

岩手、昭62不6、平元. 6. 17

命 令 書

申 立 人 全国鉄動力車労働組合
申 立 人 全国鉄動力車労働組合東日本地方本部
申 立 人 全国鉄動力車労働組合東日本地方本部盛岡支部
被申立人 日本貨物鉄道株式会社

被申立人 日本貨物鉄道株式会社東北支社

主 文

- 1 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、申立人らに所属する別記記載の組合員に対し、昭和62年夏季手当から減額した別記金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人らは、連名で、申立人らそれぞれに対し、本件命令書交付の日から7日以内に、下記文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

全国鉄動力車労働組合

執行委員長 A 1 殿

全国鉄動力車労働組合東日本地方本部

執行委員長 A 2 殿

全国鉄動力車労働組合東日本地方本部盛岡支部

執行委員長 A 3 殿

日本貨物鉄道株式会社

代表取締役 B 1

日本貨物鉄道株式会社東北支社

支 社 長 B 2

当社が、貴組合に所属する組合員に対し、組合バッジ着用を理由として、昭和62年夏季手当を減額支給したことは、今般岩手県地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

別 記

氏 名	金 額
A 3	29,862 円
A 4	28,791 円
A 5	25,998 円
A 6	29,663 円

A 7	27,174 円
A 8	27,962 円
A 9	28,067 円
A10	29,484 円
A11	27,458 円

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本貨物鉄道株式会社（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に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた鉄道事業のうち、貨物鉄道事業、同事業に付帯する事業等を承継して設立された会社で、肩書地に本社を置き、本件申立て当時の従業員数は、約1万2,000名である。
- (2) 被申立人日本貨物鉄道株式会社東北支社（以下「支社」という。）は、会社の東北地方を事業区域とする支社で、支店及び電気区、機関区等の現業機関を置いており、本件申立て当時の従業員数は、約1,300名である。
- (3) 申立人全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）は、昭和49年3月31日、国鉄の職員により結成された全国鉄動力車労働組合連合会が、同62年3月2日、その組織及び名称を変更したもので、同年4月1日以降は、国鉄の事業を承継して設立された会社及び各旅客鉄道会社並びに日本国有鉄道清算事業団（以下「承継法人等」という。）に勤務する者等で組織する労働組合で、肩書地に本部を、各旅客会社のエリア毎に地方本部を置き、本件申立て当時の組合員数は、約1,600名である。
- (4) 申立人全国鉄動力車労働組合東日本地方本部は、東日本旅客鉄道株式会社に対応する地域の承継法人等に勤務する者等で組織する労働組合で、本件申立て当時の組合員数は、約510名である。
- (5) 申立人全国鉄動力車労働組合東日本地方本部盛岡支部（以下「支部」という。）は、東日本旅客鉄道株式会社盛岡支店に対応する地域において勤務する者等で組織する労働組合で、本件申立て当時の組合員数は、約120名である。
- (6) 会社には、他に、国鉄労働組合（以下「国労」という。）、日本貨物鉄道労働組合（以下「日貨労」という。）等の労働組合がある。

2 本件申立て前後の労使関係

- (1) 昭和56年3月に発足した臨時行政調査会は、同57年7月、国鉄の分割民営化を基本とするなどの第3次答申を政府に提出した。
同58年6月、日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法に基づき、日本国有鉄道再建監理委員会が設置され、同委員会は、同60年7月、「①旅客部門を6地域に分割する、②貨物部門を分離して1社とする」などを骨子とする「国鉄改革に関する意見」を政府に提出し

た。

これを受けた政府は、同年7月、この意見を最大限尊重する旨の閣議決定を行い、その後、国鉄の改革に関連する9法案を国会に提出し、そのうち日本国有鉄道改革法（以下「国鉄改革法」という。）、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等8法案が、同61年11月28日に成立し、翌12月4日に公布された。

同62年4月1日、国鉄改革法に基づき、国鉄が行っていた事業の大部分は、会社及び6旅客鉄道会社等11の承継法人に引き継がれ、残りは日本国有鉄道清算事業団に移行した。

- (2) 全動労は、昭和57年7月、臨時行政調査会の答申で「国鉄の分割・民営化」が打ち出されて以来、「国鉄の分割民営化は、国鉄の再建ではなく、国民と国鉄労働者に国鉄危機の責任を転嫁し、犠牲を押し付け、国民の共有財産を財界が分け取りするものである。」として、一貫して、国鉄の分割民営化に反対してきた。
- (3) 昭和62年7月1日、国鉄は、余剰人員の有効活用を図るため、全国に人材活用センターを設置したが、一ノ関機関区の人材活用センターに配置された職員9名のうち、8名が全動労組合員であり、本件夏季手当減額対象者のA3、A4、A5及びA6が含まれていた。
- (4) 新会社に採用された支部組合員107名の多くは、「承継法人の職員となることに関する意思の確認書」を提出する際、会社への不安感などから、東日本旅客鉄道株式会社を第一希望としたが、東日本旅客鉄道株式会社への採用は22名で、残り85名は会社の採用であった。
- (5) 会社のB3総務部長は、会社発足後1年余りを経た時期のJRマンの情報誌「創造のひろば」の記事の中で、「最大労組である日貨労と鉄産労とは、会社発足と同時に『労使共同声明』を発表し、先に述べたJR貨物固有の諸問題を克服し、まさに運命共同体として会社の未来を切り開いていかなければならないという共通認識で取り組んできました。このような、日貨労を中心とした組合側の努力によって、社員一人ひとりの自覚も強まってきたと思います。」「日本の大多数の企業と同様な『一企業一組合』となったとき、本当の意味でJR貨物も民営企業となったといえるのではないのでしょうか。」などと述べた。

また、支社のB4次長（当時は総務課長）は、昭和63年8月28日、日貨労東北地方本部の第3回定期大会の来賓として出席し、「企業と一緒に労使協調の中で頑張りましょう。」との祝辞を述べた。

3 本件申立ての経緯

(1) 会社の就業規則

ア 会社の就業規則は、昭和62年3月23日の設立総会において決定された。

会社設立準備室東北分室長は、各長に対し、同年3月27日付「就業規則の備付けと周知方及び労働基準法等関係法令抄の備付け方につい

て」と題する事務連絡で、就業規則本冊（就業規則、出向規程、乗務割交番作成規程など）、別冊（賃金規程、退職手当規程、旅費規程）を、基本的には出務表の置いてある箇所に備付け、社員に対し周知を図るよう指示した。

なお、同事務連絡では、点呼の場で、就業規則の趣旨、4月1日から新就業規則に切り替えること及び新就業規則の備付け場所を伝達するよう指示したが、備え付けることにより周知義務は満たしているの
で、ことさら説明会等を開催する必要はないとしていた。

これを受けて、一ノ関機関区長は、同年4月1日、次の文書を掲示した。

なお、盛岡機関区長も同様の措置をとった。

就業規則の備付けについて

このたび日本貨物鉄道株式会社の就業規則を労働基準法の定めに基づき作成しました。

就業規則は、職場において社員が守らなければならない、就業上の規律と職場秩序及び労働条件の具体的な内容等を規定したものです。

社員各位に周知を図るため、職場内に備え付けるので休憩時間等を利用して読んでおくようにして下さい。

備付場所

事務室

運転当直室

各執務表のあるところ

乗務員室

昭和62年4月1日

一ノ関機関区長

印

イ 就業規則及び賃金規程中、本件夏季手当減額に関係すると認められる規程は、次のとおりである。

(就業規則)

(服務根本基準)

第3条 社員は、会社事業の社会的意義を自覚し、会社の発展に寄与するために、自己の本文を守り、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。

2 社員は、会社の命により、会社が事業を運営するいずれの地域の勤務箇所においても勤務しなければならない。

(服装の整正)

第20条 制服等の定めのある社員は、勤務時間中、所定の制服等を着用しなければならない。

2 社員は、制服等の着用にあたっては、常に端正に着用するよう努めなければならない。

3 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)

(昇格の欠格条項)

第21条 昇格所要期間内において、別表第4に掲げる昇格欠格条項(以下「欠格条項」という。)に該当する場合は、当該欠格条項について定める号棒を昇給号棒から減ずる。

(支給範囲)

第128条 期末手当は、6月1日(夏季手当)及び12月1日(年末手当)(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する社員及び基準日前1箇月以内に退職し又は死亡した社員(就業規則第26条に規定する試用社員を除く。)に対して支給する。

(調査期間)

第129条 調査期間は、夏季手当については前年12月1日から5月31日まで、年末手当については6月1日から11月30日までとする。

(支給額)

第130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。

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

(期間率)

第131条

2 期間率は、調査期間内における欠勤期間に応じて、次のとおりとする。

調査期間内における欠勤期間

180

(成績率)

第132条 第130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。

2 成績率(増額)は、調査期間内における勤務成績に応じて、次のとおりとする。

ア 勤務成績が特に優秀な者…………… 10/100増

イ 勤務成績が優秀な者…………… 5/100増

3 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

別表第4(第21条)

昇給欠格条項

4 勤務成績が特に良好でない者 所定昇給号俸の1/4以上減「勤務成績が特に良好でない者」とは、平素社員としての自覚に欠ける者、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等他に比し著しく遜色のある者をいう。

ウ なお、第132条第3項イの「勤務成績が良好でない者」とは、賃金規程第21条(昇格の欠格条項)の考え方が取り入れられており、「平素社員としての自覚に欠ける者、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等他に比し著しく遜色のある者」を評価項目としていた。

エ 会社は、就業規則を制定するにあたって、申立人らに何らの協議もしなかったが、昭和62年4月20日付で、会社の東北支社長(以下「支社長」という。)は、一ノ関機関区で過半数を占めていた支部一関分会(以下「分会」という。)に対し、労働基準法第90条の規程に基づき、就業規則を労働基準監督署に届け出する際の添付書類としての意見書の提出を求めた。

これに対し、分会は、同月23日付で、就業規則全般にわたって意見を述べるので、会社はこれを受け止め、団体交渉で解決し、合意のうえ所定の手続きをとるよう、大幅な修正を求める「日本貨物鉄道株式会社就業規則についての意見書」を支社長に提出したが、これに対する何らの回答もなかった。

前記就業規則の関係規程に関する意見は、次のようなものであった。

「3条 『従業員は、会社の諸規程を守り、職責を重んじ、職制に定められた所属長の指示に従って、業務に精励しなければならない。』

上長は、所属従業員の人格を尊重し誠実に業務を遂行しなければならない。』と修正

2項 削除

20条 3項 削除

23条 削除

」

- オ 支社長は、就業規則に分会の意見書を添えて、昭和62年5月2日、一関労働基準監督署へ送付し、同月6日に受理された。
- カ 盛岡機関区でも、ほぼ同時期に、事業場の労働者の過半数を占める労働組合の意見を聴取して、所轄の労働基準監督署に届け出をした。
- キ 国鉄時代においても、組合バッジの着用が、次の規定により認められていなかったが、組合バッジ着用者が、組合バッジを取り外すよう注意されたことはなかった。

〔日本国有鉄道就業規則〕（昭和60年6月11日総裁達第12号）

（服装の整正）

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努めなければならない。

2 職員は、総裁（又は、その委任を受けた者）の定めるところに従って、制服を着用し業務に従事しなければならない。

〔服制及び被服類取扱基準規程〕（昭和45年8月20日 職資達2）

第16条 被服類には、腕章、キ章、服飾等であつて、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）別に定めてあるもののおもなものは、次のとおりである。

（1）局所長が、この規程に基づいて定める腕章及びキ章類

（2）行賞基準規程（昭和43年6月総秘第6号）に定める鉄道顕功賞、功績賞等

（3）お召列車運転及び警護基準規程（昭和40年8月運達第15号）に定める腕章及びキ章

(2) 組合バッジ着用と会社の対応

ア 全動労の組合員は、昭和49年3月31日の組合結成以来、組合の指示により、組合バッジの着用を続けてきた。

全動労の組合バッジは、縦11ミリメートル、横13ミリメートルで黒地にゴールドの縁どりをし、中に全動労と表示したものであった。

なお、国鉄時代においては、他の労働組合も、それぞれ組合バッジを着用していたが、昭和57年3月から同60年9月にかけて、8次にわたり国鉄による職場総点検が行われ、その後、全動労と国労以外の労働組合は、組合バッジを外した。

イ JR貨物準備室のB5は、昭和62年3月27日付各貨物準備室分室長宛ての文書の中で、「勤務中については、組合のバッジを外させるとともに、社章を着用させる」旨を指示した。

ウ 一ノ関機関区の助役らは、同年4月1日から、区長の指示により、

社章を着用するよう指導するとともに、組合バッジを着用していた分会の組合員に対して、組合バッジの着用は、就業規則で禁止になっている旨の注意をした。

- エ 支部は、同月11日付全動労盛岡支部指示1号で、各分会長に対し、バッジの着用について、「①着用を基本とするが、分会毎の明確な方針で対処すること、②着用する場合の位置は特に定めない、③着用に対する攻撃内容は、その場で不当労働行為摘発メモに記入し確認すること」等を指示した。
- オ 一ノ関機関区の助役らは、同月10日頃の支社からの、組合バッジを着用している者に対して取り外しを注意、指導するようとの指示により、同月13日から、組合バッジを着用していた分会の組合員に対して、組合バッジを外すよう注意、指導を強め、その状況を区長に報告した。
- カ 支部は、同月22日付全動労盛岡支部指示2号で、各分会長に対し、「①人間の尊厳を守る運動の一側面として組合バッジ着用を位置付け、権利を守る闘いとして全員着用を基本とする、②今直ぐ着用で団結できない分会は、運動を一步一步前進させるよう取組みを強化する、③会社側の干渉にたいしては、明確な不当労働行為として、『摘発行動』を行うこと」等を指示した。
- キ 同月27日、一ノ関機関区長は、服装の整正について守られていない部分があるとして、下記の文章を一ノ関機関区の一般掲示場に掲示した。

一 般	機 関 区 長 昭和62年 4 月 27 日
服装の整正方について	
新会社になり一人ひとりが経営に参加しているという気持ちで日常の業務をすることが私達に課せられている責務である。そのためには、社員として守るべきものに就業規則があり、特に服装関係については、第20条3項に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。と定められています。	
就業規則にのっとり定められた服装で業務を遂行されたい。	
以 上	

また、盛岡機関区長も、翌5月20日、この「服装の整正方について」と同一内容のものを盛岡機関区の業務掲示板に掲示した。

なお、支社は、支部に対して組合バッジの着用を中止するよう申し入れたことはなかった。

- ク 昭和62年4月13日から翌5月29日にかけての区長、助役らによる組合バッジの着用者に対する注意、指導をめぐって、支部組合員と次のようなやりとりがあった。

(ア) 一ノ関機関区における状況

一ノ関機関区においては、助役らは、4月13日、14日、15日、16日及び5月11日、12日、14日の始業時点呼、終業時点呼の際などに、組合バッジを着用していた分会組合員に対して、「就業規則や一般掲示を見て承知のことと思うが、服装の整正という意味で、バッジを取り外しなさい。」「勤務時間中の組合バッジの着用は、就業規則で出来ないこととなっているので取り外しなさい。」「勤務時間中に組合バッジを着用することは、組合活動になるので、取り外してから点呼を受けなさい。」などと、組合バッジの取り外しについて注意したが、本件夏季手当減額対象者である分会組合員8名は、「我々労働者は国家憲法で保証されているんだ。何だかんだと言われる筋合いはない。」「組合章を外したところで職場は絶対明るくならない。」「就業規則は、組合の意見を聞いている段階であって、まだ案ではないか。」「組合バッジをつけて、何故悪いのか、着けたことによって職場が乱れたか、弊害があるのか。」「分かっています。」などと言い、あるいは無言のまま、注意、指導に従わず、組合バッジを取り外さなかった。

(イ) 盛岡機関区における状況

盛岡機関区では、組合バッジを着用していた本件夏季手当減額対象者のA11に対して、B6区長が、5月7日、「職務専念義務が社員にはある。組合バッジを外しなさい。」と注意、指導したほか、B7担当助役が、5月6日、7日及び18日、「我が区では今は誰も組合バッジを着けていない、すぐ取り外しなさい。」「就業規則20条3項には、会社施設内で、会社の認める以外のバッジは着用してはならないことになっている。今の行為は就業規則に違反している。」と注意、指導したが、ただ黙っているだけで、外さなかった。

同月29日、B7担当助役から「組合バッジを着けるのは、当区ではあなただけである。外しなさい。」と言われ、組合バッジを取り外した。

ケ 支部は、上記のような区長、助役からの注意、指導の下で、組合員が動揺し始めたので、やむなく、同年5月30日付全動労盛岡支部指示第3号で、支部執行委員及び分会委員長に対し、6月1日以降、組合バッジの着用を中止するよう指示し、組合バッジの着用は中止された。

(3) 本件夏季手当の減額について

支社の場合は、支社長が、調査期間内（本件夏季手当についての調査期間は、会社が発足したのが、昭和62年4月1日であったことから、同年4月1日から5月31日までであった。）における社員の勤務成績の具体的事象について、現場長から報告を求め、更にヒアリングをして、成績率を決定するものであったが、本件夏季手当の支給にあたっては、昭和62年6月16日頃に各現場長から報告を求め、同月18日ないし19日頃、ヒア

リングをした。

その結果、支社は、本件夏季手当減額対象者の支部組合員については、組合バッジの着用について、注意、指導したにもかかわらず、組合バッジを取り外さなかったことは、賃金規程第132条第3項イに規定する「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、昭和62年夏季手当を5パーセント減額した。

本件夏季手当を減額された組合員及びその金額は、次のとおりである。

所 属	氏 名	減額された金額
一ノ関機関区	A 3	29,862 円
〃	A 4	28,791 円
〃	A 5	25,998 円
〃	A 6	29,663 円
〃	A 7	27,174 円
〃	A 8	27,962 円
〃	A 9	28,067 円
〃	A 10	29,484 円
盛岡機関区	A 11	27,458 円

(4) 本件夏季手当減額に関する団体交渉の申入れ、苦情処理申告等

ア 団体交渉の申入れについて

昭和62年7月4日、全動労東北地方本部東北貨物協議会は、支社に対し、本件夏季手当減額措置は不当なものであり、撤回されたいなどとして団体交渉の開催を申し入れたが、支社は、当該事項は労働協約に規定する団体交渉事項ではないとして応じなかった。

さらに、同協議会は、同月10日及び13日にも前記の団体交渉の開催を催促したが、支社は応じなかった。

イ 苦情処理申告の経緯について

(ア) 苦情処理申告に関する労働協約の関係条項は、次のとおりである。

(苦情処理の範囲)

第57条 組合員が、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その解決を苦情処理会議に請求することができる。

ただし、苦情の申告については、苦情となる事実の発生した日から10日以内に行わなければならない。

(却下)

第71条 事前審理において申告を受けた苦情の内容が、苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合を除き、これを却下する。

(イ) 盛岡機関区のA11を除く、本件夏季手当減額対象者は、昭和62年7月3日から同月6日にかけて、労働協約第57条に定める苦情処理

申告を行った。

A 4 の申告理由は、「賃金規程132条と就業規則に苦情があり、5パーセントカットを認める訳にはいきませんので苦情の申告する」というものであったが、他の大部分の者の申告理由は、「カットの理由が就業規則20条3項及び23条に違反するとの説明であるが、その適用及び解釈について苦情があるので申告する」というものであった。

(ウ) これに対し、支社は、支社には就業規則等を変更する権限がないので、苦情処理になじまないとし、上記各申告を却下した。

ウ 抗議声明

同年7月8日、分会は、5パーセント減額は、①減額することによるオドシと団結破壊、②正当な組合活動さえ認めないという労働組合否定、③転出や出向など、次の攻撃への無抵抗社員作りのための地ならし、④減額者への経済的打撃と、家族や世間に対しての不良社員としての烙印づけによる精神的打撃を与えるためにほかならないとし、直ちに、健全な労使関係を乱す不当労働行為的夏季手当減額を撤回するようにとする抗議文を一ノ関機関区長に手渡そうとしたが、同区長は、権限がないとして、受け取らなかったため、これを読み上げて抗議した。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張要旨

申立人らは、次のとおり主張する。

ア 本件組合バッジは、組合の団結の象徴であり、お互いの団結と連帯意識の確認の機能を有し、全動労組合員は、本件組合バッジの着用により、組合員としての自覚を高め、利用者・公衆の負託に応える努力を重ねてきている。

本件組合バッジは、縦11ミリメートル、横13ミリメートルの小型で品の良いデザインのものであり、リボン、ワッペンと異なり、何ら特定の意思表示の機能を有せず、単に所属組合を表象するものにすぎない。

国鉄時代も、組合バッジを着用していたが、何ら干渉されなかったものである。

組合バッジは、会社の施設を利用するものでも、会社の品位を損なうものでもなく、鉄道の利用者である顧客にいささかの不快感を与えるものでもない。

イ 被申立人らは、組合バッジの着用は、就業規則の服装整正規定に違反し、また、職務専念義務違反であり、さらには、勤務時間中の組合活動であるから許されないとしているが、服装整正規定に従えとだけ主張することは、企業秩序を根拠とする業務命令権を主張する以外の

なにもものでもなく、本件組合バッジの着用は、経営秩序に何ら抵触するものでもなく、被申立人らも組合バッジ着用の弊害を挙示することができない。

被申立人らの主張する職務専念義務は、精神的活動の集中の障害の名のもとに、労働者の人格を無視し、無限定な身分的服従を正当化させようとするものであるが、何の論理的根拠もなく、本件組合バッジの着用が当該組合員の精神的活動を障害し、業務上の注意力の散漫をもたらした事実はない。

勤務時間中の組合活動の禁止規定は、団結権の保障と矛盾しない形で解釈されるべきであり、被申立人らの主張する「会社が許可した場合、協約により合意された場合以外自由に出来ない。」とすると、企業内労働組合という組織形態を有する我が国の労働界においては、組合活動は窒息せしめられ、憲法第28条が空文に帰する。

ウ 本件夏季手当の減額の対象となった組合員には、勤務成績不良ないし技量未熟の事実はなく、組合の指示により全動労の組合バッジを着用していたことに対する支配介入であり、組合員が組合の指示に従って組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いである

(2) 被申立人らの主張要旨

被申立人らは、次のとおり主張する。

ア 組合バッジの着用は、就業規則の服装整正規定に違反し、着用を強行することは、職場秩序を乱し、誠実な労務の提供といわれるものではなく、職務専念義務に違反する。

また、申立人らは、組合バッジの着用は、正当な組合活動であると主張するが、労働基本権といえども、使用者の有する財産権を否定する絶対的なものではなく、勤務時間中は、使用者の指揮命令に従って、労働に従事する義務を負うことは当然であり、勤務時間中、使用者の許可なく組合活動を行うことは不当である。

イ 被申立人は、その設立の当初から、全社員に対し、就業規則を周知徹底させるとともに、組合バッジの着用者に対し、これを是正するよう説得を重ねたものであるが、職場規律確立の趣旨を理解せず、就業規則の定め違反し、職制の指示にも従わず、指示を無視し、ときには反抗的態度を示し、違反行為を継続した者に対し、賃金規程に基づき、勤務成績が良好でない者と認め、夏季手当を減額したものであり、業務上の必要に基づいて行ったものであるから、組合所属による差別と言われる余地はなく、不当労働行為ではない。

2 当委員会の判断

(1) 勤務時間中の組合バッジ着用の当否

申立人らは、本件勤務時間中の組合バッジの着用は、正当な組合活動であると主張し、被申立人らは、これを否定するので、この点について判断する。

そもそも、組合バッジの着用は、日常的には、着用者が組合員であることを表象するにすぎないものの、労使間になんらかの紛争が生じるような場合には、団結心の高揚を図るための他の諸手段とあわせて、組合員の組合帰属意識を確認するなどの心理的効果を有するものと解される。

全動労は、国鉄時代から、国労とともに、一貫して国鉄の分割民営化に反対の態度を取り続けてきており、国鉄改革を推進しようとする国鉄並びに国鉄改革に協調的な他の労働組合との間での対立が鮮明となり、紛争状態にあったのは周知の事実である。このような対立状況のもとで、昭和62年4月1日の新会社の発足の際、前記第1の2(4)で認定したとおり、支部所属の組合員の多くは、東日本旅客鉄道株式会社への採用を希望したにもかかわらず、会社に採用されたこと等もあり、申立人らが、差別的に取り扱われているとの認識を深めるようになり、より一層の団結強化を図るための一手段として、勤務時間中の組合バッジの着用を指示したものと認められる。

このような対立的な労使関係のもとで、申立人らが、その組織の維持、強化のために、組合バッジの着用を組合員に指示することも、団結権行使の一手段として、是認されるところである。さらに、前記第1の3(2)アで認定したとおり、申立人らの組合員は、昭和49年3月の組合結成以来、一貫して、組合バッジを着用してきており、国鉄時代において、勤務時間中の組合バッジを着用について、服装整正規程等を根拠として、特段の注意を受けたことがなかったことから、国鉄の承継法人である会社においても、勤務時間中の組合バッジ着用が、ことさら問題となることはないとの認識のもとで、組合バッジ着用を継続してきたものと認められる。

ところで、勤務時間中に、このような組合活動が行われる場合には、組合にとっての勤務時間中における組合活動の必要性と、会社の業務に対する阻害の発生の可能性や阻害の程度との調整の下に、その組合活動の正当性が、判断されるべきである。

本件組合バッジは、前記第1の3(2)アで認定したとおり、その形状からいって、縦11ミリメートル、横13ミリメートルで、黒地にゴールドの縁取りをしたものであり、また、バッジ記載の文言も全動労と表示するのみで、他者が特段の意識を持っている場合は別として、一般人にとって、その注意を喚起させられる類のものとは認められない。

また、本件夏季手当減額の対象となった組合員は、いずれも、前記第1の3(3)で認定したとおり、機関区に勤務しており、組合バッジの着用が、業務の遂行に支障を来すことはないと認められ、被申立人からも、このような業務阻害についての具体的な疎明もない。

なお、被申立人ら申請のB8証人は、申立人らの組合バッジの着用が、他の労働組合員との協力、協調性を乱すような関係を生ずるので、好ましくない旨の証言をしているが、仮りにこのような状態が、職場内に現

出したとしても、それが直ちに、業務阻害であると決めつけることはできないと解され、他に業務阻害について具体的な疎明もない。

以上の諸事情を勘案すると、本件勤務時間中の組合バッジの着用は、正当な組合活動であると認めることができる。

(2) 被申立人らのその他の主張

さらに、被申立人らは、勤務時間中の組合バッジの着用は、就業規則の服装整正規程並びに職務専念義務に違反する旨を主張するので、これらの点について判断する。

ア 服装整正規程違反

前記第1の3(1)イで認定したとおり、会社の就業規則第20条第3項は、「社員は、勤務時間中に又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。」と定めている。被申立人らは、本規定の趣旨について、会社の職場規律の確立を図るため、社員の服装の整正を命じるものであって、合理性があるとし、申立人らの組合員が組合バッジ着用の上、勤務することは、本規定に違反しており、企業秩序を乱すものであって、組合活動としての正当性を欠くものであると、主張する。

しかしながら、本件勤務時間中の組合バッジ着用の正当性は、形式的に就業規則の禁止規定に抵触するかどうかの観点からではなく、会社の業務阻害とのかかわりから判断されるべきものであると解される。被申立人らからは、本件勤務時間中の組合バッジの着用による業務阻害等についての疎明がなされていないことは、上記のとおりであって、服装整正規定違反を理由とする被申立人らの主張は採ることができない。

なお、本件においては、当該就業規則の作成手続きをめぐって、両当事者間に争いが見られ、さらに、組合バッジが同規則第20条第3項に定める「胸章」に該当するか否かの点での争いがあるが、上記に照らして、これらの点についての特段の判断は必要がないものと思料される。

イ 職務専念義務違反

職務専念義務とは、労働者が、労働契約に基づいて、その職務を誠実に履行しなければならない義務の一内容を成すものと解される。ところで、被申立人らは、職務専念義務について、単に職務に対する肉体的活動を全うすれば足りるものではなく、精神的活動も集中して、職務を遂行しなければならない旨を主張するが、このような精神的活動の集中としての側面を、過度に協調する場合には、労働者の全人格的服従の強制へと結び付きかねないことが危惧される。とりわけ、正当な団結権行使として組合バッジ着用がもたらす団結心の高揚の効果を、直ちに、職務遂行上の精神的活動の集中を損なうものとして、職務専念義務違反と断じることには、賛意を表し得ない。

結局、職務専念義務に違反するかどうかは、会社の業務や労働者の職務の性質、内容、当該行動の態様など、諸般の事情を勘案して、具体的に会社の業務を阻害するものかどうかによって判断されるべきものといえる。

この点、本件組合バッジ着用者は、いずれも機関区の勤務であることや、被申立人らの業務阻害についての具体的疎明がないことに鑑みて、本件組合バッジの着用が、職務専念義務に違反しているとの被申立人らの主張は採ることはできない。

(3) 本件夏季手当減額措置の当否

会社は、前記第1の3(3)で認定したとおり、昭和62年の夏季手当について、本件組合バッジ着用者に対して、賃金規程第132条第3項イに定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額の5パーセントを減額のうち支給したものであり、この減額措置が、組合バッジの着用並びにその取外しの指示に従わなかったことを理由とするものであることについては争いがない。

前記(1)のとおり、支部組合員の組合バッジの着用は、会社発足前後の労使関係のもとで、その組織の維持、強化のための団結権の行使の手段として是認されるべきところ、会社が、組合バッジ着用者について、賃金規程第132条第3項イに定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして夏季手当を5パーセント減額して支給したことは、むしろ、職場規律の確立あるいは企業秩序の維持という名のもとに、支部の組合指令に基づく正当な組合活動を規制し、申立人らの組織の弱体化を図った支配介入であると認められる。

また、このような正当な組合活動である組合バッジの着用を理由としてなされた夏季手当減額措置は、減額された組合員に対する不利益取扱いに該当するものと認められる。

(4) 夏季手当減額措置後の労使の対応

前記の夏季手当を減額された組合員は、前記第1の3(4)イで認定したとおり、昭和62年7月3日から同月6日にかけて、支社に対して、減額支給についての苦情の申告をしたところ、支社は、支社には就業規則を変更する権限がないので、苦情処理になじまないとの理由によって、苦情の申告を却下した。

これと平行して、支部は、前記第1の3(4)アで認定したとおり、夏季手当減額の撤回などを求め、支社に対し、団体交渉の申入れを再三にわたって行っているが、支社は、当該事項は団体交渉事項ではないとして、団体交渉に応じる姿勢を見せなかった。

このような減額措置後の支社の対応からも、前記(3)の被申立人らの申立人らへの支配介入の意思をうかがうことができる。

(5) 結 論

以上総合すると、被申立人らの行為は、労働組合法第7条第1号及び

第3号に該当する不当労働行為であると判断される。

3 救済方法について

申立人らは、謝罪文の手交及び掲示を求めているが、当委員会としては主文の救済をもって足りるものと思料する。

第3 法律の適用

以上の事実認定及び判断に基づき、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成元年6月17日

岩手県地方労働委員会
会長 畑山尚三