

鳥取、平元不 4、平5.10.29

命 令 書

申立人 国鉄労働組合米子地方本部

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、昭和63年12月9日当時申立人国鉄労働組合米子地方本部所属組合員であった別表の氏名欄に記載した6名に対し、昭和63年度年末手当から減額した同表の金額欄に記載した金額にそれぞれ年率5分相当額を加算した金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記文書を申立人国鉄労働組合米子地方本部に交付しなければならない。

記

年 月 日

国鉄労働組合米子地方本部  
執行委員長 A 1 殿

西日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 B 1

当社が、昭和63年度年末手当において、貴組合の組合員に対し、成績率を減率したことは、不当労働行為であると鳥取県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないように留意するとともに、これを機に正常な労使関係の形成に努めます。

(注：年月日は、文書を交付した日付を記載すること。)

- 3 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、第1項及び第2項を履行したときは、当委員会に対し、速やかに文書で報告しなければならない。
- 4 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

別表

氏名	金額
A 2	24,906 円
A 3	18,788 円
A 4	21,196 円
A 5	24,948 円
A 6	21,938 円
A 7	19,040 円

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人西日本旅客鉄道株式会社(以下「被申立人会社」という。)は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法に基づき、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)が経営していた旅客鉄道事業のうち、主として北陸、近畿及び中国地方における事業を承継して設立された会社で、肩書地に本社を置き、その社員数は、昭和63年12月1日現在で51,107名である。

被申立人会社は、その支社の一つとして、米子支社(被申立人会社発足後、昭和63年9月30日までの間は、岡山支社の地方機関である米子支店であったので、以下、この期間については、「米子支店」といい、昭和63年10月1日以後は、本社の地方機関である米子支社となっているので、以下、この期間については、「米子支社」という。)を設け、その組織として総務課、運輸課等の非現業機関及び駅、車掌区、保線区、事業所等の現業機関を置いている。

なお、昭和63年12月1日現在における米子支社の社員数は、3,621名である。

(2) 申立人国鉄労働組合米子地方本部(以下「申立人組合」という。)は、申立外国鉄労働組合(以下「国労」という。)及び被申立人会社の事業地域に対応した国労の下部組織である申立外国鉄労働組合西日本本部(以下「西日本本部」という。)に所属する労働者のうち、主として米子支社に勤務する者等で組織する労働組合で、その組合員数は、昭和63年11月1日現在で451名である。

(3) 米子支社内には、申立人組合の外に、西日本旅客鉄道労働組合(以下「西鉄労」という。)、西日本鉄道産業労働組合及び全国鉄動力車労働組合が併存しており、昭和63年12月1日現在において、米子支社が行ったチェック・オフにより確認されたそれぞれの労働組合員数は、表1のとおりである。

表 1 米子支社における組合別チェック・オフ人数一覧表

労働組合名	チェック・オフ実施人数
西日本旅客鉄道労働組合	2,458 人
西日本鉄道産業労働組合	599 人
国 鉄 労 働 組 合	454 人
全国鉄動力車労働組合	3 人
合計	3,514 人

#### 2 本件申立てに至るまでの労使関係

##### (1) 分割民営化の経緯

昭和56年3月に発足した第二次臨時行政調査会は、昭和57年7月、国

鉄の分割民営化等を内容とする第三次答申を政府に提出した。その後、昭和58年6月、「日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法」に基づき、「日本国有鉄道再建監理委員会」が設置され、同委員会は、昭和60年7月26日、「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」を政府に提出した。

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

## (2) 第一次労使共同宣言

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

この第一次労使共同宣言においては、「国鉄改革が成し遂げられるまでの間、労使は以下の項目について一致協力して取り組むことを宣言する。」として、「①労使がその立場をこえて取り組むべき努力目標、②合理化の推進と事業運営体制の確立、③余剰人員対策及び④「再建問題等懇談会」等の話し合いの場の活性化、活用」の4項目を掲げている。このうち、①の労使が取り組むべき努力目標においては、「労使は諸法規を遵守し、全力をあげて安全輸送の確保等を実現する。」、「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。」、「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。」旨が記載されている。

## (3) 国鉄幹部職員の発言等

昭和61年5月21日、動労の会議に出席した国鉄本社の職員局次長は、「私は、これからA8（当時の国労の委員長）の腹をブン殴ってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにさせないようにやっていたかなければならないと思うんですが、不当労働行為をやれば法律で禁止されていますので、私は不当労働行為をやらないという時点で、つまり、やらないということは、うまくやるということでありまして」などとする挨拶を行った。

同年5月、国鉄本社の車両局機械課長は、全国の各機械区所長に対し、「今年度に入り、民営分割に伴う余剰人員対策の諸施策が急ピッチで連休前日まで続けられました。職員管理調書の改訂、広域異動、企業人教育、その間、4月10、11日におけるK労のワッペン闘争等々、皆様におかれても、息つく間もない2ヶ月間であったと思います。」旨を記載した書簡文による通知を行った。

同通知においては、広域異動、企業人教育、「K労」ワッペン着用状況について分析し、これら一連の施策を各機械区ごとに評価して、分割時に特に問題となる機械区を挙げるとともに、「いくら業研や、提案で実績をあげても、ワッペン着用一回で消し飛んでしまうのです。」として、「①国鉄改革を完遂するには、職員の意識改革が大前提であること。②職員の意識改革とは、端的に云えば、当局側の考え方を理解でき、行動できる職員であり、新事業体と運命共同体的意識を持ち得る職員であること。③職員の意識改革を行うということは、過去の労使慣行に基づく職員の意識と新事業体の進むべき道との間の闘いであり、必ずそこに労使の対決が生じ、これを避けて通ることは不可能であること。④労使対決、あるいは対決とまでゆかなくとも、職員に対して云にくいことを云うことなどを恐れているのは、職員の意識改革は不可能であること。⑤そのためには、管理者は、自分の機械区は自分の責任において潰すのだという居直りが必要不可欠であること。」等を再認識すべきであり、「イデオロギーの強い職員や話をしても最初から理解しようとしないう職員、意識転換に望みを託し得ない職員等は、もうあきらめて結構です。いま大切なことは、良い職員をますます良くすること、中間帯で迷っている職員をこちら側に引きずり込むことなのです。そして、良い子、悪い子に職場を2区分化することなのです。」との内容の指示を行った。

#### (4) 第二次労使共同宣言

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

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

この第二次労使共同宣言においては、「第一次労使共同宣言の調印を行って以来、連携、協調を図りつつ、余剰人員対策の完遂のために全力を尽くしてきた。この間、労使の信頼関係は一段と深まり、ひとり余剰人員対策にとどまることなく、鉄道事業の再生を達成し、今後の鉄道事業が健全な発展を遂げるために労使は何をすべきかについて、更に広汎な共通認識を持つに至った。よって、その主要な一致点について整理・確認し、既に労使が推進中の第一次労使共同宣言に加えて、今後の鉄道事業の発展のため一層の努力をすることにより、労使協調の成果を期することとする。」旨を記載している。

同宣言では、今後更に労使が取り組む項目として、「①鉄道事業のあるべき方向として、政府及び国鉄が推進している『民営・分割』による国鉄改革の実施に向かって一致協力する。②あるべき労使関係として、協調的な労使関係の確立のため、改革労協は、組織的統合への一層の努力を払うとともに、労使は『国鉄改革労使協議会』における議論を更に充実させ、同協議会が今後の鉄道事業における労使関係の基軸として発展的に位置付けられるよう、緊密な連携、協議を行う。このような労使関

係の帰結として、改革労協は、今後、争議権が付与された場合においても、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは、争議権の行使を自粛する。③望ましい職員像として、労使はこれまでも積極的に派遣・休職制度等いわゆる三本柱、直営売店、広域異動等を推進し、第一次労使共同宣言に則り、努力を続けてきたが、今後は、更に必要な教育の推進を図るとともに、労使それぞれの立場において職員の指導を徹底する。」等を挙げている。

翌日の8月28日に、国鉄総裁は、「動労が、①昭和57年12月以来、ストライキを行わず、また、『第一次労使共同宣言』において、国鉄改革が実現するまでの間、ストライキ等を行わないと宣言したこと。②『第二次労使共同宣言』において、新事業体移行後、スト権が付与された場合においても、健全な経営が定着するまでは、その行使を自粛することを明言したこと。③昭和57年以来、職場規律の是正、合理化・余剰人員対策の促進など国鉄の諸施策に協力してきており、更に『第二次労使共同宣言』において、『民営・分割』による国鉄改革に賛成し、これに向かって一致協力する旨を約束したこと。」等を挙げ、国鉄が国労及び動労に対して提起して争っていた昭和51年2月に行われた「スト権スト」によって生じた202億円の損害賠償を求める訴訟のうち、「動労に対する部分については、同訴訟を取り下げ、これまで動労がとってきた労使協調路線を将来にわたって定着させる礎としたいと思います。なお、国労については、今日まで訴訟を取り下げるべき事情が生じていませんので、従来どおり訴訟を維持し、その早期決着を目指してまいることとする。」旨を述べ、後日、国鉄は、動労に対する202億円損害賠償訴訟を取り下げた。

#### (5) 申立人組合の動き（抗議）

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

#### (6) 国労の基本方針

昭和61年10月9日及び10日の両日、国労は、静岡県修善寺町において、組合の臨時大会を開催し、国民に対するアピールと組合員に対するアピールを採択した。このうち、組合員に対するアピールにおいては、「私たち国鉄労働組合は、10月9日、10日の2日間、火のどるような激しい論議の末、政府、自民党、国鉄当局からの『労使共同宣言』締結攻撃を排し、国鉄労働組合の歴史的伝統と『国鉄労働組合綱領』に基づいて、国鉄の『分割・民営化』に反対し、闘いぬくことを決定しました。」とし、

『労使共同宣言』では、絶対に雇用は守れません。この道は、労働組合が当局と一体となって、首切りに道を開くものです。」との記載がなされている。

(7) J R 西日本米子支店労使共同宣言

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

同宣言は、「①J R 西日本の進むべき方向として、『会社』は企業の繁栄を願う全ての社員に支持され得る、経営の基本目標たる『経営理念』を策定し、それに基づき労使は一致協力して積極的な事業展開を図るものとする。②新しい労使関係として、企業内における問題は企業内の労使で自主的に解決するという大原則に立ち、『経営協議会』における議論を充実させることが、今後J R 西日本の労使関係の機軸として発展的に位置づけられるよう緊密な連携協議を行う。このような労使関係の帰結として、『会社』は社員の雇用と生活の安定に最大限の努力を行うこととし、『組合』は争議権の行使を必要とするような労使紛争は発生しないと認識し、鉄道事業の健全な経営を定着させるため、列車等の安定運行に関して全てを優先させ、万難を排して取り組む。③望ましい社員像として、労使はそれぞれの立場において社員の指導を徹底するとともに、社員の人格・人間性を尊重し全員がその持てる力を十二分に発揮できる自由で闊達な社風づくりに努める。」の3点を骨子とするものである。

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

(8) 国労の組合活動に対する被申立人会社の対応

昭和62年9月22日、米子支店の人事担当課長は、各長に対し、「当面する労働情勢について」と題する事務連絡文書を発し、「国労は9月18日の全国戦長会議において『労働協約改訂闘争』と称する当面の取り組みを決定した模様です。なお、地本としては次のような取組みが予想されますので、対処方をよろしくお願いします。」として、申立人組合の取組みを「①9月30日、各支部単位で時間外に抗議集会を行う。②10月1日、現場長に対し、分会長から現場長交渉を行うための申し入れを出す。」旨を記載し、「現場には現場長交渉等の集団的労使関係はありません。従っ

て、申し入れがあっても明確に拒否すること。なお、申し入れがあった場合、支店（勤労）に速報するとともに、業務の正常な運営の確保に努めて下さい。」との通知を行った。

#### (9) 個人別調書の作成

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

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

また、「元勤務箇所」については、「クリーン、用地杭、増収、新規事業、事業開発、直売、車検の業務に従事しているもののみ記入してある。」として、記入例において、「まちがいがあれば朱書で訂正する。」よう指示がなされている。

#### (10) 組合バッチについての指導

昭和62年10月12日、米子支店の総務課長は、各長に対し、「組合バッチ等の着用者に対する注意・指導の徹底について」と題する通達を発し、「当社においては、4月1日、民間企業にふさわしい就業規則を制定するとともに、7月には全社員の英知と創意を結集した経営理念が策定され、全社員が身も心も一新しスタートしたところです。しかしながら、新会社発足後6箇月経過したにもかかわらず、この意を理解せず、未だに勤務時間中において組合バッチ等を着用している社員が見受けられます。このことは、就業規則等に違反する行為であるのみならず、経営理念の『お客様本位のサービス』、『規則正しい明るい職場づくり』をも鑑みない、明らかに社員としての意識の欠如した行為であり誠に遺憾なことであります。組合バッチの着用状況については、昭和62年6月17日付人事担当課長事務連絡（組合バッチの着用者報告について）により個人別注意指導の状況を報告していただいておりますが、今後勤務時間中におけるこれらの着用者に対しては、改善を図るよう取り組んで下さい。」との指示を行った。

更に、同通達において、「①勤務時間中に組合バッチを着用している社員に対しては、従来と同様、就業規則第3条第1項（サービスの根本基準）、同第20条第3項（服装の整正）に違反する行為であることを通告し、直ちに取り外すよう個人別注意・指導を繰り返すこと。②注意・指導に際

しては、点呼、掲示のみならず、必ず複数の上長が立会いのもとで社員に対し個人別に注意・指導を行い、その状況の反応を含め克明に記録すること。③今後は、組合のシンボルマーク入りネクタイピン及びネクタイの着用者、また、氏名札及び社員徽章の未着用者に対しても、上記と同様、個人別注意・指導を徹底し、その状況の反応を含め、克明に記録すること。④今後、月2回の報告とすること。」等の指示を行った。

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

組合バッチのうち、国労の組合員が着用しているバッチの形状は、縦11ミリメートル、横13ミリメートル程度の大きさの黒の地金に、金色でレールの断面図及びNRUの文字が刻まれたものであり、昭和41年頃制定されて以来、国労の指示により、その組合員が着用しているものであるが、被申立人会社設立後の昭和63年11月末現在において、米子支社人事担当当局が把握していた支社内の組合バッチ着用者170名前後の全てが国労の組合バッチ着用者であった。

なお、国鉄においては、申立人組合の組合員について、組合バッチの着用を理由に処分等がなされたことはなかった。

### 3 賃金制度等

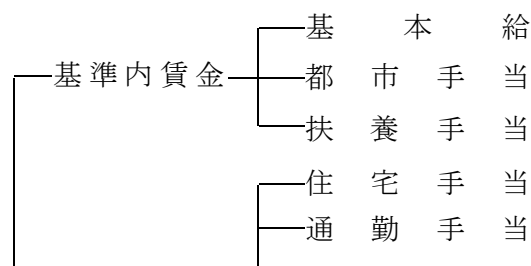
#### (1) 就業規則及び賃金規程の制定

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

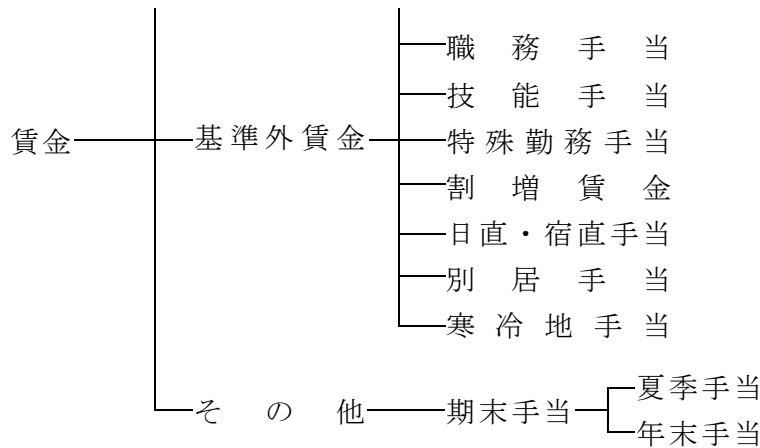
それぞれの規定の内容は、別紙1及び別紙2に抜粋のとおりである。

#### (2) 賃金構成

賃金規程に定める賃金の種別及び体系は、次のとおりである。







### (3) 期末手当の勤務成績決定のプロセス

期末手当における勤務成績決定のプロセスは、被申立人の主張によれば、次のとおりである。

#### ア 現場長による個人の勤務状況等の把握

勤務成績の良否は、情意考課及び成績考課の二つの観点から考課査定して評価する。

この査定を行うため、期末手当の成績率の決定については、職務行動観察記録（乙）人事考課表(2)及び支店独自の実績等調書を作成することとされていたが、昭和63年度年末手当から、人事考課表(2)の様式が別紙3のとおりに改められ、実績等調書は廃止された。

また、本件審査の過程において、事業所等においては別紙4の職務行動観察記録（乙）の外に、別紙5の業務指導記録簿が存在することが判明したが、被申立人は、この記録簿は職務行動観察記録（乙）の一部として利用しているものとしている。

職務行動観察記録（乙）及び人事考課表(2)による査定の手順は、概ね次のとおりである。

(ア) 個々の社員の日常の勤務状況を現場長の責任で把握し、具体的事象についてプラス要素、マイナス要素に区分して職務行動観察記録（乙）に記載する。

(イ) 現場長は、上記の職務行動観察記録（乙）をもとに、調査期間内の勤務状況について、次により人事考課表(2)を作成する。

- ① 職務行動観察記録（乙）に記載した事象について、1番から28番のうち、5番から19番の情意考課項目、20番から28番の成績考課項目に該当する「(乙) 評価」の欄に、プラス、マイナスそれぞれの回数を記入する。
- ② 情意考課項目、成績考課項目それぞれについて、AからEの五段階で評価を行う。
- ③ 「具体的事象」の欄に職務行動観察記録（乙）に記載したもののうち、顕著な事象を記入する。

④ 業務機関内の者を上位者、下位者に区分し、それぞれ上位における順位、下位における順位を「順位」の欄に記載する。

⑤ 「遅刻・早退」、「63提案」、「QC活動」等の状況を該当欄に記入する。

⑥ 以上をもとに、増率を推薦する者については、是非増率をして欲しい者には「A」を、以下推薦の度合いに応じて「B」、「C」の3段階のランク付けをして記載し、減率を推薦する者については、是非減率をして欲しい者には「Z」を、以下推薦の度合いに応じて「Y」、「X」の3段階のランク付けをして「推薦」の欄に記載する。

なお、被申立人は、減率の適用については予め設定された枠はないとしている。

#### イ 現場長から支社総務課（人事）への報告

上記アについて、現場長から支社総務課（人事）へ報告を行う。

支社総務課は、事前精査として、提出された「人事考課表(2)」の「総合評価」のAからEの評価について、それぞれ点数換算を行う。

被申立人は、この点数換算の具体的方法については、「現場長も知らないことであり、職場に混乱が生ずる。」として、その内容を明らかにしなかった。

なお、このような点数換算は行わないが、「増収」「63提案」「QC活動」「出向」の欄の記載内容は査定上のプラスの要素として加味し、「遅刻・早退」「突発休」の欄の記載内容は、査定上のマイナスの要素として加味する。

#### ウ 第一次及び第二次ヒアリングの実施

各業務機関ごとに現場長を中心としたヒアリング作業を実施する。

その際に人事担当者は、数名が分担して、それぞれの現場ごとの職場、社員管理状況を中心に、各職場の状況を把握するとともに、現場長としての増減率適用の候補者を上申させる。

#### エ 人事ヒアリング担当者による内部協議の実施

上記ウのヒアリングにより、各業務機関の状況を把握するとともに、支社全体に共通する課題、重点的に実施する事項の浸透度合いのチェック、業務機関や社員間の活性度等の水準の違い、着眼点の違い等、相対的なバラツキを調整し、増減率適用者の案を決定する。

#### オ 成績率の決定

上記エにより調整された増減率適用の案をもとに、地方機関の長である支社長が成績率の最終的な決定を行う。

#### (4) 期末手当及び昇給の減額、減号俸の実施状況等

ア 昭和62年6月24日、米子支店の総務課長は、「夏季手当の支払い決定について」等の各長宛の通達を発した。

同通達においては、「期末手当の支払い事務については、各箇所長か

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

7月3日、被申立人会社の社員に昭和62年度夏季手当が支給されたが、米子支店に勤務する社員の85名が「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、成績率を100分の5減率され、これにより算出された額の手当が支給された。このうち、申立人組合に所属する者は56名であり、鳥取県内に勤務箇所を有する者は、15名である。

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

なお、この昭和62年度夏季手当に関し、「成績率調書（夏季手当用）（一般社員用）記入要領」を記載した書面においては、成績率調書は、自箇所の社員を、昭和62年4月1日から昭和62年5月31日までの調査期間内の勤務成績等を総合的に勘案し、各箇所ごとに上位者1割、下位者2割を選考することとし、提案件数、成績率の増減、昇給実績等については、被申立人会社設立前の実績を記入するよう、各箇所長に対して指示している。

イ 昭和62年12月4日、米子支店の総務課長は、「年末手当の支払い決定について」等の各長宛の通達を發した。

同通達においては、「期末手当の支払い事務については、各箇所長から社員個々人に対し、従前通りの支払い方法によることとし、事前に通知等は行わず次によること。」とし、成績率減率該当者については、「支払った後、社員個々人が勤務成績等について、疑義を申し出てきた場合についてのみ、箇所長において具体的事象等を列挙せず『この6ヶ月間の貴男の勤務成績を支店にすべて報告している。その内容を支店において総合的に判断された結果、良くなかったので減率となったが、今後の努力いかんにより十分に挽回できるので頑張ってくれ。』

と付言指導すること、なお、現業機関においては、この種の問題について、組合との間で如何なることであれ一切説明等は行ってはならないことはいうまでもないことである。」旨が記載されている。

同月11日、被申立人会社の社員に昭和62年度年末手当が支給されたが、米子支店に勤務する社員の95名が「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、成績率を100分の5減率され、これにより算出された額の手当を支給された。このうち、申立人組合に所属する者は59名であり、鳥取県内に勤務箇所を有する者は、11名である。

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

ウ 昭和63年5月25日、被申立人会社の社員に昭和63年度の昇給決定に伴う精算が行われたが、米子支店に勤務する社員の81名が「勤務成績が特に良好でない者」に当たるとして、所定昇給号俸の4分の1を減号俸され、これにより算出された精算金が支給された。このうち、申立人組合に所属する者は66名であり、鳥取県内に勤務箇所を有する者は、14名である。

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

エ 昭和63年7月1日、被申立人会社の社員に昭和63年度夏季手当が支給されたが、米子支店に勤務する社員の82名が「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、成績率を100分の5減率され、これにより算出された額の手当が支給された。このうち、申立人組合に所属する者は54名であり、鳥取県内に勤務箇所を有する者は、13名である。

この13名は、同手当において、成績率が減率となった理由を現場長に問質したが、明確な答弁がなかったとして、被申立人会社と西日本本部との間において締結されている労働協約に基づき、全員が地方苦情処理会議に対し、苦情処理申告申立てを行った。

なお、同手当の支給に当たっては、成績率の減率について疑義を申し出た者に対し、勤務成績不良と判断した具体的事象を二、三の例を挙げて指摘するとの取扱いがなされ、現場においては、指導通知文言に従って説明がなされた。

申立人組合員のうち、同手当の減率がなされた者は、この説明を不満として受領を拒否したり、更に明確な説明を求めることについて協議するなどの行動をとっている。

オ 昭和63年11月30日、被申立人会社と西日本本部との間において、本件審査に係る期末手当に関し、「昭和63年度の年末手当の基準額等に関する協定」が締結された。

同協定は、「①基準額は、昭和63年12月1日現在における辞令面による基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.8を乗じて得た額とする。②支払方法及び具体的取扱いについては、賃金規程等の定めによる。③支給日は、昭和63年12月9日以降、準備でき次第とする。」以上の3点を主な内容とするものであった。

12月9日、被申立人会社の社員に昭和63年度年末手当が支給されたが、米子支社に勤務する社員の61名が「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、成績率を100分の5減率され、これにより算出された額の手当が支給された。このうち、申立人組合に所属する者は27名であり、鳥取県内に勤務箇所を有する者は、別紙6に氏名が記載されている6名（以下「本件減額者」という。）である。

この6名のうち5名は、同手当が減額されたことについて、被申立人会社と西日本本部との間において締結されている労働協約に基づき、苦情処理申告申立てを行ったが、事前審理において苦情に馴染まないとする会社側委員と意見が対立し、昭和64年1月6日、却下となった。

カ 米子支社（上記アからエまでの間の名称は米子支店であるが、以下この期間を含め、「米子支社」と表記する。）に勤務する社員のうち、昭和62年度及び昭和63年度において、勤務成績不良を理由として期末手当の成績率が減率されて支給（以下「減額」という。）された者及び昭和63年度の昇給において勤務成績不良を理由として所定の昇給号俸から減号俸（以下「減号俸」という。）がなされた者、このうち申立人組合に所属する組合員等について、上記アからオを整理すると、表2のとおりである。

表2 減額、減号俸の実施状況一覧表

	昭和62年度		昭和63年度		
	夏季手当	年末手当	昇給	夏季手当	年末手当
米子支社における減額・減号俸者数 (A)	85人	95人	81人	82人	61人
米子支社に勤務する申立人組合所属組合員の減額・減号俸者数 (B)	56人	59人	66人	54人	27人
(A)に占める(B)の構成比	65.9%	62.1%	81.5%	65.9%	44.3%

また、各減額、減号俸が行われた時期における米子支社の社員数及び米子支社に勤務する申立人組合所属の組合員数を比較すると、表3のとおりである。

表3 米子支社における申立人組合所属の組合員の割合

	昭和62年度		昭和63年度		
	夏季手当	年末手当	昇給	夏季手当	年末手当
米子支社における社員数 (C)	3,782人	3,674人	3,670人	3,662人	3,621人
米子支社に勤務する申立人 組合所属組合員数 (D)	496人	470人	458人	458人	451人
(C)に占める(D)の構成比	13.1%	12.8%	12.5%	12.5%	12.5%

(注) 本表中の人数は、それぞれ、昭和62年6月1日、昭和62年11月1日、昭和63年3月1日、昭和63年6月1日、昭和63年11月1日現在における人数である。

当委員会は、被申立人に対し、後記7の(1)の昭和63年(不)第1号事件の審査において、上記表2のうち、昭和62年度夏季手当から昭和63年度夏季手当までの間における各期末手当及び昇給について、①減額、減号俸者の鳥取県・島根県別の人数、②勤務成績が優秀であるとして期末手当の増額率を率されて支給(以下「増額」という。)された者、昇給において勤務成績が優秀であるとして所定の昇給号俸に加えて抜擢昇給がなされた者の人数及び鳥取県・島根県別の人数について釈明を求めたが、被申立人はそれらの数字を明らかにすることを拒否した。

また、本件審査においても、当委員会は、昭和63年度年末手当(以下「本件手当」という。)の米子支社における増額者数及び鳥取県、島根県別の増額者数、減額者数について、被申立人に釈明を求めたが、①人事管理上、一般に明らかにしていない秘匿事項であり、職場混乱の材料とされ、将来にわたって何かにつけて上司の追求材料とされること、②鳥取、島根両県の事業場の組織構成は全く異なっており、また、本来、県別に組織構成しておらず、県別人数とは馴染まないこと、③比較する母集団相互間において勤務成績の均等性を有することが大量観察の手法を用いる前提であり、能力なり、勤務意欲、執務態度の如何により勤務成績に差が出ることは当然であり、比較する母集団を単純に数的に比較して大量観察されることは承服し難いことを理由に、これらの数字を明らかにすることを拒否した。

当委員会は、申立人に対しても、本件手当における申立人組合に所属する組合員の鳥取県、島根県別の増額者数について、釈明を求めた

ところ、申立人は、鳥取県内においては、増額がなされた者は出向者1名のみである旨を明らかにしたが、島根県分については、正確な数字等の把握ができない旨を主張した。

なお、本件審査において、申立人は、昭和63年（不）第1号事件において主張した減額・減号俸者数と相違する数字を主張した。

このため、当委員会は、申立人に対し、その数字の積算基礎の確認を求め、更に、昭和63年度夏季手当から本件手当までの間における米子支社に勤務する申立人組合の組合員のうちの減額・減号俸者数を確定するため、名簿の提出を求めた。

これにより提出された名簿を被申立人に送付し、期間率による減額、減号俸者の有無等について確認を求め、上記アからオの減額、減号俸者数を整理したものが、上記表2である。

#### 4 本件減額者の勤務状況等

##### (1) 本件減額者の主な勤務箇所及び組合歴等

本件減額者6名の主な勤務箇所等は、次のとおりである。

本件減額者A2（以下「A2」という。）は、昭和51年に国鉄に採用され、主に車両整備のうち工作技術関係の業務に携わっていたが、昭和61年7月に人材活用センターに担当業務を指定された後、被申立人会社にその社員として採用された。

同人の米子支社における配属は、昭和62年4月に倉吉開発分室、同年10月に鳥取事業所倉吉派出、昭和63年4月に米子事業所であり、本件手当支給時における勤務箇所は、米子事業所である。

本件減額者A3（以下「A3」という。）は、昭和57年に国鉄に採用され、主に保線区の施設指導、保線管理関係の業務に携わっていたが、昭和61年7月に人材活用センターに担当業務を指定された後、被申立人会社にその社員として採用された。

同人の米子支社における配属は、昭和62年4月に米子開発分室、同年10月に米子事業所であり、本件手当支給時における勤務箇所は、米子事業所である。

本件減額者A4（以下「A4」という。）は、昭和56年に国鉄に採用され、主に車両整備のうち工作技術関係の業務に携わっていたが、昭和61年7月に人材活用センターに担当業務を指定された後、被申立人会社にその社員として採用された。

同人の米子支社における配属は、昭和62年4月に米子開発分室、同年10月に米子事業所であり、本件手当支給時における勤務箇所は、米子事業所である。

本件減額者A5（以下「A5」という。）は、昭和53年に国鉄に採用され、主に車両整備のうち工作技術関係の業務に携わっていたが、昭和61年7月に人材活用センターに担当業務を指定された後、被申立人会社にその社員として採用された。

同人の米子支社における配属は、昭和62年4月に米子開発分室、同年10月に米子事業所であり、本件手当支給時における勤務箇所は、米子事業所であったが、平成元年4月17日、諭旨解雇となった。

本件減額者A6（以下「A6」という。）は、昭和56年に国鉄に採用され、主に電気区の信号関係の業務に携わった後、被申立人会社にその社員として採用された。

同人の米子支社における配属は、昭和62年4月に松江開発分室、同年10月に松江事業所、昭和63年4月に米子保線区であり、本件手当支給時における勤務箇所は、米子保線区である。

本件減額者A7（以下「A7」という。）は、昭和57年に国鉄に採用され、主に鳥取駅の構内指導係として、列車の連結・解結等の業務に携わっていたが、昭和61年11月に営業開発センター分室に配属された後、被申立人会社にその社員として採用された。

同人の米子支社における配属は、昭和62年4月に西鳥取運転区、同年12月に鳥取保線区であり、本件手当支給時における勤務箇所は、鳥取保線区であったが、平成元年2月17日、自己都合により退職した。

また、上記減額者6名の組合歴は、次のとおりである。

A2は、国鉄に採用された昭和51年に国労に加入し、それ以降同組合員であるが、昭和62年及び昭和63年における主な役員歴は、申立人組合傘下の分会青年部長、分会会長、支部執行委員であった。

A3は、国鉄に採用された昭和57年に国労に加入し、それ以降同組合員であるが、昭和62年及び昭和63年における主な役員歴は、申立人組合の青年部常任委員及びその傘下の支部青年部長であった。

A4は、国鉄に採用された翌年の昭和57年に国労に加入し、それ以降同組合員であるが、昭和62年における主な役員歴は、申立人組合傘下の支部執行委員、支部青年部書記であった。

A5は、国鉄に採用された翌年の昭和54年に国労に加入し、それ以降同組合員であったが、上記の諭旨解雇となった後、平成元年4月30日に国労を脱退した。

同人の昭和62年及び昭和63年における主な役員歴は、申立人組合傘下の支部執行委員、支部青年部書記長であった。

A6は、国鉄に採用された昭和56年に国労に加入し、それ以降同組合員であるが、昭和62年における主な役員歴は、申立人組合傘下の支部青年部常任委員であった。

A7は、国鉄に採用された昭和57年に国労に加入し、それ以降同組合員であったが、上記の退職と同時に国労を脱退した。

## (2) 本件減額者の勤務状況についての被申立人の主張等

当委員会は、被申立人に対し、本件減額者各人の本件手当における減額の理由について釈明を求めたところ、被申立人は、同手当の調査期間である昭和63年6月1日から同年11月30日の間における各人の勤務の状



況について、職務行動観察記録（乙）ないし人事考課表(2)は提出せず、これらを要約したとする担当助役の作成した陳述書を提出した。

この陳述書において記載されている情意考課、成績考課及び総合評価等をもとに、本件減額者各人の勤務状況を要約すると次のアからカのとおりである。

ア A 2の勤務状況についての被申立人の主張は、大要次のとおりである。

- 業務に対して積極性に欠け、レポート作業も真剣に取り組もうとせず、1か月に3枚が精一杯であり、執務時間中に雑談をするなど、業務に対する意欲がみられない。
- 管理者の指示・指導に対し、常に反発・反抗を繰り返すなど、職場規律に対する認識に欠ける。
- 他の社員への注意・指導に対し、横から口出しし、職場の秩序を乱す。
- 勤務に対する認識もなく、再三の指導にも従わず、遅刻を繰り返す。
- 服装の整正に努めるよう再三注意するも反省なく、反発を繰り返す。
- 増収、提案実績はゼロであるなど、会社に取り組んでいる経営理念の体質化に向けた行動は、まったくない。
- 昭和63年度夏季手当5パーセント減額を不満として受取拒否を続け、勤務時間外に所長宅、副所長宅に他の社員と連れだつて押しかけ、玄関先で大声を出して家族らに迷惑をかけたことがある。
- 整地作業から帰着中の列車内で、乗客に会社施策の批判をすることもある等

イ A 3の勤務状況についての被申立人の主張は、大要次のとおりである。

- 業務に対する取組みは全体的に責任感に欠け、レポートも1か月に1、2枚程度で、作業に真剣に取り組まず、修正にも素直に応じず、執務中に雑談をするなど、仕事に集中するという意欲、気力とも欠けていた。
- 管理者の指示・指導に対し、常に反発・反抗を繰り返すなど、職場規律を混乱させることに専念した。
- 他の社員への注意・指導に対し、横から口出しするなど、職場の秩序を乱すことがあり、職場全体に悪影響を与えるような態度を一貫して続けた。
- 服装の整正に努めるよう再三注意するも反省なく、反発を繰り返す等

ウ A 4の勤務状況についての被申立人の主張は、大要次のとおりである。

- 業務に対して積極性に欠け、レポートをやり遂げようとする意欲がなく、執務時間中に雑談をするなど、業務に対する意欲がみられない。
- 管理者の指示・指導に対し、常に反発・反抗を繰り返し、時には威圧するなど、職場規律に対する認識に欠ける。
- 他の社員への注意・指導に対し、横から口出しし、職場の秩序を乱す。
- 呼名点呼の際の返事が小さかったり無言であるなど、点呼の厳正な執行を乱す。
- 服装の整正に努めるよう再三注意するも反省なく、反抗的態度を繰り返す。
- 増収実績もなく、提案もゼロであるなど、会社に取り組んでいる経営理念の体質化に向けた行動は、まったくない。
- 昭和63年度夏季手当5パーセント減額を不満とし、勤務時間外に副所長宅に他の社員と連れだつて2日間も押しかけ、玄関先で大声を出し家族らに迷惑をかけたことがある。
- 整地作業から帰着中の列車内で、乗客に会社施策の批判をすることも、たびたびある等

エ A5の勤務状況についての被申立人の主張は、大要次のとおりである。

- 業務に対する認識に欠け、レポートの内容も見ろべきものがなく、1か月で1、2枚が精一杯であり、執務時間中に雑談をするなど、業務遂行意欲がまったく見られない。
- 管理者の指示・指導に対し、常に反発・反抗を繰り返し、他の社員への注意・指導に対し、横から口出しするなど、職場を混乱させた。
- 服装の整正に努めるよう再三注意するも反省なく、反抗的態度を繰り返す。
- 自己中心的で協調性に欠け、常に反抗的態度をとり、指示に従わない。
- 整地作業に行く途中、通行中の在構社員に対し、会社施策の批判をする等

オ A6の勤務状況についての被申立人の主張は、大要次のとおりである。

- 就業時間中にパンを食べたり、雑談をする等、業務に取り組む意欲がみられない。
- 服装の整正に努めるよう再三注意指導するが、無言のまま従わない。
- 会社、区等の方針も理解できず、そのうえ反抗的で、QC、提案、増収は全くない。

- 勤務に対する取り組み姿勢にムラがあり、全般的に真剣味が見受けられず、行動は遅い。
- 3時間23分の欠務（否認）は、勤務についての認識が低いことを表わしている。
- 業務指示に対しての行動は遅く、人の後について仕事をしている状態である等

被申立人会社においては、出勤遅延による欠務について、責任の度合いに応じて「遅刻」と「否認」に二分されている。前者の「遅刻」は、列車の遅れ、通院のためなどの会社として認めたものであり、後者の「否認」は、本人の責任において遅れたもので、会社が認めないものであるが、上記被申立人主張のA6の勤務状況のうち、3時間23分の欠務（否認）について、被申立人申請証人の米子支社の人事担当課長は、「成績率を判断する際に、3時間23分という否認がある社員については、原則として減率という立場を採っている。」旨を証言している。

なお、A6について「否認」とされた事象は、同人が送別会出席のため、ビジネスホテルに外泊し、3時間23分の欠務になったものである。

カ A7の勤務状況についての被申立人の主張は、大要次のとおりである。

- 安全帽不着用でラジオを聞きながら作業するなど、積極的に効率よく作業しようという意欲がみられない。
- 職場の秩序を守ろうという意欲に欠ける。
- 服装の整正に努めるよう再三注意指導するが、大半は無言で無視し、改善意欲がみられない。
- 責任事故Aに、責任者ではないが、関係者として従事していたこと等

被申立人会社においては、社員の取扱誤りにより生じた鉄道運転事故及び運転障害事故を責任事故とし、死傷事故、輸送障害、その他重要なもので、影響度合の大きなものを責任事故A、影響度合の小さいものを責任事故Bに二分されている。

上記被申立人主張のA7の勤務状況のうち、責任事故Aについては、当初提出された第一次査定者の陳述書においては記載されていなかった事象であるが、「当該事故が発生した当時、陳述書を記載した助役が研修に行っていたため、他の助役が職務行動観察記録に記載した。担当助役の印象が薄かったせいか記載漏れになった。」として、後日追加された事項である。

被申立人申請証人である米子支社の人事担当課長は、「この事故は非常に危険な事故であり、A7は責任者ではないが責任の一端を帯びている。事故の関係者は5名いたが、他の4名は減率されていない。」

旨の証言を行った。

当委員会は、当該責任事故Aについて、職務行動観察記録（乙）及び人事考課表（2）のどの欄にどのように記載されているか等について、釈明を求めたところ、被申立人は、「当該事故については、職務行動観察記録（乙）の具体的内容欄に記載してある。事故発生当日には、既に人事考課表（2）を支社へ提出していたことから、現場では人事考課表（2）に記載することが不可能であったため記載していない。支社に事故概要を速報し、連絡した。当該事故をマイナス要素の一つとして査定した。」との釈明を行った。

また、当委員会は、この事故の具体的状況、関係者の関与状況、関係者5名それぞれの職務行動観察記録（乙）及び人事考課表（2）の提出等を被申立人に対して求めたところ、「当該事故が、因美線那岐駅～土師駅間で発生したトロリー逸走事故であり、A7は補助者として従事した。」こと等を明らかにしたが、「職務行動観察記録（乙）及び人事考課表（2）の提出については、人事上の機密事項であること及び職場管理上の理由から提出できない。」とした。

更に、当委員会は、被申立人に対する再求釈明により、他の者が減額とならなかった理由及び他の者についての勤務状況を記載した第一次査定者の陳述書の提出を求めたところ、「これらの者については当該事故以外にA7ほどの顕著な事象が見当たらないので減率適用にしなかった。」旨を主張したが、「4名は本件減額者でないうえに責任事故以外の勤務成績を明らかにすることになり、職場管理上から陳述書の提出はしない。」として提出を拒否した。

また、責任者の減額の有無等については、「当該事故の指揮者（責任者）については、処分が予測されたのでその決定を待って勤務成績を判断する取扱いとなり、本件年末手当は減率適用はしていない。指揮者に対する処分は、平成元年1月28日付けで戒告発令を行い、平成元年昇給及び夏季手当は減適用とした。」としている。

なお、責任者は申立人組合以外の組合に所属する者であり、A7以外の事故関係者である4名は、いずれも申立人組合に所属する者で、後記7の(1)記載の昭和63年（不）第1号事件における減額・減号俸についての救済対象者である。

キ 被申立人は、本件手当の査定期間中の各職場における本件減額者の勤務成績評価点数のワースト順位は、次表のとおりであるとしている。

箇所	本件減額者数	ワースト順位
米子事業所	4	1、2、3、4位
		19人中
米子保線区	1	3位

		106人中
鳥取保線区	1	1位 ----- 95人中

同表について、被申立人は、A 6の米子保線区内のワースト順位は、106人中3位であり、米子保線区のワースト順位1位の者は、本件手当が減額となっていないが、ワースト順位2位の者は減額となっているとしている。

これについて被申立人は、「査定における評価方法としては、各項目について点数評価するとともに、具体的な勤務の事象に検討を加え、客観性と具体性の双方を担保してきており、成績点数と成績考課は殆ど一致しているが、その中でも顕著な具体的事象がある者となない者の順位が逆転することが有り得るし、その他プラス要素の具体的事象がある場合にも逆転する。」旨を主張し、A 6については、「否認」など顕著な事象があったために本件手当が減額となったとしている。

そこで、当委員会は、米子保線区のワースト順位2位及び3位の者が減額となり、1位の者が減額にならなかったことに関し、当該ワースト順位1位及び2位の者の第一次査定者の陳述書の提出を勧告したところ、被申立人は、「既に準備書面で明らかにしているとおりであり、当時の第一次査定者は、既に退職しており、作成は困難である。」旨を主張した。

更に、当委員会は、「既に提出した準備書面において明確にしているというが、同書面においては、その合理性、妥当性については不明であるので、両者を具体的に比較できる資料を提出するよう」再釈明を求めた。しかし、被申立人は、「ワースト順位1位の者は、勤務成績点数は悪いものの、減額とする顕著な具体的事象となく、また前向きな面もあったため、減率適用にならなかった。」とし、また「ワースト順位1位の者の資料は、職場管理上の問題から、具体的内容については明らかにできない。」として、資料提出の勧告に応じなかった。

ク 被申立人は、勤務評価が適正であったことを疎明するとして、本件減額者の勤務状況を記載した助役の陳述書及び本件手当における増額者、同手当において増額又は減額のなされていない者を抽出し、その氏名を伏せた上で、該当者の勤務状況を記載した助役の陳述書を提出した。

このうち、本件減額者のものについてみると、同人らは勤務時に国労の組合バッチを着用していたが、担当助役作成の陳述書におけるバッチ注意の記載においては、最高126回にも及ぶ記述があるものや、数回の記述しかないものもある。

また、本件手当における増額者、増額又は減額のなされていない者

の陳述書をみると、中には記事の大半が調査期間の後半の一期日に集中しているものもある。

(3) 被申立人の主張に対する申立人の反論

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

これらの減額者の主張等を総合すれば、大要次のとおりである。

- 業務に対して真面目に取り組んでいた。  
QC、提案、増収については、勤務時間外の無償労働であり、国労としては、自主的に行うものであると位置づけており、これを減額の要素とすることは、認められない。  
また、レポート作業について指摘されている点については、枚数よりも内容の問題であるが、専門的、具体的指導はなされなかったため、自分で考えられる範囲で作成し、期限までには提出していた。
- 国労の方針に反する発言に対しては、主張すべきことは主張するよう協議していた
- 指摘された反発・反抗等の事象は、前後関係を欠き、ことさら低査定を正当化するための一方的見解である。  
昭和63年度夏季手当の減額について、所長、副所長宅を訪れたことについても、勤務時間内には明確な理由を教えてもらえなかったため、米子事業所の国労組合員で協議し、訪問したものであり、夜でもあったので大声は出していない。  
また、乗客に対して会社施策の批判をしたとされていることについても、労働組合運動上の知人とたまたま乗り合せ、話をしただけのことである。
- 国労の組合バッチについては、団結権の証であり、外すことはできない等

更に、申立人は、本件減額の理由は、①国労の組合バッチ、②職場規律違反、反発、反抗及び③「意識改革」、「現状認識」の三要素により、勤務成績評定がなされたものであるとして、「本件減額者全員が国労の組合バッチを着用しており、この要素と被申立人の差別職場における申立人組合に所属する組合員に対する攻撃に対し、意見を言ったり、権利を主張することが反発、反抗とみられ、この要素に前述③の要素が加味され、本件減額がなされたものである。」旨を主張した。

(4) 本件減額者の減額、減号俸、苦情処理申告申立て、バッチ処分

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

た。これを本件減額者について一覧表として整理すると、別紙6のとおりである。

## 5 本件減額者の業務内容等

### (1) 事業所における業務内容等

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

同通達においては、「今後の新規事業開発並びに市場開発等の経営戦略全般についての諸施策の調査、研究活動を強力に推進し、鉄道事業収入及び関連事業収入を図るため、米子事業開発室駐在を設置する。」旨が記載されている。

これにより設置された米子駐在においては、課題とされたテーマについてレポートを作成するため、各自が構想を練り、それを下書きにする日程の途中において、被申立人会社に移行した。

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

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

これにより設置された米子開発分室においては、前記アの国鉄時代の米子事業開発室駐在におけるレポートのテーマについて、被申立人会社となった同年4月1日以降も引き続き同一の体制のまま、同一テーマのレポート作成が行われた。

ウ 昭和62年10月1日、上記イの各開発分室について組織改正がなされ、鳥取県内の組織のうち倉吉開発分室は鳥取事業所倉吉派出となり、他は、それぞれ鳥取事業所及び米子事業所となった。

このうち米子事業所における主な業務についてみると、前記イの米子開発分室に引き続き、新種事業、新商品の開発について指定されたテーマについて、概ね1か月程度の期間でレポートを作成することであり、他は臨時売店の販売業務に従事すること等であった。

なお、本件手当の調査期間におけるレポートのテーマは、レポートNo.9「駅のゴミ箱、灰皿、ベンチ等の製作、設置について」、No.10「JRオリジナル商品（菓子類等）の製造、販売について」、No.11「便利屋（代行業等）の開業について」、No.12「駅の二階の活性化について」、

No.13「各種カルチャー教室、塾等の開設について」、No.14「駅前広場の活性化について」及びNo.15「各種養殖業の開発について」であった。

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

この通知においては、その作業方法は、「午前、午後と半日単位で一週間交替で作業、実作業外の半日は作業計画とレポート作業」を行うとされ、No.14以降のレポート作成のうち助役を交えたグループ討議を行う過程は廃止された。

また、作業班編成としては、助役以上の者を除く14名がA、B、Cの3班に分けられており、「C班は原則として臨時売店と付帯作業とする。」こととされている。

これにより、班編成された14名は、いずれも申立人組合に所属する組合員であるが、本件減額者についてみると、A2、A4及びA5はA班、A3はB班とされ、同人らの中で臨時売店の業務に就いた者はいない。

なお、A班、B班の中には、本件手当調査期間中において、臨時売店の業務に就いた者がいるが、これらの者は臨時売店の設置場所が米子支社の間近にあるため、同業務に従事中は、国労の組合バッチを外して同業務を行っていた。しかしながら、同人らは、社内の野球大会に開設された臨時売店の業務に従事した際、西鉄労の組合員が同労組のユニフォームを着用している状況を見るに及んで、国労の組合バッチを着用した。これに対し、現場に居合わせた所長及び副所長は、バッチを取り外すよう指導をしたが、同人らはこれに従わなかった。その後、同人らは、臨時売店業務に就くことを命じられていない。

## (2) 保線区（用地保守）における業務内容等

保線区の業務は、事務、企画、土木、用地に大別され、このうち用地は、更に、用地管理グループと用地保守グループに細分される。

用地保守の主な業務は、コンクリート製の用地杭の作製及びその建植等であるが、A6及びA7は、本件手当の調査期間中、用地保守の業務に携わっていた。

## 6 事業所等における労使事情

(1) 国労後藤工場支部は、昭和62年7月4日付けで「JRになっても続く国労つぶし！」と題するビラを作成、配布した。

このビラにおいては、「4月1日より新会社がスタートし、国鉄時代になかった『新規事業開発』という職場が支店内に7カ所作られました。現在、JR米子支店内で国労組合員は、約2割しかいません。しかし、米子『新規事業開発』では80%が国労組合員です。」とし、国労組合員を



集中管理している旨が記載されている。

なお、米子支社における各事業所に勤務する社員数は、昭和63年12月現在で132名であり、そのうち申立人組合に所属する組合員数は77名で、その割合は58.3パーセントである。

また、米子事業所に勤務する社員数は、前記4の(2)のキによれば19名であるが、このうち少なくとも14名は申立人組合に所属する組合員で、その割合は、70パーセント以上である。

- (2) 国労米子支部は、昭和62年12月14日付けで「不当配属の次はボーナスで差別」と題するビラを作成、配布した。

このビラにおいては、「会社は、ボーナス（2.8カ月）を支給しましたが、国労組合員に対し、5%カットを行いました。国労の役員・活動家を不当配転により押し込めた事業所（事業）には、社員4～5人に対して一人の管理者を配置し、『私は、管理するのが仕事だ！』の発言でも明かな様に、一日中社員の行動をチェックし、上部へ報告だけを行っています。カットの理由を尋ねても、私にはわからないとしか応えず、ボーナス支給時には、管理者が賃金明細書を握ったまま、受け取りの捺印をしろ、『とにかく捺印しないと、渡せない。』などと、本当に理解しがたい対応をしています。」旨が記載されている。

なお、申立人組合は、期末手当及び昇給の減額、減号俸について、後記7の(1)記載のとおり、昭和63年7月4日に島根県地方労働委員会に対し、更に昭和63年12月10日に当委員会及び島根県地方労働委員会に対して、これを不当労働行為であるとして、救済申立てを行っている。

- (3) 国労米子事業所班は、平成4年3月10日付けで「JRはバッチに対する介入はやめろ!」、「連日行われる不当労働行為」等の見出しのビラを作成、配布した。

このビラにおいては、「事業所（事業）では国労の組合バッチの注意が連日行われている。二人の副所長の内一人が〇時〇分〇秒と注意し、もう一人が社員の言動をメモするというやり方で不当労働行為が行われている。不当労働行為であると抗議すると『不当労働行為ではない』『外すまで毎日行う』とバッチに対する介入が行われている。」旨が記載されている。

なお、本件手当調査期間中の米子事業所におけるバッチ着用に対する注意の状況について、被申立人申請証人である当時の副所長は、毎日の始業時の点呼の際、また、時には昼休憩終了後に無断外出について注意を行う際にも、バッチ着用についての注意をしていた旨の証言を行った。

## 7 本件申立てに至るまでの不当労働行為事件の状況

- (1) 昭和63年（不）第1号事件の申立て

昭和63年12月10日、申立人組合は、当委員会に対し、昭和62年度夏季手当、昭和62年度年末手当、昭和63年度昇給及び昭和63年度夏季手当の減額、減号俸は、国労組合員であることを理由とする不当労働行為であ

るとして、申立人組合の組合員のうち、鳥取県内に勤務箇所を有する者で、減額、減号俸がなされた者について、減額、減号俸相当分の金員の遡及支払い及びポスト・ノーティス等の救済を求める申立てを行った。

なお、申立人組合は、所属の組合員の減額、減号俸者のうち、島根県内に勤務する者の昭和62年度夏季手当の減額措置について昭和63年7月4日に、昭和62年度年末手当、昭和63年度昇給及び昭和63年度夏季手当の減額、減号俸措置について昭和63年12月10日に、島根県地方労働委員会に対し、当委員会に対して行った申立てと同旨の救済申立てを行った。

(2) 平成元年（不）第3号事件の申立て

平成元年8月4日、申立人組合、その傘下の米子支部及び鳥取支部は連名で、当委員会に対し、事業所への配転及びその業務内容は、国労及びその組合員を敵視する労務管理施策の下で、申立人組合員以外の組合員と差別する不当労働行為であるとして、「支社の事業開発第二の管轄下にある鳥取事業所及び米子事業所に配属されている国労組合員らに行わせているレポート作業、開墾等を直ちにやめさせなければならない。また、これらの事業所を廃止しなければならない。」等の5項目の救済を求める申立てを行った。

なお、同日、申立人組合及び島根県内におけるその傘下の支部は、連名で、島根県地方労働委員会に対し、これと同旨の救済申立てを行った。

(3) 本件の申立て

平成元年12月11日、申立人組合は、当委員会に対し、昭和63年度年末手当の減額は、国労組合員であることを理由とする不当労働行為であるとして、申立人組合の組合員のうち、鳥取県内に勤務箇所を有する本件減額者について、減額相当分の金員の遡及支払い及びポスト・ノーティス等の救済を求める申立てを行った。

当委員会は、前記(1)の昭和63年（不）第1号事件の審問調書については、職権により本件の証拠とするとともに、同事件審査において、当事者が提出した主張及び証拠のうち、本件において援用するものがあれば申し出るよう求めたところ、先行する事件における主張及び証拠の殆どものが援用された。

なお、申立人組合は、同日、所属の組合員の減額者のうち、島根県内に勤務する者の昭和63年度年末手当の減額措置について、島根県地方労働委員会に対し、当委員会に対して行った申立てと同旨の救済申立てを行った。

(4) 昭和63年（不）第1号事件及び平成元年（不）第3号事件の命令

当委員会は、昭和63年（不）第1号事件及び平成元年（不）第3号事件を併合して審査を行い、平成3年3月16日に両事件の命令書の写しを当事者に交付した。

同命令の内容は、昭和63年（不）第1号事件のうち、昭和62年度夏季手当については除斥期間徒過を理由に却下し、昭和62年度年末手当以降

昭和63年度夏季手当までの間に行われた減額、減号俸については、これを支配介入に当たる不当労働行為であると認定して、減額、減号俸相当分の金員の遡及支払い及び文書手交等を命じた。

また、平成元年（不）第3号事件については、「たとえ、事業所が事実上、申立人組合の組合員を差別するために運営されているとしても、労働委員会が事業所の閉鎖、業務内容の変更までも命ずることはできない。また、事業所への配転を不当労働行為に該当するとして、救済を求めているものと解するとしても、当該配転は除斥期間を徒過している。」旨の判断を行い、申立人の請求を却下する旨を命じた。

なお、被申立人は、昭和63年（不）第1号事件についての一部救済命令を不服として、中央労働委員会に再審査の申立てを行い、本件結審時において、なお同委員会に係属中である。

## 第2 判 断

### 1 申立期間について

(1) 申立人は、前記第1の7の(3)認定のとおり本件申立てを行い、これに対し、被申立人は、本件申立ては1年を経過してなされたものであるから、労働委員会規則第34条第1項第3号の規定により、却下されるべきであると主張するので、先ず、この点について判断する。

(2) 本件手当は、前記第1の3の(4)の認定のとおり、昭和63年12月9日に支給されており、また、本件申立ては、前記第1の7の(3)認定のとおり、平成元年12月11日になされたものである。

労働組合法第27条第2項に定める申立期間の算定に当たっては、民法の規定が適用されるので、期間満了の日は、一応、平成元年12月9日となる。

しかしながら、同日及び翌日の10日は、「鳥取県の休日定める条例」に規定する県の休日であるので、地方自治法第4条の2第4項の規定により、本件申立ては期限内になされたものとみなされるべきものである。

### 2 国鉄の国労に対する対応について

(1) 被申立人は、被申立人会社は、日本国有鉄道改革法に定められた手続を経て、新規に設立された株式会社であり、国鉄とは法人格を異にし、人的関係については承継の法理は採られていないと主張するので、この点について判断する。

被申立人会社は、前記第1の2の(1)のような経過を経て、国鉄の事業の大部分を引き継ぎ、設立されたものであり、前記第1の5の(1)のアからウ認定のように、被申立人会社が発足する前日まで国鉄が行っていた事業及び業務は、被申立人会社によって間断なく運営されている。

確かに、被申立人会社は、形式的には国鉄の事業等を分割民営化して新規に設立された株式会社であり、国鉄とは法人格を異にしていることは明らかであるが、前記第1の2の(7)及び(8)認定の被申立人会社における労使関係の基調は、上記の事情の下において、前記第1の2の(2)

から(6)認定の国鉄におけるそれと同一の流れの中で形成されたものであり、国鉄における労使関係を除外して、被申立人会社における労使関係の実態を判断することは適当ではない。

殊に、被申立人会社は、①前記第1の2の(9)認定のとおり、個人別調書の作成に当たり、国鉄時代における所属組合を予め記入するとともに、その後における変更について把握するよう指示していること、また、②前記第1の3の(4)のア認定の昭和62年度夏季手当の成績率調書記入に当たっても、国鉄時代の提案件数、成績率の増減、昇給実績等について把握するよう指示していることなどからすると、被申立人会社が国鉄とは別個の法人格であるといった法形式的な側面をもって、被申立人会社設立後の労使関係を国鉄時代のそれと切り離して論ずることはできない。

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

これに対し、前記第1の2の(3)認定のように、国鉄の労務政策の責任者ともいべき国鉄本社の職員局次長は、昭和61年5月、動労の会議の席上、国労委員長を攻撃し、不当労働行為を「うまくやる」等発言し、また、同月、国鉄本社の車両局機械課長は「K労」ワッペン闘争等に言及した後、「いくら業研や、提案で実績をあげても、ワッペン着用一回で消し飛んでしまうのです。」と書簡文で明記し、更に、前記第1の2の(4)認定のように、昭和61年8月27日、第二次労使共同宣言に動労が調印するや、翌8月28日、国鉄総裁は「国労については、今日まで訴訟を取り下げべき事情が生じていません」と述べ、後日、動労分のみに関り、202億円損害賠償請求訴訟を取り下げている。

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

3 被申立人会社の申立人組合に対する対応について

(1) 被申立人会社は、前記第1の2の(9)認定のとおり、「今後の経営基盤を確立する上で最も重視すべきもの」とする個人別調書に、国鉄時代における所属組合を予め記入し、その後の所属組合の変更を記入させるよう指示し、その把握に努めていたことが認められる。

(2) そして、前記第1の2の(7)認定のとおり、被申立人会社の米子支店が「誠に喜ばしいこと」と評価する昭和62年6月29日調印のJR西日本米子支店労使共同宣言を締結した労働組合と協調的労使関係を維持する方針を表明し、この宣言に参加していない申立人組合を言外に排除する意図を示している。

また、前記第1の2の(8)認定のように、米子支店の人事担当課長が各長に対し殊更、申立人組合の活動を指摘し、その対処方について注意を喚起している事実は、被申立人会社も国鉄と同様の意図の下に、申立人組合に対応したものと見ざるを得ない。

4 本件減額の不当労働行為性について

(1) 本件手当の支給日に近接した昭和63年11月1日現在における米子支社の社員数に占める申立人組合に所属する組合員数の割合は、前記第1の3の(4)の力の表3認定のとおり12.5パーセントである。また、同年12月1日現在において米子支社が行ったチェック・オフ人数に占める申立人組合の組合員数の割合は、前記第1の1の(3)の表1によると12.9パーセントであり、両者は、ほぼ近似した数値を示している。

これに対して、米子支社における本件手当の減額者数に占める申立人組合に所属する組合員数の割合は、前記第1の3の(4)の力の表2認定のとおり44.3パーセントに上っている。

これを昭和62年度夏季手当から昭和63年度夏季手当までの間の各期末手当及び昇給における減額、減号俸の実施状況と比較すると、この間の米子支社の社員数に占める申立人組合に所属する組合員数の割合は、前記第1の3の(4)の力の表3認定のとおり13.1パーセントから12.5パーセントの範囲であるのに対して、米子支社における減額、減号俸者数に対する申立人組合の組合員数の割合は、前記第1の3の(4)の力の表2認定のとおり、昭和62年度夏季手当65.9パーセント、同年度年末手当62.1パーセント、昭和63年度昇給81.5パーセント、同年度夏季手当65.9パーセントと、それぞれ、格段に高い割合を示しており、このような傾向が本件手当においても、なお、引き続けているものと認められる。

被申立人は、前記第1の3の(4)の力認定のように、比較する母集団相互間において勤務成績の均等性を有することが大量観察の手法を用いる前提であり、能力、勤務意欲、執務態度等に定まった偏向の存しないことが明らかでなければ適用し得ないものであるから、比較する母集団を単純に数的に比較して大量観察されることは承服し難い旨を主張している。

しかし、申立人組合の組合員らは、それぞれが採用条件を満たして国鉄に採用されたものであり、申立人組合以外の組合員らと共に勤務しているが、分割民営化の方針が示され、その施策が進展する過程において、各人の考え方によって、ある者は申立人組合に加入して留まり、ある者は申立人組合に加入したが申立人組合以外の組合に移り、ある者はもともと申立人組合以外の組合に加入する等の経緯を辿ったものに過ぎず、申立人組合の組合員らが申立人組合以外の組合の組合員らと比較し、能力、勤務意欲、執務態度等において、定まった偏向が存すると認めるべき根拠はない。

また、昭和62年度夏季手当から本件手当に至るまでの間における各期末手当及び昇給について、申立人組合に属する集団とそれ以外の集団に区分して、両者を数量的に比較し、その間の格差の有無を検討することに特段の支障があるとは認められない。

よって、申立人組合の組合員らについて、昭和62年度夏季手当から昭和63年度夏季手当に至るまでの間の各期末手当及び昇給に引き続き、本

件手当においても、このように高い割合で減額者を生ぜしめていることは、そのこと自体、被申立人会社が申立人組合の弱体化もしくは組織破壊を企図していることを窺わせる。

- (2) 被申立人が主張する期末手当における勤務成績決定のプロセスは、前記第1の3の(3)認定のとおりであり、畢竟するに、本件手当に係る勤務成績決定の基礎となった人事考課の資料は、主として、職務行動観察記録(乙)及び人事考課(2)の二つのものであると認められる。

従って、本件手当の勤務成績決定において、不当労働行為意思が介在せず、その限りにおいて合理的な人事考課がなされたか否かは、先ずもって、本件減額者について、①職務行動観察記録(乙)において、日常の勤務状況の具体的事象が適切に把握され、評価されているか、②調査期間内の勤務状況を取りまとめた人事考課表(2)は、職務行動観察記録(乙)を適切に反映し、評価されたものであるか、③人事考課表(2)の総合評価の点数換算は、如何なる方法で行われ、適切、妥当なものか、④増収、63提案等のプラス要素、遅刻・早退等のマイナス要素は、それぞれどのように加味されたのかが明らかにされ、次いで、これらについて、本件減額者以外の者との比較において論ぜられるべきものとする。

この点について被申立人は、本件審査において、職務行動観察記録(乙)、人事考課表(2)については、その様式のみを示し、本件減額者の勤務状況を記載し、本件手当の勤務成績決定の資料としたものについては、いずれも提出せず、前記第1の4の(2)認定のように、本件減額者について現場長である助役の陳述書を提出するとともに、本件手当における増額者、同手当において増額又は減額のなされていない者を抽出し、該当者の勤務状況を記載した助役の陳述書を提出している。

しかしながら、被申立人提出の陳述書についてみると、本件減額者については、前記第1の4の(2)のク認定のとおり、毎日行われていたバッチ注意についての記述に非常な濃淡があるなど、その要約の方法、内容は、一様であるとは認め難いし、また、本件減額者以外の者についても、中には記事の大半が調査期間の後半の一期日に集中して記載されているものがあるなど、職務行動観察記録(乙)、更には、人事考課表(2)の記載内容を検討するには、適当ではないと言わざるを得ない。

また、人事考課表(2)の総合評価について、具体的にどのような方法により点数換算を行い、その結果がどのようなになったかを明らかにしなければ、前記第1の4の(2)のキ認定の本件減額者の勤務成績評価のワースト順位についての被申立人の主張は、にわかに措信し難い。

これらに加え、増額者、増額又は減額のなされていない者についての担当助役の陳述書は、その氏名が伏せられており、その内容の真偽を確かめることができず、従って、本件減額者の勤務態度との比較ができない。また、被申立人の指摘する本件減額者の勤務状況についても、助役らの陳述書において、反発、反抗として指摘されている事項は、仮に減

額の対象となった発言の中に不適當、不穩当な表現が含まれていたとしても、その発言の背景事情については必ずしも明かではない。

更に言及すれば、レポート作りのテーマについて同僚と話し合うような場合までも執務中の雑談として取り扱われているのではないかの疑問や、上司の注意、指導に対して反発・反抗したとされている事項は、その反発には理由がないのか等の疑問が払拭できず、本件減額が、客觀的かつ公正な査定に基づく成績不良を唯一の原因としているものとは、到底解し得ない。

なお、被申立人は、本件査定の合理性についての立証責任はない旨を主張しているが、申立人においては、本件減額について申立人組合に所属する者とそれ以外の者との間に外形的格差が存在すること及び本件減額者各人について勤務成績不良とされる理由はない旨を主張するとともに、この点について一応の立証を行っている。

これに対して、本件手当に係る勤務成績決定の基礎とした資料を独占的に保有している被申立人側において、その合理性を認めるに足る資料を提出したものとは認められない。

- (3) 被申立人は、勤務成績が良好でない者に当たるとして、本件減額を行った理由について、前記第1の4の(2)のアからカ認定のとおり主張しているが、これらのうち、「服装の整正」という表現で、国労の組合バッチ着用に関する注意、指導を行ったことに関する点が挙げられていることは、本件減額者全員に共通している。

このバッチ着用については、前記第1の2の(10)認定のとおり、就業規則違反と把握され、嚴重注意等の処分の事由ともされており、本件減額者についてみると、別紙6認定のとおり、昭和63年5月30日付けで全員が嚴重注意ないし訓告の処分を受けており、更に、平成元年3月30日付けで、既に退職していたA7を除く全員が嚴重注意の処分を受けていることに照らせば、勤務成績査定の上で相当の重さをもって、不利益な取扱いを受けているものと推認される。

組合バッチの着用は、一般に、所属組合員たることを表示することによって、組合に対する帰屬意識を持たせ、ひいては組合員の團結心の高揚を図る心理的効果を目的とするものであって、軽々に制限すべきものではない。しかし、勤務時間中の着用が、鬭争の一手段、あるいは争議行為の一態様と評すべき状況の中でなされるような場合、あるいは顧客に不快感、違和感を与えるような場合等には、これを制限することもできるものと考えられる。

これを本件における組合バッチの着用の態様についてみると、被申立人会社の業務を阻害したとの疎明はなく、また、平常な業務遂行においてなされており、その着用が鬭争の一手段等と目すべきものとは認められず、また、本件減額者の勤務箇所は、直接乗客と接するような場所ではないことなどからみて、具体的な要求を表明したり、要求を実現する

ための示威行為を目的としたリボンやワッペン等の着用と同視すべきものとは言えない。

被申立人は、前記第1の2の(10)認定の指示の下、前記第1の6の(3)認定のとおり、本件手当の調査期間中、毎朝、時として1日に複数回にわたってバッチ着用について注意、指導を行うなどし、これをもとに、勤務成績査定の上でマイナスの要素としている。

しかしながら、本件におけるバッチ着用は上記のとおりのものであるから、これを以って、申立人組合の組合員を殊更不利益に取り扱うことは、被申立人会社としては行き過ぎであると言わなければならない。

(4) また、被申立人会社の諸施策と国労の運動方針とは対立しており、前記第1の3の(3)認定の人事考課項目の評価について、申立人組合の組合員は、自ずと、「上司に対する反抗」、「言葉づかい」、「服装」、「職場の秩序」、「チームワーク上の協力的態度」、「会社の方針、施策の理解」といった情意考課項目をはじめ、増収、提案等についても、不利益な査定を受けることになり易いことは多言を要しない。

(5) 本件減額者のうち、A6の「否認」及びA7の責任事故Aについては、前記第1の7の(1)の昭和63年(不)第1号事件においても現れなかった新たな事象であるので、当委員会は、これらの事象についてどのように勤務成績に反映しているかについて、明らかにするよう被申立人に釈明を求めたが、被申立人は、当委員会が求めた資料の提出に応じなかったことは、前記第1の4の(2)の力及びキ認定のとおりである。

従って、A6の「否認」は、勤務成績を評価するに当たって考慮すべき事項となろうが、前記(2)判断のとおり、被申立人は、本件手当に係る人事考課表(2)を提出せず、また、その点数換算の方法等についても明らかにしないのであるから、当該事象が具体的にどのようなウエイトをもって評価されたのか不明であり、また、他の者の勤務状況と比較すべき資料も提出していない。

また、A7の責任事故Aについても、如何なる意味で低査定の要素とすべき責任を負ったのか、事故に係わった他の者が何故減額を免れたか等を明らかにする資料を提出しなかった。

従って、これらの事象をもって、A6及びA7について本件減額を行った顕著な事象であるとする被申立人の主張は、にわかに首肯し難い。

(6) 本件減額者6名は、前記第1の4の(1)及び前記第1の5の(1)、(2)認定のとおり、本件手当の調査期間中において、事業所の業務又は保線区の用地保守の業務に従事しているが、これらは、前記第1の2の(9)認定のとおり、被申立人会社が特に注目していた勤務箇所である。

これらのうち米子事業所についてみると、前記第1の6の(1)認定のとおり70パーセント以上が申立人組合の組合員で占められており、また、鳥取保線区の用地保守についてみても、前記第1の4の(2)の力認定のとおり、責任事故Aに関係した作業班の構成員は、責任者1名を除き他は



全て申立人組合の組合員で占められているなど、これらの勤務箇所は、申立人組合の組合員の比率が非常に高い職場であり、本件減額者は、このような勤務箇所に集中していると言える。

(7) 以上(1)から(6)の判断と前記2及び3の判断を総合勘案すると、申立人組合を嫌悪した被申立人会社が、公正な査定手続に藉口して申立人組合以外の組合員と差別して申立人組合の組合員を不利益に取り扱い、本件減額を決定し、もって申立人組合の組合員がその組合に留まることへの不安を生じさせることによって、申立人組合の弱体化を企図したもので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と認めざるを得ない。

#### 5 組合員資格喪失者の被救済利益について

被申立人は、本件減額者6名のうち、A5及びA7については、本件申立て当時、申立人組合の組合員であったか否か明らかではなく、この2名を救済対象者とするには疑問がある旨を主張するので、以下、この点について判断する。

A5は、本件手当の調査期間及び本件手当が支給された当時は、申立人組合の組合員であったが、前記第1の4の(1)認定のとおり、平成元年4月17日、被申立人会社を諭旨解雇となった後、同月30日に国労を脱退している。

また、A7は、本件手当の調査期間及び本件手当が支給された当時は、申立人組合の組合員であったが、前記第1の4の(1)認定のとおり、平成元年2月17日、被申立人会社を自己都合により退職し、同日、国労を脱退している。

しかしながら、A5及びA7の両名から、本件に係る救済を放棄する旨の意思表示がなされたとの事実は認められず、むしろ、両名は、本件審査において、それぞれ陳述書等を提出し、本件減額措置を不当労働行為であるとする立証に協力していることが認められる。

以上の事実からすれば、A5及びA7両名が、本件申立前において申立人組合の組合員としての資格を喪失していたとしても、同人らから本件に係る救済を放棄する旨の意思表示がなされていない以上、申立人組合として、その構成員である両名に対してなされた本件減額について、その回復を請求する被救済利益が消滅したものとは認められない。

#### 6 救済方法及び法律上の根拠

以上の次第であるから、本件手当について減額を行ったことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

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

以上の事実認定並びに判断により、当委員会は、労働組合法第27条、労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 5 年 10 月 29 日

鳥取県地方労働委員会  
会長 勝部可盛 ㊟

(別紙 略)