

平成 25 年 3 月 28 日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官

平成 22 年（行ウ）第 708 号 不当労働行為救済命令取消事件（以下「甲事件」という。）

平成 23 年（行ウ）第 290 号 不当労働行為再審査申立棄却命令取消等請求事件（以下「乙事件」という。）

口頭弁論終結日 平成 25 年 2 月 4 日

判 決

甲事件原告・乙事件被告補助参加人 東日本旅客鉄道株式会社

甲事件・乙事件被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

乙事件原告・甲事件被告補助参加人 X 1

同 X 2

同 X 3

同 X 4

同 X 5

同 X 10

乙事件原告 X 6

同 X 7

同 X 8

主 文

- 1 甲事件原告・乙事件被告補助参加人の請求並びに乙事件原告・甲事件被告補助参加人ら及び乙事件原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、甲事件、乙事件ともに、これを 5 分し、その 3 を甲事件原告・乙事件被告補助参加人の負担とし、その余を乙事件原告・甲事件被告補助参加人ら及び乙事件原告らの負担とする。

事実及び理由

以下、当事者等は次のとおり表記する。

甲事件原告・乙事件被告補助参加人 「原告」

甲事件・乙事件被告 「被告」

乙事件原告・甲事件被告補助参加人 X 1 「X 1」

同 X 2 「X 2」

同 X 3 「X 3」

同 X 4 「X 4」

同 X 5 「X 5」

同 X 10 「X 10」

乙事件原告 X 6 「X 6」

同 X 7 「X 7」

同 X 8 「X 8」

X 9

「X 9」

乙事件原告・甲事件被告補助参加人ら及び乙事件原告ら

「補助参加人ら」

X 10を除く補助参加人ら

「X 1 ら 8 名」

X 10を除く補助参加人ら及びX 9

「X 1 ら 9 名」

X 1, X 2, X 3, X 4, X 5, X 9

「X 1 ら 6 名」

X 1, X 3, X 7, X 8, X 5

「X 1 ら 5 名」

X 1, X 2, X 3, X 5

「X 1 ら 4 名」

第1 請求

(甲事件)

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が中労委平成20年(不)第8号事件及び同第10号事件について、平成22年10月20日付けでした命令(以下「本件命令」という。)のうち、原告の再審査申立てを棄却する部分を取り消す。

(乙事件)

- 1 本件命令のうち、補助参加人らの再審査申立てを棄却する部分を取り消す。
- 2 中労委は、原告に対し、別紙1「請求する救済の内容」記載の命令を発せよ。

第2 事案の概要

原告の従業員であり、訴外国鉄労働組合(以下「国労」という。)の組合員であるX 1 ら9名(ただし、X 9 は平成22年8月5日に死亡した。)は、就業時間中の国労の組合バッジ(以下「国労バッジ」ということがある。)着用によって、原告から服装整正違反、服務規律違反を理由に処分を受ける等したことについて、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対して不当労働行為救済申立てをした(都労委平成14年(不)第108号事件(平成14年10月24日にX 1 ら8名が申し立てた事件。))及び都労委平成17年(不)第86号事件(平成17年11月28日にX 9 が申し立てた事件。))。以下、これらの事件を「本件各救済申立事件」という。)。都労委は、別紙2のとおり、一部を不当労働行為と認めて救済命令を発し、一部を却下、一部を棄却した(以下「本件初審命令」といい、これにより救済の対象とされた処分を「本件各処分」ということがある。))。X 1 ら9名は、平成20年4月4日、本件初審命令が却下ないし棄却した部分を不服として、原告は、同月10日、救済命令を発した部分を不服として、それぞれ中労委に再審査を申し立てた。

中労委は、平成22年10月20日付で、別紙3のとおり本件初審命令を維持したため(ただし、本件初審命令主文1項に関し、(亡)X 9 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X 1 0 に対し支払う旨の命令を追加した。)、原告は、原告の再審査申立てを棄却する部分の取消しを求め(甲事件)、補助参加人らは、補助参加人らの再審査申立てを棄却する部分の取消しと、別紙1「請求する救済の内容」記載の命令を発するよう求めた(乙事件)。

- 1 前提事実(争いのない事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨による認定事実)

(1) 当事者

ア 原告は、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、平成15年6月当時の社員数は約7万2500人である。

イ X 1ら9名は、いずれも国労の組合員である。

ウ X 9は、平成22年8月5日に死亡し、同人の承継人である配偶者X 10は、同年10月6日に救済申立ての承継を申し出た。（弁論の全趣旨）

(2) 国鉄改革(分割民営化)に至る経緯

ア 昭和57年7月30日、第二次臨時行政調査会は、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、管理者の下位職代務等）は全面的に是正し、現場協議制度は本来の趣旨にのっとり制度に改める。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。

イ 昭和58年8月2日、日本国有鉄道再建監理委員会は、「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針について」と題する報告書を政府に提出し、その中で、経営管理の適正化の一つとして、職場規律の確立について、「現在行われている措置を着実に推進するとともに、幹部職員が積極的に現場と接触するほか定期的な総点検を行うこと等により早急に組織全体への浸透を図るべきである。」と提言した。

ウ 昭和60年7月26日、日本国有鉄道再建監理委員会は、「国鉄改革に関する意見―鉄道の未来を拓くために―」と題する報告書を政府に提出した。同報告書は、国鉄の旅客鉄道部門を全国6地域に分割し、民営化すること、その実施の時期を昭和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。

エ 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日をもって原告を含む新事業体に引き継がれた。

(3) 組合バッジ着用に関する就業規則及び賃金規程の定め

原告は、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。

ア 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、訓告よりも低位のものとしては嚴重注意が、それよりもさらに軽易なものとしては口頭注意がある。

イ 期末手当の額の減額に関する規定

期末手当は、賃金規程142条ないし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、年末手当は当年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こ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。

ウ 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。

エ 国労と原告との労働協約

昭和62年4月23日付けの原告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原告から承認を得た場合のほか、勤務時間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) 原告の組合バッジ着用に対する対応と処分

ア 原告発足以前の状況

原告発足以前、国鉄は、一部の職場において、就業時間中の組合バッジ着用を注意したことがある。

イ 原告の組合バッジ着用者に対する対応

(ア) 昭和62年3月23日、原告設立準備室は、東日本地区各機関に対し、原告発足の際の社員証、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、原告は、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、1303か所の現業機関の6万4105名中、正規の服装をしていた者が5万8376名(91.1%)であり、組合バッジ着用者が5645名(8.8%)であり、そのうち国労組合員が5634名を占めていた。

(ウ) 昭和62年4月20日、原告は、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) 原告は、昭和62年5月7日から同月13日までにおける社章、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2798名(全体の4.4%)であり、そのうち国労組合員が2790名であった。

(オ) 昭和62年5月28日、原告は、各機関に対し、服装違反者に対する方針を示し、事該方針の中で、昭和62年5月29日付け警告書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りたいと指示した。

その後も原告は、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。

ウ 組合バッジ着用者に対する処分

(ア) 昭和62年6月、原告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4883名を厳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2089名を処分した。

(イ) その後も原告は、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、平成3年9月の処分で2000人を割り込み、平成8年9月の処分で1000人を割り込み、平成14年3月には314人(全従業員0.4%)になっていた。

エ 組合バッジ着用についての国労及びX 1ら9名の対応

(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(1.2cm四方程度の大きさの中に、NRUの文字が刻印されている。)の着用を指示しており、原告設立の直前の昭和62年3月31日、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(以下「国労バッジ着用指示」という。)。その後、国労東京地方本部が国労バッジ着用指示を撤回したことはない。もっとも、原告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、後記((6)ア、イ)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ような実情に変わっていき、平成13年頃には、国労バッジ着用に対する集会を開き、これ以上国労バッジ着用で不利益を被ることを避けたいとの意見表明や、バッジを外そうという議論がなされた。(乙236・25, 26頁)

(イ) 平成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的の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。国労においては、四党合意の受入れを巡る混乱が生じ、平成12年7月以降、臨時大会及び定期大会を経て、平成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X 1ら4名は、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平成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(後記(6)ウ(ウ))。X 1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、平成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の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。）を発したところ、これに対しても上記Ｘ１ら4名及びＸ４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平成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（後記（6）ウ（オ））。

他方、国労内部では、平成13年12月に国労秋田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、ジェイアール東日本ユニオン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次国労バッジ事件（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、平成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次の国労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次国労バッジ事件に係る命令は、最終的に平成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。これを受けて原告は、救済命令を履行し、平成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、原告が中労委に再審査を申し立てていたが、後記（カ）のとおり和解が成立した。
- （エ）国労本部や東京地方本部は、後記（5）イの警告書が掲出された後のＸ１ら9名の国労バッジ着用に関し、労働委員会への申立てを行わなかった。
- （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平成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）平成16年9月16日及び平成17年1月21日、中労委は、中労委に係属する国鉄の分割・民営化と原告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、国労と原告とは、これを受諾して和解が成立した。

また、平成17年10月31日、中労委は、中労委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、国労と原告とは、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、平成18年11月6日、中労委は、国労組合員の原告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、国労と原告は、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(以下「平成18年包括和解」という。)

上記の平成18年11月6日の中労委の勧告書は、その前文において「当委員会は、原告と組合(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原告と組合は、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原告と組合は、今後、労働組合法(以下「労組法」という。)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、X 1ら9名及びその他国労組合員による個人申立事件を除いて、国労と原告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) 平成18年11月2日、X 1ら9名は、上記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、中労委及び東京都労委に行った(後記(6)ウ(カ))。

さらに、X 1ら9名は、同月5日、国労に対し上記和解に係る抗議文を提出した(後記(6)ウ(キ))。

(5) 警告書の掲出と組合バッジ着用者に対する処分等

ア 平成14年3月15日、原告は、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。

イ 平成14年3月28日、原告は、「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。」との警告書(以下「本件警告書」という。)を全職場に掲出した(以下「本件警告書掲出」という。))。

なお、原告は、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。

ウ 本件警告書掲出前の平成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%)、平成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、原告は、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月末までの間に国労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、同様に平成15年3月には7名(同0.01%)を処分した。

(6) X 1ら9名の国労バッジ着用状況と他の組合活動状況等

ア X 1ら9名の国労バッジの着用状況

X 1ら9名は、本件救済申立ての契機となった平成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、X 1ら9名の多くは国鉄時代から国労バッジを着用していたが、後記イ(エ)のとおり、X 4は、原告に採用された後に国労バッジの着用を始めた者である。X 7は平成14年4月から、X 6は同年5月から、X 8は同年6月から、X 5は同年8月から、X 4は平成15年1月から、X 2、X 1及びX 3は同年4月から、それぞれ国労バッジを外し、X 9は、平成22年2月に国労バッジを外した。(甲5)

イ X 1ら9名の国労バッジの着用状況と同人らに対する処分状況

X 1ら9名は、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) X 1について

① X 1は、昭和48年12月に国鉄に入社し、昭和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。その後、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、原告に採用された後は、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。

X 1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。

X 1 は、原告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。

本件警告書が掲出された時も、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。

X 1 は、平成15年4月に国労バッジを外した。

② X 1 は 原告から服務規律違反を理由とする処分を含めておおむね別紙3の別表1及び同別表2記載の処分を受けた。(弁論の全趣旨)

③ X 1 が、上記②の処分のうち平成14年3月から平成15年6月までに受けた各処分及び賃金等の減額は、おおむね別紙3の別表3記載のとおりである。(弁論の全趣旨)

(イ) X 2 について

① X 2 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。原告では、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、平成5年11月には上野駅のコインロッカー係に、平成10年4月には東京駅営業機動センターに配属された。

X 2 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。原告で加時は、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X 2 に対し、国労バッジを外すように指導し、X 2 が平成15年3月27日に出勤停止処分を受けた際には、X 2 に対し、このまま国労バッジ着用を続けると、最終的には解雇もあり得る旨述べた。X 2 は、平成15年4月15日頃、国労バッジを外した。(甲5, 乙41, 乙231・21, 22, 28頁)

この点、原告は、東京駅営業機動センター所長が、免職、解雇等の具体的な処分量定を挙げたことはないと主張するが、X 2 の初審審問手続における証言(乙231・21, 22, 28頁)は、具体的かつ自然なもので、信用でき、上記のとおり認定できる。

② X 2 は、本件警告書掲出後、国労バッジ着用を理由として平成14年7月11日の減給処分など別紙3の別表1記載の処分を受けた。

③ X 2 が、上記②の処分のうち平成14年3月から平成15年6月までに受けた各処分及び賃金等の減額は、おおむね別紙3の別表3記載のとおりである。(弁論の全趣旨)

(ウ) X 3 について

① X 3 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。原告はX 3 を武蔵小金井駅営業係として採用した。その後、X 3 は、昭和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。

X 3 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。原告では、

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X3に対し、上司から「就業規則違反になるぞ。」などと言われ、駅長室への呼出し時や点呼時に「バッジを取るように。」と指示された。

X3は、本件警告書が掲出された際も、上司から国労バッジを外すように命じられた。X3は、平成15年4月に国労バッジを外した。

② X3は、原告から服務規律違反を理由とする処分を含めて別紙3の別表1及び別表2記載の処分を受けた。

③ X3が、上記②の処分のうち平成14年3月から平成15年6月までに受けた各処分及び賃金等の減額は、おおむね別紙3の別表3記載のとおりである。(弁論の全趣旨)

(エ) X4について

① X4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。原告は、原告発足後の昭和62年5月20日、X4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し合いにより、X4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X4に対し国労バッジを外すよう継続して注意指導を行った。X4は、平成15年1月9日に同バッジを外した。(甲5)

② X4は、本件警告書掲出後、国労バッジ着用を理由として平成14年7月11日の減給処分など別紙3の別表1記載の処分を受けた。

③ X4が、上記②の処分のうち平成14年3月から平成15年6月までに受けた各処分及び賃金等の減額は別紙3の別表3記載のとおりである。

(オ) X6について

① X6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。X6は、入社後すぐに国労に加入し、国労バッジを着用した。原告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、原告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、X6は、新宿駅分会で6年に分会執行委員となり、平成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。

X6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 X 6 は、駅長から国労バッジを外すように注意され、平成14年5月から同バッジを外した。

- ② X 6 は、本件警告書掲出後、国労バッジ着用を理由として別紙3の別表1記載の平成14年7月11日の訓告処分を受けた。
- ③ X 6 が、上記②の処分のうち平成14年3月から平成15年4月までに受けた各処分及び賃金等の減額は、おおむね別紙3の別表3記載のとおりである。（弁論の全趣旨）

(カ) X 7 について

- ① X 7 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。X 7 は、原告では昭和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。

X 7 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。X 7 が原告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、X 7 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、平成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。

- ② X 7 は、原告から服務規律違反を理由とする処分を含めて別紙3の別表1及び同別表2記載の処分を受けた。
- ③ X 7 が、上記②の処分のうち平成14年3月から平成15年6月までに受けた各処分及び賃金等の減額は、おおむね別紙3の別表3記載のとおりである。（弁論の全趣旨）

(キ) X 8 について

- ① X 8 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。X 8 は、原告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。

X 8 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、平成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。X 8 さん、胸の不要なバッジを外してください。」と注意された。X 8 は、本件警告書掲出後の平成14年6月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が変わるときに外

した。(甲5)

- ② X 8 は、原告から服務規律違反を理由とする処分を含めて別紙3の別表1及び同別表2記載の処分を受けた。
- ③ X 8 が、上記②の処分のうち平成14年3月から平成15年4月までに受けた各処分及び賃金等の減額は、おおむね別紙3の別表3記載のとおりである。(弁論の全趣旨)

(ク) X 5 について

- ① X 5 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、原告に採用された後も同業務に従事した。平成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、平成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。

X 5 は、昭和48年に国労に加入し、国労バッジを着用してきた。原告では当初から上司がX 5 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、「X 5 君、何時何分注意しました、現認する。」などと言った。X 5 は、本件警告書掲出後の平成14年7月に減給処分を受けた後、同年8月、国労バッジを外した。X 5 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、平成2年に同分会書記長を経て、平成5年に東京第一事業所分会執行委員、平成11年に同分会書記長に就いている。(甲5、乙20)

- ② X 5 は、原告から服務規律違反を理由とする処分を含めて別紙3の別表1及び同別表2記載の処分を受けた。
- ③ X 5 が、上記②の処分のうち平成14年3月から平成15年4月までに受けた各処分及び賃金等の減額は、おおむね別紙3の別表3記載のとおりである。(弁論の全趣旨)

(ケ) X 9 について

- ① X 9 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、原告では、戸塚、桜木町及び久里浜の各駅の業務に従事している。X 9 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。

原告では、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、X 9 は、初審結審時にも国労バッジを着用し続けているために、原告はX 9 に対し、点呼時に「国労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。」などと言いつづけている。X 9 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。

② X 9 は、本件警告書掲出後、国労バッジ着用を理由として平成14年7月12日の減給処分など別紙3 の別表1記載の処分を受けた。

③ X 9 が、上記②の処分のうち平成14年7月から平成19年4月までに受けた各処分及び賃金等の減額は、おおむね別紙3の別表3記載のとおりである。(弁論の全趣旨)

④ X 9 は、その後、原告から服装整正違反を理由として、平成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。

X 9 は、これら処分等が不当労働行為であるとして、平成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、平成22年1月26日、神奈川県労委は、救済命令を発した。

なお、X 9 は、平成22年2月に国労バッジを外した。(甲5)

ウ X 1 から9名が関係する不当労働行為事件は、以下のとおりである。

(7) X 4 が関係する不当労働行為事件

X 4 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、一部救済命令を発し、原告が再審査を申し立てていたが、中労委は、上記事件を含む国鉄の分割・民営化と原告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、平成16年9月16日及び平成17年1月21日に和解を勧告し、国労と原告がこれを受諾して和解が成立した。

また、国労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、X 4 も救済対象者となっていたが、平成18年包括和解で終了した。(前記(4)エ(カ))

さらに、X 4 が平成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、東京都労委が平成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X 4 と原告が再審査を申し立てたが、中労委は双方の申立てを棄却したため、原告は取消訴訟を提起した。東京地裁は中労委の救済命令を取り消したため、中労委は控訴を提起した。東京高裁は原判決を取り消したため、原告が上告受理申立てを行っていたが、最高裁は平成20年10月31日にこれを受理しないとの決定をした。

(1) X 2 が関係する不当労働行為事件

X 2 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、東京都労委は平成16年1月28日に一部救済命令を交付したが、再審査申立て後の平成17年10月31日に、中労委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(前記(4)エ(カ))。

(ウ) X 5 が関係する不当労働行為事件

X 5 は、神奈川県労委での国労バッジ事件の対象者であり、第1次国労バッジ事件では救済措置を受けた者の一人である。

また、平成3年2月、X 5 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、X 5 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を申し立てられた中労委は、おおむね初審命令を維持する命令を発したため、原告が提起した取消訴訟で、東京地裁は請求を棄却し、原告は控訴していたが、平成17年8月2日、これを取り下げた。

(エ) X 9 が関係する不当労働行為事件

X 9 は、神奈川県労委での国労バッジ事件の対象者であり、第1次国労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

前記((4)エ(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、X 1 から4名及びX 4 (ただし、X 4 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

平成18年11月2日、X 5 を除くX 1 から8名は、東京都労委に対し、上記(4)エ(カ)の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、X 5 及びX 9 は、中労委に対し、前記(4)エ(カ)の中労委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思う。」と記載されていた。

(キ) X 1 から9名は、平成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) X 1ら9名に対する服務規律違反を理由とする処分

ア ベンディング職場の設置

昭和62年4月、原告は、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、原告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、翌昭和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。X 1ら9名のうちでは、従前、X 1は保線業務、X 3は駅でホームや改札業務、X 7及びX 8は踏切業務、X 5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、X 5は、前記((6)イ(ク)①)のとおり、平成16年11月、鶴見駅に復帰している。

イ 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。

平成4年3月、原告は、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、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、原告は、平成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X 1ら9名は「背面監視」と称している。

(イ) 平成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、原告は、作業手順や方法を記載した作業マニュアルを作成した。作業マニュアルには、作業手順等が詳細に記載されていた。

ウ ベンディング職場における服務規律違反による処分

(ア) 原告は、作業マニュアルに則った作業を従業員に求め、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。東京第一ベンドィング事業所では、平成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、欠勤の手續の履践、必要書類の提出等であり、同月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) 原告は、平成8年7月以降平成13年9月までの間、ベンドィング職場における服務規律違反を理由として、X 1、X 3、X 7、X 8 及び X 5 に対する別紙3の別表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、別紙3の別表2に記載する処分以前にも、X 1 は昭和63年3月22日に、X 3 は昭和62年12月15日及び昭和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。

エ 本件警告書掲出前後における服務規律違反による処分

原告が摘示するX 1 から9名に対する処分とその理由は、以下の(ア)ないし(オ)のとおりであり、これらに対する補助参加人らの対応は(カ)のとおりである。

(ア) X 1 は、平成14年3月以降、服務規律違反を理由に4回（以下①ないし④）の処分を受けた。

①平成14年3月20日付け出勤停止処分（乙126）

②平成14年9月20日付け戒告処分

③平成15年3月20日付け減給処分

④平成15年9月19日付け嚴重注意処分

(イ) X 3 は、平成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。

(ウ) X 7 は、平成14年9月20日付けで服務規律違反を理由に口頭注意処分を受けた。

(エ) X 8 は、平成14年9月20日付けで服務規律違反を理由に口頭注意処分を受けた。

(オ) X 5 は、平成14年3月以降、服務規律違反を理由に3回（以下①ないし③）の処分を受けた。

①平成14年3月20日付け訓告処分

②平成14年9月20日付け口頭注意処分

③平成15年3月20日付け口頭注意処分

(カ) 上記(ウ)の口頭注意の原因の一つである平成14年7月31日の自家用車出勤の事実に関して、X 7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、X 7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、X 1、X 3、X 8及びX 5は、原告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、X 1ら9名は、服装整正違反の処分を含めて、原告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当であるとして却下されていた。(乙38, 乙229, 乙233, 乙234)

2 争点及びそれに関する当事者の主張

(1) 補助参加人らの救済申立てのうち、本件初審命令が却下した処分に係る救済申立て(別紙3の別表1記載のX 1に係る整理番号1, 3, 5, 6, 7の各処分, X 2にかかる整理番号3, 4の各処分, X 3に係る整理番号3, 4, 5の各処分, X 4に係る整理番号3の処分, X 7に係る整理番号1, 4の各処分, X 8に係る整理番号3の処分, X 5に係る整理番号1, 3, 5の各処分, X 9に係る整理番号1ないし13の各処分(以下「本件却下にかかる別表1の各処分」という。))及び別紙3の別表2記載の各処分(以下「本件却下にかかる別表2の各処分」という。))に関する本件救済申立。以下、併せて「本件却下にかかる各処分」という。)は、労組法27条2項の定める期間内に行われたか。

(補助参加人らの主張)

ア 本件各処分は、いずれも原告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27条2項にいう「継続する行為」に該当する。したがって、申立期間の起算点は、一連の処分のうち、最終処分時ないし処分に基づき低い賃金が支払われた時である。

イ 本件却下にかかる別表1の各処分の申立日は、補助参加人らが初審において準備書面(2)を提出した平成15年4月16日であり、上記各処分から1年以内の申立てとして適法であるから、本件命令は誤りである。

ウ 申立日を本件命令のように解したとしても、以下の各処分は申立期間内にある。

(ア) 出勤停止処分に伴う月例賃金減額分の支払を求める申立てについて

X 9に関する当初申立ては平成17年11月28日になされたが、別紙1「請求する救済の内容」の別表1記載の、X 9に係わる整理番号13の処分に伴い減額された月例賃金の支払日は平成16年12月24日であり、申立期間内にあるから、当該処分による月例賃金の減額分の支払を求める申立ては申立期間を徒過していない。

(イ) 期末手当減額分の支払を求める申立てについて

別紙1「請求する救済の内容」の別表1記載の、X 1に係わる整理番号1から5までの各処分, X 2に係わる整理番号1, 2の各処分, X 3に係わる整理番号1から3までの各処分, X 4に係わる整理番号1の処分, X 7に係

わる整理番号1, 4の各処分, X 8に係わる整理番号3の処分, X 5に係わる整理番号1, 2, 4の各処分, X 9に係わる整理番号12, 13の各処分にともない減額された期末手当の支給日は, 救済申立てがなされた日を本件命令のように解したとしても, いずれも申立期間内にあるから, 当該処分による期末手当減額分の支払を求める申立ては, 申立期間を徒過していない。

(ウ) 減俸措置の撤回を求める申立てについて

別紙1「請求する救済の内容」の別表1記載の, X 1に係わる整理番号1から5までの各処分, X 2に係わる整理番号1, 2の各処分, X 3に係わる整理番号1から3までの各処分, X 4に係わる整理番号1の処分, X 7に係わる整理番号1, 4の各処分, X 8に係わる整理番号3の処分, X 5に係わる整理番号1, 2, 4の各処分, X 9に係わる整理番号6から13までの各処分につき, 救済申立てがなされた日を本件命令のように解したとしても, これらの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は申立期間内にあるから, 当該処分による減俸措置の撤回を求める申立ては申立期間を徒過していない。

エ 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。

定期昇給における減俸措置は, それが是正されない限り不利益は現在及び将来に及ぶ。原告の賃金規程は, 所定昇給号俸として, 毎年4月に前年度の基本給号俸に対し4号俸の昇給(所定昇給号俸)を実施すると定めるとともに, 処分を受けるなどの昇給欠格事由がある場合には, 所定昇給号俸から減俸すると定めている。こうした制度のもとでは, 過去にひとたび減俸の措置を受けた者の基本給は, その後に減俸措置を受けることがなくても, 退社時に至るまで, 本来得られるべき基本給より低額に抑えられることになる。

したがって, 別紙1「請求する救済の内容」の別表1及び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では, 現に存する不利益の是正をも求めるものであって, 「申立期間徒過」の問題とはならない。

(原告の主張)

ア 争う。

労組法27条2項の「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。本件命令記載の各処分は, それぞれ別個の服装整正違反又は服務規律違反を理由とするものであり, これらの各処分は「一個の行為」ではないから, これらが「継続する行為」ではないことは明らかである。

そして, 補助参加人ら指摘の各処分は, いずれも行為の日から1年以上を経過して救済を求めるもので, 申立期間を徒過していることは明らかであ

る。

イ 申立日の認定に関し、補助参加人らの初審準備書面(2)における各処分に係る主張は、単に事情として主張されたものであり、同人らは、同書面をもって上記各処分の救済申立てを行っていない。補助参加人らの当初申立てにおける「今後、当該「警告書」に基づいて同様の処分を行ってはない」等の請求があったとしても、かかる請求も、同申立書記載による撤回を求めた処分を基礎とするものにすぎず、それによって一切の同種処分について、申立期間を考慮することなく全て審理の対象とされることにはならない。

ウ 出勤停止処分に伴う月例賃金減額分の支払、期末手当減額分の支払、定期昇給における減号俸の措置は、いずれも、各処分を理由に、賃金規程24条に基づき行われる減額、減号俸措置であって、これらは、当該処分の効果にすぎない。

既に処分通告をもって行為は完了しており、「効果の継続性」を理由として申立期間徒過を否定することはできないのであり、補助参加人らの主張は誤りである。

(被告の主張)

ア 補助参加人らの主張は争う。本件命令の判断に誤りはない。

「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る場合をいい、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。本件命令記載の各処分は、それぞれ別個の服装整正違反又は服務規律違反を理由とするものであって、これらの各処分は「一個の行為」ではないから、「継続する行為」ではないことは明らかである。

イ 申立日の認定に関し、補助参加人らの初審準備書面(2)における各処分に関わる主張は、単に事情として主張されたものにすぎず、特にこれらの各処分について救済を申し立てるものでないことは、上記準備書面と同日付けにて提出された「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。そして、補助参加人らの当初申立てにおける「今後、当該「警告書」に基づいて同様の処分を行ってはない」等の請求があったとしても、かかる請求も、所詮、同申立書記載により撤回を求めた処分を基礎とするものにすぎず、それによって一切の同種処分について、申立期間を考慮することなく全審理の対象とされることにはならない。

したがって、この点に関する補助参加人らの主張も誤りである。

ウ 補助参加人らは、出勤停止処分に伴う月例賃金減額分の支払、期末手当減額分の支払については、その支払日が申立期間内にあれば足りると主張し、また定期昇給における減俸の撤回を求める申立ては、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等と主張する。

しかしながら、出勤停止処分に伴う月例賃金減額分の支払、期末手当減額分の支払、定期昇給における減号俸の措置は、いずれも、各処分を理由に、賃金規程に基づき行われる減額、減号俸措置であって、これらは、当該処分の効果といい得るものにすぎないのであるから、その処分通告をもって行為が完了していることは明白である。

したがって、本件において「効果の継続性」を理由として申立期間徒過を否定することはできないのであり、これに関する補助参加人らの主張は誤りである。

(2) X 9に係る申立ての適法性

(原告の主張)

ア 本件命令は、X 9 の死亡に伴い同人の相続人 X 10 が、救済申立ての承継を申し出たことに関し、「労働委員会規則56条1項において準用する同規則33条1項7号の規定からみて本件救済申立ての承継を認める」と判断した。

イ しかしながら、不当労働行為制度の保護するものは団結権であるから、労働者個人の救済も団結権保障の一貫としてなされるものであって、かかる原則を離れた承継がなされるものではない(大阪地労委昭和44年7月26日命令集41集84頁参照)。そして、本件においては、X 9 の申立ては個人申立てであり、同人が所属していた国労は同人の申立てを支持していない以上、同人に対する救済の利益は専ら X 9 個人に属するものであり、かかる個人が死亡すると、その救済申立ての根拠である団結権そのものが消滅し、これについては労働委員会命令における原状回復という意味において、これに派生する賃金の差額の支払を受ける利益自体も消滅し、これが相続人に承継されることにはならないのである。

ウ そして、本件においてこのように解しても、そもそも、X 9 の相続人である X 10 は、原告との間で団結権を有するものではないから、その原状回復の意味はなく、財産的損害があるというのであれば、私法上の権利の問題として、別途民事訴訟において請求するに支障はないのであるし、国労は、本件に関し救済を求めないとしているのであるから、その救済の利益を論ずる必要はないのである。

エ したがって、X 9 に係る申立てについては、同人の死亡により救済の利益は喪失したのであるから、却下されるべきであり、本件命令の違法は明らかである。

(被告の主張)

ア X 9 の死亡に伴う救済申立ての承継は、労働委員会規則56条1項において準用する同規則33条1項7号の規定からみて本件救済申立ての承継を認めることとし、X 9 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とした本件命令の判断に誤りはない。

イ 労組法7条3号の支配介入の不当労働行為については、支配介入をなされた労働組合のみならず、その組合員個人も救済の申立てをなし得るところ、

労働委員会規則56条1項により中労委における再審査手続にも準用される同規則33条1項7号は、承継の対象となり得る救済の申立てについて、組合員個人のみによる申立てを除外していない。

したがって、原告の主張は失当である。

ウ 原告は、X 9 の救済申立ては個人申立てであり、国労が同人の申立てを支持していない以上、同人に対する救済の利益は専ら X 9 個人に一身専属的に属する等と主張する。

労働委員会による不当労働行為に対する救済命令制度の目的は、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を救済命令により直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることにあり、そのため、救済命令は、不当労働行為による被害の救済としての性質をもつものでなければならないところ、その内容は、組合活動一般に対する侵害状態を除去、是正して法の所期する正常な集团的労使関係秩序を回復、確保するという観点とともに、労働者に対する侵害に基づく個人的被害を救済するという観点からも、決定されなければならない。

本件の救済申立てにかかる不当労働行為により X 9 が受けた個人的被害は、X 9 に対する出勤停止処分によって生じた賃金上の不利益な処遇であり、その救済は、同処遇がなかったならば X 9 に支払われるべき賃金(期末手当を含む)と支給済みの賃金との差額を原告が支払うことにより図られるべきであるところ、X 9 が死亡したことから、X 9 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救済制度の趣旨に適合するものである。このような賃金の差額を受ける利益は、X 9 個人の一身専属的なものとはいえず、相続人が承継し得るものと解するのが相当である。このような観点から、本件命令は X 9 の相続人である X 10 に対して、賃金との差額の支払を命じたものである。

(補助参加人らの主張)

ア 団結権は一身専属的な請求権ではない。

原告も認めるとおり、労働委員会命令による救済は、私法上の権利義務を離れ、不当労働行為がなかったのと同じ事実状態の回復を図ることにある。確かに、労働委員会救済命令の究極的な保護法益は、労働者の団結権であるが、労働委員会命令は、不当労働行為の結果を除去し、正常な集团的労使関係秩序の回復を図ることを通して、団結権保障を図っているのである。本件命令は、原告による国労への支配介入という不当労働行為によってなされた X 9 への本件各処分と、それに伴う賃金減額をなかったこととすることによって、国労組合員の団結権を保障したものであって、X 9 個人が有する、不当労働行為という不法行為に対する損害賠償請求権だけを確認したものではない。本件命令が X 10 への賃金減額分の支払を命じたのも、団結権を侵害する不当労働行為の結果を事実上除去するための措置にほかならない。

イ 本件において被救済利益は消滅していない。

一般に、労働委員会が発する救済命令は、使用者による不当労働行為の結果を事実上除去し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることにある。本件に照らしていえば、本件命令の趣旨は、国労内反執行部派としてのX9の組合活動に対する嫌悪を動機としてなされた各処分をなかったこととして扱うことにより、原告による国労への支配介入の効果を除去し、国労の自主的な運営を保障することにあるから、その被救済利益を有するのは国労内反執行部の組合員であり、ひいてはすべての国労組合員なのである。

ウ 個人申立ての場合も被救済利益の範囲は縮小されない。

憲法28条は「勤労者」に団結権、団体交渉権、団体行動権を保障し、労組法7条は「労働者」に労働委員会への不当労働行為救済申立ての権利を認めている。つまり、労働組合だけでなく、労働組合に所属する個々の組合員もまた、団結権行使の主体なのである。

したがって、事案の本質によって個人申立てが不適切である場合を除き、組合員個人による申立てであろうと、労働組合による申立てであろうと、被救済利益の範囲にかわりはなく、個人申立てであるからといってその範囲が縮小されることはない。

エ 労組法7条1号の成立が認められない場合でも賃金上の不利益是正を求める権利は相続の対象となる。

本件命令は、本件処分について労組法7条1号の不利益取扱いの成立を認めず、労組法7条3号の支配介入の成立のみを認めたものであるが、かかる場合においても、労働委員会が個々の組合員の被った賃金上の不利益の是正を使用者に命じることは妨げられない。そして、賃金上の不利益是正を求める権利は経済上の不利益是正を求めるものであるから、一身専属的なものとはいえず、相続の対象となる。

オ 原告は、別途民事訴訟で請求するに支障がないとも主張するが、このことが、X10への申立ての承継を否定する理由にはならないし、これを否定することは、訴訟経済の観点からも、X10自身に経済的・精神的負担を課し公正でないという観点からも、許されない。

(3) 服装整正違反に関し、本件警告書を掲出したことは、不当労働行為(労組法7条3号)に該当するか。

(補助参加人らの主張)

ア 国労バッジ着用行為は、正当な国労の組合活動であり、これに対して使用者が干渉すること自体、不当である。

これまで原告は、バッジ着用者に対して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み、さらに本件警告書によって、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。

イ バッジ処分の前後には、バッジ処分を不当労働行為と認定する多数の労働委員会命令が出され、本件警告書が掲出される直前の平成14年3月7日には、神奈川県労委が、バッジ着用を理由とする訓告処分によって国労組合

員から昇進試験の受験資格を奪った原告の行為を不当労働行為とする救済命令を発していた。

以上の経緯に照らせば、本件警告書は、労働委員会命令を履行しないことを原告が公然と宣言したに等しい。

本件警告書の掲出は、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もので、これ自体、労組法7条3号に違反する不当労働行為である。
ウ 原告は、本件警告書掲出について、国労執行部が異議を述べていないと主張するが、これは、原告による国労への支配介入の結果、国労執行部が異議も言えない状態になってしまったためであり、本件警告書掲出が不当労働行為に該当しないことの理由にはならない。

(原告の主張)

ア 争う。本件警告書掲出は正当性がある。

勤務時間中の組合バッジ着用行為は、その業務阻害性に関わりなく職場規律に違反する違法なものとして、その是正指導が認められている。原告による是正指導によって、勤務時間中の組合バッジ着用に関する服装整正違反者が減少し、職場規律の確立がはかられる中、全従業員中例外の一部の者が、訓告を20回以上受けてもなお、かかる非違行為を継続していた。原告は、このような確信的職場規律違反及び業務指示違反の状況を放置することは、原告の規律運営上適当でなく、これを看過し得ないと判断して、本件警告書を掲出したのである。

イ このように、本件警告書は、原告が、職場規律の確立のため、その発足当初から一貫して実施した勤務時間中の組合バッジ着用を禁止することを徹底するために掲出したものであって、勤務時間中の組合バッジ着用者に対し、最終的に反省の機会を付与したものにすぎないから、これが、支配介入の不当労働行為に該当する余地はない。

(被告の主張)

争う。本件命令に誤りはない。

(4) 本件警告書の掲出後、X 1 ら9名に対し服装整正違反を理由に訓告、減給処分及び出勤停止処分をしたことは不当労働行為(労組法7条1号、3号)に該当するか。

(原告の主張)

ア 国労バッジ着用行為は、組合活動ではないこと

(ア) 本件命令は、国労バッジ着用行為が組合活動に該当すると判断しているが、誤っている。

(イ) 原告は、国鉄の経営破綻により、新企業体として昭和62年4月1日に設立された民営会社であるが、国鉄の経営破綻が職場規律の崩壊に起因することが強く指摘されたこと等の反省から、同日の創立総会で制定された就業規則に基づき、職場規律確立の一環として、社章、氏名札の着用を指示するとともに、就業規則に違反する就業時間中の組合バッジの着用を禁止し、徹底してきた。司法判断でも、就業規則に則して組合バツ

ジの着用者に対し処分することの正当性が是認されてきたところである。

原告は、平成14年3月28日、本件警告書掲出により、改めて就業時間中のバッジ着用行為の違法を説き、以後、就業時間中の組合バッジ着用を継続する者に対しては、さらに厳正な処分を行うことを警告した。

(ウ) 一方、国労は、国鉄分割・民営化反対闘争の一環として、昭和62年当時、組合員にバッジの着用を強行しようとしたものの、原告が是正の必要を説き、また上記司法判断も出るなど、是正指導が認められる見解が定着する中で、就業規則中の国労バッジ着用に係る対応を個人に委ねることとし、平成14年9月以降は、国労が機関として国労バッジを外すことを促す集会を行うなどして意思統一した結果、本件警告書掲出後、わずか22名であった着用者も着用を中止し、平成15年10月以降は、X 9 1人がその着用を継続しているにすぎない状況となった。さらに、国労は、平成14年3月の原告による本件警告書掲出後は、国労バッジ着用処分について、組織として労働委員会に救済申立てをしておらず、また、平成18年包括和解によって、就業時間中の国労バッジ着用に係る係争を中止する方針を明確にし、全組合員に対し、上記和解の趣旨を徹底した。

(エ) 国労の国労バッジ着用行為に対する上記対応からすれば、就業時間中の国労バッジ着用行為は、国労の組織としての組合活動ではないことはもとより、本件警告書掲出以降の国労の方針にも反するものである。

X 1ら9名による国労バッジ着用行為は、組合活動ではない。

イ X 1ら9名の国労バッジ着用行為が、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、お互いの仲間意識を高めるために行われたものであるとする本件命令の判断が誤りであること

(7) まず、勤務時間中の国労バッジ着用者が、四党合意等の受入反対派として、国労内少数派という特定の集団を構成するものではない。

本件警告書を掲出した頃、組合バッジ着用による処分者は、平成14年3月時点で314名、同年9月時点で22名と、X 1ら9名以外にもいたが、それらの者がX 1ら9名と行動を共にし、救済申立てを行ったり、X 1ら9名の救済申立てを支持するなどの行動をしたことはない。X 9に至っては、平成15年10月以降、原告の全社員約7万1000名のうち、ただ1人、勤務時間中の組合バッジ着用を継続していたのであるが、本件申立てをしたのは、四党合意及び三党声明がなされた時期から2年以上経過した平成17年11月である。他方、平成15年7月時点では、勤務時間中の組合バッジ着用者は、X 9のほかにもう1人いたが、その者がX 1ら9名とともに、労働委員会に救済申立てを行ったという事情すらないのである。

(イ) 加えて、X 1ら9名に限っても、X 1ら9名が勤務時間中の国労バッジ着用をとりやめたのは、X 7は平成14年4月12日、X 6は同年5月19日、X 8は同年6月5日、X 5は平成14年8月3日、X 4は平成15年1月9日、X 1及びX 3は同年4月3日、X 2は同月15日と、区々であるうえ、X 9は、平

成15年10月以降も勤務時間中の国労バッジ着用を継続していたほか、X 1ら8名とさえ行動を共にしていなかったのであり、国労内少数派という特定の集団として活動していたことはない。

(ウ) また、四党合意や三党声明は、いずれも政治の次元の問題で、勤務時間中の組合バッジ着用と関連するものではないところ、四党合意や三党声明に反対する者は、X 1ら9名以外にも多数おり、その数は国労組合員の40%近くに達していたのであるが、その四党合意や三党声明に反対する者全員が勤務時間中の国労バッジ着用を行っていたものではない。また反対派の一部の者は四党合意ないし三党声明を不当労働行為であると主張して、労働委員会に救済申立てを行ったが、X 1ら9名のうち、この四党合意や三党声明に関する救済申立てに関わったのは5名に過ぎず、X 9、X 6、X 7及びX 8はいずれも救済申立てに参画していないのであるから、X 1ら9名に限ったとしても、四党合意ないし三党声明に反対するか否かによって行動を一にしていない上、上記の申立事件に関わったX 1ら6名のうちX 9を除く5名以外の者はいずれも、当時、勤務時間中に国労バッジを着用していなかったのであるから、四党合意や三党声明の受入れに反対する者と勤務時間中の国労バッジ着用者とは全く関係のないもので、これが国労内少数派などという特定の集団を構成するものでないことは明らかである。

(エ) したがって、あたかも、勤務時間中の国労バッジ着用者が、四党合意、三党声明の受入れに反対する特定の集団であり、しかも、勤務時間中の国労バッジ着用行為と四党合意、三党声明の受入れに反対する活動とを同一視して、これが組合活動であるなどとした本件命令は、明らかに誤っている。

ウ 国労バッジ着用行為は、就業規則違反であり、この点からも正当な組合活動とはいえないこと

労組法における不当労働行為救済制度によって保護される組合活動は、正当なものである場合に限られる。

X 1ら9名の国労バッジ着用行為は、原告就業規則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)の諸規定に違反する行為であるから、これが労組法により保護の対象とされる組合活動に該当するものではない。

エ X 1野ら9名の国労バッジ着用に対する原告による処分について

(ア) 原告は、X 1ら9名の国労バッジ着用行為という就業規則違反行為に対し、X 1には26回、X 2には17回、X 3には26回、X 4には26回、X 6には27回、X 7には28回、X 8には、24回、X 5には27回、X 9には27回の訓告処分を行ったが、X 1ら9名は、なお、国労バッジ着用を改めることなく継続した。

原告は、平成14年3月28日、本件警告書を掲出し、非違行為を継続する者に対し厳重に警告する旨を告知し、その結果、平成14年9月の時点にお

いては、その非違行為者は、全従業員約7万4000人中わずか22名であり、X 1ら9名の中においても、3名は加重処分を受ける前に既に是正したのであるが、上記22名は、本件警告書においてさらなる厳正な措置が警告されていたにもかかわらず、あえて国労バッジ着用を継続したのであって、特にX 9は、平成15年10月以降その着用者が1名のみとなった後においても、確信的に非違行為を実行した。

(イ) このような状況を受け、原告は、平成14年3月に掲出した本件警告書に則して従前の訓告から加重して本件各処分等(減給処分、出勤停止処分)を行ったが、これは、就業規則違反を繰り返すX 1ら9名に対し、原告の就業規律、業務指示権を確立するためのものであり、国労に対する支配介入(労組法7条3号)が問擬される余地はない。

(ロ) 本件命令は、専ら処分量定のみに依拠して不当労働行為の成否を判断するもので、国労バッジ着用に係る就業規則違反者が非違行為を継続しても、懲戒処分たる減給、出勤停止の処分を一切なし得ないこととなり、懲戒権(職場規律確立、維持の必要性及びそれに基づいた原告の職場管理権)を否定するものであり、誤っている。

本件各処分等は、本件命令が支配介入に該当しないとした訓告処分と比べて、処分量定の差異を除き何らの変化、差異はない。一般的に、従業員が非違行為を繰り返し行い、管理者の指示を公然と無視、否定して、あえて非違行為を繰り返す場合には、処分量定を加重し、懲戒処分をなすことは、懲戒処分の本質に照らし不可避のことで、正当な人事裁量権の行使である。

オ 本件各処分について、不当労働行為意思はないこと

(ア) 嫌悪していないこと

本件命令は、原告に、国労内少数派組合員であるX 1ら9名の四党合意や三党声明の受入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があったと判断するが、そのような事実はない。本件各処分当時は、国労と原告とは平成18年包括和解に至る良好な関係にあり、X 1ら9名が四党合意反対等の国労内部批判に関係していたとしても、原告は、そのようなことに関係はなく、国労に対し嫌悪意思を有していないことは明らかである。

原告は、「就業時間中の組合バッジ着用行為」という就業規則違反行為について、これを戒め、職場規律の確立、業務指示権の確保の目的から本件各処分を行ったにすぎない。X 1ら6名の量定が、訓告にとどまらず、順次加重され、減給、出勤停止に至ったのは、X 1ら6名が原告による再三の注意指導、訓告処分を受け、さらに本件警告書による警告を受けた後においても、あえてこれに反抗し、就業規則違反を繰り返した結果にすぎない。

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ないが、組合バッジ着用取り外しの指示

に従わないという、単なる就業規則違反に対する嫌悪をもって、不当労働行為意思が認められることにはならない。

(イ) 具体的業務阻害性の有無によって不当労働行為意思は左右されないこと

本件命令はまた、就業時間中の国労バッジ着用 of 具体的業務阻害性をもって原告の不当労働行為意思認定の論拠とするが、本件のような服装整正に係る就業規則の定め反する行為は、それ自体違法なものであり、具体的業務阻害性の有無によって左右されるものではないし、本件処分は、その程度も順次加重しているものの未だ解雇に至らないものであるから、ここに、突如「業務阻害性」などに言及し、不利益の重大性ととの不均衡を論じ、不当労働行為意思が認められる余地はない。

カ 支配介入(7条3号)に該当しないこと

本件命令は、本件各処分が国労の自主的な運営に対する支配介入になると判断している。

しかしながら、本件各処分によって、国労が組織として弱体化したとか、組合活動に影響が出たということはなく、国労の自主的な運営には何らの影響がない。特に、平成18年包括和解において、国労が原告との間における健全な労使関係の確立・維持を確認し、法令遵守を誓約した後は、国労には新たな加入者が増えているというのであるから、本件命令における支配介入になるとの判断は、かかる客観的事実に反するし、明らかに論理の飛躍がある上、労組法7条1号の成立を否定した判断とも矛盾している。

(被告の主張)

ア 原告の主張アないしウ(そもそも国労バッジ着用行為は組合活動に該当しないこと等)に対して

(ア) 総論

原告は、国労バッジ着用行為は、国労の方針や指示に反する旨主張する。しかしながら、①国労東京地方本部が、昭和62年3月に傘下の支部に対して国労バッジ着用の指示を発したこと及びその後同指示を撤回した事実はないこと、②国労がX 1ら9名に対して何らかの統制処分を課したとの事実もうかがえないこと、③平成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、④本件警告書が掲出された後も、国労横浜支部は国労バッジを外す決定に至らなかったことからすると、X 1ら9名の国労バッジ着用行為は、国労東京地方本部の方針や指示に反するとはいえないものであり、単なる規律違反行為であるということもできない。以下、X 1ら9名の国労バッジ着用行為について、具体的に述べる。

(イ) 従前の国労の指示・活動状況

原告では、就業時間中の組合バッジ着用行為に対して、会社発足直後の昭和62年4月上旬には組合バッジ着用者の調査を開始し、同年5月末には本件警告書を掲示し、同年6月以降、嚴重注意処分や訓告処分を課すよ

うになった。

国労は、原告の動きに対し、昭和62年3月31日、国労東京地方本部から各支部に対して、組合員全員が国労バッジを完全に着用するよう徹底することを指示し、同年4月に原告発足後は、国労バッジ着用等を理由とする処分に対して、組合として東京都、神奈川県等に不当労働行為救済申立てを行うなどした。

このように、元来、国労バッジ着用は、国鉄の分割・民営化に反対する闘争の一環として、国労の指示及び支援の下に推し進められてきた行為であり、国労執行部が四党合意の受入れを決定し、組合員の国労バッジ着用に対する処分について、組織としては救済申立てをしない方針に転換した以降も、かつて発出された国労バッジ着用徹底指示自体が撤回・中止されたことはなく、X 1ら9名が国労バッジ着用行為を続けたことが組合としての統制処分の対象となったこともなかった。

(ウ) 国労の方針転換後のX 1ら9名の活動の位置づけ

平成12年5月30日になされた四党合意について、国労は、平成13年1月27日、これを受諾し、さらに、平成14年3月末ころ、国労バッジ着用処分について、組織として救済申立てをしない方針に転換した。

国労の上記方針の転換の時期と相前後する平成14年3月28日、原告は本件警告書の掲出を行い、国労バッジ着用行為に対し、従前行っていた1年度2回の訓告よりも処分を加重する旨を通告した。

X 1ら9名のうち、X 7、X 6及びX 8は、その後の調査期間(平成14年4月から同年6月まで)中に国労バッジを取り外したが、その余のX 1ら6名は同期間経過後も国労バッジ着用行為を続けたため、これを止めるまで減給以上の処分を受けた。平成15年4月、X 1、X 3及びX 2が国労バッジ着用行為をやめ、同年7月以降、原告内で国労バッジ着用行為を継続していたのはX 9 1名のみとなったが、その後も、X 1ら9名は共同して、個人として本件懲戒処分等に関する不当労働行為救済申立てを行ったり、平成18年包括和解に関して国労執行部に対して抗議文を提出する等して、J R不採用問題や不当労働行為問題に関する原告側の責任を追及するとともに、国労執行部の姿勢に反対、抗議する活動を継続した。

以上のX 1ら9名の活動状況に加え、国労バッジ着用をやめた理由について、X 1が、「余りにも処分が厳しいということで、組合員の中からバッジを取りたいという人たちも出てきて、まとまって外した。」(丙5・2頁)と述べていることからすれば、X 1ら9名が国労バッジ着用を止めたのは、多大な不利益を生じる重い処分を繰り返されたためであり、国労執行部の方針転換を受け入れて原告の責任追及を断念したためでないことは明らかである。

そして、X 1ら9名は、国労の指示及び支援の下に推し進められてきた国労バッジ着用を一貫して行い、J R不採用問題や不当労働行為問題に関する原告の責任を追及する姿勢をとり続けてきたものであって、国労

バッジ着用の意味合いを変容させる行動には一切出たことがなかった。

(エ) 四党声明は政治的次元の問題であるとの原告の主張について

また、原告は、四党合意が、原告とは関係のない政治的次元の問題であるなどと主張するが、四党合意に反対する国労組合員の組合活動も不当労働行為制度による保護の対象となるのであるから、原告の主張は失当である。

(ウ) 就業規則違反に過ぎないとの原告の主張について

原告は、国労バッジ着用行為は、X 1 ら9名による個人的な就業規則違反行為に過ぎないと主張するが、仮に、組合とは無関係な単なる個人的な思いから服装整正違反に及んでいたにすぎないのであれば、本件警告書により会社から処分の加重を予告され、あるいは現に本件各処分のような嚴重な処分を受けてもなお国労バッジ着用にこだわった理由が説明できない。X 1 ら9名の国労バッジ着用行為は、自らが国労の組合員であり、かつ、四党合意を受け入れて J R 不採用問題や国労バッジ着用による処分等に関する原告の責任の追及を断念した国労執行部の方針には与しないことを対外的に表明することにその主たる目的があったというべきであるから、国労バッジ着用者が少数、あるいは X 9 1名のみになったことをもって、これを個人的行為ということはできない。

(カ) 小括

このように、X 1 ら9名の国労バッジ着用行為は、国労執行部の方針転換直後はもとより、着用者が X 9 1名のみとなった後も、国鉄の分割・民営化に反対して原告の責任追及を続け、四党合意受入れや、組合員の国労バッジ着用による処分について救済申立てをしない方針を決定した国労執行部に反対・抗議する国労の組合内少数派の組合活動の一環として行われてきたものであって、個人的行為などと評価すべきものでないことは疑いがない。

イ 原告の主張エ(ウ)(処分量定のみに依拠した判断であること)に対して

(ア) 原告は、本件処分が処分量定のみに依拠して判断した、一貫性のないものである等と主張するが、争う。

本件命令は、専ら処分量定のみに依拠して判断したのではないし、懲戒処分を一切なし得ない旨判断したわけでもない。

(イ) 本件命令は、労働組合の活動に正当性が認められない場合であっても、当該組合活動に対する原告の処分が当該組合に対する弱体化行為としての支配介入(労組法7条3号)に該当し得る場合があることを前提に、①国労バッジの形状と着用の態様、②国労バッジ着用者の職場の状況、③国労バッジ着用を規制するに至った特別の経営上の必要性、④国労バッジ着用行為等の組合活動に対する原告側の対応、⑤本件の服装整正違反処分の相当性について検討した結果、本件については、職場規律・業務指示権の確立を図るということのみを目的とした措置ないし行為と

みることはできず、原告側の真の意図が、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少数派であるX 1ら9名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たため、国労の自主的な運営に対する支配介入(労組法7条3号)を構成すると判断しているのである。

ウ 原告の主張オ、カ(本件処分について、不当労働行為意思はないこと等)に対して

(ア) 原告はX 1ら9名の国労バッジ着用行為の意味を認識し、かつこれを嫌悪して本件懲戒処分に及んだこと

国労は従前、国鉄の分割・民営化に反対し、国労バッジ着用行動等の闘争を展開していたところ、原告の幹部は、原告の発足当初から、原告の方針に反対する活動を行う国労に対する強い嫌悪の情と、これを徹底的に原告から排除しようとする強い意思を明らかにするとともに、J R不採用問題については一切和解に応じないという強い態度を貫徹し、昭和62年6月以降、国労バッジ着用者に対する処分が行われるようになったほか、原告の現場において管理者が国労バッジ着用者に対し強い口調で取り外しを迫るなどの事案が発生した。

これに対し、国労は、原告発足直前である昭和62年3月31日に発した国労バッジ着用徹底指示を撤回、中止せず、組合として労働委員会に救済申立てなどをするとともに、J R不採用問題についても労働委員会等に申立てをするなどして対抗し、国労執行部による四党合意の受入表明に至るまで、両者は厳しい対立を続けてきた。

(イ) 国労執行部の方針転換と原告による本件警告書掲出及びその後の国労バッジ着用に対する処分の加重との関連性

① 原告発足後の組合バッジ着用による被処分者数の推移

原告発足後初回の処分時(昭和62年6月)に、組合バッジ着用により服装整正違反として処分を受けた人数は4883名(原告の全社員数の5.9%)に上り、その後、処分内容が訓告に加重されてからも、平成3年3月の処分時までは被処分者数が2000名を上回っていたが同年9月の処分時には2000名を下回り、平成8年9月の処分時には1000名を、平成12年3月の処分時には500名をそれぞれ割り込むなど、以後は減少を続け、本件警告書掲出直前の平成14年3月の処分時における被処分者数は314名(対全社員比率0.4%)まで減少していた。

本件警告書掲出後の平成14年4月1日以降も、127名(対全社員比0.2%)が組合バッジ着用を継続したが、そのうち101名は同年6月までにこれをやめたため、同年7月の同掲出後初めての処分の際も処分内容を訓告のまま据え置かれ、この際に、処分内容を減給に加重された者は、同年7月1日以降も組合バッジ着用を継続した26名(対全社員比0.04%)にとどまった。

② 国労執行部の方針転換との時期的符合性

国労執行部は、平成14年3月末ころ、国労バッジ着用による以後の処分については組織として救済申立てをしないとの方針に転換したが、本件警告書の掲出がなされたのは、正にこのような国労執行部の方針転換がなされた時期であったところ、Y 1 証人は、その尋問において、原告が本件警告書を掲出する以前に、国労が組織としては国労バッジ着用を推進しない方針に転換することを認識していたことを認める証言をした。

③ 国労執行部の方針転換と本件警告書掲出の関連性

原告は、本件警告書掲出後、国労バッジ着用者に対する処分を、量定及び頻度の双方で格段に厳しいものにしていているところ、原告が本件警告書を掲出した平成14年3月の処分時点で、国労バッジ着用者数は原告発足当初の着用数との比較においても、原告の全社員数との比較においても、既に大幅に減少しており、殊更にこの時期を捉えて処分内容を格段に厳しくしなければならない事情はなかったものといわざるを得ない。

それにもかかわらず、原告が上記時期に本件警告書掲出を行い、以後も国労バッジ着用を継続する者に対する処分を格段に厳しくしたのは、国労執行部の上記方針転換を事前に察知した上で、以後は国労バッジ着用による処分に対する国労の組合としての反発が弱まることを予測して、この機会に、国労執行部の方針転換に反対し、なおも国労バッジを着用して、原告の方針及びこれと表だって争わない国労執行部の方針に従わない活動を継続しようとする少数派としての勢力を一掃しようと考えたからであると認められる。

(ウ) 本件警告書掲出に対するX 1ら9名の活動に対する原告の認識及び対応

① 原告のX 1ら9名の活動に対する認識

X 1ら9名は、国労バッジ着用による処分について組織として救済申立てをしない方針に転換し、本件警告書掲出以降も、原告側の責任を追及し、四党合意や平成18年包括和解を受け入れた国労執行部の姿勢に反対・抗議する活動を継続し、X 7、X 6及びX 8以外の者は、本件警告書掲出後の調査期間が経過した平成14年7月1日以後もあえて国労バッジ着用行為を継続したものである。

そして、原告は、国労バッジ着用による処分に関する一連の不当労働行為救済申立事件の救済申立人、当事者追加申立人及びその主張の概要等については、自らが救済被申立人として手続の当事者となっていることから当然に把握していたものと認められるし、X 1ら6名のうちX 9を除く5名が、四党合意等に関する四党やJ R各社を相手方とした不当労働行為救済申立てに加わっていたことも把握していたのであるから、およそX 1ら9名が、国鉄の分割・民営化やこれに反対してきた従前の国労の方針とは無関係の個人的な主義・主張から

などではなく、四党合意に強く反対する立場から、本件警告書掲出後も国労バッジ着用行為を継続していることを認識していたものと認められる。

② 原告側の対応

原告は、X 1 ら9名が、四党合意に強く反対し、あくまでも原告の責任を追及しようとする国労内少数派として、本件警告書掲出後も国労バッジ着用活動をしていることを認識していたと認められる。そして、原告は、X 2 らに対し、「このままバッジを着け続けると、解雇もあるぞ。」「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。」等の発言をしていることからすれば、単に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して国労バッジ着用行為を抑制しようとしたものではなく、上記のような少数派活動を嫌悪しこれを抑制する目的をもってなされたものと考えることが相当である。

(エ) 小括

以上のとおり、原告は従前、国鉄の分割・民営化等の原告の方針に反対する活動をする国労を強く嫌悪し、これを徹底的に排除しようとしてきたものであり、その国労の執行部が四党合意を受け入れ、ようやく原告との厳しい対立関係から転換しようとしているにもかかわらず、これに反対し、あくまで原告の方針に従わずにその責任を追及しようとする少数派の活動を嫌悪して抑制しようと考えたことは自明であるところ、原告は、国労執行部の方針転換後も、四党合意に強く反対する立場から国労バッジ着用を続けようとする者が存在することを予測して、その時点を捉えて実施しなければならない事情はなかったにもかかわらず、本件警告書を掲出し、更には従前よりも格段に厳しい処分を課すことによって上記少数派の排除を図ろうとしたものであって、X 1 ら9名に対する処分も、このようにあくまで会社の方針に反対する少数派の活動を嫌悪し、これを抑制しようとする意思の下に行ったものと認められる。

(オ) 本件各処分が過重な処分であったことの具体的根拠

① 本件警告書掲出以前の処分と本件各処分との不均衡

原告は、原告発足後本件警告書掲出に至るまでの約15年間、国労バッジ着用者に対し、同一年度に最大2回の嚴重注意又は訓告処分を行うにとどめていたにもかかわらず、本件警告書掲出後は、国労バッジ着用行為を継続したX 1 ら6名に対し、懲戒の中で最も軽い戒告処分を経ることなく、直ちに減給処分を課している。

また、本件警告書掲出以降の処分は、国労バッジを外さない限り繰り返し行われたところ、その頻度が平成14年度ないし平成17年度は年3回又は4回と従前に比して概ね倍増し、その結果、本件警告書掲出の約1年後の4回目の処分時には解雇に次いで重い処分である出勤停止処分に移行し、最後まで国労バッジ着用を続けたX 9 に対しては、出

勤停止日数が1日から3日, 5日, 10日と順次加重されている。

そして, X 1 ら6名に対する処分に伴う不利益の程度については 本件警告書掲出以前の同一年度2回の訓告処分では, 期末手当(夏季及び年末)において成績率各5/100減, 定期昇給において昇給号俸1/4減となるものの, 月額給与の不利益はなかった。しかしながら, 本件警告書掲出以降の減給処分では, 期末手当(夏季又は年末)において成績率10/100減, 定期昇給において1回の処分で昇給号俸1/4減, 月額給与は1回の処分に付き平均賃金日額の1/2減となった。さらに, 出勤停止処分では, 期末手当(夏季又は年末)において15/100減, 定期昇給において1回の処分で昇給号俸2/4減, 月額給与は出勤停止処分の日数分の減となった。なお, 定期昇給は, 同一年度内に減給処分4回又は出勤停止処分2回以上の処分を受ければ昇給されないこととなる。したがって, 本件各処分に伴う経済的不利益は, 本件警告書掲出以前の訓告処分と比較して, 期末手当, 定期昇給号俸減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るといえる。

このような処分に伴う不利益の程度の差異の大きさに鑑みれば, X 1 ら9名が従前の処分にもかかわらず国労バッジ着用行為を継続したという事情を考慮したとしても, 本件懲戒処分を含む本件警告書掲出後の会社による処分は, 掲出以前のものと比較して, 加重の程度及び回数の双方において著しく均衡を欠くものであることは明らかである。

② 業務に及ぼす支障と本件懲戒処分により X 1 ら6名に生じた経済的不利益との不均衡

本件各処分(ただし, X 9 については平成18年3月18日付け出勤停止3日までの処分のうち判明分のみ。)により X 1 ら6名に生じた月額給与, 期末手当及び定期昇給に係る経済的不利益は, X 1 が33万9006円, X 2 が50万6884円, X 3 が35万3822円, X 4 が33万2840円, X 5 が15万2374円, X 9 が183万2550円である。

X 1 ら9名の国労バッジ着用行為が原告の業務に具体的な支障を与えるものでなく, 原告の業務指示に従わなかったことが問題であるというにとどまることは原告も自認しており, 上記のような月額給与, 期末手当及び定期昇給における経済的不利益の大きさや, X 1, X 2, X 3 及びX 9 が平成14年度以降, 出勤停止処分により職務の一部の停止という職務上の不利益をも受けていたことに加え, 定期昇給の号俸減や出勤停止処分が退職金の算定にも影響を及ぼし得るものであることに鑑みれば, 原告の規律維持の必要性や, X 1 ら9名が従前の処分にかかわらず国労バッジ着用を継続したことを考慮しても, 本件各処分を含む本件警告書掲出後の原告による懲戒処分は, X 1 ら9名の国労バッジ着用という非違行為の性質及び周囲に与える影響の程度

に照らして著しく均衡を欠き,社会的相当性を欠くものといえる。

③ 原告における他の非違行為に対する処分との不均衡

a) 氏名札不着用に対する処分との不均衡

原告が服装整正違反者に対して懲戒処分を行った他の事例には,勤務中に氏名札の着用をしない者に対し戒告処分を行った事案がある。氏名札の不着用は,組合バッジ着用と共に,今後厳正な処分を行う対象として本件警告書に明記された違反行為であるし,実質的にみても,その状態を目撃した乗客等が違和感を覚える可能性という観点からすれば,規律違反の程度及び周囲に与える影響の程度は,むしろ国労バッジ着用を上回るといえる。

それにもかかわらず,上記事案においては,原告は,訓告後の指名札不着用に対する処分を戒告とし,初回の戒告後の不着用についても量定を加重せずに再度の戒告処分にとどめたものであり,当該従業員が本件警告書掲出後に初めて氏名札不着用の行動に出たことを考慮しても,国労バッジ着用に対する処分との均衡を欠くものといえる。

b) 出勤遅延に対する処分とは比較すべきでないこと

原告においては,現業の従業員が複数年にわたって10分以上の出勤遅延を相当多数回にわたって繰り返し,注意にも従わなかったため処分を繰り返したが,是正されなかったため,最終的に出勤停止20日の処分を行った事例が存することがうかがわれる。しかしながら,原告において出勤遅延を繰り返す行為は,違反行為としての性質,業務への支障及び周囲への影響のいずれの点からみても,国労バッジ着用と比較して格段に悪質であり,厳重な処分を行う必要性もはるかに高い。したがって,この点を看過して,両違反行為に対する処分量定を同列に論じることが不適切であり,上記出勤遅延行為に対する処分量定をもって,本件各処分の量定に合理的な理由があると認めることはできない。

④ 同業他社による組合バッジ着用者に対する処分との不均衡

原告と同じく,国鉄の分割・民営化により発足した西日本旅客鉄道株式会社(以下「JR西日本」という。)は,発足後,原告と概ね同内容の就業規則,給与規程等を定めて,就業時間中の組合バッジ着用行為に対する処分を行うようになったところ,処分内容は,昭和62年及び昭和63年は各年度内1回の厳重注意又は訓告,平成元年ないし5年及び7年度は各年度内1回の厳重注意,平成8年度は年度内2回の厳重注意であった。JR西日本は,平成8年9月に服装整正違反者に対する注意・指導を強化することとし,平成8年度中に2回厳重注意を受けた者がなお組合バッジの着用を継続した場合には,処分量定を訓告に変更する旨を予告し,平成9年度以降,該当者に対し訓告処分を行うようになったが,同一年度内に2回訓告処分を行うと賃金規程上の昇給欠格要件に該当することから,平成9年度から平成18年度まで,各年度内1

回のみ(当年12月又は翌年3月)の処分にとどめ、処分量定の加重も行わなかった。

原告において、J R西日本と比して処分を格段に厳しくしなければならない特有の事情が見当たらないことに照らせば、本件各処分を含む懲戒処分は、J R西日本による処分との均衡をも著しく欠くものといわざるを得ない。

(カ) 結論

以上のとおり、原告がX 1ら6名に対し本件各処分等を行った決定的動機は、国労の当初の方針である国鉄分割・民営化反対や国労バッジ着用徹底を遵守し、四党合意受入れ等に反対する国労内少数派組合員であるX 1ら9名の活動を嫌悪したことにあったといえ、本件各処分は国労の自主的な運営に対する支配介入を構成することは明らかであって、本件命令に誤りはない。

(補助参加人らの主張)

ア 国労バッジ着用行為は正当な組合活動であること

(ア) 国労は、国鉄分割、民営化以来、今日まで一貫して続く原告による熾烈な国労解体攻撃の中で、組織を防衛する手段として、国労バッジの着用を組合員に指示してきた。国労バッジ着用は、国労組合員であることの表示であり、国労組合員としての正当な組合活動である。

しかし、原告による連年の国労バッジ着用者に対する処分や、これによる賃金減額という経済的不利益が大きいことを受け、国労執行部は、国労バッジを着用するか否かについて、事実上、組合員個人の判断に委ね、自主的判断で国労バッジ着用を取りやめるよう勧奨するようになった。もっとも、国労執行部が、組織として発出した国労バッジ着用の指示は撤回されていないし、国労バッジ着用等について統制違反処分を行った事実もない。

(イ) X 1ら9名は、国労執行部の四党合意や三党声明の受入れに反対するなど、国労内反執行部活動を続け、また原告による不当労働行為や労働委員会の救済命令不履行という態度に抗議してきたものであるが、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するために最小限必要な方法として、国労の従来の方針に基づき、国労バッジ着用行為を継続したものであり、かかる行為は、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、正当な組合活動に該当する。

したがって、正当な組合行為に対する訓告処分及び本件各処分は、いずれも不当労働行為(労組法7条1号)に該当する。

イ 原告による国労バッジ着用に対する処分について

(ア) 国労バッジ着用による実害がないこと

国労バッジは、約1.2cm四方程度の小さなものであり、国労バッジ着用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象徴するものに過ぎず、業務阻害性はなく、仮にあったとしても僅少な

ものである。

(イ) 原告による国労敵視と支配介入について

原告は、設立当初より国労を敵視し、組合活動を抑圧する意図から、それまで国鉄の時代においても特段問題とされたことのない組合バッジ着用を禁じる就業規則を制定し、国労バッジ着用者に対し、連年の過酷な処分を集中して行い、国労バッジ着用に対する処分について労働委員会で不当労働行為と認定されても救済命令を履行しないという態度をとった。かかる状況の中で、国労組合員は、重い処分を覚悟しなければ国労バッジを着用できなくなり、国労バッジ着用者は減少し、本件警告書掲出を受け、また、賃金減額が大きいことを受けて、国労バッジ着用者は減少していった。

国労執行部は、原告による累次の国労バッジ着用に対する処分や労働委員会の救済命令を履行しないという原告の違法な姿勢の前に、無力感を深め、次第に原告との対立姿勢を失っていき、このような国労執行部の屈服は、四党合意や三党声明の受諾という明確な形をとるようになった。原告が連年の国労バッジ着用に対する処分を繰り返す、国労に支配介入したことによって、国労執行部の自主的運営は大きく損なわれたのである。

原告は、就業規則制定の経緯として、国鉄の経営破綻が職場規律の崩壊に起因していた等と主張するが、否認する。国鉄の経営破綻の真の原因は、保守政治家による利益誘導のための新規路線建設、新幹線建設や貨物輸送近代化等のための膨大な設備投資にあった。そうであるにもかかわらず、政府及び国鉄当局は、「職場規律の荒廃が赤字を膨らませた」という事実無根のことを口実に国労を攻撃し、解体を図ったのである。

(ロ) 原告は、国労バッジ着用に関する国労内の対立を熟知していたこと

原告は、平成14年3月に本件警告書を発する前に、その通告をするため国労エリア本部に出向いた際、国労執行部派に属する者から、国労執行部派としては国労バッジ着用闘争はやめており、そろそろ国労組合員に対し国労バッジを外すよう指導しなければならないと考えているとか、指導しているという話を聞いており、原告は、国労内で国労バッジ着用を巡る対立があった状況を熟知していたものである。

(ハ) 原告は、国労バッジ着用に対する処分を厳罰化しても国労が文句を言わないと考え本件各処分等に及んだこと

原告は、国労内の状況を受け、国労バッジ着用に対する処分を厳罰化しても国労として強い抵抗はないと考え、反執行部派を孤立させ、弱体化させることになることを見越して、平成14年3月に本件警告書を掲出し、国労バッジ着用に対する処分を一気に厳罰化して出勤停止処分を行うに至ったものであり、まさに、組合に対する支配介入そのものである。この経緯は、原告の人事部次長であるY 1自身の証言によって認められ

る。

- (イ) 国労バッジ着用の実害はないのに対し、国労バッジ着用に対する処分による経済的不利益は大きいこと

国労バッジは、N R Uとの表示しかない小さなもので、外部の者にはこれが国鉄労働組合を意味することすら分からず、利用客から国労バッジ着用に関して苦情が出たことは一度もない。原告が、国労バッジ着用行為が規律違反であるという意味は、あくまで原告の指示に従わないこと自体が規律違反だという意味に過ぎず、国労バッジ着用行為によって職場規律が乱れたとか、鉄道会社としての業務に支障が生じたという意味ではない。

このような態様の行為である国労バッジ着用行為に対し、本件各処分等は、単に賃金や期末手当などが減になるだけでなく、これにより昇進においても不利益な扱いがされ、生涯賃金が同期社員と比べて極端に少なくなるというものであり、処分として過大である。

これは、鉄道会社において、時間厳守こそが最も肝要であり、従業員の遅刻が業務に与える実害は大きいといえるのに、遅刻に対する原告の処分については、Y 1 証人の証言によっても、減給にまで至った事案は明確には記憶していないというのであり、このことに照らしても、本件各処分等は均衡を欠いている。

- (ロ) 国労組合員に対する本件各処分は他の組合員の処分と比べて過重であること

現在、原告には、国労の他に、東日本旅客鉄道労働組合（以下「東労組」という。）、J R東日本ユニオン、国鉄動力車労働組合総連合などがあり、特に東労組の規模が大きい。が、所属組合員に対する原告による処分は、国労に対する処分が明らかに過重、東労組に対する処分は甘い。

すなわち、例えば、いわゆる浦和電車区事件において、東労組の組合員に対し、同じく東労組の組合員7名が脅迫を加え、強要罪で逮捕され、有罪が確定した事案では、原告は、刑事事件の第1審裁判所により有罪判決の言渡しを受けた時点で懲戒解雇処分をしたが、それまでは、一切何らの処分も行わなかった。

X 1 から9名は、国労バッジ着用だけで減給、出勤停止処分を受けているにもかかわらず、東労組の組合員7名は、刑事事件となり逮捕、起訴されたにもかかわらず、1審の有罪判決言渡しまでの間、何らの処分もなかったものであり、不均衡である。

他にも、東労組をやめて国労に加入した組合員が、勤務時間中に、東労組の複数の組合員から、脱退や退職を強要され、民事事件（損害賠償事件）となった事案で、東京地方裁判所で、東労組の組合員7名に対し、32万円の損害賠償を命ずる判決が言い渡されたにもかかわらず、原告は東労組組合員7名に対し、何の処分も行っておらず、明らかに不均衡である。

- ウ 本件命令の訓告処分に関する判断について

本件命令は、不当労働行為性の判断の対象となった処分のうち、訓告処分（以下「本件各訓告処分」という。）について不当労働行為性を否定したが、上記アのとおり国労バッジ着用行為は正当な組合活動であり、同行為に対する訓告処分も、不当労働行為（労組法7条1号、3号）に該当する。

本件命令は、大要、①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を有すること、②原告が就業規則で就業時間中の組合バッジ着用を規制したことは、一般的な合理性のほかに、職場規律の確立を図る特別の必要性があった、と述べているが、これらの判断には、以下に述べる誤りがある。

（ア）①について

本件命令は、就業規則違反であれば原則として「正当な組合活動」には該当しないと判断するが、この基準により画される「労働組合の正当な行為」の範囲は狭きに失するもので、誤っている。

もっとも、本件命令の判断基準に照らしても、本件については、①国労バッジ着用は労務提供義務と矛盾なく両立し、業務阻害性はなく、職務専念義務や服装整正の規律に違反するとはいえないこと、②国労バッジ着用の組合活動としての必要性、すなわち、国鉄分割・民営化依頼、一貫して続く原告による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、不当労働行為を重ね、労働委員会命令も守らない原告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するための必要最小限の方法でなされた象徴的行為であったこと等を考慮すれば、国労バッジ着用行為は正当な組合活動といえる。したがって、国労バッジ着用に対する訓告処分は労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

仮に、国労バッジ着用に対する訓告処分が労組法7条1号に該当しないとしても、同条3号に該当する。すなわち、本件命令は、本件各訓告処分が労組法7条3号に該当しない理由として、訓告処分の不利益性が比較的小さいことを挙げるが、訓告処分によって、期末手当が5%減額され、昇進試験の受験資格を奪われ、年に2回以上の訓告処分を受けた場合は、定期昇給において1号俸の減俸措置がとられるのであって、こうした不利益の大きさを見れば、軽微な処分ではない。また、本件警告書の掲出以前から年2回の頻度で訓告処分が発令されていたことも、本件各訓告処分の労組法7条3号該当性を否定する理由にはならない。

（イ）②について

本件命令は、本件各訓告処分が不当労働行為に当たらないとした判断の前提として、原告が就業規則で国労バッジ着用を規制したことには、国鉄時代の職場規律の乱れを是正し、職場規律を回復するため、「特別の経営上の必要性があった」というが、本件命令のいう「職場規律の乱れ」とは、結局のところ、職場において労働者が団結権を維持し、その団結力を基礎に、国鉄との団体交渉や現場協議を通して具体的な労働条件が決められる状態のことにほかならない。

原告の就業規則は、昭和57年3月に当時の運輸大臣が国鉄に対して指示した、労働組合の存在と活動を否定する「職場規律総点検」を集大成し、固定化したもので、かかる就業規則が憲法28条に照らして合理性を有するかは、極めて厳格に検討しなければならないにもかかわらず、本件命令は、何の根拠もなくかかる就業規則の合理性を前提に、国労バッジ着用行為について就業規則違反で正当な組合活動ではないと断じてしまっており、不当である。

エ 本件各処分に関する原告の主張について

(ア) 原告の主張ア（国労バッジ着用行為は組合活動に該当しないこと）について

原告は、国労バッジ着用行為について、遅くとも本件警告書掲出以降の国労の方針に反するなど主張するが争う。原告は、国労バッジ着用行為が組合活動ではないことの根拠として、原告と国労との平成18年包括和解を指摘するが、包括和解とは、和解の対象となった事件について国労が救済申立てを取り下げ、労働委員会場で争うことをやめる旨を約したものに過ぎず、このことから、国労バッジ着用行為が国労の方針に反することにはならない。

(イ) 原告の主張イ（X 1ら9名の国労バッジ着用行為が、四党合意や三党声明の受入反対派としての国労内少数派という特定の集団を構成するものではないこと）について

原告は、X 1ら9名が国労内少数派といえるような集団性を備えていなかった旨主張するが争う。X 1ら9名の活動は、原告によって嫌悪の対象となるような集団性を優に備えていた。

すなわち、X 1ら9名は、国労本部が平成12年5月30日に四党合意の受け入れを表明して以降、これに反対する活動とともに続け、四党合意反対の意思表示という意味を込めて国労バッジ着用を継続した。そして、X 9は、本件救済申立てをした後、相申立人としてX 1ら8名と活動を共にした。またX 9が国労バッジ着用処分の撤回を求めて平成20年2月14日に神奈川県労委に救済を申し立てた事件において、X 1ら8名はX 9の補佐人となっている。また、X 1ら9名は、平成18年包括和解に反対し、連名で国労東日本本部に抗議文を提出するなどの行動をとっている。

このように、X 1ら9名の活動は優に集団性を備えている。

(ウ) 原告の主張エ(ウ)(処分量定のみに依拠した判断であること)に対して

原告は、本件命令は処分量定のみに依拠している等と主張するが争う。

本件命令は、処分量定のみに依拠しているのではなく、出勤停止という過重な処分に出た原告の真の意図が、四党合意や三党声明の受入れに反対する国労内反執行部派であるX 1ら9名を嫌悪し、その抑圧を図ることにあったと認定しているのである。

(エ) 原告の主張オ(本件各処分について、不当労働行為意思はないこと)に

対して

① 本件で問題となる、保護されるべき組合活動は、「国労バッジ着用行為」ではなく、「四党合意反対に象徴される反執行部活動」である。そして、問題となる嫌悪の内容は、国労執行部に対する原告の嫌悪の意思の有無ではなく、国労内反執行部派に対する原告の嫌悪の意思の有無である。原告は、X 1ら9名を国労内反執行部派と認識しており、原告自身、X 1ら 9 名が「国労バッジ取り外しの指示に従わない」ことへの嫌悪があったことを自認しているが、これこそ、原告が国労内反執行部派であるX 1ら9名を嫌悪していることの動かぬ証拠にほかならない。

② 本件で着用が問題となっている国労バッジは、わずか1.2cm四方程度であり、業務阻害性はなく、この着用に対する処分が、減給や出勤停止という極めて重い処分に値するはずはなく、本件処分によりX 1ら9名に与える不利益は重大である。

本件命令はこのことを捉えて、過酷にすぎる本件各処分を発令した原告の真の意図について四党合意や三党声明の受入れに反対する国労内反執行部派であるX 1ら9名の存在を嫌悪し、その抑圧を図ることにあったと判断したのであり、正当な判断である。

(5) X 1ら9名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不当労働行為(労組法7条1号,3号)に該当するか。

(補助参加人らの主張)

ア 本件命令は、補助参加人らが救済申立てをした服務規律違反処分のうち、3件だけを判断の対象とし、これら3件について、Y 2証言及びY 2陳述書(乙126,233ないし235。以下同じ。)を根拠に事実を認定し、処分には相当な理由があり、不当労働行為には該当しないと判断した。しかしながら、本件命令が根拠としたY 2証言及びY 2陳述書には信用性が無く、本件命令は誤っている。

3件の事実のうち、①X 7に対する平成14年9月20日付け口頭注意処分については、X 7は自家用車で通勤しなければならない理由を管理者に届けており、②X 8に対する同年9月20日付け口頭注意処分については、X 8は所長との確認事項によって許容された範囲内で喫煙したにすぎず、服務規律違反には当たらない。また、③X 1に対する平成15年9月19日付け嚴重注意処分については、膨大な量の処分がなされ処分理由すら告げられなかったため、X 1にとって、自分がどのような行為をしていたのかを記憶喚起することは事の性質上困難であるのに、X 1が具体的な疎明をしていないから処分に理由があると判断しており、失当である。

イ また本件命令は、判断の対象をわずか3件に限ったことによって、服務規律違反の全体像を考慮しないという誤りを犯している。

服務規律違反処分を全体として捉えれば、同処分は、①国労の役員経験者らを隔離するための労務対策上の特設職場として設置されたベンディ

ング職場に特有の処分であり、②処分理由を告げることもなく大量の国労組合員に対し一斉かつ機械的に発令された処分であり、③処分理由が告げられた場合もそこは合理性がなく、④総じて国労組合員の組合活動を嫌悪して発令されたものであることは明らかである。

ウ 以上のとおり、原告は、国労の役員経験者を意図的にベンディング事業所に収容し、彼らが国労の組合活動を積極的に担っていることを嫌悪して服務規律違反処分を発令したのであって、同処分は、不当労働行為（労組法7条1号、3号）に該当する。

（原告の主張）

ア サービス規律違反処分に係る申立てを排斥した本件命令は正当である。

もとより原告によるサービス規律違反処分は、X 1ら9名に対する個別具体的な非違行為に対し、職場規律に係る就業規則を適用した結果にすぎない。

特に、X 7及びX 8に対するものは、単に口頭で注意を与えたにすぎず、「処分」などといわれる性質のものですらなく、原告にX 1ら9名による組合活動等に対する嫌悪などなく、不当労働行為が成立する余地はない。

イ 補助参加人らは、本件命令の3件の事実認定に関し、Y 2証言及びY 2陳述書は信用できず、これに依拠して事実を認定した本件命令が誤りである等とも主張するが、Y 2証言及びY 2陳述書は信用に足りるものである。

ウ 補助参加人らは、サービス規律違反処分が、国労組合員への嫌悪からなされたものであると主張するが、①サービス規律違反処分は、ベンディング職場特有の処分ではないこと、②多数の非違行為が繰り返されたため、逐一非違行為を告げることはなかったが、処分理由がないままに本件サービス規律違反処分を行ったものではないこと、③サービス規律違反処分が、国労バッジ着用処分に対する集団抗議への報復であったとの、補助参加人ら主張のような関連性はないことからすれば、補助参加人らの上記主張は失当である。

（被告の主張）

争う。本件命令に誤りはない。

(6) 本件命令に裁量の逸脱・濫用があるか

（補助参加人らの主張）

ア 原告がX 1ら9名に対して発してきた各処分は、国労の壊滅を求める原告の一貫した不当労働行為意思のもとに行われたものである。原告はこれまで、幾多の労働委員会命令が発せられても、それらの不履行を決め込むという違法行為を確信犯的に続けてきた。こうした原告に対し、再び不当労働行為をなさしめないためには、最低限、謝罪文の交付、掲示、全従業員への配布、本件警告書の撤回を命じることが必要である。

イ また、本件命令は賃金減額分の支払に利息を付していないが、原状回復のためには、減給及び出勤停止の各処分がなされた期間分の法定利息5%を付すべきである。

（被告の主張）

ア 不当労働行為の救済方法に関する労働委員会の裁量については、「不当労働行為による被害の救済としての性質をもつものでなければならず、このことから導かれる一定の限度を超えることはできない」とされるものの、その自由裁量権は広いのであって、裁量権の範囲については、個別の事案又は類型ごとに判断される事項である。

イ 本件命令は、不当労働行為制度の趣旨に照らし、必要な限度で救済を認めたものであって、本件警告書の撤回、謝罪文の交付等が不当労働行為の救済にとって不可欠の措置であるとか、またバックペイに利息を付さなかったことが労働委員会の裁量を逸脱しているなどとは到底いえないことは明らかである。

(原告の主張)

争う。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1)(本件却下にかかる各処分の救済申立ては、労組法27条2項の定める期間内に行われたか。)について

(1) 労組法27条2項の「継続する行為」とは、行為自体が一個である場合のほか、複数の行為であっても、全体として一個の不当労働行為が継続していると評価できる場合も含むと解すべきである。

本件却下にかかる各処分が、全体として一個の不当労働行為といえるか否かであるが、上記各処分は、それぞれ、個々の国労バッジ着用行為や服務規律違反行為ごとに、それぞれ異なる処分理由により処分を行ったもので、それぞれ独立した別個の行為であると認められる。

したがって、これを全体として一個の不当労働行為と評価することはできない。

(2) 補助参加人らは、本件命令は、本件却下にかかる別表1記載の各処分について、救済申立日の認定を誤っていると主張し、正しくは、都労委に補助参加人らの準備書面(2)(別紙「処分一覧表」に本件各処分が全て記載されている。)を提出した平成15年4月16日であると主張する。

しかしながら、補助参加人らが指摘する準備書面(2)においては、本件各処分は、別紙「処分一覧表」に記載されているだけであり(弁論の全趣旨)、その後提出された平成15年4月16日付け不当労働行為救済申立書補充書や平成16年9月2日準備書面(5)に、それぞれ、申し立てる旨の記載があること等を全体的に評価すれば、到底、上記準備書面(2)の提出の時点で、本件却下にかかる別表1記載の各処分の救済申立てがなされたものとは認められない。

(3) さらに、補助参加人らは、申立日を本件命令のように解したとしても、①X9に関する出勤停止処分に伴う月例賃金減額分の支払を求める申立て、②補助参加人らの期末手当減額分の支払を求める申立て、③減俸措置の撤回を求める申立ては、いずれも、①出勤停止処分に伴う減額された月例賃金の支払日は申立期間内にある、②各処分により減額された期末手当の支給日は申立期間内にある、③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

賃金の最終支払月は申立期間内にあることから、申立期間を徒過していないと主張する。

補助参加人らの上記主張は、上記各処分と減額賃金の支払等は一体の行為であり、したがって、最後の支払がなされた日から1年以内に申し立てている限り、申立期間内の申立てであると主張する趣旨と解されるが、賃金減額は処分に伴う効果として生ずるものにすぎず、上記各処分が行われた時ではなく、これに伴う減額賃金の最後の支払時を処分時と解する補助参加人らの主張は、独自の見解に基づくものであり、採用することができない。補助参加人ら指摘の上記各支払にかかる各処分は、いずれも処分時から1年以上経過して救済申立てをしたものであると認められる。

- (4) 補助参加人らはさらに、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と主張する。

しかしながら、処分に伴って生ずる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、このことから直ちに当該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。当該処分は、いずれも処分の通告によって行為としては完了していると認められ、かかる処分の通告時から申立期間は経過するというべきである。

- (5) したがって、本件却下にかかる各処分については、申立期間を徒過したものととして却下すべきであり、本件命令に補助参加人ら主張の違法はないというべきである。

2 争点(2)(X 9に係る申立ての適法性)について

- (1) 不当労働行為救済制度の目的は、労働者の団結権を擁護し、労使関係の将来の正常化を図ることにある(労組法1条1項参照)。使用者により労働者に対する不利益取扱ないし労働組合の運営等への支配介入が行われた場合には、かかる労働者とその労働者の所属する労働組合がその是正を求めて救済申立てをすることができるものである。

そして、救済申立てをした当該労働者が死亡した場合の承継手続が定められていること(労働委員会規則33条1項7号)からすれば、当該労働者の救済を求める利益は、それが当該労働者の一身専属的なものでない限り、その相続人によって承継することができるものと解するのが相当である。

- (2) 本件において、X 9の救済申立ては、X 9の受けた出勤停止処分による賃金上の不利益な処遇にかかる申立てであり、経済上の不利益是正を求めるものであるから、X 9の一身専属的な利益とはいえず、相続の対象となると解するのが相当である。

したがって、X 9の死亡によって救済利益が失われたとする原告の主張は採用することができない。

3 争点(3)(服装整正違反に関し、本件警告書を掲出したことは、不当労働行為(労組法7条3号)に該当するか。)について

- (1) 本件警告書を掲出するに至る経緯

ア 原告発足以前の状況

国鉄は、分割民営化が具体化するまで、組合バッジ着用に関してその取り外しを指示するとか、処分することではなく、国労以外の労働組合の組合員も組合バッジを着用する状況であったが、国鉄の経営の悪化をもたらした原因の一つとして、職場規律の乱れがあったとの認識のもと、昭和61年頃から組合バッジ着用者に対し取り外しの指示や注意を行うようになり、昭和62年3月23日、原告設立準備室は、東日本地区各機関に対し、原告発足の際の社員証、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。(前記前提事実(4)イ)

イ 原告での状況

原告は、昭和62年4月7日、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、1303か所の現業機関の6万4105名中、正規の服装をしていた者が5万8376名(91.1%)、組合バッジ着用者が5645名(8.8%)であり、そのうち国労組合員が5634名を占めていた。

原告は、昭和62年4月20日、各機関に対し、組合バッジ着用者に対し、服装整正違反であることの注意喚起をし、繰り返し注意・指導を行ったにもかかわらず、組合バッジを外さない社員に対しては、人事考課等に厳正に反映するなど厳しい対象を行うことを指示した。また、同年5月28日、原告は各機関に対し、服装違反者に対する方針を示し、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るよう指示し、この後も、一貫して組合バッジ着用について、その取り外しを指導、注意し続けていた。

そして、昭和62年6月、原告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4883名に対して嚴重注意処分ないし訓告処分を発令して以降、本件警告書掲出前の平成13年9月まで、概ね年2回、組合バッジ着用行為に対する処分を行った。被処分者数は、平成3年9月には2000名を割り込み、平成9年3月には1000名を割り込み、平成13年9月には345名(全体の0.5%)となっていた。(前記前提事実(4)イウ、甲4)

ウ 小括

原告は、設立当初から、国鉄の経営悪化の原因には職場規律の乱れがあったという問題意識のもと、組合バッジ着用行為に対して、職場規律を確立すべく服装整正違反として指導、注意を行い、組合バッジ着用を継続する者に対しては処分を繰り返してきたと認められるのであるが、かかる処分自体は、国鉄改革を経て国鉄の事業の一部を引き継ぎ発足したという原告発足の経緯及び上記の問題意識に照らし、相当な理由があるものと認められる。

(2) 本件警告書について

ア 本件警告書の内容等

平成14年3月28日に掲出された本件警告書は、「例外的一部の社員」が「(中略)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」とし,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,「さらに厳正な処分を行わざるを得ない」ことを警告している。

なお,原告は,本件警告書掲出にあたり,事前に国労執行部に伝えたが,国労は,特段の異議や抗議をしなかった。(前記前提事実(5)イ)

イ 判断

原告は,原告設立以来一貫して,組合バッジ着用者に対して,服装整正違反であることの注意喚起をし,これを外すよう注意,指導するとともに,これに従わない社員に対しては嚴重注意処分や訓告処分を行ってきたのであるが,これ自体は,職場規律確立,企業秩序の維持・確立という点から,相当なものといえることができる。そして,平成14年3月当時,昭和62年から注意,指導及び処分を重ねてきた状況下であるにもかかわらず,なお,組合バッジ着用者が314名(全従業員の0.4%)存在したことは事実であり,原告としては,職場規律を一層徹底する必要性から,本件警告書の掲出に至ったと認められるのであって,上記本件警告書の内容も,当時の事実に沿う内容に基づく記載で相当なものといえることができる。この点,後記(争点(4))のとおり,原告は,平成14年頃,国労執行部が,国労バッジ着用行為について,積極的に支持しない方向に方針転換したことを事前に認識していたと認められ,本件警告書の掲出は,これと時期的に近接していると認められるのであるが,かかる事情を考慮しても,本件警告書掲出前の国労バッジ着用継続者の存在や,これを受けた本件警告書の内容をみる限り,本件警告書の掲出それ自体が,殊更に,国労内少数派である補助参加人らの活動を嫌悪し,抑制する意図で行ったものといえることはできない。

(3) 補助参加人らの主張について

補助参加人らは,国労バッジ着用行為は,正当な国労の組合活動であり,これに対して使用者が干渉すること自体不当であると主張するが,後述するとおり,国労バッジ着用行為は組合活動ではあるものの 実質的に就業規則違反であることは免れず,直ちにその正当性を認めることはできない。補助参加人らは,平成13年9月までの国労バッジ着用に対して,執拗かつ苛烈な処分を出し続けたとも主張するのであるが,後述のとおり実質的に就業規則違反であることからすれば,原告としては,これに対して,職場規律確立のために必要とされる限度で処分を行うこと自体は認められる。そして,平成13年9月までの処分をみると,嚴重注意処分あるいは訓告処分にとどまり,また年2回程度という処分の頻度であったことも合わせ考えると,国労バッジ着用行為に対する処分としては相当な範囲のものであると認めることができ,平成13年9月までの処分が,ことさらX 1ら9名の組合活動を嫌悪してなされたものと推認することはできない。

(4) 結論

以上によれば、本件警告書掲出それ自体は、不当労働行為に該当しないというべきである。

- 4 争点(4) (本件警告書の掲出後、X 1ら9名に対し服装整正違反を理由に訓告、減給処分及び出勤停止処分をしたことは不当労働行為(労組法7条1号、3号)に該当するか。)について

- (1) 国労バッジ着用行為は、労働組合の組合活動といえるか

ア 国労による国労バッジ着用指示等

国労の東京地方本部は、昭和62年3月31日、国労バッジ着用指示をし、昭和62年以降、原告による国労バッジ着用行為に対する処分につき、組合として、第1次ないし第4次国労バッジ事件にかかる救済申立てを東京都労委や神奈川県労委等に行うなどした。

第1次国労バッジ事件は、神奈川県労委が救済申立てを認容する救済命令を発し、平成11年11月11日に、最高裁判所の上告不受理決定により確定した。

イ 国労の、国労バッジ着用行為についての方針転換

平成12年5月30日に四党合意がなされた後、国労内では、四党合意の受入れを巡って議論がなされたが、平成13年1月27日、四党合意を受諾するに至った。

国労は、さらに、国労バッジ着用に関する集会を開き、これ以上国労バッジ着用で不利益を被ることを避けたいと意見表明し、国労バッジを外そうという議論が行われ、本件警告書掲出時である平成14年3月末ころ、国労は、国労バッジ着用行為に対する処分について、組織として救済申立てをしない方針に転換した。

そして、従前国労が労働委員会に申し立てていた国労バッジ着用行為に対する処分についての救済命令申立事件については、X 1ら9名及びその他国労組合員による個人申立事件を除き、平成18年包括和解によって、すべて終結した。

ウ 国労の方針転換後のX 1ら9名の活動等

平成12年5月30日の四党合意を平成13年に国労が受諾するまでの間には混乱があり、平成12年7月以降、臨時大会や定期大会が開かれたが、そのような中で、X 1ら4名は、「四党合意は国労に対する支配介入及び不利益取扱である。」と主張し、都労委に四党合意に関する不当労働行為救済申立てをした。また、平成14年4月26日に行われた三党声明に対し、X 1ら4名及びX 4を含む一部国労組合員は、同年9月18日、都労委に、三党声明に関する不当労働行為救済申立てをした。

また、X 1ら9名は、国労に対し、本件警告書掲出後の国労バッジ着用者に対する処分等の問題の追加申立てあるいは新たな申立てを求めたり、平成18年包括和解の直前である同月2日、X 5を除くX 1ら8名は、都労委に対し、X 5及びX 9は中労委に対し、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X 1ら9名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うなどした。そして、X 1 ら9名のうち、X 7, X 6 及びX 8 は、本件警告書掲出後の平成14年4月から同年6月までの間に、国労バッジ着用を止め、X 1, X 3 及びX 2 は平成15年4月に止め、同年7月以降は、X 9 1名のみが国労バッジ着用を継続する状況となったが、国労バッジ着用を順次止めた理由については、これに対する処分が厳しいことにあったものと認められ(丙5・2頁)、国労執行部の方針転換を受け入れたものではないことがうかがわれる。そして、X 1 ら9名が国労バッジ着用を継続していた間、X 1 ら9名は、J R不採用問題や不当労働行為に関する原告の責任を追及する姿勢をとり続けてきたものであると認められ、この間、国労バッジ着用の意味を変容させるような行動に出たことはうかがわれない。

エ 検討

- (ア) 上記のとおり、国労は、国労バッジ着用について、昭和62年当初に着用を指示し、原告が国労バッジ着用行為に対する処分を行ったことについて神奈川県労委等に救済申立てを行うなどしたものの、その後、平成11年には第1次国労バッジ事件が終局を迎え、平成13年ころには、国労の集会で国労バッジを外そうという議論がなされ、平成14年の本件警告書掲出後の国労バッジ着用処分については、組織として救済申立てを行っておらず、平成18年包括和解に至っているのであるが、これを全体としてみると、国労としては、遅くとも平成14年ころには、国労バッジ着用について積極的に支持をすることはなく、原告との係争についても、これを回避する方針に転換したものと認められる。
- (イ) もっとも、平成14年の本件警告書掲出後あるいは平成18年包括和解後においても、国労が国労バッジ着用者に対して組合としての統制処分を行ったことはなく、昭和62年の着用指示以降、明確な方針決定をしたものとは認め難い。
- (ウ) そうすると、X 1 ら9名が本件各処分等にかかる国労バッジ着用行為を行っていた平成14年から平成20年ころまでの、国労バッジ着用に対する国労の方針としては、これを積極的には支持しないものの、組合としての統制処分を行うこともなく、昭和62年当初の指示を撤回することもなく、結局、個人の判断に委ねる状況であったと認められる。
- (エ) そして、X 1 ら9名は、上記のとおり国労内少数派として四党合意、三党声明に対し救済申立てを行うなどの活動をしていたのであるが、国労バッジ着用に関する国労の方針が、個人の判断に委ねられるという状況のもとで、X 1 ら9名としては、昭和62年当初の国労の着用指示に従い、一貫して国労バッジ着用を継続し、国労内少数派組合員として、少数派同志の仲間意識を高め、国労内執行部に対する批判的な行動として、また、国労の自主的、民主的運営を志向するものとして国労バッジ着用行為を継続したものと認められる。
- (オ) したがって、X 1 ら9名の国労バッジ着用行為は、国労の組合内少数派

の組合活動として行われたものと認められる。

なお、平成15年7月以降、国労バッジ着用行為を継続する者は、X 9 1名となったが、①X 1らは、国労バッジ着用をやめた理由について「余りにも処分が激しいということで、組合員の中からバッジを取りたいという人たちも出てきて、まとまって外した。」と述べており(丙5・2頁)、国労バッジ着用をやめた理由が、国労執行部の方針転換を受け入れたり、原告の責任追及を断念したものではないことがうかがわれること、②平成15年7月以降も、X 1ら9名は共同して、個人として本件各処分等に対する不当労働行為救済申立てを行ったり、国労が申立てを行っていた本件警告書掲出以前の国労バッジ着用に対する原告の処分に関する不当労働行為救済申立事件への当事者追加を申し立てたり、平成18年包括和解の際、国労執行部に対して抗議文を提出するなどして、不当労働行為問題に対する原告の責任を追及するとともに、四党合意や平成18年包括和解を受け入れようとする国労執行部に対し、抗議する活動を継続していたこと等からすれば、平成5年7月以降のX 9による国労バッジ着用行為も、こうした活動の一つとしての組合活動に該当するものと認められる。X 1ら9名の国労バッジ着用行為について、単なる個人的な就業規則違反行為にすぎないとする原告の主張は採用することができない。

オ 小括

したがって、X 1ら9名の国労バッジ着用行為は、不当労働行為制度の保護の対象となる組合活動に該当する。

(2) 不利益取扱い(労組法7条1号)の成否(正当性の有無)

労組法7条1号の不当労働行為は、組合活動のうち、「正当な行為」について成立するので、以下、その正当性について検討する。

ア 就業規則との関係

国鉄では、職場規律の乱れや巨額の赤字が問題となり、職場規律の乱れを是正するための措置が講じられるとともに、分割民営化による改革が進められることになる中で、原告は、その国鉄の事業の一部を引き継いだのであるから、原告が、かかる設立の経緯を踏まえ、職場規律を確立して企業秩序を維持するために、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る就業規則を制定したことには、十分な合理性が認められる。

そして、X 1ら9名の国労バッジ着用行為は、職務専念義務について定める就業規則3条1項、社員の服装の整正について定める同20条3項、勤務時間中の組合活動を禁止する同23条にそれぞれ違反し、原則として、その正当性が否定されるものであると認められる。

イ 正当性に関する補助参加人らの主張について

補助参加人らは、①国労バッジ着用は労務提供義務と矛盾なく両立し、業務阻害性はなく、職務専念義務、服装整正義務に違反するとはいえない、②国労バッジ着用の組合活動としての必要性等を考慮すれば、国労バッジ

着用行為には正当性があると主張するので、以下検討する。

(7) 補助参加人らの主張①について

本件就業規則3条1項に定める職務専念義務は、社員は、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い職務にのみ従事しなければならないという職務専念義務を負うものであることを明らかにしたものであると解するのが相当である。

そして、労働契約においては、労務の提供の態様において職務専念義務に違反しないことは労働契約の重要な要素となっているから、職務専念義務に違反することは企業秩序を乱すものであるというべきであり、その行為が服装の整正に反するものであれば、就業規則20条3項に違反するといわなければならないし、また、それが組合活動としてされた場合には、そのような勤務時間中の組合活動は就業規則23条に違反するものといわなければならない。

X 1 から9名の国労バッジ着用行為は、国労組合員の中でも国労バッジ着用を止める者が大多数となっていく中で、国労内少数派として着用を継続したものと認められるが、国労執行部ないしは原告に対し、国労内少数派としての意思を表明し、また国労内における多数派に対し、少数派との対立を意識させるものといえ、また同時に、国労組合員のうち、自らの意思により国労バッジを着用していない者に対しても心理的影響を与え、当該組合員が職務に精神的に集中することを妨げるおそれがあるものであるから、かかる行為は、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、職務にのみ従事しなければならないという従業員としての職務専念義務に違反し、また服装整正にも反するものとして、企業秩序を乱すものといわざるを得ない。

補助参加人らは、国労バッジ着用による業務阻害性はないと主張するが、上記就業規則違反が成立するためには、現実に職務の遂行が阻害されるなどの具体的な実害の発生を必ずしも要件とするものではないと解するのが相当であり、補助参加人らの主張は採用することができない。

(イ) 補助参加人らの主張②について

国労バッジ着用の組合活動としての必要性に関しては、前述のとおり(4(1)イ)、国労は、平成14年には、国労バッジ着用を積極的には支持しない方針に転換したと認められるところ、平成14年以降のX 1 から9名による国労バッジ着用行為は、国労組合員の中においてもバッジ着用者が減少していく状況の下で、あえて国労内少数派としての意思表示を行おうとするものであって、労組法 7 条1号の組合活動として保護すべき必要性は必ずしも高いものとはいえないものといえるべきである。補助参加人らの主張は採用することができない。

ウ 小括

以上により、補助参加人らによる国労バッジ着用行為は、就業規則3条1項、20条3項、23条に反し、実質的に企業秩序を乱すおそれのない事情も認

めることができず、正当性を認めることができない。

よって、本件各処分等について、労組法7条1号の不当労働行為は認められない。

(3) 支配介入(労組法7条3号)の成否

ア 支配介入の成否の判断基準

使用者の行為が従業員の就業規則違反を理由としてされたもので、一見合理的かつ正当といい得るような面があるとしても、それが労働組合の結成に対する嫌悪の意図や労働組合の団結権ないしその自主的運営を否定する意図を決定的な動機として行われたと認められるときには、その使用者の行為は、これを全体的にみて、当該労働組合に対する支配介入(労組法7条3号)に該当するというべきである。そこで、以下、本件における支配介入の成否を検討する。

イ 原告と国労との間の国労バッジ着用処分をめぐる係争の推移

国労が、国労バッジ着用処分に対する救済申立てを、東京都労委、神奈川県労委、埼玉県労委及び千葉県労委等に行い、このうち、第1次国労バッジ事件については、平成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、その余の事件については、平成18年包括和解により終了した。

ウ X 1ら9名の組合活動、国労内での位置づけ等

そして、X 1ら4名等は、四党合意及び三党声明に対して、不当労働行為救済申立てを行い、本件警告書掲出後の国労バッジ着用処分について、国労が組織として救済申立てをしない中、個人として救済申立てを行い、また、平成18年包括和解の際も、和解に反対し、当事者としてX 1ら9名を追加するよう申し立てるなど、X 1ら9名の組合活動は、一貫して国労執行部に反対するものであった。

エ 原告発足後の組合バッジ着用行為に対する処分の推移

原告は、原告発足時から、組合バッジ着用について調査し、服装整正違反であることを注意喚起し、取り外すよう注意、指導してきた。原告は、昭和62年6月、組合バッジ着用者4883名(原告の全従業員の5.9%)に対して、服装整正違反として初めて嚴重注意処分ないし訓告処分を発令した。その後、処分内容が訓告処分に加重された後も、平成3年3月の処分時までは被処分者が2000名を上回っていたが、同年9月の処分時には2000名を下回り、平成8年9月の処分時には1000名を、平成12年3月の処分時には500名をそれぞれ下回るなど、被処分者数(すなわち、それぞれの処分時まで組合バッジ着用行為を継続していた者)は減少を続け、本件警告書掲出直前の平成14年3月の被処分者数は314名(原告の全社員比率0.4%)まで減少していた。(甲4、乙83～93、乙107)

本件警告書掲出後の平成14年4月1日以降も、127名(対全社員比0.2%)が組合バッジ着用を継続したが、そのうち101名は同年6月までに組合バッジ着用を止めたため、平成14年7月の、上記警告書掲出後初めての処分の際も、処分内容を訓告のまま据え置かれ、この際に、処分内容を減給に加重され

た者は、同年7月1日以降も組合バッジ着用を継続した26名(対全社員比0.04%)にとどまった。

オ 本件警告書掲出前後の処分の均衡

ここで、減給処分や出勤停止処分の不利益の程度について検討する。

本件警告書掲出前にされていた同一年度2回の訓告処分では、期末手当において成績率各5/100減、定期昇給において昇給号俸1/4減となるものの、月額給与の不利益はなかった。これに対して、本件警告書掲出以後にされた減給処分は、期末手当(夏季又は年末)において成績率10/100減、定期昇給において1回の処分で昇給号俸1/4減、月額給与は1回の処分につき平均賃金日額の1/2減となった。さらに、出勤停止処分では、期末手当(夏季又は年末)において成績率15/100減、定期昇給において1回の処分で昇給号俸2/4減、月額給与は出勤停止処分の日数分の減となった。なお、定期昇給は、同一年度内に減給処分4回又は出勤停止処分2回以上の処分を受ければ昇給されないこととなる。

以上のとおり、本件警告書掲出前にされていた処分と、掲出後にされた処分は、後者の方が格段に大きな経済的不利益をもたらすものと認められ、組合バッジ着用行為を継続したことによる処分の加重であることを考慮してもなお、本件警告書掲出以前の処分と比較して量定、頻度において極端に加重されており、均衡を欠くものと認められる。

カ 他の処分との不均衡等

原告では、本件警告書掲出後に、氏名札を着用しない現業の従業員に対し、1度訓告処分にし、その後再度氏名札不着用が認められたため、戒告処分を2度行った例があると認められるが(証人Y 1・12, 25, 26頁)が、本件警告書掲出後であるにもかかわらず、初回の戒告後の氏名札不着用に対して、処分量定を加重することなく再度戒告処分にしており、同時期の組合バッジ着用処分との均衡を欠いているといえる。

さらに、原告と同様、国鉄の分割・民営化により発足したJ R西日本は、原告と概ね同内容の就業規則等を定め、昭和62年から組合バッジ着用行為に対する処分を行ってきたところ、平成9年度から平成18年度まで、各年度内1回のみ訓告処分に与え、処分量定の加重も行わなかったと認められ(乙350, 351)、組合バッジ着用行為は、その行為態様に大きな差がでることは考えにくいことを考慮すると、他社の処分であるとはいえ、同じ組合バッジ着用行為に対する処分としては、差が大きいというべきであり、この点でも、均衡を欠いているといえる。

キ 国労執行部による国労バッジ着用行為についての方針転換との時期的附合性

上記(1)のとおり、国労執行部は、平成14年3月末ころ、国労バッジ着用処分については、以後、組織として救済申立てをしないとの方針に転換したが、本件警告書の掲出がなされたのは、かかる国労執行部の方針転換の時期と極めて近接していることが認められる。

ク 評価

(7) 組合バッジ着用行為に対する処分の経緯をみると、本件警告書掲出前にされていた処分と、掲出後にされた処分とでは、後者がその量定、頻度において極端に加重されていることが認められ、かかる処分は、原告における氏名札不着用に対する処分や、原告の同業他社における組合バッジ着用行為に対する処分と比較しても、明らかに過重であるというべきである。この点、被処分者において、平成14年に至るまで繰り返し処分を受けてきたにもかかわらず、なお、組合バッジ着用行為を継続する行為が職場規律の確立に反する面も無視できないところであるが、平成14年3月の処分時点での組合バッジ着用者数は、原告発足当初からみても、また原告の全社員数との比較においても既に大幅に減少しており、加えて、組合バッジ着用を継続していた者の着用の態様も、従前と変わらないと認められるのであるから、平成14年3月の時点で、特に処分量定、頻度を加重しなければならない特段の事情、必要性はなかったものと認められる。

そうであるにもかかわらず、上記時期に本件警告書の掲出を行い、以後の国労バッジ着用継続者に対して、経済的不利益が大きい量定、頻度で処分を行っており、かかる処分の加重は、当時のX 1ら9名の国労バッジ着用継続の態様だけでは合理的に説明することができないといわざるを得ない。

(4) そして、原告による本件各処分は、国労の国労バッジ着用を積極的に支持しないとの方針転換の時期と極めて近接しているところ、国労執行部の国労バッジ着用に関する方針転換については原告は、従前、国労を申立人とする不当労働行為救済申立事件の被申立人という立場から、国労が組織として国労バッジ着用処分について不当労働行為救済申立てを行わなくなったこと等を通じて容易に認識することができたことがうかがわれ、実際、本件警告書掲出前に、原告は、国労バッジ着用についての国労内の方針が転換したことを認識していたことが認められる(証人Y 1・34, 35頁)。

(5) そうすると、原告の平成14年3月以降の国労バッジ着用行為に対する極端な厳罰化は、国労バッジ着用を継続する国労内少数派が組合活動を行うことを嫌悪していた原告が、国労執行部の方針転換を認識するに至り、これを機に、国労内少数派の組合活動を一扫しようとの意図に基づき行ったものであると推認することができるというべきである。

(6) そして、原告による本件各処分は、国労内少数派の勢力を減殺し、国労執行部の方針に加担したものと認められるのであり、国労内における国労 バッジ着用についての方針等について、支配介入があったものと認められ、不当労働行為(労組法7条3号)が成立する。

(4) 原告の主張について

ア 原告は、遅くとも本件警告書掲出後には、国労が組織として国労バッジ

着用処分に対する救済申立てを行っておらず、また、平成18年包括和解を受け入れており、国労バッジ着用行為は組合活動ではないと主張する。(争点(4)(原告の主張)ア)

しかしながら、平成18年包括和解は、直接的には、当時中労委に係属していた国労バッジ着用行為に対する処分に係る国労と原告との和解を意味するもので、また、国労が組織として救済申立てをしなくなったという事実も、救済申立てという手続についての、国労としての方針転換を示すものにすぎず、これらが、直ちに、国労内における、組合員に対する国労バッジ着用指示の位置づけや、昭和62年3月に行っていた国労バッジ着用指示を撤回ないし変更することまで推認させるものではない。そして、国労が昭和62年3月の国労バッジ着用の指示を撤回した事実はなく、また国労バッジ着用を継続する組合員に対して統制処分を行ったことはないことなどを考慮すると、未だ、国労の方針として、国労バッジを外すことを決定したということはできないのであり、原告の主張は採用できない。

イ また、原告は、X 1ら9名の国労バッジ着用行為は、単なる個人的な行為にすぎず、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、お互いの仲間意識を高めるために行われたものではないし、原告が、国労内少数派であるX 1ら9名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ことを意図したものでもないと主張する。(争点(4)(原告の主張)イ)

この点、確かに、当時、四党合意や三党声明に反対する者の割合に比して、国労バッジ着用者はわずかであったことからすれば、国労バッジ着用行為と、四党合意や三党声明の反対の意思表示との間には、必ずしも直接の関連性はないものと考えられないではない。

しかしながら、原告は、国労バッジ着用行為に対する処分に関する一連の不当労働行為救済申立事件の救済申立人、当事者追加申立人及びその主張等については、自ら救済被申立人である以上当然に認識していたものと認められるところ、X 1ら6名のうちX 9を除く5名(X 1、X 2、X 3、X 5及びX 4)が、四党合意等に関する不当労働行為救済申立てに関与していたことを認識していたのであるから、およそ、X 1ら9名の国労バッジ着用行為が、国労の方針に対するX 1ら9名の意見とは無関係の個人的な主義・主張から行っていると考えすることは困難であり、四党合意の受入れに反対する意思の表明として、国労バッジ着用行為を継続してしているものと認識していたと認められる。

さらに、原告は、X 9について、X 1ら8名とは行動を共にしておらず、そこに集団性や仲間意識はないと主張する。

確かに、X 9は、平成15年までにX 1ら8名が国労バッジを外した後も、平成22年まで1人で国労バッジ着用行為を継続し、国労バッジ着用行為について個人的色彩が強くなっていたとの見方もないわけではないが、X 9も、X 1ら8名と同じく、平成14年当時に国労バッジ着用を継続しており、

この国労バッジ着用行為は、X 1 ら8名の当時の国労バッジ着用行為と同様に組合活動と認められるというべきであり、その後性質が変容したとみられるべき事情も認められない。そして、X 9 に対する平成17年以降の本件各処分も、平成14年以降極端に加重された処分の延長で行われたものと評価できるのであり、X 1 ら8名に対する処分と同様、原告の国労内少数派の活動に対する嫌悪の意思ないし否定の意図を推認できるものである。

ウ 原告は、本件命令について、処分量定にのみ依拠して不当労働行為の成否を判断するものであると主張する。(争点(4)(原告の主張)エ)

しかしながら、上述のとおり、本件各処分の処分量定に加え、当時の国労バッジ着用についての国労の方針転換の時期と極めて近接していること等の諸事情を総合すると、X 1 ら9名の組合活動に対する嫌悪の意思ないし否定の意図を認めることができるものであり、本件命令は、相当というべきである。

(5) 補助参加人らの主張について

ア 補助参加人らは、本件各処分(平成14年以降の減給処分及び出勤停止処分)のみならず、本件訓告処分についても、支配介入に当たると主張する。

イ そこで検討するに、国労バッジ着用行為が昭和62年から継続して行われ、その間、原告により就業規則違反として嚴重注意処分や訓告処分が繰り返されたにもかかわらず、これを止めることはなかったという経緯に鑑みれば、本件訓告処分による経済的不利益が国労バッジ着用の継続に比して過重であるとまではいうことはできず、原告の職場規律確立のための処分として、相当なものであると認められ、これが殊更、X 1 ら9名が継続する国労バッジ着用行為を嫌悪してなされたものと認めることはできない。

5 争点(5)(補助参加人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不当労働行為(労組法7条1号、3号)に該当するか。)について

(1) Y 2 証言及びY 2 陳述書の信用性について

不当労働行為の成否の判断の対象となる処分は、別紙3の別表1記載の処分のうち、X 1 に対する平成15年9月19日付け嚴重注意処分、X 7 に対する平成14年9月20日付け口頭注意処分及びX 8 に対する平成14年9月20日付け口頭注意処分である。

補助参加人らは、Y 2 証言及びY 2 陳述書の信用性がないと主張するので、検討する。

Y 2 は、原告の人事課長としての立場から、人事管理台帳、当時の管理者に対する聴取結果に基づき、陳述書を作成し、また都労委で証言をしていると認められ(乙126, 1, 9頁, 乙233・4, 5頁)、陳述、証言内容は、X 1 ら9名の処分理由とされた非違行為の態様等についての個別、具体的なものであり、X 7 が自家用車で出勤したこと、X 8 が勤務時間中に喫煙したことという争いのない客観的事実にも沿い、自然な供述として信用できる。補助参加人らの主張は採用できない。

(2) 本件各服務規律違反処分について

そうすると、本件の3件の各服務規律違反処分については、いずれもこの根拠となる事実を認めることができ、嚴重注意ないし口頭注意にとどまる各服務規律違反処分は、その内容、程度に照らし、相当なものと認められ、殊更に、国労組合員を嫌悪するなどして行われたものとうことはできない。

(3) 補助参加人らの主張について

ア 補助参加人らは、服務規律違反による処分が、①ベンディング職場に特有の処分であり、②処分理由を告げることもなく、また告げられた場合も合理性のない処分理由により一斉かつ機械的に大量の処分が発せられることからすれば、国労組合員の組合活動を嫌悪して発令されたことは明らかであると主張する。

イ しかしながら、本件の3件の各服務規律違反処分は、いずれも服務規律に反する個別、具体的な事実をもとになされた処分であり、また、行ったことと処分の程度を比較しても、相応な処分と認められる。

補助参加人らのこの点に関する主張は、採用することができない。

6 争点(6)(本件命令に裁量の逸脱・濫用があるか)について

労働委員会は、事案に応じた適切な是正措置を決定し命令する権限を有するのであるから、不当労働行為に対してどのような救済方法を命じるかは、労働委員会に裁量がある。

補助参加人らは、本件命令が、謝罪文の交付、掲示、全従業員への配布等を命じていない点について、裁量権の逸脱、濫用に当たると主張するのであるが、本件命令は、不当労働行為と認められる本件各処分によって補助参加人らが受けた経済的不利益を是正する内容であって、これ自体適切な裁量権の行使であることはもとより、本件事案の性質に鑑みれば、補助参加人らが指摘する救済を命じていないことが、裁量権の逸脱、濫用に当たるということはできない。

第4 結論

以上によれば、本件命令に違法はないから、甲事件原告及び乙事件原告らの請求はいずれもこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部