

## 主 文

被告は、別紙目録記載の各事項について、原告らと団体交渉をなす義務があることを確認する。  
訴訟費用は被告の負担とする。

## 事 実

### 第一 申立

一、原告ら  
主文同旨の判決。

### 二、被告

「原告らの請求を棄却する。訴訟費用は原告らの負担とする」との判決。

### 第二 主張

#### 一、原告ら

(請求の原因)

(一) 原告国鉄労働組合（以下国労という）、同国鉄動力車労働組合（以下動労という）は、いずれも主として被告に雇用されている職員をもつて構成する労働組合であり被告は日本国有鉄道によつて設立され、鉄道事業等を営む公益法人である。

(二) 被告は、職員管理規程（昭和三十九年四月一日総裁達第一五七号）および同規程第七章に基づく行賞基準規程（昭和四〇年一月二〇日総秘達第一号）をおき、従来、同規程第五章により、所定の永年勤続者に対して表彰が行なわれてきていた。ところで、昭和四三年六月一三日行賞基準規程は同規程第二五条の改定を含め、総秘達第六号により改定されたが、それにより同年一〇月一四日に表彰される予定者（あらかじめ現場長を通じて連絡をうけていた）のうちから、表彰予定を取消される者が出るという事態が発生した。

(三) そのため、国労は同年一二月一三日および昭和四四年三月五日の二回にわたり、動労は昭和四三年一二月一六日、昭和四四年二月二五日および同年三月二二日の三回にわたり、被告に対し、それぞれ別紙目録記載の各事項を含む効績章に関する事項について団体交渉を申入れた。これに対し、被告は、効績章問題は管理運営事項であり、公共企業体等労働関係法（以下公労法という）第八条の団体交渉事項ではないという理由で右団体交渉を拒否している。

(四) しかし、効績章に関する事項は団体交渉の対象たりうるものであり、被告の団体交渉拒否には正当な理由がない。すなわち、

1 労働基準法（以下労基法という）第一五条第一項は使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金労働時間その他の労働条件を明示すべきことを定めており、同法施行規則第五条は、右規程により労働者に明示しなければならない労働条件として、第一号より第一〇号を列記しているが、その第九号には「表彰及び制裁に関する事項」とあり、明らかに表彰に関する事項は労働条件で、しかも使用者に明示の義務のあるものとしているのである。

労基法は、同法第八条第四号により、被告職員に全面的に適用されるものであり、表彰に関する規定である行賞基準規程の変更に関する事項が公共企業体等労働関係法（以下公労法という）第八条第四号にいう「労働条件に関する事項」であることは疑いを容れない。

このように、一般的に表彰に関する事項は、職員の労働条件の一部であるが、行賞基準規程のうちでも効績章に関して定められているところは恩惠的色彩を欠くものである。同規程第三条第三項により、効績章表彰は「永年勤続し、勤務成績が優秀である者に対し、第五章に規定するところにより行なうものとする」とあり、一見勤務成績優秀者に対する特別の表彰であるかのごとくみえるが、実体はそうではなく、第五章の各規定（第一六条から第二六条まで）をみると、第一七条において定期に行なう表彰は勤続年数が満三〇年以上の者が該当者であるとされ（指定職員等を除く）第一八条から第二二条までは、在職期間の通算方法の定めであり、僅かに第二四条が休職中の者および無給職員を除外例とし、第二五条が懲戒処分を受けた者について一定期間表彰を行なわない旨の規定があるにすぎない。右によれば、効績章表彰は被告職員が一定期間勤続することによつて（ただし、第二四条、第二五条該当者を除く）必ず授与されるべき「永年勤続」に対する「表彰」という名における報酬なのである。

また、現実にもそのように運用されており、右資格を有する者に対して、成績劣悪の故をもつて効績章が授与されなかつたことはない。

さらに、効績章表彰は、表彰状および効績章なるき章を授与して行なうほか、「副賞として金品を加授する」（職員管理規程第三三条第二項、行賞基準規程第六條）とともに、併せてこれを「表彰する場合は、退職後の鉄道乗車証の交付の特典を附与する」（職員管理規程第三六條第二項、行賞基準規程第七條第二項）と定められ、実際にも例外なしに副賞および特典が加授されている。これからも窺えるように、効績章の「表彰」は、単なる表彰状の授与や精神的な「ほめたたえ」の行事にとどまらず、右の副賞および特典をもあわせた総体を指すものであるが、右副賞は昭和四三年一〇月一四日当時で現金五万円および一万円相当の腕時計一個であり、特典は退職後一〇年間につき年八ヶ月、その後の五年間につき年五ヶ月のグリーン車精勤乗車証（全国パス）の交付（鉄道乗車証基本基準規程第六四條、第六五條参照、もつとも一般退職者には一〇年間につき年六ヶ月、その後の五年間につき年三ヶ月のそれを交付）というのがその内容であつて、これを経済的に評価すれば莫大な利益であり、効績章表彰の実質はこれら副章等の金品にあるといつても過言ではない。

そして、かかる副賞および特典は、既述のごとく、一定年間の継続勤務に対応して、また、それのみによつて与えられる経済的価値であるから、これを対価と呼ぶに妨げなく、この点ではまさに昇給や賞与、退職金となんら選ぶところはないのである。

2 被告には「就業規則」と題する規則が存するが、同規則第六五條の三は単に「表彰は、職員には、表彰状又は表彰状とともに鉄道顕功章若しくは効績章を、団体には表彰状とともに彰牌を授与して行う。褒賞は、褒賞金品を授与して行う」とあり、その種類、程度がそれ自体には明確となつておらず、労基法第八九條第一項第八号の要件をみたしていないため、被告は別に職員管理規程を定め、同規程第三六條は効績章表彰について「多年業務に精励した職員に対しては、効績章を授与して総裁が表彰する。前項の規定により表彰する場合は、退職後の鉄道乗車証の交付の特典を附与する」旨規定している。しかし、それでも、その要件など不明確であるため、この規程をうけて行賞基準規程が設けられているのである。このように、被告においては、就業規則は多くの場合、大綱を定めるにとどまり、細則は各事項別あるいは業務機関別に総裁達または総裁の委任をうけた機関の長の達によつて定められており、これらは一体をなして、労基法第八九條にいう、就業規則を成しているのである。

ところで、就業規則は一般に労働条件に関する定めを多く含み、しかもかかる就業規則の定めには法律上もしくは事実上の効力が認められているので、就業規則の変更は、そのまま個々の労働者の労働条件の設定変更につらなるといつてよく、したがつて労働組合がこれについて使用者と団体交渉をなしうるのは当然である。そしてこのことは就業規則の制定、変更それ自体が使用者の権限に委ねられていることとなんら矛盾するものではなく、むしろこれが使用者の一方的な制定に委ねられることが認められていればこそ、他方でこれに関する労使の団体交渉が基本的、最終的解決のために可能とされ有用とされるのである。それは、労使間の合意（労働協約等）が使用者の一方的行為（就業規則）に優先するという、近代法ないし労働法の原則に照らして自明である。

（五） よつて、原告ら労働組合は、行賞基準規程の改定および効績章に関する労働協約の締結のため、使用者である被告と団体交渉をする権利があり、被告にはそれについて団体交渉に応ずべき義務があるといふべきであるからその確認を求める。

## 二、被告

（答弁）

（一） 認否

1 請求原因第一ないし第三項は認める。

2 同第四項中、労基法、被告就業規則、職員管理規程および行賞基準規程にそれぞれ原告ら主張のとおり規定があること、昭和四三年一〇月一四日に効績章受彰者に交付した副賞が原告ら主張のとおり金品であつたこと、ならびに、右受彰者には一般退職者に交付される所定の乗車証のほか、一定期間、年間何日と日を限つて臨時乗車証が交付されることとなつていることは認める。その余は争う。

3 同第五項は争う。

（二） 主張

1 労基法第一五条の解釈規程である同法施行規則第五条第九号および同法第八九条第一項第八号はいずれも「表彰及び制裁」と並記しているのに比し、公労法第八條第二号は「懲戒の基準に関する事項」を掲げ乍ら表彰を掲げることをしていない。それは、表彰の基準に関する事項を特に除外した趣旨である。公労法第八條第二号が右の如く表彰の基準に関する事項を除外したのは、表彰が労務の対価ないし報酬の性質を有するものでも、また、給付すべき労務の内容または態様と関係を有するものでもないところから、労働条件と目さず、公共企業体等において独自の権限において定められ、運用されるべき管理運営事項に包含されるものとしたものと解すべきである。したがって、表彰の基準に関する事項は同法第八條第四号に定める「その他の労働条件」にも当らないと解すべきは当然である。

2 右のように、表彰に関する事項は管理運営に関する事項に属するばかりでなく、本件効績章表彰は単に表彰状と効績章が授与されるに過ぎず、他になんら労働条件または労働条件的なものとして目されるべき何物も存しないものであつて、労働条件に関する事項と密接な関係を有する事項にも当らない。したがって、本件効績章問題は公労法第八條の団体交渉事項でない。

これを詳論するに、表彰は、一つにはしかるべき者がある他の者の善行、功勞、成績などを賞すること、二つにはこれを広く一般に知らせることをその要素とするが、前者が基本であり、他を「ほめる」ということは、その他に対する賞讃、感謝等の感情の発露したものであり、本来片面的、一方的な性質をもつ行為である。それであるから、なんらかの義務的行為としてあるいは約束の結果として行なうというようなことはもともと相容れないところである。

次に、広く一般に知らせる方法にはいろいろの手段が用いられ、多数の人の参集を得、その席上で表彰状を読み上げてこれを授与することが一般的であろうが本件効績章のようにさらにその表象としての賞牌をも授与することが少なくない。また、一般には、正式の賞に添えて、金品等が授与されるのが常であり、これらのいわゆる副賞は、もとより、正式の賞があつての副賞であり、それらの金品の授与そのものを本賞と切り離して考えることは意味がない。

本件効績章表彰において受表彰者に授与される表彰状およびメダルが表彰の表象であり、それ自体財物としての価値を論ずるに値しないものであることはいうまでもない。また、副章としての金品ないし、乗車証の追加交付も、現在の貨幣価値や、一般国民生活の実情にかんがみると、社会通念上特段に高額のものとはいえず、前述の副賞の範囲を出るものとは到底考えられない。

このように、本件効績章や副章の授与は労働の給付に対する対価的意味を有するものでないことは疑いがない。一定の期間、例えば三〇年間勤続した者にその永年勤続そのものを功績功勞と評価することはわが国では古くからの一般の風潮であり、本件効績章表彰も右社会通念に従つて永年勤続者に対し被告の賞讃ないし感謝の情をあらわし、他の一般職員にこれを知らせるために行なつていものである。なお、多数の職員を擁する被告としては、やむを得ず、総裁が各個の職員にこれを実施する方法として基準を定めて、ある程度これを定型化しているが、その本質は変わるところなくこれを表彰する者の義務的行為と観念する見解はその趣旨、実質に合わないといわなければならない。

3 さらに、行賞基準規程が就業規則であるとしても、就業規則の変更自体は使用者において一方的になし得るところであつて、団体交渉事項でないことは異論をみないところである。

第三 証拠（省略）

## 理 由

原告ら主張の請求原因第一ないし第三項ならびに効績章が、被告において行賞基準規程所定の永年勤続者に対して、永年勤続それ自体を功績と評価してなす表彰であり、同規程第二五条が効績章表彰の基準に関する一規定であることは当事者間に争いがない。

そこで、効績章表彰の基準に関する事項が原告らと公共企業体等の一つである被告との団体交渉の対象事項であるかどうかにつき検討する。

公労法第八條は、同條第一号ないし第四号に掲げる事項は団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる旨定めている。ところで、同條第一号に掲げる賃金、労働時間等に関する事項および同條第三号に掲げる労働の安全、衛生等に関する事項は、労働力の交換条件もしくは労働履行条件に属し、いわゆる狭

義の労働条件に該ること明白であり、同条第二号に掲げる昇職、降職、懲戒等の基準に関する事項は、いわゆる人事に関する事項で、狭義の労働条件に該らないとしても、少なくとも公共企業体等の職員の待遇に関する事項に該ることが明らかである。

同条第四号が、「前各号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項」と規定しているのは、第一号ないし第三号の各規定と対比して考えるときは、第一号ないし第三号に掲記した事項以外の事項であつても、その事項が、こと労働条件その他の職員の待遇に関する事項である以上、すべて団体交渉の対象とする趣旨にそつたものと解せられる。したがつて、同条第四号にいう労働条件とは、いわゆる狭義の労働条件のみならず、職員の待遇に関する事項も包含するものであつて、同条第一号ないし第三号に掲げるものの以外のもをいうものと解するを相当とする。

成立に争のない甲第六号証の記載によれば、被告の制定に係る日本国有鉄道就業規則には、その第七章において、行賞および懲戒に関する事項を規定し、行賞は表彰と褒賞の二種別とし（同規則第六三条の二）、職員に対する表彰は表彰状又は表彰状とともに鉄道顕功章もしくは効績章を授与して行ふ旨（同規則第六五条の三）定められていることが、成立に争のない甲第七号証の記載によれば、被告の制定に係る職員管理規程（昭和三十九年四月一日総裁達第一五七号）には、表彰は表彰状を授与して行ない、副賞として金品を加授することができる旨（同規程第三三条第二項）、および「多年業務に精励した職員に対しては、効績章を授与して総裁が表彰する。前項の規定により表彰する場合は、退職後の鉄道乗車証の交付の特典を附与する。」旨（同規程第三六条）定められ、総裁室秘書課長は行賞基準規程（行賞の手続および取扱方に関する基準）を制定しなければならない旨（同規程第五六条第一項第一号）定められていることが、成立に争のない甲第八、第九号証の各記載によれば、被告総裁室秘書課長は前記職員管理規程第五六条第一項第一号の規定に基づき昭和四〇年一月二〇日総秘達第一号をもつて行賞基準規程を制定し、昭和四一年二月一五日総秘達第三号をもつて改正した後、昭和四三年六月一三日総秘達第六号をもつて更にこれを改正したこと、右総秘達第六号による改正後の行賞基準規程には、効績章表彰は、永年勤続し、勤務成績が優秀である者に対し第五章に規定するところにより行ふ旨（同規程第三三条第三項）、職員管理規程第三三条第二項の規定により行賞を行なう場合の副賞金品は、効績章表彰の場合は、金六万円以内とする旨（同規程第六条）、効績章表彰は定期表彰および随時表彰とし、定期表彰は毎年一〇月一四日に、随時表彰は退職の日に行なう旨（同規程第一六条）、定期表彰は（１）指定職員等ならびに（２）管理職員給与基準規程および職員賃金基準規程に定める職群一〇以上に格付けされた者については勤続年数が満二五年以上の者につき、右（１）、（２）以外の職員については勤続年数が満三〇年以上の者につき、行なうものとする旨（同規程第一七条）、随時表彰は退職の際同規定第一七条の規定に該当する者または退職の日から一年以内に同条の規定に該当する者または退職の日から一年以内に同条の規定に該当することとなる者などにつき行なう旨（同規程第一八条）などを定めているほか、勤続年数の計算方法（同規程第一九条ないし二一条）ならびに戒告、減給、停職等の懲戒処分を受けた者もしくは懲戒事由に該当する行為があつたと認められる者については、一定期間表彰を行わない旨（同規程第二五条）を定めていることが、成立に争のない甲第一二号証の記載によれば、被告の制定に係る鉄道乗車証基本基準規程には、その第六五条において、「効績章を授与された職員に対しては、退職の年の翌年から起算して一五年間、年三回を限り臨時乗車証を交付し、退職の年は年三回の範囲内でこれを交付する。右乗車証の通用期間は一回につき一ヶ月または三〇日以内とし、一五日以内のもの二回をもつて一回に換算することができる。右乗車証の乗車区間は国鉄全線とする。」旨定められていることが、それぞれ認められ、証人Ａ、Ｂ、Ｃの各証言を総合すれば、三〇年勤続の職員に対する効績章表彰は、昭和四〇年以降においては、前記行賞基準規程第二五条の規定に該当する者を除いて、殆んどその全員に対し行われて来たものであることを認めるに足り、他に右認定に反する証拠はない。

右に認定したところによれば、本件効績章表彰は、二五年もしくは三〇年以上の永年勤続職員に対し、その永年勤続という事実を功績と評価し、表彰状とともに効績章を授与して行われ、副賞として金六万円の金品が加授されるほか、特典として退職の年は三回、その翌年から一五年間に亘り毎年三回を限度として、それぞれ一回につき一ヶ月または三〇日間の国鉄全線にわたる臨時乗車証の交付がなされるものであることが明らかであるから、本件効績章表彰は、たんに被告の被告職員に対する賞讃感謝の表現として行われるものにすぎないとみるべきではなく、被告職員

の待遇の一つとして行われるものであると認めるのが相当である。したがって、本件効績章表彰の基準に関する事項は、前記説示したところにより、公労法第八条第四号にいう労働条件に該り、団体交渉の対象となるべき事項であるといわなければならない。

被告は、本件効績章表彰に関する事項は、公労法第八条本文但書にいう公共企業体等の管理および運営に関する事項に該るから、団体交渉の対象にならない旨主張する。しかし、右にいう管理運営に関する事項とは公共企業体の管理運営それ自体のみに関する事項を指すものと解するのを相当とするから、本件効績章表彰のような職員の待遇に関するものと認むべき表彰の基準に関する事項はこれに該らないといふべきである。それ故、被告の右主張は採用できない。

しからば、本件効績章表彰の基準に関する事項は原告らと被告との間の団体交渉の対象となしうるものといふべきところ、被告において原告らのなした別紙目録記載の各事項についての団体交渉の申入れを拒否して応じないことは前示のとおりであるが、それには正当な理由がないといふべきであるから、原告らは被告に対し右各事項について団体交渉をなす権利を有し、被告はそれぞれこれに応ずべき義務を有するとともに、原告らは被告に右義務のあることの確認を求める利益を有するものといわなければならない。

よつて、原告らの請求は理由があるので認容し、訴訟費用の負担につき民事訴訟法第八九条を適用して主文のとおり判決する。

(裁判官 兼築義春 豊島利夫 菅原晴郎)

(別紙)

目録

一、効績章表彰の基準に関する労働協約の締結について

二、昭和四三年六月一三日総秘達第六号行賞基準規程第二十五条第二項の規定の廃止について