

埼玉、平3不6・7・8・9・平4不2、平6.3.30

命 令 書

申立人 国鉄労働組合東日本本部
申立人 国鉄労働組合東京地方本部

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から別紙組合員目録6までに記載の申立人ら所属の組合員が昭和63年12月1日から平成3年9月30日までの間に行った申立人ら労働組合のバッジの着用を就業規則に違反しなかったものとして取り扱うとともに、当該組合員の当該バッジ着用を就業規則違反としてとらえて行った戒告、訓告、嚴重注意及びその他の措置をなかっ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から別紙組合員目録6までに記載の申立人ら所属の組合員に対し、申立人ら労働組合のバッジの着用が就業規則違反として取り扱われなかった場合に支給されるべきであった平成元年度、平成2年度及び平成3年度の夏季手当及び年末手当相当額と実際に支給されたこれら各年度の夏季手当及び年末手当の額との差額に相当する別紙組合員目録1から別紙組合員目録6までに記載の金員を速やかに支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人ら所属の組合員に対し、申立人ら労働組合のバッジの取外しを強要するなど、申立人ら組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、申立人らに対し、下記文書を本命令書受領の日から5日以内に手交しなければならない。(年月日は手交する日を記載のこと。)

記

平成 年 月 日

国鉄労働組合東日本本部
執行委員長 A1 様
国鉄労働組合東京地方本部
執行委員長 A2 様

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B1

当社が貴組合所属の組合員に対し、勤務時間中に貴組合のバッジを着用したことなどをとらえ、戒告、訓告、嚴重注意及びその他の措置を行い、もって平成元年度、平成2年度及び平成3年度の期末手当を減額したことは、貴組合の組合員に対して労働組合の正当な行為の故をもってする不利益な取扱いであり、同時に貴組合の組合員に対して組合にとどまることに不安を抱かせ、ひいては、貴組合の組織の弱体化を企図した支配介入であると埼玉県地

方労働委員会から認定されました。

よって、当社は、これらの行為について、命令に従った是正を行うとともに、今後このような行為を行わないよう誓約いたします。

5 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

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、肩書地に本店を置き、日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）並びに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、昭和62年4月1日に設立された株式会社で、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本州の東日本地域の事業を承継した。本件申立時の会社の従業員は約8万3,000人である。
- (2) 申立人国鉄労働組合東日本本部（以下「国労東日本本部」という。）は、会社の従業員ら及び日本貨物鉄道株式会社、日本国有鉄道清算事業団等の従業員らで組織する労働組合であり、申立外国鉄労働組合の下部組織である。
- (3) 申立人国鉄労働組合東京地方本部（以下「国労東京地本」という。）は、昭和62年3月31日までは国鉄の職員で組織された労働組合で申立外国鉄労働組合の下部組織であったが、新会社発足後、会社の事業区域のうち主として東京を中心とする地域に勤務する会社の従業員ら及び日本貨物鉄道株式会社、日本国有鉄道清算事業団等の従業員らで組織する労働組合であり、申立外国鉄労働組合及び国労東日本本部の下部組織である。
- (4) 会社の従業員らで組織する労働組合には、国労東日本本部、国労東京地本及び申立外国鉄労働組合（以下「国労」と総称する。）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。）所属の東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。）、日本鉄道産業労働組合総連合所属の東日本鉄道産業労働組合等の労働組合がある。
- (5) 別紙組合員目録1から別紙組合員目録6までに記載の者は、申立外国鉄労働組合所属の組合員であるとともに、申立人ら所属の組合員（以下「国労組合員」という。）である。

2 国鉄改革の経緯

- (1) 昭和57年7月30日、昭和56年3月に発足した第2次臨時行政調査会は、国鉄の分割・民営化、国鉄再建のための推進機関の設置及び職場規律の確立等を内容とする答申を行った。
昭和58年5月13日、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が制定され、同月20日に公布された。そして、同法に基づき同年6月10日に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。）が設置された。
- (2) 昭和58年8月2日、再建監理委員会は、職場規律の確立や経営の効率化等を内容とする第1次緊急提言を行い、昭和59年8月10日には、分割・

民営化の方向で国鉄再建の具体的内容を検討していく必要があるとして、私鉄並みの生産性と要員、地方交通路線廃止などを内容とする第2次緊急提言を行った。

- (3) 昭和60年7月26日、再建監理委員会は、「国鉄改革に関する意見―鉄道の未来を拓くために―」と題する最終意見（以下「最終意見」という。）を政府に提出した。

最終意見は、国鉄の旅客鉄道部門を全国6地域に分割し民営化すること、その実施の時期を昭和62年4月1日とすること、余剰人員対策を行うことなどを内容とし、国鉄再建の具体的方法を述べたものであった。

- (4) 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、うち改革法など8法案が、昭和61年11月28日に国会で成立し、これらの法律は、同年12月4日に公布された。

これにより、国鉄の経営する事業については、昭和62年4月1日から北海道、東日本、東海、西日本、四国、九州の各旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社、日本国有鉄道清算事業団など12法人に引き継がれることとなった。

3 国鉄における労使関係など

- (1) 昭和57年3月5日、国鉄総裁は、内部の各機関に対し、国鉄の職場実態を見ると、ヤミ慣行、ヤミ協定など職場規律の乱れや現場協議の本旨に反する運用等があり、職場によってはそれらが原因となって業務への支障も生じていることから、各般にわたって職場の実態について総点検を行い、問題点を的確に把握して改善努力をする必要があるとして、「職場規律の総点検及び是正について」と題する文書で、職場規律を早急に是正する措置を講ずるよう通達した。

その内容は、次のようなものであった。

- ア いわゆるヤミ慣行、ヤミ協定について、関係現場を的確に指導し、直ちに是正する。
- イ 現場協議については、業務の遂行を円滑にするという制度の本旨にたちかえった運用を行うよう指導する。
- ウ 業務管理の適正に努めるとともに、職員の服装や旅客に対する接遇などのサービスなどについても新たな認識のもとに取り組む。

- (2) 職場総点検は、昭和57年3月を初めに昭和60年9月まで計8次にわたり実施されたが、この総点検の項目には、労働組合のバッジ（以下「組合バッジ」という。）を労働組合員が着用することに関する項目がなかった。

- (3) 昭和59年7月10日、国鉄は、国鉄労働組合を含む各労働組合に対し、退職制度の見直し、職員の申出による休職の取扱い、職員の派遣に関する取扱いの3項目からなる余剰人員調整策を提案した。同年10月10日、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）及び全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）は余

剰人員調整策を受け入れた。

一方、国鉄労働組合は、余剰人員調整策の受入れを拒否したため、国鉄から昭和46年に国鉄と国鉄労働組合の間に締結された本人の意に反する免職及び降職は行わないこと等を内容とする雇用の安定等に関する協約（以下「雇用安定協約」という。）の破棄を通告された。

- (4) 昭和60年4月9日、国鉄は、国鉄労働組合との交渉において、特別退職協定、昇給協定、派遣・休職問題について妥結した。

このため国鉄は、国鉄労働組合に対する昭和59年10月11日の雇用安定協約の破棄通告を撤回し、その結果、昭和60年11月30日まで同協約は存続することになった。

- (5) 昭和60年9月11日、国鉄は、同年4月以来の国鉄労働組合の国鉄分割・民営化反対ワッペン着用闘争参加者約5万9,000人に対して、戒告、訓告又は嚴重注意などの処分通告を行った。

これは、ワッペン闘争に対して国鉄が行った処分としては初めてのものであった。

- (6) 昭和61年1月13日、国鉄は、国鉄総裁と各労働組合とのトップ交渉で「労使共同宣言案」（以下「宣言案」という。）を提示した。

これを受けて、同日、動労、鉄労、全施労は、労使共同宣言（以下「第一次労使共同宣言」という。）を受け入れた。しかしながら国鉄労働組合は、第一次労使共同宣言が具体的内容を持つものではなく、労働者の権利を放棄させるものであるなどとして宣言案の受入れを拒否した。

第一次労使共同宣言の内容は、「国民各層の信頼を得るため、労使が立場を超えて最善の努力を尽くす。」として、

ア 安定輸送の確保、安定輸送の維持のための諸法規を順守する。

イ お客様に不快感を与えない折目正しいサービスの提供のためリボン・ワッペンの不着用、名札の着用など定められた服装を整える。

ウ 飲酒、酒気おび勤務などモラルにもとる行為の根絶に努める。

エ 鉄道事業の再生に必要な合理化を積極的に推進する。

オ 余剰人員対策については派遣制度・退職勧奨の推進、希望退職の目標達成に積極的に取り組む。

などとするものであった。

なお、組合バッジの着用については、具体的な問題とならなかった。

- (7) 昭和61年3月5日、国鉄は、各機関に対し、昭和57年3月以来行ってきた職場総点検の集大成を目的として職員管理調書を作成するよう通達した。

これは、過去3年間の一般処分、労働処分、賞罰などの特記事項7項目のほか、業務知識、協調性、業務改善、職場秩序の維持、服装の乱れなどの評定事項21項目について記入するというものであった。

その中の「服装の乱れ」の内容は、リボン・ワッペンの着用、氏名札の不着用などについてであり、相合バッジの着用については問題とされ

- ていなかった。
- (8) 昭和61年5月21日、国鉄のB2職員局次長は、動労の東京地方本部各支部三役会議に出席し、席上、同人は、「私はこれから、A3（当時の国鉄労働組合委員長）の腹をブンなぐってやろうとおもっています。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いまよくやるということでありまして」などと述べた。
- (9) 昭和61年5月30日、国鉄は、国鉄分割・民営化反対ワッペン着用闘争参加者約2万9,000人に対して処分通告を行った。
- (10) 昭和61年6月21日、国鉄は、各総務局長等に対し、要員運用の厳正化について通達した。
- それは、余剰人員の人材活用センターへの配置を指示したものであった。
- (11) 昭和61年7月1日、国鉄は、所要を上回る人員を集中的に配置して有効活用を図っていくとして、全国に1,010か所の人材活用センターを設置した。同センターに配置された職員らは、本務以外の増収活動、経費削減施策、転換教育などに従事した。
- 同センターに配置された職員のうち約80%が国鉄労働組合の組合員であり、同組合員の中には、本来業務とは関係のないペンキ塗り等の作業に従事した者もいた。
- (12) 昭和61年7月ころ、B3国鉄総裁は、鉄労の大会に出席し、「鉄労のスピーディーな対応には感謝に耐えない。国鉄改革の大きな原動力である。」「鉄労の存在は画期的であり、絶賛激励したい。ほめてもほめすぎることはない。」などと述べた。
- (13) 昭和61年7月18日、鉄労、動労、全施労及び真国鉄労働組合は、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27日、国鉄と改革労協は、第二次労使共同宣言を發した。
- その内容は、次のようなものであった。
- ア 民営・分割化による国鉄改革を基本とする。
- イ 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。
- ウ 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。
- (14) 昭和61年8月28日、国鉄は、動労が第一次労使共同宣言及び第二次労使共同宣言で国鉄の分割・民営化に全面協力し、新会社移行後もスト権行使は自粛することを約束するなど、国鉄との一層緊密な連携を確約したので労使協調路線を将来にわたって定着させるために、動労と国鉄労働組合が昭和50年11月から12月にかけて行った「スト権スト」について提起した総額約202億円の損害賠償請求訴訟について、動労を被告とする

訴えを取り下げることが表明した。

(15) 昭和62年2月2日、鉄労、動労などで結成する改革労協は、一企業一組合の単一組織を目指し鉄道労達を結成した。

(16) 国鉄労働組合は、昭和57年5月1日時点で、組合員23万6,897人を擁し、国鉄職員の7割を組織していたが、その後、昭和61年5月1日には、16万2,971人となり、会社設立時の昭和62年4月1日には4万4,012人まで減少した。

4 バッジ着用に関する国鉄の労使関係

(1) 国鉄における勤務時間中の職員の服装については、日本国有鉄道就業規則に次のとおり定められていた。

(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、制服等を着用し業務に従事しなければならない。

(2) また、「服制及び被服類取扱基準規程」には、次のとおり定められていた。

(着用方等)

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。

(3) 国鉄当時（昭和40年代）の「生産性向上運動」の中で、組合バッジの着用が労使の間で問題になった時期があったが、昭和46年12月17日、国鉄と国鉄労働組合は、「リボン、ワッペン、組合員章については、地方対応機関の取扱いによる。」との覚書を取り交わした。

これを受けて、国労東京地本と国鉄の地方対応機関とは、話し合いを行い、組合バッジの着用の問題については、現場で紛争が生じないように指導するとの議事録を作成して、確認をした。

(4) 国鉄労働組合以外の労働組合の組合バッジの着用状況は、昭和61年の初めごろまで、多数の動労の組合員及び一部の鉄労の組合員が着用していた。

しかし、昭和61年1月13日の第一次労使共同宣言以降、国鉄労働組合以外の労働組合の組合員は、組合バッジを着用しなくなった。

(5) 国鉄当時、複数の労働組合の組合員が組合バッジを着用していたが、組合バッジ着用を理由に処分された者はなかった。

5 会社発足後の労使関係

(1) 国鉄常務理事・職員局長B4は、「国労委季報昭和62年4月号」において「鉄道事業というのは、本来、労働集約産業ですから、事業の成長、発展の基本は、やはり人であり労使関係であると思います。労使協調路線をとろうという人たちが圧倒的多数になっている状況を踏まえ、今後、これを労使関係の基軸として、この流れを育て、定着させる中で新

事業体の健全な労使関係の実現を早期に果たしたいと考えています。」などと述べた。

(2) 昭和62年6月9日、会社の新宿車掌区B5区長（以下「B5新宿車掌区長」という。）は、国労東京地本八王子支部新宿車掌区分会のA4執行委員長に対して新宿車掌区長室で、「Kの組織率が新宿の中で程度がずば抜けてこの中でいちばん多いわけなんです。それで、何でそれを、本部のほうからすれば、つぶせないかということで見ているわけ。」「組織が崩れないのは、あなたのところの管理がわるいんですよ。ましてや内勤なんかにはね、中野派出含めてKを置いておくのは間違いですよ、そういう言い方までされちゃっているんだよ。」などと述べた。

(3) 会社は、昭和62年6月18日から同月30日までの間に、会社の東京圏運行本部の社員34人に対して出向（以下「第一次出向」という。）を命じた。また、会社は、同年7月1日から同月30日までの間に、会社の東京圏運行本部の社員75人に対し出向（以下「第二次出向」という。）を命じた。会社の東京圏運行本部の第一次出向者及び第二次出向者109人のうち82人が国労組合員であった。

(4) 昭和62年6月20日、会社のB1常務取締役（以下「B1常務」という。）は、高崎商工会議所において、「JR東日本の経営施策について」と題し、「組合バッチは労働運動の現れである。」「就業規則で認めてないことが、何んで労働運動なのか。従って、今度は人事部長名であらゆる所に掲示して、宣戦布告をし、個人説得をする等してそれでもいう事を聞かない者には処分という形で警告を与えた。しかし、これで終わりではない。どしどしやっついていかなければならない。どうしても一緒にやっついていけない者は解雇するしかない。」などと述べた。

また、その頃、B1常務は、別の場で、「会社にとって、必要な社員、必要でない社員のしゅん別は絶対に必要なのだ。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、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し断固として排除する。等距離外交など考えてもいない。処分、注意、処分、注意を繰り返し、それでも直らない場合は解雇する。」などと述べた。

(5) 昭和62年8月6日、会社のB6代表取締役社長（以下「B6社長」という。）は、東鉄労第2回定期大会に出席し、席上、同人は、「残念なことは今一企業一組合という姿でなく東鉄労以外にも二つの組合があり、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ります。」「このような人たちがまだ残っているということは会社の将来にとって非常に残念なことです。この人たちはいわば迷える小羊だと思います。皆さんにお願いしたいのは、このような迷える小羊を救ってやって頂きたい、皆さんがこういう人たちに呼びかけ、話し合い、説得し、皆さんの仲間に入れて頂きたい。」などと述べた。

(6) 昭和62年12月12日、会社のB7東京駅長は、東鉄労東京地方本部分会

長会議において、「まだ『民営・分割』反対だというようなことを言っている者がいる。」「そういう反企業の活動をしている者に対して私どもは厳しく対処する。銭がかかるんです。ロハでやっているんじゃないんです。われわれの生活権を奪うような運動に加担しているのに、どうしていい社員だと言えるのか。」「皆さん方、私どもは東鉄労と一緒にやっていくんです。もう腹が決まっているんです。」などと述べた。

(7) 昭和63年1月26日、会社の田端工事区B8事務助役（以下「B8田端工事区事務助役」という。）は、国労東京地本上野支部田端工事区分会のA5らに対し、「国労の解体作戦を東京圏運行本部施設部長の指示で始めた。」「2月中に田端工事区の中の国労組合員を全員脱退させる。2月いっぱい全員を脱退させることに全力をあげて取り組む。」「本部、区長、助役を含めて、不当労働行為であることを承知の上でやっているのだ。会議のなかで部長から、『仕事なんかやらなくてもよい。脱退工作をすることが当面の仕事である。全力をあげてやれ。』と指示された。」などと述べた。

(8) 昭和63年2月11日、会社のB9東京圏運行本部長は、東鉄労東京地方本部第3回定期大会において、あいさつを行った。

その概要は次のようなものであった。

ア よくゴルフ等で今日のパートナーは良かった等と言う言葉を聞くが、本当のパートナーとは、新しい共通の目的に向かって、努力していくのが真のパートナーであると思う。今後も東鉄労と本当の意味で良きパートナーとなり、会社の発展に向け努力していきたい。

イ いまだに国鉄分割・民営化に反対する等の考えをもった集団があり、投書や抗議があるが、会社としてはこのような過去に目を向けている集団は、無視していけるようにしていきたい。

(9) 昭和63年8月8日、会社のB6社長は、東鉄労の大集会に出席し、「会社が出来てから、我々経営者と組合員との間に共通の土俵が出来たと思う。」「ただ残念ながら我々の共通の土俵以外に、自分だけで小さな土俵を作って、俺はこの上で相撲を取るんだと言っている一部組合があるが、私どもの土俵がさらに立派なものになれば、そういう組合の土俵も無くなってしまい、私どもの土俵に上ってくると確信している。」などと述べた。

(10) 昭和63年11月28日、会社と国労東日本本部は労使間の取扱いに関する協約を締結した。

この協約には次の規定がある。

（組合活動）

第4条 会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしない。

（勤務時間中の組合活動）

第49条 組合員（専従者を除く。以下本節において同じ。）は、勤務時間

中に組合活動を行うことはできない。ただし、次の各号のいずれかに該当し、会社から承認を得た場合はこの限りでない。

- (1) 経営協議会に協議委員、関係者又は書記として出席する場合、及び幹事が事前に所要事項の打合せを行う場合
 - (2) 団体交渉に交渉委員、関係者又は書記として出席する場合
 - (3) 苦情処理会議に苦情処理委員、補欠委員、苦情申告者又は参考人として出席する場合、及び幹事が申告のあった苦情について事前審理を行う場合
 - (4) 簡易苦情処理会議に簡易苦情処理委員、補欠委員、苦情申告者又は参考人として出席する場合
 - (5) 東日本本部大会、地方大会、東日本本部委員会、地方委員会、東日本本部青年部定期委員会、東日本本部婦人部定期委員会又は東日本本部職能別定期協議会に正規の構成員として出席する場合、及び東日本本部執行委員会又は地方執行委員会にそれぞれ東日本本部執行委員又は地方執行委員として出席する場合（この場合、それぞれ会合ごとに扱うものとし、年12回までとする。）
 - (6) 全国大会又は中央委員会に正規の構成員として出席する場合
- (11) 平成元年4月17日、国労東京地本大宮工場支部執行委員長A6は、会社の大宮工場長B10に対し、賃金の引上げや職場の諸要求の解決等について申入書を提出したが、同工場長は交渉権限がないことを理由に、その受取を拒否した。
- (12) 平成元年8月ころ、JR東労組大宮工場支部（これは東鉄労大宮工場支部のことである。）の機関紙は、現場長に対して、職場・作業場の改善、制度に対する問題等についての申入れを行ったところ、現場長との話合いの結果、申入れの回答の中には前向きに努力するというものもあったが、現場長では判断できないというものもあったなどと報じた。
- (13) 平成3年9月28日、会社のB11人事部長は、東鉄労東京地方本部管理部会第4回定期委員会において、「我々はこの原点にそって労使の一本化を進めてきたし、労使協力して経営の発展を進めていこう、とこれまでやってきたわけです。」「我々がめざしてきた労使関係は、統一なんです。組合を、出来れば統一させていきたい。一本化させていきたい。今現在、残念ながら統一されていない組合もありますが、統一させていきたい、そういう方向で来たはずです。分裂の方向では決してなかったはずです。」などと述べた。
- (14) 平成4年1月1日、会社のB6社長は、会社の社報である「JR東日本報」の社長あいさつの中で、「最近新聞紙上に、旧動労、旧鉄労、旧国労などという言葉が出ていますが、これらは新生JR東日本にとっては過去の遺物であり、無縁の存在です。それを呼び戻そうとするのであれば、時代錯誤という以外にはありません。」などと述べた。
- (15) 平成4年3月30日付けの国労東京地本大宮工場支部の機関紙は、同

月24日に会社大宮工場において提案の工場審査が行われたが、国労組合員が国労マーク入りボールペンを胸ポケットに差し提案内容の説明をしたところ、提案審査員から、「それはよくない」と注意指導を受けたと報じた。

このほか、平成元年3月25日に同工場事務所での職場長と国労組合員の個人面談の際にも、国労マーク入りボールペンを着用していたところ、同職場長に「秩序を乱す」として注意を受けた。

なお、ホールペンについては会社からの指定はない。

6 就業規則等

(1) 昭和62年3月23日、会社の創立総会が開かれ、東日本旅客鉄道株式会社就業規則（以下「就業規則」という。）が制定された。就業規則の各事業所への配布は、同月31日までに完了した。

(2) 昭和62年4月1日、会社は、社達第4号により就業規則を、併せて人達第8号により賃金規程を施行した。

同日から会社は、就業規則について関係労働組合の意見聴取を行った。

意見書が会社に提出されたのは、4月中旬から遅いところで5月中旬ころであったので、労働基準監督署長に対する当該就業規則の届出がすべて終了したのは5月中旬であった。

(3) 本件申立時における就業規則、賃金規程並びに社員証、社章及び氏名札規程の主な条項は、次のとおりである。

《就業規則》

（制定の目的）

第1条 本規則は、東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）の事業の重要性に鑑み、業務の正常な運営を確保し、企業の健全な維持・発展を図るために必要な事項を定めたものであり、社員の就業に関することは、法令又は労働協約に定められるもののほか、本規則の定めるところによる。

（適用範囲）

第2条 本規則は、第26条の手続きを経て採用された社員及び同条に定める試用社員（以下、用語を特別に区別して用いている箇所を除き「社員」という。）に対して適用する。

2 労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第41条第2号に該当する社員については、本規則によるほか必要ある場合は別に指示する。

（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。

2 （省略）

（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140条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

(1) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。

(2) 諭旨解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。

(3) 出勤停止 30日以内の期間を定めて出勤を停止し、将来を戒める。

(4) 減給 賃金の一部を減じ、将来を戒める。

(5) 戒告 厳重に注意し、将来を戒める。

2 懲戒を行う程度に至らないものは、訓告する。

《賃金規程》

(支給範囲)

第141条 期末手当は、6月1日(夏季手当)及び11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に対して支給する。

ただし、基準日現在において次の各号に該当する者を除く。

(1) 出向休職(出向先基準の者に限る。)中の社員

(2) 自己都合休職中の社員

(3) 公職休職中の社員

(4) 就業規則第78条第1号及び第2号に規定する無給休暇中の社員

2 前項本文の規定に該当する社員であっても、支給日までの間に懲戒処分により解雇された社員については、期末手当を支給しない。

(調査期間)

第142条 調査期間は、夏季手当については前年10月1日から3月31日まで、年末手当については4月1日から9月30日までとする。

第142条の規定は、平成2年度の期末手当から適用されているが、この規定が改正される前の平成元年度夏季手当についての調査期間は、昭和63年12月1日から平成元年5月31日まで、平成元年度年末手当についての調査期間は平成元年6月1日から平成元年9月30日までであった。

(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。

基準額 × (1 - 期間率 ± 成績率) = 支給額

(期間率)

第144条 前条に規定する期間率は、調査期間内における欠勤期間により減額する割合とする。ただし、70/100を上限とする。

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

3 前項に規定する欠勤期間については、次の各号の定めにより取り扱う。

(1) 欠勤として取り扱う日は、就業規則第78条に規定する無給休暇(時間の休暇については除く。)、就業規則31条に規定する休職(出向休職を除く。以下この項において同じ。)、事故、不参、出勤停止、休業及び就業制限とする。ただし、無給休暇のうち、会社又はクラブ(連盟)が主催する各種レクリエーション大会で、かつ、会社が認めた大会に参加し、競技中に負傷したことによる私傷病欠勤は、欠勤として取り扱わない。

(2) 休職、出勤停止、休業及び就業制限の期間については、その全期間を欠勤したものとして取り扱う。

(3) 調査期間内において社員に採用された場合は採用の前日までの期間を欠勤期間とみなして取り扱う。

(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、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、次の各号に定めるとおりとする。

(1) 勤務成績が極めて優秀な者……………15/100増

(2) 勤務成績が特に優秀な者……………10/100増

(3) 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、次の各号に定めるとおりとする。

(1) 出勤停止の処分を受けた者……………15/100減

(2) 減給又は戒告の処分を受けた者……………10/100減

(3) 訓告を受けた者及び勤務成績が良好でない者……………5/100減

4 (省略)

5 (省略)

《社員証・社章及び氏名札規程》

第7条 社員は、勤務中、常に社章及び氏名札を着用しなければならない。

ただし、特に認める場合は、この限りでない。

第8条 社章の着用部位は、特に指定する場合を除いて、制服勤務者にあつては制服上着の左エリ部（両前及び三つボタン形の場合は、飾り穴、その他の制服の場合は、これに相当する位置）とし、私服勤務者にあつては私服上の左エリ部とする。

2 氏名札の着用部位は、制服勤務者にあつては制服上着（盛夏衣を含む）の左胸部、私服勤務者にあつては私服の左胸部とする。

7 組合バッジ等の着用に対する会社及び組合の対応

(1) 昭和62年3月23日、会社の設立準備室次長は、東日本地区各機関総務（担当）部長（次長）に対し、社員証、社章及び氏名札の交付は、勤務箇所長より直接社員一人一人に手渡しで行うこと、手交時期は、交代制勤務者を除いて、4月1日始業時とすること、社章の着用部位は制服上着の左エリ部、氏名札は左胸部で、組合バッジと競合する場合は、組合バッジを取り外させるとともに社章を着用させることなどを指示した。

(2) 国労東京地本は、各支部に対し、昭和62年3月31日付け指示第160号「当面の諸対策について」と題する文書で、国労バッジ（国鉄労働組合の組合バッジであり、会社設立前は、国労東京地本の組合バッジ、会社設立後は国労東日本本部及び東京地本の組合バッジとしても使用されている。以下同じ。）を全員が完全に着用するよう再度徹底を期すよう指示した。この国労バッジは、縦1.1cm、横1.3cmの大きさで、それには、黒地に金色でNRUの文字等が表わされている。国労組合員は、通常、当該バッジを左胸部に着用している。

(3) 昭和62年4月7日、会社は、関係各機関の勤労（担当）課長に対し、「社章及び氏名札等の着用状況調査について」と題する文書で、調査期間を同年4月1日から同月7日までとし、各現業機関の社員を対象として社員の常態的な社章、氏名札及び組合バッジの着用状況を調査し、同月13日までに報告することなどを指示した。

その結果、社内20地方機関等、1,303現業機関の6万4,105人の対象者のうち定められた服装をしていない者は5,729人であり、そのうち組合バッジ着用者は5,645人であった。組合バッジ着用者5,645人のうち5,634人が国労バッジ着用の国労組合員で、組合バッジ着用者の99.8%を占めていた。

また、会社の東京圏運行本部の現業機関では、対象者2万5,916人のうち、3,266人が組合バッジを着用していた。その内訳は、社章、氏名札及び組合バッジを着用している社員2,774人、社章及び組合バッジを着用している社員124人、氏名札及び組合バッジを着用している社員63人、組合バッジのみ着用している社員305人であった。

(4) 昭和62年4月20日、会社は、関係各機関の勤労（担当）課長に対し、社章及び氏名札の着用等については、就業規則並びに社員証、社章及び氏名札規程に定めてあるとして、その指導方法等について次のように指

示を出した。

- ア 社員に対して点呼、掲示等あらゆる機会をとらえ、就業規則並びに社員証、社章及び氏名札規程の趣旨を再度徹底させること
- イ 社章及び氏名札の不着用者に対しては厳しく注意・指導し、その着用方について繰り返し指示すること。その際の注意等に対する言動を含めた状況を克明に記録しておくこと
- ウ 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、取り外すよう注意・指導すること。その際の注意等に対する言動を含めた状況を克明に記録しておくこと
- エ 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、就業規則並びに社員証、社章及び氏名札規程に違反すること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これを受けて、翌21日会社の東京圏運行本部の総務部人事課長及び勤労課長は、各現業機関長に対して同旨の指示をした。

- (5) 昭和62年4月23日、会社は、関係各機関の勤労（担当）課長に対し、「社章、氏名札等の着用状況調査について（第2次）」と題する文書で、調査期間を同年5月7日から同月13日までとし、社員の常態的な社章、氏名札等の着用状況を同月19日までに報告することなどを指示した。

その結果、社内20地方機関等、1,300現業機関の6万3,912人の対象者のうち、定められた服装をしていない者は2,804人であり、そのうち組合バッジ着用者は2,798人であった。組合バッジ着用者2,798人のうち2,790人が国労バッジ着用の国労組合員で、組合バッジ着用者の99.7%を占めていた。

また、会社の東京圏運行本部の現業機関では、対象者2万5,753人のうち、2,168人が組合バッジを着用していた。その内訳は、社章、氏名札及び組合バッジを着用している社員1,922人、社章及び組合バッジを着用している社員57人、氏名札及び組合バッジを着用している社員67人、組合バッジのみを着用している社員122人であった。

- (6) 昭和62年5月21日、会社は、関係各機関の勤労（担当）課長に対し、服装違反者に対する注意・指導の徹底を行い、直ちに改善に取り組むことなどを指示した。
- (7) 昭和62年5月28日、会社は、関係各機関の総務部長等に対し、管理者の注意・指導に従わず、社章、氏名札を着用せずに組合バッジ等を着用している服装違反者については、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むこと、その際、会社の方針について、以下の案文を参考に各現場での点呼、掲示等により社員に対して周知徹底を図り、改善の実をあげるとともに現場の実態について完全に把握し、違反者については服装等整正状況記録表に具体的事象を記録しておくことを指示した。

社 員 に 告 ぐ

かねてより、就業規則等で定められている社章、氏名札の着用方及び就業規則で禁止されている組合バッジ等の着用については、機会あるごとに注意を喚起してきたところである。

それにもかかわらず、管理者からの再三の注意・指導を無視し、社章、氏名札を着用せず、組合バッジ等を着用している者が見受けられる。

4月1日、JR東日本が発足し、全社員が一丸となって国民的課題である鉄道事業の再生に取り組んでいる中で、サービス業の基本である服装の整正を定めた規則さえ遵守できないということは、JR東日本に多くの期待を抱いている国民の信頼を失わせしめる重大な行為であり、誠に遺憾である。

よって、社章、氏名札の未着用及び組合バッジ等を着用して勤務した者に対しては、厳正に対処せざるを得ないことをここに警告する。

昭和 年 月 日

〔所属長名〕

同日、会社の東京圏運行本部総務部長は、各長に対し同旨の指示をした。

- (8) 昭和62年度夏季手当の支給については、昭和62年6月19日、国労東日本本部と会社は、基準額を同月1日における基礎額の2.1倍、支払日を同年7月3日以降準備でき次第などとする「昭和62年度の夏季手当の支払いに関する協定」を妥結し、それに基づき、同日以降、会社は、当該夏季手当を支給した。ただし、会社は、国労バッジを着用していた国労組合員で同年4月1日から同年5月31日までの間に会社から当該国労バッジの着用が就業規則に違反するという理由で訓告を受けた者に対しては、当該国労組合員が賃金規程に定める「訓告を受けた者」に該当するとし、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。また、この間に当該国労バッジを着用していたが、会社から訓告を受けなかった国労組合員に対しては、当該国労バッジ着用が就業規則に違反するので、当該国労組合員が賃金規程に定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。
- (9) 昭和62年10月24日、会社は、関係各機関の総務部長等に対し、組合バッジ等着用の服装違反者に対する処分(懲戒、訓告又は嚴重注意をいう。以下(10)から(33)までにおいて同じ。)の発令について、調査期間を同年6月5日から同年10月4日までとし、その期間に社章、氏名札未着用、組合バッジ等を着用した事実と管理者の注意、指導を無視し続けた現認記録に基づき次のように対処するとの基本的考え方を示し、諸準備を進めるよう指示した。
- ア 管理者の再三の注意・指導にもかかわらず、社章、氏名札を着用しなかったり、着用しても組合バッジ等をあわせて着用、又は組合バッジ等を着用した者は嚴重注意とする。

- イ 管理者の注意・指導に対して暴言をはいたり、抗議をした等違反度の高い者については訓告とする。
- (10) 昭和62年11月7日、会社は、組合バッジ着用者などに処分の通告をした。処分の通告を受けた者は、国労組合員2,045人を含む2,050人(訓告145人、嚴重注意1,905人)であった。そのうち会社の東京圏運行本部の国労組合員は1,264人(訓告99人、嚴重注意1,165人)であった。
- (11) 昭和62年度年末手当の支給については、昭和62年12月2日、国労東日本本部と会社は、基準額を同月1日における基礎額の2.8倍、支払日を同月14日以降準備でき次第などとする「昭和62年度の年末手当の支払いに関する協定」を妥結し、それに基づき、同日以降、会社は、当該年末手当を支給した。ただし、会社は、国労バッジを着用していた国労組合員で同年6月1日から同年11月30日までの間に会社から当該国労バッジの着用が就業規則に違反するという理由で訓告を受けたものに対しては、当該国労組合員が賃金規程に定める「訓告を受けた者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。また、この間に当該国労バッジを着用していたが、会社から訓告を受けなかった国労組合員に対しては、当該国労バッジの着用が就業規則に違反するので、当該国労組合員が賃金規程に定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。
- (12) 昭和63年度夏季手当の支給については、昭和63年6月16日、国労東日本本部と会社は、基準額を同月1日における基礎額の2.1倍、支払日を同年7月2日以降準備でき次第などとする「昭和63年度の夏季手当の支払いに関する協定」を妥結し、それに基づき、同日以降、会社は、当該夏季手当を支給した。ただし、会社は、国労バッジを着用していた国労組合員で昭和62年12月1日から昭和63年5月31日までの間に会社から当該国労バッジの着用が就業規則に違反するという理由で訓告を受けたものに対しては、当該国労組合員が賃金規程に定める「訓告を受けた者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。また、この間に当該国労バッジを着用していたが、会社から訓告を受けなかった国労組合員に対しては、当該国労バッジの着用が就業規則に違反するので、当該国労組合員が賃金規程に定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。
- (13) 昭和63年10月18日、会社は、関係各機関の人事(担当)課長に対し、昭和62年10月5日から昭和63年10月31日までの間の服装違反者について、下記の考え方にに基づき区分した場合の該当者数を昭和63年11月15日までに報告することなどを指示した。
- その内容は次のようなものであった。
- ア 次の(ア)から(エ)までの条件を満たしている社員数をそれぞれ報告すること。

- (ア) 昭和62年10月5日から昭和63年10月31日までの間に3回以上の注意・指導の記録があるが、昭和63年4月1日以降昭和63年10月31日まで継続して違反事象及び注意・指導の記録のない者
 - (イ) 昭和62年10月5日から昭和63年10月31日までの間に3回以上の注意・指導の記録があるが、昭和63年6月1日以降昭和63年10月31日まで継続して違反事象及び注意・指導の記録のない者
 - (ウ) 昭和62年10月5日から昭和63年10月31日までの間に3回以上の注意・指導の記録があるが、昭和63年9月16日以降昭和63年10月31日まで継続して違反事象及び注意・指導の記録のない者
 - (エ) 昭和62年10月5日から昭和63年10月31日までの間に3回以上の注意・指導の記録があり、昭和63年9月16日以降も、なお違反事象のある者
- イ 前記アの(ア)から(エ)までのそれぞれに該当する者で、対象期間内において、管理者の再三(3回以上)の注意・指導にもかかわらず、社章・氏名札を着用しなかったり、又は組合バッジ等を着用した者について、社章、氏名札及び組合バッジのそれぞれの着用の有無による違反状況のパターン別該当者数を報告すること。
- ウ 前記アの(ア)から(エ)までのそれぞれに該当する者で、対象期間内において、管理者の注意・指導に対して暴言をはいたり、抗議をした等違反度の高い者について、社章、氏名札及び組合バッジのそれぞれの着用の有無による違反状況のパターン別該当者数を報告すること。
- エ 前記イ及びウで記入した者について、過去の服装違反の処分(昭和62年6月12日付け及び同年11月7日付け)状況をそれぞれ報告すること。
- オ 服装違反者の区分にあたっては、管理者の再三の注意・指導にもかかわらず、これを無視し続けたという事実の現認記録により区分すること。
- (14) 昭和63年11月16日、会社は、関係各機関の総務部長及び総務課長に対し、社章、氏名札未着用、組合バッジ等着用の服装違反者に対する処分の発令について、次の考え方を示し、諸準備を進め、その発令者数を同月21日までに報告することなどを指示した。
- その内容は、次のようなものであった。
- ア 対象者
- 昭和63年10月18日付け事務連絡による調書に基づく報告を受けた者のうち、昭和62年10月5日から昭和63年10月31日までの間に、3回以上の注意・指導の記録があり、昭和63年9月16日以降も、なお違反事象のある者を対象とする。
- イ 量定の考え方
- (ア) 昭和62年6月及び同年11月ともに処分を受けた者で、対象期間内に管理者の3回以上の注意・指導にもかかわらず社章、氏名札を着用しなかったり、又は組合バッジ等を着用したものは訓告とする。

- (イ) 昭和62年6月及び同年11月ともに処分を受けた者で、対象期間内に管理者の注意・指導に対して暴言をはいたり、抗議をしたりした等違反度の高いものは戒告とする。
- (ウ) 昭和62年6月及び同年11月ともに処分を受けた者以外の者で、対象期間内に管理者の3回以上の注意・指導にもかかわらず社章、氏名札を着用しなかったり、又は組合バッジ等を着用したものは厳重注意とする。
- (エ) 昭和62年6月及び同年11月ともに処分を受けた者以外の者で、対象期間内に管理者の注意・指導に対して暴言をはいたり、抗議をした等違反度の高いものは訓告とする。
- (15) 昭和63年11月22日、上記調査の結果、会社は、国労組合員に対し、戒告61人、訓告1,074人（そのうち過去2回処分を受けたことにより訓告となった者は1,045人）、厳重注意1,012人の計2,147人に処分の通告を行った。会社の東京圏運行本部では、戒告51人、訓告643人（そのうち過去2回処分を受けたことにより訓告となった者は614人）及び厳重注意795人の計1,489人であった。
- (16) 昭和63年度年末手当の支給については、昭和63年12月1日、国労東日本本部と会社は、基準額を同日における基準内賃金の2.8倍、支払日を同月14日以降準備でき次第などとする「昭和63年度の年末手当の支給に関する協定」を妥結し、それに基づき、同日以降、会社は、当該年末手当を支給した。ただし、会社は、国労バッジを着用していた国労組合員で同年6月1日から同年11月30日までの間に会社から当該国労バッジの着用が就業規則に違反するという理由で訓告を受けたものに対しては、当該国労組合員が賃金規程に定める「訓告を受けた者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。また、この間に当該国労バッジを着用していたが、会社から訓告を受けなかった国労組合員に対しては、当該国労バッジ着用が就業規則に違反するので、当該国労組合員が賃金規程に定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。
- (17) 平成元年4月12日、会社は、関係各機関の勤労（担当）及び人事（担当）課長に対し、昭和63年11月1日から平成元年4月30日までの間の服装違反者について、下記の考え方により区分した場合の該当者数を平成元年5月15日までに報告することなどを指示した。
- その内容は次のようなものであった。
- ア 対象期間のうち、昭和63年12月1日から平成元年4月30日までの間において、管理者の再三（3回以上）の注意・指導にもかかわらず、社章・氏名札を着用しなかったり、又は組合バッジ等を着用した者について、社章、氏名札及び組合バッジのそれぞれの着用の有無による違反状況のパターン別該当者数を報告すること。
- イ 対象期間のうち、昭和63年12月1日から平成元年4月30日までの間

において、管理者の注意・指導に対して暴言をはいたり、抗議をした等違反度の高い者について、社章、氏名札及び組合バッジのそれぞれの着用の有無による違反状況のパターン別該当者数を報告すること。

ウ 前記ア及びイに記入したものについて、過去の服装違反の処分（昭和62年6月12日付け、及び同年11月7日付け及び昭和63年11月22日付け）状況をそれぞれ報告すること。

エ 服装違反者の区分にあたっては、管理者の再三の注意・指導にもかかわらず、これを無視し続けたという事実の現認記録により区分すること。

(18) 平成元年5月17日、会社は、関係各機関の総務部長に対し、社章、氏名札未着用、組合バッジ等着用の服装違反者に対する処分の発令について、次の考え方を示し、諸準備を進め、その発令者数を同月24日までに報告することなどを指示した。

その内容は、次のようなものであった。

ア 対象者

昭和63年12月1日から平成元年4月30日までの間に、管理者の再三にわたる注意・指導にもかかわらず服装違反を繰り返し、3回以上の注意・指導の記録がある者を対象とする。

イ 量定の考え方

(ア) 平成元年4月12日付け事務連絡による調査に基づく報告を受けた者のうち、昭和62年6月、同年11月及び昭和63年11月のすべてに処分を受けた者並びに過去に2回処分を受けている者で、管理者の再三（3回以上）の注意・指導にもかかわらず、社章、氏名札を着用しなかったり、又は組合バッジを着用したものは訓告とする。

(イ) 平成元年4月12日付け事務連絡による調査に基づく報告を受けた者のうち、昭和62年6月、同年11月及び昭和63年11月のすべてに処分を受けた者並びに過去に2回処分を受けている者で、管理者の注意・指導に対して暴言をはいたり、抗議をした等違反度の高いものは戒告とする。

(ウ) 前記(ア)及び(イ)以外の者のうち、管理者の再三（3回以上）の注意・指導にもかかわらず、社章、氏名札等を着用しなかったり、又は組合バッジ等を着用したものは嚴重注意とする。

(エ) 前記(ア)及び(イ)以外の者のうち、管理者の注意・指導に対して暴言をはいたり、抗議をした等違反度の高いものは訓告とする。

(19) 平成元年5月25日、上記調査の結果、会社は、国労組合員に対し、戒告14人、訓告1,586人（そのうち過去2回処分を受けたことにより訓告となった者は1,585人）、嚴重注意841人の計2,441人に処分の通告を行った。会社の東京圏運行本部では、戒告13人、訓告1,141人（そのうち過去2回処分を受けたことにより訓告となった者は1,141人）及び嚴重注意384人の計1,538人であった。

- (20) 平成元年度夏季手当の支給については、平成元年6月14日、国労東日本本部と会社は、基準額を同月1日における基礎額又は基準内賃金の2.1倍、支払日を同月30日以降準備でき次第などとする「平成元年度の夏季手当の支給に関する協定」を妥結し、それに基づき、同日以降、会社は、当該夏季手当を支給した。また、同年11月21日、国労東日本本部と会社は、平成元年度夏季手当の追加支給について、基礎額又は基準内賃金の2.1倍としたのを2.3倍と改め、支払日を同年12月8日以降などとする「平成元年度の夏季手当の追加支給及び年末手当の支給に関する協定」を妥結し、それに基づき、同日以降、会社は、当該夏季手当の追加分を支給した。ただし、会社は、国労バッジを着用していた別紙組合員目録1記載の国労組合員で昭和63年12月1日から平成元年5月31日までの間に会社から当該国労バッジの着用が就業規則に違反するという理由で訓告を受けたものに対しては、当該国労組合員が賃金規程に定める「訓告を受けた者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。また、この間に、当該国労バッジを着用していたが会社から訓告を受けなかった国労組合員で嚴重注意を受けたもの又はその他のものに対しては、当該国労バッジ着用が就業規則に違反するので、当該国労組合員が賃金規程に定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。
- (21) 平成元年9月21日、会社は、各長に対し、平成元年度（下期）人事評定の準備作業等を実施するので、調査期間を同年6月1日から同年9月30日までとし、平成元年10月1日現在の勤務箇所に在職している一般社員を対象に、評点分布表、期末手当増額調書、期末手当減額調書及び期末手当期間率調書を作成し提出するよう指示した。
- (22) 平成元年度年末手当の支給については、平成元年11月21日、国労東日本本部と会社は、基準額を同月1日における基礎額（基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計）の2.8倍、支払日を同年12月8日以降準備でき次第などとする「平成元年度の夏季手当の追加支給及び年末手当の支給に関する協定」を妥結し、それに基づき、同日以降、会社は、当該年末手当を支給した。ただし、会社は、国労バッジを着用していた別紙組合員目録2記載の国労組合員で平成元年6月1日から同年9月30日までの間に会社から当該国労バッジの着用が就業規則に違反するという理由で訓告を受けたものに対しては、当該国労組合員が賃金規程に定める「訓告を受けた者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。また、この間に、当該国労バッジを着用していたが、会社から訓告を受けなかった国労組合員で嚴重注意を受けたもの又はその他のものに対しては、当該国労バッジ着用が就業規則に違反するので、当該国労組合員が賃金規程に定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。
- (23) 平成2年度夏季手当の支給については、平成2年6月11日、国労東日

本本部と会社は、基準額を同月1日における基礎額（基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計）の2.4倍、支払日を同年7月2日以降準備でき次第などとする「平成2年度の夏季手当の支給に関する協定」を妥結し、それに基づき、同日以降、会社は、当該夏季手当を支給した。ただし、会社は、国労バッジを着用していた別紙組合員目録3記載の国労組合員で平成元年10月1日から平成2年3月31日までの間に会社から当該国労バッジの着用が就業規則に違反するという理由で訓告を受けたものに対しては、当該国労組合員が賃金規程に定める「訓告を受けた者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。また、この間に、当該国労バッジを着用していたが会社から訓告を受けなかった国労組合員で嚴重注意を受けたもの又はその他のものに対しては、当該国労バッジ着用が就業規則に違反するので、当該国労組合員が賃金規程に定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。

(24) 平成2年10月1日、国労東京地本上野支部大宮第一事業所分会（以下「国労大宮第一事業所分会」という。）執行委員長A7（以下「A7執行委員長」という。）は、会社の大宮第一事業所長B12に対し、会社が同年9月21日に国労東京地本の国労組合員約1,300人に対して服装の整正違反を理由とした処分の通告を行ったこと、当該分会所属の組合員が処分の通告を受けたことについて、同所長が処分の理由を具体的に説明をしていないこと等は、不当差別であるとして、この処分の撤回などを求め、抗議文を提出した。

(25) 平成2年度年末手当の支給については、平成2年11月20日、国労東日本本部と会社は、基準額を同月1日における基礎額（基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計）の3.1倍、支払日を同年12月10日以降準備でき次第などとする「平成2年度の年末手当の支給に関する協定」を妥結し、それに基づき、同日以降、会社は、当該年末手当を支給した、ただし、会社は、国労バッジを着用していた別紙組合員目録4記載の国労組合員で同年4月1日から同年9月30日までの間に会社から当該国労バッジの着用が就業規則に違反するという理由で訓告を受けたものに対しては、当該国労組合員が賃金規程に定める「訓告を受けた者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。また、この間に、当該国労バッジを着用していたが会社から訓告を受けなかった国労組合員で嚴重注意を受けたもの又はその他のものに対しては、当該国労バッジ着用が就業規則に違反するので、当該国労組合員が賃金規程に定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。

(26) 平成3年3月27日、国労大宮第一事業所分会A7執行委員長及び組合員一同は会社の大宮第一ベンディング事業所長B13に対し、会社が同年3月下旬に国労東京地本の国労組合員1,487人に対して服装の整正違反

を理由とした処分の通告（戒告7人、訓告1,364人、嚴重注意116人）を行ったこと、当該分会所属の組合員が処分の通告を受けたことについて、同所長及び助役が処分の理由を誠意をもって答えないこと等は、労働組合に対する差別、国労バッジ着用に対する不当な支配介入であるとし、処分の撤回等を求め、抗議の申入れをした。

- (27) 平成3年度夏季手当の支給については、平成3年6月6日、国労東日本本部と会社は、基準額を同月1日における基礎額（基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計）の2.4倍、支払日を同年7月1日以降準備でき次第などとする「平成3年度の夏季手当の支給に関する協定」を妥結し、それに基づき、同日以降、会社は、当該夏季手当を支給した。ただし、会社は、国労バッジを着用していた別紙組合員目録5記載の国労組合員で平成2年10月1日から平成3年3月31日までの間に会社から当該国労バッジの着用が就業規則に違反するという理由で戒告を受けたものに対しては、当該国労組合員が賃金規程に定める「戒告の処分を受けた者」に該当するとして基準額の10%を、訓告を受けたものに対しては当該国労組合員が賃金規程に定める「訓告を受けた者」に該当するとして基準額の5%を、それぞれ減じて算定して得た額を支給した。また、この間に、当該国労バッジを着用していたが会社から訓告を受けなかった国労組合員で嚴重注意を受けたもの又はその他のものに対しては、当該国労バッジ着用が就業規則に違反するので、当該国労組合員が賃金規程に定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。
- (28) 平成3年6月12日、国労大宮第一事業所分会A7執行委員長は会社の大宮第一ベンディング事業所長B14に対し、会社が同月10日に当該分会所属の組合員に対して昇給号俸を減じた発令（3号俸減じられた者1人、2号俸減じられた者2人、1号俸減じられた者17人）を行ったことについて、同所長及び助役が具体的に理由を説明していないこと等は、労働組合に対する差別、国労バッジ着用に対する不当な弾圧であるとして抗議文を提出した。
- (29) 平成3年6月18日、国労大宮第一事業所分会A7執行委員長は会社の大宮第一事業所長B13に対し、会社が同月14日に当該分会所属の組合員に対して昇給号俸を減じた発令（2号俸減じられた者1人、1号俸減じられた者14人）を行ったことについて、同所長及び助役が具体的に理由を説明していないこと等は、労働組合に対する差別、国労バッジ着用に対する不当な弾圧であるとして抗議文を提出した。
- (30) 平成3年7月上旬、国労大宮第一事業所分会A7執行委員長は、会社の大宮第一事業所長B13に対し、会社が同月1日当該分会所属の組合員に対して平成3年度の夏季手当の減額支給（10%の減額支給された者1人、5%の減額支給された者18人）を行ったことについて、同所長及び助役が具体的に理由を説明していないこと等は、労働組合に対する差別

攻撃であるとして、当該夏季手当の減額支給撤回等を求め、抗議文を提出した

- (31) 平成3年10月29日、国労東京地本上野支部大宮地区協議会議長A8は会社の大宮地区指導センター所長B15に対し、会社が同年9月20日に服装の整正の義務違反を理由として社員1,329人に対する処分の通告を行ったことについて、これは組合バッジ着用者に対する処分であり、不法、不当な処分であるとし、処分を撤回すること等を要請する申入書を提出した。
- (32) 平成3年度年末手当の支給については、平成3年11月22日、国労東日本本部と会社は、基準額を同月1日における基礎額（基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計）の3.2倍、支払日を同年12月10日以降準備でき次第などとする「平成3年度の年末手当の支給に関する協定」を妥結し、それに基づき、同日以降、会社は、当該年末手当を支給した、ただし、会社は、国労バッジを着用していた別紙組合員目録6記載の国労組合員で同年4月1日から同年9月30日までの間に会社から当該国労バッジの着用が就業規則に違反するという理由で訓告を受けたものに対しては、当該国労組合員が賃金規程に定める「訓告を受けた者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。また、この間に、当該国労バッジを着用していたが会社から訓告を受けなかった国労組合員で嚴重注意を受けた者又はその他のものに対しては、当該国労バッジ着用が就業規則に違反するので、当該国労組合員が賃金規程に定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額の5%を減じて算定して得た額を支給した。
- (33) 平成4年3月24日、国労大宮第一事業所分会A7執行委員長は会社の大宮第一ベンディング事業所所長B14に対し、会社が、同月23日に当該分会所属の組合員に対して服装の整正違反を理由とした処分の通告（戒告1人、訓告18人）を行ったことについて、処分の理由についての誠意ある説明をしないで、国労バッジ着用を勤務中の組合活動とし、処分を発令することは不当であるとし、処分の撤回等を求め、抗議文を提出した。

8 期末手当の支給

- (1) 会社は、期末手当は、賃金規程第141条から第147条までの規定に基づき支給するものであるが、期間率（調査期間内における欠勤期間により減額する割合）による減額、成績率（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）による増額又は減額されるとしている。
- (2) 会社の東京圏運行本部の管内における期末手当支給に関する具体的手順は、次のようなものであった。

会社の現場長が、賃金規程142条に基づく調査期間内における各社員の欠勤状況及び日々の勤務状況等に基づいて、期末手当の増額及び減額調書を作成し、会社の東京圏運行本部長に提出し、同東京圏運行本部長は、この報告を基に、日ごろの勤務成績について同現場長からヒアリングを

行い、同時に日ごろの勤務成績を記載した人事管理台帳を参考にしながら、最終的に期末手当の増額又は減額を決定した。

会社は、これに基づいて期末手当を支給した。

- (3) 期末手当増額調書は、調査期間内における業績・態度、基本動作・服装、増収活動への取組み、提案の実績、業務研究発表の参加状況、小集団活動への参加の有無、超過勤務実績などの項目について記入するようになっていた。

期末手当減額調書は、調査期間内における業績・態度・増収活動への取組み、提案の実績、業務研究発表の参加状況、小集団活動への参加の有無、服装の注意回数、処分（懲戒、訓告又は嚴重注意をいう。）の有無などの項目について記入するようになっていた。

- (4) 人事管理台帳は、会社の現場長が各社員についての公的資格、部内試験、学歴、考課、給与実績を記載するものである。その中で考課については、業績（問題意識、仕事の成果）、態度（執務態度、積極性、協調性、責任感）、能力（知識・技能、判断力、実行力、指導力）について、それぞれ5段階で評価するようになっていた。

9 昇給・昇進について

- (1) 就業規則には、昇給について欠格条項を設けている。その内容は、前年度訓告を2回以上受けた者は翌年度の昇給時に通常4号俸昇給するところを1号俸減じられるなどとなっている。
- (2) 昇進基準（規程）の主な条項は、次のとおりである。

《昇進基準（規程）》

（目的）

第1条 この規程は、常に向上意欲をもって自己啓発に努めている優秀な社員を公正に評価し、処遇するとともに、社員自らの能力開発と人材育成の促進を図り、もって社員の意欲向上、事業の活性化等に資することを目的とする。

（用語の意義）

第3条 この規程における用語の意義は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 「昇進」とは、昇職及び昇格をいう。
- (2) 「昇職」とは、就業規則第48条に規定する職制上の上位の職名に異動することをいう。
- (3) 「昇格」とは、賃金規程（昭和62年4月人達第8号。以下「賃金規程」という。）第9条に規定する上位の等級に異動することをいう。
- (4) 「在級年数」とは、同一等級の経過年数をいう。
- (5) 「勤続年数」とは、社員として在職した年数をいう。
- (6) 「一般社員」とは、賃金規程第10条に規定する一般社員基本給表の適用を受ける者をいう。

(7) 「医療社員」とは、賃金規程第10条に規定する医療社員基本給表の適用を受ける者をいう。

(昇進の選考基準)

第4条 社員の昇進にあたっては、試験を実施し、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。

第4章 欠格条件

第15条 受験日現在休職中の者（出向休職、待命休職及び専従休職を除く。）は、昇進試験を受験することができない。また、前年度から最終発表までの間に、懲戒処分（訓告を含む。）又は不参欠勤のあった者は、原則として、直近の昇進試験（車掌試験及び運転士試験を除く。）1回に限り受験することができない。

(3) 昇格試験は、前記(2)の昇進基準（規程）により、前年度訓告処分を受けた者は受験できないこととなっている。

(4) 昭和63年6月から平成3年7月までの国労大宮第一事業所分会の組合ニュースは、当該分会所属の組合員が、会社から就業規則違反（服装の整正違反）を理由とする処分の通告を受けて、4号俸昇給するところを3号俸昇給となったり、期末手当が減じられたことについて、現場長が具体的に理由を説明しないことなどは、国労に対する分断差別であるなどと報じた。

10 本件申立て

(1) 申立人らが当委員会に対して行っている不当労働行為救済申立ては、次のとおりである。

ア 平成3年12月10日の不当労働行為救済申立て（同申立てに係る事件は、埼地労委平成3年（不）第6号不当労働行為救済申立事件（以下「第6号事件」という。）である。）

会社が、申立人ら所属の組合員に対し、国労バッジ着用等をとらえて行った平成元年度夏季手当の減額支給を不当労働行為であるとして、救済を申し立てているものである。

イ 平成3年12月10日の不当労働行為救済申立て（同申立てに係る事件は、埼地労委平成3年（不）第7号不当労働行為救済申立事件（以下「第7号事件」という。）である。）

会社が、申立人ら所属の組合員に対し、国労バッジ着用等をとらえて行った平成元年度年末手当の減額支給を不当労働行為であるとして、救済を申し立てているものである。

ウ 平成3年12月10日の不当労働行為救済申立て（同申立てに係る事件は、埼地労委平成3年（不）第8号不当労働行為救済申立事件である。）

会社が、申立人ら所属の組合員に対し、国労バッジ着用等をとらえて行った平成2年度夏季手当の減額支給を不当労働行為であるとして、救済を申し立てているものである。

エ 平成3年12月10日の不当労働行為救済申立て（同申立てに係る事件は、埼地労委平成3年(不)第9号不当労働行為救済申立事件である。）

会社が、申立人ら所属の組合員に対し、国労バッジ着用等をとらえて行った平成2年度年末手当の減額支給を不当労働行為であるとして、救済を申し立てているものである。

オ 平成4年6月30日の不当労働行為救済申立て（同申立人に係る事件は、埼地労委平成4年(不)第2号不当労働行為救済申立事件である。）

次のことを不当労働行為であるとして、救済を申し立てているものである。

(ア) 会社が、申立人ら所属の組合員に対し、国労バッジ着用等をとらえて平成3年度夏季手当の減額支給を行ったこと。

(イ) 会社が、申立人ら所属の組合員に対し、国労バッジ着用等をとらえて平成3年度年末手当の減額支給を行ったこと。

当委員会は、これらの申立てについての審査を逐次併合して行った。

(2) 申立人らが、本件申立てにおいて、当委員会に求める救済命令の概要は、次のとおりである。

ア 平成元年度から平成3年度までの各年度の夏季手当及び年末手当（以下「本件期末手当」という。）の支給に当たり、減額した金員を、支給日から年6分の利息を付けて、それぞれ各人に支払わなければならない。

イ 申立人ら所属の組合員に対し、申立人ら組合に所属していることを、もしくは、申立人ら所属の組合員が国労バッジの着用などの組合活動を行っていることを理由として本件期末手当を減額するなどの不利益な取扱いをし、もって申立人らの組織及び運営に支配介入してはならない。

ウ 陳謝文の手交とともに陳謝文の掲示を行わなければならない。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張は、次のとおりである。

ア 本件期末手当の減額支給は、調査期間内に、申立人ら所属の組合員が、国労に所属し国労バッジ着用などの組合活動を行ったことを理由としてなされたものである。

イ 国労バッジの着用は、組合に所属し団結体を構成する一員であることを表示するという団結権行使の一つの形態であり、組合員としての連帯・団結の意思表示である。

ウ 国労バッジは、縦1.1cm、横1.3cmの小さなものであり、国労バッジ着用による業務上の支障のおそれはもとより、顧客等に対し不快感を与える等のことも全くない。

したがって、国労バッジ着用が就業規則に違反するといっても、そこでは形式的な就業規則違反が問題となるにすぎない。

- エ 国労バッジの着用は、労働意欲、労働能率に支障を来さず、職場環境に悪影響を与えず、職務専念義務に反しないのであるから、仮に形式的に組合活動であるとしても、就業規則第23条にいう「組合活動」には当たらない。
- オ 国労バッジの着用については、国鉄時代に一切の処分をされず、昭和56年以降の職場規律確立のための総点検において是正項目の中に取り上げられることもなかった。
- しかるに、会社は、職場規律の確立のためとして、労働組合の正当な行為であって国労の団結の象徴である国労バッジの着用を規制し、国労バッジ着用という形式的な就業規則違反を口実として、本件期末手当の減額支給を行った。
- さらに、国労バッジ着用が就業規則に違反するとして処分されると、昇格試験を受験できなかつたり、昇給が押さえられたりする。
- これは、国労組合員が国労に団結していること及びその団結活動に対する威嚇以外の何物でもない。
- カ 国労組合員の国労バッジ着用は、その態様、経緯、目的、内容において職場規律上何ら問題ないばかりか、かえって、会社の国労への激しく継続する多種多様な不当労働行為の繰り返しの中、やむにやまれぬ労働者の団結権擁護の行為として、積極的に肯定すべきであって、就業規則によって禁止することが許されないものである。
- キ したがって、会社は、国鉄や会社の幹部の発言にみられる不当労働行為意思をもって、国労の組織を弱体化し破壊しようとして本件期末手当の減額支給を行ったものであり、これは、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。
- ク 第6号事件及び第7号事件に係る国労東京地本上野支部大宮駅分会所属のA9（以下「A9」という。）については、平成2年3月31日に会社を退職していることは認めるが、救済申立ての利益は存する。
- ケ 本件申立てに係る被申立人の各行為は、労働組合法第27条第2項にいう継続する行為の一部であって、一連の本件「継続する行為」は終了していないから、本件申立てはいずれも適法である。
- (2) 被申立人の主張は、次のとおりである。
- ア 本件期末手当の減額は、申立人らが主張するような国労バッジ着用等の勤務時間中の組合活動による就業規則違反とともに、その他個人の勤務成績を含めて行ったものである。
- イ 申立人ら所属の組合員が勤務時間中に国労バッジを繰り返し着用していたことは当事者間に争いが無い。
- ウ 国労バッジは、国労の指示に基づき、国労の団結の表示として、勤務時間中に着用していたものであり、これは、就業規則で禁止する勤務時間中の組合活動（同規則第23条）そのものであり、また、服装の整正義務（同規則第20条）に違反するものであり、さらには、職務専

念義務（同規則第3条）にも違反するものである。

- エ 勤務時間中の組合バッジ着用は、具体的な業務阻害の発生の有無にかかわらず、職場規律、職務専念義務に違反するものであり、業務阻害のないことを理由に労働組合の正当な行為であるとして免責するものではない。
- オ 会社は、国鉄時代のような職場規律の弛緩を繰り返すことのないよう企業経営の基礎となる職場規律の保持に対処している。
そして、会社は、就業規則第20条、第23条、第3条に基づき、社員に対し、就業に際しては、同規則に違反する組合バッジ等の着用を禁止する旨を明確に指示し、組合バッジは、それがいずれの組合のものであるかに関係なく、勤務時間中の着用を禁止し、その旨を機会あるごとに全社員に周知徹底している。
- カ 申立人ら所属の組合員は、職場規律是正の趣旨を理解せず、職場規律確立のための全社的努力及びその実体を見做し、あえてこれに反抗し、勤務時間中においても、本件国労バッジを着用して就業規則の定めを違反し、しかも会社の度重なる指示を見做してその反抗を継続し、職場秩序を乱したものであり、かかる事態は、会社の看過し得るところではない。それゆえ、会社は就業規則に基づき、上記非違行為をあえて継続する者に対し、これを是正するよう繰り返し説得を重ねた上、正常な企業秩序を維持するために本件期末手当の減額を行ったのである。
- キ かかる措置は、職場規律保持義務に違反し、その指示に従わない不当な所為に対し業務運営上の必要に基づき、所属組合のいかなることを問わず、すべての社員に対して等しくとられたものであるから、不当労働行為といわれる余地はない。
- ク 申立人らは、会社の不当労働行為意思の根拠として、国鉄や会社幹部の発言をあげるが、国鉄は会社とは別個の法人であるから、国鉄幹部の発言は会社とは無関係であり、B6社長の発言については、企業経営者として常識的なものであり、会社に不当労働行為の意思はない。
- ケ 第6号事件及び第7号事件に係る国労東京地本上野支部大宮駅分会所属のA9については、平成2年3月31日に会社を退職しており、同人に関する部分については、救済の利益は存しない。
- コ 本件申立てのうち、平成元年度夏季手当の支給、同年末手当の支給及び平成2年度夏季手当の支給に係る各不当労働行為救済申立てについては、労働組合法第27条第2項の除斥期間を経過した後に申し立てられたものであり、不適法なものであるから却下されるべきである。
毎年度ごとの期末手当支給行為は、その都度完結する一回限りの行為であり、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」とはいえない。
また、申立人ら所属の組合員は、各期末手当を減額されたことを認識していたのであるから、容易に認識しえない行為により不利益な取

扱いを受け、それがために申立期間を徒過したというような場合とは全く事情が異なるのであって、本件を「継続する行為」とみななければならない事情があるということとはできない。

2 当委員会の判断

(1) 本件国労組合員の国労バッジ着用の正当性

会社は、国労組合員は、国労の指示に基づき、国労の団結の表示として、勤務時間中に国労バッジを着用していたものであり、勤務時間中の組合バッジ着用は、具体的な業務阻害の発生の存否にかかわらず、職場規律、職務専念義務に違反するものであり、業務阻害のないことを理由に労働組合の正当な行為であるとして免責しうるものではないと主張する。

そこで、本件国労組合員の国労バッジの着用の正当性について、以下のとおり判断する。

本件国労組合員の国労バッジの着用は、日常的にはその着用者が国労組合員であることを表示し、組合員間において、組合員としての連帯、団結の意思を確認し合い連帯感を保持するために行われており、また、国労の指示に基づき行われたことも認められるので、その着用は、労働組合の行為と認められる。

ところで、勤務時間中に、このような労働組合の行為が行われる場合には、勤務時間中における当該労働組合の行為の必要性の有無や、その態様が労務の提供に影響を与えるかどうか、業務に支障を生じさせていないかどうかを考慮して、その正当性が判断されるべきである。

まず、本件国労組合員の勤務時間中の国労バッジ着用は、その着用の経緯、背景などから労働組合の必要な行為であると認められるかどうかについて考慮すると、国労が会社と対立関係にあったこと及び組合員が減少している状況にあったことから、国労組合員は、国労バッジを着用することによって国労組合員であることを表示し、組合員間において、組合員としての連帯、団結の意思を確認し合い連帯感を保持する必要性があったと認められる。

次に、私企業における労働者には、公務員に対して要求される厳格な職務専念義務はなく、双務契約としての労働契約に基づいて行うべき労働を誠実に履行する義務があると解せられる。そこで、前述した本件国労組合員の勤務時間中の国労バッジ着用が、会社の指揮命令の下に行われる労務の提供に影響を与え又は会社の業務に支障を生じさせるものであるとすれば許されないが、実質的に労務の提供に影響を与えず、業務に支障を生じさせないものである限り、労働組合の正当な行為として認められる。

そこで、当該国労バッジ着用が実質的に労務の提供に影響を与えず、業務に支障を生じさせないものであるかどうかについて考察する。

第一に、認定した事実7(2)のとおり、国労バッジは、縦1.1cm、横1.3

cmという小さなものであり、色・デザイン等からしても他人の注意を引く形態のものではない。

第二に、国労組合員は、通常、国労バッジを左胸部に着用しており、その着用は、特定の目的達成のための示威的闘争手段として用いられるリボン・ワッペン等の着用と異なり、当該組合員たることを表示するにすぎないものである。

第三に、前記第一及び第二のような国労バッジの形態とその着用の態様から、国労バッジ着用が、顧客に不快感を与えたり、業務運営の妨げとなったり、他の労働者との関係で混乱を生じさせたりしているとは認められないし、会社は、国労バッジ着用が、いかなる点において、顧客に不快感を与え、業務運営の妨げとなり、他の労働者との関係で混乱を生じさせたのか具体的な疎明をしていない。

第四に、認定した事実4(1)及び同(2)のとおり、国鉄当時、被服類に腕章、キ章、服飾等でその規程などに定めるもの以外のものを着用することは禁止されていたが、認定した事実4(4)のとおり国鉄労働組合以外の労働組合の組合員も組合バッジを着用しており、認定した事実4(5)のとおり、当該組合バッジ着用を理由に処分された者はなかった。

第五に、認定した事実3(7)のとおり、国鉄分割・民営化に先立ち、職員の勤務を評定するために作成された「職員管理調書」においても、組合バッジの着用に関しては何ら触れられていなかった。

以上のとおり、本件国労組合員の勤務時間中の国労バッジ着用は、その必要性が認められ、その態様も実質的に労務の提供に影響を与えず、業務に支障を生じさせていないのであるから、労働組合の正当な行為として認められ、不当労働行為救済の対象となると判断できるので、会社の主張は採用できない。

(2) 不当労働行為意思

会社は、国労に対して、以下のような対応等を行ってきた。

第一に、認定した事実5(3)のとおり、会社が出向を命じた社員の多くは国労組合員であった。

第二に、認定した事実5(2)、同(4)、同(5)、同(6)、同(7)、同(8)、同(9)、同(13)及び同(14)のとおり、B6社長を始めとしてB1常務、B5新宿車掌区長、B7東京駅長、B9東京圏運行本部長、B8田端工事区事務助役、B11人事部長が各所において国労を嫌悪する発言などをした。

第三に、認定した事実7(3)のとおり、会社は、組合バッジを着用する者のほとんどが国労組合員で占められる状況となって、国鉄当時には、現実に問題の生じなかった組合バッジ着用を、認定した事実7(1)、同(4)、同(6)、及び同(7)のとおり、会社発足当初から殊更問題視し、組合バッジ着用について、国労と話合いや説明を行うなど理解を得る努力もせず、国労バッジの取外しの注意・指導をした。

第四に、第三の状況の下で、認定した事実7(8)、同(11)、同(12)、同(16)、同(20)、同(22)、同(23)、同(25)、同(27)及び同(32)のとおり、会社は、国労組合員に対し、国労バッジ着用が就業規則に違反するとしてとらえて、戒告の処分、訓告、嚴重注意又はその他の措置を行い、期末手当を減額支給し、また、認定した事実9のとおり、昇進試験の受験をさせないあるいは通常4号俸昇給させるどころ1号俸減じて3号俸昇給させるなどの不利益な取扱いを行ってきた。国労組合員の国労バッジ着用は、その必要性が認められ、その態様も実質的な労務の提供に影響を与えず、業務に支障を生じさせない行為で、会社に実害が生じていないにもかかわらず、会社は、当該国労組合員に対し、国労バッジ着用について戒告の処分、訓告、嚴重注意又はその他の措置を行い、これらを理由に期末手当の減額支給をして当該国労組合員個人に不利益を与えて制裁してきたもので、これら会社の行為は本来会社に許されている制裁の域を逸脱するものであった。

第五に、認定した事実5(15)のとおり、会社は、国労組合員が国労マーク入りボールペンを胸ポケットに差して入っていたことまで注意・指導した。

第六に、認定した事実5(11)及び同(12)のとおり、東鉄労大宮工場支部が職場・作業場の改善等についての申入れを会社の大宮工場の現場長に対して行った際には、話し合いが行われたのに対し、国労東京地本大宮工場支部が職場の諸要求等の申入書を会社の大宮工場長に対して提出した際には、現場に交渉権限がないことを理由に受取を拒否された。

これらの対応は、いずれも会社が国労を嫌悪していたことの表れであり、会社の一貫した不当労働行為意思があったと認めることができる。

(3) 本件期末手当の減額支給

国労組合員の国労バッジ着用は、前記(1)のとおり、国労組合員が、国労バッジを着用することによって国労組合員であることを表示し、組合員間において、組合員としての連帯、団結の意思を確認し合い連帯感を保持する必要性に基づき行うものであり、現実顧客に不快感を与えたり、業務運営の妨げとなったり、他の労働者との関係で混乱を生じさせたりすることがない労働組合の正当な行為である。

しかるに、認定した事実7(8)、同(11)、同(12)、同(16)、同(20)、同(22)、同(23)、同(25)、同(27)及び同(32)のとおり、会社は、当該国労バッジ着用が就業規則に違反するという理由で戒告の処分又は訓告を受けた国労組合員に対しては、当該国労組合員が賃金規程に定める「戒告の処分を受けた者」又は「訓告を受けた者」に該当するとして、また、当該国労バッジを着用していたがこれらの処分等を受けなかった国労組合員で嚴重注意を受けたもの又はその他のものに対しては、当該国労バッジ着用が就業規則に違反するので、当該国労組合員が賃金規程に定める「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、これらを理由に基準

額を減じて算定して得た額の期末手当をこれらの国労組合員に支給するといった不利益を伴う行為を繰り返した。これらの行為を繰り返したことは、前記(2)で認定した国労を嫌悪する会社の一貫した不当労働行為意思の下に行われたものと認めることができる。

結局、会社が、認定した事実7(20)、同(22)、同(23)、同(25)、同(27)及び同(32)のとおり、別紙組合員目録1から別紙組合員目録6までに記載の国労組合員に対し、本件期末手当を減額して支給したことは、会社が国労を嫌悪し、会社発足を契機に、就業規則に定める禁止諸規定を殊更全面に押し出し、これに籍口して行った行為であり、労働組合の正当な行為を理由に組合員に行った不利益な取扱いであり、同時に、会社が国労を嫌悪し国労組合員に不利益な取扱いをすることによって、国労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の弱体化を企図した支配介入行為であると断ぜざるを得ない。

(4) 会社を退職したA9に係る申立人らの被救済利益

ア 会社は、第6号事件及び第7号事件に係る国労東京地本上野支部大宮駅分会所属のA9については、平成2年3月31日に会社を退職しており、同人に関する部分については、救済の利益は存しないと主張するので、この点について、以下のとおり判断する。

イ 平成元年度夏季手当及び同年末手当の減額支給は、前記(1)から(3)までのとおり、申立人ら所属の組合員個人に対する労働組合の正当な行為を理由に不利益な取扱いをするものであるのみならず、当該期末手当を減額支給することによって組合活動を萎縮させ、申立人らの組織を弱体化させる効果を伴い、申立人らに対し支配介入することになるので、申立人らは、申立人ら所属の組合員に対する当該期末手当の減額支給がなかったと同じ状態を回復させるという救済を受ける固有の利益を有するといえ、A9が、当該期末手当の減額支給後、本件申立前に会社を退職しており、仮に申立人らの組合員資格を喪失していたとしても、申立人らはその救済を受ける固有の利益を失うものではない。申立人らが当委員会に対し、会社が、A9に係る当該期末手当の減額支給の減額分に相当する金員をA9に支払うことを命ずる救済を求めたことについて、A9は、当該期末手当減額支給の減額分に相当する金員の支払を求めることを放棄する旨の意思を表示をしている事実も認められない。

ウ 以上により、申立人らは、A9に係る当該期末手当の減額支給の減額分に相当する金員の支払を被申立人に命ずる救済を受ける固有の利益を有すると判断できるので、会社の主張は採用できない。

(5) 継続する行為

ア 会社は、本件申立てのうち、平成元年度夏季手当の支給、平成元年度年末手当の支給及び平成2年度夏季手当の支給に係る各不当労働行為救済申立てについては、期末手当の支給に係るものであり、期末手

当の支給行為はその都度完結する一回限りの行為であるから、労働組合法第27条第2項の継続する行為であるとはいえず、申立日が各期末手当の支給の日から1年以上経過しているもので、却下されるべきであると主張する。そこで、この点について、以下のとおり判断する。

イ 一般に、期末手当の支給に係る行為は、その期ごとのいわゆる一回限りの行為と考えられる。

しかし、本件期末手当の減額支給については、いずれも前記(1)から(3)までのとおり、国労を嫌悪した会社が、組合の組織の弱体化を企図して、就業規則に定める禁止諸規定違反を、殊更全面に押し出し、これに籍口して、申立人ら所属の組合員に対する不利益取扱い及び申立人らに対する支配介入行為を行ったものと認められる。

また、本件期末手当の減額支給は、同一の理由による同種の行為として、会社発足の昭和62年度から年2回定期的に繰り返し行われてきたものと認められる。

ウ 以上により、本件期末手当の減額支給は、会社の一貫した意思の下に行われ、そのたびごとに当該不当労働行為意思が顕在化し繰り返されてきたもので、各個の行為は連続して一体をなしているのであり、労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」と判断できるので、会社の主張は採用できない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件期末手当を減額して支給したことは、申立人ら所属の国労組合員が行った労働組合の正当な行為の故をもって当該国労組合員に行った不利益な取扱いであり、同時に、申立人らの組織の弱体化を企図した支配介入行為であり、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

なお、申立人らは、文書掲示を求めているが、本件においては、文書手交をもって足りるものと判断する。

よって労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成6年3月30日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫 ㊟

(別紙 略)