

命令書(写)

再審査申立人 東日本旅客鉄道株式会社

再審査被申立人 (亡) A 承継人
B

上記当事者間の中労委平成22年(不再)第6号事件(初審神労委平成20年(不)第2号事件)について、当委員会は、平成23年1月12日、第136回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本眞弓出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 初審命令主文を次のとおり変更する。
 - 1 東日本旅客鉄道株式会社は、(亡) A に対する平成20年1月26日付け出勤停止処分、同年10月31日付け出勤停止処分及び同21年9月29日付け出勤停止処分をなかったものとして取り扱い、同人の承継人である B に対し、上記各出勤停止処分による月例賃金及び期末手当の減額分を支払わなければならない。
 - 2 その余の申立てを棄却する。
- II その余の本件再審申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 本件は、東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）が行った次の行為が不当労働行為であるとして、平成20年2月14日（以下、平成の元号は省略する。）、国鉄労働組合（以下「国労」という。）の組合員であるA（以下「A」という。）が神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に対し、救済申立てを行った事件である。

(1) A に対し、19年4月16日ないし21年9月29日の間において、服装整正違反を理由として、20年1月26日付け出勤停止5日、同年10月31日付け及び21年9月29日付け出勤停止10日の各処分（以下、この3件の出勤停止処分を「本件各出勤停止処分」という。）を行ったこと（20年10月31日付け出勤停止処分については、同年11月5日付け準備書面（4）をもって、21年9月29日付け出勤停止処分については、21年10月23日付け準備書面（6）をもって追加申立てが行われたものである。）。

(2) A に対し、20年9月19日、横浜支社総務部人事課副課長 C（以下「C副課長」という。）が、エルダー制度を希望しているが、国労バッジを着けているので再雇用できない旨の発言（以下、この発言を「本件再雇用に関する発言」という。）を行ったこと（20年9月26日付け準備書面（3）をもって追加申立てが行われたものである。）。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 本件各出勤停止処分を撤回すること。
- (2) 本件各出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、当該出勤停止処分がなかったならば得ることができた賃金分、一時金減額分を、それぞれ

れ支給すべき日から支給済みに至るまで年5%の金員を付加して支払うこと。

- (3) 今後、国労の組合バッジ（以下「国労バッジ」という。）着用を理由とした処分を行わないこと。
- (4) 国労バッジ着用を就業規則違反とする処分等を行うことにより、国労への支配介入を行わないこと。
- (5) 謝罪文の会社ホームページ及び事務所への掲示並びに従業員への配付を行うこと。
- (6) 本件再雇用に関する発言を撤回すること。
- (7) 定年後再雇用しない等と予告することによる国労バッジ取外しの強要を禁止すること。

3 初審命令の要旨

神奈川県労委は、22年1月12日、上記1(1)及び(2)記載の本件各出勤停止処分及び本件再雇用に関する発言は、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、会社に対し、①本件各出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、当該出勤停止処分による月例賃金の減額分相当額及び期末手当の減額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既払額との差額相当額を支払い（年率5分相当額を加算）、②本件各出勤停止処分及び本件再雇用に関する発言に関する文書手交を命じ、③その余の申立てを棄却する旨決定し、22年1月26日、命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、22年2月8日、初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、同部分に係る救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

第2 争点

- 1 本件各出勤停止処分を行ったことは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるかどうか。
- 2 本件再雇用に関する発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるかどうか。

第3 当事者の主張の要旨

1 会社の主張

- (1) 本件各出勤停止処分を行ったことは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとした初審判断の誤りは明白であること。(争点1)

ア 勤務時間中の組合バッジ着用に係る懲戒処分は適法性を有する。

勤務時間中の組合バッジ着用は、会社の就業規則3条、20条3項及び23条に違反するものであるから、会社がこの就業規則違反者に対して、所属組合のいかんに関係なく、職場規律に係る就業規則の定めを一律、公平に適用した結果としてなした本件各出勤停止処分について、労組法7条違反を問擬される余地のないことは明白である。

イ 勤務時間中の組合バッジ着用は国労組合員の「正当な組合活動」に当たらない。

勤務時間中の組合バッジ着用については、大部分の国労組合員が平和裡に組合バッジの着用を中止し、本件申立てについて国労が組織としてこれを積極的に支持していないのみならず、A に対してその着用中止を説得していることからすれば、A の勤務時間中の組合バッジ着用行為は、国労の組織としての組合活動ではないことは明らかである。よって、勤務時間中の組合活動として、規律違反を構成する社員独自のほしいままな活動、すなわち組合員独自の組合活動などというものまで保護の対象とされるものではないから、A の非違行為を理由とする本件各出勤停止処分が、組合運営への支配介入（労組法第

7条第3号)に当たらないことは明らかである。

ウ 組合バッジ着用禁止に係る会社の「不当労働行為意思」ないし「国労に対する嫌悪の意思」は存在しない。

本件各出勤停止処分は、国労としても勤務時間中の組合バッジの着用拘泥せず、大部分の組合員がかかる非違行為をとりやめた後におけるものであり、しかも、会社と国労との和解により良好な関係に至った後のものであるから、会社が国労に対する「嫌悪」を有しないことは明らかである。そして、本件においては、勤務時間中の組合バッジの着用の禁止を指示し、違反者に本件各出勤停止処分を課することは、会社の正当な人事権の行使にすぎず、就業規則違反を戒め、職場規律を確立し、業務指示権を確保する目的を越えてA 個人に対し悪意に近い「嫌悪」をいだくなどが有力な動機となっているとは到底いえないものである。よって、A 1名が最後まで組合バッジを着用していたという状況的事実の存在から、会社には国労の運営への支配介入となるような悪意に近い「嫌悪」があるとした初審命令の判断は、明らかな誤りである。

(2) 本件再雇用に関する発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとした初審判断の誤りは明白であること。(争点2)

ア そもそも、会社は、エルダー社員制度により、A との間において再雇用契約を締結したのであるから、かかる申立てについては、既に解決済であり、その詳細を検討するまでもなく、救済の利益を欠いたものとして、その申立ては却下されるべきである。

イ 勤務時間中のバッジ着用行為は、会社の就業規則に違反するものであるうえ、かかる違法行為を行ったのはひとりA のみであるから、これを正当な組合活動として法的保護に値するとし、「A 独自の組合活動に対する支配介入」などおよそ認められるものではないことは

上記(1)に述べたとおりであり、その点において既に誤りであるが、これをおくとしても、会社による本件の再雇用時における対応が、労組法第7条第3号に違反するといわれる余地はない。

2 A の主張

以下の主張を加えるほか、初審命令第3の1(1)申立人の主張欄(22頁)に記載されたとおりであるから、これを引用する。

(1) 本件各出勤停止処分を行ったことは不当労働行為である。(争点1)

ア 国鉄分割民営化以来、今日まで一貫して続く熾烈な国労解体攻撃の中で、国労は自らの組織を防衛する手段として、国労バッジ着用を組合員に指示してきた。国労バッジ着用は、不当労働行為を重ねた末、労働委員会命令も守らない会社に抗議するとともに、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あうための最小限必要な方法でなされた、象徴的行為であった。

イ 会社は、就業規則違反の行為は処分しても不当労働行為ではない旨主張するが、次のとおり失当である。

(ア) 組合バッジ着用を理由とする各処分は、会社が主張するように「所属組合のいかんと関係なく一律、公平になされた」ものではない。会社は、その発足当時から国労を好ましくない存在として嫌悪し、就業規則に基づいて組合バッジ着用者に対して厳正な措置をとる方針であることを国労に説明しない一方、別組合とは組合バッジ不着用について確認し、組合バッジ着用者がほぼA から国労組合員であることを把握した上で、バッジ処分を開始したのであるから、本件各出勤停止処分自体が国労を嫌悪し、狙いうちした行為なのである。

(イ) 会社が主張するように「バッジ着用者が減少したから職場規律が確立されている」わけではない。

そもそもバッジの着用により職場規律が乱れたり、業務に支障が

生じたような事実はない。バッジ着用者が減少したのは、着用者に対して会社が執拗かつ苛烈な処分を出し続けたからである。会社は、「A の非違行為継続は悪質」と言うが、労働委員会命令を無視した会社の不当労働行為継続こそが悪質であり、それによって確立された「職場規律」なるものは、度重なる不当労働行為の結果としてつくられたものにほかならない。

ウ 会社は、個人申立なので組合活動ではない旨主張するが、次のとおり失当である。

そもそも、国労バッジは国労組合員であることの表示であり、その着用が国労組合員としての組合活動であることは論を待たない。したがって、国労執行部がA の救済申立てを支持しなかったからといって、国労バッジ着用が国労の組合活動でなくなるわけではない。

国労が組織として発出した国労バッジ着用の指示は、今も撤回されてはいない。A が今も職場で国労バッジを着用し続けていることは、国労の指示に基づく国労組合員としての組合活動である。

(2) 本件再雇用に関する発言は不当労働行為である。(争点2)

ア C副課長のA に対する言動は、実質的に解雇に等しい重大な不利益取扱いを予告することにより、A に国労バッジの取り外しを強要しようとするものである。こうした会社の行為は、労組法第7条第3号に該当することは明らかである。

イ 会社の本件再雇用に関する発言は、初審命令が判断するとおり「ひとりA 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、不当労働行為である。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

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、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、21年4月1日現在、6万1,040名である。

【乙36】

(2) A

A 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、19年12月から本郷台駅で勤務し、22年2月28日に会社を定年退職した。

その後、A は、同年3月1日から会社に再雇用され、グループ会社である株式会社東日本環境アクセスへ出向し、再審査結審日（同年6月29日）現在、同所で勤務していた。

A 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の着用を始め、会社を定年退職するまで、国労バッジの着用を続した。

【甲9、初審④A 2、3頁、審査の全趣旨】

(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「神奈川地区本部」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。

(4) 承継申出

A は、22年8月5日に死亡した。

その後、同人の承継人であるとして、同年10月6日に同人の配偶者

B が、救済申立ての承継を申し出ている。

さらに、同年11月1日に国労組合員である D 、 E 、 F 、 G 、 H 、 I 、 J 及び K の8名（以下「D から8名」という。）が、「救済申立てのうち、初審命令主文第2項に係る請求（ポストノータイス）」を承継することを申し出ている。

2 国鉄改革（分割民営化）に至る経緯

(1) 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」が挙げられ、国鉄の分割民営化が必要であるという結論が示された。

そして、「新形態移行までの間緊急にとるべき措置」として指摘された11項目の中には、「職場規律の確立を図るため、職場におけるヤミ協定及び悪慣行（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。

【甲 2】

(2) 昭和 58 年 8 月 2 日、日本国有鉄道再建監理委員会は、「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」と題する報告書を政府に提出し、その中で、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、「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。」と提言した。

【甲 2】

(3) 昭和 60 年 7 月 26 日、日本国有鉄道再建監理委員会は、「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」と題する報告書を政府に提出した。同報告書は、国鉄の旅客鉄道部門を全国 6 地域に分割し、民営化すること、その実施の時期を同 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 3 千人の余剰人員が生じるため、その対策を講じるべきことなどを内容とし、国鉄再建の具体的方法を述べたものであった。

【甲 2】

(4) 昭和 61 年 11 月 28 日、国鉄改革法等いわゆる国鉄改革関連 8 法が成立し、同年 12 月 4 日に公布された。

これにより、国鉄の鉄道事業の大部分は、同 62 年 4 月 1 日をもって会社を含む新事業体に引き継がれた。

【甲 2】

3 組合バッジに関係する就業規則及び賃金規程の定め

会社は、昭和62年4月1日の発足に当たり、就業規則に、服装の整正及び勤務時間中等の組合活動に関する定めを置き、就業時間中の組合バッジ等の着用を禁止した。これに違反した者は、以下のとおり、処分を受けることがあるほか、賃金規程には、期末手当の額の減額や昇給号俸数の減俸の措置を受ける旨の定めがある。

(1) 就業規則の関連条項の要旨

第3条（サービスの根本基準）社員は、自己の本分を守り、会社の命に服し、法令規程等を遵守し、全力をあげてその職務の遂行に専念しなければならない。

第20条（服装の整正）（第3項）社員は、勤務時間中に又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。

第23条（勤務時間中等の組合活動）社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。

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

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

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

【乙1、初審⑥N 9、10頁】

(2) 期末手当の額の減額に関する規定

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

期末手当の調査期間は、夏季手当は前年10月1日から当年3月31日まで、年末手当は4月1日から9月30日まで（第142条）とされ、その支給額は、基準額×（1－期間率±成績率）により算定した額（第143条）となる。期末手当は、調査期間内の欠勤期間（第144条）による減額のほか、調査期間内における勤務成績に基づく成績率により増額又は減額され、減額されるのは、

- i 出勤停止の処分を受けた者は15%減
 - ii 減給又は戒告の処分を受けた者は10%減
 - iii 訓告を受けた者及び勤務成績が良好でない者は5%減
- （第145条）とされている。

【乙6】

(3) 昇給号俸数の減俸に関する規定

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

昇給は、毎年4月1日に（第20条）、4号俸以内（第22条）で行われ、昇給欠格条項に該当するときは所定の号俸を昇給号俸から減ずる（第24条）とされている。昇給欠格条項は、欠勤等のほか、

- i 懲戒処分1回につき1号俸減
なお、出勤停止については次を加算する。
 - ① 期間が10日までは1号俸減
 - ② 11日以上は2号俸減
- ii 訓告は2回以上で1号俸減
- iii 勤務成績が特に良好でない者は1号俸以上の減とされている。

なお、満55歳以上の社員については、上記の昇給は実施しない（第33条の6）と規定されている。

【乙6、39】

(4) 国労と会社との労働協約

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

【乙18の1】

4 会社の組合バッジ着用に対する対応と処分

(1) 会社の組合バッジ着用者に対する対応

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名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名(全社員の91.1%)、組合バッジ着用者が5,645名(全社員の8.8%)であり、そのうち5,634名が国労組合員、11名が他組合の組合員であるなどというものであった。

【乙9、11】

ウ 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、13】

エ 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、同月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等の着用については、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、16】

(2) 組合バッヂ着用者に対する処分

- ア 昭和62年6月、会社は組合バッヂ着用者に対し、初めて服装整正違反を理由として4,883名を嚴重注意処分ないし訓告処分を発令し、同年11月にも服装整正違反で2,089名を処分した。
- イ その後も会社は、組合バッヂ着用者に対する処分を年2回程度の割合で実施していった。また、被処分者は、3年9月の処分で2,000名を割り込み、8年9月の処分で1,000名を割り込み、14年3月には314名（全社員の0.4%）になっていた。

【乙4、初審⑥N 9、10頁】

(3) 警告文掲出と組合バッヂ着用者に対する処分等

ア 警告文掲出

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。）を全現場に掲出した。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。

【乙5】

イ 警告文掲出前後の服装整正違反を理由とする被処分者

- ① 警告文の掲出前の13年3月の組合バッヂ着用を理由とする服装整正違反の被処分者は391名（全社員の0.5%）であり、同年9月は345名（同0.5%）、14年3月は314名（同0.4%）であった。
- ② 警告文の掲出後、同年7月の組合バッヂ着用を理由とする服装整正違反の被処分者は127名となった。会社は、同年7月1日時点までに組合バッヂを外した101名を訓告処分、同時点で組合バッヂを着用していた26名を減給処分とし、その後も組合バッヂ着用を継続する者に対して、同年9月は22名を減給処分、同年12月は10名を減給処分、15年3月は7名（全社員の0.01%）を出勤停止1日とし、同年7月以降はA 1名（全社員の0.001%）のみを出勤停止処分とした。

【乙4、31、初審⑥N 8～12頁】

ウ D から8名の対応

- ① D から8名のうち、E は、警告文が掲出された際、同人が勤務していた東京駅営業機動センター所長から「減給から始まって出勤停止、停職、それから最終的には解雇もあり得る」と告げられた。

【初審②E 14頁】

② D から8名のうち、K は、減給処分を何回か受け、賃金カットが相当な多額となり、仲間と相談し、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に個人で申立てをすることを前提に、国労バッジを一旦外した。国労バッジを外したことについて、本件初審神奈川県労委の審問において、K は、過酷なバッジ着用に対する処分が繰り返し行われ、経済的にも精神的にも耐えられなくなって、心ならずも外さざるを得なかった旨を、また E は、ずっと躊躇したけれど外すことにした、本当に悔しさいっぱい、いまでも後悔している旨を供述している。

【初審①K 17、34頁、初審②E 14頁】

(4) 東京都労委に対する救済申立て

ア 14年10月24日、D から8名は、会社が、服装整正違反を理由として行った14年7月11日から15年3月28日までの各処分は不当労働行為であるとして、東京都労委に対し、救済申立てをした（東京都労委平成14年（不）第108号事件。D から8名は、各処分につき、順次、追加申立てを行った。）。

イ 17年11月28日、A は、会社が、服装整正違反を理由として行った14年7月12日から19年4月15日までの各処分は不当労働行為であるとして、東京都労委に対し、救済申立てをした（東京都労委平成17年（不）第86号事件。A は、各処分につき、順次、追加申立てを行った。）。

ウ 東京都労委は、18年6月15日、東京都労委平成14年（不）第108号事件と東京都労委平成17年（不）第86号事件の審査の併合を決定した。

エ 東京都労委は、20年3月27日、会社に対し、東京都労委平成1

4年（不）第108号事件及び東京都労委平成17年（不）第86号事件につき、次の①及び②の各処分は、労組法第7条第3号に当たるとして、会社に対し、上記各処分がなかったものとして取り扱い、上記各処分による月例賃金及び期末手当の減額分を支払うことなどを命ずる一部救済命令（以下「前件初審命令」という。）を交付した。

① 服装整正違反を理由として行った D 、 E 、 F 、 G に対する14年7月11日付け及び同年9月20日付け各減給処分、並びに K に対する同年7月11日付け減給処分

② 服装整正違反を理由として行った A に対する17年3月24日付け以降19年4月15日付けまでの各出勤停止処分

オ A 及びD から8名は、20年4月4日、前件初審命令が却下、棄却した部分の取消しなどを求め、会社は、同年4月10日、前件初審命令の救済部分の取消しなどを求め、当委員会に再審査申立てを行い、本件再審査結審時（22年6月29日）、同事件は、当委員会に係属している（中労委平成20年（不再）第8号、第10号事件）。

【甲41、当委員会に顕著な事実】

5 組合バッジ着用についての国労の対応等

(1) 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。国労バッジは、縦1.1センチメートル、横1.3センチメートルの四角形で、NRUの文字がデザインされている。その後、東京地本がこの国労バッジの着用指示を撤回したことはない。

【甲2、47、初審①K 7、8頁、初審④A 6、25頁、審査の全

趣旨】

- (2) 12年5月30日、当時の与党である自由民主党、公明党及び保守党（以下「与党三党」という。）と社会民主党は、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だけのいわゆる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。」旨の合意（以下「四党合意」という。）をした。

国労は、四党合意の受入れで意見が対立し、全組合員の一票投票や3回の全国大会開催という異例の措置をとり、13年1月27日、国労は全国大会で四党合意を受諾した。

【甲14、48、初審①K 14頁】

- (3) 神奈川地区本部は、13年頃に、L 委員長の主催で国労バッジを外そうという集会を2回開いたが、A から国労組合員の多くは、執行部に対して、国労バッジに代わるものの提起を求め、国労バッジを外すことに反対した。その後、神奈川地区本部は、機関として国労バッジを外す旨の決定はしていない。

【初審④A 24、25頁、初審⑤A 10～13、26頁】

- (4) 国労は、国労バッジ着用による処分問題の救済申立てを東京都労委、神奈川県労委、埼玉県労働委員会及び千葉県労働委員会等に行った。神奈川県労委へは、第1次組合バッジ事件（昭和62年6月の処分取消し、同処分に伴う不利益の回復）、その後、14年までの処分取消しと回復措置を求めて、第2次、第3次、第4次の組合バッジ事件の救済申立てを行った。神奈川県労委は上記一連の申立てを認容する救済命令を発し、このうち第1次組合バッジ事件に係る命令は、最終的に11年11月1

1日、最高裁判所の上告不受理決定により確定した。これを受けて会社は、救済命令を履行し、12年2月25日の賃金支払日に減額分を返還し、同時に「今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。」との文書を国労に交付した。また、残余の命令は、会社が当委員会に再審査を申し立てていたが、下記(14)のとおり和解が成立した。

【甲1～4、11、当委員会に顕著な事実】

(5) 国労横浜支部教宣部は、14年3月10日付け「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。なお、Aは、当時、久里浜駅に勤務し、神奈川地区本部の横浜支部久里浜駅分会に所属していた。

【甲9、16の1、19】

(6) 14年3月末頃、国労の執行部は、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。

【初審④A 24頁】

(7) 14年4月26日、与党三党は、「JR不採用問題に関する声明」により、5月30日までに国労執行部において四党合意の前提条件を成就する目に見えた結果を出し、これが関係者に評価されない場合は四党合意から離脱せざるを得ないとの通告を行った。

【甲48】

(8) 14年5月27日、国労は、第69回臨時全国大会を開催し、①JRに法的責任のないことを再確認する、②最高裁の第三者参加申立及び鉄建公団訴訟に参加する闘争団員に対して取下げの説得活動を強化し、組合員の総意としてJRに法的責任のないことを決定したと言えるだけの結果を上げる、③取り下げに応じない闘争団員に対しては直近の全国大会で処分を決定するなどの運動方針を決定した。

【甲48】

(9) 14年11月24日及び25日に開催された第70回定期全国大会で、国労は、①国労が誠実に努力を行っている現状の中で、与党は解決案を示す責任がある、②四党合意は最高裁の判決が出されても生き続けるし、四党、与党、政府の責任が免責・喪失するわけではない、③闘争団員の処分については先送りするなどの運動方針を採択した。

【甲48】

(10) 14年12月6日、与党三党は、声明において、四党合意の離脱を社会民主党に通告した。声明の内容は「今回の大会における運動方針の採択は、四党合意による人道的な政治解決を放棄することを国労自らが宣言したものと受け取らざるを得ない。……国労がこのように自らなすべきことをせず、与党・政府に責任転嫁する無責任な対応をとる以上、断腸の思いで本日をもって『四党合意』を離脱することとする。」というものであった。

【甲48】

(11) 16年9月16日及び17年1月21日、当委員会は、当委員会に係属する国鉄の分割・民営化と会社発足に伴う職員の配属発令並びにその後の兼務・配転等発令に関連する事件（13件）について、和解勧告を行い、国労と会社とは、これを受諾して和解が成立した。

また、17年10月31日、当委員会は、当委員会に係属する昇進試験に関連する事件（9件）の和解勧告を行い、国労と会社とは、これを受諾して東京都労委係属事件14件も含め計23件について和解が成立した。

【乙24、当委員会に顕著な事実】

(12) 18年11月2日、A 及び K は、当委員会に対し、同人らが救済対象者となっている国労バッジ事件についての当事者追加を申し立てた（下記5(14)）。その理由は、「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、初審①K 18～20頁】

- (13) 18年11月5日、A及びDら8名は、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。1047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、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。」「国労本部・国労東日本本部は、四党合意受け入れで不採用問題について『JRに法的責任がない』ことを認め、……今回の『包括和解』で分割・民営化以来の一切の不当労働行為について『JRに責任がない』ことを認めたのです。」

「『不採用問題の政治解決』を唱えて1047名闘争の内部に分断を持ち込んできた貴殿らは、この和解によってますます不採用問題の解決を遠のけているのです。私たちは、闘争団の仲間の解雇撤回を早期に実現するためにも、今回の屈辱的『和解』を認めることはできません。……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、初審①K 18～20頁】

(14) 18年11月6日、当委員会は、国労組合員の会社への採用問題を除き、出向・配転等に関連する事件（30件）、国労バッジ事件（11件）及びその他不利益取扱い等に関連する事件（2件）の計43件の係争事件について、和解勧告を行ったところ、国労と会社は、これを受諾して出向・配属等の東京都労委他3県労委の係属事件6件、国労バッジの東京都労委係属事件10件、及びその他不利益取扱い等の東京都労委係属

事件2件を含めて計61件の和解が成立した。

上記勧告書は、その前文において「当委員会は、会社と組合（下部機関の東日本本部、各地方本部、支部、分会及び申立組合員を含む。）とが、正常かつ良好な労使関係の確立が不可欠であることを深く認識し、労使関係の健全な発展に努めることが重要であるとの観点から、上記不当労働行為救済申立事件を終結させ、下記により和解することを適当と認め、和解を勧告する。」としており、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他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。

これにより、A、Dら8名及びその他国労組合員による個人申立事件を除いて、国労と会社間での労働委員会における係争事件はすべて終結した。

包括和解後、Aは、神奈川地区本部の書記長M（以下「M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慮されないかとの説得を受けたが、応じなかった。

【乙33、初審⑤A 17～19頁、当委員会に顕著な事実】

(15) 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、初審⑥N 5頁】

6 A及びDら8名の要請に対する国労の対応等

(1) 14年10月24日、Dら8名は、上記4(4)ア認定のとおり東京都労委に救済申立てをした。

Dら8名は、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。

【初審①K 21頁】

(2) 17年10月24日、Aは、上記4(4)イ認定のとおり東京都労委に救済申立てをした。

A は、東京都労委に救済申立てを行うに当たって、出勤停止1日（15年3月27日）、出勤停止3日（16年3月29日）の2回の処分の頃、神奈川地区本部のM書記長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。

【初審④A 23頁、初審⑤A 15～17頁】

(3) 20年2月14日、A は、本件各出勤停止処分及び本件再雇用に関する発言は不当労働行為であるとして、神奈川県労委に本件初審申立てをした。

A は、本件初審審問に当たって、神奈川地区本部のM書記長に証人として出廷するよう要請したが、M書記長は証人に立ってもAの利益にはならないとの理由で応じなかった。

【初審⑤A 19～22頁】

(4) 20年10月、K は、国労神奈川地区本部の大会で、代議員として、「職場の労働条件改善の闘いと1047名の解雇撤回の闘いを車の両輪として闘う」との立場で、次の報告、要請をした。

ア A 及びD から8名が、東京都労委に救済申立てをした後、A が、本件の出勤停止5日、エルダー社員としての再就職斡旋の問題で、神奈川県労委に救済申立てをしていること。

イ K らは、A の支援のため、多くの補佐人を募集していること。

ウ 組合バッジの闘いは、当初から「和解のない事件、勝つか負けるかどうかでしかない権利闘争」だと言われ、国労の機関として全力で闘ってきた課題であり、国労は機関として取り組むよう要請すること。

【甲54】

7 本件各出勤停止処分

(1) A の組合活動

A は、戸塚駅での勤務で、国労戸塚駅分会の書記長、分会長、執行委員長に就いた。昭和62年4月1日の国鉄改革（分割民営化）当時は、執行委員長であり、新会社発足の前、駅長から「あなたみたいな社員は、新会社に採用させない」などと言われた。新会社発足の後、A は、駅長室あるいは講習室に呼び出され、助役から「どこから給料をもらっているのだ」、「家族が大事なんだろう、家族を考えたらどうか」、「組合が大事なのか、会社が大事なのか」などと言われた。

【甲68、初審④A 15、18頁】

(2) 国労バッジ着用状況と本件各出勤停止処分

A は、警告文掲出（14年3月28日）後、国労バッジ着用を理由として、別表1記載の各処分を受け、このうち本件各出勤停止処分は以下のとおりである。なお、A は、昭和62年6月の嚴重注意処分から警告文の掲出前までに、2回の嚴重注意処分、27回の訓告処分を受けている。

ア 20年1月26日付け発令

会社は、A に対し、19年4月15日の出勤停止処分以降の服装
修正違反を理由として出勤停止5日の処分を発令した。

イ 20年10月31日付け発令

会社は、A に対し、20年1月26日の出勤停止処分以降の服装
修正違反を理由として出勤停止10日の処分を発令した。

ウ 21年9月29日付け発令

会社は、A に対し、20年10月31日の出勤停止処分以降の服装
修正違反を理由として出勤停止10日の処分を発令した。

【甲7、42、74、85、初審④A 3頁、初審⑤A 8、9頁】

(3) 賃金等の減額

A は、上記(2)の各処分を受け、以下のとおり賃金等が減額され、

このうち本件各出勤停止処分による賃金等の減額は、別表2記載のとおりである。

ア 期末手当の減額

A は、警告文掲出前の訓告処分では14年6月の夏季手当が5%減で52,512円の減額となっていたが、14年7月の減給処分では同年12月の年末手当が10%減で112,267円の減額、15年3月以降の出勤停止処分では、同年6月の夏季手当から20年6月の夏季手当までの間の期末手当が15%減で最低でも143,150円、最高では196,248円の減額となっている。

【甲74、初審④A 6～8頁】

イ 定期昇給の減額

会社は、満55歳未満の社員については、毎年4月に4号俸以内の定期昇給を実施しているが、昇給欠格条項の対象に該当するとその分の号俸が減となる。

A は、上記(2)の各処分により満55歳以上となるまで、15年4月及び16年4月と続けて定期昇給4号俸減となり定期昇給はなく、4号俸の定期昇給があった場合と比較すると、15年度及び16年度の年度内に支給される賃金等からの減額は、2年間で約20万1千円となり、各年度ではそれぞれ約10万円の減額となっている。

【甲28、初審④A 8、9頁】

ウ 月例賃金からの減額

減給処分では、月例賃金から日額の2分の1の減額、出勤停止処分では、月例賃金から出勤停止を命じられた期間の賃金が不支給となる。

A は、14年7月から同年12月までの3回の減給処分により、6,482円から6,712円の減額がされ、15年3月以降、15

年3月からの4回の出勤停止1日の処分では16,213円から17,833円の不支給、16年3月からの11回の出勤停止3日の処分では27,636円から34,040円の不支給、20年1月の出勤停止5日の処分では55,459円の不支給、20年10月の出勤停止10日の処分では101,026円の不支給となっている。

なお、Aの20年1月の月例賃金は、支給額で248,752円となっていることから、この月例賃金との対比では、出勤停止10日の処分による減額の割合は4割となる。

【甲29の3、74、初審④A 6頁】

8 本件再雇用に関する発言

(1) エルダー社員就業規則の定め

会社は、20年5月1日、エルダー社員就業規則を施行し、20年度に定年退職となる社員より適用した。

ア エルダー社員制度は、会社が、定年に達した者のうち、再雇用を希望する者（ただし、管理職等社員及び役付医療社員を除く。）をエルダー社員として採用する（第4条第1項）とし、会社は、エルダー社員に原則としてグループ会社等への出向を命ずる（第6条第1項）としている。

なお、エルダー社員の服務に関する事項は、会社の就業規則を準用する（第3条第1項）とされ、エルダー社員には、前記3(1)第3条（服務の根本基準）を含む規定が適用されることとなっている。

イ 雇用契約及び期間については、エルダー社員雇用契約書により雇用契約を締結する（第4条第1項）とされ、エルダー社員の雇用契約期間は、定年退職日の翌日から5年間（同条第2項）とし、エルダー社員の雇用契約は1回限りで、更新は行わない（同条第3項）とされている。

ウ エルダー社員制度による再雇用までの流れについては、会社は、定年退職する年度の前年度において、①4月から6月までの間に再雇用の希望の把握、②10月ないし11月に出向先等の提示、③2月ないし3月に再雇用契約の締結、④定年退職日の翌日をもって会社に再雇用し、原則としてグループ会社等に出向するとされている。

【乙19、20、初審⑦〇 13、14頁】

(2) 本件再雇用に関する発言

C副課長の本件再雇用に関する発言の経過は以下のとおりである。

ア 20年5月8日、A は、会社に対し、今後希望する進路について「定年退職後、エルダー社員として働きたい」とする事項を選択した自己申告書を提出した。

【甲59、乙35、初審④A 34、35頁】

イ 20年9月19日、朝の点呼が終了した後、C副課長は、本郷台駅の駅長室で、本郷台駅長立会いのもと、A に対し、エルダー制度を希望しているが、国労バッジを着けているので雇用契約はできない、就業規則を守るのが前提である、再雇用の条件として就業規則を遵守する誓約書を提出いただきたい旨の本件再雇用に関する発言をした。

【甲36、乙35、初審④A 33頁、初審⑦〇 16、17頁】

ウ 21年3月31日、C副課長は、A に対し、本件再雇用に関する発言について、A の意思確認をしたところ、A は、書面は出さないが、再雇用になったら国労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。

【乙35、初審⑦〇 17、18頁】

エ 21年7月17日、会社とA とは、エルダー社員雇用契約を締結した。

【乙35、初審⑦〇 18頁】

オ 22年2月28日、A は、会社を定年退職した。A は、この後、同年3月1日から再雇用後の東日本環境アクセスへ出向し、その出向に際して国労バッジを外した。

【審査の全趣旨】

第5 当委員会の判断

- 1 争点1（本件各出勤停止処分を行ったことは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるかどうか。）

会社は、服装整正違反を理由とした本件各出勤停止処分について、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとした初審判断は誤りであるとして、前記第3の1(1)のとおり主張する。よって、以下判断する。

- (1) まず、A の就業時間中の国労バッジ着用行為は、労働組合の行為（以下、単に「組合活動」ともいう。）といえるか否かについて検討する。

ア この点に関して、会社は、A の上記行為を国労が組織として支持しておらず、着用中止を説得していることからすれば、A の上記行為は国労の組織としての組合活動でない旨主張し（前記第3の1(1)イ）、これに対して、A は、同人の国労バッジ着用は国労の指示に基づく組合活動である旨主張する（同2(1)ウ）。

イ そこで、A の国労バッジ着用行為の実態についてみると、以下の事実が認められる。

- ① 東京地本は、会社設立直前の昭和62年3月31日、各支部に対し、国労バッジの完全着用を再度徹底するよう文書で指示した。その後、東京地本が国労バッジの着用指示を撤回したことはない（前記第4の5(1)）。
- ② 会社は、国労バッジの着用は服装整正に違反することを理由に処分しており、その被処分者数の推移をみると、昭和62年6月の当

初では4, 883名であったが、3年9月には2, 000名を割り込み、8年9月には1, 000名を割り込み、警告文掲出（14年3月28日）の直前の14年3月には314名（全社員の0.4%）となり、警告文の掲出後の同年7月には26名、15年3月には7名、同年7月以降はA 1名のみとなった（同3、同4(2)及び(3)イ）。

③ 14年10月24日、D 8名は、会社が服装整正違反を理由として行った各処分について、東京都労委に救済申立てを行い、17年10月24日、A もD 8名と同様に東京都労委に救済申立てを行っている。そして、A 及びD 8名は、国労に対し、警告文掲出以降の同人らの国労バッジ着用に対する処分等の問題について新たな申立てを求めた。しかし、国労は、A 及びD 8名の要求を容れなかった（同6(1)及び(2)）。

④ 18年11月2日、A 及び K は、当委員会に対し、同人らが救済対象者となっている別件の国労バッジ事件についての当事者追加を申し立てた。その理由は、「和解決着」は「労使紛争の真の解決を遅らせる」というものであった（同5(12)）。

⑤ 18年11月5日、A 及びD 8名は、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、国労が、四党合意を受け入れて、不採用問題について「JRに法的責任がない」ことを認めたこと、包括和解で分割・民営化以来の一切の不当労働行為について「JRに責任がない」ことを認めたことを強く批判し、和解決着は、「不採用問題の解決を遠のけている」として和解に反対するというものであった（同5(13)）。

ウ 上記の各事実からすると、A 及びD 8名を含む一部の国労組合員は、従前から、四党合意（12年5月30日）の受入れに反対し、

国労バッジ着用者に対する処分が行われる中においても、国労バッジ着用行為を継続していた国労内少数派の組合員である（上記イ③）。また、A 及びD から8名は、国労が会社との間で18年11月に国労バッジ事件案件を含む和解を行うという状況の下においても、「和解着」は「労使紛争の真の解決を遅らせる」として、当委員会に対し国労バッジ事件についての当事者追加の申立てをし（上記イ④）、国労中央本部及び東日本本部に対し、四党合意受入れ、「包括和解」は「不採用問題の解決を遠のけている」として抗議文を提出するなど（上記イ⑤）、国労執行部に批判的な立場で活動を継続しているものである。

ところで、この間の15年7月以降、会社における国労バッジ着用者はA 1名のみとなったこと（上記イ②）からすると、同人は国労内少数派の一員として国労バッジ着用行為を継続していたものといえるか否かが問題となる。この点については、初審神奈川県労委の審問において、国労バッジを外したことに関して、K は、過酷なバッジ着用に対する処分が繰り返し行われ、経済的にも精神的にも耐えられなくなって、心ならずも外さざるを得なかった旨、E は、いまでも後悔している旨の供述を行っていること（前記第4の4(3)ウ②）、上記に摘示したとおり、18年11月当時においても、A はD から8名とともに、国労バッジ事件について当事者追加の申立てを行ったり、国労中央本部等に対し四党合意受入れに反対する旨の抗議文を提出していること、加えて、D から（H を除く7名）は、本件再審査において、再審査被申立人であるA の補佐人となっていることを併せ考えると、国労バッジ着用行為に対する処分が過重となり、A を除くD から8名は国労バッジを外さざるを得なくなったものとみることが相当である。その結果、A 1名のみが国労バッジ着

用行為を継続することとなったと認められ、このような経緯からすると、A は、本件各出勤停止処分の時点においても、あくまでも国労内少数派の一員として国労バッジ着用行為を継続していたものとみるべきである。

さらに、A 及びD から8名は、国労執行部への抗議文において、「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」としていること（前記第4の5(13)、上記イ⑤）からみて、A 及びD から8名の四党合意受入れに反対する活動の目的（ひいては国労バッジ着用の目的）は、国労の組織に対する会社の介入を防止し、国労組合員の生活を守るための労働条件改善に資することにあつたとみることができる。

上記のとおり、A の国労バッジ着用行為は、D から8名とともに、四党合意の受入れに反対する国労内少数派組合員として、A の主張にあるとおり（前記第3の2(1)ア）、お互いの仲間意識を確認しあうために行われたものであり、国労の執行部に批判的な活動であると位置づけられる。また、組合員の労働条件の維持改善その他経済的な地位の向上を目指し、かつ、所属組合である国労の自主的、民主的運営を志向する意思表示行為と評価することができる。

なお付言するに、東京地本は昭和62年3月の国労バッジ着用の指示を、その後撤回した事実はなく（上記イ①）、13年頃に神奈川県本部が国労バッジを外そうという集会を開いたが、A から国労組合員は国労バッジを外すことに反対し、その後においても神奈川県本部は、機関として国労バッジを外す決定をしておらず、A らに対して何らかの統制処分を課したとの事実も窺えないこと（前記第4の5(3)）、さらに、14年3月10日に発行されたA が所属する国労

横浜支部の機関誌には「国労バッジを全員つけよう」と記載されていたこと（同5(5)）からすると、A の国労バッジ着用行為が従前の東京地本の方針や指示に反するものということもできない。

エ 上記判断のとおり、①A はD から8名とともに、従前から四党合意受入れに反対して、国労執行部に批判的な立場で活動を継続していること、②15年7月以降、A 1名のみが国労バッジ着用行為を継続しているが、これは国労バッジ着用に対する過重な処分が繰り返される中で、A 以外のD から8名は国労バッジを外さざるを得なくなったものとみるのが相当であること、③18年11月には、A らは国労バッジ事件についての当事者追加の申立てを行い、A 及びD から8名は国労中央本部等に四党合意受入れ等に対する抗議文を提出していること、④D らは、本件再審査において、再審査被申立人であるA の補佐人となっており、A はD らとともに本件再審査に対応していることなどを考慮すると、A の国労バッジ着用行為は、本件各出勤停止処分の時点においても、D から8名とともに四党合意受入れに反対する活動の一環として行われたものであり、国労内少数派の活動としての意義を有すると判断される。

したがって、A の国労バッジ着用行為は不当労働行為制度による保護の対象となり得る労働組合の行為（組合活動）に該当すると解される。

(2) 次に、A の国労バッジ着用行為が労働組合の正当な行為（正当な組合活動）といえるか否かについて検討する。

ア この点について、会社は、A の国労バッジ着用行為は、就業規則3条、20条3項及び23条に違反するものであるから、本件各出勤停止処分について労組法7条違反を問擬される余地はない旨主張し（前記第3の1(1)ア）、これに対して、A は、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旨主張する（初審命令第3の1(1)ア）。

まず、いわゆる職務専念義務等と組合活動の正当性の関係について検討する。

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うものであるから、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バッジを着用する行為は、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（労働契約法第3条第4項参照）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、実質的にみ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同規定の違反とし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存否については、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に至った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存否について検討するに、会社における組合バッジに係る就業規則の定めについてみると、会社就業規則第3条（サービスの根本基準）には「社員は、自己の本分を守り、会社の命に服し、法令規程等を遵守し、全力をあげてその職務の遂行に専念しなければならない。」、第20条（服装整正）（第3項）には「社員は、勤務時間中に又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。」、第23条（勤務時間中の組合活動）には「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。」との規定があり、会社は、A に対し、組合バッジの着用は就業規則に違反するとしてこれを外すことを再三にわたり指導、注意していたこと（前記第4の3、同4(1)及び同7(2)）が認められる。

会社はその発足に当たって、上記のように就業規則の規定を整備して組合バッジの着用を規制するに至った理由ないし必要性についてみると、国鉄においては、国鉄の経営悪化をもたらした原因の一つとして、職場規律の乱れが問題となったところから、職場規律の確立の必要性が繰り返し指摘されるとともに、分割民営化による改革が進められることになったものであり（同2）、このような国鉄改革の経緯からすれば、国鉄の事業の一部を引き継いだ会社が、全社員を対象として、職場規律の確立を図り、企業秩序の維持・確立を図るために、職場規律の乱れが指摘されていた国鉄時代とは異なる施策を採って、上記就業規則を制定して、職務専念義務、服装の整正、勤務時間中の組合活動の禁止等を定め、これにより組合バッジの着用を禁止したものと解される。よって、会社の上記就業規則中に、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な合理性のほかに、上記のように職場規律の確立を図るという特別の経営上の必要性があったといえることができる。

ウ 上記の判断を踏まえて、A の国労バッジ着用行為は組合活動として正当性を有するか否かについてさらに検討する。

(ア) 会社は、上記の就業規則の定めに基づいて、昭和62年4月以降、組合バッジ着用の取外しを数次にわたり指導、注意を行うとともに、同年6月以降、組合バッジ着用者に対して、嚴重注意処分ないし訓告処分を発令してきたものである（前記第4の4(2)）。これに対して、A は、組合バッジ着用の取外しの指導に従うことはなく、警告文が掲出される前から、国労バッジ着用を理由とする服装整正違反により、訓告処分を受け、警告文の掲示以降においても、減給又は出勤停止処分を受けている（同7(2)）。

A は、勤務時間中に、顧客ら第三者と接触する職場において国労バッジを着用していたものであり、下記(5)イ(ウ)に説示するとおり、国労バッジの形状等からみて具体的な業務障害の程度は小さいとしても、国鉄改革の経緯から職務専念義務、服装の整正、勤務時間中の組合活動の禁止等を定めた会社の上記就業規則は、一般的な合理性を有すること（上記ア）に加えて、特別の経営上の必要性を有すること（上記イ）からすると、A の職場の状況や組合バッジ着用による業務障害の程度をもって、就業規則規定に反すると認めべきでない特段の事情を構成するとは解し得ない。よって、職場規律の確立や企業秩序の維持・確立の施策に反するものであって、実質的にも上記の会社の就業規則に反していたといわざるを得ない。

(イ) 加えて、18年11月6日、当委員会は国労と会社間の国労バッ

ジ事件を含む43件の係属事件について和解勧告を行い、国労と会社はこれを受諾して当委員会及び東京都労委他3県労委の係属事件を含め61件の和解が成立した。その結果、国労と会社間の係属事件は個人申立事件を除いてすべて終結している（前記第4の5(14)）。このような経緯からすると、国労と会社間では組合バッジ着用問題については既に結着したものといえることから、その後のAの国労バッジ着用行為は、正当な組合活動として保護すべき必要性は乏しいものというべきである。

(ウ) そうすると、Aの国労バッジ着用行為は、上記の会社の就業規則に反し、会社発足後の就業時間中の組合活動に関する労使関係上の運用に反するものであり、労働組合の正当な行為の範囲を逸脱するものといわざるを得ず、組合活動としての正当性を有すると認めることはできない。よって、会社が就業時間中の国労バッジ着用行為を継続しているAに対し、就業規則に反するとして何らかの処分を行うこと自体は不相当であるとはいえない。

(3) しかしながら、Aの国労バッジ着用行為が組合活動としての正当性を有すると認められないとしても、本件における会社側の対応からみれば、本件服装整正違反処分を課した真の意図が、A及びDら8名の国労バッジ着用行為という正当性を欠く組合活動に藉口して、四党合意の受入れに反対する組合活動を行うA及びDら8名の少数派の弱体化ないしそれを通じた国労の組織運営に対する介入を図ったものであるとまで認められる場合には、本件各出勤停止処分は労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に該当し得るものである。

そこで、以下には、①A及びDら8名の国労バッジ着用行為等の組合活動に対する会社側の対応について、②服装整正違反を理由とする本件各出勤停止処分の相当性について、③不当労働行為の成否について、

順次検討する。

(4) まず、A 及びD から8名の国労バッジ着用行為等の組合活動に対する会社側の対応について検討する。

ア この点について、会社は、本件各出勤停止処分は、会社と国労との和解により良好な関係に至った後のものであるから、会社が国労に対する「嫌悪」を有しないことは明らかである旨主張し（前記第3の1(1)ウ）、これに対して、A は、会社は組合バッジ着用者がほぼAから国労組合員であることを把握した上で、バッジ処分を開始したのであるから、本件各出勤停止処分自体が国労を嫌悪し、狙いうちした行為である旨主張する（同2(1)イ）。

イ そこで、A 及びD から8名の国労バッジ着用行為等の組合活動とこれに対する会社側の対応についてみると、以下の事実が認められる。

① A は、国鉄当時から、東京地本の分会役員を勤めるなどして、国労組合員として活発な組合活動をしていた（前記第4の7(1)）。その後、A は、18年11月、国労が会社と国労バッジ着用を含む労働委員会に係属していた事件について和解をしようとした際に、D から8名とともに、四党合意受け入れで不採用問題について「JRに法的責任がない」ことを国労が認めたこと、包括和解で分割・民営化以来の一切の不当労働行為について「JRに責任がない」ことを国労が認めたことを強く批判し、和解着は、「不採用問題の解決を遠のけている」として包括和解に反対したことが認められる（同5(13)）。このようにA は、D から8名とともに、四党合意受け入れや、包括和解に反対し、あくまでも東京地本が昭和62年3月に発出した指示に従うとして国労バッジを着用していたものである。

② 14年7月1日時点での組合バッジ着用者は26名であったが（同4(3)イ）、これらの者について、別件である国労バッジ事件（東京都労委昭和63年(不)第54号ほか）審問において、会社側証人は、同人らは、四党合意に強く反対する組合員であるとか、強い個人的な思いを持っている組合員であるとの報告を受けている旨の供述をしている（乙第31号証・16頁）。

② 警告文の掲出以降、東京駅営業機動センター所長は、Dら8名のうちEに対し、「減給から始まって出勤停止、停職、それから最終的には解雇もあり得る」などと重い処分を示唆し（前記第4の4(3)ウ①）、C副課長は、国労バッジ着用を最後まで続けたAに対し、エルダー制度を希望しているが、国労バッジを着けているので再雇用できない旨の発言（本件再雇用に関する発言）をしたこと（同8(2)イ）が認められる。

ウ 上記の各事実からすると、会社のA及びDら8名の国労バッジ着用行為等の組合活動に対する対応については、次のようにいうことができる。

会社は、その発足当初から一貫して、組合バッジ着用の取外しを促すとともに、組合バッジ着用者に対する処分を行ってきた（前記第4の4(2)及び同(3)イ）。このような状況の中で、A及びDら8名はいわば会社において最後の段階まで国労バッジ着用を継続していた者として、また、会社の組合バッジ取外しの指示に従わない者として、会社がA及びDら8名の動向を注視し、同人らを嫌悪していたことは推認できる。

しかも、会社は、A及びDら8名が、上記イ②にみるとおりJR不採用問題に関する四党合意の受入れに反対する国労内の少数派であることを認識したうえで、同人ら国労バッジ着用行為に対して過

重な処分を行い（下記(5)イ）、さらに上記イ③にみるとおり職場の管理者らも「最終的には解雇もあり得る」と述べ、A に対し、本件再雇用に関する発言をするなど重い処分を示唆する言動を行っていたものである。このような会社側の対応は、A 及びD から8名の国労バッジ着用行為それ自体を抑制して服装整正という職場規律や業務指示権の確立を図ることのみを目的としてなされたというのではなく、A 及びD から8名の四党合意の受入れに反対する組合活動を嫌悪しこれを抑制するという意図に基づいてなされたものとみるのが相当である。

(5) 次に、服装整正違反を理由とする本件各出勤停止処分の相当性について検討する。

ア この点について、会社は、勤務時間中の組合バッジの着用の禁止を指示し、違反者に処分を課することは、会社の正当な人事権の行使にすぎない旨主張し（前記第3の1(1)ウ）、これに対して、A は、バッジ着用者に対する処分は執拗かつ苛烈である旨主張する（同2(1)イ(イ)）。

イ そこで、本件各出勤停止処分による不利益の程度等についてみると、以下の事実が認められる。

(ア) 本件各出勤停止処分までの処分量定の推移は、次のとおりである。

① 前記第4の7(2)のとおり、会社は、警告文（14年3月28日）の掲出前までに、A に対し、2回の嚴重注意処分、27回の訓告処分を行っていた。

警告文の掲出後、会社は、A に対し、14年7月、同年9月、同年12月にそれぞれ減給処分を行い、15年3月に出勤停止（1日）処分を行い、A 1名のみが国労バッジを着用する状況（同4(3)イ②）となつてからは、さらに16年3月から11回

に及ぶ出勤停止（3日）、20年1月の出勤停止（5日）、同年10月から2回の出勤停止（10日）を行うなど、処分を順次加重している。

- ② 会社が警告文の掲出前までに行った組合バッジ着用に係る就業規則違反を理由とする処分は、その当初には嚴重注意処分であり、その後、概ね年2回の訓告処分であった（同4（2））。これに対し、警告文の掲出以降の処分は、別表1記載のとおり、国労バッジを外さない限り処分は繰り返し行い、処分回数は概ね年4回と倍増し、減給処分、出勤停止処分となり、本件各出勤停止処分では出勤停止5日、同10日と、極めて重いものとなっている（同7（2））。

(イ) 本件各出勤停止処分に伴う不利益の程度は、次のとおりである。

- ① 会社が行った国労バッジ着用を理由とする処分に伴う経済的不利益を、警告文の掲出前後で比較すると、年2回の期末手当支給では、従前の訓告処分では5%減額であるのに対し、警告文の掲出以降、減給処分では10%の減額、出勤停止処分では15%の減額と重くなっている（同3（2））。

A の上記各処分に伴う期末手当の減額の状況をみると、訓告処分による14年6月の夏季手当は、5%減の5万2千円の減額であったが、減給処分による14年12月の年末手当は、10%減の11万2千円の減額となり、出勤停止処分を受けて以降、15年6月の夏季手当から20年6月の夏季手当までの各期末手当は、15%減の最低でも14万3千円、最高では19万6千円の減額となっている（同7（3）ア）。

- ② 会社は、満55歳未満の社員について、毎年4月に4号俸以内の定期昇給を実施しているが、昇給欠格条項の対象に該当すると

その分の号俸が減となる。従前の年2回の訓告処分では1号俸減であるのに対し、警告書の掲出以降では、減給処分1回で1号俸減、出勤停止（期間が10日まで）処分1回で2号俸減となり、処分回数が概ね年4回に倍増したことから、国労バッジの着用行為を続ける限り、定期昇給の見込みはなくなるとともに、号俸減となった昇給号俸は、それ自体回復することなく次年度以降も引き続き継続することとなる（同3(3)）。

A は、満55歳以上となるまで、15年4月及び16年4月と続けて定期昇給4号俸減となり定期昇給はなく、4号俸の定期昇給があった場合との比較では、年度内に支給される賃金等からの減額は各年度でそれぞれ約10万円の減額となっている（同7(3)イ）。

③ 減給処分では、月例賃金から日額の2分の1の減額、出勤停止処分では、月例賃金から出勤停止を命じられた期間の賃金が不支給となる。

A の減給処分及び出勤停止処分に伴う賃金不支給額の状況をみると、14年7月から同年12月までの3回の減給処分により、それぞれ各約6千円が減額され、15年3月以降、15年3月からの4回の出勤停止1日の処分では約1万6千円から約1万7千円の不支給、16年3月からの11回の出勤停止3日の処分では約2万7千円から約3万4千円の不支給、20年1月の出勤停止5日の処分では約5万5千円の不支給、20年10月の出勤停止10日の処分では約10万1千円の不支給となっている（同7(3)ウ）。

④ 本件各出勤停止処分に伴う賃金等の減額状況は、別表2記載のとおりであり、A の給与支給額との比較をすると、出勤停止1

0日の処分についてみると、その減額の割合は4割にも及ぶものとなる（同7(3)ウ）。

(ウ) 国労バッジ着用行為による業務阻害の程度は、次のとおりである。

A の国労バッジ着用行為は、上記(2)ウに説示したとおり、会社の職場規律確立等の施策に反するものであり、正当な組合活動とはいえないものではあるが、国労バッジは、形状が縦1.1センチメートル、横1.3センチメートルの四角形のものにすぎないことから（前記第4の5(1)）、特に目立つものではなく、業務に与える具体的な支障の程度は僅少であると認められる。

ウ 上記の各事実からすると、A に対する本件各出勤停止処分の相当性については、次のようにいうことができる。

(ア) まず、警告文の掲出後から本件各出勤停止処分までの処分に伴う経済的な不利益をみると、服装整正違反を理由とする減給、出勤停止の処分に伴う経済的な不利益は、従前の訓告処分のそれに比較して、期末手当、定期昇給号俸及び月例賃金の大幅な減額と、二重三重にも大幅な賃金上の不利益が生じ、将来的にもその影響が持続するものであり、上記イ(イ)①から③までに摘示したとおり、その不利益性は重大である。

加えて、会社は、毎年4月1日に4号俸以内で昇給を実施するところ、減給処分を受けた者は1号俸減、出勤停止（期間が10日まで）処分を受けた者は2号俸減となり、警告文の掲出後の処分回数が概ね年4回に倍増したことから、A が国労バッジの着用行為を続ける限り、定期昇給の見込みはなくなっている（上記イ(イ)②）。これら号俸減の措置を受けることは、次年度以降の基本給額の決定、期末手当、時間外・休日・深夜労働の割増賃金、定年時の退職金、定年後の年金給付などに不利な影響をもたらす。

次に、訓告処分についてみると、当該処分に伴う経済的不利益は期末手当の5%減額にとどまり、減給処分や出勤停止処分の場合とは異なり、その不利益性は比較的小さいものであったといえる。

(イ) 服装整正違反を理由とする本件各出勤停止処分に伴う経済的不利益をみると、月例賃金の減額は出勤停止5日で5万円、出勤停止10日で10万円を超え、その減額の割合は月例賃金の4割にも及ぶところとなり、さらに、当該出勤停止処分に伴う各期末手当の減額は約15万円となることから、その不利益性は、19年4月15日までの各処分に伴うものと比較してもさらに重大である。

(ウ) 他方、A の国労バッジ着用行為は、上記(2)ウ(ウ)判断のとおり、労働組合の正当な行為の範囲を逸脱するものではあるが、これによる具体的な業務阻害の程度は僅少であると認められる。会社には職場規律の確立等を図るという特別の経営上の必要性があったといえることができる(上記(2)イ)としても、国労バッジ着用行為に対する処分が過重なものとなることには問題がある。

(エ) 以上からすると、A に対する服装整正違反を理由とする本件各出勤停止処分は、警告文の掲出後19年4月15日までの間の減給処分及び出勤停止処分による不利益の程度と比べて、さらに増大させているものであり、したがって、本件各出勤停止処分は、警告文掲出前の同一の理由による訓告処分と比較して著しく均衡を失し、かつ、上記説示のとおり、国労バッジ着用行為による業務阻害の程度と処分による不利益性の重大性との間には著しい不均衡があると認められ、社会通念上相当性を欠く過重な処分であるといわざるを得ない。

(6) 不当労働行為の成否

上記に判断したとおり、①A の国労バッジ着用行為は、労働組合の

正当な行為の範囲を逸脱するものといわざるを得ないが(上記(2))、②他方で、A 及びD から8名の国労バッジ着用行為等の組合活動に対する会社側の対応をみると、職場規律や業務指示権の確立を図るということのみを目的としてなされたというものではなく、同人らの四党合意の受入れに反対する国労内少数派の組合活動を嫌悪しこれを抑制する意図に基づくものとみるのが相当であり(上記(4))、③加えて、服装整正違反を理由とする本件各出勤停止処分の相当性についてみると、出勤停止5日及び10日の処分は、その結果生ずる不利益性は重大であり、警告文の掲出前の処分と比較して著しく均衡を失するものであること(上記(5))等から、社会通念上相当性を欠く過重な処分であるといわざるを得ないものである。

以上からすれば、警告文掲出前の訓告処分については、会社はその発足以来進めてきた職場規律・業務指示権の確立を図るということのみを目的とした措置ないし行為とみることができるが、それを超える処分、すなわち、本件各出勤停止処分を含む服装整正違反を理由とする減給、出勤停止処分については、上記(5)にみたとおりに、処分回数・処分内容ともに順次重くなり、かつ、これによる大幅な賃金上の不利益が生じ、将来的にもその影響が持続するものであること等に鑑みると、会社がこれら処分を行った真の意図は、A 及びD から8名の四党合意の受入れに反対する活動に対し、組合バッジ着用が就業規則違反であることに藉口して、上記組合活動を行う同人ら国労内少数派の存在を嫌悪し、その弱体化ないし抑圧を図ることにあったというべきである。そして、たとえ、組合内少数派であっても、会社はその存在を嫌悪し、その弱体化ないし抑圧を図ることは、国労の自主的な運営に対する支配介入を構成するというべきである。

この点、会社は、組合バッジ着用を理由とする本件各出勤停止処分は

支配介入には当たらないとして、前記第3の1(1)のとおり主張するが、いずれも上記判断に反するものであり採用できない。

2 争点2 (本件再雇用に関する発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるかどうか。)

会社は、本件再雇用に関する発言については、エルダー社員制度によりAと再雇用契約を締結していることから救済利益を欠く旨主張し(前記第3の1(2))、これに対して、Aは、会社の同人に対する言動は、実質的に解雇に等しい重大な不利益取扱いを予告することにより、国労バッジの取り外しを強要するものである旨主張する(同2(2))。

そこで、本件再雇用に関する発言の経過等をみると、①20年9月19日、C副課長は、本郷台駅長立会いのもと、Aに対し、エルダー制度を希望しているが、国労バッジを着けているので雇用契約はできない旨述べていること(前記第4の8(2)イ)、②21年7月17日、会社とAとはエルダー社員雇用契約を締結し、22年3月1日以降、Aは会社に再雇用され、東日本環境アクセスへ出向していること(同8(2)エ及びオ)、③Aは、本件再審査結審後の22年8月5日に死亡していること(同1(4))が認められる。

上記各事実からすると、先に説示したとおり(上記1(4)ウ)、本件再雇用に関する発言は、国労バッジ着用行為を継続するAに対し、定年後の再雇用はしない旨不利益な措置を示唆するもので、Aの四党合意の受入れに反対する組合活動を嫌悪しこれを抑制するという意図に基づいてなされたものとみるのが相当である。しかしながら、その後の経緯をみると、Aは定年退職後、会社に再雇用されており、加えて同人は既に死亡していること(後記3説示のとおり、本件再雇用に関する発言については、その被救済利益はAのみが有し、同人の死亡により被救済利益は消滅していると判断される。)を勘案すると、本件再雇用に関する発言に関しては、

被救済利益は失われたものと解さざるを得ない。よって、本件再雇用に関する発言について労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為は成立せず、この点に関する初審命令は取消しを免れない。

3 A の死亡に伴う救済申立ての承継

前記第4の1(4)認定のとおり、A は、22年8月5日に死亡し、同年10月6日に同人の配偶者 B が、同人の相続人として、救済申立ての承継申出を行い、また、同年11月1日にD から8名が、「救済申立てのうち、初審命令主文第2項に係る請求（ポストノータイス）」の救済申立ての承継申出を行っている。

よって、A の配偶者 B と、D から8名のそれぞれの承継申出を認めるかどうか判断する。

(1) B の承継申出について

初審命令主文第1項の救済内容は、前記1で不当労働行為と判断した本件各出勤停止処分によって被ったA の不利益な処遇の救済措置である。

したがって、当委員会は、B からの承継申出については、労働委員会規則第56条第1項において準用する同規則第33条第1項第7号の規定からみて、初審命令主文第1項に関して、その承継を認めることとし、A の受けた賃金上の不利益な処遇を可能な範囲において是正させることが、不当労働行為制度の趣旨に適合するものと思料する。

しかしながら、初審命令主文第2項の救済内容である文書手交は、本件各出勤停止処分又は本件再雇用に関する発言を受けたA の本件救済申立てに応じ、A にその手交を命じているものであるから、その被救済利益はA のみが有し、同人の死亡により被救済利益は消滅している。よって、当委員会は、初審命令主文第2項に関しては、その承継を認めることはできない。

(2) D から8名の承継申出について

本件については、A の個人申立てであり、初審命令主文第2項の救済内容である文書手交についてもA に対する不当労働行為にかかるものであるから、その被救済利益はA のみが有し、A の死亡により被救済利益は消滅していることからすると、D から8名の承継申出については、その承継を認めることはできない。

4 結論

以上に判断したとおりであるから、本件の争点1（本件各出勤停止処分を行ったことは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるかどうか。）にかかる初審判断は相当であり、争点2（本件再雇用に関する発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるかどうか。）にかかる初審判断は失当である。

なお、A の国労バッジ着用行為は労働組合の正当な行為とはいえないこと（上記1(2)）等の諸般の事情を考慮すると、当委員会としては、本件各出勤停止処分に関する救済方法としてバックペイに年率5分相当額の加算を命ずる必要はないと判断する。

以上の次第であるから、初審命令は一部失当であって、本件再審査申立ては一部理由があるから、初審命令を上記の限度で変更する。

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23年1月12日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪康雄 ㊟

別表 1

平成14年7月12日から平成21年9月29日までの間の
服装整正違反を理由とする A の各処分一覧

整理 番号	処分発令日 (平成)	A の各処分		処分発令月の 被処分社員数
		処分内容	救済申立て	
1	14.07.12	減給	東京都労委平成17 年(不)第86号事件	127名
2	14.09.29	減給		22名
3	14.12.28	減給		10名
4	15.03.27	出勤停止 1日		7名
5	15.07.29	出勤停止 1日		1名
6	15.10.22	出勤停止 1日		
7	16.01.31	出勤停止 1日		
8	16.03.29	出勤停止 3日		
9	16.07.21	出勤停止 3日		
10	16.11.10	出勤停止 3日		
11	17.03.24	出勤停止 3日		
12	17.05.25	出勤停止 3日		
13	17.09.24	出勤停止 3日		
14	18.02.15	出勤停止 3日		
15	18.03.18	出勤停止 3日		
16	18.08.12	出勤停止 3日		
17	18.11.22	出勤停止 3日		
18	19.04.15	出勤停止 3日		
19	20.01.26	出勤停止 5日	神 労 委 平 成 2 0 年 (不) 第 2 号 事 件	1名
20	20.10.31	出勤停止 10日		
21	21.09.29	出勤停止 10日		

注) A は、整理番号1ないし18については、東京都労委に救済申立て
をしており、整理番号19ないし21(本件各出勤停止処分)については、本
件初審申立てをしている(前記第4の4(4)、同6(3))。

【甲74、85、乙4】

本件各出勤停止処分に伴う賃金等の減額一覧

整理 番号	処分発令 (平成年月)	処分内容	処分に伴う影響	賃金等の減額 (円)
19	20.01	出勤停止 5 日		55,459
○	20.06		夏季手当 15% 減	148,812
20	20.10	出勤停止 10 日		101,026
○	21.06		夏季手当 15% 減	………
21	21.09	出勤停止 10 日		………
○	21.12		年末手当 15% 減	………

注 1) 整理番号欄の数字は別表 1 の整理番号に対応する処分であり、「○」は本件各出勤停止処分に伴う期末手当への影響項目である。

注 2) 「賃金等の減額」欄の「………」については、処分事実はあるが金額が不明な処分である。

【甲 68、74、乙 6】