

命 令 書 (写)

再審査申立人 西日本旅客鉄道株式会社

再審査被申立人 A

主 文

初審命令主文を取り消し、本件救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、西日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」）が、国鉄労働組合（以下「国労」）組合員で西日本エリア本部（以下「西日本本部」）に所属するA（以下「A」）に対し、①同人の国労に係る組合バッジ（以下「国労バッジ」。また、同人が平成11年4月から同13年6月まで（以下、平成の元号を省略）の間において着用した国労バッジを「本件組合バッジ」）の就業時間中の着用（以下においては、組合バッジの着用については、特に断りない限り、就業時間中のものをいうものとする。）を理由として12年3月28日付け及び13年3月29日付けで訓告処分を行う（以下、両訓告処分を併せ「本件訓告処分」）とともに、本件訓告処分に伴い12年度及び13年度の夏季手当を減額したこと（以下「本件夏

季手当減額」。また、本件訓告処分及び本件夏季手当減額を併せ「本件訓告処分等」が正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに該当する不当労働行為であり、②12年4月3日以降、奈良電車区の管理職らによってAに対し、本件組合バッジを外すよう強要する行為を繰り返したことが実質的に国労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国労組合員として闘い続けるAの意思を砕き、屈服を強いる不当労働行為であるとして、13年6月26日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に救済申立て（以下「本件申立て」）があった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件訓告処分の撤回及び本件夏季手当減額分の支払
- (2) 管理職らによる組合バッジを外させようとする強要行為の禁止
- (3) 誓約文の掲示

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、20年10月3日付けで、会社に対し、上記1①の会社の行為及び奈良電車区管理者ら（奈良電車区の区長、主席助役、総括助役、助役、係長等をいう。以下同じ。また、以下単に「現場管理者ら」ともいう。）によってAに対し、12年4月3日から同年6月8日までの間、本件組合バッジを外すように求めた会社の行為を、それぞれ労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断し、①Aに対する本件訓告処分がなかったものとして取り扱うとともに、それぞれの訓告処分がなければ得たであろう本件夏季手当減額分を支払うこと、②文書手交（上記①及び現場管理者らによってAに対し、12年4月3日から同年6月8日までの間、本件組合バッジを外すように求めた

行為に関して)を命じることを決定し、20年10月6日に命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、20年10月20日、初審命令の主文を取り消し、Aの本件申立てを棄却するとの命令を求めて再審査を申し立てた。

5 争点

会社がAに対して行った就業時間中の本件組合バッジ着用を理由とした本件訓告処分等、及び12年4月3日から同年6月8日までの間に奈良電車区の現場管理者らがAに対して行った本件組合バッジ取り外しの注意・指導等が、不当労働行為に当たるといえるか。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、次のとおり再審査における主張を付加する外は、本件初審命令理由第2の1(1)及び(2)と同一であるから、これを引用する。

1 会社の主張

(1) 本件組合バッジ着用を理由とする処分の正当性について

ア 本件組合バッジの着用について

(7) 初審命令は、Aの本件組合バッジ着用行為が、「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」としつつ、その場合でも、「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」とした。そして、会社の業務に具体的な支障が生じていないこと等を理由として「組合活動としての正当性の

範囲を逸脱したものとまでいうことはできない」とし、「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」と結論づけている。

(イ) しかしながら、裁判所の定立した判断枠組によれば、従業員は、職場内において当然には組合活動を行う権利はない。ただし、職場内の組合活動が実質的に企業秩序を乱すおそれのない特別の事情がある場合に限って、例外的に正当性を持ち得るのである。その場合、職務の遂行が阻害されるなどの具体的な実害発生は不要とされている。そして、Aの本件組合バッジ着用行為は、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就業規則に反し、かつ、実質的に会社の企業秩序を乱すおそれのある所為であることは明らかであり、組合活動として正当性を持ち得ないから、会社がAの本件組合バッジ着用行為を制限するため、注意・指導し、これに従わないAに不利益処分を課することには合理性が認められ、不当労働行為が成立しないことは明白である。

すなわち、Aによれば、国労バッジは国労であるということの証であり、国労として、自分は国労なんだということで、ほかの国労組合員との連帯と団結をつくり出す等との目的で着用しているとしており、また、A自身が国労バッジを着けているということ、着けたくても着けられない国労組合員等との連帯感が生まれているのも事実である等とも述べている。さらに、同人は、国労本部や西日本本部を弾劾し、また、国労の闘う団結を再生するために、今日まで国労バッジ着用を続けてきた旨主張している。このように、Aの強い目的意識をもって組合所属を誇示する組合活動としての国労バッジ

着用が、会社業務とは直接関係がないものである以上、勤務時間中に国労バッジ着用を行うことは、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、職務にのみ従事しなければならないという職務専念義務に違反し、企業秩序を乱すことを意味する。しかも、他の同僚組合員や他組合に所属する組合員の職務専念義務を妨げるという意味においても企業秩序の維持に反することは明らかである。

(ウ) さらに、会社における勤務時間中又は会社施設内での組合バッジ着用規制の問題は、一連の日本国有鉄道(以下「国鉄」)改革問題から新会社である会社の設立や組合バッジの規制に至った経緯、規制の趣旨、目的を抜きにして、単なる組合バッジの着用という一般論として論じることはできず、東海旅客鉄道株式会社(以下「JR東海」)(新幹線支部)事件に関する東京高等裁判所(以下「東京高裁」)も同趣旨の判示をしている(後記第3の7(1)参照)。したがって、国鉄時代に職場規律が弛緩して職場が荒廃していたという歴史的背景にかんがみれば、会社が職務専念義務を徹底することによって企業秩序を高度に維持し、安全を確保する必要性は、鉄道による高速輸送業務を目的とする会社においては、通常の企業以上に高いといえるのである。なお、就業時間中の組合活動の禁止については、国労との労働協約(乙31)でも定められている。

イ 奈良電車区における組合バッジ着用の危険性について

本件の場合は、奈良電車区でのAの職種が車両の検査修繕(以下「検修」)業務であり、検修社員の場合には、例えば制服のボタンには平らなものが使用され、氏名札も通常のプラスチック

製のものに代えて塩化ビニール製のものが使用され、通常は着用が義務づけられている社章も金属製であるが故に着用しなくてよい旨の指導がなされており、作業中の車両や機械類への引っ掛かりや車両や機械類の損傷（特に、金属製の場合は、ショート等による故障のおそれもある）を防止するための様々な配慮や措置がなされているのである。検修社員の場合には、服装の整正という就業規則の遵守は職場規律の保持という観点のみならず、安全性確保及び車両や機械類の損傷防止という観点からも非常に重要な意味を持つのである。

初審命令は、「Aが就業時間中に国労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(い)」などと述べ、組合バッジ着用の弊害を軽視しているが、具体的な実害発生を必ずしも要件とするものではないという裁判所の考え方とも明確に矛盾する。

したがって、Aの本件組合バッジ着用行為は、安全性確保及び車両や機械類の損傷防止という観点からも大きな問題を有し、かつ会社の様々な配慮を意図的に無視する行為として企業秩序を乱す程度は大きいといわなければならない。

ウ 処分量定の変更について

会社は、Aに対して嚴重注意や訓告処分を行っているが、7年度以前は年度末に1回の嚴重注意を行うことで対応してきたところ、8年秋の株式上場を控えていたことなどから、早急に職場規律の是正を図ることとした。会社は、同年9月に国労を含む各労働組合に対して「職場規律の厳正について(案)」を示しながら、注意・指導を強化するスケジュール及び組合バッジ着用者に対する処分量定等を変更することを説明し、社員に対

しては「職場規律の厳正について」を掲示するなどして周知している。しかしながら、国労組合員（Aを含む）の中には全く管理者の注意・指導を聞き入れず、意図的に国労バッジ着用を続けるなど服装の整正を行わなかった者がいたため、特別に同年12月及び9年3月に年度内2回の嚴重注意としたものである。さらに、上記のように再三注意・指導したにもかかわらず組合バッジを外さないなど服装の整正を行わなかった者（Aを含む）に対し、改めて組合バッジ着用を止めるよう注意・指導し、なお改善が見られなかったので、同年12月以降において訓告処分としたのであって、会社がAに対して本件訓告処分を行ったことには合理性がある。

なお、会社は、Aの夏季手当を減額しているが、これは同手当に係る調査期間内に訓告処分を受けた社員について、就業規則と賃金規程により自動的に夏季手当の成績給を減額している措置であって、何ら問題はない。

(2) 奈良電車区における現場管理者らの注意・指導の態様について

ア 初審命令は、就業規則により「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」として、その正当性を認めながら、「約2か月間にもわたり連日、複数の奈良電車区管理者ら」が注意・指導を行ったことが「執拗に過ぎる」として不当労働行為を認めている。

しかしながら、Aは、12年4月3日の着任当日から国労バッジを着用していたので、現場管理者らが点呼時等に注意・指導をしたが、それは2か月間だけではなく、その後も現場管理者らが国労バッジ着用を確認すれば取り外すよう注意・指導し、それに従わなければ、その状況を現認することを繰り返してお

り、現在でも継続している。

現場管理者らが注意・指導を繰り返し行っているのは、何回注意をしてもAがそれを拒否するという態度に出たが故である。会社が注意・指導を行わないことは、就業規則違反行為を黙認することを意味し、それでは企業全体の秩序を維持できないから、注意・指導を繰り返すことについては強い必要性和合理性が認められるのである。

イ 現場管理者らは、Aに対して「バッジ着用は業務命令違反である。外しなさい。」等の注意・指導を平静に口頭で行ったのみであって、注意・指導の内容は、冷静に行われているものが大半である（唯一厳しい口調のものとして、12年5月18日の「上司に対してなんだ。注意されているんだぞ。」という発言もみられるが、これは、Aが注意・指導に対してヘラヘラ笑う等挑戦的な態度をとったことが原因である。）。その際、有形力を行使したり、大声を出したり取り囲んだりした事実はなく（乙第24号証11頁）、その態様は通常の注意・指導の域に止まるものであって、注意・指導の時間も1分程度（長くても4～5分）に過ぎなかった。

ウ 以上のように、現場管理者らの注意・指導は、その必要性、回数、態様等からみて相当であり、「執拗に過ぎる」などと評価することはできないから、本件について不当労働行為が成立しないことは明白である。

2 Aの主張

(1) 本件組合バッジ着用の正当性について

ア 本件組合バッジの着用について

(ア) 国労は、会社による熾烈な国労解体攻撃の中で、自らの組

織を防衛する手段として、国労バッジの着用を国労組合員に指示してきた。したがって、国労組合員による国労バッジの着用は、国労組合員としての仲間意識を確保し、互いが国労組合員であることを確認し合うことを目的としてなされてきた、団結維持のための最小限の象徴的行為であって、正当な組合活動である。その後、国労バッジの着用は、不当労働行為を重ねる会社への抗議という積極的な意味を持つものとなった。ところが、国労本部は、会社による執拗かつ苛烈な攻撃に屈従の姿勢を深めていき、8年8月30日に会社を含む東日本旅客鉄道株式会社(以下「JR東日本」)及びJR東海ら(JR東日本を含めて以下「JR」又は「JR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入れ」(以下「国労 8.30 申入れ」、後記第3の4(1)参照)を行ったところ、会社は西日本本部に「国鉄改革を理念も含めて承認せよ」と迫り、西日本本部はこれを受け入れる旨表明した(同4(3)参照)。このような状況の中でのAの本件組合バッジ着用行為は、国鉄の分割民営化への反対を貫く闘いであるとともに、国鉄の分割民営化に屈服しようなどとする国労本部や西日本本部を弾劾し、国労の闘う団結を再生するために行ってきたものである。

- (イ) 国労バッジは、その着用者が国労に所属していることを表象しているだけであり、国労バッジを着用して業務に就いても、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、又は誤らせたりするおそれを生じさせるものでもなく、現にそのような弊害は生じていない。そして、会社は、国労バッジ着用による業務への具体的支障がないことを事実上認めていながら、どうして企業秩序が乱されるかは、何ら

明らかにしていない。また、会社は、Aの本件組合バッジ着用行為は会社の企業秩序を乱すおそれのある行為である等と主張するが、それは、抽象的な「おそれ」でしかない。それにもかかわらず、会社が本件のような重い処分を下して国労バッジの着用を禁圧しようとしているが、その目的は、職場における一切の組合活動を否認することにある。

(ウ) 会社は、国鉄時代に職場規律が弛緩して職場が荒廃していたという歴史的背景にかんがみれば、会社が職務専念義務を徹底し、企業秩序を高度に維持し、安全性を確保する必要性は、鉄道による高速輸送業務を目的とする会社においては、通常の企業以上に高い旨主張するが、数分刻みの国鉄のダイヤが維持されていたことからして、職場規律が弛緩して職場が荒廃していたというのは事実と反する。会社のいう「職場規律弛緩」、「職場の荒廃」とは、国労が職場において団結を維持し、その力を基礎に国鉄当局との協議に基づき具体的な労働条件が決められていた状態を指し、労働者に対する専制的・奴隷制的支配こそが会社の目指す「企業秩序」なのである。

(エ) 会社は、勤務時間中に組合バッジを着用することは勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い職務にのみ従事しなければならないという職務専念義務に違反するなど主張するが、職務専念義務は、具体的労働を誠実に遂行するに必要な限りのものにとどまり、勤務時間中であっても同義務と支障なく両立し、同義務に反しないとされる動作・活動はあり得るのであって、本件組合バッジの着用は、まさにそのようなものである。

イ 奈良電車区における組合バッジ着用について

会社は、組合バッジ着用の禁止は「検修社員の場合には、服装の整正という就業規則の遵守は職場規律の保持という観点のみならず、安全性確保・機械設備の損傷防止という観点からも重要な意味を持つ」旨主張するが、Aが国労バッジを落として車両や機械設備を損傷させたことは一度もない。また、国鉄時代には、国労だけでなく他労働組合の組合員も検修職場を含むすべての職場で組合バッジを着用していたが、組合バッジの落下によって車両や機械類の損傷が生じた事例は一度もない。

また、会社発足後も、8年9月に会社が「職場規律の是正について」と題する文書を各職場に掲示するまでの間において、多数の国労組合員が就業時間中に国労バッジを着用していたが、安全上の問題は起きておらず、会社の上記主張は国労バッジの着用を禁じる口実にすぎず、事実に基づかない主張である。

ウ 国労本部批判派としてのAの活動について

Aは、国労を労働者の階級的利益を貫く労働組合に生まれ変わらせることを目的に国労組合員有志で結成された「国労共闘」のメンバーとして活動を続けてきたが、その主な活動は、①国鉄の分割民営化以降、国労闘争団（JR各社に不採用とされた国労組合員の団体）団員の「解雇撤回闘争」の支援活動、②上記国労8.30申入れ以降、国労本部の方針を批判し、国労全国大会代議員選挙に立候補するなどの活動等、③12年5月に国労本部が行った四党合意（後記第3の4(6)参照）受入れ決定に対抗して四党合意に反対する活動、④国労闘争団員を統制処分に付すための14年5月の国労臨時大会を開催しようとする国労本部を弾劾するための会場前等でのビラまき等であった

が、会社は、こうしたAの正当な組合活動を嫌悪していたものである。

エ 以上のように、Aによる本件組合バッジの着用は、正当な組合活動であるから、これに対する不利益取扱い（特に、一時金減額により経済的にも重大な不利益を被った。）として行われた本件訓告処分等は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であり、また、国労8.30申入れ以来、国労本部を批判する立場からの組合活動を貫き、その一環として国労バッジを着用し続けてきたAの組合活動を嫌悪し、これを妨害・封殺し、ひいては国労の活動及びその自主的な方針形成に支配介入することを意図した労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 奈良電車区における現場管理者らの注意・指導について

ア 会社がAに国労バッジ取り外しを強要した行為については、初審で会社も自認したように始業点呼時等に現場管理者らがAの前に扇形ないし半円状に並び（すなわち、通常の間隔で言えば、Aを取り囲んで）、大声を張り上げたりして国労バッジの取り外しを指示した。また、そのような現場管理者らの行為は、連日途切れることなく2か月間にも及んだのであるから、これを「執拗に過ぎる」と判断した初審命令に誤りはない。

さらに、会社は、その後も今日まで、8年以上にわたり現場管理者らによる連日国労バッジの取り外しを強要している（ただし、14年以降、人数は1～2名に減少、言葉も定型化）のであるから、「執拗に過ぎる」ことは言を待たない。

イ 以上のとおり、会社による本件組合バッジの取り外しの強要は、連日かつ執拗に行われたものであるから、この会社の行為

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。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、昭和62年4月1日、国鉄改革法等に基づき、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JR各社の一つとして設立された法人で、肩書地に本社を置き、その社員数は本件初審審問終結時約29,000名である。

会社には、本件初審審問終結時、西日本本部のほか、複数の労働組合がある。

西日本本部は、JR各社の範囲（エリア）ごとに設けられた各エリア本部のうち、会社の区域内に所属するすべての組合員をもって構成された国労の下部組織の労働組合であり、会社のエリア内の諸問題について指揮権をもち決議執行する機関である。また、西日本本部の下部組織としては、広域的地域ごとにその組織内の諸問題について指揮権をもち決議執行する機関として国労西日本本部近畿地方本部（前身である国鉄時代の国労近畿地方本部を含め、以下「近畿地本」）等の地方本部があり、更にその下に、一定地域ごと又は府県別にその組織内の決議執行する機関として支部が、その下に事業場及び一定地域ごとにその組織内の決議執行する機関として分会がある。また、支部と同等のものとして、会社のエリア内に地区本部を置くことができるとされていたが、地区本部については、同本部が独自の指揮権をもち決議執行する機関であるとの定めはない。

(2) Aは、会社の社員であり、また、国労の組合員であるとともに、

西日本本部に所属していた。

ア A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った。

(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51年、森ノ宮電車区に配属され、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、ペンキ塗りや座席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1010箇所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、森ノ宮電車区在籍のまま事業部大阪分室に配置された。後日、近畿地本は、当該配転に基づく会社での配属を他の国労組合員の配属とともに、会社による不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済を申し立てた（下記2(3)エ、4(5)の大阪配属事件。)

(オ) 昭和62年4月、会社に採用され、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、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。

(カ) 12年4月1日、奈良電車区車両管理係に配属され、車両の検修業務に従事した。

イ Aの組合活動等は、次のとおりであった。

(ア) 昭和50年、Aは、国労に加入し、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」(国労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、国労組合員らとともに、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、Aは、国労森ノ宮電車区分会（以下「森ノ宮分会」）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「ロコモティブ」を発行する等の活動を行った。

(ウ) 昭和58年以降、Aは、国労組合員有志により結成された「国労共闘」という名称の集団の一員としてビラ配布等の活動をしていた。

(エ) 昭和60年、Aは、他の国労組合員らとともに、「分割・民営化反対の5000万人署名運動」の活動を行った。

(オ) 昭和61年11月1日から1か月間、Aは、森ノ宮電車区で、昼休みに、他の国労組合員らとともに、国鉄の分割民営化に反対して座り込みの活動を行った。

- (カ) 昭和62年2月、森ノ宮分会の臨時総会が開催され、Aは分会長となった。
- (キ) 昭和62年4月の国鉄の分割民営化以降、Aは、JR各社に採用されなかった国労闘争団団員の「解雇撤回闘争」を支援する活動を行った。
- (ク) 8年8月30日の国労8.30申入れ以降、Aは、国労本部及び西日本本部の方針を批判し、国労全国大会代議員選挙への立候補や、国労本部を批判するビラ（「国労共闘」の肩書を記したものを含む。）の配布等の活動をしていた。
- (ケ) 12年5月30日、国労本部が四党合意(下記4(6)参照)の提案の受入れを決定したことに対抗し、Aは、他の国労組合員らとともに、四党による国労に対する四党合意の提案が不当労働行為に当たるとして大阪府労委に救済申立てを行った。
- (コ) Aは、また、国労本部による四党合意の受入れ決定に対して、国労臨時大会などにおいて、これに反対する活動をした。
- (カ) 14年5月27日、国労本部は、鉄建公団訴訟の原告となった国労闘争団員を統制処分に付すために臨時大会を開催した。これに対し、Aら反対派国労組合員は、国労本部を弾劾するため、国労本部役員や会場係らが宿泊するホテル前でビラ配布等を行った。国労本部役員や会場係らと、ビラを配布しようとする反対派国労組合員らは混乱状態となり、国労本部は、Aらが「暴行」をしたとして、警察に「被害届」を提出した。これにより、Aは、同年10月29日に逮捕され、15年12月22日まで東京拘置所に勾留された。

2 国鉄における職場規律の総点検、国労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發した。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組合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發した。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、特記事項のほか、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、組合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」と記載されていた。

なお、「職場の秩序維持」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) 職場規律と国鉄の分割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（以下「臨調」）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りた制度に改める。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 国鉄再建監理委員会（以下「再建委員会」）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」）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（中略）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2月から3月にかけて、国鉄改革法案等のいわゆる国鉄改革関連8法案が順次閣議決定されて国会に提出され、同年11月28日、これら国鉄改革関連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) 国鉄の分割民営化と労使関係について

ア 国鉄当時、国労を始め国鉄動力車労働組合（以下「動労」）等は、国鉄改革（国鉄の分割・民営化）をめぐって反対の立場であったが、その後、動労等がこれを容認する立場に転じた。

昭和61年1月13日、国鉄並びに鉄道労働組合（以下「鉄労」）、動労及び全国鉄施設労働組合（以下「全施労」）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・ワッペンの不着用、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、国労に対しても同旨の提案を行ったが、国労は、「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、鉄労、動労、全施労及び真国鉄労働組合は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」）を結成した。同年8月27日、国鉄及び改革労協は、「第二次労使共同宣言」に調印した。

「第二次労使共同宣言」は、改革労協は国鉄経営の現状にかんがみ、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、改革労協は、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、国労は、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等の国鉄改革に対する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、執行部の交替となり、引き続き国鉄の分割民営化等の国鉄改革に対して、継続して反対していく方針が確認された。

なお、国労は、国鉄時代は、国鉄内での多数派組合で、同年5月には組合員約16万3000名（組織率68.3パーセント）を有する国鉄最大の労働組合であったが、国鉄の分割民営化の過程で脱退者が相次ぎ、その組合員を同62年2月には約6万4000名（組織率29.2パーセント）、更にJR発足後の同年4月には約4万4000名と急激に減少させ、JR各社内の少数派組合となった。

エ 国労は、昭和62年4月1日のJR各社の発足後も、国鉄の分割民営化に反対の立場をとり、会社と国労との対立した労使関係の状況は他のJR各社とも同様であった。

国労及びその下部組織は、会社を相手方として、労働委員会に下記4(5)の大阪配属事件その他の多数の不当労働行為事件

を申し立て、以後労働委員会及び裁判所において多数の事件が係属した。

3 会社の服務規律と組合バッジ着用に係る処分等

(1) 会社における組合バッジに係る服務規律について

ア 国鉄時代には、国労以外の他の労働組合も組合バッジを作成し、組合員に配布しており、各労働組合の組合員は、自主的判断により、日常的に組合バッジを着用している者が多かった。それに対し国鉄は、上記 2 (1)にみたように、全社的な立場からは組合バッジ着用を規制していなかった。

そのような中で、上記 2 (3)ウのように、国労が昭和 6 1 年 1 0 月 9 日及び同月 1 0 日に開催した臨時全国大会において、引き続き国鉄の分割民営化等の国鉄改革に反対していく方針を確認した。そして、同月 3 1 日、国労東京地方本部（以下「東京地本」）は闘争指令を発し、その中で、当面の闘いとして、「国労バッジは完全着用をはかること。」などの指令を出した。さらに、同 6 2 年 4 月の会社等 J R 各社発足直前の同年 3 月 3 1 日には、東京地本は傘下の各支部執行委員長に対し、国労組合員として統一対応が迫られている諸問題への対策として、「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ることとする。」などと指示した。また、同年 1 0 月 1 9 日から開催された東京地本定期大会の同 6 2 年度運動方針（案）にも、青年部活動の強化として、「国労バッジの全員着用にむけ職場での学習・討論を深めます。」との方針が掲げられていた。

イ この間の昭和 6 2 年 4 月 1 日の会社発足に当たって、会社は、国鉄当時の職場規律の乱れの二の舞とならないように、職場規律の維持に特段の意を用い、社員に対してその趣旨を徹底する

ために、同日、就業規則等を定め、下記(2)のとおり、就業規則中の服務規律(「服務の根本基準」、「服装の整正」及び「勤務時間中等の組合活動」)に関する規定を設け、その中で、組合バッジ着用を禁じた。このことは他のJR各社でも同様であった。

ウ これを受けて、会社発足後の早い段階のうちには、会社においては、国労以外のほとんどの他の労働組合の組合員は、組合バッジを外しており、組合バッジを着用していたのは、国労組合員のみという状況であった(このような状況は、他のJR各社においても、ほぼ同様であった。)。そして、これら国労組合員については、会社は、国鉄時代の職場規律荒廃の反省から、各職場の管理者に当該職場の社員の服装の整正を行うよう指示し、各職場において、管理者から、就業時間中の組合バッジ着用等の服装の整正違反者に対して、就業規則違反であることを通告した上で、組合バッジの取外しなど服装を整正するよう継続して注意・指導を行い(このことは他のJR各社でも同様であった。)、これに従わない者に対しては、7年度までは、6年度を除き、毎年度末に「厳重注意」としてきた。この厳重注意は、就業規則上の懲戒処分ではなく、夏季手当の減額など経済的不利益を伴わないものであった。

もっとも、会社発足当初の昭和62年度から5年度にかけては、組合バッジ着用等に起因した勤務成績不良による昇給、一時金の減額等が行われ、それら不利益取扱いに対して、国労は、鳥取県労働委員会をはじめ各労働委員会へ多くの救済申立てを行った。しかし、6年度以降については救済申立ては提起されなくなっていた。

そして、8年2月に国労が発行した機関紙によれば、「南近畿」

の仲間に対する国労バッジの着用状況等に関するインタビュー記事として、JR大和路線保線区の職場では国労組合員のうち国労バッジを着用している者が1名だけとなった事例を挙げた上、「南近畿」の職場ではほとんど個人闘争で着けているのが現状で、なかなか揃って着けようとは言えない、上記着用者は偉い、権利闘争という以上、ビラをまいて、国労バッジを着けられるようにしたいという趣旨の組合員の発言が掲載されていた。

エ 会社は、会社発足10年目を迎え株式上場を8年10月に控えていたことや、同年3月時点で会社内に組合バッジの着用等の服装整正違反として「厳重注意」を受けた社員が約400名存在したこと等を考慮して、上場企業にふさわしい職場規律の確立が必要であるとして、早急に職場規律の是正を図ることとした。

会社は、遅くとも同年9月ころまでに、具体的な取組みとして、①「職場規律の厳正について」を掲示し全社員に点呼等において周知徹底、②現場管理者への「職場規律の厳正」の趣旨の徹底と組合バッジ着用等の服装の整正違反者に対する注意指導の徹底、③各組合への説明と理解、④注意・指導を強化する期間の指定、⑤処分量定の変更等、を行うこととした。

オ 8年9月6日、会社は、西日本本部を含む会社内の各労働組合に対して、上記「職場規律の厳正について(案)」を示しながら、注意・指導を強化するスケジュール及び組合バッジ着用者に対する処分量定を、厳重注意を2回受けていた者についてはこれまでの「厳重注意」から「訓告」へ変更すること等を説明した。

カ 8年9月12日、会社は、関係職場の各長に対し、①組合バ

バッジ着用、社章・氏名札の未着用及び組合マーク入りグッズの目的外使用の服装違反者に対しては、服装違反の根拠を明確に伝えること、②組合バッジ着用者に対しての注意・指導は、処分を行うための手段ではなく、あくまで取り外させるための説得活動であることを再認識し、継続的に行うこと等を通知した。

キ 8年9月17日、会社は、全社員に対しての「職場規律の厳正について」と題する文書（甲10）を掲示するとともに、職場の管理者らは、点呼等でその趣旨について、周知徹底を図った。なお、上記文書には、次のとおり記載されていた。

「（前略）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。」

ク 会社は、上記の処分量定の変更を行うに当たって、組合バッ

ジ着用等の服装整正違反を理由とした訓告処分については年1回行うこととし、更に訓告処分を受けても組合バッジの着用等の服装整正違反を継続する社員に対しては、継続して訓告処分のみを行うこととした。なお、仮に年度内に2回訓告処分が行われた場合には、下記(2)の賃金規程上、昇給号俸が4分の1減となることとなっていた。

ケ その後、組合バッジ着用等の服装整正違反による処分者数は、下記5(3)の表2のとおり、8年3月の388名から、同年12月には77名に、12年3月には14名に、13年3月には9名に減少した。

コ なお、8年9月24日、東京地本は、JR東日本・東京地域本社が同月19日付けで服装の整正違反を名目として処分発令したことに対し、この処分は国労バッジを着用していることを理由とすることは明らかであるとして、小さくともこのバッジには仲間たちのさまざまな思いが込められているものであるから、満身の怒りを込めてこの不当処分に抗議するとともに、これを直ちに撤回することを強く求める旨の「組合バッジ着用者への不当処分に対する抗議声明」を発していた。

(2) 会社の就業規則及び賃金規程

会社の就業規則中の服務規律（「服務の根本基準」、「服装の整正」及び「勤務時間中等の組合活動」）に関する規定並びに懲戒処分に関する規定と賃金規程中の「夏季手当」及び「昇給の欠格条項」に関する規定は、次のとおりであった。

ア 会社の就業規則

(ア) 服務規律に関する規定

「(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。

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、腕章等を着用してはならない。

(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、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。」

なお、上記就業規則中の第3条、第20条、第23条に相当する規定については、昭和62年4月1日のJR各社発足に当たって、JR東日本をはじめとする他のJR各社の就業規則においても定められていた。

(イ) 懲戒処分に関する規定

「(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 (後略)

(2) 諭旨解雇 (後略)

(3) 出勤停止 30日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 嚴重に注意し、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

(7) 期末手当に関する規定

「(支払範囲)

第119条 期末手当は、5月1日(夏季手当)及び11月1日(年末手当)(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する者(中略)に対して支払う。
(後略)

(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

(イ) 昇給の欠格条項に関する規定

「(昇給の欠格条項)

第24条 昇給所要期間内において、別表第8に掲げる昇給欠格条項(以下「欠格条項」という。)に該当する場合は、当該欠格条項について定める号俸を昇給号俸から減じる。この場合、減号俸が昇給号俸を超える場合は、その超える号俸1号俸につき3箇月の割合で、昇給所要期間の起算日を繰り下げる。

2 (略)

「別表第8(昇給欠格条項)

1 及び 2 (略)

3 訓告

4 会社と国労との労使関係等について

- (1) 8年8月30日、国労本部及び西日本本部は連名で、会社に対し、「紛争の全面解決と労使関係正常化のための申し入れ」（国労8.30申し入れ）を行った。

国労8.30申し入れは、「今般、貴社及びJR各社との間のすべての労使紛争を解決するために、臨時中央執行委員会（1996年（8年）8月26日）を開催し、以下の態度を決定したところでは、」として、「第一に、国労は、「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JR各社の発展に寄与する。第二に、国労は、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、「1. 国鉄労働組合との間に、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」とするものであった。

なお、上記のような申し入れは、国労本部と各エリア本部との連名で、他のJR各社に対しても行われていた。

- (2) 同じ8年8月30日、会社は、国労8.30申し入れに対する「コメント」（以下「会社8.30コメント」）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。

「(前略) 国労から『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、仮に国労が不正常である旨主張するとすれば、それは国労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、国労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、国労が国鉄改革を、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。

(後略)

」

- (3) 8年9月10日、会社は、西日本本部が、同日、国鉄改革法に対する見解を口頭で申し入れてきたことを受け、「コメント」(以下「会社9.10コメント」)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。

「(前略) 8月30日の国労の申し入れに対する国労への回答は、既に同日行いましたが、本日、国労西日本本部は改めて口頭により、国鉄改革法に対する見解を申し入れてきました。

この見解において国労西日本本部は、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、国労本部に対し、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。

この国労西日本本部の見解は、口頭による表明ではありますが、国労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的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国労全体の意思として決定されることを期待するものです。(後略) 」

(4) 国労は、11年3月18日開催の臨時全国大会で「国鉄改革法の承認」を決定した。これに対して、会社は、「このことが、これまでの運動方針を転換し、国鉄改革法を事実としてのみならず、その理念も含めて全面承認したことになるならば、誠に意義深いことであり、…本大会の機関決定を機に国労が個々の組合員にこの方針を徹底し、当社への協力を具体化するなど、労使関係のより良い発展に寄与する努力を行っていくとすれば、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。」とのコメントを発表した。

(5) 12年3月24日、会社と西日本本部傘下の近畿地本等の下部組織は、当委員会に係属していた西日本旅客鉄道(大阪配属)事件(平成2年不再第5号)(以下「大阪配属事件」)を含めて、配属問題を争った6件の事件について、当委員会からの「会社と組合は健全な労使関係の確立を期し労使紛争が生じないように努める」旨の和解勧告を受諾し、終結させた。

また、会社と西日本本部傘下の近畿地本等の下部組織は、上記3(1)ウの組合バッジ着用等に起因した勤務成績不良を理由とする不利益取扱い等を争った事件のうち6件(初審は鳥取県労委等

2 県労委) については同年 9 月 25 日に、更に上記 6 件の事件と同種の問題で争っていた 1 件の事件 (初審は広島県労委) を含む 3 件の事件については同 13 年 4 月 25 日に、当委員会の和解勧告を受諾し、終結させた。

- (6) 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、「JR 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」) を国労等関係者に提示し、国労本部は、同日、その受入れを決定した。JR 各社に不採用となった国労闘争団団員は四党合意の受入れに反対したが、国労は、同年 7 月 1 日以降、3 回の全国大会の開催等を経て、13 年 1 月 27 日、国労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 JR 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 国労が、JR に法的責任がないことを認める。

国労全国大会 (臨時) において決定する。

3 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。

(1) 与党から JR 各社に対し、国労の各エリア本部等との話し合いを開始し、人道的観点から国労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) 社民党から国労に対し、少なくとも JR 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。 」

(7) 国労と他組合との対立の状況

会社内には複数の労働組合が存在し、現在においても互いに路線対立が存在する。8年ころまでは、国労はビラ等で他労働組合の労使共同宣言への調印等を批判して国労への加入を呼びかけるなどし、逆に他労働組合も国労の反分割民営化の方針等を批判し組織拡大を図るなど相互に批判し、その後も互いに対立関係にあった。また、国労内部においても、上記1(2)イのAの組合活動等に見るように、執行部とそれを批判するグループとの間で対立関係があった。

なお、会社における各労働組合の組織人員は、下記表1のとおりであった。

表 1

	西日本本部	J R 西労組	J R 西労	建交労西日本
9年	4,831	35,189	2,350	222 (全動労)
10年	4,450	35,066	2,129	199 (全動労)
11年	4,058	33,770	1,934	185 (全動労)
12年	3,706	32,720	1,771	170
13年	3,464	32,329	1,663	159

(注) J R 西労組：西日本旅客鉄道労働組合

J R 西労：J R 西日本労働組合

建交労西日本：全日本建設交運一般労働組合西日本鉄道本部

全動労：全国鉄動力車労働組合

5 本件組合バッジとAに対する処分等について

(1) 国労バッジの形状等

国労バッジは、国労結成後間もない昭和23年に制定され、同41年に「組合結成20周年」を記念して現在のデザインに変更された。同バッジは、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製のもので、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、「国鉄労働組合」を英訳した「National Railway Union」の頭文字をとったものである。国労バッジの裏側にはピンがあり、衣類に刺し、衣類の裏側で留め具でピンを止めて着用するようになっていた。

なお、会社の社章（JRバッジ）の形状等は、縦約1.0センチメートル、横約1.65センチメートルの金属製のもので、銀色地に青色で「JR」の文字が型取られたデザインとなっている。国労バッジ同様に裏側にピンがあり、衣類に刺し、衣類の裏側で留め具でピンを止めて着用するようになっていた。

(2) Aの国労バッジの着用について

Aは、国鉄当時から現在まで、就業時間中も国労バッジを継続して着用し勤務していた。

(3) Aに対する処分等

表2

年度	処分発令年月日	Aの処分及び処分理由等	服装整正違反処分者数		
			厳重注意	訓告	計
62	不明	厳重注意 (国労バッジ着用による)	866	33	899
63	不明	厳重注意 (国労バッジ着用による)	403	1	404
元	不明	厳重注意 (国労バッジ着用による)	650		650

2	3年2月25日	嚴重注意	就業規則第3条第1項及び第20条の規定に違反(国労バッジ着用による)	920		920
3	不明	嚴重注意	(国労バッジ着用による)	605		605
4	5年3月31日	嚴重注意	就業規則第3条第1項及び第20条の規定に違反(国労バッジ着用による)	531		531
5	6年3月29日	嚴重注意	就業規則第3条第1項及び第20条の規定に違反(国労バッジ着用による)	460		460
7	8年3月28日	嚴重注意	就業規則第3条第1項及び第20条の規定に違反(国労バッジ着用による)	388		388
8 前期	8年12月20日	嚴重注意	就業規則第3条第1項及び第20条各項の規定に違反(国労バッジ着用による)	77		77
8 後期	9年3月28日	嚴重注意	就業規則第3条第1項及び第20条各項の規定に違反(国労バッジ着用による)	54		54
9	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(国労バッジ着用による)	28	43	71
10	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(国労バッジ着用による)	20	31	51
11	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(国労バッジ着用による)	3	11	14
12	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(国労バッジ着用による)	4	5	9
13	14年3月28日	訓告	(国労バッジ着用による)		7	7
(14年10月29日から15年12月22日までの間、Aは勤務していなかった。)						
15	16年3月30日	訓告	(国労バッジ着用による)	不明	不明	不明
16	17年3月30日	訓告	(国労バッジ着用による)	不明	不明	不明
17	18年3月28日	訓告	(国労バッジ着用による)	不明	不明	不明
18	19年3月29日	訓告	(国労バッジ着用による)	不明	不明	不明

(注)上記のほか、10年以降、訓告処分に伴って夏季手当の減額支給が行われた。

ア 国鉄当時、Aは、国労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 Aは、会社発足後本件初審審問終結時までの間、国労バッジの着用を理由として、上記表2のと通りの処分(嚴重注意又は訓告)を受けていた。上記のうち、12年3月28日付け訓告

処分は、11年4月1日から処分決定日までの間の、13年3月29日付け訓告処分は、12年4月1日から処分決定日までの間の国労バッジ着用を理由としたものであった。

また、会社において、組合バッジ着用等の服装整正違反の理由で処分（嚴重注意又は訓告）を受けた社員は、上記表2のとおりであり、11年度にはAを含めて14名、12年度には同じく9名、13年度には同じく7名が処分を受けた。

なお、会社は、昭和62年の発足後7年度までは、同表のとおり、阪神淡路大震災が発生した6年度を除き、毎年度、組合バッジ着用等の服装の整正違反者に対して年度末に嚴重注意を行っていたが、職場規律の厳正を図るに際し、8年度は、8年10月と9年2月の1か月間を注意・指導強化期間とし、注意・指導に従わない場合には、8年12月と9年3月末の2回の嚴重注意とした。9年度も、9年4月以降、引き続き注意・指導を強化することとし、処分日を同年12月として、処分の調査期間を同年4月1日から同年12月の当該処分日までとし、8年度に2回嚴重処分を受けていて、当該調査期間においてもなお注意・指導に従わない者の場合には、訓告処分とした。しかしながら、年度内に2回訓告処分を受けた場合には賃金規程上の昇給欠格要件に該当することから、10年1月から同年3月までは処分の調査期間とせず、この間になお注意・指導に従わない者の場合にも訓告処分を9年度内においては1回に止める運用を行った。

上記のような取扱いは、職場規律の厳正を図った際の実施の強化によったものであり、例外的な取扱いであった。

ウ 会社では、調査期間中に就業規則により訓告処分を受けている場合には、賃金規程に基づき自動的に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、Aは、12年3月28日付け及び13年3月29日付けで本件訓告処分を受け、更に12年6月30日及び13年6月29日、5万円を減額されて支給された（本件夏季手当減額）。

エ Aは、12年3月28日付け訓告処分及び12年度夏季手当の減額支給並びに13年3月29日付け訓告処分及び13年度夏季手当の減額支給に対して苦情処理申告を行った。12年の訓告処分に関する苦情申告は、却下され、同年7月7日付けで行われた同年の夏季手当の減額に関する苦情申告は、同年の訓告処分の発令に伴い就業規則と賃金規程の定めにより自動的になされる減額に過ぎないとして、審議に至らない段階で苦情として受理されず、苦情処理申告票そのものがAに返却された。また、13年の訓告処分に関する苦情申告は、事前審査の結果、棄却され、同年の夏季手当の減額に関する苦情申告は、上記同様の理由により、苦情として受理されることなく却下された。

なお、会社では、西日本本部との労働協約にのっとり、12年9月までの苦情申告については、申告を受けた苦情について「事前審理」（第69条）を行い、内容が苦情として取り扱うことが適当であると認められないものについては「却下」（第71条）としていたが、12年10月1日以降は、苦情としての形式要件が整っているか否かの「事前審査」（第64条）を行い、整っていないものについては「却下」（第64条）し、

解決に至らなかったものについては「棄却」（第66条）することとなった。

オ Aは、上記エ以外の国労バッジ着用による処分についても、常に苦情処理申告をしていた。

6 Aへの本件組合バッジ着用に係る注意・指導等について

(1) 尼崎オフィスにおける注意・指導等について

尼崎オフィスでは、点呼の際に副所長2名が伝達事項や業務指導等を行っていたが、その際社員が制服に組合バッジを着用していた場合は、1名の副所長が「襟に着いているバッジを外しなさい。」旨の指示をし、他の1名はその場に立ち会うという方法で注意・指導を行っていた。

同オフィスでは、組合バッジ着用者に対する注意・指導を原則として2名で行うこととしており、副所長1名に所用等があった場合には注意・指導を行わない日もあった。

11年度においても、同オフィスでは、Aを含む数名の国労所属の社員が国労バッジを着用しており、副所長らは、これらの社員に対して上記の方法で注意・指導を行っていたことから、Aも本件組合バッジ着用について注意・指導を受けた。

(2) 奈良電車区への配属及び同区における注意・指導等について

ア 12年3月24日、会社と近畿地本が、会社がAを含む国労組合員を鉄道の本業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大阪府労委が判断した事件（大阪配属事件）に関し、当委員会で和解したこと（上記4(5)）を受け、会社は、同年4月1日、Aほか1名の国労組合員を奈良電車区に配属した。同人らは、同月3日に着任して検修業務に従事することとなり、同日から同月27日までの間、検修業務の実務

研修が行われた。

同月3日、Aが着任後制服へ着替えて上記研修の開講式に臨んだところ、同人が襟に本件組合バッジを着用していたので、主席助役及び検修助役は同人に対し、組合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。外しなさい」、「今後着けるようなことはやめなさい」と本件組合バッジを取り外すよう注意・指導し、更に主席助役は、制服にバッジのような金具が着いていると落ちた場合に車両に弊害がある旨述べた。この間の所要時間は、4～5分程度であった。

また、同日、区長も、Aに対し、本件組合バッジを取り外すよう注意・指導した。

当時の奈良電車区には、約250名が在籍しており、組合バッジを着用していたのはAのみであった。

イ 会社は、検修業務に従事する社員に対しては、車両の機械設備の損傷を防ぐため、社員が着用する制服のボタン等を工夫し、制服の襟にはバッジ穴がなく、また、社員に義務付けている金属製の社章の着用を免じており（この結果、社章を着ける者はいなかった。）、氏名札についても通常のプラスチック製のものに代えて塩化ビニール製のものを着用させていた。

ウ 12年4月4日から同年6月8日までの間、現場管理者らは、朝の点呼時ないし点呼終了直後の体操までの間等に、ほぼ毎日、Aの着任当時は概ね4、5名で、その後は概ね3名内外でAに向かい合い、勤務時間中における組合バッジの着用が就業規則違反であるとして、これを外すよう注意・指導した。そして、これに要する時間は、その着任当時は4分程度に及ぶこともあったが、その後は、概ね毎回1分から2分程度であった。また、

上記の間の現場管理者らによるAに対する注意・指導の内容とAの発言は、おおよそ本命令書末尾掲載の表3のとおりであり、その着任当初においては、現場管理者らに大声を出した場合もあったが、概ね本件組合バッジを外すように注意・指導をし、それらに従わず本件組合バッジを外さないAに対して、就業規則違反であるとか業務命令違反である旨述べるといったものであった。また、12年4月12日や同年5月18日の注意・指導の際には、現場管理者らに大声での発言もあったが、その内容は、いつまでも（着けているのは）やめてほしいとか、外してくださいなどとAに対して本件組合バッジを外すように要請するものであって、Aに対して暴言や罵詈雑言を浴びせたりしたものではなかった。

なお、職場の点呼では、社員の健康状態の確認や社員に対する指示事項、情報等の伝達が行われ、その際に服装の点検等が行われていた。

エ 12年6月9日以降もAは国労バッジを着用し続けており、このようなAの行為に対し、現場管理者らが概ね1～3名（17年以降は、概ね1～2名）で、上記と同様の態様により注意・指導を継続していた。

(3) 金属物着用による機械の損傷・故障の具体例

6年7月7日及び9年11月10日、運転士が所持する業務用懐中時計の金属チェーンが運転台の機器内部に垂れ下がって、交流・直流切換スイッチを損傷させたため、列車が大幅に遅延する事故が発生したことがあった。

なお、国鉄当時、会社発足後においても、組合バッジの破損を原因とする事故等安全上の問題が発生したことはなかった。

7 組合バッジ着用に対する処分に係る裁判について

(1) 元年2月7日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」）は、J R 東海の国労組合員らに対する就業時間中の組合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）。

J R 東海がこの命令を不服として東京地方裁判所（以下「東京地裁」）に取消訴訟を提起したところ、7年12月14日、東京地裁は、J R 東海の請求を認容し、J R 東海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裁に控訴したが、9年10月30日、東京高裁は「本件就業規則第3条第1項（サービスの根本基準）の規定は、社員は、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い職務にのみ従事しなければならないという職務専念義務を負うことは明らかにしたものである。職務専念義務に違反することは企業秩序を乱すものであるというべきであり、その行為が服装の整正に違反するものであれば、本件就業規則第20条第3項（服装の整正）に違反するといわなければならない。」等として控訴を棄却した（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、10年7月17日、最高裁判所（以下「最高裁」）は、「原審の判断は、正当として是認できる」として上告を棄却し（最高裁平成10年(行ツ)第73号）、上記東京高裁判決は確定した。

(2) 元年5月15日、神奈川県労働委員会（以下「神奈川労委」）は、J R 東日本の国労組合員らに対する就業時間中の組合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）。

J R 東日本がこの命令を不服として横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」）に取消訴訟を提起したところ、9年8月7日、横浜地裁は、J R 東日本の請求を棄却した（横浜地裁平成元年(行ウ)第15号）。J R 東日本は、この判決を不服として東京高裁に控訴したが、11年2月24日、東京高裁は、「本件組合員らによる本件組合バッジの着用は、本件就業規則第3条第1項（サービスの根本基準）、第20条第3項（服装の整正）及び第23条（勤務時間中の組合活動の禁止）に違反するものであり、会社が本件就業規則にのっとり懲戒その他の不利益処分を行う権利を有することは明らかである。しかしながら、会社が行った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会社が国労を嫌悪し、国労から組合員を脱退させて、国労を弱体化し、ひいてはこれを会社内から排除しようとの意図の下に、これを決定的動機として行われたものと認めざるを得ず、不当労働行為に当たる」として、控訴を棄却した（東京高裁平成9年(行コ)第112号）。その後J R 東日本は上告したが、11年11月11日、最高裁は上告不受理とし、上記東京高裁判決は確定した。

第4 当委員会の判断

1 本件における会社とAの主張の要点

(1) 会社は、本件訓告処分等に係るAの本件組合バッジ着用行為は、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就業規則（それぞれ第3条第1項、第20条、第23条）に反し、会社の企業秩序を乱すおそれのある所為であり、正当な組合活動といえないから、会社がAのこのような行為に対して注意・指導を行い、これに従わないAについて本件訓告処分等とすることには合理性が認められるとともに、現場管理者らによる本件組合バッジ取外しの注意・指導の態様も「執拗に過ぎる」などということとはできず、本件について不当労働行為は成立しない旨主張する。

(2) これに対し、Aは、国労バッジの着用は国労が会社による国労解体攻撃の中で、自らの組織を防衛する手段として、国労バッジの着用を国労組合員に指示してきたもので、国労組合員としての仲間意識を確保し、互いが国労組合員であることを確認し合うことを目的になされてきたものであり、かつ、国労バッジを着用して業務に就いても、物理的にも社会的にもその労務の提供を妨げたりするおそれを生じさせるものでもないから正当な組合活動であり、それを理由とする本件訓告処分等は労働組合法第7条第1号の不当労働行為であるとともに、それらは、Aの四党合意反対などの組合活動を嫌悪し、これを妨害・封殺し、ひいては国労の活動及びその自主的な方針形成に支配介入することを意図した同条第3号に該当する不当労働行為であること、そして奈良電車区の現場管理者らによるAに対する本件組合バッジ取外しの注意・指導の態様は執拗に過ぎるの

で、それら注意・指導も、同法第7条第3号の不当労働行為に当たることを主張する。

2 本件訓告処分等は正当な組合活動としてのAの本件バッジ着用行為に対する不利益取扱いに当たるかについて

(1) Aの本件組合バッジ着用行為は正当な組合活動に当たるか。

上記1(1)及び(2)の会社とAの主張については、第一に、Aの本件組合バッジ着用は「労働組合の正当な行為」（正当な組合活動）といえるかが問題となるので、この点について判断する。

ア 会社は、本件訓告処分等に係るAの本件組合バッジ着用行為は、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就業規則（それぞれ第3条第1項、第20条、第23条）に反し、会社の企業秩序を乱すおそれのある所為であり、正当な組合活動といえないと主張する。

一般に、労働者は労働契約上の誠実労働義務（労働契約法第3条第4項参照）の内容として就業時間中は職務に専念すべき義務を負い、その故に組合員による労働組合の活動も原則として就業時間外に行われるべきものである。そこで、職務専念義務や就業時間中の組合活動禁止を定めた就業規則上の規定（本件では就業規則第3条第1項、第23条）は一般的に合理性（労働契約法第7条）を有し、組合員が就業時間中に組合活動として組合バッジを着用する行為は、これらの就業規則規定に抵触する点で、原則として正当性を否定され得る。ただし、

就業時間中の組合バッジ着用行為であっても、やむを得ない組合活動としての必要性が認められ、かつ、労働契約上の誠実労働義務と格別支障なく両立し、使用者の業務を阻害するおそれのない行動もあり得ないわけではなく、そのように認めるべき特段の事情が存在する場合には、例外的に、それらの規定の違反として取り扱って正当性を否定すべきではない。また、就業規則上の服装の整正の規定（本件では就業規則第20条）についても、使用者が経営上の抽象的な必要性に基づき従業員の服装の規制を行うことには合理性（労働契約法第7条）が認められるが、同規定に抵触するようにみえる組合バッジ着用行為も、やむを得ない組合活動としての必要性が認められ、かつ、実質的に見て服装整正の規律違反を問うことが不合理であると認めるべき特段の事情が存在する場合には、例外的に、同規定の違反として取り扱って正当性を否定すべきではない。

そして、上記の特段の事情の有無については、組合バッジの形状と着用の態様、組合バッジ着用者の職場の状況、さらには組合バッジ着用を規制する特別の経営上の必要性なども考慮すべきこととなる。

イ　そこで、本件組合バッジ着用行為について上記の特段の事情の有無を検討するに、Aが着用した国労組合バッジの形状は、前記第3の5(1)認定のとおり、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製で、裏側にはピンがあり、衣類に刺し、衣類の裏側で留め具でピンを止めて着用するというもので、デザイン等は黒地に金色のレールの

断面と「国鉄労働組合」の英訳による頭文字の「NRU」が記載されているだけで、具体的な主義主張が表示されているものでも、また、特に目立った色彩やデザインでもないものであった。

しかしながら、会社はその発足に当たって就業規則の規定を整備して組合バッジ着用を規制するに至った経営上の必要性についてみるに、同1(1)及び2(2)認定のとおり、会社は、昭和62年4月1日に国鉄の事業の一部を承継して設立されたものであるが、国鉄当時においては、同2(1)及び(2)ア認定のとおり、国鉄は、臨調等から、ヤミ専従、ヤミ休暇、現場協議の乱れなど、組合活動がらみでの職場規律の乱れがたびたび取り上げられて批判され、その改善を強く求められた。このため、国鉄は、数次にわたり、職場総点検を行うなどして職場規律の回復のための取組みを重点施策として行っていたが、結局、国鉄の分割民営化という抜本的な改革措置を施されることとなった。

このような国鉄改革によって発足した会社は、同3(1)及び(2)認定のとおり、職場規律の確立・確保を経営上の最重要課題とすることとなり、その一環として就業規則において、いわゆる職務専念義務を含むサービスの根本基準（就業規則第3条）、服装の整正（同第20条）、就業時間中の組合活動の禁止（同第23条）等の規定を整備したものである。

もともと、会社は、旅客に対する安全な鉄道による高速輸送業務の提供を目的とする企業体であるので、服装の整正を含む職場規律の確立はそれ自体重要な課題であるが、以上にみたところからすると、会社の就業規則中に、いわゆる職務

専念義務、服装の整正、就業時間中の組合活動の禁止を明確に規定し、就業時間中の組合バッジの着用を規制することとしたことには、上記アで述べた一般的合理性のほかに、特別の経営上の必要性があったものといえる。Aの国労バッジ着用行為は、尼崎オフィスと奈良電車区検修職場におけるそれらを通じて、このような特別の経営上の必要性から規制されたものであることを考慮する必要がある。

ウ 次に、Aの本件組合バッジ着用の組合活動としての必要性についてみると、Aは、国労バッジは国労であるということの証であり、自分は国労なんだということで、ほかの国労組合員との連帯と団結をつくり出す等との目的で着用していると陳述するほか（初審第4回審問A本人）、国労本部や西日本本部を弾劾し、国労の闘う団結を再生するために国労バッジ着用を続けてきた旨主張していること（前記第2の2(1)ア(ア)）が認められる。

この点をより子細に検討するため、Aを含む国労組合員の国労バッジ着用の経緯をみると、前記第3の3(1)ア認定のとおり、もともと組合バッジは、国鉄当時においては国労やそれ以外の組合の組合員に日常的に着用され、国鉄はこれを規制する措置を格別とっていなかった。ところが、同3(1)イ、ウ認定のとおり、国鉄を承継したJR各社は、服装の整正を含む職場規律の確立が国鉄改革の重要な要素であるとして、各社発足と同時に服装の整正規定等を含む就業規則等を施行し、就業時間中の組合バッジの着用を服装の整正規定違反であるとして禁止した。これに対し、同3(1)ア認定のとおり、国鉄改革に反対し続けた国労は、JR各社の服

装の整正を含む職場規律確立方針にも反発し、特に J R 東日本に対応したその東京地本は、傘下の各支部に対して、J R 東日本による服装整正規定の制定に対抗するため、国労組合員として統一対応が迫られている諸問題への対策として、「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ること」などと指示していた。他方、A が所属した西日本本部等については、東京地本と同様の指示をしていたことを示す直接の証拠はないが、同 5 (3) 認定のとおり、会社発足後の早い段階での会社における国労バッジの着用状況を勘案すると、西日本本部は、会社発足当時においては国労本部の国鉄改革反対の基本方針の下で、組合員による国労バッジの着用を暗黙に奨励する立場をとっていたものとみることができる。したがって、会社発足以降の A の国労バッジ着用行為も、一応西日本本部の方針に沿って行っていたものと認められる。

しかしながら、同 4 (3) 認定のとおり、西日本本部が 8 年 9 月 10 日に会社に対して国鉄改革に関する申入れ（以下「西日本本部 9.10 申入れ」）を行う等して従前の会社との対立関係から労使関係の正常化へとその方針を変更して以降においては、A も前記第 2 の 2 (1) ア (ア) の主張の中で、同人が国労バッジを着用するのは、国鉄の分割民営化への反対や会社による不当労働行為への抗議であるとともに、国鉄の分割民営化に屈服しようとする国労本部及び西日本本部を弾劾し、国労の闘う団結を再生するためのものであると述べていること、及び前記第 3 の 1 (2) イ (ク) 認定のとおり、A が

国労本部及び西日本本部の方針を批判する活動を行っていたことからすれば、Aは、国労組合員としての団結意識の維持・昂揚を図るのみならず、国鉄の分割民営化を容認しようとする西日本本部及び国労本部を弾劾し批判する意思を表示する行為として本件組合バッジを着用していたとみることができる。このようなAの本件組合バッジ着用行為は、尼崎オフィスにおけるものと奈良電車区の検修職場におけるものを通じて、上記西日本本部9.10申入れ以降においては、組合バッジ着用規制を含む会社制定の就業規則に基づく労使関係を会社との間で構築することを肯認する西日本本部の基本的な方針に沿うものではなく、むしろ同方針に反するものとなっていたとみられる。そして、Aの本件組合バッジ着用行為それ自体が西日本本部内の意思形成過程における意見（意思）表明行為であるとの主張も立証もなされていない。したがって、Aの本件組合バッジ着用行為は、尼崎オフィスと奈良電車区検修職場とを通じて、A個人の独自の意思表示行為としての性格が強く、そもそも国労ないしその西日本本部という労働組合の行為と見ることができるか甚だ疑問であり、少なくとも「労働組合の正当な行為」として保護すべき必要性は乏しいというべきである。

エ これに関連してAは、同人の本件組合バッジ着用は労務提供を妨げるおそれがあったとも主張するので検討するに、確かにAが会社発足直後の昭和63年9月から配置された尼崎オフィスでは、前記第3の1(2)ア(オ)認定のとおり

り、同人は観葉植物の栽培や草むしり等の業務を行っていたものであって、会社の駅や構内職場、サービス関係職場等における接客業務等とは異なり、顧客や他の社員との接触も限られていたと推認されるので、Aの本件組合バッジ着用は直ちに同人の労務提供に実質的な支障を生じさせる具体的なおそれがあったとはいえないともいえそうである。しかしながら、会社における職務専念義務や服装整正に関する就業規則が、上記アのような一般的合理性に加えて、上記イの国鉄改革の過程での特別の経営上の必要性を有すること、そして上記ウのように同人の本件組合バッジ着用は、同人の独自の意思表示行為としての性格が強く、組合活動としての保護の必要性が乏しいことを考慮すれば、かかる職場の状況をもって、それら就業規則規定に反すると認めるべきでない特段の事情を構成するとは解し得ない。

他方、Aが12年4月1日から配属された奈良電車区の検修業務を行う職場においては、会社は、検修担当者等に対して、前記第3の6(2)認定のとおり、制服のボタン等を工夫し、通常は着用を義務づけている金属製の社章の着用を免じ、通常のプラスチック製のものに代えて塩化ビニール製の氏名札を着用させる等、安全の確保や車両等の機械類の損傷防止という観点から、服装につき特別の配慮を要請していたというのであるから、Aが本件組合バッジを着用することにより会社の業務を阻害する実質的なおそれが生じたと認めざるを得ず、就業規則に反すると認めるべきでない特段の事情があるとは到底いえない。

なお、Aは、国鉄当時も会社発足後も組合バッジを落としたことによって、車両や機械類の損傷が生じた事例もなく、安全上の問題は起きていないと主張するが、上記のような職場においては、組合バッジ着用によって具体的な安全上の支障の事例が過去になかったからといって、Aの本件組合バッジ着用により実質的に業務に支障を生じさせるおそれがあったとはいえない。

(2) 小括

以上を総合勘案すれば、Aの本件組合バッジ着用行為は、会社の就業規則上の職務専念義務、就業時間中の組合活動禁止、服装の整正の諸規定に抵触しており、しかも尼崎オフィスと奈良電車区検修職場を通じて、やむを得ない組合活動としての必要性が認められ、かつ、労働契約上の誠実労働義務と格別支障なく両立し、使用者の業務を阻害するおそれのないと認めるべき特段の事情が存在するとは認められず、当該行為を、「労働組合の正当な行為」(正当な組合活動)とみることはできない。したがって、労働組合法第7条第1号に規定する「故をもって」、「不利益な取り扱い」などの他の要件を検討するまでもなく、会社の本件訓告処分等は、同号の「労働組合の正当な行為の故をもってする不利益な取り扱い」ということはできない。

3 本件訓告処分等及び本件組合バッジ着用に対する奈良電車区の現場管理者らの注意・指導が支配介入に当たるかについて

(1) 次に、Aは、会社はAの四党合意反対などの組合活動

を嫌悪していたこと、及び奈良電車区の現場管理者らによる同人に対する本件組合バッジ取外しの注意・指導の態様は執拗に過ぎることに照らせば、本件訓告処分等及びそれらの注意・指導等は、会社がAの組合活動を妨害・封殺し、ひいては国労の活動及びその自主的な方針形成に支配介入することを意図して行ったものであり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たると主張するので、この点について判断する。

(2) 本件訓告処分等が不相応に重い処分に当たらないかについて

ア 上記2(1)イのとおり、会社の就業規則中にいわゆる職務専念義務、服装の整正、勤務時間中の組合活動の禁止を明確に規律したことについては、同アで述べた一般的な合理性に加えて、特別の経営上の必要性があったというべきであるから、会社が、これら就業規則中の規定に従って、組合バッジを着用する社員に対して継続して服装の整正を注意・指導したこと自体を不当とすることはできない。

イ 前記第3の3(1)ウ認定のとおり、会社は、各職場の管理者の注意・指導に従わずに組合バッジの着用を繰り返す社員に対して、7年度までは6年度を除いて毎年度末に就業規則上の懲戒処分ではなく、また、賃金規程において期末手当の減額事由として明記されておらず、実際にも減額事由として取り扱われていなかった嚴重注意を課していた。しかしながら、同5(3)の表2のとおり、8年3月には服装の整正違反者が4

00名弱にまで減少していたものの、依然として多くの社員が組合バッジ着用など服装整正規定に違反している状況は変わらなかった。こうした状況の中で、同3(1)エ、オ認定のとおり、会社は、8年9月に、社員に対する職場規律の是正と組合バッジ着用等の服装の整正違反者に対する注意・指導を強化することとし、その具体的な取組みとして、注意・指導強化期間を設けて組合バッジ着用等の服装の整正違反者に対する注意・指導を徹底することと、処分の量定をこれまでの嚴重注意から嚴重注意を2回受けていた者の場合は訓告処分へ加重することなどを決定した。

この変更にあたって、会社は、同3(1)オ認定のとおり、会社内の西日本本部等の各労働組合に上記のスケジュール等を説明するとともに、組合バッジ着用についての就業規則の運用の変更について説明し、さらに、同3(1)キ認定のとおり、社員全体に対しても、「職場規律の是正について」と題する掲示文書や点呼時等に管理者からの伝達によって、就業時間中の組合バッジの着用等に関して職場規律の是正を図ることを周知し、理解を得る努力をした。

ウ また、同5(3)イ認定のとおり、会社は、変更された処分量定の適用にあたって、8年度においては、注意・指導強化期間を設け、注意・指導に従わない者には、8年12月と9年3月末の2回にわたって嚴重注意とした。また、引続いて注意・指導強化期間を設けた9年度においては、処分日を同年12月とし、処分

の調査期間を同年4月1日から同年12月の当該処分日までとして、8年度の9月以降に2回嚴重注意処分を受けながら、なお注意・指導に従わない者の場合には訓告処分とした。そして、同3(1)ク、(2)イ(イ)及び5(3)の表2、イ認定のとおり、年度内に2回訓告処分を受けた場合には賃金規程上の昇給欠格要件に該当することから、10年1月から同年3月までは処分の調査期間とせず、この間になお注意・指導に従わない者の場合にも訓告処分を年度内に1回に止める運用を行った。また、10年度以降においても、従前と同様、処分の実施を年度末の1回とし、繰り返して組合バッジを着用している者に対する訓告処分を年度内に1回とする運用を行った。

さらに、期末手当の減額についても、同3(2)イ(ア)及び5(3)の表2、イ、ウ認定のとおり、会社の賃金規程によれば、期末手当の成績給については、夏季手当と年末手当のそれぞれの調査期間内での処分歴や勤務成績に応じて、出勤停止処分者は10万円、減給、戒告、訓告、勤務成績が良好でない者は5万円とされていたが、9年度以降、処分日を当該年の12月又は当該年度末の1回に止めて、国労バッジ着用等の服装の整正違反を繰り返す者に対する訓告処分は当該年度において1回とすることにより、夏季手当についてのみ5万円の減額とするなど、処分量定の変更が違反者にとって著しく不利益にならないよう配慮した取扱いをした。

エ 以上のように処分量定の変更については、相応の経営上の必要性が認められ、そして、その変更は慎重な手続で行われている。また、具体的な処分の運用に当たっては、著しい不利益にならないよう配慮した取扱いを行っており、さらに、上記のとおり、組合バッジ着用等による就業規則違反を繰り返しても、訓告処分を超えて漸次処分を加重するなどの措置もとっていない。以上のことからすれば、就業規則に抵触するAの本件組合バッジ着用に対して、会社が訓告処分を課したことは、相当性の範囲を超えたものとは認められない。

また、本件夏季手当減額の措置については、前記第3の3(2)イ(ア)認定のとおり、訓告処分を受けた者に対する会社の賃金規程上の期末手当の支払額は、その成績給の減額中の最低限の5万円の減額にするとされているのであるから、会社がAら組合バッジ着用等の服装整正違反によって訓告処分を受けた者に対して、上記賃金規程を適用して夏季手当の減額をしたとしても、相当性の範囲を超えたものとは認められない。

(3) Aの本件バッジ着用に対する奈良電車区の現場管理者らの注意・指導の態様について

ア 次に、Aが本件訓告処分当時所属していた奈良電車区における同人の本件組合バッジ着用に対する管理者の注意・指導の態様等についてみると、

(ア) まず、奈良電車区の職場の状況については、前記

第3の6(2)ア認定のとおり、Aは、12年4月3日に他の1名の国労組合員とともに同電車区に着任したもので、同人の業務は検修業務であり、当時、同電車区で組合バッジ着用者は一人もいなかった。

(イ) このような職場の状況の中で、同6(2)ア認定のとおり、A外1名の国労組合員の着任時に同人らに対して行われた検修業務の実務研修の開講式に当たって、Aのみが本件組合バッジを着けて出席したので、主席助役がAに対して国労バッジのような金具が着いていると落ちた場合に車両に弊害がある旨を述べたほか、同助役と検修の助役の二人で、4、5分の間、本件組合バッジの着用は就業規則に違反するので外すよう注意・指導し、更に区長も本件組合バッジを外すよう注意・指導した。また、その後の12年4月4日から同年6月8日までにおいては、同6(2)ウ、エ認定のとおり、現場管理者らがほぼ毎日、朝の点呼時又は点呼終了後等に3名内外の複数名で、Aと向かい合って、概ね1分から2分程度の間、国労バッジを外すように注意・指導を繰り返し行ったが、Aはいずれの注意・指導にも従わず、上記期日以降においても継続して国労バッジを着用し続け、これに対して現場管理者らの注意・指導も継続して行われていた。

(ウ) このような現場管理者らの連日の注意・指導について、Aは、当初の2か月間のみならず、今日まで8年以上にわたり、国労バッジの取り外しを強要さ

れたのであり、これを「執拗に過ぎる」ことは言を待たないと主張するが、上記2(1)イのとおり、会社においては職場秩序の確立についても特別の経営上の必要性があったのであり、また、同2(1)エのとおり、同電車区が車両の検修を行う職場であったことからみれば、安全上の配慮から、金属製用品等の着用等の服装の整正について通常の職場以上の注意・指導を行う必要性があった。そして、下記(エ)のとおり現場管理者らの注意・指導の態様も、本件組合バッジの着用が繰り返される中で、管理者がこれを黙認したとされないように毎朝の点呼の度に注意・指導を繰り返すという範囲を超えたものとはいえない。以上のことを併せ考えれば、Aが同電車区に配属されて以降、本件組合バッジを毎日着用していたことに対して、それを外すように毎日注意・指導を行ったことは、格別不当なものではなく、執拗に過ぎるものともいえないから、Aの主張は採用できない。

(エ) さらに、現場管理者らの上記注意・指導の際の具体的発言内容をみると、前記第3の6(2)ウ認定のとおり、着任当日等には、現場管理者らが多少エキサイトして大声を出したことがあったと考えられるものの、その後の現場管理者らの発言は、概ね本件組合バッジを外すように注意・指導がなされ、これに対してAが外さない場合には就業規則違反であるとか、業務命令違反である旨述べるなどしており、Aも現場管理者らも、総じて冷静な対応をしているこ

とが認められる。

もつとも、同 6 (2)ウ認定のとおり、その後も A が本件組合バッジを外さなかったところ、12 年 4 月 12 日や同年 5 月 18 日の注意・指導の際には、現場管理者らに大声での発言があったが、それもお互いの態度から双方の感情が高まったためのもものとみるのが相当であり、現場管理者らの発言のみを一方的に非難することはできない。

(オ) また、A は、点呼時等に現場管理者らから、同人の前に扇形ないし半円状に並んで取り囲まれ、本件組合バッジの取り外しを指示されたと主張するが、上記のとおり、現場管理者らが、着任当時は概ね 4、5 名で、その後は 3 名内外で A に相対したと推認される。そして、多少扇形か半円形になったこともあったと考えられるが、それ以上に A の周囲を取り巻いて同人に威迫を加えるような態様であったとまでは認められないから、A の主張は採用できない。

(カ) 加えて、会社は、A が奈良電車区に着任した 12 年 4 月 3 日以降、毎日のように同人に対して現場管理者らが注意・指導を行ってはいたものの、前記第 3 の 5 (3)ウ認定のとおり、結局 12 年度中の組合バッジ着用を理由とした処分は、前年度と同様、訓告であった。その後も A の本件組合バッジ着用に対しては継続して現場管理者らによる注意・指導が行われていたが、これらの A の本件組合バッジ着用行為に対しても処分の程度を懲戒に至らない訓告から、

懲戒処分としての戒告や、減給、出勤停止等にまでエスカレートさせていたわけではない。

イ これらのことからすれば、奈良電車区の現場管理者らが国労バッジを着用していたAに対して繰り返し行った注意・指導をもって、不当ということはできない。

(4) 会社の不当労働行為意思について

Aは、会社は国労8.30申入れ以来、同人の国労本部を批判する立場からの組合活動を嫌悪し、これを妨害・封殺することを意図して本件訓告処分等及び奈良電車区の現場管理者らにより本件組合バッジ取り外しの注意・指導の行為を行ったと主張するが、上記(2)及び(3)のような程度、態様にかんがみると、それらはAの国労バッジ着用行為それ自体を抑制して服装整正等の職場規律を回復しようとした措置ないし行為とみるべきであって、同人が国労内において四党合意反対などの組合活動を行ってきたことを嫌悪し、それを抑制するために行ったとまではみることができない。また、会社がAの属する国労批判派に限って国労バッジ着用に対する注意・指導や本件訓告処分等を行ってきたという主張・立証はなされておらず、むしろ会社は、会社発足以降一貫して、国労内のどのようなグループに属するかを問わず国労バッジの着用者に対し、注意・指導や嚴重注意、訓告等の措置を行ってきたと推認され、この点からもAの主張は採用できない。

(5) 小括

以上のとおり、①会社が、就業規則中の規定に従って、組合バッジを着用する社員に対して継続して服装整正を注意・指導したのであり、このこと自体を不当とすることはできないこと、②会社が組合バッジ着用者に対する服装整正等の規律違反の処分量定を加重に変更したことについては、相応の理由があり、変更の手順も、変更された処分量定の適用も慎重に行われたものといえること、③本件訓告処分等が本件組合バッジ着用に対する処分として不相当なものとはいえないこと、④奈良電車区における現場管理者らの本件組合バッジを着用していたAに対する注意・指導の態様等は、概ね冷静な対応の状況にあったものといえ、Aに対して繰り返し行った注意・指導をもって不当ということとはできないこと、⑤会社は発足以来一貫して国労内のどのようなグループに属するかを問わず、組合バッジ着用者に対し注意・指導や嚴重注意、訓告等の措置を行ってきたことの諸事情が認められ、これらにかんがみると、会社による本件訓告処分等及び奈良電車区の現場管理者らの本件組合バッジ取り外しの注意・指導は、Aの四党合意反対などの組合活動を嫌悪し、Aの本件組合バッジ着用に対して不相当に重い処分や不相当に威圧的な注意・指導を行うことによって、これを抑制しようとした支配介入行為とは認められず、また、国労の活動及びその自主的な方針形成に対する支配介入行為とも認められない。

4 結論

以上のとおりであるから、会社がAに対して行った就業

時間中の本件組合バッジ着用を理由とした本件訓告処分等及び奈良電車区の現場管理者らがAに対して行った本件組合バッジ取り外しの注意・指導が、不当労働行為に当たるとはいえないから、これを不当労働行為に当たると判断した初審命令は相当でなく、取消しを免れない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12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22年10月6日

中央労働委員会
第二部会長

表 3

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 13:05	国労バッジ外してください	
	就業規則違反	
	業務命令です	
	業務命令違反で現認	
	業務命令違反	
H12. 4. 5 点呼時 11:00	業務命令違反	
	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	
	外してください	
	業務命令違反です	
H12. 4. 11	バッジ外さないのですか	これは権利です。労働者の
	就業規則違反です。いつまで着けるのですか。外さないのですか	外しません。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	外しなさい。就業規則違反	外しません。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	なんども言いますが外してください	
	なぜ外さないんですか	
H12. 4. 14 9:14	いつも言いますが外してください。外さないんですか	
	いつまでも言います。外してください	外しません
	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	外しなさい。	
	外さないのですね	外しません
	現認します	
H12. 4. 18 9:14	外しなさい。絶対外さないんですね。2週間になります。	外しません
	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則ったもの。就業規則を守るように	
	いつも注意しています。外してください。	
	説明はさせてもらってる。なぜ外さないのか	権利です
	会社の方針に従ってほしい。外しなさい	外しません
	それと経営理念覚えてください	
	あれぐらい覚えられるだろう	

		覚えてください	
		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	バッジでいつも言っているとおり、外してください	外しません
		外してください。就業規則違反で現認します。	
		外しなさい	
		会社の方針に従ってもらいます。外してください	外しません
		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、外してください。外しなさい	外しません
		外してください。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。外しなさい。行事と違うんですよ。	外しません
		外しなさい。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。なぜ外さないのか。外しなさい。就業規則違反、業務命令違反で現認します。	
H12.4.27		バッジ外してください。	外しません
		業務命令違反で現認します	
H12.4.28	9:12	外してください。外さないんですね。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。服も夏季に変わったんですが、外さないんですか	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、外してください	外しません
		9時12分就業規則違反で現認します	
H12.5.8	9:11	どうしても外さなんですね。外してください。	
		外してください。外さないなら、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。外してください。	
		試験もがんばっているのに	外しません
		就業規則20条3項違反で現認します	
H12.5.10	9:11	いつもいいますけど外してください。	
		なぜ着けるんですか。他の人のこともあるし、外してください。	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	いつも言ってます。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
		絶対外さないんですね	
		就業規則違反で現認します	
H12.5.16	9:14	何を着けているんですか	バッジです
		外してください。いつまで言わせるんですか。外してください	いつまでも言わないでください

		バッジを着けてるからです。外してください。外さないんですね。就業規則違反、業務命令違反で現認します	
H12.5.17	9:17	いつも言います。1か月半になります。いつまで言わせるのか。	不当労働行為はやめてください
		会社の規則違反です。みんな迷惑してます。外さないんですね。	
		それでは、就業規則違反で現認します。いいですね	
		それでは体操に戻ってください。	
H12.5.18	9:17	仕事まじめにやってもらっているのに、バッジ着けていては何にもなりません。外してください。	外しません
		同じこと言わさないでください	同じこと言わんといてください
		上司に対してなんだ。注意されているんだぞ。	そんなん言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。	
		外してください。外さないなら、就業規則違反で現認します	
H12.5.19	9:17	何度も言います。完全なサービス規定違反です。外してください。	
		外してください。	外しません
		就業規則違反で現認します	
H12.5.23	9:13	いつまで着けているのか。外してください。誰もつけてません	外しません
		就業規則違反で現認します	
H12.5.24	9:11	いつも言いますが、外してください。なぜ外さないのですか	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	外しません
		9時11分現認	
H12.5.25	9:13	バッジ取らないんですか。いつまで着けるんです。ずっと着けるんですか	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	外しません。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。外しなさい	外しません
		服装きちっとしてください	してます
		バッジ着いてます。業務命令です。外しなさい	外しません
		業務命令違反で現認します	
H12.5.30		バッジ外しませんか	外しません
体操終了後		9時20分現認	
H12.5.31	9:24	いつまで着けているのか。もう外してください。なぜです	不当労働行為はやめてください
		サービス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。
		サービス規定違反で現認します	
H12.6.1	9:34	夏服になっても着けるのですか	
		外してください	外しません。何回も言わないでください
		就業規則違反で現認します	
H12.6.3	9:33	何度も言います。完全なサービス規定違反です。外してください。外してください	外しません

		外さないなら、就業規則違反で現認します	
H12.6.6	9:13	外してください。なぜ外さないのですか	外しません。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	
		バッジ外さないんですね。外さないんですか	
		バッジ外してください。ずっと着けるんですか。ずっと言わせてもらいます。	
		就業規則違反、業務命令違反で現認します	
H12.6.8	9:15	外してください。外しませんか	外しません
		就業規則違反で現認します	