

岡山、平元不3、平5.9.17

命 令 書

申立人 国鉄労働組合岡山地方本部

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合岡山地方本部所属の組合員であるA1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10及びA11に対して、昭和63年度昇給における号俸を1号加算して所定の4号俸支給したものと取り扱うとともに、現在までに支給した金額との差額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、申立人国鉄労働組合岡山地方本部所属の組合員に対し、昇給の決定に当たって、組合所属を理由にその昇給号俸について不利益な扱いをすることにより、申立人国鉄労働組合岡山地方本部の弱体化を図るなどの支配介入をしてはならない。
- 3 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合岡山地方本部に対して、本件命令後速やかに、次の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

国鉄労働組合岡山地方本部  
執行委員長 A12 殿

西日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 B1

当社が、貴組合所属の組合員に対して、昭和63年度昇給を所定の4号俸から1号俸減じて3号俸としたことは、岡山県地方労働委員会において、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と認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人等

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並びに旅各鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律に基づき、それまで日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)が経営していた旅客鉄道事業等のうち、主として北陸、近畿及び中国地方における事業等を承継して設立された株式会社で

あり、肩書地に本社を置き、本件申立時の社員数は、約51,000人である。

申立外被申立人会社岡山支社（以下「岡山支社」という。）は、被申立人会社の支社の一つであり、昭和63年4月1日現在の社員数は、4,423人である。

(2) 申立人等

申立人国鉄労働組合岡山地方本部（以下「申立人組合」という。）は、岡山支社の社員を主体として構成する労働組合で、申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。）の下部組織の一つであり、本件申立時の組合員数は、767人である。なお、昭和63年4月1日現在の岡山支社内の申立人組合の組合員数は、587人である。

(3) その他

岡山支社の社員の所属する労働組合の人数別構成は、申立人組合に所属する者のほかに、昭和63年4月1日現在、西日本旅客鉄道労働組合に所属する者2,946人、西日本鉄道産業労働組合に所属する者747人、その他143人である。

2 本件発生までの経緯

(1) 国鉄の分割・民営化

昭和58年6月10日、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「監理委員会」という。）が発足した。

監理委員会は、昭和60年7月26日に「国鉄改革に関する意見」と題する答申（以下「最終答申」という。）を政府に提出した。この最終答申は、旅客部門について、全国を6地域に分割して会社を設立するとともに、昭和62年度期首の予測在籍職員約276,000人に対し新事業体の適正要員規模約183,000人であるため、余剰人員93,000人について、まず移行前に約20,000人の希望退職の応募を目指し、次いで移行時点で旅客会社に約32,000人移籍させ、残る41,000人は移行後も旧国鉄に所属して3年を限度に再就職を図る等となっていた。その後、昭和60年10月11日、政府は、この監理委員会の最終答申に沿った「国鉄改革のための基本方針」を閣議決定した。

そして、昭和61年5月30日には、日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律が公布、施行され、さらに、同年12月4日、日本国有鉄道改革法など国鉄改革関連の法律が公布、施行された。新会社の職員は、この日本国有鉄道改革法第23条により、設立委員が行う一定の手続を経て、国鉄職員の中から採用されることとされた。

昭和62年4月1日、新会社が発足した。

(2) 労使関係

ア 第一次労使共同宣言

国労は、前記(1)の国鉄の分割・民営化への動きに対して終始反対で

あるとの立場をとってきた。他方において、国鉄は、昭和61年1月13日、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）及び全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）と、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使が信頼関係を基礎として4つの項目について一致協力して取り組むという労使共同宣言（以下「第一次労使共同宣言」という。）に調印した。その項目は、次のとおりであった。

- (1) 国民各層の信頼と支持を得るため、労使はその立場を超えて、国鉄改革の当事者として、以下の課題について最善の努力を尽くすこととする。
  - ① 安定輸送の確保、安全で便利な輸送の提供が国鉄労使に対する国民の信頼の基盤であり、労使は諸法規を遵守し、全力を挙げてこれを実現する。
  - ② 一人ひとりのお客様に明るく笑顔で誠意のこもった応対をしていくことが輸送サービスに従事する者としての基本であり、そのためには、先ず第一にリボン・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。
  - ③ 飲酒・酒気帯び勤務、点呼妨害等企業人としてのモラルにもとる行為の根絶に努める。
- (2) 鉄道事業の再生を図るために不可欠なことは、厳しい競争場裡において将来を展望し得る企業体質を作ることであり、そのために必要な合理化は、労使が一致協力して積極的に推進し、鉄道事業の再生、強化を図っていくための新しい事業運営の体制を確立することとする。
- (3) 余剰人員対策について、労使は次の点について具体的に取り組むこととする。
  - ① 派遣制度等を積極的に推進する。
  - ② 従来の特退協定に基づいて、退職勧奨を積極的に推進する。
  - ③ 新たな希望退職制度の法的な措置がなされたのちには、労使はその円滑な運用により、目標の達成に向けて積極的に取り組む。
  - ④ 職員の将来の雇用の場の確保、拡充について労使が一致協力する。
- (4) 上記の事柄を積極的に推進していくために、「国鉄再建フォーラム」、「国鉄改革推進労使会議」、「再建問題等懇談会」等労使間のルールに則った話合いの場を従来にも増して活性化し、活用していくこととする。

これに対し、国労は、同宣言の内容は労働組合運動の存立の基本を否定するものであるなどとして、その調印を拒否した。

## イ 人材活用センター

昭和61年7月1日、国鉄は、要員運用の厳正化を図るとして、全国に人材活用センターを設置した。そして、その要員活用法として、同年6月21日付け、職職第211号により、本社職員局長から各総局長及び各鉄道管理局長に、増収施策、経費節減、教育、その他具体例が示されたが、人材活用センターの要員が担当した実際の業務は、主に清掃・草取りといった雑務や、従来外注でなされていた作業等であった。

国鉄岡山鉄道管理局において人材活用センターの担務指定を受けた者の所属労働組合別の割合は、同年10月30日現在、376人中、国労289人(76.9%)、動労53人(14.1%)、鉄労22人(5.9%)、全施労6人(1.6%)等であった。

当時、人材活用センターに担務指定された国労組合員は、新会社に採用されないという雇用不安を強く感じたし、他の国労組合員も、いずれ自分も人材活用センターに行かされるかもしれないとの不安を抱いていた。

国労は、同年11月8日、人材活用センターの設置が、余剰員の特定化をしないという従前の取扱いの経緯を無視するものであるなどとして、国鉄に対し、人材活用センターを容認できない旨の申入書を提出した。

なお、人材活用センターは、昭和62年3月10日に廃止されたが、被申立人会社発足後も、多くの者が余剰員対策のための部署へ配属された。ちなみに、いわゆる本務から外されたとする者は、同年7月1日現在、申立人組合のかかわる区域では609人いたが、そのうち申立人組合の組合員は361人で、59.3%を占めていた。

## ウ 第二次労使共同宣言

昭和61年8月27日、国鉄は、国鉄改革労働組合協議会（第一次労使共同宣言に調印した3組合を中心とした協議会）と、今後の鉄道事業のあり方について合意した第二次労使共同宣言に調印した。その合意内容は、次のとおりであった。

### 1. 鉄道事業のあるべき方向について

「組合」は、国鉄経営の現状に鑑み、鉄道事業再生のための現実的な処方箋は、政府及び国鉄が推進している「民営・分割」による国鉄改革を基本とするほかはないという認識を持つに至った。故に労使は、これまでに築いてきた信頼関係を基礎に、国鉄改革の実施に向って一致協力して尽力する。

### 2. あるべき労使関係について

今後の鉄道事業の発展のためには、相互の理解と信頼に基づいた新たな労使関係の確立が何よりも重要であることは労使の一致した認識である。この観点に立ち、「組合」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、「国鉄改革労使協議会」が今後の鉄道事業における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、「組合」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. 望ましい職員像について

今後の鉄道事業は、その健全な発展を遂げるためには、業務遂行に必要な知識と技能に優れていることはもちろん、企業人としての自覚を有し、向上心と意欲にあふれる職員により担われるべきであることについて、労使は完全に認識を一にしている。この考え方に立ち、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、さらには「労使共同宣言」に則り、着実な努力を重ねてきた。今後は、さらに必要な教育の一層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。

これに対し、国労は、鉄道事業の健全な経営が定着するまで争議権の行使を自粛するという項目等が盛り込まれているとして、調印しなかった。

### エ 承継法人への不採用

国鉄の分割・民営化にともない、承継法人への採用を希望しながら採用されなかった者の所属労働組合別の内訳は、次の表のとおりである。

	国労	鉄産 総運	鉄道 労連	全動労	千葉 動労	計
不採用者数						
(人)	4,810	1,070	33	868	12	6,793
(%)	(70.8)	(15.8)	(0.5)	(12.8)	(0.2)	(100.0)

このうち、国労組合員の不採用に関しては、当委員会を含む17の都道府県地方労働委員会において救済命令が発せられ、合わせて2,816人の採用が命じられている。(現在、中央労働委員会において再審査中である。)

### オ 国労組合員の減少

国労の組合員数は、昭和61年7月の約157,000人から、昭和62年4月には約44,000人に減少し、申立人組合においても、昭和61年7月に約3,400人いた組合員は、昭和62年4月には約800人へと大幅に減少した。

### カ 被申立人会社副社長のあいさつ

昭和62年4月5日付けの社報に、同月1日の被申立人会社の開業式における被申立人会社副社長B1のあいさつが掲載されたが、その中

に、次の記載があった。

四つ目には労使関係であります。経営を進めるに当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、今後の労使関係を築いていきたいと思ひます。

キ 当面の労働情勢に関する被申立会社の見解

昭和62年7月6日、被申立人会社の各職場に、次の文書が掲示された。

当面の労働情勢に関する会社の見解

西日本旅客鉄道(株)会社が発足して3ヵ月が経過したが、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、J R 西日本の発展のためには相互に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、西日本鉄輸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、会社に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J R 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

これに対し、国労西日本本部は、同月13日、被申立人会社社長に、会社側の労働組合運動への重大な支配介入であるとの立場から、公開質問状を提出し回答を求めたが、回答はなかった。

3 本件組合員11人の業務経歴及び組合役員歴

(1) 業務経歴

申立人組合組合員であるA 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 9、A 10及びA 11（以下「本件組合員11人」という。）の昭和63年3月31日までの国鉄及び被申立人会社における主な業務経歴は、以下のとおりである。

A 1（以下「A 1」という。）は、国鉄に昭和49年5月に採用されて以降、西岡山駅構内係の業務を行い、昭和59年2月からは倉敷駅運輸指導係として助役の手助け、改札の補助等の業務を行っていたが、昭和62年4月1日に被申立人会社に採用され、福山駅営業係要員機動グループ勤務を命じられた。その業務内容は国鉄時代とは異なり、特別改札という福塩線の無人駅での不足賃の收受・乗車案内、新幹線ホームでのジュース売り、家庭へのピラ配り、福山駅での着札の整理等であった。なお、この要員機動グループは、同駅の組織図になく、余剰員の活用策として運用されていたものである。

A 2（以下「A 2」という。）は、国鉄に昭和51年4月に採用されて以降、同年10月から岡山操車場駅構内係、昭和54年4月からは同駅構内指導係として貨物を行先別に編成し直す連結手の業務を行った。昭和62年1月からは岡山駅との兼務になり人材活用センターの担務指定を受けたが、その業務内容はそれまでとは異なり、無人駅での白線引き、ペンキ塗り、草刈り、便所掃除等であった。同年3月福山駅営業係に転勤となり、同駅で同年4月1日に被申立人会社に採用され、同駅営業係要員機動グループ勤務を命じられた。その後、同年11月1日から糸崎駅輸送係へ転勤し、昭和63年3月24日には再び福山駅営業係へ戻った。福山駅要員機動グループでの業務内容は、福塩線の無人駅での特別改札及び臨時売店の仕事、糸崎駅輸送係での業務内容は、主に踏切業務等で、いずれも昭和62年1月以前にA 2が従事していた業務内容とは異なるのもであった。

A 3（以下「A 3」という。）は、国鉄に昭和55年8月に採用されて以降、昭和57年10月から府中電車区車両検修係の業務を行い、昭和61年3月からは同区電車運転士となり、府中・福山間の福塩線に乗務した。昭和62年3月に糸崎運転区電車運転士となり、同区で同年4月1日に被申立人会社に採用された。同区での業務内容は、運転士ではあるものの、構内の草取り、電車線の架線を切断した材料で文鎮を作る作業、庁舎の掃除等であった。また、同年7月20日から同年9月30日まで福山駅兼務となったが、そこでの業務内容は、臨時売店での缶ジュース販売等であった。同年12月31日、岡山気動車区へ転勤し、車両美化班に所属した。当初は具体的な仕事がなかったが、昭和63年1月22日からは気動車の座席のカバー（モケット）を取り替える業務に就いた。糸崎運転区、福山駅、岡山気動車区での業務内容は、いずれも昭和62年3月以前にA 3が従事していた業務内容とは異なるのもであった。なお、この車両美化班は、岡山気動車区の組織図になく、余剰員の活用策として運用されていたものである。

A 4（以下「A 4」という。）は、国鉄に昭和51年4月に採用されて以降、昭和52年2月から府中電車区車両検修係の業務を行い、昭和56年2月からは同区電車運転士となり、昭和59年10月からは同区の気動車運転

士も兼ねていた。昭和62年3月に糸崎運転区電車運転士となり、同区で同年4月1日に被申立人会社に採用された。同区での業務内容は、運転士ではあるものの、前記A3のそれと同様であった。同年7月20日から同年9月30日まで福山駅兼務となったが、そこでの業務内容も前記A3の場合と同様であった。同年12月29日、岡山気動車区へ転勤し、車両美化班に所属したが、業務内容は、前記のA3のそれとおおむね同様であり、昭和62年3月以後の業務内容は、いずれもそれ以前にA4が従事していた業務とは異なるものであった。

A5（以下「A5」という。）は、国鉄に昭和52年4月に採用されて以降、昭和53年2月から府中電車区車両検修係の業務を行い、昭和57年2月からは同区電車運転士となった。昭和62年3月に糸崎運転区電車運転士となり、同区で同年4月1日に被申立人会社に採用された。同区での業務内容は、運転士ではあるものの、日勤雑務という主に便所・風呂掃除、お茶くみ、草取り、ふとんのシーツ替え等であった。同年12月31日、岡山気動車区へ転勤し、車両美化班に所属したが、業務内容は、前記A3のそれと同様であり、昭和62年3月以後の業務内容は、いずれもそれ以前にA5が従事していた業務とは異なるものであった。

A6（以下「A6」という。）は、国鉄に昭和51年4月に採用されて以降、重機保線係などで線路保守の業務に従事していた。昭和61年7月からは人材活用センターの担務指定を受け、大型機械を使わず主に手作業で行う線路保守の業務に従事した。昭和62年3月に倉敷保線区笠岡駐在線路保守グループへ転勤し、同グループで同年4月1日に被申立人会社に採用された。同年10月、岡山保線区瀬戸駐在線路保守グループへ転勤した。線路保守グループにおける業務内容は、人材活用センターの業務内容と同じく主に手作業で線路を直すことや、草取り作業等であった。なお、笠岡駐在及び瀬戸駐在の線路保守グループは、いずれも両保線区の組織図になく、余剰員の活用策として運用されていたものである。

A7（以下「A7」という。）は、国鉄に昭和54年1月に採用されて以降、昭和55年7月岡山保線区和気保線支区へ配属され、主に軌道掛として線路保守業務に従事した。昭和58年4月から岡山保線区岡山支区暫定作業グループに所属したが、業務内容は従前と同様であった。昭和61年7月からは同支区人材活用センターの担務指定を受け、そこでは従前と同様な業務にも従事したが、それ以外に、従前には余りなかった雑木の伐採や溝掃除、フェンス取り付け等の様々な作業をも行った。昭和62年3月に同支区線路保守グループへ配属され、同グループで同年4月1日に被申立人会社に採用された。線路保守グループにおける業務内容は、人材活用センターでの業務内容と同様であった。なお、この線路保守グループは、岡山保線区の組織図になく、余剰員の活用策として運用されていたものである。

A8（以下「A8」という。）は、国鉄に昭和42年5月に採用されて以



降、まず、倉敷保線区で軌道掛、踏切保安掛の業務に従事した。昭和50年4月からは岡山機械区で機械掛、機械検査掛、機械技術係、機械管理長として機械設備の保守管理業務に従事した。昭和61年9月からは同区人材活用センターの担務指定を受け、管理助役の管轄下に置かれ業務指示により職務に従事した。人材活用センターでは、当初、具体的な業務指示がなかったが、その後、図面整理や保温工事を行った。同区で昭和62年4月1日に被申立人会社に採用され、同区の特命班に所属した。特命班における業務内容は、従来外注していた工事を直轄で行うものであった。なお、この特命班は、同区の組織図になく、余剰員の活用策として運用されていたものである。

A9（以下「A9」という。）は、国鉄に昭和57年2月に採用されて以降、主に岡山機関区機械係として機械設備の保守管理業務に従事していた。昭和61年9月からは同区人材活用センターの担務指定を受けていたが、同区で昭和62年4月1日に被申立人会社に採用され、同区の特命班に所属した。特命班における業務内容は、前記のA8のそれと同様であった。

A10（以下「A10」という。）は、国鉄に昭和57年4月に採用され、倉敷保線区倉敷支区に配属となって以降、線路保守の業務に従事していた。昭和61年7月からは同支区の人材活用センターの担務指定を受けていたが、昭和62年3月に福山保線区福山支区線路保守グループへ配属され、同グループで同4月1日に被申立人会社に採用された。線路保守グループにおける業務内容は、前記のA6のそれと同様であった。なお、この線路保守グループは、福山保線区の組織図になく、余剰員の活用策として運用されていたものである。

A11（以下「A11」という。）は、国鉄に昭和49年4月に採用され、岡山電力区検査掛に配属となって以降、電車線路設備、電灯・電力設備の保全業務に従事した。昭和61年9月からは和気電力区人材活用センターの担務指定を受けていたが、業務内容は従前と異なり、図面整理や現場調査等であった。昭和62年3月に岡山電力区岡山分室直轄工事グループに配属され、同グループで同年4月1日は被申立人会社に採用された。直轄工事グループにおける業務内容は、従来外注とされていたものや、電力関係のはしごの運搬等が中心であるが、当初はトロリー線の清掃等が飛び飛びにあるものの仕事らしい仕事はなく、待機している日が多かった。なお、この直轄工事グループは、同区の組織図になく、余剰員の活用策として運用されていたものである。

## (2) 組合役員歴

本件組合員11人は、全員が申立人組合の役員経験を有するが、昭和63年度昇給（以下「本件昇給」という。）の調査期間である昭和62年4月1日から昭和63年3月31日までに就任していた申立人組合における役職は、以下のとおりである。

氏名	組 合 役 員 名
A 1	福山運輸分会執行委員
A 2	無
A 3	糸崎運転区分会副青年部長
A 4	糸崎運転区分会執行委員
A 5	岡山地方本部青年部常任委員、糸崎運転区分会青年部長
A 6	倉敷施設分会副委員長、岡山施設分会執行委員
A 7	岡山施設分会青年部長
A 8	岡山機械区分会委員長
A 9	岡山農械区分会青年部書記長
A 10	福山施設分会青年部長
A 11	岡山電力分会副委員長、同書記長

#### 4 昇給の手続き

##### (1) 賃金規程等

被申立人会社の昇給に関しては、被申立人会社の就業規則（昭和62年4月社達第2号）第130条の規定に基づき、賃金規程（昭和62年4月人達第20号）において、次のとおり定められている。

（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。

（昇給の適用範囲）

第21条 昇給は、昇給実施日に現に在職する社員（医師を除く。）について行う。

（以下略）

（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）

（抜てき昇給）

第23条 昇給所要期間内において、勤務成績が特に優秀な社員については、前条に規定する昇給額のほかに、4号俸以内上位の号俸へ昇給させることがある。

（昇給の欠格条項）

第24条 昇給所要期間内において、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）

（昇給の実施箇所）

第28条 昇給は、昇給実施日現在における社員の所属する箇所の所属長が実施する。

## 別表第8

### 昇 給 欠 格 条 項

#### 1 欠 勤

##### (1) 私傷病欠勤

ア 41日以上90日まで

所定昇給号俸の1/4減

イ 91日以上

所定昇給号俸の2/4減

##### (2) 事故欠勤

ア 6日以上14日まで

所定昇給号俸の1/4減

イ 15日以上

所定昇給号俸の2/4減

##### (3) 不参欠勤

ア 3日以上4日まで

所定昇給号俸の1/4減

イ 5日以上

所定昇給号俸の2/4減

#### 2 懲戒処分

処分1回につき

所定昇給号俸の1/4減

なお、出勤停止については、次を加算する。

##### (1) 10日まで

所定昇給号俸の1/4減

##### (2) 11日以上

所定昇給号俸の2/4減

#### 3 訓告

2回以上

所定昇給号俸の1/4減

#### 4 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

「勤務成績が特に良好でない者」とは、平素社員としての自覚に欠ける者、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性等他に比し著しく遜色のある者をいう。

(以下略)

なお、被申立人会社は、各機関の長等へ、昭和63年4月7日付け、人勤第5号「昭和63年度昇給の実施について（通達）」により、人事部長名で、昭和63年度の昇給号俸及び抜てき昇給について、次のとおり通知した。

1 昇給号俸

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 抜てき昇給

賃金規程第23条に規定する抜てき昇給の適用人員は、昇給所要期間経過者の10%を基本とする。

(2) 査定手続

被申立人会社は、昭和62年9月、各支社に対して、昇給についての新しい人事考課制度を示した。新しい人事考課制度の下での人事考課の結果は、別紙1の人事考課表(1)に記載されるが、その人事考課表によると、評価項目は28あり、それぞれの項目についてA～Eの5段階評価が行われ、該当するものに丸をつけるようになっていた。また、勤務状況について、それぞれの項目ごとに後述するプラス・マイナスの回数が何回かという数字を記入する欄が設けられていた。28の項目は、別紙2の評価項目にあるように、能力考課に関する4項目、情意考課に関する15項目、成績考課に関する8項目、及び、これら27項目に該当しない他の1項目に分けられていた。なお、考課の基準については、被申立人会社本社から各支社に対して、別紙3の評価項目の主な着眼点が示された。

岡山支社では、これを受けて、同年10月2日に、同支社内の箇所長を集めて、この新しい人事考課制度について説明を行い、日々の社員の人事考課についてプラス・マイナスになることがあれば記入し勤務状況を把握しておく書類として、被申立人会社本社の統一様式である別紙4の職務行動観察記録(乙)を示した。この職務行動観察記録(乙)の評価項目欄のうち、番号欄には評価項目の番号が記入され、プラス欄にはその評価項目について積極的な評価をすべきことがあったときに丸が、マイナス欄には消極的な評価をすべきことがあったときに丸が記入されるようになっていた。同支社では、勤務状況を記録する様式として職務行動観察記録(乙)が定められるまでの間、同年4月から同年6月までは国鉄時代から使用していた記録簿が、同年7月から同年9月までは同支社独自で作成した記録簿(B)が使用された。なお、本件組合員11人の記録簿、記録簿(B)、職務行動観察記録(乙)(以上3種類合わせて、以下「職務行動観察記録(乙)等」という。)の記入には、いずれも所属の箇所長及び助役が当たった。

同支社では、同年12月26日付け、人事課長名の文書で、同支社内の各

箇所長に対して、人事考課表(1)の記入作成の依頼を行った。これに基づいて、各箇所長は、同年4月から同年12月までの期間について職務行動観察記録(乙)等を基に同表を作成し、昭和63年1月30日までに人事課長に提出した。

その後、同支社では、昭和63年3月24日付けの人事課長名の文書で、同支社内の各箇所長に対して、抜てき昇給の候補者及び勤務成績が特に良好でないとして欠格とする候補者について勤務評定するよう指示し、同年4月上旬までに書類を提出させた。同支社がこの両候補者について箇所長に提出させた書類は、同支社独自で作成した別紙5の抜てき昇給推薦調書(一般社員)及び別紙6の第24条候補者調書並びに職務行動観察記録(乙)等の写しであった。抜てき昇給推薦調書(一般社員)及び第24条候補者調書には、増収金額、提案件数、意見発表件数及び各種応募件数を記入する欄も設けられていた。なお、同支社は、各箇所長に対して、抜てき昇給の候補者について社員数の2割程度、勤務成績が特に良好でないとして昇給の欠格とする候補者について1割程度を提出するよう指示した。

同支社では、前記書類の提出を受けて、同年4月中旬、人事課課員が各箇所長からヒアリングを行った。

そして、同支社では、前記ヒアリング後、昇給の実施案を作り、被申立人会社本社のヒアリングを受けた後、同年5月2日に決定した。その後、同支社では、同月中旬に各箇所に昇給発令通知書を送付し、同月20日以降社員に同通知書が渡された。

#### 5 本件号俸減となった者の状況

本件組合員11人は、本件昇給について賃金規程別表第8に定める昇給欠格条項第4項の勤務成績が特に良好でない者に該当するとされ、所定昇給号俸の4号俸のうち1号俸減(以下「本件号俸減」という。)となった。

本件組合員11人の所属する箇所ごとの全社員数と、そのうちの申立人組合組合員数、及びそれぞれに占める本件号俸減該当者となった全社員数と、そのうちの申立人組合組合員数は、次のとおりであった。

(単位：人)

箇 所	社 員 数		本 件 号 俸 減 該 当 者	
	全社員数	申立人組合 組合員数	全社員数	申立人組合 組合員数
福 山 駅	134	20	4	4
岡山気動車区	126	8	4	4
岡山保線区	173	37	4	4
岡山機械区	44	14	2	2

福 山 保 線 区	102	6	3	3
岡 山 電 力 区	72	32	2	2
計	651	117	19	19

また、岡山支社全体では、本件号俸減となった者は55人いたが、そのうち申立人組合組合員は48人、率にして87.3%であった。

## 6 本件組合員11人に対する本件号俸減の理由説明等

### (1) 本件号俸減の伝達

本件組合員11人に対する本件号俸減は、昭和63年5月20日以降、それぞれの箇所、各人に伝達された。

### (2) 本件号俸減の理由説明

本件組合員11人に対する本件号俸減の理由について、本件組合員11人が説明を求めたのに対し、それぞれの箇所において箇所長等は説明を行ったが、その説明内容は、別紙7のとおりである。概して抽象的なものにとどまった。

### (3) 苦情処理

本件組合員11人は、昭和63年5月23日から同月28日にかけて、本件号俸減の措置について、労働協約第57条第1項に基づき、苦情処理会議に対して、苦情処理の申告を行ったが、被申立人会社側が苦情処理会議の開催に応じず、結局、同協約第71条により、苦情として取り扱うことが適当であるかどうかの結論が得られないとして、同年6月8日付けで、いずれの申告も却下された。

なお、同協約は、次のとおり苦情処理について定めている。

#### (苦情処理の範囲)

第57条 組合員が、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その解決を苦情処理会議に請求することができる。ただし、苦情の申告については、苦情となる事実の発生した日から10日以内に行わなければならない。

#### 2 (略)

#### (幹事の指名)

第67条 地方会議において、会社及び組合は、それぞれ指名した苦情処理委員の中から各1名ずつ幹事を指名する。

#### (事前審理)

第69条 幹事は、申告のあった苦情について、すみやかに事前審理を行う。

#### (却下)

第71条 事前審理において申告を受けた苦情の内容が、苦情として取り扱うことが適当であると認められた場合を除き、これを却下する。

## 7 本件組合員11人に対する本件号俸減の理由

(1) 本件号俸減の主な理由

被申立人会社が本件組合員11人に対する本件号俸減の主な理由として問題にしたのは、次の事由であった。

A 1については、①遅参、②勤務時間中の組合バッジの着用による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度及び暴言、④執務態度が誠実を欠くことが問題とされた。

A 2については、①勤務時間中の組合バッジなどの着用による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度及び暴言、③執務態度に誠実を欠くことが問題とされた。

A 3については、①勤務時間中の組合バッジの着用による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度、③執務態度に誠実を欠くことが問題とされた。

A 4については、①勤務時間中の組合バッジの着用・氏名札不着用による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度、③執務態度に誠実を欠くことが問題とされた。

A 5については、①勤務時間中の組合バッジの着用・氏名札不着用による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度、③執務態度に誠実を欠くことが問題とされた。

A 6については、①勤務時間中の組合バッジの着用による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度及び暴言、③上司の業務に対する妨害、④作業における保護具（安全靴）の不着用が問題とされた。

A 7については、①勤務時間中の組合バッジ着用などによる服装整正義務及び職務専念義務の違反、②作業における保護具（安全帽）の不完全な着用、③執務態度に誠実を欠くこと、④上司に対する業務妨害が問題とされた。

A 8については、①勤務時間中の組合バッジおよび夏季用組合バッジ（ワッペンともいう大型バッジ）の着用、氏名札の不着用その他服装の不整正による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度及び暴言、③作業における保護具（安全帽）の不着用が問題とされた。

A 9については、①勤務時間中の組合バッジの着用、氏名札の不着用その他の服装整正義務及び職務専念義務の違反、②勤務時間中における組合活動、③執務における反抗的態度、④作業における保護具（安全帽）の不着用が問題とされた。

A 10については、①勤務時間中の組合バッジの着用、氏名札の不着用その他の服装整正義務及び職務専念義務の違反、②会社施設内における無許可のビラ配布、③執務態度に誠実を欠くことが問題とされた。

A 11については、①勤務時間中の氏名札不着用による服装整正義務の違反、②執務における反抗的態度、③執務態度に誠実を欠くことが問題

とされた。

(2) 国労バッジの着用

A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 9 及び A 10 は、本件査定期間内に、複数日にわたって勤務時間中に国労バッジを着用していた。

被申立人会社が本件号俸減の主な理由として挙げた事由のうち、被申立人会社がとくに重大視したとみられるのは、こうした勤務時間中の国労バッジの着用であった。

国労バッジは、国労で決定されて以降、昭和40年代半ばに国鉄がマル生運動（生産性向上運動）を展開したときと、昭和57年に国鉄が職場規律の確立を問い始めてから国鉄が分割・民営化されるに至るまでの期間を除いて、その着用が国鉄から問題とされたことはなかった。しかし、被申立人会社は、とくに職場規律確立の重要性を強調し、勤務時間中に国労バッジを着用する国労組合員に対して、それを外すように厳しく注意するようになった。

上記の国労バッジは、大小2種類あり、通常、大きいバッジは「盛夏用国労バッジ」、小さいバッジは単に「国労バッジ」等と呼ばれていた。上記10人はいずれも「国労バッジ」を着用していたが、A 8 は「盛夏用国労バッジ」をも着用していた。

なお、「国労バッジ」は、縦12ミリメートル、横12.5ミリメートルの金属製で、周囲を金色で縁どりし、その中に黒地で金色のレールの断面及び国鉄労働組合の略称であるNRUの文字が浮き出るようデザインされたもので、「盛夏用国労バッジ」は、縦26ミリメートル、横27ミリメートルのビニール製で、色彩及びデザインは「国労バッジ」と同様なものであった。

(3) 就業規則等

被申立人会社には、本件号俸減に関連するものとして、以下の就業規則の規定がある。

（サービスの根本基準）

第3条 社員は、会社事業の社会的意義を自覚し、会社の発展に寄与するために、自己の本分を守り、会社の命に服し、法令・規程等を遵守し、全力をあげてその職務の遂行に専念しなければならない。

2 （略）

（自己啓発及び業務改善義務）

第4条 社員は、常に会社業務並びに自己の職務に対する知識の習得、技能の向上等自己啓発に努めるとともに、業務についての有益な意見を具申するなど業務改善に努めなければならない。

（服装の整正）

第20条 制服等の定めのある社員は、勤務時間中、所定の制服等を着用しなければならない。



2 社員は、制服等の着用にあたっては、常に端正に着用するよう努めなければならない。

3 社員は、勤務時間中に又は会社施設内で会社の認める以外の胸章、腕章等を着用してはならない。

(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 (略)

(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。

(保護具等)

第136条 社員は、労働災害を防止し、作業能率の向上を図るため、会社の定める保護具等を使用して作業しなければならない。

また、被申立人会社では、次のとおり、経営理念を定めている。

#### 経 営 理 念

J R 西日本は、人間性尊重の立場に立って、労使相互信頼のもと、基幹事業としての鉄道の活性化に努めるとともに、地域に愛され共に繁栄する総合サービス企業となることを目指し、わが国のリーディングカンパニーとして、社会・経済・文化の発展、向上に貢献します。

#### ーハート&アクションー

1 安全・正確な輸送の提供

私たちは、安全、正確な輸送に徹し、お客様に信頼される輸送サービスを提供します。

2 お客様本位のサービス

私たちは、お客様に感謝し、お客様の立場で考え、お客様のニーズを先取りし、心のこもった最高のサービスを目指します。

3 会社の発展は自らの幸せ

私たちは、あらゆる機会をとらえて売上の増加に努め、常にコスト意識を持って業務の効率化を図り、会社を発展させ、自らの幸せを築きます。

4 規律正しい、明るい職場づくり

私たちは、規律正しい、自由闊達な明るい職場づくりに努めます。

5 自己研鑽とチャレンジ精神

私たちは、自己研鑽に努め、豊かな感性と燃える情感をもって、あらゆる目標に果敢にチャレンジします。

6 同業他社を凌ぐ強い体質づくり

私たちは、常に創意工夫に努め、同業他社を凌ぐ強い体質づくりに、持てる力の全てを發揮します。

## 8 昭和62年度夏季手当の支給等の命令

当委員会は、平成3年7月25日、岡委昭和62年（不）第9号事件につき、申立人組合組合員4人に対する昭和62年度夏季手当の減額支給（昭和62年7月3日支給）を、労働組合法（以下「労組法」という。）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とし、被申立人会社に対し、減額した金額の支払及び支配介入の禁止を命じた。（現在、中央労働委員会において再審査中である。）

なお、国労の下部組織及びその所属組合員が被申立人会社を被申立人として当委員会へ申し立てた事件で当委員会が既に判断を示した事件には、このほか、以下の事件がある。

事 件 名	命 令 年 月 日	命 令 概 要	命令後の状況
岡委昭和62年（不）第5号	平成2年 1月18日	・採用 ・賃金相当額の支払 ・原職復帰	中央労働委員会において再審査中
岡委昭和62年（不）第2号	平成3年 3月20日	・配属発令の取消し ・原職復帰 ・配属差別による支配介入の禁止	同 上
岡委昭和62年（不）第10号	同 上	・配属発令の取消し ・原職復帰	同 上

## 第2 判 断

### 1 両当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

本件昇給延伸は本件組合員らが国労組合員であることを理由とする差別的な不利益取扱いであり、ひいては申立人に対する支配介入であって、労働組合法第7条第1号・第3号に該当する不当労働行為である。

ア 国鉄は分割民営化への政策大綱が決定された後、国労の組織的潰滅を意図して、昭和61年7月以降の人材活用センターの設置・運用を始めとして、国労組合員に対する差別取扱いをしてきたが、民営後の会社も一層国労を嫌悪して差別取扱い・支配介入の不当労働行為を継続している。

イ 本件組合員らは昭和63年4月実施の昇給について、欠格に該当するとしてことさら昇給させないという不利益取扱いを受けた。すなわち会社は毎年1回定期的に昇給する旨の給与体系を定立し、格段の事由のない限り原則的かつ平均的に給与の増額（定昇）を実施している。もし昇給延伸ないし停止に合理的理由を探るとすれば、前年査定期間内に業務上過失事故、長期欠勤等業務経験に相応した労働力の質的向上

が客観的に認められないという顕著な根拠があることを要すると解すべきである。本件組合員らのいずれにもそのような明白・重要な該当事実はなく、共通して顕著なのは組合役員・活動家として前記のような厳しい職場状況の中で国労に踏みとどまっているという一点のみである。

ウ 会社が着目する理由のうち、国労バッジの着用・経営理念の不唱和は組合指令・懲罰ないし組合員の信念に基づく行動や態度であって、これらの事由を強調すればするほど組合敵視が背景にあることを言わず語らずのうちに告白しているものと洞察しうるのである。

それにしても国労バッジの着用や経営理念の不唱和が勤務成績といかに関連するかを実証したうえでない限り、それらをあげつらうのは何らの説得性をもたない。

その意味で、国労バッジの着用、経営理念の不唱和それ自体が規則違反・命令無視に当たるか否かのせんさくでなく、それらが一般的に担当業務の遂行実績に格段の劣等化をもたらすという因果関係を解明するとか、あるいは当該組合員において国労バッジの着用、経営理念の不唱和があつて後はかくかくしかじかの影響が顕著であることを解析することが、会社の主張立証責任として求められる。

むしろ、同じ職場の中で国労組合員の中に国労バッジの着用、経営理念の不唱和をしている者があるのに、本件組合員に限って、昇給欠格＝減俸された事実に徴すると、上記のような関連性の論理は当初から破綻して立論する余地もないと認められるのである。

なお、特別昇給者（抜てき）に何があつたかは、調書に増収・提案欄があることから、増収の多額な実績に対する論功行賞だと推認がつかない訳ではない。

しかし、切符の売上は担当業務外でしかも時間外の活動である。会社が兼職を原則的に禁止する趣旨からすれば明らかに矛盾で便宜主義だと評さざるを得ない。

エ 立証問題では会社が本件審理過程でとつた態度は公平さを欠く。不公正な立証にはいささかの信憑性も認められてはならない。

第一に原本の存在が明らかな記録簿・同B、職務行動観察記録、さらに人事考課表、第24条候補者調書を、書証として提出することを避けて、支社人事課職員が作文した陳述書でごまかそうと図っている点である。

これらの原本にしても本件組合員を狙い打ちにした恐れのあるものであるから、決して最良証拠とはいえないにしても、申立後に部分的に取捨選択され整理された陳述書はそれ自体が考課査定の資料ではなかつただけに、原資料の方がよりましたと評価するのが当然である。

ちなみに陳述書の内容は原資料の取捨選択でなく、助役等が国労組合員に標的を定めて微細漏らさず観察記録した（その意味で不当労働

行為性の強い) メモを再構成したものとの疑いがある。そうでないとしても、原資料に不当労働行為性の強い事実が満ちているとしか推認のしようがない。

第二に、標準者、抜てき者にしても、対照用の資料はすべて会社側の支配下に保管され、しかもかつては現場管理者・支社人事課においてこれらを検討したうえ、それぞれ然るべき理由によって昇給の順序をつける作業を経た事実がある。

会社が防御的にもちだす「人事の秘密」(をまもる必要があるとの)論にしても、本件組合員らには通用しないのみならず、問題は人でなく資料の内容なのであるから、氏名欄を複写時に削除して提出するなど、十分な配慮が可能であるにもかかわらず、積極的な立証を試みないことは、審理対策上そのようにできない(得策、有利でない)こと、防御の破綻を食い止めようと図っていることを物語っているにすぎない。

## (2) 被申立人の主張

本件査定は、被申立人会社において定められた公平かつ合理的な人事考課に基づいてなされたものであり、申立人の主張するような国労組合員であることを理由とする差別的な不利益取扱いではないし、また申立人組合に対する支配介入にも当たらない。

ア 申立人らの言う「昇給延伸ないし停止」の根拠となる「業務上過失事故、長期欠勤」という事由は、「昇給欠格条項」のうちの、本件における審査の対象となるべき「勤務成績が特に良好でない者」との条項以外の条項に該当する事由をいうものである。すなわち、「業務上過失事故」があれば、通例、「懲戒処分」がなされるもので、したがって、賃金規程別表第8の「昇給欠格条項」のうちの「2 懲戒処分」の事由となるものであり、また、「長期欠勤」は、その原因が私傷病・事故・不参のいずれであっても、「昇給欠格条項」のうちの「1 欠勤」の事由となるものであって、しかるに、本件の組合員らが昇給における「号俸減」の措置を受けたのは、「昇給欠格条項」のうちの「4 勤務成績が特に良好でない者」に当たるとせられたのであるから、申立人らの「業務上過失事故・長期欠勤」等の顕著な根拠がないのに、本件の「号俸減」がなされたという主張は、的を外れた、当を失する主張であること明らかといわなければならない。

イ 労働契約に基づく労働者の義務としては、労務提供の義務とともに、企業秩序を遵守し、その他誠実に労働する義務が挙げられ、これらの義務履行の程度・状況が勤務成績の中心をなすものであるが、本件組合員らは、本件昇給に関する調査期間において、上記の各義務の不履行多く、そのため、本件昇給に関する人事考課において「勤務成績が特に良好でない者」と認められ、昇給号俸を減ずる査定が行われたものである。

本件各組合員についての、上記各義務についての不履行、したがって、勤務成績が特に良好でないことの主な具体的事由は、次のとおりである。

氏名	勤務成績が特に良好でないことの具体的事由
A 1	①遅参、②勤務時間中の組合バッジの着用による服装整正義務及び職務専念義務の違反、③執務における反抗的態度及び暴言、④執務態度が誠実を欠くこと
A 2	①勤務時間中の組合バッジなどの着用による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度及び暴言、③執務態度に誠実を欠くこと
A 3	①勤務時間中の組合バッジの着用による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度、③執務態度に誠実を欠くこと
A 4	①勤務時間中の組合バッジの着用・氏名札不着用による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度、③執務態度に誠実を欠くこと
A 5	①勤務時間中の組合バッジの着用・氏名札不着用による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度、③執務態度に誠実を欠くこと
A 6	①勤務時間中の組合バッジの着用による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度及び暴言、③上司の業務に対する妨害、④作業における保護具（安全靴）の不着用
A 7	①勤務時間中の組合バッジ着用などによる服装整正義務及び職務専念義務の違反、②作業における保護具（安全帽）の不完全な着用、③執務態度に誠実を欠くこと、④上司に対する業務妨害
A 8	①勤務時間中の組合バッジ及び夏季用組合バッジ（ワッペンともいう大型バッジ）の着用、氏名札の不着用その他の服装の不整正による服装整正義務及び職務専念義務の違反、②執務における反抗的態度及び暴言、③作業における保護具（安全帽）の不着用

A 9	①勤務時間中の組合バッジの着用、氏名札の不着用その他の服装整正義務及び職務専念義務の違反、②勤務時間中における組合活動、③執務における反抗的態度、④作業における保護具（安全帽）の不着用
A 10	①勤務時間中の組合バッジの着用、氏名札の不着用その他の服装整正義務及び職務専念義務の違反、②会社施設内における無許可のビラ配布、③執務態度に誠実を欠くこと
A 11	①勤務時間中の氏名札不着用による服装整正義務の違反、②執務における反抗的態度、③執務態度に誠実を欠くこと

ウ 「全体的査定差別の事件」では、いわゆる「大量観察方式」と称される審理方式、すなわち、(a)救済申立人がその提出の資料によって、申立組合の組合員が全体的に、他の組合の組合員に比して低位にある旨の立証をするとともに一申立組合員と他の組合の組合員との比較は、同期・同学歴・同職種ของกลุ่มなどごとに行われる一、(b)その低位さは使用者の申立組合に対する嫌悪・差別的意図によることの立証をなし、(c)これらの立証がなされると労働委員会においては、不利益取扱いの不当労働行為が成立したとの一応の推定が行われ、(d)被申立人側に、査定における格差には申立組合員の勤務成績や態度に基づく合理的な理由が存在することの立証を行う必要が生じ、(e)この立証は、申立組合員らの一人一人につき査定の公正さを立証することになるので、「個別立証」とも呼ばれる。との方式の審理が行われるが、この「大量観察方式」は、「全体的査定差別の事件」においてのみ用いることができるもので、「部分的ないし個別的査定差別事件」では用いることができないとせられるのである。

そして、「部分的ないし個別的査定事件」については、裁判例では、申立人は、(a)申立組合員に対する査定の低位性（この低位性に関する申立組合員と他の組合の組合員との比較は、前述のとおり、同期・同学歴・同職種のグループ毎に行われる。）と、(b)使用者の日頃の反組合的態度のほかに、(c)当該の組合員の勤務成績が比較される他の組合員のそれに比し隔たりのないことをも立証しなければならないとされる。

本件での不利益取扱い救済申立事件は、前述のとおり、申立人組合（国労岡山地方本部）所属の組合員（全員は767名）のうちの11名についての昇給に関する査定に差別があるとする事件であるから、それは、「部分的ないし個別的査定事件」であること明らかである。

そうすると、本件の地労委の審理においては、(a)申立人から「大量観察方式」ではなく、「個別立証」すなわち、申立てにかかる組合員11名が他の組合所属の組合員と比較（その比較方法は前述のとおり）し

て昇給の査定において低位にあることの「個別立証」が申立人からなされることが必要であるのに、これが全くなされていないで、(b)申立人からは、被申立人の日頃の反国労的態度の主張・立証のみが強調されるだけであり、(c)さらに、裁判例において必要とされているところの本件組合員11名の勤務成績と比較される他の労働組合の組合員のそれとの間に隔たりがないことの主張・立証も、申立人から全くなされようとしなない。

上記の申立人の主張・立証の状況は、申立人側には、本件申立組合員11名が本件昇給において差別査定されたとする根拠となる。比較の対象の他組合の組合員についての査定を証拠として提出できないことによるもので、結局、本件申立組合員11名の本件昇給における低位（1号俸減の欠格条項該当）は、申立人のいうように同人らが国労に所属したことによる差別でなく、同人らの「勤務成績が特に良好でない」との査定が正しかったことによるとなさざるを得ない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 労使関係

被申立人会社は、前記第1の1の(1)及び第1の2の(1)で認定のとおり、国鉄から事業を承継しており、被申立人会社の職員も国鉄職員であった者の中から採用されている。

また、国労と被申立人会社との間の労使関係は、前記第1の2の(2)で認定のとおり、国労と国鉄との関係と同じく激しい対立関係にあった。

すなわち、前記第1の2の(1)で認定のとおり、昭和58年6月10日に発足した監理委員会は、昭和60年7月26日、国鉄を分割・民営化し、新会社を設立する等とした最終答申を政府に提出した。この最終答申を受けて政府は、同年10月11日、「国鉄改革のための基本方針」を閣議決定し、その後、国鉄改革関連の法律が公布、施行され、昭和62年4月1日、新会社が発足した。

この間、前記第1の2の(2)のア及びウで認定のとおり、国鉄は、動労、鉄労及び全施労と、二度にわたる労使共同宣言を締結し、国鉄の分割・民営化に向けての労使協調の必要を重大視した。

他方・国労は、これらの動きに同調せず、国鉄の分割・民営化に一貫して反対する態度をとり続けた。そのために、前記第1の2の(2)のイで認定のとおり、国労組合員は、人材活用センターに集中して担務指定され、また、前記第1の2の(2)のエで認定のとおり、承継法人への不採用者に占める国労組合員の比率は、異常に高かった。

さらに、前記第1の2の(2)のカで認定のとおり、被申立人会社は、国鉄時代の第一次、第二次労使共同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の見解を示して、言外に、共同宣言に調印しなかつた国労を抜きに安定した労使関係を形成したい旨を表明した。また、被申立人会社は、前記第1の2の(2)のキで認定のとおり、一企業一組合

の方向が安定した労使関係の形成及び社業の発展上重要であるとの見解を示して、言外に、労使協調路線をとらない国労の存在は望ましくない旨を表明した。

国労は、そうした被申立人会社の見解にも反発したため、前記第1の2の(2)のイで認定のとおり、人材活用センターが廃止され、被申立人会社が発足した後も、申立人組合組合員が集中して本務から外され余剰人員対策のための部署へ配属された。

以上のような経過から判断すると、国鉄の分割・民営化に一貫して反対し、しかも国鉄の方針を受け入れようとしない国労を国鉄が嫌悪していたこと、また被申立人会社も、国鉄と同様に国労を嫌悪していたことは明らかである。

本件は、このように労使関係が異常に険悪化している状況の下で、被申立人会社が昭和63年度昇給に際し、本件組合員11人を昇給欠格者として扱ったことから生じた争いである。

#### (2) 本件号俸減となった者の不均衡

前記第1の5で認定のとおり、本件号俸減となった者の組合別の割合をみると、本件組合員11人の所属する6箇所については、いずれも申立人組合組合員以外には該当者はなかった。また、岡山支社全体でも、該当者55人のうち、申立人組合組合員は48人、率にして87.3%にも上っていた。一方、前記第1の1の(1)及び(2)で認定のとおり、昭和63年4月1日現在、岡山支社の社員4,423人に対し、同支社内の申立人組合組合員は587人、率にして13.3%であった。以上のことから、同支社の全社員数のうちの申立人組合組合員数の比率に対し、本件号俸減該当者数に占める申立人組合組合員数の比率が極めて高いという事実が認められる。

ところで、国労組合員も国労組合員以外の者も、同じ採用条件で国鉄職員に採用されていること、また、国労に加入する場合、他組合に加入するのと比較して特別な要件（学歴、職種、勤続年数等）が必要とされているものでないこと、さらに、前記第1の2の(2)のオで認定のとおり、国労組合員が多数脱退し、他組合に加入していったこと等から判断すると、国労組合員と国労組合員以外の者との間に、資質、適性、能力等の面で一般的な格差が存在しているとは認められない。

したがって、本件号俸減において、該当者数に占める申立人組合組合員数の比率が極めて高いという事実から判断すると、特別な事情がない限り、該当者の選定において、被申立人会社の恣意的な意図が働いたであろうことが推認される。

#### (3) 国労バッジの着用

前記第1の7の(1)で認定したとおり、被申立人会社は、本件組合員11人に対する本件号俸減の主な理由として、種々の事由を挙げているが、その中で被申立人会社がとくに重大視したのは、勤務時間中の国労バッジの着用であったと思われる。



ところで、前記(1)で判断したとおり、国労が、国鉄の分割・民営化に一貫して反対し、しかも、国鉄の方針を受け入れようとしなかったことから、国鉄が国労を嫌悪していたことは明らかであり、また、被申立人会社も、国鉄と同じく国労を嫌悪していたことがうかがわれる。

他方、国労の組合員は、前記第1の2の(2)のエ及びオで認定のとおり、4,810人(不採用者全体の70.8%)が承継法人への採用を希望しながら採用されなかったし、国労の組合員数も新会社発足直前に大幅に減少した。

こうした異常な状況に直面して、国労が組織崩壊の危機感を深めたであろうことは容易に推認される。

このような事情から、新会社が発足した昭和62年4月以降、申立人組合の役員あるいは役員経験のある前記第1の7の(1)及び(2)で認定の10人は、団結のシンボルを示すという意味で国労バッジを着用していたものと考えられる。

ところで、組合バッジの着用は、被申立人会社所定の就業規則第20条第3項の文言に反することは否定できないが、その時の労使関係の実態をも併せ検討した場合に、事情によってはその違法性が阻却されることもあるし、また、就業規則違反をもって、当該労働者に対し、むやみに制裁を課したり、低査定の理由とすることが、使用者の権限の濫用として許されないこともあり得る。

こうした意味において、本件国労バッジの着用についても、当時の異常な労使関係をみた場合、ただ一方的に就業規則違反の責任を問うのは片手落ちであって、やや公正を欠く嫌いがある。

まして、本件国労バッジの着用は、リボンやワッペンを着用のように具体的な要求を表明したり、具体的な要求実現のための示威行為に当たるものではなく、単に組合所属を表示するにすぎないもので、リボンやワッペンを着用と同列に評価し得ないし、また、バッジの着用により勤務時間中の各種作業に具体的な支障が生じたり、乗客や取引先に対し現実的に不快感を与えるようなことはあり得ないと思われ、現に被申立人会社もかかる実害が生じたとの立証は行っていないことも、前記の判断を支える根拠となる。このことは、2種類の国労バッジのいずれにも該当するものであり、この2つに格別の差は見受けられない。

以上のような点からみると、昭和62年4月から翌63年3月までを査定期間として行われた本件査定において、被申立人会社と国労との間の前記のような異常な緊張関係の下での国労バッジ着用的事实をもって低査定の理由としたことは、行き過ぎであったというほかはない。

#### (4) 増収、提案、意見発表、各種応募について

前記第1の4の(2)で認定のとおり、第24条候補者調書には、増収金額、提案件数、意見発表件数及び各種応募件数を記入する欄が設けられていたが、本件組合員11人がこれらに積極的に取り組んでいた事実は見当た

らない。

これらの項目が予定する行為は、一般的に、勤務時間外に任意で自主的に行われるものであるというべく、そのことを否定すべき特別の事情は見当たらない。したがって、それらの行為の結果を、抜てき昇給の要素とするのならばともかく、勤務成績が特に良好でないという昇給欠格の要素として第24条候補者調書において様式化していることは、明らかに合理性を欠くものと思われる。

さらに、實際上、この4項目についての評価は既に人事考課表(1)の評価項目についての評価の際にも行われた可能性があり、そうだとすると、被申立人会社は当該4項目についての不合理な評価を二重に行うという誤りを犯したことになる。

#### (5) 人事考課表(1)等査定資料の不提出

本来、個々の労働者の勤務成績の評価は、種々の要素についてなされる総合的評価であり、しかも他の標準的な労働者との比較において行われる相対的な評価であるから、本件組合員11人に対する査定が公正に行われたか否かを判断するためには、単に被申立人会社が本件組合員11人に対する号俸減の理由として挙げる事由を見るだけでは不十分であって、少なくとも比較の対象とされた標準的労働者のそれをも含めて、関係者全体の査定資料を検討する必要がある。

ところで、前記第1の4の(2)で認定のとおり、本件昇給に関する人事考課の基本的な資料となったのは、人事考課表(1)であり、その基になったのは、職務行動観察記録(乙)等であった。しかし、被申立人会社は、これらの様式書の見本を示したものの、肝心の査定資料の原本を提出せず、本件組合員11人の勤務の状況について記録していた職務行動観察記録(乙)等の主な内容を示すものであるとして、書面(陳述書)を当委員会に提出したに過ぎなかった。

ところが、被申立人会社の提出した陳述書の中には、事実と反する記載があった。第1に、A5について、4月24日の記録として「糸崎駅ホームにあるメルシー売店で勤務中1時間30分程雑談をしていた旨、糸崎駅長より連絡があった。(後日注意した)」と記載されているが、A5はメルシー売店に勤務したことがなかったのである。第2に、A9について、1月30日の記録として「赤い組合の旗の製作をしていたので、注意すると止めた。」とあり、勤務時間中の組合活動に対する責任が問われているが、A9は当日は特別休日であり、勤務していなかったのである。これらの点からみても、被申立人の提出した陳述書の内容がかなり不正確なものであることがわかる。

また、陳述書の内容は、職務行動観察記録(乙)等の記載内容のすべてを示すものではなく、職務行動観察記録(乙)等の中から抜き出したものに過ぎないのであるから、この陳述書だけでは他に如何なる内容が原本に記載されていたのか、すなわち、考課査定に関してプラス要素と

なるべきものの存否もはっきりしないのである。

さらに、被申立人会社は、職務行動観察記録（乙）等の記載内容が人事考課表(1)のそれぞれの評価項目にどのように反映されたのかを、具体的に明らかにしようとしなかった。

こうしたことから、当委員会は、本件査定が公正に行われたか否かを判断するためには、関係するすべての査定資料の検討が必要である旨を指摘し、被申立人会社に再三その提出を促したが、被申立人会社は人事上の秘密であるとの理由で提出しようとしなかった。

#### (6) 勤務成績の比較

被申立人は、申立人の方で、本件組合員11人が国労組合員以外の社員のうち、同期・同学歴・同職種の者と勤務成績が同等であることを立証したうえで、それにもかかわらず低く査定されているということをも主張すべきであると言う。この点については、次のとおり判断する。

もとより、立証責任の分配は公平に行われる必要がある。ところで、労働者は職務専念義務を負うのであるから、勤務時間中に他の労働者の勤務ぶりや勤務成績等を観察したり調査したりし得る立場にはないのであって、被申立人のように言うことは、労働者にとって不可能なことを要求することを意味している。そもそも、人事考課は、実際上は使用者の都合で、使用者が一方的に行うものであり、使用者たる被申立人会社は、全社員の勤務成績を評価の上査定を行った全資料を保管しているはずであるから、本件組合員11人の勤務成績が、同期・同学歴・同職種の他の社員と比較して著しく劣るといふのであれば、査定資料を示して容易にその点を具体的に明らかにし得る立場にある。

被申立人会社は、人事の秘密を理由に査定資料の公表に反対するが、査定結果を納得し得ないとする本件組合員11人にとっては、自分らに関する査定資料の公表は望むところであろうし、彼らと比較される他の社員については氏名を記号で表す等の工夫をすればよいのであり、人事の秘密を口実にすることは納得し難い。

他方、申立人側としては、せいぜい本件組合員11人が労働契約どおりに労働力を提供しているにもかかわらず、日頃から申立人組合ないしその組合活動を嫌悪している使用者によって査定が行われた結果、外形的な賃金格差をもたらす昇給欠格者として扱われたという事実を明らかにし得るに過ぎない立場にある。

したがって、公平の見地からみて、本件組合員11人の勤務成績が比較の対象になる他の社員と同等であることを申立人組合に立証させようとするのは全く不合理なことである。

むしろ、本件組合員11人の勤務成績が相対的な意味合いにおいて特に良好でないといふのであれば、賃金規程別表第8の昇給欠格条項の第4項に基づき、他の社員と比較しつつ本件組合員11人の勤務成績を評定したはずの被申立人会社が、本件組合員11人の勤務成績の査定資料のみな

らず、それらと比較された他の社員の勤務成績のそれをも明らかにすべきであると言わざるを得ない。

被申立人会社が以上のことを的確に理解せず、かたくなに人事の秘密を盾に取り関係査定資料の提出を拒否したために、結局、自ら行った査定の公正さを明らかにし得ない結果に終わったのである。

#### (7) 本件査定後の労使の対応

本件査定後に本件組合員11人がそれぞれ被申立人会社に対し、昇給欠格者として扱われた理由を説明するよう求めたところ、前記第1の6の(2)で認定のとおり、被申立人会社の箇所長等は、本件組合員11人に対して本件号俸減の理由説明を行ったが、それらは別紙7のとおり概して抽象的な説明にとどまっており、部下を説得し教導するというよりは、ひたすら冷たく突き放そうとする発言であって、社員の将来を配慮すべき立場にある上司の発言としては、必ずしも適当なものではなかった。また、前記第1の6の(3)で認定のとおり、本件組合員11人からの苦情処理の申告も、被申立人会社が苦情処理会議の開催に応じないため、すべてが却下される等、被申立人会社が本件組合員11人に対して本件号俸減の扱いをした後の対応は、かたくなで、少なくとも当事者に弁明の機会を与えないという意味で、いわゆる手続的正義の要請を無視した態度であった。

### 3 不当労働行為の認定

前記2の(1)で判断したとおり、国鉄は、国労が国鉄の分割・民営化に一貫して反対して、国鉄の方針を受け入れようとしないことから、国労を嫌悪していたし、また、被申立人会社も、国鉄同様、国労を嫌悪してきたことがうかがえる。こうした背景の下で、前記2の(2)で判断したとおり、岡山支社の全社員数のうちの申立人組合組合員数の比率に対し、本件号俸減該当者数に占める申立人組合組合員数の比率が極めて高いという異常な事実が発生しており、該当者の選定において、被申立人会社の恣意的な意図が働いたであろうことが確認されることである。

ところで、被申立人会社は、本件組合員11人について本件号俸減を行った理由としてし、前記1の(2)のイのとおり主張しており、そこには、民営化の実をあげるための、職場規律の強化や、売上の増進、利益の向上等の要請に国労が協力的でないのみた被申立人会社の苛立ちが表れていると思われるが、まず、前記2の(3)で判断したとおり、本件査定に際し、被申立人会社がとくに重大視したと思われる国労バッジの着用については、少なくとも当時の労使関係の実態に照らして、それを一方的に非難し、やみくもに本件低査定の原因としたことは行き過ぎであったと言わざるを得ないし、また、前記2の(4)で判断したとおり、増収、提案、意見発表、各種応募については、もともと勤務時間外に任意に行われるべきそうした行為の結果を安易に昇給欠格の要素としたり、一般的な低査定の原因としたりすることにより、不合理な評価を行った。

さらに、本件組合員11人に対する本件査定が公正が行われたことを明ら

かにし得るためには、被申立人会社が単に個々の低査定理由を主張するだけでは足りず、関係者の全査定資料を示して査定の公正さを裏付けることが必要であるにもかかわらず、被申立人会社はそれをなそうとしなかった。とりわけ、前記2の(5)で判断したとおり、被申立人会社が職務行動観察記録(乙)等から抜き出したものとして提出した陳述書の中には事実と相違する記載がみられること、職務行動観察記録(乙)等の記載内容の全体が明らかとなっていないこと、職務行動観察記録(乙)等の記載内容が人事考課表(1)にどのように反映されたのか不明であること等から、当委員会は、被申立人会社に対し再三にわたり査定資料の提出を促したが、提出されなかった。

また、前記2の(6)で判断したとおり、被申立人会社は比較の対象となる他の社員の勤務成績も明らかにせず、結局、本件号俸減の根拠について当委員会を納得させるに足る資料を提出しなかった。そのため、被申立人会社は、本件査定が公正に行われたことを明らかにすることができなかった。

なお、前記2の(7)で判断したとおり、本件組合員11人が低査定の理由について説明を求めたり、苦情処理の申告をしたのに対して、被申立人会社のとった態度は、周到な配慮を欠くものであって、国労に対する被申立人会社の嫌悪感を露骨に示すものであった。

以上総合すれば、本件組合員11人に対する本件号俸減は、合理性を有するものとは認められず、むしろ国労を嫌悪した被申立人会社が、本件組合員11人が申立人組合員であるがゆえに行ったものであり、労組法第7条第1号数当の不利益取扱いであるとともに、申立人組合の役員あるいは役員経験のある本件組合員11人に本件号俸減により不利益を与えることによって、組合活動を制約し、その組織の弱体化を企図したものにほかならず、同条第3号該当の支配介入であると判断せざるを得ない。

### 第3 救済方法及び法律上の根拠

上記判断のとおり、被申立人会社が本件組合員11人の本件昇給を所定昇給号俸のうち1号俸減とした行為は、不当労働行為であると判断されるが、不利益取扱いに対する救済の方法としては、他に特段の事情の認められない本件にあっては、再査定を命ずるよりは、本件昇給における号俸を1号加算して所定の4号俸昇給したものとして取り扱うとともに、現在までに支給した金額との差額を支払うよう命ずることが相当であると考えるので、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、本件組合員11人に対する不利益取扱いは、申立人組合への支配介入にも当たるから、併せて主文第2項のとおり命ずることとする。

そのほか、申立人は、謝罪文の手交及び掲示を求めているが、諸般の事情を総合し、主文第3項の文書の手交を命ずることをもって相当と判断する。

よって、当委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおりと命令する。

平成 5 年 9 月 17 日

岡山県地方労働委員会  
会長 上村明廣

(別紙 略)