

命 令 書

申 立 人 X 1

申 立 人 X 2

申 立 人 X 3

申 立 人 X 4

申 立 人 X 5

申 立 人 X 6

申 立 人 X 7

申 立 人 X 8

申 立 人 X 9

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成14年不第108号及び同17年不第86号事件について、当委員会は、平成20年2月19日第1460回及び同年3月4日第1461回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同和田正隆、同馬越恵美子、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、別表1記載の処分のうち、服装整正違反を理由として行った申立人 X 1 、同 X 2 、同 X 3 、同 X 4 に対する平成14年7月11日付及び同年9月20日付各減給処分、並びに同一の理由により行った申立人 X 8 に対する同年7月11日付減給処分、さらに同一の理由により行った申立人 X 9 に対する17年3月24日付け以降19年4月15日付けまでの各出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、各人に対し、それぞれ当該処分による月例賃金及び期末手当の減額分を支払い、かつ、昇給において減俸がなかったならば支払われるべき賃金（期末手当を含む。）と支給済みの賃金額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 別表1及び別表2記載の処分のうち、その申立期間を徒過した処分に係る申立ては却下する。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成14年3月28日、東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、各事業所に就業時間中の組合バッジ着用者に対して、従前より厳正な処分を行う旨を警告する文書（以下「本件警告書」という。）を掲出した。本件警告書掲出後、会社は、国労バッジを着用していた国鉄労働組合（以下「国労」という。）の組合員である申立人らに対して、それまで訓告にとどめていた服装整正違反を理由とする処分を、減給ないし出勤停止の処分とし、同じ頃、会社は申立人らに対し、服務規律違反を理由とする処分も行った。また、会社は、13年9月以前にペンディング業務に就いていた申立人らに対し、多数の服務規律違反を理由とする処分を行い、会社は、同処分を理由に申立人らの定期昇給において減俸措置を採ったため、同人らの賃金は現在もその影響が残っている。

本件は、会社が本件警告書を掲出したことが国労に対する支配介入に、組合バッジ着用又は服務規律違反を理由とする処分が不利益取扱い及び支配介入に、また、申立人らのうち、本件申立て以前の不当労働行為救済申立事件において自ら申立人となり、又は救済対象者となった者に対する新たな処分が上記申立てをしたこと等を理由とする不利益取扱いに、それぞれ当たるか否かが争われた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 14年3月28日に会社の各事業所に掲示した本件警告書を撤回すること。
- (2) 申立人らに対して発令した別表1記載の各処分を撤回すること。
- (3) 前項各処分がなかったものとして扱い、申立人らに対して、減給処分による減給分、出勤停止処分がなかったならば得ることができた賃金分、一時金減額分、処分がなければ得られたであろう昇給額を、それぞれ支給すべき日から支給済みに至るまで年5%の金員を付加して支払うこと。
- (4) 申立人らに対して発令した別表2記載の各処分を理由としてなされた定期昇給における減俸がなかったものとして扱い、処分がなければ得られたであろう昇給額を、支給すべき日から支給済みに至るまで年5%の金員を付加して支払うこと。

- (5) 本件警告書に基づいて同様の処分を行わないこと。
- (6) 国労バッジ着用を就業規則違反とした警告文等の掲示、処分等を行うことにより、国労への支配介入を行わないこと。
- (7) 謝罪文のホームページ及び事業所への掲示並びに従業員への配付

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が営業していた旅客鉄道事業のうち、東北及び関東地方を中心とする地域における事業を引き継いで、昭和62年4月1日に設立された株式会社である。
- (2) 申立人 X 1 、同 X 2 、同 X 3 、同 X 4 、同 X 5 、同 X 6 、同 X 7 、同 X 8 （以上は都労委平成14年不第108号事件の申立人であり、以下「X 1」、「X 2」、「X 3」、「X 4」、「X 5」、「X 6」、「X 7」、「X 8」という。）及び申立人 X 9 （同平成17年不第86号事件の申立人であり、以下「X 9」という。）は、いずれも国労の組合員である。

2 本件申立ての経緯及び請求する救済の内容の拡張

- (1) 平成14年10月24日、X 1らは、都労委平成14年不第108号（以下「14年不第108号」と表記し、他の事件も同様とする。）の救済申立てを行った。X 1らは、上記事件で、14年3月28日付警告書を撤回すること、14年7月11日付けで行ったX 1、X 2、X 3、X 4に対する減給処分、X 5、X 6、X 7に対する訓告処分、並びに同年9月20日付けで行ったX 1、X 2、X 3、X 4に対する減給処分を撤回すること、上記処分により生じた不利益を回復し、国労に対する支配介入を行わないこと、同人らに対する謝罪文の掲示等を申し立てた。以下、下記の経緯により、申立人らは請求する救済の内容を追加ないし拡張した。
- (2) 15年4月16日、X 1らは、不当労働行為救済申立書補充書（以下「補充書」という。）により、請求する救済の内容の拡張とX 8の当事者追加の申立てを行った。X 8については、上記(1) についてX 1、X 2、X 3、X 4に同人を追加し、同 及び同 についても同人を対象としたこと、また、新たに、 として、X 1、X 6、X 7、X 8に対する14年3月20

日及び同年9月20日付け又は同年9月24日付けの処分の撤回と不利益を回復すること、として、X1、X3、X6、X7に対する8年7月23日から13年9月20日までの服務規律違反の処分に起因する定期昇給の減俸分を回復することを追加した。

なお、当委員会は、15年5月6日にX8の当事者追加を決定した。

- (3) 16年9月2日、X1らは、準備書面(5)（以下「甲準(5)」という。）により、として、X1、X3、X6、X7、X8、X2、X4に対する14年3月から15年9月までの新たな処分の撤回と不利益を回復すること、として、X8の8年12月16日から13年9月20日までの処分に起因する定期昇給の減俸分を回復することを追加した。

- (4) 17年11月28日、X9は、不当労働行為救済申立て（17年不第86号）により、14年7月12日から17年9月24日までの処分の撤回と不利益を回復することのほかX1らと同様（上記(1)）の申立てを行った（ ）。

なお、当委員会は、18年6月15日に14年不第108号と17年不第86号との審査の併合を決定した。

- (5) X9については、として、18年9月14日の準備書面(7)（以下「甲準(7)」という。）により、18年2月15日から同年8月12日までの処分、として、18年12月4日の準備書面(9)（以下「甲準(9)」という。）により、18年11月22日の処分、として、19年5月2日の審問再開の申立（以下「再開申立」という。）により、19年4月15日の処分をそれぞれ撤回し、その不利益を回復することを追加した。

3 組合バッジに係る就業規則及び賃金規程の定め

会社は、就業規則に、服装の整正及び勤務時間中等の組合活動に関する定めを置き、就業時間中の組合バッジ等の着用を禁止した。これに違反した者は、以下のとおり、処分を受けることがあるほか、賃金規程には、期末手当の額の減額や昇給号俸数の減俸の措置を受ける旨の定めがあった。

(1) 就業規則の関連条項の要旨

第3条（服務の根本基準）社員は、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。

第20条（服装の整正）（第3項）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。

第23条（勤務時間中等の組合活動）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。

第139条（懲戒の基準）懲戒する基準は、法令、会社の諸規程等に違反した場合、上長の業務命令に服従しなかった場合、職務上の規律を乱した場合など12項目を定めている。

第140条（懲戒の種類）懲戒の種類は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止（30日以内の期間）、減給、戒告の5種類を定め、懲戒を行う程度に至らないものは訓告となる。

なお、嚴重注意は訓告より低位の処分であり、戒めのための事実行為とされている。また、嚴重注意より軽易な処分として口頭注意がある。

【乙1、4番28-29頁】

(2) 期末手当の額の減額に関する規定

期末手当は、賃金規程第142条ないし第145条の規定に基づき、成績率により支給額が増額又は減額される。

期末手当の調査期間は、夏季手当は前年10月1日から当年3月31日まで、年末手当は4月1日から9月30日まで（第142条）とされ、その支給額は、基準額×（1 - 期間率 ± 成績率）により算定した額（第143条）となる。期末手当は、調査期間内の欠勤期間（第144条）による減額のほか、調査期間内における勤務成績に基づく成績率により増額又は減額され、減額されるのは、出勤停止の処分を受けた者は15%減、減給又は戒告の処分を受けた者は10%減、訓告を受けた者及び勤務成績が良好でない者は5%減（第145条）とされている。

【乙7】

(3) 昇給号俸数の減俸に関する規定

昇給は、賃金規程第22条の昇給が第24条の昇給欠格条項に該当する場合、昇給号俸数から一定の号俸を減ずることになっている。

昇給は、毎年4月1日に（第20条）、4号俸以内（第22条）で行われ、昇給欠格条項に該当するときは所定の号俸を昇給号俸から減ずる（第25条）とされている。昇給欠格条項は、欠勤等のほか、懲戒処分（訓告を除く。）1回につき1

号俸減、 出勤停止については期間が10日までは1号俸減、11日以上は2号俸減、
訓告は2回以上で1号俸減、 勤務成績が特に良好でない者も1号俸以上の減
とされている。

【乙7】

(4) 国労と会社との労働協約

昭和62年4月23日付けの会社と国労東日本エリア本部との労働協約では、経営
協議会及び団体交渉など会社から承認を得た場合のほか、勤務時間中の組合活動
を行うことはできないことを約定している（同協約第6条）。

【乙20】

4 会社の組合バッジ着用に対する対応と処分

(1) 会社発足以前の状況

国鉄の分割民営化が具体化するまで、国鉄は、組合バッジの着用に関し
てその取外しを指示するとか（以下、ことわりのない限り、組合バッジの
着用ないし国労バッジの着用の趣旨の表記は、就業時間中のそれをい
う。）、処分することはなく、国労以外の労働組合の組合員も組合バッジ
を着用していた。しかし、昭和61年頃から組合バッジ着用者が上司から
取外しの指示をされ、職員としての自覚が足りない、このままでは新会社
に行けないなどと注意された。

【甲72】

(2) 会社の組合バッジ着用者に対する対応

会社の組合バッジ着用に対する指示、指導

62年3月23日、会社設立準備室は、会社発足の際の社員証、社章及び氏名札
の社員への交付方法、着用方法等について指示するとともに、組合バッジを着
用している場合は、それを外させ、社章を着用させることなどを指示した。そ
して、会社は、その発足直後から、社章及び氏名札等の着用状況とともに組合
バッジの着用状況の調査を行ったところ、1,303か所の現業機関の64,105名中、
正規の服装をしていた者が58,376名（91.1%）であり、組合バッジ着用者が
5,645名（8.8%）であり、そのうち国労組合員が5,634名を占めていた。

【乙8-12】

62年4月20日、会社は、各機関に、組合バッジ着用者について、服装整正違

反である旨の注意を喚起し、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、繰り返し注意・指導を行ってもこれに従わない社員に対しては「就業規則」及び「社員証、社章及び氏名札規程」に違反するとして厳しく対処すること、これを人事考課等に厳正に反映させることなどを通知した。また、会社は、再び社章、氏名札及び組合バッジの着用状況の調査を行い、その結果は、組合バッジ着用者は2,798名（全体の4.4%）であり、そのうち国労組合員が2,790名であった。その後も会社は、一貫して組合バッジの着用について、その取外しを指導、注意し続けていた。

【乙13、15、16、35】

(3) 組合バッジ着用者に対する処分

62年6月12日、会社は組合バッジ着用者に対し、初めて服装整正違反を理由として4,883名を嚴重注意処分ないし訓告処分を発令し、同年11月7日にも服装整正違反で2,089名を処分した。

その後も会社は、組合バッジ着用者に対する処分を年2回程度の割合で実施していった。また、被処分者は、平成3年9月の処分で2,000人を割り込み、8年9月の処分で1,000人を割り込み、14年3月には314人（全従業員の0.4%）になっていた。

【乙36】

(4) 組合バッジ着用についての国労の対応

国労は、組合員の脱退が相次ぐ中で、国労バッジ(1.2センチメートル四方程度の大きさの中に、NRUと刻印されている。)の着用を指示しており、会社設立の直前の62年3月31日にも、東京地方本部は傘下の支部に対して、国労バッジの完全着用を再度徹底するよう文書で指示した。その後、国労が国労バッジの着用指示を撤回したことはないが、会社の国労バッジ着用者に対する処分が続く一方、同バッジの着用者が減少する中で、後記(6(1)、(2))のとおり、同バッジの着用については分会ないし組合員個人に委ねられた実情に変わっていった。

【乙22】

12年5月30日、当時の自由民主党、公明党、保守党及び社会民主党

の4党は、JR不採用問題の打開について、国労がJRに法的責任がないことを認めること、これを全国大会で決定すること等の合意（以下「四党合意」という。）を行った。国労は、四党合意の受入れを巡る混乱が生じ、12年7月以降、臨時大会及び定期大会を経て、13年1月27日に受諾を決定した。四党合意の受諾を是としないX1らを含む一部の国労組合員は、当委員会に対し、四党合意は国労に対する支配介入であるとして不当労働行為救済申立て（12年不第86号）を行った。また、14年4月26日、自由民主党ら与党3党は、四党合意の受入れ後もJRの法的責任を追求するなど国労の姿勢の矛盾を指摘して、この矛盾を解消しなければ四党合意から離脱するとの声明（以下「三党声明」という。）を発したところ、これに対してもX1らは、当委員会に対し、三党声明を不当労働行為とする救済申立て（14年不第94号）を行った。他方、国労内部では、14年12月に国労秋田地方本部の組合員を中心に四党合意に賛成する組合員が国労を脱退して、ジェイアール東日本ユニオンを結成する動きが生じた。

【甲18、2審11-12・32頁】

国労は、国労バッジ着用による処分問題の救済申立てを当委員会及び神奈川県地方労働委員会（当時、以下「神奈川県労委」という。）等に行った。神奈川県労委へは、第1次組合バッジ事件（昭和62年6月の処分取消し、同処分に伴う不利益の回復）、その後、平成14年までの処分取消しと回復措置を求めて、第2次、第3次、第4次の組合バッジ事件の救済申立てを行った。神奈川県労委は上記一連の申立てを認容する救済命令を発し、このうち第1次組合バッジ事件に係る命令は、最終的に11年11月11日、最高裁判所の上告不受理決定により確定した。これを受けて会社は、救済命令を履行し、12年2月25日の賃金支払日に減額分を返還し、同時に「今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。」との文書を国労に交付した。また、残余の命令は、会社が中労委に再審査を申し立てていたが、後記のとおり和解が成立した。

X1らは、国労本部や東京地方本部などに対し、国労バッジ着用者に

対する処分等の問題の追加申立て若しくは新たな申立てを求めた。しかし、国労は、JRに法的責任がないとした四党合意の受諾によって、「会社と喧嘩をしない。」「組織として不利益を避けたい。」という見解を示し、X1らの要求を容れなかった。

【甲25、95、4審39頁、8審8-9頁、11審25頁】

17年10月31日、中央労働委員会（以下「中労委」という。）は、同委員会及び当委員会に係属する昇進試験に関連する事件の和解を勧告し、国労と会社とは、これを受諾して和解が成立した。また、18年11月6日、中労委は、国労組合員の会社への採用問題を除き、労働委員会に係属する国労バッジ着用を含む係争案件について和解を勧告し、国労と会社とは、これを受諾して和解が成立した。

【当委員会に顕著な事実】

5 本件警告書の掲出と組合バッジ着用者に対する処分等

- (1) 14年3月15日、会社は、地方機関の長らに対して、服装整正等に係る就業規則に違反する者はこれまで最高で28回の処分を行ってもなお違反行為を繰り返しており、違反者にはこれまで以上に厳正に対処することとし、これを点呼及び掲示等で周知を図るとともに、違反者に対して注意・指導を強化し、違反行為の現認と社員管理台帳への記載の徹底を図りたい旨を通達した。

【甲70、乙35】

- (2) 14年3月28日、会社は、「（会社が発足して以来、）就業規則等関係諸規程を整備し、……職場規律が確立されて（はきたが、）……例外的一部の社員が、管理者の再三の注意・指導にもかかわらず、……勤務時間中に組合バッジを着用（し）……中には数十回の訓告を受けながら、なお是正することのない社員も見受けられることは、誠に遺憾である。このような事態は、まさに会社の期待を裏切るものであり、会社としてこれを放置しえないことはもとよりである。従って、今後なお、このような違反行為をあえてする社員に対しては、会社は、さらに厳正な処分を行わざるを得ないことを念のため警告する。」との本件警告書を全職場に掲出した。

なお、会社は、本件警告書の掲出前に国労東日本エリア本部に対し、同警告を行う旨を伝えたが、国労は、特段の異議や抗議をすることはな

かった。

【甲97、乙5、35、8審5-7頁】

(3) 本件警告書掲出前後の服装整正違反の被処分者

本件警告書掲出前の13年3月の組合バッジ着用を理由とする服装整正違反の被処分者は391名（全社員の0.5%）であり、同年9月のそれは341名（同0.5%）、14年3月のそれは314名（同0.4%）と徐々に減少していた。そして、会社は、本件警告書掲出後の14年7月、7月1日時点で組合バッジを着用していた26名を減給処分とし、同日までに組合バッジを外した101名を訓告処分とし、都合127名（同0.21%）を処分し、同様に15年3月には7名（同0.01%）を処分した。

【乙6、35、36】

6 申立人らの組合バッジ着用状況と他の組合活動

(1) 申立人らの国労バッジの着用状況

X 1ら申立人は、本件救済申立ての契機となった14年3月28日の本件警告書掲出当時、いずれも国労バッジを着用していた国労組合員である。また、申立人らの多くは国鉄時代から国労バッジを着用していたが、後記のとおり、X 4と X 5 は、会社に採用された後に国労バッジの着用を始めた者である。X 9は、本件結審時も国労バッジの着用を続けているが、他の申立人らは、X 5 及びX 6が14年4月から、X 7が同年6月から、X 8が同年7月から、X 4が15年1月から、X 2が同年3月から、そしてX 1とX 3が同年4月から、それぞれ国労バッジを外した。

【甲17、25、65、71-75、95、5審28・32頁、6審26頁、7審16・26-29頁】

(2) 申立人らの国労バッジの着用と同人らに対する処分

申立人らは、いずれも、本件警告書が掲出される前、国労バッジ着用を理由とする服装整正違反により、訓告処分を受けていた。

【乙54、11審5頁】

X 1について

ア X 1は、昭和48年12月に国鉄に入社し、翌49年6月に三鷹保線区に配属され、以降一貫して保線業務に従事していた。しかし、61年7月に三鷹保線区人材活用センターに配属され、62年4月、会社に

採用された後は、同年5月に東京ベンディングサービスセンターに配属され、現在まで飲み物の自動販売機の補充、管理等を行うベンディング業務に従事している。

X1は、49年6月、国労に加入し、その頃から国労バッジを着用し始めた。国労東京地方本部八王子支部三鷹保線区分会では、分会執行委員、分会書記長及び副分会長などに就いた。X1は、会社の発足直後から国労バッジを外すよう所長や助役等から出勤時、朝の点呼時、作業開始時などに指示された。本件警告文が掲出された時も、作業開始時に助役から「不要な物を外すように注意します。」と繰り返して命令された。X1は平成15年4月に国労バッジを外した。

イ X1は、会社から服務規律違反を理由とする処分を含めて別表1及び別表2記載の処分を受けた。

【ア、イにつき 甲6、1審3-5-20-23頁】

X2について

ア X2は、昭和41年6月に国鉄に入社し、田町電車区で運転士となり、電車運転士の業務に従事していた。会社では、新橋駅の売店「サンクス」の勤務となった以降、電車運転士の業務に就くことはなく、平成5年11月には上野駅のコインロッカー係に、10年4月には東京駅営業機動センターに配属された。

X2は、昭和42年に国労に加入した頃から国労バッジを着用した。会社でX2は、駅長らから国労バッジの取外しを指示されていた。本件警告書が掲出された際、営業機動センター所長はX2に対し、「処分の内容が重くなるので外した方がよい。」、「着用者も少なくなっている。」、「処分の内容は厳しくなる。戒告から出勤停止、免職まであり得る。」などと述べた。X2は、平成15年3月27日に出勤停止処分を受けたとき、所長から「このままバッジを付け続けると、解雇もあるぞ。」と言われ、その後、国労バッジを外した。

イ X2は、本件警告書掲出後、バッジ着用を理由として14年7月11日の減給処分など別表1記載の処分を受けた。

【ア、イにつき 甲74、7審21-22頁】

X 3 について

ア X 3 は、昭和49年2月に国鉄に入社し、53年2月から武蔵小金井駅営業係として、ホームや改札業務に従事していた。会社はX 3を武蔵小金井駅営業係として採用したが、63年1月以降、一貫してペンディングの業務に従事している。

X 3 は、49年10月に国労に加入し、62年2月頃には国労バッジの着用者が減少する中でも国労バッジを着用し続けた。会社では、武蔵小金井駅分会でただ一人国労バッジを着用していたX 3 に対し、上司から「就業規則違反になるぞ。」などと言われ、駅長室への呼び出し時や点呼時に「バッジを取るように。」と指示された。X 3 は、本件警告文が掲出された際も、上司から国労バッジを外すように命じられた。X 3 は平成15年4月に国労バッジを外した。

イ X 3 は、会社から服務規律違反を理由とする処分を含めて別表1及び別表2記載の処分を受けている。

【ア、イにつき 甲71、5審25頁】

X 4 について

ア X 4 は、昭和43年4月に国鉄に入社し、同年10月に豊田電車区に配属された後、運転士になり中野電車区及び東所沢電車区で電車の運転業務に従事していた。会社は、会社発足後の62年5月20日、X 4 を客室冷房装置の清掃業務を行うクリーンアップ要員として再び豊田電車区に配属したが、同人は平成2年から電車の運転業務に戻った。

クリーンアップ要員の処遇に関する分会内での話合いにより、X 4 からは抗議の意味を込めて国労バッジを着用することにした。助役らはX 4 に対し、「左胸の不要な物を外して下さい。」、「就業規則を守って下さい。」などと言っていたが、本件警告書掲出後は、全員の助役が「国労バッジを外せ。」と言うようになった。これに対してX 4 が「労働委員会の救済命令を守って、本線業務に戻して下さい。」などと言うと、助役は「私は知らない。」などと答えた。また、本件警告書の掲出時、あるいは減給処分の交付時に区長はX

4 に対し、「もしこれ以上バッジを着けていれば、会社も、あの指示に書かれているように、幾らでも処分を出すぞ。」、「最後はクビだぞ。」と言った。X 4 は、その後も国労バッジの着用を続けたが、15年1月に同バッジを外した。

イ X 4 は、本件警告書掲出後、バッジ着用を理由として14年7月11日の減給処分など別表1記載の処分を受けた。

【ア、イにつき 甲65、5審3頁】

X 5 について

ア X 5 は、昭和53年4月に国鉄に入社し、主として三鷹保線区で保線業務に従事していた。会社の発足時に兼務発令で新宿駅の「スタンディー」（昼間はコーヒーなどを、夕方からは酒類を販売するスタンドバーとなる。）に配属されたが、平成元年には新宿駅営業係に配属され、改札業務に従事している。

新宿駅分会は、国労組合員がスタンディーに配属されたことへの抗議として、国労バッジの着用を決め、X 5 も国労バッジの着用を始めた。新宿駅では相当数の組合員が国労バッジを付けていたが、会社が処分を始めると次第に着用者は減少していった。そこで、分会は、国労マーク入りのボールペン、蛍光ペンを胸ポケットに挿すことにした。ちなみに、X 5 は、新宿駅分会で6年に分会執行委員となり、12年に分会書記次長となり、現在は分会執行委員に就いている。

X 5 は、改札に異動する際、助役から「バッジを外さないと本務に就かせない。」と言われ、約2週間にわたり日勤勤務で就業規則の書写し等を命じられた。また、本件警告書が掲出されたときX 5 は、駅長らから国労バッジを外すように注意され、14年4月から同バッジを外した。

イ X 5 は、本件警告書掲出後、バッジ着用を理由として別表1記載の14年7月11日の訓告処分を受けた。

【ア、イにつき 甲75、7審32頁】

X 6 について

ア X 6 は、昭和55年4月に国鉄に入社し、同年5月に鶴見駅に配属され、踏切の業務に従事していた。X 6 は、会社では63年4月以降、王子ペンディング事業所においてペンディング業務に従事している。

X 6 は、55年から国労バッジを着用していたが、61年頃から鶴見駅の駅長や助役から「バッジを外しなさい。職員としての自覚が足りない、このままでは新会社に行けない。」などと言われた。X 6 が会社に採用された以降も国労バッジの取外しを指示され、王子ペンディング事業所では、始業点呼で管理者が「胸に着いている不要なものを外してください、何時何分、現認します。」などと述べた。本件警告書掲出後、X 6 らは分会集会を開き、当面、国労バッジを外し、代わりに国労マーク入りのペンを挿すことを決め、同人は平成14年4月中に国労バッジを外したが、国労マーク入りのペンについても、管理者から点呼の際に注意されていた。

イ X 6 は、会社から服務規律違反を理由とする処分を含めて別表1及び別表2記載の処分を受けた。

【ア、イにつき 甲72、7審2-7頁】

X 7 について

ア X 7 は、昭和53年4月に国鉄に入社し、鶴見駅に配属され、踏切などの業務に従事していた。X 7 は、会社でも鶴見駅輸送係兼東京要員機動センターに配属されたが、62年5月以降、東京、品川、渋谷、上野等のペンディング事業所の業務に従事している。

X 7 は、53年11月に国労に加入すると同時に国労バッジを着用し始め、その後も着用を続けたが、渋谷ペンディング事業所では一時期国労バッジを外した。しかし、平成9年4月、上野ペンディング事業所に異動した以降は再び国労バッジを着用し、本件警告書が掲出された日の点呼で助役から「今から服装の整正を行います。X 7 さん、胸の不要なバッジを外してください。」と注意された。X 7 は、本件警告書掲出後の14年5月31日に国労バッジを外した。その代わりに挿した国労マーク入りのペンも、翌年の冬服から夏服に変わるときに外した。

イ X7 は、会社から服務規律違反を理由とする処分を含めて別表1及び別表2記載の処分を受けた。

【ア、イにつき 甲73、7審10-18頁】

X8 について

ア X8 は、昭和47年11月に国鉄に入社し、56年3月に鶴見駅運転係に配属され、信号扱いの担当となり、会社に採用された後も同業務に従事した。平成3年2月、東京第一ベンディング事業所事業係に配属され、同業務に従事していたが、16年11月、鶴見駅に復帰した。

X8 は、昭和48年に国労に加入し、国労バッジを着用してきた。会社では当初から上司がX8 に対し「就業規則違反、意識改革ができていない、時間内の組合活動だ。」などと言い、ベンディング事業所では点呼や出発時に、管理者が国労バッジの取外しを指示し、「X8 君、何時何分注意しました、現認する。」などと言った。X8 は、本件警告書掲出後の平成14年7月に減給処分を受けた後、国労バッジを外した。ちなみに、X8 は、昭和58年に鶴見駅分会執行委員、62年に同分会執行委員長、平成2年に同分会書記長を経て、5年に東京第一事業所分会執行委員、11年に同分会書記長に就いている。

イ X8 は、会社から服務規律違反を理由とする処分を含めて別表1及び別表2記載の処分を受けた。

【ア、イにつき 甲25、4審2-3頁】

X9 について

ア X9 は、昭和49年7月に国鉄に入社し、新鶴見駅、戸塚駅に勤務した後、会社では、戸塚、桜木町及び久里浜の各駅の業務に従事している。

X9 は、49年9月、国労に加入するとともに国労バッジを着用した。会社では、戸塚駅での点呼時に助役が「服務規程違反だ。」、「バッジをはずしなさい。」と言い、これを拒否すると講習室に呼び出し、複数の助役が「どこから給料をもらっているんだ。」、「会社が大事か、組合が大事か、どっちなんだ。」などと言った。

本件警告書が掲出されて以降、国労横浜支部は、「組織として不利益を避けたい。」と国労バッジ着用には消極的な見解を示したが、同バッジを外す決定には至らなかった。しかし、相当数の組合員は国労バッジを外した。ところが、X9は、結審時にも国労バッジを着用し続けているために、会社はX9に対し、点呼時に「組合バッジは就業規則で認めていません、外して業務に就くように指示します。」などと言いつけている。ちなみに、X9は、戸塚駅分会の書記長及び久里浜駅分会執行委員に就いている。

イ X9は、会社から服装整正違反を理由として別表1記載の処分を受けた。

【ア、イにつき 甲95、11審2頁】

(3) 申立人らが関係する不当労働行為事件

X4が関係する不当労働行為事件

X4の昭和62年5月20日付東所沢電車区から豊田電車区への配転を含む問題について、埼玉県地方労働委員会(当時)は、一部救済命令を発し、会社が再審査を申し立てていたが、中労委は、上記事件を含む会社の配属関連の12事件について、平成16年9月16日に和解を勧告し、関係者がこれを受諾して和解が成立した。

また、組合バッジの処分に関し当委員会へ国労らが救済を申し立てた事件(昭和63年不第54号ないし平成4年不第37号まで計10件)において、X4も救済対象者となっていたが、前記(4(4))中労委の平成18年11月6日の和解が成立した。

さらに、X4が12年7月の国労の臨時大会中に逮捕され、本線乗務を外されたことについて、同人が当委員会に救済を申し立てた事件(12年不第95号)は、当委員会が14年10月10日に一部救済命令を交付した。これを不服としたX4と会社が再審査を申し立てたが、中労委は双方の申立てを棄却したため、会社が提起した取消訴訟で、東京地裁は中労委の救済命令を取り消し、東京高裁は原判決を取り消したため、会社が上告受理申立てを行っている。

【甲65、当委員会に顕著な事実】

X 2 が関係する不当労働行為事件

X 2 は、国労組合員の昇進差別事件（3年不第67号）の救済対象者であり、当委員会は16年1月28日に一部救済命令を交付したが、再審査申立て後の17年10月31日に、前記（4(4)）中労委における昇進差別事件の一括和解の中で解決した。

【当委員会に顕著な事実】

四党合意及び三党声明に関する不当労働行為救済申立て

前記4(4)のとおり、当委員会に係属した12年不第86号及び14年不第94号事件において、X 1、X 2、X 3、X 4及びX 8（ただし、X 4は14年不第94号のみ）が申立人となっていた。

【当委員会に顕著な事実】

X 8 が関係する不当労働行為事件

X 8 は、神奈川県労委での組合バッジ事件の対象者であり、第1次組合バッジ事件では救済措置を受けた者の一人である。

また、3年2月、X 8の鶴見駅から東京第一ベンディング事業所への配転を含む問題について、神奈川県労委に救済申立てを行い、同委員会は、X 8の原職復帰を含む一部救済命令を交付した。労使双方から再審査が申し立てられた中労委は、概ね初審命令を維持する命令を発したため、会社が提起した取消訴訟で、東京地裁は請求を棄却し、会社は控訴していたが、17年8月2日、これを取り下げた。

【甲25、60、当委員会に顕著な事実】

X 9 が関係する不当労働行為事件

X 9 は、神奈川県労委での組合バッジ事件の対象者であり、第1次組合バッジ事件では救済措置を受けた者の一人である。

【甲95、当委員会に顕著な事実】

7 申立人らに対する服務規律違反を理由とする処分

(1) ベンディング職場の設置

昭和62年4月、会社は、既に国鉄時代に商品化された「大清水」及びお茶等の自動販売機の専門要員による商品補充、配送を実施するため、会社発足時の余剰人員の対策もあって、東京ベンディングサービスセン

ターを設置し、ベンディング事業所は、同年7月以降、翌63年4月までに25か所に設置された。

ベンディング事業所に配属された一般職の従業員は、国労組合員が圧倒的に多く、平成3年当時の東京第一ベンディング事業所及び東京第二ベンディング事業所のそれはすべて国労組合員であった。同人らは、国鉄時代には保線区、電車区、車掌区等に勤務していた者であり、また、ベンディング事業所に異動する前には国労の支部ないし分会の役員であった者が多数含まれていた。申立人らのうちでは、従前、X1は保線業務、X3は駅でホームや改札業務、X6及びX7は踏切業務、X8は信号業務をそれぞれ行っていたが、その後、ベンディング事業所に異動になった。

なお、X8は、前記(6(2))のとおり、16年11月、鶴見駅に復帰している。

【甲6、26-27、乙37、54、4審6-10頁、8審10-12頁、9審20-25頁】

(2) ベンディング職場の実態

ベンディング事業所では、発足当初から作業指示に従わない、作業指示に抗議するなどの事態が繰り返され、また、勤務時間内に食事の準備を行い、職場に組合物品等を持ち込むなどのことがあった。

平成4年3月、会社は、ベンディング事業所の職場実態を調査し、その後の職場改善に向けた現業機関の支援を行うとの目的で、当時の東京地域本社の地区指導センターと現場管理者とが、「職場活性化プロジェクト」チームを組織して、これに取り組むこととした。職場活性化プロジェクトチームは、実際に従業員が作業を行うコースに立ち会い、実態を把握し、不適切な事象があればその場で注意指導をした。また、会社は、9年7月14日から職場活性化プロジェクトチームによる点呼の立会い及び要注意社員に対してのマンツーマン指導を実施した。このような状況を申立人らは「背面監視」と称している。

9年4月頃、東京第一ベンディング事業所が管理する自動販売機から賞味期限切れの缶コーヒーが販売されたこと等が契機になり、会社は、作業手順や方法を記載した作業マニュアルを作成した。作業マニ

マニュアルは、在庫商品の「先入れ・先出し」（先に搬入した商品から、先に搬出する。）等のルールが守られていないことがあり、また、管理者の注意に対して「マニュアルに書かれていない。」とか、「そんな指導は受けていない。」などと異議を述べる者もいたことから、作業手順等が詳細に記載されていた。

【 、につき 甲6、乙37-47、54、8審13-18頁、9審2-19・30頁】

(3) ベンディング職場における服務規律違反による処分

会社は、作業マニュアルに則った作業を従業員に求め、それを遵守せず、作業手順を変更し、あるいは作業を怠る従業員には注意・指導を行うとともに、これが是正されない従業員には処分を行った。東京第一ベンディング事業所では、9年7月10日に「職場規律の是正について」という文書を掲出した。同文書は、執務の厳正等の遵守事項として、点呼中の雑談・喫煙・不要な発言の禁止、勤務時間中の食事の準備・サンダル履き・組合活動の禁止等、作業面の遵守事項として、出発時刻等の厳守、作業マニュアルの遵守、倉庫内での禁煙、作業指示書による作業の完全実施等、勤務関係の遵守事項として、休暇、欠勤の手續の履践、必要書類の提出等であり、7月14日以降、これが厳守されない場合は厳正に対処するとしていた。

会社は、8年7月以降13年9月までの間、ベンディング職場における服務規律違反を理由として、X1、X3、X6、X7及びX8に対する別表2記載の処分を含む処分を行った。

服務規律違反の処分は、服務全般に関するものであり、業務命令指示違反や管理者への暴言等を対象としており、別表2に記載する処分以前にも、X1は昭和63年3月22日に、X3は62年12月15日及び63年1月12日に服務規律違反を理由に処分を受けた。

【 、につき 甲12、13、乙54】

(4) 本件警告書掲出前後における服務規律違反による処分

会社が摘示する申立人らに対する処分とその理由は、以下のとおりであるが、会社は、日常的に注意・指導をしていることから、処分の発令に当たって個別具体的に処分の理由を告げることは少なかった。これらに対する申立人らの対応は のとおりである。

X 1 は、14年3月以降、服務規律違反を理由に4回（以下アないしエ）の処分を受けた。

ア 14年3月20日出勤停止処分

13年10月1日から14年1月31日までの間、商品の上に腰掛け又は寝ているのを注意され、「今日は早いじゃないの。来るときは点呼で言ってよ。」などと反抗的発言等を行い、28回の注意を受けた。

イ 14年9月20日付戒告処分

14年4月1日から7月31日までの間は注意に対する反抗的発言が減り、注意回数も16回に減ったものの、倉庫内での喫煙等の怠業行為などがあった。

ウ 15年3月20日付減給処分

14年10月1日から15年1月31日までの間に、勤務時間中に勝手にジュースを飲みながら休憩していたため管理者が注意したところ、「そうはいかないよ。ジュースは体にいいよ。」などと述べ、17回の注意を受けたが、執務態度を改めなかった。

エ 15年9月19日付嚴重注意処分

15年4月以降、暴言は減ってきたものの、倉庫内での喫煙等が是正されず、所定の喫煙場所で吸うように指導すると「定められたところとはどういうところだ。」（15年7月12日）と述べ、喫煙の注意を無視して煙草を吸い続けた（15年7月22日）。

【 につき 甲17、乙54】

X 3 は、勤務時間中に市ヶ谷駅のホームの花壇でゲームをしているのを注意され、15年3月20日付けで服務規律違反を理由に嚴重注意処分を受けた。ちなみに、X 3 は、時期は特定されていないが、これ以外にも勤務時間中にゲームをして、また、漫画を読み、食事の準備をして注意されたことがあった。

【乙54、6審28-29頁】

X 6 は、勤務時間中に倉庫内で勝手に休憩した（14年5月13日等）こと、また、認められていない自家用車出勤をした（同年7月31日）ことなどから、服務規律違反を理由に14年9月20日に口頭注意処分を

受けた。

【乙54】

X 7 は、14年7月6日の勤務時間中に西日暮里駅ホームの喫煙所で煙草を吸っていたことから、服務規律違反を理由に14年9月20日に口頭注意処分を受けた。

【乙54】

X 8 は、14年3月以降、服務規律違反を理由に3回（以下アないしウ）の処分を受けた。

ア 14年3月20日付訓告処分

東京駅で客専用のエレベーターの使用を注意されると、「何、ここにずっといたの。」と述べ、作業中に倉庫内で鍵をかけて休んでいたことを注意すると、「鍵をかけて何が悪いんだ。」などと注意・指導に対して反発した。

イ 14年9月20日付口頭注意処分

違反行為が減少し、管理者の注意・指導に対して反発するような態度は少なくなったが、勤務時間中の居眠りや倉庫内での喫煙があった。

ウ 15年3月20日付口頭注意処分

管理者に対する反発等は少なくなったが、勤務ぶりに変化はなく、倉庫内での喫煙や倉庫内で商品に腰をかけて休憩することがあった。

【 につき 乙54】

上記 の14年7月31日の事実に関して、X 6 は、自家用車で出勤する前日に、その理由を管理者に伝えていた。また、服務規律違反の処分の際、X 6 が処分理由を質すと、管理者から「身に覚えがあるだろう。」などと言われた旨を述べている。しかし、X 1、X 3、X 7 及びX 8 は、会社が摘示する理由が事実と異なることなどを具体的に疎明していない。

他方、申立人らは、服務規律違反の処分を含めて、会社と国労との労働協約に基づく苦情申告を行っているが、国労も加わった事前審査の段階で審査対象として不適當であるとして却下されていた。

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

従前の組合バッジに対する会社の対応

会社は、その発足当時から組合バッジ着用を敵視し、当時のY2常務は「バッジは労働運動の現れ。処分を繰り返し、従わなければ解雇する。」などと発言しており、組合バッジ着用者に対する処分は、会社発足間もない頃から行われ、当初は嚴重注意にとどまっていたが、その後、訓告処分や戒告処分に強化された。そして、12年5月30日の四党合意の受入れを巡って、国労組合員に動揺が生じ、国労バッジを外す動きが生じた。他方、会社は、組合バッジ着用者に対する処分を一気に強化し、本件警告書の掲出を行うに至った。

14年3月28日の本件警告書の掲出とその後の処分

14年3月28日、会社は、各事業所に本件警告書を掲出するとともに、同日、点呼時に「国労バッジを外しなさい。」と強要し、別室で管理職が取り囲んで国労バッジを外すよう迫ることもあった。また、バッジだけでなく、国労ネクタイ等の取外しを迫ることもあった。

14年7月11日又は12日、国労バッジを着用し続けたX1、X2、X3、X4、X8及びX9は服装整正違反を理由に減給処分を、本件警告書掲出後に国労バッジを外したX7、X5及びX6は同じ理由で訓告処分を受けた。本件警告書掲出以降、処分は、訓告から減給又は出勤停止処分に強化され、また、その頻度も増加した。処分により組合員は、一時金のカット、昇級号俸の減俸、昇進試験の受験資格剥奪等々の扱いを受けた上、勤務成績が劣位とされるなど不利な扱いがされる。

組合バッジ着用の処分と服務規律違反を理由とする処分の関係

会社による国労組合員への最も露骨な配属差別は、ベンディング事業所への配属である。会社は、国労の役員、活動家を強制的にベンディングに配属し、鉄道本来の業務から排除し、一般組合員と役員の間

流を断ち、国労の弱体化を図ろうとした。

また、会社は、職場活性化プロジェクトチームを組織し、ベンディング事業所において、いわゆる「背面監視」を始めた。同チームは、作業の仕方や手順に難癖をつけ、9年7月以降、組合員を監視することを目的とした作業マニュアルに沿った作業を厳格に要求し、同マニュアルと少しでも違うことをすると、業務指示違反とした。

神奈川の組合バッジ事件で救済命令を維持する横浜地裁判決（9年8月7日）以降、会社は、組合バッジ処分を訓告にとどめたが、他方で服務規律違反の処分により、組合バッジ処分を実質的に加重していた。逆に、本件警告書掲出後、会社は組合バッジ処分を出勤停止等の重い処分とし、服務規律違反の処分を軽くした。これは服務規律違反の処分が、組合バッジ処分を加重するものであったことを示している。

本件警告書の掲出及び組合バッジ着用処分等の不当労働行為

国労バッジは、約1.2センチメートル四方の小さな物であり、着用しても目立たず、バッジを着用して就労しても労務の提供を妨げ、疎かにし、又は誤解を生じさせるものではない。現にそのような弊害は生じていない。しかも、組合バッジ着用は正当な組合活動であり、仮に就業規則違反であるとしても、本件処分は、均衡を失する処分権の濫用となる過剰な処分であって、かつ、組合所属の意思表示に対する処分でもあるから、不利益取扱いに該当する。

会社が本件警告書を掲出した行為は、嫌悪してきた国労組合員の組合バッジ着用者を孤立させ、一気に国労内部を分裂させることにより、国労組織を弱体化させることを主たる動機として行ったものであるから、国労に対する支配介入に該当する。

X 1、X 3、X 4 及び X 9 は、係争中の事件での救済対象者であり、労働委員会に陳述書を提出するなどしているのであるから、同人らに重ねてバッジ着用を理由に処分をすることは、申立てを理由とする報復的な不利益取扱いにも該当する。

服務規律違反を理由とする処分の不当労働行為

ベンディング事業所は、国労つぶしを狙う労務対策上の特設職場で

ある。服務規律違反処分は、ベンディング職場のみで乱発されてきた。その処分の主目的は、組合バッジ処分を加重し、組合バッジ着用を断念させ、不利益と圧迫を加え、国労の解体を企図したものである。

服務規律違反処分によって、申立人らは、組合バッジ処分と同じ不利益を被り、同処分は、国労組合員であることへの処分であるから、不利益取扱いに該当し、国労の役員、活動家を隔離し圧迫を加え、国労組織を弱体化させることを動機とするものであるから、国労に対する支配介入でもある。さらに、X 1、X 3、X 6、X 7 及びX 8 は、組合バッジ事件の救済対象者であるから、救済申立てを理由とする報復的な不利益取扱いにも該当する。

除斥期間の徒過について

会社が除斥期間を徒過した申立てであると主張することについては、いずれも理由がない。本件不当労働行為救済申立ては14年10月24日であり、補充書等は、既に救済申立書で主張済みの不当労働行為を構成する具体的事実に基づいて請求する救済内容の範囲を拡張したものにすぎないのであるから、除斥期間の問題は生じない。また、13年9月20日以前の処分についての請求する内容は、処分そのものの撤回ではなく、処分を理由になされた定期昇給における減俸の是正である。定期昇給における減俸の効果は、それが回復されることなく累積して今日にまで及んでいるのであるから、「継続する行為」ないし「継続する不当労働行為」として、その是正を求めるものである。

(2) 被申立人会社の主張

除斥期間を徒過した申立て

本件14年10月24日付申立書は、7名の申立人が14年7月11日付け及び9月20日付けの各服装整正違反に係る処分及び14年3月28日付本件警告書の掲出を不当労働行為としてその救済を求めるにすぎず、服務規律違反に係る申立て及びX 8の申立ては行っていない。

15年4月16日付補充書は、X 8が新たに申立人となり、当初の申立人に関し服務規律違反に関する処分の救済を求め、また、16年9月2日付甲準(5)は、X 8に関し服務規律違反に関する処分及び他の申立人

に関し14年3月以降の処分の救済を求めるものであった。したがって、補充書及び甲準(5)等による拡張は、新たな申立人及び新たな行為に係る不当労働行為を主張するものである。それゆえ、拡張した申立部分に係る除斥期間の計算は、それぞれ新たな主張を行った日を基準とすべきである。

また、X9にかかる17年11月28日付申立書(17年不第86号)による救済申立ての多くは、処分発令から1年を経過しており、除斥期間を徒過した申立てである。

さらに、定期昇給における減俸の措置は、当該処分の効果にすぎないのであって、その基となる処分は、その処分通告により完了している。

申立人らは、会社の再三にわたる注意指導はもとより、14年3月28日付本件警告書により組合バッジの着用は厳しく戒められていたにもかかわらず、同年4月1日以降も、組合バッジの着用を継続した。かかる状況で組合バッジ着用者に対し、所属組合に関係なく、就業規則の定めを一律、公平に適用した懲戒処分であるから、不当労働行為を問擬される余地はない。

申立人らは、組合バッジの着用について業務阻害性がなく、正当な組合活動であるという。しかし、就業時間中の組合バッジ着用を禁止する就業規則の適法性、これに違反した着用行為者に対する措置が不当労働行為に該当しないことについては、東海旅客鉄道株式会社に係る同種事件に関する最高裁10年7月17日判決により確立されている。

申立人らは、処分が「均衡を失する過剰な処分」であるというが、組合バッジ着用に関して会社が繰り返して注意、指導を重ねてきたにもかかわらず、これを改めなかったことは、就業規則違反にとどまらず、会社の業務指示権及び職場管理権の否定であり、違法性が顕著で放置し得ないものであった。この状況を踏まえて会社が本件警告書を掲出したのは、職場規律の維持のためになした措置として正当なものである。会社は、本件警告書掲出後の組合バッジ着用の状況により、違法性のより顕著な者を減給処分とし、その他の者は訓告処分にとど

めた。上記処分は、会社の注意、指導の経緯、非違行為継続期間及び本件警告書による事前警告などの事情を総合すれば、何ら均衡を失するといわれる余地はなく、会社の人事裁量権に照らし、妥当なものである。

申立人らは、救済申立てを理由とした報復的な不利益取扱いがあったと主張するが、本件警告書の掲出及びそれに即した処分は、申立人らの関係事件への参画と何ら関連がなく、かかる主張は誤りである。

服務規律違反に係る処分

会社は、余剰人員の活用と関連事業の充実策の一つとしてベンディング事業所を設置した。ベンディング事業所の社員は、勤務時間中の組合活動、食事の準備等々のほか、点呼時における管理者への反抗など職場規律の乱れが著しかった。そこで、作業マニュアルを作成し、また、職場活性化チームを常駐させて、職場規律の回復等に努めた。このようにベンディング事業所では、職場規律是正等の確保の必要性は顕著であって、そのために行った会社の注意・指導は合理的かつ妥当なものであり、「背面監視」などと非難される筋合いはない。

大多数のベンディング事業所では、社員が是正に協力せず、注意・指導に反抗するなど非違行為を継続したため、会社は7年度頃からこれらの者に注意・警告を与えた上、相応の処分に対処してきた。X1らは、服務規律違反を理由とする処分を受けたが、同人らには客観的な非違行為が認められるのであって、不当労働行為の余地はない。

申立人らは、服務規律違反に係る処分がバッジ処分と絡み合い、それを加重するために発令されたなどというが、服務規律違反は、服装整正違反とは別異の非違行為であることは明らかである。

2 当委員会の判断

(1) 申立期間の徒過について

会社は、処分の発令から1年を経過して、申立書、補充書及び甲準(5)その他の準備書面により拡張した請求する救済の内容は、申立期間を徒過したものとして却下されるべきであると主張する。そこで、以下、別表1と別表2について判断する。

別表 1 について

申立人らは、本件救済申立ては14年10月24日であり、補充書等は既に主張済みの不当労働行為を構成する具体的事実に基づいて救済内容の範囲を拡張したものであり、除斥期間の問題は生じないという。

しかしながら、別表 1 に掲げる処分は、会社がそれぞれ別の理由により処分したものであり、それぞれが個々に独立した処分であるから、当該処分が不当労働行為に当たるか否かは、個別に判断すべきものである。そうすると、別表 1 記載の処分は、すべてが当初の14年10月24日付申立書により主張されていた事実ではなく、補充書、甲準(5)、X 9 の17年11月28日付申立書及びその他の準備書面により主張する事実を、新たに不当労働行為に当たるとして救済申立てを行ったとみるのが相当である。その結果、別表 1 の処分には、処分から 1 年以上経過した X 1 の整理番号 1、3 及び 5 から 7 まで、X 2 の同 3 及び 4、X 3 の同 3 から 5 まで、X 4 の同 3、X 6 の同 1 及び 4、X 7 の同 3、X 8 の同 1、3 及び 5、そして X 9 の 1 から 13 までが含まれており、これらの申立てを 1 年以内になすことが困難な事情の疎明もないのであるから、X 1 らに対する上記処分に係る申立ては、申立期間を徒過した不適法なものといわざるを得ない。

別表 2 について

申立人らは、別表 2 記載の13年 9 月20日以前の処分によりなされた定期昇給における減俸の効果が累積して今日にまで及んでいるのであり、継続する行為ないし継続する不当労働行為に当たるから、その是正を求めると主張する。

申立人らが主張するように、確かに、服務規律違反を理由とする別表 2 記載の処分を原因とする減俸措置の効果が今日に及んでいるとしても、各処分に伴う効果について不当労働行為に当たるか否かを争い得るのは、本来、その基となる処分と一体のものとして判断されるべきものである。これを本件についてみると、別表 2 に掲げる X 1 ら 5 名に対する処分は、それぞれ別の理由により処分された個々に独立した処分と考えるのが相当であって、これらの処分を継続する行為とみ

ることはできず、各処分は、いずれも処分時から１年以上経過して申し立てられているのであるから、本件審査の対象とはなり得ない。結局、申立人らの主張は、前提を欠き採用することができない。そうすると、別表２記載の各処分は、少なくとも処分から１年以上経過していることが明らかであるから、いずれも申立期間を徒過した不適法な申立てといわざるを得ない。

(2) 国労バッジ等着用を理由とする処分について

本件で審査の対象とする処分は、別表１記載中の以下の処分である。服装整正違反を理由とするものは、X 1、X 2、X 3及びX 4に対する14年7月11日付及び同年9月20日付減給処分、X 5、X 6及びX 7に対する14年7月11日付訓告処分、X 8に対する14年7月11日付減給処分及び同年9月24日付訓告処分、そして、X 9に対する17年3月24日付け以降の出勤停止処分である。また、服務規律違反を理由とするものは、X 1に対する15年9月19日付嚴重注意処分、X 6及びX 7に対する14年9月20日付口頭注意処分が審査の対象になる。

申立人らの国労バッジ着用状況と処分について

申立人らは、14年3月28日に本件警告書が掲出された当時、いずれも国労組合員として国労バッジを着用していた者であったが、本件警告書掲出後、X 5及びX 6が14年4月から、X 7が同年6月から、X 8が同年7月から、X 4が15年1月から、X 2が同年3月から、そしてX 1とX 3が同年4月からそれぞれ国労バッジを外し、本件結審時はX 9のみがこれを着用している（第2.6(1)）ことが認められる。

これを処分との関係で見ると、当該処分に至るまで終始国労バッジを着用していた場合は減給処分とし、また、15年3月以降の処分は出勤停止1日、翌16年3月以降は出勤停止3日と処分の量定が増加している。他方、当該処分に至るまでの間に国労バッジを外した申立人には訓告処分にとどめている（別表１）ことを認めることができる。

申立人らの国労組合員としての組合活動について

申立人らの中には、X 5が現に新宿駅分会の役員であり、X 1が国労三鷹保線区分会で、X 8が鶴見駅分会及び東京第一事業所分会で

それぞれ分会役員を経験しており、また、X 9 は戸塚駅及び久里浜駅の分会で役員を経験するなど（第 2 . 6 (2) ア、 ア、 ア、 ア）、国労組合員としての活発な活動を認めることができる。

他方で、申立人らは、国労の執行部が四党合意の受入れに動く中で、これに異を唱える形で X 1、X 2、X 3、X 4 及び X 8 が、四党合意及び三党声明に関連する 12 年不第 86 号事件及び 14 年不第 94 号事件において、組合員個人として申立人となり（第 2 . 6 (3) ）、あるいは、X 4 が、国労大会中に逮捕されたことを契機とする会社の取扱いを個人として救済を申し立てる（同 ）など国労の組織としての方針と距離を置いた活動を行っていることが認められる。また、上記 のとおり、申立人らは、会社から処分を受けながらも、国労バッジを着用し続けるなど独自の組合活動を行っている。さらに、国労は、国労バッジに関する 15 年以降の処分について救済申立てを控えていたところ、X 1 らが国労バッジに関する新たな申立ての要請を行ったにもかかわらず、これに応ぜず（第 2 . 4 (4) ）、そして、会社との間で 18 年 11 月に国労バッジ事件を含む和解（同 ）を行っている。このような状況の中でも、申立人らは、本件救済申立てを維持するなど国労執行部とは軌を一にしない活動を継続している。

申立人らの不利益の存否について

X 9 を除く申立人らは、14 年 7 月 11 日、同年 9 月 20 日又は 24 日の処分において、減給ないし訓告の処分を受け、X 9 は、17 年 3 月 24 日以降の処分においていずれも出勤停止 3 日の処分を受けている。これらの処分のうち、訓告処分は期末手当の 5 % 減額に止まるものの、減給や出勤停止処分は、そのこと自体による月例賃金の減額に加えて、賃金規程に基づく期末手当の 10 % ないし 15 % の減額及び昇給号俸の 1 号俸の減俸（第 2 . 3 (2)(3) ）という大きな不利益を被ることとなる。

就業規則違反を理由とする処分の相当性について

国労バッジの着用は、確かに、会社が主張するように就業時間中のその着用が就業規則第 20 条第 3 項の服装整正の定めに違反し、第 23 条の時間内組合活動の定め等にも違反するおそれがある。しかも、職場

規律を正す必要から会社が発足して以降一貫して組合バッジ着用者に対し、その取外しを注意、指導し続けていたにもかかわらず、申立人らがこれを改めなかったことは、会社が主張するように、会社の業務指示権や職場管理権を否定するものとみることもできる。それ故に、会社が組合バッジ着用者に対する処分を、嚴重注意から訓告へとその量定を強め、本件警告書掲出後は減給ないし出勤停止という懲戒処分へと強めた経緯も理解できないわけではない。

しかし反面、国労バッジは、その形状が1.2センチメートル四方程度にすぎないものであり、同バッジの着用によって、業務に具体的な支障や誤解を生じせしめている事実の疎明が全くないことを考慮すれば、その就業規則違反の程度自体は、重大であったとは到底いうことができないと考えられる。

不当労働行為の成否について

申立人らは、国労バッジ着用者に対する処分は組合所属の意思表示に対する処分であるから、国労組合員であるが故の不利益取扱いであり、かつ、処分は申立人らを孤立させ、ひいて国労を弱体化させる支配介入であると主張する。

ア 国労は、四党合意を受け入れて以降、徐々に国労バッジに関する会社との争いを回避する姿勢がみられ、係争中の国労バッジに係る救済申立ても中労委の和解の中で、本件を除き、全て解決し、その後、国労としては国労バッジに関する紛争を生起させていない。

他方、申立人らは、自らの判断で国労バッジを着用し、又は外しているものと認められ、申立人らは、国労組合員でありながら、国労執行部とは一線を画しつつも、国労の名の下に、国労とは別異の活動を展開しているとみられなくもない。しかしながら、国労が国労バッジ着用に関する対応を事実上転換したとしても、国労バッジ着用を理由とする処分を不当労働行為として争わなくなっただけであり、国労が国労バッジ着用の指示を撤回したわけではなく、事実上、対応が下部組織や組合員個人に委ねられた実情に変わったにすぎない（第2.4(4)）。したがって、国労が国労バッジの着用

を明確に否定していない現状に鑑みれば、申立人らの国労バッジの着用は、国労組合員としての活動といえることができる。

イ 会社は、その発足の当初から、組合バッジ着用者に対し、その取外しを注意、指導するとともに、その動向を調査し、把握に努めていた（第2.4(2)、5(3)）と認められる。会社は、その後も一貫して組合バッジの取外しを促すとともに、組合バッジ着用者には処分を行ってきた。このような状況の中で、申立人らはいわば会社において最後の段階まで国労バッジを着用していた者として、また、会社の指示に服さない者として、会社が同人らの動向を注視し、嫌悪していたであろうことは想像するに難くない。

ウ 申立人らの上記組合活動としての国労バッジの着用は、前記のとおり、業務に具体的な支障や誤解を生じせしめている事実の疎明が全くないとしても、会社の就業規則に違反する点が存することは否めず、以下のとおり、国労バッジの着用を理由とする処分が従来から繰り返されている。

すなわち、会社が組合バッジ着用者に対する処分を始めて以降、国労組合員の同バッジ着用者は減少を続け、昭和62年頃の数千名から、平成14年3月には300名余に減少し（第2.4(3)）、本件警告書掲出後の14年7月の被処分者は127名に、翌15年3月の被処分者は7名にまで減少し、現在の国労バッジ着用者はX9のみになっている（同5(3)、6(1)）。また、本件警告書掲出の際、改めて会社が組合バッジの着用者に注意を促すこと（第2.6(2)）はともかく、その時点で、営業機動センター所長が「処分の内容は厳しくなる。戒告から出勤停止、免職まであり得る。」とか、区長が「もしこれ以上バッジを着けていれば、……幾らでも処分を出すぞ。」「最後はクビだぞ。」など（同(2)）と述べ、解雇もあり得るなどと重い処分を示唆し、現に、本件警告書掲出後の処分が途中でバッジを外した者に対する訓告のほかは、上記のとおり、訓告に比べて、格段に大きな不利益を伴う、減給及び出勤停止の重い処分であることが認められる。

これらを併せ考えれば、申立人らに対する国労バッジの着用を理由とする処分は、その処分の量定が減給ないし出勤停止処分となり、そのこと自体で直接的に月例賃金及び期末手当の減額に加えて、昇給において減俸が生じ得るなど、二重三重の賃金上の不利益が生じ、将来的にもその影響が持続するものである。しかも、本件警告書の掲出後、会社が処分の頻度を増加させていることを認めることができる。これに対して、会社が常々国労バッジを取り外すよう注意し、指導していたことに加え、国労バッジの着用による従前からの処分の累積を考慮してもなお、国労バッジ着用に係る就業規則違反を理由とする処分は、その当初には嚴重注意処分であったのであり、その後も訓告処分にとどめていたことを考慮すれば、同一の理由に基づく処分としての減給ないし出勤停止処分は、その不利益の大きさも併せ考えれば、著しく均衡を失した過重なものといわざるを得ない。本件減給及び出勤停止処分は、申立人らの活動を封じ込める意図が強く窺われ、現に国労バッジの着用者はX 9のみになっている。そうすると、申立人らの国労バッジの着用については、就業規則に違反することは否めないとしても、上記の事情に照らせば、会社が行った減給ないし出勤停止処分は、合理的かつ正当とはいえず、申立人らの国労組合員としての活動を否認し、申立人らグループの弱体化を企図したもので、結局は国労の運営に対する支配介入に当たるといわざるを得ない。

ただし、会社は、本件警告書掲出後、それぞれの処分を発令するまでの間に、申立人らが国労バッジを外すと、その処分を訓告処分にとどめていると認められる。このことは、申立人らが本件警告書掲出以前から国労バッジ着用を理由とする訓告処分を受けていた者ら（第2.6(2)）であることを考えれば、会社が行った訓告処分は、やむを得ないともいえ、不当労働行為として問責するまでもない。

エ したがって、本件国労バッジの着用を理由とするX 1、X 2、X 3、X 4に対する14年7月11日付け及び同年9月20日付けの各減給処分、X 8に対する同年7月11日付けの減給処分、X 9に対する17

年3月24日付けないし19年4月15日付けの各出勤停止処分は、不当労働行為に該当し、月例賃金、期末手当及び昇給におけるすべての不利益を回復する必要があるから、主文第1項のとおり命ずることとする。また、申立人らは、謝罪文の掲示等をも求めているが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りると考える。

(3) 服務規律違反を理由とする処分について

ベンディング職場に配属された一般職の従業員は、その多くが国労組合員であり、しかも同人らは保線業務や運転業務などに従事していた者である(第2.7(1))ことからすれば、そのこと自体に不満を抱き、その反映として、上司に反抗的な態度等を示したことが窺われ、会社がこれに厳しく対応したことが見て取れる(同(2)(3))。しかしながら、13年9月以前の処分に係る申立てを始め、相当数の処分に関し申立期間が徒過していることは既に判断したとおりであるから、以下、申立期間内になされた処分について検討する。

別表1に記載する服務規律違反を理由とする処分のうち、申立期間を徒過していない申立ては、X1に対する15年9月19日付けの嚴重注意処分、並びにX6及びX7に対する14年9月20日付けの口頭注意処分(第2.7(4)エ、同、同)のみである。

しかしながら、X6は、会社が摘示する事実に関して、自家用車での出勤は事前に管理者へ伝えてあった(第2.7(4))と述べるにとどまり、具体的な内容や伝えた相手方には触れず、倉庫内での勝手な休憩の事実には言及していない。また、X7は、会社が摘示する事実について、その事実の存否、処分の不当性等についての具体的な反証を行っていない(第2.7(4))。さらに、X1も会社が摘示する処分事由について、その事実の存否、処分の不当性等についての具体的な反証を行っていない(第2.7(4))。

上記事情に照らせば、会社が勤務態度等についてその都度注意していることが窺える中で、処分に当たっては処分事由を十分に説明しなかったことがあったとしても、本件において、会社は、服務規律違反に相当すると考えられる具体的処分理由を摘示しているのに対し、X

1らは、会社の処分が不当労働行為に該当することを疎明したということができないから、結局、上記処分に係る申立ては棄却せざるを得ない。

(4) その他の申立人らの主張について

申立人らは、本件警告書を掲出したことが組合バッジ着用者を孤立させ、国労を分裂させることにより、その弱体化を図るものというが、会社は、従来から組合バッジ着用の就業規則違反の是正について、注意、指導を重ねてきた経過があり、本件警告書の掲出は職場規律の是正の一環とみることができるところであり、このことを不当とはいえず、また、会社が国労に本件警告書の掲出を予告したことに對して国労は、特段の異議を述べていない（第2.5(2)）ことも考慮すれば、本件警告書を掲出したこと自体が不当労働行為とまではいえないから、申立人らの上記主張は採用することはできない。

申立人らの中には、かつて当委員会に救済申立てを行い、あるいは国労が申し立てた事件の救済対象者となっている者もいる（第2.4(4)、6(3)）が、本件は、それらの事件とは別の事実に基づく処分の不当労働行為性の有無を争う事案であり、上記各事件を申し立てたこと、又はその審査手続において国労組合員として活動したことは関連しないのであるから、申立人らの報復的な不利益取扱いに該当する旨の主張も採用することができない。

申立人らは、服務規律違反の処分が組合バッジ処分を加重するものというが、前記(3) 判断のとおり、服務規律違反の処分理由がないことについて具体的に疎明したとはいえないから、申立人らの主張は採用することができない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の服装整正違反を理由とするX1、X2、X3、X4に対する14年7月11日付け及び同年9月20日付けの各減給処分、X8に対する同年7月11日付けの減給処分、X9に対する17年3月24日付けないし19年4月15日付けの各出勤停止処分は、労働組合法第7条第3号に該当するが、その余の会社の行為は、いずれも同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条並びに同法第27条第2項及び同規則第33条を適用して、主文のとおり命令する。

平成20年3月4日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭

[X 1]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	14.03.20	服務規律違反	出勤停止 1日	補充書 15.04.16
2	14.07.11	服装整正違反	減給	申立書 14.10.24
3	14.09.20	服務規律違反	戒告	甲準(5) 16.09.02
4	14.09.20	服装整正違反	減給	申立書 14.10.24
5	14.12.19	服装整正違反	減給	甲準(5) 16.09.02
6	15.03.20	服務規律違反	減給	甲準(5) 16.09.02
7	15.03.26	服装整正違反	出勤停止 1日	甲準(5) 16.09.02
8	15.09.19	服務規律違反	嚴重注意	甲準(5) 16.09.02

[X 2]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	14.07.11	服装整正違反	減給	申立書 14.10.24
2	14.09.20	服装整正違反	減給	申立書 14.10.24
3	14.12.19	服装整正違反	減給	甲準(5) 16.09.02
4	15.03.27	服装整正違反	出勤停止 1日	甲準(5) 16.09.02

[X 3]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	14.07.11	服装整正違反	減給	申立書 14.10.24
2	14.09.20	服装整正違反	減給	申立書 14.10.24
3	14.12.20	服装整正違反	減給	甲準(5) 16.09.02
4	15.03.20	服務規律違反	嚴重注意	甲準(5) 16.09.02
5	15.03.28	服装整正違反	出勤停止 1日	甲準(5) 16.09.02

[X 4]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	14.07.11	服装整正違反	減給	申立書 14.10.24
2	14.09.20	服装整正違反	減給	申立書 14.10.24
3	14.12.26	服装整正違反	減給	甲準(5) 16.09.02

[X 5]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	14.07.11	服装整正違反	訓告	申立書 14.10.24

[X 6]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	14.03.20	服装整正違反	厳重注意	補充書 15.04.16
2	14.07.11	服装整正違反	訓告	申立書 14.10.24
3	14.09.20	服務規律違反	口頭注意	補充書 15.04.16
4	15.03.20	服務規律違反	口頭注意	甲準(5) 16.09.02

[X 7]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	14.07.11	服装整正違反	訓告	申立書 14.10.24
2	14.09.20	服務規律違反	口頭注意	補充書 15.04.16
3	15.03.20	服務規律違反	不問	甲準(5) 16.09.02

[X 8]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	14.03.20	服務規律違反	訓告	甲準(5) 16.09.02
2	14.07.11	服装整正違反	減給	補充書 15.04.16
3	14.09.20	服務規律違反	口頭注意	甲準(5) 16.09.02
4	14.09.24	服装整正違反	訓告	補充書 15.04.16
5	15.03.20	服務規律違反	口頭注意	甲準(5) 16.09.02

[X 9]

整理 番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	14.07.12	服装整正違反	減給	申立書 17.11.28
2	14.09.29	服装整正違反	減給	申立書 17.11.28
3	14.12.28	服装整正違反	減給	申立書 17.11.28
4	15.01.29	服装整正違反	嚴重注意	申立書 17.11.28
5	15.02.28	服装整正違反	訓告	申立書 17.11.28
6	15.03.27	服装整正違反	訓告	申立書 17.11.28
7	15.03.27	服装整正違反	出勤停止 1日	申立書 17.11.28
8	15.07.29	服装整正違反	出勤停止 1日	申立書 17.11.28
9	15.10.22	服装整正違反	出勤停止 1日	申立書 17.11.28
10	16.01.31	服装整正違反	出勤停止 1日	申立書 17.11.28
11	16.03.29	服装整正違反	出勤停止 3日	申立書 17.11.28
12	16.07.21	服装整正違反	出勤停止 3日	申立書 17.11.28
13	16.11.10	服装整正違反	出勤停止 3日	申立書 17.11.28
14	17.03.24	服装整正違反	出勤停止 3日	申立書 17.11.28
15	17.05.25	服装整正違反	出勤停止 3日	申立書 17.11.28
16	17.09.24	服装整正違反	出勤停止 3日	申立書 17.11.28
17	18.02.15	服装整正違反	出勤停止 3日	甲準(7) 18.09.14
18	18.03.18	服装整正違反	出勤停止 3日	甲準(7) 18.09.14
19	18.08.12	服装整正違反	出勤停止 3日	甲準(7) 18.09.14
20	18.11.22	服装整正違反	出勤停止 3日	甲準(9) 18.12.04
21	19.04.15	服装整正違反	出勤停止 3日	再開申立 19.05.02

[X 1]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	08.07.23	服務規律違反	戒告	補充書 15.04.16
2	08.12.16	服務規律違反	嚴重注意	補充書 15.04.16
3	09.06.06	服務規律違反	嚴重注意	補充書 15.04.16
4	09.12.02	服務規律違反	戒告	補充書 15.04.16
5	10.06.04	服務規律違反	戒告	補充書 15.04.16
6	10.09.16	服務規律違反	減給	補充書 15.04.16
7	11.03.25	服務規律違反	出勤停止 1日	補充書 15.04.16
8	11.09.24	服務規律違反	出勤停止 1日	補充書 15.04.16
9	12.03.24	服務規律違反	出勤停止 3日	補充書 15.04.16
10	12.09.22	服務規律違反	出勤停止 3日	補充書 15.04.16
11	13.03.21	服務規律違反	出勤停止 5日	補充書 15.04.16
12	13.09.20	服務規律違反	減給	補充書 15.04.16

[X 3]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	08.07.23	服務規律違反	訓告	補充書 15.04.16
2	08.12.16	服務規律違反	訓告	補充書 15.04.16
3	09.06.06	服務規律違反	戒告	補充書 15.04.16
4	09.12.02	服務規律違反	戒告	補充書 15.04.16
5	10.06.04	服務規律違反	訓告	補充書 15.04.16
6	10.09.16	服務規律違反	口頭注意	補充書 15.04.16
7	11.03.24	服務規律違反	嚴重注意	補充書 15.04.16
8	11.09.22	服務規律違反	口頭注意	補充書 15.04.16

[X 6]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	10.09.16	服務規律違反	口頭注意	補充書 15.04.16
2	11.03.24	服務規律違反	嚴重注意	補充書 15.04.16
3	11.09.22	服務規律違反	嚴重注意	補充書 15.04.16
4	12.03.24	服務規律違反	嚴重注意	補充書 15.04.16
5	12.09.22	服務規律違反	口頭注意	補充書 15.04.16
6	13.03.21	服務規律違反	嚴重注意	補充書 15.04.16
7	13.09.20	服務規律違反	嚴重注意	補充書 15.04.16

[X 7]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	09.12.02	服務規律違反	口頭注意	補充書 15.04.16
2	10.06.04	服務規律違反	口頭注意	補充書 15.04.16
3	10.09.16	服務規律違反	訓告	補充書 15.04.16
4	11.03.24	服務規律違反	嚴重注意	補充書 15.04.16
5	11.09.22	服務規律違反	口頭注意	補充書 15.04.16
6	12.09.22	服務規律違反	口頭注意	補充書 15.04.16
7	13.03.21	服務規律違反	口頭注意	補充書 15.04.16
8	13.09.20	服務規律違反	口頭注意	補充書 15.04.16

[X 8]

整理番号	発令日 (平成)	処分理由	処分内容	申立て (平成)
1	08.12.16	服務規律違反	口頭注意	甲準(5) 16.09.02
2	09.06.06	服務規律違反	口頭注意	甲準(5) 16.09.02
3	09.12.02	服務規律違反	訓告	甲準(5) 16.09.02
4	10.06.04	服務規律違反	戒告	甲準(5) 16.09.02
5	10.09.16	服務規律違反	戒告	甲準(5) 16.09.02
6	11.03.24	服務規律違反	減給	甲準(5) 16.09.02
7	11.09.22	服務規律違反	減給	甲準(5) 16.09.02
8	12.03.24	服務規律違反	出勤停止 1日	甲準(5) 16.09.02
9	12.09.22	服務規律違反	減給	甲準(5) 16.09.02
10	13.03.21	服務規律違反	出勤停止 1日	甲準(5) 16.09.02
11	13.09.20	服務規律違反	嚴重注意	甲準(5) 16.09.02