

命 令 書

再審査申立人 全日本金属情報機器労働組合  
同 全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部  
同 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  
再審査被申立人 レオン自動機株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、レオン自動機株式会社が、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の役員3名を、平成8年春闘の際、就業時間中に腕章を着用したことが就業規則に違反するとして減給処分にしたことが不当労働行為であるとして、平成9年4月22日、栃木県地方労働委員会(以下「栃木地労委」という。)に救済申立てのあった事件である。
- 2 初審栃木地労委は、平成10年8月21日、当該処分は不当労働行為に当たらないとして申立てを棄却したところ、再審査申立人はこれを不服として、同年9月4日、再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第1の「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立時」を「初審申立時」と、「結審時」を「初審結審時」と、「当委員会」を「栃木地労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 2の(3)中「X1組合員(以下「X1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、X1組合員は会社の文書を取り上げ、破り捨てた」を「X2組合員は、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、X1組合員(以下「X1組合員」という。)は、会社の文書を取り上げ、破り捨てた」に、「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」を「同春闘において」に改める。
- 2 2の(4)を次のとおり改める
- (4) 昭和61年6月3日、組合は、X1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た。その際、Y1総務部長に伝えた上で、来賓として栃木県労働組合会議(以下「県労」という。)の役員を会社構内に招き入れた。しかし会社は、このことを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行為ととらえ、同年6月11日付け文書により、組合からの謝罪及び今後このようなことを繰り返さないことの誓約があるまで会社施設の使用を許可しない旨組合に通告した。
- 3 2の(6)中「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」を「会社は課長補佐に大量の従業員を昇格させる人事を行った」に、「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「組合員の範囲については会社の次長以下としてとらえているところ、会社は課長補佐以上の管理職は組合に加入させておらず、したがって、当該昇格人事は組合を脱退させるためのものであるとの抗議文」に改める。
- 4 2の(7)中「社員会こそが社員の生活安定のための手段であり」「社員からの政策提案のシステム、社員の積極的な経営への参加が社員の生活安定のための手段であり、社員会の組織によってそれがなされようとしているとして」に改める。
- 5 2中(14)を(16)とし、(13)を(15)とし、(12)を(13)とし、(11)を(12)とし、(10)を(11)とし、(9)の次に(10)として次の文書を加える。
- (10) 平成3年1月21日、会社は組合に対して、週休2日制の実施と1日当たりの労働時間の延長を提案した。これに対し組合は、労働時間の延長は時短の流れに逆行するとして、団体交渉等において一貫して反対である旨主張した。
- しかし会社は、同年4月1日より新しい就業時間を実施した。これに対して組合は、労働時間の延長を撤回するか、納得できる説明があるまで会社の就業時間は認められないと主張し、以後、組合員は非組合員より毎日15分間多く休憩するようになった。
- 6 2の(13)の次に(14)として次の文章を加える。
- (14) 平成7年10月13日付け通告書で、会社は組合に対し、前記(10)の就業時間を守るようにとの通告を行った。その後、会社と組合は、この問題に関する団体交渉を数回行ったが、解決には至らなかった。
- 7 2の(16)の次に(17)及び(18)として次の文書を加える。

- (17) 会社は、平成8年2月13日付け通告書で、前記(10)の就業時間を守るようにと組合に通告した。同通告書には、このまま休憩時刻を無視し続けた場合には就業規則に基づき然るべき処置をとる旨記載されていた。これに対して組合は、同月17日付け通告書で、会社通告の撤回を求め、その後、会社との文書のやり取りや団体交渉を経た後、同年3月15日付け通知書により、会社の主張は認めないものの、会社が不当な処分を考えていると思われるので、処分を避けるため就業規則に従って就業する旨通知した。
- (18) 会社は、平成8年3月12日付け注意書により、組合員5名に対し、遅刻、早退などの勤務状況が不良であり、就業規則第7条第1項に大きく抵触しているとして、勤務状況の改善を求めるとともに、勤務状況に改善がみられない場合には就業規則に基づいて然るべき措置をとる旨通知した。
- 8 3中(7)を(8)とし、(4)から(6)までを一項目番号ずつ繰り下げ、(3)の次に(4)として次の文章を加える。
- (4) 会社は、昭和63年4月1日から、就業規則運用細則その(2)として構内入退門基準を実施した。その主な内容は次のとおりであった。
- (目的)
- 第1条 本細則は、就業規則第7条に準拠した従業員の当社事業所構内(以下構内という)への入退門に関する基準および外来者の構内入退門に関する管理基準を定め、従業員のモラルの向上と入退門の円滑化および社内警備の充実を図ることを目的とする。
- (従業員の規準)
- 第3条 従業員は、構内入退門時および構内滞在中において、就業規則を遵守するとともに特に、次の事項を厳守しなければならない。また、業務目的のない者の構内入門は、禁止するものとする。
4. 構内滞在中は、会社が支給する「ネームプレート」を左胸部に常時着用しなければならない。また、管理職の指示に基づく他、ネームプレート以外のものは着用してはならない。
- 9 3の(7)中「前回事件の審査手続き」の後に「(平成3年5月24日付け準備書面)」を挿入する。
- 10 3の(8)の次に(9)として次の文書を加える。
- (9) 会社は、昭和41年頃から、「見せて売る」との販売理念に基づき、営業活動の一環として、本社や営業所のほか、計画的に全国各地に会場を設け、和・洋菓子などの製造実演やサンプル

展示などを行ったりしていた。また、会社は顧客などで希望する者に工場での機械製造を見学させていた。

本社や工場などには見学ルートが設定されており、顧客等が見学ルートに沿って歩く際、所属部署での組合員の作業風景を見たり、部品運搬等のため会社内を移動する組合員を目にすることがあった。

### 第3 判断

#### (1) 組合は次のとおり主張する。

会社が組合結成以来組合を嫌悪し、組合員に対する組合脱退工作や賃金差別などを行ってきたことに対して、組合員が憲法で保障された表現の自由として就業時間中に組合の名称を表示した腕章を着用し、組合員間の連帯感や組合員としての自覚を高めるとともに会社の攻撃に抵抗する姿勢を示すことは、組合及び組合員として正当な団結行動であり、憲法で保障された団結権、団体行動権の行使であって、これに対して不利益処分を行うことは許されない。本件においては、就業時間中の腕章着用については労使慣行が成立し、しかも、腕章着用によって職務専念義務違反や業務障害が生じないにもかかわらず、会社が就業規則を適用して組合三役を懲戒処分にしたことは不当労働行為である。

#### (2) よって、以下判断する。

ア 本件においては、労働協約や就業規則で就業時間中の腕章着用が認められていたり、会社が個別の判断で明示的に就業時間中の腕章着用を認めたという事実はなく、かえって、就業規則第46条第7号において就業時間中の無断組合活動が認められないことが明確にされており、就業規則及びその基礎となっている労働契約上の職務専念義務に違反するとして本件懲戒処分がなされたものである。

しかしながら、このように就業規則上、腕章着用を含む就業時間中の組合活動禁止が明確にされている場合でも、諸般の事情により組合活動としての正当性が認められている場合があり得るので、これについて判断する。

まず、組合は、会社が平成3年春闘時から平成8年春闘直前まで、組合が行った就業時間中の腕章着用に関する異議を唱えなかったことをもって、腕章着用を認める労使慣行が成立していたと主張するが、前記第2でその一部を改めた初審命令理由第1(以下「初審命令理由」という。)の3の(1)、(5)ないし(8)認定のとおり、会社は、組合が腕章着用を行った昭和61年以降平成2年まで、組合が就業時間中に腕章着用を行う都度、腕章着用の中止の申入れを行っていることが認められる。また、会社は、前

回事件の平成3年5月24日付け準備書面で腕章着用の正当性を否定し、また、平成7年11月28日には、組合に対し腕章着用の中止の申入れを行っていることがそれぞれ認められ、会社が就業時間中の腕章着用を認めたことを窺わせる事実は認められない。さらに、会社の前回事件が栃木地労委に係属中であり、組合との新たな労使紛争を避けるため腕章着用の中止の申入れをしなかったとの主張には首肯できる面があり、その間、会社から腕章着用の中止の申入れがなかったことをもって、腕章着用を認める労使慣行が成立しているとは言えない。

また、本件に係る組合員の作業は生産現場での作業であるため、本件腕章着用が、組合員の作業に直接的な影響を及ぼしているとは言えないが、初審命令理由3の(9)認定のとおり、「見せて売る」との営業方針により、会社には、毎年、顧客等が訪れ、見学コースを巡るため、組合員が顧客等の目に晒される環境下において腕章を着用しながら作業に従事している場合があるのである。さらに、組合が着用したのは、顧客等に、一見すれば争議中であると思われたり、労使関係が良好でない印象を与えかねない腕章である。そのような組合員を見て、不快又は不信の念を抱く顧客がいて取引関係に好ましくない影響を与えることも十分考えられる。また、初審命令理由3の(6)認定のように、職場の同僚の中にも不快感や違和感を持つ者が存在する可能性は否定できず、管理職が腕章を着用している組合員に対して就業規則に違反するとして注意をすれば、職場に対立的な雰囲気を生み出し職場環境を悪化させることも否定できない。

なお、本件腕章着用に就業時間中の組合活動を不可避とする特に緊急な必要性があったかどうかをみるに、初審命令理由3の(6)ないし(8)、4の(1)、(4)認定のとおり、春闘の要求時から妥結するまでの間に行われていたことからすると、組合が春闘を有利に妥結する目的で行われていたものとみるべきであり、これに該当していたものとは認められない。

これらの事情を総合的に判断すると、組合が行った就業時間中の腕章着用は正当な組合活動であるとは言いがたい。

次に、本件懲戒処分 of 経緯についてみると、初審命令理由2の(12)、(14)、(17)、(18)、3の(8)、4認定のとおり、前回事件の初審命令発出後、会社は、就業時間に対する申入れ、遅刻早退等に対する注意、腕章着用に対する申入れ、腕章を着用している組合員への口頭注意を行っていることが認められる。これら会社の行為の一つ一つは、会社の職場秩序を維持するために必要なものであり、合理的な措置であったと考えられる。ま

た、会社は、平成7年11月28日付けで、就業規則第46条第7号に違反するとして、就業時間中の腕章着用の中止の申入れを行い、さらに、平成8年3月26日には、「就業規則に基づき規律保持に必要な措置を執ります」との警告を行い、その後、組合との団体交渉を行った上で、平成8年5月7日、就業規則に基づき減給処分を行ったことが認められる。このような会社の対応には、労使関係を配慮して組合に何度も改善の機会を与え、さらに組合にも対策を講じることができる一定の猶予期間を設けるような慎重な姿勢が伺える。しかも、就業時間中の腕章着用に対しての組合三役に対する本件懲戒処分も、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二種類のうち、より軽い処分にしたものであり、その減給額も平均賃金一日分の半額を超えないものであったことからすれば、同号違反処分としてはもっとも軽い処分であり、必要性、相当性の範囲を超えていたと言うことはできない。

ウ 本件懲戒処分に関連する会社の行為は、会社の脱退勧奨や賃金差別について不当労働行為であると判断された前回事件の初審命令が発出された約3か月後に始まったことが認められるが、そのことのみをもって、前回事件の会社の不当労働行為意思がそのまま本件にも継続していると判断することはできない。また、他に会社の不当労働行為意思を推認すべき事実については疎明がない。

エ これらを総合すると、本件懲戒処分は、労働組合に対する団結権の否認ないし労働組合に対する嫌悪の意図をもって行われたものとは認められず、会社の秩序維持を目的に、就業時間中の組合活動に対して就業規則第46条第7号及びその基礎となっている労働契約上の職務専念義務に違反するとしてなされたものと解すべきものと判断する。

以上のとおりであるから、この処分は正当であって、労働組合法上の不利益取扱いや支配介入に該当するものではないとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成14年4月3日

中央労働委員会  
会長 山口浩一郎 ㊟