

命 令 書 ㊦

申 立 人 横浜市泉区中田東四丁目12番12号

X

被 申 立 人 東京都渋谷区代々木二丁目2番2号

東日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y

上記当事者間の神労委平成20年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年1月12日第1448回公益委員会議において、会長公益委員関一郎、公益委員盛誠吾、同藤井稔、同高荒敏明、同浜村彰及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申立人の所属する国鉄労働組合のバッジを平成19年4月16日ないし平成21年9月29日の間に着用したことを理由として行った出勤停止及びこれらの処分を理由として行った期末手当の減額の措置についてなかったものとして取り扱い、申立人に対し、出勤停止処分による月例賃金の減額分に相当する額及び期末手当の減額の措置がなかったならば支給されるべきであった各期末手当の額と現に支払った各期末手当の額との差額に相当する額に、年率5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が申立人に対し、国鉄労働組合のバッジを平成19年4月16日ないし平成21年9月29日の間に着用したことを理由として出勤停止処分を行ったこと及びこれらの処分を理由に期末手当の減額の措置を行ったこと並びに定年後に再雇用しないと予告したことは、神奈川県労働委員会において労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

X 殿

3 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人が、国鉄労働組合（以下「国労」という。）所属の組合員である申立人に対し、勤務時間中に国労のバッジ（以下「国労バッジ」という。）を着用したことを理由に、平成20年1月26日に出勤停止5日の処分を発令したこと、同年10月31日及び平成21年9月29日に出勤停止10日の処分を発令したこと並びに定年後再雇用しない旨を予告したこと（以下「本件措置」という。）は、国労所属の申立人に対する不利益な取扱いであり、また、バッジ着用者を孤立させ、国労内部を分裂させることにより組織を弱体化させるという国労に対する支配介入であり、さらに、申立人が平成17年に行った東京都労働委員会（以下「都労委」という。）への申立てを理由として報復的に不利益な取扱いをするものであって、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 平成20年1月26日付出勤停止5日並びに同年10月31日付及び平成21年9月29日付出勤停止10日の各処分の撤回
- (2) (1)の処分がなかったものとして取り扱い、処分がなければ得ることができた賃金分及び処分に伴う一時金減額分等の支払い
- (3) 組合バッジの着用を理由とする処分の禁止
- (4) 組合バッジの着用を就業規則違反とした処分等を行うことによる国労への支配介入の禁止
- (5) 謝罪文の、被申立人のホームページへの掲載、各事業所への掲示及び全従業員への配布
- (6) 定年後、エルダー社員として再雇用しない旨の発言の撤回
- (7) 定年後再雇用しない等と予告することによる組合バッジ取外しの強要の禁止

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法等に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち本州の東日本地域における事業を引き継いで設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は、平成21年4月1日現在、6万1,040人である。

【乙36】

(2) 申立人

申立人X（以下「X」という。）は、昭和49年7月に国鉄に入社し、新鶴見駅、平塚駅及び戸塚駅で勤務した後、昭和62年4月に会社に入社した。その後、戸塚駅、桜木町駅及び久里浜駅での勤務を経て、結審日（平成21年11月9日）現在は本郷台駅で勤務しており、平成22年2月28日に定年退職する予定である。

Xは、昭和49年9月に国労に加入するとともに勤務時間中に国労バッジ（約1.2センチメートル四方の四角形の物。）の着用を始め、現在も国労組合員として着用を継続している。

【甲9、第4回審問X証言】

(3) 国労等

国労は、昭和22年に国鉄の職員により結成された労働組合であり、会社発足後は、会社その他国鉄の事業を承継して設立された法人の従業員等により組織されている。

国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）は、国労の下部組織として、会社の従業員等によって組織された労働組合である。

国鉄労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、東日本本部の下部組織として、会社の事業区域のうち東京を中心とする地域で勤務する会社の従業員等によって組織された労働組合である。

国鉄労働組合神奈川地区本部（以下「神奈川地本」という。）は、東京地本の下部組織として、会社の事業区域のうち神奈川を中心とする地域で勤務する会社の従業員等で組織された労働組合である。

なお、会社の従業員によって組織される労働組合には、国労の他に、

東日本旅客鉄道労働組合（以下「東労組」という。）、ジェイアール東日本労働組合、ジェイアール労働組合、国鉄動力車労働組合総連合、全日本建設交運一般労働組合全国鉄道東日本本部、鉄道産業労働組合、動力車労働組合等がある。

2 本件措置に至るまでの経緯

(1) 会社設立直前から警告文掲示前までの労使事情

ア 昭和62年3月23日、会社設立準備室は、各機関に対し、「社員への『社員証』『社章』『氏名札』の交付等について」と題する文書を発した。その内容は、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、着用等について指示するものであり、特に組合バッジを着用している場合については、組合バッジを外させるとともに社章を着用させることを指示していた。

【乙7】

イ 昭和62年3月31日、東京地本は、各支部に対し、「当面の諸対策について」と題する指示第160号を発した。その内容は、「会社側は、『JR』バッジ、ネームプレート等の制服着用について、就業規則を根拠に押しつけてくるものと想定される。……国労バッジは全員が完全に着用するよう再度徹底を期すこととする。」というものであった。

【甲47】

ウ 昭和62年4月1日、会社設立と同時に会社就業規則（別紙1）、賃金規程（別紙2）等が施行された。また、同日、各勤務箇所長は社員証等の交付の際、社員に対して組合バッジを取り外すよう指導した。

【乙1、乙6】

エ 昭和62年4月7日、会社は、関係各機関の勤労（担当）課長に対し、「社章及び氏名札等の着用状況調査について」と題する文書で、各現業機関の社員（箇所長、助役及び役付医療社員を除く。）を対象に、同月1日から同月7日までににおける常態的な社章、氏名札及び組合バッジの着用状況について調査し、社章、氏名札及び組合バッジの着用、非着用の状況を8つのパターンに分けたうえで、パターン別の社員数と組合バッジ着用者の組合別人員数について、同月13日までに報告をするよう指示をした。

昭和62年4月14日、会社は、「社章及び氏名札等の着用状況調査

結果について」と題する文書で上記調査の結果を取りまとめた。その内容は、現業機関1,303箇所の社員6万4,105人を対象に調査したところ、正規の服装をしていた者が5万8,376人(全体の91.1パーセント)、組合バッジ着用者が5,645人(全体の8.8パーセント)であり、そのうち5,634人が国労組合員、11人が他組合の組合員であるなどというものであった。

【乙9、乙11】

オ 昭和62年4月20日、会社は、関係各機関の勤労(担当)課長に対し、「社章、氏名札着用等の指導方について」と題する文書を発した。その内容は、「組合バッジ着用者に対しては、服装違反である旨注意を喚起して、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・指導を行ったにもかかわらず、これに従わない社員に対しては、『就業規則』、『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とし、人事考課等に厳正に反映させることとされたい。」などというものであった。これを受け、東京圏運行本部の総務部人事課長及び勤労課長は、同年4月21日に各現業機関の長に対して同旨の指示をした。

【乙12、乙13】

カ 昭和62年5月21日、会社は、関係各機関の勤労(担当)課長に対し、「服装違反者に対する注意・指導の徹底について」と題する文書で、依然として管理者の注意・指導に従わず服装違反を繰り返す社員が見受けられるとして、これら服装違反の社員に対してさらに強力に注意・指導の徹底を図り、直ちに改善に取り組むよう指示をした。

【乙14】

キ 昭和62年5月25日、会社の常務取締役A(以下「A常務」という。)は、「昭和62年度経営計画の考え方等説明会」において労使関係について触れ、「会社にとって必要な社員、必要でない社員のしゅん別は絶対に必要なのだ。会社の方針派と反対派が存在する限り、とくに東日本は別格だが、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し断固として排除する。等距離外交など考えてもいない。処分、注意、処分、注意をくりかえし、それでも直らない場合は解雇する。人間を正しい方向へ向ける会社の努力が必要だ。」

などと述べた。

【甲12】

ク 昭和62年5月28日、会社は、関係各機関の総務部長、総務（担当）次長及び総務課長に対し、「服装違反者に対する方針について」と題する文書で、「社員に告ぐ」と題する案文を参考に各現場での点呼、掲示等により会社の方針について周知徹底を図り、改善の実をあげるとともに、現場の実態について完全に把握し、厳正な対処の準備を図るよう指示をした。

これを受け、東京圏運行本部総務部長は、各長に対して同旨の指示をし、各機関では、昭和62年5月29日以降、「社員に告ぐ」と題する文書を掲示した。その内容は、「かねてより、就業規則等で定められている社章、氏名札の着用方及び就業規則で禁止されている組合バッヂの着用については、機会あるごとに注意を喚起してきたところである。それにもかかわらず、管理者からの再三の注意・指導を無視し、社章、氏名札を着用せず、組合バッヂ等を着用している者が見受けられる。…社章、氏名札の未着用及び組合バッヂ等を着用して勤務した者に対しては、厳正に対処せざるを得ないことをここに警告する。」というものであった。

【乙15、乙16】

ケ 会社は、Xに対し、昭和62年6月12日に勤務時間中の国労バッヂ着用を理由として嚴重注意処分（就業規則に定める懲戒処分には含まれない事実行為。）を発令し、組合バッヂ等の着用による服装整正違反を理由に嚴重注意処分を受けた者を賃金規程第145条第3項第3号の「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、同規程第143条、第145条第1項及び第3項第3号に基づいて同年の年末手当（4月1日から9月30日までを調査期間として、11月1日に在職する社員に対して原則として12月に支給される一時金（同規程第141条1項本文、第142条、第147条。））を減額した。

Xに対する上記処分の行われた昭和62年6月に服装整正違反を理由に処分された者は4,883人であり、全社員の5.9パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

コ 昭和62年6月20日、A常務は、鉄道労連高崎地方本部主催の学習会において国労バッヂ着用に触れて、「就業規則で認めていないこ

とが何で労働運動か。したがって、今度は、人事部長名であらゆる所に掲示して宣戦布告し、個人説得をするなどしてそれでも従わなかった者には処分という形で警告を与えた。しかし、これでは終わらない。どしどしやっていかなければならない。どうしても一緒にやっていけない者は解雇するしかない。」などと述べた。

サ 会社は、Xに対し、昭和62年11月7日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として嚴重注意処分を発令し、昭和63年の夏季手当（前年10月1日から3月31日までを調査期間として、6月1日に在職する社員に対して原則として7月に支給される一時金（賃金規程第141条1項本文、第142条、第147条）。前記ケの年末手当と併せて、以下「期末手当」という。）を減額した。

Xに対する上記処分の行われた昭和62年11月に服装整正違反を理由に処分された者は2,089人であり、全社員の2.5パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

シ 昭和63年2月10日付けの公益企業レポートにおけるインタビューで、B人事部長は、「会社の繁栄発展を共通の目標とし、この実現のため労使相協力する関係を築くため、小異を捨てて東鉄労（現在の東労組）を基軸とした一企業一組合を少しでも早く達成して欲しいものと期待しています。」などと述べた。

【甲46】

ス 会社は、Xに対し、昭和63年11月22日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として就業規則第140条第2項に規定する訓告処分を発令し、平成元年の夏季手当を減額した。

Xに対する上記処分の行われた昭和63年11月に服装整正違反を理由に処分された者は2,162人であり、全社員の2.6パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

セ 平成元年5月15日、当委員会は、国労らが会社を被申立人として昭和62年6月12日付け嚴重注意及び訓告の各処分の撤回、同年夏季手当の減額の撤回を求めた不当労働行為救済申立て（神労委昭和62年(不)第15号、第19号及び第23号並びに同昭和63年(不)第9号。以下「一次事件」という。）について、全部救済命令（救済対象者は延べ918人）を発した。

ソ 会社は、Xに対し、平成元年5月25日、平成2年3月27日、同年9月21日、平成3年3月22日、同年9月20日、平成4年3月23日、同年9月22日、平成5年3月19日、同年9月22日及び平成6年3月18日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として訓告処分を発令し、平成元年年末手当ないし平成6年夏季手当の各期末手当を減額し、賃金規程第24条第1項及び別表第8第3項に基づいて平成2年ないし平成6年の昇給（前年4月1日から当年3月31日までを調査期間とし、毎年4月1日に在籍する満55歳に満たない社員を対象に同日実施される基本給の4号俸以内の増額（賃金規程第19条、第20条、第21条、第22条第1項本文、第26条第1項、第33条の6。）の号俸数をそれぞれ1号俸減じた。

Xに対する上記各処分の発令年月における服装整正違反者数及びそれらの者の全社員に占める割合は、平成元年5月が2,454人で3.0パーセント、平成2年3月が2,298人で2.8パーセント、同年9月が2,077人で2.6パーセント、平成3年3月が2,053人で2.6パーセント、同年9月が1,807人で2.2パーセント、平成4年3月が1,710人で2.1パーセント、同年9月が1,716人で2.1パーセント、平成5年3月が1,588人で2.0パーセント、同年9月が1,508人で1.9パーセント、平成6年3月が1,397人で1.7パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

タ 平成6年8月1日、当委員会は、国労らが会社及び日本貨物鉄道株式会社を被申立人として昭和62年年末手当ないし平成3年年末手当の各期末手当の減額の撤回、国労バッジ着用を理由とする処分の撤回等を求めた不当労働行為救済申立て（神労委昭和63年（不）第22号、同平成元年（不）第3号及び第14号、同平成2年（不）第10号及び第22号、同平成3年（不）第4号、同平成4年（不）第4号。以下「二次事件」という。）について、一部救済命令（救済対象者は延べ4,849人）を発した。

上記命令を不服として、会社らは平成6年8月11日に、また、国労らは同月12日に、それぞれ中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てた（中労委平成6年（不再）第34号の1、同平成6年（不再）第35号の1。以下「中労委6-34号の1事件」、「中労委6-35号の1事件」という。）。

チ 会社は、Xに対し、平成6年9月22日、平成7年3月22日、同年

9月21日、平成8年3月21日、同年9月19日及び平成9年3月21日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として訓告処分を発令し、平成6年年末手当ないし平成9年夏季手当の各期末手当を減額し、平成7年ないし平成9年の昇給号俸数をそれぞれ1号俸減じた。

Xに対する上記各処分の発令年月における服装整正違反者数及びそれらの者の全社員に占める割合は、平成6年9月が1,284人で1.6パーセント、平成7年3月が1,223人で1.5パーセント、同年9月が1,152人で1.4パーセント、平成8年3月が1,114人で1.4パーセント、同年9月が951人で1.2パーセント、平成9年3月が880人で1.1パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

ツ 平成9年8月7日、横浜地方裁判所は、一次事件に係る救済命令を不服として会社が提起した行政訴訟について、請求棄却の判決（以下「横浜地判」という。）を言い渡した。

【甲3】

テ 会社は、Xに対し、平成9年9月22日及び平成10年3月23日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として訓告処分を発令し、平成9年の年末手当及び平成10年の夏季手当を減額し、同年の昇給号俸数を1号俸減じた。

Xに対する上記各処分の発令年月における服装整正違反者数及びそれらの者の全社員に占める割合は、平成9年9月が800人で1.0パーセント、平成10年3月が747人で0.9パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

ト 会社は、Xに対し、平成10年9月21日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として訓告処分を発令し、同年の年末手当を減額した。

Xに対する上記処分の行われた平成10年9月に服装整正違反を理由に処分された者は673人であり、全社員の0.9パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

ナ 平成11年2月24日、東京高等裁判所は、前記ツの横浜地判を不服として会社が控訴した行政訴訟について、控訴棄却の判決（以下「東京高判」という。）を言い渡した。

【甲2】

ニ 会社は、Xに対し、平成11年3月24日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として訓告処分を発令し、同年の夏季手当を減額し、同

年の昇給号俸数を1号俸減じた。

Xに対する上記処分の行われた平成11年3月に服装整正違反を理由に処分された者は593人であり、全社員の0.7パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

ヌ 会社は、Xに対し、平成11年9月22日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として訓告処分を発令し、同年の年末手当を減額した。

Xに対する上記処分の行われた平成11年9月に服装整正違反を理由に処分された者は541人であり、全社員の0.7パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

ネ 平成11年11月11日、最高裁判所は、東京高判を不服として会社が上告受理の申立てをした行政訴訟について、上告を受理しない旨を決定した。

【甲1】

ノ 平成12年2月25日、会社は一次事件の命令を履行した。

なお、会社が国労等に交付した誓約書の内容は、「当社が貴組合所属の組合員に対し昭和62年6月に組合バッジ着用を理由として嚴重注意あるいは訓告の処分を行い、同年7月支給の夏季手当を減額するなどしたことは、神奈川県地方労働委員会から労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。」というものであった。

【甲4】

ハ 会社は、Xに対し、平成12年3月24日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として訓告処分を発令し、同年の夏季手当を減額し、同年の昇給号俸数を1号俸減じた。

Xに対する上記処分の行われた平成12年3月に服装整正違反を理由に処分された者は497人であり、全社員の0.6パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

ヒ 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、分割民営化時に国鉄所属の国労組合員の一部がJR各社に不採用となったいわゆる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。……国労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。……与党と社民党は、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。」旨の合意（以下「四党合意」という。）をした。

フ 会社は、Xに対し、平成12年9月28日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として訓告処分を発令し、同年の年末手当を減額した。

Xに対する上記処分の行われた平成12年9月に服装整正違反を理由に処分された者は424人であり、全社員の0.6パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

へ 平成13年1月27日、国労は全国大会で四党合意を受諾した。

ホ 会社は、Xに対し、平成13年3月28日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として訓告処分を発令し、同年の夏季手当を減額し、同年の昇給号俸数を1号俸減じた。

Xに対する上記処分の行われた平成13年3月に服装整正違反を理由に処分された者は391人であり、全社員の0.5パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

マ 会社は、Xに対し、平成13年9月28日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として訓告処分を発令し、同年の年末手当を減額した。

Xに対する上記処分の行われた平成13年9月に服装整正違反を理由に処分された者は345人であり、全社員の0.5パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

ミ 平成14年1月29日、会社は、Xに対し、勤務時間中の国労バッジ着用を理由として嚴重注意処分を発令した。

【甲74】

ム 平成14年3月7日、当委員会は、国労らが会社を被申立人として、平成3年12月19日及び平成4年12月14日に国労バッジ着用を理由に訓告処分等を課した者について昇進試験の受験資格の欠格条件に該当するとして受験させなかったこと、国労に所属することを理由に昇進試験を受験した多くの国労組合員について不合格としたことなど試験制度を利用して国労組合員585名に対して昇進差別をしたことの是正を求めた不当労働行為救済申立て（神労委平成3年（不）第21号及び同平成4年（不）第20号。以下「昇進事件」という。）について、当委員会は全部救済命令を発した。その内容は、国労組合員と東労組組合員の昇進格差について、会社が国労を嫌悪してその弱体化と壊滅を企図し、昇進試験の合格を唯一の昇進の方法とした上で、試験の中立性、公平性を装い、各種の試験種別における合

格者数を東労組組合員については多数とする一方、国労組合員については少数とし、また、国労バッジ着用者に対して訓告処分等を課して受験欠格者とすることにより唯一の昇進の途である受験の機会を奪い、さらに、相当数の国労組合員を萎縮させるなどして受験を断念させたことによるものであると推認される所、昇進格差に合理性は認められず、したがって、昇進試験に際し国労組合員を差別的に取り扱った会社の一連の行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断するというものであった。

メ 平成14年3月10日、国労横浜支部教宣部は、「国労バッジを全員つけよう」と記載した組合の機関誌「横浜速報」を発行した。

【甲16の1】

モ 会社は、平成14年3月20日、昇進事件に係る命令を不服として中労委に再審査を申し立てる（中労委平成14年（不再）第12号。以下中労委14-12号事件」という。）一方、Xに対し、勤務時間中の国労バッジ着用を理由として訓告処分を発令し、同年の夏季手当を減額し、同年の昇給号俸数を1号俸減じた。

Xに対する上記処分の行われた平成14年3月に服装整正違反を理由に処分された者は314人であり、全社員の0.4パーセントであった。

【乙4、第4回審問X証言】

(2) 警告文掲示後、包括和解前までの労使事情

ア 平成14年3月28日、会社は社員に対する警告（以下「警告文」という。）を全現場に掲示した。その内容は、「会社は、発足以来、就業規則等関係諸規程を整備し、社員がこれを遵守することにより、職場規律が確立されてきたことは周知のとおりである。しかるに、現在においてもなお、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、就業規則等で定められている社章、氏名札の着用を行わず、又は勤務時間中に組合バッヂを着用するなどの就業規則違反を繰り返し、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。」というものであった。

一方、国労の執行部は、平成14年3月末頃、国労バッジ着用による処分については、組織として救済申立てをしない方針に転換した。

【乙4、乙5、第4回審問X証言、第5回審問X証言、第7回審問C証言】

イ 会社は、Xに対し、平成14年7月15日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として就業規則第140条第1項第4号に規定する減給処分を発令してその月例賃金を減額した。

Xに対する上記処分の行われた平成14年7月に服装整正違反を理由に処分された者は127人であり、全社員の0.2パーセントであった。

【甲74、乙4、第4回審問X証言】

ウ 会社は、Xに対し、平成14年9月29日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として減給処分を発令してその月例賃金を減額し、賃金規程第143条、第145条第1項及び第3項第2号に基づいて同年の年末手当を減額した。

Xに対する上記処分の行われた平成14年9月に服装整正違反を理由に処分された者は22人であり、全社員の0.03パーセントであった。

【甲74、乙4、第4回審問X証言】

エ 平成14年10月24日、国労バッジ着用を理由に会社から処分を受けた国労組合員のうちの8名（以下「都労委申立人ら」という。）は、会社を被申立人として上記処分の撤回等を求め、都労委に不当労働行為救済申立て（都労委平成14年（不）第108号。以下「都労委14-108号事件」という。）をした。

都労委申立人らは、都労委14-108号事件の申立ての前に、東京地本に対して組合が申立人となるよう要請したが、受け入れられなかった。

【甲41、甲44、第1回審問D証言】

オ 会社は、Xに対し、平成14年12月28日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として減給処分を発令してその月例賃金を減額した。

Xに対する上記処分の行われた平成14年12月に服装整正違反を理由に処分された者は10人であり、全社員の0.01パーセントであった。

【甲74、乙4、第4回審問X証言】

カ 平成15年1月16日、当委員会は、国労らが会社を被申立人として平成4年夏季手当ないし平成12年年末手当の各期末手当の減額の措置の撤回、国労バッジ着用を理由とする処分の撤回等を求めた不当

労働行為救済申立て（神労委平成5年(不)第2号、同平成6年(不)第3号、同平成7年(不)第7号、同平成8年(不)第8号、同平成9年(不)第9号、同平成10年(不)第4号、同平成11年(不)第5号、同平成12年(不)第6号及び同平成13年(不)第3号。以下「三次事件」という。）について、全部救済命令（救済対象者は延べ7,390人、各期末手当及び昇給号俸数の減の措置に係るバックペイの総額は約2億5,500万円）を発した。

平成15年1月29日、会社は、上記命令を不服として、中労委に再審査を申し立てた（中労委平成15年（不再）第4号。以下「中労委15-4号事件」という。）。

キ 会社は、Xに対し、平成15年3月27日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として就業規則第140条第1項第3号に規定する出勤停止1日の処分を発令してその月例賃金を減額し、賃金規程第143条、第145条第1項及び第3項第1号に基づいて同年の夏季手当を減額し、同規程第24条第1項及び別表第8第2項第1号に基づいて上記処分の他に前記イ、ウ及びオの各処分を理由として同年の昇給号俸数を4号俸減じた。

Xに対する上記処分の行われた平成15年3月に服装整正違反を理由に処分された者は7人であり、全社員の0.01パーセントであった。

【甲74、乙4、第4回審問X証言】

ク 会社は、Xに対し、平成15年7月29日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止1日の処分を発令してその月例賃金を減額し、同年の年末手当を減額した。

【甲74、第4回審問X証言】

ケ 会社は、Xに対し、平成15年10月22日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止1日の処分を発令してその月例賃金を減額した。

Xに対する上記処分の行われた平成15年10月に服装整正違反を理由に処分された者はX1人だけであり、全社員の0.001パーセントであった。なお、これ以降本件結審時までの間、勤務時間中の組合バッジ着用を理由に処分された者はXのみであった。

【甲74、乙4、第4回審問X証言】

コ 会社は、Xに対し、勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止1日の処分を発令してその月例賃金を減額した。

【甲74、第4回審問X証言】

サ 会社は、Xに対し、平成16年3月29日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止3日の処分を発令してその月例賃金を減額し、同年の夏季手当を減額し、上記処分の他に前記クないしコの各処分を理由として同年の昇給号俸数を4号俸減じた。

【甲74、第4回審問X証言】

シ 会社は、Xに対し、平成16年7月21日に勤務時間中の組合バッジ着用を理由として出勤停止3日の処分を発令してその月例賃金を減額し、同年の年末手当を減額した。

【甲74、第4回審問X証言】

ス 会社は、Xに対し、平成16年11月10日に勤務時間中の組合バッジ着用を理由として出勤停止3日の処分を発令してその月例賃金を減額した。

【甲74、第4回審問X証言】

セ 平成16年12月16日、当委員会は、国労らが会社を被申立人として平成13年夏季手当ないし平成14年夏季手当の各期末手当の減額の措置の撤回、国労バッジ着用を理由とする処分の撤回等を求めた不当労働行為救済申立て（神労委平成14年（不）第9号及び同平成15年（不）第7号。以下「四次事件」という。）について、全部救済命令（救済対象者は延べ369人、各期末手当及び昇給号俸数の減の措置に係るバックペイの総額は約1,350万円）を発した。

平成16年12月21日、会社は、上記命令を不服として、中労委に再審査を申し立てた（中労委平成16年（不再）第81号。以下「中労委16-81号事件」という。）。

ソ 会社は、Xに対し、平成17年3月24日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止3日の処分を発令してその月例賃金を減額し、同年の夏季手当を減額した。

なお、Xは平成17年2月19日に満55歳となり、賃金規程第33条の6に基づき、昇給は同年から実施されないこととなった。

【甲74、第4回審問X証言】

タ 会社は、Xに対し、平成17年5月25日及び同年9月24日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止3日の処分を発令してその月例賃金を減額し、同年の年末手当を減額した。

【甲74、第4回審問X証言】

チ 平成17年10月31日、国労ら及び会社は、昇進事件に係る再審査申立て（中労委14-12号事件）を含む6件の不当労働行為救済申立事件について、中労委の和解勧告を受け、労働組合法第27条の14第2項に基づく申立てを行ったところ、中労委は当該和解が同項所定の要件を満たしているものと認め、上記6件の事件に係る初審命令は失効した。

【乙24】

ツ 平成17年11月28日、Xは、前記イ、ウ、オ、キないしス、ソ及びタの各処分の撤回等を求め、都労委に不当労働行為救済申立て（都労委平成17（不）第86号。以下「都労委17-86号」という。）をした。

【甲41】

テ 会社は、Xに対し、平成18年2月15日及び同年3月18日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止3日の処分を発令してその月例賃金を減額し、同年の夏季手当を減額した。

【甲74、第4回審問X証言】

ト 会社は、Xに対し、平成18年8月12日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止3日の処分を発令してその月例賃金を減額し、同年の年末手当を減額した。

【甲74、第4回審問X証言】

ナ 平成18年9月14日、Xは、都労委17-86号事件の請求する救済の内容に上記テ及びトの各処分の撤回等を追加した。

【甲41】

ニ 平成18年10月1日、東日本本部と会社とは、労使間の取扱いに関する協約（以下「労働協約」という。）を締結した。労働協約第49条には、「組合員（専従者を除く。以下本節において同じ。）は、勤務時間中に組合活動を行うことはできない。ただし、次の各号のいずれかに該当し、会社から承認を得た場合はこの限りではない。

（以下略）」と規定されていた。

なお、会社は、国労以外の大多数の労働組合と同旨の労働協約を締結していた。

【乙18の3、第6回審問E証言】

ヌ 平成18年11月2日、X及び都労委申立人らのうちの1人は、中労委に対し、労働委員会規則第32条の2第1項及び第56条第1項に基

づき、中労委6-35号の1事件については再審査申立人として、また、中労委6-34号の1事件、中労委15-4号事件及び中労委16-81号事件については再審査被申立人として、それぞれ追加するよう申し立てた。その理由は、「本年10月30日、中央労働委員会が頭書事件（中労委6-34号の1事件、中労委6-35号の1事件、中労委15-4号事件及び中労委16-81号事件）を含む和解勧告を提示し、国労東日本本部はその受諾を決定した旨の新聞報道が行われた。……私たちが伝え聞く限り、中労委の和解勧告は、本件に関して国労組合員が受けた不利益の実損回復や、被申立人会社の一連の不当労働行為に対する謝罪を求めるものにはなっていないとのことである。これでは、私たち個々の組合員の受けた不利益扱いをなかったこととして原状回復を図ることも、被申立人による国労への支配介入を排除することもおぼつかない。私たちにとって、職場の実態や現に組合員が受けた不利益が反映されないまま、実損回復も謝罪もなしに頭書事件が『和解決着』とされるのは耐え難いことである。そうした和解は、組合員の被救済利益を侵害し、労使紛争の真の解決を遅らせるものでしかない。そこで私たちは、当事者としてこれら一切の経過に参加する権利があると考える。」というものであった。

【甲19】

ネ 平成18年11月5日、X及び都労委申立人らは、国労中央本部及び東日本本部に対して抗議文を提出した。その内容は、「国労東日本本部は10月24日、出向・配転・指導車掌事件等いわゆる40事件と併せて、バッジ事件を含む中央労働委員会の和解勧告を受け入れ、11月6日の和解調印に臨もうとしています。この間、国労東日本本部とJR東日本との間で争われてきた多くの不当労働行為事件に関し、会社はいまだに労働委員会命令を履行せず、一貫して国労差別の不当労働行為を続けています。1,047名の解雇撤回・JR復帰の闘いも未解決です。会社の不当労働行為体質は何ひとつ変わっていないにもかかわらず、労働委員会係争事件を全面的に取り下ろすとした今回の『和解』は、会社への全面屈服にほかなりません。中労委が示した和解勧告には、一連の不当労働行為に対する会社の謝罪も、組合員が被った実損回復の条件もありません。私たちは、『命令履行を求めない』『実損回復も求めない』『謝罪も求めない』などという条件で会社と和解することは絶対にできません。そもそも、

救済対象者である組合員の意見も聞かずに和解案の受け入れを決定したやり方は、組合員をないがしろにするものであり、断じて容認できません。本来、国労がバッジ処分の撤回を求めて労働委員会闘争を闘ってきたのは、会社の不当労働行為を追及し、その根絶を図ることが目的だったはずですが、しかし、今回の和解には、『会社に二度と不当労働行為をさせない』『バッジ処分を出させない』という保証が何ひとつありません。それどころかこの『包括和解』は、分割民営化以来20年にわたる会社の不当労働行為責任をうやむやにし、国労の側が不当労働行為を全面的に容認するものになっています。……私たちは国労組合員としての誇りにかけて、この『和解』を拒否します。国労東日本本部による和解案受諾に厳重に抗議し、明日に予定されている和解調印を中断するよう強く求めます。」というものであった。これに対し、国労中央本部、東日本本部のいずれからも回答はなかった。

【甲20、第1回審問D証言】

(3) 包括和解後、本件措置に至る労使事情

ア 中労委は、平成18年11月6日、同月2日付けのX及び都労委申立人らのうちの1人による当事者追加の申立てを認めない一方、二次事件ないし四次事件に係る再審査申立て（中労委6-34号の1号事件、中労委6-35号の1号事件、中労委15-4号事件及び中労委16-81号事件）を含む43件の不当労働行為救済申立事件について、国労ら及び会社らに対し、和解勧告を行った。その内容は、

「1 会社と組合は、本件和解の趣旨、経過及び別紙『確認書』を踏まえ、本件事件に係る紛争を解決し、健全で良好な労使関係の確立に努力する。

2 会社は、本件和解の趣旨を踏まえ、公平・公正な人事・労務管理を行う。

3 東日本旅客鉄道株式会社は、本件事件並びに別紙2記載の茨城県労働委員会、群馬県労働委員会、千葉県労働委員会及び東京都労働委員会に係属している不当労働行為救済申立事件（以下『都県労委事件』という。）を一括して解決し、今後の健全で良好な労使関係の確立に資するため、組合に対し、解決金を支払う。

4 組合は、都県労委事件を取り下げる。

5 会社と組合は、今後、労働組合法及びその関係諸法令を遵守し、労働協約の精神に則り、相互の権利を尊重し、誠実に義務を履行して、労使紛争が生じないように努める。

6 会社と組合は、本件和解の趣旨及び内容について、十分に周知徹底を図ることとする。

7 会社と組合は、本件事件に関し以後争わないこととし、組合は初審命令の履行を求めないものとする。

8 会社と組合は、本件事件及びその後本件和解成立時までの人事異動の効力を争わないことを確認する。」

というものであった。なお、上記の「別紙『確認書』」には、勤務時間中の組合バッジ着用を理由とする処分に関する記述はなかった。

上記和解勧告を受け、国労らと会社らは、労働組合法第27条の14第2項に基づく申立てを行ったところ、中労委は当該和解が同項所定の要件を満たしているものと認め、上記不当労働行為救済申立事件に係る初審命令は失効した（以下「包括和解」という。）。

包括和解後、Xは、神奈川地本の書記長F（以下「F書記長」という。）から処分の重さを考慮して国労バッジの取外しを考えられないかとの説得を受けたが、応じなかった。

【甲87、乙33、第5回審問X証言】

イ 会社は、Xに対し、平成18年11月22日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止3日の処分を発令してその月例賃金を減額し、平成19年の夏季手当を減額した。

【甲74、第4回審問X証言】

ウ 平成18年12月4日、Xは、都労委17-86号事件の請求する救済の内容に上記イの処分の撤回等を追加した。

【甲41】

エ 会社は、Xに対し、平成19年4月15日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止3日の処分を発令してその月例賃金を減額し、同年の年末手当を減額した。

【甲74、第4回審問X証言】

オ 平成19年5月2日、Xは、都労委17-86号事件の請求する救済の内容に上記エの処分の撤回等を追加した。

【甲41】

3 本件措置に関する事情

- (1) 会社は、Xに対し、平成20年1月26日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止5日の処分を発令してその月例賃金を減額し、同年の夏季手当を減額した。

【甲7、甲74、第4回審問X証言】

- (2) 平成20年2月14日、Xは、前記(1)の出勤停止5日の処分の撤回、組合バッジの着用を就業規則違反とした処分等を行うことによる国労への支配介入の禁止等を求め、当委員会に本件申立てをした。

なお、本件申立てにあたり、XはF書記長に国労として取り組むよう要請したが、F書記長は応じなかった。また、XがF書記長に本件審問に証人として出廷するよう要請したが、F書記長は証人に立ってもXの利益にはならないとの理由で応じなかった。

【甲44、甲54、第1回審問D証言、第4回審問X証言、第5回審問X証言】

- (3) 平成20年3月4日、都労委は、都労委14-108号事件及び都労委17-86号事件について一部救済命令を発した。

- (4) 平成20年5月1日、会社エルダー社員就業規則（別紙3）が施行され、同月8日にXは、会社に対し、エルダー社員として働きたい旨の自己申告書を提出した。

エルダー社員制度とは、定年退職日の翌日から満65歳の誕生日の前日の属する月の末日までの間、定年退職後の再雇用を希望する社員を原則としてグループ会社等へ出向させてその業務に従事させる制度であり、会社は、当該社員が定年退職する年度の前年度の4月から6月までの間に再雇用の希望を把握し、同年度の10月又は11月に出向先等を提示し、同年度の2月又は3月に再雇用契約の締結するというスケジュールとなっている。また、エルダー社員の服務に関する事項については、エルダー社員就業規則第3条第1項に基づき、会社の就業規則の定めが準用されることとなっている。

【甲59、乙19、乙20】

- (5) 平成20年9月19日、会社の横浜支社総務部人事課副課長G（以下「G副課長」という。）は、Xに対し、就業規則違反をしている以上、定年後、エルダー社員として再雇用しないと述べた。

【甲36、甲68、乙35、第4回審問X証言、第7回審問C証言】

- (6) 平成20年9月26日、Xは、本件申立ての請求する救済の内容に上記

(5)のG副課長の発言撤回等を追加した。

- (7) 会社は、Xに対し、平成20年10月31日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止10日の処分を発令してその月例賃金を減額し、平成21年の夏季手当を減額した。

【第4回審問X証言】

- (8) 平成20年11月5日、Xは、本件申立ての請求する救済の内容に上記(7)の出勤停止10日の処分の撤回等を追加した。

- (9) 平成21年3月31日、G副課長が、就業規則違反をしている以上、定年後、エルダー社員として再雇用しない旨の発言をしたのに対し、Xは、書面は出さないが、再雇用になったらバッジを外すので信用してほしい旨の回答を口頭でした。

【甲68、乙35、第4回審問X証言、第7回審問C証言】

- (10) 平成21年7月17日、会社とXとは、エルダー社員雇用契約を締結した。これによりXは、平成22年3月1日から株式会社東日本環境アクセスへ出向する予定である。

【乙20、乙35、第7回審問C証言】

- (11) 会社は、Xに対し、平成21年9月29日に勤務時間中の国労バッジ着用を理由として出勤停止10日の処分を発令してその月例賃金を減額した。

【甲85】

- (12) 平成21年10月23日、Xは、本件申立ての請求する救済の内容に上記(11)の出勤停止10日の処分の撤回等を追加した。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 出勤停止5日及び10日の処分並びに定年後再雇用しない旨の予告は不当労働行為に当たるか否か。

- (1) 申立人の主張

ア 国労バッジ着用は、日常的な服装の一部として、国労組合員が国労に所属することを表象するものに過ぎない。国労バッジは、約1.2センチメートル四方程度の四角形の小さな物であり、着用していてもほとんど目立たない。このようなバッジを着用して就労しても、物理的にも、社会的にも、その労務の提供を妨げたり、疎かにしたり、又は誤らせるおそれ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。したがって、国労バッジ着用は、就業規則違反に該当するか否かを論じるまでもなく、正当な組合活動で

ある。

しかるに会社は、服装の整正という形式的な就業規則違反を理由に出勤停止5日又は10日という過大な処分を行った。これらの処分の結果、Xは一時金の減額等の重大な不利益を被っている。さらに会社は、定年後の再雇用拒否という、解雇に等しい最大限の不利益取扱いをなそうとしている。

Xは、国労の団結権の象徴として国労バッジを着用しているが、そこには、公定力のある労働委員会の救済命令を遵守しない会社の違法行為に対する抗議の意思も含まれている。これに対する出勤停止5日又は10日の処分や定年後再雇用しない旨の予告は、国労に所属するとの意思表示に対する不利益取扱いであるから、労働組合法第7条第1号所定の不当労働行為に該当する。

イ 会社の行った出勤停止5日又は10日の処分や定年後再雇用しない旨の予告は、四党合意及び包括和解という状況に乗じ、これまで会社が嫌悪してきた国労所属の組合員に対して国労バッジ着用を名目に不利益取扱いを行い、バッジ着用者を孤立させて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われたものであることは明らかである。したがって、会社の行為は国労に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号所定の不当労働行為に該当する。

ウ 会社は、業務阻害性のない国労バッジ着用により、業務指示権や職場管理権が損なわれるという根拠を具体的に明らかにしていない。

(2) 被申立人の主張

ア Xの勤務時間中の組合バッジの着用は職場規律違反であり、かつ、27回に及ぶ訓告処分を受け、さらに、今後違反行為が継続されるのであれば嚴重に処するという本件警告を受けてもなお是正しなかったため、減給3回、出勤停止1日4回、同3日11回と処分を受け、平成15年10月以降は、全社内において勤務時間中の組合バッジ着用者がX一人になっても依然としてかかる非違行為を継続したことの非違性、すなわち、Xの勤務時間中の組合バッジ着用の所為が会社の業務指示権及び職場管理権を確信的に否認する違法性の顕著な行為であることは明白であり、このような非違行為に係る本件救済申立てについて、Xが所属する国労が支持していないことからすれば、

これが国労の「正当な組合活動」とされるものでなく、また、国労に対する支配介入を論じられる余地のないことは明らかであるし、さらに、Xのエルダー社員としての再雇用に際し、勤務時間中の組合バッジ着用の中止を求め、その遵守が再雇用の条件となる旨を告知した会社の所為は、職場規律維持を目的とする正当なものである。したがって、本件において、会社が労働組合法第7条所定の不当労働行為責任を問擬される理由はない。

イ 勤務時間中の国労バッジ着用は、就業規則第3条、第20条第3項及び第23条に違反し、会社の業務指示権及び職場管理権を確信的に否認する違法性の顕著な行為であり、しかも、再三の注意指導を無視してこれを継続することは確立した職場規律に違反するものである。会社が、かかる違反者に対して就業規則等に基づき本件措置を行ったことは正当であり、業務阻害性の有無やその量定如何を云々されて不当労働行為を問責される余地はない。

(3) 当委員会の判断

本件措置について、Xは、不当労働行為に該当すると主張し、一方、会社は不当労働行為責任を問われる理由はないと主張するので、以下、本件措置の不当労働行為性について判断する。

ア 組合バッジ着用者に対する会社の基本的姿勢

前記第2の2の(1)のキ、コ及びシで認定したとおり、会社設立当初、A常務は、会社の労使関係について、「会社の方針派と反対派が存在する限り、……反対派はしゅん別し断固として排除する。……処分、注意、処分、注意を繰り返し、それでも直らない場合は解雇する。」と述べるとともに、組合バッジの着用について、「就業規則で認めていないことが何で労働運動か。したがって、今度は、人事部長名であらゆる所に掲示して宣戦布告し、個人説得をするなどしてそれでも従わなかった者には処分という形で警告を与えた。しかし、これでは終わらない。……どうしても一緒にやっけない者は解雇するしかない。」などと述べている。また、B人事部長は、「会社の繁栄発展を共通の目標とし、この実現のため労使相協力する関係を築くため、小異を捨てて東鉄労（現在の東労組）を基軸とした一企業一組合を少しでも早く達成して欲しいものと期待しています。」などと述べている。

これらのことからすると、会社は、その設立当時、会社の方針に

協力的な組合とは極めて友好的な関係にあった一方で、会社の方針に反対し一企業一組合の実現に障害となる国労を敵視し、その排除に向け継続して対決していく姿勢を顕示する中で、特に組合バッジ取外しの指示を国労に対する宣戦布告と位置付けて処分を繰り返すことにより、労使関係における「反対派」と捉えた国労の組合員を会社から排除することも辞さない方針であったものと認められる。

イ 会社設立当初から警告文を掲示するまでの組合バッジ着用者に対する会社の対応

(ア) 組合バッジ着用者に対する会社の措置

前記第2の2の(1)のイないしオ及びケで認定したとおり、昭和62年3月23日、会社設立準備室が発した、社員に社章等を着用させるとともに組合バッジを着用している場合には取り外させること等の指示を受け、同年4月1日に各勤務箇所長は社員証等の交付の際に組合バッジの取外しを指導する一方、東京地本は同年3月31日付け指示第160号により国労バッジの完全着用を各支部に指示している。同年4月7日に会社は、社章、氏名札及び組合バッジの着用、非着用の状況を8パターンに分けたそれぞれの社員数と組合バッジ着用者の組合別人員数の調査を指示したが、この指示は同月1日に遡った調査を求めたものであった上、調査指示からわずか7日後の同月14日には1,303箇所にも及ぶ現業機関の6万4,105人もの社員について調査結果が出され、その内容は組合バッジ着用者5,645人のうち5,634人という圧倒的多数が国労組合員であるというものであった。また、組合バッジ着用者への取外し注意・指導や人事考課への反映の指示が現場管理者に伝えられたのは同月21日であったものの、同年6月12日の処分対象となったのは同年4月1日からの服装整正違反者であった。

これらのことからすると、現場管理者が会社設立日から多数の社員の組合バッジ着用等に係る情報を詳細に把握していたことは明らかであり、会社は、当初から組合バッジ等の着用状況の把握を現場管理者に対して指示し、国労バッジの完全着用という国労の指示の下で組合バッジの着用を継続している者がほぼ国労組合員のみとなっている状況を確認した上で、調査、組合バッジの取外しの注意・指導、人事考課への反映という一連の指示を発し、会社設立日に遡って、国労バッジ着用者等を対象に訓告等の処分、

期末手当の減額及び昇給号俸数の減の措置をしたものといわざるを得ない。

(イ) 昇進試験制度と組合バッジ着用者との関係

前記第2の2の(1)のムで認定したとおり、組合バッジ着用者による訓告処分等が昇進試験の受験資格の欠格条件に該当するとして昇進試験を受験できず、また、国労に所属することを理由に昇進試験を受験した多くの国労組合員について不合格とされたことにつき、当委員会は平成14年3月7日に全部救済命令を発している。その内容は、国労組合員と東労組組合員の昇進格差について、会社が国労を嫌悪してその弱体化と壊滅を企図し、昇進試験の合格を唯一の昇進の方法とした上で、試験の中立性、公平性を装い、各種の試験種別における合格者数を東労組組合員については多数とする一方、国労組合員については少数とし、また、国労バッジ着用者に対して訓告処分等を課して受験欠格者とする事により唯一の昇進の途である受験の機会を奪い、さらに、相当数の国労組合員を萎縮させるなどして受験を断念させたことによるものであると推認されるところ、昇進格差に合理性は認められず、したがって、昇進試験に際し国労組合員を差別的に取り扱った会社の一連の行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断するというものであった。

このように、国労バッジ着用者に対する処分の影響は、上記(ア)で述べた期末手当の減額や昇給号俸数の減の措置にとどまらず、昇進処遇にまで及ぶものであった。

以上の(ア)及び(イ)に照らすと、会社は、その設立当時から、東労組を一企業一組合を実現するためのパートナーと定め、その間では極めて友好的な関係を築こうとする一方、国労を会社の方針に反対する組織として嫌悪し、組合バッジ着用者がほぼ国労組合員であることを把握した上で処分を行い、昇進試験制度における国労バッジ着用者に対する受験資格の剥奪の扱いとあいまって、国労バッジを着用することが国労に対して長期的かつ致命的な打撃を与えることとなる仕組みを作出し、これを実行し続けてきたものであるといわざるを得ない。そしてこのことは、前記アで判断した、会社が労使関係における「反対派」と捉えた国労の組合員を会社から排除するという方針の具現化であったといえることができる。

ウ 警告文の掲示以降の組合バッジ着用者に対する会社の対応

ところで、前記第2の2の(1)のモ、同2の(2)のアないしエ及びツで認定したとおり、会社は、平成14年3月28日に警告文を全現場に掲示し、組合バッジを着用するなどの就業規則違反を繰り返す社員に対してさらに厳正な処分を行う旨を周知している。また、同月における服装整正違反を理由に処分された者は314名であり、Xについても訓告処分がなされたが、その後、同年7月及び9月にXの処分は減給となり、処分者数も同年7月には127名、9月には22名と激減している。この処分がなされた直後の同年10月24日、都労委申立人らが都労委14-108号事件を申し立てており、さらに上記の処分について減給、出勤停止1日及び3日の処分を受けたXが平成17年になって都労委17-86号事件を申し立てているが、このように都労委申立人ら及びXが勤務時間中の組合活動等を理由とした会社の処分について個人での申立てをせざるを得なかったのは、国労が警告文の掲示と相前後して国労バッジ着用による処分について組織として救済申立てをしない方針に転換したためであった。

加えて、前記第2の2の(2)のヌ及びネで認定したとおり、Xは、平成18年11月2日、都労委申立人らのうちの1名とともに中労委に対して再審査被申立人の追加を申し立てたが、その理由書には、「私たちが伝え聞く限り、中労委の和解勧告は、本件に関して国労組合員が受けた不利益の実損回復や、被申立人会社の一連の不当労働行為に対する謝罪を求めるものにはなっていないとのことである。これでは、私たち個々の組合員の受けた不利益扱いをなかったこととして原状回復を図ることも、被申立人による国労への支配介入を排除することもおぼつかない。私たちにとって、職場の実態や現に組合員が受けた不利益が反映されないまま、実損回復も謝罪もなしに頭書事件が『和解決着』とされるのは耐え難いことである。そうした和解は、組合員の被救済利益を侵害し、労使紛争の真の解決を遅らせるものでしかない。」と記載されている。また、同月5日にX及び都労委申立人らが国労中央本部及び東日本本部に対して提出した抗議文には、「国労がバッジ処分の撤回を求めて労働委員会闘争を闘ってきたのは、会社の不当労働行為を追及し、その根絶を図ることが目的だったはずですが。しかし、今回の和解には、『会社に二度と不当労働行為をさせない』『バッジ処分を出させない』という

保証が何ひとつありません。それどころかこの『包括和解』は、分割民営化以来20年にわたる会社の不当労働行為責任をうやむやにし、国労の側が不当労働行為を全面的に容認するものになっています。……私たちは国労組合員としての誇りにかけて、この『和解』を拒否します。国労東日本本部による和解案受諾に厳重に抗議し、明日に予定されている和解調印を中断するよう強く求めます。」と記載されている。

これらのことからすると、X及び都労委申立人らは、国労が警告文の掲示後に組織として組合バッジに係る救済申立てをしなくなり、中労委において包括和解をしようとしている状況に至ってもなお、会社の労務施策に反対していた従来の国労の方針を踏襲し、会社との対決姿勢を顕示していたとすることができる。そして、国労の従来の方針である国労バッジ着用に係る処分の撤回や中労委における和解の締結に反対するという共通の目的の下に、X及び都労委申立人らは、方針転換後の国労とは一線を画した組合活動を行っていたものといえる。

また、会社がその設立当時、会社の方針に反対する国労を敵視していたことは前記アで判断したとおりであるが、その会社が、方針転換後の国労とは一線を画してはいるものの従来の国労の方針を踏襲した組合活動を行い、国労バッジを着用し続けてきたX及び都労委申立人らの動向を注視していたことは想像に難くない。併せて、上記イで判断したとおり、国労バッジの着用が国労に対して長期的かつ致命的な打撃を与える仕組みを作出し、これを実行し続けてきた会社が、国労の方針転換後においてもなお会社の方針に反対し続けるX及び都労委申立人らを労使関係における「反対派」と捉え、警告文の掲示や掲示後の減給処分によって都労委申立人らを国労バッジ取外しへと追い込む中、ただ一人でなお国労バッジを着用し続けるXに対し、上記仕組みを実行するものとして、より重い懲戒処分である出勤停止を重ね、さらには定年後に再雇用しない旨の予告をしたものといわざるを得ない。

エ 国労バッジの着用と就業規則等との関係

会社は、勤務時間中の国労バッジの着用が、就業規則で定める職務専念義務（第3条第1項）や社員の服装の整正（第20条第3項）、勤務時間中等の組合活動の禁止（第23条）の各規定に違反し、会社

の業務指示権及び職場管理権を確信的に否認する行為であると主張する。

確かに、勤務時間中の国労バッジの着用は、就業規則の上記各規定に抵触しているといえる。

しかし、前記アで判断した労使関係における「反対派」を会社から排除するという方針の具現化として、会社が、前記イで判断したとおり、警告文掲示までは国労を「反対派」と捉えてその組合員の処分を重ね、さらに、上記ウで判断したとおり、警告文掲示後はX及び都労委申立人らを「反対派」と捉えてさらに重い処分を継続し続けていることに照らすと、本件措置は、「反対派」嫌悪の意図によるものであることは疑う余地がなく、上記各規定の趣旨である職場規律の確立・維持のみを目的として行われたものとは到底考えられない。

以上のアないしエに照らすと、会社は、設立当初から警告文の掲示までの間は、東労組を一企業一組合のパートナーとして両者間で極めて友好的な関係を築く一方、国労を労使関係における「反対派」と捉えて嫌悪し、組合バッジ着用者がほぼ国労組合員であることを把握した上で取外し指導を行い、国労バッジ着用が国労に長期的かつ致命的な打撃を与えることとなる仕組みを作出し、これを実行して国労の弱体化を図ってきたが、警告文の掲示と相前後して国労が会社との対決姿勢を変えた後は、国労とは一線を画しながら独自の組合活動を行うX及び都労委申立人らを「反対派」と捉えて嫌悪し、最後の一人となってもなお勤務時間中に国労バッジを着用するXを会社から排除しようと企図し、本件措置を行ったものと推認せざるを得ない。

2 再雇用契約を締結した申立人に被救済利益があるか否か。

(1) 被申立人の主張

会社、Xが再雇用に際して勤務時間中の組合バッジの着用を中止する旨を確約したため、同人との間で既に再雇用契約を締結しており、エルダー社員としての再雇用に係る申立てについては、救済の利益を欠いたものとして、却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

会社は、再雇用契約を締結したXにエルダー社員としての再雇用に係る申立てについては被救済利益を欠くと主張するので、以下、判断する。

前記2の3の(9)及び(10)で認定したとおり、平成21年3月31日、Xが会社に対して再雇用になったら国労バッジを外す旨の回答をしたことを受け、平成21年7月17日、Xと会社との間でエルダー社員雇用契約が締結され、Xの定年退職後の出向先も既に決まっていることからすれば、X個人についてみると、会社に対し、定年後に再雇用しない旨のG副課長の発言を撤回させる必要はないともいえる。

しかし、会社による定年後に再雇用しない旨の予告は、ひとりXに不利益を及ぼすものにとどまらず、労使関係における「反対派」を嫌悪して会社から排除することを企図して行われたものであり、このことについての被救済利益は未だに失われていない。

以上からすれば、エルダー社員としての再雇用の申立てに係る被救済利益は認められる。

3 都労委への申立てを理由に申立人を処分したことは報復的な不利益取扱いか否か。

(1) 申立人の主張

Xは、国労バッジ着用による処分について都労委に救済を申し立て、都労委はXへの処分をなかったこととする等の内容とする命令を発している。このような申立てをし、救済命令を得たXに対し、重ねて国労バッジ着用を理由に処分することは、事実上、申立てを理由に報復的に不利益取扱いをすることであり、労働組合法第7条第4号所定の不当労働行為に該当する。

(2) 当委員会の判断

Xは、勤務時間中の国労バッジ着用を理由とする処分につき都労委へ申立てをし、救済命令を得たXを同じ理由に基づき重ねて処分することは報復的な不利益取扱いであると主張するので、以下、判断する。

報復的な不利益取扱いとは、労働者が、労働委員会に対し、使用者が労働組合法第7条の規定に違反した旨の申立てをしたこと等を理由として、その労働者を不利益に取り扱うことをいう。

これを本件についてみると、会社が、前記2の3の(1)、(5)、(7)及び(11)で認定したとおり、勤務時間中の国労バッジ着用を理由として本件措置を講じたことは認められる一方、前記第2の2の(2)のツ及びナ並びに同2の(3)のウ及びオで認定したXの都労委への申立て等を理由として本件措置に及んだことの疎明はない。

以上からすれば、本件措置は報復的な不利益取扱いであるとはいえない

い。

4 不当労働行為の成否

前記1でみたように、その設立当時から会社の方針に反対する国労を好ましくない存在として嫌悪していた会社は、組合バッジ着用者がXら国労組合員のみとなったことを把握した上で執拗な取外し指導を行うとともに勤務時間中の国労バッジ着用を理由に処分を重ねることにより、会社の労使関係における「反対派」を嫌悪してその排除を図ってきたところ、国労バッジ着用を励行するXに対しても、かつての国労に対するのと同様に長期的かつ致命的な打撃を与えることとなる仕組みを実行し続けたものである。本件措置についても、引き続き「反対派」嫌悪の一環として行ってきたものであると推認されることから、本件措置はX独自の組合活動に対する支配介入として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。また、前記3でみたように、本件措置は報復的不利益取扱いではなく、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為ではないと判断する。

5 救済の方法

本件における支配介入は、会社がXに対して国労バッジ着用を理由に不利益な取扱いを行うことを手段としたものであるから、上記支配介入のもたらした状況を是正して正常な労使関係を回復するためには、不当労働行為と認める本件措置についてはなかったものとして取り扱うことが相当であり、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、今後も本件措置と同様の行為が繰り返されるおそれがあるので、主文第2項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成22年1月26日

神奈川県労働委員会

会長 関 一 郎 ㊟