

命 令 書

申立人 鉄道産業労働組合

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「東日本会社」又は「被申立人」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、東日本地域（主として東北及び関東地方）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、その社員数は、平成3年4月1日現在で約80,800名である。

東日本会社は、その事業を遂行する地方機関の一つとして、東日本旅客鉄道株式会社東北地域本社（以下「地域本社」という。）を置き、地域本社には、運輸系統に属する現業機関の一つとして、福島運転所を置いている。

地域本社は、宮城県ほぼ全域、福島県及び山形県の大部分の地域で業務運営しており、その社員数は、平成3年4月1日現在で約9,200名である。

また、福島運転所は、東北本線等の列車運転業務及び同本線等で運行されている電気機関車の検査修繕業務を担当しており、昭和63年頃、同運転所には、所長、副所長各1名、首席助役1名、総務助役1名、その他の担当助役14名及びその余の社員228名が所属していた。

(2) 申立人鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」又は「申立人」という。）は、昭和59年2月5日、国鉄の動力車乗務員及び検修部門に従事する職員等により結成された労働組合（結成時の名称は全東北鉄道産業労働組合であった。）であり、その組合員数は、平成3年5月1日現在で49名である。

なお、鉄産労には、下部組織として鉄産労福島支部があり、その組合員数は、昭和63年8月4日現在で5名である。

(3) 東日本会社には、鉄産労のほか、主要な労働組合として、全日本鉄道労働組合総連合会に所属する東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。）及び国鉄労働組合（以下「国労」という。）に所属する国労東

日本本部等がある。

なお、地域本社には、主要な労働組合として、東鉄労仙台地方本部及び国労仙台地方本部等がある。

## 2 労使関係

### (1) 国鉄分割民営化と各労働組合の対応

国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）は、当初国労等とともに国鉄の分割民営化に反対していたが、昭和61年7月、組合員の雇用を守る立場から、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、全国鉄施設労働組合等とともに、国鉄改革労働組合協議会を結成し、国鉄の分割民営化を推進する立場を取るに至った。

### (2) 鉄産労結成に至る経過

イ 昭和57年9月17日、国鉄は、仙台新幹線第一運転所に勤務していた動労組合員A1及びA2（以下「A1ら」という。）が、上司に対し暴言等を繰り返したことは職場規律違反であるとして、A1に対し免職及びA2に対し停職12か月の懲戒処分を行った。

ロ 動労中央本部は、A1らが懲戒処分されるに至った「職場活動」は、「反組織的行動」で「労働組合運動とは無縁」であり、組織統制処分に値するとしてA1らを処分するとともに、A1らを支援してきた動労組合員であるA3及びA4を組織破壊者であるとして除名した。A1らの「職場活動」を理由とする国鉄の懲戒処分に対し、「組合員を守らず」、「統制処分をする」ような組合は、「労働組合ではない」として動労を脱退した者が中心となり、昭和59年2月5日、動労の「階級的労働運動」を継承すべく全東北鉄道産業労働組合を結成した。

なお、全東北鉄道産業労働組合は、昭和62年2月24日の第6回臨時大会において、その名称を鉄道産業労働組合に変更した。

ハ 鉄産労は、組合結成以来、国鉄改革、国鉄分割民営化に反対の立場を取っている。

### (3) 人材活用センター及び業務改善班の設置

イ 国鉄は、昭和61年7月1日以降、余剰人員を集中的に一括管理するため、全国の各現業機関に人材活用センター（以下「人活センター」という。）を設置した。

ロ 福島機関区（昭和62年3月1日、福島運転所に名称変更）に設置された人活センターには、昭和61年7月5日付けで担務指定された7名の職員を含め、同年8月11日現在、22名の職員が担務指定されていた。

その担務指定されていた職員の所属組合別内訳は、おおむね、国労組合員45%、動労組合員32%、鉄産労組合員14%、全国鉄動力車労働組合連合会（以下「全動労」という。）9%であった。

なお、当時同機関区における所属組合別組織率は、おおむね、国労4%、動労78%、鉄産労1%、全動労1%、鉄労16%であった。

ハ 同年8月頃、鉄産労福島支部に所属する4名の組合員のうち、人活

センターに担務指定されたA 5、A 6及びC 1の各職員は、人活センターにおいて草むしり、検修庫の床の油汚れの掃除、用水路の泥揚げ、廃棄バッテリーを利用した鉛筆立ての製作等の作業に従事した。

なお、人活センターは昭和62年3月上旬に廃止された。

ニ 昭和62年4月1日、東日本会社は、福島運転所に「余力人員」を運用するため、いわゆる「業務改善班」（以下「業務改善班」という。）を設けた。

昭和63年8月頃、同運転所には、8名の社員が業務改善班に所属していた。この8名のうち、C 2社員及びC 3社員の2名は検修庫第1検修室内にある「グリーンフロント」で乗車券の手配等の業務に従事していたが、鉄産労に所属するA 6、A 7及びA 5、東鉄労に所属するA 8（以下「A 8社員」という。）、国労に所属するA 9（以下「A 9社員」という。）、非組合員であるC 4（以下「C 4社員」という。）の6名は、人活センターで行われていたのと同様な草むしり等の作業に従事していた。

### 3 申立人組合員A 6、A 7及びA 5の経歴

#### (1) A 6の経歴

##### イ 職歴

A 6（以下「A 6社員」という。）は、昭和52年8月1日、国鉄に入社し、仙台運転所に配属された後、昭和57年10月、福島機関区に配属となったが、昭和61年7月17日から人活センターが廃止される昭和62年3月上旬までの間、同機関区人活センターに担務指定された。

昭和62年4月1日、A 6社員は東日本会社に採用されると、福島運転所車両係に配属され、同運転所業務改善班に所属となったが、平成元年4月、業務改善班の所属を解かれ、同年5月には機動臨時検査、同年6月から8月までは交番検査、同年9月からは台車検査の各業務に従事した。

A 6社員は、国鉄に入社以来、車両の検修業務に従事していたが、人活センター及び業務改善班においては、草むしりや検修庫の床の油汚れの掃除等の作業に従事した。

##### ロ 組合歴

A 6社員は、鉄産労結成以来、本件申立事件結審時まで同中央本部青年部副部長を務めている。

#### (2) A 7の経歴

##### イ 職歴

A 7（以下「A 7社員」という。）は、昭和55年7月1日、国鉄に入社し、仙台運転所構内整備係、同運転所車両検修係、郡山機関区車両検修係に配属された後、福島客車区運転検修係に配属された。

昭和62年4月1日、A 7社員は東日本会社に採用されると福島客車区車両係に配属された。その後、昭和63年3月、福島運転所と福島客

車区が統廃合され福島運転所となったのに伴い、同年3月13日付けで福島運転所車両係、同福島駅派出所勤務を発令された。同年4月1日、A7社員は同運転所業務改善班に所属となったが、同年10月27日、業務改善班の所属を解かれ、同年11月から電車の暖房等を行う「冬期波動業務」等に従事していたところ、平成元年5月からは福島駅派出所サービス班に所属となり、故障した列車への対応及び電車の切離し等の業務に従事した。

A7社員は、国鉄に入社以来、主として車両の検修業務に従事していたが、業務改善班においては、草むしりや検修庫のガラス磨き等の作業に従事した。

ロ 組合歴

A7社員は、昭和62年10月20日に東鉄労を脱退し、同年12月1日鉄産労に加入した。

A7社員は、本件申立事件結審時、鉄産労福島支部執行委員を務めている。

(3) A5について

イ 職歴

A5（以下「A5社員」という。）は、昭和42年4月1日、国鉄に入社し、福島機関区車両掛を経て、昭和56年2月25日、同機関区車両検査係に配属された後、昭和61年7月5日から人活センターが廃止される昭和62年3月上旬までの間、同機関区人活センターに担務指定された。

昭和62年4月1日、A5社員は東日本会社に採用されると、福島運転所車両技術係に配属され、同運転所業務改善班に所属となったが、その後業務改善班の廃止に伴いその所属を解かれ、平成2年1月から同年5月までは機動臨時検査、同年6月から9月までは交番検査、同年10月からは台車検査の各業務に従事した。

A5社員は、国鉄に入社以来、車両の検修業務に従事していたが、人活センター及び業務改善班においては、草むしりや検修庫の床の油汚れの掃除等の作業に従事した。

ロ 組合歴

A5社員は、鉄産労結成以来、本件申立事件結審時まで同中央本部執行副委員長を務めている。

4 A6社員及びA7社員に対する昭和63年9月30日付け処分について

(1) 昭和63年8月4日の件

イ 昭和63年8月4日、始業点呼終了後、福島運転所において業務改善班を担当している主任運転士B1（以下「B1主任」という。）は、A6社員に対し午前中は同運転所構内通路のペンキ塗りを、午後からは自転車置き場付近の廃棄自転車のタイヤ抜取りとその運搬を指示し、A7社員に対しては、同運転所構内にある庁舎事務室（以下「庁舎事

務室」という。) 前の芝生の除草作業を指示した。

ロ A 6 社員は、昼休み終了前に、午後の作業に着手するため保護具等を着用し電動ナイフを持つなど準備を整え、社員の着替え用ロッカー室及び工具室となっている第2 検修室1 階ロッカー室(以下「ロッカー室」という。) 出入口付近で、午後から一緒に作業を行うことになっていた国労組合員で業務改善班に所属するA 9 社員が午後の作業に必要なワイヤカッター、ペンチを工具室から持って来るのを待っていた。

ハ 同運転所A 10 首席助役(以下「A 10 首席助役」という。) は、午後1 時に鳴る業務開始のサイレンを庁舎事務室の自席で聞いた後、助役の業務の一つになっている構内巡回を行うため、同運転所西部構内に向かったところ、庁舎事務室から約100m 離れたロッカー室出入口付近で午後の作業に着手していないA 6 社員を確認したので、A 6 社員に対し「休憩時間は終わった、作業に就くように」と指示した。

これに対して、A 6 社員は感情的になり「関係ない、仕事もしないくせにあっちに行ってくれ」、「うるさい、バカ、A 10」「あっちに行けバカ」等とA 10 首席助役に言ったところ、A 10 首席助役は「バカとはなんだ、暴言だぞ」と言い返したので「じゃまだ、どける」と言うなどのやり取りの後、午後1 時6 分頃、A 5 社員はA 9 社員を待たずにその場を離れ一人で午後の作業場である自転車置場に向かった。

その後、A 10 首席助役は庁舎事務室に戻り、休憩時間終了後のロッカー室出入口付近での出来事をメモした後、再度同運転所西部構内の巡回に向かった。

ニ 午後4 時30 分頃、A 10 首席助役は、奥羽本線の列車の運転指導を終えて庁舎事務室に戻った同運転所B 2 所長(以下「B 2 所長」という。) に対して、A 6 社員、A 7 社員及び業務改善班に所属し非組合員であるC 4 社員が休憩時間が終わったにもかかわらず作業に就かずロッカー室出入口付近にいたこと、A 10 首席助役がA 6 社員に作業に就くよう指示したのに対し、A 6 社員が暴言を吐いたこと等を記載したメモを提出するとともに口頭で報告した。

ホ B 2 所長は、A 10 首席助役の報告を受け、A 6 社員に休憩時間終了後のロッカー室出入口付近での出来事を確認するため、B 3 検修助役(以下「B 3 助役」という。) にA 6 社員を所長室に呼んで来るよう指示した。

ヘ A 6 社員が所長室にいくと、B 2 所長はA 6 社員に対し、「なぜ呼ばれたか分かるか」と尋ねたところ、A 6 社員は「なぜ呼ばれたか分からない」と答えたので、B 2 所長は「職場の上司である首席助役に向かって、バカとかA 10 と呼び捨てにしたことはなかったか、そのような暴言を吐いてA 6 君はどう思うか」と問うたところ、A 6 社員は「余り気にしない」と答えた。そこで、B 2 所長は「上司に対して言う言

葉じゃないだろう、暴言を吐いてA 6君はどう思うんだ」と再び問うたところ、A 6社員は「首席助役から、アヤをつけた」と答えたことから、A 10首席助役は「アヤをつけるとは何だ、ここはやくぎの集まりではないぞ」と注意した。

B 2所長はA 6社員に対し「あなたはJ R社員で福島運転所の社員だ、規律は守ってもらうよ。また、責任はとってもらうよ」と告げた。

なお、所長室は、B 2所長のほか、B 4副所長、A 10首席助役、B 5総務助役、B 6検修総括助役（以下「B 6助役」という。）及びB 3助役が同席していた。

ト A 10首席助役は、A 7社員及びC 4社員についても、休憩時間を勝手に延長したと報告したが、B 2所長は、A 7社員及びC 4社員については、その状況を確認するため所長室に呼ぶなどのことはしていない。

(2) 昭和63年9月30日付け処分発令について

イ 東日本会社の就業規則

昭和62年4月1日、東日本会社は社達第4号により就業規則を定め施行した。同規則の内容は別紙2のとおりである。

ロ 東日本会社の勤務時間及び休憩時間

(イ) 東日本会社は、就業規則第57条で勤務種別別の始業及び終業の時刻を定め、同規則第53条1号、第55条及び第60条等で休憩時間の指定等につき定めている。

(ロ) 昭和63年8月4日頃、福島運転所に勤務するA 6社員、A 7社員、C 4社員及びA 9社員は「日勤（2種）」の勤務を命ぜられ、休憩時間を午後零時から同1時までと指定されていた。

ハ 東日本会社の懲戒について

東日本会社は、就業規則第140条で懲戒の基準を、同規則第141条で懲戒の種類を定めている。

ニ 地域本社における懲戒処分の手続について

(イ) 地域本社における懲戒処分の手続は、被申立人の疎明によれば次のとおりである。

地域本社に属する現業機関において人事・労務管理上問題があると思料される事実が発生した場合には、それを目撃・現認した者、その他関係者は当該現業機関の長（以下「現場長」という。）に対して、その事実を報告することとなっている。

それを受けて、現場長は、地域本社総務部人事課（以下「人事課」という。）にその事実を報告し、その報告を受けた人事課はその内容を審査した上、懲戒等の処分が必要と判断された場合には賞罰審査委員会の議を経て所属長たる地域本社長に報告し、地域本社長はこれに基づき処分を決定し、発令することとなっている。

(ロ) A 6社員、A 7社員及びC 4社員に対する懲戒処分等

地域本社長は、A 6 社員が昭和63年 8 月 4 日福島運転所において、①休憩時間を延長したこと、②A10首席助役に暴言を吐き職場規律を乱したことは、就業規則第140条に該当するとして同規則第141条第 1 項第 5 号を適用し、同 9 月 30 日付けで次のような戒告処分を発令した。

<p>懲戒処分発令 福島運転所 A 6</p> <p>戒告する (事由)</p> <p>昭和63年 8 月 4 日福島運転所において、休憩時間を延長し、また、同日管理者に対し暴言を吐き、職場規律を乱したことは、社員として不都合であったことによる。</p> <p>昭和63年 9 月 30 日 東日本旅客鉄道株式会社取締役社長代行 東北地域本社長 B 7</p>
--

また、地域本社長はA 7 社員及びC 4 社員に対して、同年 8 月 4 日同運転所において休憩時間を延長したことは同規則第140条に該当するとして同規則第141条第 2 項を適用し、同年 9 月 30 日付けで訓告処分を発令した。しかし、A 7 社員は訓告処分を受ける理由はないとして、発令通知書の受取を拒否した。

ホ 東日本会社の昇進基準（規程）

- (イ) 昭和63年 5 月、東日本会社は人達第 9 号により昇進基準（規程）を定め施行した。同基準の内容は別紙 3 のとおりである。
- (ロ) 東日本会社は、国鉄在職中に車両検査係登用試験等に合格し、同職等に任用されなかった社員について、同基準附則第 4 項により、現に在級している職の直近上位の昇進試験の 1 次試験（筆記）を 1 回に限り免除する旨規定していた。
- (ハ) A 7 社員は、国鉄在職中に車両検査係登用試験に合格していたが、車両検査係に任用されなかったため、東日本会社に採用されると、同基準附則第 4 項により「指導職昇進第 2 次試験」（面接）を受験することにしてしたが、同年 9 月 30 日付けで訓告処分を発令されたことにより、同基準第 15 条第 2 号「欠格条件」が適用され、同年 10 月上旬に実施された同昇進試験の 2 次試験を受験することができなかった。

5 本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 昭和63年 4 月 12 日の件

イ 昭和63年 4 月 6 日から同年 4 月 15 日までの「春の全国交通安全運動」期間中、福島運転所に勤務する社員によって構成されている運転者会の会員は、交替で同運転所構内の 2 か所の踏切で安全指導（以下「踏

切指導」という。)を行っていた。

- ロ 同年4月12日、運転者席側面ガラスに遮光フィルムを張った自家用車で出勤してきたA6社員は、指定駐車場に行くため、同運転所正門を通り、庁舎事務室の南東の方向にある踏切(以下「庁舎前踏切」という。)を一旦停止せず、午前8時10分過ぎ渡り始めたところ、踏切警報器が鳴り始めた。当日、踏切指導していたB3助役は、A6社員の自家用車を制止しようとしたが、A6社員はその制止を振り切り、庁舎前踏切を通過した。

なお、同日、B2所長は、所長室の東側の窓から同運転所に勤務する社員の出勤状況等をみていた。

- ハ 午前8時50分頃、B2所長はA10首席助役からA6社員の出勤時の踏切通過状況について報告を受けた。そこでB2所長は、A10首席助役に対し「A6君は二度とこんなことはしないとは思いうけれども、しばらく注意しておいてくれ。あしたも踏切の安全指導には立ち会え」と指示した後、B2所長はA6社員を所長室に呼び踏切通過が不適切だった旨注意指導した。

(2) 昭和63年4月13日の件

- イ 昭和63年4月13日、A10首席助役及びB6助役は、庁舎前踏切の庁舎事務室側で踏切指導を行っていた。

- ロ 自家用車で出勤してきたA6社員は、福島運転所正門を通り、午前8時15分頃庁舎踏切に差し掛かった。A10首席助役は、A6社員の車が、踏切停止線で止まる気配はないと感じたので、A6社員の車を踏切停止線で止めて安全確認を行わせるため、踏切停止線中央付近で一旦停止をするよう合図した。A6社員は車を停止させたが、再び車を発進させようとして車の前に立っていたA10首席助役に対し高音のクラクションを鳴らしたところ、A10首席助役が運転席側に来たので、A6社員は、窓を開け「どける」などA10首席助役とやり取りをしカメラを向けるなどした後、再び高音のクラクションを鳴らし庁舎前踏切を通過した。

なお、B2所長はこれら一連の状況を所長室の南側の窓から見ていた。

- ハ 夕方、B2所長はA6社員を所長室に呼び「警告書」を手交し、併せて同年4月14日以降、同運転所構内駐車場に駐車することを禁止する旨言い渡した。

なお、「警告書」の内容は次のとおりである。

福島運所第1号
警 告 書
所 属 福島運転所 職 名 車両係 氏名 A6
昭和63年4月12日庁舎前踏切に於いて踏切警報器が鳴っているにもかかわらず、踏切指導者の制止を振り切って無謀に通過したこと



に対し、所長より嚴重注意を行ったところであるが、昭和63年4月13日にも踏切通行態度が改ためられず、更に禁止している「サンダル通勤」そのうえ指定通路外を指差確認もせず線路横断したことは社員として、誠に遺憾であった。よって嚴重に注意するとともに、再度社員として不都合な行為があった場合は嚴重な措置をとることを警告する。

昭和63年4月13日

J R 東日本

福島運転所長

(3) 昭和63年7月22日の件

昭和63年7月22日、午後2時頃、A6社員は所用で「グリーンフロント」に出向いたところ、そこに居合せたA10首席助役から仕事に就くようにと指示された。A6社員は「用事があった来たんだ」と言ったため、A10首席助役との間でやり取りとなった。

(4) 昭和63年8月31日の件

イ 昭和63年頃、福島運転所では、毎月9の付く日を「クリーンデー」と称し、同運転所構内の除草等の環境整備を行っていた。

昭和63年8月29日の「クリーンデー」は、雨のため、同年8月31日に延期された。

ロ 前回までの「クリーンデー」の作業時間は、「日勤（2種）」勤務者が勤務を終了する午後5時8分以降に設定されていたが、同年8月31日の「クリーンデー」作業時間は、午後4時30分から1時間とされた。「日勤（2種）」勤務者は午後4時30分から作業に就くこととされ、午後5時8分以降は自主参加とされていた。

なお、この作業時間の変更については、始業点呼等を通じて社員に伝達されていた。

ハ B1主任は、午後の作業に就いた業務改善班に所属する社員に対して「17時8分に勤務終了して帰る人については、17時5分に点呼をやるので、それまでに点呼場所に集まるように」と指示した。

昭和63年頃、業務改善班の終業点呼は検修庫で行っていた。

ニ 午後4時30分頃から、業務改善班に所属する社員を含む日勤勤務者及び乗務員のうち勤務外の一部の社員は、当日の「クリーンデー」の作業指示に従い、同運転所西部構内の除草作業を行っていたが、午後5時頃、B2所長は、業務改善班に所属するA6社員、A7社員、A5社員、C4社員、A9社員及びA8社員（以下「A6社員ら」という。）が、除草作業をやめ終業点呼を行う検修庫に向かっているのを確認した。

ホ B2所長は、終業点呼まで時間があつたので、「まだ作業終わってないので、戻って作業するように、みんなに指示しなさい」とB6助役に指示した。B6助役はA6社員らに対し作業に戻るよう指示したが、

A 6 社員らは従わなかった。そこで、B 2 所長はA 6 社員らに対し「否認扱いしますよ、戻りなさい」と指示したところ、A 6 社員らはB 1 主任の指示と違うなどと主張しその指示をめぐり騒然となった。その状況をB 8 助役がカメラで撮影しようとしたところ、A 6 社員は、撮影を妨害しようとして首に巻いていたタオルを両手で広げ、B 8 助役のカメラのレンズの前にかざした。

A 10 首席助役は、A 6 社員がかざしたタオルを取り除こうとしたが、その際、小競合いとなった。

ヘ 同年8月31日の「クリーンデー」の出来事を理由として、A 6 社員らは懲戒処分等を受けてはいない。また、A 6 社員及びA 5 社員の勤務状況を記録したとする、いわゆる「事象記録」には同日の出来事に関して記載されていない。

(5) 昭和63年9月28日の件

イ 昭和63年頃、福島運転所において検修業務等に従事する社員は、始業点呼の際、東日本会社所定の「企業指針」及び同運転所所定の「基本精神」を唱和することになっていた。

なお、「基本精神」は5か条から成っており、唱和する条文は、月曜日に第1条を唱和するなど曜日ごとに決まっていた。

ロ 昭和63年9月28日の始業点呼にはB 2 所長が立ち会っており、当日、「企業指針」及び「基本精神」の唱和を「リード」したのは、C 4 社員であった。

同日は水曜日であり、水曜日は「基本精神」第3条の唱和を「リード」することになっていたが、C 4 社員は「基本精神」第1条の唱和を「リード」したため、B 3 助役は「きょう是水曜日なので、第3条をリードし直しなさい」と指示した。しかし、C 4 社員は「1度やったのでやらない」と指示に従おうとはしなかったため、B 2 所長は「C 4 君、もう1回やり直しなさい」と命じたが、C 4 社員はこれにも従わなかった。

また、A 6 社員及びA 9 社員はB 2 所長らに「ちゃんとやっていっぺ」と抗議した。

B 2 所長はこのままでは業務に支障を来すとしてB 1 主任に「基本精神」第3条の唱和を「リード」するように命じ点呼を続けた。

ハ この出来事に関し地域本社長は、同年11月29日付けでC 4 社員に対し訓告処分を発令し、A 6 社員及びA 9 社員に対しては嚴重注意処分を行った。

(6) 本件不当労働行為救済申立てについて

昭和63年11月22日、鉄産労は、同年9月30日付けA 6 社員に対する戒告処分及びA 7 社員に対する訓告処分の撤回等を救済内容として、宮城県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に本件不当労働行為救済申立てを行った。

(7) その他の事実

イ 昭和63年度の昇給について

東日本会社では、昇給に際し、特段の事由がない限り原則として4号俸ずつ昇給することになっていたが、A6社員は、昭和63年4月の昇給に際し3号俸の昇給であった。

ロ 昭和62年度以降の期末手当について

A6社員は、昭和62年12月、昭和63年12月の各年末手当及び昭和62年6月、昭和63年6月の各夏季手当を5%減額支給され、A7社員も昭和63年6月の夏季手当を5%減額支給された。

なお、A6社員は、国鉄在職時の昭和61年12月の年末手当についても、5%減額支給されている。

ハ 助役等の見回りについて

東日本会社は、社員の業務遂行状況や作業の進捗状況を把握しようとしており、昭和63年頃、福島運転所においても助役等が構内の安全点検や作業の進捗状況を把握するため、1日1回ないし2回の「職場巡回」を行っていた。その際、助役等は、A6社員、A7社員及びA5社員の勤務態度に対して、たびたび注意及び作業指示をした。

ニ 早出勤務について

A6社員及びC4社員は、昭和62年12月1日から昭和63年3月まで「冬期対策業務」（雪かき等の業務）に従事する要員に指定され、それに伴いそれまでより勤務時間が1時間早い午前7時30分から午後4時8分までを勤務時間とする時差出勤（早出勤務）を命ぜられた。

ホ その他

昭和63年2月4日、A6社員は風邪のため、同日の朝、年次有給休暇を取ったところ、午前10時過ぎ、A10首席助役とB3助役がA6社員の自宅を訪れ、「突然の年休申し込み」ということで診断書の提出を求めた。

翌日、A6社員は診断書を提出した。

6 不当労働行為救済追加申立てについて

(1) 東日本会社の賃金規程

昭和62年4月、東日本会社は人達8号により賃金規程を定め施行した。同規程の内容は別紙4のとおりである。

東日本会社は、同規程第3条で賃金の種別及び体系を定めるとともに、社員に対し同規程第19条等に基づき昇給を行い、また、同規程第141条等に基づき期末手当を支給している。

なお、東日本会社は、社員に対し昇給を行う際、同規程第22条により昇給額を定め、昇給は4号俸（以下「所定昇給号俸」という。）以内と規定しており、同規程第19条、同第20条及び第24条の各規定に基づき具体的な昇給号俸を決定し、期末手当を支給する際にも、同規程第142条、同第143条及び第145条の各規定に基づき、具体的な支給額を決定している。

(2) 地域本社における昇給及び期末手当の勤務成績決定過程

イ 地域本社における昇給及び期末手当の勤務成績決定過程は、被申立人の疎明によれば次のとおりである。

ロ 地域本社は、各現場長に対し、①自ら昇給欠格条項に該当する事実等を目撃・現認した場合、②昇給欠格条項に該当する事実等について助役等から報告を受けた場合には、いわゆる「事象記録」を作成するよう指導していた。人事課は、昇給及び期末手当の支給に関して査定すべき時期になる都度、現場長と面接し、「事象記録」に基づき各社員ごとの所要期間及び調査期間内における勤務状況を聴取して勤務状況を典型的に分類しまとめた、いわゆる「ヒヤリング記録」を作成するとともに、これに基づき査定案を作成している。その後、人事課は査定案等を地域本社長に提出し、地域本社長は、これらを基に各社員の昇給及び期末手当を決定する。

(3) 申立人組合員に対する昇給の号俸減発令及び期末手当の減額支給

イ A 6 社員、A 7 社員及び A 5 社員の勤務状況

A 6 社員の平成元年度の昇給及び夏季手当、A 7 社員の平成元年度の昇給、A 5 社員の平成元年度及び平成 2 年度の各昇給並びに平成元年度の期末手当、それぞれの所要期間及び調査期間内における同人の勤務状況は別紙 1 のとおりである。

ロ 平成元年度の昇給について

平成元年 6 月 8 日、平成元年度の昇給発令が行われたが、申立人組合員のうち、A 6 社員は、昭和 63 年 9 月 30 日付け戒告処分が賃金規程別表第 8 第 2 項の「処分 1 回につき、所定昇給号俸の 1 / 4 減」に該当し、また、同年 11 月 29 日付けで嚴重注意を受けたほかに、指示に従わなかったり、反抗的な言動及び作業指示に対し余分な発言を繰り返したなど、同年度の昇給発令に係る所要期間内における同人の勤務状況が、同規程別表第 8 第 4 項の「勤務成績が特に良好でない者 所定昇給号俸の 1 / 4 以上減」に該当するとして、所定昇給号俸を 2 号俸減ぜられ、2 号俸の昇給が発令された。

A 7 社員は、同年 9 月 30 日付けで訓告処分を受けたほかに、指示に従わなかったり、反抗的な言動及び作業指示に対し余分な発言を繰り返したなど、同年度の昇給発令に係る所要期間内における同人の勤務状況が、同規程別表第 8 第 4 項の「勤務成績が特に良好でない者 所定昇給号俸の 1 / 4 以上減」に該当するとして、また、A 5 社員は、指示に従わなかったり、反抗的な言動及び作業指示に対し余分な発言を繰り返したなど、同年度の昇給発令に係る所要期間内における同人の勤務状況が、同規程別表第 8 第 4 項の「勤務成績が特に良好でない者 所定昇給号俸 1 / 4 以上減」に該当するとして、それぞれ、所定昇給号俸を 1 号俸減ぜられ、3 号俸の昇給が発令された。

ハ 平成元年度の夏季手当について

平成元年6月12日、鉄産労と東日本会社との間で、「平成元年度の夏季手当の支給に関する協定」が締結された。

同協定の主な内容は、①基準額は、同年6月1日現在における基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額を2.1倍した額とすること、②支給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こと、③支給は、同年6月30日以降準備でき次第行うことであった。

その後、同年度夏季手当が支給されたが、A6社員及びA5社員は、指示に従わなかったり、反抗的な言動及び作業指示に対し余分な発言を繰り返し行ったなど、同年度の夏季手当に係る調査期間内における同人らの勤務状況が、賃金規程第145条第3項第3号の「勤務成績が良好でない者」に該当するとして成績率を100分の5減率され、これにより算出された夏季手当が支給された。

ニ 平成元年10月11日付け追加申立てについて

平成元年10月11日、鉄産労は当委員会に対し、①平成元年度の昇給に際し、A6社員、A7社員及びA5社員が所定昇給号俸を減ぜられたこと、②同年度夏季手当の支給に際し、A6社員及びA5社員が、減額支給されたことは、鉄産労が、昭和63年11月22日付けで不当労働行為救済申立てを行ったことを理由としてなされた報復的な不利益取扱いであるとして追加申立てを行った。

ホ 平成元年度の年末手当について

平成元年11月22日、鉄産労と東日本会社との間で、「平成元年度の夏季手当の追支給及び年末手当の支給に関する協定」が締結された。

同協定の年末手当の支給に関する主な内容は、①基準額は、同年11月1日現在における基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額を2.8倍した額とすること、②支給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こと、③支給は、同年12月8日以降準備でき次第行うことであった。

同年12月、同年度年末手当が支給されたが、A5社員は、指示に従わなかったり、反抗的な言動及び作業指示に対し余分な発言を繰り返し行ったなど、同年度の年末手当に係る調査期間内における同人の勤務状況が、賃金規程第145条第3項第3号の「勤務成績が良好でない者」に該当するとして成績率を100分の5減率され、これにより算出された年末手当が支給された。

ヘ 平成2年2月1日付け追加申立てについて

平成2年2月1日、鉄産労は当委員会に対し、A5社員が、平成元年度の年末手当の支給に際し、減額支給されたことは、鉄産労が、昭和63年11月22日付けで不当労働行為救済申立てを行ったことを理由としてなされた報復的な不利益取扱いであるとして追加申立てを行った。

ト 平成2年度の昇給について

平成2年6月8日、平成2年度の昇給発令が行われたが、申立人組

合員のうち、A 5 社員は、指示に従わなかったり、反抗的な言動及び作業指示に対し余分な発言を繰り返したなど、同年度の昇給発令に係る所要期間内における同人の勤務状況が、賃金規程別表第 8 第 4 項の「勤務成績が特に良好でない者 所定昇給号俸の 1 / 4 以上減」に該当するとして、所定昇給号俸を 1 号俸減ぜられ、3 号俸の昇給が発令された。

チ 平成 2 年 8 月 20 日付け追加申立てについて

平成 2 年 8 月 20 日、鉄産労は当委員会に対し、A 5 社員が、平成 2 年度の昇給に際し、所定昇給号俸を減ぜられたことは、鉄産労の弱体化を図ろうとする不当労働行為であるなどとして追加申立てを行った。

リ 平成元年度の昇給及び期末手当並びに平成 2 年度の昇給において、東日本会社に勤務する申立人組合員のうち、勤務成績の不良を事由として所定昇給号俸を減ぜられた組合員及び期末手当を減額支給された組合員は、A 6 社員、A 7 社員及び A 5 社員の 3 名だけであった。

## 第 2 当事者の主張の要旨

### 1 当事者の求める命令

#### (1) 申立人側

- イ 被申立人は、申立人組合員 A 6 に対する昭和 63 年 9 月 30 日付け戒告処分を撤回しなければならない。
- ロ 被申立人は、申立人組合員 A 7 に対する昭和 63 年 9 月 30 日付け訓告処分を撤回するとともに「指導職昇進第 2 次試験」の受験資格を回復させなければならない。
- ハ 被申立人は、他労働組合の組合員である管理者（助役）を通じて、申立人組合員に対する不利益取扱い及び鉄産労に対する支配介入をしてはならない。
- ニ 被申立人は、不当労働行為の謝罪文及び不当処分を撤回することを東日本旅客鉄道株式会社東北地域本社長名で東日本旅客鉄道株式会社福島運転所構内の掲示板に縦 1 m、横 2 m の大きさで 2 週間張り出さなければならない。
- ホ 被申立人は、申立人組合員 A 6 に対する平成元年度昇給における 2 号俸減俸を昇給時に遡り回復しなければならない。
- ヘ 被申立人は、申立人組合員 A 7 及び A 5 に対する平成元年度昇給における 1 号俸減俸を昇給時に遡り回復しなければならない。
- ト 被申立人は、申立人組合員 A 6 及び A 5 に対する平成元年度夏季手当における 5 % 減額を回復しなければならない。
- チ 被申立人は、申立人組合員 A 5 に対する平成元年度年末手当における 5 % 減額を回復しなければならない。
- リ 被申立人は、申立人組合員 A 5 に対する平成 2 年度昇給における 1 号俸減俸を昇給時に遡り回復しなければならない。

#### (2) 被申立人側

本件申立てはいずれも棄却するという趣旨の命令を求める。

## 2 当事者の主張

(1) 申立人の主張する不当労働行為を構成する具体的事実の要旨は、次のとおりである。

### イ 昭和63年8月4日の事実関係

#### (イ) A6社員について

a A6社員は、昼休み終了前に、午後の作業準備を整え、ロッカー一室出入口付近で、A9社員が来るのを待っていた。

b 午後1時2分頃、ロッカー室にA10首席助役が現れ、ロッカー室内を見回った後、A6社員の目の前に来て、「何やってんだ、早く作業につけ」と言ったので、A6社員は作業場に向かおうとした。ところが、A10首席助役がニタニタ笑いながらA6社員の前に立ちはだかり、行く手を妨害したので、A6社員はいつもの差別、嫌がらせが始まったと思い「邪魔するな、どける、バカ」と述べた後、午後1時4分頃作業場に向かった。

C4社員、A5社員及びA8社員の各社員は、A6社員とA10首席助役のこのような状況を目撃している。

#### (ロ) A7社員について

A7社員は昼休み終了前の午後零時55分頃、午後の作業の準備を整えるため仕業詰所からロッカー室に向かい、ロッカー室出入口付近でA6社員に出会ったが、そのままロッカー室内に入り午後の作業の準備を整えた後、午後の作業場に向かい、午後1時2分頃、A10首席助役とロッカー室の同一建物内東側（庁舎事務室側）にある風呂場付近ですれ違った。

### ロ 昭和63年9月30日付け懲戒処分について

(イ) 被申立人は、A6社員に対して、昭和63年8月4日福島運転所において「休憩時間を延長し、また、同日管理者に対し暴言を吐き、職場規律を乱したことを処分事由として同年9月30日付けで戒告処分を発令したが、A6社員が、休憩時間を延長し、管理者に暴言を吐いたという事実はない。

(ロ) 被申立人は、A7社員に対して、同年8月4日同運転所において「休憩時間を延長し、職場規律を乱したことを処分事由として同年9月30日付けで訓告処分を発令したが、A7社員が、休憩時間を延長したという事実はない。

### ハ 本件不当労働行為の本質

(イ) 東鉄労は、社業の発展を目的として「一企業一組合」を基本方針に掲げ組合運動を展開している。

被申立人にとっても「労使協調路線」をとる東鉄労の「一企業一組合」は望むところであり、この点において被申立人と東鉄労の利害は一致している。

これに対し、階級的労働運動を標榜し就業規則そのままの労働協約を締結しようとし、ない鉄産労は、被申立人にとって嫌悪し、敵対すべき対象であり、解体したいと狙う労働組合である。

- (ロ) 国鉄当時、助役は公共企業体等労働関係法第4条第2項に基づき労働組合法第2条第1号の規定に該当する者として組合員となることはできなかったが、民営移行後、被申立人と東鉄労は助役を非組合員の範囲から除く旨の労働協約を締結した。

しかし、国鉄時代、公共企業体等労働委員会が助役を労働組合法第2条第1号の規定に該当する者として認定し告示していたのは、助役の業務内容及び管理職としての地位から見て、助役を組合員の範囲に含めることは、労働組合の自主性、健全性を損なうと判断したからにはほかならない。

したがって、助役を組合員の範囲に含めた東鉄労は、労働組合として自主性、健全性に問題を抱えた労働組合である。

- (ハ) 東鉄労福島支部副委員長であったA10首席助役は、敵対関係にある鉄産労の弱体化を図るため、首席助役という管理者の立場を利用して申立人組合員に対し、嫌がらせ等を繰り返し行ってきた。

B2所長は、戦闘的階級的労働運動を掲げる鉄産労を嫌悪しており、申立人組合員に対するこれらA10首席助役の嫌がらせ等を容認し、また、利用して申立人組合員らに対する抑圧を画策していた。

- (ニ) 昭和63年8月4日の件に関し、昭和63年9月30日付けで処分を受けたのは鉄産労組合員であるA6社員及びA7社員と、労働組合に所属していないC4社員の3名である。しかし、A6社員と同時刻一緒にいた東鉄労所属のA8社員には何ら処分がなされなかったことは、B2所長が東鉄労組合員であるA10首席助役の一方的な報告を鵜呑みにし、これに基づいてなされたものであり、被申立人と東鉄労が一体となって引き起こした不当労働行為である。

## ニ 申立人組合員に対するその他の不利益取扱い

- (イ) 被申立人は、昭和62年4月1日発足以降、A6社員、A7社員及びA5社員を業務改善班に配属するなど差別、嫌がらせを繰り返し行ってきた。

- (ロ) 被申立人がA6社員に対して行った差別、嫌がらせは以下のとおりである。

a 昭和63年4月14日以降、一方的な施設管理権により福島運転所構内への駐車禁止が行われた。

b 昭和63年7月22日、「グリーンフロント」付近においてA10首席助役から数回にわたり肘で小突かれた。

c 昭和63年8月31日、「クリーンデー」においてA10首席助役から腹部へストレートパンチを受けた。

d 昭和63年9月28日、「基本精神」唱和時の抗議に対して昭和63



年11月29日付けで厳重注意処分を受けた。

e その他、賃金差別、監視、早出勤務強制等の差別、嫌がらせを受けた。

(ハ) 被申立人は、A 6 社員、A 7 社員及びA 5 社員を屈辱的な業務改善班等に配属し、管理者らの監視の下、労働意欲を失わせる作業のみを与え、この労働意欲のわからない作業に対する消極的勤務態度を取り上げて、これにいいがかりをつけ差別、嫌がらせをしたものである。

(ニ) これらの差別、嫌がらせは、鉄産労と敵対関係にある東鉄労組合員である助役が鉄産労の弱体化を図るため、助役という管理者の立場を利用して、申立人組合に対し繰り返し行ってきたものであり、被申立人は助役によるこれら嫌がらせ等を容認し、また、利用するなど、被申立人と東鉄労が一体となって引き起こした不当労働行為である。

ホ 申立人組合員の昇給の号俸減及び期末手当の減額支給について

被申立人は、A 6 社員の平成元年度の昇給及び夏季手当、A 7 社員の平成元年度の昇給、A 5 社員の平成元年度及び平成2年度の各昇給並びに平成元年度の期末手当について、昇給につき号俸減し、期末手当につき減額したのは、同人らの勤務成績が不良であるからだなどと主張している。

しかし、被申立人が主張する同人らの勤務成績不良なるものなどは、労働意欲のわからない業務改善班の作業に就けておきながら、同人らの消極的勤務態度を取り上げて、これを勤務成績不良等として昇給等において差別するというものであるが、これは単なる口実に過ぎず、①鉄産労が、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行ったこと、②A 6 社員、A 7 社員及びA 5 社員が、本件申立事件において証言したことに対する報復としてなされたものであり、被申立人に対し批判的、反抗的な者に対する見せしめ的な制裁としてなされていることは明白である。また、被申立人は、A 5 社員が、鉄産労中央本部執行副委員長を務め、本件申立事件に代理人として関与していることを嫌悪し、鉄産労の弱体化を謀るという明確な意思に基づき不利益取扱いを繰り返していることは明白である。

(2) 被申立人は、次の理由により本件申立てを棄却すべきことを主張する。

イ 昭和63年9月30日付け懲戒処分について

A 6 社員、A 7 社員及びC 4 社員は、昭和63年8月4日、午後の業務開始を知らせる午後1時のサイレンが鳴った後も作業場に赴かず、ロッカー室出入口付近にたむろしたまま、午後1時6分頃まで就労していなかったものであるし、A 6 社員にいたっては、同人らの不就労を現認したA 10 首席助役の作業に着手するようとの業務指示に対し「うるさい、バカ、A 10、あっちへ行ってる」、「面白い顔して、この

バカ」等の暴言を吐き続けて直ちに指示に従おうとしなかったものであるから、被申立人が同人らを昭和63年9月30日付けをもて戒告及び訓告に処したことは、極めて当然のことであり、同人らに対する処分が適法かつ正当であることは明らかである。

- ロ 申立人は、本件において、組合員資格を有する「監督的地位にある労働者」が職務に関して行う行為を不当労働行為として問題にしている。

しかし、労働組合法が「監督的地位にある労働者」をすべて組合員たるにふさわしくないとはせず、そのうち同法第2条ただし書第1号所定の一定の要件を満足する者のみを組合員たるにふさわしくないとしていることは論ずるまでもないことである。

したがって、上記のような「監督的地位にある労働者」が職務に関して指示を行うことは当然のことであり、その指示を「他の労組の組合の役員からというふうな受けとめ方」をすることは、偏見に基づくものであり、失当と言わざるを得ない。

- ハ 申立人組合員の昇給の号俸減及び期末手当の減額支給について

- (イ) 申立人は、被申立人が、A6社員の平成元年度の昇給及び夏季手当、A7社員の平成元年度の昇給、A5社員の平成元年度及び平成2年度の各昇給並びに平成元年度の期末手当について、昇給につき号俸減し、期末手当につき減額したのは不当労働行為であると主張している。

しかし、賃金は、本来、労働の質と量とに応じて決定されるべきものであり、被申立人も賃金規程や労働協約の定めに従い一定の基準により、労働の質や量とに応じて社員に対する昇給の号俸や期末手当の支給額を決定しているところ、A6社員、A7社員及びA5社員の各昇給の所要期間及び期末手当の調査期間内における勤務状況は劣悪なものであったのであるから、同人らにつき、昇給の号俸減や期末手当の減額が行われたのは当然である。

- (ロ) 申立人は、A6社員、A7社員及びA5社員に対する上記昇給の号俸減や期末手当の減額が行われたのは、昭和63年9月30日付け処分について当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったこと並びにA5社員が本件申立事件の代理人となっていることが原因であると主張している。

しかし、本件申立事件の代表者、代理人及び補佐人等が相当数にのぼっていること、また、それらの者の中で、A6社員、A7社員及びA5社員に対してのみ上記の号俸減や減額が行われたにすぎないこと並びに同人らに対しても、上記の昇給や期末手当についてのみ号俸減や減額が行われたにすぎないことは、これらが申立人の主張するような原因によって行われたのではないということを示すものである。

また、申立人が被申立人の賃金規程について、従来、何らの異議、苦情をも申立てず、同規程を前提として期末手当に関し協定を締結するなどしていながら、同規程や同規程を前提とする協定等に基づく号俸減や減額等につき異を唱えることについても、それ自体、問題なしとしない。

それ故、この点についての申立人の主張も失当であることは明らかである。

ニ 申立人組合員に対するその他の不利益取扱い

申立人は、その他にも、被申立人に不当労働行為意思があることを種々主張しているが、それらは、事実を反しすべて失当であることが明らかである。

ホ それ故、本件申立てはいずれも棄却を免れないものである。

第3 当委員会の判断

1 昭和63年9月30日付け処分と不当労働行為の成否

懲戒等の処分の事由とされた非違行為が仮に存在したとしても、なお、使用者のなす処分が不当労働行為と認定されるのは、組合所属または組合活動がなかったならばそのような処分はなされなかったであろう（すなわちより軽い処分で済んだか、不処分に終わったか）と認められる場合であると考えられる。

そこで、以下、A6社員及びA7社員の処分について検討する。

(1) A6社員について

イ A6社員は、第1-4-(2)-ニで認定したとおり、昭和63年9月30日付けで戒告の懲戒処分の発令を受けた。

ロ 昭和63年8月4日、A6社員はA10首席助役とのやり取りに際し、前記認定(第1-4-(1)-ハ)のとおり、「うるさい」、「バカ」、「A10」等の発言をしたこと、そのやり取りの終わったのは、午後1時6分頃であったことが認められる。

ハ 上記処分の理由のうち、休憩時間の延長が就業規則に反する非違行為としてどの程度に評価すべきものであるかはA7社員についての判断において後述するとおりであるが、A6社員がA10首席助役とのやり取りの中で行った言動は、上司である個人の人格に対する侮辱というべきものであり、暴言と評価されてもやむを得ないものと考えられ、そうした上司に対する言動は職場規律を乱したものと言わざるを得ない。

ニ なお、申立人は、昭和63年8月4日の事実関係について、A10首席助役がA6社員の前に来て「何やってんだ、早く作業につけ」と言ったので、A6社員は無言で作業場に向かおうとしたところ、A10首席助役がその行く手をニタニタ笑いながら前に立ちはだかり妨害したことをきっかけとして、前記のような両者のやり取りが始まったとして、いわばA10首席助役に挑発的行為があったともとれる主張をしている。

しかし、A 6 社員及びA10首席助役の証言に照らせば、A10首席助役がA 6 社員の前に来て「休憩時間は終わった、作業に就くように」と指示したのに対し、かっとなったA 6 社員が、直ちにその場で「うるさい、バカ、A10」等の暴言をもって応じ、その他前記認定のような発言のやり取りがあったと認められるし、さらにA10首席助役がニタニタ笑って立ちはだかったとの事実を認めるに足りる疎明もないので、申立人の前記主張は採用出来ない。

さらに申立人は、東鉄労組合員であるA 8 社員がA 6 社員と一緒にいたにもかかわらず、何らの処分が出されていないことは問題であると主張するので、この点について判断する。

申立人は、A 8 社員が、昭和63年8月4日午後1時頃にA 5 社員、C 4 社員とともにロッカー室内に居たときにA10首席助役がロッカー室へ入ってきたと主張し、これに対しA10首席助役は、ロッカー室へ入ったことを否認している。この点に関し、A10首席助役がロッカー室に入ったのを見たとするA 6 社員とA 5 社員の各証言及びA 6 社員の陳述書（疎甲第1号証）の相互の間には、A10首席助役が最後にロッカー室を出たのか否かの点やA10首席助役の同室内に留まった時間、行動範囲などについて矛盾点や曖昧な点があるし、さらにA10首席助役がそこで見掛けたA 6 社員に一言の注意もしないままロッカー室に入り、また、そこにいたA 5 社員らへも無言のまま同室を出て、すぐ、再度顔をあわせたA 6 社員に「何やってんだ、早く作業につけ」と指示したというのは、巡回中の首席助役の行動としてやや不自然の感を免れないことなども考慮するとA10首席助役がロッカー室内に入ったという事実については疑いを抱かざるを得ない。しかし、仮にA10首席助役がロッカー室内に入った事実があったとしても、A10首席助役がB 2 所長への報告の対象とし、結局処分の対象となったのは、A10首席助役とA 6 社員とが言い合いを始め、それが終わってA 6 社員が作業に就くためにロッカー室出入口付近を離れて歩き出す午後1時6分頃までその付近に一緒にいたとされるA 6、A 7、C 4の3名社員のみであったのであり、右時刻までは、その場に居合わせなかったと認められるA 8 社員及び申立人組合員のA 5 社員がA10首席助役からB 2 所長への報告の対象とはならず、したがって、処分の対象にもされなかったことが特に不合理であるとする事はできない。よってA 8 社員が処分されなかったことが申立人への不当労働行為性を示すとする主張は採用できない。

ホ 申立人は、東鉄労福島支部副委員長であったA10首席助役が、首席助役という立場を利用して申立人組合員に嫌がらせ等を繰り返して来たことから、A 6 社員は、昭和63年8月4日にもいつもの嫌がらせが始まったと思い感情的になったとの趣旨の主張を行っている。確かにA 6 社員が後に述べる同年4月12日及び同4月13日の件や、それ

に続く同年4月14日以降の福島運転所構内への駐車禁止措置等を通じて、A10首席助役ないし被申立人から常々嫌がらせを受けていると感じていたことが認められるし、そのような中で発生した同年8月4日の件におけるA6社員の発言に至った心情については理解できないこともない。

しかしながら、やはりA6社員としては、早く作業に就くようにとのA10首席助役の指示（この指示自体は上司として当然のことと考えられる。）に対し、まず、A9社員が午後の作業に必要な工具を持って来るのを待っている旨を説明するなど冷静な対応もできたと思われるのに、そのような説明も行わず、いきなり「うるさい、バカ、A10」等の反動的な暴言に及んでいることはその動機が前記のようなものであったとしても容認できないところである。

へ 申立人は、A6社員に対する処分は鉄産労を嫌悪する被申立人が「労使協調路線」及び「一企業一組合」の基本方針において一致し、助役を組合員に含める点で自主性、健全性に問題を抱える東鉄労と一体となって引き起こした不当労働行為であるとの趣旨の主張をしている。

確かに申立人は、その結果に至る経緯に照らしても東鉄労とはその基本方針において対立的関係にあったことは理解し得るし、またA6社員が鉄産労結成以来、本件申立事件結審時まで同中央本部青年部副部長を務めている事実も認めることができる。しかしながら、東鉄労組合員であるA10首席助役が被申立人の指示または意を受けてことさらA6社員といさかいを起こしたとか、あるいはB2所長が不当労働行為の意思をもってA6社員の処分事由を作り上げたなどと認めるに足りる疎明はないと言わざるを得ない。

ト 地域本社長は懲戒権者として、社員に就業規則第140条違反の行為があった場合、その合理的な裁量判断に基づき、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給、戒告の5種類の処分の中から選択の上、懲戒処分をなす権限を有するものと認められるところ、地域本社長は、昭和63年8月4日のA6社員の休憩時間延長及び暴言について昭和63年9月30日付けで戒告の懲戒処分を発令した。そしてこの懲戒処分は、すでに述べたようなA6社員の行為に照らせば、懲戒権者の裁量の範囲を逸脱して行われた不当なものであるとか、A6社員の行為に藉口して苛酷な処分を行ったものであるとは認められない。

したがってまた、A6社員が鉄産労に所属しておらず、または鉄産労の組合活動をしていなければ、このような懲戒処分はなされなかったであろうと認めることはできず、よって、この懲戒処分が不利益取扱いはないかあるいは支配介入の不当労働行為であると判断することはできない。

(2) A7社員について

イ A7社員は、第1-4-(2)-ニで認定したとおり、昭和63年9月30

日付けで訓告処分の発令を受けた。

しかし、A 7 社員は、審問における証言及び陳述書（疎甲第 2 号証）において一貫、A 6 社員及び C 4 社員と一緒にいたことはなく、休憩時間を延長した事実はないと述べている。また、A 6 社員及び A 5 社員も A 7 社員と会ったとの証言はしていない。なお、B 2 所長は昭和 63 年 8 月 4 日の事実関係について A 7 社員を呼んで確認はしていないこと、A 7 社員は昭和 63 年 9 月 30 日付けの処分発令に際し、訓告処分を受ける理由はないとして、発令通知書の受け取りを拒否したことが認められる。

- ロ A 7 社員に対する訓告事由として被申立人が主張する昭和 63 年 8 月 4 日の休憩時間延長の事実については、全資料を精査してもその存在についての心証を得ることはできない。それ故、被申立人は前記事実について十分に調査、確認をすることなく、A 7 社員を処分したのとも考えられるが、もしそうとすれば、同社員に対するその訓告処分については、申立人主張のとおり被申立人に不当労働行為意思の存在が一応疑われる。

しかし、A 10 首席助役が意図的に虚偽の事実を申し立てているとは認め難く、また、同日の休憩時間後のロッカー室出入口付近の状況は前記認定のとおり、A 10 首席助役と A 6 社員との間において相当に激しいやり取りがなされていたことが窺われるから、A 10 首席助役は興奮状態において他の人物を A 7 社員と誤認した可能性も考えられるのであって、その場合は A 10 首席助役がことさら、虚偽の報告を B 2 所長へ行った場合とは異なり、A 10 首席助役に被申立人のために不当労働行為を行う意思があったとは言えない。

- ハ そこで、次に A 10 首席助役の報告を受けて、さらにそれを地域本社へ報告した B 2 所長及び B 2 所長の報告に基づいて A 7 社員に対する訓告処分を行った地域本社に不当労働行為の意思がなかったかどうかの問題になる。

地域本社においては、第 1 - 4 - (2) - ニで認定したとおり、人事、労務管理上問題があると思料される事実を目撃、現認した者等から現場長へ、さらに現場長から地域本社へその事実が報告され、所定の手続を経て懲戒処分等が決定されることになっている。B 2 所長は、この手続に則って A 10 首席助役からの報告内容を地域本社へ報告したことが窺われるところ、A 10 首席助役から B 2 所長への報告内容に、B 2 所長から見て特段その信憑性が疑われるような不合理な点があったとの事情は窺われないから A 10 首席助役から事実の報告を受け、それをさらに地域本社へ報告したという一連の手続において、B 2 所長に不当労働行為意思の存在を認めることはできない。

- ニ そこで次に地域本社が現場長である B 2 所長の報告に基づいてなした A 7 社員に対する訓告処分の不当労働行為性の有無について検討す

る。

まず、B 2 所長から地域本社への報告内容に地域本社としてその信憑性を疑うべき点があったとの事情は窺えない。

A 6 社員と A 10 首席助役のやり取りが終わったのは、第 3-1-(1) ー口で述べたとおり、午後 1 時 6 分頃と認められる(この点について、A 6 社員とのやり取りが終わった直後、A 10 首席助役は時刻を確認するため自分の時計を見たこと、その時の時刻は午後 1 時 6 分であったことが認められる)。6 分程度(作業場へ到着するまでの時間を考えても 7 分程度)の就労の遅れが、訓告という処分の対象となるかどうかについては、A 7 社員らの当時の作業内容を考え、さらに A 7 社員については「指導職昇進第 2 次試験」の受験につき不利益を受ける結果となったことも考えれば、直ちに首肯し得るものかどうかについては、やや疑問がある。

しかし、他方、被申立人においては、昼休み終了と同時に直ちに業務に就くように指導され、かつ、そのように実行されていたことが窺えること、被申立人は全体として、その本来の業務の性格上、時間の厳守を重視していると考えられること、本件と同程度の作業着手の遅れの事例については、鉄産労の組合員でなければ訓告等の処分はなされなかったであろうと認め得る疎明はないこと等の事実を考慮すると、訓告という処分が不当に重いと判断することはできず、さらに鉄産労組合員ではなく、どこの組合にも属していない C 4 社員も A 7 社員と同じ理由で同一の訓告処分を受けていること等の事実を併せ考えれば、A 7 社員に対する訓告処分が、A 7 社員の鉄産労所属あるいはその組合活動を理由としてなされたこと、すなわち、鉄産労への組合所属または組合活動がなければこの処分はなされなかったであろうとまで認定するに足りる疎明はないと言わざるを得ない。

ホ 申立人は、A 7 社員に対する処分についても A 6 社員の場合と同様に東鉄労と被申立人が一体となって引き起こした不当労働行為であるとの趣旨の主張をしているけれども、この点については A 6 社員についてすでに述べたと同様にそれを認めるに足りる疎明はない。

へ よって、A 7 社員に対する訓告処分が裁判上の問題と成り得るか否かは別として、これが不利益取扱いあるいは支配介入の不当労働行為であるとする申立人の主張は採用し得ない。

## 2 その他の事実と不当労働行為の成否

申立人は、前記昭和 63 年 9 月 30 日付け処分のほかに以下に述べる諸事実について、不利益取扱いあるいは支配介入の不当労働行為を構成する具体的事実として主張するものと解されるので、以下にこれらの事実について判断する。

### (1) 差別、嫌がらせの事実の主張について

イ A 6 社員が、①昭和 63 年 4 月の昇給に際し 3 号俸しか昇給しなかつ

た事実、②昭和62年12月、昭和63年12月の各年末手当及び昭和62年6月、昭和63年6月の各夏季手当をすべて5%減額された事実をそれぞれ認めることができるが、被申立人は、それらが勤務成績が良好でないことを理由とするものであるとしている。

ロ A6社員ら申立人組合員の人活センター及び業務改善班への配属状況並びにそこでの業務内容については、前記第1-2-(3)で認定したとおりであるところ、業務改善班へ配属されて前記認定のような雑用的作業に継続的に従事させられることは社員にとって不利益と受け取られ、福島運転所に勤務する申立人組合員にそのような配属が相対的に多かったことが認められる。

ハ 助役らが行う「職場巡回」が時によってA6社員ら申立人組合員にとって差別的な監視を受けていると感じられるような態様で行われたことが窺える。また、A6社員は昭和63年12月1日から昭和63年3月まで間、早出勤務を命ぜられていることや、さらにA6社員が昭和63年2月4日に風邪で年次有給休暇を取った際、A10首席助役とB3助役がA6社員の自宅を訪れ、診断書の提出を求めたことが認められる。

ニ 前記イ、ロ、ハの各事実は被申立人のA6社員ら申立人組合員に対する差別的意思の表れと考えられないではない。

しかしながら、イについては被申立人が勤務成績を理由とすることに対し、申立人として特に反論していないこと、ロについては東鉄労組合員及び非組合員も業務改善班に配属されていることも併せ考えれば、ロに述べた事実のみをもってしてはいまだ申立人組合員の配属が具体的に他の配属されない社員との比較において、鉄産労への加入ないしその組合活動を理由とする差別であるとまでは言い切れないこと、また、ハについても特に助役2名による突然の自宅訪問という対応等は不適切のそしりを免れない感もあるが、それらの事実が直ちにA6社員らが鉄産労組合員であること、あるいはその組合活動を理由としての差別的意思に基づくものとまで認定するに足りる事実の疎明はないこと、以上の諸点を考慮するとイ、ロ、ハの各事実については、これを不当労働行為と解することは困難と言わざるを得ない。

(2) その他の嫌がらせの事実の主張について

イ 施設管理権による駐車禁止

申立人は、昭和63年4月12日及び同年4月13日の踏切通過の際の出来事を契機として、A6社員に対し福島運転所構内への駐車を禁止したことを嫌がらせの一つと主張している。

証拠を総合すれば、同年4月12日にA6社員が踏切で定められた一旦停止をせずに踏切に入ったとき警報器が鳴り始め、B3助役が注意したにもかかわらず、そのまま踏切に進入して通過したこと、同日、B2所長がこの件につきA6社員に注意をしたこと、ところが続く同年4月13日にもA6社員は、A6社員の車が踏切停止線で止まる気配



はないと感じたので止めようとしたA10首席助役に対し、高音のクラクションを鳴らしたり、カメラを向けるなどしたあと踏切に進入し通過したこと（なお、その際、A10首席助役がA6社員を「水平打ち」したとの事実については、双方の主張が対立し、証拠上その存否は明確でない。）等の事実を認めることができる。

なお、A6社員は、同年4月12日に踏切で一旦停止した後、踏切に進入し半分くらいまで来たところで警報器が鳴り、そのときB3助役が踏切の反対側から走って来て手を挙げて止めようとした旨の証言をしているが、B3助役が踏切（その長さは約37mであると認められる。）の半ばでこのような不自然で危険とも思える行動をするとは、特段の事情がない限り、社会通念上考えられないところであるから、この証言はにわかに措信できず、ほかにそれを認めるに足りる疎明はない。

以上の事実によれば、被申立人が、A6社員に対して駐車禁止の措置をとった理由は踏切の安全、事故防止等の観点からと認められ、A6社員の組合所属ないし組合活動を理由としたものとは認め難く、これをもって不当労働行為と解することはできない。

ロ A10首席助役の暴行について

申立人は、A6社員がA10首席助役から①昭和63年7月22日、「グリーンフロント」において肘で小突かれる暴行を受け、②昭和63年8月31日の「クリーンデー」の作業の際、腹部に「ストレートパンチ」の暴行を受けたと主張する。

証拠を総合すると、①についてはA6社員とA10首席助役の間に言い合いがあったことは認められるが暴行の有無は明確ではなく、②についてはその態様は申立人主張のように「ストレートパンチ」であったかどうかはともかく、小競合いの中でA10首席助役からA6社員に対して何らかの有形力の行使があったことが窺われ、その点でA10首席助役の行為は、妥当性を欠くものと考えられる。そして①及び②ともその事実関係を見るとA6社員とA10首席助役との間のいさかいという性格が強い出来事とも考えられるし、その背景として両者が相異なる方針を掲げる別々の組合に所属していることもあることが窺える。

なお、昭和63年8月31日の「クリーンデー」の出来事を理由として、A6社員らは懲戒処分等を受けてはいないし、いわゆる「事象記録」には同日の出来事に関して記載されていないが、これらはB1主任の指示とB2所長の指示との間に食い違いがあったという点で被申立人の対応にも問題があったためと推認される。

しかながら、前記①及び②におけるA10首席助役の言動がA6社員の鉄産労所属ないしその組合活動を嫌悪する被申立人の指示または意を受けて行われたものであると認めるに足りる疎明はないから、それらをもって、被申立人の不当労働行為であると言うことはできない。

ハ 昭和63年11月29日付け嚴重注意処分

第1-5-(5)で認定したとおり、A6社員がA9社員とともに嚴重注意処分を受けたことが認められるけれども、昭和63年9月28日の両社員の抗議の際の言動についてなされた前記処分が不当に重い等不合理なものであると認めるに足りる疎明はないし、さらに非組合員であるC4社員がA6社員及びA9社員より重い訓告の処分を受けていることも併せて考えれば、前記の嚴重注意処分が、鉄産労所属ないしその組合活動を理由としてなされたと認めるに足りない。

よって、前記処分が不当労働行為を構成する事実であるとの申立人の主張は認められない。

- (3) 申立人は、前記(1)、(2)に述べた「差別」、「嫌がらせ」の諸事実は東鉄労と被申立人が一体となって引き起こした不当労働行為であるとの趣旨の主張をしているが、そのように認定するに足りる疎明はないから採用の限りでない。

### 3 追加申立てに係る不当労働行為の成否

申立人は、前記2-2-ホのとおり、A6、A7及びA5各社員の昇給の号俸減及び期末手当の減額支給について、労働組合法第7条第4号（A5社員の平成2年度の昇給の号俸減については、労働組合法第7条第1号、第3号、第4号）の不当労働行為であると主張する。

よって、以下、前記3名の社員について申立人の主張の可否を検討する。

- (1) 本件申立事件を鉄産労が当委員会へ申立てたこと、本件申立事件において、A6社員及びA7社員が証言したこと並びにA5社員が代理人として関与し、証言したことは当委員会に顕著な事実である。
- (2) A6社員、A7社員及びA5社員の勤務状況について

#### イ A6社員について

A6社員は、平成元年度の昇給の所要期間（昭和63年4月1日から平成元年3月31日まで）内に、昭和63年9月30日付けで休憩時間の無断延長及び暴言を事由として戒告処分（この件についての判断は既に述べたとおりである。）を受けた。さらに、A6社員は、昭和63年11月29日付けで点呼中の抗議を事由として嚴重注意処分（この件についての判断は既に述べたとおりである。）を受けたほかに、指示に従わない、指示に対し反抗的な言動をするなど、勤務成績が不良であることを窺わせる言動がかなりの回数あったことが認められる。また平成元年度の夏季手当の調査期間（昭和63年12月1日から平成元年5月31日まで）内にも同様に勤務成績不良を窺わせる言動がかなりの回数あったことが認められる。

#### ロ A7社員について

A7社員には、平成元年度の昇給の所要期間（前記のとおり）内に、昭和63年9月30日付けで休憩時間の無断延長を事由として訓告処分（この件についての判断は既に述べたとおりである。）を受けたほかに、指示に従わない、指示に対し反抗的な言動をするなど、勤務成績

不良を窺わせる言動がかなりの回数あったことが認められる。

ハ A 5 社員について

A 5 社員には、平成元年度の昇給の所要期間（前記のとおり）内に、指示に従わない、指示に対し反抗的な言動をするなど、勤務成績不良を窺わせる言動がかなりの回数あったことが認められる。

また、平成2年度の昇給の所要期間（平成元年4月1日から平成2年3月31日まで）内にも、ほぼ同様の事実があったと認められる。さらに平成元年度の夏季手当の調査期間（前記とおり）内及び平成元年度の年末手当の調査期間（平成元年6月1日から同年9月30日まで）内においても、ほぼ前記と同様に評価し得る言動が相当回数あったことが認められる。

- (3) 被申立人は、(2)に述べたような行為のあった各社員につき、第1-6-1、(2)、(3)で認定したとおり、その賃金規程に基づいて、昇給の号俸減及び期末手当の減額支給を行った。
- (4) 本件申立事件において、A 6 社員及びA 7 社員が証言したこと並びにA 5 社員が代理人として関与し、証言したほか、申立人組合に所属し、本件申立事件の代表者、代理人及び補佐人となって活動している者が8名存在することは当委員会に顕著な事実であるが、それらの者のうち、被申立人に勤務する社員について、勤務成績を事由として、昇給、期末手当について号俸減、減額は行われていないことが認められる。
- (5) A 6、A 7 及びA 5 の各社員以外に勤務時間中に同人らと同様に評価し得る言動に及んだにもかかわらず、昇給、期末手当について号俸減、減額が行われなかった者が存在するとの疎明はない。
- (6) 本件申立事件の申立前にもA 6 社員は、昭和62年12月、昭和63年12月の各年末手当及び昭和62年6月、昭和63年6月の各夏季手当をいずれも勤務成績が良好でないとして5%減額されていたことはすでに述べたとおりであるし、A 7 社員も昭和63年6月の夏季手当を勤務成績が良好でないとして5%減額されている。
- (7) 申立人は、被申立人が労働意欲のわからない業務改善班の作業における当然の消極的勤務態度を取り上げ、それを勤務成績不良として昇給等において差別したものであると主張するが、仮に労働意欲がわからないことがあったにせよ、その故をもって、当然に、前記のような言動までもが容認されるとは考えられないので、それを事由とする昇給の号俸減及び期末手当の減額支給をあながち不当とすることはできない。
- (8) 以上、(1)ないし(7)を総合すると、被申立人がA 6、A 7 及びA 5 の各社員に対して行った昇給及び期末手当に関する号俸減ないし減額は、地域本社長が賃金規程に基づき、合理的裁量の範囲内で行ったものと認めるほかはなく、他にそれを覆すに足る疎明はない。そうとすれば、それらが労働組合法第7条第4号（A 5 社員の平成2年度の号俸減については、労働組合法第7条1号、第3号、第4号）の不当労働行為であ

るとする申立人の主張は失当と言わざるを得ない。

4 結論及び法律上の根拠

よって、申立人の請求はいずれも理由がなく、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成4年3月19日

宮城県地方労働委員会  
会長 阿部純二

(別紙 略)