

東京地裁昭和四七年(行ウ)第一四五号、五〇・三・一一判決

判 決

原 告 大成観光株式会社

被 告 東京都地方労働委員会

参加人 全日本ホテル労働組合連合会

参加人 ホテルオークラ労働組合

右当事者間の昭和四七年(行ウ)第一四五号不当労働行為救済命令取消請求事件について、当裁判所は、次のとおり判決する。

主 文

- 1 被告が、参加人ホテルオークラ労働組合他六名が申立人であり、原告が被申立人である都労委昭和四六年不第二号不当労働行為救済申立事件について、原告に対し、昭和四七年一〇月二日に同年九月一九日付命令書の写しを交付してした命令のうち、別紙記載部分を取り消す。
- 2 訴訟費用は、参加人によって生じたものは参加人らの負担とし、その余は全部被告の負担とする。

事 実

第一 当事者の申立て

一 原告の求める裁判

主文第一項と同旨及び「訴訟費用は被告の負担とする。」との判決

二 被告の求める裁判

「原告の請求を棄却する。訴訟費用は原告の負担とする。」との判決

第二 当事者の主張

一 請求の原因

- 1 被告は、参加人ホテルオークラ労働組合他六名が申立人であり、原告が被申立人である都労委昭和四六年不第二号不当労働行為救済申立事件について、原告に対し、昭和四七年一〇月二日に同年九月一九日付命令書の写しを交付し、同命令書主文第一項によって別紙記載のとおり救済の一部を認容する命令を発した。以下この命令を「本件救済命令」という。
- 2 しかし、本件救済命令は違法であるから、その取消を求める。

二 被告の主張

被告は、請求原因事実を認め、本件救済命令について次のとおり主張した。

1 当事者関係

原告はホテル業等を営む株式会社で、肩書地にて「ホテルオークラ」を経営し、その従業員数は約一二〇〇名である。参加人 X1、X2、X3、X4 及び X5 はホテルオークラの従業員で、参加人ホテルオークラ労働組合(以下「組合」という。)の組合員である。参加人組合は原告の従業員をもって組織するいわゆる企業別労働組合であり、参加人全日本ホテル労働組合連合会(以下「ホテル労連」という。)はホテル、旅館及び料理飲食業に従事する労働者をもって組織された連合体労働組合であり、したがって参加人組合はホテル労連の単位組合である。

2 救済の申立て

原告は、原告の従業員に対する懲戒として、参加人 X1、X2、X3、X4 及び X5 に対し、それぞれ、昭和四五年一〇月一三日に平均賃金の半日分を減給する旨の処分を、同年十一月一七日に譴責する旨の処分をした。そこで右参加人五名のほか、参加人組合及びホテル労連は、右懲戒処分がいずれも不当労働行為に該当するとして、昭和四六年一月二〇日に原告を相手方として被告に対し右の減給処分及び譴責処分を取り消すこと、及び右減給処分に係る賃金相当額が支払われるべきことなどの救済の申立てをした。

3 不当労働行為の成立

(一) 減給処分

- (1) 参加人組合は、昭和四五年九月二一日原告に対して一律一万円プラス年齢別二、〇〇〇円ないし一万七、〇〇〇円の賃上げを要求し、以後三回にわたる団体交渉を経て原告から掲示された平均九、〇〇二円の賃上げ回答を不満として同年一〇月三日にスト権を確立するとともに右要求を貫徹する目的をもって就業時間中に一斉にリボンを着用するいわゆるリボン闘争を敢行することを決定したうえ、同日原告に対し同月五日迄に原告の誠意ある回答が示されない場合は同月六日午前九時よりリボン闘争を行う旨通告した。しかし右通告に対し同月五日に前記回答額に一、〇〇〇円を上積みする旨の回答があったが、参加人組合はこれをも不満として同月六日午前九時から八日午前七時までリボンを着用するように組合員に指令してリボン闘争を実施した。これに従い六日には二二八名(うち客面に出る者約二五名)、七日には二七六名(うち客面に出る者約五九名)の組合員が通常その上衣のネーム・プレートの下にリボンを着用した。右リボンの形状は、直径六センチメートルの紅白の花形に長さ六センチメートル、幅約二センチメートルの白布が付いていてこれに「要求貫徹」と黒書してあるもの、又は直径約五センチメートルのピンク色と白色の花形に長さ約六センチメートル、幅約二センチメートルの白布が付いていてこれに「要求貫徹ホテル労連」と朱書してあるものであった。
- (2) 原告は、参加人組合の右リボン着用通告に接し、同日参加人組合に対してリボン着用を禁止する旨及び着用して就業した場合は断乎たる処置をとる旨の警告書を渡すとともに会社施設内に「告」と題する右警告書同旨の掲示を張り出した。そしてリボン着用者に対しては、職制を指揮して、リボンを外すように説得し、それでも応じないリボン着用者は客の目に触れない部署にまわしたり、また組合員がリボンを着用したまま客面に出ようとするときは直ちにリボンを外すよう注意したりした。そのためリボンを着用した組合員の大部分は客面に出るときはリボンを外していたが、なかには職制の制止を聞かずリボンを着用したまま客面に出る者もあった。そこで原告は、参加人 X1、X2、X3、X4、X5 及び訴外 X6 の六名の者がいわゆる組合三役として各職場において就業時間中の組合員にリボンの着用を指令し就労させたことは、就業規則三〇条三号、六八条二号及び三号の各規定に違反するとして、同月一三日に右六名の者に対し就業規則六七条二号を適用してそれぞれ平均賃金の半日分を減給する旨の懲戒処分を付した。

(二) 譴責処分

- (1) 参加人組合は同月二四日に団体交渉の席上で原告から平均一万一、二六一円の賃上げの回答を得たが、同月二七日の団体交渉の席上で、(1)右二四日の会社回答に対するあと一步の上積み回答、(2)リボン着用者に対する処分の撤回、(3)交渉経過を組合員に知らせるための会場の貸与の三点を要求し、原告の拒否により団体交渉が決裂したので同日午後一時過ぎに原告に対し同月二八日午前七時からリボン闘争に入る旨を通告したうえ、同月二八日午前七時から同月三〇日午後一二時迄のリボンの着用を指令してリボン闘争を実施した。これに従い、二八日に二五六名(うち客面に出る者約五〇名)、二九日に二四三名(うち客面に出る者約四九名)、三〇日に二三三名(うち客面に出る者約四〇名)の組合員が前回と同様のリボンを着用した。
- (2) 原告は、参加人組合の右闘争通告に接し、同参加人に対し即座にこれを禁止する旨の警告文を手交したが、参加人 X1、X2、X3、X4、X5 及び訴外 X6 の六名の者が原告の警告を無視してリボンを着用して就労したのみならず各職場組合員にリボンの着用を指令し就労せしめたとして、前記減給処分の際の就業規則該当条項のほか七二条の規定を加えて、同年一月一九日に右六名に対し、それぞれ譴責する旨の懲戒処分に付した。

(三) 争議行為の正当性

- (1) 参加人組合は、賃上げに関して再三の団体交渉にもかかわらず労使双方の主張が一致せず、そこで組合の団結を誇示し団体交渉における自己の主張を有利に導きこれを貫徹することを目的として就業時間中の一斉リボン着用を決定し、そのつどりボン闘争に入る旨を原告に通告したうえこれを実施したもので、それが日常業務阻害行為なのであるから、争議行為の一類型に属するといわなければならない。
- (2) リボンの形状及びその着用方法は前記のとおりであり、争議行為としては、一般的には勿論のこと、ホテルとしての業種の特殊性、及び特に身嗜みについて厳格である原告の場合を考慮しても、特に不体裁或いは不当と断ずるほどのものではなく、原告の忍容の限度を逸脱するものではない。
- (3) リボン着用者はおおよそ当日出勤者の四分の一程度で、客面に現われたものは多くともその五分の一程度である。又、争議行為遂行の監視をめぐって原告と参加人組合役員間に若干の紛争があり、多少不体裁な事態が発生したが、これらの事態が特に勤務の秩序に不当に混乱を生ぜしめその勤務内容を不当に低下せしめる程度に迄達したものとはいえない。
- (4) 争議行為の不当性の判断に際しては、業種の特殊性や当該会社の信用等も衡量すべきであり、この場合また原告が有する自己のホテルの品位についての「誇り」と「見識」も無視すべきでないのは当然である。しかし、原告が、この「誇り」や「見識」の絶対的尊重を紛争時において迄も相手方たる参加人組合に押しつけるのは身勝手である。その他本件リボン闘争を不当と断ずる事情は存しない。
- (5) 仮りに本件リボン闘争が争議行為であるか否かに疑問があるとしても、本

件リボンの形状、着用の態様や方法等が前記のとおりであって常識的な範囲を著しく逸脱して原告の受忍の限度を越えるものとはいえず、かつその着用は労使の紛争中に行われたものであることを考慮すれば、本件リボン闘争はなお労働組合の正当な行為の範囲内にあると解さざるを得ない。

(四) 懲戒処分の不利益取扱性

前記3の減給処分及び4の譴責処分は、参加人組合の本件リボン闘争に対して、就業規則三〇条三号、六八条二号、三号、六七条二号(譴責処分につきさらに七二条)を適用して行なわれたものである。しかし就業規則はもともと従業員の平時的勤務に関する規律であるから、労働組合の争議行為に対しては、原則として適用しえない。もっとも、本件リボン闘争においては、争議参加者は同時に就労しているわけでもあるので、たとえ争議行為であろうとも、その就労の状態が著しく職場の秩序を害し、或いは労務提供が平常の状態に比しその内容において著しく量的・質的低下を来たすものであってはならないことは当然であり、又その限度を越えない限りでは、使用者においても、たとえ職場秩序の紛糾や勤務内容の低下が発生しようとも、これを忍容しなければならないところ、本件リボン闘争が原告の忍容の限度を、逸脱し、その職場秩序の混乱及び勤務内容の低下が不当な程度に達したものとはいえないことはすでにみたとおりである。

そうすると、参加人 X1 らに対する本件各懲戒処分は、結局参加人組合の正当な争議行為に対して就業規則を適用して行なわれたものであるから、労働組合法七条一号の不当労働行為たる不利益取扱いにあたるといわなければならない。

4 救済の認容

そこで、被告は、公益委員会議の合議により、参加人らの申立てに係る救済の一部(別紙記載のとおり)を理由があると判定して、原告が参加人ら(ただし、組合及びホテル労連を除く。)に対して前記減給及び譴責処分を取り消し、かつ、右減給に係る賃金額相当の金員を支払うべき旨の本件救済命令を発した。

三 参加人の主張

本件リボン闘争は正当な組合活動である。即ち、リボン闘争は衣服にリボンを付ける行為によって一切の有形的行為が完了し、その後格別の行為を必要としないのであるから、労働者が就業時間中にリボンを着用しても何ら精神的肉体的活動を低下させず十分な労働力を提供しており、しかも労働者は就業時間中といえども団結権及び団体行動権を保持しているから、就業時間中の組合活動として行うリボン着用を規制すべき根拠はない。又本件リボンの形状やその着用の態様は通常のものであり、客面に華々しく出るような特に刺激的な態様で行い特別に原告の名誉を毀損し或いは不当な損害を与えるものではなかったから、全く正当なものである。従来帝国ホテルや第一ホテル等の一流ホテルにおいても就業時間中における従業員のリボン、腕章、はち巻きの着用は闘争戦術の慣行と化し、世人もこれを怪しまないし、仮りに原告の顧客中に労働者の団結要求そのもの、引いてリボン着用に対し不快感を抱くものがあるとしても、右感情は法律の保護に値しないものである。

四 被告及び参加人らの主張に対する原告の認否

被告主張事実 1 及び 2 は認める。同 3、(一)、(1)のうち参加人組合が被告主張のとおりスト権を確立したこと、リボンの白布部分に「ホテル労連」と印刷されたものがあつたこと、リボン着用者中客面に出る者の員数が被告主張のとおりであつたことを否認し、その余の事実を認める。同 3、(一)、(2)のうち、リボンを着用した組合員の大部分が客面に出るときはリボンを外していたことは否認し、その余は認める。同 3、(二)、(1)のうち参加人組合が一〇月二四日の会社回答に対するあと一歩の上積み回答を要求したこと、リボン着用者中客面に出る者の員数が被告主張のとおりであつたこと、参加人組合がその指令において当初からリボン着用の終期を一〇月三〇日午後一二時迄としたことは、いずれも否認し、その余の事實は認める。同 3、(二)、(2)及び同 4 は認める。同 3、(三)及び(四)並びに同 4 は争う。

五 原告の反論

本件救済命令は、次の理由により違法である。

- 1 本件リボン闘争は争議行為ではなく就業時間中の組合活動である。即ち、争議行為とは業務の正常な運営を阻害するもので、かつ労働者の不就業状態ないし怠業的状态を惹起するものであるが、本件リボン闘争は何ら不就業状態を惹起する形態のものではなく、参加人組合自身においても平常の就業状態の過程において労働組合の団結力の示威と使用者に対する経済的、心理的圧迫を与える一の組合活動として実施したものである。また参加人組合は当時において原告に対し何ら争議行為の通告をしておらず、リボン着用をストライキ等の争議行為に附随する一闘争手段として行ったものでもなく、さらに被告における本件審問手続においても終始本件リボン闘争は就業時間中の単なる組合活動にすぎないことを自認していたものである。したがって、本件リボン闘争を争議行為と断定して本件各懲戒処分を不当労働行為にあたるものとした本件命令は違法である。
- 2 本件リボン闘争は、以下に述べる如く就業時間中の組合活動としては、その限度を越えて従業員の本旨に従った労務の提供を著しく妨げ、かつ会社業務の運営上重大な障害を与えたものであつて、到底正当な組合活動として許容することはできない。

(一) 原告ホテル業の特殊性

原告は国際人として知られた故 Y1 の意志のもとに従来のホテルに関する考え方にとらわれることなく、国際的感覚と視野から世界最高級の顧客を対象として世界第一級のホテルを目標に設立されたもので、既に開業前から担当者を海外一流ホテルに派遣して国際的感覚に裏付けられた知識と技術を習得させるとともにこれに基づいて一般従業員の教育訓練にあたらせることとし、一般従業員も開業の趣旨に則りホテル勤務経験者以外の者を中心に開業二年前に採用し、国内一流ホテルで一般的知識経験を習得させたうえ開業数か月前に原告の許に戻しホテルオーケランマンとしてふさわしい従業員とするべく徹底した教育をほどこした。物的設備についても我国における最高の技術を結集して当時一万八、〇〇〇坪の芸術品と評された建物を建築し、一般調度品も細心の注意を払って完成した。ところで、ホテル業はムードインダストリーといわれ、特に

原告のような高級ホテルにおいて顧客が求めるものは単なる宿泊設備と飲食の提供ではなく「情緒」のある生活そのものであるから、従業員のユニホームのデザインも顧客に刺激を与えるようなものであってはならず、統一のとれた安定感を醸し出す落ち着いたものでなければならない。そこで、従業員のユニホームは設立準備段階において特に衣装委員会を設けて検討し、重要文化財保護委員 Z1 らの協力をえて原告にふさわしいものを制定・作成した。

(二) 原告は以上のような特殊性に基づく服装の重要性に鑑み、就業規則の制定にあたっても特に一か条を設け、その三〇条三号において会社の指定する服装以外のものの着用を禁止し、さらに被服貸与規定及びユニホームレギュレーションを制定して細目的規定を明確にしたうえ、これら規定の趣旨を徹底させるため全従業員に対し以下のような教育を行っている。

(1) 入社前教育

原告は例年八月頃に翌年学卒者の採用を内定するが、この段階から社員教育を開始し、八月以降毎月各内定者に対し「ホテルオークラ便り」や「社内報」を送付して原告についての正しい理解と入社後要求される注意点等を教育し、特にホテルマンは身嗜みに留意しなければならない旨繰り返し強調している。

(2) 入社時教育

正式入社時である四月一日を控えた三月中旬頃例年各内定者に対して一週間ないし一〇日間「集合教育」を実施する。ここでは内定者に就業規則を配付して説明し、特に原告においては一流ホテルにふさわしい服装と身嗜みが重要視され、服装規定は厳格に運用実施されており、服装規定違反があった場合には懲戒処分の対象となる旨の説明を行い、毎朝、朝礼のあとで必ず服装点検を実施し、一人一人起立させたいえ髪の手入やズボンの折り目等服装の基本について細かい教育を行う。内定者が集合教育を終え正式入社すると、各配属先部署で部門別教育を実施する。前記のように服装規定の基本をなし細部にわたる注意事項を指定した被服貸与規定及びユニホームレギュレーションを配付し、支給した制服にそって細部にわたる服装教育を行い、視覚教材も積極的に活用してホテルマンとしての服装身嗜みが如何に重要であるかを繰り返し教育する。

(3) 中途入社員教育

毎月入社する中途入社員に対しても、新入社員に対すると同様に就業規則、被服貸与規定及びユニホームレギュレーションに基づいて徹底した服装教育を実施した後に各部署に配置している。

(4) 入社後の教育

入社後においても、常時勤務中における上司の指摘を中心とするオーデオティ教育を行っているほか、グループ別に中間教育を実施し、又研修課を中心として身嗜み運動等の社内運動を企画し従業員から標語を募集するなどして従業員自ら進んで服装に関心を持つよう注意を払っている。そして、従業員が時として顧客からバッジ等を貰っても、他の顧客に対する影

響を考慮し、バッジ等を交付した顧客にことわったうえこれを外させている。

(三) 本件リボン着用は左のとおり原告の業務に障害を与えた。

(1) リボン着用者と非着用者が存在したためユニホームとしての存在が損われた。ユニホームはそれ自体として統一されたデザインを構成しているため、各個人がこれに恣意的な付加物を着用すればデザインの統一と美しさを破壊し、ひいてホテルとしてのムードを損うものである。本件リボン着用当時原告の許には参加人組合の他にホテルオークラ従業員組合が存在し、又多くの非組合員たる一般従業員がいたため、リボン着用者と非着用者が同時に就労する結果となりユニホームとしての統一性が著しく損われた。のみならず参加人組合員の中にもリボンを着用しない者があり、リボン着用者の中でもリボン以外に例えばリボンのない一廻り大きい布片(リボンに付いている布片より長さ約二センチメートル、幅約一センチメートル大きいもの)でオレンジ色やグリーン色のもの等を着用したり、リボンの着用箇所も上衣のネームプレートの下ばかりでなくズボンの腰上の部分や女子従業員においては頭髪やエプロンの下に着用する等様々であったためその不統一性は倍加された。又客面に出る可能性のある部署で勤務する者の中リボン着用者は昭和四五年一〇月六日八四名、同月七日一六名、同月二八日一三名、同月二九日九三名、同月三〇日八四名であった。

(2) リボン着用を強行する参加人組合執行部と原告との間でトラブルが発生した。

昭和四五年一〇月二八日午前八時頃、参加人 X5、参加人組合中央闘争委員 X7 及び職場委員 X8 らは当日が同人らの出勤日でなく、しかも自己の職場でない客室に隣接する狭隘な三階ボーイステーションにたむろし、業務に繁忙な客室課従業員に対しリボン着用を執拗に強要して業務を妨害したばかりか、これを制止しようとした Y2 客室課マネージャーらの説得にこたえず、長時間にわたってトラブルを生じさせた。

翌二九日午前一〇時過ぎ頃、同ステーションにおいて、リボンの着用を監視するためパトロールしていた参加人 X4 らと Y2 客室課マネージャーらとの間で紛議を生じた際、参加人組合中央闘争委員 X9 は「組合の指令で来ているからどこへ来ようと自由だ。組合の指令で客室課長を監視しに来たのだ。」等と大声で怒鳴ったため、同所に勤務していた客室課従業員らは非常に不安がり、おろおろした程であった。

(3) 業務の停滞が続発した。

原告はリボン着用による信用の失墜を極力防止するためリボン着用者を裏面(顧客の目につかない箇所)に廻し、これにかえて他の部署に勤務する従業員をあてたため業務の停滞が続発した。例えば、昭和四五年一〇月七日午前八時頃オーキッドルームキャッシャーの X10 がリボンを着用したまま就労してその取り外しを拒否したため、同女に替えて夜勤明けのフロントキャッシャー Z2 及び Z3 を右業務にあてたが、フロントキャッシャーと

レストランキャッシャーとはその使用する機械が異っていて操作が違ううえ、右 Z2 らはレストランキャッシャーに必要な料理の種類と代金に関する知識が不十分であったため業務の停滞を生じたばかりか、前夜に引き続き勤務のため疲労したので、更に収納課事務室でクレジットの処理にあっていた Z4 を右両名の代替要員にせざるを得なかったところ、同女もレストランキャッシャーの事務に不慣れなためキャッシャー業務に停滞を生じたばかりか、クレジットカードの事務をその間停止せざるを得なかった。又同日午前八時頃カメラヤコーナーウェイターの X11 がリボンを着用したまま客の対面サービスをしその取り外しを拒否したので同人を裏面に廻し、代りに右業務に不慣れな Z5 を補充せざるを得なかったため、通常は三分位で出せる料理が五分以上もかかってしまい、顧客に迷惑を及ぼしたと同時にサービスの点からみてホテルとして極めて不都合な事態となった。

(四) 顧客から原告に対して抗議があった。

原告に参集する顧客は各界の一流人が殆んどであり直接原告に対しあからさまに抗議したり不快感を表明することは極めて稀であるのに、本件リボン着用に対しては顧客から原告に不満の意が表明された。顧客のかかる不快感は参加人組合の要求内容に対するものではなく、リボンを着用して組合活動をしながら職務に従事するという勤務の仕方、サービスの仕方に対する不快感であり、リボンによって反サービス精神を最も顕著に表現しながら形式のみサービスをしている風を装うという顧客無視の態度は誠に重大な業務阻害行為といわなければならない。このように本件リボン着用は顧客に対し極めて不快感を与え原告の信用を大いに毀損したもので、かかる信用の失墜は容易に回復し難いものである。

3 以上のような原告の業種、その特殊性、本件リボンの形状、色彩、記載文言、着用者の職種、着用の時及び場所、その目的等の事情から明らかな如く本件リボン闘争は原告の業務に対し重大な障害を惹起したものであり、前記のように到底正当な組合活動として是認すべき余地はない。そこで、原告は本件リボン着用を企画・指令・実行した参加人組合三役である参加人 X1 ら六名の幹部責任を問い、就業規則に従って減給並びに譴責の各懲戒処分に付した。なお、第二回目のリボン着用では、原告において予めリボン着用者をできるだけ裏面に廻す準備をしたため客面に出るリボン着用者の数が少なく、リボン着用者でも客面に出る際或いは原告から注意を受けるや直ちにリボンを外した者がいたこと等を斟酌し、参加人 X1 らに対する第二回目の処分を譴責に止めたものである。ところで、原告の賃金規定一九条本文によれば懲戒処分を受けた者は原則として当期において昇給させないのであるが、本件各懲戒処分については特に同条但書の原告が必要と認めた場合はこの限りでない旨の規定を適用し、当期においても被処分者全員を昇給させた。

このように原告は不当な本件リボン着用に対して参加人組合三役を減給並びに譴責に止める極めて軽い処分をもって臨み、しかも被処分者に右懲戒処分以外の不利益を与えない処置を採る等処分に当っては最大の考慮を払ったもので、本件各懲戒処分はホテル業就中原告の業務運営を継続するうえで全く止むを得ない最小限の処

置であり、何ら不当労働行為にあたらぬ。

第三 証拠関係

- 一 原告は、甲第一号証から第四号証まで、第五号証の一から三まで、第六号証の一から三まで、第七号証から第一一号証までの各一、二、第一二号証、第一三号証、第一四号証の一、二、第一五号証、第一六号証の一から一まで、第一七号証の一から二まで、第一八号証、第一九号証の一から四まで、第二〇号証から第二三号証まで、第二四号証の一から三まで、第二五号証の一から四まで、第二六号証から第二九号証まで、第三〇号証の一、二、第三一号証の一、二、第三二号証、第三三号証の一、二、第三四号証から第四二号証まで、第四三号証の一から六まで、第四四号証から第四七号証まで、第四八号証の一から六まで、第四九号証、第五〇号証の一から五まで、第五一号証の一から四まで、第五二号証、第五三号証、第五四号証の一から四まで、第五五号証から第六六号証までを提出し、証人 Y3、Y4、Y5、Y6 の各証言を援用し、乙第一号証の三と一から一三までの成立を不知とし、その余の乙号証及び丙第一号証の成立を認めた。
- 二 被告は乙第一号証の一から一三まで、第二号証の一から四まで、第三号証の一、二、第四号証の一、二を提出し、甲第一号証、第五号証の一、第六号証の一、二、第七号証から第一一号証までの各一、二、第三二号証、第三四号証、第三六号証から第四九号証まで、第五五号証から第六二号証まで、第六五号証、第六六号証の各成立を認め、その余の甲号証の成立は不知と述べた。
- 三 参加人は丙一号証を提出し、証人 X12 の証言、参加人本人 X1 及び参加人組合代表者兼参加人本人 X5 の各尋問の結果を援用し、甲第一号証から第四号証まで、第五号証の一、第六号証の一、二、第七号証から第一一号証までの各一、第三二号証、第三三号証の一、二、第三六号証から第四九号証まで、第五二号証、第五七号証から第六三号証まで、第六五号証、第六六号証の各成立を認め、その余の甲号証の成立は不知と述べた。

理 由

一 行政処分の成立

原告はホテル業を営む株式会社で、肩書地において『ホテルオークラ』を経営し、その従業員数は約一、二〇〇名である。参加人 X1、X2、X3、X4 及び X5 はホテルオークラの従業員で、参加人組合の組合員たるものである。参加人組合は原告の従業員をもって組織するいわゆる企業別労働組合であり、かつ、ホテル、旅館及び料理飲食業に従事する労働者をもって組織されたいわゆる連合体たる参加人ホテル労連の単位組合である。

参加人組合は昭和四五年一〇月にいわゆるリボン闘争を実施し、当時参加人組合の執行委員長である参加人 X1、同副委員長である参加人 X2、X3 及び X4 並びに同書記長である参加人 X5 が参加人組合のいわゆる三役として右闘争実施にあたったが、原告は組合幹部たる右参加人五名の者に対し本件リボン闘争を実施したことの故をもっていわゆる幹部責任を問う懲戒処分として同年一〇月及び一二月にそれぞれ減給及び譴責をおこなった。

参加人らは、右懲戒処分が不当労働行為に該当するとして、昭和四六年一月二〇

日に原告を相手方として被告に対し右減給及び譴責処分を取り消すこと、及び右減給に係る賃金相当額を支払うべきことの救済の申立てをした。被告は、右申立てに係る都労委昭和四六年不第二号不当労働行為救済申立事件について、参加人らの請求に係る救済を理由があると判定して、昭和四七年一〇月二日に原告に対して同年九月一九日付命令書の写しを交付して、救済を認容する旨の命令(別紙記載のとおり)を發した。

以上の事実はいずれも当事者間に争いが無い。ところで、被告は、右不当労働行為救済申立事件について、参加人組合の後記二のリボン闘争は労働組合の正当な行為であるとし、したがって参加人 X1 から五名の者が組合幹部として本件リボン闘争を実施したことの故をもって、右五名の参加人に対して減給及び譴責処分をおこなったことは、労働組合法七条一号の不利益取扱いたる不当労働行為にあたるとして、参加人らの請求に係る救済の認容をしたのであるが、原告は後記二のリボン闘争の正当行為性を争うので、これについて以下判断を進める。

二 リボン闘争の経緯

1 参加人組合は、昭和四五年九月二日に原告に対して正従業員の賃金につき一律一万円プラス年令別加算二、〇〇〇円から一万七、〇〇〇円までの昇給をおこなうことなどを要求して、三回にわたって団体交渉をかさねたが、原告の提示額が平均九、〇〇二円の賃上げにとどまる回答であったので、これを不満とし、右要求を貫徹する目的をもって、組合員たる従業員は就業時間中に各自後記リボンを着用するものとするいわゆるリボン闘争を実施することとしたうえ、同年一〇月三日に原告に対して原告の誠意ある賃上げ回答が同月五日までに提示されないときは同月六日午前九時からリボン闘争に入る旨の通告をして、同月五日に原告から前記回答額に一、〇〇〇円を上積みして平均一万二円とする旨の提示を受けたが、これも不満として、同月六日に組合員に対して同日午前九時から上衣左胸部位に後記リボンを着用すべき旨の闘争指令を發して、右日時から同月八日午前七時までリボン闘争を実施した。

右の事実は当事者間に争いが無い。そして、証人 Y4 の証言及び同証言により真正に成立したと認める甲第五五号証の記載によると、右リボン闘争に参加して後記リボンを着用した者は、同月六日において出勤者九七八名中二二八名であり、同月七日において出勤者九六二名中二七六名であることが認められる。

2 原告は、参加人組合の右闘争通告に接し、その日(同月三日)に参加人組合に対して就業時間中のリボン着用を禁止する旨及びこれに違反したときは断乎たる処置をとる旨の警告を文書で發するとともに、右警告書同旨の掲示で告と題するものを会社施設内に張り出したが、それにもかかわらず右 1 のとおりリボン闘争が実施されたので、就業規則の定めるところに従い、参加人 X1、X2、X3、X4 及び X5 に対して、参加人組合の三役たる幹部として右 1 のリボン闘争を実施した責任を問い、同月一三日にそれぞれ平均賃金の半日分を減給する旨の懲戒処分をおこなった。このことは当事者間に争いが無い。

3 参加人組合は、同月二四日に団体交渉によって原告から賃上額平均一万一、二六一円とする提示を受けたが、右 2 の懲戒処分を不当として、同月二七日に右懲戒処

分の撤回等を要求して団体交渉に臨んだところ、原告の拒否にあい、ついに団体交渉が決裂するにいたったので、右要求を貫徹する目的をもって、同日午後一時過ぎに原告に対して同月二八日午前七時からリボン闘争に入る旨の通告をしたうえ、組合員に対して同月二八日午前七時から前回同様にリボンを着用すべき旨の闘争指令を発して、右日時から同月三〇日午後一二時までリボン闘争を実施した。

右の事実は当事者間に争いがなく、前記甲第五五号証の記載によると、右リボン闘争に参加して後記リボンを着用した者は、同月二八日において出勤者九五〇名中二五六名であり、同月二九日において出勤者九七三名中二四三名であり、同月三〇日において出勤者九八九名中二三三名であったことが認められる。

4 原告は、参加人組合の右闘争通告に接するや、ただちに同参加人に対して前回同旨の警告文書を交付したにもかかわらず、右 3 のとおりリボン闘争が実施されたので、前回同様に参加人 X1 から五名の者に対していわゆる幹部責任を問い、同年十一月十九日にそれぞれ譴責処分をおこなった。このことは当事者間に争いが無い。

5 成立に争いのない乙第四号証の一、二、及び弁論の全趣旨によると、本件リボン闘争の用に供されたリボンは、二種類あって、いずれも布地を使用したものであるが、一つは、紅白各三枚の花弁を紅白交互に組み合わせた直径六センチメートル大の円い花を象り、白色弁の一枚だけがさらに六センチメートル垂下した幅二・五センチメートルの布地に二四ポイント大の明朝体で等間隔に要求貫徹の四字が黒色スタンプで印されているものであり、他は、花弁の長さ三センチメートルの桃の花を象り、花萼の中心から垂らした幅二・五センチメートル、長さ一センチメートルの白布地に二八ポイント大の明朝体で等間隔に要求貫徹の四字が、これに添えて一六ポイント大の明朝体でホテル労連の五字がそれぞれ朱色スタンプで印されているものであって、リボン着用者は右のリボンのいずれかを各自着ている上衣の左胸部位に安全ピンで留めて着用することを常態としており、要求貫徹の右四字は概ね三メートル以内で判読しうることが認められる。

三 リボン闘争の特質

いわゆるリボン闘争は労働者の使用者に対する要求ないし主張を貫徹する目的をもって、労働者がリボンを着用しておこなう団結示威の表現活動を行為内容とする団体行動であるが、その有り様は前記二、5 にみたとおりの方法及び態様をもって着用したリボンが団結の示威を表象するのである。いかにも、リボンそのものはなにがしかの花の姿を觀照させるような装飾的なものであったりするが、労働者がこれをリボン闘争の用に供して着用するときは、その形象を離れて団結の象徴と化するのである(象徴性)。ことさらに「団結」とか、「要求貫徹」とかいったような表記が添えられることがなくても、団結示威の表現に欠けるところはない。しかも、リボン闘争による団結示威の表現作用は散発的又は間歇的に断続するのではなく、その着用を通じて間断なく執拗に持続する(執拗性)。そして、リボン闘争は、その参加者全員がリボンを着用して職場に現われること(集団性)、同じようなリボンと同じ箇所につけること(斉一性)、リボンの称呼にふさわしい形状、色彩、大きさのものを目立つように着用すること(明瞭性)によって、労働者の団結示威を端的に表

現するものであるが、右のような象徴性、集団性、斉一性、明瞭性及び執拗性がリボン闘争の威力を増幅させていることはいうまでもない。それにリボンの製作、入手及び着用が簡単であることから安易にリボン闘争を実施することができるし、リボン闘争を実施したためにロックアウト、賃金カットの対抗措置に遭う虞れも殆んどないことから労働組合の戦術としてしばしば駆使される傾向にあるので(安直性)、リボン闘争が近時労働組合の有力な闘争戦術として確実な地歩を占めていることは否定しがたい。

リボン闘争における団結示威の性状は右にみたとおりであるが、リボン闘争による団結示威の機能からみれば、リボン闘争は、一面使用者に対しては、労働者の団結を示威する作用をもつものであるが、他面労働者においては、言語、身振り等の伝達手段に訴えることなくして、リボンを着用して職場で相見えることにより、労働者の連帯感をあらためて触発され、仲間の団結をより鞏固にして当面の闘争勝利への士気を鼓舞し合う営為を、個々の労働者において自乗的に、労働者相互において相乗的に果すのである。このように二面作用を営むものであるが、その機能領域の異別によってみれば、後者の営為はまさしく労働組合のいわゆる組合活動の領域に属し、前者の営為は労働者の使用者に対する争議行為の領域に属する。

本件において、参加人本人 X5 の本人尋問の結果に弁論の全趣旨をあわせると、本件リボン闘争は、参加人組合の要求ないし主張を貫徹するために原告に対してする団結の示威であることはいうまでもないが、それにもまして結成後三か月しか経っていない参加人組合の内部における組合員間の連帯感ないし仲間意識の昂揚、団結強化への士気の鼓舞といったような参加人組合自身のいわば体作りの効験を重視し、かつ、ストライキ一歩手前のウォーミングアップ的戦術を狙って実施したものであることが認められる。

四 リボン闘争の違法性

1 一般違法性

いわゆるリボン闘争は一般に違法であると、当裁判所は判断するものであるが、その違法性については、リボン闘争による団結示威の機能領域の異別という前記視点から、組合活動の面と争議行為の面とにわけて考察することとする。

(一) 組合活動の違法性

いわゆる組合活動として、労働者の連帯感を昂揚し、その士気を鼓舞するためにおこなう団体行動は、リボン闘争にかぎらず、ほかに鯨波(シュプレヒコール)を挙げ、握り拳を突き上げてする集団示威もそうであるが、本来労働組合が自己の負担及び利益においてその時間及び場所を設営しておこなうべきものであって、このことは負担及び利益の帰属関係からして当然の事理に属する。ところで、勤務時間中であるという場面は、労働者が使用者の業務上の指揮命令に服して労務の給付ないし労働をしなければならない状況下のものであり、まさに使用者の負担及び利益において用意されたものにほかならないから、勤務時間の場で労働者がリボン闘争による組合活動に従事することは、人の禰で相撲を取る類の便乗行為であるというべく、経済的行為を欠くものであり、しかも、これによって、たとえ労務の給付ないし労働の成果にさしたる影響を与

えないとみられるような場合においても、その労働組合の組合員間においては、リボン闘争により団結の示威がかの象徴・集団・斉一・明瞭・執拗性をもって、労働者の連帯感を喚起し、闘争への士気を鼓舞し合う営為を自乗的かつ相乗的に果すのである。したがって、労働者がその労務の給付ないし労働に服しながらリボン闘争による組合活動に従事することは、誠意に労務に服すべき労働者の義務に違背するものと解するのが相当であるから、労働者が右のようにして勤務時間中に組合活動を展開することを使用者において忍受しなければならない理由はさらさない。

(二) 争議行為の違法性

いわゆるリボン闘争において、団結の示威がおこなわれる場面では、団体交渉、同盟罷業等の団体行動と同じように、労使対等の原則が支配するが、他方勤務時間中である場面では、使用者の業務上の指揮命令とこれに従って労働者が労務の給付ないし労働に服しなければならない上下関係が支配する。したがって、リボン闘争の展開は、いきおい右の上下関係と対等関係とが重疊的に競合する場面を呈する。これを心理構造のうえからみると、労働者の場合において、使用者の指揮命令に従って労務の給付ないし労働に服している場面では服従と誠実の心理構造がはたらき、これに乗じて団結の示威をおこなっている場面では拮抗と闘争の心理構造がはたらくが、両者は心理上相反発する関係にありながら、その同時性のために二重構造的に機能する。また使用者の場合において、業務指揮権にもとづいて労務の給付ないし労働をさせている場面では指図と要求の心理構造がはたらき、リボン闘争による団結示威がおこなわれている場面では逡巡と沮喪の心理構造がはたらくが、ここでも両者が二重構造的に機能するのである。

右のような心理上の二重構造的機能から醸し出される違和感は労使ともに免れられないものであるが、特に使用者に対する神経戦術として心理的嫌がらせをはたす効果が著しく、このリボン闘争の戦術効果の相乗累積は、やがて使用者と労働者間の命令服従の上下関係をその根底において風化させる虞があるし、その弊害たるや「リボン」を冠するといった呼称の情緒性では到底企及しえない底のものであって、使用者の業務指揮権の確立を脅かすに至るというべきである。そして、労働者に対する関係においても、一面従順、他面反噬といった心理上の二重機能的メカニズムは倫理的存在たる人間の精神作用を分裂させて二重人格の形成を馴致する虞れなしとしないのであるから、労働人格の尊厳のため、リボン闘争は採らざる戦術というべきである。

そのうえ、労働者のリボン闘争に対抗しうる争議手段を使用者は持ちあわせない。すなわち、リボン闘争による団結の示威に従事しながらおこなう労務の給付ないし労働が労務給付ないし労働自体として一見間然するところがないようにみられる場合、又はリボン闘争による業務阻害が使用者に対する心理的嫌がらせの域を出ないものである場合において、リボン闘争の故をもっていわゆる賃金カットをすることは、その技術的困難さもあってしかも容易ではない。また、使用者の争議手段たるロックアウトは、リボン闘争における団結示威の

性状に照らして、牛刀を用いる感があつて労使間の公平の原則に悖るものというべく、かつ、戦術的に、ロックアウトの硬直性をもっては到底リボン闘争の安直性・伸縮性に追随しえないことと相俟って、リボン闘争に対抗してロックアウトを実施することもまた事実上不可能であるから、リボン闘争においては、労使対等の原則からみて、使用者が労働者に対抗しうる争議手段はないというべきである。

以上のとおりであるからリボン闘争は、争議行為の面においても、使用者においてこれを忍受すべき合理的理由を欠くものと解すべきである。

右(一)及び(二)にみたとおり、リボン闘争は、いわゆる組合活動の面においても、争議行為の面においても、労働組合の正当な行為ではありえないというべきである。そこで、本件リボン闘争は、すでに認定したところにより、いわゆるリボン闘争を地で行ったものであることが明らかであるから、参加人組合の正当な行為をもって目すべきではないといわなければならない。

2 特別違法性

右 1 において、いわゆるリボン闘争の一般違法性に照らして本件リボン闘争もまた違法であることをみてきたわけであるが、本件リボン闘争による業務阻害については、さらに精覈に考察すべきものがある。

成立に争いのない甲第一号証、第五号証から第一一号証までの各一、証人 Y5 の証言により真正に成立したと認める甲第二号証、第三号証、第五号証の二、三、第一四号証の一、二、第一五号証、第二四号証の一から三までの各記載、証人 Y3、Y5 の各証言を総合すると、原告は、Y7 の長男で約二〇年間にわたり帝国ホテルの社長、会長を経歴した Y1 が都心に超一流のホテルを建設することを発意して、昭和三三年一二月に設立された会社で肩書地に建物の瀟洒な風格と威容を自負する全館アウトサイドルーム方式客室数五五〇ユニット(四九〇室収容人員九七三名)を擁する三つ矢形鉄骨鉄筋コンクリート造り地上一〇階地下二階塔屋四階を建築して、昭和三七年五月にホテルオークラを開設し、いらい国際観光ホテル整備法(昭和二四年法律二七九号)にもとづくホテル経営をしているものであるが、宿泊及び宴会等に特に外国の元首、王公族、大臣、特使をはじめ、政治、経済、宗教、文化等各界のトップ級の外客がよく利用していることから、国際的視野に立ってホテル業の研鑽、運営に努め、外客接遇の充実をめざし、ホテル従業員の容姿、服装、身嗜み、挙措、言行については、いわゆるホテルオークラマンの品格、威信なるものの矜持をもってその教育、研修に意を用い(国際観光ホテル整備法施行規則(昭和二五年運輸省令四九号)五条の五参照)、たとえば、職種、職階ごとに一定基準の制服を勤務中着用させ(同施行規則五条の六参照)、基準に定める以外のものは装飾品であっても一切着けさせないこととして規制しているので、本件リボン闘争に際しては、事前にその非を強く警告し、闘争実施に入るや、リボンを着用した従業員は客に接するおそれのない職場に臨機配置替えをおこなって、争議状態にある労使間の緊張関係をことさらに接客面で誇示されることがないように職制を動員して奔走させたことを認めることができ、本件弁論の全趣旨及びこれにより真正に成立したと認める甲第五〇号証の一から五までの記載によると、帝

国ホテル、ホテルニューオータニ、パレスホテルなど都内屈指の一流ホテルにおいては、いずれも、ホテル従業員の服装、身嗜み、言行等の躰に関し原告のホテルオークラと同工異曲格別の著意をもって律していることが認められる。そこで以上の認定事実に弁論の全趣旨をあわせると、ホテルの企業経営においては、物的施設及び人的機構が客を中心にした組織的受入体制として総合的に演出され、全体としての情緒ないし雰囲気とあわせて客の接遇が重要視されることから、ホテル従業員は常に服装身嗜みに留意し、挙措言行を慎み、終始明朗な態度をもって親切丁寧に応待し、休らい、寛ぎ、快適さが与えられるように客を接遇すべきことが至上命令として要請されるのであって、ホテル営業におけるサービスの要諦を右のように措定するかぎり、ホテル経営者の企業努力の中核部分もまたそこにある。かように認めることができる。

ところが、いわゆるリボン闘争の実施は、ホテル業の場合においては、それ自体ホテルの施設機構のなかで労使が争議状態に入って互いに緊張していることを端的に誇示し、右の緊張関係をまのあたり現前させるものであって、客がホテルサービスに求めている休らい、寛ぎ、そして快適さとはおよそ無縁であるばかりでなく、徒らに違和、緊張、警戒の情感を掻き立て、ホテルサービス業の総合的演出効果を著しく減殺し、ひいてはホテルの品格、信望につき鼎の軽重を問われ、ホテルに対する客の向背を左右するに至ること必定である。しかも、ホテルの品格、信望は、ひとたび貶められれば、これを回復することが著しく困難であり、そのために金銭をもって償なうことができないほどの損害をこうむることもみやすい道理である。

右によれば、ホテル業におけるいわゆるリボン闘争は、その業務の正常な運営を阻害する意味合いに深甚なものがあるといえるから、このような業務阻害をホテル業の使用者において忍受しなければならない理由はさらにないと解すべきである。

本件リボン闘争は、まえにみたとおり、原告の経営に係るホテルオークラの営業に関して参加人組合がいわゆるリボン闘争を実施したものにほかならないから、その違法性は顕著であり、到底参加人組合の正当な行為たりえないといわなければならない。

五 行政処分の瑕疵

以上の理由によれば、本件リボン闘争は、いわゆる組合活動の面においても、また争議行為の面においても、違法であることが明らかであるから、参加人組合の正当な行為ではありえないにもかかわらず、被告は、本件リボン闘争が参加人組合の正当な行為であると判断し、この判断を前提として、原告の前記参加人五名の者に対する減給及び譴責処分がそれぞれ不利益取扱いたる不当労働行為に該当すると判定して、参加人らの請求に係る救済を認容したことが明らかである。そこで、本件懲戒処分の成立及び効力について判断を進めるまでもなく、すでに本件救済命令はその前提を誤った瑕疵ある行政処分として違法であり、取消しを免れないものといわなければならない。

よって、原告の本訴請求は理由があるから、これを正当として認容し、訴訟費用

の負担について民訴法八九条、九三条及び九四条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第一九部

(別紙省略)