

命 令 書

大阪府八尾市

申 立 人 X

大阪市北区

被申立人 D 1

代表者 代表取締役 Y

上記当事者間の平成13年(不)第47号事件について、当委員会は、平成20年8月27日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対する平成12年3月28日付け及び同13年3月29日付けの訓告処分がなかったものとして取り扱うとともに、申立人に対し、それぞれの訓告処分がなければ得られたであろう平成12年度及び同13年度の夏季手当に相当する額とすでに支払ったそれぞれの夏季手当の額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 様

D 1

代表取締役 Y

当社が、貴方に対して行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、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と認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 平成12年3月28日付け及び同13年3月29日付けで訓告処分を行うとともに平成12年度及び同13年度夏季手当を減額したこと。
- (2) 当社奈良電車区の管理者らが、平成12年4月3日から同年6月8日までの間、ほぼ毎日労働組合のバッジをはずすよう求めたこと。

事 実 及 び 理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、申立人が労働組合のバッジを着用していたところ、①被申立人が、当該バッジの着用を理由として、申立人に対し、平成12年及び同13年に訓告処分を行い、それぞれの訓告処分に伴い平成12年度及び同13年度の夏季手当を減額したこと、②複数の管理職が申立人を取り囲み、当該バッジをはずすよう強要する行為を繰り返したこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 管理職による労働組合のバッジをはずさせようとする強要行為の禁止
- (2) 平成12年3月28日付け及び同13年3月29日付け訓告処分の撤回並びに平成12年度及び同13年度夏季手当減額分の支払い
- (3) 誓約文の掲示

第 2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 被申立人の不当労働行為意思について

ア 被申立人 D 1 (以下「会社」という。)は、①日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)の分割民営化過程での申立外 E 1 (以下「E 1」という。)をつぶそうとする不当労働行為を継承し、むしろこの不当労働行為を一切の土台に据えて企業の運営に当たってきた異常な体質をもつ企業であって、会社発足の時点で壊滅しているはずであったE 1をあらゆる手段で弱体化、解体していくことを会社の方針としていた。

国鉄は、分割民営化に反対していたE 1組合員を、①昭和61年から「人材活用センター」に収容して鉄道本来の業務から排除し、②民営化前の同62年3月には一時的な措置である「人材活用センター」から、新たに設置した「事業部」等の名称の不当配属職場への配属を強行してE 1攻撃を行った。また、E 1組合員の中には、明白な組合差別により、F 各社から不採用となった者もいた。

会社を含む F 各社は、採用された者のうち、E 1組合員の多くを鉄道本来の業務からはずすという配属差別を行ったが、E 1は活発な活動を継続したため、引き続きE 1を弱体化しようとして、些細なことに対しても管理、干渉し、支配介入行為を続けてきたのである。

イ 平成8年8月30日付けでE 1が会社に対して行った「紛争の全面解決と労使関係正常化のための申し入れ」から同12年のいわゆる「四党合意」に至るプロセス

は、E 1 解体攻撃の総仕上げ的な位置にあり、この攻撃の激しさの前に、E 1 は、屈服を強いられることになった。

ウ 申立人は、国鉄に採用された後、E 1 に加入し、国鉄の分割民営化に対しては、森ノ宮電車区分会において、これに反対する戦いの先頭に立った。申立人は、昭和61年7月に不当にも「人材活用センター」に配属され、さらに、森ノ宮分会の分会長に選出された後には事業部大阪分室への不当配転が強行された。

会社発足後の同62年10月にも、申立人は、大阪第一事業所に配属され、大阪駅でのワゴン販売、ソフトクリーム販売等や、尼崎オフィスでの草むしり等の業務を行うことになり、鉄道本来の業務から排除され続けた。

前記イのとおり、総屈服していくE 1の中で、E 1の闘いの原点を守り抜いている申立人を、会社は激しく憎悪しているのである。

(2) 申立人に対する処分等について

ア E 1のバッジの着用について

申立人は、国鉄時代からE 1のバッジ（以下「E 1 バッジ」という。）の着用を続けているが、E 1 バッジは、色、大きさ、デザインからして目立つものではなく、E 1 組合員であることを確認しあい、E 1の組合員同士の団結を示すものに過ぎないのであって、E 1 バッジの着用は、組合員としての最低限の権利であり、正当な組合活動である。

国鉄時代には、E 1 バッジを着用しても、闘争的なスローガンが書かれたワッペンやリボンを着用する場合とは異なり、国鉄から注意や処分を受けることはなかった。

それにもかかわらず、会社は、E 1 バッジの着用を威嚇、恫喝、処分の対象とすることにより、E 1 組合員を標的として、E 1 破壊の攻撃を行っている。

イ 訓告処分及び夏季手当の減額について

会社は、申立人に対し、E 1 バッジを着用していることだけを理由とする訓告処分を毎年発令し、その処分に基づいて、毎年、夏季手当を減額している。

これは、申立人のE 1 バッジの着用という正当な組合活動を理由とする不利益取扱いである。

ウ 奈良電車区の管理職によるE 1 バッジをはずすことの強要について

申立人は、平成12年4月3月に奈良電車区に着任した当日から、助役らから「E 1 バッジをつける権利はここにはない」、「奈良電車区264名の中で組合バッジをつけている者は一人もいない」、「今後、着用している場合は、就業規則にもとづいて対処する」、「今後着用しないように」、「バッジ着用は業務命令違反です。はずしなさい」と、どなられたり、強要されたりした。さらにその翌日から、連日、

朝の点呼の際、助役ら数名が、申立人を取り囲み、威嚇したり、耳元で大声を出したりという強圧的な手法で、E 1 バッジをはずすように強要し続けている。

会社の助役らが、申立人に対して、連日、威圧し、E 1 バッジをはずすよう強要することは、実質的にE 1 からの脱退を強要する組合運営への支配介入であるとともに、申立人が国鉄の分割民営化以降、不当配属されながらもそれに屈することなくE 1 の組合員として闘い続けていることに対して、不当配属によっても打ち砕くことができなかった申立人のこの意志を強圧的に打ち砕き、屈服を強いるために毎日強行され続けている不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 労働組合のバッジ着用者に対する会社の対応等について

ア 国鉄においては、ヤミ慣行、ヤミ協定、ヤミ休暇、ポカ休等の職場規律の乱れが指摘されたが、完全に是正されるには至らなかった。会社は、その発足以降、国鉄当時のような職場規律の弛緩を繰り返すことのないよう、企業運営の基礎となる職場規律の確立に取り組み、就業規則において厳正に服務規律を定めるとともに、その適用・運用に当たっても厳正に執り行うこととした。

イ 会社は、就業規則において、①職務専念義務、②会社の認めるもの以外の胸章、腕章等の着用を禁止する服装の整正義務、③勤務時間中又は会社施設内での無許可の組合活動の禁止、を規定している。

申立人が着用しているE 1 バッジは、会社の認めるもの以外の胸章に該当する。さらに、申立人のE 1 バッジの着用行為は、勤務時間中の組合活動であって、勤務時間中の組合活動が職務専念義務に反することは当然であるから、会社の就業規則に反することは明らかである。よって、勤務時間中又は会社施設内における組合バッジの着用を禁止しているものであるが、これは企業体としての会社が有する企業秩序維持権能に基づく規定として合理性を有するものである。

また、申立人による勤務時間中のE 1 バッジの着用行為は、職場の同僚組合員に対して訴えかけることによって同僚組合員に心理的影響を与え、さらには他の労働組合の組合員との対立を意識させ、それらによって他の社員の職務に対する集中を妨げるおそれがあるから、企業秩序に反することも明らかである。

ウ 会社では、申立人のE 1 バッジ着用行為のような服務規律違反が現認された場合には、就業規則違反であることを通告し、それを取り外すように注意指導した上で、再三にわたる注意指導にもかかわらず、これに従うことなく違反行為を反復・継続する社員に対しては、毎年度末に「厳重注意」を行ってきた。

さらに、平成7年12月14日に、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）において、 D 2 （以下「 D 2 」という。）がE 1 バッジ着用者

に対して行った「厳重注意」が不当労働行為に当たらないとする判決が出されたことを受けて、同8年9月に改めて職場規律の是正に向けて強く取り組むことを社員に周知した上で、「厳重注意」を2回繰り返してもなお改善がみられない者に対しては、訓告処分をもって臨むこととしたのである。

なお、会社の賃金規程では、訓告処分を受けた社員については、期末手当の「成績給」について5万円を減額することが定められている。

(2) 申立人に対する処分等について

ア 訓告処分及び夏季手当の減額について

申立人は、昭和63年から毎年、E 1 バッジの着用により「厳重注意」を受けてきたが、前記(1)ウのとおり会社が平成8年9月に改めて職場規律の是正に向けて強く取り組むことを社員に周知して以降もE 1 バッジの着用を続け、その後も態度を改めることはなかったため、会社は、申立人に対し、同9年12月に訓告発令を行った後、同12年3月28日まで繰り返し訓告発令を行い、これらに対応する夏季手当を減額した。

また、申立人は、同年4月に会社の大阪支社奈良電車区（以下「奈良電車区」という。）に配転となった後もE 1 バッジの着用を続け、管理者による注意指導に従うことはなかったため、会社は、申立人に対し、同13年3月29日に訓告発令を行い、これに対応する夏季手当を減額した。

会社が行った申立人の就業規則違反に対する訓告発令及び夏季手当の減額は、適正かつ妥当なものであって、不当労働行為には当たらない。

イ 奈良電車区の管理職による申立人に対する注意指導等について

(ア) 申立人は、奈良電車区着任当日からE 1 バッジを着用しており、管理職からの度重なる注意にも従うことはなく、翌日以降もE 1 バッジの着用を続けた。

E 1 バッジの着用が就業規則違反であることは前記(1)イのとおりであって、会社は、このような就業規則違反行為を看過することはできず、その後も引き続き点呼時等において、管理職が注意指導を繰り返すという状況が続いた。

なお、点呼時において、数名の管理職が立ち会うことはあったものの、数名で取り囲んで大声を出したり、他の社員の見せしめにするような形で注意指導することはなかった。

就業規則に違反し、かつ職場規律を乱すものである以上、会社が、申立人に対し、E 1 バッジを着用しないよう注意指導を行うこと自体は当然であり、その注意指導方法も正当である。

(イ) 会社では、全社員に「経営理念」の意義と内容を認識させるとともに、日々の業務における行動規範として確実に定着させる必要があったことから、「経営

理念」の制定以来、全箇所において点呼や各種発表会等、様々な機会においてその唱和を行い、浸透を図ってきた。

奈良電車区着任に当たっての説明の際、出席者全員による「経営理念」の唱和にあたり、申立人だけが「経営理念」を唱和しなかったため、管理職が、申立人に対し、「経営理念」を翌日までに覚えてくるようにと注意指導した。申立人は、その翌日の「経営理念」唱和の際にも唱和の声が出ていなかったことから、管理職が「経営理念」が書かれたメモを見ながら唱和するように指導したところ、申立人が小さな声で唱和し始めたため、管理職がより大きな声を出すよう指導し、申立人はようやく少し大きめの声で唱和した。「経営理念」の唱和には、上記のような意義があるが、申立人は、これを敢えて反抗的に無視していたものである。

なお、申立人に対する再三の注意指導を行う中で、管理職の声が多少大きくなったことはあったが、申立人を「罵倒」したとか、「けんか腰」での指導を行ったということはない。

ウ 国鉄改革等について

国鉄改革は、国鉄の膨大な累積債務の解消及び経営体制に対する抜本的な改革が国策として実行されたものであって、不当労働行為とは関係がない。

申立人が配属された人材活用センターは、当時の国鉄が、余剰人員を集中的に配置し、事業の活性化に備えて設置されたものである。また、申立人の事業部大阪分室への配属は、会社発足に先立ち、将来収益部門として発展が期待される関連事業分野への職員の有効配置の観点からなされたものである。これらは、会社ではなく国鉄の行ったものではあるが、特定の組合に所属していることや組合の活動歴の有無等を考慮に入れて行われたものではない。

会社は、申立人を大阪第一事業所へ配属し、大阪駅でのワゴン販売、ソフトクリーム販売等の業務や尼崎オフィスでの観葉植物の栽培等に従事させたが、これらの業務は、物品販売等のノウハウの取得・蓄積等の会社の関連事業部門の展開のためのものであった。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法等に基づき、国鉄が経営していた旅客鉄道事業等のうち、本州の西日本地域における旅客鉄道事業等を承継して設立された法人で、肩書地に本社を置き、その社員数は本件審問終結時約30,350名である。会社には、本件審問終結時、E1の下部組織である西日本本部のほか、複数の労働組合がある。

(2) 申立人は、昭和49年11月1日に国鉄に採用され、同62年の会社発足により会社の社員となった者であって、本件審問終結時、会社の社員である。また、申立人は、同50年にE1に加入して以降、E1の組合員である。

ア 申立人の国鉄及び会社における勤務部署等は、概ね次のとおりである。

(ア) 昭和49年、国鉄に採用され、桃谷駅で運輸係として駅員の業務を行った。

(イ) 昭和50年、森ノ宮電車区に配属された。当初は誘導係として勤務し、その後同61年に「人材活用センター」に配置されるまでの間、車両検修係として勤務した。

(ウ) 昭和61年7月、森ノ宮電車区の「人材活用センター」に配置され、シート叩き等の車両清掃等の業務を行った。

なお、「人材活用センター」は、国鉄が、余剰人員を経営に資する形で効率的に活用していく必要があることを背景に、所要を上回る人数について統一的に整理し、統一名称のもとで可能な限り集中的に配置した上で、今後の事業の活性化に備えて、新しい事業分野の展開に努めたり、職員の多能化を図っていくとして、全国の総局、管理局の現業機関に設置されたものであった。「人材活用センター」では、オレンジカードの販売、駐車場の管理、特別改札、車両清掃等の業務、OA教育等が行われた。

(エ) 昭和62年3月に森ノ宮電車区在籍のまま事業部大阪分室に配置され、同年10月1日には森ノ宮電車区から離籍し大阪第一事業所に配属され、大阪駅でのワゴン販売、ソフトクリーム販売、自動販売機設置場所の調査業務を行った。また、同63年9月に大阪第一事業所尼崎オフィスに配置され、観葉植物の栽培(栽培用土作り、種まき、苗の植え替え、灌水作業、施肥、消毒殺菌、出荷配送等)、草むしり等の業務を行った。

(オ) 平成12年4月3日、奈良電車区車両管理係に配属された。

イ 申立人の組合活動等の概要は、次のとおりである。

(ア) 昭和50年、E1に加入し、E1の城東運輸分会桃谷駅班を結成し、城東運輸分会執行委員となった。「スト権スト」(E1等が行ったストライキ権奪還のためのストライキ)の際は、駅構内でステッカーを貼ったり、立看板を掲げたり、駅長と交渉したりした。

(イ) 昭和51年、E1森ノ宮電車区分会(以下「森ノ宮分会」という。)の執行委員となり、同53年に執行委員を退いた。執行委員を退いた後は、個人で機関紙を発行する等の活動を行った。

(ウ) 昭和58年、「国労共闘」という名称の集団を結成した。また、国鉄が職場規律の確立を図るためとして行った取組みに対して、慣行既得権益の剥奪であると

して反対する行動を行ったが、これは森ノ宮分会の執行部の意向とは一致していなかった。

(エ) 昭和60年、「分割・民営化反対の5000万人署名運動」を行った。また、一時金のカットに関して、森ノ宮電車区の区長に抗議を行った。

(オ) 昭和61年11月1日から1か月間、森ノ宮電車区で、昼休みに、国鉄の分割・民営化に反対して座り込みを行った。

(カ) 昭和62年2月、森ノ宮分会の臨時総会が開催され、分会長となった。なお、この頃、E3 (E3) が結成され、森ノ宮分会のE1の組合員は、約140名から20数名に減少した。

2 国鉄における職場規律の総点検、E1との労使関係等について

(1) 国鉄における職場規律の総点検について

ア 昭和57年3月4日、運輸大臣は、国鉄に対し、「いわゆるヤミ手当や突発休、ヤミ休暇、現場協議の乱れ等の悪慣行などについては、誠に遺憾なことであり、これら全般について実態調査を行う等総点検を実施し、調査結果に基づき厳正な措置を講じることが必要である」旨指示した。これを受けて、国鉄総裁は、同月5日、各鉄道管理局長等に対し、職場規律の総点検と是正を指示する通達を発した。この総点検は、国鉄の全現業機関を対象として行われたが、その結果、職場規律の乱れが広くかつ深いものであることが判明したとして、国鉄は、いわゆる悪慣行、ヤミ協定の即時解消、現場協議の乱れの抜本的是正、現場管理者のバックアップ体制の確立、職場管理体制の充実等について緊急に全力を挙げて取り組むこととした。その後、国鉄は、同60年9月までの間に、8次にわたり職場規律の総点検を行ったが、いずれの総点検においても労働組合のバッジの着用状況についての調査項目はなかった。

イ 昭和61年3月5日、国鉄は、各機関の長に対し、職場規律の総点検の集大成として、個々の職員の実態把握を統一的行うため職員管理調書を作成するよう通達を発した。この通達では、調査対象者は同年4月2日現在の職員、調査対象期間は同58年4月1日から同61年3月31日までとされ、職員管理調書には、基本事項（氏名等）、特記事項（労働処分を含む。）のほか、評定事項として業務知識、技能、責任感、協調性、職場の秩序維持、服装の乱れ、勤務時間中の組合活動に関する項目を記入することとされていたが、労働組合のバッジについては触れられていなかった。

「服装の乱れ」の項目には、「リボン・ワッペン、氏名札、安全帽、安全靴、あご紐、ネクタイ等について、指導された通りの服装をしているか」と記載されており、労働組合のバッジについての言及はなかった。なお、「勤務時間中の組合活

動」の項目において、ワッペン着用、氏名札未着用については「服装の乱れ」の項目で回答することとの注意書きがあった。

(2) 職場規律と国鉄民営化に至る経緯について

ア 昭和57年7月30日、第二次臨時行政調査会は、第三次答申（基本答申）を行った。この答申においては、国鉄の経営の悪化をもたらした原因の一つとして、「労使関係が不安定で、ヤミ協定、悪慣行の蔓延など職場規律の乱れがあり、合理化が進まず、生産性の低下をもたらしたこと」が指摘され、国鉄に最も必要なことの一つとして、「職場規律を確立し、個々の職員が経営の現状を認識し、最大限の生産性を上げること」を挙げ、国鉄の分割民営化が必要であるとの結論が示された。

さらに、「新形態移行までの間緊急にとるべき措置」として11項目を指摘し、その中に、「職場規律の確立を図るため、職場におけるヤミ協定、悪慣行（ヤミ休暇、休憩時間の増付与、労働実態の伴わない手当、ヤミ専従、管理職の下位職代務等）は全面的に是正し、現場協議制度は本来の趣旨にのっとった制度に改める。また、違法行為に対しての厳正な処分、昇給昇格管理の厳正な運用、職務専念義務の徹底等人事管理の強化を図る」とする項目が含まれていた。

イ 日本国有鉄道再建監理委員会（以下「再建委員会」という。）は、①昭和58年8月2日、「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針について」と題する報告書において、経営管理の適正化の一つとして職場規律の確立について、「職場規律は、およそ組織体が円滑に運営されていくための基盤であり、そこに乱れがあるという状態では、国鉄事業の再建は到底おぼつかない。よって、職場規律については、現在行われている措置を着実に推進するとともに、幹部職員が積極的に現場と接触するほか定期的な総点検を行うこと等により早急に組織全体への浸透を図るべきである」と提言し、②同59年8月10日、「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために緊急に講ずべき措置の基本的実施方針（第2次）について」と題する報告書において、「職場規律の確立は企業存立の基盤であることを改めて認識し、今後とも不断の改善努力を続けることによって組織全体への浸透を図っていく必要があるが、特に最近の総点検の結果を見ると、改善の遅れている問題職場が特定されつつあるので、これらに対しては重点的な指導を行い、その改善の促進を図るべきである」と提言した。

ウ 昭和60年7月26日、再建委員会は、内閣総理大臣に対し、「国鉄改革に関する意見―鉄道の未来を拓くために―」（以下「再建委員会最終意見」という。）を提出し、その中で、鉄道旅客事業を全国6地域に分割し、民営化すること、その実施時期を同62年4月1日とすること、国鉄が新事業体に移行することにより約9万

3000人の余剰人員が生じるため、その対策を講じるべきこと等の意見を表明した。

また、再建委員会最終意見には、「旅客鉄道会社には鉄道旅客部門について適正要員規模の2割程度を上乗せした要員（略）を移籍する」、「この2割程度の上乗せ要員については、旅客鉄道会社において関連事業の積極的展開等で逐次その有効な活用を図る」と記載されていた。

エ 昭和61年11月28日、日本国有鉄道改革法等のいわゆる国鉄改革関連8法が成立し、同年12月4日に公布され、同62年4月1日、会社が発足した。

（3）国鉄民営化と労使関係について

ア 昭和61年1月13日、国鉄、 E 4 （以下「E 4」という。）、 E 5 （以下「E 5」という。）及び E 6 （以下「E 6」という。）は、「労使共同宣言（第一次）」に調印した。

「労使共同宣言（第一次）」には、「雇用安定の基盤を守るという立場から、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は以下の事項について一致協力して取り組むことを宣言する」として、リボン・ワッペン不着用、氏名札の着用等定められた服装を整えること等が記載されていた。なお、国鉄は、E 1に対しても同旨の提案を行ったが、E 1は、「労使共同宣言」への調印を行わなかった。

イ 昭和61年7月18日、E 4、E 5、 E 6 及び E 7 は、 E 8 （以下「E 8」という。）を結成した。同年8月27日、国鉄及び E 8 は、「第二次労使共同宣言」に調印した。

「第二次労使共同宣言」は、 E 8 は、国鉄経営の現状に鑑み、鉄道事業再生のための現実的な処方箋は「民営・分割」による国鉄改革を基本とするほかはないという認識を持つに至ったとして、①労使は、これまでに築いてきた信頼関係を基礎に、国鉄改革の実施に向かって一致協力して尽力すること、②労使は、「国鉄改革労使協議会」が今後の鉄道事業における労使関係の機軸として発展的に位置づけられるよう、緊密な連携、協議を行い、 E 8 は、今後争議権が付与された場合においても、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こと等を内容としていた。

ウ 昭和61年10月9日及び同月10日、E 1は、臨時全国大会を開催したが、雇用と組織を守るために分割民営化反対をやめて労使共同宣言を締結するという国鉄当局との「大胆な妥協」を目指す執行部案は否決され、引き続き国鉄の分割民営化に反対していく方針が確認された。

エ E 1は、昭和62年4月1日の F 各社の発足後も、国鉄の分割・民営化に反対の立場をとっていた。

3 会社とE 1との労使関係等について

(1) 平成8年8月30日、E 1 は、会社を含む F 各社に対し、「紛争の全面解決と労使関係正常化のための申し入れ」(以下「E 1 8.30申し入れ」という。)を行った。

E 1 8.30申し入れは、臨時中央執行委員会において、「第一に、E 1 は、「改革法」に基づいて推移している現状を認めるとともに、基幹鉄道としての F 各社の発展に寄与する。第二に、E 1 は、健全かつ正常な労使関係の構築を図る。第三に、不採用及び配属事件等、全事件について、全面和解の方向が明確になれば、ただちに申立等の取り下げを行う」ことを確認したとして、F 各社に対し、「1. E 1

との間に、不利益・差別などを一切排除した健全かつ正常な労使関係を構築する。2. 不採用問題については、現状をふまえ人道上の観点並びに関係改善の立場からも早急に解決する。3. 全事件の解決を図るため、政府に対し労使双方から積極的に要請する」ことについて、「速やかに話し合いを開始し、すべての紛争を解決するよう申し入れる」とするものであった。

(2) 平成8年8月30日、会社は、E 1 8.30申し入れに対する「コメント」(以下「会社8.30コメント」という。)を表明した。

会社8.30コメントには、次のとおり記載されていた。

「(略) E 1 から『紛争の全面解決と労使関係正常化のための申し入れ』がなされました。もとより当社としては、労使関係が正常でないとは認識しておらず、仮に E 1 が不正常である旨主張するとすれば、それは E 1 が国鉄改革を認めない立場に立つことに起因するものと考えております。しかし、今回の申し入れにおいても、E 1 が国鉄改革を全面的に承認するのか否かが明言されておらず、残念ながら、これまでの運動方針を転換したと理解するには十分なものとは言えません。

しかしながら、申し入れの中に、当社の発展への寄与が述べられていること、また、申し入れの席上、当社の理解を得る努力を続ける旨の意向が表明されたことから、これを契機に、今後仮に、E 1 が国鉄改革を、事実として承認するだけでなく、その理念を含め全面承認することを明確化するとともに、当社への協力を具体化するなど、相互理解を深めるための何らかの努力を行っていくとすれば、これを拒否するものではなく、当社としても労使関係の一層の正常化に努めていく考えです。(略) 」

(3) 平成8年9月10日、会社は、E 1 西日本本部が、同日、国鉄改革法に対する見解を申し入れてきたとして、「コメント」(以下「会社9.10コメント」という。)を表明した。会社9.10コメントには、次のとおり記載されていた。

「(略) E 1 西日本本部は、国鉄改革及び国鉄改革法を、事実としてのみならず、その理念を含め承認するとともに、E 1 本部に対し、この趣旨に基づき見解を示すよう要請することを明らかにしました。

このE 1 西日本本部の見解は、口頭による表明ではありますが、E 1 が国鉄改革を認めない立場に立つことに起因する不正常な労使関係を改善し、健全な労使関係の構築を図る上で、当社発足以来の考え方と共通の土壌に立つものであり、相互信頼の向上に資するものと考えます。

今後、この見解が大会等正式機関においてE 1 全体の意思として決定されることを期待するものです。」

(4) 平成12年5月30日、自由民主党、公明党、保守党及び社会民主党は、「F 不採用問題の打開について」と題する合意文書（以下、この文書を「四党合意」という。）をE 1 等関係者に提示した。F 各社を不採用となったE 1 の組合員らは四党合意の受入れに反対したが、E 1 は、同年7月1日以降、3回の全国大会の開催等を経て、同13年1月27日、E 1 本部が提案した四党合意の受入れを盛り込んだ方針案を採択した。四党合意の合意内容は、次のとおりであった。

「1 いわゆる F 不採用問題について、人道的観点から、自由民主党、公明党、保守党及び社会民主党は、以下の枠組みで、本問題のすみやかな解決のため努力することを確認する。

2 E 1 が、F に法的責任がないことを認める。

E 1 全国大会（臨時）において決定する。

3 E 1 の全国大会における決定を受けて、「雇用」「訴訟取り下げ」「和解金」の3項目について、以下の手順で実施する。

(1) 与党から F 各社に対し、E 1 の各エリア本部等との話し合いを開始し、人道的観点からE 1 組合員の雇用の場の確保等を検討してほしい旨の要請を行う。

(2) 社民党からE 1 に対し、少なくとも F 発足時における国鉄改革関連の訴訟について、2の機関決定後速やかに取り下げるよう求める。

(3) 与党と社民党の間で、和解金の位置付け、額、支払方法等について検討を行う。

4 与党及び社民党は、上記方針に基づき、本問題の解決に向け、お互いに協力していくものとする。」

4 会社の申立人に対する処分等

(1) 就業規則及び賃金規程

ア 会社の発足日である昭和62年4月1日に定められた会社の就業規則には、次のとおりの規定がある。

「(服務の根本基準)

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、規定等を遵守し、全力をあげてその職務に専念しなければならない。

2 (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、勤務時間中又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を用してはならない。

(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。

(懲戒の基準)

第146条 社員が次の各号の一に該当する行為を行った場合は、懲戒する。

- (1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合
- (2) 上長の業務命令に服従しなかった場合
- (3) 職務上の規律を乱した場合
- (4) から (12) まで (略)

(懲戒の種類)

第147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日間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。 」

イ 会社の賃金規程には、期末手当に関して、次のとおりの規定がある。

「(調査期間)

第120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。

(支払額)

第121条 期末手当の支払額は、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。

支払額 = 基準額 × (1 - 期間率) ± 成績給
(成績給)

第123条 第121条に規定する成績給は、調査期間内における勤務成績により増額又は減額する金額とする。

2 (略)

3 成績給(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 10万円

(2) 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者 5万円」

(2) 会社における労働組合のバッジに係る職場規律について

ア 昭和62年の発足後から、会社は、労働組合のバッジを着用している社員に対しては、就業規則違反であることを通告した上で、とりはずすよう指示している。

それにもかかわらず、労働組合のバッジの着用を繰り返す社員に対しては、平成7年度までは、毎年度末に「厳重注意」を行ってきた。

イ 平成8年9月17日、会社は、「社員の皆さんへ」として、「職場規律の厳正について」と題する文書を掲示した。この文書には、次のとおり記載されていた。

「(略) 当社は職場規律の確立こそが会社発展のための最重要課題であるとして取り組んできました。しかしながら、現状において未だこの意を理解せず、管理者の度重なる指示にもかかわらず、職場において社章や氏名札の未着用、勤務時間中における組合バッジの着用など服務規律違反行為を繰り返し、職場規律を乱している社員が見受けられます。このような行為は、業務遂行上の支障の有無を論ずるまでもなく、それ自体、業務運営の基礎となる企業秩序を乱す不当な行為であり、誠に遺憾であります。今後もこのような違反行為が行われるならば、残念ながら、これまで以上に厳正に対処せざるを得ません。企業秩序の遵守は、企業の存立と事業の円滑な運営の維持のために必要不可欠なものであります。当社としては株式上場を目前に控えた現在は新時代を切り拓く新たなスタートであるとの認識のもと、改めて早急に職場規律の是正を図ることとします。社員の皆さんも、上記の趣旨をよく理解し、更なる飛躍に向けて、頑張ってくださいと思います。」

ウ 平成8年度以降、会社は、「厳重注意」を2回繰り返してもなお労働組合のバッジの着用を継続する社員に対しては、訓告処分を行うこととし、訓告処分を受けてもなお労働組合のバッジの着用を継続する社員に対しては、改めて「厳重注意」を行うことなく、訓告処分を継続して行うこととした。

(3) E1 バッジと申立人に対する処分等について

ア E 1 バッジの形状等

E 1 バッジは、縦約1.2センチメートル、横約1.3センチメートルの四角形の金属性のもので、黒地に金色のレールの断面と「NRU」の文字がデザインされている。「NRU」は、「 E 1 」を英訳した「 E 1 」の頭文字をとったものである。E 1 バッジ裏側には、ピンがあり衣類に差して着用するようになっている。

イ 申立人のE 1 バッジの着用について

申立人は、国鉄時代から本件審問終結時まで継続して、E 1 バッジの着用はE 1 の組合員であることを示し、職場内でのE 1 の団結を確認するものであるとして、E 1 バッジを着用して勤務を行っている。なお、本件審問終結時、会社において、労働組合のバッジを着用して勤務している社員は、申立人を含めて約10名である。

ウ 申立人に対する処分等

- (ア) 国鉄時代、申立人は、E 1 バッジの着用によって、国鉄から処分を受けたことはなかった。
- (イ) 会社発足後本件審問終結時までの間に、申立人は、E 1 バッジの着用を理由として、少なくとも次のとおり、会社から処分等を受けた。

年 月 日	処 分 等	
昭和63年 6 月 3 日以前	厳重注意	(E 1 バッジ着用による)
平成元年 4 月 8 日以前	厳重注意	(E 1 バッジ着用による)
平成 2 年 4 月 6 日以前	厳重注意	(E 1 バッジ着用による)
平成 3 年 2 月 25 日	厳重注意	就業規則第 3 条第 1 項及び第20条の規定に違反(E 1 バッジ着用による)
平成 4 年 4 月 15 日以前	厳重注意	(E 1 バッジ着用による)
平成 5 年 3 月 31 日	厳重注意	就業規則第 3 条第 1 項及び第20条の規定に違反(E 1 バッジ着用による)
平成 6 年 3 月 29 日	厳重注意	就業規則第 3 条第 1 項及び第20条の規定に違反(E 1 バッジ着用による)
平成 8 年 3 月 28 日	厳重注意	就業規則第 3 条第 1 項及び第20条の規定に違反(E 1 バッジ着用による)
平成 8 年 12 月 20 日	厳重注意	就業規則第 3 条第 1 項及び第20条各項の規定に違反(E 1 バッジ着用による)
平成 9 年 3 月 28 日	厳重注意	就業規則第 3 条第 1 項及び第20条各項の規定に違反(E 1 バッジ着用による)
平成 9 年 12 月 8 日	訓告	就業規則第146条第 1 項及び第147条第 2 項による(E 1 バッジ着用による)
平成11年 3 月 26 日	訓告	就業規則第146条第 1 項及び第147条第 2 項による(E 1 バッジ着用による)
平成12年 3 月 28 日	訓告	就業規則第146条第 1 項及び第147条第 2 項による(E 1 バッジ着用による)
平成13年 3 月 29 日	訓告	就業規則第146条第 1 項及び第147条第 2 項による(E 1 バッジ着用による)
平成14年 3 月 28 日	訓告	(E 1 バッジ着用による)
(平成14年10月29日から同15年12月22日までの間、勤務していなかった。)		
平成16年 3 月 30 日	訓告	(E 1 バッジ着用による)
平成17年 3 月 30 日	訓告	(E 1 バッジ着用による)
平成18年 3 月 28 日	訓告	(E 1 バッジ着用による)
平成19年 3 月 29 日	訓告	(E 1 バッジ着用による)

(ウ) 会社では、訓告処分を受けた場合には、前記(1)イの賃金規程に基づき期末手当のうち成績給が 5 万円減額されることになっている。

本件申立てに係るものとしては、申立人が、前記(イ)のとおり平成12年 3 月 28 日付け及び同13年 3 月 29 日付けで訓告処分を受けたことにより、会社は、申立人の平成12年度及び同13年度夏季手当のうちの成績給 5 万円をそれぞれ減額した。

5 申立人の奈良電車区への配属と E 1 バッジ着用に係る指導等について

(1) 奈良電車区への配属について

ア 平成12年3月24日、E 1近畿地方本部と会社は、当委員会が同元年12月27日付けで会社が申立人を含むE 1組合員を鉄道の本来業務から排除する配属を命じたことが不当労働行為に当たると判断して救済命令を発した事件（昭和62年(不)第58号及び同63年(不)第4号併合事件）に関して、中央労働委員会で和解した。

イ 平成12年3月24日、会社は、申立人に対し、同年4月1日付けで奈良電車区車両管理係へ配属する旨の通知をした。

ウ 平成12年3月25日、申立人は、会社と労働組合で構成される簡易処理会議に対し、奈良電車区ではなく、元の職場である森ノ宮電車区への配属を希望する旨の苦情処理の申告を行ったが、簡易処理会議は、同月29日、申立人の申告を却下した。

(2) E 1 バッジ着用等に係る申立人に対する指導等について

ア 平成12年4月3日、申立人ほか1名のE 1組合員が、奈良電車区に着任した。申立人は、奈良電車区で、車両の検修に関する業務を行うこととなった。

同日、制服への着替え後に、E 1 バッジを着用していたのは、申立人のみであり、申立人は、主席助役及び検修の助役から、E 1 バッジの着用は就業規則に違反するとして、「バッジ着用は業務命令違反です。はずしなさい」、「今後つけるようなことはやめなさい」、「業務命令違反。毎日いいます」等、E 1 バッジをはずすよういわれた。なお、その際、主席助役は、申立人に対し、バッジのような金具がついていると落ちた場合に車両に弊害がある旨述べた。

また、着任に当たっての説明が行われた際に、会社の「経営理念」の唱和が行われたが、申立人が唱和しなかったところ、主席助役は、申立人に対し、「覚えていないのか」、「明日までに覚えてくるように」と述べ、「経営理念」のコピーを手渡した。

イ 平成12年4月4日から少なくとも同年6月8日まで、奈良電車区の区長、主席助役、総括助役、助役、係長等（以下「奈良電車区管理者ら」という。）は、ほぼ毎日複数名で、申立人に対し、勤務時間中又は会社施設内におけるE 1 バッジの着用が就業規則違反であるとして、これをはずすように注意・指導を行っている。この注意・指導に要する時間は、概ね毎回1から2分程度から4から5分程度までであって、その間の奈良電車区管理者らによるE 1 バッジの着用等に係る申立人に対する発言及びこれらに対する申立人の発言は、概ね別表のとおりである。

6 E 1 バッジ着用に対する処分に係る裁判について

(1) 平成元年2月7日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）は、D 2のE 1組合員らに対する就業時間中のE 1 バッジの着用を理由とする「嚴重注意」

及びこれに伴う夏季手当の減額支給は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為であるとして救済命令を発した(東京都労委昭和62年(不)第60号)。

D2 がこの命令を不服として東京地裁に取消訴訟を提起したところ、平成7年12月14日、東京地裁は、D2 の請求を認容し、D2 が行った「嚴重注意」及びこれに伴う夏季手当の減額支給は不当労働行為に当たらないとして、東京都労委の発した救済命令を取り消した(東京地裁平成元年(行ウ)第90号)。東京都労委は、この判決を不服として東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に控訴したが、同9年10月30日、東京高裁は控訴を棄却した(東京高裁平成7年(行コ)第170号)。その後東京都労委は上告したが、同10年7月17日、最高裁判所(以下「最高裁」という。)は上告を棄却し(最高裁平成10年(行ツ)第73号)、判決が確定した。

(2) 平成元年5月15日、神奈川県労働委員会(以下「神奈川労委」という。)は、

D3 (以下「D3」という。)のE1組合員らに対する就業時間中のE1バッジの着用を理由とする「嚴重注意」又は訓告処分及びこれらに伴う夏季手当の減額支給は、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為であるとして救済命令を発した(神奈川労委昭和62年(不)第15号ほか)。

D3 がこの命令を不服として横浜地方裁判所(以下「横浜地裁」という。)に取消訴訟を提起したところ、平成9年8月7日、横浜地裁は、D3 の請求を棄却した(横浜地裁平成元年(行ウ)第15号)。D3 は、この判決を不服として東京高裁に控訴したが、同11年2月24日、東京高裁は控訴を棄却した(東京高裁平成9年(行コ)第112号)。その後D3 は上告したが、同11年11月11日、最高裁は上告不受理とし、判決が確定した。

第4 判 断

1 訓告処分及び夏季手当の減額について

(1) 申立人は、E1バッジの着用は、組合員としての最低限の権利であり、正当な組合活動であるにもかかわらず、会社は、E1バッジの着用を威嚇、恫喝、処分の対象とすることにより、E1組合員を標的として、E1破壊の攻撃を行っており、E1バッジの着用を理由とする申立人に対する訓告処分の発令と、その処分に基づく夏季手当の減額は、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いである旨主張する。

一方、会社は、①E1バッジ着用は就業規則違反である旨、②申立人は、昭和63年から毎年、E1バッジ着用により「嚴重注意」を受け、平成8年9月に会社が改めて職場規律の是正に向けて強く取り組むことを社員に周知した後も態度を改めることはなかったため、会社は、同9年12月以降、申立人に対し繰り返し就業規則違反に対する訓告発令を行い、夏季手当を減額したものであって、会社が行った訓告発令及び夏季手当の減額は、適正かつ妥当なものである旨主張する。

よって、以下検討する。

- (2) 前記第3. 1(2)イの事実によれば、申立人は、昭和50年にE 1に加入して以降、森ノ宮分会の執行委員や分会長を歴任し、国鉄民営化に反対する運動に積極的に参加する等、E 1組合員として活発な活動が続けてきたと認められる。

その一方で、前記第3. 3(1)から(4)までの事実によれば、E 1の執行部が会社との労使関係の正常化、四党合意の受入れに動こうとする中で、申立人は、申立人自らが前記第2. 1(1)ウで「総屈服していくE 1の中で、E 1の闘いの原点を守り抜いている」旨主張するとおり、E 1の執行部とは必ずしも軌を一にしない活動も行っていると思われる。

- (3) 前記第3. 4(3)イの事実によれば、申立人は、国鉄時代から本件審問終結時まで、継続してE 1バッジを着用して勤務を行っていることが認められる。この着用行為が、E 1からの指示によるものであると認めるに足る疎明はないものの、一方で、E 1が組合員に対してE 1バッジの着用を明確に禁じているという事実も認められないのであるから、E 1の組合員がE 1バッジを着用するかどうかは、当該組合員の意思によるものと解するほかない。

そうすると、申立人のE 1バッジ着用行為は、前記(2)からするとE 1の名の下にE 1とは一線を画する活動であるとみる余地もあるものの、前記第3. 4(3)イの事実からすると、申立人が、E 1所属組合員であることを誇示して職場内での組合意識を高め、E 1の団結を保持しようとして行っているものとみるべきであるから、申立人はE 1組合員の組合活動として、E 1バッジ着用行為を行っているものと解するのが相当である。

- (4) 前記第3. 4(1)ア、(3)ウ(イ)の事実によれば、申立人に対する昭和63年以降の嚴重注意及び平成9年以降の訓告処分は、申立人のE 1バッジ着用行為が就業規則の規定に違反したとして課されたことは明らかである。

ところで、労働組合員の行為が形式的には就業規則の規定に違反している場合でも、それが組合活動としての正当性を有している場合には、直ちに不当なものとして制裁を課すことはできないと解するのが相当である。具体的に当該行為が正当性を有しているかどうかについては、その行為の目的、態様等を総合的に考慮して判断しなければならない。

- (5) 前記(4)の観点から、申立人のE 1バッジ着用行為の組合活動としての正当性の有無について、具体的に検討する。

ア 前記第3. 4(1)アの事実及び前記(3)判断によれば、①E 1バッジが会社の認めるもの以外の胸章に該当すること、②E 1バッジ着用行為は勤務時間中の組合活動であること、③勤務時間中の組合活動が職務専念義務に反すること、が認

められ、申立人のE 1 バッジ着用行為が、形式的には、職務専念義務、服装の整正及び勤務時間中の組合活動の禁止を定めた会社の就業規則に反することは明らかである。

イ 申立人のE 1 バッジ着用行為の目的が、職場内での組合意識を高め、E 1 の団結を保持しようとするものであることは、前記(3)のとおりである。そうすると、申立人のE 1 バッジ着用行為は、組合活動として、その目的においては正当なものといえる。

ウ 前記第3. 1(2)ア(エ)、4(3)ア、5(2)アの事実によれば、E 1 バッジは、その形状が縦約1.2センチメートル、横約1.3センチメートルの四角形の金属性のもので、黒地に金色のレールの断面と「NRU」の文字がデザインされているというものであり、具体的な主張が直接表示されているものではない上に、バッジそのものが目立つようなものとは認められず、かつ、申立人は大阪第一事業所尼崎オフィス配属当時は観葉植物の栽培に従事し、奈良電車区においては車両の検修に従事していたが、これらの業務の就業場所は乗客等の第三者の目にふれるような場所とは認められない。また、前記第3. 5(2)アの事実によれば、奈良電車区の主席助役が、申立人に対し、バッジのような金具がついていてと落とした場合に車両に弊害がある旨述べたことが認められるが、申立人が就業時間中にE 1 バッジを着用したことにより、会社の業務に具体的な支障が生じたことを認めるに足る疎明はなく、また、E 1 バッジが、乗客等の第三者に不快感を与えたり、会社の胸章と誤解されたと認めるに足る疎明もない。そうすると、申立人のE 1 バッジ着用行為は、その態様においても、組合活動としての正当性の範囲を逸脱したものともまでいうことはできない。

(6) 会社は、平成7年12月14日に、前記第3. 6(1)認定の D 2 がE 1 バッジ着用者に対して行った「厳重注意」及びこれに伴う夏季手当の減額が不当労働行為に当たらないとする判決が出されたことを受けて、「厳重注意」を2回繰り返してもなお改善がみられない者に対しては、訓告処分をもって臨み、なお改善がみられない場合には再度「厳重注意」を行うことなく訓告処分を発することとした旨主張する。

確かに、申立人のE 1 バッジ着用行為は形式的には就業規則に違反しているのであるから、会社が、就業規則に違反するとして、申立人に対し、一定の注意・指導を行うことは不当とはいえないものの、前記(5)判断のとおり、申立人のE 1 バッジ着用行為は、組合活動としての正当性の範囲を逸脱したものともまでいうことはできないのであるから、会社が、E 1 バッジ着用行為を理由として、夏季手当の減額を伴うような訓告処分を科することは、許されないというべきである。

(7) 前記第3. 2(3)アからエまで、3(1)から(4)までの事実によれば、E 1 は、

国鉄民営化に反対する立場から、平成8年頃までは会社と厳しい対立関係にあったが、その後、E1の執行部が会社との労使関係の正常化、四党合意の受入れに動き、その対立関係は、会社にとって歓迎すべき方向へ変わりつつあったとみることができる。ところが、E1の組合員の中には、申立人が形式的には会社の就業規則に反する行為であるE1バッジ着用行為を組合活動として続けているごとく、E1執行部の方針に必ずしも同調しない者が存在したことは明らかである。前記第3.4(3)イの事実によれば、本件審問終結時、会社において労働組合のバッジを着用している者は約10名のみであることが認められ、会社が、会社の就業規則に反して最後までE1バッジ着用行為を続けるE1組合員の一人として、申立人の動向を注視し、嫌悪していたであろうことは推認するに難くない。

- (8) 以上を総合すると、会社は、国鉄時代からのE1との厳しい対立関係を背景に、会社の意に沿わない活発な組合活動を行おうとする社員を牽制しようとする意図の下に、E1バッジ着用行為を理由として、夏季手当の減額を伴うような訓告処分を科しているとみるのが相当である。

そうすると、会社が、E1バッジ着用行為を理由として、申立人に対し、平成12年3月28日付け及び同13年3月29日付けで訓告処分を行うとともに、平成12年度及び同13年度夏季手当を減額したことは、申立人に対する組合活動を理由とする不利益な取扱いであるとともに、組合活動の妨害とみざるを得ず、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。

2 奈良電車区の管理職による申立人に対する注意指導等について

- (1) 申立人は、奈良電車区に着任した当日から、奈良電車区管理者らが、連日、E1バッジをはずすよう強要することは、実質的にE1からの脱退を強要する組合運営への支配介入であるとともに、申立人を屈服させようとする不当労働行為である旨主張する。

一方、会社は、申立人のE1バッジ着用行為が就業規則に違反し、かつ職場規律を乱すものである以上、申立人に対し、E1バッジを着用しないよう注意指導を行うこと自体は当然であり、その注意指導方法も正当である旨主張する。

よって、以下検討する。

- (2) 前記第3.2(1)ア、イ、(2)アからエまでの事実によれば、国鉄においては、職場規律の乱れが問題となったところから、職場規律の乱れを是正するための措置が講じられるとともに、分割民営化による改革が進められることになったのであるから、その事業の一部を引き継いだ会社が、職場規律を確立して企業秩序を推持する一環として、国鉄時代とは異なり、就業規則により、就業時間中の労働組合のバッジ着用を禁止し、これに違反する社員に対して、就業規則に違反するとして、労

働組合のバッジをはずすよう注意・指導を行ったとしても、直ちに不当とまでいうことはできない。

- (3) 前記第3. 5(2)ア、イの事実によれば、申立人は、①少なくとも奈良電車区着任当日及びその翌日から平成12年6月頃までのほぼ毎朝の点呼の際、複数の奈良電車区管理者らから、E 1 バッジ着用行為に関して、「バッジ着用は業務命令違反です。はずしなさい」、「今後つけるようなことはやめなさい」、「業務命令違反。毎日いいます」、「就業規則違反、業務命令違反で現認します」、「君のためにみんな迷惑している。体操が遅れる。はずしなさい」等の「注意・指導」を受けていること、②これらの注意・指導に対して「はずしません」等と答え、E 1 バッジをはずすことに応じていないこと、が認められる。

会社が就業時間中に労働組合のバッジを着用している社員に対して、就業規則に違反するとして、労働組合のバッジをはずすよう注意・指導を行ったとしても、直ちに不当とまでいうことはできないことは前記(2)のとおりであるものの、上記の事実のとおり、申立人が受けている「注意・指導」は、約2か月間にもわたり連日、複数の奈良電車区管理者らから、ほぼ同じ言葉により行われているものであって、前記1(5)イ、ウ判断のとおり、申立人のE 1 バッジ着用行為が組合活動としての正当性の範囲を逸脱していないことを考慮すると、バッジ着用という就業規則違反行為を是正させようとするものとしては執拗に過ぎるといわざるを得ない。

- (4) 会社が、国鉄時代からのE 1 との厳しい対立関係を背景に、会社の意に沿わない活発な組合活動を行おうとする社員を牽制しようとする意図の下に、E 1 バッジ着用行為を理由として、夏季手当の減額を伴うような訓告処分を科しているとみられるのは、前記1(8)判断のとおりである。

これに、前記1(5)判断のとおり、申立人のE 1 バッジ着用行為が組合活動としての正当性の範囲を逸脱していないと認められること、及び前記(3)判断のとおり、申立人が受けている「注意・指導」が執拗に過ぎることを併せ考えれば、会社は、組合活動としての態様に比して過重な処分を行うことにより、会社の就業規則に反して最後までE 1 バッジ着用行為を続け、前記1(2)判断のとおりE 1 執行部とは軌を一にしない組合活動を続ける申立人に対し、懲戒処分の根拠を作り上げるために連日の「注意・指導」を積み重ねていたものとみざるを得ない。

- (5) 以上を総合すると、奈良電車区管理者らによる申立人に対する「注意・指導」は、会社が、E 1 バッジの着用というE 1 執行部とは軌を一にしない活動を行う申立人に対し、処分の根拠を作り上げて懲戒処分を行うことにより、E 1 バッジ着用行為を牽制するとともに、ひいては、E 1 執行部とは軌を一にしない組合活動全般に対して牽制しようとして行ったものとみるのが相当であるから、こうした会社の対応

は、申立人に対する正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、組合員の正当な組合活動に対する妨害であるといわざるを得ず、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。

3 救済方法

- (1) 申立人は、奈良電車区管理者らから、E 1 バッジをはずすよう「注意・指導」を受けていたことに対する救済として、管理職によるE 1 バッジをはずさせようとする行為の禁止をも求めるが、会社が就業時間中に労働組合のバッジを着用している社員に対して、就業規則に違反するとして、労働組合のバッジをはずすよう注意・指導を行ったとしても、直ちに不当とまでいうことはできないことは前記2(2)判断のとおりであるから、主文2をもって足りると考える。
- (2) 申立人は、誓約文の掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成20年10月 3 日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印

日	時	奈良電車区管理者らの発言	申立人の発言
H12. 4. 4	9:05	国労バッジはずしてください	
		就業規則違反	
		業務命令です	
		業務命令違反で現認	
	13:05	業務命令違反	
H12. 4. 5	点呼時	業務命令違反	
	11:00	外せ（2回）（同和研修の際）	
H12. 4. 6	点呼時	業務命令違反	
H12. 4. 7	点呼時	業務命令違反	
H12. 4. 10	点呼終了後	就業規則違反わかっていますか	
		はずしてください	
		業務命令違反です	
H12. 4. 11		バッジはずさないのですか	これは権利です。労働者の
		就業規則違反です。いつまでつけるのですか。はずさないのですか	はずしません。不当な介入するな
		業務命令違反で現認します	
		ここの規則は守ってもらう	
H12. 4. 12	9:15	はずしなさい。就業規則違反	はずしません。会社より憲法の方が上じゃ
		上じゃはなんですか。上司に向かって	憲法の方が上です
		暴言だ。現認する	
H12. 4. 13	9:14	なんともいいますがはずしてください	
		なぜはずさないんですか	
H12. 4. 14	9:14	いつもいいますが外してください。はずさないんですか	
		いつまでもいいです。はずしてください	はずしません
		9時15分就業規則違反、業務命令違反で現認します	9時14分ですよ
		9時14分現認します	
H12. 4. 17	9:14	はずしなさい。	
		はずさないのですね	はずしません
		現認します	
H12. 4. 18	9:14	はずしなさい。絶対はずさないんですね。2週間になります。	はずしません
		現認します。就業規則違反、業務命令違反	
H12. 4. 19 総点呼	9:14	厳しい時代を生き抜くため努力すること。信賞必罰で臨む。就業規則は労働基準法にのっとったもの。就業規則を守るように	
		いつも注意しています。はずしてください。	
		説明はさせてもらってる。なぜはずさないのか	権利です
		会社の方針に従ってほしい。はずしなさい	はずしません
		それと経営理念おぼえてください	
		あれぐらいおぼえられるだろう	
		おぼえてください	
		それでは、9時14分就業規則違反、業務命令違反で現認します	

H12. 4. 21	9:12	バッジでいつもいっているとおりの、はずしてください	はずしません
		はずしてください。就業規則違反で現認します。	
		はずしなさい	
		会社の方針に従ってもらいます。はずしてください	はずしません
		就業規則違反、業務命令違反で現認します	
H12. 4. 24	9:15	いつも注意していますが、はずしてください。はずしなさい	はずしません
		はずしてください。では現認します。服務規定違反で現認します。	
H12. 4. 25	9:14	いつまでもやめてください。はずしなさい。行事と違うんですよ。	はずしません
		はずしなさい。就業規則第20条1項で現認します。9時14分現認します	
H12. 4. 26	9:14	注意します。外してください。なぜはずさないのか。はずしなさい。就業規則違反、業務命令違反で現認します。	
H12. 4. 27		バッジはずしてください。	はずしません
		業務命令違反で現認します	
H12. 4. 28	9:12	はずしてください。はずさないんですね。理由は	権利です
		絶対外さないんですね。現認します。就業規則違反、業務命令違反で現認します	
H12. 5. 1	9:22	いつもいっています。服も夏季にかわったんですが、はずさないんですか	はい
		それでは、就業規則違反、業務命令違反で現認します。	
H12. 5. 2	9:12	いつもいうようですが、はずしてください	はずしません
		9時12分就業規則違反で現認します	
H12. 5. 8	9:11	どうしてもはずさなんですね。はずしてください。	
		はずしてください。はずさないなら、就業規則違反、業務命令違反で、現認	
H12. 5. 9	9:11	1か月もたっています。はずしてください。	
		試験もがんばっているのに	はずしません
		就業規則20条3項違反で現認します	
H12. 5. 10	9:11	いつもいいですけどはずしてください。	
		なぜつけるんですか。他の人のこともあるし、はずしてください。	権利です
		それでは、就業規則違反で現認します	
H12. 5. 11	9:11	いつもいってます。これから現場で仕事をしなければなりません。気持ちの切り替えできますか	できます
		絶対はずさないんですね	
		就業規則違反で現認します	

H12. 5. 16	9:14	何をつけているんですか	バッジです
		はずしてください。いつまでいわせるんですか。はずしてください	いつまでもいわないでください
		バッジをつけてるからです。はずしてください。はずさないんですね。就業規則違反、業務命令違反で現認します	
H12. 5. 17	9:17	いつもいいます。1 か月半になります。いつまでいわせるのか。	不当労働行為はやめてください
		会社の規則違反です。みんな迷惑しています。はずさないのですね。	
		それでは、就業規則違反で現認します。いいですね	
		それでは体操にもどってください。	
H12. 5. 18	9:17	仕事まじめにやってもらっているのに、バッジつけていては何にもなりません。はずしてください。	はずしません
		同じこといわさないでください	同じこといわんといってください
		上司に対してなんだ。注意されているんだぞ。	そんなんいうのやめてください。不当労働行為はやめてください。
		会社の規則だ。不当労働行為ではない。	
		はずしてください。はずさないなら、就業規則違反で現認します	
H12. 5. 19	9:17	何度も言います。完全な服務規定違反です。はずしてください。	
		はずしてください。	はずしません
		就業規則違反で現認します	
H12. 5. 23	9:13	いつまでつけているのか。はずしてください。誰もつけてません	はずしません
		就業規則違反で現認します	
H12. 5. 24	9:11	いつもいいますが、はずしてください。なぜはずさないのですか	不当労働行為やめてください
		不当労働行為ではありません。会社の規則です。守ってください	はずしません
		9 時11分現認	
H12. 5. 25	9:13	バッジとらないんですか。いつまでつけるんです。ずっとつけるんですか	権利です
		権利を主張するなら、義務を果たしてください。就業規則を守ってください。	
		就業規則で決まっています	はずしません。不当労働行為やめてください
		就業規則違反で現認します	
H12. 5. 26	9:13	君のためにみんな迷惑している。体操が遅れる。はずしなさい	はずしません
		服装きちっとしてください	してます
		バッジついてます。業務命令です。はずしなさい	はずしません
		業務命令違反で現認します	
H12. 5. 30 体操終了後		バッジはずしませんか	はずしません
		9 時20分現認	
H12. 5. 31	9:24	いつまでつけているのか。もうはずしてください。なぜです	不当労働行為はやめてください
		服務規定で決まっています。違反です。	不当労働行為の方が問題です。
		服務規定違反で現認します	

H12. 6. 1	9:34	夏服になってもつけるのですか	
		はずしてください	はずしません。何回もいわないでください
		就業規則違反で現認します	
H12. 6. 3	9:33	何度も言います。完全な服務規定違反です。はずしてください。はずしてください	はずしません
		はずさないなら、就業規則違反で現認します	
H12. 6. 6	9:13	はずしてください。なぜはずさないのですか	はずしません。不当労働行為やめてください
		それでは、就業規則違反、業務命令違反で現認します	
H12. 6. 7	9:13	経営理念唱和してないでしょう	してます
		今度前に出てやってもらいます	
		バッジはずさないんですね。はずさないんですか	
		バッジはずしてください。ずっとつけるんですか。ずっといわせてもらいます。	
		就業規則違反、業務命令違反で現認します	
H12. 6. 8	9:15	はずしてください。はずしませんか	はずしません
		就業規則違反で現認します	