

広島、昭62不6、平2.2.14

命 令 書

申立人 X 1
申立人 X 2
申立人 X 3
申立人 X 4

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らに対して支給した昭和62年度夏季手当において減額した金員を、同人らに支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記文書を申立人らに交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

X 1 殿
X 2 殿
X 3 殿
X 4 殿

西日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 B 1

当社が、X 1 氏、X 2 氏、X 3 氏及びX 4 氏に対して、昭和62年度夏季手当を減額支給したことは、不当労働行為であると広島県地方労働委員会において認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにするとともに、これを機に正常な労使関係の形成に努めます。

- 3 申立人らのその余の申立ては、棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人西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、本州の西日本地域における事業を承継して設立された会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件申立時には約51,520人である。

会社は、その支社の一つとして岡山支社（以下「支社」という。）を設け、その下に現業機関として駅、車掌区、運転区などを置いている。

(2) 申立人 X 1 (以下「X 1」という。)は昭和40年国鉄に採用され、車両係を経て旅客用電車の運転に従事してきた。

申立人 X 2 (以下「X 2」という。)は、昭和52年国鉄に採用され、車両検修係を経て旅客用電車の運転に従事してきた。

申立人 X 3 (以下「X 3」という。)は、昭和40年国鉄に採用され、駅務係を経て車掌の職務に従事してきた。

申立人 X 4 (以下「X 4」という。)は、昭和39年国鉄に採用され、駅従事員の職務に従事してきた。

(3) 申立外国鉄労働組合岡山地方本部第三支部(以下「第三支部」という。)は、申立外国鉄労働組合(以下「国労」という。)及び会社の上記事業地域に対応した国労の下部組織である申立外国鉄労働組合西日本本部(以下「西日本本部」という。)に所属する労働者のうち、福山を中心とする地域で勤務する者等で組織する国労及び西日本本部の下部組織であり、本件申立時の組合員は約100人である。

(4) 会社には、西日本本部(本件申立時、組合員約8,050人)があるほか、全日本鉄道労働組合総連合会(昭和62年2月2日結成。本件申立時、組合員約106,540人。以下「鉄道労連」という。)所属の西日本旅客鉄道労働組合(昭和62年3月14日結成。本件申立時、組合員約29,950人。以下「西鉄労」という。)、日本鉄道産業労働組合総連合(昭和62年2月28日結成。本件申立時、組合員約27,470人。)所属の西日本鉄道産業労働組合(昭和62年1月30日結成。本件申立時、組合員約9,870人。)等の労働組合がある。

なお、鉄道労連は、国鉄動力車労働組合(以下「動労」という。)及び鉄道労働組合(以下「鉄労」という。)などによって結成された組合である。

(5) 申立人らは、国鉄に採用された後国労に加入し、それ以降同組合員である。

X 1は、第三支部府中電車区分会書記長を経て、本件申立時には同支部糸崎運転区分会書記長であった。X 2は、府中電車区分会青年部長を経て、本件申立時には糸崎運転区分会青年部長であった。

X 3は、同支部福山車掌区分会書記長を経て、本件申立時には同支部福山運輸分会執行委員であった。X 4は、同支部尾道駅分会分会長代理を経て、本件申立時には福山運輸分会執行委員であった。

2 本件に係る労使事情について

(1) 昭和56年3月に発足した第2時臨時行政調査会は、昭和57年7月、国鉄の分割民営化などを内容とする第3次答申を政府に提出した。

昭和58年6月、「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法」に基づき、日本国有鉄道再建監理委員会が設置され、同委員会は、昭和60年7月、「①国鉄の旅客鉄道部門を6旅客鉄道会社に分割する、②貨物部門を全国1社制とする」などを骨子とする「国鉄改革に関

する意見」を政府に提出した。

これを受けて政府は、同年7月、この意見を最大限尊重する旨の閣議決定を行い、その後、国鉄改革関連9法案を国会に提出した。このうち、「日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律」が昭和61年5月21日に成立し、「日本国有鉄道改革法」などの8法案は、同年11月28日に成立し、翌月4日に公布された。

こうして、国鉄の行っていた事業の大部分は、昭和62年4月1日をもって6旅客鉄道会社などの新事業体に引き継がれることとなった。

(2) 国労は、前記の国鉄の分割民営化の方針に対し、これに反対するとの立場を一貫して取り続けてきた。

一方、鉄労及び動労などの組合は、昭和61年1月13日国鉄との間に「労使共同宣言」（第一次労使共同宣言）を締結した。更に、これらの組合と国鉄は、同年8月27日、争議の自粛を含む「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項」（第二次労使共同宣言）を締結し、国鉄改革に向けて連携、協力関係の度を深めていった。

これに対し、国労は、国鉄との間に第一次及び第二次労使共同宣言を締結しなかった。

(3) 国労が国鉄の分割民営化に反対し続けている中で、昭和61年5月21日、国鉄本社のB2職員局次長は動労会議に出席して『「分割・民営」を遅らせれば自然に展望が開けるという理論を展開している人達がいる。国労のA1委員長です。……レーガンがカダフィーに一撃を加えました。あれで、国際世論はしばらく動きがとれなくなりました。私はこれから、A1の腹をブンなぐってやろうとおもっています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんですが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということはいまよくやるということでありまして……』などと発言した。

また、同年7月8日には、国鉄のB3総裁が、鉄労の大会に出席して「難局を乗り切るためにいろいろな施策、問題提起を矢継早に行ったが、鉄労のスピーディーな対応には感謝に耐えない。国鉄改革の大きな原動力である。……鉄労の存在は画期的であり、絶賛称賛したい。ほめてもほめすぎることはない。」などと、鉄労を称賛する発言を行った。

(4) 昭和62年4月1日、会社の開業式においてB4副社長は、「四つ目には労使関係であります。経営を進めるに当たりまして大切なことは、労使関係の安定であると思います。労使が互いに協調し、社業の発展に専心努めねばなりません。それは国鉄時代労使でかわした第一次、第二次労使共同宣言の延長線上にこそ可能と思います。あの宣言の精神を大切に、今後の労使関係を築いていきたいと思っております。」と述べた。

(5) 国労は、昭和61年4月1日現在、全国で組合員165,613人を擁し、国鉄

内の最大組合であったが、国鉄の分割民营化が進められる中で、昭和62年4月1日には、44,012人へと激減した。

また、会社の事業地域においても国労は、昭和61年4月1日の40,026人から昭和62年4月1日には8,316人へと激減し、その一方で西鉄労が、同日現在で28,617人と会社内での最大組合となった。

- (6) 会社は、昭和62年7月6日から同月17日まで糸崎運転区内の会社掲示板に、また、同月6日頃から約10日間福山駅事務室内の会社掲示板に、「当面の労働情勢に関する会社の見解（以下「会社の見解」という。）」と題する次の文書をそれぞれ掲示した。

「西日本旅客鉄道(株)会社が発足して3カ月が経過したが、厳しい経営環境の中社員一丸となって活力ある会社づくりに努力しているところである。

会社としては、JR西日本の発展のためには相互の理解と信頼に基づいた新しい労使関係の確立がなによりも重要であるとの認識に立ち、去る6月6日、西日本鉄労、西日本鉄輪会との連名で労使共同宣言を締結し労使が一致協力して経営基盤の確立に向け取り組んできたところである。

今回の鉄道労働組合の鉄道労連からの脱退については、基本的には組合間の問題であり各々の組合が自らの判断で行うべきで、会社が関与すべきものではないが、これまでの一企業一組合に向けての関係者の努力がこれによって減殺されるとすれば、単に組合間の問題にとどまらず会社の今後の経営に影響なしとしない。とりわけJR西日本においては、労使共同宣言の締結に関係した各組合間において今日まで円滑に進んできただけに、中央における鉄道労働組合のこの決定は誠に残念でならない。

会社としてはこれまで同様、一企業一組合の方向は安定した労使関係の形成・社業の発展の上で重要であるという考えにかわりはなく、今日の問題が統一への一過程として小異を捨て大義に基づき克服されることを期待している。

社 長 』

3 本件夏季手当支給に関する申立人らの業務内容について

- (1) X 1 は昭和59年2月1日から、X 2 は昭和57年2月1日から、いずれも電車運転士として府中電車区で旅客用電車の運転に従事していたところ、昭和62年3月10日付けで糸崎運転区電車運転士を命じられた。

X 3 は、昭和44年12月10日から福山車掌区で車掌の業務に約17年間従事していたところ、昭和62年3月10日付けで福山駅営業係兼務を命じられた。X 4 は、昭和49年11月7日から尾道駅で運転係の業務に従事していたところ、昭和62年3月10日付けで福山駅営業係を命じられた。

- (2) X 1 及び X 2 は、昭和62年3月17日糸崎運転区に着任後、助役より構内雑務作業及び休養管理室のリネン作業（以下「日勤雑務」という。）を

命じられ、その作業内容及び所要時間等を指示する仕様書の交付を受けた。

そして、X 1 及び X 2 は、仕様書に基づいて日勤雑務に従事した。

構内雑務作業の主な内容は、浴場、便所及び事務室の清掃、乗務員の乗継詰所の清掃並びに区長及び事務助役に対するお茶くみなどであった。

休養管理室のリネン作業の主な内容は、乗務員の仮眠所である休養管理室（38室、76ベッド）の浴衣、シーツ及び枕カバーの取替え、布団の整理及び乾燥、各室の清掃並びに便所及び洗面所の清掃などであった。

X 1 及び X 2 は、昭和62年4月1日以降も引き続き日勤雑務に従事し、申立時においても同雑務に従事していた。

- (3) X 3 及び X 4 は、昭和62年4月及び5月の間福山駅営業機動班に所属し、無人駅での特別改札業務や乗車案内などに従事した。

上記2人が従事した特別改札業務は、福塩線の無人駅（横尾駅から鶴飼駅までの8駅）で2人が1組となって、降車客から乗車券又は不足運賃を受け取って、それを着札箱へ収納するという業務であった。

特別改札業務に従事した者は、福山駅に設けられた詰所で点呼を受ける際に、担当助役より特別改札業務に従事する駅、行程及び対象列車などの指定を受け、業務に就いた。

特別改札業務による収入は、2人1組で1日当たり1駅で1,000円程度であった。

昭和62年4月当時、特別改札業務に従事した者は、福山駅では15人であり、全員が国労組合員であった。

4 本件夏季手当の減額について

- (1) 会社はその社員に支給する期末手当（夏季手当及び年末手当）については、会社の就業規則第130条に基づく賃金規程（昭和62年4月人達第20号）において定められており、本件に関係すると認められる主な条項は次のとおりである。

（調査期間）

第145条 調査期間は、夏季手当については、前年12月1日から5月31日まで、年末手当については6月1日から11月30日までとする。

（支給額）

第146条 期末手当の支給額は、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。

基準額 × (1 - 期間率 ± 成績率) = 支給額

（成績率）

第148条 第146条に規定する成績率は、調査期間内における勤務成績により増額、又は減額する割合とする。

- 2 成績率（増額）は、調査期間内における勤務成績に応じて、次のとおりとする。

ア 勤務成績が特に優秀な者……………10/100増

イ 勤務成績が優秀な者…………… 5 / 100増
 3 成績率（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、次のとおりとする。

ア 出勤停止…………… 10 / 100減
 イ 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者…………… 5 / 100減

なお、会社は、昭和62年6月19日付けで、昭和62年度夏季手当の調査期間については同年4月1日から同年5月31日までとするよう通達した。

(2) 会社は、昭和62年7月3日社員に対し昭和62年度夏季手当を支給した。
 申立人らは、会社の賃金規程第148条第3項イの「勤務成績が良好でない者」に該当する者として、成績率を5 / 100減とされ、次の額を減じて夏季手当が支給された。

- X 1 28,560円
- X 2 18,806円
- X 3 26,303円
- X 4 26,712円

(3) X 1 は、昭和62年7月3日糸崎運転区の区長室において、同運転区のB 5 主席助役に対して本件夏季手当減額の理由を説明するよう求めた。

これに対して、同主席助役は、「勤務成績を総合的に判断した。カットしたのは支社である。糸崎に来てからの勤務態度、服装、言動すべてを基に判断した。」という趣旨のことを述べた。

X 2 に対しては、糸崎運転区の区長及び主席助役とも、「勤務成績を総合的に判断して支社がした。」と説明した。X 2 は、同区長に「区長、ここでは停車駅通過や出務遅れなどで列車を遅らせた乗務員が5 %カットされていないのはなぜか。私がカットされて、彼らがされないのはなぜか。」と聞いたが、区長は、「言う必要がない。」、「区長権限だ。」ということのみ答えた。

X 3 及びX 4 に対しても、B 6 福山駅長らは、「総合的判断による。」旨を答えた。

(4) 昭和62年度夏季手当について、賃金規程第148条第3項イの「勤務成績が良好でない者」に該当する者として、成績率を5 / 100減とされた者は、次の表のとおりである。

(単位：人)

		岡山支所	糸崎運転区	福山駅
夏季手当 減額者数	国労組合員 (a)	69	4	11
	国労以外 (b)	19	—	—
社員数	国労組合員 (c)	626	12	23
	国労以外 (d)	3,676	115	128
a / c (%)		11.0	33.3	47.8
b / d (%)		0.5	—	—

なお、昭和62年度夏季手当について、賃金規程第148条第2項アの「勤務成績が特に優秀な者」又は同項イの「勤務成績が優秀な者」に該当する者として、成績率を10/100増又は5/100増とされた者は、次の表のとおりである。

(単位：人)

		岡山支所	糸崎運転区	福山駅
夏季手当 増額者数	国労組合員 (a)	—	—	—
	国労以外 (b)	378	13	13
社員数	国労組合員 (c)	626	12	23
	国労以外 (d)	3,676	115	128
a / c (%)		—	—	—
b / d (%)		10.3	11.3	10.2

5 成績率適用の基礎となる人事考課の方法

(1) 社員の日常の勤務成績の把握

会社は、昭和62年4月1日以降支社人事課より各現場長に対して、社員の日々の勤務成績を「記録簿」に具体的に記載するよう指示した。

この「記録簿」には、担当助役が、社員の勤務成績に関して気がついた事項を把握してその都度記載した。

社員の勤務成績について、助役等が気がついていることでも、「記録簿」に記載されないものは、助役等の手帳などへメモされていた。

(2) 現場長による考課の実施

会社は、社員の成績率を検討する資料とするため、現場長に対して現場長が日頃から把握している社員の具体的な事象に基づき、社員の勤務成績を考課するように指示した。

会社は、考課の視点を10項目に細分化し、各項目ごとに点数制（各項目10点満点）で評価し、かつ、その評価の根拠となった具体的な事象を記載するものとし、上記10項目で評価しきれない点を更に特記事項・総合実績として20点満点で総合評価するものとして、現場長に対して「夏季手当基礎資料」を作成するよう指示した。

上記10項目の採点の方法としては、平均的な社員を5点から6点として、それに加点・減点する方式を採用し、特記事項・総合実績の採点については10点前後を平均においた。

「夏季手当基礎資料」の作成について、支社が現場長に対して書面で指示した上記10項目及び特記事項・総合実績の内容と採点基準は別紙のとおりである。

「夏季手当基礎資料」の作成に当たっては、「記録簿」、「欠勤簿」及び社員の勤務状況を記録した助役のメモなどが使用され、現場長と助役が協議して作成した。

(3) 第一次ヒアリングの実施

昭和62年6月中旬頃、各現場機関ごとに現場長を中心に支社の人事課において、人事課のヒアリング担当者によりヒアリング作業が実施された。

ヒアリング担当者は、現場長から提出された「夏季手当基礎資料」、「記録簿」及び「欠勤に関する調書」などを参考にして、直接現場長等より職場及び社員の管理状況を聴取し、社員の勤務状況及び各現場の状態を把握した。その際、現場長から成績率に関する増減率適用の対象者等が上申された。

この上申については、各現場ごとに勤務成績の上位者約20%、また、下位者約10%を挙げるように支社から現場長に指示がなされていた。

この上位者及び下位者の決定は、「夏季手当基礎資料」に記載された点数を主な基準としてなされたが、点数で評価されない要素によっても若干の考慮がなされた。

(4) 人事課ヒアリング担当者による増減率適用者の検討

第一次ヒアリングの後、各現場ごとの水準の違い、評価尺度の差異等のアンバランスを是正し、各現場機関ごとの増減率の適用案の検討が行われた。

(5) 第二次ヒアリングの実施、最終調整及び成績率適用者の決定

人事課において増減率の適用案が検討された後、更に現場長の意見等を聴取して最終調整が行われ、成績率の増額又は減額が適用される社員が支社長において最終決定された。

この決定に際しては、「夏季手当基礎資料」の点数が重要な目安とはなかったが、それだけでということでもなかった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 被申立人側の主張する却下事由について

(1) 被申立人側の主張

ア 申立人らが支給を受けた夏季手当は、会社の賃金規程に基づき算定されているもので、それが、基準額より5%減額されていても、それは5%を減額した措置（権利などの変動を生じる行為を意味すると解せられる）ではなく、上記の算定に当たり、期間率又は成績率における減額が5%の割合となる旨査定（権利を発生させるもの）されたにすぎず、「5%減額した措置の取消」ということはあり得ない。

したがって、申立人らが「夏季手当を5%減額した措置の取消」を求める部分は、法律上ないし事実上実現することが不可能であること明らかであるとして却下されるべきである。

イ また、本件夏季手当における勤務成績についての考課査定は、使用者である被申立人に「裁量権」のある行為であるから、再査定を命ずる域を超える救済命令は発せられ得ない。

したがって、本件申立てにおいて、各申立人に個別に具体的金額の支払いをなすことが求められている点は、法律上実現できないことを

求めているものとして、却下されるべきである。

ウ 労働組合に対する支配介入については、その救済申立権は、特別の事情がなければ当該労働組合のみがこれを有し、その所属組合員には存しないと解せられる。

したがって、本件申立てにおいて、申立人らには、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為についての陳謝を求める申立てについては、申立人たる適格がないので却下されるべきである。

エ また、本件で求められているポストノーティスは、その標題を陳謝文とし、その内容では、「ここに責任を認め、深く陳謝する」との文面を求めることになっている。

しかし、ポストノーティスを求めることと「陳謝」という懲罰を求めることとは、その性質は全く異なっていると言わなければならない。更に、ポストノーティスにおいて、「陳謝」を求めることは、憲法第19条の保障する「良心の自由」を侵すものと言うべきである。

したがって、「陳謝」を含む本件ポストノーティスを求める申立ては、法律上実現することが不可能であるとして、却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 被申立人側の主張する前記(1)のアの却下事由について

申立人らは、会社が申立人らに対して昭和62年度夏季手当を5%減額する査定を行ったことが不当労働行為に該当すると主張しており、申立人らの請求する救済内容のうちの「夏季手当を5%減額した措置の取消」については、申立人らの主張する不当労働行為の救済を当委員会に求める趣旨であると考えられる。

したがって、申立人らが「夏季手当を5%減額した措置の取消」を求めたからといって、それが、法律上ないし事実上実現することが不可能であるとは言えない。

イ 被申立人側の主張する前記(1)のイの却下事由について

労働委員会は、申立事実の全部又は一部に理由があると判定したときは、その全部又は一部について、労働委員会の裁量により個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し命令する権限を有するものであるから、会社の主張は採用できない。

ウ 被申立人側の主張する前記(1)のウの却下事由について

労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為の申立てについては、労働組合に所属する組合員も当該労働組合に対する支配介入について正当な利害関係を有する以上、これについての申立権を有すると考えるのが相当である。

エ 被申立人側の主張する前記(1)のエの却下事由について

前記イで判断のとおり、労働委員会は、不当労働行為が認められる場合には、その事案に応じた適切な是正措置を決定し命令する権限を有するものであるから、会社の主張は採用できない。

2 本件夏季手当の減額について

(1) 申立人側の主張

ア 本件夏季手当の調査期間における申立人らの勤務状態は、それぞれの職種ごとの会社の他の職員の勤務状態に比して、決して優るとも劣るものではなかった。

イ X 1 については、勤務日前日夕刻の年休時季指定は、労働者の権利であり、これを成績不良の理由とすることは、労働基準法第39条第4項違反の違法行為である。

業務遂行能力に関する「作業内容が雑である。何回指導しても是正されない。」とか「行動が伴わない。」との事実はない。X 1 の作業は日勤雑務の単純作業で、その作業内容が劣るといような事実は全くなかったのである。

作業ダイヤ以外の業務を行った事実もないし、作業途中で他の作業場に行った事実もない。 unnecessaryな電話をしたこともない。組合から連絡を受けて鉄道電話を用いただけである。

ウ X 2 については、1時間30分の雑談の事実は存在しない。

点呼で返事をしないというのも、名前を呼び捨てにされるため、是正を求めただけであり、助役も非を認めて、その後は是正した。

業務に対して前向きでない事実もない。管理者の指示に不当な文句を言ったこともない、正当な発言をしたにすぎない。

エ X 4 及び X 3 については、接客六大用語なるものは、大の大人が口をそろえて唱和しなければならないものではなく、常識に属するので、特別改札業務に従事した者は誰も唱和をしなかったが、そのことだけで成績が不良とされるものではない。

指導された業務をしない事実は二人ともなく、接客員としての態度が悪かったり、意欲がない事実はない。C 1 証人が証言するように、二人はまじめに勤務を行っていたのである。

X 4 及び X 3 の仕事も、特別改札業務という単純な必要性の乏しい屈辱的な作業であって、そこにおけるわずか2か月の勤務で勤務成績の良否が判定できるはずもないのである。

また、X 3 が勤務変更を拒否した事実は、全くない。

オ 申立人らについては、いずれも国労の方針に従った増収活動、小集団活動及び各種施策募集についての無関心並びに国労バッヂ着用で低い評価がなされているようであるが、これらの事項は、本来評価すべきものではない上、国労の方針に従った行動を評価の対象としているもので組合差別である。

カ 更に、本件の夏季手当の成績率による削減は、申立人らがなした作業が、清掃・雑役や無人駅の特別改札などの重要性のない作業であり、誰がしても差が生じるものでないこと、また、区長らも、具体的理由を明らかにすることができないなどの事実からしても、この不利益処

分が申立人らが国労の組合員であること、及び組合活動をしていることを理由とすることは明白である。

(2) 被申立人側の主張

ア 申立人ら4人に対し、昭和62年度夏季手当の支給につき、5%減額支給の査定がなされたのは賃金規程第148条第3項イの「勤務成績が良好でない者」に該当することによるものである。

イ X1については、まず業務遂行能力の点では、当時X1が従事していた整備事業の業務につき、作業内容が雑で何回指導しても是正されないという事実があり、この点はB7糸崎運転区長が証言したとおりである。

また、執務態度の点でも作業中に無断で職場を離れて他の作業所に行くとか、また、作業中には全く関係のない電話をしており、これらは記録簿に記載している事実であって否定できないものである。更に、勤務時間中にサングラスを着用して勤務するなど、その他の社員では考えられないことである。組合バッジの着用についても、会社の調査では、国労組合員のほとんどの社員が着用していないにもかかわらず、X1は上司にわざと反抗するために着用する態度を示しているのである。

増収活動・小集団活動・各種施策募集の参加についても同様であって、申立人らは国労として反対しており組合の方針として参加しない旨主張しているが実態はそうでなく、国労の組合員であっても大多数の者が増収活動・小集団活動・各種施策募集に参加しているのであって、X1のようにこれらの活動に参加しない者はごくわずかであり、X1が勤労意欲などの点で問題があるとみられるのは当然である。

ウ X2については、再三の注意にもかかわらず就業規則に違反して組合バッジを着用していること、増収活動・小集団活動・各種施策募集に参加しないことはX1と同様であり、また、X1と同様、勤務時間中であるにもかかわらず1時間30分もの間勝手に職場を離れて仕事をしないなど、執務態度が非常に悪いものである。X2自身は上記事実を否定しているが、これは担当助役等によって現認され、当時記録簿に記載されている事実である。また、点呼に返事もせず、業務につき前向きに取り組もうとしないものであって、執務態度が極めて悪く、勤務成績が他の社員に比べて良好でないと判断されたものである。

エ X4については、業務遂行能力の点では、与えられた業務につき自主的に行動することがなく、また、接客六大用語についても唱和しない。執務態度もX1と同様、サングラスを着用して勤務したり、定められた制服を着用せず、私服ズボンを着用し、組合バッジを着用するなど、他の社員と比べて非常に勤務態度が悪く、接客業務をする社員として自覚に欠けるものと評価されてもやむを得ない。また、増収活動・各種運動募集にも全く参加せず、社員としての自覚に欠けるもの

である。

- オ X3については、業務遂行能力の点では、X4と同様に自主的に業務をせず、また、接客六大用語を唱和しない。接客六大用語自体は接客業務をする社員として当然の用語を接客業務担当社員としての自覚を促す意味でも唱和することとしているものであって、自分自身ができるから唱和しなくても良いという性質のものではない。
- 更に、組合バッヂの着用・増収活動・各種運動募集に参加しないことはX4と同じである。

また、勤務変更を拒否するなど勤務意欲などの点でも問題がある。

- カ 以上のように、申立人らの勤務成績は、能力考課、業績・成績考課、態度・意欲考課のいずれの点についても他の社員に比べて劣り、これらの点を総合評価した上で勤務成績が良好でない旨判定されたものであって、組合所属など全く関係ないものである。

なお、国鉄時代のことについては、会社には関係なく、また、本件争点とも何ら関係ないものである。

(3) 当委員会の判断

- ア 本件夏季手当減額の合理性について

(ア) 前記第1の5で認定のとおり、本件夏季手当の査定手続においては、まず、「記録簿」、「欠勤簿」及び社員の勤務状況を記録した助役のメモに基づき、各社員の勤務成績を11項目の視点から120点満点で評価した「夏季手当基礎資料」が作成された。

そして、この「夏季手当基礎資料」の点数を主な基準として、本件夏季手当の成績率の増減又は減額適用の対象者等が、各現場長から支社に上申され、会社は、第一次及び第二次ヒアリング等を経て、成績率の増減が適用される社員を決定した。

なお、この決定に際しては、「夏季手当基礎資料」の点数が重要な目安となった。

以上からすれば、本件夏季手当の査定において、各社員が、会社の賃金規程第148条第3項イの「勤務成績が良好でない者」に該当するか否かの決定に当たっては、「夏季手当基礎資料」の点数が主たる要素になっていたものと判断される。

しかしながら、本件審査において、会社は、申立人らについての「夏季手当基礎資料」を当委員会に自ら提出することをしなかった。当委員会は、「夏季手当基礎資料」が本件判断の上で欠かせないものであると認めたので、会社に対して「夏季手当基礎資料」の提出を再三要請したが、会社は、正当な理由のないまま当該資料を提出しなかった。

- (イ) 会社は、第2の2の(2)にあるように、申立人らが、勤務時間中に無断で職場を離れたこと、サングラスを着用して勤務したこと、国労バッヂを着用していたこと、増収活動・小集団活動・各種施策

募集に参加しないこと及び接客六大用語を唱和しないことなど、その他数多くの減額査定を理由を各申立人らについて挙げ、本件夏季手当減額の合理性を主張している。

しかし、会社からの「夏季手当基礎資料」の提出がない以上、会社が挙げる減額査定を理由が、それぞれ「夏季手当基礎資料」のどの評価項目でどのように評価されたのかは全く不明であり、したがって、各申立人らが、5%減額査定を受けていない他の社員と比較して、基礎資料の点数の上で、どのように評価されたのかも全く明らかでない。

なお、会社が挙げる減額査定を理由のうち、X1の「作業内容が雑で何回指導しても是正されない。」、X2の「1時間30分もの間勝手に職場を離れて仕事をしない。」を始めいくつかの理由には、その事実を認定するに足る疎明がなく、会社が挙げる減額査定を理由のすべてが事実として認められ得るものではない。

また、事実と認められる理由についても、例えば国労バッヂの着用については、そのことによって会社の業務の運営が阻害されたとする具体的な主張も疎明もない以上、国労バッヂの着用が直ちに本件減額査定を要素となり得るものかどうかは疑問である。

更に、会社が、本件夏季手当の査定手続における上申及びヒアリングなどの行為の中で、各申立人らを実際にどのように取り扱ったかについても一切明らかでない。

(ウ) 以上に述べたところから、本件夏季手当の減額がなされたのは、申立人らの勤務成績が賃金規程第148条第3項イの「勤務成績が良好でない者」に該当することによるという会社の主張には、その合理性を認めるに足る疎明がなく、会社の主張は採用できない。

イ 会社の国労に対する態度

前記第1の2の(2)及び(3)で認定のとおり、国鉄が推進した分割民営化の施策に関し、動労及び鉄労等の組合は協力的であったのに対し、国労はこれに反対し続けた。その結果として国鉄と国労との対立が顕著となり、国鉄は、国労を嫌悪していたことがうかがわれる。

会社は、国鉄時代のことについては、会社にも、また、本件争点とも何ら関係ない旨主張するが、会社は、国鉄の承継法人として国鉄の資産、事業、権利及び義務を引き継いでいるほか、社員の採用も、国鉄職員であった者に限定して行われているなど、雇用関係についても、国鉄と会社との間には実質的な継続性があるものと判断される。

会社設立後も、前記第1の2の(4)で認定のとおり、会社は、国鉄と労使共同宣言を結んだ組合と協調的労使関係を維持する方針を表明し、言外に国労を排除する意図を示した。

また、前記第1の2の(6)で認定のとおり、会社は、昭和62年7月に「会社の見解」を掲示し、同年6月に会社と労使共同宣言を締結した

西鉄労及び西日本鉄輪会との間で協調的労使関係を強化する一方、「一企業一組合」という表現でもって、言外に国労の組織が縮小して西鉄労に統合されることが望ましいことを表明した。

以上のことから、会社は、国鉄時代から引き続き国労を嫌悪していたことがうかがわれる。

ウ 本件夏季手当の減額者及び増額者の不均衡について

前記第1の4の(4)で認定のとおり、昭和62年度夏季手当について、賃金規程第148条第3項イの「勤務成績が良好でない者」に該当する者として成績率を5%減とされた者の割合をみると、国労組合員以外の者については、岡山支社全体で0.5%、糸崎運転区及び福山駅では該当者なしとなっているのに対して、国労組合員については、岡山支社全体で11.0%、糸崎運転区で33.3%、福山駅で47.8%と高い割合になっている。

また、同夏季手当について、賃金規程第148条第2項アの「勤務成績が特に優秀な者」又は同項イの「勤務成績が優秀な者」に該当する者として成績率を10%増又は5%増とされた者の割合をみると、国労組合員以外の者については、岡山支社全体、糸崎運転区及び福山駅では、それぞれ約10%となっているのに対して、国労組合員については該当者なしとなっている。

エ 本件夏季手当の減額に対する会社の対応

前記第1の4の(3)で認定のとおり、申立人らが、申立人らの所属する現業機関の区長、駅長及び助役らに対して本件夏季手当減額の理由を説明するよう求めたことに対して、当該区長、駅長及び助役らは、「勤務成績を総合的に判断した。」、「言う必要がない。」とか「区長権限だ。」という答えに終始しており、会社は、申立人らに対して夏季手当減額の具体的理由を説明していない。

オ 以上ア～エに述べたところを総合すれば、本件夏季手当の減額は、国労の存在と活動を嫌悪した会社が、申立人らが国労組合員であるが故に行った不利益取扱いであるとともに、かかる不利益取扱いを通じて国労の弱体化を図る支配介入であると判断される。

したがって、会社が行った本件夏季手当の減額は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済の方法について

なお、申立人らは、陳謝文の手交及び掲示を求めているが、主文どおりの文書の交付が相当であると判断する。

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

平成2年2月14日

広島県地方労働委員会

会長 山根志賀彦

(別紙 略)