

鳥取、昭63不1、平元不3、平3.3.16

命 令 書

鳥取地労委昭和63年
（不）第1号申立人 国鉄労働組合米子地方本部
鳥取地労委平成元年
（不）第3号申立人
鳥取地労委平成元年 国鉄労働組合米子支部
（不）第3号申立人
鳥取地労委平成元年 国鉄労働組合鳥取支部
（不）第3号申立人

鳥取地労委昭和63年
（不）第1号被申立人 西日本旅客鉄道株式会社
鳥取地労委平成元年
（不）第3号被申立人

主 文

- 1 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別表1の氏名欄に記載した申立人国鉄労働組合米子地方本部に所属する組合員に対し、昭和62年度年末手当から減額した同表の金額欄に記載した金額にそれぞれ年率5分相当額を加算した金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別表2の氏名欄に記載した申立人国鉄労働組合米子地方本部に所属する組合員に対し、昭和63年度夏季手当から減額した同表の金額欄に記載した金額にそれぞれ年率5分相当額を加算した金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人西日本旅行鉄道株式会社は、別表3に記載した申立人国鉄労働組合米子地方本部に所属する組合員に対し、昭和63年度昇給における昇給号俸を1号俸加算し、所定の4号俸昇給したものと扱い、これにより各人別に算定される基本給及び諸手当を再計算した金額から既に各人に支給した基本給及び諸手当の金額を減じて得られる差額相当額にそれぞれ年率5分相当額を加算した金員を支払わなければならない。
- 4 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記文書を申立人国鉄労働組合米子地方本部に交付しなければならない。

記

年 月 日

国鉄労働組合米子地方本部
執行委員長 A1 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合の組合員に対し、昭和62年度年末手当、昭和63年度夏季手当において、成績率を減率したこと及び昭和63年度昇給において、所定の昇給号俸から減号俸を行ったことは、不当労働行為であると鳥取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留意するとともに、これを機に正常な労使関係の形成に努めます。

(注：年月日は、文書を交付した日付を記載すること。)

- 5 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、第1項、第2項、第3項及び第4項を履行したときは、当委員会に対し、速やかに文書で報告しなければならない。
- 6 申立人の鳥取地労委昭和63年（不）第1号事件についての申立てのうち、昭和62年度夏季手当に関する申立ては、これを却下する。
- 7 申立人の鳥取地労委昭和63年（不）第1号事件についてのその余の申立ては、これを棄却する。
- 8 申立人らの鳥取地労委平成元年（不）第3号事件についての申立ては、これを却下する。

別表 1

氏 名	金 額
A 2	23,030 円
A 3	18,382 円
A 4	23,352 円
A 5	24,066 円
A 6	22,232 円
A 7	31,738 円
A 8	22,400 円
A 9	20,440 円
A 10	18,130 円
A 11	19,446 円
A 12	20,818 円

別表 2

氏 名	金 額
A 2	17,913 円
A 13	14,280 円
A 14	16,937 円
A 15	23,174 円
A 16	16,223 円
A 17	18,680 円
A 4	18,165 円

A 5	17,714 円
A 6	17,315 円
A 18	14,280 円
A 8	17,420 円
A 19	15,897 円
A 10	14,091 円

別表 3

氏 名
A 2
A 13
A 14
A 16
A 20
A 17
A 4
A 5
A 6
A 18
A 8
A 19
A 10
A 11

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 鳥取地労委昭和63年(不)第1号西日本旅客鉄道不当労働行為事件(以下「甲事件」という。)及び同平成元年(不)第3号西日本旅客鉄道不当労働行為事件(以下「乙事件」という。)被申立人西日本旅客鉄道株式会社(以下「被申立人会社」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、主として北陸、近畿及び中国地方における事業を承継して設立された会社で、肩書地に本社を置き、その社員数は、昭和63年4月1日現在で51,331名である。

被申立人会社は、その支社の一つとして、米子支社(被申立人会社発足後、昭和63年9月30日までの間は、岡山支社の地方機関である米子支店であったので、以下、この期間については、「米子支店」といい、昭和63年10月1日以後は、本社の地方機関である米子支社となっているので、以下、この期間については、「米子支社」という。)を設け、その組織と

して総務課、運輸課等の非現業機関及び駅、車掌区、保線区、事業所等の現業機関を置いている。

なお、昭和63年4月1日現在における米子支店の社員数は、3,669名である。

- (2) 甲事件及び乙事件申立人国鉄労働組合米子地方本部（以下「申立人国労米子地本」という。）は、申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。）及び被申立人会社の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、主として米子支社に勤務する者等で組織する労働組合で、その組合員数は、昭和63年4月現在で約510名である。
- (3) 乙事件申立人国鉄労働組合米子支部（以下「申立人国労米子支部」という。）は、申立人国労米子地本に所属する労働者のうち、米子市周辺地域及び伯備線、境線の職場に勤務する者等で組織する労働組合で、その組合員数は、昭和63年12月10日現在で54名である。
- (4) 乙事件申立人国鉄労働組合鳥取支部（以下「申立人国労鳥取支部」という。）は、申立人国労米子地本に所属する労働者のうち、鳥取市、倉吉市周辺地域及び因美線の職場に勤務する者等で組織する労働組合で、その組合員数は、昭和63年12月10日現在で42名である。
- (5) 米子支社内には、申立人国労米子地本の外に、西日本旅客鉄道労働組合（以下「西鉄労」といい、その全国組織である鉄道労働組合については、「鉄労」という。）、西日本鉄道産業労働組合及び全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）が併存しており、平成元年1月末現在において、米子支社が行ったチェック・オフにより確認されたそれぞれの労働組合員数は、次の表のとおりである。

表1 米子支社における組合別チェック・オフ人員一覧表

労働組合名	チェック・オフ実施人員
西日本旅客鉄道労働組合	2,461人
西日本鉄道産業労働組合	593人
国鉄労働組合	452人
全国鉄動力車労働組合	3人
合計	3,509人

2 甲事件及び乙事件の申立てに至るまでの労使関係

(1) 分割民営化の経緯

昭和56年3月に発足した第二次臨時行政調査会は、昭和57年7月、国鉄の分割民営化等を内容とする第三次答申を政府に提出した。その後、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」（以下「再建委員会」という。）が設置され、同委員会は、昭和60年7月26日「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」を政府に提出した。

これを受けて、政府は、国鉄改革関連 9 法案を国会に上程し、うち、「日本国有鉄道改革法」、「新幹線鉄道保有機構法」等の 8 法案は、昭和 61 年 11 月 28 日に成立し、同年 12 月 4 日に公布された。これによって、国鉄の行っていた事業の大部分は、昭和 62 年 4 月 1 日を以って、新事業体（被申立人会社を含む。）に引き継がれることとなった。

(2) 第一次労使共同宣言

昭和 61 年 1 月 13 日、国鉄は鉄労、動労及び全国鉄施設労働組合との間で、「労使共同宣言」（以下「第一次労使共同宣言」という。）を調印した。

この第一次労使共同宣言においては、「国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は以下の項目について一致協力して取り組むことを宣言する。」として、「①労使が取り組むべき努力目標、②合理化の推進と事業運営体制の確立、③余剰人員対策及び④「再建問題等懇談会」等の話し合いの場の活性化、活用」の 4 項目を掲げている。このうち、①の労使が取り組むべき努力目標においては、「リボン、ワッペン不着用、氏名札の着用等定められた服装を整え、お客様に不快感を与えない、折り目正しいサービスの提供に努めることとする。」旨を記載している。

(3) 国鉄幹部職員の発言等

昭和 61 年 5 月 21 日、動労の会議に出席した国鉄本社の職員局次長は、「私は、これから A 21（当時の国労の委員長）の腹をブン殴ってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにさせないようにやっていかなければならないと思うんでありますが、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、うまくやるということでありまして」などとする挨拶を行った。

同年 5 月、国鉄本社の車両局機械課長は、全国の各機械区長に対し、「今年度に入り、民営分割に伴う余剰人員対策の諸施策が急ピッチで連休前日まで続けられました。職員管理調書の改訂、広域異動、企業人教育、その間、4 月 10、11 日における K 労のワッペン闘争等々、皆様におかれても、息つく間もない 2 ケ月間であったと思います。」旨を記載し、「K 労」ワッペン着用状況、分割時に特に問題となる機械区所を分析し、「いくら業研や、提案で実績をあげても、ワッペン着用一回で消し飛んでしまうのです。」として、「①国鉄改革を完遂するには、職員の意識改革が大前提であること。②職員の意識改革とは、端的に言えば、当局の考え方を理解でき、行動できる職員であり、新事業体と運命共同体的意識を持ち得る職員であること。③職員の意識改革を行うということは、過去の労使慣行に基づく職員の意識と新事業体の進むべき道との間の闘いであり、必ずそこに労使の対決が生じ、これを避けて通ることは不可能であること。④労使対決、あるいは労使対決とまでゆかなくても、職員に対して云い難いことを云うことを恐れているのは、職員の意識改革は不可能であること。⑤そのためには、管理者は、自分の機械区は自分の

責任において潰すのだという居直りが必要不可欠であること。」等を再認識すべきであり、「イデオロギーの強い職員や話をしても最初から理解しようとしないう職員、意識転換に望みを託し得ない職員等は、もうあきらめて結構です。いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を2区分化することなのです。」との内容の書簡文による指示を行った。

(4) 第二次労使共同宣言

昭和61年7月、国労を除く鉄労、動労等の4組合は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革労協」という。）を設置した。

同年8月27日、国鉄は改革労協との間で、「労使共同宣言」（以下第二次労使共同宣言」という。）を調印した。

この第二次労使共同宣言においては、「第一次労使共同宣言の調印を行って以来、連携、協調を図りつつ、余剰人員対策の完遂のために全力を尽くしてきた。この間、労使の信頼関係は一段と深まり、ひとり余剰人員対策にとどまることなく、鉄道事業の再生を達成し、今後の鉄道事業が健全な発展を遂げるために労使は何をすべきかについて、更に広汎な共通認識を持つに至った。よって、その主要な一致点について整理・確認し、既に労使が推進中の第一次労使共同宣言に加えて、今後の鉄道事業の発展のため一層の努力をすることにより、労使協調の成果を期することとする。」として、「①鉄道事業のあるべき方向として、政府及び国鉄が推進している『民営・分割』による国鉄改革の実施に向かって一致協力する。②あるべき労使関係として、協調的な労使関係の確立のため、改革労協は、組織的統合への一層の努力を払うとともに、労使は『国鉄改革労使協議会』における議論を更に充実させ、同協議会が今後の鉄道事業における労使関係の基軸として発展的に位置付けられるよう、緊密な連携、協議を行う。このような労使関係の帰結として、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。③望ましい職員像として、労使はこれまでも積極的に派遣・休職制度等いわゆる三本柱、直営売店、広域異動等を推進し、第一次労使共同宣言に則り、努力を続けてきたが、今後は、さらに必要な教育の推進を図るとともに、労使それぞれの立場において職員の指導を徹底する。」等の内容を記載している。

翌日の8月28日に、国鉄総裁は、「動労が、①昭和57年12月以来、ストライキを行わず、また、『第一次労使共同宣言』において、国鉄改革が実現するまでの間、ストライキ等を行わないと宣言したこと。②『第二次労使共同宣言』において、新事業体移行後、スト権が付与された場合においても、健全な経営が定着するまでは、その行使を自粛することを明言したこと。③昭和57年以来、職場規律の是正、合理化・余剰人員対策の促進など国鉄の諸施策に協力してきており、更に『第二次労使共同宣

言』において、『民営・分割』による国鉄改革に賛成し、これに向かって一致協力する旨を約束したこと。」等を挙げ、国鉄が国労及び動労に対して提起して争っていた昭和51年2月に行われた「スト権スト」によって生じた202億円の損害賠償を求める訴訟のうち、「動労に対する部分については、同訴訟を取り下げ、これまで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたって定着させる礎としたいと思います。なお、国労については、今日まで訴訟を取り下げるべき事情が生じていませんので、従来どおり訴訟を維持し、その早期決着を目指してまいることとする。」旨を延べ、後日、国鉄は、動労に対する202億円損害賠償訴訟を取り下げた。

(5) 申立人国労米子地本の動き（抗議）

昭和61年9月18日、申立人国労米子地本は、「国鉄の米子鉄道管理局の幹部職員が、鳥取、米子両市内の職場や飲食店等に国労組合員を勉強会の名目で出席させ、『分割・民営化に向けて努力しているが、職場には国労組合員が多くてやりにくい。国労を脱退して、労使共同宣言をしている組合に加わる作業をしてもらいたい。』等の国労脱退を懲憑する不当労働行為がなされた。」として、これに抗議するとともに、記者会見を行い、「こうした不当労働行為は、氷山の一角に過ぎない。早急に弁護士、国労と協議し、公共企業体等労働委員会へ救済を申し立てたい。」旨を述べた。

(6) 国労の基本方針

昭和61年10月9日及び10日の両日、国労は、静岡県修善寺町において、組合の臨時大会を開催し、国民に対するアピールと組合員に対するアピールを採択した。このうち、組合員に対するアピールにおいては、「私たち国鉄労働組合は、10月9日、10日の2日間、火のするような激しい論議の末、政府、自民党、国鉄当局からの『労使共同宣言』締結攻撃を排し、国鉄労働組合の歴史的伝統と『国鉄労働組合綱領』に基づいて、国鉄の『分割・民営化』に反対し、闘いぬくことを決定しました。」とし、『労使共同宣言』では、絶対に雇用は守れません。この道は、労働組合が当局と一体となって、首切りに道を開くものです。」旨を記載している。

(7) J R 西日本米子支店労使共同宣言

昭和62年6月29日、米子支店は、西日本旅客鉄道労働組合米子総支部及びJ R 西日本鉄輪会との間で、「西日本旅客鉄道株式会社発足にあたっての合意事項－J R 西日本米子支店労使共同宣言－」を調印した。

同宣言は、「①J R 西日本の進むべき方向として、被申立人会社は、企業の繁栄を願う全ての社員に支持され得る、経営の基本目標たる『経営理念』を策定し、それに基づき労使は一致協力して積極的な事業展開を図るものとする。②新しい労使関係として、企業内における問題は企業内の労使で自主的に解決するとい大原則に立ち、『経営協議会』における議論を充実させることが、今後J R 西日本の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う。このような労使関係の

帰結として、『会社』は社員の雇用と生活の安定に最大限の努力を行うこととし、『組合』は争議権の行使を必要とするような労使紛争は発生しないと認識し、鉄道事業の健全な経営を定着させるため、列車等の安定運行に関して全てを優先させ、万難を排して取り組む。③望ましい社員像として、労使はそれぞれの立場において社員の指導を徹底するとともに、社員の人格・人間性を尊重し全員がその持てる力を十二分に発揮できる自由で闊達な社員づくりに努める。」の3点を骨子とするものである。

米子支店においては、この労使共同宣言が締結されたことについて、人事担当課長から、各長に対して、「労使共同宣言の趣旨を十分理解され、会社の発展のために職場管理に役立てるとともに、日常業務の遂行に努力してください。」との通知を行うとともに、支店長談話として、「これは、去る6月6日に本社において調印されたものと同趣旨であります。支店としても『JR西日本の進むべき方向』、企業の繁栄を共に語りあえる『新しい労使関係』、企業人としての『望ましい社員像』について、具体的に実践していくことで合意できましたことは、誠に喜ばしいことと思えます。」旨を発言している。

(8) 国労の組合活動に対する被申立人会社の対応

昭和62年9月22日、米子支店の人事担当課長は、各長に対し、「当面する労働情勢について」と題する事務連絡文書を発し、「国労は9月18日の全国戦長会議において『労働協約改訂闘争』と称する当面の取り組みを決定した模様です。なお、地本としては次のような取り組みが予想されますので、対処方をよろしくお願いします。」として、申立人国労米子地本の取組を「①9月30日、各支部単位で時間外に抗議集会を行う。②10月1日、現場長に対し、分会長から現場交渉を行うための申し入れを出す。」旨を記載し、「現場には現場長交渉等の集団的労使関係はありません。従って、申し入れがあっても明確に拒否すること。なお、申し入れがあった場合、支店（勤労）に速報するとともに、業務の正常な運営の確保に努めて下さい。」との通知を行った。

(9) 個人別調書の作成

昭和62年9月頃、被申立人会社は、管理職の職員を除く全社員について、個人別調書を作成するため、その記入要領を㊟資料として示した。

同記入要領においては、「この調書は、今後の経営基盤を確立する上で最も重視すべきものであるため、各箇所長は、その重要性を認識するとともに、個人の能力、特性を十二分に把握し、記入例を参照して記入すること。」とし、「勤務箇所」、「元勤務箇所」、「担務」、「組合」及び「希望・意見」等について、それぞれ記入方法が示され、このうち、「組合」についての記入要領としては、「62・3時点の所属組合の略号が記入してあるので、変更があった者は、記入例による略号を欄内の右側に記入する。」旨が指示され、個人別調書の記入例については、「鉄労T」、「動労D」、「国労K」等の略号を用いることが指示されている。

(10) 組合バッチについての指導

昭和62年10月12日、米子支店の総務課長は、各長に対し、「組合バッチ等の着用者に対する注意・指導の徹底について」と題する通達を発し、「当社においては、4月1日、民間企業にふさわしい就業規則を制定するとともに、7月には全社員の英知と創意を結集した経営理念が策定され、全社員が身も心も一新しスタートしたところです。しかしながら、新会社発足後6箇月経過したにもかかわらず、この意を理解せず、未だに勤務時間中において組合バッチ等を着用している社員が見受けられます。このことは、就業規則等に違反する行為であるのみならず、経営理念の『お客様本位のサービス』、『規則正しい明るい職場作り』をも鑑みない、明らかに社員としての意識の欠如した行為であり誠に遺憾なことであります。組合バッチの着用状況については、昭和62年6月17日付人事担当課長事務連絡（組合バッチの着用者報告について）により個人別注意指導の状況を報告していただいておりますが、今後勤務時間中におけるこれらの着用者に対しては、下記により改善を図るよう取り組んで下さい。」との指示を行い、更に、「①勤務時間中に組合バッチを着用している社員に対しては、従来と同様、就業規則第3条第1項（サービスの根本基準）、同第20条第3項（服装の整正）に違反する行為であることを通告し、直ちに取り外すよう個人別注意・指導を繰り返すこと。②注意・指導に際しては、点呼、掲示のみならず、必ず複数の上長が立会いのもとで社員に対し個人別に注意・指導を行い、その状況の反応を含め克明に記録すること。③今後は、組合のシンボルマーク入りネクタイピン及びネクタイの着用者、また、氏名札及び社員徽章の未着用者に対しても、上記と同様、個人別注意・指導を徹底し、その状況の反応を含め、克明に記録すること。④今後、月2回の報告とすること。」等の指示を行った。

また、総務部人事課長名による「服装の整正等、違反者に対する懲戒処分等の発令方について」と題する文書においては、「①嚴重注意書の全文を読み上げ、本人に手交すること。②嚴重注意事由書の内容を口頭で通告し、文書は手交しないこと。③発令に当たっては、管理者が複数以上立ち会って渡し、立ち会った箇所長等は、嚴重注意事由を口頭勧告した旨の確認印を押印すること。④通告の月日、時分を必ず記入し、通告、確認印押印後、写しを人事課賞罰まで送付すること。」等を記載するとともに、理由についての項には、「敢えて、こちらからは話さないこと。もし、理由等を聞かれた場合については、嚴重注意事由書の内容を話すこと。更にひつこくバッチがその中に含まれるかどうかの間に対しては、『バッチも含まれている』旨を伝える」よう指示している。

3 賃金制度等

(1) 就業規則等の制定

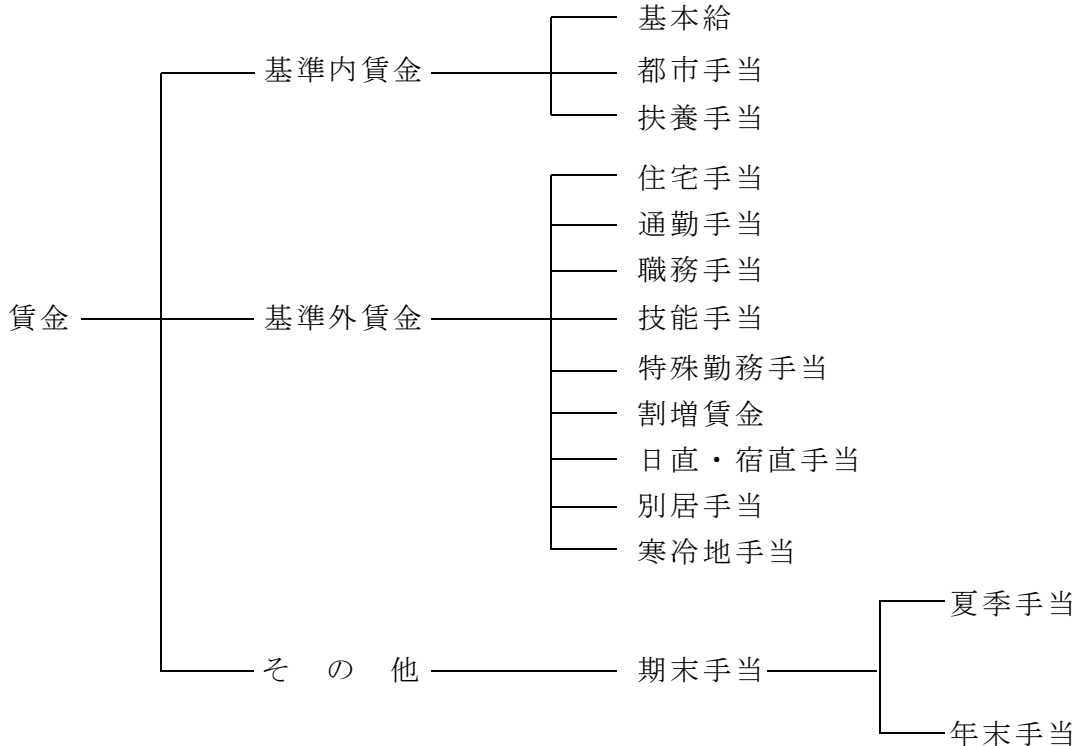
昭和62年4月1日、被申立人会社はその発足に際し、社達第2号により、就業規則を定めるとともに、人達第20号により、賃金規程を定め、

同日から施行した。

それぞれの規定の内容は、別紙1及び別紙2に抜粋のとおりである。

(2) 賃金構成

賃金規程に定める賃金の種別及び体系は、次のとおりである。



(3) 昇給及び期末手当の勤務成績決定のプロセス

昇給及び期末手当の勤務成績決定のプロセスは、被申立人の主張によれば、次のとおりである。

ア 現場長による個人の勤務状況等の把握

勤務成績の良否の評価は、各業務機関の長である現場長が行うこととされ、昇給決定については、能力考課、情意考課及び成績考課の三つの観点から、また、期末手当の勤務成績の決定については、情意考課及び成績考課の二つの観点から、それぞれ考課査定すること。

この査定を行うため、昇給の決定については、人事考課表(1)、職務行動観察記録(乙)及び昇給上申調書を作成し、また、期末手当の成績率の決定については、人事考課表(2)、職務行動観察記録(乙)及び支店独自の実績等調書を作成すること。

イ 現場長から支店総務課(人事)への報告

上記アについて、現場長から支店総務課(人事)へ報告を行う。

ウ 第一次及び第二次ヒヤリングの実施

各業務機関ごとに現場長を中心にヒヤリング作業を実施し、その際に人事担当者は、それぞれの現場ごとの職場、社員管理状況を中心に、数名が分担して各職場の状況を把握するとともに、昇給については、抜擢昇給者及び賃金規程第24条別表8の昇給欠格条項第4項(以下「4

項」という。) 該当者の候補を、期末手当についての勤務成績にあつては、増減率適用の候補者をそれぞれ上申すること。

エ 人事ヒアリング担当者による内部協議の実施

現場長からの報告等に基づき直接ヒアリングを行い、各業務機関の状況を把握するとともに、支社全体に共通する課題、重点的に実施する事項の浸透度合いのチェック、業務機関や社員間の活性度等水準の違い、着眼点の違い等、相対的なバラツキを調整し、昇給については、各業務機関ごとの抜擢昇給者及び4項の適用者の案を、期末手当についての勤務成績については、増減率適用者の案をそれぞれ決定すること。

オ 昇給及び成績率の決定権者による決定

上記エにより調整された抜擢昇給者及び4項適用者の案並びに増減率適用の案を基に、地方機関の長である支店長が最終的な決定を行うこと。

(4) 期末手当及び昇給の減額、減号俸等

ア 昭和62年6月19日、被申立人会社と西日本本部との間で、「昭和62年度の夏季手当の基準額等に関する協定」が締結された。

同協定は、「①基準額は、昭和62年6月1日現在における辞令面による基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.1を乗じて得た額とする。②調査期間は、昭和62年4月1日から同年5月31日までとする。③支払日は、昭和62年7月3日以降、準備でき次第とする。」以上の3点を主な内容とするものであった。

同月24日、米子支店総務課長は、「夏季手当の支給について」、「夏季手当の支払い決定について」等の通達を発した。

同通達においては、「期末手当の支払い事務については、各箇所長から職員個人々人に対し、従来通りの支払い方法によることとし、事前に通達等は行わず次によること。」とし、成績率減率該当者については、「支払った後、社員個人々人が成績率等について、疑義を申し出てきた場合についてのみ、箇所長において具体的事象等を列挙せず『この2ヶ月間の勤務成績を支店にすべて報告した結果減率となったが、今後の努力いかんにより十分に挽回できるので努力するよう。』と付言指導すること。なお、現業機関においては、この種の問題について、組合との間で如何なることであれ一切説明等は行ってはならないことはいうまでもないことである。」旨が記載されている。

7月3日、昭和62年度夏季手当が支給されたが、米子支店に勤務する社員の85名が「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、成績率を100分の5減率され、これにより算出された額の手当が支給された。このうち、申立人国労米子地本に所属する者は46名であり、申立人国労鳥取支部及び申立人国労米子支部に所属する者は、別紙3の昭和62年度夏季手当の欄に減額金額が記載されている15名である。

この15名は、同手当の支給時に、成績率が減率となった理由を現場長に問質したが、明確な答弁がなかったとして、被申立人会社と国労との間において締結されている労働協約に基づき、全員が地方苦情処理会議に対し、苦情処理申告申立てを行った。この地方苦情処理会議において、申立人国労米子地本側は、「減額理由を明らかにするよう」主張し、これに対して米子支店側は、「4・5月の勤務状況を見て、総合的に判断した。」旨を主張して対立した。申立人国労米子地本側は、本社に設置されている中央苦情処理会議に解決を求めたが、「一方上移は、中央苦情処理に馴染まない。」との理由で却下となった。

イ 昭和62年12月2日、被申立人会社と西日本本部との間で、「昭和62年度の年末手当の基準額等に関する協定」が締結された。

同協定は、「①基準額は、昭和62年12月1日現在における辞令面による基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.8を乗じて得た額とする。②支払日は、昭和62年12月11日以降、準備でき次第とする。」以上の2点を主な内容とするものであった。

同月4日、米子支店総務課長は、「年末手当の支払い決定について」等の通達を発した。

同通達においては、「期末手当の支払い事務については、各箇所長から職員個々人に対し、従来通りの支払い方法によることとし、事前に通達等は行わず次によること。」とし、成績率減率該当者については、「支払った後、社員個々人が成績率等について、疑義を申し出てきた場合についてのみ、箇所長において具体的事象等を列挙せず『この6ヶ月間の勤務成績を支店にすべて報告した結果減率となったが、今後の努力いかんにより十分に挽回できるので努力するよう。』と付言指導すること。なお、現業機関においては、この種の問題について、組合との間で如何なることであれ一切説明等は行ってはならないことはいうまでもないことである。」旨が記載されている。

同月11日、昭和62年度年末手当が支給されたが、米子支店に勤務する社員の95名が「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、成績率を100分の5減率され、これにより算出された額の手当を支給された。このうち、申立人国労米子地本に所属する者は54名であり、申立人国労鳥取支部及び申立人国労米子支部に所属する者は、別紙3の昭和62年度年末手当の欄に減額金額が記載されている11名である。

なお、この昭和62年度年末手当支給時においては、被申立人会社と西日本本部との間の労働協約が失効していたため、苦情処理申告申立ては行われていない。

ウ 昭和63年4月21日、被申立人会社と西日本本部との間で、「昭和63年度昇給の実施に関する確認事項」が締結された。

同確認事項は、「①賃金規程第22条第1項に規定する昇給号俸は、4号俸とする。②精算日は、昭和63年5月25日以降、準備でき次第とす

る。③その他の取り扱いは、就業規則の定めによる。」以上の3点を主な内容とするものであった。

5月25日、昭和63年度の昇給決定に伴う精算が行われたが、米子支店に勤務する社員の81名が「勤務成績が特に良好でない者」に当たるとして、所定昇給号俸の4分の1を減号俸され、これにより算出された精算金が支給された。このうち、申立人国労米子地本に所属する者は66名であり、申立人国労鳥取支部及び申立人国労米子支部に所属する者は、別紙3の昭和63年度昇給の欄に減ぜられた号俸が記載されている14名である。

この14名のうち、A20を除く13名は、同昇給において、所定の昇給号俸より減号俸となった理由を現場長に問質したが、明確な答弁がなかったとして、被申立人会社と国労との間において締結されている労働協約に基づき、全員が地方苦情処理会議に対し、苦情処理申告申立てを行った。

エ 昭和63年6月15日、被申立人会社と西日本本部との間において、「昭和63年度の夏季手当の基準額等に関する協定」が締結された。

同協定は、「①基準額は、昭和63年6月1日現在における辞令面による基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.1を乗じて得た額とする。②支払方法及び具体的取扱いについては、賃金規程等の定めによる。③支給日は、昭和63年7月1日以降、準備でき次第とする。」以上の3点を主な内容とするものであった。

7月1日、昭和63年度夏季手当が支給されたが、米子支店に勤務する社員の82名が「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、成績率を100分の5減率され、これにより算出された額の手当が支給された。このうち、申立人国労米子地本に所属する者は45名であり、申立人国労鳥取支部及び申立人国労米子支部に所属するものは、別紙3の昭和63年夏季手当の欄に減額金額が記載されている13名である。

(5) 減額、減号俸の実施状況等

組合員加入資格を有する米子支店の社員のうち、昭和62年度夏季手当、昭和62年度年末手当及び昭和63年度夏季手当において、それぞれ勤務成績不良を理由とする成績率の減率（以下「減額」という。）がなされた者と昭和63年度昇給において、勤務成績不良を理由とする所定の昇給号俸からの減号俸（以下「減号俸」という。）がなされた者及び米子支社に勤務する申立人国労米子地本所属組合員（以下、米子支店からの出向者を含み、「支店に勤務する申立人国労米子地本所属組合員」という。）減額、減号俸がなされた者の人数並びにその構成比は、次表のとおりである。

表2 減額、減号俸の実施状況一覧表

	昭和62年度		昭和63年度	
	夏季手当	年末手当	昇給	夏季手当
米子支店における減額・	85人	95人	81人	82人

減号俸者数（A）				
米子支店に勤務する申立人 国労米子地本所属組合員の 減額・減号俸者数（B）	46人	54人	66人	45人
（A）に占める（B）の構成比	54.1%	56.8%	81.5%	54.9%

当委員会は、被申立人に対し、上記表2の各手当及び昇給の減額、減号俸者の組合別人数、手当における増額者及び昇給における抜擢昇給者の人数並びにこれらの鳥取県、島根県別の人数について釈明を求めたが、被申立人は、「①組合員数を正確には把握していないこと、②これまで人事管理の必要上、一般に明らかにしていない秘匿事項であり、これを明らかにした場合、職場の混乱を招き、将来にわたって何かにつけ上司の追及材料とされること。」を理由に、それらの数字を明らかにすることを拒否した。

また、人事考課表による点数評価の具体的方法については、現場長も知らないことであり、職場に混乱が生ずるとして、その内容を明らかにしなかった。

なお、被申立人は、甲事件申立書別紙目録記載の者は、勤務成績が低位である旨を主張するとともに、「成績点数と成績考課は、殆ど一致しているが、その中でも、顕著な具体的事象があるものとなない者の順位が逆転することがあるし、プラス要素の具体的事象がある場合には、逆転することがあり得る。」旨を主張している。

(6) 減額、減号俸者の勤務状況についての当事者の主張

ア 当委員会は、被申立人に対し、別紙3の「甲事件申立書別紙目録記載の者の氏名」欄に記載の各人（以下「減額、減号俸者」という。）の各期末手当及び昇給における減額、減号俸の理由について釈明を求めたところ、被申立人は、昭和62年度年末手当、昭和63年度昇給及び昭和63年度夏季手当の各調査期間における各人の勤務の状況について主張を行い、現場長である助役の作成した職務行動観察記録（乙）を要約した助役の陳述書を提出した。

また、勤務評価が適正であったことを疎明するため、各手当における増額者、昇給における抜擢昇給者、手当における増額、減額のなされていない者及び昇給において抜擢昇給、減号俸のなされていない者について、その氏名を伏せた上記同様の助役の陳述書を提出した。

なお、昭和62年度夏季手当については、被申立人からは、上記の主張、立証は行われていない。

イ これに対して、申立人は、減額、減号俸者の陳述書及び上記の助役の陳述書に反論する陳述書を提出した。

ウ 昭和62年度年末手当、昭和63年度昇給及び昭和63年度夏季手当、そ

それぞれの調査期間における減額、減号俸者各人の勤務状況についての当事者の主張の要旨は、大要、次表のとおりである。

表3 減額、減号俸者の勤務状況等についての当事者の主張

被申立人の主張	申立人の主張
① 業務に対する積極性に欠けるなど、勤務意欲が欠如していること。	① 業務に対して真面目に取り組んでいること。
② 執務時間中の組合活動をするなど、規律に対する認識が欠如していること。	② 初めての業務についても、上司から指導、助言等はなされず、監視の下での一方的な見解であること。
③ 服装の整正について、再三、注意、指導するが改めないこと。	③ 国労バッチについては、団結権の証であり、外すことはできないこと。
④ 上司の注意、指導に対し反発するなど、職場秩序を紊乱したこと等。	④ 国労の方針に反する発言に対しては、主張すべきことは、主張するよう協議していたこと等。

(7) 甲事件別紙目録記載の者の減額、減号俸、苦情処理申告申立て、バッチ処分一覧表

当委員会は、更に、減額、減号俸者各人について、①勤務箇所、②減額となった金額及び減ぜられた号俸、③減額、減号俸がなされたことについての被申立人会社と西日本本部との間において締結されている労働協約に基づく苦情処理申告申立ての有無、④昭和63年5月30日及び平成元年3月30日付けで行われたバッチ処分の内容等について、釈明、認否を求めた。これについて一覧表として整理すると、別紙3のとおりである。

4 事業所における業務内容等

(1) 米子事業開発室駐在の設置

昭和62年3月10日、国鉄の米子鉄道管理局長は、関係各長に対し、「米子事業開発室駐在の設置について」と題する通達を發した。

同通達においては、「今後の新規事業開発並びに市場開発等の経営戦略全般についての諸施策の調査、研究活動を強力に推進し、鉄道事業収入及び関係事業収入を図るため、下記により米子事業開発室駐在を設置する。」として、米子事業開発室の鳥取県内の組織として、鳥取駐在、倉吉駐在及び米子駐在を設置した。これらの駐在における業務内容は、「①事業開発に関する調査、研究及び旅客等の流動調査、旅客誘致、宣伝活動、②新事業開発に関する調査、研究、新商品開発のための情報収集、③関連事業に関する調査、研究及び市場調査」以上の3項目であるとしている。

同日、各駐在に配置された社員は、被申立人会社設立以降の要員体制の確立のためとして、主として輸送・旅客部門等から配属されたが、そ

の内命行為は、同月3日になされた。

米子駐在においては、「駅の飾り付けについて」を内容とするレポートを作成するため、各自が構想を練り、それを下書きにする日程の途中において、被申立人会社に移行した。

なお、設立当初の鳥取県内の駐在における組合別人員及び助役の構成は、次表のとおりであった。

表4 鳥取県内の新規事業開発室の駐在における組合別人員及び助役の構成
(昭和63年3月10日現在)

駐在名	国 労	鉄産労	助 役	合 計
鳥取駐在	(人) 9	(人) 4	(人) 3	(人) 16
倉吉駐在	5	9	3	17
米子駐在	20	6	5	31
合 計	34	19	11	64

(2) 運輸課の分室の設置

昭和62年4月1日、被申立人会社発足に伴い、米子支店長は、関係各長に対し、「関連事業に係わる分室の設置について」と題する通達を發した。

同通達においては、「運輸課の分室として、事業分室及び開発分室の2種類の分室を設置すること。鳥取県内の事業分室及び開発分室としては、それぞれ米子事業分室、鳥取開発分室、倉吉開発分室及び米子開発分室を置くこと。事業分室の担当業務は、①直営店舗等の開発に係わる基礎的調査業務、②直営店舗等の管理業務、③その他、上長の命じる業務であること。開発分室の担当業務は、①新種事業の基礎的調査業務、②新種事業の実施計画業務及び③その他、上長の命じる業務であること。」以上を内容とするものであった。

なお、上記(1)の米子事業開発室駐在に配属されていた者は、そのまま米子支店の運輸課の各分室の配属となっている。

(3) 事業分室及び開発分室における申立人国労米子支部等の動き

昭和62年7月2日付けの「国労後藤工場支部」名のビラにおいては、「JRになっても続く国労つぶし！」と題し、「4月1日より新会社がスタートし、国鉄時代になかった『新規事業開発』という職場が支店内に7カ所作られました。現在、JR米子支店内で国労組合員は、約2割しかいません。しかし、米子『新規事業開発』では80%が国労組合員です。」
「ここにいる社員の殆どの方は、国鉄時代、職場では中堅の職員で、熟練労働者であって、職場の鉄道業務に携わることこそ適している人たち

です。専門的な指導もされず一日中机に向い、真っ白な紙を見つめているだけでは、本当に会社が望んでいる仕事はできません。職場には、5人に1人の割合で助役が配置され、彼らは新規事業の立案をするわけでもなく、私達の行動と発言をメモし支店に報告することが仕事であり、助役自身も、何ら専門的知識を持っていません。しかも、仕事に必要な調査すら一切認めない。国労組合員を集中管理し、嫌気がさして辞めていくのを待っているような感じすらします。」旨を記載している。

また、7月25日付けの申立人国労米子支部及び国労後藤工場支部連名の「国労差別は許さん」と題する市民向けの同旨のビラが配付された。

更に、12月14日付けの申立人国労米子支部名の「不当配属の次はボーナスで差別」と題するビラにおいては、「会社は、ボーナス(2.8カ月)を支給しましたが、国労組合員に対し、5%カットを行いました。国労の役員・活動家を不当配転により押し込めた事業所(事業)には、社員4~5に対して一人の管理者を配置し、『私は、管理するのが仕事だ!』の発言でも明かな様に、一日中社員の行動をチェックし、上部へ報告だけを行っています。」旨を記載し、「ボーナス支給時には、管理者が賃金明細書を握ったまま、受け取りの捺印をしろ、『とにかく捺印しないと、渡せない。』などと、本当に理解しがたい対応をしています。そして、カットの理由について、『なぜ、カットなんですか理由を教えてください。』と言っても、『私にはわからない。』、『私は、あなたの業務実態を支店に上げただけだ。』とまったく誠意のない態度で接する。『では、カットされない為にはどうすればいいのか。』と聞いても、『私にはわからない。』としか応えません。これでは、カットされた人は、理由が分らないまま、今後、カットされなければなりません。今、『いじめ』が問題になっていますが、会社が国労組合員をいじめているとしか言えません。」等、当該職場において国労差別がなされているとする種々のビラが配付されている。

(4) 開発分室から事業所への組織改正等

昭和62年10月1日、上記(2)の各開発分室について組織改正がなされ、鳥取県内の組織のうち、倉吉開発分室は廃止され、他は、それぞれ鳥取事業所及び米子事業所となった。

(5) 整地作業の開始

乙事件申立時の鳥取県内の事業所における組合別人員及び助役の構成は、次表のとおりである。

表5 鳥取県内の事業所における組合別人員及び助役の構成

(平成元年8月1日現在)

事業所名	国 労	鉄産労	助 役	合 計
鳥取事業所	(人) 3	(人) 1	(人) 1	(人) 5

米子事業所	13	0	4	17
合 計	16	1	5	22

昭和63年10月26日、米子事業所長は、社員に対し、「支社内各事業所社員のアイデアを生かしたレポートに基づいて、事業領域の拡大と収益性の向上を目指して、今後、JR用地等を活用して果実類及び盆栽苗木等の植樹栽培の管理を行う。」旨を通知し、翌11月から、果実栽培に向けての整地作業が開始された。

5 甲事件及び乙事件の申立て

(1) 甲事件の申立て

昭和63年12月10日、申立人国労米子地本は、当地労委に対し、別紙3の申立書別紙目録記載の者欄に記載の各人に対する昭和62年度夏季手当、昭和62年度年末手当、昭和63年度昇給及び昭和63年度夏季手当の減額、減号俸は、国労組合員であることを理由とする不利益取扱いであると同時に、国労の組織及び運営に介入して組織を弱体化しようとする不当労働行為であるとして、減額、減号俸相当分の金員の遡及支払い及びポスト・ノーティスを求める甲事件を申し立てた。

なお、昭和62年度夏季手当は、昭和62年7月3日に支給されている。

おって、申立人国労米子地本は、所属の組合員の減額、減号俸者のうち、島根県内に勤務する者の昭和62年度夏季手当の減額措置について、昭和63年7月4日に、昭和62年度年末手当、昭和63年度昇給及び昭和63年度夏季手当の減額、減号俸措置にあっては、昭和63年12月10日、島根県地労委に対し、甲事件と同旨の救済申立てを行っている。

(2) 乙事件の申立て

平成元年8月4日、申立人国労米子地本、申立人国労米子支部及び申立人国労鳥取支部は連名で、当地労委に対し、事業所への配転及びその業務内容は、国労及びその組合員を敵視する労務管理施策の下で、他組合員と差別する、国労組合員に対する不利益取扱いであると同時に、申立人組合を弱体化する意図の下になされたものであるとして、「支社の事業開発第二の管轄下にある鳥取事業所に配属されている国労組合員3名及び米子事業所に配属されている国労組合員13名に行わせているレポート作業、開墾等を直ちにやめさせなければならない。また、これらの事業所を廃止しなければならない。」等の5項目を請求する乙事件の申立てを行った。

なお、同日、申立人国労米子地本及び島根県内におけるその支部は、連名で、島根県地労委に対し、乙事件と同旨の救済申立てを行っている。

第2 判 断

1 甲事件について

(1) 昭和62年度夏季手当の減額措置について

ア 当事者の主張

申立人は、前記第1の5の(1)認定のとおり甲事件の申立てをし、これに対し、被申立人は、同申立てのうち、昭和62年度夏季手当の減額については、1年を経過しており、労働委員会規則第34条第1項第3号の規定により、却下されるべきであると主張するので、先ずこの点について以下判断する。

イ 当委員会の判断

本件は、昭和63年12月10日に申立てられており、昭和62年度夏季手当の支給は、前記第1の5の(1)認定のとおり、昭和62年7月3日であるから、同手当の決定、支給とも1年を経過していることは明らかである。ところで、申立人は、本件は、一連の一個不可分の給与差別としてなされ、現在も続いているものであって「継続する行為」に該当すると主張する。しかし、昭和62年度夏季手当は、前記第1の3の(4)のア認定のとおり、調査期間を昭和62年4月1日から同年5月31日までとし、この間における勤務の評価を経て決定されることになっており、その決定が公正に行われたどうかは別として、その時期におけるそれぞれ独立した1回限りの行為と解するのを相当とする。

よって、昭和62年度夏季手当に関する申立てについては、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

(2) 昭和62年度年末手当、昭和63年度昇給及び昭和63年度夏季手当の減額、減号俸措置について

ア 国鉄の国労に対する対応について

(ア) 被申立人会社は、新規に設立された株式会社で、国鉄とは法人格を異にし、雇用関係を引き継いだものではないと主張するが、被申立人会社は前記第1の2の(1)のような経緯を経て、国鉄の事業の大部分を引き継ぎ、設立されたものであり、また、当該会社の労使関係は、前記第1の2の(2)乃至(6)認定のとおり、同一の基調の流れの中で形成されたものであるから、被申立人会社が国鉄とは別個の法人格であるが故のみをもって、被申立人会社設立後の労使関係を国鉄時代のそれと切り離して論ずることはできない。

(イ) 国労は、前記第1の2の(6)認定のとおり、分割民営化に反対し、国鉄と鋭く対立した。

これに対し、前記第1の2の(3)認定のように、国鉄の労務政策の責任者ともいえるべき国鉄本社の職員局次長は、昭和61年5月、動労の会議の席上、国労委員長を攻撃し、不当労働行為を「うまくやる」等発言し、また、同月、国鉄本社の車両局機械課長は「K労」ワッペン闘争に言及した後、「いくら業研や、提案で実績をあげても、ワッペン着用一回で消し飛んでしまうのです。」と書簡文で明記し、更に、前記第1の2の(4)認定のように、昭和61年8月27日、第二次労使共同宣言に動労が調印するや、翌8月28日、国鉄総裁は

「国労については、今日まで訴訟を取り下げるべき事情が生じていません。」と述べ、後日、動労分のみに関し、202億円損害賠償請求訴訟を取り下げた。

これらの事実を照らすと、国鉄は、分割民営化に反対する国労を強く嫌悪していたことが窺われる。

イ 被申立人の申立人組合に対する対応について

(ア) 被申立人は、前記第1の2の(9)認定とおり、「今後の経営基盤を確立する上で最も重視すべきもの」とする個人別調書に、所属組合とその変更を記入させるようにし、その把握に努めていたことが認められる。

(イ) そして、前記第1の2の(7)認定のとおり、被申立人会社の米子支店が「誠に喜ばしいこと」と評価する昭和62年6月29日調印のJR西日本米子支店労使共同宣言に申立人組合が参加していないことに照らすと、前記第1の2の(8)認定のように米子支店の人事担当課長が各長に対し、殊更、申立人組合の活動を指摘し、その対処方について注意を喚起している事実は、被申立人も国鉄と同様の意図の下に、申立人組合に対応したものと見ざるを得ない。

ウ 不当労働行為性について

(ア) 前記第1の1の(5)、表1によると、チェック・オフ人数に占める申立人組合員の割合は12.9パーセントであるのに、前記第1の3の(5)、表2によると米子支店における減額、減号俸者数に対する申立人組合員の割合は、昭和62年度年末手当56.8パーセント、昭和63年度昇給81.5パーセント、同年度夏季手当54.9パーセントであって、それぞれ、格段に高い割合を示している。

被申立人は、甲事件申立書別紙目録記載の者は、労働の質が劣り、勤務成績が悪いと主張する。しかし、申立人組合の組合員らは、それぞれが採用条件を満たして国鉄に採用された者であり、申立人組合以外の組合の組合員らと一緒に働いてきており、各人の考え方によって、ある者は申立人組合に加入して留まり、ある者は申立人組合に加入したが申立人組合以外の組合に移り、ある者はもともと申立人組合以外の組合に加入する等の経緯を辿ったものに過ぎず、申立人組合の組合員らが申立人組合以外の組合の組合員らと比較し、特に労働力評価の上で劣等者で構成されていると考えるべき根拠はない。

よって、申立人組合の組合員らについて、このように高い割合で減額、減号俸者を生ぜしめていることは、そのこと自体、被申立人が申立人組合の弱体化もしくは組織破壊を企図していることを窺わせる。

(イ) 本件査定のプロセスは、前記第1の3の(3)認定のとおりであるが、被申立人は減額、減号俸の決定の基礎となるべき人事考課表の

点数評価の具体的方法を明らかにしない。

特に、前記第1の2の(10)認定のとおり、組合バッチの着用は就業規則違反と捉えられ、嚴重注意事由の対象とされていることに照らし、査定の上で相当の重さをもって、不利益な取扱いを受けているものと推認される。しかし、バッチ着用は所属組合員たることを表明する行為であって、団結権の一態様であり、被申立人会社の業務を阻害するようなことのない以上、軽々に制限すべきことではないと考えられ、バッチ着用をもって査定の上で、殊更、不利益に取扱うことは、被申立人の他意を窺わせるものである。

その外、前記のように人事考課表の点数評価の具体的方法は不明であるが、基本的に被申立人と対立する考えに立つ申立人組合の組合員は、自ずと、「上司に対する反抗」、「言葉遣い」、「服装」、「職場の秩序」、「チームワーク上の協力的態度」、「会社の方針、施策の理解」等の人事考課表の項目において不利益な査定を受けることになり易い。

また、前記第1の3の(6)記載のように、被申立人は、現場長である助役の陳述書を提出し、申立人は、本件減額、減号俸者のこれに対する反論の陳述書を提出しているが、助役の提出した増額、抜擢昇給者並びに増額、抜擢昇給、減額及び減号俸のなされていない者についての陳述書はその氏名が伏せられており、その内容の真偽を確かめることができず、従って、本件減額、減号俸者の勤務態度との比較ができないばかりでなく、被申立人の指摘する本件減額、減号俸者の勤務状況についても、助役らの陳述書において、反発、反抗として指摘されている事項は、仮に減額、減号俸者の発言の中に不適當、不隱当な表現が含まれていたとしても、その発言の背景事情については必ずしも明らかではなく、また、例えばレポート作りのテーマについて同僚と話し合うような場合までも執務中の雑談として取り扱われているのではないか、上司の注意、指導に対し反発したとするが、その反発には理由がないのか等の疑問が多く、本件減額、減号俸が、客観的かつ公正な査定に基づく成績不良を唯一の原因としているとは、到底解し得ない。

(ウ) むしろ、後記乙事件において、前記第1の4認定のとおり、同表5記載のように、事業所に圧倒的多数の申立人組合員が配属されている事実を併せ勘案すると、申立人組合を嫌悪した被申立人が、公正な査定手続に藉口して申立人組合以外の組合の組合員と差別して申立人組合の組合員を不利益に取扱い、本件減額、減号俸を決定し、もって申立人組合の組合員がその組合に留まることへの不安を生じさせることによって、申立人組合の弱体化を企図したもので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と認めざるを得ない。

2 乙事件について

(1) 当事者の主張

申立人の請求は、要するに鳥取事業所、米子事業所に配属して行わせている作業を直ちにやめさせ、これら事業所を廃止せよというのであり、その余の請求は、上の請求が認められた場合の処置及び陳謝文を求めるものである。これに対し、被申立人は、業務内容の停止、事業所の廃止を命ずる旨を請求内容とする本件申立ては、労働委員会の裁量を著しく逸脱する命令を求めるものとして却下を求め、そうでないとしても、本件の配属者16名は、いずれも昭和62年4月1日付けで配属したもので、労働組合法第27条第2項に該当し、却下されるべきものと主張するので、この点について以下判断する。

(2) 当委員会の判断

確かに、労働委員会の裁量権にも自ずから限界のあることはいうまでもなく、一般に会社が事業所を新設あるいは閉鎖すること、その事業所の業務内容をどのように定めるかは経営者の専権に属するものというべく、たとえ、事業所が實際上、申立人組合の組合員を差別するため運営されているとしても、労働委員会が事業所の閉鎖、業務内容の変更までも命ずることはできないと解する。

そこで、本件16名につき、鳥取事業所、米子事業所への配転を不当労働行為に当たるとし、その救済を申し立てたものと解するとしても、右配転は遅くとも昭和62年10月1日付けで行われており、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下せざるを得ない。

3 救済方法

以上の次第であるから、甲事件のうち、昭和62年度年末手当、昭和63年度昇給及び同年度夏季手当について減額、減号俸を行ったことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する。

なお、申立人は、本件減額、減号俸を是正した金額に年率6分を乗じた金員の支払いを求めているが、主文の救済をもって相当であると考え。更に、申立人は、ポスト・ノーティスを求めているが、本件においては文書交付をもって足りると考える。

以上の甲事件及び乙事件についての事実認定並びに判断により、当委員会は、労働組合法第27条、労働委員会規則第34条及び同規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成3年3月16日

鳥取県地方労働委員会

会長 下田三子夫 ㊟

(別紙 略)