

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合
同 国鉄労働組合東京地方本部
同 国鉄労働組合東京地方本部横浜支部
申 立 人 (神労委昭和62年(不)第19号及び同63年(不)第9号のみ)

国鉄労働組合東京地方本部国府津支部
被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、別紙組合員目録1記載の申立人所属組合員に対し昭和62年6月12日付けで行った組合バッジ着用を理由とする嚴重注意あるいは訓告の処分について、これらをなかつたものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、別紙組合員目録1記載及び同2記載の申立人所属組合員に対し昭和62年7月3日に支給した夏季手当について、組合バッジ着用を理由として減額した額に年5分相当額を加えた額の金員を当該組合員に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人所属組合員に対し次の行為をするなどして、申立人の組合運営に支配介入してはならない。
 - (1) 処分その他の不利益扱い、業務上の利益誘導等を示唆するなどして組合バッジの取外しを強要すること。
 - (2) 組合バッジ着用を理由として夏季手当等からの一律減額措置を行うこと。
 - (3) 組合バッジ着用等を理由として、本来の業務から外し、就業規則の書き写しを命ずるなど、懲罰的な取扱いをすること。
- 4 被申立人は、本命令交付後速やかに、下記の内容の文書を申立人各組合に手交しなければならない。

記

当社が貴組合所属の組合員に対し昭和62年6月に組合バッジ着用を理由として嚴重注意あるいは訓告の処分を行い、同年7月支給の夏季手当を減額するなどしたことは、神奈川県地方労働委員会から労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

平成 年 月 日

国鉄労働組合

執行委員長 X1 殿

国鉄労働組合東京地方本部

執行委員長 X2 殿

国鉄労働組合東京地方本部横浜支部

執行委員長 X3 殿

国鉄労働組合東京地方本部国府津支部

執行委員長 X4 殿

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)は、昭和 62 年 4 月 1 日、「日本国有鉄道改革法」及び「旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律」に基づき、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、主として東北及び関東地方の事業を引き継いで成立した株式会社で、その従業員数は、会社成立時、約 8 万 2,000 名である。

会社は、首都圏の列車、電車等の運行に係る管理業務を行う東京圏運行本部を設け、更にその下に、駅その他の現業機関を設けている。

- (2) 昭和 62 年(不)第 15 号、同第 19 号、同第 29 号及び昭和 63 年(不)第 9 号事件申立人国鉄労働組合(以下「国労」という。)は国鉄の職員等で組織した労働組合であったが、会社成立以降、その組合員は、会社及び国鉄が経営していた事業を引き継いだ他の株式会社の従業員等から成り、その数は、本件申立時、約 4 万 3,000 名であり、会社における国労の組合員数は、同じく、約 2 万名である。

昭和 62 年(不)第 15 号、同第 19 号、同第 29 号及び昭和 63 年(不)第 9 号事件申立人国鉄労働組合東京地方本部(以下「東京地本」という。)は、国労の下部組織である労働組合で、国労の組合員のうち、東京都を中心とする事業地域で勤務する者等で組織し、その組合員数は、本件申立時、約 1 万 3,000 名である。

昭和 62 年(不)第 15 号、同第 19 号、同第 29 号及び昭和 63 年(不)第 9 号事件申立人国鉄労働組合東京地方本部横浜支部並びに昭和 62 年(不)第 19 号及び昭和 63 年(不)第 9 号事件申立人国鉄労働組合東京地方本部国府津支部は、東京地本の下部組織の労働組合で、東京地本の組合員のうち、横浜・川崎市内及びその周辺並びに小田原市内及びその周辺の職場に勤務する者等で組織し、その組合員数は、本件申立時、前者が約 2,200 名、後者が約 600 名である。

- (3) なお、会社には、国労の下部組織である東日本本部があるほか、国鉄にあった鉄道労働組合(以下「鉄労」という。)国鉄動力車労働組合(以下「動労」という。)等の組合員等が結成した全日本鉄道労働組合総連合会(組合員約 13 万名。以下「鉄道労連」という。)に所属する東日本旅客鉄道労働組合(組合員約 5 万名。以下「東鉄労」という。)があり、その他、鉄産労、全動労及び動労総連合と呼称される労働組合がある。

2 本件発生的前提となる国鉄の労使事情等

- (1) 国鉄における職場規律の問題について、国鉄は、次のように取り組んできた。

ア 昭和 56 年 11 月 9 日、国鉄職員局長は、国鉄内の各総局長、鉄道管理局長等に対し、職場規律の乱れが国民世論から厳しい批判を受けており、その是正が国鉄再建の基盤であるとして、職場規律の確立のために具体的措置を講じるよう指示した。また、同月 16 日、国鉄本社に職員管理に関する事項について審議するために職員管理委員会が設置された。さらに、昭和 57 年 1 月 28 日、国鉄副総裁は、内部の各機関に対し、各現場の業務管理について誤った運用のないよう、その適正化を指示した。

イ 同年 3 月 5 日、国鉄総裁は、運輸大臣からの指示もあり内部の各機関に対し通達を発し、職場規律の総点検及び是正を指示した。この総裁通達に基づく総点検の調査項目は多岐にわたっており、その中に勤務時間中の組合活動の有無あるいはリボン・ワッペン、「赤腕章」の着用状況の項目はあったが、組合バッジの着用状況の項目はなかった。

この総点検は、国鉄の全現業機関 4,831 か所について行われ、その結果、国鉄は、職場規律の乱れが広くかつ深いものであったとして、その抜本的是正、現場管理者のバックアップ体制の確立並びに職場管理体制の充実について緊急に全力をあげて取り組むこととした。

その後、国鉄は、同年 9 月、昭和 58 年 3 月、同年 9 月、昭和 59 年 3 月、同年 9 月、昭和 60 年 3 月及び同年 9 月と職場規律の総点検を行ったが、いずれも組合バッジの着用状況は、総点検の調査項目としてあげられていなかった。

ウ 昭和 61 年 3 月 5 日、国鉄総裁は、職員個々の実態把握を統一的行うために「職員管理調書」を作成し、職員の意識・意欲に係る問題について職場規律の総点検の集大成とする旨の通達をその下部機関に発した。

この「職員管理調書」は、各職員の賞罰に関する事並びに評定事項として、各職員の業務能力、知識等に関する事のほか、勤務態度等に関する事について作成することとされていた。その中で勤務態度等に関する服装の乱れについては、「リボン・ワッペン、氏名札、安全帽、安全靴、あごひも、ネクタイ等について指導されたとおりの服装をしているか」との設問があったが、組合バッジについては言及されていなかった。

(2) 昭和 62 年 4 月の国鉄改革をひかえ、国鉄の労使間及び労働組合相互間には、次のようなことがあった。

ア 昭和 61 年 1 月、国鉄は、「労使共同宣言」(第一次労使共同宣言)の締結を各組合に提案した。同宣言の案は、「雇用安定の基盤を守るという立場から、国鉄改革が成し遂げられるまでの間労使は以下の項目について、一致協力して取り組むことを宣する。」として、①諸法規の遵守、リボン・ワッペンの不着用、点呼妨害等の根絶などの課題への最善の努力、②必要な合理化の一致協力した積極的推進、③余剰人員対策への具体的取組みなどを内容としていた。

この提案に対し、鉄労、動労及びその当時国鉄にあった全国鉄施設労働組合(以下「全施労」という。)は受諾したが、国労はこれを拒否した。

イ 昭和 61 年 7 月、鉄労、動労、全施労、及び同年 4 月に結成された真国鉄労働組合の 4 組合は、国鉄改革労働組合協議会(以下「改革労協」という。)を結成し同年 8 月、国鉄と第二次労使共同宣言を締結した(国労は締結に応じなかった。)。この宣言では、①労使は信頼関係を基礎に国鉄改革に向かって一致協力して尽力すること、②労使は「国鉄改革労働組合協議会」が今後の鉄道事業における労使関係の機軸として発展的に位置づけられるよう緊密な連携・協議を行うこと及び組合は鉄道事業の健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛する、③職員に対する必要な教育の一層の発展を期することなどを内容としていた。

国鉄総裁は、この時期に鉄労、動労の大会に出席し、その席上両組合を評価し、その取組みに感謝する旨の発言を行った。

さらに、同年 8 月、国鉄は、「総裁談話」を発表し、その中で、昭和 51 年 2 月に行われた「スト権スト」に関し国鉄が国労及び動労に対して提起した「202 億円」損害賠償請求訴訟のうち、動労に対するものを取り下げ、「これ

まで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたって定着させる礎にした
い。」と述べた。

ウ これより先、昭和 61 年 5 月 21 日、Y2 職員局次長は、動労東京地方本部各
支部三役会議に出席し、「私は、これから、X5(当時の国労委員長)の腹をぶん
なぐってやろうと思っています。…みんなを不幸にし、道連れにされないよ
うにやっついていかなければならないと思うんでありますが、不当労働行為をや
れば法律で禁止されていますので、私は、不当労働行為をやらないという時
点で、つまり、やらないということはうまくやるということでありまして…」
と述べた。

エ また、前記昭和 61 年 7 月及び 8 月の動労、鉄労及び全施労の各大会におい
て、これらの各組合の代表は、それぞれ来賓としてあいさつを行った。

動労大会において、Y3 鉄労書記長は、「(新事業体における新しい労働運動)
の共通理念は、国鉄労働運動を形骸化し、しかも多くの労働者に雇用不安を
かもし出した国労運動を打倒する闘いを追及していきたいと考えているわけ
です。」と述べ、また、鉄労大会で Y4 全施労委員長は、「国鉄改革に反対する
国労は今や崩壊寸前であり、我々は力を合わせて国労解体をさらに促進しよ
う。」と述べた。さらに全施労大会では、Y5 動労委員長が「どんどん(改革労
協が)組織を伸ばし、駄目な労働組合は消えてもらうより方法がありません。」
と述べた。

オ 以上のような状況の下で、国鉄改革を前に、国労においては脱退者があい
つぎ、その組織率は、昭和 61 年 10 月に 50 パーセントを割り、翌年 2 月には
30 パーセントを割っていた。

3 組合バッジ着用に対する会社の対応

(1) 会社の就業規則等には、次の規定がある。

就業規則

第 20 条第 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 社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設内
で、組合活動を行ってはならない。

賃金規程

第 143 条 期末手当の支給額は、次の算式により算定して得た額とし、基準
額については、別に定めるところによる。

$$\text{基準額} \times (1 - \text{期間率} \pm \text{成績率}) = \text{支給額}$$

第 145 条第 1 項 第 143 条に規定する成績率は、調査期間内における勤務成

績により増額、又は減額する割合とする。

第2項 (省略)

第3項 成績率(減額)は、調査期間内における懲戒処分及び勤務成績に応じて、次のとおりとする。

ア 出勤停止 ……………10/100 減

イ 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者 5/100 減

なお、国鉄の就業規則等には、次の規定があった。

就業規則

第6条 職員は、服装を端正にし、常に職員としての規律と品位を保つように務めなければならない。

服制及び被服類取扱基準規程

第16条 被服類には、腕章、キ章、服飾等であって、この規程に定めるもの及び別に定めてあるもの以外のものを着用してはならない。

(注) (省略)

上記規定を含む会社の就業規則は、会社の創立総会があった昭和62年3月23日に決定され、同月31日までに国鉄の関係箇所に備え付けられた。その後、会社は、労働組合の意見聴取を経て、同月5月中ごろまでに当該就業規則を関係労働基準監督署に届け出た。

また、国鉄ないし会社は、会社の就業規則により勤務時間内における組合バッジの着用を禁止することについて、あらかじめ、申立人ら組合と団体交渉を行ったことはなく、また申立人ら組合にその理由を特に示してはいなかった。

(2) 会社は、就業規則の上記規定を根拠として、勤務時間内の組合バッジ着用等に対して、次のような指示、指導、処分等を行った。

ア 昭和62年3月23日、当時国鉄内にあった東日本旅客鉄道株式会社設立準備室のY6次長は、会社成立の際の社員証、社章(社のバッジ)及び氏名札の社員への交付方法、着用方法等について各機関総務(担当)部長(次長)に指示した。それによると、交付は勤務箇所長より直接社員一人一人に手渡すことにより行い、組合バッジを着用している場合は組合バッジを取り外させて社章を着用させることとされていた。

イ 同年4月1日若しくはその前後の社章等の交付時、会社は、社員に対し、組合バッジを取り外すよう指導した。

ウ 同月7日、会社人事部勤労課Y7副長は、関係各機関の勤労(担当)課長に対し、各現業機関の社員(箇所長、助役及び役付医療社員を除く。)を対象に同月1日から7日までに於ける社章、氏名札及び組合バッジの常態的な着用状

況について調査し、着用若しくは不着用の社員数を、さらに、組合バッジの着用者数については組合別人員数をも報告するよう指示した。

エ 同月 20 日、会社人事部勤労課長は、関係各機関の勤労(担当)課長に対し、「組合バッジ着用者に対しては、服装違反である旨注意を喚起して、取り外すよう指導すること。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』・『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」などを内容とする指示を出した。

これを受け、翌 21 日、東京圏運行本部の総務部人事課長及び勤労課長は、各現業機関に対して同旨の指示を行った。

オ 同月 23 日、会社人事部勤労課 Y7 副長は、関係各機関の勤労(担当)課長に対し、翌 5 月 7 日から 13 日までにおける社員の氏名札社章等の着用状況の調査・報告を指示した。

カ 上記ウ及びオにより報告された会社社員の社章、氏名札等着用状況は次のとおりである。

第 1 次調査(4 月 1 日から 7 日まで)

(調査対象社員 64,105 名)

① 正規の服装をしていた者 58,376 名(全体の 91.1 パーセント)

② 組合バッジ着用者 5,645 名(全体の 8.8 パーセント)

(そのうち、社章及び氏名札を着用していた者 4,863 名、社章を着用していた者 207 名、氏名札を着用していた者 193 名、社章・氏名札とも着用していなかった者 382 名であった。)

③ ②の組合別内訳 国労 5,634 名、動労総連合 7 名、全動労 4 名

第 2 次調査(5 月 7 日から 13 日まで)

(調査対象社員 63,912 名)

① 正規の服装をしていた者 61,108 名(全体の 95.6 パーセント)

② 組合バッジ着用者 2,798 名(全体の 4.4 パーセント)

(そのうち、社章及び氏名札を着用していた者 2,488 名、社章を着用していた者 75 名、氏名札を着用していた者 87 名、社章・氏名札とも着用していなかった者 148 名であった。)

③ ②の組合別内訳 国労 2,790 名、全動労 8 名

キ 同年 4 月 28 日、東京圏運行本部の人事課長及び勤労課長は、各現業機関に対し、決められた服装をしない社員の個人別把握を行うよう指示した。

ク 同年 5 月 21 日、会社人事部勤労課長は、依然として管理者の注意指導に従

わず服装違反を繰り返す社員が見受けられるとして、更に強力にこれら服装違反の社員に対して注意・指導の徹底を行い、直ちに改善されるよう指示した。

ケ 同月 28 日、会社人事部長は、関係各機関の総務部長等あてに、社章・氏名札の未着用、組合バッジ着用等の「服装違反者に対して従前の注意・指導を踏まえて一層の改善をはかるべく、さらに強力に取り組みたい。」と指示した。その中で同部長は、会社の方針を点呼、掲示等により社員に対して周知徹底を図る(29 日の点呼より行うこととしていた。)うえでの参考として、服装違反者に対しては厳正に対処せざるを得ないとする警告文を示し、「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られたい。」と指示した。

これを受け、同日、東京圏運行本部の総務部長は、各現業機関に対し、東京圏運行本部長名による上記警告文の掲出を指示し、翌 29 日、各現業機関では、同警告文を掲示した。

コ 昭和 62 年 6 月 12 日、会社は別紙組合員目録 1 記載の国労組合員に対して、同年 4 月 1 日から 6 月 4 日の間において組合バッジ等を着用し度重なる注意・指導に従わなかったことを理由として嚴重注意の処分を、またその際に不必要な発言により職場規律を乱したことを理由として訓告の処分をそれぞれ発令した。(以下これらの処分を併せて「本件処分」という。)

なお、会社は、全社で約 4,800 名の社員に対しこのような嚴重注意あるいは訓告の処分を行ったが、そのうち 4 名以外は国労組合員であった。

サ 会社は、同年 7 月 3 日支給の夏季手当に関し、別紙組合員目録 1 記載の国労組合員(組合専従である X6 組合員を除く。)及び処分の発令はなかったものの、組合バッジ等を着用していた別紙組合員目録 2 記載の国労組合員に対し、同年 4 月 1 日から同年 5 月 31 日までにおける勤務成績が良好でないとして、支給額の 5 パーセント減額(以下「本件減額措置」という。)を行った。

シ 会社は、国労の組合員が国労マーク入りのネクタイ、ネクタイピン等を着用して勤務していることについて、それらの着用が組合の団結の意思の確認として行われているので勤務時間中の組合活動に当たるとして、取外し等を指導している。

4 組合バッジ着用に関する労働組合の対応等

(1) 国労の組合バッジ(以下「国労バッジ」という。)は、ほぼ 1.3 センチメートル四方の大きさであり、黒地に無彩色のレールの断面及び NRU の文字をデザインしたものである。

国労の組合員は、国鉄当時から国労バッジを着用して勤務していた。

- (2) 動労の組合員は、国鉄当時、組合バッジを着用して勤務していた。
- (3) 会社の就業規則に対し、東鉄労は、賛成の意見書を、国労は同規則第 20 条の削除を求めるなどの意見書を、それぞれ会社に提出した。
- (4) 東京地本は、会社成立前の昭和 61 年 10 月 30 日に「国労バッジの完全着用を図ること」などの指令を出していた。さらに、昭和 62 年 3 月 31 日、東京地本は、当面の対策として「国労バッジは全員が完全に着用するよう再度徹底を期すこととする」などと指令を出した。
- (5) 国労のマーク入りのネクタイは、えんじ色の生地に国労のマークである NRU の文字がデザインされたものであり、マーク部分の大きさは 1.4 センチメートル×1.5 センチメートル程度である。

国労のマーク入りのネクタイピンについては、近づいてよくみなければ、どのようなマークが表されているか識別困難なものである。

- (6) 動労は、昭和 62 年 7 月、その解散記念として、表に「JR 東日本」の文字が表され、裏に「動労解散記念」と記されたネクタイピンを組合員に支給した。

甲第 171 号証として当委員会に提出された国労茅ヶ崎運転区分会の X7 執行委員の陳述書によると、会社の茅ヶ崎運転区では、東鉄労の 86 名の組合員中 15 名位がこのネクタイピンを着用している。これに対し、会社はこれを取り外すよう指導していない。

- (7) 勤務時間中の組合バッジ着用について、利用客からの苦情が出されことは、国鉄当時及び会社成立後も、特にない。

5 労働組合に関する会社幹部の発言

- (1) 昭和 62 年 5 月 25 日、会社の Y8 常務は、昭和 62 年度経営計画の考え方等の説明会において、労務管理について触れ、「会社にとって必要な社員、必要でない社員の峻別は絶対に必要なのだが、会社の方針派と反対派が存在する限り、特に東日本は別格だが、おだやかな労務改善をとる考えはない。反対派は断固として峻別する。等距離外交なども考えていない。」などと述べた。
- (2) 同年 6 月 20 日、会社の Y8 常務は、鉄道労連高崎地方本部主催の学習会において、組合バッジ着用について触れ、「就業規則で認めていないことが何で労働運動か。したがって、今度は、人事部長名であらゆる所に掲示して宣戦布告し、個人説得するなどしてそれでも従わなかった者には処分という形で警告を与えた。しかし、これでは終らない。どしどしやっていかなければならない。どうしても一緒にやっていけない者は解雇するしかない。」などと述べた。
- (3) 同年 8 月 6 日、会社の Y1 社長は、東鉄労の第 2 回定期大会のあいさつにおいて、「残念なことは東鉄労以外にも組合があり、その中には今なお民営分割反対

を叫んでいる時代錯誤の組合もある。皆さんにお願いしたいのは、このような迷える子羊をすくってやっていただきたい。皆さんがこういう人達に呼び掛け、話し合い、説得し、皆さんの仲間に迎え入れていただきたい。名実共に東鉄労が当社における一企業一組合になるよう御援助いただくことを期待する。」などと述べた。

6 鎌倉駅における国労バッジ取外しの指導等

- (1) 会社の鎌倉駅は、社員数が 35 名であり、うち国労組合員は本件申立時、25 名であったが、のち 1 名減じ、24 名となっている。

鎌倉駅では、昭和 62 年 4 月の初め、国労組合員 25 名中 24 名が国労バッジを着用して勤務していた。

その後、点呼、巡回時等に Y9 駅長、Y10 助役らが国労バッジを取り外すよう指導し、その結果、国労バッジの着用者が減じ、翌 5 月初めには、国労バッジの着用者は、X8 国労組合員(以下「X8 組合員」という。)ら 9 名となった。しかし、同年 6 月、本件処分はこの 9 名の国労組合員だけでなく、当初組合バッジを着用していて、のちに外した者をも含めた 24 名の国労組合員に対してなされた。

- (2) 鎌倉駅の Y9 駅長、Y10 助役らは、同年 5 月になっても国労バッジを外さない X8 組合員らの国労組合員に対し、同月 6 日以降、それらの者を個別に駅長室に呼び、組合バッジを外すよう、強く指導した。その時間は半時間にも及ぶこともあった。Y9 駅長、Y10 助役らは、国労バッジの取外しを指導する際、国労バッジを着用してはならない理由として、就業規則に定めてあるからだとしていた。

Y9 駅長らが国労組合員に対して同駅駅長室で国労バッジの取外しを指導する際に行った発言には、次のようなものがあった。

ア 「袖をまくって、バッジ着けて生意気やっているんじゃないぞ。俺は、羽沢で Z1 とか Z2 と喧嘩してきたんだ。…俺は、専門の教育を受けてきたんだ。なめるな。」・「山梨のほうに転勤希望を持っているんだろう。だったらバッジとらなくては駄目だ。」(同月 6 日午前 10 時から同 30 分ないし 45 分の間における X8 組合員に対する Y9 駅長の発言)

イ 「助役が勝手に言っているんじゃないんだよ。会社の方針に基づいて言っているんだからな。これだけは理解してもらわないとまずいよ。鎌倉駅だけ独自にやってるんじゃないからな。会社の方針に基づいてやってるんだから。そこんところを理解しなきゃ駄目だよ。勝手にやったんじゃない。かってに行動したんじゃない。今すぐはずせ。」(同月 13 日午前 9 時 10 分から同 40 分の間にお

ける X8 組合員に対する Y9 駅長の発言)、「それについて何だかの処分があっても、それは覚悟してるわけだね。」・「私が処分するわけじゃないから、上の人の見解だからね。上でも名前挙げろと言ってんだからそれについてどういう形でくるか分かんないけどもね。就業規則だって読んだと思うけど、こういう規則、こういうものに違反した者については懲戒するって文面、見たはずだけど。あすこにでかいの貼ってあるでしょう。見ているでしょう。」(同 Y10 助役の発言)

ウ 「今日はすぐ外して。自分のためだ。おかあちゃんや子供に高い給料持って行ったほうがいいじゃないの、処分もらって給料下げられるより。」・「出札やりたいと言えば、出札入れてやってもいいよ。…ちゃんとバッジとって、言うことを聞いてくれりゃ。」(同月 16 日午前 10 時から同 30 分の間における武原国労組合員に対する Y10 助役の発言)

- (3) 鎌倉駅の Y10 助役は、同駅の改札口で、改札業務遂行中の X8 組合員に対して国労バッジの取外しを求めたことがあった。

7 横浜駅における国労バッジ等の取外し指導等

- (1) 会社の横浜駅は、本件申立時、社員数が 200 名弱、うち国労組合員が 57 名である。同駅に勤務する国労組合員約 25 名は、昭和 62 年 4 月 1 日会社が発足してからも、国労バッジを着用して勤務していた。同駅の Y11 駅長らは、国労バッジを取り外すよう指導を繰り返し、これらの者は、同月 11 日までに同バッジを取り外した。

しかし、これらの国労組合員のうち、19 名に対して本件処分がなされた。

- (2) X9 国労組合員(以下「X9 組合員」という。)は、昭和 50 年 4 月に国鉄に採用され、北海道の函館電気区で電気設備の保守、検査等の業務に従事していたが、いわゆる国鉄の分割・民営化に伴い、昭和 62 年 5 月 28 日に会社の横浜駅の営業掛勤務となった。

横浜駅の管理者は、X9 組合員に対して次のような対応をした。

ア X9 組合員が横浜駅に着任した 5 月 28 日、同人が国労バッジと国労マーク入りのネクタイを着用して着任のあいさつのため同駅の駅長室に行ったところ、Y12 助役らは、同バッジと同ネクタイを取り外すよう指導した。同人は国労バッジを取り外したが、次の勤務日からは再び同バッジを着用した。

イ 同年 9 月 1 日午後 11 時 30 分ころ、Y12 助役及び Y13 輸送主任は、X9 組合員に対して国労のマーク入りのネクタイやネクタイピンを取り外すよう求めた。

ウ 同月 7 日午後 3 時 5 分から 20 分にかけて、Y14 及び Y15 両助役は、X9 組合

員に対して国労マーク入りのネクタイやネクタイピンを取り外すよう求めた。

エ 同月 10 日午前 9 時ころ、Y16 及び Y17 両助役は、X9 組合員に対して国労マーク入りネクタイを取り外すよう求めた。

オ 同月 12 日午後 2 時ころ、Y11 駅長、Y16 及び Y14 両助役は X9 組合員に対して国労マーク入りネクタイを外すよう求め、同駅長は業務命令だなどと言った。

カ Y12 助役は、X9 組合員に対し、同人が横浜駅の管理者の指導等を拒絶したことを理由として、同人の勤務日である同月 14 日、18 日、20 日、21 日、23 日、24 日及び 25 日の 7 回にわたって、いずれも 9 時ころから 17 時ないしは 17 時 30 分ころまで、同人が従来従事していた電車の扱い、整理、案内放送等の駅のホーム担当業務から外し駅長事務室において助役ら監視のもと同社の就業規則を一字一句書き写すことを命じた。X9 組合員は、不本意ながらこれに従った。

キ 同年 10 月 1 日、午前 9 時ころの始業点呼の際、Y14 助役が X9 組合員に「国労バッジを外しなさい。」と指導したのに対し、同人は、「憲法で認められた権利であり、外しません。」と答えた。これに対し同助役は、「現認する。業務命令だ。」とし、X9 組合員に就業規則の書き写しを命じた。

同 9 時 10 分ころ、就業規則の書き写し作業を行おうとした X9 組合員に対し、Y11 駅長は、「国労バッジを外しなさい。まだ、そんなものを着けているのか。業務命令だ。」と言った。これに対して X9 組合員は、「外せない。」と答えたところ、同駅長は、「従えないのなら家へ帰れ。業務を否認する。5 分時間やる。考えなさい。」と言った。

同 9 時 15 分ころ、Y14 助役は、X9 組合員に対して「(国労バッジを)外さないのなら 9 時 15 分、業務否認。家へ帰れ。」と命じた。

なお、その後、会社は上記業務否認の措置を撤回した。

8 本件申立て

(1) 申立人は、国労バッジ着用等に対する会社の措置等に関し、次の救済申立てを行った。

ア 昭和 62 年(不)第 15 号事件(昭和 62 年 5 月 29 日申立て)

会社が鎌倉駅において、国労組合員に対し、国労バッジの取り外しを強要しているとして、救済申立てを行った。

イ 昭和 62 年(不)第 19 号事件(昭和 62 年 6 月 18 日申立て)

会社が国労組合員に対し、国労バッジ着用を理由として、訓告若しくは嚴重注意の処分を行ったとして、救済申立てを行った。さらに、昭和 62 年夏季

手当の減額を行ったとして、追加申立てを行った。

ウ 昭和 62 年(不)第 29 号事件(昭和 62 年 10 月 1 日申立て)

会社が横浜駅において、X9 組合員に対し、国労バッジあるいは国労マーク入りのネクタイ等の取外しを強要したとして、救済申立てを行った。

エ 昭和 63 年(不)第 9 号事件(昭和 63 年 6 月 13 日申立て)

上記イの処分及び夏季手当減額の対象となった組合員を追加して、救済申立てを行った。

当委員会では、これらの申立てを逐次併合して審査した。

(2) 上記 4 件の救済申立ての審査の併合に伴い、申立人が当委員会に求める救済内容としたものは、要旨次のとおりである。

ア 会社は、本件処分を撤回し、当該処分に基づいてなされた不利益措置を是正しなければならない。

イ 会社は、本件減額措置を撤回し、当該金額及びこれに年 5 分の割合による遅延損害金を加えた額の金員を支払わなければならない。

ウ 会社は、国労バッジ等の着用を理由に、以下の行為をするなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。

(ア) 嚴重注意あるいは訓告の処分の発令

(イ) 夏季・年末手当からの 5 パーセント減額措置

(ウ) 点呼の際あるいは個別に呼び出したうえ、処分その他不利益扱いの示唆、業務上の利益誘導、恫喝を加えるなどして国労バッジの取外しを執拗に強要すること。

(エ) 申立人組合員に対し、本来の仕事を外し、就業規則の書き写しをさせ、「業務否認」の通告をすること。

エ 陳謝文の手交及び掲示

第 2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人は、要旨次のとおり主張する。

ア 組合バッジは、労働者・労働組合の団結権のシンボルであり、その着用は、最も基本的な団結権行使の形態であって、時間内組合活動とまでいえない行為である。

組合バッジ着用は、国鉄当時の 40 年間にわたって容認されてきた労使慣行として確立したものである。したがって、これを破棄するには、その根拠が明確であるとともに、破棄するために適正な手続きが必要である。

また、組合バッジ着用によって業務上の支障が生ぜず、職場規律について

も就業規則あるいは管理者の命令に従わないという以外に特に弊害が生じていない。

イ 会社は、組合バッジの取外し要求に始まり、国労マーク入りネクタイ及び国労マーク入りネクタイピンの取外し要求、さらに、国労マーク入りボールペンの使用禁止と次第にその要求をエスカレートしてきた。これは、会社の目標が、職場からの国労マークの一扫にあることを示すものである。

会社の組合バッジ等に対する対応は、他の鉄道事業を営む民間会社等の例に照らしても、常識からかけ離れ、異常である。

ウ 本件処分及び本件減額措置の組合員個人に対する不利益性は明白であり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。また、これらの行為とあいまって加えられた組合バッジ取り外し要求の全ての行為は、申立人組合を嫌悪し、これを弱体化・壊滅させることを目的とした同条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) これに対し、被申立人は、要旨次のとおり主張する。

ア 被申立人は、その設立の当初から、全社員に対して就業規則を周知徹底させるとともに、特に、組合バッジ着用については、それが服装の整正に関する就業規則の規定に違反することを明示してこれを厳に禁止し、それを機会あるごとに全社員に周知徹底した。

その結果、申立人ら所属の社員も含め大多数の社員は、指示に従って組合バッジの就業時間中の着用を取り止め、社内規律が維持されるにいたっている。

しかるに、申立人ら組合所属の社員の中には、かかる職場規律是正の趣旨を正当に理解しようとはせず、職場秩序確立のための全社的努力及びその大勢を無視して、あえて就業規則の定めに違反し、被申立人の職制の指示に従わない者が存するのであって、かかる事態は、格別の責任を負って発足した新企業体である被申立人として見過ごしできるところではない。

それゆえ、被申立人は、就業規則に基づき、上記非違行為を重ねる者に対し、これを是正するよう繰り返し説得を重ね、特段の使命と責任を自覚して企業経営にあたっている被申立人としては、正常な企業秩序の維持に努めているところである。

イ 被申立人における業務の遂行に際し、制服の着用が定められ、それに加えて就業中業務と関係ないバッジ等の着用が禁止されていることは、それ自体職場規律として十分に意味があることである。かかるバッジの着用によって企業活動の基礎となる職場規律が乱されていることは黙過しえないものであ

り、このような認識は他の企業においても広く是認されているところであるから、現場における業務遂行上の支障の有無を論ずるまでもなく、不当なものである。

また、被申立人においては、その発足の経緯に鑑み、国鉄における規律弛緩の轍を踏むことがないよう厳に自戒して職場規律の維持に努め、服装の整正についても就業規則に明示してその遵守を求めているのであるから、申立人ら所属の一部組合員による就業中の組合バッジ着用を国鉄当時における取扱いと対比することによって、正当化し得る筋合にはない。

ウ 就業時間中の組合バッジ着用禁止は、就業規則に基づき申立人ら所属社員のみならず、被申立人における全社員に対して妥当するものであるから、これに違反して度重なる禁止警告をも無視した組合バッジ着用行為に係る本件救済申立てに関しては、被申立人の不当労働行為責任を問責される筋合にない。

2 当委員会の判断

(1) 国労組合員らの組合バッジ着用事情等について

ア 申立人は、組合バッジは組合団結のシンボルに過ぎず、その着用が組合活動とまでいえないと主張するが、前記第1の4の(4)で認定したとおり、国労バッジ着用が組合の指令に基づき行われていることから、国労バッジ着用は、組合活動として行われている面がみられる。

さらに、前記第1の3の(1)で認定したとおり、国労バッジの着用が、会社の認めるもの以外、勤務時間中などに着用してはならないとする会社就業規則第20条及び同第23条の規定に、形式的にみれば、抵触していると考えざるを得ない。

イ しかし、国労組合員の国労バッジ着用については、次に述べるとおり、その着用行為を通常の組合活動と同視することについては、疑いを抱かざるを得ない。

まず、前記第1の4の(1)で認定したとおり、国労バッジの大きさ及び色・デザイン等の形状からして、取り立てて目につくものとは認められず、また「国労」若しくは「労働組合」に関係したものとして認識されることが少ないものであると考えられる。国労バッジのような組合バッジの用法は、もともと組合員らの当該組合所属を表象するものに過ぎず、この点、積極的な抗議意思とか要求事項を表示するリボン・ワッペンとの着用とは用法を異にするものである。しかも、前記第1の2の(1)で認定したとおり国鉄当時は組合バッジ着用が特に問題視されなかったものである。

また、前記第1の4の(7)で認定したとおり、利用客からの苦情がないこと、さらに、同6の(2)で認定したとおり、管理者がその取外しを指導する際の主な理由として、「就業規則に定めてあるから」という以外に、組合バッジを着用して勤務することによる業務上の直接具体的な支障等に関する疎明はなされていない。

さらに、前記第1の2の(2)で認定したように、国労は国鉄及び他組合からの激しい攻勢のため、会社発足当時は、既に会社内で少数派となっていた。

このようなことから、組合バッジを組合団結のシンボルであると主張する国労の組合員は、積極的な組合活動の表象として国労バッジを着用するというよりも、むしろ、主として国労の組織防衛上の見地からやむを得ず着用するという、いわば追い詰められた事情にあったことが窺われる。

国労マーク入りネクタイ・ネクタイピンについても同様のことがいえる。

(2) 本件バッジ着用に対する会社の措置等について

国労バッジ着用について、申立人側に上述のような事情が認められるとしても、被申立人側は、バッジ着用は就業規則の規定に違反し、社内規律維持の観点から黙過し得ないと主張するので、以下において会社側の措置等の妥当性と併せ検討した上で、判断することとする。

ア 被申立人が主張するように、会社設立の経緯に鑑み、国鉄における職場規律弛緩の轍を踏むことがないように、職場規律の維持に会社が特段の努力をしていることは是認できる。

イ しかし、前記第1の3の(2)のエないしサで認定するように、会社発足以降、組合バッジの着用者がほぼ国労組合員だけになってからの一連の会社の措置が、「職場規律の維持」の目的からのみ行われていたかについては、次のとおり疑念がある。

第一点として、組合バッジ着用を理由とした国労組合員に対する会社の処分等の理由及び処分等の基準の運用において、妥当性があつたかどうかである。

ちなみに、この処分ないし減額措置に関する理由や査定基準について、会社側の疎明は、形式上の非違をいう以外ほとんどなされていない。

しかるに、前記第1の3の(2)のカ及びコ、6の(1)並びに7の(1)で認定したとおり、本件処分は、当初組合バッジを着用していたが、会社の指導に応じてその後外した国労組合員に対しても処分がなされている。さらに、前記第1の3の(2)のサで認定したとおり、本件減額措置は、処分がなされていない者に対しても組合バッジ着用を理由として夏季手当が減額されている

のであって、この点に関する会社の措置には妥当性に欠ける面が見受けられる。

第二点として、上記(1)のイにおいて指摘したように、国労組合員としては、組織防衛上の見地から組合バッジ着用が特別の意味を有していたと思われるだけに、組合バッジ取外しについては、会社側は、国労及び同組合員らに対して誠意をもって理解を得る努力をする必要があったと思われる。

この点に関しては、新たな就業規則の制定手続き(実質的には国鉄就業規則の変更手続き)を踏んだとはいえ、前記第1の3の(1)で認定したとおり、あらかじめ、組合バッジ着用禁止について申立人ら組合と団体交渉を行わず、またその理由を特に示していない。さらに、会社が発足した4月1日以降、本件処分の発令がなされた6月12日までの経過をみると、同(2)のケ及びコで認定したとおり、組合バッジ着用に関する処分の警告が掲示により具体的に組合員に伝えられたのが5月29日であるのに、処分の対象となる時期は、遡って、4月1日からとなっているのである。

このように、組合バッジ着用に関する会社の規制措置は、性急に過ぎ、妥当性に欠けるものといわざるを得ない。

第三点として、国鉄当時、前記第1の2の(1)で認定したように、職場規律の維持の観点から、リボン・ワッペン等の着用について厳しい規制がなされるようになったが、組合バッジについては、同4の(2)で認定したように国労以外の他組合の組合員も組合バッジを着用しており、組合バッジ着用が特に問題とされていなかったことである。

この点に関しては、被申立人が主張するように、会社と国鉄とは別法人であるから国鉄当時の取扱いがそのまま引き継がれるものではないとしても、それまでいずれの組合についても問題としなかった組合バッジ着用を、にわかには禁止し、その違反に対して厳正な措置をとるからには、その理由等につき適正な方法で組合と話し合いをすることが必要であったと思われる。

第四点として、前記第1の5で認定したとおり、国鉄当時と同様会社が国労を好ましからざるものとしていたことが認められ、殊に国労バッジ着用に関して、会社のY8常務の発言内容にみられるように、国労を嫌悪し、国労に対して攻撃的な言辞を用いるなど不当労働行為意思が認められるのである。

さらに、会社の方針を体したものと認められる現場管理者の具体的な国労バッジ取外し指導についてみると、本件申立てに係る鎌倉駅においては、前記第1の6の(2)にみるとおり、駅長、助役らが勤務時間中において国労組合員を個別に呼び出したうえで、不利益処分や利益誘導の示唆又は威圧的言辞

をまじえて国労バッジ取外しを強く求めたことが窺われる。同じく横浜駅においては、前記第1の7の(2)の力及びキにみるとおり、駅長、助役らが、X9組合員に対し国労バッジ、さらには国労マーク入りのネクタイやネクタイピンについてまで繰り返し取外しを指導し、それに従わなかった同人に対し、本来ホーム担当であるにもかかわらず、勤務時間内に事務室で就業規則の書き写しを命じたり、後に撤回されたものの、「業務否認」(労務の受領拒絶)の措置をとったりするなど懲罰的といえる行為を行ったことが窺われる。

これらの行為は、規律是正の域を超えた反組合的支配介入行為というほかはない。

なお、安全輸送と旅客に対するサービスを肝要とする旅客鉄道事業において、日常的にこのような行為がなされるとすれば、大きな不安と疑念を抱かざるを得ない。

(3) まとめ

以上、判断したとおり、申立人国労ら組合員の組合バッジ着用行為は、新会社発足に伴い脱退勧奨や他組合からの切崩し攻撃などに対応するため防衛的になされた面が窺われる。

また、確かに、本件着用行為は、一面において形式上非違的であるが、会社側の取外し指導行為及び処分等の一連の措置は、職場規律の維持の目的を超え、組合バッジを着用しているのが国労組合員だけとなったことを奇貨として、国労に打撃を加えんがために行われたものと推認せざるを得ない。

さらに、組合バッジ着用行為を秩序違反に当たるとして、話し合いを続けずに、それに対し直ちに一律に夏季手当の5パーセント減額という経済的不利益を課すことは、必ずしも当を得たものとは解されず、その措置には不当労働行為意思の存在を推認せざるを得ない。

以上のとおり、会社の一連の措置は、職場規律の是正という目的を超え、組合バッジ着用を口実に申立人ら組合の活動を規制し、これによって組合の弱体化を意図した支配介入行為であったとみざるを得ない。

よって、申立人ら組合及び組合員に対する一連の措置は、申立人ら組合に対する支配介入として労働組合法第7条第3号に違反する不当労働行為といわねばならない。

3 救済の方法等について

上記2の(3)のとおり、不当労働行為と判断される「組合バッジ着用」を理由とした本件処分及び本件減額措置については、これがなかったものとして取り扱うことを相当と考えるので、主文第1項及び第2項のとおり命ずることとする。

また、組合バッジの取外しを求めることについては、申立人ら組合員の十分な理解を得ることなく、単に就業規則に規定のあることをもってのみ、殊更に行われることは適当でないと考えるので、主文第3項のとおり命ずることとする。さらに、申立人は陳謝文の掲示等を求めているが、文書の手交をもって足りると考えるので、主文第4項のとおり命ずることとする。

なお、当委員会は、今後会社の就業規則や賃金制度が、かりそめにも不当労働行為の意図をもって運用されることなく、公平かつ適正に運用されることを期待し、かつ、労使間の協議が整うよう願ってやまない。

以上、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成元年5月15日

神奈川県地方労働委員会

会長 秋 田 成 就 ㊞

「別紙 略」