

神奈川、昭63不3、平元.7.20

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部
申 立 人 国鉄労働組合東京地方本部横浜支部

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、東京圏運行本部国府津給電区の区長らをして就業時間中及び就業時間外において申立人組合国府津給電区分会の組合員らに対し、申立人組合からの脱退勧奨をするなど申立人組合の組織及び運営に対する支配介入を行ってはならない。
- 2 被申立人は、本命令後速やかに、下記の誓約書を申立人らに対して手交するとともに、縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に楷書で鮮明に墨書し、被申立人本社入口、国府津給電区及び同区三島派出所出入口の見やすい場所に、き損することなく10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が行った次の行為は、この度神奈川県地方労働委員会において労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である旨認定されました。当社は、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

国府津給電区のB1区長が、昭和62年2月に同区に赴任して以降、就業時間中に貴組合員らにひぼう・中傷を加えるなどして貴組合からの脱退を勧奨するとともに、就業時間外にも貴組合員の自宅を訪問し、脱退工作を行ったこと。

平成 年 月 日

国鉄労働組合
執行委員長 A1 殿
国鉄労働組合東京地方本部
執行委員長 A2 殿
国鉄労働組合東京地方本部横浜支部
執行委員長 A3 殿

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 B2

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」または「新会社」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、東日本地域（北海道を除く青森県から静岡県の一部まで1都16県）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、その従業員数は会社設立時、約8万2,000名である。会社は、首都圏の列車・電車の運行を司る部門として東京圏運行本部（以下「運行本部」という。）を設け、その下に現業機関として、電車区、運転区、給電区等を置いている。
- (2) 申立人国鉄労働組合（以下「国労」という。）は、昭和22年国鉄の職員により結成された労働組合であり、現在は、国鉄の事業を承継して設立された各会社及び国鉄清算事業団（以下「清算事業団」という。）に勤務する者等によって組織する労働組合であって、一時期を除き組織率70パーセント程度の多数を組織していたが、本件申立て時の組合員数は約4万4,000名であり、会社における国労の組合員数は、約2万名である。
- (3) 申立人国鉄労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、国労及び国労東日本本部の下部組織であって、会社の事業地域のうち東京を中心とする地域に勤務する者によって組織する労働組合であって、本件申立て時の組合員数は約1万2,800名である。
- (4) 申立人国鉄労働組合東京地方本部横浜支部（以下「横浜支部」という。）は、東京地本の下部組織であって、会社の事業地域のうち主に、横浜、川崎周辺地域に勤務する者によって組織する労働組合であって、本件申立て時の組合員数は、約2,200名である。

なお、本件申立ての対象は、横浜支部の国府津給電区分会に係る事件である。
- (5) 会社には、国労以外に、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」という。組合員数約13万名）に所属する東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。組合員数約5万名）、日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。組合員数約3万名）に所属する東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。組合員数約7,000名）等の労働組合が存在している。

2 本件発生の前提となる労使事情について

- (1) 国鉄の分割・民営化に対する国労の考え方と対応
 - ア 国労は、国鉄の分割・民営化に対して、①運賃が利用者の負担増になること、②全国ネットのダイヤが崩壊すること、③事故の対応が遅れること、④貨物の広域輸送が困難になること、⑤不採算線区は営業停止ないし廃止につながること、⑥労働条件が著しく低下すること等の理由から、これに強く反対していた。
 - イ その後、国労は、国鉄の分割・民営化に関する法案の成立阻止が難しくなった情勢を踏まえて、国鉄を分割・民営化するに当たって、政

府に対しては、①新会社等の要員規模を拡大すること、②組合の所属や思想等を理由にする選別をしないこと、③北海道、九州については、特別に配慮し、地元での雇用確保の措置を講ずること等を、また、国鉄に対しては、①広域異動による玉突き配置転換や人材活用センターへの担務指定をしないこと、②賃金不払いや超過労働をさせないこと等を要求した。

ウ 国労は、昭和60年7月及び昭和61年4月には「わたくしは国鉄の分割民営化に反対です」というワッペンを胸に付けるといういわゆるワッペン着用闘争を行った。これに対して国鉄は5万9,200名（昭和60年9月）及び2万9,000名（昭和61年5月）に対して処分を行った。鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）は、同年8月に行った定期大会において、分割民営化を支持することを決定した。同大会には国鉄総裁が来賓として出席した。

(2) 国労大会の経緯

昭和61年7月、国労の第49回定期全国大会が千葉で開催された。この大会は、同年5月ころ以降国労組合員が1万人程度脱退し国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、鉄労等に参加していく状況下において、労使共同宣言の締結、雇用安定協約の締結が主要な焦点となっていた。

同大会において中央執行委員長は、組織と雇用を守るため「大胆な妥協」として「余剰人員問題に真正面から取り組む」、「必要な効率化を行う」、「紛争行為を中止する」などを提案した。

同年10月修善寺で開催された第50回臨時全国大会では、労使共同宣言を締結する提案は否決された。このような経過の後、同年11月以後さらに国労からの脱退者が生じ、翌年2月それらの者により鉄産総連が結成された。

なお、国労の国鉄における組織率は、昭和61年10月に50パーセント以下となり、翌年2月には30パーセントを割るに至り、国労の組織率の減少傾向はその後も続いた。

(3) 国鉄幹部の発言

ア 昭和61年5月21日、国鉄のB3職員局次長は、動労東京地本各支部三役会議に出席し、「私は、……みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんですが、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……」などと述べた。

イ 昭和62年5月25日、会社のB4常務は、昭和62年度経営計画の考え方等の説明会において労務管理について触れ、「会社にとって必要な社員、必要でない社員の峻別は絶対に必要なのだが、会社の方針派と反対派が存在する限り、特に東日本は別格だが、おだやかな労務改善をとる考えはない、反対派は断固として峻別する。等距離外交なども

考えていない」旨述べた。

ウ 同年8月6日、会社のB1社長は、東鉄労の第2回定期大会のあいさつにおいて、「残念なことは東鉄労以外にも組合があり、その中には今なお民営分割反対を叫んでいる時代錯誤の組合もある。皆さんにお願いしたいのは、このような迷える子羊を救ってやって頂きたい。名実共に東鉄労が当社における一企業一組合になるようご援助頂くことを期待する」旨述べた。

(4) 人材活用センターの設置

昭和61年7月、国鉄は、給電区を含む全国1,010か所に人材活用センターを設置した。人材活用センターにおいては増収活動や経費削減の教育などが行われることになっていた。人材活用センターへの職員の配置は、勤務成績に基づき行なうとされているが配置された者のほとんどは国労組合員であった。

3 本件申立てに関する事実について

(1) 国府津給電区の状況

ア 国府津給電区（以下「給電区」という。）は国鉄時代から、新会社発足後の今日まで列車運行等のための自営電力を供給する給電部門の現業機関である。国鉄時代には東京給電管理局の所管であったが、昭和60年6月1日に新鶴見給電区の支区から独立発足し、新会社になってからは運行本部電気部給電課の所管となっている。

イ 給電区の業務は、新会社の駅名でいえば武蔵境から湯河原、来宮間の各変電所間の特別高圧送電線の保守にある。

なお、新会社の所管は在来線のみであるが、同社は東海旅客鉄道株式会社（以下「JR東海」という。）から東海道新幹線の架空送電線路の保守委託を受けており、同委託業務は給電区が担当している。

ウ 給電区において職員が日常的に行う具体的な業務は、送電線の保守管理、送電線の線下敷や鉄塔用地等の財産施設管理、線下補償、線下に建物を建設する場合の建主への対応等いわゆる「高圧線」を扱うものである。

エ 給電区の事務所は、上記発足当初には、国府津の本区と三島派出所にあり、本区の人員として、区長及び助役1人、事務係2名、また技術系職員として、本区に保全グループが5名、三島派出所にも保全グループ5名、計14名の職員が配置されていた。

オ 昭和62年3月に武蔵境給電区から電気技術副主任1名（後記、A4）の転入、事務係1名の転出入並びに1名の希望退職があったが、人員は従前の14名と変わらず、これら14名の職員は昭和62年3月31日に国鉄を退職し、同年4月1日に全員新会社に採用された。

カ 職員の組合所属についてみると、昭和60年6月1日の給電区発足時には区長、助役を除く職員12名全員が国労に所属していた。

なお、昭和62年3月31日以前の国鉄時代には、区長・助役には、組

合員資格が認められていなかった。

- キ 国鉄改革法成立1か月前の昭和61年10月に同区では7名の組合員が国労を脱退した。その後、前記オのとおり、A4の転入があり、1名が希望退職したため昭和62年3月現在における区長、助役を除く各組合勢力比は東鉄労6名、国労6名の同数となった。
- ク その後、昭和63年3月1日、電気関係業務の効率化のため東海道方面の架空送電線路の保守を同給電区で行うこととなり大船派出所が開設され、このため同派出所要員として3名の職員が転入した。
- ケ 本件申立て時点の給電区における国労組合員は7名であるが、申立人らが区長から脱退勧奨を受けた者として挙げているのは分会長A5、副分会長A6、分会員A4、同A7、同A8、同A9（以下、それぞれ「A5」「A6」「A4」「A7」「A8」及び「A9」という。）の6名であった。
- コ なお、給電区では異なる組合に属する職員が同じグループに入って同じ作業を行っている。
- (2) 区長（B1）の職務等
- ア B1（以下「B1」又は「区長」という。）は、昭和62年2月14日、給電区の区長に就任した。
- イ 昭和62年4月1日から区長及び助役は就業規則上管理職として扱われなくなり、組合員資格を有することとなった。これに伴い、区長及び助役は東鉄労に加入した。なお、新会社における管理職とは主事以上の資格を有する社員をいう。
- ウ 昭和62年8月、給電区に東鉄労の小田原支部国府津給電区分会が発足するとともに、B1は同分会の書記長に就任した。
- エ 区長は現場長として社員管理を主な職務としている。具体的には一時金や賃上げについての一次査定をはじめとして、転勤や昇格のための日常業務に関する成績評価・推薦等を行い、加えて職員の職務分担の指定、年休の時季変更権の行使、並びに職場内の組合活動について正当な組合活動か否かの判断及び違法な場合の当該活動に対する処置等も行っている。
- オ なお、審問時の証言によれば、B1自身は、職場生活において区長としての職務の方が、東鉄労書記長の職務より重要なものだと認識している。
- カ 会社は最後陳述書提出の段階に至ってから、「社員等の転勤等については所属長又は委任を受けた者が行う」との社員管理規定の定めのもとに、本件の場合の所属長も運行本部長であるとその陳述書中において主張している。
- (3) A10（以下「A10」という。）の国労脱退
- ア 前記3の(1)のクで述べた大船派出所新設に伴い、3名の職員が転入したが、3名の所属組合の内訳は2名が国労、残り1名が東鉄労であ

った。

イ したがって、当時の両組合の勢力比は新会社発足に当たり加入した区長・助役を含め東鉄労 8 名に対して国労 6 名であったので、このままの組合員分布で推移するとすれば、東鉄労 9 名に対して国労 8 名となり、区長を除く給電区における労働者の半数を国労組合員が占める可能性があった。

ウ 昭和63年 2 月末ころ、区長は東鉄労の勢力拡大のため、同労組国府津給電区分会の 3 役と相談して 1 枚の脱退加入届用紙を作成した。

エ 同届用紙は国労脱退届と東鉄労加入届を 1 枚に収めたもので、日付・名前を記入し押印さえすれば完成するものとなっており、同届用紙は、区長がワードプロセッサで作成したものである。

なお、A 10 は同届用紙を東鉄労の M 青年部長若しくは S 主任から手渡された。

オ 昭和63年 3 月 18 日 A 10 は国労を脱退し、その旨を就業時間中に区長に告げるとともに A 5 にも同じ旨を告げた。審問時の証言によれば、この際、B 1 は区長としての自分に A 10 が告げたものだと認識している。

カ A 10 は同年 6 月末に東鉄労に加入した。

キ なお、A 10 は給電部門勤務者の多い地方の出身であり、国労脱退に至るまでに親族知人等から脱退勧奨を受けていた。

(4) 区長の A 4 への発言

ア A 4 は従前の武蔵境給電区送電線保守の業務を外されて、同区人材活用センターに配属されていたが、昭和62年 2 月に同センターから国府津給電区に転勤となり本務に就いた。

なお、A 4 の従前の職場、武蔵境給電区の区長は以前国府津給電区区長を勤めた B 5 であった。

イ 区長は A 4 が人材活用センターにいて、本務に就いていなかったこと及び同人が国労組合員であることを同人の転勤前から知っていた。

また、A 4 が 3 月 10 日赴任のあいさつのために国府津給電区に来た際に区長は次にのべる創心会若しくは鉄輪会への加入について言及した。

ウ 創心会について

創心会は給電職場において昭和61年 8 月ころ、新事業体にむけて国鉄時代の親方日の丸意識を捨てて企業意識を身につけるという趣旨で結成されたが、新会社発足後、解散（消滅）した。

創心会に加入していた国労組合員は、新会社になってから全員、国労を脱退して他の組合に加入した。

エ 鉄輪会について

鉄輪会結成の目的は、国鉄改革のために、第一線の現場で職員の意識改革や活性化のため動いてきた現場の管理者が新事業体発足以降も

その中心となりいろいろな施策を内外に発表していこうということにあった。

給電職場における鉄輪会の結成準備は昭和62年2月に開始され、3月末にはその結成をみた。そして、5月に労働組合として発足することが決議され、7月に全員東鉄労に加入した。

なお、5月までは管理職も同会の構成員に含まれていた。

(5) 区長による個人面談

ア 昭和62年4月に新会社が発足してから管理者による個人面談が全社員に対し実施されており、その方法は給電区においては区長・助役と職員らが対面する形で進められた。

イ 面談の目的は、区長の証言によれば、現場管理者と社員間の意思の疎通を図るとともに、会社の方針を理解させ、社員の多様な意見を把握することにあった。

ウ 給電区においても区長は昭和62年4月以降勤務時間中、会議室で面談を実施した。12月に入ると、職員により自己申告書の記載が全社一斉に行われた。同申告書の記入方法としては、仕事の取組み、自己の性格、今後の職務希望などに関し記載された各項目に○印をつけたり記入したりするやり方でなされた。

なお、この面談は、本社若しくは運行本部から、期末手当の時期や自己申告書を提出させた際には実施するように指示されていた。

エ 当時、本社若しくは運行本部から業務に関する安全衛生論文、社員意見発表会で発表する論文等が募集されており、同面談の際にもこれに応募するよう指導が行われた。

論文の応募については、区長は、強制するものではないが「個人の意欲や積極性があらわれるもの」と判断している。同論文の応募状況は、給電職場では低調なものであったため、区長は更に応募するよう再度指導を行った。

オ なお、同面談に際しては、上記申告書等により職員が申告した事項及び各種論文の応募状況について区長が評価を加え、評価の内容を職員に告げたりした。

カ 昭和62年11月4日、区長はA8に対して個人面談を実施し、同面談において以下のように発言した。

「銀行給与振込の実施に協力してほしい」

「A8を熱心な職員だと評価しているのに、なぜA8が国労に所属しているのかわからない」

「会社の就業規則には職員を会社の命令により転勤・出向させることができるという規程があるのに、国労は分割民営化及びこれに基づく会社の方針に反対し、転勤・出向等について地労委に申立てをする等、会社の方針を否定している。つまり、国労は、会社の存在自体を否定している」

「地労委に申立て事件が係属しているため会社は弁護士を雇っており、我々職員が少しずつ稼いだ利益が弁護士費用として無駄に支出されている」

「かつて、20数万人いた国労組合員の中には、良識のある人もいたが、修善寺大会以降は、極左集団になってしまった」

「A 8 が国労に納めている組合費は会社の基盤を崩すストライキにも使われている。したがって、職員のためにならない」

「今後自らの将来の昇進等を考えて、国労に所属した方がよいかどうか考えてみよ」

「就業時間中は区長としては国労を脱退せよと言えないが就業時間外であれば、可能であるので時間外に再び国労脱退について話し合いたい」

「所属組合の選択についてはよく考えた方がいいのではないか」

キ なお、面談の際、A 8 はこれら会話の内容をテープレコーダーに録取し、その反訳文を申立人側は本件申立ての書証として提出している。

(6) 始終業時の点呼における区長等の発言

ア 国鉄時代から毎始終業時に、本区・派出所ごとに点呼が行われていた。派出所の場合は、管理者がいないため、各派出所に1人ずついる主任が行うことにしていた。

点呼の内容としては、個名点呼、安全目標の呈示、作業指示、及び必要などときには区長からは訓示がなされ、助役からは連絡事項等が示されるというものであった。

イ 区長の訓示内容としては、業務上の指示ないし安全問題が中心であったが、職員の意識改革、増収活動、給与振込等に関してもなされた。

昭和62年4月の点呼の際、区長は国労バッジを着用していた同組合員らにバッジを外すよう注意を与えた。そしてこれに従わなかったA 7とA 8を点呼終了後、区長室に呼び再度注意を与え、両名にバッジを外させた。

ウ 同年7月1日、給電区を所管する運行本部の給電課のB 6課長が、また昭和63年1月からは同課の係長らが週に1、2度給電区を訪れ始終業時に訓示を行った。同課長及び係長の訓示の内容は、同給電区には会社に対する非協力者が多いこととか、新会社における社員のあり方及び意識改革の必要なことなどについてであった。

区長や運行本部課長等は、会社が積極的に進めている分割民営化及び増収活動、提案、給与振込等に協力しない者は意識改革ができていない者と評価している。

なお、B 6課長自身は技術主幹としての管理職の地位にあるが、過去において就業規則の説明会には参加したことはあるものの、「労働法規の研修等の機会は与えられていなかった」旨陳述している。

(7) 全体会議における区長の給与振込に関する発言

- ア 給電区では毎月末に、職員全員を集めて全体会議を開き、翌月の業務内容や安全問題に関する討議を行っている。この他、連絡事項若しくは指示事項があれば、これらも同会議において示される。
- なお、同会議は、給与振込を行っていない職員にその場で給料を手渡すため25日ころの給料日に行われることもあった。
- イ 給与振込は国鉄時代から事故防止及び事務の簡素化のため進められていたが、新会社になってからは会社は多数派組合とは給与振込実施に関する協定を締結しているが、国労とは締結していない。
- ウ 国労は給与振込の実施については、本人の同意を要件とすべきであると主張しており、区長としても本人の同意がなければ強要できないものと認識している。
- エ 昭和63年1月28日、全体会議終了後、区長は給与振込を行っていない職員（すべて国労組合員）を残し、給与振込に協力するよう要請した。
- (8) 三島派出所における区長の発言
- ア 昭和63年2月10日、区長は、巡回のため三島派出所に赴き、当日、湯河原―来宮間の難着雪リング取付け工事の設計積算をしていたA6と会話をした。
- イ なお、区長は、前日に各派出所からファックスで職員の勤務予定表が送付されるので、同日A6が外出しないで三島派出所にいて、同派出所のもう1人の国労組合員であるA4が他の現場で仕事をしていることを把握していた。したがって、区長とA6は1対1で会話をしたことになる。
- ウ 区長とA6の会話の内容は、増収活動、給与振込、提案等に協力すること、企業意識を持つこと及び国労についてなどであった。
- エ この会話の中で、区長は、「新会社全体が黒字経営を目指して必死の努力をしているときに、国労は指名ストや地労委申立てをして会社に協力せず損害を与えており、A6の支払った国労の組合費は、これらを支援することにつかわれているのだ」と述べた。
- (9) 区長のA9に対する発言
- ア 昭和63年2月13日（土）は、全職員にとって特別休日であったが、区長は給電区に出勤した。そして、二宮―湯河原間の難着雪リング取付け工事の中継連絡要員として、当日あらかじめ命令により出勤することになっていたA9と話をした。
- イ この会話の中で、区長は、A9に対して増収活動、提案活動、及び給与振込への協力を要請した他、運行本部から当給電職場は、「会社に協力する姿勢に欠けているとの印象を持たれている」などと述べた。
- (10) 区長のA5に対する発言
- ア 昭和63年2月16日午後6時過ぎ、区長は給電区国労分会長A5と話をした。

イ その内容は、①国労組合員には、会社に対して提案、増収活動を行わないなど非協力者が多い上、自己申告書の書き方が全員同一であるが、国労の分会長としてどのような指導をしているのか。②分会長として、国労組合員の将来について責任がもてるのか、などというものであった。

ウ A5はこの質問に対して「それは不当労働行為であり、回答する必要はない」と答えた。

(11) 区長によるA9の自宅訪問

ア 昭和63年2月16日午後7時30分ころ、区長は自らの所属する東鉄労の勢力拡大のため、A9に対して国労を脱退し、東鉄労に加入を勧誘する意図をもって、給電区の助役であるC1の車に同乗して事前の予告なくA9の自宅を訪問したと、陳述している。

しかし、当日、A9宅には、本人は不在だったため、区長はA9の母親と会話をし、自分の区長の名刺を母親に渡した。

なお、区長が上記の目的で、職員の自宅を訪問するのは初めてのことであり、以前にはこのような目的で他の職員の自宅を訪問したことはなかった。

イ 翌日、職場に出勤したA9は、前日の訪問について抗議するとともにB1にその名刺を返還した。

また、同日午後4時ころ区長は再び前日の訪問につき話をするためA9を呼び出した。

(12) その他申立人の申立てに係る事項

ア A7の年休問題

昭和62年12月4日、A7が年休の申請理由をドライブと記したところ区長はドライブの目的地を問うとともに、A7が申請理由を休養に変更したため「休養を必要とするほど働かせていない」として医者にかかることを勧めた上で休養を申請理由と認めなかった。そして申請理由をデートに変更させた上で同申請を許可した。

イ 意識改革について

前記区長等の発言中にみられる意識改革とは、昭和61年8月、国鉄監理委員会がその報告書の中で、「国鉄は、経営改革に向けて、時代の変化を的確に把握し、かつ、これを先取りする前向きな企業精神とコスト意識をもって顧客へ魅力あるサービスを提供することに心掛け親方日の丸意識の払拭に努めることが肝要である。……しかし、こうした状況においても依然として一部に現状認識の甘い職員が見受けられる。今後は、職員一人ひとりの甘えの意識を払拭するとともに、自らの職責を自覚し、企業人にふさわしい意欲と行動力にあふれた職員を育成することが必要である。それには、まず何よりも経営幹部が率先垂範し、現場一体となって職員の意識の改革に取り組むような一層の努力が望まれる」と述べていることに由来している。

区長や運行本部課長等の陳述によれば、意識改革とは上記の方針に沿って企業家精神をもって増収活動等を行うことだと認識している。

区長等は、労働組合としての国労が、増収活動等に反対することについては別段問わないが、個々の職員が反対行動をとった場合は「意識改革ができていない者」とみなすとしている。

一方、給電区の国労組合員は、区長等の「意識改革せよ」との発言は国労脱退を意味していると受け止めている。

ウ 増収活動、提案活動及び給与振込について

B 1 の証言によれば、国府津給電区における増収活動とは、送電線下の立会い等において接触した外部関係者や親戚・知人等に宣伝して切符の取次ぎをしたり、公休日にも暇があれば、オレンジカードの販売等を行うことにより会社の増収に協力することを意味する。

また提案活動とは、就業時間外に小集団若しくは個人で身近な業務の問題について自主的に検討等を行い、各種業務意見発表会へ参加し提案を行うことをいい、同給電区では全員が小集団活動に参加していることが認められる。

増収活動及び提案活動のいずれに対しても賃金若しくは報酬は支払われない。

増収活動及び提案活動は、職員に強制されているものではないが、活動の結果は本社若しくは運行本部に報告され、勤務態度若しくは積極性に関する評価に際し1つの要素とされている。

なお、国労はこれらのいずれについても、本人の同意が前提であり強要すべきではないとして実施に反対し、これを強要することは労働基準法違反だと主張している。

4 本件救済申立てについて

昭和63年3月3日、申立人らは、会社が国府津給電区の国労組合員に対し脱退工作をしたことは不当労働行為に該当するとし、①国府津給電区の国労組合員に対する脱退勧奨等の支配介入行為の禁止、②ポストノーチスを会社に対して命じるよう当委員会に救済申立てをした。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人は以下のとおり主張する。

- ① 国府津給電区B 1 区長は、昭和62年2月武蔵境給電区の人材活用センターから同給電区に転勤してきたA 4 が赴任の挨拶のため訪れた際に、同人に対して鉄輪会若しくは創心会に加入し、意識改革をしてくれることを期待して同給電区に呼び寄せたのだと述べ、反国労的な言動をなして国労脱退をそそのかした。
- ② 区長は、本社の課長若しくは係長とともに始終業時の点呼における訓示の際、及び全職員参加による給電区の全体会議の際に、国労組織に対するひぼう・中傷や利益誘導・恫喝等を行い、国労脱退を強要し

た。

- ③ 区長は、個人面談の機会を利用して国労に対するひぼう・中傷を行い、国労からの脱退勧奨、利益誘導を行うとともに、国労を脱退しなければ今後も脱退勧奨を行うことを予告した。
 - ④ 区長はA 6 に対し就業時間中に前記③と同様の脱退勧奨を行った。
 - ⑤ 区長は、国労給電区分会長A 5 に対して、分会丸ごとの脱退を依頼するとともに恫喝を加えた。
 - ⑥ 区長は、国労組合員A 9 の自宅を訪問し、A 9 の母親に国労に所属していることの不利益性を示唆、A 9 の国労脱退勧奨を依頼した。
 - ⑦ 区長は給電区大船派出所の開設に伴う職員の転入の際、転入職員A 10 に対して、親戚や知人を通じて脱退工作を行い、同人を国労から脱退させた。
 - ⑧ 区長は、年休を申請したA 7 に対して、国労からの脱退勧奨をした。
以上、会社の区長が行った行為は、会社による申立人らの組織に対する支配介入であり、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ので会社がこれらの行為を通じて申立人組合の組織、運営に支配介入しないことを命ずる救済命令を求める。
- (2) これに対し、被申立人は以下のとおり主張する。
- ① A 4 に対する区長の発言は、A 4 が今後送電の業務に専念し、創心会や鉄輪会に入れるよう頑張れと激励したものである。
 - ② 始終業時の点呼において、区長等は新会社にふさわしい企業人意識を持つよう意識改革をしてくれと要請しただけである。
意識改革とは、国鉄が昭和59年以降再建監理委員会の提言を受けて国鉄改革への基本的条件として職員に対し、親方日の丸的意識を捨てて、職業人として自覚を求めたときに使用された言葉であって、申立人らがいうような、国労からの脱退を意味するものではない。
 - ③ 区長はA 8 に対する個人面談において増収活動等への取組みを要請したものであり、一つの話題として「国労には左寄りの人が多い」「時間外に同僚として話をしたい」と述べただけである。
 - ④ A 6 と個別に会話をした際にも、話題は増収活動、提案活動、給与振込等に協力してくれと依頼しただけのものであり、国労脱退勧奨などは行っていない。
 - ⑤ A 5 に対してのB 1 の発言は、就業時間外に異なる労働組合の分会役員としての立場で話したもので、これはB 1 に与えられた就業時間外・職場施設外の同僚としての発言で労働組合活動の自由の範囲内のものである。
 - ⑥ A 9 宅の訪問もB 1 が、就業時間外に東鉄労の分会書記長として同労組の勢力拡大のために行ったものであり、本人が不在であったので母親に会社の現状や家族状況等について話をしただけであり、国労からの脱退勧奨ではない。

- ⑦ A10が提出した国労脱退届はB1が東鉄労書記長として作成したものであり、区長として同人に脱退勧奨を行ったものではない。
- ⑧ A7が年休を利用してドライブに行くというので区長は気をつけて行くように伝えたところ、年休請求に干渉するものと誤解したA7との間で押し問答がされる結果となったにすぎず、A7の年休請求は請求どおり認められており、何ら問題はない。

なお、会社は最後陳述書において、新たに次のとおり主張している。

- ⑨ 区長職は会社の利益を代表するものでなく、新会社発足後、管理職ではなくなり組合員資格（東鉄労分会書記長）も有しており、区長は労働組合法第7条で不当労働行為を禁じられている使用者に該当しない。
- ⑩ 仮に区長の発言に多少国労批判の内容が含まれていたとしても、B1が会社の将来を思うあまりの発言と理解すべきものであって、同人の地位において許された言論の自由の範囲内のものである。

以上のとおり、申立人らの主張する不当労働行為を構成する具体的事実は、いずれも労働組合法第7条第3号に該当するものではなく、本件申立ては棄却されるべきである。

2 当委員会の判断

申立人らは区長がさまざまな機会に国労組合員に対し国労からの脱退勧奨を行ったと主張し、被申立人はこれを否定するので、以下判断する。

(1) 区長の国労からの脱退勧奨行為等の支配介入について

ア A8、A6、A9、A10に対する行為

① A8に対する発言

会社は、A8に対する個人面談における脱退勧奨の事実を否定し、ただ「国労には左寄りの人が多い」「時間外に同僚として話をしたい」と発言しただけである、と主張するが、前記第1の3の(5)の力で認定したとおり、区長は「職務熱心なA8がなぜ国労に所属しているのかわからない」「国労は分割民営化及びこれに基づく会社の方針に反対し、地労委に申立てをするなど会社自体を否定している」「国労は極左集団になってしまった」「今後の自らの将来の昇進等を考えて国労に所属した方がよいかどうか考えよ」「時間中は区長としては国労を脱退せよと言えないが、就業時間外であれば可能なので時間外に再び国労脱退について話し合いたい」「所属組合の選択についてはよく考えてみた方がよいのではないか」と述べている。

上記発言は就業時間中の個人面談の際に、区長としてなしたものであること、国労を「極左集団」と位置づけて取り扱っていること、将来の昇進・昇格についての不利益性を示唆していること、また「所属組合の選択についてはよく考えた方がよい」等と翻意を促し、A8が国労にとどまることに不安の念を抱かせるものであることなど

から、組合組織への支配介入行為であることは否定できない。とりわけ、「国労を脱退せよと就業時間中には言えないので時間外に脱退について話しあいたい」と発言していることは、脱退勧奨の意図を明白に表明しているものと判断せざるをえない。

したがって、単なる話題として語ったにすぎないとする会社側の主張は、認めるわけにはいかない。

② A 6 に対する発言

前記第 1 の 3 の(8)で認定したとおり、区長は三島派出所で作業をしていた A 6 と会話をした際に、増収活動等へ同人の協力を要請することが話の中心であったとしても、その中でことさら「新会社全体が黒字経営を目指して必死の努力をしているときに、国労は指名ストや地労委申立てをして、会社に協力せず損害を与えており、A 6 の支払った国労の組合費はこれらを支援することに使われている」などと述べた。

区長のこの発言は、就業時間中に区長の立場でなされたことを考えれば複数の組合が併存し、その 1 つが一定の方針の下に合法的に会社と争っている状況の中で、ことさら一方の組合の方針を批判し、A 6 もこれらの行為に加担しているとして非難するものであって正当な組合活動に対する干渉的行為といわねばならない。

③ A 9 宅への訪問

前記第 1 の 3 の(11)で認定したとおり、昭和63年 2 月16日区長は A 9 の自宅を予告なく訪問している。訪問の目的は、A 9 を国労から脱退させ東鉄労への加入の勧誘をなすことにあった。

会社と申立人らが争っている時期に国労組合員の自宅を自ら訪問したこと、区長肩書きの名刺を母親に渡したこと、しかも区長が「国労脱退工作の目的をもって訪問した」と自ら陳述していることなどを考え合わせれば区長としての立場において脱退勧奨行為がなされたものと解するほかない。

④ A 10 への脱退勧奨行為

前記第 1 の 3 の(3)で認定したとおり、大船派出所新設に伴い転入した 3 名の職員のうち国労所属が 2 名、東鉄労所属が 1 名であったため、区長・助役を含む職員の所属組合の当時の勢力比が東鉄労 8 対国労 6 であったのが、東鉄労対国労の勢力分布は 9 対 8 となり区長を除く給電区における労働者の半数を国労組合員が占める可能性が生ずるに至った。

このような状況の下で A 10 が A 5 に提出した国労脱退届は、ワードプロセッサを使い区長自身が作成したものであり、その形式も国労脱退届と東鉄労加入届の双方を一枚の用紙に収めたもので、日付・名前を記入して押印しさえすれば済むように作成されていた。また、前記第 1 の 3 の(3)のキで認定したとおり、A 10 に対する脱

退勤奨が行われていたこと、A10が脱退届を提出するとともに脱退した旨を就業時間中に職場において区長に通告していることなどからみれば、給電区においては、上司を通じての国労組合員に対する脱退工作が計画、遂行されていたことを推認することができる。

以上①②③④に述べた事実からすれば、会社の国府津給電区B1区長の申立人組合員に対する言動は、国労からの脱退の勧奨もしくは組合活動に対する牽制によって申立人組合組織の弱体化を図るものであったことが明らかであったと判断せざるをえない。

イ その他の申立人組合員に対する区長の行為について

区長の申立人組合員に対する言動について、申立人は上記以外にも①増収及び提案活動に関連して申立人組合員らに協力を要請する際に、申立人組合員らのいわゆる「意識改革」を求めたこと、②A7の年休申請に際して国労に対する批判に基づくいやがらせ発言があったこと、③A5に対して「国労には会社に対して非協力者が多い」等と発言し、またA4に対しては、国労を脱退させるため創心会や鉄輪会への加入を勧めた等の行為があったことを主張している。

これらの区長の行動の中には、国労からの脱退勧奨や組合組織に対する攻撃と受けとられかねない言動があったことは否定できないが、上記アの事実に比すればいずれもその疎明において十分とは言い難い。

(2) 区長の立場と「使用者」性について

以上(1)でみたようにB1の行動には自らが所属する労働組合の組合役員としてのそれが含まれていることは否定できないが、いずれも同人の区長としての立場に密接に関連していることは明らかである。

ところで、会社は最後陳述書において、①区長職は会社の利益を代表するものでなく、新会社発足後、管理職ではなくなり組合員資格（東鉄労分会書記長）も有しており、区長は労働組合法第7条で不当労働行為を禁じられている使用者に該当しないこと、②仮に区長の発言に多少国労批判の内容が含まれていたとしても、B1が会社の将来を思うあまりの発言と理解すべきものであって、同人の地位において許された言論の自由の範囲内のものであると新たに主張している。

しかし、①については、前記第1の3の(2)で認定したとおり、区長は現場長として社員管理を主な職務としており、一時金や賃上げについての一次査定をはじめとして、転勤や昇格のための日常業務に関する成績評価、推薦等を行い、加えて職員の職務分担の指定、年休の時季変更権の行使、並びに職場内の組合活動について正当な組合活動か否かの判断及び違法な場合の当該活動に対する処置等も行っており、いわば給電区における唯一の管理職というべき存在であると解するのが相当である。

前記第1の3の(5)において認定したとおり、区長が国労組合員らに対し行った面談の目的は、その証言によれば、会社の方針を組合員らに理解させることにおかれていた。この面談は、同じく上記で認定したとお

り、会社本社若しくは運行本部から期末手当の時期や自己申告書提出の際に実施するように指示されていたもので、区長はこれを受けて区長としての職務遂行の一環としてなしたものであることは明らかである。

しかも、末端職制に対する会社のこれらの指示は、前記第1の2の(3)にみられるとおり、会社最高幹部の会社の方針に対する「反対派」組合を排撃する方針に沿ってなされたものであろうことは、区長の発言内容からも容易に推認しうるところである。

また、区長の職務内容若しくは実質上の職務権限が国鉄時代とそれほど異なっているとは認められず、B1区長自身の証言によれば、東鉄労分会書記長の職務よりも区長の本務の方をより重要視していることは、前記第1の3の(2)のオで認定したとおり、明らかである。

ちなみに、会社は最後陳述書において「社員等（管理職社員は除く）の転勤等については所属長又は委任を受けた者が行う」旨の社員管理規定があり、「所属長」は運行本部長であって区長にはその権限はないと主張する。

しかし、区長が職責上、上記規定にいう「委任を受けた者」の系列下にある職制にあたると解すべきことは上記のとおりである。

したがって、会社がこのような形式的な人事権限の分配規定を根拠にして、不当労働行為上の責任の所在を否定することは許されない。

そして②についても、B1の発言には、区長としての業務に関する意見の表明にとどまらず、国労組織に対するひぼう・中傷や国労を脱退しなければ不利益があり得ること、あるいは脱退すればある利益を受けるであろうことの利益誘導的意味合いが含まれているものと認めざるを得ず、ましてや管理的職責の伴う区長の地位においては許されるべき言論の自由の範囲を逸脱した発言と解さざるを得ない。

(3) む す び

以上、B1の申立人組合に対する言動、「使用者」性及び会社の方針等についてみてきたが、B1がその地位を利用して申立人組合の組織運営に支配介入したことは上記(1)のアの事実によって十分明らかであるからその行為は労働組合法第7条3項に違反するものとして会社はその責任を負わなければならない。

なお申立人らの申立の趣旨も要するに区長としての職務に関連しての組合組織に対する支配介入行為の中止を求めるところにあると考えられるので、申立てに対する救済措置としては、主文のとおりの表示をもって足りると考える。

〈反訳文について〉

なお、本審問において申立人は区長の発言内容を記録したテープの反訳文を疎明資料として提出した。

これについて会社は、最後陳述書において発言者に無断で録音したテープは録音の目的・手段等が著しく反社会的であるから、その反訳文は

証拠能力を有しないので採用すべきでない」と主張している。

しかし、当委員会は、特段の考慮を払い、この反訳文の内容に関する主要な事柄については、審問手続の中ですべて関係者から直接の証言を得ているものであり、反訳文を拠り所に認定しているわけではなく、またテープも審問終了後に当事者間の了解のもとで、念の為提出されたにすぎない。従ってこの点について会社の主張は認められない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成元年 7 月 20 日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就