

島根、昭63不4・平元不1・2、平6.5.10

命 令 書

昭和63年（不）第4号、平成元年（不）第1号、平成元年（不）第2号

申立人 国鉄労働組合米子地方本部

平成元年（不）第1号

申立人 国鉄労働組合浜田支部

申立人 国鉄労働組合出雲支部

申立人 国鉄労働組合益田支部

昭和63年（不）第4号、平成元年（不）第1号、平成元年（不）第2号

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、別紙1記載の申立人国鉄労働組合米子地方本部に所属する組合員等に対し、昭和62年度年末手当から減額した別紙1記載の金額に、それぞれ年率5分を加算した金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、別紙2記載の申立人国鉄労働組合米子地方本部に所属する組合員等に対し、昭和63年度昇給における昇給号俸を1号俸加算し、所定の4号俸昇給したものとして扱い、これにより各人別に算定される基本給及び諸手当を再計算した金額から既に各人に支給した基本給及び諸手当の金額を減じて得られる差額に、それぞれ年率5分を加算した金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別紙3記載の申立人国鉄労働組合米子地方本部に所属する組合員等に対し、昭和63年度夏季手当から減額した別紙3記載の金額に、それぞれ年率5分を加算した金額を支払わなければならない。
- 4 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別紙4記載の申立人国鉄労働組合米子地方本部に所属する組合員等に対し、昭和63年度年末手当から減額した別紙4記載の金額に、それぞれ年率5分を加算した金額を支払わなければならない。
- 5 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、本命令書受領の日の翌日から1週間以内に、下記内容の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 A1 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 B 1

当社が、貴組合の組合員に対して昭和62年度年末手当の減額支給、昭和63年度昇給の減号俸、昭和63年度夏季手当の減額支給及び昭和63年度年末手当の減額支給をしたことは不当労働行為であると島根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いたします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること)

- 6 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、本命令書受領の日の翌日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人国鉄労働組合米子地方本部、同国鉄労働組合浜田支部、同国鉄労働組合出雲支部及び同国鉄労働組合益田支部にそれぞれ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、松江事業所、出雲事業所、浜田事業所及び浜田事業所益田派出に貴組合の組合員を配属し、当該事業所において行わせてきたレポート作成業務及び果樹栽培業務（開墾作業）は、形式上は新規事業の調査・実施といながら、その実態は、当該事業所に配属された組合員に対して精神的、肉体的苦痛を強いる業務であり、貴組合員に対する不利益取扱であると同時に、貴組合に対する支配介入にあたる不当労働行為であると島根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いたします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること)

- 7 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 8 申立人らのその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 島労委昭和63年（不）第4号西日本旅客鉄道株式会社事件（以下「甲事件」という。）、同平成元年（不）第1号西日本旅客鉄道株式会社事件（以下「乙事件」という。）及び同平成元年（不）第2号西日本旅客鉄道株式会社事件（以下「丙事件」という。）の被申立人である西日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法（以下「国鉄改革法」という。）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、西日本地域(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株式会社で、肩書地に本社を置き、社員数は会社発足時で約53,700人、昭和63年4月1日現在で約51,300人である。

- (2) 西日本旅客鉄道株式会社米子支社(以下「米子支社」という。)は、島根県、鳥取県の全域及び岡山県、広島県、山口県、兵庫県の一部地域を管轄する会社の地方機関であり、昭和62年4月1日から昭和63年9月30日までは岡山支社米子支店(以下「米子支店」という。)であったが、同年10月1日に米子支社となった。

米子支店あるいは米子支社の社員数は、昭和62年6月1日現在で3,782人、昭和63年12月1日現在で3,621人である。

米子支店長あるいは米子支社長は、会社の「地方機関の長の業務執行に関する規程」第1条により、本社において制定する組織に関する規程及び管理規程により本社に留保された事項を除いて、当該機関の管理及び運営に関する事項を専決施行する権限を有している。

- (3) 甲事件、乙事件及び丙事件の申立人である国鉄労働組合米子地方本部(以下「米子地本」という。)は、申立外国鉄労働組合(以下「国労」という。)及び国鉄労働組合西日本本部(以下「西日本本部」という。)の下部組織であって、米子支店あるいは米子支社に勤務する者らで組織する労働組合である。

組合員数は、昭和62年6月1日現在で496人(うち島根県内387人)であり、昭和63年12月1日現在で451人(うち島根県内355人)である。

- (4) 乙事件の申立人である国労浜田支部は、米子地本の下部組織であり、米子支店あるいは米子支社のうち、浜田市、江津市、川本町及びその周辺地域にある職場等に勤務する者らで組織する労働組合である。

同事件の申立人である国労出雲支部は、米子地本の下部組織であり、米子支店あるいは米子支社のうち、出雲市、松江市、大田市及びその周辺地域にある職場等に勤務する者らで組織する労働組合である。

同事件の申立人である国労益田支部は、米子地本の下部組織であり、米子支店あるいは米子支社のうち、益田市及びその周辺地域にある職場等に勤務する者らで組織する労働組合である。

- (5) 米子支店あるいは米子支社には複数の組合が併存し、会社の調査によれば、各組合名及び組合員数(概数)は、次表のとおりであった。

単位(人)

昭和年月日 組合名	62. 6.1	62. 12.1	63. 4.1	63. 6.1	63. 12.1
西日本旅客鉄道労働組合	—	2,490	2,500	2,500	2,458
西日本鉄道産業労働組合	660	620	620	610	599
国鉄労働組合	480	470	460	460	454

全国鉄動力車労働組合	4	3	3	3	3
J R 西日本鉄輪会	400	—	—	—	—
国鉄動力車労働組合	850	—	—	—	—
鉄道労働組合	810	—	—	—	—
日本鉄道労働組合	180	—	—	—	—
西日本鉄道社員労働組合	300	—	—	—	—
合計	3,684	3,583	3,583	3,573	3,514

(注) 昭和63年12月1日当時の組合員数はチェック・オフ者数による。

なお、西日本旅客鉄道労働組合(以下「西鉄労」という。)はJ R 西日本鉄輪会、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。)、日本鉄道労働組合、西日本鉄道社員労働組合によって設立された労働組合であり、米子支店あるいは米子支社管内の総組合員数の過半数を占めている。

また、西日本鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。)は国労を脱退した者らが結成した労働組合である。

2 丙事件申立てに至るまでの労使関係

(1) 国鉄時代の労使関係

ア 国労は、昭和22年に国鉄に勤務する者により結成された労働組合であり、組合員は、昭和56年5月1日当時、約243,800人いたが、昭和62年4月1日には約44,000人となっていた。国鉄には他に鉄労、動労等の組合があった。

イ 国鉄の分割・民営化

昭和56年3月に設置された第二次臨時行政調査会は、昭和57年7月、国鉄の分割・民営化などを内容とする行政改革に関する第三次答申を政府に行った。そして、上記答申に基づき、昭和58年5月に「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」が成立し、同年6月、国鉄再建監理委員会が発足した。

昭和60年7月、同委員会は、国鉄の旅客部門を6分割し、民営化すること等を内容とする「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。そして、昭和61年11月、上記意見書の内容に沿った国鉄改革法等の国鉄改革関連8法が成立し、昭和62年4月1日、新会社が発足した。

ウ 分割・民営化に関する国労の態度

国労は、国鉄の分割・民営化の動きに対して、当初から一貫して反対してきた。そして、昭和61年10月の臨時全国大会においても、国鉄の分割・民営化に反対する方針を堅持した。

エ 国鉄の分割・民営化に向かう過程での労使関係

(ア) 昭和60年7月、国鉄再建監理委員会が出した意見書では、新事業体全体に移籍する要員(業務遂行に必要な職員数)の総数は

約215,000人で、約61,000人が新事業体に移籍できないので、2万人程度の希望退職と約41,000人の再就職を図ることになっていた。そして、同年11月に、国鉄と国労間の「雇用の安定等に関する協約」が失効した。

これに対し、国鉄は、分割・民営化に反対していない動労、鉄労等の組合とは同協約を再締結した。

- (イ) 昭和61年1月、国鉄は、動労、鉄労等との間で、「労使が一致協力して国鉄改革問題に取り組み、雇用の場を確保する。」との内容の第一次労使共同宣言を締結した。

これに対し、国労は、共同宣言の内容が、労働基本権を剥奪するものであり、承認できないとして締結を拒否した。

- (ウ) 昭和61年5月21日、当時の国鉄のB2職員局次長は、動労の東京地方本部各支部三役会議に出席し、「私は、これからA2（当時の国労委員長）の腹をブンなぐってやろうと思っています。みんなを不幸にし、道連れにされないようにやっていかなければならないと思うんでありますが、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どうまくやるということでありまして……」と発言した。

また、同年7月、鉄労の大会に出席した当時のB3国鉄総裁は、「難局を乗り切るために、いろいろな施策、問題提起を矢継ぎ早に行ったが、鉄労のスピーディな対応には感謝に堪えない。国鉄改革の大きな原動力である。改革反対派は認識がない。余剰人員対策には万全を期したい。まじめな職員を一人たりとも路頭に迷わせてはならない。国鉄改革関連法案が早期に成立するよう期待している。」といった趣旨の発言をした。

- (エ) 昭和61年7月、国鉄は、余剰人員対策として、要員を上回る人員を集中的に配置し、効率的な運用を図る目的で、全国の総局、管理局の現業機関1,010か所に「人材活用センター」を設置した。

同年11月当時、人材活用センターに配置された一般職員は、約19,000人であったが、そのうち、約81パーセントが国労組合員であった。

- (オ) 昭和61年7月、鉄労、動労等は、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、国鉄は、改革労協との間に「鉄道事業の再生のためには、政府及び国鉄が推進している分割・民営化による国鉄改革を基本とせざるをえないことを組合は認識する。労使は、改革労協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。」こと等を内容とする第二次労使共同宣言を締結した。そして、同月、動労が、昭和57年以来国鉄

の諸施策に積極的に協力してきており、さらに第二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、一致協力することを約束したこと等を理由として、いわゆるスト権ストにより被った202億円の損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する部分を取り下げることとした。

一方、国労に対しては、そのような事情が生じていないとして訴訟を維持した。

オ 米子地本の動向

(ア) 米子地本も国労の方針に従い、国鉄の分割・民営化に反対していた。

(イ) 米子地本は、昭和61年9月、国鉄米子鉄道管理局の幹部職員が、国労組合員に対して国労からの脱退工作を行っているとして同局に抗議した。

(ウ) 米子地本出雲市駅連区分会は、昭和61年8月から9月にかけて、出雲市駅駅長室等において、駅長らが、国労組合員に対して、「分割・民営化に反対している国労には新会社に残れない。組合を変わらないか。」と言った等の不当労働行為があったとして、現場実態報告書を作成した。

(2) 会社設立後の労使関係

ア 会社社長の訓示

会社のB4社長は、昭和62年4月1日、「JR西日本は民間の株式会社としてスタートしました。株式会社である以上、利益を上げなければその存在を否定されます。このことを肝に命じていただきたい。利益を上げるためには私共一人一人が心を一つにして増収を図り、徹底したコストの削減に取り組まなければなりません。」などといった趣旨の訓示を社員に対して行った。

イ 西鉄労等との労使共同宣言の締結

昭和62年6月29日、米子支店長は、西鉄労米子総支部及びJR西日本鉄輪会米子地方本部との間で、次の内容の労使共同宣言を締結した。

『1 JR西日本の進むべき方向について 』

「会社」は、企業の繁栄を願う全ての社員に支持されうる、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こととする。

2 新しい労使関係について

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たな労使関係の確立が何よりも重要であり、それは、企業の繁栄をともに語りあえる労使関係でなければならないことは労使の一致した認識である。そのため労使は、企業内における問題は企業内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、これが、今後JR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 望ましい社員像について

J R 西日本が、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勿論、企業人としての自覚を有し、創造性と向上への意欲にあふれる社員により担われるべきである。

この考え方に立ち、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。

ウ 労使共同宣言締結の連絡

米子支店の人事担当課長は、米子支店の各長に対して、昭和62年6月29日付けで、「労使共同宣言が締結されたので、その趣旨を十分理解して、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。という趣旨の連絡文書を発した。

エ 当面の労働情勢に関する会社の見解

昭和62年7月、各職場に、「当面の労働情勢に関する会社の見解」と題する次の内容の会社社長名の文書が提示された。

『 西日本旅客鉄道（株）会社が発足して3か月が経過したが、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、西日本鉄輪会との連名で労使共同宣言を締結し労使が一致協力して経営基盤の確立に向け取り組んできたところである。

今回の鉄道労働組合の鉄道労連からの脱退については、基本的には組合間の問題であり各々の組合が自らの判断で行うべきで、会社が関与すべきものではないが、これまでの一企業一組合に向けての関係者の努力がこれによって減殺されるとすれば、単に組合間の問題にとどまらず会社の今後の経営に影響なしとしない。とりわけ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。』

オ 国労の「労働協約改訂闘争」に関する人事担当課長文書

昭和62年9月22日、米子支店の人事担当課長は、「当面する労働情勢について」と題する次の内容の文書を、各長に対して、事務連絡で出した。

『 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、米子地本としては次のような取り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。

記

(国労米子地本の取り組み)

1. 9月30日(水)各支部単位で時間外に抗議集会を行う。
但し、会社の施設は使用しない模様です。
2. 10月1日(木)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。

※ 現場には現場長交渉等の集团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。』

カ 個人別調書の作成

昭和62年9月頃会社は、管理職社員を除く全社員に関して個人別調書を作成した。

同調書には、同年9月1日時点の社員各人の担務、所属組合、希望・意見、元勤務箇所が記載され、あるいは記載されることになっていた。

なお、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、直売及び車検の業務に従事している者のみ記入してあった。

また、組合名については同年3月時点の所属組合の略号(例えば国労についてはK)が記載してあり、その後変更があった者は、記入例による略号(例えば鉄労についてはT)を新たに記載することになっていた。

(3) 組合バッジ等の着用について

ア 国労バッジの着用と米子支店の対応

国労組合員は、会社発足後も国鉄の分割・民営化に反対した従前の態度を維持し、組合の団結の象徴として原則として国労バッジを着用していた。

これに対して、他の組合の組合員は、会社発足後組合バッジは着用していなかった。

米子支店は、昭和62年4月末頃から各勤務場所において管理職社員等を介して組合バッジを着用している社員に対して、ほぼ毎日のように、組合バッジを取り外すよう注意・指導をするようになった。

これに対して、国労組合員の多くは会社の注意・指導に従わず、国労バッジを着用し、開発分室、事業所においてはほとんどの者が、国労バッジを着用し続けていた。そして、国労バッジ着用に対する注意・指導に関して、指導職社員と国労組合員との間で論争が生じることがあった。

なお、国労バッジは、縦1.1センチメートル、横1.3センチメートル位の大きさで、黒地に金色のレールの断面図とNRUのイニシアルが入ったバッジである。

イ 組合バッジの着用者報告について

米子支店の人事担当課長は、昭和62年6月17日付けで事務連絡として、「組合バッジの着用者報告について」と題する次の内容の文書を各長に通知した。

『 組合バッジ着用者に対する取扱いについては、昭和62年4月24日付事務連絡（組合バッジの取扱いについて）により取り組んでいるところですが、まだ注意・指導がなされていない箇所が見受けられます。

バッジ着用者に対しては、ワッペン着用と同様に繰り返し注意・指導を行うとともに、必ず記録にとどめておくよう徹底を図って下さい。

なお、その後の着用状況を把握するため、当分の間着用者報告を求めることとしますので、毎週木曜日（必着）までに人事担当課長宛報告して下さい。』

ウ 組合バッジ等の着用者に対する注意・指導の徹底について

(ア) 米子支店の総務課長は、昭和62年10月12日付けで、「組合バッジ等の着用者に対する注意・指導の徹底について」と題する次の内容の通達を各長あてに出した。

『 組合バッジ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（組合バッジ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、下記により改善を図るよう取り組んで下さい。

記

1. 勤務時間中に組合バッジ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）、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. 報告期日

・毎月1日～15日調査のものを18日までに報告する。

『 ・毎月16日～月末調査のものを翌月3日までに報告する。 』

なお、就業規則の関係部分は、次のとおりであった。

第3条第1項 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。

第20条第3項 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。

- (イ) そして、前記(ア)の通達が出た後、国労のシンボルマーク入りネクタイの着用等をしていた国労組合員に対して注意・指導が始まった。

エ 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

米子支店総務部人事課は、「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」と題する次の内容の文書を作成した。

『 1. 嚴重注意発令 』

(1) 嚴重注意書 本人に対し、全文読み上げ手交する。

(2) 嚴重注意事由書 ア 本人に対し内容を口頭により通告する。

イ 文書は手交しない。

ウ 発令にあたっては、管理者が複数以上立ち会って渡す。

エ 発令後、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しておく。

オ 通告した月、日、時、分を必ず記入する。

カ 通告、確認印後、写を人事課賞罰まで送付して下さい。

2. 発令日は3月29日、本人に手交する。(手交は3月31日までに完了すること)

3. 当日、休日等の当該社員について

(1) 本人に電話で発令内容(嚴重注意書、嚴重注意事由書)を

伝達する。なお、後日に発令文を渡すことをつけ加える。

(2) 本人が不在の場合は家人に電話があったことを伝えてもらい、在宅時間を確認して再度連絡を行う。不在であったことを記録しておく。

4. 兼務者に対する発令方

兼務先の現場長が発令する。

※ 本通の写は本務箇所に人事課賞罰から送付する。

5. 理由について

(1) あえて、こちらからは話さない。

(2) 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。さらにしつこくバッジがその中に含まれるか、どうかの問いに対しては「バッジも含まれている」旨を伝える。

6. 受け取り拒否者について

口頭で本人に通告した場合は、発令したとみなし有効である。

※ なお、このことは懲戒取扱規程第6条による。

(発令は当該社員に対して、文書又は口頭をもって通告する。)

また、その状況（具体的やりとり）を記録しておく。

『 7. 通告の状況を4月1日10時迄に人事課へ報告して下さい。 』

オ 服装の整正等違反に関する嚴重注意処分の状況

申立人の主張等によれば、甲事件及び丙事件に関して減額・減号俸を受けた者（以下「被減額・減号俸者」という。）のうち、昭和63年5月30日付けの服装の整正等違反に関する嚴重注意処分及び平成元年3月30日付けの服装の整正等違反に関する嚴重注意処分を受けた者の状況は、別紙5のとおりである。

3 昇給及び期末手当について

(1) 会社は、就業規則第130条に基づく賃金規程に賃金の種別・体系、昇給及び期末手当に関する規定をおいている。そして、本件に関する部分を抜粋すれば、次のとおりである。

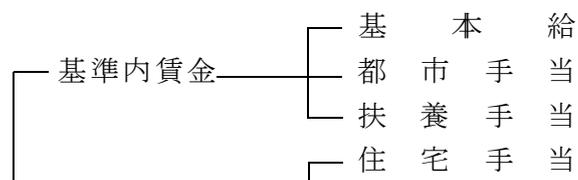
『 ◎就業規則

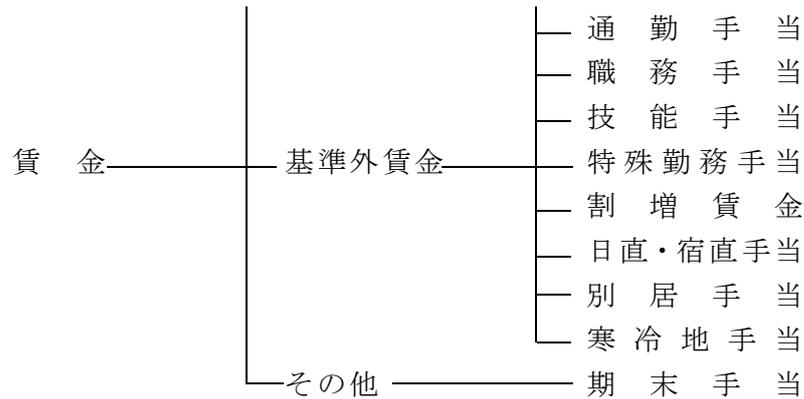
第130条 社員の賃金に関する事項は、賃金規程（昭和62年4月人達第20号）の定めるところによる。

◎賃金規程

○賃金の種別及び体系

第3条 賃金の種別及び体系は、次のとおりとする。





○昇給

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。

第20条 昇給は、毎年4月1日に実施する。

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。

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。

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。

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。

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。

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（第24条）

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

処分一回につき	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。

○期末手当

第144条 期末手当は、6月1日(夏季手当)及び12月1日(年末手当)(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する社員及び基準日前1箇月以内に退職し又は死亡した社員に対して支給する。

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。

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。

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

第148条 第146条に規定する成績率は、調査期間内における勤務成績により増額、又は減額する割合とする。

2 成績率(増額)は、調査期間内における勤務成績に応じて、次のとおりとする。

ア 勤務成績が特に優秀な者	10 / 100増
イ 勤務成績が優秀な者	5 / 100増

3 成績率(減額)は、調査期間内における懲戒処分及び勤務成績に応じて、次のとおりとする。

ア 出勤停止	10 / 100減
イ 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者	5 / 100減

〔 (2) 勤務成績の査定

ア 米子支店あるいは米子支社管内の社員の期末手当の支給額及び昇給号俸の決定権者は、米子支店長あるいは米子支社長である。そして、実務上の責任者は同支店あるいは同支社の人事担当課長である。

イ 社員の人事考課のために作成している資料

(ア) 会社は、昭和62年10月1日から能力主義人事制度を推進するため、人事考課制度を実施することとし、全社的に人事考課に使用する資

料の様式及び活用方を統一した。そして、米子支店においても会社の方針に従った人事考課が行われることとなった。

(イ) 会社の主張等によれば、その資料の種類及び内容は次のとおりである。

① 職務行動観察記録（甲）

社員の身分、資格、過去の成績等全体を包括して記録した資料であり、同資料により一目で社員像がわかることになっている。

② 職務行動観察記録（乙）

社員の日常の勤務の状況（職務行動）をきめ細かく、具体的に記録した資料であり、その様式は別紙6のとおりである。そして、同記録（乙）は、具体的事象を具体的内容欄に記載し、その具体的内容が人事考課表で用いられている評価項目の何番に該当し、プラスなのかマイナスなのかを記載することになっている。

③ 人事考課表(1)

職務行動観察記録（乙）に記録された事実に基づいて年1回作成する資料であり、社員の昇格、昇給等の基礎資料となる。その様式は別紙7のとおりである。

総合評価欄は別紙8の28項目について、それぞれAないしEの5段階で評価することになっている。

昇給における28項目の評価項目の比重は、「能力考課」が30パーセント、「情意考課」が40パーセント、「成績考課」が30パーセントである。

④ 人事考課表(2)

職務行動観察記録（乙）に記録された事実に基づいて、年2回作成する資料であり、社員の期末手当の基礎資料となる。

昭和63年度年末手当の査定に使用された様式は、別紙9のとおりである。

総合評価欄は、別紙8の第5ないし第28の24項目について、それぞれAないしEの5段階で評価することとなっている。

期末手当における24項目の評価項目の比重は、「情意考課」が60パーセント、「成績考課」が40パーセントである。

上位者または下位者である社員に関しては、上位者または下位者の欄のいずれかに丸印をつけることとなっている。

また、順位欄は、上位者または下位者である社員に関して、上位者の中での順位、下位者の中での順位を記載することとなっている。

推薦欄は、上位者の中で是非増額をしてほしい社員には「A」を、増額をしてほしい社員には「B」を、枠があれば増額してほしい社員には「C」を、下位者の中で是非減額してほしい社員には「Z」を、減額してほしい社員には「Y」を、なるべくなら減

額してほしくない社員には「X」を記載することとなっている。

(注) なお、昭和62年度年末手当及び昭和63年度夏季手当の基礎資料となる人事考課表(2)の様式は別紙10のとおりであり、上位者・下位者の欄、順位欄、推薦欄等がなく、それらの部分は実績等調書に記載されていた。

(ウ) 資料の作成者

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(1)、同(2)の作成者は現場長であり、現場長は複数の助役等の意見を聞いたうえで、これらの資料を作成していた。

ウ 勤務成績の査定の方法

勤務成績の査定方法は、会社の主張によれば次のとおりである。

まず、現場長は昇給実施時期及び期末手当支給時期に作成した次の書類を、米子支店あるいは米子支社の総務課(人事)へ提出する。

① 昭和62年度年末手当

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(2)、実績等調書、記録簿

(注) 記録簿は、昭和62年6月1日から同年9月30日までの日々の勤務状況を記録した書類である。

② 昭和63年度昇給

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(1)、昇給上申調書、記録簿

(注) 昇給上申書は、前記の実績等調書と同様に順位、推薦等が記載された書類であり、その推薦欄では「増額」が「抜てき昇給」に、「減額」が「昇給欠格」に変わっている。

また、記録簿は、昭和62年4月1日から同年9月30日までの日々の勤務状況を記録した書類である。

③ 昭和63年度夏季手当

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(2)、実績等調書

④ 昭和63年度年末手当

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(2)

次に、総務課(人事)は提出された資料を審査する。

その後、総務課(人事)は現場長から直接意見を聞く。そして、総務課(人事)は内部討議を行い、必要があれば現場長と再調整を行い、期末手当にあつては増額・減額候補者を、昇給にあつては抜てき昇給・昇給欠格候補者を決める。

米子支店長あるいは米子支社長は、上記候補者のうちからそれぞれ増額・減額者、抜てき昇給・昇給欠格者を決定する。

エ 各評価項目のウェイト等について

当委員会は、米子支社の総務課(人事)で勤務成績の査定を担当するB5証人に、人事考課表(1)及び同(2)の総合評価欄の28の評価項目及び24の評価項目ごとの点数等を明らかにするように求めた。

これに対しB5証人は、①ある事象が28の評価項目のうちどの項

目に該当するか、②またその事象が各評価項目のAからEのどれに該当するかについては知っている。そして、③各評価項目ごとの点数の比重は同一ではなくウェイトがある。④そのウェイトは事業所、保線区、駅等の各職場により配分が違うことはない等と証言した。

しかし、人事考課表(1)の28の評価項目及び同(2)の24の評価項目の点数のウェイト及び各評価項目のAからEの評価点数については、明らかにしなかった。

オ 人事考課表等の提出拒否

当委員会は、被申立人に被減額・減号俸者に関する人事考課表(1)、同(2)及び職務行動観察記録(乙)の提出を求めたが、被申立人は、人事上の機密事項であること及び職場管理上の都合を理由に、その提出を拒否した。そして、被申立人は、職務行動観察記録(乙)に代わるものとして、助役あるいは副所長の作成した被減額・減号俸者の勤務状況を記載した陳述書を提出したが、その中にはプラスに評価される事象の記載はなかった。

また、被申立人は、被減額・減号俸者と他の者との比較をするための資料として増額あるいは抜てき者及び一般の者の一部について、氏名を伏せた陳述書を提出した。

(3) 期末手当の支給及び昇給の決定

ア 昭和62年度年末手当

(ア) 支給に関する協定・通達

昭和62年12月1日、会社は、西日本本部と「昭和62年度の年末手当の基準額等に関する協定」を締結し、同趣旨の通達を米子支店長あてに発した。そして、昭和62年12月4日付けで、米子支店の総務課長は、「年末手当の支給について」と題する次の内容の通達を各長に出した。

『 1. 基準額 』

基準額は、昭和62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。ただし、退職又は死亡のため特別昇給を受けた者については、特別昇給前の額により算定する。

2. 調査期間

昭和62年6月1日から同年11月30日までとする。

3. 支給日

昭和62年12月11日に支給する。

4. 支給箇所

『 昭和62年11月1日現在所属する勤務箇所において支給する。 』

(イ) 支給

昭和62年度年末手当は、同年12月11日、各所属長から、銀行振込あるいは現金の直接払いの方法により支給された。そして、米子支

店管内においては95人の社員が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、5パーセントの減額支給を受けた。そのうち、国労所属の組合員は59人（うち島根県内48人）である。

イ 昭和63年度昇給

(ア) 昇給の実施に関する確認事項

昭和63年4月21日、会社は、西日本本部と次の内容の「昭和63年度昇給の実施に関する確認事項」を締結し、同趣旨の通達を米子支店長あてに発した。

- 『 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. 精算日
昭和63年5月25日以降準備でき次第とする。
3. その他
『 その他の取扱いは、就業規則の定めによる。 』

(イ) 昇給の決定

昭和63年5月25日、昭和63年度の昇給決定が行われ、同日、昭和63年4月1日にさかのぼって昇給に基づく精算金が支給された。そして、米子支店管内においては81人の社員が、賃金規程の「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4号俸のうち1号俸を減号俸されて3号俸の昇給となった。そのうち、国労所属の組合員は66人（うち島根県内52人）である。

なお、「勤務成績が特に良好でない者」として、2号俸以上減号俸された者はいなかった。

ウ 昭和63年度夏季手当

(ア) 支給に関する協定・通達

昭和63年6月15日、会社は、西日本本部と「昭和63年度の夏季手当の基準額等に関する協定」を締結し、同趣旨の通達を米子支店長あてに発した。そして、昭和63年6月24日付けで、米子支社の総務課長は、「夏季手当の支給について」と題する次の内容の通達を各長に出した。

- 『 1. 基準額 』
- 基準額は、昭和63年6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2.1を乗じて得た額とする。ただし、退職又は死亡のため特別昇給を受けた者については、特別昇給前の額により算定する。
2. 調査期間
昭和62年12月1日から昭和63年5月31日までとする。
3. 支給日
昭和63年7月1日に支給する。
4. 支給箇所

『 昭和63年6月1日現在所属する勤務箇所において支給する。 』

(イ) 支給

昭和63年度夏季手当は、同年7月1日、各所属長から、銀行振込あるいは現金の直接払いの方法により支給された。そして、米子支店管内においては82人の社員が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」として、5パーセントの減額支給を受けた。そのうち、国労所属の組合員は54人（うち島根県内41人）である。

エ 昭和63年度年末手当

(ア) 支給に関する協定・通達

昭和63年11月30日、会社は、西日本本部と「昭和63年度の年末手当の基準額等に関する協定」を締結し、同趣旨の通達を米子支社長あてに発した。そして、昭和63年12月2日付けで、米子支社の総務課長は、「年末手当の支給について」と題する次の内容の通達を各長に出した。

『 1. 基準額

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。ただし、退職又は死亡のため特別昇給を受けた者については、特別昇給前の額により算定する。

2. 調査期間

昭和63年6月1日から同年11月30日までとする。

3. 支給日

昭和63年12月9日に支給する。

4. 支給箇所

『 昭和63年11月1日現在所属する勤務箇所において支給する。 』

(イ) 支給

昭和63年度年末手当は、同年12月9日、各所属長から、銀行振込あるいは現金の直接払いの方法により支給された。そして、米子支社管内においては61人の社員が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」として、5パーセントの減額支給を受けた。そのうち、国労所属の組合員は27人（うち島根県内21人）である。

(4) 国労組合員の被減額・減号俸者数等

米子支店あるいは米子支社に勤務する社員のうち、昭和62年度及び昭和63年度の期末手当において、勤務成績不良を理由として期末手当を減額された者及び昭和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された者の人数と、このうち国労に所属する組合員の人数を整理すると、次表のとおりであった。

単位（人）

年度・手当・ 被減額・ 減号俸者数等	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
被減額・減号俸者数 (A)	85	95	81	82	61
国労所属組合員の被減 額・減号俸者数 (B)	58	59	66	54	27
(B) のうち 島根県内の組合員数	43	48	52	41	21
(A) に占める (B) の構成比 (%)	68.2	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店あるいは米子支社の社員数と、米子支店あるいは米子支社に勤務する国労所属の組合員数を比較すると、次表のとおりであった。

単位 (人)

年度・手当・ 昇給別 社員数等	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
社員数 (C)	3,782	3,675	3,669	3,662	3,621
国労所属組合員数 (D)	496	470	458	458	451
(D) のうち 島根県内の組合員数	387	369	360	360	355
(C) に占める (D) の構成比 (%)	13.1	12.8	12.5	12.5	12.5

(5) 職場別、組合所属別被減額・減号俸者数

当委員会は、本件各手当及び昇給における米子支店あるいは米子支社の職場別、組合所属別の被減額・減号俸者数を明らかにするよう被申立人に求めたが、被申立人は、人事上の秘密及び職場の混乱のおそれを理由に、それを明らかにしなかった。

(6) 被減額・減号俸者の職場、組合役員歴等

甲事件及び丙事件において、島根県内の職場に所属する国労組合員で、期末手当において減額支給を受けた者あるいは昇給の減号俸を受けた者68人のうち減額・減号俸分の回復を求めている67人の職場、組合役員歴は、別紙11「被減額・減号俸者の職場、組合役員歴」一覧表のとおりである。そして、67人の各調査期間における職場別の人数、職務内容は

次のとおりである。

ア 職場別の人数

(ア) 昭和62年度年末手当

① 事業所	松江事業所	6人
	出雲事業所	4人
	浜田事業所	11人
	浜田事業所益田派出	9人
② 駅	松江駅	3人
	出雲市駅	1人
	浜田駅	1人
	江津駅	1人
③ 保線区	出雲保線区	11人
	合計	47人

(イ) 昭和63年度昇給

① 事業所	松江事業所	9人
	出雲事業所	8人
	浜田事業所	11人
	浜田事業所益田派出	7人
② 駅	松江駅	4人
	浜田駅	1人
	江津駅	1人
③ 保線区	出雲保線区	10人
	浜田保線区	1人
	合計	52人

(ウ) 昭和63年度夏季手当

① 事業所	松江事業所	10人
	出雲事業所	6人
	浜田事業所	9人
	浜田事業所益田派出	3人
② 駅	松江駅	1人
	浜田駅	1人
	江津駅	2人
③ 保線区	出雲保線区	9人
	合計	41人

(エ) 昭和63年度年末手当

① 事業所	松江事業所	5人
	浜田事業所	13人
② 駅	江津駅	3人
	合計	21人

イ 職務内容

(ア) 事業所

研究課題テーマについてのレポートの作成及び果樹栽培管理等

(イ) 駅

切符の配達、オレンジカードの販売、客の獲得及び管理駅のクリーン作業等

(ウ) 保線区

用地杭作成及び建植等

(7) 現場長の説明

減額支給あるいは減号俸を受けた国労組合員の多くは、期末手当支給後あるいは昇給の精算後、各所属の現場長に対して減額・減号俸となった理由の説明を求めた。

これに対し、申立人の主張によれば、各現場長は、概ね次のとおり述べただけで、具体的理由は説明しなかったということである。

ア 昭和62年度年末手当

「支店が総合的に判断した結果である。」という説明しかなかった。

イ 昭和63年度昇給

「服装が乱れている。」、「上司の注意に従わない。」、「ボーナスカットに対して抗議した。」等が減号俸の理由であるという説明があった。

ウ 昭和63年度夏季手当

「服装が乱れている。」、「上司の注意に従わない。」、「ボーナスカットに対して抗議した。」、「他の者への注意に対して横から口を出して文句を言う。」等が減額の理由であるという説明があった。

エ 昭和63年度年末手当

「服装が乱れている。」、「集団による論争で暴言があり、業務をしていなかった。」、「勤務中に暴言・反抗を繰り返し、業務をしていない行為があった。」、「経営理念の取り組みがなされていない。」、「指示に従わず職場の混乱を招き、仕事をしなさいとの指示にも従っていない。」等が減額の理由であるという説明があった。

(8) 被減額・減号俸者の勤務状況について

期末手当及び昇給において減額あるいは減号俸された者の勤務状況は、被申立人の主張によれば、別紙12のとおりであった。

(9) 昭和62年度夏季手当の支給

会社は、昭和62年7月3日、昭和62年度夏季手当を支給したが、米子支店管内において、85人の社員が勤務成績が良好でないことを理由として、5パーセントの減額支給を受けた。そのうち、国労所属の組合員は58人（うち島根県内43人）であり、米子地本は、島根県内43人のうち41人に対する減額支給は不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立て、当委員会は、平成3年8月27日、上記減額支給は不当労働行為にあたるとして、救済命令（島労委昭和63年（不）第2号）を出した。

4 事業所等について

(1) 米子事業開発室駐在の設置

ア 昭和62年3月10日、国鉄米子鉄道管理局長は、関係各長に対して、次の内容の「米子事業開発室駐在の設置について」と題する通達を出した。

『 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、下記により米子事業開発室駐在を設置する。』

記

(ア) 設置箇所

米子事業開発室	鳥取	駐在
"	倉吉	"
"	米子	"
"	松江	"
"	出雲	"
"	浜田	"
"	益田	"

(イ) 業務内容

[1] 事業開発に関する調査、研究及び旅客等の流動調査、旅客誘致、宣伝活動

[2] 新事業開発に関する調査、研究、新商品開発のための情報収集

『 [3] 関連事業に関する調査、研究及び市場調査 』

イ そして、同日付で米子事業開発室を設置し、職員を配置したが、一般職員の多くは人材活用センターに配置されていた者であり、配属理由としては「適材・適所」という抽象的な説明しか受けなかった。

(2) 開発分室の設置

ア 会社が発足した昭和62年4月1日、米子支店長は、関係各長に対して次の内容の「関連事業に係わる分室の設置について」と題する通達を出した。

『 組織規程第50条の規程に基づき、運輸課の分室を下記のとおり設置する。』

記

名称及び位置

(ア) 事業分室

[1] 米子事業分室（米子市）

[2] 松江事業分室（松江市）

(イ) 開発分室

[1] 鳥取開発分室（鳥取市）

[2] 倉吉開発分室（倉吉市）

- [3] 米子開発分室（米子市）
- [4] 松江開発分室（松江市）
- [5] 出雲開発分室（出雲市）
- [6] 浜田開発分室（浜田市）
- [7] 益田開発分室（益田市）

担当業務

(7) 事業分室

- [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

(イ) 開発分室

- [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

㊦ [3] その他上長の命じる業務 ㊧

イ そして、同日付けで運輸課の分室が設置され、前記(1)の米子事業開発室駐在に所属していた島根県内の国労所属の組合員は、具体的な配属理由の説明のないまま、出雲駐在の2人を除きそのまま運輸課の各開発分室に配属になった。

(3) 事業所の設置

ア 昭和62年9月、米子支店は、会社が今後の積極的な事業の展開及び事業の効率化をはかるため、会社の組織の全般にわたっての手直しを行うのに伴い、次のとおり組織改正を実施し、昭和62年10月1日事業所を新設した。

『1. 改正の概要 ㊧

関連事業部門の現業機関として「事業所」を新設する。

現行の事業分室（直営店舗）、地区事業開発プロジェクト、開発分室（新規事業）を統合して事業所とし、管内に5事業所（鳥取、米子、松江、出雲、浜田）2派出（倉吉、益田）を置く。

2. 事業所の主な業務内容

- ア. 関連事業の調査・分析及び開発利用計画に関すること。
- イ. 駅ビル営業・構内営業及び鉄道広告に関する補助業務。
- ウ. 関連事業収入の管理に関すること。
- エ. 直営店舗等の営業に関すること。
- オ. その他関連事業に関すること。

㊦ カ. 庶務業務 ㊧

イ そして、前記(2)の運輸課の開発分室に所属していた島根県内の国労所属の組合員は、具体的な配属理由の説明のないままほとんど全員が各事業所に配属になった。

(4) 配属

米子事業開発室駐在、運輸課の開発分室あるいは事業所に所属する一

般職員（一般社員）の組合所属別人数、一般職員（一般社員）に占める国労所属の組合員の構成及び指導職（助役、副所長）の人数は、次のとおりである。

ア 米子事業開発室駐在設置時（昭和62年3月10日）

単位（人）

組合等 駐在	一般職員				助役	合計
	国労(A)	鉄産労	合計(B)	(A)／(B) (%)		
鳥取	9	4	13	69.2	3	16
倉吉	5	9	14	35.7	3	17
米子	20	6	26	76.9	5	31
松江	18	1	19	94.7	4	23
出雲	17	2	19	89.5	4	23
浜田	22	0	22	100.0	4	26
益田	19	1	20	95.0	3	23
合計	110	23	133	82.7	26	159

イ 開発分室設置時（島根県内）（昭和62年4月1日）

単位（人）

組合等 分室	一般職員				助役	合計
	国労(A)	鉄産労	合計(B)	(A)／(B) (%)		
松江	18	1	19	94.7	4	23
出雲	15	2	17	88.2	4	21
浜田	22	0	22	100.0	4	26
益田	19	1	20	95.0	3	23
合計	74	4	78	94.9	15	93

ウ 事業所設置時（島根県内）（昭和62年10月1日）

単位（人）

組合等 事業所	一般職員				副所長	合計
	国労(A)	鉄産労	合計(B)	(A)／(B) (%)		
松江	15	1	16	93.8	4	20
出雲	16	1	17	94.1	4	21
浜田	22	0	22	100.0	6	28
益田	19	1	20	95.0	3	23
合計	72	3	75	96.0	17	92

エ 乙事件申立時（平成元年8月1日）

単位（人）

組合等 事業所	一般職員				副所長	合計
	国労(A)	鉄産労	合計(B)	(A) / (B) (%)		
鳥取	3	1	4	75.0	1	5
米子	13	0	13	100.0	4	17
松江	9	0	9	100.0	3	12
出雲	12	0	12	100.0	4	16
浜田	16	0	16	100.0	5	21
益田	14	0	14	100.0	3	17
合計	67	1	68	98.5	20	88

オ 結審時一般社員数（島根県内）（平成5年7月8日）

単位（人）

組合等 事業所	一般職員			
	国労(A)	鉄産労	合計(B)	(A) / (B) (%)
出雲	6	0	6	100.0
浜田	10	0	10	100.0
益田	2	0	2	100.0
合計	18	0	18	100.0

（松江事業所は平成3年4月廃止）

(5) 事業所等の業務内容について

ア 昭和62年3月10日に設置された米子事業開発室駐在の主たる業務内容は、新規事業開発に関する調査・研究であった。

しかし、同駐在に配属された一般職員のほとんどは、新規事業開発に関する調査・研究という業務内容についての知識・経験がなかった。

また、管理職員についても、新規事業開発に関して知識・経験を有する者は少なかった。

イ レポート作成作業

(ア) そのような状況の中で、特に新規事業開発に関する調査・研究に関する教育・訓練が行われることなく、昭和62年3月16日からレポート作成作業が始まった。

レポート作成作業は、会社が発足して開発分室、事業所と名称を変えていった後も続き、事業所によって時期の違いがあるが、昭和63年9月頃ないし平成2年1月頃までは一日中レポート作成作業を行っていた。そして、果樹栽培管理の業務が加わるようになってからは、半日レポート作成作業に従事していたが、それも次第になくなっていった。

(イ) レポート作成作業は、会社が示したテーマについてレポートを作成するというものであり、会社が示したテーマは「駅でのイベント」、「駅での飾り付けについて」、「各事業所で実施したい事業として何

があるか」、「鉄道用品イベント商品の販売」、「駅前広場の活性化について」等であり、平成元年12月22日までに35のテーマが示された。

- (ウ) 一般社員は、示されたテーマについて、休日を含む20日間ないし1か月の間に、レポートを作成することとなっており、作成の工程は概ね次のとおりであった。

まず、1日目に工程表を作成し、次の10日間でテーマについて調査・研究をし、その後その内容を2日で下書きし、その下書きしたものを指導職社員が2日にわたって点検し、その後2日で清書・提出する。

なお、作成途中で班(グループ)での討議が行われることもある。

- (エ) 一般社員は、班に分かれ、班ごとに助役あるいは副所長が配置され、班に所属する一般社員のレポート作成業務の指導にあたることになっていたが、指導職社員のレポート作成の指導はレポートの書き方といった形式的なことが多く、レポートの内容についての指導は少なかった。

これに対して、甲事件及び丙事件に関して指導職社員の作成した陳述書によれば、同人らは、一般社員の服装整正、体操の仕方及び点呼を受ける姿勢等、レポート作成業務と関係ない部分で多くの指導をしていたことがわかる。

- (オ) レポート作成業務のために参考となる一定の図書・資料は各事業所等に配置されていたが、個々のテーマごとに必要と思われる図書・資料は不十分であった。そのため、一般社員は、示されたテーマについて図書館に行ったり外部から情報を得たりする必要があったが、自由な外出は認められず、図書館に行くには1人が1週間に1度等と制限され、電話も自由にかけることはできなかった。

また、一般社員同士が意見交換するのを雑談ととらえられたり、息抜きしているのを業務に従事していないととらえられることもあった。

- (カ) 一般社員が作成したレポートは、各事業所等から米子支店あるいは米子支社に送付され、その中から事業化をされたものが一部あるということであるが、事業所等を設置してレポート作業を行わせた効果がどの程度あったかは明らかでない。

ウ 果樹栽培業務(開墾作業)

- (ア) 事業所等における主たる業務は、昭和63年9月頃までは示されたテーマについてのレポート作成作業であったが、事業所ごとに時期を異にして果樹栽培業務(開墾作業)が始まり、次第に業務の中心がそちらに移っていった。

果樹栽培業務(開墾作業)が始まったのは、出雲事業所、浜田事業所益田派出が昭和63年9月頃、松江事業所が平成元年3月頃、浜田事業所が平成2年1月頃からである。

(イ) そして、平成元年12月頃、米子支社は、各事業所に次のとおり通知した。

『 米子支社が将来にわたり安定した経営基盤を確立するために、』
既存事業にとどまらず駅構内用地等の資産を最大限活用し、地域との協調を図りつつ事業領域の拡大と収益性の向上を目指して、すでに実施中である業種及び新業種を積極的に展開する。

○ 展開方

(1) 臨時店舗

(2) 事業化の推進

- ・ 果実類等の栽培管理……………各種果実類
- ・ 苗木、花等の栽培管理……………各種苗木、花等
- ・ 緑化栽培管理……………庭木、観葉植物、盆栽等
- ・ きのこと栽培……………新品種等
- ・ 養殖……………珍種等
- ・ 飼育……………珍種等
- ・ その他……………樹間活用、製造、薪等
- ※販売方法……………臨時店舗等

(3) 企画（レポート）……………必要に応じて指示する

記

1. 実施箇所 各事業所

2. 実施月日 平成元年12月25日（月）

但し、浜田事業所……………平成2年1月8日（月）

『 3. 勤務種別 現行どおり（日勤2種） 』

(ウ) 果樹栽培業務（開墾作業）は、駅構内の遊休地を利用してそこに梅・柚子等を植樹して栽培管理するというものであったが、植樹する遊休地は荒地であったり、他の樹木や雑草が植わっていたりしていたので、遊休地を整地することから作業が始まった。そして、会社がそのために用意した道具はクワ・カマ・スコップ等であり、電動工具等は用意されていなかった。

果樹栽培業務（開墾作業）に従事していた一般社員は、電動工具等をそろえるよう求めたが、それらがそろえられることはなかった。

(エ) また、果樹栽培業務（開墾作業）を始めるにあたって、各事業所では指導職社員から同業務を始めることの説明はあったが、事前に一般社員との間で、どの場所に何を植樹したらよいか、経済効果はどうかといった点についての打合せはなかったし、個々具体的な作業について、どの場所にどの果樹を植樹し管理はどうかといった説明もなく、現地に行き整地・植樹等の作業をするだけであった。

(オ) 果樹栽培により収益が上がっているかどうかは明らかではなく、中には植樹された果樹が放置されたままの所もある。

(6) 「62.4以降の社員管理の流れ」について

申立人らは、取扱注意とされている別紙13の「62.4以降の社員管理の流れ」と題する書面を証拠として提出し、同書は事業所等における国労所属組合員対策として会社側が作成したものであると主張している。

これに対して、被申立人は、同書の存在を知らないと主張している。

第2 当事者の主張

1 申立人らの「請求する救済命令の内容」の要旨

(1) 甲事件

昭和63年12月10日、申立人米子地本は、当委員会に対し次の内容の救済を申し立てた。

ア 昭和62年度年末手当の支給にあたり、申立人所属組合員48人に対して減額した金員に、支給すべき日から支給済みに至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

イ 昭和63年度昇給にあたり、申立人所属組合員52人に対して減号俸したことにより受けた実損に対する金員に、支給すべき日から支給済みに至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

昇給については是正しなければならず、その是正した昇給に基づいて昭和63年4月1日以降の賃金（基本給、諸手当、期末手当等の賃金のすべて）を是正して、その是正分に本来支給すべき日から支給済みに至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

ウ 昭和63年度夏季手当の支給にあたり、申立人所属組合員41人に対して減額した金員に、支給すべき日から支給済みに至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

エ 陳謝文の手交及び掲示

(2) 乙事件

平成元年8月4日、申立人米子地本らは、当委員会に対し次の内容の救済を申し立てた。

ア 申立人所属の組合員について、出雲事業所、浜田事業所、浜田事業所益田派出に配属して行わせているレポート作成、開墾等を直ちにやめさせること。

また、事業所を廃止すること。

イ 事業所を廃止した後の配属・業務指定等にあたっては、本人の希望を尊重し、組合所属のいかんによらない公正な方法による配属・業務指定等を速やかに行うこと。

ウ 配属・業務指定等の具体的実施について、申立人から協議ないし団体交渉の申し入れがあった場合は、誠実に応じること。

エ 申立人所属組合員に対する今後の配属・業務指定等に関して、他組合員と差別扱いし、申立人の組織・運営に支配介入しないこと。

オ 陳謝文の手交及び掲示

(3) 丙事件

平成元年12月11日、申立人米子地本は、当委員会に対し次の内容の救済を申し立てた。

ア 昭和63年度年末手当の支給にあたり、申立人所属組合員21人に対して減額した実損に対する金員に、支給すべき日から支給済みに至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

2 被申立人の移送の申立て

(1) 乙事件について

事業所の設置・業務運営は、被申立人の統一的な業務として行われており、これが不利益取扱いないし支配介入ということであれば、包括して一個の行為に関するものであり、行為地は、米子支社のある鳥取県である。

よって、管轄は、鳥取県地方労働委員会となる。

(2) 丙事件について

申立人は、本件申立と当事者、事実関係を同一とする申立てを平成元年12月11日、鳥取県地方労働委員会に提起しており、二重の申立てである。

少なくとも管轄違いである。

3 被申立人の却下の申立て

(1) 甲事件について

ア 本件申立ては、会社と米子支社を被申立人としており、同一法人ないしその一部機関を併せて被申立人とするものであって、不適法である。少なくとも一方には、被申立人適格がない。

イ 申立人の求める「請求する救済命令の内容」イの一部（「実損に対する金員」等）が何を意味しているのか趣旨不明である。

また、同エ（陳謝文の手交及び掲示）の内容が不特定かつ不相当である。

(2) 乙事件について

ア 申立人らの主張は事業所への配属を不当労働行為と主張していると思われるが、運輸課分室への配属は昭和62年4月1日である。

仮に、運輸課分室から事業所へと名称を変更した昭和62年10月1日に配属があったとしても、本件申立ては、平成元年8月4日になされており、労働組合法第27条第2項の除斥期間を経過したものとして、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。

イ 申立人らの「請求する救済命令の内容」のアは、①レポート作成、開墾等の業務をやめさせること、②事業所を廃止することを内容としている。

しかし、行政機関としての労働委員会が、会社の業務を中止されたり事業所を廃止することを命令することは、会社の経営権の掣肘するものであり、労働委員会の裁量権を逸脱するものである。したがって、

労働委員会規則第34条第1項第5号及び同第6号の規定により却下されるべきである。

また、申立人らの求める「請求する救済命令の内容」イ以下の申立人らの主張は、同アを前提としたものであり、同様に取扱われるべきである。

(3) 丙事件について

ア 昭和63年度年末手当の支給日は、昭和63年12月9日であり、これに対して、本件申立ては、平成元年12月11日になされたから、行為のあった日から1年の除斥期間を経過した申立てである。

仮に、申立日は除斥期間を経過していないとしても、申立人は同月13日に申立書の補充の形式で被減額者の氏名及び減額金の目録を提出しており、その時点で形式を具備した申立てがなされたと見るべきである。したがって、除斥期間を経過した申立てであり、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。

イ 申立人の求める「請求する救済命令の内容」アの一部（「実損に対する金員」等）が不特定である。

ウ 申立人は、本件年末手当の減額支給は、労働組合法第7条第1号ばかりでなく同条第3号にも該当すると主張するが、申立人の主張する「不当労働行為を構成する具体的事実」には同3号に該当する事実の主張がなく、労働委員会規則第34条第1項第1号に該当し、却下されるべきである。

4 甲事件及び丙事件についての当事者の主張

(1) 申立人

ア 会社は、国鉄時代からの国労敵視政策を引き継ぎ、会社発足後も国労弱体化の労務政策を取り続け、国労組合員を差別する意思でもって、本件減額・減号俸をしたものである。

現に、被減額・減号俸者の大半が、国労の役員・活動家であり、かつ、本来の業務から外された者である。

イ 本件は大量観察方式になじむものであり、本件被減額・減号俸者の勤務成績は、他の者より劣っていなかった。

国鉄時代の鉄道輸送業務にたずさわっていた時は、それぞれ事故もなく業務を遂行してきたし、会社発足後も事業所等に配属されず、鉄道輸送業務にたずさわっていたならば、他の職員と同様に業務を遂行しているはずである。そして、申立人が被申立人の国労嫌悪の事実及び外形事実を疎明さえすれば、被申立人の方で勤務成績の査定を公正に行ったことを立証しなければならない。

ウ 会社のした勤務成績の査定は、公正なものではない。

会社の勤務成績の査定に使われている人事考課表(1)、同(2)、職務行動観察記録(乙)の査定項目が、そもそも国労組合員の勤務成績を低位に査定する仕組みになっている。

勤務成績査定の要素は、実質上は、①組合バッジの着用の有無、②職場規律を守ったかどうか、反発・反抗があったかどうか、③現状認識はどうか、意識改革はされているかの3つの要素からなっており、国労の役員・活動家なら必然的に勤務成績が良好でないと評価され、減額・減号俸の対象となるものである。

(ア) 国労（組合）バッジについて

被申立人らは、服装整正に欠けたことを勤務成績が良好でないことの理由の一つにあげている。

しかし、服装整正とはまさに組合バッジのことである。そして国労組合員は、団結を確認するため国労バッジを着用しているが、そのために服装整正に欠けると評価されたのである。

ところで、国労バッジは、縦1.1センチメートル、横1.3センチメートルで黒地に金色のレールの断面図とNRUのイニシアルが入ったもので、それ自体非常に小さなものであり、その着用によって業務に支障を及ぼしたり顧客に対して不快感を与えたりすることは全く無い。しかも、被減額・減号俸者のほとんどは接客業務を担当していたわけではなく、かえって部外と遮断された部署にいたのである。したがって、国労バッジ着用を就業規則によって禁止することはできず、また、これを理由として減額・減号俸査定をすることは不当である。

(イ) 職場規律について

被申立人らの言う職場規律とは、組合バッジを着用しない、上司の指示・命令に従う、一切の意見を言わない、人権無視の言動にも黙って従うということである。

これに対して、被減額・減号俸者は、労働条件、労働基本権及び人権に関わることについては、反論・意見具申等を行っているが、それは正当な行為であり、反発・反抗ではなく、職場規律を守らないことにはならない。

(ウ) 意識改革・現状認識について

会社は、意識改革・現状認識について、分割・民営化に反対せず増収・提案・QC活動に参加することととらえている。したがって、それに反対し参加しない者は、意識改革・現状認識ができていないことになるが、国労はそれに反対しているのであるから、国労組合員は意識改革・現状認識ができていないことになってしまう。

エ 勤務成績の査定の基本となる職務行動観察記録（乙）の作成者は、ほとんどが国労と敵対する西鉄労の組合員であり、そのような者に公正な査定ができるはずがない。

オ 会社が人事考課表(1)、同(2)、職務行動観察記録（乙）の原本を提出しないのは、賃金面での国労組合員に対する差別を認めることになるので出せないのである。

カ 会社が証拠として提出した被減額・減号俸者に関する陳述書は、意図的に作成されたもので信用できない。

すなわち、陳述書には、被減額・減号俸者にもある評価項目のプラス点が一切記載されておらず、陳述書そのものに疑問をもたざるをえない。さらに、陳述書には、陳述書の作成者が直接見聞してないことも書かれている。

また、増額者、抜てき昇給者及び一般の者（増額・減額及び抜てき・昇給欠格に該当しない者）に関する陳述書が、被減額・減号俸者との勤務成績の差異を疎明するために証拠として提出されているが、誰に関する陳述書か該当者の氏名が隠されており、内容の真偽は疑わしく被減額・減号俸者との比較ができない。さらに、上記陳述書の内容は、査定者の主観的な要素が強く、しかも増額者、抜てき昇給者の勤務状況に記載されている事象は、被減額・減号俸者にもある。

なお、増額者、抜てき昇給者についての陳述書には、時間外での増収・提案・QC活動等がプラス評価として多く記載されているが、これらは時間外でのことであり、勤務査定をすること自体問題である。

キ 以上からして、本件減額・減号俸は、労働組合法第7条第1号の国労組合員であることを理由とする不利益取扱いにあたりるとともに、同条第3号の組合に対する支配介入にもあたる。

(2) 被申立人

ア 会社は、国鉄と法人格を異にしている。そして、会社は、国鉄における雇用関係を引き継いだものではない。したがって、国鉄時代の労使関係等は、会社と関係がない。

イ 申立人は、大量観察方式で、申立人組合の所属組合員の被減額・減号俸者の比率が高いから、不当労働行為であると主張している。

しかし、大量観察方式を採用するにあたっては、対比されるべき両集団の成員数による統計上の誤差を検定するとともに、その等質性を検討しなければならない。そして、以上の諸点の検証がなされないまま単に数的格差を取り上げて、それ程信頼できるものとは言えない。

申立人組合に所属する社員は、増収・提案・QC活動、時間外勤務等を基本的に行おうとせず、事あるごとに上司を追求・詰問し、抗議を繰り返し、職場を混乱させている。仕事に対する態度も意欲的でない。したがって、申立人組合に所属する社員と他の社員との間に有意の差異があり、被減額・減号俸者の人数に格差があるのは当然である。

また、減額・減号俸の査定が不当労働行為と認定されるには、当該労働者に対する減額・減号俸査定が合理性を欠くなど恣意的に行われたと認められ、裁量の範囲を逸脱したことが認定されなければならない。そして、その査定が恣意的に行われ、裁量の範囲を逸脱したことの立証責任は申立人の側にある。

本件では、勤務成績が不良であったかどうかの問題となるから、申

立人の側で勤務成績が他の社員と比較して不良でなかったことを立証しなければならない。

ウ 会社は適正に勤務成績を査定した。

(ア) 会社は、組合所属を理由として減額・減号俸したことはない。適正に勤務成績を査定した結果、勤務成績が良好でなかったから減額・減号俸したにすぎない。

(イ) 勤務成績は、昇給に関しては「能力考課」、「情意考課」、「成績考課」の三つの観点について28項目に分け、各項目について具体的事実に基づいて総合的に評価し、各項目を点数換算して、合計点により抜てき昇給者・減号俸者を公正に決定している。

また、期末手当に関しては、「情意考課」、「成績考課」の二つの観点について24項目に分け、同様に成績率を公正に決定している。

(ウ) 組合バッジ着用の有無は、当然に成績査定の一要素である。

すなわち、勤務時間中の組合バッジの着用は就業規則第3条第1項、第20条第3項及び第23条に違反し、組合バッジ着用は、人事考課表の評価項目10（制服、制帽、安全用具等定められた通り着用していたか。）においてマイナス要素の一つとされる。さらに、会社側の組合バッジの取外しの注意・指導に対して反発し、暴言を述べるなど反抗的な態度を取る場合が多く、このような場合には同評価項目8（上司に対して反抗的な態度をとることはなかったか。）においてマイナス評価とされる。

これに対して、申立人は、組合バッジの着用は団結権に基づく正当なものであり、就業規則によって禁止することは許されないと主張する。

しかし、平成5年6月11日の最高裁判決からわかるとおり、組合バッジの着用は、職場規律を乱し職務専念義務に違反するから、就業規則で制限し、勤務成績の査定においてマイナス要素とすることは何ら問題でない。

しかも、会社は、組合バッジだけで勤務成績を査定しているわけではない。それは、米子支社管内で勤務時間中に組合バッジを常用している者が約170人いると思われるのに、その一部の者しか減額・減号俸を受けていないことから明らかである。

エ 被減額・減号俸者の勤務状況は別紙12のとおりであり、勤務成績が悪いことは明らかである。

オ 被減額・減号俸者に関する人事考課表(1)、同(2)、職務行動観察記録(乙)を提出することはできない。

上記資料を提出すれば、申立人の方から提出した資料を職場に持ち込まれ、抗議・追求の材料とされ、これによって職場の混乱が引き起こされる。したがって、考課査定の資料を秘匿しなければ、適正な人事管理等ができなくなるおそれ強い。

カ そこで、これに代わるものとして日常的勤務成績把握の担当者の陳述書を提出し、増額者、抜てき者及び一般の者の勤務態度についてもそれなりの資料を提出した。

被申立人の勤務成績の立証は反証にすぎないものであり、本件で提出した上記の資料等で使用者が裁量の範囲を逸脱したものでないことが十分に理解されるはずである。

5 乙事件についての当事者の主張

(1) 申立人ら

ア 国鉄時代の昭和61年7月に設立された人材活用センターは、余剰人員を有効活用する目的で設立されたといわれる。しかし、その実態は、国鉄の分割・民営化に反対する国労組合員を同センターに集中し、他の職員から隔離し、同センターに配属された者を新会社に採用しないために設立された差別職場である。

イ その後、昭和62年3月10日に設立された米子事業開発室駐在は、会社発足後開発分室、事業所と名称を変えていったが、業務内容は同一であり、かつ、実態は人材活用センターと同質であり、国労組合員を他の職員から隔離し、差別し、見せしめにするための職場である。

すなわち、本件で問題としている事業所は、国労の役員・活動家を一か所に收容し、そこで徹底した差別を行うことを目的として設立されたものである。

ウ 事業所等の職場環境等について

(ア) 事業所等では、3人ないし5人の一般社員に対して1人の管理者が配置され、管理者の職務としては一般社員の監視が主たる業務である。

すなわち、レポート作成など初めてである一般社員に対して、レポートのテーマ、研究内容等に対する指導はほとんどなく、ただ、一般社員が規定通り業務を遂行しているのかを監督し、勤務態度を記録するだけである。

しかも、管理者の一般社員に対する発言や対応は挑発的で、注意・指導と言っては言動をきめ細かくチェックし、「勤務評価」するのである。

(イ) 事業所等には調査・研究資料がほとんどなく、研究のため図書館に行くとしても、1テーマに1回とか週1回とかの制限がある。

(ロ) 一般社員の電話の使用も業務としては認められていない。

(ハ) 事業所等は、他の職場からはずれた目立たない場所にあり、他の社員と、事業所に配属された社員すなわち国労組合員とを遮断する意図が見られる。

(ニ) 部外者との面会も制限されている。

(ホ) 事業所等は、人員の割には狭く、暖房器具も管理者の恣意的な判断で使用されたり使用されなかったりといったように劣悪・不当な

職場である。

エ レポート作成業務について

事業所に配属された者の当初の業務は、レポート作成業務であった。そして、それが約1年半続いた。

しかし、事業所に配属された者は、レポート作成の業務が初めてであるにもかかわらず、指導らしい指導もされず同業務に従事しなければならなかった。さらに、管理者の行うレポートの点検は、枚数のチェック、誤字・脱字、会社の方針に批判的な内容があるかどうかといったことの点検であり、レポートの内容そのものに対する指導は皆無であった。

オ 開墾作業について

開墾作業は、昭和63年9月頃から駅構内の遊休土地を利用し、事業収益を拡大するために果樹栽培を行うという名目で始まったが、実態は、レポート作業で国労組合員に対して精神的苦痛を強い、会社を退職させる目的であったが、期待したほどの成果が上がらなかったので開墾作業で肉体的苦痛を強い、国労組合員の退職を図ることを目的として始められたものである。

開墾作業は、①当日でなければどこに行くのかわからないとか、いろいろ手を付けるがその後の手当をしないとといった計画性のない作業であり、②事業を拡大するために始めたというわりには、道具としては、クワ・カマ・スコップ位で、後は人力で果樹栽培等を行うというものであり、③収益は全く上がっておらず、収益を度外視した作業で、収益性や今後の事業計画を本気で考えてない無意味な労働であり、④管理者は、一般社員を監視することだけが業務であって、少しでも手を休めるとすぐに注意するというものであった。

(2) 被申立人

ア 会社は、設立当初から輸送事業以外の関連事業を拡大し、総合サービス企業となることを目指したが、関連事業の知識も実績も乏しかったので、試行錯誤しながら、事業展開を図ることとした。そのため、多角的な事業展開の基本構想をまとめるため、社員の創意と創造を参考とした。具体的には、種々の課題に対して企画レポートを作成し、その中から事業化を図ってきた。そして、企画レポートを参考として、グリーン（観葉植物）、果実飲料の開発等の事業化を果たすことができ、関連事業の売上げが順調に伸びてきている。

イ 米子支社が、事業化に向けて現在推進中である「果実類等の栽培管理」については、米子支社管内の駅構内に梅・柚子等の植樹を行い、客に感動を与え、山陰鉄道のイメージアップを図りつつ鉄道事業に貢献するとともに、梅・柚子等のオーナー制度、ジャム、ジュース、漬物及び入浴剤等各種の商品開発を目指し、展開を図っている。

また、「苗木、花等の栽培管理」については、各種の苗木・花き（食

用花を含む)等新しい科学栽培を考慮しながら、地域に密着した価値の異なる商品の開発を目指している。さらに、「緑化栽培管理」、「緑間活用」、「きのこ栽培」、「養殖」、「飼育」を行い、事業展開を図っている。

ウ このように、被申立人は会社の将来をかけて各種の事業展開を行っているが、事業所に所属する国労組合員らはこのような変化を諒とせず、新規事業に意欲を示すこともなく、消極的な勤労姿勢を取りつづけている。

エ 申立人らは、事業所におけるレポート作成及び果樹栽培等は無意味な労働であり、みせしめ的な労働であると言うが、レポート作成その他により関連事業の開発・実施を行ってきており、実績も上がっている。

また、整地作業がみせしめ的な重労働であると述べるが、整地作業は、保線作業などその他の鉄道運営の裏方的な作業と比較して軽作業であり、恵まれた作業である。

電話の使用を制限したというが、それは勤務時間中の組合活動をチェックしたにすぎないものであり、事実を歪曲している。

レポート作業のための調査活動についても、申請があればいくらでもできるのに、申立人組合に所属する社員は、かえって調査活動をしようとしていない。

筆記用具の貸与については、他の職場と同一の基準で行われており何ら問題はない。

第3 判断及び法律上の根拠

1 移送を求める被申立人の主張に対する判断

(1) 乙事件

被申立人は、行為地は米子支社のある鳥取県であると主張するが、申立人らのうち国労浜田支部、同出雲支部及び同益田支部の住所地は島根県内にあり、かつ本件では島根県内にある各事業所での業務行為及び島根県内の各事業所の存在が不当労働行為であるかどうかの問題になっているのであるから、労働組合法施行令第27条第1項の規定により本件申立ての管轄は当委員会にあることは明らかであり、移送を申し立てる主張は理由がない。

(2) 丙事件

被申立人は、本件は二重申立てである、少なくとも管轄違いであると主張するが、本件では島根県内の勤務地に勤務する申立人所属の組合員に対する昭和63年度年末手当の減額支給が不当労働行為であるかどうかの問題になっているのであるから、労働組合法施行令第27条第1項の規定により本件申立ての管轄は当委員会にあることは明らかであり、二重申立てでもなく、移送を申し立てる主張は理由がない。

2 却下を求める被申立人の主張に対する判断

(1) 甲事件

ア 被申立人適格がない等とする主張について

被申立人は、会社及び米子支社という同一法人ないしその機関が併せて被申立人となっており、本件申立は不適法である、少なくとも一方には被申立人適格がないと主張する。そこでこの点について判断するに、たしかに米子支社は会社の地方機関であり、会社の組織の一部にすぎず、米子支社は被申立人適格を有しない。

その限りで被申立人の主張は是認できるが、使用者にあたらぬ者を併せて被申立人にしたからといって、被申立人適格を有する者に対する申立てまで不適法となるものではない。したがって、本件申立ては会社のみを被申立人とするものと解すべきであり、米子支社を当事者の表示から削除し、会社のみを被申立人として表示する。

イ 「請求する救済命令の内容」が趣旨不明であり、かつ不特定であるとする主張について

労働委員会は、個々の事案に応じて適切な命令を出す裁量権を有しており、必ずしも厳格に申立人の申し立てた「請求する救済命令の内容」に拘束されるものではない。したがって、申立人の「請求する救済命令の内容」に仮に不特定・不明な部分があったとしても、それだけで申立てを却下すべきことにはならない。

(2) 乙事件

ア 1年の除斥期間を経過した申立てとする主張について

本件では、事業所において現在行われているレポート作成、開墾等の業務行為が不当労働行為にあたるかどうかが問題となっており、上記各行為は労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に該当するから、上記各行為が終了した日から1年を経過しなければ除斥期間を経過したとはいえない。そして、本件申立日の平成元年8月4日から1年前の時点では、上記各行為が終了していなかったのは明らかであるから、却下することにはならない。

イ 裁量権を逸脱した救済を求める申立てとする主張について

労働委員会は、必ずしも申立人の請求する救済の内容に拘束されるものではなく、不当労働行為があった場合に、どのような救済命令を出すかについて裁量権を有している。

もちろん、上記裁量権についても、不当労働行為の救済命令制度の趣旨・目的から、一定の限界があることは当然である。

しかし、本件については、はたして労働委員会の裁量権の範囲外かどうかは審理しなければ判明せず、一見して裁量権の範囲外であるとまではいえない。したがって、明らかに労働委員会の裁量権の範囲外であるから却下すべきであるとの主張は採用できない。

(3) 丙事件

ア 1年の除斥期間を経過した申立てとする主張について

申立期間の計算方法については、民法の期間の規定が適用される。

ところで、昭和63年度年末手当は昭和63年12月9日に支給されているから、同法第141条によれば平成元年12月9日が期間の満了日になるところ、同日は土曜日であり、同日及び翌日は「島根県の休日定める条例」に規定する県の休日であるので、同法第142条及び地方自治法第4条の2第4項により、翌々日の同月11日が期間の満了日となる。したがって、同日に申し立てられた本件申立ては、適法な申立てである。

また、申立人は、確かに同月13日に申立書の補充の形式で被減額者の氏名及び減額金の目録を提出しているが、補充のあった日に申立てがあったとみることはできない。

よって、却下の主張はいずれも理由がない。

イ 「請求する救済命令の内容」の一部が不特定であるとする主張について

労働委員会は、個々の事案に応じて適切な命令を出す裁量権を有しており、必ずしも厳格に申立人の申し立てた「請求する救済命令の内容」に拘束されるものではない。したがって、申立人の「請求する救済命令の内容」に仮に不特定・不明な部分があったとしても、それだけで申立てを却下すべきことにはならない。

ウ 「不当労働行為を構成する具体的事実」には労働組合法第7条第3号に該当する事実の主張がないとする点について

申立人は、申立書において簡略ながらも「不当労働行為を構成する具体的事実」を記載し、その提出した書面において、その事実を補充している。

また、申立ての要件としては、申立人の主張する事実が労働組合法第7条各号の規定による不当労働行為に該当することが判別できればよく、申立人の主張は同条第3号に該当することが判別できるものである。したがって、本件申立てが労働委員会規則第34条第1項第1号に該当するとはいえず、却下の主張は理由がない。

3 不当労働行為の有無に対する判断

(1) 労使関係について

ア 国鉄の国労に対する対応について

前記第1の2の(1)のとおり、国鉄は、分割・民営化に向けて余剰人員対策等の施策を行ってきたが、国鉄の施策に協力してきた動労、鉄労等の組合を好意的に取り扱ってきたのに対し、分割・民営化に反対する国労に対しては動労、鉄労等の組合に対するのとは扱いを異にし、国労を嫌悪していたことがうかがわれる。

イ 国鉄と会社との関係について

被申立人は国鉄と会社とは別個の法人であり、国鉄と国労との関係は本件の審査にあたっては考慮の対象にはならないと主張する。

そこで、この点について判断するに、なるほど、確かに国鉄と会社とは法人格を別にしている。しかし、会社は、国鉄の分割・民営化によって誕生し、国鉄が経営していた旅客鉄道事業のうち西日本地域における事業を承継した法人であり、承継した事業の範囲において国鉄の権利・義務を引き継いでいる。そして、会社の社員として採用された者は、国鉄の職員であった者だけである。

してみると、国鉄の労使関係が、会社にも事実上引き継がれているとみるべきである。

ウ 会社の国労に対する対応について

国鉄の国労に対する態度を引き継いだ会社は、前記第1の2の(2)のとおり、昭和62年7月、社長名で一企業一組合が会社にとって好ましいという考えを明らかにしたが、それは会社発足当初からの会社の考えを表したものと見える。そして、米子支店長も、同年6月29日に西鉄労米子総支部及びJR西日本鉄輪会米子地方本部と労使共同宣言を締結しているのに対して、米子地本とは労使共同宣言を締結していない。

さらに、会社は、管理職社員を除く全社員に対する個人別調書を作成して所属組合を把握している。

また、前記第1の2の(3)のとおり、米子支店は国労組合員のみが組合バッジを着用しているのに対して、毎日のように組合バッジを取り外すよう注意・指導を繰り返し、その注意・指導は組合バッジに限らず組合マーク入りのネクタイピン及びネクタイの着用の点にも及んでいた。さらに、前記第1の4のとおり事業所等の一般社員のほとんど全員が国労組合員であり、その勤務箇所では、レポート作業・果樹栽培業務（開墾作業）を行わせ、一般社員の管理に関して特別に「62.4以降の社員管理の流れ」を作成し、同書面の指示に従った管理をしている。

なお、申立人らか証拠として提出した「62.4以降の社員管理の流れ」を被申立人は知らないと主張しているが、審問の全趣旨、同書の記載内容からして、会社が同書を作成して、同書の内容に従って事業所等の一般社員を管理していると認められる。

してみると、会社は一企業一組合を望んだが、その一組合は国労ではなく、国労は会社にとって好ましくないと考えていたと推測され、さらに国鉄及び会社の国労及び国労組合員に対する対応を考えると、会社は国労を嫌悪していたことがうかがわれる。

(2) 甲事件及び丙事件について

ア 外形事実について

(ア) 前記第1の3の(4)のとおり、米子支店あるいは米子支社の社員のうち国労組合員の占める割合と、期末手当及び昇給の被減額・減号俸者のうち国労組合員の占める割合は、次のとおりである。

- ① 昭和62年度年末手当
米子支店の社員のうち国労組合員の占める割合は12.8パーセントである。
これに対して、減額支給を受けた社員のうち国労組合員の占める割合は62.1パーセントである。
- ② 昭和63年度昇給
米子支店の社員のうち国労組合員の占める割合は12.5パーセントである。
これに対して、減号俸を受けた社員のうち国労組合員の占める割合は81.5パーセントである。
- ③ 昭和63年度夏季手当
米子支店の社員のうち国労組合員の占める割合は12.5パーセントである。
これに対して、減額支給を受けた社員のうち国労組合員の占める割合は65.9パーセントである。
- ④ 昭和63年度年末手当
米子支社の社員のうち国労組合員の占める割合は12.5パーセントである。
これに対して、減額支給を受けた社員のうち国労組合員の占める割合は44.3パーセントである。
- (イ) 以上のとおり、被減額・減号俸者のなかで国労組合員の占める割合が、国労組合員の全社員に対する割合と比べて非常に高いことが分かる。
とりわけ、昭和63年度年末手当を除いて、被減額・減号俸者の過半数を占めている。
- (ウ) もちろん、被減額・減号俸者のなかで国労組合員の占める割合が非常に高いことから、直ちに会社の国労に対する不当労働行為があったと認定することはできないが、外形事実は不当労働行為の有無の判断にあたって考慮されるべき点となる。
- (エ) これに対して、被申立人は、大量観察方式を採用するにあたっては、対比されるべき両集団の成員数による統計上の誤差を検定するとともに等質性を検討しなければならず、等質性はないと主張する。
しかし、被申立人の主張する統計上の誤差が何を意味するのか趣旨不明であり、しかも被申立人は統計上の誤差を検定しなければならないと主張するだけで、何をどのように検定すべきかの主張をしないし、検定結果も提出していない。
次に、国労組合員と他の社員（ほとんどが国労以外の組合員である。）との間に等質性はないと主張するが、国労組合員を含む全社員は、昭和62年4月1日の会社発足にあたり同条件で採用されていることからして、全体としてみた場合、特段の事情のない限り国労

所属の社員と他組合に所属する社員との間に労働の質・量に差異があるとはいえない。そして、特段の事情があったとは証拠上認められない。

なお、当委員会は、職場別・組合所属別の被減額・減号俸者数を明らかにするよう被申立人に求めたが、被申立人はそれを明らかにできるにもかかわらず明らかにしなかったことは、前記第1の3の(5)のとおりである。

イ 勤務成績について

(ア) まず、被申立人は、勤務成績の査定が不合理であったことを申立人が立証しなければならないと主張する。

たしかに、不当労働行為の立証責任は申立人にあるが、勤務成績の査定を行ったのは被申立人であり、被減額・減号俸者の勤務成績の査定内容、勤務成績の査定に用いた資料、その資料に記載されている内容は全て被申立人が所持しており、申立人には入手が不可能である。しかも、被申立人は、社員に対して勤務成績の査定資料を公開しておらず、かつ、前記第1の3の(7)のとおり被減額・減号俸者に対して、減額・減号俸の理由について具体的な説明をしていない。

してみれば、申立人が、会社が国労を嫌悪していた事実、組合間における差別の外形事実（本件では全社員との対比）の存在を立証して勤務成績の査定方法に関してその公正さに疑義があることを疎明した以上、公平の原則からして、被申立人が反証として勤務成績の査定を公正に行ったことを疎明しなければならないと解する。

(イ) そこで、被申立人が勤務成績の査定を公正に行ったといえるかどうかであるが、被申立人の主張によれば、社員ごとに作成した職務行動観察記録（乙）、人事考課表(1)、同(2)が勤務成績の査定にあたって重要な位置を占めている。したがって、それらの資料内容が勤務成績の査定の公正さを判断するにあたって重要な資料となる。

ところが、当委員会の資料提出の求めに対して、被申立人は、前記第1の3の(2)のとおりそれらの資料を明らかにしなかった。

(ウ) そして、被申立人は、それらの資料に代わるものとして、指導職社員の作成した被減額・減号俸者に関する陳述書を提出した。

その陳述書は、日々の一般社員の勤務状況を記録した職務行動観察記録（乙）を要約して抜粋したということである。

しかし、陳述書だけでは、陳述書に記載された内容が昇給にあたっては28項目の、期末手当にあたっては24項目の評価項目のどの項目に該当するのか明らかとならないし、その結果、人事考課表(1)、同(2)において評価項目がどのように評価されたのか全くわからない。

さらに、被減額・減号俸者に関する陳述書は、職務行動観察記録

(乙)を要約して抜粋したとするが、どのような基準に基づいて要約抜粋したとするのか判然としない。被申立人は、被減額・減号俸者の勤務状況が浮き彫りになるような事象を選んだと述べるが、それでは被申立人の出した結論に有利となるような事象だけを記載したのではないかとの疑問が出、現にプラス評価となるような事象が陳述書には全く記載されていないが、被減額・減号俸者全員にプラス評価となるような事実が全くなかったとは考えがたい。例えば、元浜田事業所副所長B6の証言によると、当時浜田事業所に勤務していたA3は、減額・減号俸を受けているが、良いレポートを作成したということで褒められたことがあるにもかかわらず、上記B6証人等が作成した同人に関する陳述書にはそのことが記載されていない。

また、陳述書の内容をみると、指導職社員に対して反論・反発したとか、注意・指導に対して反省しないとか、ややもすれば査定者の主観が入りやすい事項の記載が多く、陳述書の内容全てを事実とみることもできない。

なお、陳述書に記載されている事項のなかには、被減額・減号俸者も事実を認めており、マイナス評価を受けてもやむをえない事実、例えば遅刻を複数回した事実もあるが、はたしてそのマイナス評価はどの評価項目に該当したのか明らかでないし、同じ評価項目に関する他の事実も含めて、当該評価項目のAないしEのどの評価となったのか、そして評価項目ごとに点数換算した合計点はどのようなのかといったことが判然としない。

以上からして、陳述書及びそれを補強する被申立人申請の証人の証言だけでは、マイナス評価を受ける事実のあった者を含めて勤務成績の査定が公正に行われたとの疎明があったとはいえない。

ウ 国労バッジの着用について

被減額・減号俸者のほとんどが、査定期間の間、国労バッジを勤務時間中に着用していたことを認めている。そして、勤務成績の査定にあたって、組合バッジを着用していたことはマイナス評価となっており、B5証人の証言によれば、組合バッジを毎日着用していれば評価項目10の最低点であるEに該当するということである。

たしかに、組合バッジの着用は、形式的には就業規則第20条第3項に違反しているとも考えられる。

しかし、他方、会社が国労を嫌悪していたことも事実であり、組合バッジを着用していた者が国労組合員だけであったところに、会社は毎日のように執拗に組合バッジを取り外すよう求めていたのである。それに対して、国労組合員は、組合バッジの取り外しの要求が国労に対する攻撃であると判断して、取り外しを拒否していたのである。

しかも、被減額・減号俸者は、ほとんどの者が直接顧客と接する場

所で勤務していた者ではなく、また、国労バッジの着用によって具体的に業務が阻害されたとの被申立人の主張・疎明はない。

以上のような会社と国労との関係、組合（国労）バッジの着用による業務阻害の有無からすれば、組合（国労）バッジの着用を勤務成績の査定にあたってマイナス評価することには疑問がある。

エ 組合員資格喪失者について

なお、被申立人は、国労組合員資格を失った者についても救済が求められていると指摘するので、この点を判断するに、組合は、組合員資格を失った者についても賃金カット分の回復を図る利益を有し、組合員が積極的に自己の利益を放棄し、または組合を通じて救済を求める意思のないことを表明する場合のほかは、組合は引続き救済を求める適格がある。したがって、既に会社を退職し、国労組合員資格を失ったA4、A5、A6、A7、A8、A9、A10が自己の利益を放棄する意思を表示していない以上、申立人は引続き同人らに関しても、減額・減号俸に関する救済を求めることができる。

(3) 乙事件について

ア 事業所等の一般社員の構成

(ア) 前記第1の4のとおり、事業所の前身である米子事業開発室駐在は、昭和62年3月10日、国鉄米子鉄道管理局管内の7か所に設置された。

7か所の米子事業開発室駐在に配属された指導職員を除く一般職員は、合計で133人であり、うち国労組合員が110人と約83パーセントを占めていた。残りの23人は、国労を脱退した組合員らが結成した鉄産労の組合員であり、国鉄と労使共同宣言を締結した鉄労、動労等の組合員は1人もいなかった。

これに対して、同時期に近い昭和62年6月1日当時の米子支店管内の社員のうち国労組合員の占める割合は13.1パーセントである。したがって、米子事業開発室駐在に配属された者のうち、国労組合員の占める割合が異常に高いことがわかる。

なお、島根県内に設置された4か所では、一般職員80人のうち国労組合員が76人であり、95パーセントを占めている。

(イ) 次に、会社が発足した昭和62年4月1日、運輸課分室が設置されたが、前記米子事業開発室駐在に配属された社員のうち、島根県内においては、出雲駐在の国労組合員2人を除いて残りの全員がそのまま運輸課開発分室に配属された。

(ロ) また、事業所が設置された昭和62年10月1日、島根県内の事業所に配属された一般社員は、全員が前記運輸課開発分室に配属されていた者である。

(ハ) そして、平成元年8月1日当時、事業所は米子支社管内の6か所に設置されており、事業所に配属されていた指導職社員を除く一般

社員は合計で68人であり、1人以外は全員が国労組合員である。

これに対して、同時期に近い昭和63年12月1日当時、米子支社管内の社員のうち国労組合員の占める割合は12.5パーセントである。

なお、島根県内に設置された4か所では、一般社員51人全員が国労組合員である。

(オ) また、平成5年7月8日現在、事業所は島根県内には出雲、浜田、益田の3か所にあり、3か所の一般社員18人全員が国労組合員である。

(カ) 以上のように、国鉄時代から現在に至るまで事業所等に勤務する一般社員のほとんど全員が国労組合員であることは、国労組合員の全社員の占める割合を考えると余りにも不自然であり、事業所等への配属に何らかの意図があるのではないかと疑わざるを得ない。しかも、申立人の主張によれば、事業所等に配属されている者は国労の役員や活動家であるということである。

イ 配属理由

前記第1の4のとおり、国鉄時代の昭和62年3月10日、新規事業の調査等のために米子鉄道管理局は米子事業開発室駐在を設置したが、同駐在に配属された者はほとんどが新規事業の調査等の知識・経験がなく、配属理由については「適材適所」という抽象的な説明だけで、具体的に、何故に新規事業の調査等の業務に適しているのかなどの説明を受けなかった。そして、平成5年7月8日現在、事業所に勤務する一般社員は、その後も配属理由を示されないまま仕事に従事している。

一方、被申立人は、国労組合員は仕事に真面目に従事しようとしないと主張し、事業所等に配属した一般社員の管理に関した「62.4以降の社員管理の流れ」を作成し、同書面の内容に従った管理をしている。

してみれば、はたして「適材適所」だけで配属したのか疑問がある。

ウ 事業所等の位置付け

会社は、輸送事業だけでなく新たな事業展開を図ることによって会社の多角経営化を進め、会社の経営の安定に資することが必要であり、その新規事業の調査・展開を図るために事業所等を設置したと主張する。

その主張によれば、新規事業の調査・展開を図ることは会社にとって重要な業務であり、事業所等は会社にとって重要な位置をしめていることになる。

エ 事業所等の業務内容

(ア) 前記第1の4のとおり、事業所等に配属された一般社員は、新規事業開発に関する知識・経験がほとんどなかった。

そこで、会社が事業所等の業務が真に重要な業務であると考えたならば、社員が新規事業の調査・研究によって十分な成果をあげら

れるよう、配属時あるいはその後も専門教育を施す必要があったと思われるが、そのような教育機会は全くなかった。

- (イ) また、事業所等に配属された指導職社員も、新規事業開発に関する知識・経験を有していない者が多く、業務内容についての指導ができるような状況ではなかった。

現に、指導職社員がレポート作成について指導したことといえばレポートの書き方といった形式的なことが多く、レポート内容について指導したことは少なかった。

その一方で、指導職社員は、服装の整正、体操の仕方、点呼を受ける姿勢等業務内容とは直接関係のない部分で多くの指導をしていた。

- (ウ) 新規事業開発に関する調査・研究は頭脳労働であるから、知的能力を十分に発揮できるようにする必要がある。そのためには社員が他の会社の業務内容を調査したり、必要な資料を取り寄せたり、図書に目を通したりすることができるようにしなければならない。

しかるに、会社は、レポート作成業務にあたって自由な調査・研究を制限し、許可がなければ外出できないようにし、図書館に行くにも1人が1週間に1回等と制限し、事業所等に置かれた資料も一定のものだけであり、各テーマごとに十分な資料があったとはいえない状態であった。さらに、社員同士の自由な意見交換も制限されるありさまであった。

- (エ) 会社は、昭和63年9月頃から事業化の推進のために果樹栽培業務（開墾作業）等を始めたが、それが新規事業展開の一環としてなされたというなら、その事業に従事する一般社員に意義、目的及び業務内容等を説明するなど、一般社員と一体となって新規事業が成功するよう努力するはずである。

しかるに、会社は、単に一般社員に指示を出すだけで、一体となって新規事業展開を図ろうとする意図は見受けられず、一般社員は意味のない業務と感じていた。

- オ 以上からすれば、事業所は、会社が重要な業務と位置づけた目的と実態が全く乖離したものであり、国労の役員・活動家を事業所に集中し、同人らを会社の監視の下に置き、国労を弱体化させるために設置されたものであり、そこで行われていたレポート作成業務、果樹栽培業務（開墾作業）も、単に国労組合員に対して精神的・肉体的苦痛を与えるために課されていたものと言わざるをえない。

4 結 論

- (1) 甲事件及び丙事件

前記3の(1)、同(2)で述べたことからして、本件減額・減号俸は、国労の存在と活動を嫌悪した会社が、被減額・減号俸者が国労組合員であることを理由として行った不利益取扱であり、かつその不利益取扱いに

より国労組合員の組合活動を制約し、国労の組織の弱体化を図った支配介入行為であると認定でき、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。

なお、A11の昭和62年度年末手当の減額については、成績率による減額ではなく期間率による減額であり、不当労働行為には該当しない。

(2) 乙事件

前記3の(1)、同(3)で述べたことからして、会社が事業所を設置して国労の役員・活動家を集中的に事業所に配属し、そこでレポート作成業務、果樹栽培業務（開墾作業）を行わせていた目的は、同人らが国労の役員・活動家であることを理由として、同人らに精神的・肉体的苦痛を与えることであつたのは明らかである。このことは、国労の存在と活動を嫌悪した会社が、国労組合員であることを理由として行った不利益取扱いであり、かつ、その不利益取扱いにより国労組合員の組合活動を制約し、国労の組織の弱体化を図った支配介入行為であると認定でき、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。

5 救済方法

(1) 甲事件及び丙事件

申立人は、本件減額・減号俸を是正した金額に年率6分の割合による金額を加算した金員の支払いを求めているが、主文1ないし4の救済が適当と考える。

また、申立人は、陳謝文の掲示をも求めるが、主文5の救済で足りるものとする。

(2) 乙事件

申立人らは、事業所におけるレポート作成及び開墾等の業務をやめさせること及び事業所の廃止等を求めているが、事業所の廃止を命ずることは労働委員会の裁量権の範囲外であるとする。

また、レポート作成業務は既になされておらず、果樹栽培業務（開墾作業）も現在も続いているのか、またそれがいつまで続くか判然としない面もある。

したがって、本件の救済方法としては、主文6を命ずることとする。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定より主文のとおり命令する。

平成6年5月10日

島根県地方労働委員会

会長 安田登 印

(別紙 略、別表 略)