

命 令 書

申立人 全日本金属情報機器労働組合
申立人 全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部
申立人 全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部
レオン自動機支部

被申立人 レオン自動機株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人レオン自動機株式会社（以下「会社」という。）は、昭和38年3月に設立された自動包あん機等の食品機械の製造、販売を目的とし、肩書地にその本社を置く株式会社で、会社の資本金は申立時73億5,175万円であり、申立時の従業員数は約820名の会社であって、東京証券取引所市場第1部に株式を上場している。
- (2) 申立人全日本金属情報機器労働組合（以下「JMIU」という。）は、国内の金属、機械、情報機器関連産業の労働者によって、平成元年2月28日に組織された労働組合で、個人加盟または労働組合の決議による組織単位での加盟がなされ、結審時の組合員数は約1万2千名であり、その組織としては、中央本部のほか、都道府県ごとあるいは近隣府県にまたがった地方本部、事業所や地域あるいは職能単位に支部の組織を持ち、支部内に分会を持つことがある。
- (3) 申立人全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部（以下「栃木地本」という。）は、栃木県内の金属、機械、情報機器関連産業の労働者によって、平成2年12月2日に組織された労働組合で、JMIUの下部組織であり、結審時の組合員数は158名である。
- (4) 申立人全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部レオン自動機支部（以下「組合」という。）は、昭和59年5月30日に会社の労働者で組織されたレオン自動機労働組合（以後、「組合」と呼ぶ場合、JMIU加盟前は「レオン自動機労働組合」を、JMIU加盟後は「全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部レオン自動機支部」を指すものとする。）が、平成元年10月11日に組合決議をもってJMIUに加盟したものであり、結審時の組合員数は13名である。

2 労使関係の背景

- (1) 昭和59年5月30日に組合が結成され、結成時の組合員数は、84名であった。組合は最初の取り組みである同年の夏季一時金闘争において、夏季一時金の額に上乗せ回答を得たこと等を背景に、結成後2カ月程度で、組合員数は300名を超え、同年秋には約350名となり、最高の組合員数となった。

また、組合は会社との間で同年9月5日付けで、組合事務所に係る契約を締結した。組合はこの契約により、会社から本社建物北側東隅に新設した19.986平方メートルのプレハブ建物、トイレ設備及び電話器1台を借り受けることとなり、事務所の使用に伴う諸経費実費として、月額1万円を毎月月末までに会社に持参して支払うこととなった。

- (2) 昭和60年の春闘において、組合は、昇給率の上乗せ回答を得たほか、同年秋には下金井工場の三交代勤務制度の問題や会社の子会社への出向問題で、会社の方針の撤回を求めた。

さらに、同年12月年末の一時金闘争では、約100名が参加したが、当時のX1委員長（以下「X1元委員長」という。）が、一時金について組合の意向に反して妥結したため、組合員からの批判をあびた。それ以降、組合は、会社との対立を強めていくこととなった。

- (3) 昭和61年1月、それまで請求がなかった組合事務所の家賃の請求が初めてなされた。

同年の春闘では、組合は、結成以来初めての腕章着用闘争を行った。これに対して、会社は、腕章着用を禁止し、腕章着用を中止するように組合に申し入れた文書を従業員の前で読み上げたため、X2組合員（以下「X2組合員」という。）は、当該文書を読み上げたことに抗議したが、会社の管理職が当該抗議に応じず、読み続けたため、X2組合員は会社の文書を取り上げ、破り捨てた。

会社は、X2組合員の当該行為に対して譴責処分に処したが、X2組合員が始末書を提出しなかったため、さらに減給処分に処した。

また、会社は、同春闘において、会社施設の利用を原則的に禁止したが、組合は年間所定労働時間を28時間短縮させるなどした。

- (4) 昭和61年6月3日、組合はX2組合員の処分について議論するため、職場委員会を開催し、その来賓として栃木県労働組合会議（以下「県労」という。）の役員が会社構内に入ったが、会社は、外来者入門許可手続及び施設貸与条件に違反し、部外者を無断で招き入れたとして、会社の施設の使用を禁止した。

- (5) 昭和61年秋の組合の役員選挙では、委員長候補としてX1元委員長が労使協調路線を唱えて立候補したのをはじめ、委員長を含め15の役職全てに対して組合員の中から労使協調路線を唱える者が立候補した。これに対して、労使協調路線を批判し主流を構成していた組合員は、委員長、書記長を含む8の役職に立候補し、8名全員が圧倒的多数で当選した。

さらに、同年の年末一時金闘争では、組合員約200名が参加した。なお、同年の組合員数は、300名を維持していた。

- (6) 昭和62年2月、会社は東京証券取引所市場第2部に株式を上場した。

同年3月の人事異動で、会社は課長補佐に大量の従業員を昇格させる人事を行い、併せて「課長職の者には組合員資格がない」旨の掲示を行った。

同月18日、組合は、当該昇格人事に対して、組合員の範囲について会社の次長以下としてとらえている旨の抗議文を会社に提出した。

この抗議に対して、会社は、組合員の範囲について、課長補佐以上の職位者については組合結成以来非組合員であることが慣例化しており、組合も認知しているところであって、組合の規約からも課長補佐以上の管理職該当者は組合員でなくなるものと理解している、との文書を掲示した。

同年6月6日、組合は、会社が組合員の範囲についての見解を公表したことが不当労働行為であり、今後はこのような昇格人事を行わないことの陳謝・誓約文の掲示を求める救済申立て（以下「前々回事件」という。）を栃木県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に行った。

なお、同年2月の組合員数は、約300名であったが、同年6月の前々回事件の申立て時には、約150名に半減した。

- (7) 昭和62年10月23日、従業員全員を対象にした「レオン自動機株式会社社員会」（以下「社員会」という。）が結成され、同月16日付で作成された会社代表取締役Y1個人名の「社員会の結成を賛同する辞」を従業員に配布した。この「社員会の結成を賛同する辞」には、社員会こそが社員の生活安定のための手段であり、社員会への参加を熱望する旨が述べられていた。なお、社員会会員は全員非組合員である。

一方、社員会が設立された直後の同年秋の組合員数は約60名まで減少した。

- (8) 昭和63年3月22日、前々回事件に関して、当委員会の関与の下に組合と会社とは、課長補佐以上の職制にあるものに組合員資格を与えることに会社は関知しないことや会社施設を業務運営上支障のない場合などに組合に貸与することなどを内容として和解した。

- (9) 平成元年10月11日、組合はJMIUに加盟し、翌12日付けで会社にその旨を通知した。

組合は、JMIU加盟と同時に、全組合員22名の組合費チェックオフ申請を会社に行い、同年11月21日付けで組合費の賃金控除に関する協定書が締結され、その後現在に至るまで、組合費チェックオフが行われている。

- (10) 平成3年4月18日、JMIU、栃木地本及び組合は、会社を被申立人として、賃金差別、施設利用禁止、組合員1名に対する不当処分撤回等を求める救済申立て（以下「前回事件」という。）を当委員会に行った。

- (11) 平成7年7月7日、当委員会は会社の不当労働行為を認定して、組合の申立ての大部分を救済する内容の命令書を両当事者に交付した。
しかし、両当事者は、これを不服として、会社は同月18日、組合等は同月21日、中央労働委員会に再審査申立てを行った。
なお、同年9月22日、中央労働委員会は、会社に対し、初審命令履行勧告書を出したが、同命令は履行されていない。
- (12) 組合は、「御要請」と題する平成7年9月29日付けの文書を会社の客あて郵送した。なお、この文書は、①会社は組合結成以来組合を嫌い差別・介入・脱退強要など様々な組合潰しの悪行を重ね、不当労働行為のデパートといっても過言ではないような状態を生み出している、②御用組合の「社員会」を誕生させ組合つぶしを日々進めている、③栃木県地方労働委員会で組合側全面勝利の命令が出たにもかかわらず、会社は命令を守ろうとしない、④Y1社長は、部、課長会議の中で、「長期戦にして、何としても組合をつぶす」と檄をとばしたともいわれ、地労委命令を守る気などさらさら言動を続けている、⑤中労委から会社に対し、初審命令を守るよう履行勧告がなされたが、まったくY1社長は改める言動を示していない、⑥地労委の命令内容を厳守するよう会社及び社長に助言していただきたいといった内容のものであった。
- (13) 平成7年10月17日、会社は、組合員6名に対し、同年8月3日及び同月23日に組合員に業務上の注意・指導を行った管理職に対して集団で抗議を行ったことを理由として譴責処分に処した。
- (14) 平成7年10月23日、会社は、組合に対して、同月16日から開催された「'95ジャパンパック（'95日本国際包装機械展）」の会場において会社を誹謗中傷するビラ配布や街宣活動を行い、多くのユーザー、見込客や同業者への信用失墜を図ったとして「抗議書」を出した。
なお、組合が配布したビラは「『世界のレオン』は不当労働行為のデパート」、「まるで労働者いじめのデパート」、「職制が飲ませ、食わせ、さらには脅かして組合脱退強要」等を内容とするものであった。

3 腕章着用問題の経緯

- (1) 組合は、昭和61年5月9日に初めて就業時間中に腕章を着用した。
これに関し、同月8日、組合は、会社に対して、口頭によりあらかじめ組合員が腕章着用する旨通知したところ、同日、会社は、組合に対して、腕章着用は明らかに組合活動と認識しており、勤務時間内のこの行為は職場規律の維持及び従業員の職務専念義務に違反する行為であるとの「腕章着用の中止申入れ」の文書を交付した。なお、会社の服務基準及び就業時間中の組合活動に関する会社の就業規則（以下単に「就業規則」という。）は、次のとおりである。

○就業規則（抜粋）

（服務の基準）

第7条 従業員は、この規則を守り、互いに人格を尊重し、かつ上長

の職務上の命令に従い、秩序を正しくして就業し下の各号を守らなければならない。

2. 職場の秩序風紀を乱さないこと。
6. 会社に不利益な言動をしないこと。
8. その他不正な行為をして、会社の名誉や従業員の体面を汚さないこと。

(懲戒)

第41条 従業員が本章に定める行為をなしたるときは、懲戒に付する。
懲戒に該当する行為が2以上にわたる場合、もしくは一の行為が他の条項に抵触するときは加重し、またはその重さによって処罰する。

(懲戒の種類)

第44条 懲戒は次の5種とし、文書によってこれを行う。

1. 譴責
本人にその非をさとし、始末書を提出させて将来を戒める。
2. 減給
一回の額が平均賃金1日分の2分の1を超え、その総額が1給与計算期間における給与総額の10分の1を超えない範囲で行う。
3. 出勤停止
始末書を提出させ15日を以て限度とする。
4. 諭旨解雇 略
5. 懲戒解雇 略

(減給・出勤停止)

第46条 従業員が次の各号の一に該当したときは減給、または出勤停止処分に付する。

7. 勤務中社外の業務に服し、または無断で組合活動、もしくは政治活動をしたとき

しかし、同月9日、組合は腕章着用を決行した。これに対し、会社は、同月24日組合に対して、組合執行部の猛省を促すとともに、今後このような事のないように厳重に警告するとの「警告書」を交付した。

なお、組合員は左腕に幅約8センチメートル、赤地に白で「団結」と記載された腕章を着用した。また、組合としては最初の腕章着用闘争であったので、社外的な影響、会社との衝突等を考慮し、接客業務に従事する組合員は腕章を着用しなかった。

- (2) 昭和62年の春闘では、組合は同年6月6日申立ての前々回事件の準備のため腕章着用闘争をする余裕がなく、腕章は着用しなかった。
- (3) 昭和63年の春闘及び平成元年の春闘でも、組合は、昭和63年3月22日に前々回事件の和解が成立したため、腕章着用闘争を行わなかった。しかし、会社は昭和63年3月と平成元年4月には、組合員が春闘バッチを

着用したことに対し、勤務時間中の組合活動は就業規則第46条第7号及び従業員の職務専念義務、職場規律の維持に反する行為であるとの「春闘バッチ着用中止の申入れ」の文書を組合に交付した。

なお、春闘バッチは直径が約1センチメートルの金属製のもので、春闘の年度の数字（例えば「86」）をかたどったデザインをしており、当時組合が加盟していた宇都宮地区労から春闘の時期に10個から20個を必ず購入し、組合員に配布したもので、そのうちの何人かがバッチをつけたものであり、組合の方針でつけたものではなかった。

一部の組合員は昭和61年の春闘から春闘バッチをつけていたが、会社は、昭和61年春闘でも翌昭和62年の春闘でも何の申入れもしなかった。

- (4) 組合は、平成元年10月 J M I U に加盟し、年末一時金闘争中であった同年11月16日から腕章着用を開始した。これに対して会社は、同日、勤務時間中の腕章着用は職場規律の維持並びに従業員の職務専念義務に反するという「腕章着用の中止申入れ」の文書を組合に交付し、同年12月4日には、勤務時間内の組合活動は就業規則第46条第7号に違反するので、腕章着用及びプレート等の着用を中止するよう嚴重に警告するという「警告書」を組合に交付した。しかし、組合は、年末一時金闘争が決着するまで腕章着用を継続した。

なお、J M I U に加盟後の腕章は幅約8センチメートル、赤地に白で「全日本金属レオン自動機支部」と記載されたものであり、従前と同様、左腕に着用した。また、プレートは、縦約3センチメートル、横約6センチメートルの赤地に白で「要求貫徹、全日本金属情報機器労働組合」と記載されたものであり、プレート着用は組合の方針でなされたものではなかった。

この時点での組合員数は約20名であり、接客業務に従事している組合員はいなかった。

- (5) 組合は、平成2年の春闘と年末一時金闘争において腕章を着用した。これに対して、会社は、同年3月24日付けで「腕章およびバッチ着用の中止申入れ」の文書及び同年11月15日付けで「腕章およびプレート着用の中止申入れ」の文書を交付しようとした。

しかし、組合は、これらの文書の差出人が「人事部長 Y 3」名であったため文書の受領を拒否した。そして、組合は、これらの文書の受領を拒否した後も、春闘や年末一時金闘争が決着するまで腕章着用を継続した。

なお、平成2年の春闘時には、当時上河内工場に勤務していた Y 2 現人事部専任部長（以下「Y 2 部長」という。）は職場安全パトロールの際に、就業時間中に腕章を着用して就労していた X 3 組合員（以下「X 3 組合員」という。）に注意したところ、X 3 組合員は「憲法と就業規則はどっちが優先するんだ」との発言をした。その時、そのような場面を見た非組合員から、Y 2 部長は「会社はこのまま腕章着用を放置しておく

んだろうか」等の質問を受けた。

- (6) 組合は、その後平成3年から平成6年まで、春闘、夏季一時金闘争、年末一時金闘争の全ての闘争を通じて、闘争開始から闘争が決着するまで、いずれも腕章を着用した。その間、腕章を着用した期間が明らかなのは、平成3年は3月15日から同年4月23日、平成4年は3月13日から7月8日、平成5年は3月11日から7月5日、平成6年は3月11日から7月5日までの期間である。

なお、会社は、平成3年5月には、前回事件の審査手続きにおいて、組合員の就業時間中の腕章着用を問題として取り上げた上でその正当性を否定している。

- (7) 組合は、平成7年にも春闘、夏季一時金闘争、年末一時金闘争において腕章を着用した。これに対して、会社は、年末一時金闘争の際に組合が腕章着用を行った点をとらえて、同年11月28日付けで、勤務時間内の組合活動は就業規則第46条第7号に違反しているのを直ちに中止するよう「腕章着用の中止申入れ」の文書を組合に交付した。しかし、組合は従来どおり闘争が決着するまで腕章着用を継続した。

なお、同年の年末一時金闘争においては、組合は、同年11月11日から同年12月6日まで腕章を着用した。

4 就業時間中の腕章着用を理由とする減給処分について

- (1) 組合は、平成8年春闘において、同年3月13日から腕章を着用したところ、会社は、同日付けで、勤務時間中の組合活動は就業規則第46条第7号に違反するので直ちに中止するよう「腕章着用の中止申入れ」の文書を組合に交付した。これに対して、組合は、同月15日付けで、組合員の腕章着用は、組合の要求に答えようとしない会社に対する抗議と、96春闘要求実現に向けた組合員相互の連帯を高める目的で実施している正当な組合活動であるとの『腕章着用の中止申入れ』についての組合見解」と題する文書を会社に提出した。

会社は、同月22日付けで、腕章着用を認めない旨の「通知書」を組合に交付した。なお、この「通知書」には、腕章着用を認めない理由として「就業規則に違反する」、「職務専念義務に反する」ことが記載されていた。

- (2) 組合は、このような理由では納得できないとして、腕章着用を継続したところ、会社は、平成8年3月26日付けで「通知書」を組合に交付し、その中で「就業規則に基づき規律保持に必要な措置を執ります」と処分を示唆した。

そこで組合は、同月27日付けで「回答書」を会社に提出し、その中で、「3月28日に設定されている団体交渉の場で話し合いたい」と提案し、同月28日に開催された団体交渉において、①同月26日付け「通知書」を撤回すること、②仮に撤回しないのであれば団体交渉において社長と直接交渉したいこと、③団体交渉で結論が出るまでは処分をしないことの

3点を提案した。

- (3) 平成8年3月29日、会社は、組合の前記3点の提案をいずれも拒否する旨の「回答書」を組合に交付した。同日、組合は、組合提案をすべて拒否した「回答書」を承服できなかつたので、この腕章問題に関して同月30日に団体交渉を開催するよう会社に要求するとともに、同年4月1日に当委員会にこの問題についてあつせん申請を行う旨通知した。

また、同年3月29日には、Y3現生産本部長兼出荷部長がX4執行委員長（以下「X4委員長」という。）に「就業時間中の腕章着用は就業規則違反ですから外しなさい」と注意すると、X4委員長は「会社と組合でやっているのだから、あなたに注意されることではない」、「処分は覚悟の上でやっているのだから」と発言した。

同年3月30日、会社は、組合が要求した同月30日には団体交渉を受けないが、同年4月3日に開催する旨回答した。

同年4月1日、組合は、当委員会にあつせん申請を行ったが、会社は当委員会の定めた期日に出頭しなかつたために、同月19日にあつせん事件は不調となった。

- (4) 平成8年4月3日、組合が同年3月29日に会社に対して腕章着用問題で求めた団体交渉が開催されたが、会社は従前の説明を繰り返した。

そこで組合は、同月4日、同月10日にも団体交渉を開催するよう会社に求め、同月10日に団体交渉が開催されたが、会社は当委員会に対してあつせんを拒否する旨回答した等の説明をするだけで、腕章問題そのものに関する説明は従前どおりだった。

なお、同月11日の団体交渉において、同年の春闘要求について妥結したために、同日をもって組合は同年の春闘における腕章着用を終了した。

- (5) 平成8年5月7日、会社は同年3月13日から同年4月11日の期間において、勤務日の就業時間内に腕章を着用した行為は、就業規則第46条第7号に該当するとして、X4委員長に対して金5,300円、X5副委員長に対して金3,800円、X6書記長に対して金3,800円の減給処分（以下この処分を「本件懲戒処分」という。なお、本件懲戒処分は同年5月分給与から差し引かれたものであり、この月だけ1回限りである。）を行った。

なお、本件懲戒処分後、組合は就業時間中の腕章着用を行っていない。

第2 判断

1 団結権の行使及び表現の自由について

(1) 申立人らの主張

就業時間中に労働組合が腕章を着用するのは、団結権を有する労働組合が団結を強化するための手段として行うもので、憲法に保障された団結権に含まれた行為であり、また、労働組合や個々の組合員の有している表現の自由の行使としてなされるもので、適法なものである。

(2) 当委員会の判断

労働者が行う腕章着用は、平常は着用しない腕章を組合員が着用し、その腕章に組合名やスローガンを記載することにより、使用者に組合の存在や要求を意識させ、その要求を実現させることなどを目的として行われているものである。これらはそれ自体表現の自由の一面をもつとしても、基本的には団結権ないし団体行動権行使の一態様として理解するのが相当である。

しかし、就業時間中の腕章着用が団結権ないし団体行動権の保障を受け適正であるためには、当該腕章着用が労働組合の行為として正当なものでなければならず、その正当性の判断に当たっては、労使慣行の有無や職務専念義務に違反するか否か、また、使用者の業務を阻害するものであるか否かについて具体的に検討しなければならない。

2 労使慣行の成立について

(1) 申立人らの主張

組合は、平成3年から平成6年まで、春闘、夏季一時金闘争、年末一時金闘争の全ての闘争を通じて、闘争開始から闘争が決着するまで、いずれも腕章の着用闘争を行った。また、平成7年の春闘と夏季闘争においても、腕章を着用した。しかし、会社は、これらの闘争に際して、一度も、組合員の腕章着用に関して、組合に対しても、組合員に対しても、何らの異議、苦情、申入れを行わなかった。

したがって、会社は、約5年間も組合の腕章着用を承認し、あるいは、少なくとも黙認していたのであるから、会社施設内において就業時間中に組合員が腕章を着用することは慣行として成立していたものである。

(2) 被申立人の主張

平成3年4月18日に申立てられた前回事件の審理が平成7年7月まで係属していたが、その審理の場において会社は組合員の腕章着用を問題とした上でその正当性を明確に否定し、かつ、前回事件の和解交渉の場においても会社は組合との和解の条件として就業時間中の腕章着用の中止を提示している。このように、会社は、一貫して、就業時間中の腕章着用を違法視し続けていたものであり、会社が文書による中止申入れをしなかったのは、前回事件が貴委員会において係属していた期間中であり、正常な労使関係を目ざし貴委員会の手続内において円満に解決するべく、それ以上の労使間の緊張関係を回避することを考慮したからである。なお、会社の管理職は右期間中においても、組合員の就業時間中の腕章着用について再三口頭で注意していた。

(3) 当委員会の判断

前記認定第1の3(1)、(4)、(5)、(6)、(7)のとおり、①組合が昭和61年の春闘に初めて腕章を着用して以来、平成元年の年末一時金闘争、平成2年の春闘及び年末一時金闘争において腕章を着用したこと、②これに対して、会社は、その都度、組合に対し文書で腕章着用の中止を申し入れたこと、③平成3年から平成6年にかけては、春闘、夏季一時金闘争及

び年末一時金闘争の全てを通じて、また、平成7年には春闘及び夏季一時金闘争を通じて、いずれも闘争開始から闘争が決着するまで腕章を着用したが、会社は組合に対して文書による中止申入れ等を行わなかったこと、④この間、平成3年5月には、当委員会での前回事件の審査手続きにおいて、組合員の就業時間中の腕章着用を問題として取り上げた上でその正当性を否定していたこと、⑤平成7年の年末一時金闘争に際して、組合が同年11月11日から腕章を着用したところ、会社は、同月28日付けで「腕章着用の中止申入れ」の文書を組合に交付したが、組合は従来どおり闘争が決着する同年12月6日まで腕章着用を継続したこと、についてはいずれも当事者間に争いはない。

組合が、上記平成3年の春闘時から平成7年の夏季一時金闘争時までの約5年間、腕章を着用したのに対し、会社は、文書で中止申し入れもせず、処分も行わなかったのは、その期間は、当委員会に前回事件が係属しており、会社がこれ以上新たな紛争を起こしたくないと考えて、文書による中止申入れ等を差し控えていたことが認められる。

また、会社は、当委員会での前回事件の審査手続きにおいても、組合員の就業時間中の腕章着用を取り上げ、一貫してその正当性を否定していたものであり、会社は組合の腕章着用を承認、あるいは少なくとも黙認していたものとは認めることはできず、腕章着用は慣行として成立していたとの申立人らの主張は採用できない。

3 職務専念義務違反について

(1) 申立人らの主張

労働者は、就業時間中は職務専念義務を負い、腕章着用行為はこの義務に違反するとの説がある。

職務専念義務の内容は、労働者の負っている労務提供に具体的な支障のする行為をしてはならない義務であり、労務の提供に具体的な支障がない場合には職務専念義務に違反しない。

(2) 被申立人の主張

労働者には、就業期間中は職務専念義務があり、その勤務時間中は勤務上の注意力の全てをその職務の遂行のために用い、職務にのみ従事しなければならないのであり、その職務専念義務を負っている就業時間中に腕章着用の如き組合活動を行うことは、職場規律を乱し、職務専念義務に違反するものである。腕章の着用は職務への精神的集中を妨げたり、団結誇示の持続的効果を有するなどの点から、業務遂行上の実害の有無を問わずに職務専念義務に違反する。

(3) 当委員会の判断

本件腕章着用が就業時間中の組合活動であることについては、当事者間に争いはない。

一般に、労働者は労働契約を締結することにより、就業時間中は職場規律を守り使用者の指揮に服して労務の提供を行なうべき職務専念義務

を負うものであり、就業時間中の組合活動は、使用者の明示若しくは黙示の承諾があるかまたは労使間の慣行上許されている場合のほかは、原則として職務専念義務に違反するものである。

本件については、前記2で判断したとおり、会社が組合の腕章着用を承認ないし黙認していた事実も、また、慣行として成立していた事実も認められない以上、本件組合員の就業時間中における腕章着用は、たとえば、労務の提供に具体的な支障がなくても、職務専念義務に違反するものと言わざるを得ない。

4 業務阻害について

(1) 申立人らの主張

本件においては、腕章を着用した組合員は、いずれも生産現場における労働者であって、いわゆる接客業務には従事しておらず、かつ、腕章を着用したからといって、会社の生産性や効率性は低下しなかったのであるから、会社には何らの不利益や不都合が生じていない。

(2) 被申立人の主張

会社は、その商品（食品機械）の特性に鑑み、いわゆる「見せて売る」という営業方針をとっており、その結果、会社には年間2,570名（平成8年度。一般見学者、見込み顧客見学者も含めれば、もっと多い。）に上る顧客が来社の上、商品の検分、会社の生産体制（ユーザーサポート、生産管理、品質管理、開発研究等）の見学を行っているところである。ところで、こうした検分、見学の最中、会社の顧客が、会社の就業規則を無視し、就業時間にもかかわらず職務遂行以外の動機（団結力の強化）を持った腕章着用という行動をしている支部組合員を目にすることは避けられない。その場合、その顧客としては、会社の従業員の職務に対する姿勢に疑問を持ち、ひいでは会社の生産体制を危惧することとなることは明らかであり、会社の業務に対する無形の障害は計り知れないものがある。

(3) 当委員会の判断

本件腕章は、幅約8センチメートルの大きさのものに赤地に白で「全日本金属レオン自動機支部」と記載されていることは、前記第1の3(4)に認定のとおりである。

申立人らは、腕章着用の組合員は接客業務に従事していないのであるから、腕章を着用したからといって、会社には何らの不利益や不都合は生じないと主張する。

しかし会社には、毎年多くの顧客、一般来客等が訪れて工場を見学しており、本件組合員らの就業場所は右見学ルートに沿った箇所点に点在している。このため、組合員らが上記認定の大きさと色彩を持つ腕章を着用して就業していれば、見学ルートを通る顧客等に容易に認識されるものである。

したがって、生産現場における組合員らの本件腕章着用は、腕章を着

用して接客業務に従事している従業員と何ら異なるところはないものと認められる。その結果、顧客等の多くは、従業員の職務に対する姿勢に疑問を持ち、ひいては会社の生産体制に危惧を有することとなるのであるから、会社の対外的信用の低下は避けることができないものと考えられる。また、同じ生産現場に働く非組合員に対しても違和感や不快感を与えることとなるのであるから、たとえ、会社の生産性や効率性が低下しなくても、会社の業務を阻害しているものと言わざるを得ない。

5 不当労働行為の成否について

(1) 申立人らの主張

組合が腕章を着用したことを理由として減給処分を行なったのは、組合活動を理由とした不利益取り扱いであり、また組合の正当な活動を嫌悪する意思によりなされた組合運営に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

組合は、本件腕章着用に先立ち、平成7年11月にも就業時間中の腕章着用を行い、会社より本件腕章着用については、再三にわたり中止申入れを受けていたこと、平成8年3月26日には、会社より就業規則に基づいた措置の警告を受けていたにもかかわらず、同年4月11日の春闘妥結まで自主的に就業時間中の腕章着用を中止することがなかった等の諸事実に鑑みれば、組合は、その違法な就業時間中の腕章着用を中止するか否かにつき、会社より十二分に考慮の機会を与えられていたにもかかわらず、中止する機会を放棄したと評価せざるを得ない。本件懲戒処分は正当なものであって、不当労働行為を構成する余地はない。

(3) 当委員会の判断

本件腕章着用が職務専念義務に違反し会社の業務を阻害するものである以上、正当な組合活動とは認められず、会社が組合三役に対し懲戒処分を行ったのは、止むを得なかったものである。

しかし、会社の懲戒権の行使がその必要性、相当性の範囲を超えてなされた場合には、組合に対し不当労働行為が成立する場合がある。

これを本件についてみると、会社の行った組合三役に対する本件懲戒処分は、前記認定第1の3(1)のとおり、就業規則第46条第7号違反の対象となる減給処分と出勤停止処分の2種類の懲戒処分のうち、より軽い減給処分に処したものであり、しかもその減給額は平均賃金1日分の2分の1を超えない金額であって、同条同号違反の懲戒処分としては最も軽い処分であったのであるから、会社の行った本件懲戒処分は、必要性、相当性の範囲を超えてなされたものと言うことはできない。

以上認定のとおりであるから、本件懲戒処分が労働組合法第7条第1号及び3号に該当する不当労働行為と認めることはできない。

第3 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条及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10年 8 月 6 日

栃木県地方労働委員会
会長 櫻井 清