

岡山、昭62不9、平3.7.19

命 令 書

申 立 人 X 1
 X 2
 X 3
 X 4

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らに対し、昭和62年度夏季手当の支給に際して、査定により減額した次の金額を支払わなければならない。

氏 名	金 額
X 1	20,699 円
X 2	19,467 円
X 3	17,909 円
X 4	16,349 円

- 2 被申立人は、申立人らに対する上記のような減額査定により、国鉄労働組合岡山地方本部岡山施設分会の弱体化を図るなどの支配介入をしてはならない。

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(以下「改革法」という。)並びに旅客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、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(昭和62年10月19日)の社員数は約51,500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、本件申立時の社員数は約4,400人である。

申立外岡山支社岡山保線区(以下「岡山保線区」という。)は、岡山支社の現業機関の一つであり、その下に岡山保線支区(以下「岡山保線支区」という。)、瀬戸駐在(以下「瀬戸駐在」という。)など3支区、2駐在があり、本件申立時の社員数は173人である。

(2) 申立人等

申立人 X 1（以下「X 1」という。）は、昭和49年1月1日に国鉄に採用されて以降、保線業務に従事しており、本件申立時には岡山保線支区施設係員である。

申立人 X 2（以下「X 2」という。）は、昭和48年4月1日に国鉄に採用されて以降、保線業務に従事しており、本件申立時には瀬戸駐在施設係員である。

申立人 X 3（以下「X 3」という。）は、昭和51年4月1日に国鉄に採用されて以降、保線業務に従事しており、本件申立時には岡山保線支区施設係員である。

申立人 X 4（以下「X 4」という。）は、昭和53年11月1日に国鉄に採用されて以降、保線業務に従事しており、本件申立時には瀬戸駐在施設係員である。

なお、X 4は、平成2年1月31日、自己都合により被申立人会社を退職した。

（以下、X 1、X 2、X 3、X 4の4人を併せて「申立人4人」という。）

申立外国鉄労働組合岡山地方本部（以下「岡山地本」という。）は、主として岡山支社管内の社員を構成員とする労働組合で、申立外国鉄労働組合（昭和22年6月5日結成。本件申立時の組合員数約42,000人。以下「国労」という。）及び国労の下部組織である申立外国労西日本本部（主として被申立人会社の社員を構成員としており、本件申立時の組合員数約8,000人）の下部組織であり、本件申立時の組合員数は約800人である。

申立外国労岡山地本岡山施設分会（以下「岡山施設分会」という。）は、岡山保線区に勤務する社員を構成員とする労働組合で、岡山地本の下部組織であり、本件申立時の組合員数は35人である。

(3) その他

被申立人会社には、国労西日本本部のほかに、全日本鉄道労働組合総連合会（昭和62年2月2日結成。本件申立時の組合員数約119,000人。以下「鉄道労連」という。）に所属する西日本旅客鉄道労働組合（本件申立時の組合員数約30,000人。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。本件申立時の組合員数約27,900人。以下「鉄産総連」という。）に所属する西日本鉄道産業労働組合（本件申立時の組合員数約9,900人）等の労働組合がある。

2 本件発生までの経緯

(1) 国鉄分割・民営化

ア 分割・民営化の答申

昭和56年3月16日に発足した第2次臨時行政調査会は、昭和57年7月30日、国鉄の分割・民営化の必要性などを提言した「行政改革に関する第3次答申－基本答申－」を政府に提出した。

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、同年8月2日に第1次緊急提言を、昭和59年8月10日に第2次緊急提言を行い、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。

この最終答申の中で、監理委員会は、国鉄経営が破綻した最大の原因は、公社という制度の下で全国一元の巨大組織として運営してきた経営形態にあり、よって、現行制度での再建は不可能であるから、経営形態を改めて、分割・民営化する必要があるとして、具体的方法として次のことなどを提言した。

- ① 分割・民営化の実施時期は昭和62年4月1日とする。
- ② 旅客部門は、全国を6地域に分割して、それぞれに旅客鉄道会社を設立する。貨物部門は、旅客部門から分離して全国一社体制とする。新幹線部門は、別主体を設置して、その主体が新幹線施設を一括保有の上、関係旅客鉄道会社に貸し付ける。
- ③ 新事業体の適正要員規模は約183,000人であるため、昭和62年度当初における国鉄の在籍職員数を約276,000人と予測すると、約93,000人の余剰人員が発生する。その余剰人員対策としては、移行前に約20,000人を希望退職者で募集し、移行時には全旅客鉄道会社に約32,000人を移籍し、残りの約41,000人は、旧国鉄に所属の上、3年間で再就職を図る。

この最終答申に対し、政府は、昭和60年7月30日、「答申を最大限に尊重し、国鉄改革のための措置について速やかに法案を得て所要の施策を実施に移す。」との方針を決定し、さらに、同年10月11日、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。

イ 国鉄改革関連法の成立

国鉄改革に係る法律案は順次国会に上程され、まず、「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、昭和61年5月21日、第104国会で成立し、同月30日公布、施行された。

さらに、改革法など国鉄改革関連8法案が、同年11月28日、第107臨時国会で成立し、同年12月4日公布、施行された。

なお、改革法第23条においては、新会社の職員は、設立委員等が行う一定の手続きを経て、国鉄職員の中から採用されることとされている。

ウ 基本計画及び実施計画の作成

昭和61年12月16日、政府は、「日本国有鉄道の事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画」を閣議決定した。

この基本計画に基づき、国鉄は、承継法人別の承継に関する詳細を

定めた実施計画を作成した。同計画によれば、被申立人会社が国鉄から引き継ぐ事業及び承継する資産、債務は、54線、5,324営業キロ、1,268駅、車両6,904両、営業用自動車700台、長期債務1兆159億円などとされていた。

エ 新会社の採用基準等の決定

昭和61年12月4日、運輸大臣は、旅客会社6社及び貨物会社（以下7社を併せて「新会社」という。）のそれぞれについて、発起人の職務を行う設立委員を任命した。

設立委員は、同月11日に第1回委員会を開き、新会社の職員の採用基準等を決定し、同月19日には第2回委員会を開き、新会社の職員の労働条件等を決定した。その後、国鉄による、国鉄職員に対する意思の確認、職員採用候補者名簿の作成などの手続を経て、設立委員は、昭和62年2月12日に第3回委員会を開き、新会社の採用予定者を決定し、さらに、同年3月16日以降、採用予定者に対し、新会社における配属先を通知した。

オ 新会社の発足

昭和62年4月1日、新会社が発足したが、国鉄時代の職員、土地、建物、車両、その他の業務用諸施設などの大部分は、新会社に引き継がれ、前日まで国鉄が行っていた事業及び業務は、新会社によって間断なく運営された。

なお、被申立人会社の常勤役員は、15人中11人が国鉄の役員又は職員の出身者であった。

(2) 本件申立てまでの労使関係

ア 職場規律の総点検

昭和57年3月5日、国鉄総裁は、運輸大臣からの指示により関係機関に対し、①ヤミ慣行、ヤミ手当については、正すべきは正すという観点の下に関係現場を的確に指導し、直ちに是正すること、②現場協議については、制度の本旨に立ち返った運用の指導を行うこと、などを内容とする職場規律の総点検を指示した。

これに対し国労は、労使の協議・交渉を無視する不当な対応であるとして反対の態度をとった。

職場規律の総点検は、昭和60年9月まで8次にわたり実施されたが、この総点検の結果、岡山保線区は、他の職場に比べ職場規律の乱れがひどいとして、職場規律確立の最重点職場の一つに指定された。

イ 余剰人員調整策

昭和59年7月10日、国鉄は、各組合に対し、①年齢56歳以上の者の特別昇給の停止、55歳以上の者の定期昇給・ベースアップの停止を内容とする退職制度の見直し、②退職前提退職制度の全職場への適用拡大、復職前提退職制度の新設を内容とする退職制度の改訂・拡充、③全職員を対象とする派遣制度の拡充の3項目を内容とする余剰人員調

整策を提案した。

この提案に対し、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。）の各組合は、同年10月9日、これを受け入れたが、国労は、この提案を拒否した。

ウ 雇用安定協約の失効

昭和59年10月11日、国鉄は、国労が余剰人員調整策に同意しないことを理由に、「雇用の安定等に関する協約については昭和60年1月11日をもって解約したい。」と通告した。その後、公共企業体等労働委員会の仲裁裁定等を経て、国労との間で特別退職協定、昇給協定及び派遣・休職問題について妥結し、「職員の派遣の取扱いに関する協約」等が締結されたため、国鉄は、昭和60年4月9日、前記解約通告を撤回し、同協約の有効期限を同年11月30日まで延長した。

その後、昭和60年11月30日、国鉄は動労、鉄労及び全施労と「雇用安定協約」を再締結し、その有効期限を昭和62年3月31日まで延長したが、国労に対しては、「3ない運動」（やめない、休まない、出向かない）の中止決定が地方機関にまで徹底していないとして、同協約の継続締結を拒否した。これにより国労は、同協約に関しては、昭和60年12月1日以降無協約状態となった。

エ 第1次労使共同宣言

昭和61年1月13日、国鉄は、各組合に対し、①折り目正しい輸送サービスを提供するため、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る、②鉄道事業再生のため、労使は、一致協力して必要な合理化を積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立する、③余剰人員対策としては、派遣制度及び退職勧奨を推進し、希望退職に積極的に取り組むことなどを内容とする「労使共同宣言」（以下「第1次労使共同宣言」という。）を提案した。

これに対し、同日、鉄労、動労及び全施労は、同宣言に調印したが、国労は、労働組合運動の基本を否定するものであり、到底受け入れることはできないとして、同宣言の調印を拒否した。

オ 広域異動

昭和61年3月4日、国鉄は、各組合に対し、「今後の余剰人員対策を円滑に進めていくためには、雇用の場が地域的に偏在している状態を踏まえて、余剰人員の地域的なアンバランスを調整していくことが必要であり、こうした観点に立って、広域異動を行う。」ことを説明し、第1陣として、北海道から東京・名古屋地区を中心とする地域へ約2,500人、九州から大阪地区を中心とする地域へ約900人の合計3,400人の広域異動者を募集するという提案を行った。

これに対し、動労、鉄労及び全施労は、同月14日に同提案を受諾したが、国労は、広域異動は賃金問題を含めて労働条件にかかわる問題

であるとして、労使間で団体交渉を行い、合意の上で実施するよう要求した。

カ 国鉄本社職員局次長の発言

昭和61年5月21日、国鉄本社のB1職員局次長は、動労東京地本各支部三役会議に出席して、「分割・民営を遅らせれば自然に展望が開けるという理論を展開している人達がいる。国労のA1委員長です。……私はこれから、A1の腹をブンなぐってやろうと思っています。……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いまよくやるということでありまして……」などと発言した。

キ 人材活用センター

昭和61年7月1日、国鉄は、余剰人員対策として全国1,010か所に人材活用センターを設置した。同センターでは草取り、便所掃除等の作業が行われたが、同センターに担務指定されたのは、ほとんどが国労組合員であった。

国鉄岡山鉄道監理局管内においても、当初27か所に人材活用センターが設置されたが、昭和61年12月18日までに担務指定された482人の所属組合別内訳は、国労395人(82.0%)、鉄労22人(4.6%)、動労53人(11.0%)、全施労6人(1.2%)、その他6人(1.2%)であった。このうち岡山保線区に設置された同センターには、30人が担務指定されたが、担務指定されたのは全員国労組合員であった。

当時、人材活用センターに担務指定された者は新会社に採用されないなどの噂が流れたため、同センターに担務指定された国労組合員の多くは、不安に駆られるようになった。

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。

ク 第2次労使共同宣言

昭和61年7月18日、鉄労、動労、全施労及び真国鉄労働組合は、将来の一企業一組合を目指して、国鉄改革労働組合協議会(以下「改革労協」という。)を結成した。同年8月27日、国鉄と改革労協は、①労使は、民営・分割による国鉄改革の実施に向かって、一致協力して尽力する、②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企業人として自覚し、望ましい職員像に向けて労使それぞれが職員指導を徹底することなどを内容とする「第2次労使共同宣言」に調印した。

他方、国労は、この第2次労使共同宣言についても調印していない。

ケ 国鉄総裁の発言

B2国鉄総裁は、昭和61年7月に開催された鉄労大会に来賓として出席し、「難局を乗り切るためにいろいろな施策、問題提起を矢継早に行ったが、鉄労のスピーディな対応には感謝に耐えない。国鉄改革

の大きな原動力である。国鉄はマル生以降、苦難の歴史が刻み込まれた。……しかし、この苦難のなかで終始一貫した信念と勇気と行動力の鉄労の存在は画期的であり、絶賛賞賛したい。ほめてもほめすぎることはない。」とあいさつした。

また、同年8月に行われた動労の大会に来賓として出席した同総裁は、「国鉄の組合の中にも身体は大きい、非常に対応が遅い組合があります。この組合と仮に、昔鬼の動労といわれたままの動労さんが、今ここで手を結んだといたしますと、これは国鉄改革どころではない。そのことを想像するたびに、私は、背筋が寒くなるような感じがします。臨機応変・弾力的に対応できる動労に絶大なる敬意と賞賛の言葉を申し上げます。」とあいさつした。

コ 損害賠償請求訴訟の取下げ

昭和51年2月14日、国鉄は、国労及び動労が昭和50年11月下旬から同年12月上旬までの8日間にわたって実施した「スト権スト」により損害を受けたとして、202億円の損害賠償を求める訴訟を提起した。

この訴訟について国鉄総裁は、昭和61年8月28日、動労が、昭和57年12月以来ストライキを行わず、また、第1次労使共同宣言においては、国鉄改革が実現するまでの間ストライキを行わないことを約束し、さらに、第2次労使共同宣言においては、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ている上、昭和57年以来、職場規律の是正、経営合理化、余剰人員対策の促進など国鉄の諸施策に積極的に協力しており、しかも、第2次労使共同宣言において、分割・民営化による国鉄改革に賛成し、これに向かって一致協力して尽力する旨約束したとして、動労については前記損害賠償請求訴訟を取り下げ、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いう旨の談話を発表した。

しかし、国労については、訴訟を取り下げるべき事情が生じていないとして、取下げは行わなかった。

サ 国労の分裂

昭和61年10月9日、10日両日、静岡県修善寺町で行われた国労第50回臨時全国大会において、執行部は、組合員の雇用の確保と国労の組織を守るためには妥協が必要であるとして、①労使共同宣言の調印と雇用安定協約の締結、②不当労働行為の提訴取下げなどを内容とする「緊急方針案」を提案したが、否決され、執行部は総辞職した。かわって新執行部が選出され、これまでどおり分割・民営化阻止の方針を堅持していくことが決定された。

その後、昭和62年2月2日には、鉄労、動労、全施労などの組合が結集して鉄道労連が結成され、また、同月28日には、国労旧主流派が中心となって鉄産総連が結成された。

シ 国労組合員数の減少

国鉄の分割・民営化に際し、新会社等への採用を希望しながら不採用になった者の総数は全国で6,793人であったが、そのうち国労組合員数は4,810人で70.8%を占めたのに対し、鉄道労連組合員数は33人で全体のわずか0.5%にすぎなかった。この数字は、昭和62年2月当時の組織率が、国労が約29%、鉄道労連が約38%であったことからすると、国労組合員の不採用率は異常に高率であり、新会社等への採用・不採用をめぐって、組合間で差別扱いがあった。

また、新会社の発足に当たり、国労組合員の多数が本来業務から外されて、いわゆる余剰人員対策とされた部署へ配属されており、ちなみに、岡山支社における昭和62年7月現在でのいわゆる本務外しとされた者は、588人いたが、そのうち国労組合員数は357人で60.7%を占めたのに対し、鉄道労連組合員数は74人で12.6%にすぎなかった。この数字は、岡山支社管内における当時の組織率が、国労が約16%、鉄道労連が約53%であったことからすると、国労組合員の比率が異常に高く、職員の配属をめぐっても、組合間で差別扱いがあった。

このような組合間の差別扱いが大きな原因となって、国労を脱退し、他組合へ加入する者が続出したため、昭和61年4月1日時点で約165,000人いた国労組合員は、新会社が発足した昭和62年4月1日には、約44,000人に激減した。

また、岡山地本組合員数も、昭和61年7月当時には約3,400人いたが、昭和62年4月1日時点では、約830人に激減し、国労の組織は非常に弱体化した。

以上は、当委員会に顕著な事実である。

ス 労働情勢に関する被申立人会社の見解

昭和62年7月、被申立人会社は社長名で、「当面の労働情勢に関する会社の見解」と題する文書を発表した。その中には、「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なによりも重要で……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なく……」との記載があった。

3 就業規則の制定

被申立人会社は、昭和62年4月13日から同月30日までの間、就業規則作成に伴う労働組合からの意見聴取を実施した後、当該就業規則を労働基準監督署に届け出た。

本件に係る就業規則の規定は、次のとおりである。

(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・規定等を遵守し、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 (略)

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。

(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。

第8章 賃金

第130条 社員の賃金に関する事項は、賃金規程（昭和62年4月人達第20号）の定めるところによる。

4 組合バッジ・制服・氏名札の着用

(1) 組合バッジの着用と被申立人会社の対応

ア 国労組合員は、昭和30年代以降、組合バッジを着用しているが、国鉄時代には、勤務時間中、国労以外の組合員も組合バッジを着用していた。国鉄は、昭和40年代のマル生紛争時を除くと、昭和57年ごろまでは、組合バッジを取り外すようにとの注意・指導を行わなかったが、その後、職場規律が問題とされるようになった昭和57年末ごろから、勤務時間中の組合バッジ着用者に対し、組合バッジを取り外すよう注意・指導し始めた。

国鉄の分割・民営化後、被申立人会社も、引き続き同様に注意・指導した結果、昭和62年4、5月当時、岡山支社管内において、勤務時間中に組合バッジを着用していたのは、国労組合員のみであった。

なお、昭和62年4、5月当時、岡山支社管内で組合バッジ着用者が多くいた職場は、岡山保線区、岡山駅、福山駅などであった。

イ 申立人4人が勤務時間中、制服の襟などに着用していた国労の組合バッジ（以下「国労バッジ」という。）は、縦12ミリメートル、横12.5ミリメートルの金属製で、周囲を金色で縁取りし、その中に黒地に金色で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あった。

(2) 制服及び氏名札の着用義務

制服及び氏名札については、就業規則第20条第1項の規定により、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することが決められており、保線業務に従事する社員については、被服類取扱規程（昭和62年4月人達第24号）第3条の規定により、所定の制服が定められている。また、制服の着用期間については、同規程第12条の規定により、10月11日から4月30日までは冬用を着用し、5月1日から夏用を着用すること（ただし、所属長は、地域の関係等により必要と認めるときは、1か月以内の期間において変更することができる。）とされている。

なお、昭和62年4、5月当時、岡山保線区における制服・氏名札の不着用者は、X2、X4以外にはいなかった。

5 申立人4人の勤務状況等

(1) 申立人4人の業務内容

昭和62年度夏季手当（以下「本件夏季手当」という。）の査定対象期間である昭和62年4、5月当時、X1及びX3は、岡山保線支区の線路保守グループに、また、X2及びX4は、瀬戸駐在の線路保守グループに所属していた。人材活用センター廃止後の線路保守グループは、保線関係の余剰人員の活用策、特に外注作業の直営化ということで設けられた組織であり、被申立人会社発足当時は同社の組織規程に記載されておらず、また、定員の定めもなかった。同グループには当初20人が配属されたが、そのうち19人が国労組合員であった。

線路保守グループの作業内容は、マクラギ更換、レール更換、突き固め等であったが、申立人4人は、昭和62年4、5月当時、業務に関しては何らの事故もミスも起こさず、また、減給、戒告、訓告などの処分を受けたこともなかった。

(2) 各種施策等への参加状況

ア 昭和62年4月に岡山支社が作成した業務運営に関する「昭和62年度基本方針」に基づき、昭和62年4、5月当時、岡山保線区において実施された各種施策等で、本件夏季手当の査定対象とされたものは、次に掲げる11の事項に対する参加活動状況や標語、イラスト等の募集に対する応募状況であった。

①イベント、②増収キャッチフレーズ、③運転事故防止目標、④障害事故防止目標、⑤安全の合言葉、⑥社員名簿用イラスト、⑦JR縦断駅伝、⑧シンボルマーク、⑨小集団活動、⑩資格取得チャレンジ、⑪増収

なお、「昭和62年度基本方針」は、別紙1のとおりであり、また、上記①から⑪の各種施策等の概要については、別紙2「各種施策等の概要」のとおりである。

イ 岡山保線区における各種施策等への参加状況は、別紙3「各種施策等参加実績表（昭和62年4～5月）」のとおりであり、申立人4人は、

昭和62年4、5月当時、①ないし⑩の各種施策に全く参加せず、また、⑪増収の実績もゼロであった。

ところで、申立人4人が従事していた保線業務は、仕事柄、保線現場に出て作業を行うことがほとんどであったため、勤務時間中に増収活動を行うことは極めて困難であった。このため、増収活動は、主として勤務時間外に、自主的に行わなければならなかったが、被申立人会社は、勤務時間外の増収活動に対しては、業務命令に基づくものではなく、各社員の自主的な活動を期待するというので、時間外勤務手当は支給していない。

また、各種施策についても同様であり、①、⑦、⑨の各種施策については時間外に、また、②、③、④、⑤、⑥、⑧、⑩の各種施策については主として時間外におこなわなければならなかったが、被申立人会社は、これらの活動に対しても、時間外勤務手当は支給していない。

(3) 申立人4人の勤務態度について

岡山支社では、各現場機関ごとに、社員の勤務状況を「記録簿」に記録し、保管しているが、岡山保線区の「記録簿」によると、昭和62年4、5月当時の申立人4人の勤務状況は次のとおりであった。

ア X1は、昭和62年5月20日16時42分、点呼中に国労バッジを着用していたため、B3岡山保線支区長から「X1君バッジを付けている。就業規則違反なのですぐに取り外しなさい。」と注意されたが、返答しなかった。X1は、昭和62年5月中、国労バッジの着用に関する同様の注意を計9回受けた。

イ X2は、昭和62年5月8日午前8時55分、東岡山駅構内において、B4瀬戸駐在助役（以下「B4助役」という。）から「X2君名札を付けなさい。」と注意されたが、「上着に付けて今脱いでいるから付けとらんのじゃが。」と答えたので、同助役から、「就業中はいつでも付けなさい。」と重ねて注意され、「は～い。」と言って上着を取りに行き、名札を付けた。

また、X2は、同月16日、朝の点呼時に国労バッジを着用していたため、B4助役から「X2君胸のバッジを外しなさい。会社の認める以外の胸章を付けることは就業規則違反です。」と注意されたのに対し、返答せず、外そうとしなかった。X2は、同月中、国労バッジの着用に関する同様の注意を計12回受けた。

ウ X3は、昭和62年5月25日午前8時38分、点呼中に国労バッジを着用していたため、B5岡山保線支区助役から「X3君、服装違反だ。すぐに取り外しなさい。」と注意されたが、「取り外す気はない。」と答えた。X3は、同月中、国労バッジの着用に関する同様の注意を計6回受けた。

エ X4は、昭和62年4月3日、点呼中に国労バッジを着用していたため、B4助役から「X4君襟に何を付けているんですか。認められた

もの以外は服に付けるようになっていません。外しなさい。」と注意されたのに対し、「はい。外します。」と答えたが外さなかった。X 4 は、昭和62年4、5月中、国労バッジの着用に関する同様の注意を計13回受けた。

X 4 は、同月6日午前11時57分、事務室の電話で「国労のX 4 ですが。」と喋って話していたところを、B 4 助役から「今何の時間だと思っているんですか。勤務時間中ですよ。勤務時間内の労働組合活動と見なします。」と注意されたのに対し、「昼休みは、銀行が閉まっていけんのじゃ。」と言って、事務室を出て行った。

また、X 4 は、同月15日、点呼時に制服の上着を脱いでいたため、B 4 助役から「X 4 君服装の整正です。上着を着なさい。」と注意されたのに対し、「暑いときは着ないでいいでしょ。」と答えたので、同助役から「作業するとき暑いときは脱いでよいが、点呼時は着なさい。」と重ねて注意されたが、だまされたままで上着を着用しなかった。

さらに、同年5月8日午前8時55分、東岡山駅構内において、B 4 助役から「X 4 君名札を付けなさい。」と注意されたのに対し、「名札なんか付けなくても名前はわかろうが。」と答えたので、同助役から「わからん。就業中は名札を付けなさい。」と重ねて注意されたが、「かばち言うて。」と言って名札を着用しなかった。

(4) 申立人4人の組合活動歴

ア X 1 は、昭和49年に国労に加入し、岡山施設分会の執行委員長、副分会長等を歴任し、本件申立時には岡山施設分会分会長であった。

イ X 2 は、昭和48年国労に加入し、岡山施設分会の青年部副青年部長、執行委員等を歴任し、本件申立時には岡山施設分会副分会長であった。

ウ X 3 は、昭和51年国労に加入し、岡山施設分会の青年部書記長、青年部長等を歴任し、本件申立時には岡山施設分会書記長であった。

エ X 4 は、昭和53年に国労に加入し、岡山施設分会執行委員、岡山地本青年部副青年部長等を歴任し、本件申立時には岡山地本青年部長であった。また、X 4 は、昭和60年11月25日から昭和62年3月21日まで岡山地本青年部長として在籍専従を勤めた。

なお、X 4 は、平成2年1月31日、被申立人会社を退職するとともに国労を脱退した。

6 本件夏季手当支給額の決定方法

(1) 賃金規程

被申立人会社の期末手当（夏季手当及び年末手当）については、就業規則第130条の規定に基づく賃金規程（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。

（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、又は減額とする割合とする。

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

なお、本件夏季手当について被申立人会社は、昭和62年6月19日付け「夏季手当の支給について(通達)」という文書により、その基準額及び調査期間(査定対象期間)について次のとおり通知した。

1 基準額

基準額は、昭和62年6月1日現在における辞令面における基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.1を乗じて得た額とする。

2 調査期間

改革法(昭和61年法律第87号)第23号第3項の規定に基づき採用された社員の調査期間については、昭和62年4月1日から同年5月31日までとする。

(2) 査定手続

ア 昭和62年5月中旬、岡山支社会議室において、B6岡山支社長(以下「B6支社長」という。)以下課長、現場長等約90人が出席して、本件夏季手当に関する現場長会議が開催されたが、その席で人事課長は、「日ごろからよく社員を把握しておくように。」と指示した。

その後、岡山支社人事課において、支社独自の様式である「夏季手当基礎資料(一般社員・NO1)」、「夏季手当基礎資料(一般社員・NO2)」及び「欠勤調書」の各書類を作成し、同月下旬、各現場機関に配布するとともに、電話で各現場長に対し、「夏季手当基礎資料(一般社員・NO1)」の評価点数及び査定対象期間中の社員の行状を考慮して、勤務成績の上位者20%程度及び下位者10%程度を推薦するよう指示した。

イ 「夏季手当基礎資料(一般社員・NO1)」は、「1業務遂行能力及

び取り組み」、「2 増収への姿勢」、「3 事故防止への取り組み（運転・傷害・現金）」、「4 経費節減努力・コスト意識」、「5 各種施策・募集等への取り組み」、「6 出向への姿勢」、「7 小集団活動への取り組み」、「8 自己啓発（技術力の向上・通信教育等）」、「9 増収額」及び「10 担当別項目」並びに上記10項目で評価しきれない点（例えば、組合バッチの着用など）について評価する「特記事項・総合実績」の計11項目からなり、それぞれの項目について評価点数及びその根拠を具体的に記載するものとされていた。

また、「夏季手当基礎資料（一般社員・NO1）」には「採点の目安」が示されており、1ないし10の各項目については10点満点、「特記事項・総合実績」については20点満点の合計120点満点で評価するものとされていた。また、平均的な社員については、「9 増収額」を除いた1ないし10の各項目については5点前後で、「特記事項・総合実績」については10点前後で評価するものとされていた。

「夏季手当基礎資料（一般社員・NO2）」は、「夏季手当基礎資料（一般社員・NO1）」で評価した各社員の評価項目ごとの点数並びに処分及び表彰の状況を取りまとめて一覧表にしたものであり、「欠勤調書」は、期間率算定の基礎となる遅刻、早退などの状況を記入するものであった。

なお、「夏季手当基礎資料（一般社員・NO1）」、「採点の目安」及び「夏季手当基礎資料（一般社員・NO2）」は、それぞれ別紙4、5、6のとおりである。

ウ 同年5月末、岡山保線区においては、本区についてはB7岡山保線区長（以下「B7区長」という。）が、支区については支区長が、さらに、駐在については助役が、それぞれ所属する社員について、「記録簿」、「各種施策等参加実績表」及び執務状況に関する区長、支区長、助役のメモに基づいて評価を行い、「夏季手当基礎資料（一般社員・NO1）」にその評価点数を鉛筆で記入した。

なお、当時、岡山保線区の支区長、助役は、全員西鉄労組合員であった。

その後、B7区長及び本区のB8首席助役（以下「B8首席助役」という。）が、各評価者からヒアリングを行い、評価者ごとのアンバランスを是正し、「夏季手当基礎資料（一般社員・NO1）」を完成させた。本件夏季手当における岡山保線区社員の評価点数の合計点数の最高点は80点ぐらいであり、最低点は一桁であった。

さらにその後、「夏季手当基礎資料（一般社員・NO1）」の合計点数の良い者から順に岡山保線区社員に順位を付け、なおかつ、例えば、管理・監督者の注意・指導に全く従わないとか、遅刻があるなど査定対象期間中の具体的な事象を考慮した上で、勤務成績の上位者20%程度及び下位者10%程度を選定した。この結果、上位者として選定され

た者は35人程度、下位者として選定された者は20人程度であったが、申立人4人はいずれも下位者に含まれていた。

エ 同年6月8日ごろ、B7区長は、B6支社長に対し、①勤務成績の上位者20%程度及び下位者10%程度の者の一覧表、②「夏季手当基礎資料（一般社員・NO1）」、③「夏季手当基礎資料（一般社員・NO2）」④「欠勤調書」、⑤「箇所長意見」（岡山保線区における全般的な業務取組方針、特別な取組事項、「記録簿」への記入方法、各種施策等への参加実績などを記録したもの。）、⑥「分析資料」（社員の勤務成績の集計点数と各点数の人員とをグラフにしたもの。）の各資料を提出した。

オ 同月12日ごろ、岡山支社のB9人事課主席及びB10人事課主席が、B7区長及びB8首席助役を岡山支社会議室に呼んで、第1次ヒアリングを実施した。第1次ヒアリングにおいては、B7区長から提出された①ないし⑥の資料並びに同区長らが持参した「記録簿」及び「各種施策等参加実績表」を基に、社員の勤務状況及び職務遂行状況を聴取し、勤務成績の上位者及び下位者の選定が適正に行われているかどうか並びに各資料が適正に作成されているかどうかをチェックした。

カ 岡山支社人事課では、第1次ヒアリング終了後、各現場機関ごとの評価尺度の差異等のアンバランスを是正したが、更にヒアリングの必要があると認められた現場機関については、再度現場長を呼び出しあるいは電話により第2次ヒアリングを実施して再調整を行った上で、最終的には、B6支社長が増額者及び減額者を決定した。

このような査定手続を経た結果、増額者数は支社全体の9%程度に、また、減額者数は支社全体の2%程度になった。

7 申立人4人の評価及び減額の状況

(1) 申立人4人の評価状況

前記第1の5の(3)で認定のとおり、申立人4人は、本件夏季手当の査定対象期間である昭和62年4、5月当時、勤務時間中に国労バッジを着用しており、取り外すようにとの上司の指示に従わなかったため、「夏季手当基礎資料（一般社員・NO1）」の「特記事項・総合実績」の項目で低評価され、また、増収実績がゼロであったため、同資料の「2増収への姿勢」で低評価され、かつ、「9増収額」の評価点数が0点とされ、さらに、各種施策に全く参加していなかったため、同資料の「5各種施策・募集等への取り組み」、「7小集団活動への取り組み」及び「8自己啓発（技術力の向上・通信教育等）」の各項目でそれぞれ低評価された。

また、X2は、同年5月8日午前8時55分、氏名札を着用せず、上司に注意されて着用したため、同資料の「特記事項・総合実績」の項目で低評価された。

さらに、X4は、昭和62年4月6日午前11時57分、勤務時間中に組合関係用務の電話を行って、上司から注意を受け、また、同月15日、点呼

時に制服の上着を着用せず、上着を着用するようにとの上司の指示に従わず、さらに、同年5月8日午前8時55分、氏名札を着用せず、氏名札を着用するようにとの上司の指示に従わなかったため、同資料の「特記事項・総合実績」の項目で低評価された。

(2) 申立人4人の減額の状況

昭和62年7月3日、本件夏季手当が支給されたが、申立人4人は、賃金規程第148条第3項イの「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、本件夏季手当を5%減額された。

申立人4人の本件夏季手当の支給額及び減額された額は、次のとおりであった。

申立人4人の支給額及び減額された額の状況

(単位：円)

氏名	基本給 A	都市 手当 B	扶養 手当 C	基準額 (A+B+C) ×2.1D	支給額 E	減額さ れた額 D-E
X 1	181,500	3,630	12,000	413,973	393,274	20,699
X 2	173,400		12,000	389,340	369,873	19,467
X 3	158,400	3,168	9,000	358,192	340,283	17,909
X 4	144,700		11,000	326,970	310,621	16,349

(3) 減額理由についての現場での説明

昭和62年7月3日、X 1及びX 3が、岡山保線区のB 8首席助役及びB 11企画助役に対し、本件夏季手当の減額の理由を尋ねたところ、両助役は、「国労バッジ、増収、QCが含まれているかもしれない。」と述べた。さらに、同月6日、X 1が、B 7区長に対し減額理由を尋ねたところ、岡山支社から「減額理由については一々説明したり、議論しないように。」と指示されていた同区長は、「みんなより前向きにしたほうがいい。わたしには権限がないけれども、毎日のことについては報告している。」と述べ、減額の理由については明らかにしなかった。

このため、申立人4人は、直ちに、本件夏季手当の減額支給について労働協約第57条に基づく苦情処理の申告を行ったが、昭和62年7月30日、苦情として取り扱うかどうかを審議する事前審理の段階で「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ため。」として、同協約第71条により申告は却下された。

なお、労働協約第57条及び第71条は次のとおりである。

<p>(苦情処理の範囲)</p> <p>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、その解釈を苦情処理会議に請求することができる。</p> <p>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。</p> <p>2 (略)</p> <p>(却下)</p> <p>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る場合を除き、これを却下する。</p>
--

8 岡山支社及び岡山保線区における減額者及び増額者の状況

(1) 減額者の状況

本件夏季手当の支給に際し、賃金規程第148条第3項イの「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、本件夏季手当を5%減額された社員数は次表のとおりであり、岡山支社における国労組合員の減額者の割合は、国労組合員以外の者として比較してかなり高く、特に、岡山保線区における国労組合員の減額者の割合は非常に高かった。

岡山支社及び岡山保線区における減額者の状況

(単位：人)

		岡 山 支 社	岡 山 保 線 区
夏 季 手 当 減 額 者 数	国労組合員 A	67	17
	国労組合員以外 B	22	1
社 員 数	国労組合員 C	850	35
	国労組合員以外 D	3,550	138
A / C (%)		7.9	48.6
B / D (%)		0.6	0.7

(2) 増額者の状況

本件夏季手当支給に際し、賃金規程第148条第2項アの「勤務成績が特に優秀な者」又は同項イの「勤務成績が優秀な者」に該当する者として、本件夏季手当を10%又は5%増額された者は次表のとおりであり、岡山支社における国労組合員の増額者の割合は、国労組合員以外の者と比較して極端に少なく、特に、岡山保線区における国労組合員の増額者はゼロであった。

岡山支社及び岡山保線区における増額者の状況

(単位：人)

		岡 山 支 社	岡 山 保 線 区
夏 季 手 当 増 額 者 数	国労組合員 A	2	0
	国労組合員以外 B	378	12
社 員 数	国労組合員 C	850	35

	国労組合員以外 D	3,550	138
A / C	(%)	0.2	0
B / D	(%)	10.6	8.7

第2 判 断

1 被申立人の主張する却下事由について

(1) 被申立人の主張

ア 申立人4人が支給された本件夏季手当は、被申立人会社の賃金規程に基づき算定されているもので、それが基準額より5%減額されていても、それは5%を減額した処分（権利などの変動を生じる行為を意味すると解せられる。）ではなく、上記の算定に当たり、期間率又は成績率における減額が5%の割合となる旨査定（権利などの認定の意味）されたにすぎず、「5%減額した処分の取消し」ということはあり得ない。

したがって、本件救済申立てにおける「請求する救済の内容」の第1項のうちの「本件夏季手当を5%減額した処分の取消し」を求める部分は、法律上ないし事実上実現することが不可能であること明らかであるから、労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第34条第1項第6号により、却下されるべきである。

イ 会社の期末手当は、労働基準法第24条第2項の賞与に該当する賃金であり、賞与には、通常、年齢、勤続年数、職種、出勤日数などの客観的要素によって支給額が定まる部分と、労働者の勤務成績についての使用者の主観的評価たる考課査定に応じて支給額が定まる部分とがある。

本件救済申立ては、賞与である本件夏季手当の「査定」に不当労働行為があるというものであるが、使用者には、夏季手当の考課査定について裁量権があるから、これに対する救済申立てとしては、本件夏季手当について「再査定」を求めるとする域を越えることはできない。

そうすると、本件申立てにおける「請求する救済の内容」の第1項が、申立人4人に対する「本件夏季手当の5%減額処分の取消し」と、いわゆる「正規支給額」の支給とを求めていることは、不適法であること明らかといわなければならない。

ウ 労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号該当の不当労働行為であるところの労働組合に対する支配介入については、その救済申立権は、特別の事情がなければ、当該労働組合のみがこれを有し、その所属組合員には存しないと解せられる。

したがって、申立人4人には、労組法第7条第3号に該当の不当労働行為、すなわち労働組合に対する支配介入について陳謝を求めるといふ申立てについては、申立人適格がないので、同申立部分は却下されるべきである。

エ 本件救済申立てにおける「不当労働行為を構成する具体的事実」に

は、申立人4人に対する本件夏季手当の減額支給を述べるだけであり、それは、申立人4人に対する労組法第7条第1号の不利益取扱いを主張するにすぎないものであって、同法第7条第3号の労働組合に対する支配介入の事実に関しては、何ら主張されていない。

したがって、本件救済申立てにおける「請求する救済の内容」の第2項中の労組法第7条第3号に該当する不当労働行為として陳謝を求めるとの部分は、同部分についての「不当労働行為を構成する具体的事実」が本件申立書に記載されておらず、不当労働行為救済申立ての要件を欠き、補正されないものであるから、労委規則第34条第1項第1号により、却下されるべきである。

オ 申立人X4は平成2年1月31日付けで被申立人会社を退職したのであるから、被申立人会社に対して、夏季手当についての再査定を求める申立人適格はなく、また、岡山地本に対する支配介入を排除することを求める申立人適格も有しなくなっている。

よって、申立人X4の本件申立ては、この点からして却下されるべきである。

(2) 申立人の主張

ア 前記(1)のア及びイについて

賃金規程第148条第3項イに定める成績率(減額)については、何ら査定とか処分という文言を用いてなく、したがって、5%減額が処分となるか否かはその実質において解釈すべきものである。とすると、5%減額処分は申立書で述べたとおり、申立人4人が国労に所属しているという事実をもってなされた(労働)処分にはほかならないことは明らかであるので、被申立人がこれを査定という文言を用いてその処分性を否定することは、言葉のまやかしにほかならないものと言うべきである。

イ 前記(1)のウについて

そもそも被申立人自身も認めているとおり、労組法第7条第3号の救済申立権については、特別の事情があれば組合員個人にも認められているのであって、本件申立ては、正に特別の事情が存する場合に該当する。

このことは、同種の事例においても不当労働行為救済命令(第7条第3号)が認められており、要するに第7条第3号に限り個人申立てを禁止する理由はないほか、本件においても、申立人4人が所属の組合に対する支配介入の排除を求めることについては、重大な利害関係を有することは明らかである。

ウ 前記(1)のエについて

救済の理由(不当労働行為を構成する具体的事実)において、本件5%減額処分は、申立人4人が国労組合員であることをもってなされたもので、同処分は、国労(岡山施設分会)に所属することをもって

なされた差別・選別扱いで、これは同労働組合に対する支配介入であることを主張しているのものであって、主張としてはこれで十分足りていると言うべきであり、必要があれば、更に労組法第7条第3号該当の具体的事実を主張すれば足りる問題である。

なお、申立書添付の別表のとおり、岡山保線区は173名の組合員有資格者が存するが、そのうち35名が国労組合員であり、本件のような5%減額処分者は他組合員には存せず、国労組合員のみが17名と異常に多く減額処分を受けている。以上のように、申立人は不当労働行為を構成する具体的事実を主張しているのであるから、被申立人の主張は失当である。

(3) 当委員会の判断

ア 前記(1)のアの却下事由について

申立人が主張する本件夏季手当の5%減額の取扱いをもって、これを「処分」とみるべきか、または単なる「査定」とみるべきかは、さして問題ではないと解される。つまりここで申立人が用いる「処分」という用語が、厳密に概念規制をされた上で用いられていても認められないし、また「査定」と言ってみても、それ自体は手当の支給額を決定する行為でもあることは動かせないのも、要は減額された事実が存し、それが不当労働行為に当たるとして、減額分の事実上の回復を求めているものと理解すれば足りると解される。したがって、申立人の主張は、労働委員会の命じる救済命令として、法律上ないし事実上実現することの不可能な請求内容とは言えず、被申立人の主張は採用できない。

イ 前記(1)のイの却下事由について

労働委員会は、申立人の請求に係る事実の全部若しくは一部に理由があると判断したときは、その全部若しくは一部について、その裁量により、労使関係の将来における安定を目標とし、不当労働行為を事実上是正するために必要かつ相当な措置を決定し、命令する権限を有するものであるから、被申立人の主張は採用できない。

ウ 前記(1)のウの却下事由について

労組法第7条第3号に該当する不当労働行為の申立てについての申立人適格も、事件を効果的に解決する上で、申立人とすることが最も適切かつ有意義である者に認められるべきであると言えるが、その具体的な判定に際しては、労働組合の団結保護を主目的とする労組法の本質に照らして、申立人適格者の範囲はこれをなるべく広く解釈し、不当労働行為に対する救済を求めるにつき、直接にも間接にも利害関係を持たない者のみを除くとするのが相当である。

申立人4人が岡山地本の組合員であり、かつ、その下部組織である岡山施設分会の分会長・副分会長・書記長などでもあるため、申立人4人に対する不利益取扱いは、同時に、岡山地本の組織活動に対する

直接的ないし間接的な侵害にもなるという点で、申立人4人は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為の救済請求について利害関係を有し、申立人適格を有すると認められるから、被申立人の主張は採用できない。

エ 前記(1)のエの却下事由について

不利益取扱いに該当する行為も、労働組合に対する使用者の弱体化工作と認められれば、同時に支配介入に該当し得るのであり、例えば、一時金についての組合員全般への差別行為は、不利益取扱いと支配介入に同時に該当し得るのである。また、申立書に記載する「不当労働行為を構成する具体的事実」については、一般的には、事実の要点を述べ、それが労組法のどの条項に該当するかがわかる程度の記載で足りるとされている。

申立人は、申立書の「救済の理由」（「不当労働行為を構成する具体的事実」に相当するものと解される。）において、本件夏季手当の5%減額は、申立人4人が国労組合員であることをもってなされた差別・選別扱いであり、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である旨を主張しており、また、岡山保線区における本件夏季手当の減額者の状況について、同区における組合員有資格173人の内訳が、鉄道労連組合員126人、国労組合員35人、鉄産労組合員9人、無所属3人であったにもかかわらず、減額者18人中17人が国労組合員であったという事実、すなわち、組合間差別の支配介入行為であると主張する事実を記載しているのであるから、被申立人の主張は採用できない。

オ 前記(1)のオの却下事由について

X4は、本件申立て当時は国労組合員であり、その後、前記第1の1の(2)で認定のとおり、審問終結前の平成2年1月31日に自己都合により被申立人会社を退職し、前記第1の5の(4)のエで認定のとおり、同日国労を脱退したものである。

ところで、X4は本件救済申立てを放棄する旨の意思表示をしていないし、同人の受けた本件夏季手当の減額という経済上の不利益も解消されていないのであるから、同人が既に被申立人会社を退職し、また、国労を脱退しているとしても、本件夏季手当の減額についてその回復を請求する部分についての被救済利益は、消滅しているとは認められない、

他方、国労に対する支配介入の排除を求める部分については、X4が既に国労を自主的に脱退している以上、被救済利益は消滅しているとみるのが相当であるため、X4の国労に対する支配介入の排除を求める部分については、これを却下するものとする。

2 本件夏季手当の減額について

(1) 申立人の主張

国鉄は、臨調答申に始まる国鉄の分割・民営化の過程で、分割・民営化に反対する国労に対して、職場規律の総点検、人材活用センターへの担務指定などを通じて、異常なほどの差別と弾圧を行ってきたが、国鉄の分割・民営化後も、引き続き被申立人会社は、第2人材活用センターともいべき線路保守グループへの配置、本件夏季手当の減額などの様々な国労攻撃を続けた。

本件夏季手当の減額者について見ると、例えば、岡山保線区における組合員有資格者173人の内訳は、鉄道労連組合員126人、国労組合員35人、鉄産労組合員9人、無所属3人であったにもかかわらず、減額者18人中17人が国労組合員であったように、国労組合員数が異常に多いことは明らかである。

本件夏季手当の減額理由について、被申立人は、国労バッジの着用、増収実績、各種施策参加、小集団活動、資格取得活動を挙げているが、その中でも主たる理由は国労バッジの着用であった。

しかしながら、申立人4人が着用していた国労バッジは、取り立てて目に付くようなものではなく、また、国鉄時代にも会社の就業規則と同様の就業規則があったにもかかわらず、国鉄が国労バッジの着用を注意し始めたのは昭和56年以降のことであり、それまでは、マル生紛争時を除くと注意していなかったものであり、さらに、被申立人は、国労バッジ着用による業務上の直接的・具体的な支障について何ら具体的な説明はしなかったのである。

また、申立人4人は、勤務時間中に増収活動を行うことは不可能であった。勤務成績が使用者の指揮命令下における労働時間の成績である以上、勤務時間外の増収実績を勤務成績の対象とすることは適当でない。勤務時間外の増収実績については、勤務成績不良として評価するのではなく、勤務成績良好として評価すべきである。小集団活動、資格取得活動についても時間外の実績であり、増収と同様に評価すべきである。

さらに、各種施策については、国労組合員以外の者も多数参加していないのであるから、各種施策への不参加が本件夏季手当減額の理由の主要因であれば、各種施策に不参加の西鉄労組合員・鉄産労組合員についても何名かのカット者があったとしてもおかしくないはずであるが、現実のカット者は、国労組合員17人と西鉄労組合員1人という結果であった。

ところで、被申立人会社の賃金規程第148条第3項イでは、期末手当の5%の減額は、減給、戒告、訓告及び勤務成績良好でないものについて行う旨規定されており、少なくとも勤務成績不良については、同規程の体裁から減給・戒告・訓告処分と同程度、あるいは少なくともこれに準ずる事由が存しなければならないと解されるべきであるが、申立人4人はいずれも、本件夏季手当の査定対象期間中、これら減給処分等を受けたことはなく、また、その他成績不良と思われる事実もない。

以上の点及び申立人4人がいずれも積極的な組合活動家であったことを併せ考慮すると、本件夏季手当の減額は、申立人4人が国労組合員であるが故に行われた不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

仮に本件申立てにつき、前記却下事由がないとしても、申立人らの不当労働行為を構成する具体的事実についての主張はすべて失当であるので棄却されるべきである。

ア 全体的査定差別事件については、大量観察方式による審理が行われるが、本件のような部分的ないし個別的査定差別事件については、申立人は、①申立組合の組合員に対する査定の低位性、②使用者の日ごろの反組合的態度、③申立組合の組合員の勤務成績が比較の対象とされる他組合の組合員のそれに比し隔たりのないこと、を立証しなければならぬとされている。

しかしながら、本件審理においては、①申立人4人が国労以外の労働組合の組合員と比較して、本件夏季手当の査定において低位にあるとの個別的立証が全くなされておらず、②被申立人会社の日ごろの反国労的態度の主張・立証のみが協調されるだけであり、③申立人4人の勤務成績と比較される他組合の組合員のそれとの間に隔たりがないことの主張・立証も全くなされていない。

結局、申立人らは、申立人4人が国労組合員であることの故に他組合の組合員と差別して、本件夏季手当で低位の減額査定を受けているというけれども、その差別についての証拠が存在しないところから、差別による不利益取扱いの事実に関する立証をすることができないのであると解するほかはない。

その上、岡山保線区に勤務するA2（以下「A2」という。）は、国労組合員であるけれども、本件夏季手当において減額査定を受けていない（A2以外にも、多数の国労組合員が同様に減額査定を受けていない。）ことを総合すると、申立人らのいう国労組合員であることの故をもってする差別査定の不利益取扱いは、架空のことをいうものと考えざるを得ない。

イ 考課査定においては、①「社員の業務遂行能力」（知識、技術、適格性、理解力など）、②「業務への取組み、執務態度」（勤怠、服務規律遵守、上司の指示・命令への対応、協調性など）、③「企業への貢献度」（増収への姿勢、経費節約努力、事故防止への取組みなど）、④「勤務意欲」（各種施策への取組み、自己啓発など）などが基準（以下「考課査定基準」という。）となるものであり、本件夏季手当の考課査定において、申立人4人が低査定を受けたのは、以下のとおり申立人の勤務成績が不良であり、被申立人会社の賃金規程第148条第3項イの「勤務成績が良好でない者」に該当するため、5%の減額査定を受けたものである。

(ア) X 1 については、再三にわたり国労バッジを勤務時間中に着用していたものであり、これは、勤務時間中の組合活動に当たるとともに、就業規則第20条第3項の「服装の整正」の服務規律に違反し、それはまた、同規則第3条第1項の「職務専念義務」に違反する行為であり、これらの服務規律違反は、考課査定基準の②「業務への取組み、執務態度」において、勤務成績良好でないというべきものである。また、勤務時間中に国労バッジを着用してはならないことは被申立人会社の命でもあり、このため、上司からその都度外すよう指示されているのに、これに従わなかったもので、それは、同規則第3条の「会社の命に服する義務」に違反したものであり、この点も考課査定基準の②「業務への取組み、執務態度」において、勤務成績良好でないというべきものである。

さらには、昭和62年4、5月の2か月間に、増収・提案を全くしておらず、この点は、同規則第4条に違反して、「業務についての有益な意見の具申をする努力」を怠っているもので、考課査定基準の③「企業への貢献度」において、勤務成績良好でないというべきものである。

また、X 1 は、昭和62年4、5月、各種施策に全く参加しなかったもので、それは、考課査定基準の④「勤務意欲」の点において、勤務成績良好でないと認められたものである。

(イ) X 2 については、再三にわたり、勤務時間中に国労バッジを着用して、服装整正義務、職務専念義務を怠り、また、これを外すよう求める被申立人会社の命に服さなかったほか、昭和62年5月8日、氏名札の着用を怠っていたこともあり、これも就業規則第20条第1項の服装整正の服務規律違反で、したがって、考課査定基準の②「業務への取組み、執務態度」において、勤務成績良好でないと認められたものである。

また、X 2 は、昭和62年4、5月、各種施策に全く参加せず、考課査定基準の④「勤務意欲」の点において成績良好でないと認められたものである。

(ウ) X 3 については、勤務時間中の国労バッジ着用による服装整正義務違反及び職務専念義務違反、組合バッジの着用に関する被申立人会社の命に服さなかったこと並びに増収・提案のないことにより、考課査定基準の②「業務への取組み、執務態度」、③「企業への貢献度」において成績良好でないと認められたものである。

また、X 3 は、昭和62年4、5月、各種施策に全く参加せず、考課査定基準の④「勤務意欲」の点において成績良好でないと認められたものである。

(エ) X 4 については、再三にわたり、勤務時間中に国労バッジを着用して、服装整正義務違反及び職務専念義務違反をし、国労バッジに

ついでに被申立人会社の命に服さず、昭和62年4月6日、勤務時間中に組合活動をして、就業規則第23条に違反している。

また、同月15日上着の不着用、同年5月8日氏名札の不着用の事実があり、これらはいずれも同規則第20条第1項の服装整正義務違反に該当するもので、考課査定基準の②「業務への取組み、執務態度」において勤務成績良好でないと認められたものである。

さらに、各種施策に参加せず、考課査定基準の④「勤務意欲」において勤務成績良好でないと認められたものである。

(3) 当委員会の判断

ア 国鉄と新会社の実質的關係

前記第1の2の(1)で認定のとおり、新会社は、国鉄の作成した実施計画に基づき、国鉄から事業、資産及び債務を承継しており、また、新会社の職員は国鉄職員であった者の中から採用されており、しかも、被申立人会社の常勤役員15人中11人が国鉄の役員又は職員の出身者であり、さらに、昭和62年4月1日、新会社が発足したが、前日まで国鉄が行っていた事業及び業務は、新会社によって間断なく運営されている。

すなわち、新会社は、形式的には国鉄の事業等を分割・民営化して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が、事業、資産及び債務の連続性、役職員の人的連続性、事業の継続性などからみて、国鉄と新会社との間には実質的同一性があると判断される。

イ 国鉄及び被申立人会社の国労に対する対応

前記第1の2の(1)で認定のとおり、昭和56年3月に発足した第2次臨時行政調査会は、翌年7月、国鉄の分割・民営化を提言した「基本答申」を政府に提出した。その後、昭和58年6月に発足した監理委員会は、昭和60年7月、国鉄を分割・民営化し、新会社などを設立するとして「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、直ちに「国鉄改革のための基本方針」を閣議決定し、国鉄改革関連法の成立、設立委員の任命などの手続を順次進めた。さらにその後、設立委員による新会社の採用予定者の決定などの手続を経て、昭和62年4月1日、新会社などが発足した。

この間、前記第1の2の(2)で認定のとおり、国鉄は、職場規律の総点検、余剰人員調整策、労使共同宣言、広域異動、人材活用センターの設置などの諸施策を次々と打ち出したが、動労、鉄労及び全施労は、これらの諸施策を受け入れ、さらに、将来の一企業一組合を目指して改革労協を結成するなど国鉄の分割・民営化に協力する姿勢を示した。このため国鉄は、動労、鉄労、全施労の各組合との間で雇用安定協約を継続締結し、また、動労に対する202億円訴訟を取下げ、さらには、国鉄総裁が動労、鉄労を賛辞する発言を行ったりした。

他方、国労は、これらの諸施策に同意せず、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ため、国鉄は、雇用安定協約の継続締結を拒否し、また、人材活用センターに国労組合員を集中的に担務指定し、さらには、国労については202億円訴訟を取り下げないなどの措置をとった。また、同時期、国鉄本社職員局次長は、国労委員長に対する嫌悪感を露骨に表明するとともに、不当労働行為を行うことをほのめかす発言を行った。

さらに、被申立人会社も、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して、言外に労使協調路線をとらない国労は望ましくない旨を表明した。

このような経過から判断すると、国鉄は、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嫌悪しており、また、被申立人会社も、国労の存在を好ましく思っていなかったことがうかがえる。

ウ 本件夏季手当の減額者及び増額者の不均衡

前記第1の8で認定のとおり、被申立人会社の賃金規程第148条第3項イの「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、本件夏季手当を5%減額された者の割合をみると、国労組合員以外の者については、岡山支社全体で0.6%、岡山保線区で0.7%であったのに対し、国労組合員については、岡山支社全体で7.9%、岡山保線区で48.6%と非常に高い割合であった。

また、賃金規程第148条第2項アの「勤務成績が特に優秀な者」又は同項イの「勤務成績が優秀な者」に該当するとして、本件夏季手当を10%増額又は5%増額された者の割合をみると、国労組合員以外の者については、岡山支社全体で10.6%、岡山保線区で8.7%であったのに対し、国労組合員については、岡山支社全体で0.2%と非常に低い割合となっており、特に岡山保線区では0%という状況であった。

しかし、被申立人会社からは、この差異について当委員会を納得させるだけの説明はなされていない。

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及び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、勤続年数など）が必要とされているものではないこと並びに前記第1の2の(2)のシで認定のとおり、昭和61年4月1日以降、国労組合員が多数脱退し、他組合に加入していったことから判断すると、国労組合員と国労組合員以外の者との間に、資質、適性、能力などの面で集団としては格差が存在しているとは認められない。

したがって、本件夏季手当において、減額者に占める国労組合員の比率が非常に高く、他方、増額者に占める国労組合員の比率が非常に低いという事実から判断すると、減額者及び増額者の選定において、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。

エ 国労バッジの着用

前記イで判断したとおり、国鉄は、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嫌悪しており、また、被申立人会社も、国労の存在を好ましく思っていなかったことがうかがえる。

例えば、国鉄職員であった者のうち、新会社へ社員として採用されなかった者を全国的な集計でみると、異常に国労組合員の占める率が高かったし、さらに、岡山支社における社員の採用後の勤務配置をみると、国鉄当時から引き続いて本来業務に就いた者と、意に反していわゆる余剰人員対策部門へ配置された者とを比較したとき、国労組合員が他の組合員と目立って差別され、不利益な配置転換を命ぜられていたことも明白であり、これらの行為が不当労働行為に当たることは否定できないところである。

他方、国労の組合員は、昭和61年中ごろから翌年3月末に至る間に、激減している。これについては、他組合の組織拡大に向けた動きの影響も受けたであろうし、国労自体の運動方針に内部で批判を持つ者も少なくなかった事情も考えられるが、それとともに、国鉄の国労に対する前記不当労働行為が展開される中で、組合員の動揺・不安が一挙に強まったことも無視できない一因であったと認められる。

このようなことから、新会社が発足した当初の昭和62年4月、5月ごろは、国労にとってまさに組織が存亡の瀬戸際に立たされた極めて重大な危機にあったというべく、したがって、国労の下部組織の幹部である申立人4人は、岡山支社に対しては、不当労働行為に対する抗議の趣旨で、また傘下組合員に対しては、結束の引き締めや、組合員たる自覚を呼びかける目的で、あえて組合バッジを常時着用し、勤務時間中もこれを取り外さなかったという事情がうかがわれる。

確かに、勤務時間中における組合バッジの着用は、被申立人所定の就業規則第20条第3項に反する。しかし、使用者からの不当労働行為に対してこれに抵抗し、さらにはその侵害から自らの組織を守る必要があるなど、異常な状況の中では、その時の労使間の利害較量も併せ検討してみても、場合によってはその違法性が阻却されることも考えられるし、またそのような異常な状況の下で、使用者が前記バッジ着用に係る就業規則違反に対して、当該労働者に対し、制裁を課したり、低査定の原因とすることも、使用者の労働者に対する権利の濫用として許されないこともあり得る。

まして、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は評価し得ないし、また、バッジの着用が勤務中の各種作業に具体的な支障を生じたり、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。

このようなことから、昭和62年4月、5月の2か月間を査定期間として行われた本件の査定については、新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、国労バッジの着用にかかわる申立人4人に関する事実を、ことさら夏季手当の低査定理由とした取扱いは、この間申立人らの行った上司に対する粗野不穏な言行の存在を考慮に入れても、なお合理的であるとはいえず、誤った評価をしたというほかはない。

オ 制服・氏名札の不着用

前記第1の7の(1)で認定のとおり、X2及びX4は、勤務時間中の制服の上着・氏名札の不着用を理由に低評価された。

ところで、前記第1の3で認定のとおり、制服・氏名札については、被申立人会社の就業規則第20条第1項に「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。」と規定されており、さらに、前記第1の4の(2)で認定のとおり、保線区に勤務する社員については、被服類取扱規程第3条の規定により所定の制服等が定められているのであるから、岡山保線区に勤務するX2及びX4は、制服・氏名札について着用しないことが許される特別の理由がない限り、勤務時間中、制服・氏名札を着用しなければならないと認められる。

ところが、X2及びX4については、そのいずれの場合についても、制服・氏名札を着用しないことが許される特別の理由は見当たらないというべきであり、しかも、本件夏季手当の査定対象期間当時、岡山保線区における制服・氏名札の不着用者は、X4及びX2以外にはいなかったものであり、特にX4については、前記第1の5の(3)のエで認定のとおり、制服・氏名札の不着用を注意した上司に対し反抗的な態度を示しているのであるから、制服・氏名札の不着用を理由として本件夏季手当の考課査定において、X2及びX4の両名が、程度の差はあれ、ある程度低評価を受けたことはやむを得ないと判断される。しかし、乗客と直接接することのない岡山保線区という現場での作業であることを考えると、制服・氏名札の不着用という両名の就業規則違反の程度は軽微であったと判断される。

カ 増収実績

前記第1の7の(1)で認定のとおり、申立人4人は、増収実績がゼロであることを理由に、「夏季手当基礎資料(一般社員・NO1)」の「2増収への姿勢」で低評価され、かつ、「9増収額」の評価点数は0点とされた。

ところで、前記第1の5の(2)のイで認定のとおり、申立人4人が従

事していた保線業務は、仕事柄、勤務時間中は保線現場に出て作業を行うことがほとんどであったため、勤務時間中に増収活動を行うことは極めて困難であった。このため、増収活動は主として勤務時間外に、自主的に行わなければならなかったが、被申立人会社は、勤務時間外での増収活動を命じたことはなく、したがって、時間外勤務手当を支給していなかったのである。

本来、考課査定が、使用者の指揮命令下における従業員の勤務成績を評価するものである以上、主として勤務時間外に自主的に行われており、しかも、時間外勤務手当が支給されていないような増収活動については、増額査定の評価対象にすべきものではあっても、減額査定の評価対象とすべきものではないと考えられる。

しかしながら、前記第1の6の(2)で認定のとおり、本件夏季手当の考課査定が、主として「夏季手当基礎資料（一般社員・NO1）」の合計点数により行われたことから判断すると、被申立人会社が申立人4人について、「9増収額」の評価項目において0点の評価を与えたことは、結果的には、申立人4人の増収実績を減額査定の評価対象としたのと同じことであり、この限りにおいては合理的であるとは言えず、誤った査定をしたものと言わざるを得ない。

また、被申立人会社は、社員の増収実績については、「夏季手当基礎資料（一般社員・NO1）」の「2増収への姿勢」及び「9増収額」の二つの評価項目で、二重に低評価したため、申立人4人の低評価の度合いをより強める結果となっており、これも合理性に欠けると認められる。

キ 各種施策への不参加

前記第1の7の(1)で認定のとおり、申立人4人は、各種施策に全く参加していないことを理由に低評価された。

ところで、前記第1の5の(2)のイで認定のとおり、保線業務の仕事柄、申立人4人は、勤務時間中に各種施策へ参加することは極めて困難であった。このため、各種施策への参加は、主として勤務時間外に、自主的に行わなければならなかったが、被申立人会社は、この活動を時間外にも行うよう命じたことはなく、したがって、時間外勤務手当も支給していなかったのである。

したがって、前記カで判断したのと同様の理由により、主として勤務時間外に、自主的に行われており、しかも、時間外勤務手当が支給されていない各種施策については、増額査定の評価対象にすべきではあっても、減額査定の評価対象とすべきでないと考えられる。

しかしながら、被申立人会社は、申立人4人が各種施策へ参加していないことを減額査定の評価対象としており、合理性に欠ける誤った査定であると言わざるを得ない。

ク 勤務時間中の組合活動

前記第1の7の(1)で認定のとおり、X4は、昭和62年4月6日午前11時57分、勤務時間中に無許可で、組合関係用務の電話を行い、B4助役から注意を受けたことを理由に低評価された。

ところで、前記第1の3で認定のとおり、被申立人会社の就業規則第3条第1項では職務専念義務が規定されており、また、同規則第23条では勤務時間中の組合活動が禁止されており、しかも、本件夏季手当の査定対象期間中、岡山保線区において勤務時間中にこの種の組合活動を行った者は、X4以外にはいなかったものであるから、本件夏季手当の考課査定において、勤務時間中に組合活動を行ったX4が、それを理由としてある程度の低評価を受けたことはやむを得ないと判断される。

しかしながら、X4の行った組合活動は、組合関係用務の電話を数分間行っただけであり、職場秩序に重大な影響を与えるような行為ではないと認められるのであるから、その違反の程度は軽微なものであったと判断される。

ケ 「夏季手当基礎資料」の未提出

前記第1の6の(2)で認定のとおり、本件夏季手当支給額の決定に当たっては、B7区長が「夏季手当基礎資料(一般社員・NO1)」の合計点数のよい者から順に岡山保線区社員に順位を付け、さらに、査定対象期間中の具体的な事象をも考慮した上で、勤務成績の上位者20%程度及び下位者10%程度を選定してB6支社長に上申し、これを受けて岡山支社人事課が、各現場機関からの第1次及び第2次ヒアリングを実施し、各現場機関ごとの評価尺度の差異等のアンバランスを是正した上で、最終的にはB6支社長が増額者及び減額者を決定した。以上の経過からすれば、本件夏季手当における増額者及び減額者の決定に当たっては、「夏季手当基礎資料(一般社員・NO1)」の評価点数が大きなウェイトを占めていたと認められる。

また、別紙3「各種施策等参加実績表(昭和62年4～5月)」に記載されている者のうち、これらの各種施策に全く参加せず、かつ、増収実績がゼロである者が20人いて、そのうち17人は本件夏季手当を減額されているが、同表氏名欄のNo.58、63、78の3人が減額されていないため、当委員会は、被申立人に対し、この3人が減額されなかった理由についての釈明を求めたところ、被申立人は、「3人は、各種施策参加の実績以外の査定項目において評価が高かったので、全体を総合して、減額にならなかったものである。」と釈明している。

このように、本件夏季手当の減額者の決定が、各社員の勤務成績を総合的に評価して行われたものであるから、「夏季手当基礎資料(一般社員・NO1)」を初めとする査定資料が明らかにされない限り、申立人4人の本件夏季手当の減額が総合的に見て適正に行われているか否かを正確に判断することはできないと認められる。

このようなことから、「夏季手当基礎資料（一般社員・NO1及びNO2）」を不可欠であると判断した当委員会が、被申立人に対し、同資料を提出するよう再三要請したにもかかわらず、被申立人は、当初は人事運営上の機密事項であるという理由で提出しようとし、後には同資料は廃棄したと述べた。

コ 前記第2の2の(2)のアの主張について

前記第1の8の(1)で認定のとおり、申立人は、岡山保線区における本件夏季手当の減額者18人中17人までが国労組合員である事実を挙げており、申立人4人を含む国労組合員が他組合の組合員と比較して低査定されていることを立証している。

また、申立人4人の勤務成績及びそれと比較される国労組合員以外の者の勤務成績との間に隔たりがないことの立証については、それらの考課査定を岡山支社が行っており、しかも、本件夏季手当の増額者及び減額者の決定に当たって使用された「夏季手当基礎資料（一般社員・NO1）」を初めとする査定資料のすべてを岡山支社が保管しているのであるから、勤務成績の比較を申立人において明らかにするよう求めることは、不可能に近いことを要求しているようなものであり、公平の理念に反すると言わざるを得ない。

さらに、被申立人が主張するとおり、なるほどA2を初めとして多数の国労組合員が本件夏季手当の減額を受けていないが、その事実のみでは、前記ウで判断したような国労組合員に対する会社の恣意的な意図を否定し得る材料とはなり得ない。

したがって、被申立人の主張は採用できない。

(4) 不当労働行為の認定

ア 前記(3)のアで判断したとおり、国鉄と新会社との間には実質的同一性があり、しかも、被申立人会社の社員は、全員国鉄職員であった者の中から採用されているのであるから、被申立人会社における労使関係は、被申立人会社の設立に伴い新たに生じたものではなく、国鉄における労使関係の積み重ねの上に成り立っているとみるべきである。

この点については、前記(3)のイで判断したとおり、国鉄は、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嫌悪しており、また、被申立人会社も、国労の存在を好ましく思っていなかったことがうかがえる。そして、国労に対する被申立人会社のこのような認識が、前記(3)のウで判断したとおり、国労組合員と国労組合員以外の者との間に、資質、適性、能力などの面で集団としては格差が存在しているとは認められないにもかかわらず、本件夏季手当の減額者が国労組合員に集中しており、他方、増額者がほとんどいないという結果になって表れたと推認されるのである。

イ ところで、被申立人会社が申立人4人の本件夏季手当を減額した理由として挙げているのは、勤務時間中の組合バッジの着用、制服・氏

名札の不着用、増収実績がゼロであること、各種施策への不参加及び勤務時間中の組合活動である。このうち、勤務時間中の組合バッジの着用を理由とした低査定については、前記(3)のエで判断したとおり、合理的であるとは言えず、また、増収実績がゼロであること及び各種施策への不参加については、前記(3)のカ及びキで判断したとおり、本来、減額査定の評価対象とすべきものではないと判断されるのであるから、これらについて低評価した被申立人会社の査定は、合理性に欠けると言わざるを得ない。さらに、増収実績については、前記(3)のカで判断したとおり、二つの評価項目で二重に低評価したため、低評価の度合いを強める結果となっているのであるから、被申立人会社の査定はより合理性を欠くものであると判断される。

したがって、X 1 及び X 3 については、勤務時間中の組合バッジの着用、増収実績がゼロであること及び各種施策への不参加の 3 点を理由として、賃金規程第148条第 3 項イの「勤務成績が良好でない者」に該当するとして行われた本件夏季手当の減額は失当であった。

他方、X 2 及び X 4 については、上記 3 点の低評価理由以外にも、前記(3)のオ及びクで判断したとおり、X 2 については氏名札の不着用に関する軽微な違反があり、また、X 4 については制服・氏名札の不着用及び勤務時間中の組合活動に関する軽微な違反があり、それらの行為のみに着目すれば、低評価の理由とされても一応はやむを得ないものであると認められる。

しかし、前記第 1 の 5 の(1)で認定のとおり、X 2 及び X 4 も X 1 及び X 3 と同様、本件夏季手当の査定対象期間中、業務に関しては何らの事故もミスも起こさず、また、減給、戒告、訓告などの処分を受けたこともないのであるから、X 2 及び X 4 を、そうした軽微な違反をもって、賃金規程第148条第 3 項イの「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、本件夏季手当を減額したのは行き過ぎである。

ウ さらに、前記(3)のケで判断したとおり、本件夏季手当の増額者及び減額者の決定が、各社員の勤務成績を総合的に評価して行われたものであるから、「夏季手当基礎資料（一般社員・NO 1 及び NO 2）」の提出が不可欠であると判断した当委員会が、被申立人に対し、これを提出するよう再三要請したにもかかわらず、被申立人は、これの提出を拒否して、提出しなかったものであり、このため、申立人 4 人がどの項目で何点の評価を受けたのか、また、他の岡山保線区社員の勤務成績と比較して、申立人 4 人の勤務成績がどうであったのかを総合的に判断することができなかつたのである。

エ したがって、上記アないしウを総合的に勘案すれば、被申立人会社の申立人 4 人に対する本件夏季手当の減額は、国労を嫌悪した被申立人会社が、申立人 4 人が国労組合員であるが故に行つたものであり、労組法第 7 条第 1 号該当の不利益取扱いの不当行為であるとともに、

岡山施設分会の最高幹部等である申立人4人に対し夏季手当の支払いで不利益を加えることによって、組合の活動を制約し、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号該当の支配介入の不当労働行為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、被申立人会社が申立人4人の本件夏季手当を減額した行為は不当労働行為であると判断されるが、不利益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、減額のため、いまだ支払われていない差額分の支払いを命じ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、申立人に対する本件減額査定は、支配介入の不当労働行為にも該当するので、併せて主文第2項のとおり命ずることとする。

なお、X4については、前記第2の1の(3)のオで判断したとおりであり、国労に対する支配介入の排除を求める部分については、これを却下する。

そのほか、申立人は、陳謝文の手交及び掲示を求めているが、諸般の事情を総合し、主文のとおり救済で足りるものと判断する。

よって、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3年7月19日

岡山県地方労働委員会
会長 上村明廣

(別紙 略)