

広島、平元不 1、平5.2.1

命 令 書

申立人 国鉄西日本動力車労働組合

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 A 1 及び A 2 に対して実施した昭和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して扱い、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を各人に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 A 1 に対して支給した昭和63年度夏季手当及び同年末手当において減額した金員を同人に支払わなければならない。
また、被申立人は、同 A 2 に対して支給した同夏季手当において減額した金員を同人に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記文書を申立人に交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

国鉄西日本動力車労働組合
執行委員長 A 2 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 A 1 氏及び A 2 氏に対して、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及び同夏季手当を減額支給したこと並びに同 A 1 氏に対して同年末手当を減額支給したことは、広島県地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。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。

- 4 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第 1 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人組合員 A 1 に対して、昭和63年 4 月の昇給、同年夏季一時金及び同年年末一時金において不当に減じた金員を支払わなければならない。

- また、被申立人は、申立人組合員A2に対して、昭和63年4月の昇給及び同年夏季一時金において不当に減じた金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、「団体交渉に関する協約」、「組合事務所と組合掲示板の貸与に関する協約」及び「社員の組合活動に関する協約」について団体交渉に応じなければならない。
 - 3 被申立人は、次の事項を行ってはならない。
 - (1) 組合事務所及び組合掲示板を、併存組合に貸与しながら、申立人には貸与しないこと。
 - (2) 昭和63年9月4日に申立人が実施した三次運転区での時限ストライキの際、同運転区構内駐車場の使用を許可しない一方、同月2日に併存組合が上記ストライキを妨害するために開催した職場集会には、講習室の使用を許可したように、申立人の正当な争議行為を妨害すること。
 - (3) 申立人組合員が行う職場内でのビラ配布を妨害すること。
 - (4) 昭和63年6月4日、三次運転区長B2が申立人組合のA1執行委員長に対して行った「一企業一組合が会社の方針である。」というような発言をもって、組合運営に介入すること。
 - 4 被申立人は、申立人に対して、上記各事項に係る陳謝文を手交し、また、申立人組合員の存する職場に同陳謝文を掲示するとともに、同陳謝文を「朝日」、「読売」、「毎日」、「産経」、「中国」、「山陽」、「北国」、「北陸中日」の各新聞紙上に掲載しなければならない。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人側

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51,300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、運転区などを置いている。

なお、申立外日本貨物鉄道株式会社は、国鉄が経営していた貨物鉄道事業を承継して設立された会社である。

(2) 申立人側

ア 申立人国鉄西日本動力車労働組合（以下「組合」という。）は、昭和62年6月7日、会社と日本貨物鉄道株式会社に勤務する労働者によって結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は8人である。

また、結成と同時に申立外国鉄動力車労働組合総連合（以下「動労総連合」という。）に加盟している。

なお、動労総連合は、昭和61年11月30日、国鉄千葉動力車労働組合、国鉄水戸動力車労働組合及び国鉄高崎動力車連帯労働組合の連合体と

して結成された団体である。

イ 本件で救済を求めるA1（以下「A1」という。）は、昭和29年に国鉄に採用され、三次運転区機関士及び同車両技術係などを経て、申立時においては、三次運転区でボイラーの監視業務に就いていた。

本件で救済を求めるA2（以下「A2」という。）は、昭和42年に国鉄に採用され、三次運転区気動車運転士などを経て、申立時においては、三次運転区で運転士として勤務していた。

なお、A1及びA2は、昭和62年4月1日付けで会社に採用されている。

(3) その他

会社には、組合があるほか、国鉄労働組合（昭和22年6月5日結成。本件申立時、組合員約37,300人。以下「国労」という。）所属の国鉄労働組合西日本本部（昭和62年3月3日結成。本件申立時、組合員約7,700人。以下「国労西日本本部」という。）、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124,000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28,600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22,600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10,100人。以下「西日本鉄産労」という。）、全国鉄動力車労働組合連合会（昭和49年3月31日結成。本件申立時、組合員約1,400人。）所属の全国鉄動力車労働組合西日本地方本部（昭和49年3月31日結成。本件申立時、組合員約290人。以下「全動労西日本地本」という。）等の労働組合がある。

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) 前記の国鉄の分割民営化の方針に対し、国鉄動力車労働組合（以下「動

労」という。)は、当初これに反対する立場をとっていたが、その後、動労及び鉄道労働組合(以下「鉄労」という。)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、国鉄の分割民営化に反対するとの立場を取り続け、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。

昭和62年2月2日、鉄道労連が、動労及び鉄労などの組合によって結成された。

(3) 昭和62年4月1日、会社の開業式においてB1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います。あの宣言の精神を大切にし、今後の労使関係を築いていきたいと思います。」と述べた。

(4) A1は、国鉄に採用された年に、動労の前身である日本国有鉄道機関車労働組合に加入した。

その後、同人は、動労の三次支部書記長及び同委員長などの役員に就いていたが、昭和62年5月17日、動労広島地方本部は、同人の除名処分を決定した。

同日、組合の結成準備会が、同人らによって発足した。

また、同人は、昭和62年5月22日付けで、「声明」と題するビラを「動労三次支部A1外動労組合員有志一同」の名前で、三次運転区の社員ロッカーに投入した。

この声明には、「私は、不当な除名処分攻撃と対決する。今の動労方針では、労働者の生活と権利は守れない。新会社(JR)は、労働者の差別と選別をますます拡大する。職場・当局のどう喝と差別を許すな。当局と一体となった鉄道労連と決別し、労働者の誇りを取り戻すために立ち上がろう。」という項目が記載されていた。

(5) 昭和62年6月7日、A1及びA2外5人によって組合が結成された。

A1は、組合の執行委員長となり、申立時においても同様である。

A2は、国鉄に採用された年に動労に加入し、同三次支部青年部常任委員及び同青年部長などの役員に就いていたが、組合の結成と同時に組合の会計監査委員となり、申立時においても同様である。

組合は、同月15日付けで会社に対し、組合を結成したことを文書で通知した。この文書には「1987年6月7日、広島市労働会館において、国鉄動力車労働組合の歴史と伝統を正しく継承し、組合員の労働条件の改

善、生活の向上と基本的人権の確立を図り、・・・ことを目的として、新たに国鉄西日本動力車労働組合を結成しました・・・」ということが記載されていた。

- (6) 会社は、昭和62年7月4日会社の各職場に、「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）が発足して3ヶ月が経過したが、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何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。」

3 本件昇給減について

- (1) 社員の昇給及び期末手当の増減については、会社の就業規則第130条において、「社員の賃金に関する事項は、賃金規程の定めるところによる。」とされており、この賃金規程において、本件昇給に関係すると認められる主な条項は、次のとおりである。

（昇給の意義）

第19条 昇給とは、社員の基本給を基本給表により増額することをいう。

（昇給の実施日）

第20条 昇給は、毎年4月1日に実施する。

（昇給の所要期間及び昇給額）

第22条 昇給の所要期間は1年とし、その昇給は、4号俸（以下「所定昇給号俸」という。）以内とする。（以下、略。）

（昇給の欠格条項）

第24条 昇給所要期間において、別表第8に掲げる昇給欠格条項（以

下「欠格条項」という。に該当する場合は、当該欠格条項について定める号俸を昇給号俸から減ずる。(以下、略。)

(昇給の実施)

第26条 昇給は、前年4月1日から当年3月31日までの調査期間内における社員の平素の勤務成績を十分調査して行う。(以下、略。)

- (2) 会社は、昭和63年4月の昇給実施において、A1及びA2に対して、会社の賃金規程第24条の別表第8(別紙1)に掲げる昇給欠格条項の「勤務成績が特に良好でない者」に該当するとして、所定昇給号俸の4号俸から1号俸減じて3号俸の昇給とした。

この1号俸減は、それぞれ次の金額に相当する。

A1 1,300円

A2 1,400円

4 本件昇給に係る勤務成績の考課査定の方法

- (1) 会社は、昭和63年4月12日付けで各現場長に対し、本件昇給に係る調書として、「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」、「社員育成会議記録表」及び「昇給関係データ入力票」を作成の上、同月18日までに支社人事課へ提出するよう通達した。

- (2) 「社員育成台帳(B)」の様式は、別紙2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こととされていた。

「社員育成台帳(C)」の様式は、別紙3のとおりであり、この様式に従い、「社員育成台帳(B)」の記載事項を含めて、調査期間中の社員の勤務状況を、業務遂行能力、勤務態度及び業務実績の視点から点数で評価し、記載することとされていた。

この「社員育成台帳(C)」には、上記の視点から10項目の「評価事項」が設けられており、社員の勤務成績は、各「評価事項」ごとに設けられた「評価の目安」及び各「評価事項」に共通の「評価基準」に従って、各「評価事項」ごとに点数で評価されるものとなっていた。

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「評価計ランク 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。

なお、「社員育成会議記録表」は、考課査定のために作成されたものではなく、社員の今後の育成についての指導的観点から現場長の意見を記載し、今後の指導に資するというものであった。

- (3) 本件昇給に係る「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4及び別紙5のとおりである。

上位者及び下位者の選考は、社員育成台帳等を基に行い、上記総括表(以下「総括表」という。)への記入人員は、それぞれの各箇所の調査対

象人員に対して、勤務成績上位者20%（調査期間内において勤務成績が上位20%に入る社員）、勤務成績下位者10%（調査期間内において勤務成績が下位10%に入る社員）とされていた（端数切上げ）。

上位者又は下位者は、成績順位に従って総括表に記入されることになっており、これは、調査期間内の総合順位により、上位又は下位から順に記入することとされていた。

上位者及び下位者の選考並びに成績順位の決定は、社員育成台帳（C）の総合点によって行われた。

また、総括表の「育成台帳C」欄には、「社員育成台帳（C）」による上期、下期及び年度の評価点数を記入することとされ、「箇所長意見」欄には、選考に当たっての意見とともに、賃金規程第23条（抜てき昇給）又は賃金規程別表第8第4項（勤務成績が特に良好でない者）の適用についての考え方も併せて記入することとされていた。

(4) 本件昇給についての三次運転区における調査対象人員は、92人であり、下位者として選考された者は、9人であった。

A 1 及び A 2 は、下位者として「勤務成績下位者総括表」に記載された。同表に記載されたこの二人の成績順位、育成台帳Cの評価点数及び評価計ランクは、次のとおりであった。

（本件昇給に係る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 期	下 期	年 度
A 1	1	18	19 E	18 E
A 2	2	29	26 E	26 E

また、本件昇給について、三次運転区における調査対象人員の評価計ランクは、次のとおりであった。

調査対象人員	A	B	C	D	E	F
92人	11	27	42	10	2	—

(5) 現場長から支社人事課へ上記調書が提出された後、同課は、各業務機関ごとに現場長を中心にヒアリングを実施した。このヒアリングの実施について、同課は、現場長に対して日時を昭和63年4月18日から同月21日まで、出席者を箇所長及び助役（人事担当）とする通知を行った。

ヒアリングの際、同課担当者は、個々の社員の勤務状況の外、各現場ごとの職場管理状況や社員管理状況なども把握し、ヒアリング調書を作成した。

更に、上記ヒアリングの結果を持ち寄って、同課ヒアリング担当者に

よる内部討議が実施され、各現業機関ごとの社員の昇給について増減の適用者案が決定された。そして、同課は、各現場長の意見を聴取し、それに基づく調整を行った上で、本件昇給の増減が適用される社員が、決定権者である支社長により決定された。

5 本件期末手当の減額について

(1) 会社の賃金規程において、本件期末手当（昭和63年度夏季手当及び同年末手当）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。

$$\text{基準額} \times (1 - \text{期間率} \pm \text{成績率}) = \text{支給額}$$

（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7月1日に昭和63年度夏季手当を、また、同年12月9日に同年末手当を、社員に対してそれぞれ支給した。

A 1 及び A 2 は、同夏季手当の支給において、また、A 1 は、同年末手当の支給において、それぞれ会社の賃金規程第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、次の額を減じられた。

	A 1	A 2
昭和 63 年度夏季手当	31,952 円	26,082 円
昭和 63 年度年末手当	42,602 円	—

6 本件期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5月26日付けで各現場長に対し、本件夏季手当の支給に係る調書として、「勤務成績上位者総括表」、「勤務成績下位者総括表」、「社員育成台帳（B）」、「社員育成台帳（C）」及び「社員育成会議記録表」を作成の上、同年6月6日までに支社人事課へ提出するよう通達した。

また、会社は、同年10月13日付けで各現場長に対し、本件年末手当の支給に係る調書の提出について通達を行った。この調書の提出先及び提出方法は、本件夏季手当と同様であったが、調書には、「考課表」が加えられており、また、調書の提出期限は、同月25日であった。

なお、「考課表」は、本件年末手当当時、本社指定の様式で試行として作成されたものであるから、本件年末手当に係る勤務成績の考課査定に当たっての直接の資料とはならなかった。

- (2) 「社員育成台帳（B）」及び「社員育成台帳（C）」の様式は、昭和63年4月の昇給に係る勤務成績の考課査定において使用したものと同様であり、これら育成台帳の記載方法も、前記昇給の場合と同様であった。

なお、「社員育成会議記録表」は、本件昇給の場合と同様に、考課査定のために作成されたものではなかった。

- (3) 本件期末手当に係る「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6及び別紙7のとおりである。

本件期末手当について、上位者及び下位者の選考は、本件昇給の場合と同じく、社員育成台帳等を基に行うこととされた。

本件夏季手当に係る総括表への記入人員は、それぞれの各箇所の調査対象人員に対して、勤務成績上位者20%（調査期間内において勤務成績が上位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）。

また、本件年末手当に係る総括表への記入人員については、勤務成績上位者20%が、年間を通じて勤務成績が上位20%に入る社員となっていた外は、本件夏季手当と同様であった。

本件期末手当について、上位者又は下位者は、成績順位に従って、上位又は下位から順に総括表に記入されることになっており、上位者及び下位者の選考並びに成績順位の決定は、社員育成台帳（C）の総合点によって行われた。

本件夏季手当に係る総括表の「育成台帳C」欄には、「社員育成台帳（C）」による上期の評価点数を記入することとされ、また、本件年末手当に係る同表の同欄には、「社員育成台帳（C）」による下期の評価点数を記入することとされていた。

また、本件期末手当に係る総括表の「推薦順位」及び「上申順位」欄は、成績率の適用にあたってそれぞれ推薦又は上申する順位を記入し、「箇所長意見」欄には、選考理由とともに、成績率の適用についての意見も併せて記入することとされていた。

- (4) 本件期末手当について、三次運転区における調査対象人員は、90人であり、下位者として選考された者は9人であった。

本件夏季手当において、A1及びA2は、下位者として「勤務成績下位者総括表」に記載された。同表に記載されたこの二人の成績順位、育成台帳Cの評価点数及び評価計ランク並びに上申順位は、次のとおりで

あった。

(本件夏季手当に係る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
A 1	1	18、E	1
A 2	2	26、E	2

また、本件夏季手当について、三次運転区における調査対象人員の評価計ランクは、次のとおりであった。

調査対象人員	A	B	C	D	E	F
90人	13	28	38	8	3	—

なお、本件夏季手当の支給においては、上記Eランクの3人が減額され、このうち一人は期間率が適用されたが、成績率は適用されなかった。

更に、A 1は、本件年末手当において、下位者として「勤務成績下位者総括表」に記載された。同表に記載されたA 1の成績順位、育成台帳Cの評価点数及び評価計ランク並びに上申順位は、次のとおりであった。

(本件年末手当に係る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
A 1	1	19、E	1

また、本件年末手当について、三次運転区における調査対象人員の評価計ランクは、次のとおりであった。

調査対象人員	A	B	C	D	E	F
90人	13	30	36	9	2	—

なお、本件年末手当の支給においては、上記Eランクの二人が減額され、このうち一人は期間率が適用されたが、成績率は適用されなかった。

(5) 現場長から支社人事課へ上記調書が提出された後、同課は、各業務機関ごとに現場長を中心にヒアリングを実施した。

ヒアリングの実施方法は、本件昇給と同様であったが、その日時について同課は、本件夏季手当の場合には昭和63年6月8日から同月13日まで、本件年末手当の場合には同年10月31日から同年11月5日までと、それぞれ現場長に対し通知した。

ヒアリングの後、本件昇給と同様の手続きを経て、本件期末手当に係る成績率の増又は減が適用される社員が、決定権者である支社長により決定された。

7 本件査定に使用された「社員育成台帳(B)」の記載内容について

A 1の「社員育成台帳(B)」には、勤務成績に関する事項のほかに、同人らの組合活動についても記載されており、後者について、その一部を抜粋すると次のとおりである。

(1) 昭和62年6月30日、旧構内機関士室

ア 勤務時間中、無許可で、・・・組合の法人化に伴う地方労働委員会の面接審査を受けていた事実行為。

- イ 勤務時間中の行動については、管理者に申し出（許可）で対応されたいと注意・指導した。
- ウ 「言わなかったのは悪いが、・・・すぐ終わると思ったので申しわけない。注意については、分かりました。」と陳謝したが、反省の念は見受けられなかった。
- エ 旧態依然の旧動力車労組の考え方であり、反省の意思は見受けられない。
- (2) スト権の確立について
- 昭和63年3月20日、全組合員の直接無記名投票の結果100%の賛成でもって、スト権を確立した書面「動労西日本総第5号」をB3社長あてに出している事実行為がある。
- ア スローガン
- (ア) JR西日本の関連事業「子会社」設立の全面白紙撤回を要求
- (イ) 本人の意思に反した強制出向、不当配転・配属を絶対に行わないことを要求
- (ウ) 88春闘・賃上げ要求の満額回答を要求する。
- イ 実施期間 1988年4月1日（金）
- 0時より問題解決までの間、本部指令の中で指示する期間と定め、常に会社の施策方針に継続して反抗している。
- (3) 昭和63年4月18日
- 大阪第2事業所（A3社員）ストライキ突入（7：00～15：00まで）支援のため、職場集会に参加するとともに、本社に対し団体交渉に出席して、かかる要求をした事実行為。
- 要求スローガン
- (ア) JR西日本の関連事業「子会社」設立の全面白紙撤回を要求する。
- (イ) 本人の意思に反した、強制出向、不当配転・配属を絶対に行わないことを要求する。
- (ウ) 88春闘・賃上げ要求への満額回答を要求する。
- (4) 昭和63年4月19日、区長室
- ア 昨日のA1君の行動について支社から連絡があった。
- 現在、区員一同「会社の方針」を十分理解して業務に取り組んでいる最中、君のような行動はいくら主義主張とはいえ全体の努力を無にすることになりましたね。今後とも社員としての行動には十分認識を新たにして対応されたい。注意しておきます。
- また、そのための休みの申込みなど、今後考えて対処します。
- イ 「職場集会に対する支援は、当然のことであり、以前から考えていた。本社に対する団体交渉もあったし」と発言し、当然の権利を主張したという態度、言動であった。
- (5) 昭和63年7月14日、本社・支社
- ア 「動労西日本広支申第1号」として、賃金差別を始め、不当労働行

為について（その他重要事項含む）・・・以上（協議事項）

第1回団体交渉の申入れを行った事実行為。

イ 支社対応につき勤労課より連絡あり。

(6) 昭和63年7月29日、支社1A会議室

本社との特別団交の場における発言要旨

昇給カット等組合差別は許されない。誠意ある回答なき場合は、ストライキ、調停申請（地労委）へ申し出る考えである旨、通告をした事実行為。

8 第1回交渉が行われるまでの経緯

(1) 昭和62年4月1日に会社が設立された後、会社は、西鉄労及び西日本鉄産労との間に、労使関係の運営全般にわたる基本的な事項が協議・決定されるまでの当面の労使関係のルールとして、同月30日までを有効期間とする暫定協約を、それぞれ同月1日付けで締結した。

また、会社は、国労西日本本部との間に同月8日付けで、全動労西日本地本とは同月10日付けで、同様の暫定協約をそれぞれ締結した。

その後、会社は、西鉄労との間に、同年9月30日までを有効期間とする労働協約を同年4月4日付けで締結した。また、会社は、西日本鉄産労との間に同様の労働協約を同月6日付けで、国労西日本本部及び全動労西日本地本とは同月30日付けでそれぞれ締結した。

なお、この労働協約には、①非組合員の範囲、②就業時間中の組合活動、③専従者、④組合による企業施設の利用（組合事務所及び掲示板など）、⑤経営協議会、⑥団体交渉、⑦平和条項及び争議条項、⑧苦情処理、⑨簡易苦情処理等の事項が規定されていた。

そして、このような労働協約は、当事者間において総合労働協約と称されていた。

(2) 組合は、会社に対して、「労働協約・協定締結の申し入れ」と題する昭和62年6月15日付けの文書を提出した。

なお、組合は、この文書において、団体交渉に関する協約を締結することなどを会社に申し入れたが、具体的な協約案は示さなかった。

(3) 組合は、会社に対して、「団体交渉に関する申し入れ」と題する昭和62年6月25日付けの文書を提出した。

組合は、この文書において、①労働協約・協定の締結について、②組合事務所、掲示板及び電話等についてなどを協議事項とする団交を、同年7月17日の15時より約1時間、会社の本社内において行うことを申し入れた。

会社は、同年6月末に組合のA4書記（以下「A4」という。）に対し、会社が会社内の他の組合との間に締結した、同年9月30日までを有効期間とする上記総合労働協約と内容を同じくする労働協約案を手交した。

9 第1回交渉から本件申立てに至るまでの交渉等の経過

(1) 会社と組合は、昭和62年7月17日に第1回交渉を行い、本件申立ての

あった平成元年1月までの間に16回の交渉を行った。

このうち、団体交渉に関する協約等に係る交渉の主な経緯は、次のとおりである。

(2) 昭和62年7月17日、第1回交渉が開催された。

組合は、組合結成について説明した後、労働組合法の規定に適合する旨の当地労委の証明を受けたことを述べた。

また、組合は、同日付けの「要求書」を提出し、労働協約の締結や組合事務所の貸与について、次のような申入れを行った。

① 労働協約・協定の締結について

昭和62年4月1日以降、会社と会社内の他の組合との間で締結されている総合労働協約は、その内容において労働者を奴隷状態におこうとするものであり、当組合は到底承認することはできない。私達は、団体交渉の場において、各事項についての協議を重ね、合意に達した事項に限って個別協約を締結することを強く要求します。

当面、団体交渉に関する協約について、速やかに締結することを求めるものです。これを一括締結方針の故をもって、かたくなに拒否することは、団交拒否と同等の行為であると考えます。

② 組合事務所、掲示板及び鉄道電話について

私達は、当組合員の存する次の職場に、組合事務所、掲示板、鉄道電話の貸与及び設置を要求します。

三次運転区、広島運転所、大阪運転区（並びに大阪事業分室、環状線・野田駅）、金沢運転所

これに対し会社は、「今回の協約の位置付けであるが、総合労働協約として労使関係のルールを決めたい。会社として個々の協約の対応は考えていない。労使協議の場として、総合労働協約を締結した上で、苦情処理、経営協議会、団体交渉を考えている。」という趣旨の回答を行い、会社としては、総合労働協約を締結したい旨を主張した。

また、会社は、団体交渉は協約がない限り行えないという趣旨の回答を行った。

更に、会社は、組合事務所及び掲示板の貸与については、総合労働協約の締結が前提となる旨述べて、これを拒否した。

また、この交渉において、本社人事部勤労課副課長のB4は、この場を貴労組がどのように位置付けようかかまわないが、会社側は、団交としては位置付けていない旨発言した。

(3) 昭和62年8月21日、第2回交渉が開催され、組合は、会社に対し、暫定協約の締結を申入れた。これに対し、会社は、総合労働協約の締結が前提である旨述べた。

更に、会社は、暫定協約について、労働協約の締結を図ることを目的とすることが本来の趣旨であると考えているが、会社として、暫定協約の締結を全面否定しているものではない旨の回答を行った。

また、会社は、組合事務所及び掲示板の貸与について、協約の締結がない以上、困難であるとする旨述べた。

更に、会社は、同年7月17日の交渉において組合が提出した「要求書」について、次のような回答を行った。

① 労働協約・協定の締結について

労働協約のルールについては、分かりやすくまとまった形で整理されていることが望ましく、労使関係を総体的、体系的に位置付ける観点から、総合労働協約の形を取ったものであり、個々の協約の締結については考えていない。

② 組合事務所について

便宜供与については、労働協約の締結が前提である。

会社としては、将来とも施設の有効利用を企画していく必要があること及び租税公課等経費の節減を考慮する必要のあること等から、組合事務所については、現在大幅に縮小するべく整理をしていることから現時点では、便宜供与は困難である。

③ 掲示板について

組合掲示板の取扱いについては、労働協約の締結をもって具体的に検討していくこととなる。

なお、労働協約締結後は、必要性を判断し各地方で取扱っていきたい。

④ 鉄道電話について

鉄道電話については、組合事務所との関連において取扱っていく事柄である。

なお、この交渉の席上、本社人事部勤労課員のB5は、この場合は、団交とは位置付けていない旨発言した。

(4) 昭和62年9月28日、会社は、昭和63年9月30日までを有効期間とする新たな総合労働協約を西鉄労及び西日本鉄産労とそれぞれ締結した。

昭和62年9月29日、会社は、組合に対しても、同月28日に西鉄労及び西日本鉄産労と締結した上記総合労働協約と同様の労働協約案を提示した。

(5) 昭和62年10月2日、第4回交渉が開催された。

組合は、会社に対し、「労働協約締結に関する申し入れ」と題する書面を提出し、会社が同年9月29日に提示した労働協約案は、「総じて労働運動を大幅に制限することを目的とするかのような内容になっており承服し難い。」ので次のように修正することを、また、労働協約締結に至るまでの間、団交ルールを定める暫定協約を締結することを申し入れた。

修正の主な項目は、①協約の目的、協約の遵守義務、勤務時間中の組合活動、企業施設の利用、団体交渉事項、争議条項及び苦情処理等に関する条項の修正、②経営協議会に関する条項、平和義務及び平和条項の削除などであった。

これに対し、会社は、労働協約については、会社側が提示した案が最終案である旨回答を行った。

(6) 昭和62年12月26日、第5回交渉が開催され、組合が、組合事務所等の貸与を求めたことに対し、会社は、労働協約の締結を前提とし、労働協約の運用に基づいて行うものである旨回答を行った。

(7) 会社と国労西日本本部は、昭和62年10月1日から同年12月30日までの間、総合労働協約を締結していなかったが、同月31日、昭和63年9月30日までを有効期間とする新たな総合労働協約を締結した。

会社と全動労西日本地本は、昭和62年10月1日から昭和63年1月29日までの間、総合労働協約を締結していなかったが、同月30日、同年9月30日までを有効期間とする新たな総合労働協約を締結した。

(8) 昭和63年9月28日、会社と西鉄労は、前年に締結した総合労働協約の改訂について合意に達し、平成元年9月30日までを有効期間とする新たな総合労働協約を締結した。

この新たな総合労働協約には、これまでの総合労働協約に規定されていた事項のほかに、おおむね次の事項が規定されていた。

- ①人事、②休職及び復職、③表彰及び懲戒、④労働時間及び休日等、⑤賃金、⑥退職手当等、⑦安全及び衛生

昭和63年10月、会社は、同月9月28日に西鉄労と締結した上記総合労働協約と同様の労働協約案を組合に提示した。

(9) 昭和63年10月28日、第14回交渉が開催された。

組合は、会社に対して、同月25日付けの「1988年秋季年末要求について」と題する文書を提出した。この文書の中で、労働協約については、次のように記されていた。

「現在、貴側より提案のある総合協約（案）は、総じて一方的な労働者への無権利状態の押しつけ以外の何物でもない。我々は、労使対等の原則にもとづく、部分協約の締結を要求する。

各条文に対する組合要求については、別途提出する。」

この要求に対し、会社は、分かりやすいまとまった形の総合労働協約の締結が前提である旨回答した。

(10) 昭和63年12月14日、第15回交渉が開催された。

労働協約について、組合は、同日付けの文書で、「団体交渉に関する協約」、「組合事務所と組合掲示板の貸与に関する協約」及び「社員の組合活動に関する協約」（以下「三つの協約」という。）についての組合案を示し、これらの協約を締結することを申入れるとともに、このことについて、同月22日までに文書で回答するよう求めた。

この三つの協約の内容は、次のとおりであった。

① 団体交渉に関する協約（案）

第1条 団体交渉は、本社、支社及び現業機関において、それぞれの対応する組合員に関する事項について行う。

第2条 交渉委員の数は、原則として3人とする。他に必要に応じて記録係、説明員を加えることができる。

第3条 交渉委員は、会社と組合がそれぞれ指名し、事前にその名簿を明らかにしなければならない。

第4条 団体交渉を行うときは、あらかじめ協議事項を相手方に示さなければならない。

第5条 団体交渉は、協議により公開しないことができる。

第6条 団体交渉における協約及び協定の調印は、双方の機関を代表する者で行う。

第7条 この協約の有効期間は、協約締結の日から 年 月 日までとする。ただし有効期間中に改正について意見の一致をみたものは、そのつど改正する。

② 組合事務所と組合掲示板の貸与に関する協約（案）

第1条 会社は、組合に対して、組合員の存する現業機関において、その施設の一部を組合事務所として貸与する。

第2条 貸与する組合事務所の広さは適切な広さとし、又、その管理にあたっては組合の自主性を尊重し、会社は許可なく立ち入らないこととする。

第3条 会社は、組合に対して、組合員の存する現業機関において、その施設の一部を組合掲示板として貸与する。

第4条 貸与する組合掲示板の大きさは適切な大きさとし、又、その使用にあたっては組合の自主性を尊重し、会社は掲示内容のチェックを行わないこととする。

第5条 この協約の有効期間は、協約締結の日から 年 月 日までとする。

③ 社員の組合活動に関する協約（案）

第1条 会社は、社員が団体交渉の正規の交渉委員、記録係及び説明員として所定の手続きにあたる場合、勤務中に組合活動を行うことを認める。

第2条 前条の定めによる場合、勤務しない日又は時間は、そのつど現場長が承認するものとし、この承認のあった日又は時間については、賃金を差し引かない。

第3条 社員が次の各号に掲げる組合機関に正規の構成員として出席する場合で、社員の申し出にもとづき現場長が業務に支障がないと認めたときは、これを許可する。

(1) 大会

(2) 執行委員会

2 組合機関で正式に決定された、上部団体及び地域共闘団体の機関会議に出席する場合は、1人年に20日以内に限り、組合の申請にもとづき、現場長においてこれを許可することができる。ただ

し、業務に支障のある場合及び正当な組合活動と認められない場合を除く。

3 前各項の定めにより勤務しなかった日又は時間は、「組休」として処理する。

4 組休は、1日を単位とし、日数はそのつど現場長が認定する。ただし、単位については、業務の性質上、時間を単位とすることができる所にあつてはこの限りではない。

5 組休の日及び時間については、賃金は支給しないものとする。

第4条 この協約の有効期間は、協約締結の日から 年 月 日までとする。

(11) 昭和63年12月22日、第16回交渉が開催された。

労働協約について、会社は、組合に提示している労働協約案のように分かりやすくまとめた形の総合労働協約を考えているが、要求のあつた三つの協約案についても協議していきたい旨回答した。

(12) 上記交渉の日時、出席者及び場所は、次のとおりであった。

(交渉の日時、出席者及び場所)

回	日 時	組 合	会 社	場 所
1	62.7.17 (15:00~16:00)	A 1、A 3、 A 5、A 4	B 4、B 6、 B 5	人事部 会議室 《本社施設内》
2	62.8.21 (14:00~17:00)	A 1、A 3、 A 5、A 4	B 4 《B 6》 B 7、B 5	大阪クラブ 《本社施設内》
4	62.10.2 (14:00~17:00)	A 1、A 3、 A 5、A 4	B 6、B 5	大阪クラブ
5	62.12.26 (16:00~18:00)	A 1、A 3、 A 5、A 4	B 7、B 5	大阪クラブ
14	63.10.28 (10:00~12:00)	A 1、A 3、 A 5、A 4	B 5	大阪クラブ
15	63.12.14 (10:00~12:00)	A 1、A 3、 A 5、A 4	B 5	大阪クラブ
16	63.12.22 (19:00~20:00) 《18:30~19:30》	A 6、A 4	B 7、B 5	梅田5号 会議室

※ 《 》は、組合の主張

会社は、これらの交渉のすべてに、交渉権限を有する本社人事部勤労課所属の社員を出席させていた。

また、大阪クラブ及び梅田5号は、いずれも本社屋に隣接する建物である。

梅田5号内の会議室は、会社の鉄道事業本部が、西鉄労、西日本鉄産労及び国労の近畿地方本部並びに全動労近畿圏支部との間でそれぞれ団体交渉を行う場所として使用している会議室である。

なお、昭和62年7月から昭和63年12月までの間に行われた本社と併存組合との団体交渉は、主として本社内会議室で行われていた。

10 本件申立後の三つの協約案についての交渉経過

(1) 組合は、会社に対し、平成元年2月1日付けで、①三つの協約の締結について、総合労働協約を前提とせず、個別に協議するために、団体交渉を開催すること、②組合掲示板を、組合員のいる各職場に設置すること、③三次運転区に組合事務所を貸与することなどが記載された「要求書」を提出した。

同月10日、第17回交渉が開催された。

冒頭組合が、この会合は団交なのか、と聞いたことに対し、会社は、第1回目は団交ではない旨言ったが、その後、法人格のある組合であることが分かってからは、公式か非公式かという点は別にして、会社としては、誠実に対応していると考えている旨回答した。

そして、会社は、三つの協約案について、おおむね次のように回答した。

① 団体交渉に関する協約（案）について

	回 答
第1条	現業機関は、業務を遂行する機関であり、団体交渉については、その責任と権限を有する本社で行うものとする。
第2条	団体交渉を開催するに当たり、当然、労使間の信義則に基づき労働協約の有無にかかわらず、交渉委員数等について事前に打合せをしなければならない事項であると考えている。
第3条	第2条の回答に同じ。
第4条	労働協約の有無に関係なく、団体交渉を円滑に推進するため、交渉事項を相手方に示さなければならないと考えている。
第5条	団体交渉については、非公開もあり得る。
第6条	団体交渉において、双方が合意した事項について行う。
第7条	労組法15条により運用を図ることとなる。

② 組合事務所と組合掲示板の貸与に関する協約（案）について

	回 答
第1条	組合による企業施設の利用については、たとえ協約があっても、施設管理権者である会社が認めた場合に許可するものである。
第2条	組合事務所の施設を管理するのは会社側である。
第3条	掲示板についても、労働協約に基づき会社が必要と認めた場合に許可するものとする。
第4条	掲示類については、会社の信用を傷つけ、個人を誹謗し、事実を反し、また、職場規律を乱したものは違反の措置として使用の許可を取消すものとする。

③ 社員の組合活動に関する協約（案）について

	回 答
第1条	組合員は、経営協議会及び団体交渉等に労働協約に基づく正規の委員として会社から承認を得た場合は、勤務時間内に行うことができる。
第2条	労働協約の定めるところにより、勤務時間中の組合活動に関し、会社が出席等を認めた場合は、労働関係事務取扱規程に定める団体交渉等出席確認書により取扱い、その場合賃金は控除しない。
第3条	労働協約の定めるところにより、勤務時間中の組合活動に関し、会社が出席等を認めた場合は、労働関係事務取扱規程に定める会合等出席届けにより取扱い、その場合賃金は支給しない。

また、会社は、三つの協約案は、組合として当然のものであると考えるが、会社としてのメリットの部分が何ら盛り込まれてなく、会社の考えが盛り込まれなければ締結するわけにはいかない旨主張した。

これに対し、組合は、会社側の協約案は労組法に基づく労使対等の大原則を犯しているため、組合としては会社側の案どおり締結することは現時点では考えられないが、まず組合の案により締結をし、次のステップとして会社側の案も双方で検討していくべきではないかなどと主張し、交渉は平行線のままであった。

- (2) 組合は、会社に対し、平成元年7月7日付けの文書で第19回団体交渉の開催を申入れるとともに、同日付けの「要求書」を提出した。この「要求書」には、三つの協約のうち「団体交渉に関する協約」を締結すること、また、次の場所に組合事務所及び組合掲示板を貸与することなどが記載されていた。

組合事務所 三次列車区

組合掲示板 三次列車区、広島運転所矢賀分所、西広島駅、
広島鉄道病院、大阪第二事業所、金沢運転所

同月28日、第19回交渉が開催された。

冒頭に組合が、今回の場合は団交と考えているかと聞いたことに対し、会社は、今回は団交と考えている旨回答した。

更に、組合が、三つの協約のうち、「団体交渉に関する協約」を先に結びたい旨主張したことに対し、会社は、飽くまでも総合労働協約を締結したいと考えており、組合事務所等についても、この協約に基づいた扱いを行いたい旨述べた。

- (3) 組合は、会社に対し、平成元年10月10日付けで、①三つの協約案を締結すること、②三つの協約案及び総合労働協約案についての協議を行うため、団交ルールについての暫定協約を締結することなどが記載された「要求書（その2）」を提出した。

同月17日、第20回交渉が開催された。

組合事務所について会社は、労働協約が締結されれば必ず貸与するというわけではないが、協約の締結が前提となるという趣旨の回答を行った。

- (4) 組合は、会社に対して、平成2年3月19日付けの「要求書」を提出し、三つの協約について締結すること及び団交ルールに関する暫定協約を締結することなどを要求した。

同年4月4日、第24回交渉が開催された。

組合が、この会合は団交か否かと聞いたことに対し、会社は、労組法に基づく団交ととらえてもらって結構である旨の回答を行い、更に、組合が、会社側の出席者の権限について、社長に代わって責任をもって出席しているのかと尋ねたところ、会社は、飽くまで会社の代表である旨回答した。

また、会社は、団交ルールを定めることについて、個別に協約化する考えはないという趣旨の回答を行った。

なお、組合が一企業一組合は会社の方針かと聞いたことに対し、会社

- は、一企業一組合が望ましいと言ったのだという趣旨の発言を行った。
- (5) 平成2年5月21日、第25回交渉が開催された。
- 会社は、組合からの同年3月19日付け「要求書」に対して、書面で回答を行った。この中で労働協約に関しては、「会社側の労働協約（案）については、既に貴側に提示しているところである。」とのみ記載されていた。
- また、三つの協約案について、会社は、総合労働協約の中で扱っていくものと考えている旨回答した。
- (6) 後日、組合は、会社に対して、平成2年5月23日付けの「申し入れ書」を提出し、上記3月19日付けの「要求書」で三つの協約を締結すること及び暫定協約を締結することなどを要求したことについて、再回答を同年6月8日までに文書で行うよう求めた。
- これに対し会社は、前回回答したとおりの旨の口頭回答を行った。
- (7) 組合は、会社に対して平成2年10月11日付けで「労働基本権について」と題する文書を提示し、①併存組合に提示した会社側の総合労働協約の改訂案を組合に対して提示すること、②この案に基づいて協議するため団体交渉を開催したいので、団交ルールを定めた暫定協約を締結すること、③三つの協約を締結することなどを主な内容とする要求を行った。
- 同月18日、会社と組合との間で交渉が行われた。三つの協約について会社は、これを含む内容の労働協約案を提示しているのであり、会社としては、この労働協約を締結したい旨の見解を述べた。
- (8) 組合は、会社に対して平成3年9月25日付けで「労働基本権について」と題する文書を提示し、三つの協約を締結すること及び団交ルールについての暫定協約を締結することなどを要求した。
- 同年10月1日、第32回交渉が開催された。
- 会社は、組合に対し、個別協約については、以前から回答しているとおりの旨、総合労働協約の範ちゅうで取扱っていくものと考えている旨述べた。
- (9) 組合は、会社に対して、平成3年12月12日付けの「要求書」を提示し、三つの協約の締結及び団交に関する暫定協約の締結などを要求するとともに、総合労働協約の提案については、白紙撤回することを求めた。
- 同月19日、第33回交渉が開催された。
- 会社は、労働協約のあり方については、今日まで議論してきたところであるが、会社の考え方は今までと変わるものではなく、総合労働協約の中で扱っていくものと考えているという趣旨の回答を行った。
- (10) 以上のように本件申立後、会社は、組合に対し三つの協約について、総合労働協約の締結が前提となるとの会社の考えは変わるものではないという趣旨の回答を行ってきた。
- 上記交渉の日時、出席者及び場所は、次のとおりであった。
- なお、会社は、これらの交渉のすべてに、交渉権限を有する本社人事

部勤労課所属の社員を出席させていた。

(交渉の日時、出席者及び場所)

日 時	組 合	会 社	場 所
元 2.10 (14:20～16:50) 《14:00～16:00》	A 1、A 3、 A 5、A 4	B 5、B 8	大阪クラブ
元 7.28 (14:05～16:08) 《14:00～16:00》	A 1、A 3、 A 5、A 4	B 9、B 8	大阪クラブ
元 10.17 (14:25～17:25) 《14:30～16:30》	A 1、A 3、 A 5、A 4	B 8	大阪クラブ
2.4.4 (11:00～12:00)	A 1、A 3、 A 5、A 4、 A 6、A 2、 A 7	B 10、B 11	大阪クラブ
2.5.21 (14:00～17:00) 《13:30～16時ごろ》	A 1、A 3、 A 5、A 4	B 10、B 11	梅田5号 会議室
2.10.18 (14:00～16:00)	A 1、A 3、 A 5、A 4	B 10、B 11	大阪クラブ
3.10.1 (14:00～16:00) 《14:30～17:00》	A 3、A 2、 A 5、A 4	B 11	梅田5号 会議室
3.12.19 (18:15～20:30) 《18:15～20:00》	A 3、A 6、 A 4	B 11	梅田5号 会議室

※ 《 》は、組合の主張

11 組合事務所及び掲示板の貸与について

会社は、組合に対して、組合結成以来、組合事務所及び掲示板の貸与を行っていない。

一方、会社は、併存組合に対しては、組合事務所の貸与を行っている。
例えば、会社は、本社ビル内の部屋を、西鉄労近畿地方本部、西日本鉄産労近畿地方本部及び国労近畿地方本部等に対して、組合事務所として使用することを許可している。

更に、会社は、併存組合に対して、掲示板の貸与を行っている。

例えば、会社は、申立時において、申立人組合員のいる各職場における併存組合に対して、次のとおり掲示板を貸与している。

- ① 三次運転区 西鉄労－1枚
- ② 広島運転所矢賀分所 西鉄労、西日本鉄産労、国労西日本本部及び全動労西日本池本－各1枚
- ③ 広島鉄道病院 西鉄労及び国労西日本本部－各1枚
- ④ 金沢運転所指導科 西鉄労及び国労西日本本部－各1枚
- ⑤ 大阪第二事業所 国労西日本本部－1枚

12 構内駐車場の使用について

- (1) 西鉄労三次運転区分会は、B12三次運転区長に対し、労働協約第15条に基づき昭和63年9月1日付けで、同月2日17時20分から19時までの間、職場集会のため会社講習室を使用したいので許可して欲しい旨の「施設等使用許可願」を提出した。

これに対し、同区長は、同講習室の使用を許可した。

同月3日、組合は、同区長に対し、「施設使用について」という文書を提出し、次のとおり、三次運転区構内にある会社施設を使用したいので許可して欲しい旨申入れた。

ア 日 時 昭和63年9月4日（日）13時～14時

イ 場 所 ボイラー室前の駐車場（以下「構内駐車場」という。）

ウ 目 的 スト突入集会の開催のため

エ 使用人員 約100人

これに対し同区長は、労働協約が無締結であり、ストライキをするために会社施設の使用許可をすることはできない旨述べた。

- (2) 昭和63年9月4日の9時50分、三次運転区のB12区長とB13首席助役は、A1に対し、スト突入集会（以下「ストライキ集会」という。）開催に対する施設使用の申入れについては、昨日断っているとおりであり、無断使用に走るなら再度「退去方」を通告する旨述べた。

同日10時、組合員及び他の労働組合員など併せて約100人が、同日13時からのストライキ集会に参加するため会社三次駅近くの三次ストアー前に集合し、午前中、同駅前において宣伝活動を行った。

ストライキ集会の参加者は、昼食後、同運転区の構内横断道路を通過して、同日12時30分ごろ構内駐車場に到着した。

また、これに先立ち同18分、組合の街頭宣伝車が、同運転区庁舎前から同駐車場に入った。

同日13時から14時まで、組合は、不当労働行為弾劾・賃金差別撤回・

不良職制追放・職場民主化のスローガンを掲げて、A1の指名ストライキを行った。

そして、同時間帯に、ストライキ集会が、同駐車場において全組合員及び他の労働組合員など併せて約100人によって開催された。同集会では、A2の開会あいさつ、A1のスト突入宣言、参加労働組合のあいさつ及びシュプレヒコールなどが、組合の街頭宣伝車の拡声器などを使用して行われた。

また、同駐車場には、上記スローガンを記載した横断幕が2本掲げられ、参加労働組合の旗が15本立てられていた。

なお、同日12時24分、同30分、同40分、同日13時、同15分、同30分、同45分の合計7回にわたって、同運転区のB12区長、B13首席助役及びB14助役は、「三次運転区長から申し上げます。許可なくみだりに運転区用地内に立入ることは禁止していますので、直ちに鉄道用地外に退去してください。繰り返し通告します。」という構内放送を行った。

更に、同日12時25分及び同35分には、同運転区のB13首席助役及びB15助役が、A2に対し退去通告を行った。

- (3) 昭和63年9月当時、会社と併存組合とが締結していた労働協約において、構内駐車場の使用に係ると認められる主な条項は、次のとおりである。

(一時的使用)

第15条 組合は、会社の施設、什器等を一時的に使用する場合は、会社に申し出、その許可を得なければならない。

2 前項の申し出は、使用の目的、責任者名、時間、人数等を明示して書面で行うものとする。

3 会社は、組合が前項の規定に違反した場合、もしくは申し出と異なる使用方をした場合には、使用の許可を取り消すことができる。

13 ビラ配布及び三次運転区長の発言について

- (1) 昭和62年7月6日、A1は、就業時間外に、三次運転区構内の各詰所に組合発行ビラ「動労西日本No.1」を配布した。

この組合発行のビラには、組合の連絡用として、次のように記載されていた。

「<広島連絡所> 広島県三次市十日市町1423 三次運転区内
A1 気付 (公) (08246)2-3402 (鉄) (081) 7908」

上記電話番号は、同運転区の業務用電話番号であった。(公)とは、会社が日本電信電話株式会社と契約して設置し、同運転区の運転当直助役が使用する電話であり、(鉄)とは、会社が日本テレコム株式会社と契約して同運転区のボイラー室に設置していた電話であった。

組合は、B12同運転区長に対し、上記電話の使用を申し入れたことはなく、また同区長は、組合にこの電話の使用を許可したこともない。

なお、会社は、会社内の他の組合の本部及び地方本部に対して、日本

- テレコム株式会社と契約した電話を貸与していた。
- (2) 昭和62年7月8日、三次運転区のB12区長及びB13首席助役は、同区長室においてA1に対し、同人が、同月6日に組合発行ビラを配布したこと及びそのビラに組合の連絡用として同運転区の業務用電話番号が記載されていたことについて、「就業規則に明記しているとおおり、許可を得ないで運転区の施設内でビラを配布などしないようにしてください。また、そのビラには連絡用として業務用電話番号を明記してあるが、このことも無許可だから今後このようなことはないように」という趣旨の発言をした。
- (3) 昭和62年7月16日、A1は、就業時間外に、三次運転区構内の各詰所に組合発行ビラ「動労西日本No.2」を配布した。
- (4) 昭和62年7月21日、B12三次運転区長は、三次運転区長室において、A1に対し同月16日に配布した組合発行のビラに、組合の連絡用として、同運転区の業務用電話番号が記載されていたことについて、「組合の広報活動に会社の業務用電話施設を無許可で利用することは、労使間のルール違反であるから、既に注意しているとおおりやめてください。」という趣旨の発言をした。
- (5) 昭和62年7月25日、三次運転区玄関前において、同月16日に配布した組合発行のビラに、組合の連絡用として同運転区の業務用電話番号が記載されていたことについて、B12同運転区長とA1との間でおおむね次のようなやり取りが行われた。
- B12 職場内でのビラ配布は、就業規則違反である。直ちに中止するように。
- A1 職場内でのビラ配布は、憲法、労働組合法で保障されている労働組合としての正当な権利である。
- B12 ビラに三次運転区の電話番号を無断で記載することは、施設管理権を侵している。電話番号を消すように毎日言えと、支社から言われている。
- A1 組合事務所を貸与せず、労働組合の団結権を侵害している。職場内に組合事務所がない以上、委員長の職場を連絡先とするのは当然である。また、組合ビラの記載内容に介入するのは不当である。
- B12 そういうことを続けておれば懲戒処分ということになりかねない。
- A1 それは、首にするということか。区長に懲戒処分をする権限があるのか。
- B12 このようなことをしていたら首になろうよ。私の警告を聞かず、就業規則違反を繰り返していたら首になる。私には、処分権はないが、上申権がある。
- (6) 昭和62年8月2日、A1を除く他の組合員が、就業時間外に三次市十日市町中原北のJRアパートに組合発行ビラ「動労西日本No.3」を配布した。

更に、同月3日、A1は、就業時間外に、三次運転区構内の各詰所に上記ビラを配布した。

同日、B12三次運転区長は、同区長室入口において、A1に対し、組合発行ビラ「動労西日本No.3」に組合の連絡用として同運転区の業務用電話番号が記載されていたことについて、今後このようなことがないようにという趣旨の発言をした。

また、A1が、同区長に対し、同区長の同年7月25日の発言について問いただしたところ、同区長は、「社の方針に反対しておれば将来首になると言ったのだ。解雇するとは言っていない。」旨答えた。

(7) 昭和62年8月26日の朝、A1は、就業時間外に、三次運転区構内の各詰所に組合発行ビラ「動労西日本No.5」を配布した。

同日、B12同運転区長は、同区長室において、A1に対し、「朝ビラについて現認したので通告する。電話について問題がある。」という趣旨の発言をした。

(8) 昭和62年11月18日、A1は、就業時間外に、三次運転区構内の各詰所に組合発行ビラ「動労西日本No.10」を配布した。

(9) 昭和62年11月20日、B12三次運転区長は、三次運転区長室において、A1に対し、同月18日のビラ配布について、「施設管理権を侵している。支社からその都度注意するように言われている。社員は、社の方針に従ってもらわなければならない。」旨発言した。

(10) 昭和62年12月11日、A1、A2及び西鉄労のA8は、就業時間外に、三次駅構内で「反侵略と日中友好を誓う集いに参加しよう」と題するビラを配布した。

このビラ配布について、同日、B12三次運転区長は、A2に対し三次運転区長室において、JR用地内で政治活動のビラ配布を行うことは、たとえ自由時間であっても認められない旨述べた。

(11) 昭和62年12月12日、B12三次運転区長は、三次運転区ボイラー室において、A1に対し、同月11日に三次駅構内でビラを配布したことについて、会社施設内での無許可のビラ配布は、就業規則に違反するので、今後は絶対に行わないよう述べた。

また、同区長は、A8に対しても、上記と同様の発言を行った。

(12) 昭和63年1月12日、B12三次運転区長は、三次運転区乗務員更衣室においてA1に対し、同人が、組合発行ビラ「動労西日本No.14」を同更衣室に配布していたこと、また、そのビラに組合の連絡用として、同運転区の業務用電話番号が記載されていたことについて、今後このようなことがないようにという趣旨の発言をした。

(13) 昭和63年3月22日、A1は、就業時間外に、三次運転区構内の各詰所に組合発行ビラ「動労西日本No.号外」を配布した。

(14) 昭和63年3月23日、B12三次運転区長は、三次運転区長室において、A1に対し、同人が、同月22日に組合発行ビラを配布したこと、また、

そのビラに組合の連絡用として同運転区の業務用電話番号が記載されていたことについて、今後このようなことがないようにという趣旨の発言をした。

同月24日、同区長は、同区長室においてA 1に対し、同人が、同月22日に配布したビラについて、「ビラ配布は就業規則違反である。」などの発言をした。

(15) なお、会社の就業規則において、会社施設内における組合活動に係すると認められる主な条項は、次のとおりである。

(会社施設内等における集会、政治活動等)

第22条 社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配付その他これに類する行為をしてはならない。

2 社員は、勤務時間中に又は会社施設内で、選挙運動その他の政治活動を行ってはならない。

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件昇給減及び期末手当の減額について

(1) 申立人側の主張

本件昇給及び期末手当の減額支給は、会社が組合を嫌悪して、その中心的活動家に対して行った不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号違反である。

ア 本件昇給減について

会社の主張は、組合員であることの故をもって、ねつ造もしくは誇張されたものであり、併存組合員の行為なら見過ごすことも、特別に取上げて差別を行ったものである。

(ア) A 1 について

勤務時間中に無許可で外出したことはない。

また、「『点呼の整列が早い』と大声で上司に不平を言い」とあるが、実際には点呼前（勤務時間外）に行う体操の終了時刻と始業点呼との間が少し長いので、体操のレコードの開始を少し遅らせたなら良いと言ったものであり、また、「会社の経営理念の説明会を開いたとき、理由なく遅刻し」とあるが、そのような事実はない。

同人は、ボイラー室の職場にあって、経費節減のため特段の努力を重ね、燃料節約の実績をあげている。

なお、同人は、一級ボイラー技士及び危険物取扱主任者の資格を所持しており、その技能は極めて優れたものである。

(イ) A 2 について

「出勤予備勤務中」の勤務態度について、いかにも同人だけが特別にだらしないような表現がされているが、併存組合の組合員にあっては誰でもやっていることである。

「添乗報告、信号再確認、無線機の通話テストなどの乗務員とし

て最低限度の基本動作の失念があり」とあるが、信号再確認を失念した事実はない。

また、昭和63年度中において、併存組合に所属する組合員が責任事故で列車を遅らせたり、勤務時間中に外出したことについて当局はよく承知しているのに、全く言及しないのは不当である。

なお、同人は今日まで責任事故はなく、まじめに業務を遂行しており、他の社員と比較して何ら遜色はない。

イ 本件期末手当の減額について

(ア) A 1 について

「三次駅構内で無許可でビラを配布し」とあるが、西鉄労の組合員も同じビラと一緒に配布したのにもかかわらず、この組合員については不問に付されている。

また、「区内の社員ロッカーにチラシを入れるなどし」とあるが、組合情報以外入れたことはなく、職場内におけるビラ配布は労働組合として必要不可欠な団結権の行使である。ビラ配布は、勤務時間外に行っており、業務に支障を来したことはない。

(イ) A 2 について

A 1 の場合と同様、「三次駅構内で無許可でビラを配布し」とあるが、西鉄労の組合員の同じ行為について言及しないのは、差別的取扱いである。

(2) 被申立人側の主張

会社は、就業規則等に準拠して、勤務成績の良否という勤務成績に対する公正かつ厳正な考課査定に基づいて、A 1 及びA 2 の昇給減及び夏季等手当の減を決定したものであって、組合を嫌悪して行った不利益な取扱いといわれるべき理由はない。

ア 本件昇給減について

A 1 及びA 2 は、昭和63年4月の昇給に係る調査期間において、次のような事実に基づき、平素社員としての自覚に欠け、業務遂行能力、執務態度及び業務成果などの事項において、他に比して著しく遜色があり「勤務成績が特に良好でない」と考課査定されたものである。

(ア) A 1 について

勤務時間中に無許可で、買物などのため外出し、上司が注意・指導しても反省がなく、勤務場所のボイラー室の横で田に向かって放尿したり、総合点呼で全員集合して始業予報を待っているとき、「点呼の整列が早い」と大声で上司に不平を言い、注意されても「厳しいのオ」と言ったり、また、勤務時間中、会社の経営理念の説明会を開いたとき理由なく遅刻し、注意されても「固いこと言わんで」などと発言した。

(イ) A 2 について

出勤予備勤務中、長椅子の上で、乗務カバンを枕に横になって単

行本を読んでいたりなどし、上司から注意されても「今、始めたばかりですよ。」と発言するなど反省がなく、更に、添乗報告信号再確認、無線機の通話テストなどの乗務員として最低限度の基本動作の失念があり、上司がこれを注意・指導しても無視したような調子で「ハイ、ハイ」といった返事をした。

イ 本件期末手当の減額について

A 1 及び A 2 は、昭和63年度夏季手当について当該調査期間において、また、A 1 は、同年末手当についても当該調査期間において、次のような勤務状況に基づき、「勤務成績が良好でない」と考課査定されたものである。

なお、同夏季手当に関する考課査定事項の対象たる事実は、調査期間の関係で昇給に関するそれと一部重複している。

(ア) A 1 について

職場で取り組んでいる「指差喚呼訓練」や「経営理念の唱和」などに全く参加せず、上司が再三にわたってこれを注意しても、「私には関係ない。」「ほっとけ、うるさい。」など放言して応じない。

また、三次駅構内で無許可でビラを配布したり、区内の社員ロッカーにチラシを入れるなどし、上司が再三にわたって注意しても「一応聞いておく。」などと言って全く改めない。

(イ) A 2 について

添乗報告及び信号再確認などの乗務中の基本動作を失念し、これに対して注意・指導しても、これを無視し反省しない。

また、三次駅構内で無許可でビラを配布し、上司から再三にわたって注意・指導されても、これを無視するなど、上司の業務指示や業務上の注意・指導に対して素直に従わない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件昇給減及び期末手当減額の合理性について

上記合理性については、次に述べるとおり、会社の査定手続、査定結果及び被申立人側の立証の程度などに関して共通する事項が多いことから、一括して判断する。

前記第2の4及び6で認定のとおり、本件昇給及び本件期末手当のいずれにおいてもその査定手続は、本件昇給又は本件期末手当に係る調書を現場長が作成した後、これを支社人事課に提出し、その後、同課によるヒアリング及び内部討議を経て、支社長により最終的に昇給に係る増減又は期末手当に係る成績率の増減が適用される社員が決定されるというものであった。

会社は、本件審査において、上記調書のうち、A 1 及び A 2 に係る「社員育成台帳 (B)」、「勤務成績下位者総括表」及び「ヒアリング調書」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2の4の(2)及び同6の(2)で認定のとおり、「社員育成台帳(C)」は、「社員育成台帳(B)」の記載事項を含めて、調査期間中の社員の勤務状況を、業務遂行能力、執務態度及び実務実績の観点から点数で評価し、これに記載することとされていた。

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。

ところで、会社は、A1及びA2のそれぞれについて第3の1の(2)のとおり的事由を挙げて、本件昇給減について「勤務成績が特に良好でない者」と評価したこと、また、本件期末手当の減額について「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おり、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わけではない。

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A1及びA2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、A1及びA2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。

以上に述べたところから、本件昇給の減がなされたのは、A1及びA2の勤務成績が賃金規程第24条の別表第8に掲げる昇給欠格条項の「勤務成績が特に良好でない者」に該当することによるという会社の主張及び本件期末手当の減額がなされたのは、同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ついては、いずれもこれ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 会社の組合に対する態度

前記第2の2の(3)で認定のとおり、会社は、昭和62年4月、国鉄と労使共同宣言を結んだ労働組合と協調的労使関係を維持する方針を表明し、言外に上記以外の労働組合を軽視する意図を示した。

また、前記第2の2の(6)で認定のとおり、会社は、同年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、言外に西鉄労以外の会社内の労働組合の組織が縮小して西鉄労に統合されることが望ましい旨を表明した。

更に、前記第2の7で認定のとおり、A1の「社員育成台帳(B)」

には、同人の組合活動に関する事柄についても記載されていた。

この中には、「スト権を確立した書面を・・・社長あてに出している」、「団体交渉に出席し」、「団体交渉の申入れを行った」及び「団交の場における発言」などのように、組合活動として特に問題はないと思われる事項についての記載もみられる。

上記事項のうちには、「社員育成台帳（B）」の「判定＋－」欄に「－」の記載がなされていない事項があるとは言え、社員の職務における行動を記載するものである「社員育成台帳（B）」に上記のような事項まで逐一記載していることは、他意を疑わしめるものである。

これに加え、上記事項の一部については、「常に会社の施策方針に継続して反抗している。」及び「君のような行動はいくら主義主張とはいえ全体の努力を無にすることになりましたね。・・・注意しておきます。また、そのための休みの申込みなど、今後考えて対処します。」ということも記載されており、会社は、申立人の組合活動に対して威圧的な姿勢で臨んでいたものと思われる。

また、同人の「社員育成台帳（B）」には、「地方労働委員会の面接審査を受けていた」という記載があるが、これについては、「旧態依然の旧動力車労組の考え方であり」というコメントがなされており、会社が申立人組合の性格や運動路線などを問題にしていることをうかがわせている。

以上のことから、会社は、西鉄労を中心とする「一企業一組合」の方針のもとに、申立人組合の結成以来、組合を嫌悪していたものと思われる。

ウ 不当労働行為の成否

以上ア及びイに述べたところを総合すれば、本件昇給減及び期末手当の減額については、その合理性についての会社の主張が認められないこと及び会社が組合を嫌悪していたと思われることから、A1及びA2が組合の役員であるが故に行った不利益取扱いであると判断される。

したがって、会社が行った本件昇給減及び期末手当の減額は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 団体交渉について

(1) 申立人側の主張

会社は、昭和62年7月17日の第1回交渉から昭和63年12月22日の第16回交渉までの間において、団体交渉のルールを取り決め協約化することをかたくなに拒否している。

その結果、交渉委員が勤務時間内の交渉を行えず、憲法28条に定められている団体交渉権の行使に当たって多大な困難を強いられている。

更に、会社は、交渉に際しほとんど勤労課員一人のみの出席という状態を続けており、また、「この場は、貴組合がどのように位置付けられよ

うと自由だが、会社は団体交渉とは位置付けられない。」ということ繰返すなど不誠実な対応を続けている。

こういう状況を打開するために、組合は、会社に対して、昭和63年12月14日付けで三つの協約案を提示し、その協議のために団体交渉の開催を申し入れているが、会社は、総合労働協約が前提と言って、上記三つの協約案についての協議に応じない。

この総合労働協約は、会社が一方的に作成した膨大なものであり、これは労使対等の原則を無視したものである。

会社の以上の行為は、組合に対する団交拒否と言わざるを得ず、労働組合法第7条第2号違反である。

(2) 被申立人側の主張

会社は、組合と昭和62年7月17日から昭和63年12月22日まで16回の団体交渉を行い、その間組合に対して総合労働協約案を提示して、労働協約の締結を要請するなど、当事者双方で協議して自主的に解決するよう努力してきている。

しかし、組合が、組合事務所及び組合掲示板などの貸与といった便宜供与や団体交渉に関する個別的労働協約の締結を求めることに終始するため、いまだ協約締結に至っていないのである。

会社は、併存している複数組合に対して中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認し、尊重して取り扱うため、複数組合の一つである申立人組合に対し、総合労働協約の締結を求めて誠実に団体交渉しているものである。

また、会社は、団体交渉には、交渉事項の内容に応じて、会社を代表して交渉権限を有する者を出席させていた。

なお、会社と組合との団体交渉が主として会社附属の施設である大阪クラブ等で行われているからといって、併存組合と取扱いを異にしているというものではない。

(3) 当委員会の判断

本件団体交渉が行われた経緯をみると、前記第2の9で認定のとおり、本件に係る交渉事項については、組合が会社に交渉を申し入れてから本件申立てまでの間に7回の交渉が行われており、それらの交渉の所要時間をみると、7回のうち2回は、3時間にわたって交渉が行われており、その他の5回については、おおむね1～2時間にわたって行われているなど、交渉の回数や所要時間からみる限り、交渉は十分に行われていることがうかがえる。

また、交渉人員については、7回の交渉のうち、会社側の出席者が1名であった交渉は2回であり、更に、会社側からは、7回の交渉のすべてに交渉権限のある者が出席していることが認められる。

更に、交渉の場所については、7回の交渉のうち、1回又は2回が本社施設内で、そのほかは、大阪クラブなどの本社施設外で行われている

が、大阪クラブなどは本社屋に隣接する建物であり、これら本社施設外での交渉が、組合にとって不利であるとまでは認められない。

次に、前記第2の8及び9で認定のとおり、会社は、昭和62年4月4日に西鉄労との間に総合労働協約を締結したのを始めとして、本件申立てまでの間において併存組合との間に同協約を締結しており、また、この締結の都度、組合に対しても同協約を提示している。

したがって、前記第2の9で認定のとおり、会社が、組合に対して第1回交渉以来、同協約を締結したい旨及び組合事務所や組合掲示板の貸与は同協約の締結が前提となる旨を主張し続けたことについては、会社内の併存組合に対し、団体交渉及び会社施設を利用しての組合活動などの労使間の取決めについて、統一的かつ公平な取扱いを意図していた面もあったものとして推認できること、また、同協約の内容自体についても特に問題とすべき点があるものとは思われないことなどを考慮すると、会社が組合に対し上記態度をもって交渉に臨んだことは、理解できるものである。

なお、前記第2の9の(2)及び(3)で認定のとおり、交渉の場において、会社は、この場を貴労組がどのように位置付けようがかまわないが、会社側は団交としては位置付けていない旨述べているが、上記判断に照らすと、会社は、単に団体交渉の名を用いることを避けたに過ぎないと解せられ、団体交渉を実質的にも拒否したとは言えない。

以上のことからすると、会社は、組合に対し本件交渉事項について不誠実交渉を行っていたものとは言えず、申立人側の主張は採用できない。

3 組合事務所及び掲示板の貸与について

(1) 申立人側の主張

会社は、組合が組合事務所及び組合掲示板の貸与を昭和62年7月17日の第1回交渉以来申し入れているのに、これを拒否し続け、一方では、併存組合の西鉄労にはこれを貸与している。

会社は、組合が総合労働協約を締結していないことを理由にこれらの貸与を拒否しているが、同協約を締結するか否かは、組合が自主的に判断することであり、そのことをもって、組合の団結権の保障にかかわる便宜供与について、併存組合との間に差をつけることは、組合の運動路線に対する差別的取扱いであり、組合の弱体化を狙った、支配介入であり、労働組合法第7条第3号違反である。

(2) 被申立人側の主張

組合の「西鉄労には組合事務所を貸与している」旨の主張は認めるが、それは、会社と西鉄労とは既に組合事務所と組合掲示板の貸与に関する条項を含んだ総合労働協約を締結していることによるのであり、会社は、組合に対して、速やかに同協約を締結するよう求めているのである。

したがって、他組合への貸与という事実のみをもって、申立人組合に対する支配介入と主張することは、理由がなく、失当である。

(3) 当委員会の判断

前記第2の9で認定のとおり、組合は、第1回交渉以来、会社に対して、組合事務所と組合掲示板の貸与を要求しており、第15回交渉においては、三つの協約案の一つとして、「組合事務所と組合掲示板の貸与に関する協約（案）」を提示している。

会社は、組合事務所及び組合掲示板の貸与は総合労働協約の締結が前提となる旨を主張し続けている一方、組合は、これらの貸与に関する個別的協約の締結を主張し、総合労働協約の締結を拒否し続けているものであり、これらの貸与についての会社と組合との交渉については、双方からの歩み寄りがみられず、言わば平行線の状態であったことが認められる。

この結果、会社と組合は、上記貸与について合意に達せず、組合は、会社から上記貸与を受けられなかったものであり、また、会社の交渉態度には、第3の2の(3)のとおり、不誠実交渉であるとして非難されるべき特段の事情は存在しないのであるから、会社が組合に対し上記貸与を行わなかったことについては、支配介入であるとは言えない。

4 構内駐車場の使用不許可について

(1) 申立人側の主張

会社とB12三次運転区長は、組合が、昭和63年9月4日に三次運転区において「不当労働行為弾劾・賃金差別撤回」などを掲げて時限ストライキを実施した際、構内駐車場の使用を許可せず、ストライキ集会への妨害を行った。

その一方、会社は、同月2日、このストライキを妨害するために開催された西鉄労三次運転区分会の職場集会には、その意図・目的を知らず、会社講習室の使用を許可している。

上記会社の行為は、組合が、正規の手続きを経て実施した争議行為に対する重大な支配介入であり、労働組合法第7条第3号違反である。

(2) 被申立人側の主張

B12三次運転区長が西鉄労三次運転区分会に対し、昭和63年9月2日17時20分から19時までの職場集会に会社講習室の使用を許可したのは、会社と西鉄労間の労働協約に基づいて使用許可したものである。

また、同集会は、同月4日に組合が実施したストライキを妨害するためというものではない。

更に、同区長が構内駐車場の使用を許可しなかったのは、構内施設の管理者として、施設の秩序と安全を保持するためとストライキ集会のために施設を使用することを許可すべきではないと考えたことによるものである。

なお、同駐車場は、三次運転区構内にあり、接近して車両の入換等の線路があり、構内を十分熟知していない不特定多数の者が大挙構内に入ることは、車両入換・入出区時等車両による触車等の人身傷害事故が予

想された。

また、街宣車等のスピーカーで宣伝・げき等が構内で行われると、騒音による業務低下が予測され、ひいては運転事故につながるおそれもあった。

同区長の所為はいずれも正当であって、申立人側主張のごとく、争議行為に対する重大な支配介入といわれるべき理由はない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の12の(1)で認定のとおり、昭和63年9月3日、組合は、B12三次運転区長に対し、同月4日13時から14時まで構内駐車場を、ストライキ集会の開催のため約100人でもって使用したいので、許可して欲しい旨申し入れたが、同区長はこれを許可しなかった。

上記申入れによれば、構内駐車場の使用人員は、約100人で、このうち、三次運転区に所属する組合員は当時二人という状況であったことから、同運転区構内の地理や施設などに不案内な者が、多数同構内に入ることが予想されたところである。

そこで、このような事態が生じれば、線路を通過する車両と同集会参加者との接触事故などが起こることの可能性も否定し得ないところであり、同区長は、このような事態が起こり得ることを憂慮したものと推認される。

更に、ストライキに伴う集会となることから、同区長は、同集会の態様についても、組合の闘争スローガンなどを唱和するシュプレヒコールなどが相当活発に行われ、これが騒音となって、ひいては、同運転区の職場秩序などの面に悪影響を及ぼしかねないことを考慮したものと思われる。

以上のことから、同区長が組合に対して構内駐車場の使用を許可しなかったのは、同運転区における現場責任者としての立場から同運転区の安全と秩序維持に配慮したことによるものとみるのが相当であり、申立人側の主張は採用できない。

また、申立人側は、会社が西鉄労三次運転区分会の職場集会に会社講習室の使用を許可したことが、組合が実施した争議行為に対する支配介入の一環をなす旨主張している。

前記第2の12の(1)で認定のとおり、同分会は、同区長に対し、労働協約第15条に基づき、同月2日17時20分から19時までの間、職場集会のため会社講習室を使用したい旨の許可願を提出し、同区長はこれを許可した。

しかし、同分会が第3の4の(1)で申立人側が主張するような意図・目的を有して会社講習室の使用許可願を提出したということ、同区長が知りながら、これを許可したとする疎明はなく、上記申立人側の主張を認めることはできない。

5 ビラ配布及び三次運転区長の発言について

(1) 申立人側の主張

B12三次運転区長は、組合をその結成以来特に嫌悪し、A1に対して、職場内でのビラ配布を妨害し、その記載内容への介入を行った（昭和62年7月8日、同月21日、同月25日、同年8月3日、同月26日、同年11月20日及び昭和63年3月24日の計7回）。

組合結成以来今日に至るまで、会社は、組合事務所と掲示板の貸与を拒否している。組合は、特に組合事務所がないため、組合ビラに連絡先を明記するにあたり、A1の勤務先の住所と電話番号を記載したものである。

また、その挙げ句、同区長は、「こんなことをしていたら首になろうよ。」との威嚇的言辞を吐いたものである（昭和62年7月25日）。

上記に表された同区長の組合に対する姿勢は、その後も継続しており、昭和63年6月4日には、A1に対して、「1企業1組合が会社の方針である。」と明言するに及んでいる。これは、西鉄労以外は認めないということである。

上記会社の行為は、申立人組合の組合運営への重大な支配介入であり、労働組合法第7条第3号違反である。

(2) 被申立人側の主張

B12三次運転区長がA1に対し、就業規則第22条の規定により、ビラ配布などを注意したことはあるが、申立人側主張のごとき「組合運営への重大な支配介入であり」と言われるべき所為をした事実はない。

組合は、ビラに会社の電話番号を無断で記載しており、同区長がA1に対し、この電話番号のビラへの記載をやめるよう注意したことが、「記載内容への介入」と非難されるべきいわれは全くない。

この電話は、業務上の必要から設置されている電話であり、組合が、この電話を組合の連絡等に使用することによって、業務の運営上、また施設の管理上の支障が生じるおそれがあり、証言によっても明らかなどおり、「この電話の話中が多い。」という事態が発生している。

また、申立人側は、同区長が「『こんなことをしていたら首になろうよ。』との威嚇的言辞を吐いた。」と主張しているが、これは、同区長がA1に対し、ビラ配布について「このように非違行為を繰り返し、注意しても改めないようでは将来懲戒処分を受けるようになる。」旨話したにすぎない。ちなみに、「首」という言葉は、両者のやり取りの中で、まず興奮したA1が「首になるということか。」と反問し、同区長が「そういうこともあり得るよ。」と言ったものである。

なお、同区長がA1に対し、「1企業1組合が会社の方針である。」旨発言した事実はない。

(3) 当委員会の判断

上記申立人側主張の日に、A1がB12三次運転区長から同人の組合ビラの配布について、「会社施設内で無許可でビラを配布しないように」な

いし「ビラに業務用電話番号を記載しないように」という趣旨の注意を受けたことは、前記第2の13の認定により事実として認められる。

そして、同認定のとおり、上記ビラ配布は、会社の許可を得ることなく、三次運転区構内など会社施設内において行われたものであり、前記第2の13の(15)で認定の会社の就業規則第22条に違反するものである。

また、前記第2の13で認定のとおり、上記ビラには、同運転区の運転当直助役が使用する電話及び同運転区のボイラー室に設置された電話の各番号が、会社にこれら電話の使用を申し入れることなく、無断で記載されていた。

本来、組合が、会社の業務用電話を組合活動に使用することを意図して組合ビラにその番号を記載し、このビラを配布するに当たっては、事前に会社にその旨を申し出て、許可を受けるようにすべきところであり、組合が事前にその旨を申し出なかったことは、妥当でない。

更に、上記ビラ配布により、当該電話が実際に組合活動に使用されることから生じる会社業務への影響も否定できないところである。

したがって、同区長が上記ビラ配布に対して、上記のような趣旨でもって注意したことについては、同運転区の施設管理の観点から行われた妥当なものとするのが相当である。

なお、前記第2の13の(5)で認定のとおり、昭和62年7月16日に配布された組合ビラに、会社の業務用電話番号が記載されていたことについて、同月25日、同区長は、A1に対し、「職場内でのビラ配布は、就業規則違反である。直ちに中止するように。」及び「ビラに三次運転区の電話番号を無断で記載することは、施設管理権を侵している。」旨述べたことに続いて、「このようなことをしていたら首になろうよ。私の警告を聞かず、就業規則違反を繰り返していたら首になる。私には、処分権はないが、上申権がある。」という趣旨の発言をした。

上記の「このようなことをしていたら首になろうよ。」という発言は、やや行き過ぎの感もなくはないが、当該発言は、ビラ配布に対する注意の際、同区長とA1との言葉のやり取りの中で発せられたものにすぎず、特に威嚇的言辞を吐いたものとは認められない。

以上のことから、上記ビラ配布に対する同区長の注意は、正当な行為としてみるのが相当であり、支配介入であるとする申立人側の主張は認められない。

また、申立人側は、昭和63年6月4日同区長が、A1に対し「1企業1組合が会社の方針である。」旨発言し、これも組合に対する支配介入となる旨主張している。

しかし、同区長が当該発言を行ったことを事実として認めるに足る疎明はなく、申立人側の主張は失当である。

6 救済の方法について

申立人は、陳謝文の手交、掲示及び新聞紙上への掲載を求めているが、

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5年2月1日

広島県地方労働委員会
会長 山根志賀彦

(別紙 略)