

東京、平4不7、平8.4.2

命 令 書

申立人 IAU労働組合

被申立人 国際空港事業株式会社

主 文

- 1 被申立人国際空港事業株式会社は、同社管理職をして申立人 IAU労働組合所属組合員に対し、次のような言動をさせることにより、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
 - (1) 申立人組合の争議権確立のための投票において、反対投票をするよう求めること。
 - (2) 申立人組合が実施する満額回答署名に関し、この署名に協力しないよう求め、あるいは署名に応じた場合には勤労課に呼び出すなどの不利益な取扱いをする旨の言動をすること。
 - (3) 申立人組合の指令に基づくワッペン着用に関し、ワッペンを着用した者はカウンター業務に就けさせないとかチーフ職を外すなどの不利益な取扱いをする旨の言動をすること。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの自紙に下記内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の正面玄関前の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

IAU労働組合

中央執行委員長 X1 殿

国際空港事業株式会社

代表取締役 Y1

当社が、当社管理職をして、貴組合所属組合員に対し、貴組合の争議権確立投票において反対投票をするよう求めたこと、並びに貴組合が実施する満額回答署名に協力しないよう求め、あるいはこの署名に応じた場合には不利益な取扱いをする旨の言動をしたこと、貴組合指令に基づくワッペン着用に関し、ワッペン着用をした場合には不利益な取扱いをする旨の言動をしたことは、いずれも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、掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で

報告しなければならない。

- 4 平成2年の運航整備課の管理職の言動と平成4年の客室課の管理職の言動に対する申立ては却下する。
- 5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人国際空港事業株式会社（以下「会社」という。）は、昭和35年に申立外全日本空輸株式会社（以下「全日空」という。）の関連会社として設立され、肩書地に本社を置くほか、北海道千歳市に千歳支店を置き、空港での手荷物搬送等グランドハンドリング（航空機地上支援）を業とする会社で、本件申立時の従業員数は1,386名である。

(2) 申立人 I A U 労働組合（以下「組合」という。）は、昭和39年に会社の従業員で結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は945名である

2 従来の「腕章・ワッペン着用闘争」と会社の対応について

(1) 組合は、昭和40年から平成3年までの春闘等にあたり、要求を貫徹するために就業時間中に腕章あるいはワッペンを着用して執務する、いわゆる腕章・ワッペン着用闘争を行っていた。しかし、会社からトップVIP（皇室、政府要人）が利用する航空機の特別ハンドリング業務（航空機支援）について、腕章・ワッペンを取り外すよう組合に文書で申し入れがあった場合には、組合は腕章・ワッペンを取り外し柔軟な対応を行ってきた。

また、組合は春闘、夏闘、年末闘争などの際には、ほぼ毎回到り職場アンケートや満額回答署名（組合要求額を満額支給するよう会社に求める署名）などを実施してきた。

(2) 昭和61年の夏季一時金闘争時に千歳支店で、会社が組合員の腕章着用に関与し、トラブルが生じた。その際、会社は組合の抗議に対し、腕章問題の対応に問題があったことを認めた。そして会社は、これを真摯に受けとめ、正常な労使関係の確立を図るため努力する旨謝罪した。

(3) 昭和62年4月のVIPフライト時、特車課（送迎バス）の組合員の腕章着用に対し、管理職が取り外しを命ずる発言をした。組合の抗議を受けて会社は、「(就業時間中の組合の腕章・ワッペン着用について)は、会社は従来より労使関係を考慮し、業務に支障のない範囲で黙認しているものでありますが、4月5日に特車課において発生した腕章問題について、本来の手順である事前の手続きを採れず、当該職場において混乱を招いたことについて今後改めていきます。」と組合に文書で謝罪した。

(4) 平成元年6月の第29回株主総会で、全日空の取締役（労務担当）であったY2が会社の取締役に選任され、代表取締役に就任した。同人は、

親会社である全日空が策定した中期事業計画、コスト削減、効率化を推進する経営方針を受け、全日空から派遣されてきた。

Y2は、その後平成5年6月に会社の代表取締役を退任し、全日空の取締役（副社長）に就任した。

- (5) 会社は、組合に対し平成元年8月21日、「組合活動の腕章ワッペンに係わる件について」と題する文書で、「就業時間中における組合活動の腕章ワッペン等の着用については、接客部門である旅客、貨物、特車業務については、接客対応上支障があるので、腕章ワッペンを取外して業務に就くよう再三に亙り申入れている通りであります。この度全日空営業本部主催により、同年9月1日から9月30日までの間、全支店、全地区を対象として増送目標の達成、接客サービスの強化等を重点目標に、貨物キャンペーンが実施されることとなりました。・・・については、現在羽田、千歳の貨物上屋、搭載部門で着用している組合活動のワッペンについては、キャンペーン期間中取外して業務に就くよう要請するとともに、特に貨物インサイド業務および荷物の受渡し業務に就く場合は、接客対応上支障があるので、取外して業務に就くよう重ねて強く要請する・・・」と要請した。組合は、会社の要請に応じ、貨物職場の組合員はワッペンを取り外し、勤務した。

3 中期事業計画の導入と労務政策

- (1) 航空業界は、昭和45年・47年に行った各航空会社の事業分野の取り決めに沿って「規制と保護」を基本とする政府の航空政策の下にあったが、昭和61年6月に運輸政策審議会の答申（国際線の複数社制、国内線におけるダブル・トリプルトラッキングの推進等）が出され、航空政策が変更された。会社としても、生き残りをかけ、平成元年度に中期事業計画を策定した。その基本方針は、安全性の確保、体質の強化、組織・業務体制の再編成と新規業務の展開であった。会社は、平成4年度・5年度供用開始予定の、千歳新ターミナル展開、羽田空港沖合展開による施設の拡大により新規事業の獲得の可能性が増大するので、経営基盤拡大のチャンス到来と判断し、中期事業計画の手直しを行った。

そして会社は、組合に対し、中期事業計画資料を提示し団体交渉でその内容を説明した。

- (2) また会社は、中期事業計画を達成するために、平成2年5月に体質改善推進委員会を発足させた。この体質改善推進委員会は、取締役以上の者が委員となり、その下部組織として改善委員会を設置し、さらに各職場ごとに小委員会を設置する社員参加型の運動組織としたが、実際の活動はこの小委員会の委員が中心となった。
- (3) 会社は、平成2年6月27日に中期事業計画の導入に伴い、新勤務の導入、労働協約改定、就業規則の変更につき同年10月1日から実施したいとして、組合に提案した。これらについて会社と組合は、十数回団体交渉を重ねたが、会社は新勤務導入日を決定していることや交渉事項が多

項目にわたることから、新勤務導入に関する事項などについては交渉を行ったものの、服装に関する就業規則の変更については組合と十分な交渉を尽くすことなく、同年9月26日新就業規則を所轄労働基準監督署に届け出た（組合の反対意見書を添付）。

そして、この就業規則に服装に関する下記の規定が設けられ、同年10月1日に発効した。

（遵守事項）

第6条 社員はつぎの事項を遵守しなければならない。

「(1)～(6)省略」

(7) 会社が定めた服装を正しく着用し、業務に必要なもの以外は着用しないこと。

「以下省略」

- (4) 会社は、平成2年11月14日の団体交渉の席上で組合に対し、就業時間中のワッペン着用は認められないので、取り外して就労するよう文書で要請した。
- (5) 平成3年1月9日、午前10時から会社のD棟事業本部会議室でY3会長、Y2社長、Y4専務以下役員全員のほか、室、部、支店長も出席して拡大常務会が開催された。それは同月2日に飛行機事故が発生し、フライト時間が大幅に遅れたことを契機とするものであった。Y2社長が冒頭、安全管理の徹底について、「それは何故できないのか。現在我が社のとる道は原点に戻って安全に徹する以外にない。各部はどのような方針で、どのように部下を指導するのか述べてもらいたい。指名はしない、本部を含んで各部長は意見を述べてもらいたい。」と発言して会議が始まった。各部長は安全管理についてのこれまでの取り組み方と今後の改善策を述べた。そのなかで労使関係が問題だと指摘した部長もいた。役員、部長の報告、発言を聞いたY2社長は、役員らの報告、発言について緊迫感がないと強く指摘したうえ、2年に会社が組合に対して就業時間中のワッペン着用は認められないので、取り外して就労するよう文書で要請したことにふれ「反抗、楯つくなどは社員として言語道断だ、それなりに処罰する。」「堂々とワッペンを着けているのがIAUだ。」などと述べた。
- (6) 平成3年7月2日付で、第一事業本部運動部業務課リーダー（課長）に就任したY5（以下「Y5リーダー」という。）は、同月25日から運送部のチーフ（係長・組合員）との意思疎通を図るため意見交換を行った際、組合の争議行為やワッペン着用闘争に触れ、現在の労使関係は正常ではないとして、正常な労使関係の確立に協力するよう述べた。
- (7) 平成3年10月12日、第一事業本部運送部のY6運送部長（以下「Y6部長」という。）と運送部（一課から七課）の各リーダーが出席し、リーダー会議が開催された。その席上、Y5リーダーは、一時金要求に関する過去の組合闘争方針に触れ、争議権確立投票では組合員の93～94%が

賛成している、更に一年中争議行為を行っている等と紹介し、現在の労使関係は正常ではないとの見解を述べ、各リーダーに対し、正常な労使関係の確立のためリーダーとしての職責を全うするよう指示した。

- (8) 一方組合は、会社の中期事業計画の導入に関連した労働条件の改定に対し、全組合員を対象に争議権確立投票を平成3年10月14日から22日まで実施した。22日の開票結果は、賛成89.9%で争議権が確立した。

4 争議権確立投票、満額回答署名、ワッペン着用に対する会社職制らの言動

- (1) 平成3年の争議権確立投票、満額回答署名、ワッペン着用に対する会社職制らの言動

① 平成3年10月下旬から11月上旬にかけて、Y5リーダーと運送部の数名の管理職は、運送係のチーフ全員のそれぞれに「労働組合の年末要求満額回答署名に署名したチーフは、後日勤労部勤労課に呼び出す」とか「年末要求満額回答署名に署名した者は、平成4年1月に業務課（現場の人事・労務部門）に呼び出す。」などと述べた。

② 同年10月23日に貨物郵便部郵便課のY7マネージャー（課長代理）は社員2人（組合員）を待機室に呼び、「羽田沖合施設が完成すると発着枠が増え新規事業拡大のチャンスだ。しかし、これは同業他社との競争にもなっていく。親会社である全日空も争議権が確立するような会社には仕事を任せられないと言っている。争議権投票はよく考えて反対か保留にしてくれないか。」と言い、最後に、「もし駄目な場合は、今言った話は聞かなかったことにしてくれ。」と述べた。この事実を同月26日になって上記2人の組合員から聞いたX2東京支部委員はX3中央執行委員に報告した。同月28日にX2東京支部委員、31日にX3中央執行委員がY7マネージャーの上司であるY8リーダーに対し、「Y7マネージャーが争議権投票に介入しているので止めるよう」抗議の申入れを行った。X3中央執行委員の抗議に対し、同リーダーは、「私も彼（Y7マネージャー）も立場がある、上のほうからやれと言われている、しょうがない。」などと述べた。

③ 組合は同年10月29日の年末一時金要求等の団体交渉の際、会社に対し「昨今、目に余る不当労働行為が多発している。」と指摘してこれらについて調査を申し入れた。これに対し会社は、「申入れのような事実は全くない。会社としては中期事業計画を推進していくためにはどうしても従業員、組合の協力が必要です。これが基本です。」と回答した。

④ 組合は同年11月8日の団体交渉で、満額回答署名に対する介入が行われているという報告が上がっているが、会社が指示したのかと質した。それに対し、会社は「指示はしていません。会社としても正常な労使関係でいきたい。」と回答した。

また、組合は年末一時金闘争の争議権確立投票を10月27日から11月

6日まで実施したが、開票の結果、不正投票の疑いが生じたため選挙管理委員会は投票をすべて無効とし、再度投票することとし、期間を11月8日から12日と設定した。そして、再投票の結果、82.9%の賛成で争議権が確立された。

- ⑤ 会社は同年11月11日年末一時金について、「基本給3.6か月＋一律5万円＋特別金0.1か月」の回答を行った。組合は、会社の回答について職場討議を行ったところ、不満の声が多かったため会社に再回答を求めることとした。そして、組合は翌12日の闘争委員会でワッペン着用闘争を設定し、同月15日の中央闘争委員会に諮った結果、同月16日からワッペン着用闘争を行うことを決定した。

組合がワッペン着用闘争に使用しようとしていたワッペンは、縦5センチ×横7センチの赤地に白抜きで「要求貫徹」と表示してあるものである。

- ⑥ 一方、同年11月13日午前10時から、本社会議室で取締役以上および監査役、第一事業本部、第二事業本部の各管理室長と本社の各部長が出席して、常務会が開催された。その席上、Y2社長は、「一部管理職でやっている人もいるが、結果がでなくてはだめだ。なんとか会社を立て直したいと思うが、今のままではおぼつかない。我々が引き上げた時には手遅れだ。・・・今回の争議権確立の数字を見て、全く理解していないと思う。・・・」と発言した。これを受けて、Y9常務は「営業上争議権が邪魔している。取引先から年間争議権を立てているような組合のある会社には任せられないと言われてたり、ワッペンを着けているような会社はだめですと発注を断られたりした。」などの具体例を挙げ、「来年の6月までに円滑な労使関係にしてくれ。ワッペンを着けても、ストをやっても一時金の再回答はありません。もし、そのようなことが起これば羽田沖には出られない。」と発言した。最後にY3会長から「社長の言われた通り、部下とよく話し合いなさい。」と発言があり、11時30分頃常務会は終了した。

常務会終了後、部長会が開催され、常務会の内容が報告された。

- ⑦ 同年11月13日午後1時30分から第一事業本部旅客部手荷物課のマネージャー会議が開催され、第一事業本部Y10旅客部長（以下「Y10部長」という。）、旅客部業務課Y11リーダー、同部旅客課Y12リーダーと同部手荷物課のY13リーダーと手荷物課の各マネージャーが出席した。この席上、Y10部長は、11月12日に行われた組合の争議権確立投票結果について、賛成の比率は減少する傾向にはあるが、「管理職教育などで、膨大な時間を費やし半年間いろいろな施策をしたのに、管理職は日頃何をやっているのか。」と常務会で役員が立腹していた旨を報告した。また、同部長は、部長会では「就業規則通りワッペンは就業中着けさせない。今回投票が会社の施設の中で行われたが、今後は会社施設を使わせない。何のための争議権か、なぜストを打つのか、

皆に投げかけて見ろ。いまの組合のやりかたは時代に逆行している。」との発言があったと報告した。

それをうけて、手荷物課のY13リーダーは各マネージャーに対し、「部長の話を係員に説明し理解させて欲しい。管理職としての意識を持ち今後も説得に努めて下さい。」と指示した。また、同日の午後2時15分から行われた第一事業本部旅客部旅客課のマネージャー会議でも、Y10部長は上記と同旨の発言をした。旅客課のY12リーダーは各マネージャーに対し、「部長の話を皆に説明して下さい。管理職としての意識を持って争議権開票結果を見なさい。ワッペンが就業規則通り、業務に必要なもの以外は身に着けさせないこと。・・・」と指示した。

- ⑧ 会社は組合に対し、ワッペン着用は就業時間中の組合活動で就業規則違反であり、また会社は公益性の高いサービス業であることを理由として、取り外して就業するよう申し入れるため、同年11月13日に「就業時間中の組合活動に係わる件について」の文書を組合に交付しようとしたが、組合は受け取りを拒否した。さらに、会社は14日の団体交渉の席で、組合に就業時間中はワッペンを外すよう要請し、上記文書を交付しようとしたが、組合は、組合の争議権への介入であると表明し、文書の受取りを拒否した。
- ⑨ 同年11月13日から15日にかけて千歳支店では、Y14経営室長とY15旅客課リーダーらは、チーフ職の組合員に対し、「今後、組合がワッペン着用闘争をしたら会社は今までとは違う対応を採る、搭乗業務に従事する組合員がワッペンを着用した場合は、組合員の就労を拒否し、非組合員に業務を担当させる。それでも対応しきれない場合は、搭乗業務を全日空と北海道メイツの従業員に担当させると全日空が発信しているので大変な事態になる。」などと述べた。
- ⑩ 同年11月14日、第一事業本部旅客部手荷物課のE E勤務者（9時から17時までの勤務の者をいう。以下同じ。）6名が参加して行われた朝礼で、同課のY13リーダーは、「昨日常務会が行われ、その席上社長は、争議権が高率で確立したことに対し激怒し、『今後、時間中にワッペンを着けた者がいれば私は今後経営を放棄せざるを得ない。』と述べたと聞いている。皆さんもよく考えてほしい。」と述べた。同日の手荷物課四係の朝礼で同課のY16マネージャーは、また、同月19日の同課六係の朝礼でY17マネージャーは、それぞれ従業員に対し、前記常務会、リーダー会議、マネージャー会議の内容を周知した。
- ⑪ 同年11月14日、第一事業本部旅客部旅客課三係O C勤務者（16時～24時）の朝礼で、同課のY12リーダーは、「争議権が確立されたことについて、会社は困ったことだと、部長を初め役員がとても激怒している。争議権についてはよく考えて欲しい。」と述べ、さらに、ワッペン着用について、「必要以外のものを着けて業務に就いては困る、

皆でよく考えて欲しい。」と述べた。この発言に組合員X4は「ワッペンを着けるなということですか。」と問うと、「そういうことになります。」と答えた。さらに、「着けるなということですか。」と聞きなおすと「そうです。」と答えた。

同日、第一事業本部旅客部旅客課三係の終礼でY18マネージャーは、「争議権が確立されたことについて、部長を初め役員がとても激怒している。争議権についてはよく考えて欲しい。」と述べ、さらに、ワッペン着用闘争に関し、「必要以外のものは着けるな。」と述べ、「このままの労働組合の体質では新規事業が取れないし、沖合展開にも行けない、よく考えて欲しい。」と述べた。この発言に組合員X4が「そんなことを言っても、ヤマ場なり、争議なり、冷静に判断しながら対応している、そういう言い方はおかしい。」と述べると、Y18マネージャーは「こういう話をもっとしたい。」と述べ、終了した。

- ⑫ 同年11月15日の午前0時～1時頃第一事業本部運送部運送五課のY19リーダーは、同課のチーフを運送部の待機室に呼び、「会社の考えは分かっていると思うので、組合のワッペンは着けないで欲しい。最終的には個人の判断に任せるが、協力してほしい。」と述べた。
- ⑬ 同年11月15日、旅客部旅客課三係と女性2名が参加し12時15分からスタンバイ室で行われたリフレッシュタイムで同課のY18マネージャーは、11月13日のマネージャー会議内容を紹介した後、争議権とワッペンの件について「皆でよく考えて欲しい。」「どういう組合がいいか、それから現状の組合であれば、会社は新規事業が取れない、沖合にも行けない。」「皆よく考えて欲しい。」と述べた。これに対し組合員X4は「そういうふうな見方じゃなくて、いいところだってあるじゃないか。」と反論すると、「私もいろいろと勉強している。」と述べた。
- ⑭ 同年11月15日貨物郵便部業務課のY20リーダーは貨物職場で一般職およびチーフ職に対し、「組合のワッペンを着用した者はカウンター業務に就けさせない。」「ワッペンを着用した組合員に対しては、業務命令でチーフ職を外すよう指導する。」と述べた。また、運送部運送五課のY19リーダーは同課のチーフ3名を運送部の待機室に呼び「会社の考えは分かっていると思うので、組合のワッペンは着けないで欲しい。最終的には個人の判断に任せるが協力してほしい。」と述べた。
- ⑮ 同年11月15日、第一事業本部旅客部のY10部長は、同部旅客課と手荷物課のチーフおよび一般職の従業員（いずれも組合員）を旅客部業務課に呼び出し、「11月16日からワッペンを着けたら業務命令で外してもらおう。チーフや先輩が着けていれば若い人は外せない。争議権が確立したような会社は沖合に行っても業務が縮小される。ローンを支払っている人は賃金がダウンしたら大変だ。組合がストライキをすれば会社はロックアウトで対応する。」などと述べ、さらに、同部長は従業員に「君は争議権に賛成したのか。」と尋ね、賛成したと答えた

者に「それは困る。」と述べた。

- ⑯ 組合は、年末一時金要求に係わるワッペン着用闘争を同年11月16日から、またストライキを同月21日の12時から24時間設定した。しかし、ワッペン着用闘争については、組合員のなかで「やれ」という者と「なかなか厳しい」という者があり、「厳しい」という者の方が多かったため、組合はワッペン着用闘争を実施前日の15日に取り止めた。
- ⑰ 同年11月16日、運送部のリーダー会議でY5リーダーは、「組合が11月21日に争議を構えているが、職場の頑張り、努力等が無駄になる。」と述べた。また、争議権について、「一年中争議権を立てて、一年中争議行為（指名スト）を行っている。」など見解を述べ、このことについて、「各リーダーは真剣に考えて戴きたい。」と述べた。
- ⑱ 同年11月21日、組合は諸般の状況を勘案して、ストライキを取り止めた。
- ⑲ 同年11月29日、組合は年末一時金回答を受け入れた。なお、年末一時金は、12月6日に支給された。
- ⑳ 会社は、年末一時金問題妥結後の同年12月14日、「人事・勤労通信」で、「就業時間中のワッペン着用について」と題して、各社員に、就業時間中のワッペン着用は就業規則違反となるのでワッペンを外して就業するよう要請すると共に、特に接客部門では即刻取り外すことを要請した。
- ㉑ ちなみに、組合の行った満額回答署名の人数や争議権投票の賛成率の推移は下表のとおりである。

| 年 | 満額回答署名の人数（人） | | | 争議権投票の賛成率（%） | | |
|----|--------------|-------|-------|--------------|------|------|
| | 春闘 | 夏季 | 年末一時 | 春闘 | 夏季 | 年末一時 |
| 元年 | 1,128 | 1,114 | 1,131 | 95.4 | 95.3 | 95.3 |
| 2年 | 1,159 | 1,078 | 945 | 94.2 | 94.4 | 93.7 |
| 3年 | 991 | 971 | 942 | 93.1 | 90.3 | 82.9 |
| 参考 | 対象は組合員と非組合員 | | | 対象は組合員 | | |

(2) 平成5年春闘要求時の争議権の確立投票への会社職制らの言動

- ① 組合は、会社に対し平成5年3月3日に春闘要求を提出し、同月31日を回答指定日とした。
- 組合は、春闘要求に係わる争議権確立投票を3月2日から11日までの間、実施した。
- ② 同年3月4日、第二事業本部運航整備課のY21マネージャーは、同課のCE勤務者（7時～15時）の朝礼で、「3月2日から組合の争議権確立投票が始まっていますが、現在の会社の置かれている立場をよく考え、良識ある判断をお願いいたします。」と述べた。また、同課のEN勤務者（9時30分～17時30分）の朝礼においても同様のことを述べた。

- ③ 同年3月4日、第一事業本部貨物郵便部郵便課のY8リーダーは、同課のDN勤務（8時30分～16時30分）終了後、X5（組合員）を呼び、同年2月27日に行われた労働組合の第29期臨時代議員大会で行った、春闘要求に対する争議権確立の採決結果をあげ、「一人ひとりが考えるようになった。」と述べた。その後、QC活動や一般企業の不景気の話をし、「周囲の情勢および我が社の立場を考えて動くように。」と述べた。これに対し、X5はY8リーダーに対し、「不当労働行為になりますからやめてください。」と述べた。
- ④ 組合の春闘要求に係わる争議権の確立投票の開票は同年3月11日に行われ、70.3%の賛成で確立した。
- ⑤ 組合は会社に対し、同年3月15日の団体交渉の席で満額回答署名の趣旨を説明し、「争議権、署名の取り組みを行ったが、署名の人数を見ても分かるとおり前回の取り組み人数より下回ったが、各職場で圧力を含め様々な介入が行われている。会社として具体的な指導をしているのか。」と質すと、会社は「組合方針に介入する考えはもっていない。従って、指導もしていない。」と答えた、また、組合は、争議権については各職場で介入の報告がされている。特に、運航整備の職場では争議権の投票に対し管理職が、朝礼で、「会社の状況は厳しい環境にあり、良識ある判断をしてもらいたい。」などの発言があった旨を伝え、「早急に調査して戴きたい。」と申し入れた。
- ⑥ 組合は、同年3月19日の団体交渉で前回の申入れ（3月15日）についての報告を求めると、会社は、「職場に出向いて聞きました。『リーダーらは、朝礼終了後に争議権確立投票を組合がやっているみたいだが、各人自信をもって自主的・主体的に行動して下さい』と聞きました。」との回答であった。この回答に対し、この行為をどう認識するかと会社に質すと、会社は、「不当労働行為には当たりません。後の対応は皆さんが考えて下さい。」と答えた。
- 5 請求する救済内容の追加申立て等について

本件（4不7号）は平成4年2月26日に、争議権確立投票並びにワッペン着用に関する職制の言動は支配介入であるとして申し立てられたが、その後同年10月28日に、会社は役員、管理職の会議において、組合の役員構成・運動方針等について謀議するなどの支配介入を行っていること、さらに、5年6月14日には、2年10月12日の運航整備課の管理職の言動、4年3月11日および12日の客室課の管理職の言動と5年3月4日に行われた争議権確立投票に介入する管理職等の言動は支配介入に該るとして追加申立てがなされた。

第2 判断

1 申立人の主張

- (1) 会社は、常務会やリーダー会議で組合の役員構成、運動方針、運営について非難、批判し、会社の考えに賛同する組合員を増加させることな

どを謀議し、組合の運動方針を変えさせるよう各管理職に指示している。これは組合の運営に対する明白な支配介入である。

- (2) 会社は、上記方針をもって各管理職をして組合員に対し、争議権確立のための投票において反対投票を投ずるよう働きかけさせ、また、満額回答署名に署名する組合員を減少させるよう働きかけさせている。これらが支配介入に該することもまた明白である。
- (3) いわゆるワッペン着用闘争は、その時々々の労働組合の重視する運動方針、スローガンなどを明示することにより、組合員の意思を結集し、団結を強化誇示する重要な役割を果たしているものであって、業務に支障を来さない限り正当な組合活動と認められるべきものである。組合は昭和40年から引き続きこの闘争を行っており、なんらの支障も生じていない。従って、会社がワッペン着用闘争を妨害したことは組合の運営に対する支配介入に該する。
- (4) 平成2年10月12日の運航整備課の管理職の言動、4年3月11日および12日の客室課の管理職の言動と5年3月4日に行われた争議権確立投票に介入する管理職等の言動は支配介入であるとして、5年6月14日に追加申立てを行った。会社によるこれらの支配介入行為は2年度から5年度まで一貫した不当労働行為意思により行われているから、これらはいずれも労働組合法第27条第2項かっこ書きの「継続する行為」に該当すると解すべきである。

2 被申立人の主張

- (1) 会社が、組合の争議権の確立を憂慮し、これに対する意見交換を常務会で行うことは当然のことである。また、会社社長らは常務会において、組合主張のような組合の役員構成、運動方針等について非難、批判するような発言はしていないし、謀議もせず、また管理職に指示もしていない。
- (2) 会社は、就業規則に違反してワッペン着用闘争を行おうとした行為を、職場秩序維持の観点から正し、ワッペン着用に関する顧客からの叱責や批判に応えるために職場における指導を行っているだけであって、それ以上の措置（例えば、懲戒処分等）をまったく行っていない。このように威迫などを伴わない単なる意見の表明は支配介入に該らない。
- (3) なお、本件申立ては平成4年2月26日になされたものであるから、3年2月25日以前の行為については、すでに、「行為の日から1年を経過した」後になされた申立てであることは明らかである。5年6月14日付準備書面をもって、組合が申立ての追加を行った2年10月12日の運航整備課の管理職の言動と4年3月11日および12日の客室課の管理職の言動は、いずれも「追加」申立て時点においては、すでに「行為のあった日から1年を経過した」ものであることは明らかである。

従って、これらの言動に関する申立ては、労働組合法第27条第2項および労働委員会規則第34条第1項第3号により却下されるべきである。

3 当委員会の判断

(1) 追加申立てについて

① 組合は平成5年6月14日に、2年10月12日の運航整備課の管理職の言動、4年3月11日および12日の客室課の管理職の言動と5年3月4日に行われた争議権確立投票に介入する管理職の言動は支配介入であるとして、追加申立てを行った。すなわち、これらの会社の行為は2年度から5年度まで一貫した不当労働行為意思により行われているから、これらはいずれも労働組合法第27条第2項かっこ書きの「継続する行為」に該当すると主張する。

② しかし、組合の平成5年6月14日の追加申立てのうち、2年10月12日の管理職の言動と4年3月11日および12日の管理職の言動については追加申立ての日から1年以上前の事柄であり、仮に組合が主張するような管理職の言動が存在するとしても、これを労働組合法第27条第2項にいう「継続する行為」に該ると解すべき特段の事情も見いだせないから審査の対象とすることはできない。

よって、この部分についての申立ては却下する。

(2) 平成3年争議権の確立投票、満額回答署名活動に対する会社職制らの言動

① 昭和61年6月の運輸政策審議会答申による航空政策の変更をうけ、会社が相当な危機感をもって中期事業計画を策定したこと、同計画を手直ししていくなかで平成4年度供用開始予定の千歳新空港ターミナル展開や羽田空港沖合展開を経営基盤拡大のチャンスの到来と判断していたことは前段認定のとおりである（第1、3(1)）。そして、平成3年11月13日の常務会でストライキやワッペン着用闘争などの組合の活動が事業拡大の支障となっている旨の現状認識をしていることからみて、会社は現在の労使関係では、中期事業計画で計画している新規事業獲得や事業の拡大は望めないと考え、労使関係のあり方を変えようと思っていたことが窺われる。

② 平成3年7月2日に人事異動で第一事業本部運送部業務課リーダーに就任したY5リーダーは、同月25日からのチーフとの意見交換で、組合の争議行為やワッペン闘争に触れ、現在の労使関係は正常でないとして、正常化に協力するよう述べた（同(6)）。また、同年10月12日のY6部長出席のリーダー会議で、Y5リーダーは各リーダーに対し、組合の闘争方針に触れ、争議権確立投票では組合員の93～94%が賛成している、更に一年中争議行為を行っている等と紹介し、現在の労使関係は正常ではないとの見解を述べ、正常な労使関係の確立のためリーダーとしての職責を全うするよう指示した（同(7)）。そして、Y5リーダーと運送部の数名の管理職は、同月下旬から11月上旬に運送係のチーフ全員のそれぞれに「・・・年末要求満額回答署名に署名したチーフは後日勤労部勤労課に呼び出す。」「・・・署名した者は、平成

4年1月に業務課に呼び出す。」(第1、4(1)①)と述べた。10月23日貨物郵便部郵便課のY7マネージャーは、「羽田沖合施設が完成すると発着枠が増え新規事業拡大のチャンスだ。しかし、これは同業他社との競争にもなっていく。親会社である全日空も、争議権が確立するような会社には仕事を任せられないと言っている。争議権投票はよく考えて反対か保留にしてくれないか。」と述べた。そして組合がY7マネージャーの上司であるY8リーダーに抗議すると、同リーダーは、「私も彼(Y7)も立場がある、上のほうからやれと言われている、しょうがない。」と述べている(同②)。

- ③ 組合員たるチーフに、正常な労使関係の確立を求めるとの名目で、満額回答署名に署名しないよう働きかけた言動は、組合員に対し、組合が正規の手続きで決定した組合方針に反対するよう指示した行為であり、また、Y5リーダーと運送部の数名の管理職による満額回答署名をした者は呼び出す旨の発言や、Y7マネージャーによる争議権投票は反対か保留にせよとの発言はいずれも組合の運営に対する支配介入に該することは明らかである。
- (3) 平成3年年末一時金要求闘争時のワッペン着用に対する会社職制らの言動

- ① 会社は、就業規則に違反してワッペン着用闘争を行おうとした行為を、職場秩序維持の観点から正し、ワッペン着用に関する顧客からの叱責や批判に応えるために職場における指導を行っているだけであり、それ以上の措置をまったく行っていない。と主張する。

確かに、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社員の服装を規制し、腕章や服飾類の着用を禁止しあるいは制限する旨を一般的に就業規則に定めること自体はあえて問題とするに足りない。

- ② しかしながら、本件労使の間では昭和40年から腕章ないしワッペン着用闘争が行われており、会社は組合の腕章着用闘争時にVIP等がフライトする際には組合に対して客室職場や特車課職場の組合員の腕章の取り外しを求める以外はこれを是認してきた。

そして、61年夏季一時金闘争時に千歳支店、62年4月のVIPフライト時に特車課での組合員の腕章取り外しで問題が発生した際、会社は組合に対し、腕章問題の対応に問題があったことを認め、これを真摯に受けとめ正常な労使関係の確立を図るため指導する旨、また「(就業時間中の組合の腕章・ワッペン着用については)、会社は従来より労使関係を考慮し、業務に支障のない範囲で黙認していますが、4月5日に特車課において発生した腕章問題について、本来の手順である事前の手続きを採れず、当該職場において混乱を招いたことについて今後改めていきます。」と手続きに不備があったことを認め、組合に文書で謝罪している(第1、2(2)(3))。

これらの事実をみれば、会社と組合との間には、闘争時の腕章・ワッペンの着用について、VIP等について特に会社が申し入れた場合を除き、これを咎めない旨の暗黙の了解があったものと認められ、そして、ワッペン等着用に関する労使間のルールとして機能していたものと認められる。

- ③ しかし、会社は平成2年10月1日、就業規則を変更し、就業規則第6条の遵守事項で新たに、「会社の定めた服装を正しく着用し、業務に必要なもの以外は着用しないこと。」と定めた（第1、3(3)）。

そして会社は3年11月13日に組合に対し、ワッペン着用は就業時間中の組合活動で就業規則違反であるとして、「就業時間中の組合活動に係わる件について」と題する文書を交付しようとしたが、組合は受取りを拒否した。会社は翌14日再び団交の席上で就業時間中はワッペンを外すよう要請し、上記文書を交付しようとしたが、組合は介入であると表明し受取りを拒否した（第1、4(1)⑧）。

- ④ こうした状況のなかで、同年3月13日から15日に千歳支店でY14経営室長らはチーフ職の組合員に対し、搭乗業務に従事する組合員がワッペンを着用した場合は、組合員の就労を拒否し、非組合員に担当させるが、それでも対応しきれない場合は、搭乗業務を全日空と北海道メイツの従業員に担当させると全日空が発言しているので大変な事態になることなどを述べた（同⑨）。11月14日の第一事業本部旅客部手荷物課、同部旅客課の朝礼や終礼などで、リーダーらは従業員に対し、「争議権についてはよく考えて欲しい。」「ワッペンを着けるな。」「・・・新規事業が取れないし沖合展開にも行けない。」などと述べた（同⑩⑪）。翌15日第一事業本部運送部運送五課と貨物郵便部業務課でも「カウンター業務に就けさせない。」「チーフ職を外す」との言動があった（同⑩）。また、同日、Y10部長は、同部旅客課と手荷物課のチーフと一般職の従業員を業務課に呼出し、「11月16日からワッペンを着けたら業務命令で外してもらおう。チーフや先輩が着けていれば若い人は外せない。争議権が確立したような会社は沖合に行っても業務が縮小される。」などと述べている（同⑬）。

- ⑤ このように本件労使間では、就業規則変更以前は組合の闘争時における腕章・ワッペン着用についての労使間での暗黙の了解があり、ルール化されてきた経緯があるのであるから、このルールを変更しようとするのであれば、組合との十分な協議を尽くすことが不可欠である。しかるに会社は、十分な協議を尽くさないまま、服装に関する就業規則を一方的に発効させ、腕章・ワッペン着用は就業規則に違反すると主張して着用を認めないとの態度をとったのであって、こうした対応は性急に過ぎるものというべきである。しかも、会社は、個々の組合員のワッペンの着用に対し、朝礼や終礼の場で、争議権確立に反対すべき旨の発言ともからめて直接に警告を発し、また、職制を介してそ

の取り外しを命じ、応じない場合は規律違反の責任問題が生ずることもありうるかの如く告げたりしているのであって、これらの言動は、組合員に対する直接の心理的動揺を意図した支配介入に該るものと認められる。

- ⑥ なお、会社は、顧客から直接、不快感等があると叱責、批判を多数受けていると主張するがこれを認めるに足る具体的な疎明がなく、就業規則変更以前と比べて、ワッペン等着用が職場秩序を維持するうえで特に支障となったものとは認められない。
- (4) 被申立人の申立人に対する運営方針等への介入について
組合は、会社が役員会等で、申立人組合の役員構成、運動方針、運営について非難、批判する組合員を増加させることなどを議題として、または上記事項に関する方策を協議し、各管理職に対し、これを行うよう指示したと主張する。しかしながら、常務会が開催され、争議権の確立投票やワッペン着用闘争について協議され、その内容が会社の部長会等を通じ、管理職に周知、徹底されたことは、前段認定のとおりであるが、さらに進んで組合の主張するようなことまでは行われたとの事実は見出し難いから、組合の主張は採用することはできない。
- (5) 平成5年春闘要求時の争議権の確立投票に対する会社職制らの言動
- ① 組合が会社に対し、平成5年3月3日に春闘要求を提出し、争議権の確立投票を3月2日から実施している時期の4日、運航整備課のY21マネージャーはCE勤務者の朝礼で「3月2日から組合の争議権確立投票が始まっていますが、現在の会社の置かれている立場をよく考え、良識ある判断を・・・。」と述べた。また、同課のEN勤務者の朝礼でも、Y21マネージャーは同旨の発言を行った(第1、4(2)②)。
- ② また、同年同月4日Y8リーダーは、組合員X5に対し、春闘の争議権確立投票の採決結果をあげ「一人ひとりが考えるようになった。」「周囲の情勢および我が社の立場を考えて動くように。」などと述べた(同③)。
- ③ これらの発言はいずれも職制の立場を利用して、争議権確立に対する反対投票を投ずるよう働きかけたものと見ざるを得ず、組合員が自主的に判断し、決定すべき事柄に、会社が不当に介入したものと見ざるを得ない。
- 従って、上記の言動は、組合の組織運営に対する支配介入である。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の管理職が、①平成3年7月および10月に争議権確立投票と満額回答署名に関し、組合員に対して干渉・妨害する言動を行ったこと、②平成3年年末一時金要求時のワッペン着用に関して、組合員に対し干渉する言動を行ったこと、③平成5年春闘要求の争議権投票に関し、組合員に対し干渉・妨害する言動を行ったことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する。しかしながら、会社が常務会やリーダー会議で組合の役員構成、運動方針、運営について非難、批判し、こういう会社の考えに賛

同する組合員を増加させることなどを謀議したという事実は認められないから、同法同条に該当しない。また、平成2年10月12日の運送整備課の管理職の言動、平成4年3月11日および12日の客室課の管理職の言動に対する申立ては、労働組合法第27条第2項および労働委員会規則第34条第1項第3号に該当するものとして却下する。

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8年4月2日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威 ㊞