

広島、平元不 3、平3.5.23

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合広島地方本部  
同 国鉄労働組合広島地方本部呉支部  
同 国鉄労働組合広島地方本部呉支部呉地区分会  
同 X 1  
同 X 2  
同 X 3

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 X 1、X 2 及び X 3 に対して支給した昭和63年度年末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、下記文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

国鉄労働組合広島地方本部

執行委員長 A 1 殿

国鉄労働組合広島地方本部呉支部

執行委員長 X 1 殿

国鉄労働組合広島地方本部呉支部呉地区分会

執行委員長 X 3 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合員 X 1、X 2 及び X 3 の各氏に対して、昭和63年度年末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) 被申立人側

ア 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50,900人である。会社は、その支社の一つとして広島支社(以下「支社」という。)を設け、その現業機関として駅、保線区、電力区などを置いている。

イ 呉線における矢野駅から安芸津駅までの15駅は、呉管理駅と称され、呉駅を除いた呉管理駅は、中間駅と称されている。

呉駅は、呉管理駅管内の社員管理を含めてすべての業務を管理している。呉駅の駅長は、呉管理駅長と称せられ、呉管理駅管内の配転について実質的な決定権を有するほか、同管内の社員の勤務成績の考課査定などにも大きな権限を持っている。

## (2) 申立人側

ア 申立人国鉄労働組合広島地方本部(以下「広島地本」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、広島県及び山口県の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る労働組合であり、本件申立時の組合員数は約660人である。

イ 申立人国鉄労働組合広島地方本部呉支部(以下「呉支部」という。)は、会社の経営する山陽本線のうち向洋駅から三原駅までの間及び呉線の地域にある駅、保線区及び電力区に勤務する者等で組織する広島地本の下部組織である労働組合であり、本件申立時の組合員数は113人である。

ウ 申立人国鉄労働組合広島地方本部呉支部呉地区分会(以下「呉地区分会」という。)は、会社の経営する呉線のうち矢野駅から安芸津駅までの間にある駅に勤務する者等で組織する呉支部の下部組織である労働組合であり、本件申立時の組合員数は23人である。

エ 申立人X1(以下「X1」という。)は、昭和40年国鉄に採用され、本件申立時の職名は営業係、所属は呉駅安芸阿賀在勤である。

申立人X2(以下「X2」という。)は、昭和43年国鉄に採用され、本件申立時の職名は営業係、所属は呉駅坂在勤である。

申立人X3(以下「X3」という。)は、昭和43年国鉄に採用され、本件申立時の職名は営業係、所属は呉駅である。

なお、X1、X2及びX3は、昭和62年4月1日付けで会社に採用されている。

オ X1、X2及びX3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。

X1は、呉支部書記長を経て、昭和62年10月31日から同支部執行委員長となり、申立時においても同様である。

X2は、国労呉駅連合分会執行委員長を経て、昭和62年3月28日か

ら呉支部副執行委員長となり、申立時においても同様である。

X 3 は、国労呉駅連合分会執行委員長を経て、昭和62年11月12日から呉地区分会執行委員長となり、申立時においても同様である。

(3) その他

会社には、西日本本部があるほか、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120,000人。結成当時の略称は、鉄道労連であったが、その後JR総連に変更された。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32,800人。結成当時の略称は、西鉄労であったが、その後JR西労組に変更された。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22,000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6,440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。

2 本件に係る労使事情

(1) 昭和56年3月に発足した第2次臨時行政調査会は、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、その後、国鉄改革関連法案を国会に提出し、「日本国有鉄道改革法」などの8法案が、昭和61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、国鉄の分割民営化を推進し、経営定着まで争議権の行使を自粛することなどを内容とする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せず、国鉄とは対立の状態にあった。

(3) 国労が国鉄と対立し続けている中で、昭和61年5月21日、国鉄本社のB2職員局次長は動労の会議に出席して「『分割・民営』を遅らせれば自

然に展望が開けるといふ理論を展開している人達がいる。国労のA2委員長です。……私はこれから、A2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ほうま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堪えない。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えます。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。それは国鉄時代に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えます。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えます。」と述べた。

(5) 国労は昭和61年5月1日現在、全国で組合員162,971人を擁し、国鉄内の最大組合であったが、上記のような労使対立のなかで、昭和62年4月1日には、44,012人へと激減した。

その一方、会社内では西鉄労が、申立時において32,800人の最大組合となった。

(6) 会社は、昭和62年7月6日ごろから同月17日ごろまで呉駅内の会社掲示板4カ所に、「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掲示した。

「西日本旅客鉄道(株)会社が発足して3カ月経過したが、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たち、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。

西日本旅客鉄道株式会社 社長 』

### 3 X 2ら国労組合員の配転及び釈明要求・抗議行動

(1) 昭和63年11月18日、X 2は、同月25日付けで呉駅営業係坂在勤を命じられた。

その際にB 5 呉監理駅長は、「人事運用により11月25日付けで坂駅へ転勤してもらうことになったので通知します。」と、中間駅である坂駅への転勤を命じる事前通知書を読み上げた。

X 2が、この転勤理由の説明をB 5 呉監理駅長に求めたことに対し、同駅長は、上記の発言以外には特に説明をしなかった。その場にいたB 6 副監理駅長は、「坂駅は、月報や乗車券請求など経験のある人が必要であり、坂駅に行って欲しい。」という趣旨のことを述べた。

これに対し、X 2は、「納得できない。国労に対する組織攻撃である。」という趣旨の発言をした。

(2) X 2は、坂駅への転勤命令について昭和63年11月19日、支社の簡易苦情処理会議に苦情申告を行ったが、同会議は、X 2に対して同月24日付けで「審議の結果、労使双方の意見の一致がみられず不調となったので会議を打ち切る。従って、事前通知の内容どおり発令することとする。」という内容の通知を行った。

上記簡易苦情処理会議については、同年10月28日に会社と西日本本部が締結した労働協約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。

(簡易苦情処理の範囲)

第80条 組合員が、本人の転勤、転職、降職、出向及び待命休職についての事前通知内容について苦情を有する場合は、その解決を簡易苦情処理会議（以下「会議」という。）に請求することができる。

(簡易苦情処理委員)

第83条 会議は、会社を代表する委員2人と組合を代表する委員2人をもって構成する。

(却 下)

第86条 申告を受けた苦情の内容が、第80条第1項の定めによる苦情として取り扱うことが、適当であると認められる場合を除き、これを却下する。

なお、昭和62年度は46件、昭和63年度は31件の簡易苦情申告が行われたが、昭和62年度において2件が簡易苦情申告を認容されたほかは、いずれも労使双方の委員の意見の一致をみることができず、事前通知の内

容どおり発令されている。

- (3) 昭和62年4月1日から同年7月1日までの間、呉駅の社員4人が国労に加入したことから、呉駅の国労組合員数は、同年4月1日の15人から同年7月1日の19人に増加した。

その後、同年7月1日から昭和63年12月1日までの間、呉駅から他の駅へ転出した一般社員は18人であり、このうち国労組合員が14人であるのに対し、他の組合員は4人であった。

このような状況のもとで、国労の組合員数は次のように変化した。

昭和62年7月1日現在

(単位：人)

	国労組合員数 (a)	社員数 (b)	a / b (%)
呉 駅	19	38	50.0
中 間 駅	3	24	12.5
合 計 (呉管理駅)	22	62	35.5

昭和63年12月1日現在

(単位：人)

	国労組合員数 (a)	社員数 (b)	a / b (%)
呉 駅	6	28	21.4
中 間 駅	6	25	24.0
合 計 (呉管理駅)	12	53	22.6

なお、呉駅から転出した上記14人の国労組合員のうちの5人は、呉管理駅管内の中間駅である吉浦駅、安芸阿賀駅、広駅、安芸津駅及び坂駅に、1人ずつ配置された。そして、昭和62年4月1日から昭和63年12月1日までの間、中間駅で国労に加入した者は皆無であった。

- (4) 昭和63年11月18日にX2が同月25日付けで呉駅営業係坂在勤を命じられたことに対し、呉支部及び呉地区分会は、B5呉管理駅長に対して同月21日の就業時間外に、X2の転勤命令に対する釈明要求及び抗議行動を行うことを決定した。
- (5) 前記決定に基づき行われた釈明要求及び抗議行動（以下「本件釈明要求及び抗議行動」という。）の概略は、次のとおりである。

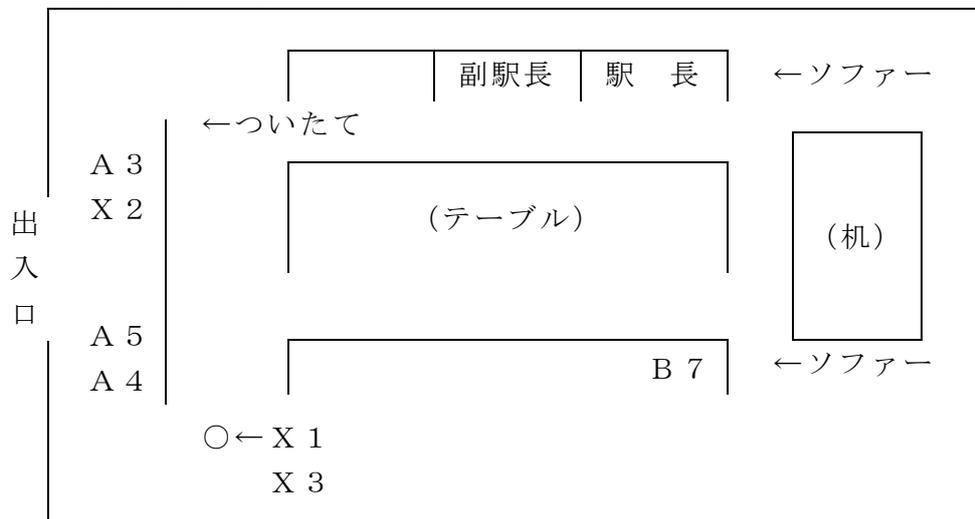
昭和63年11月21日午前10時5分ごろ、呉支部のX1、X2及びA3書記長の三役並びに呉地区分会のX3、A4書記長及びA5執行委員の計6人が、呉管理駅長室前に集合した。そして、最初にX3がドアをロックして、同駅長室内に顔をのぞかせ、同駅長に対し、X2の転勤理由についての説明を求めた。

同駅長が説明を拒否すると、残りの上記5人もX3に続いて同駅長室に入った。この時、同駅長室内には、同駅長のほかにB6副管理駅長及びB7営業科長がいた。

そして、同駅長室において、X1らと同駅長らとの間で同日午前10時25分ごろまで、X2の転勤理由についての説明をめぐって発言のやり取りが行われた。

この中で、X1らが、「X2君の転勤理由を聞かせてもらいたい。」という趣旨のことを再々述べたことに対し、同駅長は、「現場では、労使の間でこのようなことで話し合うことになっていない。」「話をする気はない。」「業務の打合わせ中で忙しい。」「苦情処理があるじゃろうが、苦情処理でやれ。」という趣旨の発言を繰り返し、「出て行ってくれ。」とX1らに退室を3回ほど命じた。

また、この間の駅長室内におけるX1らと同駅長らの位置関係は、次の図のとおりであった。



ついたての高さは、その後ろに立った者の顔が見えるほどのものであり、X1らと同駅長とは、3～4メートルぐらい離れていた。そして、X1らは、終始上記位置に立ったままであり、同駅長らは、ソファーに腰をかけていた。

更に、本件釈明要求及び抗議行動が行われた同日午前10時5分ごろから25分ごろまでの時間帯は、同行動に参加した者のいずれにとっても就業時間外であった。

なお、会社の就業規則においては、勤務時間中等の組合活動について次のように定められている。

(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。

#### 4 X1、X2及びX3の担当業務について

(1) X1は、昭和62年10月12日付けで呉駅営業係安芸阿賀在勤を命じられ、

中間駅である安芸阿賀駅において営業系の業務に従事してきた。中間駅の営業系の主な業務は、出札及び改札であり、即ち、出札窓口での乗車券類の発売及び旅客案内のほか、列車発着時の改集札を行うというものである。

また、これらに付随する業務としては、旅行相談、遺失物の搜索、ポイント（分岐点）清掃、ホーム・待合室・便所等の清掃及び各種問合わせに対する応対等があった。

- (2) X 2 は、昭和54年 2 月 26 日付けで呉駅営業係を命じられ、呉駅における出札業務を担当していた。

呉駅の出札窓口は、1 番窓口と 2 番窓口とがあり、X 2 は、主に 1 番窓口に従事していた。

1 番窓口の業務は、普通乗車券、定期券、回数券及びオレンジカード等の発売並びに券売機の締切り、各種後方業務などである。後方業務としては、乗車券類の請求、台帳への記入整理、各種物品の請求、顧客名簿台帳の作成及び時季のあいさつ状の作成などがあった。

また、X 2 は、昭和61年 3 月以降呉駅出札の最古参であった。

なお、X 2 は、昭和63年11月25日付けで坂駅への転勤後、営業係として X 1 と同様の業務に従事した。

- (3) X 3 は、昭和62年 3 月 10 日付けで呉駅営業係を命じられ、呉駅において営業係（改札担当）の業務に従事してきた。

X 3 の業務内容は、改札及び集札、精算、忘れ物の搜索及びその回送の手続きと引渡し、ポイント清掃、各種ポスターの張り替え及び中間駅への発送、トイレ及びふろの清掃、業務用大型時刻表の配布、パソコン通信並びに各種問合わせに対する応対等である。

## 5 本件年末手当の減額について

- (1) 会社が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

(2) 会社は、昭和63年12月9日社員に対し昭和63年度年末手当を支給した。

X 1、X 2 及び X 3 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  
 額を減じて年末手当が支給された。

X 1 34,860円

X 2 31,682円

X 3 33,068円

(3) 昭和63年度年末手当について、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、又  
 は、同条第2項アの「勤務成績が特に優秀なもの」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、呉管理駅内においてそれぞれ次の表のとおりである。

(単位：人)

	成績率が 5／100減 の者 (a)	成績率が 10／100増又 は5／100増 の者 (b)	駅長及び 助役を除く 一般社員 (c)	a / c (%)	b / c (%)
国労組合員	4	—	12	33.3	—
国労以外	1	19	41	2.4	46.3

また、支社において、同年末手当について同条第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、  
 およそ次の表のとおりである。

(単位：人)

	成績率が5／100減 の者 (a)	駅長及び助役を除く 一般社員 (b)	a / b (%)
国労組合員	27	450	6.0
国労以外	64	6,217	1.0

#### 6 昭和63年度年末手当に係る勤務成績の考課査定の方法

(1) 会社は、昭和63年10月13日付けで各現場長に対し、昭和63年度年末手  
 当に係る調書として、「社員育成台帳 (B)」、「社員育成台帳 (C)」、「勤  
 務成績上位者総括表」、「勤務成績下位者総括表」、「考課表」及び「社員  
 育成会議記録表」を作成の上、同月25日までに支社人事課へ提出するよ

う通達した。

なお、駅（広島駅を除く。）については、管理駅長がそれぞれ取りまとめ、提出することとされた。

- (2) 「社員育成台帳（B）」の様式は、別紙1のとおりであり、この様式に従い、社員の日常の職務における行動をできるだけ詳しく記載するものとされていた。

なお、上記行動のうちには、「社員育成台帳（B）」に記載されずに現場長の手帳などにメモされている事項もあったが、基本的には「社員育成台帳（B）」に集約されるものとされていた。

- (3) 「社員育成台帳（C）」の様式は、別紙2のとおりであり、この様式に従い、「社員育成台帳（B）」に記載された社員の行動記録を点数で評価するものとされていた。

また、「社員育成台帳（C）」は、本件考課査定の対象となる事項及びその評価基準を示すものであった。

「社員育成台帳（C）」において、各評価事項についての評価点を合計したものは、「評価計（評価ランク）」欄に記載され、この合計点によって「評価ランク A：100～90点、B：89～70点、C：69～50点、D：49～30点、E：29～10点、F：9～0点」が決定された。

- (4) 「勤務成績上位者総括表」及び「勤務成績下位者総括表」の様式は、それぞれ別紙3及び別紙4のとおりである。

これら総括表（以下「総括表」という。）への記入人員は、それぞれの各箇所（駅については広島駅を除き管理駅単位）の調査対象人員に対して勤務成績上位者20%（年間を通じて勤務成績が上位20%に入る社員）、勤務成績下位者10%（年間を通じて勤務成績が下位10%に入る社員）とされていた（端数切上げ）。上位者及び下位者の選考並びに成績順位の決定は、もっぱら社員育成台帳（C）の総合点によって行われた。

また、上位20%及び下位10%に該当しない社員であっても期末手当の増減率適用者として推薦又は上申する場合については、当該社員を上位者又は下位者総括表に記載することとされた。

総括表の推薦順位及び上申順位は、成績率の適用にあたって推薦又は上申する順位であり、したがって成績順位と推薦順位（上申順位）とが必ずしも同順位とはならない場合があった。

なお、総括表の「育成台帳（C）」欄には、「社員育成台帳（C）」の下期（昭和63年6月1日～同年11月30日）の評価点数を記入することとされ、「箇所長意見」欄には、推薦又は上申の選考理由とともに、成績率の適用についての意見をも併せて記入することとされていた。

- (5) 「考課表」は、本社の様式で試行として作成されたものであり、本件年末手当の査定に当たっては、「社員育成台帳（C）」が使用された。

「社員育成会議記録表」は、社員の今後の育成について指導的観点から現場長意見として記載することとされていた。

(6) 上記調書の提出に続いて、第1次及び第2次のヒアリングが、各現業機関ごとに現場長を中心に支社人事課により実施された。その際、同課担当者は、それぞれの現場ごとの職場管理状況及び社員管理状況などを把握するとともに、現場長としての増減率適用の対象者及びその適用順位を上申させた。

第1次ヒアリングは、昭和63年10月31日から同年11月5日まで行われ、第2次ヒアリングは、同月20日ごろまで必要に応じて行われた。

なお、現場長などがヒアリングで説明した内容は、ヒアリング調書として同課担当者によって記録された。

更に、上記ヒアリングと併せて、同課ヒアリング担当者による内部討議が実施され、各現業機関ごとの増減率の適用（案）が決定された。そして、同年11月末の最終調整及びチェックを経て、成績率の増又は減が適用される社員が支社長の権限で決定された。

(7) 昭和63年11月21日、B5 呉管理駅長は、本件釈明要求及び抗議行動について支社人事課に報告し、同課の指示により、X1、X2及びX3の昭和63年度年末手当に係る調書を同日午後同課に再提出した。この再提出された調書には、同行動についての事柄が書き加えられていた。

また、この調書のうちの「勤務成績下位者総括表」によれば、呉管理駅における同年末手当についての調査対象人員は、53人であり、下位者は6人であった。

なお、下位者には該当しないが、業務外の交通事故により訓告を受け、減率適用を上申された者が1人いたことから、「勤務成績下位者総括表」に記載された選考人員は、合計7人となった。そして、この7人のうち、5人が減率適用を上申された。

X1、X2及びX3は、下位者として当該「勤務成績下位者総括表」に記載され、それぞれの成績順位、育成台帳Cの評価点数及び減率適用のための上申順位は、つぎのとおりであった。

(勤務成績下位者総括表の記載事項の概要)

	成績順位	育成台帳C、 評価計ランク	上申順位
X2	2	48、D	3
X3	3	48、D	4
X1	5	50、C	5

なお、成績順位4位及び6位の他組合員については、下位者として「勤務成績下位者総括表」に記載されたものの、同総括表の「箇所長意見」欄に記載の「今後に期待したい。」などの理由で、減率適用のための上申の対象とはならなかった。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 本件年末手当の減額についての当事者の主張

#### (1) 申立人側の主張

- ア X 1 及び X 3 は、昭和63年度年末手当の支給に際し、それぞれが所属する駅長から、本件減額支給は、昭和63年11月21日に X 1、X 2 及び X 3 らが B 5 呉管理駅長に対して行った、X 2 の転勤命令に対する釈明要求及び抗議行動が理由であるとのめかされていることから、本件減額支給の理由が上記の釈明要求及び抗議行動であることは明らかである。
- イ X 1、X 2 及び X 3 は、いずれも昭和62年4月1日以降、無断欠勤、遅刻、お客からの苦情、お客とのトラブル及び営業事故などは一切なく、同人らは、「勤務成績が良好でない者」に該当しない。
- ウ X 2 に対する転勤命令は、同年8月以降、呉駅に勤務する国労組合員に対し集中的に行われた転勤命令と軌を一にするもので、その目的は、呉管理駅の中心である呉駅からの国労組合員の排除と国労組合員の間駅への分散及び孤立化にあり、ひいては呉支部及び呉地区分会の他組合員に対する影響力の低下及びこれら組織の弱体化をねらったものである。
- エ このように、これまでの経緯からみても X 2 に対する転勤命令そのものが、呉支部及び呉地区分会に対する不当な介入であることは明らかで、このような不当な転勤命令に対し、支部及び呉地区分会が、現場長である B 5 呉管理駅長に対し、釈明を求め、さらに組合に対する不当介入であると抗議を申し入れることは、組合として当然に行うべき、正当な組合活動である。
- オ 以上のように、X 1 ら3名に対する本件減額支給は、同人らが国労の組合役員であること及び正当な組合活動をしたことを理由とする労働組合法第7条第1号及び第3号に対する不当労働行為である。
- よって、X 1 らが昭和63年度年末手当において減額された金員及びこれに年率5分を乗じた金員の支払い並びに陳謝文の手交及び掲示の救済を求める。

(2) 被申立人側の主張

- ア 本件減額支給の理由は、勤務成績に対する考課査定の結果、X 1 らが「勤務成績が良好でない者」と評価されたことであって、申立人ら主張のごとく抗議行動をしたことのみが本件減額の理由ではない。
- イ X 1 については、全般的に積極性がなく、業務に対して前向きに取り組んでいこうという姿勢に欠け、新たな仕事を持ちかけても、不服そうな表情を表に出し、文句を言う等、社員としての円満な常識に欠ける。
- X 2 については、収入金の確認ミスや団体乗車券分の金額の計上もれがあったり、みどりの窓口の鎖錠の失念やオレンジカード収納ケースの保管忘れなど、盗難防止上の最低限の配慮が欠けるなど業務上の基本的ミスが目立ちベテランとしての勤務態度に弛緩が見られる。
- X 3 については、改札担当として勤務しているが、社員としての自

覚、協調性が欠如しており、駅長・助役等上司の指示、命令に対して素直に従うといった姿勢が見られず、常に他の社員の意見を代弁しているかのごとき態度で、指示、命令に対し一言二言意見を述べ、職場の士気やチームワークを阻害するような姿勢に終始している。

ウ 被申立人は、業務の必要上適正な要員の配置を行っているものであって、社員の所属労働組合のいかんによって人事異動を行ったことはない。

X 2 の異動は、呉管理駅内の異動であり、坂駅からマツダへ出向していた社員の復帰に関連して業務上の必要から行われたものである上、異動距離が近く、仕事の内容にも差異がなく、その他日常生活に甚だしい支障もない。

エ 転勤に関する苦情については、その取り扱いは労働協約に明示されており、まして、X 2 は昭和63年11月19日簡易苦情の申告手続きを行っており、そのための簡易苦情処理会議を同月24日に開催することが決定していた。

そのような状況にあったにもかかわらず、同月21日に集団で駅長室に押しかけ、抗議等を行うことは、労使間の労働協約とルールを全く無視し、これに違反する行為と言わざるを得ない。また、労働組合としての申し入れ等であれば、当然に労働協約で定められたルールに従うべきであることはいふまでもない。

B 5 呉管理駅長はその旨注意し、かつ緊急の所用のある折りから退室を求めても、X 1 らはこれに応じないのみか、暴言をほしいままにした。

本件の所為は、執務態度の規律性、協調性に欠け、職場の規律と秩序を乱すものと考課査定すべきものである。また、就業規則の服務等に関する諸規定にもとる所為でもある。

オ 以上のとおり、本件申立ては理由がなく失当であるから、棄却する旨の命令を求める。

なお、国鉄時代の労使関係は、昭和62年4月1日に発足した被申立人とは何らかかわりがない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 本件釈明要求及び抗議行動について

ア 第1の3の(3)で認定のとおり、昭和62年7月1日から昭和63年12月1日までの間、呉駅から他の駅へ転出した一般社員18人のうち、国労組合員は14人と高い割合を占めていたことなどから、呉駅における国労組合員数は、昭和62年7月1日現在の19人から昭和63年12月1日現在の6人へと減少し、同組合の組織率も、同期間にそれぞれ50.0%から21.4%へと大きく低下した。そして、呉駅から転出した14人の国労組合員のうち5人は、呉管理駅内の中間駅に1人ずつ配置された。

また、第1の3の(2)で認定のとおり、X 2 は、坂駅への転勤を命じ

る事前通知を受けた翌日、支社簡易苦情処理会議に苦情申告を行って  
いるが、同会議は、労使を代表する委員各2人をもって構成されてお  
り、昭和62年度及び63年度において簡易苦情申告のあった77件のうち  
2件を除いて、いずれも労使双方の委員の意見の一致をみることがで  
きず、事前通知の内容どおり発令されている。

以上からすると、呉支部及び呉地区分会が、上記国労組合員の配転  
及びX2に対する昭和63年11月25日付けの配転命令を同組合組織に対  
する弱体化をねらったものとしてとらえ、呉管理駅内の配転について  
実質的な決定権を有するB5呉管理駅長にX2の配転命令について本  
件釈明要求及び抗議行動を行うことを決定したことは、理解できない  
こともない。

イ 第1の3の(5)で認定のとおり、本件釈明要求及び抗議行動が行われ  
た時間は、昭和63年11月21日午前10時5分ごろから同日午前10時25分  
ごろまでの約20分間と短いものであり、また、この時間帯は、同行動  
に参加した者のいずれにとっても就業時間外であった。

また、同行動によって、業務遂行上や施設管理上の実質的な支障が  
生じた事実は認められない。

ウ 第1の3の(5)で認定のとおり、同行動が行われた呉管理駅長室内に  
おいて、同行動に参加した者は、B5呉管理駅長から3～4メートル  
ぐらい離れた位置に立ったままであり、同人らの発言内容は、さして  
過激なものであったとは認められない。

エ 会社は、同行動が会社の就業規則第23条に違反することから、同行  
動も本件減額査定理由の一つとなった旨を主張するが、上記ア～ウ  
からすれば、同行動は、本件減額の要素とする程のものとは認められ  
ない。

(2) 本件年末手当減額の合理性について

ア 前記第1の6の(7)で認定のとおり、B5呉管理駅長は、X1、X2  
及びX3の昭和63年度年末手当に係る調書を支社人事課に再提出した。

会社は、本件審査において、これら調書のうち、「社員育成台帳(B)」  
及び「勤務成績下位者総括表」を当委員会に提出したが、「社員育成  
台帳(C)」を当委員会に自ら提出することをしなかった。

前記第1の6の(3)で認定のとおり、「社員育成台帳(C)」は、本件  
考課査定の対象となる事項及びその評価基準を示すものであり、また、  
「社員育成台帳(B)」に記載された社員の行動記録を点数で評価す  
るものとされていた。

当委員会は、「社員育成台帳(C)」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「社員育成台帳(C)」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、X1、X2及びX3のそれぞれについて第2の1の(2)のと

おりの事由を挙げて、「勤務成績が良好でない者」と評価したことの合理性を主張している。これらの事由のうちには、会社の主張に沿うものが認められない訳ではない。

しかし、会社からの「社員育成台帳（C）」の提出がない以上、社員の日常の職務における行動を記載した「社員育成台帳（B）」の記載事項が、それぞれ「社員育成台帳（C）」のどの評価事項でどのように評価されたのかは不明である。

したがって、「勤務成績下位者総括表」に記載されているX1、X2及びX3の「成績順位」、「育成台帳C、評価計ランク」などが、合理的な考課査定によるものであると認めるに足る証拠はないと言わざるを得ず、よって、X1ら3人が他の社員と比較して下位者として評価されるべきものであったかどうかについても明らかでない。

ウ 以上に述べたところから、本件年末手当の減額がなされたのは、X1ら3人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を認めるに足る疎明はなく、会社の主張は採用できない。

### (3) 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、国鉄時代の労使関係は会社とは何らかかわりがない旨主張するが、会社は、国鉄の承継法人として国鉄の資産、事業、権利及び業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、労使関係についても、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、国鉄時代から引続き国労を嫌悪していたことがうかがわれる。

### (4) 昭和63年度年末手当の減額者及び増額者の不均衡について

第1の5の(3)で認定のとおり、呉管理駅内の一般社員に係る昭和63年度年末手当について、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減とされた者の割合をみる

と、国労組合員では33.3%と高い割合となっているのに対して、国労組合員以外の者では2.4%となっており、一方、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増とされた者の割合をみると、国労組合員では皆無となっているのに対して、国労組合員以外の者では46.3%にのぼっている。

また、支社内の一般社員に係る同年末手当について、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減とされた者の割合は、国労組合員では6.0%となっているのに対して、国労組合員以外の者では1.0%と顕著な較差がみられる。

(5) 以上(1)～(4)に述べたところを総合すれば、本件年末手当の減額は、国労の存在と活動を嫌悪した会社が、X1、X2及びX3が国労の組合役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、会社が行った本件年末手当の減額は、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

申立人らは、減額された金員に年率5分を乗じた金員の支払い並びに陳謝文の手交及び掲示を求めているが、主文の救済をもって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3年5月23日

広島県地方労働委員会  
会長 山根志賀彦

(別紙 略)