

大阪、平元不52・2不50・3不33・4不53、平7.12.27

命 令 書

申立人 X 1

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人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本州の西日本地域における旅客鉄道事業等を承継して設立された法人であり、肩書地に本社を置き、その従業員は本件審問終結時約4万8,000名である。

(2) 申立人X 1は、昭和47年4月1日国鉄に採用され、国鉄改革に伴い同62年4月1日に会社設立と同時に会社社員となり、本件審問終結時、会社鉄道本部加古川保線区（以下「加古川保線区」という）に勤務している。

なお、申立人は、国鉄から同48年1月に新幹線総局名古屋保線所名古屋支所技術係勤務を命じられて以来、同62年3月10日付の発令で岡山保線所神戸支所技術係・営業部兼務（神戸在勤）を命じられるまで、新幹線の保線業務に従事してきた。

また、申立人は、同48年1月、申立外国鉄労働組合（以下「国労」という）に加入し、同58年11月からの国労大阪保線所分会（以下「分会」という）執行委員を経て、本件審問終結時、国労姫路地域分会姫路保線班の班委員を務めている。

2 昭和63年9月15日付出勤停止処分について

(1) 昭和62年4月1日、会社は、申立人に対し、新幹線運行本部岡山保線所神戸支所技術係兼運輸部管理課（西明石在勤）勤務を命じた。

なお、会社設立に先立って、会社の設立委員は、同年3月25日付けで、申立人に対して、同年4月1日をもってその配属が上記の所属、勤務箇所等となる旨通知をしていた。

申立人は、同時に運輸部管理課兼務（西明石在勤）の発令を受けたX 2（以下「X 2」という）、X 3（以下「X 3」という）、X 4（以下「X 4」という）（申立人、X 2、X 3及びX 4を併せて、以下「申立人ら4名」

という)及びZ 1 (同62年 8 月退職)とともに、岡山保線所神戸支所本室から約100メートル離れた運輸部管理課西明石分室(以下「分室」という)において、会社が業務として指示した新幹線高架下の駐車場づくりに従事した。

また、分室に配属された5人は、いずれも国労の組合員で、申立人、X 2 及びX 3 は分会執行委員を、また、X 4 は同青年部常任委員を務めていた。

- (2) 昭和62年 6 月22日、国労は、会社を被申立人として、申立人を含む組合員に対する鉄道本来の業務から関連事業業務への兼務発令は国労所属を理由とした不利益取扱いであり、かつ国労の弱体化を意図した不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立て(昭和62年(不)第58号事件)を行い、当委員会は、平成元年12月27日、会社の上記発令を取り消すことなどを内容とする救済命令を発した。

これに対し、会社は、中央労働委員会に再審査申立てを行い、本件審問終結時、同事件は再審査係属中である。

- (3) 昭和62年 9 月 9 日、会社は、申立人に対し、同年 4 月 1 日以降、同人が上司に反抗的態度をとり、暴言を吐く等の社員として著しく不都合な行為を行ったことを理由に、減給処分を行った。

また、会社は、同時に、X 4 を戒告処分、X 2 を訓告とした。

なお、会社は、就業規則において、社員が、①法令、会社の諸規程等に違反した場合、②上長の業務命令に服従しなかった場合、③職務上の規律を乱した場合、④その他著しく不都合な行為を行った場合などには懲戒する旨並びに懲戒の種類を懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給及び戒告とする旨定めている。また、懲戒を行うに至らないものは訓告するとしている。

- (4) 同日の終業点呼時、X 4 及びX 2 が、岡山保線所神戸支所助役Y 1 (以下「Y 1 助役」という)に対して、前記(3)の処分について抗議していたところ、これを聞いていた申立人は、「しゃべるな、こんな奴と」と発言し、同助役に対して、「ジェイアール四国の処分より悪い。金属バットで叩かれるぞ。目には目をだ」と発言した。

なお、申立人らに対する始業時及び終業時の点呼は、岡山保線所神戸支所本室の助役により、分室において行われていた。

- (5) 昭和62年 9 月16日の始業点呼時、Y 1 助役が、申立人及びX 4 に対し、同人らの申し立てていた苦情処理申立てが却下された旨の通知書を手交した際、申立人は、同助役に「われらは平和主義者だから平和的手段に訴えてきたが、これでは別的手段に訴えたる」と発言した。

上記苦情処理申立ては、同人らが同年 7 月30日に就業規則の服装の整正に関する定めに反するとして、早退を命じられたことに対して行っていたものである。

- (6) 昭和62年10月22日の始業点呼時、Y 1 助役が、申立人に対し、氏名札

及び社員胸章を着用するよう、また、組合バッジを着けないよう注意したところ、申立人は、同助役に、「家の前に行ってマイクでがなりたてるか」と言い、同助役がそれは脅迫かと聞き直したところ、「なめやがって、沖縄から帰ってきたら、そっちへまわすように言ってやる。原因者はやってやる。Y 2（新幹線運行本部総務課長）もY 3（同管理課長）も住所はわかったし、Y 2は物がしゃべれんように歯を折るように言うとか」と発言した。

なお、当時は、沖縄において、いわゆる過激派が皇太子殿下、同妃殿下の来訪を巡って反対行動を行っていた時期であった。

- (7) 昭和62年12月3日の始業点呼時、申立人が分室の畳の部屋でコタツに入っていたため、Y 1助役が「X 1君点呼します」と言い、コタツから出て来るよう指示したところ、「勝手にやれ」と発言し、さらに同助役が「点呼しますから出てきなさい」と重ねて指示したのに対し、「うるさいな。どうせいっしょやがな」と発言し、ようやく点呼に応じた。
- (8) 昭和62年12月21日の始業点呼終了時、岡山保線所神戸支所助役Y 4（以下「Y 4助役」という）が共済ニュース及び新幹線ニュースを配付したところ、申立人は、Y 2総務課長の顔写真が掲載されているのを見ながら、「あ、Y 2やないか、もっとはっきりわかる写真を載せてくれ。Y 2の住所を調べなあかん。宿舎は他の人に迷惑になるから一軒家に住んでもらわんと。マンションでも二階だったら梯子で上がれる」と発言した。
- (9) 昭和63年1月28日の始業点呼後、申立人が、工事書類の作り方についてY 1助役に尋ねたところ、同助役は、土木関係の業務について自分より詳しい岡山保線所神戸支所助役Y 5（以下「Y 5助役」という）に聞くように指示した。これに対し、申立人は、「あんたに教えてくれと言っている。責任のがれをするな。大体この職場は何だ」、「普段指示もせんと、破れたレコードみたいに、起立せえ、返事せえばかり言いよって」と発言した。
- (10) 昭和63年2月18日午後2時30分ごろ、本社Y 6人事課長、新幹線運行本部総務部長及びY 7保線課長ら9名が、職場巡視のため分室を訪問し、Y 6人事課長が自己紹介したところ申立人は、「ようけ来よったなあ」と発言した。

また、Y 6課長らと分室にいた申立人らとが話会いを始めたとき、突然、X 4がその様子を写真撮影し始めようとしたので、Y 7保線課長が写真を撮らないよう注意したところ、申立人は、同課長に対し、「おお若いの、お前誰や」と発言した。

また、同日終業点呼時、Y 1助役が、申立人に対し、分室内に掲示されていた組合ビラとじ（組合関係情報をとじたもの）を外すよう指示したところ、申立人は、「何で取らないかんのや。取るんやったら取ってみい。さっさと帰れ」と発言し、横にあったゴミ箱を手に持った。さらに、組合ビラとじの取り外しを巡ってY 1助役と申立人との間でやりと

- りが行われたが、その中で、申立人は、同助役に対し、「おお Y 1、お前の写真を欲しがっている奴がいる」と発言した。
- (11) 昭和63年 2 月 27 日、Y 4 助役及び岡山保線所神戸支所助役 Y 8（以下「Y 8 助役」という）は、事前に通告した上で、分室の組合ビラとじを撤去した。
- 同月 29 日の始業点呼終了時、申立人は、Y 4 助役に対し組合ビラとじの撤去に抗議し、「取るなら堂々と目の前で取れ。こそこそしやがって、泥棒猫、早く帰れ」と発言した。
- (12) 昭和63年、会社は、保線所体制に関し組織改正を行い、新幹線運行本部岡山保線所神戸支所は、同年 4 月 1 日から新幹線運行本部西明石新幹線保線区となり、さらに同年 10 月 1 日からは鉄道本部西明石新幹線保線区（以下いずれも「西明石新幹線保線区」という）となったが、申立人ら 4 名は、引き続いて同保線区分室（組織名称は変更されたが事務所、場所及び担当職務内容が同一であるため、以下引き続き「分室」という）での勤務が命じられていた。
- なお、申立人ら 4 名に対する始業時及び終業時の点呼は、西明石新幹線保線区本室の助役により、従来と同様に分室において行われていた。
- (13) 昭和63年 4 月 11 日、午前 10 時 30 分ごろ、X 4 がつっかけを履いて西明石新幹線保線区事務所内を歩いていたため、同保線区長 Y 9（以下「Y 9 区長」という）から注意を受けたことについて、同日の終業点呼時、申立人は、Y 1 助役に対し、「つっかけでどこが悪い。文書でもあるのか、持ってこい。つっかけがいけないという文書を持ってこい」と発言し、さらに、同月 13 日、この件について、同保線区助役 Y 10（以下「Y 10 助役」という）に対し、「スリッパを履いてどこが悪い。どこに書いてある。スリッパはいけないと書いてあるのか」と発言した。
- (14) 昭和63年 4 月 14 日の始業点呼時、申立人は、分室の中央あたりにいた Y 1 助役らに対し、一部ピータイル敷になっている部分を指して、「ここから中は土足で入るな」と発言し、同助役が「ここは事務所ではないか。畳の上に上がるわけではない」と述べたところ、申立人は、「Y 1、お前は人の家へ土足で上がるのか。おまえの家へ行った時土足で上がってやる」と発言した。さらに、申立人は、Y 8 助役に組合ビラとじを撤去したことにに関して、「人のところへ勝手に黙って入ってどういうつもりや」と発言し、これに対し、Y 1 助役が、「それは Y 9 区長の指示だ」と言ったところ、申立人は、「Y 1、お前には言っていない。引っこんどれ」と発言した。
- (15) 昭和63年 4 月 19 日昼の休憩時、西明石新幹線保線区事務所において、申立人は同保線区助役 Y 11 に対し、同日の始業点呼時に同助役らが土足で分室のピータイル敷きのところに入ったとして抗議し、「お前らが土足で上がって来て汚れた床を掃除しろ。お前らが汚したのだから掃除しろ」と発言し、そばにいた Y 9 区長が、「お前とは何だ」と述べたところ、申

立人は、「お前でもいいじゃないか。俺は今休憩中だ。お前が俺に給料を払っているのか。家を替わったそうだな。気つけろよ」と発言した。

- (16) 昭和63年4月20日の終業点呼時、Y 1 助役が、申立人に対し、勤務時間中に私服に着替えたことについて注意したところ、申立人は、同助役に対し、「子供を迎えに行けん。そんならお前、子供を迎えに行け。アホ、ボケ」と発言した。

なお、会社は、就業規則により、制服等の定めのある社員は、①勤務時間中、所定の制服等を着用すること、②制服を常に端正に着用するよう努めること、③勤務時間中に会社施設内で会社の認める以外の胸章及び腕章等を着用しないことを定めており、申立人は、この制服等の着用の定めのある社員に該当していた。

- (17) 昭和63年6月13日、会社は、X 4 に対し、服装の整正を守らなかったことを理由に戒告処分を行った。始業点呼時に、Y 5 助役がX 4 に対する処分通知を行ったところ、申立人は、「区長は早う死んでもらわんといかん」と発言した。

- (18) 昭和63年7月11日の始業点呼時、Y 10 助役が、申立人に対し、所定の盛夏服を着用するよう注意したところ、同人は、「なんで着なあかんのや。何でもお前の言うとおりにならへんで。そんなに会社が好きやったら会社と一緒に死ね」と発言した。また、点呼終了後、Y 10 助役が、入口の組合選挙用の札を外すよう注意したところ、申立人は、「お前が外したらいいやろ」と発言し、同助役が外したところ、申立人は、「やっとな役になったな。いつも役に立たんのに」と発言した。

- (19) 昭和63年9月15日付けで、会社は、申立人に対し、上司に対する脅迫的発言、再三にわたる暴言、反抗的言動及び職務怠慢等社員として著しく不都合な行為があったとして、7日間の出勤停止処分（以下「本件出勤停止処分」という）を行った。

また、会社は、この出勤停止処分に伴い、同月25日支給の申立人の賃金から、60,340円を減額するとともに、同年年末手当を13.9パーセント減額して支給し、さらに、平成元年度定期昇給において通常の定期昇給号俸から2号俸減俸の措置を講じた。

会社の賃金規程には、社員に期末手当として毎年6月に夏季手当を、また、12月には年末手当を支給すること、その支給額は、「基準額×（1－期間率±成績率）＝支給額」の算式により算定されること、及び期末手当の調査期間内に出勤停止処分を受けた者は、成績率で100分の10及び期間率で日数に応じた率の減額を、また、減給、戒告、訓告を受けた者及び「勤務成績が良好でない者」とされた者は、成績率で100分の5を減額することが定められている。

また、昇給については、原則として毎年4月1日に4号俸の昇給を実施することが定められている。ただし、社員が、欠勤、懲戒処分、訓告及び「勤務成績が特に良好でない者」の欠格条項に該当したときは、4

号俸から所定の号俸が減じられることになっており、7日間の出勤停止処分を受けた者は2号俸を、また、「勤務成績が特に良好でない者」とされた者は1号俸を減俸することが定められている。

3 平成元年夏季手当の減額措置について

(1) 立席点呼及び呼名返事について

立席点呼とは、点呼時に点呼を受ける側の社員がいすから立って点呼者から点呼を受けること、また呼名返事とは、名前を呼ばれたら返事をするを言い、会社は、始業前・終業後の私用時間と勤務時間とのけじめをつけ、併せて各社員の服装の整正状況や健康状態を確認することを目的としてこれらを行っている。西明石新幹線保線区では国鉄時代の昭和61年ごろから、現行方式の立席点呼及び呼名返事が行われていた。

立席点呼及び呼名返事については、会社発足当初、分会は、不当配属された組合員がこれを拒否することを分会方針としていたが、その後、拒否するか否かを個別の職場の分会役員に任せることに方針を変更した。結局、申立人の職場である分室の組合員のみが就業規則上の根拠がないとしてこれを拒否したが、会社に対し、組合の抗議行動として立席点呼及び呼名返事を拒否する旨の通告は何らなされていない。

(2) 氏名札の着用拒否について

会社では、被服取扱規程により、全社員が、氏名札を勤務時間中着用することになっている。この氏名札は、白色プラスチック板に各人の所属と氏名（姓）が記載されたもので、クリップもしくは安全ピンで着衣の左胸部に着けることになっている。

会社は、分室に所属する組合員に対し、氏名札を発足当初に配付せず、昭和62年6月ごろに配付した。配付後、X2及びX3は、氏名札を着用したが、申立人及びX4は、分室への配属そのものが不当なものであり、本来の業務である保線業務に就いている場合、氏名札の着用は不必要であるから、分室配属の申立人らも着用する必要はないとして着用しなかった。

昭和63年12月10日、平成元年2月2日、同年3月2日、同月4日及び同月22日、申立人は、氏名札をことさらに裏返しにするなど正しく着用せず、始業点呼時に助役より注意を受けたが、いずれもこれを無視し、指導に従わなかった。

(3) 平成元年6月30日、会社は、申立人に対し、同年夏季手当について、その調査期間である昭和63年12月1日から平成元年3月31日までの間、同人が立席点呼及び呼名返事を一貫して拒否し、また、氏名札を正しく着用しようとし、これらにつての上司からの注意、指導に対しても、これを無視したり、反抗するなどの行動をとり続けたことを理由に、「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、5パーセント減額して支給した。

4 平成元年年末手当の減額措置について

- (1) 申立人は、平成元年年末手当の調査期間である同年4月1日から同年9月30日までの間、立席点呼及び呼名返事を拒否し、氏名札を正しく着用せず、また、これらに関する上司の注意、指導に従わなかった。
 - (2) 平成元年4月7日の始業点呼時に、申立人が、制服の胸ポケットに組合手帳を差し込み、その手帳に挟み込んだプレートに組合バッジをつけて、その組合バッジを見えるようにしていたので、Y10助役が、就業規則の服装の整正規定に反するとして、組合バッジを外して胸ポケットのボタンをかけるよう注意したところ、同人は、「なんでや、自分の持物にまで文句を言うのか、制服に着けていないやないか、誰が言うとなのか、Y10個人の見解やろ、大きなこと言うな」と発言した。
 - (3) 平成元年4月11日の始業点呼時、西明石新幹線保線区助役Y12（以下「Y12助役」という）が、申立人に組合バッジを外すよう注意したところ、同人は、これに従わず、テープレコーダーを持ち出し、「もう一回言ってみろ」と発言した。
 - (4) 平成元年5月12日の始業点呼時、Y8助役が、申立人に胸の組合手帳をしまうよう注意したところ、同人は、椅子から立ち上がり、「ちゃんと胸のポケットに入れとるやないか。これ以上どないせいと言うのや。お前がやってみろ」と発言し、この注意に従わなかった。
 - (5) 平成元年8月19日、申立人は、会社に対し、電車通勤の届出をしていたが、私用のため自動車による通勤をし、15分間遅刻した。
 - (6) 平成元年12月8日、会社は、申立人に対し、同年年末手当について、その調査期間中、同人が立席点呼及び呼名返事を拒否し続け、また、氏名札を正しく着用せず、これらについての上司からの注意、指導に対しても、これを無視したり、あるいは暴言を吐き、反抗するなどの行動をとり続けたことを理由に、「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、5パーセント減額して支給した。
- 5 平成2年度定期昇給の減俸措置及び平成2年夏季手当の減額措置について
- (1) 申立人は、平成元年4月1日から同2年3月31日までの間、立席点呼及び呼名返事を拒否し、氏名札を正しく着用せず、また、これらに関する上司の注意、指導に従わなかった。
 - (2) 平成2年3月6日の始業点呼時、分会の班集会のビラを貼付したボードが分室の部屋の壁に吊るされていたので、Y8助役が裏返しにし、「所定の掲示板に貼って下さい」と注意したところ、申立人は、「何をするんや、細かいことばかり言うな。おまえ、元に戻せ。おまえら、そんなことばかり言うからあかんのや」と発言し、この注意に従わなかった。
 - (3) 平成2年6月25日、会社は、申立人に対し、同2年度定期昇給において、その調査期間である同元年4月1日から同2年3月31日までの間、同人が立席点呼及び呼名返事を拒否し続け、氏名札を正しく着用せず、これらについての上司からの注意、指導に対しても、これを無視したり

あるいは暴言を吐き、反抗するなどの行動をとり続けたことを理由に、「勤務成績が特に良好でない者」に該当するとして、通常の定期昇給号俸から1号俸減俸した昇給発令を行った。

- (4) 平成2年6月29日、会社は、申立人に対し、同年夏季手当について、その調査期間である同元年10月1日から同2年3月31日までの間、同人が毎日の点呼時に立席点呼及び呼名返事を拒否し続け、氏名札を正しく着用しなかったことなどを理由に、「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、5パーセント減額して支給した。

6 平成2年年末手当の減額措置について

- (1) 平成2年4月18日の始業点呼時、申立人が立席点呼及び呼名返事に応じなかったため、西明石新幹線保線区助役Y13（以下「Y13助役」という）が立席して返事するよう指示したところ、同人は、「就業規則のどこに書いてあるのや、就業規則に基づいて仕事をしているに、書いてありもしない事をなんでせにやなんのか」と発言し、この指示に従わなかった。
- (2) 平成2年4月19日の始業点呼時、申立人は、Y13助役に対し、「立席返事だけでカットばかりしやがって、就業規則のどこに書いてあるんや、書いてありもせんのに」と発言した。
- (3) 平成2年5月21日及び同年6月15日の始業点呼時、申立人が、立席点呼及び呼名返事に応じなかったため、Y13助役が立席して返事するよう指示したところ、同人は、「就業規則にも書いてない事をさせるな」と発言し、この指示に従わなかった。
- (4) 平成2年6月1日、西明石新幹線保線区において、同保線区安全作業内規が設けられ、この中で点呼については立席で呼名とする旨規定された。申立人ら4名は、同年7月13日まで立席点呼及び呼名返事を拒否したが、同月16日以降、立席点呼を受けるようになった。なお、申立人らは、呼名返事については、その根拠がないとして拒否し続けた。
- (5) 平成2年7月17日の始業点呼時、申立人は、西明石新幹線保線区助役Y14（以下「Y14助役」という）から、服装の整正に関し、胸ポケットの組合手帳をしまうように注意、指導を受けた際、「個人の手帳やないか、何で悪いんや。手帳は端正と違うのか。助役も私物のペンを取れや」と発言し、同助役が「これは業務上必要な物です」と述べたところ、30センチ大の草刈り鎌の柄を胸ポケットに入れ、「即仕事できる態勢だからよいだろう。毎日ポケットに鎌を差して仕事に行ってやる」と発言し、指導には従わなかった。
- (6) 平成2年9月29日、申立人は、私用のため自動車による通勤をし、15分間遅刻した。
- (7) 平成2年12月10日、会社は、申立人に対し、同年年末手当について、その調査期間である同年4月1日から同年9月30日までの間、同人が一貫して呼名返事を拒否し続けたほか、同年4月1日から同年7月13日ま

での間は、立席点呼も拒否し、さらに当該調査期間中、上司からの注意、指導を無視したり、あるいは暴言を吐き、反抗するなどの行動をとり続けたことを理由に、「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、5パーセント減額して支給した。

7 平成3年夏季手当の減額措置について

- (1) 申立人は、平成3年夏季手当の調査期間である平成2年10月1日から同3年3月31日までの間、点呼時において呼名返事を拒否した。
- (2) 平成2年11月22日の始業点呼時、西明石新幹線保線区助役Y15が、申立人の胸ポケットの組合手帳をしまうように注意したところ、申立人は、「取らなあかんかったら、お前がとったらいいやないか」と発言し、この注意に従わなかった。
- (3) 平成2年12月20日の始業点呼時、Y12助役が、申立人に胸ポケットの組合手帳をしまうように注意すると、同人は、「ふざけるな、これ以上どうしろと言うのか」と発言し、同助役が就業規則に反する旨説明したところ、「就業規則はすぐひっくり返るただの紙切れだ」と発言した。同日午前9時頃、申立人は、西明石新幹線保線区助役Y16に対し、電話で上記点呼時の件について「ええかげんにせい。いつまで同じことを言うんや。Y12の家の近くに行ってマイクでがなり立ててやる」と発言した。
- (4) 平成2年12月27日の始業点呼時、Y14助役が、申立人に制服の前、胸ボタンをかけていなかったのので、かけるよう注意したところ、同人は、「何でせないかんのか、朝からうるさい」と発言し、この注意に従わなかった。
- (5) 平成3年1月10日の始業点呼時、Y13助役が、申立人に制服の前、胸ボタンをかけるよう注意したが、同人は、これを無視した。
- (6) 平成3年6月28日、会社は、申立人に対し、同年夏季手当について、その調査期間中、同人が呼名返事を拒否し続け、これらについての上司からの注意、指導に対しても、これを無視したり、あるいは暴言を吐き、反抗するなどの行動をとり続けたことを理由に、「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、同手当を5パーセント減額して支給した。
- (7) 平成3年7月、会社は、X2及びX3に対し、駐車場開設業務の縮小と同人らの希望により、他社への出向を命じた。このため、分室に配属されているのは、申立人及びX4の2名となった。

8 平成4年4月1日の転勤命令について

- (1) 会社は、申立人に対して、平成4年4月1日付けで、西明石新幹線保線区から加古川保線区への転勤を命じた(以下「本件転勤命令」という)。この転勤により、申立人は、保線業務に就くことになったが、職場が在来線保線区であることを別にすれば、職務内容自体は、同人の希望に沿うものであった。なお、会社は、同日、西明石新幹線保線区の駐車場開設業務の終了に伴い分室を閉鎖し、X4に対しても姫路保線区への転勤を命じた。

ところで、同年4月当時、西明石新幹線保線区の土木グループは、助役1名、一般職6名の計7名で構成され、要員は充足されていた。

また、会社は、新幹線保線区と在来線保線区間の人事交流を進めており、新幹線保線区と在来線保線区間の人事交流者は、平成2年4月から同4年6月までの西明石新幹線保線区及び姫路新幹線保線区の転出入者計約160名のうち約70名を占め、同4年4月1日付けの異動では申立人を含む9名であった。当時、西明石新幹線保線区に隣接する在来線の保線区は神戸、姫路及び加古川の3か所であり、そのうち土木関係業務で人事異動による補充を必要としていたのは加古川保線区のみであった。ただし、会社は、申立人の新しい職場での勤務状況について、しばらく様子をみるため、本来なら同人の転入に伴い同時に転出する者の異動を5か月間延期し、同4年9月1日に異動させた。

- (2) 申立人の通勤時間は、加古川保線区への転勤により、これまでの分室勤務に比べ20分増えて1時間50分となった。

なお、平成4年6月現在、西明石新幹線保線区の属する会社鉄道本部直轄エリア内の施設において、通勤時間に100分以上を要している者は、全社員の中で7.4パーセント、非組合員の中では30.8パーセント、組合員資格を有する者の中では7.3パーセントであった。

また、会社から社員に支給される都市手当は、賃金規程により、勤務地に応じてその支給の有無及び支給額が定められているが、申立人の都市手当額は、この転勤に伴い、同5年5月25日をもってA級地の基本給額14パーセントからB級地の同5パーセントとなり、当時の月額にして25,119円の減額となった。なお、昭和62年4月1日から平成4年6月までの間に、西明石新幹線保線区から他の職場に転出した者は47名であったが、そのうち18名は都市手当が減額となる配属先への転勤であった。また、この18名のうち国労組合員は10名、他の組合員は8名であった。

なお、会社は、申立人に対し、通勤の便を図るため、西明石地区及び姫路地区にある社宅への転居をすすめたが、同人は、妻の仕事の関係上無理であるとしてこれを断った。

9 請求する救済の内容

申立人が、請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 昭和63年9月15日付け出勤停止処分の撤回
- (2) 平成元年夏季手当、同年年末手、同2年夏季手当、同年年末手当、及び同3年夏季手当の各減額措置の撤回
- (3) 平成2年度定期昇給における減俸分の支払い
- (4) 平成4年4月1日付け加古川保線区への転勤命令の撤回
- (5) 謝罪文の手交及び掲示

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

- (1) 申立人は次のとおり主張する。申立人は、国鉄時代に国労方針の下、

国鉄の分割・民営化反対の積極的な活動を展開したが、会社は、発足と同時に、申立人を業務上の必要性もなければ、会社の正式な組織構成にも入らないような隔離職場に閉じ込めた。

この配属発令は、申立人の組合活動を敵視し、これをやめさせるためになされた不当労働行為であり、当委員会においても、救済命令が出されている。

本件申立てに係る出勤停止処分、期末手当の減額措置、定期昇給での減俸措置及び転勤命令は、以下のとおり理由がなく、申立人が会社の不当労働行為に屈せず、不当に配属された職場の中でも組合活動を続け、組合役員として組合活動を積極的に担っていたことに対してなされたもので、申立人の組合活動をやめさせることを企図した不当労働行為である。

ア 本件出勤停止処分について

会社は、申立人が数々の暴言を吐いた旨主張する。しかし、それらは、みな正当な抗議としてなされたものであり、暴言と呼ぶには当たらないものである。申立人が、不当配属職場にあって、さらに本来の職場に戻せという当委員会の命令が出ているにもかかわらず、それすらも無視しているような会社のやり方を前にして、抑え切れぬ気持ちから抗議の声を発したのは当然であり、これを理由とする出勤停止処分や賃金減額の不当性は明白である。

イ 期末手当の減額措置及び定期昇給における減俸措置について

本件申立ての各期末手当の減額及び平成２年度定期昇給における減俸は、いずれも「勤務成績が良好でない」という理由でなされている。

しかしながら、この不利益取扱いの理由は、数件の例外を除いてはみな始業時の点呼時における申立人の行動を捉えたものである。

１日の勤務時間の内、点呼に時間は１分にも満たない、ごくわずかなものに過ぎない。このわずかな時間の申立人の行動を捉えて勤務成績不良とするのは、余りにも不当である。分会の執行委員会では、不当配属された組合員について、立席点呼及び呼名返事を拒否する旨取決めており、申立人はこれを実行したものである。それは、会社が、当委員会の命令を無視し不当配属を続けていることに対する労働組合としての抗議の意思表示であり、その労務指揮命令下に入らないことを身をもって表現することで不当配属を受け入れないという申立人の意思を表明するものである。また、立席点呼及び呼名返事は、就業規則のどこにも定めのないものである。

また、氏名札着用拒否は、分室の業務が接客業務でなく、氏名札をつける意味がないだけでなく、上記と同様不当配属職場においてその労務指揮下に入らないという意思表示を通じて不当配属に抗議するために行われたものである。

申立人は、分室の不当配属に抗議しながらも、分室の業務であった

駐車場づくりの仕事は駐車場の設計まで責任を持ってきちんと行っていた。さらに、本来の施設技術係としての責任感から、新幹線の高架橋のコンクリートの一部がはげ落ちているのを発見して助役に報告している。

このような申立人の勤務ぶりであったにもかかわらず、それを「勤務成績不良」とした被申立人の評価は、極めて偏ったものと言わざるを得ない。そもそも、この「勤務成績不良」の判定に際しては、何ら客観的な基準は存在せず、分割民営化反対の方針を掲げた国労組合員、とりわけ分室に配属された者に対して、不利益取扱いを行ってきたことは明白である。

ウ 本件転勤命令について

申立人に対する平成4年4月の加古川保線区への配属は、5か月間の様子見期間を置くという極めて変則的な形で行われ、そのため加古川保線区は定員より1名多く社員を抱える状態が5か月も続いた。このようなことをしてまで本件転勤命令を行ったのは、申立人が分会西明石新幹線保線区班の執行体制の強化を図っていたことに対して、申立人を転勤させることで同班の弱体化を狙ったためである。

この異動により、申立人は、都市手当が減額されるという不利益を受け、また、通勤時間もこれまでより20分延長され1時間50分という極めて過酷なものになった。

(2) 被申立人は次のとおり主張する。

会社が、申立人に対し、本件出勤停止を命じ、期末手当の減額及び定期昇級の減俸措置を講じ、また、本件転勤命令をおこなったのは、いずれも以下のとおり正当な理由に基づくものであり、何ら不当労働行為に該当するものではない。

ア 本件出勤停止処分について

この処分は、申立人が昭和62年9月9日付けで上司に対する暴言及び脅迫的言動による減給処分を受けたにもかかわらず、その後も反省することなく、上司に対する脅迫的発言、再三にわたる暴言、反抗的言動及び勤務怠慢等「社員として著しく不都合な行為」があったため、同63年9月15日付けで行われたものである。会社が、申立人の言動を看過することができないとして出勤停止処分に付したのは、職場秩序維持の上からも当然の処置である。

申立人は、不当な業務に従事せしめられた旨主張する。確かに、同人が分室で従事した駐車場開設業務は、従前の業務と直接結びつかないかもしれないが、同業務は、決して無意味な仕事ではなく、現に7か所の駐車場の開設にこぎつけ、すでに一般の利用に供されるなど一定の成果を収めている。会社は、鉄道業務以外にも関連業務を展開しており、その結果、従前従事してきた鉄道業務とは異質な業務に従事することとなった社員は相当数に上っており、こうしたことは同人に

限られたことではない。そもそも、従事した仕事に不満があるからといって、申立人のとった目に余る言動が許されて良いという道理はない。

イ 期末手当の減額措置及び定期昇給における減俸措置について

本件各期末手当の減額は、いずれも申立人が、立席点呼、呼名返事及び氏名札着用を拒否するばかりか、上司に反抗する等により、同人の調査期間中の「勤務成績が良好でない」と判断されたためであり、また、平成２年度定期昇給における減俸は、同人の調査期間中の「勤務成績が特に良好でない」と判断されたためである。

ウ 本件転勤命令について

平成４年４月１日、分室の廃止に伴い、申立人は、加古川保線区へ転勤となったが、西明石新幹線保線区へ配属されなかったのは、①同人が、助役ら上司に対して暴言、反抗的言動及び脅迫的言動など悪態の限りをつくしてきたことから、そうした言動を続けた者を同保線区に配属することは、人間関係の点で好ましくないと考えたこと、②本件転勤命令前後の時期には西明石新幹線保線区の土木グループの人員は充足されていたこと、さらに、③会社では、かねてより新幹線保線区と在来線保線区との間で積極的に人事交流を進め、技術の交流及び職場の活性化を図っており、申立人についても、従前新幹線保線区の経験しかなかったことから、今回の転勤に当たり、在来線保線区の経験をつませるべく配慮したものである。

したがって、本件転勤命令は、あくまでも業務上の必要性に基づくものであり、不当労働行為を云々される余地は全くない。

３ 不当労働行為の成否

(１) 本件出勤停止処分について

本件出勤停止処分は、前記第１．２(19)認定のとおり上司に対する脅迫的発言、再三にわたる暴言、反抗的言動及び職務怠慢等社員として著しく不都合な行為があったことを理由としてなされたものである。

申立人は、これらの発言があったこと自体は否定せず、これらの上司に対する発言は、申立人がその組合活動を理由として、岡山保線所神戸支所本室から隔離された分室に不当配属され、本来の保線業務から外されたことに対する正当な抗議の声であったと主張する。

確かに、申立人の分室における業務は、同人が国鉄に採用されて以来従事してきた保線業務とは異なるものであり、当時国労は、申立人の配属についても不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行っていた状況にあったのは、前記第１．２(2)認定のとおりであり、申立人が、これらに対し強い憤懣の情を抱いたことも理解できないことではない。

しかしながら、申立人は、前記第１．２(4)ないし(11)及び(13)ないし(18)認定によれば、①氏名札及び社員胸章を着用し組合バッジを着けな

いよう上司から注意された際には、「家の前に行ってマイクでがなりたてるか。なめやがって、沖縄から帰ったら、そっちへまわすよに言ってやる。原因者はやってやる。Y 2 も Y 3 も住所はわかったし、Y 2 は物がしゃべれんように歯を折るように言うとか」と発言し、②つっかけを履いて保線区内を歩いていたため上司から注意を受けたことに対しては、「スリッパを履いてどこが悪い。どこに書いてある。スリッパはいけないと書いてあるのか」、③上司をお前呼ばわりしたことを注意された際には、「お前でいいじゃないか。俺は今休憩中だ。お前が俺に給料を払っているのか。家を替わったそうだな。気いつけろよ」、④勤務時間中に私服に着替えたことで注意を受けたことに対しては、「子供を迎えに行けん。そんならお前、子供を迎えに行け。アホ、ボケ」、⑤X 4 に対する処分通知の際には、「区長は早う死んでもらわんといかんな」、⑥正規の制服を着用するよう上司から注意されたことに対しては、「何でもお前のいうとおりにはならへんで。そんなに会社が好きやったら会社と一緒に死ね」等と発言していたことが認められる。

これらの言動は、本来社員として守るべきことについて当然の注意を受けたことに対し、あえて反抗的態度を示したもので、上司に対する暴言又は、脅迫的内容を持つものである。しかも、一度ならず数々の機会にこれらの発言を繰り返している。

このような申立人の態度は、当時の申立人の配属先の状況並びに当時、その配属について国労が不当労働行為救済申立てを行い、審査係属中であつたことを考慮しても、労働組合員としての正当な抗議行動であるとは到底是認しうるものではなく、会社が、申立人に対し、「社員として著しく不都合な行為」があつたとして、本件出勤停止処分を行ったことは、不当なものではなく、この点についての申立ては棄却せざるを得ない。

(2) 平成元年夏季手当の減額について

平成元年夏季手当の減額は、前記第 1. 3 (3) 認定のとおり、昭和 63 年 12 月 1 日から平成元年 3 月 31 日までの調査期間において、申立人が立席点呼及び呼名返事を一貫して拒否し、また、氏名札を正しく着用しようとせず、これらについての上司からの注意、指導に対しても、これを無視したり、反抗するなどの行動をとり続けてきたことを理由となされたものである。

申立人は、この拒否は不当配属に対する労働組合としての抗議の意思表示で分会の方針であつたと主張する。

立席点呼及び呼名返事については、これを明示した規定はないが、それらは前記第 1. 3 (1) 認定によれば、国鉄時代から各職場において、慣行的に行われてきたものであり、その目的は、業務の開始、終了を明確に区別し、併せて各社員の出欠、服装及び健康状態等を確認するにあつて、会社がこれを行うよう求めることは、会社の業務指揮の範囲に属す

ると認められるところ、申立人は、会社が繰り返し行った注意、指導に対し、一貫してこれに従わないという態度をとり続けたものである。

申立人は、立席点呼及び呼名返事を拒否は、分会の方針であったと主張するが、上記認定によれば、分会は拒否するか否かを個別の職場の分会役員に任せており、分室においてのみ立席点呼及び呼名返事の拒否が行われていたもので、この拒否について、会社に対し勤務時間内の抗議行動として通告がなされていた訳でもないことからすれば正当な組合活動であったとする申立人の主張は首肯しえない。

したがって、会社が、申立人の立席点呼、呼名返事の拒否行動について、その勤務態度が良好でないと判断したことは不当とは言えない。

次に、氏名札着用拒否について、申立人は、これも不当配属への抗議のための正当な行動であると主張する。しかし、前記第1.3(2)認定のとおり、会社では被服取扱規程において、氏名札は、勤務時間中、左胸部に着用することとされており、申立人には社員としてこれに従う義務がある。ちなみに、同じ分室に配属された者でも、X2及びX3は着用している。したがって、会社が、申立人の氏名札の着用拒否を会社の規程に反する行為として勤務態度が良好でないと判断したことは不当とは言えない。

以上からすれば、会社が、申立人の勤務態度について、「勤務成績が良好でない」として同元年夏季手当を減額したことは相当と認められ、この点についての申立ては棄却せざるを得ない。

(3) 平成元年年末手当の減額について

平成元年年末手当の減額は、前記第1.4(6)認定のとおり、同年4月1日から同年9月30日までの調査期間において、申立人が立席点呼及び呼名返事を拒否し続け、また、氏名札を正しく着用せず、これらについての上司からの注意、指導に対しても、これを無視したり、暴言を吐き、反抗するなどの行動をとり続けたことを理由としてなされたものである。

前記第1.4(1)認定によれば、申立人は、一貫して点呼時において立席点呼及び呼名返事を拒否し、また、氏名札を正しく着用していない。

また、申立人は、上司に対し、前記第1.4(3)及び(4)認定のとおり、組合バッジを外すようにという指導に対し、「もう1回言ってみろ」と発言したこと、胸の組合手帳をしまうようにという指導に対して、「ちゃんと胸のポケットに入れとるやないか。これ以上どないせいと言うのや。お前がやってみろ」と発言しており、上司に対し暴言を吐き、反抗的態度をとっていたことが認められる。

さらに、前記第1.4(5)認定のとおり、平成元年8月19日、申立人は、私用のため、届け出ている正規の電車通勤を行わず、自動車通勤により15分間の遅刻をしていることが認められる。

以上からすれば、会社が、申立人の勤務態度について、「勤務成績が良好でない」として、同元年年末手当を減額したことは相当と認められ、

この点についての申立ては棄却せざるを得ない。

(4) 平成2年度定期昇給の減俸について

平成2年度定期昇給の減俸は、前記第1.5(3)認定のとおり、同元年4月1日から同2年3月31日までの調査期間において、申立人が立席点呼及び呼名返事を拒否し続け、氏名札を正しく着用せず、これらについての上司からの注意、指導に対しても、これを無視したり、あるいは暴言を吐き、反抗するなどの行動をとり続けたことを理由として成されたものである。

前記第1.5(2)認定によれば、申立人は、上記の調査期間中、一貫して点呼時において立席点呼及び呼名返事を拒否し、また、氏名札を正しく着用していない。

また、申立人は、前記第1.5(2)認定のとおり、分会のビラを貼付したボードが分室の部屋の壁に吊るされていたことについて、上司がボードを裏返しにし、ビラを所定の掲示板に貼るようにという指導を行った際に、「何をするんや、細かいことばかり言うな。おまえ、元に戻せ。おまえら、そんなことばかり言うからあかんのや」と発言しており、上司に対し暴言を吐き、反抗的態度をとっていたことが認められる。

以上からすれば、会社が、申立人の勤務態度について、「勤務成績が特に良好でない」として、同2年度定期昇給を減俸したことは相当と認められ、この点についての申立ては棄却せざるを得ない。

(5) 平成2年夏季手当の減額について

平成2年夏季手当の減額は、前記第1.5(4)認定のとおり、同元年10月1日から同2年3月31日までの調査期間において、申立人が立席点呼及び呼名返事を拒否し続け、氏名札を正しく着用しなかったことなどを理由としてなされたものである。

前記第1.5(1)及び(2)認定によれば、申立人は、上記調査期間中、一貫して点呼時において立席点呼及び呼名返事を拒否し、氏名札を正しく着用せず、また、これに関する上司の注意、指導に従っていないのであるから、会社が申立人の勤務態度について、「勤務成績が良好でない」として、同2年夏季手当を減額したことは、相当と認められ、この点についての申立ては棄却せざるを得ない。

(6) 平成2年年末手当の減額について

平成2年年末手当の減額、前記第1.6(7)認定のとおり、同2年4月1日から同年9月30日までの調査期間において、申立人が一貫して呼名返事を拒否し続けたほか、同年4月1日から同年7月13日までの間は、立席点呼も拒否し、さらに上記調査期間中、上司からの注意、指導を無視したり、あるいは暴言を吐き、反抗するなどの行動をとり続けたことを理由としてなされたものである。

前記第1.6(4)認定によれば、申立人は、同2年7月13日まで立席点呼及び呼名返事を拒否し、同月16日以降は呼名返事のみを拒否している。

また、申立人は、前記第1.6(1)及び(5)認定のとおり、①上司からの立席して返事するようにという指示に対して、「就業規則のどこに書いてあるのや、就業規則に基づいて仕事をしているのに、書いてありもしないことをなんでせにゃならんのか」、②胸のポケットの組合手帳をしまうよう注意された際には、「個人の手帳やないか、何で悪いんや。手帳は端正と違うのか。助役も私物のペンを取れや」と発言しており、上司に対し暴言を吐き、反抗的態度をとっていたことが認められる。

さらに、前記第1.6(6)認定のとおり、同年9月29日、申立人は、私用のため、届け出ている正規の電車通勤を行わず、自動車通勤により15分間の遅刻をしていることが認められる。

以上からすれば、会社が、申立人の勤務態度について、「勤務成績が良好でない」として、同2年年末手当を減額したことは相当と認められ、この点についての申立ては棄却せざるを得ない。

(7) 平成3年夏季手当の減額について

平成3年夏季手当の減額は、前記第1.7(1)及び(6)認定のとおり、同2年10月1日から同3年3月31日までの調査期間において、申立人が呼名返事を拒否し続け、これらについての上司からの注意、指導に対しても、これを無視したり、あるいは暴言を吐き、反抗するなどの行動をとり続けたことを理由としてなされたものである。

前記第1.7(1)認定によれば、申立人は、一貫して呼名返事を拒否しており、また、申立人は、前記第1.7(2)ないし(5)認定のとおり、①胸ポケットの手帳をしまうように注意された際に、「ふざけるな、これ以上どうしろと言うのか」、②制服の前、胸ボタンをとめるよう注意されたことに対しては、「何でせないかんのか、朝からうるさい」などと発言しており、上司に対し暴言を吐き、反抗的態度をとっていたことが認められる。

以上からすれば、会社が、申立人の勤務態度について、「勤務成績が良好でない」として、同3年夏季手当を減額したことは相当と認められ、この点についての申立ては棄却せざるを得ない。

(8) 本件転勤命令について

前記第1.8(1)認定のとおり、申立人は、平成4年4月1日付けで分室の業務終了に伴い、加古川保線区へ転勤となった。

本件転勤命令について、申立人は、西明石新幹線保線区ではなく、加古川保線区へ異動させたのは、申立人の組合活動を嫌悪し、分会西明石新幹線保線区班の執行体制の弱体化を狙った不利益取扱いであると主張する。

しかしながら、上記認定によれば、①当時、西明石新幹線保線区に土木業務における要員は充足されていたこと、②加古川保線区では人事異動に伴う補充を必要としていたこと、③新幹線保線区と在来線保線区との人事交流も、当時相当数行われていたことが認められる。また、①本

件転勤命令は、申立人のこれまでの西明石新幹線保線区における助役等管理者との人間関係に配慮し、②申立人に在来線保線区の業務についても経験を積ませることを目的としたものであるとの会社の主張は、不合理なものとは認められず、申立人自身も少なくとも職務内容について保線業務は申立人に適していると考えていることが窺える。さらに、会社が加古川保線区で前任者を5か月間異動を遅らせたことについても、申立人の分室における言動からこのような会社の対応もやむを得なかったと考えられる。したがって、申立人の異動先を加古川保線区としたことは、業務上の必要性和人間関係の配慮によるもので、ことさら申立人の組合活動を嫌悪し、分会西明石新幹線保線区班の執行体制の弱体化を企図した故のものとは認められない。

また、申立人は、異動に伴い都市手当が減額になったこと及び通勤時間が1時間50分と長くなったことが、不利益取扱いである旨主張する。

しかしながら、前記第1.8(2)認定によれば、①都市手当は、勤務地に応じて定められた額が自動的に適用されるもので、配属先によってその額が変動することは賃金規程上やむを得ないものであること、②昭和62年4月から平成4年6月までに西明石保線区から異動した47名中18名はその異動に伴い減額となっていること、また、③通勤時間についても、相当数の会社従業員が100分を超えた通勤時間を要していること、④申立人は、会社がすすめた通勤に便利な社宅への転居を断ったことが認められ、本件転勤命令によって、申立人に対して特に不利益な取扱いがなされたとは言えない。

以上を総合すれば、本件転勤命令は、不当労働行為とは認められず、この点についての申立ては棄却せざるを得ない。

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条により、主文のとおり命令する。

平成7年12月27日

大阪府地方労働委員会
会長 由良数馬 印