

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合

申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部

申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部

被申立人 東海旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人東海旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部に所属する別表記載の組合員らに対して、昭和 62 年 5 月 27 日から同月 30 日までの間に行った「組合バッヂ着用」を理由とする「嚴重注意」を下記の措置を含めてなかったものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 同組合員らに対して昭和 62 年夏季手当から減額した金員を支払うこと。
 - (2) 同組合員らに対して賃金規程に定める「昇給欠格条項」該当者として取り扱わないこと。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から一週間以内に、下記内容の文書を申立人各組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

殿

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y1

当社が、貴組合所属の組合員に対して、組合バッヂ着用を理由に嚴重注意を行ったことならびに昭和 62 年夏季手当を減額支給したことは不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人は、第 1 項(1)および第 2 項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

<別表>

- ① 東京保線所小田原支所所属者

	氏 名	金額(円)		氏 名	金額(円)
1	X1	15,152	2	X2	17,840
3	X3	19,396	4	X4	25,119
5	X5	16,344	6	X6	16,344
7	X7	16,780	8	X8	16,119
9	X9	31,011	10	X10	14,330
11	X11	23,782	12	X12	17,468
13	X13	16,887	14	X14	14,233
15	X15	14,233	16	X16	16,515
17	X17	18,793	18	X18	16,344
19	X19	16,579	20	X20	15,155
21	X21	15,786	22	X22	17,206
23	X23	15,358	24	X24	17,669
25	X25	16,256	26	X26	14,233
27	X27	15,786	28	X28	14,138
29	X29	27,487	30	X30	15,893
31	X31	15,893	32	X32	14,941
33	X33	14,233	34	X34	14,138
35	X35	31,774	36	X36	14,233
37	X37	16,237	38	X38	14,233
39	X39	14,330			

② 東京第一運転所所属者

	氏 名	金額(円)		氏 名	金額(円)
40	X40	22,520	41	X41	19,319
42	X42	17,522	43	X43	30,770
44	X44	18,392	45	X45	26,469
46	X46	28,964	47	X47	27,522
48	X48	17,774	49	X49	17,774

50	X50	27,200	51	X51	27,353
52	X52	30,534	53	X53	24,780
54	X54	25,358	55	X55	24,801
56	X56	25,494	57	X57	16,307
58	X58	16,076			

③ 東京第二運転所所属者

	氏名	金額(円)		氏名	金額(円)
59	X59	37,786	60	X60	36,226
61	X61	35,590	62	X62	31,505
63	X63	36,419	64	X64	22,936
65	X65	37,328	66	X66	34,586
67	X67	33,030	68	X68	31,119
69	X69	22,36	70	X70	32,271

④ 東京電気所所属者

	氏名	金額(円)		氏名	金額(円)
71	X71	36,042	72	X72	33,049
73	X73	30,477	74	X74	19,191
75	X75	16,195			

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東海旅客鉄道株式会社(以下「会社」または「新会社」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。)が経営していた旅客鉄道事業のうち、東海地域及び東海道新幹線における事業を承継して設立された会社で、肩書地に本社を置き、その従業員数は約21,400名である。そして、会社は、新幹線の運行を司る部門として新幹線運行本部(従業員数約7,900名)を設けており、その下に東京地区の現業機関として運転所、保線所、電気所等を置いている。

(2)① 申立人国鉄労働組合(以下「国労」という。)は、昭和 22 年国鉄の職員により結成された労働組合であるが、現在は、国鉄の事業を承継して設立された各新会社および国鉄清算事業団に勤務する者等によって組織される労働組合であり、本件申立て時の組合員数は約 42,000 名である。

なお、国労から分かれた主な労働組合として、昭和 26 年に日本国有鉄道機関車労働組合(昭和 34 年に国鉄動力車労働組合へと名称変更、以下「動労」という。)、昭和 43 年に鉄道労働組合(以下「鉄労」という。)及び昭和 46 年に全国鉄施設労働組合(以下「全施労」という。)がそれぞれ結成されている。

② 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、申立外国鉄労働組合東日本本部の下部組織であって、被申立人会社および申立外東日本旅客鉄道株式会社の事業地域における、東京を中心とする地域で勤務する者によって組織される労働組合であり、本件申立て時の組合員数は約 13,000 名である。

③ 申立人国鉄労働組合東京地方本部新幹線支部(以下「新幹線支部」という。)は、昭和 41 年 3 月に結成され、被申立人会社の経営する新幹線の東京地域の運転所、保線所、電気所等の現業機関を中心に勤務する者で組織される東京地本の下部組織であり、本件申立て時の組合員数は約 1,100 名である。

なお、本件被処分者 75 名は、新幹線支部の下部組織である東京第一運転所分会、東京第二運転所分会、東京保線所分会及び東京電気所分会に所属する組合員である。

(3) 被申立人会社には、上記国労のほか、全日本鉄道労働組合総連合会(以下「鉄道労連」という。)昭和 62 年 2 月結成。同年 11 月現在、組合員数は約 130,000 名。)所属の東海旅客鉄道労働組合(以下「東海労」という。)、日本鉄道産業労働組合総連合(昭和 62 年 2 月結成。同年 11 月現在、組合員数は約 30,000 名。)所属の東日本鉄道産業労働組合および全国鉄動力車労働組合連合会(以下「全動労」という昭和 49 年 3 月 31 日、動労から分かれて結成。)がある。

2 本件申立てまでの労使関係の経緯について

(1) 昭和 56 年 3 月に発足した第 2 次臨時行政調査会は、57 年 7 月国鉄の分割民営化等を答申した。その後、58 年 6 月「日本国有鉄道再建監理委員会」(以下「再建監理委員会」という。)が設置され、同委員会は、60 年 7 月「国鉄改革に関する意見」を政府に提出した。

これを受けて政府は、国鉄改革関連 9 法案を国会に提出し、うち「日本国有鉄道改革法」、「新幹線鉄道保有機構法」などの 8 法案は、61 年 11 月 28 日に成

立し、同年12月4日に公布された。これによって、国鉄の行っていた事業の大部分は62年4月1日をもって新しい事業体(本件被申立人会社を含む)に引き継がれることになった。

(2) 57年3月から60年9月に至るまで、国鉄は、職場規律を確立するため8次にわたる職場総点検を実施した。このなかでは、いわゆるヤミ慣行等の是正、ワッペン着用の禁止、名札着用の指示などを取り上げ、その遵守状況を勤務成績の評価にあたって参考としていた。

(3) 61年3月5日、国鉄は、職員の勤務実態を統一的に把握し、職員の勤務を評定するためとして、各地方機関で運用されていた職員管理台帳のほかに全国一律の様式で「職員管理調書」を作成することを各組織の長に通達した。

同調書は、調査対象期間を58年4月1日から61年3月31日までとして、その調査項目には「①一般処分及び労働処分並びに表彰の種類、回数等②職場の秩序を乱す行為(点呼妨害、体操不参加、管理者への暴言等を含む)の有無③リボン・ワッペン、氏名札、安全帽、あごひも、ネクタイ等について、指導された通りの服装の有無」等の項目はあったが、バッヂ着用についてはとくにないもふれられていなかった。

(4) 61年5月21日、国鉄のY2職員局次長は、動労東京地本各支部三役会議に出席し、「私は、これから、X76(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……」と発言した。

(5) 61年7月1日、国鉄は、全国1,010か所に人材活用センターを設置した。

同センターにおいては、増収活動(団体旅行の募集など)、経費削減、教育などが行われることになっていた。人材活用センターへの配置は、勤務成績に基づき行ったとされているが、ほとんどの者は国労組合員であった(同年11月1日現在、国労組合員81%、動労組台員7%、鉄労組合員6%、当時の国労の組織率約48%)。

ちなみに、本件申立人である新幹線支部では、同年11月現在、組合員1,416名中各分会の現役員、元役員等の118名が人材活用センターに送りこまれ、清掃、ペンキ塗り、自転車の整備等の業務に従事していた。

(6) 61年7月ころから、国労においては毎月約1万名の組合員が脱退し、同年10月には、国労の組織率は50%を割った。

ちなみに、本件被処分者が所属する各分会においても東京保線所分会を除いて組合員が激減した。

- (7) 61年8月27日、国鉄は、動労、鉄労、全施労及び真国鉄労働組合(同年4月13日、国労東京地本から脱退した者を中心に結成され、結成当時の組合員数は約1,200名)が結成(61年7月)した「国鉄改革労働組合協議会」と第2次労使共同宣言(「今後争議権が付与された場合においても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」などを内容とする。)を行った。

この時期に、国鉄総裁が動労、鉄労の大会に出席し、その席上両組合を評価し感謝する旨の発言を行っている。

また、同年8月、国鉄は、「総裁談話」を発表し、国鉄が国労および動労に対して提起した51年2月に行われたいわゆるスト権ストについての202億円損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する請求を取り下げ、「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。

3 新会社の就業規則制定の経緯

- (1) 62年3月24日、新会社の設立総会において、被申立人会社の設立準備室(以下「準備室」という。61年12月3日に、翌年4月1日から発足する各旅客鉄道株式会社等の設立業務を推進するため、国鉄の機構の中に9つの準備室を設置。準備室には国鉄職員が配属されていた。)が作成した就業規則案を新会社の就業規則にすることを決定した。
- (2) 同年3月27日、国鉄本社労働課長は、新会社の就業規則を周知させるためとして「就業規則」及び「就業規則抄録」の配付等について、各長(現場長を含む)に指示した。その内容は①「就業規則」を全社員が閲覧できる箇所を選定して、3月31日までに各職場に備えつけること、②「就業規則抄録」は新会社に採用になった社員全員に対し4月1日の始業時刻(点呼時等)に配付すること、というものであった。

そして、新幹線運行本部の現業機関の運転所、保線所、電気所等においても概ねこの指示が実施された。

- (3) 同年4月1日、新会社は社達第1号により本件就業規則を施行するとともに、併せて総達第9号により賃金規程も施行した。本件組合バッジ問題に関係すると認められる就業規則および賃金規程の主な条項は下記のとおりである。

【就業規則】

第3条 (サービスの根本基準)

- 1 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、自己の本分を守り、会社の命に服し、法令・規定等を遵守し、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)

- 1 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。
- 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 (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、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。

第 141 条 (懲戒の種類)

- 2 懲戒を行う程度に至らないものは訓告とする。

【賃金規程】

第 24 条 (昇給の欠格条項)

- 1 昇給所要期間内において、別表第 8 に掲げる昇給欠格条項(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俸を昇給号俸から減ずる。

この場合、減号俸が昇給号俸を超える場合は、その超える号俸 1 号俸につき 3 箇月の割合で、昇給所要期間の起算日を繰り下げる。

- 2 昇給所要期間の起算日を繰り下げた期間内に欠格条項のある場合又は昇給所要期間の経過のない場合については、前項に準じて取り扱う。

第 142 条 (調査期間)

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。

第 143 条 (支給額)

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 (成績率)

- 1 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。
- 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8)

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。

(4) 会社は、本件就業規則を制定するにあたって、申立人等に対して、一度も協議することはなかったが、同年4月7日、新幹線運行本部長名で事業場の過半数組合であった新幹線支部東京保線所分会に対して、本件就業規則を労働基準監督署に届出する際の添付書類としての意見書の提出を求めた。

これに対して同分会は、同月22日、大幅に修正を求める「意見書」を会社に提出したが、会社は修正に応じなかった。

<本件組合バッヂに係る意見書の主な内容>

第3条第1項に対しては、「…『サービスの基本基準』の名において、労働契約の本旨を包括、無定量にする危険があるので、『会社の命に服し…規程等に従い』を削除すべきである。」

第20条に対しては、「『服装』は、作業上の必要及び契約された労働が必要とするものである。また、規定乱用の恐れがあるので第20条を削除し、被服規定等に係わる協定の定めによることにすべきである。」

第23条に対しては、「『施設管理権』等を根拠として、憲法、労組法及び労調法、並びに労基法にもとづく正当な組合活動や基本的人権を侵害する恐れがある。従って、第23条については『法令にもとづく正当な組合活動の権利及び基本的人権の発想については妨害しない』旨を明示すべきである。」

なお、他労組が会社に提出した「意見書」は、特段の意見がないとするものが多かった。

(5) 国鉄時代においては、組合バッヂの着用は、国鉄の「就業規則」第3条および第6条、並びに「服制及び被服類取扱基準規程」第16条の規定により認められていなかったが、組合バッヂ着用者がバッヂをはずすように指示されたり、その着用を理由に処分されたことはなかった。

4 組合バッヂ着用者に対する会社の対応

(1) 本件申立人支部に所属する組合員らの多くは、国鉄時代から国労バッヂ(縦1.1cm横1.3cm四角形、その中にNRUと表示してある。)を制服の襟に着用しており、新会社が発足した後も同様であった。ただし、同組合員のうち国鉄当時

の新幹線総局東京車掌所に所属していた者は、新会社移行時の62年4月1日には全員着用しなくなっていた。

- (2) 62年3月26日、新会社の就業規則の決定を受けて準備室は、Y3室長名で関係人事、厚生(担当)課長に宛てて、「社章の着用方について」と題する事務連絡をもって、組合バッヂは着用させないとの指示をした。
- (3) 同月30日、上記指示を受けた新幹線総局は、労働課長名で各長に宛て、「組合バッヂ等の取扱いについて」と題する事務連絡を行い、新会社の就業規則第20条第3項で禁止されている組合バッヂの着用をさせないこととするため、掲示等により全社員に周知徹底することを指示した。

これを受けた本件被処分者が所属する現場長の対応は次のとおりであった。

東京第一運転所では4月1日と同月15日、東京第二運転所では3月30日と4月14日、東京保線所では4月中、並びに東京電気所では4月1日にそれぞれ所長名で「服装の整正等について」、「組合バッヂ等の取扱いについて」と題する掲示を行った。その内容は、組合バッヂ着用の禁止とこれに応じない場合は、懲戒の対象にするというものであった。

- (4) 3月31日、準備室は、Y4(準備室付)名で関係各総務担当課長に宛て、「社章、氏名札、及び組合バッヂ等の着用状況報告について」と題する事務連絡を行い、4月1日現在の組合バッヂ等の着用状況についての報告を求めた。それによると、会社全体では370名の社員が組合バッヂを着用していたが、そのほとんどが国労組合員であった。そして、新幹線職場では、4月1日に勤務した者の2%程度にあたる120名の社員が組合バッヂを着用しており、うち東京地区では東京第一運転所と東京保線所の現業職場で多くの着用がみられるという状況であった。

なお、組合バッヂ着用状況の調査は、4月1日当日の勤務者について行ったものであった。

- (5) 4月9日、会社は、上記調査結果を踏まえて、各機関の総務課長に宛てて「特に着用を認める胸章、腕章等について」の事務連絡を行い、この中で、新就業規則第20条第3項にいう「胸章、腕章等で会社が認めるもの」を、ア. 功労章など、国鉄において受けた胸章等、イ. 安全管理者徽章、安全徽章などの胸章等、ウ. 被服取扱規定に定める胸章等、エ. 上記(ア. イ. ウ)以外のもので新幹線運行本部長又は総務部長が特に認めたもの、に限定した。
- (6) しかし国労組合員は、組合バッヂは国労に所属する組合員が通常制服の襟に着用することによって、国労組合員であることをお互いに確認し合い、さらに団結を強化するために必要なものであるから、バッヂ着用はやめないとの態度

をとり続けた。

- (7) 4月13日、会社は、総務部勤労課長名をもって各人事担当課長に宛てて「組合バッヂ着用者等に対する注意、指導について」の事務連絡を行った。その内容は、①勤務時間中に組合バッヂを着用している社員に対しては、就業規則第3条第1項、第20条第3項及び第23条に違反することを通告し、直ちに切り外すよう注意、指導を繰り返すこと、②注意、指導に際しては、点呼・掲示のみならず、必ず複数の管理者立ち会いのもとで、社員に対し個別に行い、その状況を克明に記録すること、③それにもかかわらず切り外さない場合には、就業規則違反として懲戒処分もあり得ることを通告すること、④社章・氏名札不着用に対しても同様に注意、指導を徹底すること、というものであった。

そして上記の指示を受けた管理者は、点呼・掲示のほか、作業の合い間を利用して個別に注意、指導を続けた。

- (8) 本件組合バッヂ着用者に対する各現場管理者の注意、指導時の主な言動は、下記のとおりであった。

① 東京保線所の Y5 所長の場合

ア 同所長は、4月8日、小田原支所へ行き、支所の2階の会議室へ、就業時間中であった国労組合員の X3 及び X2 の両名を個別に呼び出した。そして、支所長と助役が同席する場で、X3 に対しては、「おめえは首覚悟でやっているのか」「おれと心中する度胸があるくらいの気持ちでつけているのか」等と言って、バッヂの取り外しを強くもとめたため、同組合員は一時バッヂを外した。

また、組合員 X2 に対しては、「子供も奥さんもいるのだから、首になったら困るだろう」と言って執拗にバッヂの取り外しを求めた。

イ また、同所長は、同月21日には小田原支所の平塚管理室へ行き、作業中であった国労組合員の X39 に対して、「バッヂを着けて仕事をしてても仕事じゃない」などと Y5 支所長、Y6 助役とともにバッヂ着用を非難した。

② 東京保線所小田原支所の Y5 支所長の場合

4月9日、同支所長は国労組合員 X77 を会議室に呼び出して、そこにいた Y8、Y9 の両助役とともに「組合バッヂをはずしなさい」と迫った。その際、同 X77 が、「組合バッヂを着用していると、どう業務に支障があるのか」と質問すると、同支所長は「目ざわりだから業務に支障があるのだ」と答えた。

なお、保線所の助役のほとんどは、東海労の組合員であった。

③ 東京第二運転所の Y10 総務課長の場合

5月ころ、同課長は、同所の運転士から運輸部(サンクス・臨時売店等が勤

務箇所)に配置替えされた国労組合員の X2 に対して、「(国労バッヂを指でさしながら)こんなものをつけているからお前は運輸部へ配属されたのだ」と発言した。

④ 東京電気所の電力課長の場合

同課長は、国労組合員の X74 を就業時間中に課長席へ何度も呼びつけて「就業規則に定められているのだから、バッヂをはずしなさい」と執拗に求め、さらに、同人を含め組合バッヂ着用者については、これを見かける都度、「そのままつけていると、重大な処分をしなければならない」と再三再四処分をほのめかせた。

そのほかに、会社は、就業規則中に組合バッヂを着用する組合員に対して、オレンジカード販売、旅客案内等の接客業務に就かせなかったり、社員研修センターの入所式に組合バッヂを着用する組合員の出席を認めなかったことがあった。

- (9) 以上のような会社の組合バッヂ着用に対する対応の結果、申立人新幹線支部の組合員の中に少なからず組合バッヂを外す組合員が出たが、一部組合員の中には、バッヂを制服の襟から見えない場所(例えば、右腰のベルトの下)に着用したり、組合バッヂをタイピンに取り付けてネクタイに着用する者などがいた。
- (10) 会社から組合バッヂ着用者に対して注意、指導があった際の組合員の対応は、無言を通す者が多かったが、中には「組合の指示だから、指示があるまでははずせない」「就業規則は会社が一方的に決めた規則だから、従う必要はない」と発言する者や「組合バッヂをはずせと指示するのは憲法違反ではないか」と管理者に対して反論する組合員もいた。
- (11) 会社の行った 62 年 4 月 24 日現在でのバッヂ着用状況調査によると、当日の組合バッヂ着用者は 171 名に減少していた。
- うち新幹線職場では、約 100 名の者が依然として、組合バッヂを着用していたが、そのほとんどは国労組合員であった。
- (12) 他方、動労、鉄労の組合員は、60 年 7 月ころまでは国労と同程度の大きさのバッヂを着用していたが、その後徐々に取り外すようになり、新会社発足以降は完全に着用しなくなった。
- なお、鉄道労連は 62 年 4 月 1 日付機関紙で、「着けよう鉄道労連バッヂ」と組合員に呼びかけを行っていたが、4 月 1 日以降組合バッヂを着用した鉄道労連組合員はいなかった。

5 組合バッヂ着用者に対する処分の経緯

- (1) 62 年 5 月 6 日、会社は、各人事(担当)課長に対して現在においても、なお勤

務時間中に組合バッヂを着用したり、社章・氏名札を着用しない社員に対する調査を行うよう指示した。

- (2) 同月 22 日、会社は、各長に対して賃金規程第 142 条に基づく調査期間を 4 月 1 日から 5 月 22 日までとして、組合バッヂ着用者等の実態を把握するための調査を行うよう指示した。

その結果によると、被申立人会社全体で 386 名が組合バッヂを着用していて、そのほとんどが国労組合員であった。

- (3) 会社は、上記の実態調査結果の報告を受け、バッヂ着用者に対する処分(訓告 60 名、嚴重注意 326 名)を決定した。

この決定を受けて新幹線運行本部では該当者 216 名(全動労組合員 3 名を含む、うち訓告 60 名)の処分を行ったが、そのうち嚴重注意の対象者に対しては 5 月 27 日乃至 31 日の間に、本部長名で「組合バッヂの着用は、就業規則に違反するものであり、度重なる注意、指導にもかかわらず従わないことは、社員として不都合である。」との理由を付して嚴重注意の発令を文書で行った。

そして、7 月 3 日に支給した夏季手当から賃金規程(第 145 条 3 項イ)の定めに基づいて 5%を減額した。

なお、嚴重注意(これは就業規則で定められた懲戒処分ではない。)の対象は、4 月 1 日以降 5 月下旬になっても定められた社章及び氏名札は着用しているものの組合バッヂは取り外さず継続して着用していた場合であり、訓告の対象は、社章あるいは氏名札を着用せず且つ組合バッヂを着用していた場合である。

- (4) 申立人支部の組合員で上記嚴重注意を受け、夏季手当を減額された者は下表のとおりである。

① 東京保線所小田原支所所属者

	氏名	金額(円)		氏名	金額(円)
1	X1	15,152	2	X2	17,840
3	X3	19,396	4	X4	25,119
5	X5	16,344	6	X6	16,344
7	X7	16,780	8	X8	16,119
9	X9	31,011	10	X10	14,330
11	X11	23,782	12	X12	17,468
13	X13	16,887	14	X14	14,233
15	X15	14,233	16	X16	16,515

17	X17	18,793	18	X18	16,344
19	X19	16,579	20	X20	15,155
21	X21	15,786	22	X22	17,206
23	X23	15,358	24	X24	17,669
25	X25	16,256	26	X26	14,233
27	X27	15,786	28	X28	14,138
29	X29	27,487	30	X30	15,893
31	X31	15,893	32	X32	14,941
33	X33	14,233	34	X34	14,138
35	X35	31,774	36	X36	14,233
37	X37	16,237	38	X38	14,233
39	X39	14,330			

② 東京第一運転所所属者

	氏名	金額(円)		氏名	金額(円)
40	X40	22,520	41	X41	19,319
42	X42	17,522	43	X43	30,770
44	X44	18,392	45	X45	26,469
46	X46	28,964	47	X47	27,522
48	X48	17,774	49	X49	17,774
50	X50	27,200	51	X51	27,353
52	X52	30,534	53	X53	24,780
54	X54	25,358	55	X55	24,801
56	X56	25,494	57	X57	16,307
58	X58	16,076			

③ 東京第二運転所所属者

	氏名	金額(円)		氏名	金額(円)
59	X59	37,786	60	X60	36,226
61	X61	35,590	62	X62	31,505

63	X63	36,419	64	X64	22,936
65	X65	37,328	66	X66	34,586
67	X67	33,030	68	X68	31,119
69	X69	22,936	70	X70	32,271

④ 東京電気所所属者

	氏名	金額(円)		氏名	金額(円)
71	X71	36,042	72	X72	33,049
73	X73	30,477	74	X74	19,191
75	X75	16,195			

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

- ① 本件組合バッヂ(国労バッヂ)は、団結のシンボルとして国鉄時代から一貫して着用してきたものであり、国鉄時代においては取り外しを求められたこともなく、まして処分の対象とされることはなかった。しかも、本件組合バッヂは、形状が縦 1.1cm 横 1.3cm の小さなものであるため、その着用によって業務上の支障のおそれはもとより、顧客等に対して不快感を与えることは全くないものである。
- ② 本件組合バッヂ着用者に対して、会社が一方的に制定した新就業規則に違反するとして、バッヂ着用の取り外しを強要したことは、職場規律の確保の口実のもとに申立人組合らの組織の動揺、破壊を狙った支配介入行為である。
- ③ 組合バッヂ着用者に対して、「嚴重注意」の処分通告を行い、賃金規程上の「勤務成績が良好でない者」に該るとして 62 年夏季手当で減額措置(5%)を行ったことは、正当な組合バッヂ着用を理由とした不利益処分であるとともに、当該処分を通じて申立人らの組織の動揺、破壊を狙った支配介入行為である。

(2) 被申立人の主張

- ① 組合バッヂは団結のシンボルであるとの申立人らの主張は、就業時間中の組合活動を自認するものであり、そのこと自体就業規則の禁止規定に抵触する。また、組合バッヂの着用が国鉄時代から行われていたことをもってその

着用を正当化しようとするが、被申立人会社は、国鉄とは別個独立の法人であるから、国鉄時代における取扱いによって正当化されるものではない。

さらに、申立人らはバッヂの形状、業務上の支障の有無との関係を指摘するが、被申立人会社では就業規則等で制服の着用が定められ、加えて就業中業務と無関係のバッヂ等の着用が禁止されていることは、職場規律としての意味をもつものであって、業務上の支障の有無からバッヂ着用の許否を論ずべきでない。

- ② 被申立人は、設立当初から、就業規則を全社員に周知させていたのであって、組合バッヂを着用している社員に対して管理者が注意、指導を行うことは、まさに正常な企業秩序を維持するために業務運営上の見地からなされたものである。

従って、管理者の再三にわたる指示(注意、指導)に反して、就業中着用が禁止されているバッヂ等を着用した者に対し、賃金規程に基づき62年の夏季手当が減額され、又は、同規程に基づき昇給欠格事由と判断されうることは当然であって、不当労働行為として問擬される余地はない。

2 当委員会の判断

- (1)① 企業が正常な職場規律の確立や業務の円滑な遂行のために従業員の服装を規制し、胸章、腕章や服飾類の着用を禁止し或いは制限する旨を一般的に就業規則に定めることは別に異とするに足りない。

- ② ところで、組合バッヂは、組合員が当該組合員たることを顕示して組合意識をたかめ、ひいて組合の団結保持に資する目的のもとに着用するものであるから、組合バッヂの着用行為は、それによって職場規律を乱し、または業務運営の妨げとなる等のことが認められない限り、正当な組合活動といえることができる。

なお、一般に就業規則等に、就業時間中の組合活動の禁止規定が多く見かけられるが、一概に組合活動といっても職場規律を乱すこともなく、または業務運営の妨げともならない上記バッヂ着用行為のような組合活動まで禁止する必要はないと考えられるから、このような行為に対しては禁止規定を適用すべきではないとするのを相当とする。

そもそも組合バッヂは、リボン・ワッペン等が組合の特定の目的達成のための闘争手段として用いられるのと異なり、平常は闘争的色彩を帯びないものであるから上記のような危惧を招来する虞れはあまりない。

いずれにせよ、組合バッヂの着用によって職場規律が乱され、または業務運営が阻害される等のことがない限り、使用者としても組合バッヂの着用を

禁止すべき理由も必要も見出し難いのであるから、かかる場合にはみだりにその着用を禁止すべきではない。

- ③ いま本件についてみると、会社は本件処分の理由として職場規律の違反をあげるのみで、組合バッヂの着用がいかなる点において業務の運営を阻害するものなのか、またいかなる点をとらえて職場規律を乱したというのか、具体的な主張も疎明もしない。おそらく会社は、会社が一方的に定めた就業規則に基づく組合バッヂ着用禁止の規定に違反して組合員らが組合バッヂの着用を続けたことをとらえて職場規律違反というものと思われるが、組合バッヂ着用禁止規定の運用に当たっては、ただ会社の一方的に定めた規律に違反したというだけでは足りず、バッヂの着用が具体的に職場の秩序を乱し、または業務の運営を阻害する等と認められる場合に限り発動させる配慮が必要である。

国鉄時代に永年にわたり組合員の組合バッヂ着用につき、国鉄よりその取り外しの注意を受けたり、また処分を受けたりした者がなかった事実は、従前の労使関係では組合バッヂの着用は上記のような危惧を伴わなかったことを裏打ちするものといえる。

- (2) 被申立人は、被申立人会社は国鉄とは別法人であると主張するが、被申立人会社は国鉄の行っていた事業を引き継いだ会社であり、少なくとも60年7月の「再建監理委員会」の提言がなされた以降の国鉄による諸施策は、国鉄の分割民営化を前提とする方針によるものとみるべきであるから、被申立人会社が法形式的には国鉄とは別個独立の法人であるとはいえ、この間の労使関係の経緯を無視することは適当でない。

そこで、この間における労使関係の経緯をみると、①61年5月21日にY2職員局次長が動労東京地本各支部三役会議に出席して発言した内容や、②人材活用センターへの配置にあたり、その被配置者の81パーセントが国労の組合員で占められており、さらに新幹線支部を対象に見れば、同支部の各分会の現役員、元役員等を含む118名(1,416名中)が配置され、清掃、ペンキ塗り、自転車の整備等に従事させられていたこと、③第2次労使共同宣言がなされた時期に国鉄総裁が動労、鉄労の大会に出席し、その席上、両組合を評価し、感謝する旨の発言を行っていることや、同時期に国鉄総裁談話を発表して、国鉄が提起した51年2月のスト権ストについての202億円損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する請求を取り下げていることなどからすると、国鉄が国労を嫌悪していたことが容易に推認できる。

- (3) 次に組合バッヂ着用者に対する従来の取扱いをみると、国鉄時代においても

就業規則でその着用は禁止されていたものの、バッヂ着用者がその取り外しを指示されたり、その着用を理由に処分されたことは一度もなかったのである。さればこそ国鉄分割に先立ち職員の勤務を新たに評定するために作成された61年3月5日付通達による「職員管理調書」の調査項目の中でもリボン・ワッペン等は対象とされていたが、バッヂ着用については当時未だなんら触れられていなかったのである。

しかるに、本件組合バッヂ問題の根拠となった被申立人会社の就業規則は、会社発足時の62年4月1日に施行されたものであるが、それ以前の同年3月26日には準備室のY3室長名で関係人事厚生課長宛てに組合バッヂを着用させてはならないとの指示をしており、また同月30日には新幹線総局労働課長名(国鉄の機関)で各長に宛てて、新会社の就業規則で禁止されていることを理由に組合バッヂを着用させないよう全社員に周知徹底することを指示している。さらに同月31日には準備室から各総務担当課長宛てに会社発足時の4月1日現在のバッヂ着用状況についての報告を求めている。

- (4) これを受けて会社は、4月1日以降バッヂ着用者に対して、各機関の長を通じ、バッヂを取り外させるため懲戒処分のあり得ることを含め執拗とみられるほどの注意、指導をしている。加えて、東京保線所のY5所長や小田原支所長が就業中の組合員を呼び出して「首覚悟でやっているのか」とか「子供も奥さんもいるのだから」とか「バッヂを着けて仕事をしてても仕事じゃない」とか「目ざわりだから業務に支障があるのだ」などと発言していることは、管理者として単に職場規律の維持のみを目的としたものと認めることはできない。また、東京第二運転所のY10課長の「こんなものをつけているからお前は運輸部へ配属されたのだ」との発言は、バッヂ取り外しの注意、指導ではなく、バッヂ着用によってすでに職務上の取扱いを異にした対応をしていたことを示すものである。

しかも、この間会社は申立人らの組合に対してなんらの申し入れもすることなく、組合員個々人のみを対象にしている。

このような経緯からみると、国鉄は、国労嫌忌の意思をもって新会社発足に先立ち、組合バッヂ着用者に対する従前の取扱方針を変更し、これを受けて被申立人会社においても国鉄の新方針を引き継いで国鉄と同様の意図のもとに行動していたものとみざるを得ない。

- (5) なお、本件バッヂ着用者は、顧客と比較的接触の多い車掌ではなく、運転所、保線所、電気所など接客頻度の低い部署に所属していた組合員であったことからみると、バッヂ着用によって実質的な意味での職場規律や業務の運営に支障

が生じたとか、あるいはその真れがあったとは一層認めることはできないのである。

- (6) 以上を総合すると、会社が、新会社発足を契機に、新就業規則に定める禁止諸規定をことさら前面に押し出しこれに籍口して、バッヂ着用者に対して就業規則上の処分ではないといえ、バッヂ着用のみを理由に嚴重注意ならびに 62 年夏季手当を 5%減額して支給したことは、組合員が国労にとどまることに不安を抱かせることによって国労の組織を弱体化せんとした支配介入行為であるといわざるを得ない。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社が申立人支部所属の組合員に対し、組合バッヂ着用を理由に嚴重注意を行ったことならびに右嚴重注意を理由に昭和 62 年夏季手当を減額して支給したことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する。

なお、申立人らは、ポスト・ノーティスを求めているが、本件においては文書交付をもって足りると考える。

よって、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条を適用して、主文のとおり命令する。

平成元年 2 月 7 日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏 ⑩