時が具体的に特定され、Aらの非違行為の態様なども具体性に富むものであるから、伝聞証拠であることをもって、その信用性が否定されることにはならない。

(ウ) さらに、客観的証拠に基づいていないとの点について反論すれば、K陳述書は、人事管理台帳及び当時の管理者からの聴取という客観的資料によるものであるから、その指摘自体、前提において既に誤りである。

イ Aらに対する服務規律違反を理由とする各処分はいずれも理由がある。

(ア) Aに対する嚴重注意処分の理由は、具体的には、倉庫内における喫煙等が是正されなかったため、繰り返し注意されたところ、暴言は減ってきたものの、注意されても無視して喫煙を続けたり(15年7月22日)、喫煙は所定の喫煙場所で行うようにいわれると、「定められたところとはどういうところだ」と反発する(15年7月12日)など、管理者の注意に対する反抗が重ねられていたことである。

(イ) Gに対する口頭注意処分の理由は、14年7月6日、M駅の京浜東北線東京方面のホーム喫煙所において、勤務時間中にもかかわらず喫煙していたことであり、すなわちGは、自販機清掃の業務指示を受けていたにもかかわらず、その作業時間帯に、制服のまま、乗客が一般に利用するホーム喫煙所において喫煙して、無断で休憩していたという業務指示違反を行っていたので、巡回中の管理者がこれ

を現認し、厳しく注意指導するとともに、業務指示違反を通告したものである。

(ウ) Fに対する口頭注意処分の理由は、勤務時間中に倉庫内で休んでいた(14年5月13日他1回)、以前にも注意を受けた、認められていない自家用車で通勤した(14年7月31日)という服務規律違反である。なお、会社は、再三にわたりFが自動車通勤することを注意していたのであるから、仮に、真にFが自動車通勤につき会社の承認が必要であることを知らなかったとすれば、それは、単に同人の職場規律に係る基本的理解に欠けるというにすぎない。

ウ 服務規律違反を理由とする各処分が国労嫌悪を決定的動機としてなされたとする、Aらの主張は誤りである。

ベンディング事業所においては、職場規律の乱れが著しかったことから、会社として、重点的に職場の実態を調査・把握し、その是正を進めてきたのである。したがって、服務規律違反がベンディング事業所に所属する社員に集中するのは、当該職場に服務規律違反が多かったことによる当然の帰結である。

また、服務規律違反を理由とする各処分は、組合バッジ着用者に対する処分の集団抗議行動との関連性がなく、重点的にベンディング職場の実態を調査・把握し、その是正を進めてきたことから明らかである。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法等に基づき、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、東北及び関東地方を中心とする事業を承継して設立された株式会社であ

り、肩書地に本社を置き、本件初審審問時(15年6月)の社員数は約72,500人である。

(2) 平成20年(不再)第8号再審査申立人A、同B、同C、同D、同E、同F、同G、同H(以上は、都労委平成14年(不)第108号事件の申立人である。)及び同I(都労委平成17年(不)第86号事件の申立人である。)は、いずれも国労の組合員である。

(3) Iは、22年8月5日に死亡し、同人の承継人である配偶者Jは、同年10月6日に救済申立ての承継を申し出ている。

2 国鉄改革(分割民営化)に至る経緯

(1) 昭和57年7月30日、第二次臨時行政調査会は、第三次答申(基本答申)を行った。この答申においては、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」が挙げられ、国鉄の分割民営化が必要であるという結論が示された。

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。

(2) 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。

(3) 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六地域に分割し、民営化すること、その実施の時期を昭和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などを内容とし、国鉄再建の具体的方法を述べたものであった。

(4) 昭和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日に公布された。

これにより、国鉄の鉄道事業の大部分は、昭和62年4月1日をもって会社を含む新事業体に引き継がれた。

3 組合バッジに関係する就業規則及び賃金規程の定め

会社は、昭和62年4月1日の発足に当たり、就業規則に、服装の整正及び勤務時間中等の組合活動に関する定めを置き、就業時間中の組合バッジ等の着用を禁止した。これに違反した者は、以下のとおり、処分を受けることがあるほか、賃金規程には、期末手当の額の減額や昇給号俸数の減俸の措置を受ける旨の定めがあった。

(1) 就業規則の関連条項の要旨

第3条（サービスの根本基準）社員は、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。

第20条（服装の整正）（第3項）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。

第23条（勤務時間中等の組合活動）社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。

第139条（懲戒の基準）懲戒する基準は、i 法令、会社の諸規程等に違反した場合、ii 上長の業務命令に服従しなかった場合、iii 職務上の規律を乱した場合など12項目を定めている。

第140条（懲戒の種類）懲戒の種類は、i 懲戒解雇、ii 諭旨解雇、iii 出勤停止（30日以内の期間）、iv 減給、v 戒告の5種類を定め、懲戒を行う程度に至らないものは訓告となる。

なお、嚴重注意は訓告より低位の処分であり、戒めのための事実行為とされている。また、嚴重注意より軽易な処分として口頭注意がある。

（2）期末手当の額の減額に関する規定

期末手当は、賃金規程第142条ないし第145条の規定に基づき、成績率により支給額が増額又は減額される。

期末手当の調査期間は、夏季手当は前年10月1日から当年3月31日まで、年末手当は4月1日から9月30日まで（第142条）とされ、その支給額は、基準額×（1－期間率±成績率）により算定した額（第143条）となる。期末手当は、調査期間内の欠勤期間（第144条）による減額のほか、調査期間内における勤務成績に基づく成績率により増額又は減額され、減額されるのは、

- i 出勤停止の処分を受けた者は15%減
- ii 減給又は戒告の処分を受けた者は10%減
- iii 訓告を受けた者及び勤務成績が良好でない者は5%減

（第145条）とされている。

（3）昇給号俸数の減俸に関する規定

昇給は、賃金規程第22条の昇給が第24条の昇給欠格条項に該当する場合、昇給号俸数から一定の号俸を減ずることになっている。

昇給は、毎年4月1日に（第20条）、4号俸以内（第22条）で行われ、昇給欠格条項に該当するときは所定の号俸を昇給号俸から減ずる（第24条）とされている。昇給欠格条項は、欠勤等のほか、

i 懲戒処分1回につき1号俸減

なお、出勤停止については次を加算する。

① 期間が10日までは1号俸減

② 11日以上は2号俸減

ii 訓告は2回以上で1号俸減

iii 勤務成績が特に良好でない者は1号俸以上の減とされている。

(4) 国労と会社との労働協約

昭和62年4月23日付けの会社と国労東日本鉄道本部との労働協約では、経営協議会及び団体交渉など会社から承認を得た場合のほか、勤務時間中の組合活動を行うことはできないことを約定している（同協約第6条）。

4 会社の組合バッジ着用に対する対応と処分

(1) 会社発足以前の状況

国鉄の分割民営化が具体化するまで、国鉄は、組合バッジの着用に関してその取外しを指示するとか（以下、ことわりのない限り、組合バッジの着用ないし国労バッジの着用の趣旨の表記は、就業時間中のそれをいう。）、処分することはなく、国労以外の労働組合の組合員も組合バッジを着用していた。しかし、昭和61年頃から組合バッジ着用者が上司から取外しの指示をされ、職員としての自覚が足りない、このままでは新会社に行けないなどと注意された。

(2) 会社の組合バッジ着用者に対する対応

ア 昭和62年3月23日、会社設立準備室は、東日本地区各機関に対し、会社発足の際の社員証、社章及び氏名札の社員への交付方法、着用方法等について指示するとともに、組合バッジを着用している場合は、それを外させ、社章を着用させることなどを指示した。

イ 昭和62年4月7日、会社は、各機関に対し、各現業機関の社員を対象に同月1日から7日までににおける社章、氏名札及び組合バッジの常態的な着用状況についての調査・報告を指示した。

上記調査結果によると、1,303か所の現業機関の64,105名中、正規の服装をしていた者が58,376名(91.1%)であり、組合バッジ着用者が5,645名(8.8%)であり、そのうち国労組合員が5,634名を占めていた。

ウ 昭和62年4月20日、会社は、各機関に対し、①組合バッジ着用者に対し、服装整正違反である旨の注意を喚起し、取り外すよう注意・指導すること、その際の注意等に対する言動を含めた状況を克明に記録しておくこと、②繰り返し注意・指導を行ったにもかかわらず、これに従わない社員に対しては「就業規則」及び「社員証、社章及び氏名札規程」に違反するとして厳しく対処することとし、人事考課等に厳正に反映させることとされたいこと、等を内容とする指示をした。

エ 会社は、同年5月7日から5月13日までににおける社章、氏名札及び組合バッジの着用状況の調査を行ったところ、その結果は、組合バッジ着用者は2,798名(全体の4.4%)であり、そのうち国労組合員が2,790名であった。

オ 昭和62年5月28日、会社は、各機関に対し、服装違反者に対する方針を示し、当該方針の中で、警告文(昭和62年5月29日付け)を掲示するとともに、各現場での点呼、掲示等により社員に対して周

知徹底を図り、現場の実態について完全に把握し、厳正な対処の準備を図られたいと指示した。

その後も会社は、一貫して組合バッジの着用について、その取外しを指導、注意し続けていた。

(3) 組合バッジ着用者に対する処分

ア 昭和62年6月、会社は組合バッジ着用者に対し、初めて服装整正違反を理由として4,883名を嚴重注意処分ないし訓告処分を発令し、同年11月にも服装整正違反で2,089名を処分した。

イ その後も会社は、組合バッジ着用者に対する処分を年2回程度の割合で実施していった。また、被処分者は、3年9月の処分で2,000人を割り込み、8年9月の処分で1,000人を割り込み、14年3月には314人（全従業員の0.4%）になっていた。

(4) 組合バッジ着用についての国労及びAらの対応

ア 国労東京地方本部は、組合員の脱退が相次ぐ中で、国労バッジ（1.2センチメートル四方程度の大きさの中に、NRUと刻印されている。）の着用を指示しており、会社設立の直前の昭和62年3月31日にも、国労東京地方本部は傘下の支部に対して、国労バッジの完全着用を再度徹底するよう文書で指示した。その後、国労東京地方本部が国労バッジの着用指示を撤回したことはないが、会社の国労バッジ着用者に対する処分が続く一方、同バッジの着用者が減少する中で、下記（6(1)、(2)）のとおり、同バッジの着用については分会ないし組合員個人に委ねられた実情に変わっていった。

イ 12年5月30日、当時の自由民主党、公明党、保守党及び社会民主党の4党は、JR不採用問題の打開について、国労がJRに法的責任がないことを認めること、これを全国大会で決定すること等を前提として、解決のために努力することの合意（以下「四党合意」という。）

を行った。国労は、四党合意の受入れを巡る混乱が生じ、12年7月以降、臨時大会及び定期大会を経て、13年1月27日に続会大会を開催して四党合意の受諾を決定した。

四党合意の受諾を是としないA、B、C及びHは、東京都労委に対し、四党合意は国労に対する支配介入及び不利益取扱いであるとして12年8月25日に、不当労働行為救済申立て(都労委平成12年(不)第86号)を行った(下記6(3)オ)。Aら4名は、上記不当労働行為救済申立てにおいて、「そもそも『四党合意』は、国労がJR各社の不当労働行為責任を追及する方針を転換し、闘争をやめれば、雇用・和解金につき、なんらかの利益が得られるかのような言動をもって、国労の方針に影響を与えようとしたものである。」「『四党合意』は、国土交通省やJR東日本などJR各社の主張を、自由民主党を介して国労に押し付けてその団結を妨げ、かつ、申立人らが対象となっている不当労働行為事件にも不当な影響を与えようとする支配介入及び不利益取扱いである。」と主張している。

また、14年4月26日、自由民主党ら与党3党は、四党合意の受入れ後もJRの法的責任を追及するなど国労の姿勢の矛盾を指摘して、この矛盾を解消しなければ四党合意から離脱するとの声明(以下「三党声明」という。)を發したところ、これに対しても上記Aら4名及びDを含む一部の国労組合員は、東京都労委に対し、三党声明は国労に対する支配介入及び不利益取扱いであるとして14年9月18日に、不当労働行為救済申立て(都労委平成14年(不)第94号)を行った(下記6(3)オ)。

他方、国労内部では、13年12月に国労P地方本部の組合員を中心に四党合意に賛成する組合員が国労を脱退して、Q組合を結成する動きが生じた。

ウ 国労は、国労バッジ着用による処分問題の救済申立てを東京都労委、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）、埼玉県労働委員会（以下「埼玉県労委」という。）及び千葉県労働委員会等に行った。神奈川県労委へは、第1次組合バッジ事件（昭和62年6月の処分取消し、同処分に伴う不利益の回復）、その後、14年までの処分取消しと回復措置を求めて、第2次、第3次、第4次の組合バッジ事件の救済申立てを行った。神奈川県労委は上記一連の申立てを認容する救済命令を発し、このうち第1次組合バッジ事件に係る命令は、最終的に11年11月11日、最高裁判所の上告不受理決定により確定した。これを受けて会社は、救済命令を履行し、12年2月25日の賃金支払日に減額分を返還し、同時に「今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。」との文書を国労に交付した。また、残余の命令は、会社が当委員会に再審査を申し立てていたが、下記カのとおり和解が成立した。

エ Aらは、国労本部や東京地方本部などに対し、国労バッジ着用者に対する処分等の問題の追加申立て若しくは新たな申立てを求めた。しかし、国労は、JRに法的責任がないとした四党合意の受諾によって、「会社と喧嘩をしない。」「組織として不利益を避けたい。」という見解を示し、Aらの要求を容れなかった。

オ 国労東京地方本部の下部組織である横浜支部教宣部が発行した14年3月10日付けの機関誌「横浜速報」には、「国労バッジを全員つけよう」と記載されていたが、同年4月1日付けの機関誌にはその旨の記載はない。

カ 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・民営化と会社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事件（13件）について、和解

勧告を行い、国労と会社とは、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事件（9件）の和解勧告を行い、国労と会社とは、これを受諾して東京都労委係属事件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、国労組合員の会社への採用問題を除き、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、国労と会社は、これを受諾して出向・配属等の東京都労委他3県労委の係属事件6件、国労バッジの東京都労委係属事件10件、及びその他不利益取扱い等の東京都労委係属事件2件を含めて計61件の和解が成立した。

上記18年11月6日の勧告書は、その前文において「当委員会は、会社と組合（下部機関の東日本本部、各地方本部、支部、分会及び申立組合員を含む。）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、上記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。」としており、その和解内容としては、①会社と組合は、本件和解の趣旨等を踏まえ、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旨、②会社と組合は、今後、労働組合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旨の条項が含まれている。

これにより、Aら及びその他国労組合員による個人申立事件を除いて、国労と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。

キ 18年11月2日、Aらは、上記労働委員会に係属する国労バッジ事件を含む係争案件の和解に反対する立場から、労働委員会に係属する国労バッジ事件についての当事者追加の申立てを、当委員会及び東京都労委に行った（下記6(3)カ）。

さらに、Aらは、同月5日、国労に対し上記和解に係る抗議文を提出した（下記6(3)キ）。

5 本件警告書の掲出と組合バッジ着用者に対する処分等

(1) 14年3月15日、会社は、地方機関の長らに対して、服装整正等に係る就業規則に違反する者はこれまで最高で28回の処分を行ってもなお違反行為を繰り返しており、違反者にはこれまで以上に厳正に対処することとし、これを点呼及び掲示等で周知を図るとともに、違反者に対して注意・指導を強化し、違反行為の現認と社員管理台帳(人事管理台帳)への記載の徹底を図りたい旨を通達した。

(2) 14年3月28日、会社は、「会社は、発足以来、就業規則等関係諸規程を整備し、社員がこれを遵守することにより、職場規律が確立されてきたことは周知のとおりである。しかるに、現在においてもなお、例外的一部の社員が、管理者の再三の注意・指導にもかかわらず、就業規則等で定められている社章、氏名札の着用を行わず、又は勤務時間中に組合バッジを着用するなどの就業規則違反を繰り返し、中には数十回の訓告を受けながらなお是正することのない社員も見受けられることは、誠に遺憾である。このような事態は、まさに会社の期待を裏切るものであり、会社としてこれを放置しえないことはもとよりである。従って、今後なおこのような違反行為をあえてする社員に対しては、会社は、さらに厳正な処分を行わざるを得ないことを念のため警告する。」との本件警告書を全職場に掲出した。

なお、会社は、本件警告書の掲出前に国労東日本エリア本部に対し、

同警告を行う旨を伝えたが、国労は、特段の異議や抗議をすることはなかった。

(3) 本件警告書掲出前後の服装整正違反の被処分者

本件警告書掲出前の13年3月の組合バッジ着用を理由とする服装整正違反の被処分者は391名（全社員の0.5%）であり、同年9月は345名（同0.5%）、14年3月は314名（同0.4%）と徐々に減少した。組合バッジ着用者は、本件警告書掲出後の同年4月は127名となり、同年7月は26名となった。そして、会社は、同年7月1日時点で組合バッジを着用していた26名を減給処分とし、同年4月から同年6月末までの間に組合バッジを着用していたが、これを外した101名を訓告処分とし、都合127名（同0.2%）を処分し、同様に15年3月には7名（同0.01%）を処分した。

6 Aらの組合バッジ着用状況と他の組合活動状況等

(1) Aらの国労バッジの着用状況

Aらは、本件救済申立ての契機となった14年3月28日の本件警告書掲出当時、いずれも国労バッジを着用していた国労組合員である。また、Aらの多くは国鉄時代から国労バッジを着用していたが、下記(2)エのとおり、Dは、会社に採用された後に国労バッジの着用を始めた者である。Iは、本件初審結審時も国労バッジの着用を続けているが、Fは14年4月から、E及びGは同年5月から、Hは同年7月から、Dは15年1月から、Bは同年3月から、そしてAとCは同年4月から、それぞれ国労バッジを外した。

(2) Aらの国労バッジの着用状況と同人らに対する処分状況

Aらは、いずれも、本件警告書が掲出される前から、国労バッジ着用を理由とする服装整正違反により、訓告処分を受けていた。

ア Aについて

(ア) Aは、昭和48年12月に国鉄に入社し、50年6月に三鷹保線区に配属され、以降一貫して保線業務に従事していた。しかし、昭和61年7月に三鷹保線区人材活用センターに配属され、昭和62年4月、会社に採用された後は、同年5月に東京ベンディングサービスセンターに配属され、現在まで飲み物の自動販売機の補充、管理等を行うベンディング業務に従事している。

Aは、昭和49年6月、国労に加入し、その頃から国労バッジを着用し始めた。国労東京地方本部八王子支部三鷹保線区分会では、分会執行委員、分会書記長及び副分会長などに就いた。

Aは、会社の発足直後から国労バッジを外すよう所長や助役等から出勤時、朝の点呼時、作業開始時などに指示された。

本件警告文が掲出された時も、作業開始時に助役から「不要な物を外すように注意します。」と繰り返して命令された。

Aは、15年4月に国労バッジを外した。

(イ) Aは、会社から服務規律違反を理由とする処分を含めて別表1及び別表2記載の処分を受けた。

(ウ) Aが、上記(イ)の処分のうち14年3月から15年6月までに受けた各処分及び賃金等の減額は別表3記載のとおりである。

イ Bについて

(ア) Bは、昭和41年6月に国鉄に入社し、田町電車区で運転士となり、電車運転士の業務に従事していた。会社では、新橋駅の売店「サンクス」の勤務となった以降、電車運転士の業務に就くことはなく、5年11月には上野駅のコインロッカー係に、10年4月には東京駅営業機動センターに配属された。

Bは、昭和42年に国労に加入した頃から国労バッジを着用した。会社でBは、駅長らから国労バッジの取外しを指示されていた。

本件警告書が掲出された際、東京駅営業機動センター所長はBに対し、「処分の内容が重くなるので外した方がよい。」、「着用者も少なくなっている。」、「処分の内容は厳しくなる。戒告から出勤停止、免職まであり得る。」などと述べた。Bは、15年3月27日に出勤停止処分を受けたとき、所長から「このままバッジを付け続けると、解雇もあるぞ。」と言われ、その後、国労バッジを外した。

(イ) Bは、本件警告書掲出後、国労バッジ着用を理由として14年7月11日の減給処分など別表1記載の処分を受けた。

(ウ) Bが、上記(イ)の処分のうち14年3月から15年6月までに受けた各処分及び賃金等の減額は別表3記載のとおりである。

ウ Cについて

(ア) Cは、昭和49年2月に国鉄に入社し、昭和53年2月から武蔵小金井駅営業係として、ホームや改札業務に従事していた。会社はCを武蔵小金井駅営業係として採用した。その後、Cは、63年1月以降、一貫してベンディングの業務に従事している。

Cは、昭和49年10月に国労に加入し、昭和62年2月頃には国労バッジの着用者が減少する中でも国労バッジを着用し続けた。会社では、武蔵小金井駅分会でただ一人国労バッジを着用していたCに対し、上司から「就業規則違反になるぞ。」などと言われ、駅長室への呼び出し時や点呼時に「バッジを取るように。」と指示された。

Cは、本件警告文が掲出された際も、上司から国労バッジを外すように命じられた。Cは、15年4月に国労バッジを外した。

(イ) Cは、会社から服務規律違反を理由とする処分を含めて別表1及び別表2記載の処分を受けた。

(ウ) Cが、上記(イ)の処分のうち14年3月から15年6月までに

受けた各処分及び賃金等の減額は別表3記載のとおりである。

エ Dについて

(ア) Dは、昭和48年4月に国鉄に入社し、同年10月に豊田電車区に配属された後、運転士になり中野電車区及び東所沢電車区で電車の運転業務に従事していた。会社は、会社発足後の昭和62年5月20日、Dを客室冷房装置の清掃業務を行うクリーンアップ要員として再び豊田電車区に配属したが、同人は2年から電車の運転業務に戻った。

クリーンアップ要員の処遇に関する分会内での話合いにより、Dらは抗議の意味を込めて国労バッジを着用することにした。助役らはDに対し、「左胸の不要な物を外して下さい。」「就業規則を守って下さい。」などと言っていたが、本件警告書掲出後は、全員の助役が「国労バッジを外せ。」と言うようになった。これに対してDが「労働委員会の救済命令を守って、本線業務に戻して下さい。」などと言うと、助役は「私は知らない。」などと答えた。また、本件警告書の掲出時、あるいは減給処分の交付時に区長はDに対し、「もしこれ以上バッジを着けていれば、会社も、あの指示に書かれているように、幾らでも処分を出すぞ。」「最後はクビだぞ。」と言った。Dは、その後も国労バッジの着用を続けたが、15年1月に同バッジを外した。

(イ) Dは、本件警告書掲出後、国労バッジ着用を理由として14年7月11日の減給処分など別表1記載の処分を受けた。

(ウ) Dが、上記(イ)の処分のうち14年3月から15年6月までに受けた各処分及び賃金等の減額は別表3記載のとおりである。

オ Eについて

(ア) Eは、昭和53年4月に国鉄に入社し、主として三鷹保線区で保

線業務に従事していた。Eは、入社後すぐに国労に加入し、国労バッジを着用した。会社の発足時に兼務発令で新宿駅の「スタンディー」（昼間はコーヒーなどを、夕方からは酒類を販売するスタンドバーとなる。）に配属されたが、平成元年には新宿駅営業係に配属され、改札業務に従事している。

新宿駅分会は、国労組合員がスタンディーに配属されたことへの抗議として、全員で国労バッジの着用を決めた。新宿駅では相当数の組合員が国労バッジを付けていたが、会社が処分を始めると次第に着用者が減少していった。そこで、分会は、国労マーク入りのボールペン、蛍光ペンを胸ポケットに挿すことにした。ちなみに、Eは、新宿駅分会で6年に分会執行委員となり、12年に分会書記次長となり、現在は分会執行委員に就いている。

Eは、改札に異動する際、助役から「バッジを外さないと本務に就かせない。」と言われ、約2週間にわたり日勤勤務で就業規則の書写し等を命じられた。

また、本件警告書が掲出されたときEは、駅長から国労バッジを外すように注意され、14年5月から同バッジを外した。

(イ) Eは、本件警告書掲出後、国労バッジ着用を理由として別表1記載の14年7月11日の訓告処分を受けた。

(ウ) Eが、上記(イ)の処分のうち14年3月から15年4月までに受けた各処分及び賃金等の減額は別表3記載のとおりである。

カ Fについて

(ア) Fは、昭和55年4月に国鉄に入社し、同年6月に鶴見駅に配属され、踏切の業務に従事していた。Fは、会社では昭和63年4月以降、王子ベンディング事業所においてベンディング業務に従事している。

Fは、昭和55年から国労バッジを着用していたが、昭和61年頃から鶴見駅の駅長や助役から「バッジを外しなさい。職員としての自覚が足りない、このままでは新会社に行けない。」などと言われた。Fが会社に採用された以降も国労バッジの取外しを指示され、王子ベンディング事業所では、始業点呼で管理者が「胸に着いている不要なものを外してください、何時何分、現認します。」などと述べた。本件警告書掲出後、Fらは分会集会を開き、当面、国労バッジを外し、代わりに国労マーク入りのペンを挿すことを決め、14年4月中に国労バッジを外したが、国労マーク入りのペンについても、管理者から点呼の際に注意されていた。

(イ) Fは、会社から服務規律違反を理由とする処分を含めて別表1及び別表2記載の処分を受けた。

(ウ) Fが、上記(イ)の処分のうち14年3月から15年6月までに受けた各処分及び賃金等の減額は別表3記載のとおりである。

キ Gについて

(ア) Gは、昭和53年4月に国鉄に入社し、鶴見駅に配属され、踏切などの業務に従事していた。Gは、会社でも鶴見駅輸送係兼東京要員機動センターに配属されたが、昭和62年6月以降、東京、品川、渋谷、上野等のベンディング事業所の業務に従事している。

Gは、昭和53年11月に国労に加入すると同時に国労バッジを着用し始め、その後も着用を続けたが、渋谷ベンディング事業所では一時期国労バッジを外した。しかし、9年4月、上野ベンディング事業所に異動した以降は再び国労バッジを着用し、本件警告書が掲出された日の点呼で助役から「今から服装の整正を行います。Gさん、胸の不要なバッジを外してください。」と注意された。Gは、本件警告書掲出後の14年5月31日に国労バッジを外した。その

代わりに挿した国労マーク入りのペンも、翌年の冬服から夏服に変わる時に外した。

(イ) Gは、会社から服務規律違反を理由とする処分を含めて別表1及び別表2記載の処分を受けた。

(ウ) Gが、上記(イ)の処分のうち14年3月から15年4月までに受けた各処分及び賃金等の減額は別表3記載のとおりである。

ク Hについて

(ア) Hは、昭和47年11月に国鉄に入社し、昭和56年3月に鶴見駅運転係に配属され、信号扱いの担当となり、会社に採用された後も同業務に従事した。3年2月、東京第一ベンディング事業所事業係に配属され、16年10月まで同業務に従事していたが、その後、鶴見駅に復帰した。

Hは、昭和48年に国労に加入し、国労バッジを着用してきた。会社では当初から上司がHに対し「就業規則違反、意識改革ができていない、時間内の組合活動だ。」などと言い、ベンディング事業所では点呼や出発時に、管理者が国労バッジの取外しを指示し、「H君、何時何分注意しました、現認する。」などと言った。Hは、本件警告書掲出後の14年7月に減給処分を受けた後、国労バッジを外した。Hは、昭和58年に鶴見駅分会執行委員、昭和62年に同分会執行委員長、2年に同分会書記長を経て、5年に東京第一事業所分会執行委員、11年に同分会書記長に就いている。

(イ) Hは、会社から服務規律違反を理由とする処分を含めて別表1及び別表2記載の処分を受けた。

(ウ) Hが、上記(イ)の処分のうち14年3月から15年4月までに受けた各処分及び賃金等の減額は別表3記載のとおりである。

ケ Iについて

(ア) I は、昭和49年7月に国鉄に入社し、新鶴見駅、戸塚駅に勤務した後、会社では、戸塚、桜木町及び久里浜の各駅の業務に従事している。I は、同年9月、国労に加入するとともに国労バッジを着用した。

会社では、戸塚駅での点呼時に助役が「服務規程違反だ。」「バッジを外しなさい。」と言い、これを拒否すると講習室に呼び出し、複数の助役が「どこから給料をもらっているんだ。」「会社が大事か、組合が大事か、どっちなんだ。」などと言った。本件警告書が掲出されて以降、国労横浜支部は、「組織として不利益を避けたい。」と国労バッジ着用に消極的な見解を示したが、同バッジを外す決定には至らなかった。しかし、相当数の組合員は国労バッジを外した。ところが、I は、本審初審結審時にも国労バッジを着用し続けているために、会社はI に対し、点呼時に「組合バッジは就業規則で認めていません、外して業務に就くように指示します。」などと言い続けている。I は、戸塚駅分会の書記長及び久里浜駅分会執行委員に就いている。

(イ) I は、本件警告書掲出後、国労バッジ着用を理由として14年7月12日の減給処分など別表1記載の処分を受けた。

(ウ) I が、上記(イ)の処分のうち14年7月から19年4月までに受けた各処分及び賃金等の減額は別表3記載のとおりである。

(エ) I は、その後、会社から服装整正違反を理由として、20年1月26日に出勤停止5日、同年10月31日に出勤停止10日の処分を受けた。

20年9月19日、I は、横浜支社人事課副課長から「エルダー制度を希望していますが、就業規則を守って頂けるなら雇用契約をします。バッジをつけていると雇用契約はできない。外すなら希望

どおり契約書を渡す」旨通告された。

Iは、これら処分及び通告は不当労働行為であるとして、20年2月14日、神奈川県労委に対して、救済申立て(20年(不)第2号)を行い、22年1月26日、神奈川県労委は、救済命令を發した。

(3) Aらが関係する不当労働行為事件

ア Dが関係する不当労働行為事件

Dの昭和62年5月20日付東所沢電車区から豊田電車区への配転を含む問題について、埼玉県労委は、一部救済命令を發し、会社が再審査を申し立てていたが、当委員会は、上記事件を含む国鉄の分割・民営化と会社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13事件について、16年9月16日及び17年1月21日に和解を勧告し、国労と会社がこれを受諾して和解が成立した(上記4(4)カ)。

また、組合バッジの処分に関し東京都労委へ国労らが救済を申し立てた事件(都労委昭和63年(不)第54号ないし都労委平成4年(不)第37号まで計10件)において、Dも救済対象者となっていたが、当委員会での18年11月6日の和解が成立した(上記4(4)カ)。

さらに、Dが12年7月の国労の臨時大会中に逮捕され、本線乗務を外されたことについて、同人が東京都労委に救済を申し立てた事件(都労委平成12年(不)第95号)は、東京都労委が14年10月10日に一部救済命令を交付した。これを不服としたDと会社が再審査を申し立てたが、当委員会は双方の申立てを棄却したため、会社は取消訴訟を提起した。東京地裁は当委員会の救済命令を取り消したため、当委員会は控訴を提起した。東京高裁は原判決を取り消したため、会社が上告受理申立てを行っていたが、最高裁は20年10月31日に

受理しないとの決定をした。

イ Bが関係する不当労働行為事件

Bは、国労組合員の昇進試験に関連する事件（都労委平成3年(不)第67号)の救済対象者であり、東京都労委は16年1月28日に一部救済命令を交付したが、再審査申立て後の17年10月31日に、当委員会における昇進試験に関連する事件の一括和解の中で解決した(上記4(4)カ)。

ウ Hが関係する不当労働行為事件

Hは、神奈川県労委での組合バッジ事件の対象者であり、第1次組合バッジ事件では救済措置を受けた者の一人である。

また、3年2月、Hの鶴見駅から東京第一ベンディング事業所への配転を含む問題について、神奈川県労委に救済申立てを行い、同委員会は、Hの原職復帰を含む一部救済命令を交付した。労使双方から再審査が申し立てられた当委員会は、概ね初審命令を維持する命令を発したため、会社が提起した取消訴訟で、東京地裁は請求を棄却し、会社は控訴していたが、17年8月2日、これを取り下げた。

エ Iが関係する不当労働行為事件

Iは、神奈川県労委での組合バッジ事件の対象者であり、第1次組合バッジ事件では救済措置を受けた者の一人である。

オ 四党合意及び三党声明に関する不当労働行為救済申立て

上記(4(4)イ)のとおり、東京都労委に係属した都労委平成12年(不)第86号及び都労委平成14年(不)第94号事件において、A、B、C、D及びH(ただし、Dは都労委平成14年(不)第94号のみ)が申立人となっていた。

カ 国労バッジに関する不当労働行為事件の当事者追加申立て

18年11月2日、Aら(H及びIを除く。)は、東京都労委に対

し、上記4(4)カと同委員会に係属する国労バッジ事件10件、すなわち、都労委昭和63年(不)第54号、同第84号、都労委平成元年(不)第52号、同第55号、同第74号、都労委平成3年(不)第60号、同第61号、同第62号、同第63号及び都労委平成4年(不)第37号に係る国労バッジ事件について当事者追加の申立てを行った。

また、同日、H及びIは、当委員会に対し、上記4(4)カの本委員会に係属する国労バッジ事件11件のうち、中労委平成6年(不再)第34号の1、同第35号の1、中労委平成15年(不再)第4号及び中労委平成16年(不再)第81号の4件に係る国労バッジ事件について、当事者追加の申立てを行った。

上記各申立書には、「私たちにとって、職場の実態や現に組合員が受けた不利益が反映されないまま、実損回復も謝罪もなしに頭書事件が『和解決着』とされるのは耐え難いことである。そうした和解は、組合員の被救済利益を侵害し、労使紛争の真の解決を遅らせるものでしかない。そこで私たちは、当事者としてこれら一切の経過に参加する権利があると考え。」と記載されていた。

キ Aらは、18年11月5日、国労中央本部及び東日本本部に対し抗議文を提出した。

上記抗議文には、「中労委が示した和解勧告には、一連の不当労働行為に対する会社の謝罪も、組合員が被った実損回復の条件もありません。私たちは、『命令履行を求めない』『実損回復も求めない』『謝罪も求めない』などという条件で会社と和解することは絶対できません。そもそも、救済対象者である組合員の意見も聞かずに和解案の受け入れを決定したやり方は、組合員をないがしろにするものであり、断じて容認できません。」と記載されていた。

7 Aらに対する服務規律違反を理由とする処分

(1) ベンディング職場の設置

昭和62年4月、会社は、既に国鉄時代に商品化された「大清水」及びお茶等の自動販売機の専門要員による商品補充、配送を実施するため、会社発足時の余剰人員の対策もあって、東京ベンディングサービスセンターを設置し、ベンディング事業所は、同年7月以降、翌63年4月までに25か所に設置された。

ベンディング事業所に配属された一般職の従業員は、国労組合員が圧倒的に多く、3年当時の東京第一ベンディング事業所及び東京第二ベンディング事業所のそれはすべて国労組合員であった。同人らは、国鉄時代には保線区、電車区、車掌区等に勤務していた者であり、また、ベンディング事業所に異動する前には国労の支部ないし分会の役員であった者が多数含まれていた。Aらのうちでは、従前、Aは保線業務、Cは駅でホームや改札業務、F及びGは踏切業務、Hは信号業務をそれぞれ行っていたが、その後、各ベンディング事業所に異動になった。

なお、Hは、上記(6(2)ク(ア))のとおり、16年11月、鶴見駅に復帰している。

(2) ベンディング職場の実態

ア ベンディング事業所では、発足当初から作業指示に従わない、作業指示に抗議するなどの事態が繰り返され、また、勤務時間内に食事の準備を行い、職場に組合物品等を持ち込むなどのことがあった。

4年3月、会社は、ベンディング事業所の職場実態を調査し、その後の職場改善に向けた現業機関の支援を行うとの目的で、当時の東京地域本社の地区指導センターと現場管理者とが、「職場活性化プロジェクト」チームを組織して、これに取り組むこととした。職場活性化プロジェクトチームは、実際に従業員が作業を行うコースに立ち会い、実態を把握し、不適切な事象があればその場で注意指導をした。また、

会社は、9年7月14日から職場活性化プロジェクトチームによる点呼の立会い及び要注意社員に対してのマンツーマン指導を実施した。

このような状況をAらは「背面監視」と称している。

イ 9年4月頃、東京第一ベンディング事業所が管理する自動販売機から賞味期限切れの缶コーヒーが販売されたこと等が契機になり、会社は、作業手順や方法を記載した作業マニュアルを作成した。作業マニュアルは、在庫商品の「先入れ・先出し」（先に搬入した商品から、先に搬出する。）等のルールが守られていないことがあり、また、管理者の注意に対して「マニュアルに書かれていない。」とか、「そんな指導は受けていない。」などと異議を述べる者もいたことから、作業手順等が詳細に記載されていた。

(3) ベンディング職場における服務規律違反による処分

ア 会社は、作業マニュアルに則った作業に従業員に求め、それを遵守せず、作業手順を変更し、あるいは作業を怠る作業員には注意・指導を行うとともに、これが是正されない従業員には処分を行った。東京第一ベンディング事業所では、9年7月10日に「職場規律の是正について」という文書を掲出した。同文書は、i 執務の厳正等の遵守事項として、点呼中の雑談・喫煙・不要な発言の禁止、勤務時間中の食事の準備・サンダル履き・組合活動の禁止等、ii 作業面の遵守事項として、出発時刻等の厳守、作業マニュアルの遵守、倉庫内での禁煙、作業指示書による作業の完全実施等、iii 勤務関係の遵守事項として、休暇、欠勤の手続の履践、必要書類の提出等であり、7月14日以降、これが厳守されない場合は厳正に対処するとしていた。

イ 会社は、8年7月以降13年9月までの間、ベンディング職場における服務規律違反を理由として、A、C、F、G及びHに対する別表2記載の処分を行った。

服務規律違反の処分は、服務全般に関するものであり、業務命令指示違反や管理者への暴言等を対象としており、別表2に記載する処分以前にも、Aは昭和63年3月22日に、Cは同62年12月15日及び同63年1月12日に服務規律違反を理由に処分を受けた。

なお、同発令書には処分理由となる個別具体的な違反行為の記載はなかった。

(4) 本件警告書掲出前後における服務規律違反による処分

会社が摘示するAらに対する処分とその理由は、以下のアないしオのとおりであるが、会社は、日常的に注意・指導をしていることから、処分の発令に当たって個別具体的に処分の理由を告げることは少なかった。これらに対するAらの対応はカのとおりである。

ア Aは、14年3月以降、服務規律違反を理由に4回（以下(ア)ないし(エ)）の処分を受けた。

(ア) 14年3月23日出勤停止処分

13年10月1日から14年1月31日までの間、商品の上に腰掛け又は寝ているのを注意され、「今日は早いじゃないの。来るときは点呼で言ってよ。」などと反抗的発言等を行い、28回の注意を受けた。

(イ) 14年9月20日付戒告処分

14年4月1日から7月31日までの間は注意に対する反抗的発言が減り、注意回数も16回に減ったものの、倉庫内での喫煙等の怠業行為などがあった。

(ウ) 15年3月20日付減給処分

14年10月1日から15年1月31日までの間に、勤務時間中に勝手にジュースを飲みながら休憩していたため管理者が注意したところ、「そうはいかないよ。ジュースは体にいいよ。」などと述

べ、17回の注意を受けたが、執務態度を改めなかった。

(エ) 15年9月19日付嚴重注意処分

15年4月以降、暴言は減ってきたものの、倉庫内での喫煙等が是正されず、所定の喫煙場所で吸うように指導すると「定められたところとはどういうところだ。」(15年7月12日)と述べ、喫煙の注意を無視して煙草を吸い続けた(15年7月22日)。

イ Cは、勤務時間中にN駅のホームの花壇でゲームをしているのを注意され、15年3月20日付けで服務規律違反を理由に嚴重注意処分を受けた。ちなみに、Cは、時期は特定されていないが、これ以外にも勤務時間中にゲームをして、また、漫画を読み、食事の準備をして注意されたことがあった。

ウ Fは、勤務時間中に倉庫内で勝手に休憩した(14年5月13日等)こと、また、認められていない自家用車出勤をした(同年7月31日)ことなどから、服務規律違反を理由に14年9月20日に口頭注意処分を受けた。

エ Gは、14年7月6日の勤務時間中にM駅ホームの喫煙所で煙草を吸っていたことから、服務規律違反を理由に14年9月20日に口頭注意処分を受けた。

オ Hは、14年3月以降、服務規律違反を理由に3回(以下(ア)ないし(ウ))の処分を受けた。

(ア) 14年3月20日付訓告処分

O駅で客専用のエレベーターの使用を注意されると、「何、ここにずっといたの。」と述べ、作業中に倉庫内で鍵をかけて休んでいたことを注意すると、「鍵をかけて何が悪いんだ。」などと注意・指導に対して反発した。

(イ) 14年9月20日付口頭注意処分

違反行為が減少し、管理者の注意・指導に対して反発するような態度は少なくなったが、勤務時間中の居眠りや倉庫内での喫煙があった。

(ウ) 15年3月20日付口頭注意処分

管理者に対する反発等は少なくなったが、勤務ぶりに変化はなく、倉庫内での喫煙や倉庫内で商品に腰をかけて休憩することがあった。

カ 上記ウの14年7月31日の事実に関して、Fは、自家用車で出勤する前日に、その理由を管理者に伝えていた。また、服務規律違反の処分の際、Fが処分理由を質すと、管理者から「身に覚えがあるだろう。」などと言われた旨を述べている。しかし、A、C、G及びHは、会社が摘示する理由が事実と異なることなどを具体的に疎明していない。

他方、Aらは、服装整正違反の処分を含めて、会社と国労との労働協約に基づく苦情申告を行っているが、国労も加わった事前審査の段階で審査対象として不適當であるとして却下されていた。

第5 当委員会の判断

1 争点1(本件救済申立ては、労組法第27条第2項の定める期間内に行われたかどうか。)

(1) Aらは、申立期間徒過に関する初審判断は誤りであるとして、①本件各処分は、会社による一連一体の継続する行為であり、かつ各処分発令と減額賃金の支払い等は一体の行為であるから、Aらの別表1記載の各処分にかかる救済申立ては申立期間内にある旨、また、補充書等による追加の救済申立ては、既に主張済みの申立事実について救済内容の範囲を拡張したものであるから、これらの救済申立ては申立期間内にある旨、

②初審命令は救済申立日の認定を誤っており、Aらの別表1記載の一部の各処分については、初審準備書面(2)が提出された15年4月16日が救済申立日である旨、③本件各処分のうち、定期昇給における減俸措置の撤回を求める申立ては、現に存する不利益の是正を求めるものであって、「申立期間徒過」の問題とはならない旨主張する(前記第3の1(1))。

(2)そこで、上記のAらの不服主張の当否について、以下判断する。

ア まず、上記(1)①の主張の当否について検討する。

別表1記載の各処分については、それぞれの処分発令日は異なっており、それぞれの処分は別個の服装整正違反ないし服務規律違反を理由として行われたものであるから、本件各処分は客観的にみて一体の行為であると評価することはできない。また、上記各処分の処分発令とそれに伴う減額賃金の支払い、毎年の定期昇給減俸措置や期末手当の減額支給とは、それぞれ別個の行為であるから、これらをもって客観的に一個の行為であると評価することもできない。

なお、Aらは、毎年の昇給に関する考課査定とこれに基づく当該年度の毎月の賃金支払いとは一体として一個の不当労働行為をなすものとみるべきである旨判断した紅屋商事事件最高裁判決(最三小判平3・6・4民集45巻5号984頁)に依拠して、本件各処分と減額賃金の支払い等は一体の行為である旨主張する。しかしながら、本件の各処分発令と定期昇給における減額賃金の支払い等が継続する行為に当たるか否かという事案と、差別的な低査定に基づく当該年度の毎月の賃金支払いとは一体として一個の行為であるとする上記最高裁判決の事案とは事案の内容・性格が大きく異なるものであるから、上記主張は失当である。

また、補充書等による追加の救済申立ては救済内容の範囲を拡張し

たとの主張については、上記に説示したとおり、別表1記載の各処分はそれぞれ別個の行為とみるべきものであるから、これらの各処分は、すべてが当初の14年10月24日付け不当労働行為救済申立書により主張されていた申立事実ではなく、補充書、甲準(5)、17年11月28日付け不当労働行為救済申立書等により、新たに不当労働行為に当たる事実として追加されたものとみるのが相当である。よって、この点のAらの主張も失当である。

上記判断のとおりであるから、本件救済申立ては申立期間内にある旨のAらの上記(1)①の主張は採用できない。

イ 次に、上記(1)②の主張の当否について検討する。

Aらは、初審準備書面(2)において、「第3 申立人らに対する処分」と題して「警告書を掲出した14年3月から15年3月までの間に、会社がAらに対し行った処分状況は、別紙「処分一覧表」のとおりである」、「別紙『処分一覧表』で明らかのようにAらに対する処分は今現在においても継続しており、処分内容が重い」と主張している。しかしながら、同日に提出された補充書においては、Hの当事者追加による請求する救済内容の追加を行い、服務規律違反に起因する処分の追加申立てを行っているにもかかわらず、上記初審準備書面(2)の別紙「処分一覧表」記載の各処分について、追加を申し立てる旨の記載は認められない。そうすると、上記初審準備書面(2)における記述は、本件救済申立てにおける一連の背景事情や情状等について主張したものとみるのが相当である。よって、上記(1)②の主張は採用できない。

ウ さらに、上記(1)③の主張の当否について検討する。

Aらの主張は、本件各処分による賃金上の不利益が現在も存在するとして、本件救済申立てはこれらの現に存する不利益の是正を求める

ものであるから、申立期間徒過の問題は生じないというものである。

しかしながら、本件各処分によって定期昇給における減俸措置等の不利益の効果が現在に及んでいるとしても、このことから本件各処分と現在の不利益の状態が一個の行為と評価できるものではない。別表1及び別表2記載の各処分は、いずれも処分発令日は異なっており、それぞれ別個の理由によって発令されたものであるから、各処分自体について不当労働行為の成否を判断すべきものである。よって、上記(1)③の主張は採用できない。

(3) 以上のとおりであるから、本件救済申立ては「申立期間徒過」に当たらないとのAらの主張は、いずれも採用できない。

そこで、別表1及び2の「処分発令日(平成)」欄と「不当労働行為救済申立日(平成)」欄の記載から判断するに、別表1記載のAに係る整理番号1、3、5、6、7の各処分、Bに係る整理番号3、4の各処分、Cに係る整理番号3、4、5の各処分、Dに係る整理番号3の処分、Fに係る整理番号1、4の各処分、Gに係る整理番号3の処分、Hに係る整理番号1、3、5の各処分、Iに係る整理番号1ないし13の各処分及び別表2記載の各処分に関する本件救済申立ては、処分発令日から1年以上経過した行為に係るものであり、申立期間を徒過した不適法なものとして却下を免れない。よって、この点に関する初審判断は相当である。

2 争点2(1)(14年3月28日、本件警告書を会社各事業所に掲出したことは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるかどうか。)

(1) Aらは、本件警告書の掲出は支配介入の不当労働行為に当たるとして、本件警告書で会社は威嚇的言辞を用いて重処分を予告していることから、その掲出自体が不当労働行為である旨主張する(前記第3の1(2))。

(2) そこで、本件警告書掲出に至る経緯をみると、会社発足後、就業規則

にサービスの根本基準、服装の整正や就業時間中等の組合活動に関する定めを設け（前記第4の3(1)）、昭和62年4月20日及び同年5月28日、会社は各機関に対し、組合バッジ着用者に対して服装整正違反である旨の指導・注意等を行うように指示しており（同4(2)）、その上で、組合バッジ着用者に対する嚴重注意処分ないし訓告処分を発令してきたものである（同4(3)）。これらの会社の措置は、下記3(3)に説示するとおり、国鉄改革を経て国鉄の事業の一部を引き継いで発足したという会社発足の経緯からすると、職場規律確立や企業秩序の維持・確立を図ることを目的とするものとして是認できるものである。

上記のような経緯の中で、14年3月28日、本件警告書の掲出に至ったこと（同5(2)）からすると、これは会社が従前から取組んできた職場規律確立や是正を図るための施策の一環として行われたものとみるのが相当であり、本件警告書の掲出自体をもって国労やAらの活動を抑制する意図に基づくものとまでいうことはできない。また、国労が本件警告書掲出に対して特別の異議や抗議を行わなかったこと（同5(2)）からみても、国労自体はこれを格別問題視していなかったことを窺わせるものである。

なお、Aらの国労バッジ着用行為は、正当な労働組合の行為の範囲を逸脱しているものといわざるを得ないことは、下記3に判断するとおりである。

- (3) したがって、Aらの上記(1)の不服主張は採用できず、本件警告書の掲出自体をもって不当労働行為とまではいえないとした初審判断は相当である。
- 3 争点2の(2)（本件警告書の掲出後、Aらに対し服装整正違反を理由に訓告及び減給処分等をしたことは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるかどうか。）

(1) 本件において不当労働行為の成否の判断対象となる処分は、別表1記載の各処分のうち、次の各処分である。A、B及びCに対する14年7月11日付け及び同年9月20日付け減給処分、Dに対する14年7月11日付け及び同年9月24日付け減給処分、E、F及びGに対する14年7月11日付け訓告処分、Hに対する14年7月11日付け減給処分及び同年9月24日付け訓告処分、そして、Iに対する17年3月24日付け以降の出勤停止処分である（以下、会社の行った以上の処分を「本件服装整正違反処分」という。）。

Aらは、服装整正違反を理由とする本件各処分は全て労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、これに対して、会社は、上記の本件服装整正違反処分は減給処分、出勤停止処分についても不当労働行為には当たらないとして、前記第3の1(3)及び同2(3)のとおり主張する。

よって、以下判断する。

(2) まず、Aらの就業時間中の国労バッジ着用行為は、労働組合の行為（以下、単に「組合活動」ともいう。）といえるか否かについて検討する。

ア この点に関して、Aらは、国労バッジ着用は国労の組織的指示によるものであり、その着用が国労組合員としての組合活動である旨主張し（前記第3の1(3)エ(ア)）、これに対して、会社は、国労バッジ着用が、少なくとも本件警告書掲出時以降の国労の方針に反することは明らかであり、その勤務時間中の着用継続が国労の組織の意思に基づくものなどとされる余地はない旨主張する（前記第3の2(3)ウ）。

イ そこで、Aらの国労バッジ着用行為の実態についてみると、以下の事実が認められる。

① 国労東京地方本部は、会社設立直前の昭和62年3月31日にも、傘下の支部に対し、国労バッジの完全着用を再度徹底するよう文書

で指示した。その後、国労が国労バッジの着用指示を撤回したことはない（前記第4の4(4)ア）。

- ② 会社は、組合バッジの着用は服装整正に違反することを理由に処分しており、その被処分者数の推移をみると、昭和62年6月の当初では4,883名であったが、3年9月では2,000人を割り込み、8年9月の処分で1,000人を割り込み、本件警告書の掲出直前である14年3月には314人（全従業員の0.4%）となり、本件警告書掲出以降の同年7月での組合バッジ着用者は26名となった（同4(3)、同5(3)）。
- ③ 12年8月25日にA、B、C及びHは、「四党合意は国労に対する支配介入及び不利益取扱いである。」として、四党合意に関する不当労働行為事件の申立てを、14年9月18日に上記Aら4名及びDを含む一部国労組合員は、三党声明に関する不当労働行為事件の申立てを、それぞれ東京都労委に行った（同4(4)イ、同6(3)オ）。
- ④ Aらは、14年3月28日に本件警告書が掲出された当時、いずれも国労組合員として国労バッジを着用していた者である。またAらの多くは国鉄時代から国労バッジを着用し、Dは会社に採用された後に国労バッジの着用を始めた者である（同6(1)）。
- ⑤ Aらは、国労に対し、国労バッジ着用者に対する処分等の問題の追加申立て若しくは新たな申立てを求めた。しかし、国労は、Aらの要求を容れなかった（同4(4)エ）。
- ⑥ 18年11月2日、Aら（H及びIを除く。）は東京都労委に対し、H及びIは当委員会に対し、「和解決着」は「労使紛争の真の解決を遅らせる」として、それぞれAら自身が救済対象者となっている国労バッジ事件についての当事者追加の申立てを行った（同6

(3)カ)。

ウ 上記の各事実からすると、Aらを含む一部の国労組合員は、従前から、四党合意（12年5月30日）や三党声明（14年4月26日）の受入れに反対して、四党合意や三党声明に関して不当労働行為救済申立てを行っており、このような状況の下で、Aらは、組合バッジ着用者に対する服装整正違反を理由とする処分が行われる中においても、依然として国労バッジ着用行為を継続していた国労内少数派の組合員である（上記イ②③④）。また、Aらは国労に対し、本件Aらの国労バッジ着用者に対する処分等の問題について追加申立てを要求したが、国労はこの要求を容れることはなく、国労が会社との間で18年11月に国労バッジ事件案件を含む和解を行うという状況の下においても、「和解決着」は「労使紛争の真の解決を遅らせる」として、国労バッジ事件についての当事者追加の申立てを求めるなど（上記イ⑤⑥）、国労執行部に批判的な立場で活動を継続しているものである。

さらに、Aらは、「四党合意」に関する不当労働行為救済申立てにおいて、「四党合意」はJR各社の主張を政党を介して国労に押し付けてその団結を妨げるものである旨を主張していること（前記第4の4(4)イ、上記イ③）からみて、Aらの四党合意受入れに反対する活動の目的（ひいては国労バッジ着用行為の目的）は、国労の組織に対する会社の介入を防止し、国労組合員の生活を守るための労働条件改善に資することにあつたとみることができる。

上記のとおり、Aらの国労バッジ着用行為は、四党合意や三党声明の受入れに反対する国労内少数派組合員として、Aらの主張にあるとおり（前記第3の1(3)イ）、お互いの仲間意識を高めるために行われたものであり、国労の執行部に批判的な活動であると位置づけられる。また、組合員の労働条件の維持改善その他経済的な地位の向上を

目指し、かつ、所属組合である国労の自主的、民主的運営を志向する意思表示行為と評価することができる。

なお付言するに、国労東京地方本部は昭和62年3月の国労バッジ着用の指示について、その後撤回した事実はなく（上記イ①）、Aらに対して何らかの統制処分を課したとの事実も窺えないこと、14年3月10日に発行された国労横浜支部の機関誌には「国労バッジを全員つけよう」と記載されていたこと（前記第4の4(4)オ）、本件警告書が掲出されて以降、横浜支部は国労バッジを外す決定には至らなかったこと（同6(2)ケ(ア)）からすると、同人らの国労バッジ着用行為が従前の国労東京地方本部の方針や指示に反するものということもできない。

よって、Aらの国労バッジ着用行為は不当労働行為制度による保護の対象となり得る労働組合の行為（組合活動）に該当すると解される。

(3) 次に、Aらの国労バッジ着用行為が労働組合の正当な行為（正当な組合活動）といえるか否かについて検討する。

ア この点について、Aらは、国労バッジの着用は、それが就業規則違反に該当するか否かを論じるまでもなく正当な組合活動である旨主張し（前記第3の1(3)イ）、会社は、就業規則3条に定める職務専念義務、20条3項に定める服装整正義務、23条に定める勤務時間中の組合活動の禁止に抵触する以上、不当労働行為制度により保護される正当な組合活動ではない旨主張する（前記第3の2(3)イ）。

まず、いわゆる職務専念義務等と組合活動の正当性の関係について検討する。

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うものであるから、職務専念義務や就業時間中の組合活動禁止を定めた就

業規則上の規定は一般的に合理性（労働契約法第7条）を有し、組合員が就業時間中に組合バッジを着用する行為は、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（労働契約法第3条第4項参照）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、例外的にそれらの規定の違反として取り扱っ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の服装の規制を行うことには合理性（労働契約法第7条）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、実質的にみ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同規定の違反として正当性を否定すべきではない。

そして、上記の特段の事情の存否については、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、さらには組合バッジ着用を規制するに至った特別の経営上の必要性なども考慮すべきこととなる。

イ そこで、本件組合バッジ着用行為について、上記の特段の事情の存否について検討するに、会社における組合バッジに関係する就業規則の定めについてみると、会社就業規則第3条（サービスの根本基準）には「社員は、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。」、第20条（服装整正）（第3項）には「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。」、第23条（勤務時間中等の組合活動）には「社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。」との規定があり、会社は、Aらに対し、組合バッジの着用は就業規則に違反するとしてこれを外すことを再三にわたり指導、注意していたこと（前記第4の3（1）、同4（2））が認められる。

会社はその発足に当たって、上記のように就業規則の規定を整備して組合バッジの着用を規制するに至った理由ないし必要性についてみると、国鉄においては、国鉄の経営悪化をもたらした原因の一つとして、職場規律の乱れが問題となったところから、職場規律の確立の必要性が繰り返し指摘されるとともに、分割民営化による改革が進められることになったものであり（同2）、このような国鉄改革の経緯からすれば、国鉄の事業の一部を引き継いだ会社が、全社員を対象として、職場規律の確立を図り、企業秩序の維持・確立を図るために、職場規律の乱れが指摘されていた国鉄時代とは異なる施策を採って、上記就業規則を制定して、職務専念義務、服装の整正、勤務時間中の組合活動の禁止等を定め、これにより組合バッジの着用を禁止したものと解される。よって、会社の上記就業規則中に、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、上記アで述べた一般的な合理性のほかに、上記のように職場規律の確立を図るという特別の経営上の必要性があったといえることができる。

ウ 上記の判断を踏まえて、Aらの国労バッジ着用行為は組合活動として正当性を有するか否かについてさらに検討する。

（ア）会社は、上記の就業規則の定めに基づいて、昭和62年4月以降、組合バッジ着用の取外しを数次にわたり指導、注意を行うとともに、

同年6月以降、組合バッジ着用者に対して、嚴重注意処分ないし訓告処分を発令してきたものである（前記第4の4(2)(3)）。これに対して、Aらは、組合バッジ着用の取外しの指導に従うことはなく、いずれも、本件警告書が掲出される前から、国労バッジ着用を理由とする服装整正違反により、訓告処分を受けており、本件警告書掲出以降においても、別表1記載のとおり、各処分を受けている（同6(1)(2)）。

Aらは、いずれも勤務時間中に、顧客ら第三者と接触する職場において国労バッジを着用していたものであり、下記(6)イ(ウ)に説示するとおり、国労バッジの形状等からみて実際の業務阻害の程度は小さいとしても、国鉄改革の経緯から職務専念義務、服装の整正、勤務時間中の組合活動の禁止等を定めた会社の上記就業規則には、一般的な合理性を有すること（上記ア）に加えて、特別の経営上の必要性を有すること（上記イ）からすると、Aら国労バッジ着用者の職場の状況や組合バッジ着用による業務阻害の程度をもって、就業規則規定に反すると認めるべきでない特段の事情を構成するとは解し得ない。よって、職場規律の確立や企業秩序の維持・確立の施策に反するものであって、実質的にも上記の会社の就業規則に反していたといわざるを得ない。

(イ) 加えて、18年11月6日、当委員会は国労と会社間の国労バッジ事件を含む43件の係属事件について和解勧告を行い、国労と会社はこれを受諾して当委員会及び東京都労委他3県労委の係属事件も含め61件の和解が成立した。その結果、国労と会社間の係属事件は個人申立事件を除いてすべて終結している（同4(4)カ）。このような経緯からすると、国労と会社間では組合バッジ着用問題については既に結着したものといえることから、その後のAらの国労

バッジ着用行為は、労組法第7条第1号の組合活動として保護すべき必要性は乏しいものというべきである。

(ウ) そうすると、Aらの国労バッジ着用行為は、上記の会社の就業規則に反し、会社発足後の就業時間中の組合活動に関する労使関係上の運用に反するものであり、労働組合の正当な行為の範囲を逸脱するものといわざるを得ず、組合活動としての正当性を有すると認めることはできない。よって、会社が就業時間中の国労バッジ着用行為を継続しているAらに対し、就業規則に反するとして何らかの処分を行うこと自体は不相当であるとはいえない。

以上のとおりであるから、Aらの国労バッジ着用行為については、労働組合の正当な行為ということとはできず、本件服装整正違反を理由とする処分は労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為には該当しない。

(4) しかしながら、Aらの国労バッジ着用行為が組合活動としての正当性を有すると認められず、労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為には該当しないとしても、本件における会社側の対応からみれば、本件服装整正違反処分を課した真の意図が、Aらの国労バッジ着用行為という正当性を欠く組合活動に藉口して、四党合意や三党声明の受入れに反対する組合活動を行うAら少数派の弱体化ないしそれを通じた国労の組織運営に対する介入を図ったものであると認められる場合には、本件服装整正違反処分は労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に該当し得るものである。

そこで、以下には、①Aらの国労バッジ着用行為等の組合活動に対する会社側の対応について、②本件服装整正違反処分の相当性について、③不当労働行為の成否について、順次検討する。

(5) まず、Aらの国労バッジ着用行為等の組合活動に対する会社側の対応

について検討する。

ア この点について、Aらは、会社は組合バッジ着用者がほぼAら国労組合員であることを把握したうえで、各処分を開始したのであるから、本件各処分自体が国労を嫌悪し、狙いうちした行為である旨、また、会社は国労バッジ着用者を「四党合意反対派」としてことさら敵視していた旨主張する（前記第3の1(3)ウ(ア)、エ(イ))。これに対して、会社は、そもそも、不当労働行為意思としての「嫌悪」の対象は労働組合ないしその組合活動でなければならず、個人のしかも「会社の指示に服さない」ことに対する「嫌悪」をもって、反組合的意思たる不当労働行為意思が認められることにはならない旨主張する（同2(3)ウ）。

イ そこで、Aらの国労バッジ着用行為等の組合活動とこれに対する会社側の対応についてみると、以下の事実が認められる。

- ① Aらは、国鉄当時から、国労東京地方本部の分会役員を勤めるなどして、国労組合員として活発な組合活動をしていた（前記第4の6(2)ア(ア)、オ(ア)、ク(ア)、ケ(ア))。その後、JR不採用問題への対応をめぐって、Aらは、13年1月、国労が四党合意の受諾を決定したことに対し、「JR不採用問題の打開について、国労がJRに法的責任がないことを認めること」に強く反対し（同4(4)イ、同6(3)オ）、18年11月、国労が会社と国労バッジ着用を含む労働委員会に係属していた事件について和解をしようとした際にも、「和解決着」は「労使紛争の真の解決を遅らせる」として和解に反対したこと（同4(4)キ、同6(3)カキ）が認められる。このようにAらは四党合意受入れに反対し、あくまでも国労東京地方本部が昭和62年3月に発出した指示に従うとして国労バッジを最後の段階まで着用していたものである。

② 14年7月1日時点での組合バッジ着用者は26名であったが（同5(3))、これらの者について、別件である国労バッジ事件（都労委昭和63年(不)第54号ほか）審問において、会社側証人は、同人らは、四党合意に強く反対する組合員であるとか、強い個人的な思いを持っている組合員であるとの報告を受けている旨の供述をしている。

③ 本件警告書の掲出以降、東京駅営業機動センター所長は、Bに対し「処分の内容は厳しくなる。戒告から出勤停止、免職まであり得る。」と示唆し（同6(2)イ(ア))、豊田電車区の区長は、Dに対し「もしこれ以上バッジを着けていれば、……幾らでも処分を出すぞ。」「最後はクビだぞ。」などと重い処分を示唆したこと（同6(2)エ(ア))、横浜支社人事課副課長は、国労バッジの着用を最後まで続けたIに対し、組合バッジの着用を続けるなら、定年後の再雇用はしない旨の通告をしたこと（同6(2)ケ(エ))が認められる。

ウ 上記の各事実からすると、会社のAらの国労バッジ着用行為等の組合活動に対する対応については、次のようにいうことができる。

会社は、その発足当初から一貫して、組合バッジ着用の取外しを促すとともに、組合バッジ着用者に対する処分を行ってきた（前記第4の4(3))。このような状況の中で、Aらはいわば会社において最後の段階まで国労バッジ着用を継続していた者として、また、会社の組合バッジ取外しの指示に従わない者として、会社がAらの動向を注視し、同人らを嫌悪していたことは推認できる。

しかも、会社は、Aらが、JR不採用問題に関する四党合意や三党声明の受入れに反対する国労内の少数派であることを認識したうえで、同人らの国労バッジ着用行為に対して下記(6)にみるとおり、過重な処分を行い、さらに職場の管理者らもAらに対し、「最後はク

ビだぞ。」と述べ、定年後は再雇用しない旨を通告するなど重い処分を示唆する言動を行っていたものである。このような会社側の対応は、Aらの国労バッジ着用行為それ自体を抑制して服装整正という職場規律や業務指示権の確立を図ることのみを目的となされたというものではなく、Aらの四党合意や三党声明の受入れに反対する組合活動を嫌悪しこれを抑制するという意図に基づいてなされたものとみるのが相当である。

(6) 次に、本件服装整正違反処分の相当性について検討する。

ア Aらは、訓告処分についても、減給及び出勤停止処分に比べれば相対的に軽いものの、処分それ自体としては、被処分者に重大な不利益を与えるもので、重い処分である旨主張する（前記第3の1(3)ア）。これに対し、会社は、従業員が管理者の指示を公然と無視、否定して、あえて非違行為をくり返す場合には、自ずとその処分量定が加重されることは、懲戒処分の本質に照らし不可避のことであって、このことは本件も同様である旨主張する（同2(3)ウ）。

イ そこで、本件各処分による不利益の程度等についてみると、以下の事実が認められる。

(ア) 本件各処分の処分量定の推移は、次のとおりである。

① 会社は、別表1記載のとおり、14年7月、国労バッジを着用するAら6名に対し減給処分を行い、引き続きこれを着用するAらに対し、14年9月、同12月にもそれぞれ減給処分を行い、15年3月には、出勤停止（1日）処分を行うなど、国労バッジの着用を継続する者には処分を順次加重している。

一方、本件警告書の掲出以降、14年7月の処分発令時までに国労バッジを外したF、E、G及び処分発令時から次回の処分発令時までの間に外したHに対しては、訓告処分にとどめている（前

記第4の6(2)、別表1)。

- ② 会社が本件警告書の掲出前までに行った組合バッジ着用に係る就業規則違反を理由とする処分は、その当初には嚴重注意処分であり、その後、概ね年2回の訓告処分であった(同4(3))。これに対し、本件警告書の掲出以降の処分は、別表1記載のとおり、国労バッジを外さない限り処分は繰り返し行われ、処分回数は概ね年4回と倍増し、処分内容も減給処分となり、これが3回繰り返されると出勤停止処分となり、Iにみられるとおり、その処分量定は出勤停止5日、同10日と順次重くなっている(同6(2)ケ(エ))。

(イ) 本件各処分に伴う不利益の程度は、次のとおりである。

- ① 会社が行った服装整正違反を理由とする処分に伴う経済的不利益を、本件警告書の掲出前後で比較すると、年2回の期末手当支給では、従前の訓告処分では5%減額であるのに対し、本件警告書の掲出以降、減給処分では10%の減額、出勤停止処分では15%の減額と重くなっている(前記第4の3(2))。

本件各処分に伴う期末手当の減額の状況を別表3の記載からみると、Bは、14年6月の夏季手当では5%減の約6万1千円の減額であったが、14年12月の年末手当では10%減の約14万5千円の減額となり、15年6月の夏季手当では15%減の約21万7千円の減額となっている。

最後まで国労バッジの着用を続けたIは、15年3月に出勤停止(1日)処分を受けて以降、15年6月の夏季手当から18年6月の夏季手当までの各期末手当において、最低でも約15万6千円の減額から最高で約19万6千円の減額となり、その間に受けた減額の合計額は約122万円に及んでいる(同6(2))。

- ② 会社は、毎年4月に4号俸以内の定期昇給を実施しているが、昇給欠格条項の対象に該当するとその分の号俸が減となる。従前の年2回の訓告処分では1号俸減であるのに対し、本件警告書の掲出以降では、減給処分1回で1号俸減、出勤停止（期間が10日まで）処分1回で2号俸減となり、処分回数が概ね年4回に倍増したことから、国労バッジの着用行為を続ける限り、定期昇給の見込みはなくなり、号俸減となった昇給号俸は、それ自体回復することなく次年度以降も引き続き継続することとなる（同3(3)）。

本件各処分に伴う定期昇給の減額の状況を別表3の記載からみると、Bは、14年4月の定期昇給1号俸減では14年度中に支給された賃金等の減額は約2万6千円であったが、15年4月の定期昇給4号俸減では15年度中に支給された賃金等からの減額は約10万3千円となっている。Iは、15年4月及び16年4月と続けて定期昇給4号俸減により、15年度及び16年度と続けて年度内に支給された賃金等からの減額はそれぞれ約9万6千円となっている（同6(2)）。

- ③ 減給処分では、月額給与から平均日額の1/2が減額され、出勤停止処分では、月額給与から出勤停止を命じられた期間の賃金が不支給となるものである。

減給処分及び出勤停止処分に伴う賃金不支給額の状況を別表3記載からみると、Aは、14年7月、同9月、同12月と減給処分によりそれぞれ各約5千円が減額され、15年3月の出勤停止（1日）処分では約1万2千円が不支給となっている。Iは、15年7月の出勤停止処分では約1万6千円の不支給となり、16年3月から19年4月までの間に出勤停止（3日）処分を11回

受け、各出勤停止（3日）処分において、約2万9千円から約3万4千円の不支給となっている。Iが、14年7月から18年3月までに減給及び出勤停止処分を受けたことによる賃金不支給は少なくとも31万円以上となる（同6（2））。

④ 上記にみたとおり、本件警告書掲出以降、服装整正違反を理由とする各処分に伴い、14年7月から15年6月までにAらが受けた賃金等の減額合計は、別表3記載のとおり、Bは約51万円、Cは約35万円、Dは約33万円となり、最後まで国労バッジを着用していたIについては、14年7月から18年6月までの賃金等の減額による合計は約183万円となっている（同6（2））。

（ウ）本件国労バッジ着用行為による業務阻害の程度は、次のとおりである。

Aらの国労バッジ着用行為は、上記（3）ウに説示したとおり、会社の職場規律確立等の施策に反するものであり、正当な組合活動とはいえないものではあるが、国労バッジは、形状が1.2センチメートル四方程度にすぎないことから（前記第4の4（4）ア）、特に目立つものではなく、業務に与える具体的な支障の程度は僅少であると認められる。

ウ 上記の各事実からすると、Aらに対する本件各処分の相当性については、次のようにいうことができる。

（ア）まず、服装整正違反を理由とする減給、出勤停止の処分に伴う経済的な不利益は、従前の訓告処分のそれに比較して、期末手当、定期昇給号俸及び月額給与の大幅な減額と、二重三重にも大幅な賃金上の不利益が生じ、将来的にもその影響が持続するものであり、上記イに摘示したとおり、その不利益性は重大である。

すなわち、実際に受けた賃金等の減額合計は、Dでは33万円（1

4年7月から15年6月までの間)となり、Iでは183万円(14年7月から18年6月までの間)にまで及んでいる。

加えて、会社は、毎年4月1日に4号俸以内で昇給を実施するところ、減給処分を受けた者は1号俸減となり、出勤停止(期間が10日間まで)処分を受けた者は2号俸減となるものである(前記第4の3(3))。これら号俸減の措置を受けることは、次年度以降の基本給額の決定、期末手当、時間外休日・深夜労働の割増賃金、定年時の退職金、定年後の年金給付などに不利な影響をもたらすのである。

次に、訓告処分についてみると、当該処分に伴う経済的不利益は期末手当の5%減額にとどまっており、減給や出勤停止処分の場合とは異なり、その不利益性は比較的小さいものであったといえる。

(イ) 他方、Aらの国労バッジ着用行為は、上記(3)判断のとおり、労働組合の正当な行為の範囲を逸脱するものではあるが、これによる実際の業務阻害の程度は僅少であると認められる。会社には職場規律の確立等を図るという特別の経営上の必要性があったということが出来る(上記(3)イ)としても、組合バッジ着用行為に対する処分が過重なものとなることには問題がある。

(ウ) 以上からすると、Aらに対する本件各処分のうち、服装整正違反という同一の理由に基づく処分としての、年4回の減給ないし出勤停止処分は、従前は訓告処分にとどまっていたことと比較して著しく均衡を失するものであり、かつ、上記説示のとおり、国労バッジ着用行為による業務阻害の程度と処分による不利益性の重大性との間には著しい不均衡があることからすると、社会通念上相当性を欠く過重な処分であるといわざるを得ない。訓告処分については、本件警告書掲出以前から国労バッジ着用を理由に訓告処分を受けてい

たこと（前記第4の4(3))を考慮すれば、処分としての相当性の範囲を越えたものとまでみることはできない。

(7) 不当労働行為の成否

上記に判断したとおり、①Aらの国労バッジ着用行為は、労働組合の正当な行為の範囲を逸脱するものといわざるを得ないが(上記(3))、②他方で、Aらの国労バッジ着用行為等の組合活動に対する会社側の対応をみると、職場規律や業務指示権の確立を図るということのみを目的としてなされたというものではなく、同人らの四党合意や三党声明の受入れに反対する国労内少数派の組合活動を嫌悪しこれを抑制する意図に基づくものとみるのが相当であり(上記(5))、③加えて、本件服装整正違反処分の相当性についてみると、減給や出勤停止処分については、その結果生ずる不利益性は重大であり、従前の処分と比較して著しく均衡を失するものであること等から、社会通念上相当性を欠く過重な処分であるといわざるを得ないものである(上記(6))。

以上からすれば、本件服装整正違反に対する訓告処分については、Aらの国労バッジ着用行為をもって就業規則違反として取り扱うべきでないとする特段の事情があるとはいえず、会社がその発足以来進めてきた職場規律・業務指示権の確立を図ることを目的とした措置ないし行為とみることができる。しかしながら、それを超える処分、すなわち、服装整正違反を理由にA、B及びCに対する14年7月11日付け及び同年9月20日付け減給処分、Dに対する14年7月11日付け及び同年9月24日付け減給処分、Hに対する14年7月11日付け減給処分、そして、Iに対する17年3月24日付け以降19年4月15日付けまでの出勤停止処分については、上記(6)にみたとおり、処分回数・処分内容ともに順次重くなっており、かつ、これによる大幅な賃金上の不利益が生じ、将来的にもその影響が持続するものであること等に鑑みると、

会社がこれら処分を行った真の意図は、Aらの四党合意や三党声明の受入れに反対する活動に対し、組合バッジ着用が就業規則違反であることに藉口して、上記組合活動を行う同人ら国労内少数派の存在を嫌悪し、その弱体化ないし抑圧を図ることにあったというべきである。そして、たとえ、組合内少数派であっても、会社がその存在を嫌悪し、その弱体化ないし抑圧を図ることは、国労の自主的な運営に対する支配介入を構成するというべきである。

この点、会社は、組合バッジ着用を理由とする本件各処分は支配介入には当たらないとして、前記第3の2(3)ウのとおり主張するが、いずれも上記判断に反するものであり採用できない。

なお付言するに、上記(3)ウ(イ)に説示したとおり、18年11月6日に国労と会社間における和解成立後においては、Aらの国労バッジ着用行為は組合活動として保護すべき必要性は乏しいものであるが、この点を考慮しても、とくに本件の減給ないし出勤停止処分による不利益性の重大性に鑑みると、これらの処分がAら国労内少数派の弱体化ないし抑圧を図ることによって、国労の組織運営に介入する行為であるという上記判断の結論は左右されない。

したがって、本件国労バッジ着用を理由とする上記各減給処分及び各出勤停止処分は労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

4 争点3(Aらに対し服務規律違反を理由に出勤停止処分等をしたことが労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるかどうか。)

(1) Aらが救済申立てを行っているのは、別表1及び別表2記載の服務規律違反を処分理由とする出勤停止処分等であるが、本件において不当労働行為の成否の判断の対象となる処分は、上記1判断のとおり、別表1記載の各処分のうち、Aに対する15年9月19日付嚴重注意処分、F

に対する14年9月20日付口頭注意処分及びGに対する14年9月20日付口頭注意処分である（以下「本件服務規律違反処分」という。）。

Aらは、服務規律違反を理由とする本件各処分は全て労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、①初審命令は、信用性を欠くK陳述書に依拠して事実認定を行っている点で誤りである旨、②初審命令は、服務規律違反が国労組合員への嫌悪を決定的動機として発令された事実を看過している旨主張する（前記第3の1(4)）。

(2) そこで、上記のAらの不服主張の当否について、以下判断する。

ア K陳述書は、当時人事管理台帳等の資料、管理者らからの事情聴取にもとづいて作成されたというものであるが、人事管理台帳等の資料そのものは労働委員会に提出されていない。

しかしながら、Kの陳述書には、Aらの服務規律違反処分の理由とされた非違行為の態様が個別、具体的に記載されており、これらは内容的にも不自然なものではない。しかも、会社が、K陳述書をもとに挙示する上記3件の処分理由を検討するに、①Fに対する14年9月20日付口頭注意処分については、勤務時間中に倉庫内で勝手に休憩した（14年5月13日等）こと、認められていない自家用車出勤をした（同年7月31日）ことを理由とするものであるが（前記第4の7(4)ウ）、同人が自家用車出勤をしたことには争いがない。②Gに対する14年9月20日付口頭注意処分については、14年7月6日の勤務時間中にM駅ホームの喫煙所で煙草を吸ったことを理由とするものであるが（同7(4)エ）、同人が勤務時間中に喫煙したという事実には争いがない。③Aに対する15年9月19日付嚴重注意処分については、倉庫内での喫煙等の是正及び所定場所での喫煙指導に従わないことを理由とするものであるが（同7(4)ア(エ)）、同人は初審・再審査を通じてこれに対し何ら反論していない。

上記のとおり、K陳述書には、その基になる人事管理台帳等は労働委員会に提出されてはいないものの、上記3件の記載内容にはAらの非違行為が具体的に記載され、Fが自家用車で出勤したこと、Gが勤務時間中に喫煙したことには争いがないことから、K陳述書は信用性に欠けるとはいえず、Aらの上記行為はいずれも職場規律に反するものである。よって、上記(1)①の主張は採用できない。

イ 次に、上記(1)②の主張の当否について検討する。

本件の服務規律違反を理由とする処分の多くは、ベンディング職場所属の社員を対象としてなされた処分であり、同職場に配属されている社員は、管理職を除く大半が国労組合員であることは認められる。しかしながら、本件服務規律違反処分は、いずれも職場規律違反の行為であり、これらは処分理由として相当であること、処分の程度は嚴重注意処分にとどまっていること、Aらの組合活動等を理由とする処分であることを認めるに足る証拠はないことからすると、国労組合員に対する嫌悪の意図を主たる理由として発令されたということとはできない。よって、上記(1)②の主張は採用できない。

(3) 以上のとおり、Aらの不服主張はいずれも採用できず、会社の挙示する各処分理由は概ね事実であり、いずれも職場規律に反するもので、これらの処分理由は相当である。また、本件服務規律違反処分はAらの組合活動等を理由であるとする証拠はない。

したがって、本件服務規律違反処分に係る申立てを棄却した初審の判断は相当である。

5 Iの死亡に伴う救済申立ての承継

前記第4の1(3)認定のとおり、Iが22年8月5日に死亡し、同人の相続人Jが、同年10月6日に救済申立ての承継を申し出ている。

当委員会は、労働委員会規則第56条第1項において準用する同規則第

33条第1項第7号の規定からみて本件救済申立の承継を認めることとし、Iの受けた賃金上の不利益な処遇を可能な範囲において是正させることが、不当労働行為制度の趣旨に適合するものと思料する。

6 結論

以上に判断したとおりであるから、本件の争点に関する初審判断はいずれも相当である。ただし、初審命令主文第1項中のDに対する減給処分について、正しくは14年9月24日付けであるので、この点を主文のとおり改め、加えて上記5のIの死亡に伴う救済申立ての承継により、「I」を「(亡) I」と改め、末尾に、「ただし、(亡) Iに対する月例賃金及び期末手当の減額分並びに昇給において減俸がなかったならば支払われるべき賃金（期末手当を含む。）と支給済みの賃金額との差額を、その承継人であるJに対し支払わなければならない。」と追加する。

以上のとおりであるから本件各再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労組法第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22年10月20日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪康雄 ㊟