

大阪、平 2 不49、平5.5.24

命 令 書

申立人 国鉄労働組合近畿地方本部
申立人 国鉄労働組合近畿地方本部大阪地区本部
大阪新幹線支部
申立人 国鉄労働組合近畿地方本部大阪地区本部
大阪新幹線支部大阪電気所分会
被申立人 東海旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、別紙目録 1 記載の申立人所属組合員に対し、組合バッジ着用を理由として行った①平成 2 年 3 月 22 日、②同年 9 月 25 日及び③平成 3 年 3 月 25 日付け嚴重注意あるいは訓告処分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、別紙目録 2 記載の申立人所属組合員に対し、組合バッジ着用による訓告処分を理由として、①平成元年年末手当、②平成 2 年夏季手当、③同年年末手当及び④平成 3 年夏季手当について減じ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、別紙目録 3 記載の申立人所属組合員に対し、組合バッジ着用による訓告処分を理由として行った、平成 2 年度及び 3 年度の昇給に際して所定昇給号俸の 4 分の 1 を減じた措置について、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。
- 4 被申立人は、大阪電力所等に勤務する申立人分会所属組合員に対し、嚴重注意及び訓告処分と結び付けて組合バッジの取り外しを求めたり、年末手当及び夏季手当の支給並びに昇給に際し、組合バッジ着用を理由として同手当の減額並びに昇給欠格条項該当者としての取扱いをしてはならない。
- 5 被申立人は、申立人各組合に対し、下記の文書を速やかに、手交しなければならない。

記

年 月 日

国鉄労働組合近畿地方本部

執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合近畿地方本部大阪地区本部大阪新幹線支部

執行委員長 A 2 殿

国鉄労働組合近畿地方本部大阪地区本部大阪新幹線支部大阪電気所分会

執行委員長 A 3 殿

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 貴組合員に対し、組合バッジ着用を理由として①平成2年3月22日、②同年9月25日及び③平成3年3月25日付けで嚴重注意あるいは訓告処分を行ったこと
- 2 貴組合員に対し、組合バッジ着用による訓告処分を理由として①平成元年年末手当、②平成2年夏季手当、③同年年末手当及び④平成3年夏季手当をそれぞれ減額したこと
- 3 貴組合員に対し、組合バッジ着用による訓告処分を理由として平成2年度及び3年度の昇給に際して、賃金規程に定める昇給欠格条項該当者として取り扱ったこと

目録 1

No.	氏名	平成 2 年		3 年
		3 月 22 日 処分等	9 月 25 日 処分等	3 月 25 日 処分等
1	A 4	訓告	————	嚴重注意
2	A 5	訓告	訓告	訓告
3	A 6	嚴重注意	訓告	訓告
4	A 7	訓告	訓告	訓告
5	A 8	訓告	訓告	訓告
6	A 9	訓告	訓告	訓告
7	A 10	訓告	訓告	訓告
8	A 11	嚴重注意	訓告	————
9	A 3	訓告	訓告	訓告
10	A 12	————	————	嚴重注意
11	A 13	嚴重注意	————	嚴重注意
12	A 14	嚴重注意	訓告	訓告
13	A 15	嚴重注意	訓告	訓告
14	A 16	訓告	訓告	訓告
15	A 17	訓告	訓告	訓告
16	A 18	嚴重注意	————	嚴重注意
17	A 19	嚴重注意	嚴重注意	訓告
18	A 20	嚴重注意	————	嚴重注意
19	A 21	訓告	訓告	訓告
20	A 22	嚴重注意	嚴重注意	訓告
21	A 2	訓告	訓告	訓告
22	A 23	訓告	訓告	訓告
23	A 24	訓告	訓告	訓告
24	A 25	————	————	嚴重注意
25	A 26	訓告	訓告	訓告
26	A 27	訓告	訓告	訓告
27	A 28	訓告	訓告	訓告
28	A 29	嚴重注意	嚴重注意	訓告
29	A 30	嚴重注意	訓告	訓告
30	A 31	訓告	訓告	訓告
31	A 32	訓告	訓告	訓告
32	A 33	訓告	訓告	訓告
33	A 34	嚴重注意	訓告	訓告
34	A 35	————	————	嚴重注意
35	A 36	————	————	嚴重注意

目録 2

No.	氏名	平成元年	2年		3年
		年末手当 (減額金額:円)	夏季手当 (減額金額:円)	年末手当 (減額金額:円)	夏季手当 (減額金額:円)
1	A4	46,403	42,240	-----	-----
2	A5	25,991	24,394	31,508	25,876
3	A6	-----	-----	29,002	23,896
4	A7	-----	23,852	32,653	26,907
5	A8	31,197	28,584	36,921	30,490
6	A9	26,593	24,754	31,973	26,356
7	A10	-----	21,278	27,484	23,985
8	A11	-----	-----	32,395	-----
9	A3	31,012	28,464	37,021	30,564
10	A14	-----	-----	29,002	25,557
11	A15	-----	-----	31,730	26,065
12	A16	25,171	23,750	30,677	25,301
13	A17	38,844	35,550	46,157	37,840
14	A19	-----	-----	-----	27,826
15	A21	22,060	21,133	27,297	22,398
16	A22	-----	-----	-----	27,537
17	A2	40,678	37,174	48,256	39,599
18	A23	24,932	23,548	30,417	24,995
19	A24	27,964	25,676	33,165	27,275
20	A26	29,504	27,288	35,247	29,082
21	A27	23,178	22,004	28,422	23,322
22	A28	22,060	21,133	27,297	22,398
23	A29	-----	-----	-----	26,426
24	A30	-----	-----	36,527	30,163
25	A31	40,317	36,857	47,863	39,218
26	A32	36,315	33,202	43,124	35,402
27	A33	25,810	24,051	31,065	25,516
28	A34	-----	-----	37,408	30,707

目録 3

No.	氏名	2年	3年
		所定昇給号 俸の減俸	所定昇給号 俸の減俸
1	A4	- 1	-
2	A5	- 1	- 1
3	A6	-	- 1
4	A7	-	- 1
5	A8	- 1	- 1
6	A9	- 1	- 1
7	A10	-	- 1
8	A3	- 1	- 1
9	A14	-	- 1
10	A15	-	- 1
11	A16	- 1	- 1
12	A17	- 1	- 1
13	A19	-	- 1
14	A21	- 1	- 1
15	A22	-	- 1
16	A2	- 1	- 1
17	A23	- 1	- 1
18	A24	- 1	- 1
19	A26	- 1	- 1
20	A27	- 1	- 1
21	A28	- 1	- 1
22	A29	-	- 1
23	A30	-	- 1
24	A31	- 1	- 1
25	A32	- 1	- 1
26	A33	- 1	- 1
27	A34	-	- 1

(注) - 1は1号俸減俸を示す。

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」という）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（以下「国鉄改革法」という）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等のうち、東海道新幹線のほか東海地方における旅客鉄道事業等を承継して設立された法人であり、肩書地に本社を置き、その従業員は本件審問終結時約2万1,400名である。

会社は、新幹線の輸送業務の統括機構である新幹線鉄道事業本部（昭和63年2月より従来の新幹線運行本部を組織改正したもの）の下に米原以西を管轄する関西支社をおき、同支社の下に現業部門として車両所、保線所、電力所（62年10月より従来の電気所を組織改正したもの）、信号通信所等を設けている。これらのうち電気関係では、大阪電力所、大阪信号通信所、京都電力所、京都信号通信所が設置され、その従業員は本件審問終結時134名である。

(2) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部（以下「近畿地本」という）は、国鉄労働組合（以下「国労」という）の下部組織であり、会社及び申立外西日本旅客鉄道株式会社等の近畿地方で働く従業員で組織され、その組合員は本件審問終結時3,959名である。

(3) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部大阪地区本部大阪新幹線支部（以下「新幹線支部」という）は、近畿地本の一支部であり、新幹線に関する職場のうち近畿地方で働く従業員で組織され、その組合員は本件審問終結時630名である。

(4) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部大阪地区本部大阪新幹線支部大阪電気所分会（以下「分会」という）は、新幹線支部の一分会であり、大阪電力所、大阪信号通信所、京都電力所、京都信号通信所等に勤務する従業員で組織され、その組合員は本件審問終結時89名である。

(5) なお会社には、申立人組合のほかに、本件審問終結時、国労の下部組織である国鉄労働組合東海本部（組合員約2,900名）、全日本鉄道労働組合総連合会所属の東海旅客鉄道労働組合（組合員約1万4,000名）とJR東海労働組合（組合員約1,200名）、日本鉄道産業労働組合総連合所属の東海旅客鉄道産業労働組合（組合員約2,800名）及び全国鉄動力車労働組合連合会（組合員約100名、以下「全動労」という）の労働組合がある。

2 会社発足に至るまでの労使関係について

(1) 昭和56年3月に発足した第2次臨時行政調査会（以下「臨調」という）は、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。

58年6月、日本国有鉄道再建監理委員会が設置され、同委員会は、60

年7月、国鉄の分割・民営化を骨子とする「国鉄改革に関する意見」を政府に提出した。

これを受けて政府は、国鉄の改革に関連する9法案を国会に提出し、そのうち国鉄改革法等8法案が、61年11月28日に成立し、同年12月4日に公布された。

62年4月1日、国鉄改革法に基づき、国鉄の行っていた事業の大部分は会社を含めた新しい事業体に引き継がれた。

(2) 昭和57年2月20日、国労（61年4月当時、組合員数約16万5,400名、組織率68.6%）、動力車労働組合（61年4月当時、組合員数約3万1,350名、組織率13.0%、以下「動労」という）、全国鉄施設労働組合（61年4月当時、組合員数約1,500名、組織率0.7%、以下「全施労」という）及び全動労（61年4月当時、組合員数約2,400名、組織率1.0%）は、臨調の答申に国鉄の分割・民営化が盛り込まれないことを目指して、日本労働組合総評議会等と共に国鉄改革共闘委員会を結成した。

(3) 昭和57年3月から60年9月に至るまで、国鉄は、8次にわたる職場総点検を実施し、この中で、就業時間中の組合活動の禁止、リボン・ワッペン着用等の禁止、組合事務所の明渡し要求及び実力撤去などを行い、これに抗議した国労組合員に対して、昇給延伸等を行った。

(4) 昭和57年7月19日、国鉄は、従来から行われてきた現場協議制度（労働組合の分会と現場の責任者との間で行う職場単位の交渉制度）が悪しき労使関係を生んできたとして、国労、鉄道労働組合（61年4月当時、組合員数約2万8,700名、組織率11.9%、以下「鉄労」という）、動労、全施労（以下、鉄労、動労及び全施労を併せて、「鉄労ら」という）及び全動労の5組合に対し、「現場協議に関する協約」の改訂案を提示し、57年11月30日までに交渉がまとまらなければ現行協約を破棄すると通告した。この改訂案は、現場における紛争解決機関として「現場協議委員会」を設置するとともに、協議の対象範囲を限定し、その運営ルールを明確化するものであった。

国鉄は、鉄労らと改訂案どおりの協約を締結したが、国労及び全動労との交渉は決裂し、同年12月1日以降、国労及び全動労については、「現場協議に関する協約」は失効し、それまで14年間続いた現場協議制度がなくなった。

なお、この当時以降、国労及び全動労を除く各組合は、争議行為を行わなくなった。

(5) 昭和60年4月から8月にかけて、国労は、分割・民営化反対のキャンペーンとしてワッペン着用闘争を行った。これに対し、国鉄は、同年9月11日、闘争に参加した約5万9,200名に対する戒告、訓告及び嚴重注意等を行った。

(6) 昭和61年1月13日、国鉄は、国労及び鉄労らに対し、以下の内容の労使共同宣言（以下「第1次労使共同宣言」という）を提示し、締結する

よう要請した。その内容は、「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言する。」として「①国鉄労使は諸法規を遵守し、全力を挙げて安全輸送の確保、維持を実現する。②リボン・ワッペン不着用、氏名札の着用等定められた服装を整えるなどして、お客様に不快感を与えない、折り目正しいサービスの提供に努めることとする。③必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進し、新しい事業運営の態勢を確立することとする。④余剰人員対策について、退職勧奨、派遣制度等を積極的に推進する。」等の項目が挙げられていた。

同日、国鉄と鉄労らは、第1次労使共同宣言を締結し、発表した。

同月16日、国労は、中身は到底受け入れられるものではないなどとして同宣言を拒否する態度を表明した。

- (7) 昭和61年2月28日、国鉄は、職員の勤務実態などの把握を統一行的に行い、人事管理の徹底と職場における管理体制の確立を図るためとして、同年4月2日在職の一般職員約25万人を対象に、全国一律の様式で、「職員管理調書」を作成することを決定した。

その記載対象期間は58年4月1日から61年3月31日までとされ、記載項目は、「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」等であったが、バッジ着用については特になにも触れられていなかった。

- (8) 昭和61年4月10日から12日まで、国労は、余剰人員であるとして北海道及び九州地区の職員を本州地区へ配置転換させるいわゆる広域異動の一方的実施と国鉄の分割・民営化方針に抗議して、ワッペン着用闘争を行った。これに対し国鉄は、従来からの注意、警告に反する行為であるとして、同年5月30日、上記闘争に参加した約2万9,000名に対する戒告及び訓告処分を行った。

- (9) 昭和61年6月24日、国鉄は、「余剰人員が、今後さらに増加することが予想されるので、新たに全国の駅、区等に人材活用センターを設置し、余剰人員を集中的に一括配置して有効活用を図っていく」旨発表し、各組合に説明した。これに対し国労は、同日、同センターの設置は余剰人員を固定化しないとする従来の運用に反するとして、国鉄に対して抗議するとともに団体交渉を申し入れた。

しかし、国鉄は、これに応じることなく、同年7月1日、予定どおり全国1,010か所に人材活用センターを設置し、順次職員を配置した。

同年8月1日には、その配属人員は1万2,730名となり、このうち約80%が国労（当時の組織率は約50%）の組合員であり、新幹線支部からは160名、分会からは4名の国労組合員が同センターへ配置された。

なお同センターは、62年3月上旬に国鉄が行った人事異動と同時に廃

止された。

- (10) 昭和61年8月27日、国鉄は、鉄労ら及び真国鉄労働組合（同年4月13日、国労東京地方本部から脱退した者を中心に結成され、結成時の組合員約1,200名）とにより同年7月18日に結成された国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という）との間で、①民営・分割による国鉄改革を基本とする②改革労協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企業人として自覚し、望ましい職員像へ向けて労使それぞれ職員指導を徹底する旨を骨子とする新たな労使共同宣言（以下「第2次労使共同宣言」という）を締結した。
- (11) 昭和61年9月3日、国鉄は、50年11月26日から同年12月3日にかけて行われたスト権スト（国労及び動労を含む公共企業体等労働組合協議会が官公労働者にストライキ権を付与することを求めて行ったストライキをいう）に関し、国労及び動労を共同被告として提訴していた総額約202億円の損害賠償請求訴訟において、動労が再度の労使共同宣言で分割・民営化に全面協力することなどを確約したとして、動労に対する訴えを取下げた。
- (12) 昭和62年2月2日、鉄労、動労、日本鉄道労働組合（61年12月19日、真国鉄労働組合と全施労が統合して結成、組合員約1万名）及び鉄道社員労働組合（62年1月23日結成、組合員約3万名）は、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という）を結成した。

次いで、同月28日、国労を脱退した旧主流派によって結成された鉄道産業労働組合は、その連合組織として日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産労」という）を結成した。

この結果、61年4月当時、組合員約16万5,400名（組織率68.6%）を有する国鉄内最大組合であった国労の組合員は、62年2月には、約6万2,100名（組織率27%）となり、さらに同年4月には約4万4,000名にまで急減した。

なお、同年2月当時、鉄道労連は約12万6,000名（組織率55%）、鉄産労は約2万1,000名（組織率9%）という組織状況であった。

3 会社の就業規則制定について

- (1) 昭和62年3月24日、会社の設立総会において、設立準備室（昭和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つの準備室を設置し、同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会社の就業規則とすることが決定された。
- (2) 昭和62年3月26日、会社の就業規則の決定をうけて、設立準備室は、室長名で関係人事、厚生（担当）課長に宛てた「社章の着用方について」と題する事務連絡をもって、組合バッジは着用させないとの指示をした。
- (3) 昭和62年3月30日、前記(2)の指示を受けた新幹線総局は、労働課長名で各員に宛てて「組合バッジ等の取扱いについて」と題する事務連絡を

行い、組合バッジの着用をさせないとの方針を伝えるとともに、その旨を掲示等により全社員に周知徹底することを指示した。

(4) 昭和62年3月31日、設立準備室は、関係各総務担当課長に宛てて「社章、氏名札及び組合バッジ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日現在の組合バッジ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ジを着用していたが、そのほとんどが国労組合員であった。

(5) 昭和62年4月1日、会社は、本件就業規則及び賃金規程を施行した。そのうち、本件国労の組合バッジ（以下「国労バッジ」という）問題に関する主な条項は下記のとおりである。

【就業規則】

（サービスの根本基準）

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。

（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。

（勤務時間中等の組合活動）

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。

（懲戒の種類）

第141条

2 懲戒を行う程度に至らないものは訓告又は嚴重注意する。

【賃金規程】

（昇給の欠格条項）

第24条 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。

別表第8 （第24条）

昇給欠格条項

3 訓告

2 回以上 所定昇給号俸の 4 分の 1 減

(調査期間)

第142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。

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

(成績率)

第145条 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また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 100分の10減

イ 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者
100分の5減

(6) なお、国鉄の就業規則等には、次の規定があった。

【就業規則】

(サービスの根本基準)

第3条 職員は、国鉄の事業を能率的な運営によってこれを発展させ、もって公共の福祉を増進させることを常に念頭に置き、自己の本分を守り、所属上長の命令に服し、法令、規程等を遵守し、令達に従い誠実に職務を行わなければならない。

2 職員は、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努めなければならない。

【制服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) 行賞基準規程に定める鉄道顕功章、功績章等

(3) お召列車運転及び警護基準規程に定める腕章及びキ章

4 会社の組合バッジ着用禁止措置について

(1) 国労組合員は、昭和22年の国労結成以来、国鉄時代から国労バッジ(縦1.2cm、横1.3cm、黒字に金でレールの断面の図案にNRUと国労の英語名の略称を表示)を「国労組合員の誇り」として制服の襟に着用しており、会社が発足した後も同様であった。

(2) 昭和62年4月9日、会社は、各部門の総務担当課長に宛てて、「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. 被服取扱規程に定める胸章等、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する」旨の事務連絡を行った。

- (3) 昭和62年4月10日、前記(2)の事務連絡をうけて総務課長は、各総務担当課（科）長及び各庶務助役に宛てて、所属社員に同事務連絡の内容を周知徹底するよう連絡した。
- (4) 昭和62年4月13日、会社は、総務部勤労課長名で各人事担当課長に宛てて「組合バッジ着用者等に対する注意、指導について」と題する事務連絡を行った。その内容は、「①勤務時間中に組合バッジを着用している社員に対しては、就業規則第3条第1項（サービスの根本基準）、第20条第3項（服装の整正）及び第23条（勤務時間中の組合活動）に違反することを通告し、直ちに取り外すよう注意、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下で、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取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」であった。

同日、上記の事務連絡をうけて、新幹線運行本部は、総務部長名で現場の各長宛に上記と全く同内容の事務連絡を行った。

- (5) 昭和62年4月22日、会社は、新幹線運行本部人事担当課長名で各長に宛てて「社章、氏名札及び組合バッジ等の着用状況報告について」と題する事務連絡を行った。その内容は、「社章、氏名札及び組合バッジ等の着用状況について、昭和62年4月24日以降の月・水・金曜日の状況を翌日の10時までに別紙様式により主管部経由で報告すること」であった。
- (6) 会社の行った昭和62年4月24日現在での組合バッジ着用状況調査によると、当日の組合バッジ着用者は171名に減少していた。そのうち新幹線職場では、約100名が依然として組合バッジを着用していたが、そのほとんどは国労組合員であった。

他方、動労、鉄労の組合員は、昭和60年7月頃までは国労と同程度の大きさのバッジを着用していたが、その後徐々に取り外すようになり、会社発足以降は完全に着用しなくなった。

- (7) 昭和62年4月28日、会社は、総務部勤労課長名で各人事（担当）課長に宛てて「組合バッジ着用者に対する注意・指導の徹底について」と題する事務連絡を行った。その内容は以下のとおりである。

「標題については、先に勤労課長事務連絡（昭和62年4月13日）を発し、注意・指導を繰り返し、早急に改善を図るよう指示したところである。しかしながら、依然として管理者の指示に従わず、組合バッジを着用したり、社章・氏名札を着用しない社員がみられる。

各長におかれては、再度、先の事務連絡の趣旨を管下現場長に徹底し、

改善の実を上げるよう取り組まれない。

(参考) 組合バッジ着用者 社章不着用者 氏名札不着用者

4 / 1	370名	94名	70名
4 / 24	171名	39名	60名

(8) 昭和62年5月6日、会社は、人事課B2副長、勤労課B3副長名で各人事(担当)課長に宛てて「組合バッジ着用者等に対する調査について」と題する事務連絡を行った。その内容は以下のとおりである。

「① 昭和62年4月14日以降、管理者から再三の注意・指導にもかかわらず、5月6日に至っても、なお、勤務時間中に組合バッジを着用したり、社章・氏名札を着用しない社員を別紙により調査することとする。ただし、4月1日から13日の間でも、注意・指導の状況が具体的に記録されている場合については調査対象に含むこととする。

② 調査にあたっては、管理者の注意・指導の結果を重視し、記録をもとに回数・社員の態度・反応等を含めて記入することとする。

③ 調査結果については本社においてヒアリングを行うこととする。」

(9) 昭和62年5月7日、前記(8)の事務連絡をうけて、新幹線運行本部は、人事担当課長名で各長宛に同内容の事務連絡を行った。

(10) 昭和62年5月22日、会社は、総務部人事担当課長名で各長に宛てて「組合バッジ着用者、社章、氏名札不着用者等に対する調査について」と題する事務連絡を行い、同月23日にヒアリングを実施する旨通知した。

5 国労バッジ着用を理由とする分会組合員に対する処分等について

(1) 会社が発足した昭和62年4月1日以降、大阪電気所等の現場においては、点呼管理者は、毎日の点呼時に組合バッジ着用者に対し、就業規則の服装の整正の規定に違反するとして、バッジの取り外しを指示した。これに対し分会は、それぞれの現場において「バッジ着用については、労働者の権利である。それを一会社の就業規則で違反として処分することはできない」旨の口頭の抗議を行うとともに、同62年4月3日、分会長A2(以下「A2分会長」という)は、大阪電気所所長B4(以下「B4所長」という)に対し、「組合バッジの着用に対して、取り外しを強要して来ているが、これは憲法にも保障された権利であり、不当介入は許されるものではない。即刻、中止をされたい。」と文書申入れを行った。

(2) 昭和62年5月15日、A2分会長は、B4所長に対し文書により、安全衛生委員の労働者側委員として国労組合員3名の推薦を行った。

(3) 昭和62年5月20日、前記(2)の分会の推薦に対し、B4所長はA2分会長に対し、「当電気所の安全衛生委員会の設置に当たり、貴組合より推薦の者については、東海旅客鉄道株式会社の社員として、諸規程・通達等の遵守、服装の整正及び安全衛生等に自ら率先して取り組んでいるとは考えられない。したがって安全衛生委員会の委員として適当でないと考えるので、上記にふさわしい社員を再度推薦願います。」と文書回答を行った。

(4) 昭和62年5月27日、会社は、分会組合員のうち国労バッジ着用者25名に対して初めて嚴重注意を行った。この嚴重注意は、一定の期間を定めて、管理者がバッジ着用の現認行為を行って、着用者を調査した上で、「組合バッジ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。よって嚴重注意する。」との文書通知(新幹線運行本部長名)をもって行われた。

(5) 昭和62年5月30日、新幹線支部及び分会は、前記(2)及び(3)に関し「会社は、組合が職場の安全衛生委員に推薦した組合員3名に対し、その指名を拒否した。」として当委員会に不当労働行為救済の申立て(昭和62年(不)第47号事件)を行った。

その後、同年6月12日、分会は、前記(2)と同じ者3名を安全衛生委員に再度推薦したところ、会社はこれを受理し7月に上記3名を同委員に指名し、8月20日、本件は、当委員会の関与により、安全衛生委員に関する問題は必要に応じ協議等を行うとの内容で和解が成立した。

(6) 昭和62年夏季手当の減額

会社は、同年7月に支給される夏季手当の査定にあたって、前記(4)の嚴重注意を受けた者25名を賃金規程第145条に規定する「勤務成績が良好でない者」にあたるとして手当支給額の100分の5を減額した。

(7) 昭和63年2月10日、会社は、国労バッジ着用者に対し、18名について嚴重注意を行い、1名については他の事由をあわせて訓告処分を行った。

しかし、63年夏季手当においては、会社はこの嚴重注意を受けた18名のうち16名については前年のような減額措置を行わなかった。

(8) 昭和63年11月15日、会社は、国労バッジ着用者に対し、5名について嚴重注意を、15名について訓告処分を行った。組合バッジ着用のみを理由とする訓告処分はこの時が初めてであり、同処分は、「組合バッジの着用は、服装の整正等を定めた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、社員として誠に不都合である。よって訓告する。」との文書通知(大阪支社長名、なお、大阪支社は平成元年7月組織改正により関西支社に改称)をもって行われた。

(9) 昭和63年年末手当の減額

会社は、上記(8)の処分を受けた者の内、訓告を受けた者15名について、賃金規程第145条に基づき100分の5の減額措置を行った。

(10) 平成元年6月7日、会社は、国労バッジ着用者に対し、「組合バッジの着用は服装の整正等を定めた就業規則に違反する」として、7名について嚴重注意を、17名について訓告処分を行った。

(11) 平成元年年末手当の減額

前記(10)で訓告を受けた者17名について、会社は平成元年12月に支給された年末手当について、賃金規程第145条に基づき100分の5の減額措置を行った。

(12) 平成2年3月22日、会社は、国労バッジ着用者に対し、12名について

- 嚴重注意を、19名について訓告処分を行った。
- (13) 平成2年度昇給に際しての昇給号俸減俸措置
会社は、国労バッジ着用を理由として前記(10)及び(12)の双方で訓告を受けた者の平成2年度の昇給にあたって、賃金規程第24条に基づく昇給欠格条項に該当するものとして所定昇給号俸の4分の1を減ずる措置を行った。
- (14) 平成2年夏季手当の減額
会社は、前記(12)で訓告を受けた19名について、平成2年夏季手当の支給にあたり、賃金規程第145条に基づき100分の5の減額措置を行った。
- (15) 平成2年9月25日、会社は、国労バッジ着用者に対し、3名について嚴重注意を、24名について訓告処分を行った。
- (16) 平成2年11月29日、申立人らは、当委員会に本件不当労働行為救済の申立て（平成2年（不）第49号事件）を行った。
- (17) 平成2年年末手当の減額
会社は、前記(15)で訓告を受けた24名について、平成2年年末手当の支給にあたり、賃金規程第145条に基づき100分の5の減額措置を行った。
- (18) 平成3年2月20日、申立人は、上記(17)の平成2年年末手当の減額は正について救済の追加申立てを行った。
- (19) 平成3年3月25日、会社は、国労バッジ着用者に対し、8名について嚴重注意を、26名について訓告処分を行った。
- (20) 平成3年度の昇給に際しての昇給号俸減俸措置
会社は、前記(15)及び(19)の主に双方で訓告を受けた者の平成3年度の昇給にあたって、賃金規程第24条に基づく昇給欠格条項に該当するものとして所定昇給号俸の4分の1を減ずる措置を行った。
- (21) 平成3年夏季手当の減額
会社は、前記(18)で訓告を受けた26名について、平成3年夏季手当の支給にあたり、賃金規程第145条に基づき100分の5の減額措置を行った。
- (22) 前記(4)、(6)ないし(15)、(17)及び(19)ないし(21)記載の、会社の組合バッジ着用を理由とする処分等の内容は、別表のとおりである。
- (23) 平成3年7月18日、申立人は、前記(19)の同年3月25日の嚴重注意及び訓告処分の取消し、前記(20)の平成3年度の所定昇給号俸の減俸及び前記(21)の平成3年夏季手当の減額の是正について救済の追加申立てを行った。

別表

組合バッジ着用を理由とする処分等、手当減額、所定昇給号俸減俸一覧表

No.	氏名	昭和62年(1987年)			63年(1988年)				平成元年(1989年)				2年(1990年)				3年(1991年)					
		5月27日 処分等	夏季 手当	年末 手当	2月10日 処分等	昇給 号俸	夏季 手当	11月15日 処分等	年末 手当	6月7日 処分等	昇給 号俸	夏季 手当	年末手当 (減額金額:円)	3月22日 処分等	昇給 号俸	夏季手当 (減額金額:円)	9月25日 処分等	年末手当 (減額金額:円)	3月25日 処分等	昇給 号俸	夏季手当 (減額金額:円)	
1	A 4	嚴重注意	○		嚴重注意		訓告	○	訓告			46,403	訓告	-1	42,240			嚴重注意				
2	A 5	嚴重注意	○		嚴重注意		訓告	○	訓告			25,991	訓告	-1	24,394	訓告		31,508	訓告	-1	25,876	
3	A 6												嚴重注意			訓告		29,002	訓告	-1	23,896	
4	A 7	嚴重注意	○				嚴重注意		嚴重注意				訓告		23,852	訓告		32,653	訓告	-1	26,907	
5	A 8	嚴重注意	○		嚴重注意		訓告	○	訓告			31,197	訓告	-1	28,584	訓告		36,921	訓告	-1	30,490	
6	A 9	嚴重注意	○	○	嚴重注意	-1	訓告	○	訓告			26,593	訓告	-1	24,754	訓告		31,973	訓告	-1	26,356	
7	A10	嚴重注意	○				嚴重注意		嚴重注意				訓告		21,278	訓告		27,484	訓告	-1	23,985	
8	A11												嚴重注意			訓告		32,395				
9	A 3	嚴重注意	○	○	訓告	-1	○	訓告	○	訓告	-1	○	31,012	訓告	-1	28,464	訓告		37,021	訓告	-1	30,564
10	A12	嚴重注意	○																嚴重注意			
11	A13	嚴重注意	○										-1	○					嚴重注意			
12	A14	嚴重注意	○		嚴重注意								嚴重注意				訓告	29,002	訓告	-1	25,557	
13	A15												嚴重注意				訓告	31,730	訓告	-1	26,065	
14	A16	嚴重注意	○	○	嚴重注意		○	訓告	○	訓告		25,171	訓告	-1	23,750	訓告		30,677	訓告	-1	25,301	
15	A17	嚴重注意	○		嚴重注意			訓告	○	訓告		38,844	訓告	-1	35,550	訓告		46,157	訓告	-1	37,840	
16	A18												嚴重注意						嚴重注意			
17	A19																嚴重注意		訓告	-1	27,826	
18	A20	嚴重注意	○																嚴重注意			
19	A21	嚴重注意	○		嚴重注意			訓告	○	訓告		22,060	訓告	-1	21,133	訓告		27,297	訓告	-1	22,398	
20	A22																		訓告	-1	27,537	
21	A 2	嚴重注意	○		嚴重注意			訓告	○	訓告		40,678	訓告	-1	37,174	訓告		48,256	訓告	-1	39,599	
22	A23	嚴重注意	○		嚴重注意			嚴重注意		訓告		24,932	訓告	-1	23,548	訓告		30,417	訓告	-1	24,995	
23	A37	嚴重注意	○																			
24	A24	嚴重注意	○		嚴重注意	-1		訓告	○	訓告		27,964	訓告	-1	25,676	訓告		33,165	訓告	-1	27,275	
25	A25	嚴重注意	○																嚴重注意			
26	A26	嚴重注意	○		嚴重注意			訓告	○	訓告		29,504	訓告	-1	27,288	訓告		35,247	訓告	-1	29,082	
27	A27	嚴重注意	○		嚴重注意			訓告	○	訓告		23,178	訓告	-1	22,004	訓告		28,422	訓告	-1	23,322	
28	A28	嚴重注意	○		嚴重注意			訓告	○	訓告		22,060	訓告	-1	21,133	訓告		27,297	訓告	-1	22,398	
29	A29	嚴重注意	○																訓告	-1	26,426	
30	A30												嚴重注意						訓告	-1	30,163	
31	A38	嚴重注意	○																訓告	-1		
32	A31				嚴重注意			嚴重注意		訓告		40,317	訓告	-1	36,857	訓告		47,863	訓告	-1	39,218	
33	A32				嚴重注意			嚴重注意		訓告		36,315	訓告	-1	33,202	訓告		43,124	訓告	-1	35,402	
34	A33	嚴重注意	○		嚴重注意			訓告	○	訓告	-1	○	25,810	訓告	-1	24,051	訓告		31,065	訓告	-1	25,516
35	A34		○										嚴重注意						訓告	-1	30,707	
36	A39	嚴重注意	○	○	嚴重注意		○	訓告	○													
37	A35																				嚴重注意	
38	A36																				嚴重注意	

(注) 1. 昇給号俸欄の-1は1号俸減俸されたことを示す。
2. 夏季手当、年末手当欄の○印は手当が減額されたことを、数字は手当から減額された金額(円)を示す。

6 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、分会組合員に対して、組合バッジ着用を理由として行った①平成2年3月22日、②同年9月25日及び③平成3年3月25日付けの訓告処分または嚴重注意を取り消すこと
- (2) 会社は、分会組合員に対して、組合バッジ着用による訓告処分を理由として、①平成元年年末手当、②平成2年夏季手当、③同年年末手当及び④平成3年夏季手当から減額した金員を支払うこと
- (3) 会社は、分会組合員に対して、組合バッジ着用による訓告処分を理由として平成2年度及び3年度の昇給に際して、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
- (4) 会社は、分会組合員に対して、組合バッジの取り外しを求めたり、手当の支給や昇給に際して、組合バッジ着用を理由とする手当の減額措置や昇給欠格者としての取り扱いなどの不利益な取り扱いをしないこと
- (5) 陳謝文の掲示及び手交

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

(1) 申立人らは次のとおり主張する。

- ① 組合バッジは、労働組合の団結のシンボルであり、このような組合バッジ着用に対する会社の攻撃は、職場における労働者の人格を否定し、業務命令に対し隷属させ、専制的に支配して職場から労働者の団結を排除しようとするものであり、憲法第28条、同21条の趣旨からして到底許されるものではない。
- ② 組合バッジ着用は、労働者の最も基本的な団結権行使の一形態であり、その着用が就業時間中であってもそのために職場規律が乱されたり業務の運営が妨げられることはないので、正当な組合活動である。
- ③ 会社は、国労バッジ着用者に対し就業規則違反を理由に嚴重注意及び訓告処分（以下「処分等」という）を行い、さらに訓告処分に基づき一時金の減額及び昇給号俸の減俸（以下、処分等をも併せて「本件措置」という）を行ったが、同措置は、バッジ着用者が国労組合員だけであることを利用して国労組合員を不利益に取り扱い国労の弱体化を企図したもので、国鉄の分割・民営化の方針が出されて以来の国鉄と会社による国労弱体化政策の一環としてなされた不当労働行為である。

(2) これに対し、被申立人は次のとおり主張する。

- ①ア. 会社は、国鉄改革の経緯に鑑み、会社発足以来職場規律の確立・維持に最大限の努力を傾けてきたのであり、その一環として組合バッジ着用についても、服装の整正について就業規則に定めることにより、所属組合の別を問わず全従業員に対し一律に禁止し、それを機会あるごとに周知徹底してきたものである。

イ. 会社における業務の遂行に関し、制服の着用が定められ、それに加えて就業中業務と関係のないバッジ等の着用が禁止されていることは、制服という統一された意匠を守ると同時にそれ自体会社の職場規律として十分意味があることであり、かかるバッジ等の着用によって職場規律が乱されることは明らかで、業務遂行上の支障の有無を論ずるまでもない。

また、組合バッジの着用は、同規則中の職務専念義務及び就業時間中の組合活動の禁止にも違反する不当なものである。

ウ. なお、申立人らは、就業時間中の組合バッジの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ようとしているが、会社は、国鉄とは別個独立した新企業体として設立された法人であり、国鉄との連続性を考慮する余地はない。また、国鉄時代の状況に不当なものが少なからず存在し、会社においては、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の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時間中の組合バッジの着用が、国鉄時代における取扱い如何によって正当化される余地は全くない。

エ. したがって、国労バッジ着用者に対する本件措置は、前記非違行為を重ねる者に対し行ったものであり、国労以外の組合は、職場規律の趣旨を理解し会社の指示に従ったため、組合バッジ着用者は国労組合員の内の一部の者だけとなり、結果としてこれらの者が同措置を受けたもので、かかる措置は会社の職場規律の確保という業務運営上の必要に基づく正当なものであって、なんら不当労働行為に該当するものではない。

② 申立人らは、平成元年の年末手当の減額の回復を求めているが、同手当の減額は、調査期間中に訓告処分を受けた者は自動的に手当が5%減額されるとの賃金規程の取り扱いによるもので、これは同年6月7日の訓告処分に伴う付随的な措置に過ぎないものである。したがって、同減額の回復を求めるためには、同時点での訓告処分の是非が問われなければならないところ、本件救済申立ては2年11月29日に行われており、元年6月7日の訓告処分から1年を経過しているため、この部分に関する救済申立ては、労働組合法第27条第2項の規定により却下を免れ得ないものである。

よって以下判断する。

2 不当労働行為の成否

(1) 組合バッジと就業規則の関係についてみるに、

ア. 前記第1. 5(4)、(6)ないし(15)、(17)及び(19)ないし(21)認定のとおり、会社は、国労バッジ着用者に対し、国労バッジ着用は、就業規則の服装の整正・職務専念義務・組合活動の禁止の各規定に違反す

る行為であるとして、本件措置を行ってきた。

前記第1. 4 (1)認定のとおり、問題となっている本件国労バッジは、縦1.2cm、横1.3cmのほぼ正方形の黒地に、左から図案化されたレールとNRUの文字が金色で描かれたもので、紺色の制服の胸または襟に着用されており、部外者の目には見過ごされるほどの目立たないものである。

国労は、同バッジを、昭和22年の国労結成の頃につくり、以来組合員はこれを各人が「国労組合員の誇り」であるとして着用してきた。この点、リボン・ワッペンを着用が、組合の闘争指令に基づいて使用者に対する積極的な抗議意思とか要求事項を表示する闘争手段として用いられるのとはその性格を異にするが、その着用によって、対外的には着用者が国労に所属していることを表示するとともに、対内的には組合員の国労に対する帰属意識を強化し、それによって団結心の高揚を図るものであると考えられる。したがって、その着用行為は組合活動である。

イ. 一方、会社の就業規則は、服装の整正について、統一された意匠によって身だしなみ保持等の職場規律を維持することを目的として第20条第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、また、職務専念義務について第3条第1項に「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」と定め、さらに、勤務時間中等の組合活動の禁止について第23条に「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」とそれぞれ規定している。

したがって、国労バッジの着用は、形式的にみれば、上記就業規則に抵触しているとみざるをえない。

もっとも、同バッジは、前記ア記載のように、小さなもので色は黒であるから紺色の制服の胸に着用するときは部外者の目には見過ごされるほどの目立たないものであり、しかも、前記第1. 1 (1)及び(4)認定のとおり、会社全体の業務は旅客鉄道事業でいわゆる接客業であるものの、本件措置を受けた分会組合員は大阪電力所等において、新幹線運行に係る電気関係の現業業務に従事しているものであり、国労バッジの着用が顧客等に不快感を与えたり、労働契約の本旨に添った労務提供を阻害して会社の業務運営を阻害したり、職場規律を乱す等のおそれは少なく、就業規則違反の程度は軽微であると考えられる。

ウ. そもそも、就業規則の運用にあたっては、労働者の団結権等の基本的権利を侵害しないように、また、業務遂行の目的に照らして必要性・合理性が認められるよう十分な配慮をすることが必要であることはい

うまでもない。ことに、本件国労バッジ着用が、国労にとっては、前記アのとおり国労に対する帰属意識の強化や団結心の高揚を図る組合活動である一方、前記イのとおりその就業規則違反の程度が軽微なものであることを考えると、就業規則の適用はよほど慎重でなければならないものであり、国労バッジ着用者に対する会社の対応等の如何によっては不当労働行為が成立する余地があるので、さらに検討する。

(2)ア. まず、国労バッジ着用をめぐる労使関係について検討するに、会社は、法形式的には国鉄とは別個独立の法人ではあるが、国鉄の行っていた事業及び人員を引き継いでいるのであるから、国鉄の分割・民営化方針の確定前後から会社の発足に至るまでの労使関係を無視することは適当でない。

そこで、この間の経緯をみるに、前記第1. 2(1)ないし(12)認定によれば、国労は、一貫して国鉄の分割・民営化方針に反対し、国鉄の行った職場総点検の実施、余剰人員対策としての広域異動、人材活用センターの設置等にことごとく反対し、しばしばワッペン着用闘争を行った。

国鉄は、これら国労の争議行為に対して、その都度、戒告、訓告等の処分を行う一方、国労及び全動労を除く組合とは57年11月30日に「現場協議に関する協約」の改定を行い、その後二度にわたり労使共同宣言を締結し、労使協調関係を強めていった。「現場協議に関する協約」の改定以降、国労及び全動労を除く組合は争議行為を行わなくなった。

さらに、国鉄は、国労及び動労を相手取って提起した51年2月のスト権ストの202億円損害賠償請求訴訟について、61年9月3日、動労に対する訴えを取り下げた。

以上の経過をみると、国鉄と国労の労使関係は厳しい対立状態にあり、国鉄は、国労との対立状況の中で国労嫌悪を強めていったことが容易に推認できる。

イ. 次に、組合バッジ着用者に対する取扱いをみると、従来は、前記第1. 3(6)認定のとおり、国鉄にも、前記(1)イ記載の会社の就業規則と同旨の就業規則があったが、国労及びその他の労働組合の組合員は、それぞれ組合バッジを着用し、これらについて問題とされたことはなかった。

前記第1. 2(7)認定のとおり、国鉄の分割・民営化に先立ち職員の勤務実態を把握するために、「職員管理調書」を昭和61年2月28日に作成することが決定されたが、そ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、バッジ着用についてはなんら触れられていなかった。

ところが、国鉄は、前記第1. 3(1)ないし(4)認定のとおり、会社発足の直前になって、①62年3月26日に設立準備室長名で関係人事厚生課長宛てに組合バッジを着用させてはならないとの指示を行い、②

同月30日に新幹線総局労働課長名で各員に宛てて、同年4月1日施行予定の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ジ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、③3月31日に準備室から各総務担当課長あてに会社発足時のバッジ着用状況についての報告を求めた。

これを受けて会社は、前記第1. 4(2)ないし(9)認定のとおり、4月1日以降バッジ着用者に対して、各部門の長を通じ、組合バッジを取り外させるよう注意、指導を行った。

このように会社は、組合バッジ着用についての就業規則運用において、国鉄時代と異なる取り扱いをし始めたにもかかわらず、この点について申立人組合に対し、申し入れはもとより、なんら協議を行なわず、同組合に対し説得し理解を得ようとする誠実な態度を示さなかった。

その後も、前記第1. 5(4)、(6)ないし(15)、(17)及び(19)ないし(21)認定のとおり、会社は、国労バッジ着用者に対し就業規則違反を理由に、口頭の注意・指導にとどまらず、本件措置を行った。

ウ. 本件措置のうち訓告処分については、前記第1. 3(5)認定のとおり、賃金規程第24条の規定により、同処分が1年に2回以上なされると、所定昇給号俸の4分の1が減じられる仕組みとなっており、同処分に伴う昇給の1号俸減俸は、一時的な不利益に止まらず、会社を退職するまでの毎月の給料、一時金、退職金にまで連動し、年を追う毎に不利益の度合いが増していくといった極めて深刻な経済的不利益である。

さらに訓告処分は、前記第1. 3(5)認定のとおり、就業規則第141条第2項に「懲戒を行う程度に至らないものは訓告又は嚴重注意する」と規定され、戒告以上の懲戒処分とは区別されているにもかかわらず、夏季及び年末手当については、賃金規程第145条第3項イのとおり、減給及び戒告といった懲戒処分と同様に100分の5が減じられるとされており、給与上の取扱いにおいては、事実上懲戒処分と差のない厳しいものである。

また、嚴重注意については、前記第1. 5(4)及び(6)ないし(21)認定のとおり、会社発足後間もない昭和62年5月27日に、会社は、分会組合員のうち国労バッジ着用者に対し嚴重注意を行い、このことをもって、賃金規程第145条に規定する「勤務成績が良好でない者」にあたりと査定して同年の夏季手当の5%の減額を行ったことがあり、その後、嚴重注意が2回重なると訓告処分を行うという会社の取扱いがなされており、嚴重注意が深刻な経済的不利益を伴う訓告処分の前提となっていることが認められる。したがって、嚴重注意についても経済的不利益につながるものであるといわざるを得ない。

以上からすれば、前記(1)で述べた組合バッジ着用の事情及びその

意義からして会社には慎重な対応が求められるところ、会社は、組合バッジ着用者に対して就業規則違反を理由にその行為の程度に比して苛酷ともいえる制裁的措置を伴う嚴重注意及び訓告処分を課し、組合員にとって少なからぬ経済的不利益を伴う処分等を繰り返した。

エ. また、この間、前記第1. 5(2)、(3)及び(5)認定のとおり、会社は、不当労働行為の救済申立てがなされた後に事実上撤回したものの、当該事業場における安全確保等を図るための安全衛生委員会の労働者側委員の分会から推薦した者について、国労バッジ着用を理由にその指名を拒否した。

(3) 以上を総合すると、小さな目立たない国労バッジの着用について、単に注意をするにとどまらず、これを理由に組合員にとって少なからぬ経済的不利益を伴う処分等を繰り返し、こうした措置に結び付けて国労バッジの取り外しを求める会社の行為は、国労嫌悪の意思のもとに国労組合員に経済的不利益を与えることによって同組合員が国労にとどまることに不安を抱かせ、ひいては国労の組織弱体化を企図したものであると推認せざるを得ない。

よって、国労バッジ着用を理由に嚴重注意及び訓告処分を行い、ついで訓告処分を理由に夏季及び年末手当の5%減額支給並びに昇給の1号俸減俸を行い、また、こうした措置に結び付けて国労バッジの取り外しを求める会社の行為は、申立人各組合に対する支配介入であり、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。

(4) 被申立人の主張②を検討するに、労働委員会において不利益取扱いについての不当労働行為の成否を判断するに当たっては、その不利益取扱いが処分であるか否かにかかわらず、現実に組合員の受けた不利益取扱いに着目し、それが申立日前1年以内になされたものである限り審査の対象とすべきであり、また、その判断に際し申立日より1年以上前の事実についても必要な限度で斟酌することは何ら差し支えないと解する。

本件において申立人が求める救済は、平成元年12月の年末手当減額という不利益取扱いの是正であり、同不利益取扱いは申立日前1年以内に発生したものであるからこれを審査の対象とすべきであり、同年6月7日付けの訓告については、その減額の原因であると認められるのであるからその経緯の検討は不可欠というべきであり、申立期間を徒過したとする被申立人の主張は採用できない。

3 救済方法

前記2.(3)のとおり、組合バッジ着用を理由とした本件措置については、これら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1ないし3のとおり命ずることとする。

また、前記第1. 5認定のとおり、会社は本件措置を繰り返すおそれが認められるので、主文4のとおり命ずることとする。

さらに、申立人らは、陳謝文の掲示及び手交を求めるが、主文5の救済

でもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、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5年5月24日

大阪府地方労働委員会
会長 清木尚芳 ㊟