

命 令 書

申 立 人 全日本ホテル労働組合連合会

申 立 人 ホテルオークラ労働組合

申 立 人 X1

申 立 人 X2

申 立 人 X3

申 立 人 X4

申 立 人 X5

申 立 人 X6

被申立人 大成観光株式会社

主 文

- 1 被申立人大成観光株式会社は、申立人 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6 らに対する昭和 45 年 10 月 13 日付減給処分および同年 11 月 17 日付譴責処分を取り消し、かつ申立人 X1 に対し金 1,515 円、同 X2 に対し金 1,072 円、同 X3 に対し金 800 円、同 X4 に対し金 783 円、同 X5 に対し金 574 円、同 X6 に対し金 957 円をそれぞれ支払わなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立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、旅館および料理飲食業に従事する労働者を以て組織された連合体たる労働組合であり、その構成員は約 8,000 名である。
- (2) 申立人ホテルオークラ労働組合(以下「組合」という)は、被申立人大成観光株式会社の経営するホテルオークラの従業員が組織する労働組合であり、昭和 45 年 6 月 19 日に結成され、翌 19 日にホテル労連に加盟しており、その組合員は現在約 300 名である。
- (3) 申立人 X1 は組合の執行委員長、同 X2、同 X3、同 X4 および同 X5 は副執行委

員長、同 X6 は書記長であり、いずれも後記の理由により懲戒処分が付された。

- (4) 被申立人大成観光株式会社(以下「会社」という)は、肩書地にホテルオークラを経営し、その従業員は約 1,200 名である。
- (5) なお、会社の従業員約 180 名は、45 年 6 月 23 日、申立外ホテルオークラ従業員組合を結成した。同組合員は現在約 300 名である。

2 組合の賃上げ要求と組合のリボン闘争および組合幹部に対する処分

- (1) 45 年 9 月 21 日、組合は会社に対し「一律 10,000 円＋年齢別 2,000 円ないし 17,000 円」の賃上げの要求書を提出した。

以後 3 回にわたる団体交渉で、会社は、平均 9,002 円の回答をしたが、組合は、これを不満として、10 月 3 日、会社に対し「10 月 5 日までに誠意ある回答が示されない場合は、労組として、10 月 6 日午前 9 時よりリボン着用を行う」ことを通告した。

同日、会社は、リボン着用の禁止ならびに着用して就業した場合は断固たる処置をとる旨の警告書を組合に渡すとともに、同趣旨の「告」なる文書を会社施設内に提示した。

- (2) 同月 5 日、会社は、前記回答額に 1,000 円の上積みを回答したが組合は、これも不満として、6 日午前 9 時より 8 日午前 7 時まで、リボンを組合員の左胸に着用するよう指令し、これを実行した。このリボンは、通常パーティ等で使用されるものと同様の形状であって(直径約 6cm の紅白の花形に、長さ 6cm、幅約 2cm の白布がついているか、または直径約 5cm のピンクと白の花形に、長さ約 6cm、幅約 2cm の白布がついている。)、下部の白布に「要求貫徹」「ホテル労連」等の文字が印刷され、組合員は、これを、通常、上衣のネーム・プレートの下に着用していた。

リボン着用者は、会社の疎明資料によれば、6 日には 228 名(うち客面に出る者約 25 名)、7 日には 276 名(うち客面に出る者約 59 名)であった。

これに対し、会社は、職制を指揮して、リボン着用者に対して、リボンを外すよう説得し、それでも応じないリボン着用組合員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、すぐにリボンを外すよう注意したりした。このためにリボンを着用していた組合員の大部分は、客面に出るときに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。

- (3) 10 月 13 日、会社は、組合三役である X1、X2、X3、X4、X5、X6 らを「会社の再三にわたる警告を無視して……団結力の示威行為と称して、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、就業規則第

30 条第 3 号および第 68 条第 2 号第 3 号の規定に違反するとし、同規則第 67 条第 2 号を適用して減給処分(平均賃金の半日分)に付した。そしてその通告書には「右行為はその情極めて重いものであるが今回に限り頭書の処分に留める。」および「万一今後かかる違反行為を重ねた場合は会社は断固たる処置をとることを予め通告する。」旨付記されている。

なお就業規則第 30 条第 3 号は、「勤務中は、会社の指定する服装以外のものを着用してはならない」、第 68 条は、「この規則、……に違反したとき」(第 2 号)、および「勤務中会社の指定する服装以外のものを着用したとき」(第 3 号)は、「減給に処する。但し情状により譴責に止めることがある。」との規定であり、第 67 条第 2 号は減給の限度に関する規定である。

- (4) 10 月 24 日、会社は、組合に対し、団体交渉の席上で、平均 11,261 円の賃上げの回答をした。

同月 27 日、組合は、会社に対し、団体交渉の席上で、(1)24 日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 3 点について要求したが、すべて拒否されたので団体交渉は決裂した。そこで組合は会社に対し午後 11 時過ぎに、翌 28 日午前 7 時よりリボン闘争に入る旨を通告し、会社はこれを禁止する旨の警告文を即座に組合に手交した。

- (5) 組合は翌 28 日午前 7 時より 30 日午後 12 時まで、前回と同様にリボンの着用を指令し、これを実施した。このときのリボン着用者は、会社の疎明資料によれば、28 日には 256 名(うち客面に出る者約 50 名)、29 日には 243 名(うち客面に出る者約 49 名)、30 日には 233 名(うち客面に出る者約 40 名)であった。

この際、組合および会社の双方は、リボンの着用を監視するため数名の者をパトロールさせた。

29 日午前 10 時過ぎ、X5 副執行委員長ら数名が客室課各フロアーおよび客室事務所を巡回して、リボンの着用を監視するためパトロールしていたところ、これを阻止し、退去を求める Y1 客室課マネジャーを始めとする会社職制との間に若干のやりとりがあったが、Y2 企画部長が X1 執行委員長に電話をした結果話しがつき、X5 らは退去した。そしてそれ以後組合側のパトロールは行なわれなかった。

- (6) 11 月 9 日、組合と会社とは、平均 11,261 円の賃上げということで合意に達し協定を締結した。

- (7) 同月 17 日、会社は再度のリボン着用に対し、「会社の警告を無視して……リボンを着用して就労せるのみならず各職場組合員にリボンの着用を指令して就

労せしめた」として、10月13日付処分の際の就業規則該当条項の外に、第72条「他人を教唆、もしくはほう助して懲戒処分に該当する行為をさせた者は、行為者に準じて懲戒処分する。」旨を加えて、X1ら6名を譴責処分に付した。

第2 判 断

1 本件処分は、前記のように、組合のいわゆる「リボン闘争」に対して、就業規則第30条第3号、第68条第2号第3号、第67条第2号および第72条を適用して行なわれたものであり、会社によれば、そのうちとくに第30条第3号は、本件のような場合を予想して制定されたものであるという。

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、組合の争議行為に対しては、原則として適用しえない。そして本件いわゆる「リボン闘争」は、組合がその団結を誇示し、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行なった日常業務阻害行為であるから、それが争議行為の一類型に属することについては疑いない。したがって、これに対して、就業規則を適用するのは、誤りである。

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、あるいは、労務提供が平常の状態に比べて、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のは当然であり、またその限度をこえない限りでは、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ことももちろんである。

そこで本件「リボン闘争」についてみると、

- (1) リボンの形状およびその着用方法は前記認定のとおりであって、争議行為としてみるならば一般的にはもちろん、ホテルとしての業種の特殊性、および特に「みだしなみ」について厳格であった本件被申立人の場合を考慮しても、特に不体裁あるいは不当と断ずるほどのものではなく、会社の忍容の限度を逸脱するものとは認められない。
- (2) リボン着用者もおおよそ当日出勤者の4分の1程度で、容面に現われたものは、多くてもその5分の1程度である。また、争議行為遂行の監視をめぐって、会社側と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りしたことが認められる。しかし、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まで達したものとはいえない。
- (3) もちろん、会社のいうように、争議行為の不当性の判断においては、業種の

特殊性や、当該会社の信用等も衡量せられるべきであり、この場合また会社のもつ自己のホテルの品位についての「誇り」と「見識」も無視されるべきではないのは当然である。しかしこの「誇り」や「見識」の絶対的尊重を紛争時においてまでも相手方に押しつけるのは、身勝手である。また会社が疎明資料として提出した宿泊客からの抗議書(複数)を含めて、争議行為の当、不当を判断するに当たって衡量せられるべきあらゆる事情を考慮に入れても、本件「リボン闘争」をもって特に不当と断ずる事実は発見できない。

このようにして、本件処分は、結局、組合の正当な争議行為に対して行われた不利益取扱いたるに帰する。

- 2 なお、組合は、本件処分は労働組合法第7条第1号に該当し、したがってそれは当然に組合運営への不当な侵犯であり、同法第7条第3号にいわゆる「支配介入」にも該当すると主張し、それからの救済を求め、またその実効を確保するための文書の掲示を求めているが、同条第3号のいう「支配介入」とは、組合の自主的運営に対する不公正な侵犯を意味し、組合に不利な事態を発生させるあらゆる使用者の行為を含むものではなく、同法第7条第1号が成立するからといって、当然に第3号に該当するものではない。

本件処分は、まさに労働組合法第7条第1号に該当する。しかし、それが同時に組合運営の自主性を弱める不公正な行為(支配介入)であったと判断せしめるに必要かつ十分な疎明もない以上、この点に関する組合の主張は棄却を免れない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件処分は、労働組合法第7条第1号に該当する。よって、労働組合法27条および労働委員会規則43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和47年9月19日

東京都地方労働委員会

会長 塚 木 重 頼 ㊟