

大阪、平 4 不54、 6 不42、 7 不 2、 8 不 4、 平9.12.4

命 令 書

申立人 X

被申立人 日本貨物鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、平成6年6月16日午前8時45分から午後1時15分までの間を有給休暇を与えたものとして取り扱い、この間の賃金当額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本貨物鉄道株式会社（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及び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）の事業を承継するために設立された法人（以下「承継法人」という）の一つで、貨物鉄道事業等を営む株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件審問終結時約1万2,000名である。
- (2) 申立人Xは、昭和49年10月1日に国鉄に職員として採用され、会社設立と同時に会社社員となり、本件審問終結時、会社吹田機関区に勤務している。

また、申立人は、同49年10月1日、申立外国鉄労働組合（以下「国労」という）に加入し、同吹田第二機関区分会及び同森ノ宮電車区分会を経て、本件審問終結時、国労近畿地方本部吹田機関区分会（以下「吹田機関区分会」という）に所属している。

申立人は、国鉄職員当時、森ノ宮電車区分会において青年部常任委員を務めたほか、会社採用後は吹田機関区分会において、国労組合員が承継法人各社に不採用となったことを巡って申し立てられた不当労働行為救済申立事件に関して、中央労働委員会において和解を試みようとした国労中央の方針に対して、それが従来の国労の方針の変更であるとして反対する署名活動、ビラの配布等を行った。

さらに、申立人は、上記不採用となった国労組合員が日本国有鉄道清算事業団（以下「清算事業団」という）から解雇された後、その生活を支えるための物資販売活動に取り組むなどの活動を行った。

2 関連事業室への担務指定について

- (1) 申立人は、国鉄時代、昭和56年から同61年まで電車運転士として勤務し、同年10月から電車運転士から電気機関士への転換教育を受け、同年12月に電気機関士採用実技試験に合格したが、同62年1月、人材活用センターに配属された。
- (2) 昭和62年4月1日、申立人は会社に採用されると同時に申立外西日本旅客鉄道株式会社（以下「JR西日本」という）に出向を命じられ、同社大阪運転区に配属された。

これは、会社が梅田駅及び安治川口駅の始発及び終着の乗継ぎ及び入換えに掛かる貨物列車の業務をJR西日本に委託しており、その業務に従事するためであった。

前期(1)記載の転換教育を受けた者で会社に採用されると同時にJR西日本に出向となった者は、申立人を含め5名（以下「申立人ら5名」という）いたが、全員国労組合員であった。

なお、申立人らは同年6月30日付けで近畿運輸局長から電気機関車の運転免許証を交付されているが、国鉄時代に乗務員であった者は全員がこの免許証を交付された。
- (3) 昭和62年3月16日から同年5月末まで、JR西日本宮原運転区において、申立人ら5名は、教導運転士の指導の下、電気機関士として一人乗務が可能かどうかの見極めを兼ねた見習乗務訓練（以下「一人乗務訓練」という）を受けた。

申立人ら5名は、いずれも電気機関士への転換教育を受けた後JR西日本に出向するまでに3か月程電気機関車の乗務を離れていたが、申立人を除く4名は、一人乗務可能と判断され、電気機関士としての乗務に就いた。

しかし、申立人は一人乗務を認められず、同人は同年7月から同年10月1日まで再び教導運転士の添乗の下に2回目の一人乗務訓練を受けたが、この訓練によっても一人乗務を認められなかった。
- (4) 申立人は前記(3)記載の一人乗務訓練において、出区点検（電気機関車が車庫から出る際のブレーキやモーター、保安機器、無線機等が正常に作動しているかの点検）が理解できず、点検の際、チェックの順序間違いやチェック漏れを犯したほか、ブレーキの扱いも拙劣で停止位置に正確に停止することができないばかりでなく、ブレーキに関する計器を始め機関車に搭載されている計器全般における表示の意味を正しく理解する能力に欠け、信号機の確認を誤る上に、定められた速度を超えて運転するなどの行為が目立つと判定された。
- (5) 昭和62年10月、JR西日本は、「機器扱い、運転操縦、列車定時運転等について技量不足があり、ダイヤの乱れた場合等異常時のことを考えると、申立人に一人乗務を任せることはできない」として申立人に構内勤務を命じた。
- (6) 昭和63年1月19日から同年2月末まで、申立人は、3回目の一人乗務

訓練を受けた。これは、申立人の希望によるものであった。

この一人乗務訓練中に、申立人には、以下のような問題点があった。

- ① 各種注意事項の見落とし（運転士は、出勤後、運転に必要な注意事項（運転時刻の変更、信号機の瞬時停電、徐行箇所と徐行速度等）が掲示されているかどうかを確認し、注意事項が自分の乗務する行路に関係する場合は、動力車乗務員仕業表に記入し、当直助役に報告することとなっているが、申立人はこの掲示を見落とすことがあった）
 - ② 出区点検時の作業漏れ等（出区点検においては、点検項目が多数に上るので、点検漏れを防ぐため点検する順序はすべてあらかじめ定められているが、申立人は、点検の際、チェックの順序間違いやチェック漏れを犯すことがあった）
 - ③ 列車発車前の作業漏れ等（申立人は、列車と機関車の連結確認め失念、A T S（列車自動停止装置）のスイッチの入れ忘れ、無線機の周波数合わせや前照灯・入換標識の整備の失念等があり、教導運転士の助言を常に必要としていた）
 - ④ 信号機の確認を間違えること（運転士は、列車運転時において信号確認の際、信号機を指して口頭で喚呼することになっている。申立人は、2番線へ入るにもかかわらず「3番場内進行」と言い、教導運転士に指摘されるまでその間違いに気付かないこと等がしばしばあった）。
 - ⑤ ブレーキ技術の不足（電気機関車のブレーキ操作は圧力空気を利用して行い、ブレーキをいったん作動させると圧力空気が所定のレベルに回復するまでブレーキが不足（コメ不足という）するが、申立人は、圧力空気を所定レベルに戻すまでに時間がかかることを十分理解せず、コメ不足のままブレーキを使うことがあった。また、ブレーキ技術が不十分なため、所定の停止位置に正確に停止できないことがあった）このため、申立人は、運転技量に問題があり、一人乗務不適格と判定された。
- (7) 昭和63年5月1日、申立人は吹田機関区運転士として会社に復帰し、倉庫係に配属され、その後、同年6月から平成元年7月まで、機関区に入構する列車の誘導等の構内業務を担当した。
- これは、申立人がJR西日本において一人乗務不適格と判定されていたため、会社が同人に対し、直ちに本線乗務させることができないとして、まず構内での共同作業に従事させたものであった。
- 申立人は、この作業中、ポイントの切換えをせずに機関車を出区させようとしたり、入区線を間違えて余分な入換え作業を発生させるなどのことがあった。このため、申立人とともに勤務した者からは、一緒に当直勤務をすると人一倍疲れる、できるだけ申立人と出番を合わせないようにしてほしいとの意見が出された。
- (8) 平成元年7月末から同年10月末まで、会社は申立人に対し、教導運転士添乗の下での一人乗務訓練を実施した。

これは、当時、会社は業務の効率化のため運転士に対し、電気機関車とディーゼル機関車の両車種の免許を取得させるための教育を実施していたところ、申立人からディーゼル機関士への転換教育を受けたい旨の申出があったため、受講を認める前提として電気機関車の本線での一人乗務が可能かどうかを見極めるために行われたものであった。

なお、会社で電気機関士の資格を取得するには、身体検査、適性検査、学科試験及び技能試験に合格しなければならなかった。技能試験は、信号喚呼、機器の取扱い、速度観測等12項目について採点を受け、例えば、信号喚呼においてこれを忘れてたり、赤を青と言ったり、速度計を見ずに時速95kmで列車を走行させるよう指示された区間を同96kmで走行させれば、その時点で試験は中止されるという厳しい内容で実施されていた。

会社においては、電気機関車の運転資格を有する者は、電気機関車の運転を長期間離れた場合においても、通常1か月程度の乗務訓練を受ければ一人乗務が可能であり、2年半ほどディーゼル機関車に乗務していた社員でも1か月弱の訓練で電気機関車の一人乗務が可能となった例があった。

- (9) 前記(8)記載の一人乗務訓練中に、申立人には、以下のような問題点があった。
- ① エンド交換を適切に行えないこと（電気機関車には前後二つの運転台があり、使用する運転台を変更する際に、種々の切換え作業が必要であり、これをエンド交換という。申立人は、エンド交換時の作業内容を覚えておらず、教導運転士からの指示や助言を待つことが多く、作業を完全に行えたことがなかった。また、申立人は、この作業において、機器のスイッチを切らずに機械室に入ろうとして注意を受けたことがあった。機械室には高圧電流が流れている機器があり、安全のためそのスイッチを切ってから入ることとされていた）。
 - ② エンド交換時におけるパンコックの取扱いを確実に行えないこと（パンコックはパンタグラフを上げ下げするコックであるが、申立人は、発車側運転台におけるパンコックの取扱方法が分からず、パンコックが誤った位置にあるにもかかわらず運転を開始しようとしたことがあった）。
 - ③ 制限速度の超過（申立人は、試験時とは異なり速度計を見ることができにもかかわらず、運転中制限速度の超過を繰り返していた）
 - ④ 連続下り勾配でのブレーキ操作を正しく行えないこと（ブレーキには、自動ブレーキ弁（列車全体に作動するブレーキ。以下「自弁」という）と単独ブレーキ弁（機関車だけに作動するブレーキ。以下「単弁」という）の2種類がある。連続下り勾配でのブレーキ操作は、列車が加速するので、自弁を使用した後は次のブレーキ操作に備えて早期にブレーキ管に圧力空気を込める必要があるが、申立人は、コメ不

足のまま列車を運転することがしばしばあった)。

- ⑤ 計器の意味の理解不足 (申立人は、各種計器 (運転台には主電動機回路電流計等各種計器があるが、常にこれらの計器を注視して運転する必要があり、これを怠ると走行中発生した異常の原因が分からない)の意味を十分理解しておらず、何をどう確認すればよいのかが分っていなかった)
 - ⑥ 空転ランプが点灯した際に所定の位置を執らないこと (申立人は、空転ランプ (機関車の車輪が空回りした場合に点灯する警告灯) が点灯した場合にどのような位置を執ればよいのかを理解しておらず、車輪が空転しているにもかかわらず放置していたことがあった。この場合、適切な処置を執らなければ、レール損傷や車輪の削傷が発生する)。
 - ⑦ 単弁のみによる速度調節 (申立人は運転中単弁で速度調節をすることがあった。貨物列車の場合、機関車の後ろ側の貨車が重いため、通常の速度調節は自弁を使用しなければならない。単弁ばかりを使用すると機関車の車輪が熱を持ちタイヤの緩みが発生し、また、脱線のおそれが生じるため、単弁は、原則として入換え作業をしているときのみを使用し、運転中に速度調節するためには使用しない)
 - ⑧ A T S 鳴動時の処置が不適切 (A T S は、信号機が赤を現示した場合において、確認の処置を執らないと自動的に列車を停止させる装置である。停車駅で停車する場合には、停止位置に合わせてブレーキ操作を調節するため、A T S が鳴動しても直ちにはブレーキ操作をすることなく確認ボタンを押し A T S を解除してよいが、それ以外の場合には、A T S が鳴動すれば必ずブレーキ操作をした後に確認ボタンを押すこととなっている。ブレーキ操作をしなければ列車衝突等事故発生の危険が生じる。申立人は、A T S 鳴動時、停車駅でないにもかかわらず、確認扱いをしたのみでブレーキ操作をせず教導運転士から注意を受けることがあった。また、出区時に A T S が正常に作動するかどうかを検査する動作試験確認をせず A T S のスイッチを切ってしまうことがあった)
- (10) その他、前記(8)記載の一人乗務訓練中、申立人には以下の問題点があった。
- ① 機関車と貨車との入換え作業中、作業終了の合図が出る前に機関車を動かそうとして注意を受けたことが数回あった。
 - ② 大阪貨物ターミナル駅から吹田信号場第二信号扱所まで機関車を運転した際、信号を見間違い、注意を受けた。
- (11) 平成元年10月末、会社は、前記(9)及び(10)記載の事実により、申立人について一人乗務不適格と判定した。
- (12) 平成元年12月4日付けで、申立人は、運転士から車両技術係に職名を変更された。
- 車両技術係の職務内容は、①車両の保守及びこれに附帯する業務、②

列車又は車両の組成、入換え及びこれに附帯する業務、③その他上長の指示する業務であるが、会社は、申立人には①及び②の業務は任せられないとして、③のその他上長の指示する業務として関連事業室で関連補助業務に従事することを命じた。

関連事業室では、ジャンボロッカー（廃コンテナを利用した倉庫）の関与、保険の取扱い、旅行の企画及び顧客の募集、たばこやジュース等の自動販売機の商品補充・発注作業及び売上金の入金作業、自転車のカタログ販売、切符の配達、草刈り作業等を行っており、同日以降、申立人はこれらの業務に従事している。

申立人のほかに、健康上の理由により乗務員として仕事を継続することが不相当となった者、乗務員として大きな事故を起こした者等が、関連事業室へ配属されていた。

3 会社における期末手当及び定期昇給に係る制度について

会社の賃金規程は、期末手当として、毎年6月に夏季手当を、12月に年末手当を支給することとし、当該手当の調査期間内に減給、戒告及び訓告の処分を受けた者並びに「勤務成績が良好でない者」とされた者には、基準額から5パーセント減額して支給することを定めている。調査期間は、夏季手当については前年の10月1日から当年の3月31日まで、年末手当については当年の4月1日から9月30日までである。

また、会社の賃金規程は、定期昇給として、毎年4月1日に4号俸の昇給を実施することを定めている。ただし、社員が、所定の日数以上の欠勤、懲戒処分、訓告及び「勤務成績が特に良好でない者」の各欠格事由に該当したときは、4号俸から所定の号俸を減じることとし、「勤務成績が特に良好でない者」とされた者については1号俸以上を減俸することを定めている。「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」とされている。定期昇給に関する調査期間は、前年の4月1日から当年の3月31日までである。

4 平成3年年末手当での減額措置について

(1) 平成3年6月29日、申立人は、JRエフツーリストの旅行券の申込電話があった際、旅行台帳にこれを記入せず、助役から注意されたが、その指示に従わずドアを強く閉めて出て行った。同旅行券の申込電話については、旅行台帳に記入がなければ、後に問い合わせがあったときに受け付けた者以外の者が申込内容等を確認することができず事務が渋滞するため、普段から旅行台帳に記入するように指導されていた。

(2) 平成3年7月23日、申立人は、昼休み後関連事業室へ戻るのが毎日のように約20分遅れるので、助役から注意されたが、その際、「うるさい」などと言った（昼休みは、正午から午後1時までであった）。

(3) 平成3年9月19日、申立人は、朝の点呼後関連事業室へ来るのが毎日のように遅れて午前9時20分頃になるので、助役から注意されたが、そ

の際、「前の助役から注意されたことはない」と言った。吹田機関区の始業時刻は午前8時30分であり、点呼後、関連事業室のある建物の前で、体操をした後、午前8時45分頃に執務を開始することになっていた。なお、当該前任の助役は検修助役を兼務していたため、朝関連事業室へ来るのは午前9時20分から30分頃であった。

(4) 平成3年12月10日、会社は申立人に対し、同年の年末手当について、同人が「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額から5パーセント減額して支給した。

5 平成4年夏季手当の減額措置について

(1) 平成3年10月11日、申立人は、助役から「明日は休日なので各自動販売機に品物を入れるよう」指示された際、「今日は雨が降っているので室から出ない」、「前の助役から雨の日は何もしなくて室におるようにと言われた」と言って指示に従わず、助役から注意を受けた。

(2) 平成3年10月14日、申立人は、昼休み後午後1時35分になっても関連事業室に戻らなかった。助役が探すと、同人は休憩室で寝ていた。

(3) 平成3年12月10日、申立人は、吹田機関区主催の企画旅行である山陰方面へのカニカニバスツアーについて、客の依頼によりパンフレットを持参した際、「この旅行は金額が高いから、もっと安い旅行をきなさい」と言って、参加を中止するように勧めたとして、客から「こんなことを言わせておいていいのか」という苦情の電話が会社にあった。

(4) 平成4年1月27日、申立人は、勤務中に午後2時から午後3時30分の間、休憩室で寝ていたため、助役から注意された。

(5) 平成4年2月21日、申立人は複数の社員に対し、吹田機関区主催の皆生温泉・お座敷列車の企画旅行について、「旅行代金は高くて良くない」と言ったため、助役から注意された。

(6) 平成4年6月30日、会社は申立人に対し、同年の夏季手当について、同人が「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額から5パーセント減額して支給した。

6 平成4年度定期昇給の減俸措置について

平成4年5月20日、会社は申立人に対し、同年度の定期昇給において、同人が「勤務成績が特に良好でない者」に該当するとして、1号俸減俸する措置を講じた。

7 平成4年年末手当の減額措置について

(1) 平成4年4月4日午前11時30分頃、申立人は、乗務員室で雑談をしていたため、JRエフツーリストから関連事業室へかかってきた電話に出ず、助役から注意された。その電話は、他の部屋にいた助役が対応した。

(2) 平成4年4月8日、申立人は、連絡することなく午前10時過ぎに出勤した。申立人は、列車事故のため遅れた旨弁明したが、事故証明書等を提出しなかったため、その間の取扱いは否認（承認を与えていない一部時間の欠勤をいい、相当額の賃金カットを受ける）となった。会社は普

- 段から社員に対し、出社が遅れる場合には必ず事前に職場に連絡するように指示していた。
- (3) 平成4年6月11日、申立人は、前記(2)記載の同年4月8日の遅刻に対する賃金カットに抗議する文書を提出するため無断で区長室へ入り、注意された。区長室には業務上の重要書類や機密を保持すべき書類が保管されているため同室への無許可の入室は禁止されており、社員が区長室へ入る際には、必ず事務助役又は首席助役を通じるように指導されていた。
 - (4) 平成4年6月30日、申立人は、夏季手当の明細書を受け取る際に、「区長が関西支社に垂れ込んだんやろ」と言って、助役から言葉遣いについて注意された。
 - (5) 平成4年7月1日、申立人は点呼の際、助役から「夏季安全総点検」のワッペンを着用するように指示されたが、着用しなかった。会社は、運転事故及び労働災害の防止活動の取組強化を推進し、安全意識の高揚を図るため、同日から同年8月20日まで全社員にこのワッペンを着用するように指示していた。
 - (6) 平成4年7月10日、申立人は、助役から「夏季安全総点検」のワッペンを着用するように指示されたが、「自分は着用しない。絵に描いた餅、こんなもん着けて安全が保たれるか」と言った。
 - (7) 平成4年7月15日、申立人は、助役から吹田機関区構内西留置線の草刈り作業を指示された際に、「なにも吹田機関区へ草刈りの勤務に来たのではない。問題にしてやる」と言った。
 - (8) 平成4年7月16日、申立人は助役に対し、夏季手当の減額に関して、「5パーセントカットされたんやぞ。返さんか。どない思とうねん」と言い、助役から言葉遣いを注意された際、「今日は年休や」と言った。
 - (9) 平成4年7月17日、申立人は、助役から「夏期安全総点検」のワッペンを着用するように注意されたが、この指示に従わず、「裁判にかけるぞ、助役さん機嫌悪いな」と言った。
 - (10) 平成4年9月9日、申立人は、勤務時間終了前に関連事業室にかぎをかけ更衣室で更衣をし、助役から終了前点呼（ベル）が鳴る前には室の施錠をしないように注意された。
 - (11) 平成4年12月8日、会社は申立人に対し、同年の年末手当について、同人が「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額から5パーセント減額して支給した。
- 8 平成5年夏季手当の減額措置について
- (1) 平成4年10月7日、助役が乗務員室で乗務員に対し踏切の障害物検知装置の取扱方法を説明していたところ、申立人は助役の了解なく入室し、その取扱方法について自己の意見を述べ、助役から関係のない者が勝手に入室し発言してはならない旨注意された。
 - (2) 平成4年10月19日、申立人は、点呼時に指差演練（指差喚呼（意識し

- て安全を確認するために、確認場所、方向等を指示して確認事項を声に出す一連の動作)を習慣づけるために点呼時に行う練習)をまじめに行わず助役から注意された。
- (3) 平成4年10月27日、申立人は、午前9時30分に助役から休憩室の自動販売機の商品詰め替え作業を指示されたが、午前11時になってもこれを行わず関連事業室で雑談をしていた。
 - (4) 平成4年11月21日、申立人は、吹田機関区本庁舎玄関前の自動販売機のジュース等詰め替え作業をしていたが、助役が作業が終わるのを待っている自動販売機の客を見て、「お客様のためにコーヒーを出せないか」と言った際、「待たせておけ」と発言し、助役が注意したところ、「私は労働者だ、商売人やない」と言った。
 - (5) 平成4年12月11日、申立人は助役から「年末年始輸送安全総点検」のワッペンを着用するように注意された際、「はい、はい、何ですか、ワッペンを着用するように言われましたと記録します」と言った。会社は、社員一人一人が年末年始輸送の重要性を認識し、運転事故防止活動の取組強化を推進するとともに安全意識の高揚を図るため、同月10日から翌年1月10日まで全社員にこのワッペンを着用するように指示していた。
 - (6) 平成5年1月8日、申立人は、助役から「年末年始輸送安全総点検」のワッペンを着用するように注意された際、「ワッペンには何の意味もないから着用しない」と言った。
 - (7) 平成5年1月11日、申立人は、「年末年始輸送安全総点検」のワッペンを期間中一度も着用しなかったため、助役が会社の方針に従うように注意したところ、「何でも押し付けばかりで役に立たない」と言った。
 - (8) 平成5年1月18日、申立人は、点呼時に指差演練をまじめに行わず、助役から注意された際、「目で見ているからいいやろ」と言った。
 - (9) 平成5年3月10日、申立人は、助役から下呂温泉のパンフレットをB5判からB4判に拡大してコピーをとるように指示された際、指示に従わずB5判のままコピーし、「こんなんでもよろしいやろ」と言った。
 - (10) 平成5年3月12日午後3時頃、助役が申立人に対し関連事業室で電話番号をするように指示したが、同人は無断で部屋を離れ、同3時30分頃、関連事業室で客が待っていたため助役が探したところ、同人は洗面所でひげをそっていた。
 - (11) 平成5年7月6日、会社は申立人に対し、同年の夏季手当について、同人が「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額から5パーセント減額して支給した。
- 9 平成5年度定期昇給の減俸措置について
平成5年5月20日、会社は申立人に対し、同年度の定期昇給において、同人が「勤務成績が特に良好でない者」に該当するとして、1号俸減俸する措置を講じた。
- 10 平成5年年末手当の減額措置について

- (1) 平成5年5月22日、申立人は、勤務時間中、吹田機関区主催のお座敷列車の企画旅行について、「区長とか検修の者は出張認証で会費もただよ」と発言した。この旅行に添乗した社員は、自己負担で参加しており、申立人は当日は助役から、また後日区長から注意を受けた。
 - (2) 平成5年5月24日、申立人は助役から、点呼時における態度について注意を受けた際、「はい、はい、はい、記録しておきますので何でも言ってください」と言った。
 - (3) 平成5年6月24日、申立人は、出勤点呼後関連事業室で執務を開始するのが連日午前9時頃となるので、助役からもっと早く着務するように注意を受けた。
 - (4) 平成5年8月27日、申立人は、勤務時間になっても出勤せず、会社からの電話に対し、寝過ごしたと言って出勤せず、不参（無届又は会社が承認を与えていない1日単位の欠勤をいい、相当額の賃金カットを受けるほか、不参が3日異常になると昇給欠格条項に該当し、減俸となる）とされた。
 - (5) 平成5年9月7日、申立人は、午前は当委員会の審問に当事者として出席し、午後は私用で明石郵便局へ行き、不参とされた。これに先立つ同年8月5日、申立人は助役に対し、上記審問への出席について、事故（私事の都合により勤務しない場合で、会社が承認を与えた1日単位の欠勤をいい、相当額の賃金カットを受ける）又は欠務（私事の都合により正規の労働時間の一部を欠いた場合で、会社が承認を与えた時間の欠勤をいい、相当額の賃金カットを受ける）の扱いにするように要求したが認められず、年次有給休暇（以下「年休」という）を使用するように指導されたが、何ら届を出さなかった。
 - (6) 平成5年12月10日、会社は申立人に対し、同年の年末手当について同人が「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額から5パーセント減額して支給した。
- 11 平成6年年末手当の減額措置について
- (1) 平成6年4月28日、申立人は、点呼時の指差演練を毎日のように不まじめな態度で行ったとして、助役から注意を受けた。
 - (2) 平成6年4月30日、申立人は、助役から関連事業室関係の営業用廃コンテナの広告文字の書直しを指示された際、「ペンキ塗りの仕事に来てるんやない、問題にする」と発言した。
 - (3) 平成6年6月3日、助役は申立人に対し、吹田機関区構内西留置線の草刈り作業を指示したが、助役が作業現場に行った際、他の者は作業をしていたが、申立人は廃コンテナの陰にいて作業をしていなかった。
 - (4) 平成6年7月8日、申立人が助役に対して、物置の前の段差を改良してほしい旨述べ、助役がその必要はない旨答えたところ、同人は自動販売機を足でけた。
 - (5) 平成6年7月20日午前11時15分頃、吹田機関構内西留置線において、

申立人が吹田駅方面から帰ってきたので、助役が問い詰めたところ、「私
用で銀行と郵便局へ行っていた」と答えた。

(6) 平成6年9月20日、申立人は当委員会の審問に証人として出席するた
め、同日午前8時45分から午後1時15分まで欠勤する旨を事前に届け出
て、その間は欠務として扱われたが、同人は何の連絡もせず同2時10分
まで関連事業室に戻らなかったため、同1時15分から同2時10分までの
間は否認となった。

(7) 平成6年12月7日、会社は申立人に対し、同年の年末手当について、
同人が「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額から5パー
セント減額して支給した。

12 平成7年夏季手当の減額措置について

(1) 平成6年10月19日、申立人が昼休み後午後1時5分に関連事業室へ戻
ってきたため、助役が注意したところ、同人は、「昼寝をしていた」と
答えた。

(2) 平成7年1月5日午前11時頃、申立人が外出から戻ってきたところ、
同人を探していた助役からどこへ行っていたのかと問いただされたが、
申立人は返答しなかったため、助役から勤務時間中に無断外出しないよ
うに注意された。

(3) 平成7年2月15日昼頃、申立人は助役から、貸ジャンボロッカーの一
つである28番コンテナの中が濡れていないかどうか確認しておくように
指示された。28番コンテナは雨漏り修理が行われていたので、同日は雨
が降っていたところから、修理が完全かどうか確認するのに適していた。

しかし、申立人は確認作業の指示を失念し、梅田駅内のJRエフツー
リスト梅田店へ乗車券を取りに行き、午後4時頃に関連事業室に戻った。
同日午後4時30分頃、助役が再度同様の指示をしたところ、申立人は、
超過勤務手当が支給されるのかを問い、助役が支給されない旨答えると、
「超過勤務手当が付かないのであれば仕事をしない」と言って、作業を
拒否して帰宅した。

申立人に指示された作業内容は、コンテナのドアを開けて修理部分が
濡れていないかどうかを確認するもので、現場の往復の時間を入れても
10分程度でできるものであった。

(4) 平成7年3月24日午後2時頃、申立人は、助役からJRエフツーリス
ト梅田店へ乗車券を取りに行くように指示されたが、その40分後再度助
役から注意されるまで、関連事業室にいた。

(5) 平成7年6月30日、会社は申立人に対し、同年の夏季手当について同
人が「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額から5パー
セント減額して支給した。

13 平成7年度定期昇給の減俸措置について

平成7年5月19日、会社は申立人に対し、同年度の定期昇給において同
人が「勤務成績が特に良好でない者」に該当するとして、1号俸減俸する

措置を講じた。

14 平成6年6月16日分の賃金カットについて

- (1) 平成6年6月16日、申立人は、当委員会の審問に申立人側申請の証人として出頭した。申立人は事前に会社に欠勤願を提出したが、会社は申立人の出頭は組合活動であるとして、同日午前8時45分から午後1時15分までの間については欠務として処理し、相当額の賃金カットを行った。なお、他の会社社員が被申立人側申請の証人として当委員会へ出頭した場合には有給とされていた。

会社就業規則第78条第1項は、「社員が次の各号の1に該当する事由により勤務しない場合で、会社が認めた場合は、有給の休暇として付与する」と定めており、同項第5号で「職務上の事件について証人、鑑定人、参考人として、官公署に召喚された場合」を定めている。

- (2) 平成6年6月21日、申立人は、同年7月18日の当委員会の審問への出頭について、証人として召喚されているので有給扱いとするように助役に要求したが、同人の同日の勤務認証は欠務となった。その後、申立人は当委員会の審問に証人として計6回出頭したが、いずれも欠務として処理された。なお、同年6月16日の分を除き、これらの証人としての出頭に係る欠務扱いについては、本件申立てにおいて請求する救済の内容には含まれていない。

15 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) 平成元年12月4日付け吹田機関区関連事業室への配属の撤回及び車両技術係の本来業務である構内運転業務への就労
(2) 平成3年年末、同4年夏季、同年年末、同5年夏季、同年年末、同6年年末及び同7年夏季の各手当における減額措置の是正
(3) 平成4年度、同5年度及び同了年度の各定期昇給における減俸措置の是正
(4) 平成6年6月16日分の賃金カットの撤回
(5) 謝罪文の手交及び掲示

第2 判断

1 関連事業室への担務指定について

- (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張する。

平成元年12月4日、申立人は、運転士から車両技術係へ職名変更され、同時に関連事業室へ配属された。これ以降、申立人は、車両技術係としての本来の職務に一度も従事していない。

申立人は、国鉄時代に約6年間電車運転士として何の問題もなく勤務しており、電気機関士への転換教育の実技試験にも合格し、近畿運輸局長から電気機関車の運転免許証を交付されている。これは、申立人の電気機関車運転技量が、他の者と比べても何ら遜色がなかったこ

とを示している。

ところが、電気機関士採用実技試験合格後、申立人は人材活用センターに配属され、3か月間、運転士としての業務から外された。このブランクの後、JR西日本で一人乗務訓練が行われたが、教導運転士は、申立人が国労に所属していることを嫌悪して、運転士として育成するのではなく、運転士失格の烙印を押すことに専念していたのである。

申立人は、一人乗務訓練中確実に運転技量を向上させていたのであるが、結局一人乗務不適格と判定された。この時期は、国鉄の分割民営化の直後で、労使関係の極度の緊張状態はなお継続しており、国労組合員と旧動力車労働組合組合員の対立が激しくなっていた頃であり、申立人に対する取扱いも、このような背景の下に行われたものである。

会社に復帰後、再度の一人乗務訓練を受けることとなったが、前の一人乗務訓練から1年のブランクがあり、申立人にとっては、全く新たに電気機関車の免許取得に挑むのに等しいことであった。

会社は、このような申立人に対し、乗務の都度、速度の異なる列車に乗務させミスを誘ったばかりか、運転士養成の初期には避けることのできないささいなミスをあげつらい、再び一人乗務不適格と判定した。

この時期、申立人は国労組合員としての活動を積極的に開始しようとしていたが、以上のような一人乗務訓練は、申立人の組合活動を妨害する意図があったことを疑わしめるものである。

また、会社は、申立人が、構内誘導業務従事時においてもミスを犯したと主張するが、申立人は構内誘導業務において事故を起したことはなく、業務中にミスがあったならば会社がその後一人乗務訓練を受けさせるはずはない。さらに、車両の検査、修理の仕事しか経験していなかった者を構内運転や誘導業務に就かせていることや、構内運転業務から離れることを希望している者もいる中で、運転免許を所持する申立人を構内運転・誘導業務から排除したことに合理的な理由はない。

こうして、申立人は運転士の職名を奪われ、車両技術係に職名変更され、同時に関連事業室での業務に就くように指示された。

関連事業室は、承継法人各社に設置された事業部分室等とその性格を同じくする国労活動家を収容するための不当配属職場であって、会社では吹田機関区にしか存在しない極めて特異な職場である。

関連事業室での申立人の業務は、ジュースやたばこの自動販売機の商品の詰め替え、ジャンボロッカーのペンキ塗り、会社の企画旅行等の資料や切符の受渡しや配達、機関区内の草刈り等であり、いずれも会社就業規則に定める車両技術係の本来の職務ではなく、会社経営上の必要性に基づく業務とは認められない。

申立人に対する処遇は、国労に対する差別的取扱いの一環であり、不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社が申立人に対し、平成元年12月4日付けで車両技術係への職名変更を行い、関連事業室での業務を行わせているのは、以下の理由による。

申立人は、会社に採用されると同時にJR西日本に出向し、優れた教導運転士の下で一人乗務訓練を3回受けたが、結局一人業務不適格と判断された。

会社に復帰後は、会社としては、機関車を動かす者と誘導する者との共同作業に従事させるのが適当であると判断し、列車の誘導等の構内業務に従事させた。しかし、構内業務における申立人の業務遂行能力は低く、ミスが目立ち、申立人と共同作業を行った社員から不満が出るほどであった。

そこで、申立人には構内業務は無理と判断し、他の業務に就かせることを検討していたところ、申立人の方からディーゼル機関士への転換教育を受けたい旨の希望が出された。そこで、申立人に再度電気機関車の一人乗務訓練を受けさせて一人乗務が可能かどうか判断し、それが可能であればディーゼル機関士への転換教育を受講させることとした。

しかし、この一人乗務訓練中、申立人は、エンド交換やパンコックの扱いを確実に行えなかったり、ブレーキ操作に問題があるなどの重大事故につながるミスを繰り返した。

以上のとおり、申立人の運転技量は極めて低く審査基準に達せず、一人乗務が不可能であることは明らかであった。

申立人は電気機関車の免許を取得できた以上、運転技量は十分であると主張するが、免許を取得できたからといって一人乗務可能な程度の運転技量を有しているとは限らないのである。

以上の経過を踏まえ、会社は、申立人の職名を運転士から車両技術係に変更した。車両技術係の業務の一つは構内業務であるが、前記のとおり構内業務における申立人の業務遂行能力が低いため、構内業務も不相当と判断し、関連補助業務の担当を命じたのである。

申立人は、会社が申立人の職名を変更し、関連補助業務を命じたのは国労嫌悪の意図に基づくものであると主張するが、申立人と同様に国労に所属し、国鉄時代に電気機関士への転換教育を受け、その後会社に採用された者は他に5名いるが、現在いずれも電気機関車の運転士として勤務している。その中の3名は、国鉄時代に電気機関士への転換教育に関連して、停職職分を受けたこともある活動家であり、会社に国労嫌悪の意図がないことは明らかである。

また、申立人は、関連事業室が国労等の活動家の収容場所であると

主張するが、関連従事室の業務はいずれも会社の増収に寄与しており、無意味な業務などということはありません。

以上のとおり、会社が平成元年12月4日に申立人の職名を変更し関連補助業務を命じた理由は、申立人の運転技量等を考慮した結果に尽きるものであり、会社に不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

申立人は、同人が運転士として十分な技能を獲得していたにもかかわらず、会社が一人乗務不適格として、車両技術係に職名変更した後、関連補助業務に従事させていることは、国労組合員であることを嫌悪した不当労働行為であると主張する。

そこで、まず、申立人が運転士から車両技術係に職名変更された経緯についてみる。

申立人の電気機関士としての運転技量についてみると、前記第1. 2(3)ないし(11)認定のとおり、申立人は、JR西日本出向中に3回、会社に復帰してから1回、計4回の一人乗務訓練を受けていること、また、これらの一人乗務訓練中、申立人にはおおむね共通して、①出区点検におけるチェックの間違いや列車発車前準備における列車と機関車の連結確認の失念、ATSスイッチの入れ忘れ、②計器の意味の理解不足、③運転中の制限速度超過や不正確なブレーキ操作、④信号の見間違い、等の問題があったことが認められる。

これら問題とされた事項は安全運行に関する電気機関士としての基本的な事柄であり、それが矯正されずに繰り返し行われていることからみれば、会社が申立人について一人乗務不適格と判定したことは相当であると判断される。

申立人は、運転士として一人乗務訓練を受けるまでブランクがあった上に、同訓練において教導運転士が申立人に運転士失格の烙印を押すことに専念していたことによって一人乗務不適格とされたと主張するので、以下、この点について検討する。

なるほど、申立人は、電気機関士採用実技試験に合格した後、運転士として一人乗務訓練を受けるまで3か月のブランクがあり、また、会社における一人乗務訓練までに前回訓練から1年以上のブランクがあったことは認められるが、上記認定のとおり、申立人のJR西日本出向時に、申立人と同様国労組合員であり、かつ、電気機関車の免許取得後JR西日本出向までにブランクのあった者がいたが、これらの者は、一人乗務訓練後、一人乗務可能と判定され、電気機関士として業務に就いていること、電気機関車の運転を長期間離れた場合においても通常1か月程度の乗務訓練で一人乗務が可能となっていること等が認められる。これらの事実からすれば、ブランクのあったことが一人乗務不適格と判定された原因とは認められず、また、教導運転士の指導方法が不適切であったと認めるに足る疎明もないから、この点についての申立人の主張は採用

できない。

したがって、会社が申立人を運転士から車両技術係へ職名変更したことには合理的理由があると認められる。

次に、申立人の車両技術係への職名変更後における関連事業室の業務への従事について検討する。

申立人は、会社が同人に対し車両技術係の本来の業務に就かせず、国労活動家を収容する不当配属職場である関連事業室の業務に従事させ、会社経営上必要とは認められない業務を強制していると主張する。

しかしながら、上記認定のとおり、申立人は、列車誘導等の構内業務を担当した際に、ポイントの切換えをせずに列車を出区させようとしたり、入区線を間違えたりしたこと、また、一人乗務訓練中、入換え作業時に合図を待たずに機関車を動かすなどしていたことが認められ、これらをささいなミスということはできず、したがって、会社が申立人の運転技量等を総合的に考慮して、申立人を構内運転業務に従事させなかったことは相当であると認められる。

また、前記第1. 2(12)認定のとおり、車両技術係の業務にはその他上長の指示する業務が含まれており、申立人はこの上長の指示する業務として関連事業室の業務に従事していることが認められる。

関連従事室は、会社吹田機関区において、ジャンボロッカーの貸与、保険の取扱い、旅行の企画及び顧客の募集等の増収活動に係る業務を集中的に扱う組織として設置されたものであって、このような関連事業室の業務が申立人の主張するような会社経営上必要のない業務であるとは認められない。

また、関連事業室には国労組合員以外の者も配属されていたのであって、国労の活動家を配属するための職場であるとは認められない。

以上のとおりであるから、会社が申立人に対し、関連事業室における関連補助業務への従事を命じたことには合理的な理由があり、会社に不当労働行為は認められない。

2 平成3年年末手当及び同4年夏季手当の減額措置並びに同年度定期昇給の減俸について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張する。

本件申立てに係る各手当の減額措置及び各定期昇給の減俸措置は、平成3年年末手当から始まるが、申立人が清算事業団から解雇された国労組合員の生活を支えるための物資販売等積極的な組合活動を始めてすぐに行われた極めて不自然なものである。また、これらの減額及び減俸の措置は、不当配属及び不当な業務指示に抗議する姿勢を貫く申立人に対する不当な報復であって、その理由とされた事項は、以下のとおり、ほとんどが言い掛かりとしかいえないものである。

(ア) 平成3年年末手当の調査期間

旅行台帳への未記入の件については、JRエフツーリストに切符を取りに行くとき旅行台帳の内容をメモしていなかったにすぎず、実害も発生していない。

また、点呼終了後、関連事業室へ来るのが午前9時20分頃になるのが問題にされているが、申立人は点呼終了後すぐに自動販売機の商品詰め替えの仕事に就いていたため、関連事業室へ来るのが遅れたにすぎない。

これらにより減額及び減俸の措置を行ったのは余りにも過重であり、申立人の組合活動を抑制するためになされた処分である。

(イ) 平成4年夏季手当の調査期間

会社がこの期間において問題とする申立人の行動のうち、2件は企画旅行に関する申立人の発言であるが、こうした事柄が賃金減額等の理由として挙げられていること自体、会社の不当労働行為意思を物語っている。

カニカニバスツアーの件については、申立人は、他社が企画するツアーより旅行代金は高いが、その分内容は良いと客に勧めたのであり、「値段が高いのでやめておけ」と言ったというのは、客の誤解である。

また、お座敷列車の企画旅行については、申立人と同僚との何気ない会話であるが、これが会社に通報される体制がとられていることは、会社が処分理由をこじつけようとしていることを推測させるものである。この件に関する注意に対して申立人が何も答えなかったことが更に問題にされているが、このような密告体制がとられていることに申立人が慥然とした態度をとったとしてもそれは人間として当然の反応である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

本件申立てに係る各手当の減額措置及び定期昇給の減俸措置は、申立人の勤務成績、執務態度等が良くなかったことを考慮した公正な人事考課の結果によるものであって、何ら不当労働行為ではない。

申立人の勤務成績、業務命令違反及び職場規律を乱す主な行為を挙げると、以下のとおりである。

(ア) 平成3年年末手当の調査期間

① 旅行券の申込電話があった際、普段からの指導に反して旅行台帳に記入しなかったため、担当の助役が注意したところ、その指示に従わず、反抗的態度をとった。

② 毎日のように昼休み後関連事業室へ戻るのが20分ほど遅れ、助役の注意にも反省することなく、同種の行為を繰り返した。

③ 毎日のように始業点呼後関連事業室へ来るのが遅れ、助役が重ねて注意しても反省の色がない。

申立人は、点呼終了後自動販売機の商品詰め替え作業を行って

いるためと主張するが、注意を受けた当時申立人はそのような弁解は一切しておらず、虚偽の弁解であることは明らかであって、同人は就業期間中、正当な事由なく執務場所を離脱していたものである。

(イ) 平成4年夏季手当の調査期間

- ① 休日の前日に各自動販売機に品物を入れるようにとの助役の業務指示に正当な事由なく従わず、助役から注意を受けた。
- ② 勤務期間中に休憩室で寝ていた。
- ③ 顧客に対してカニカニバスツアーは金額が高いからと中止を勧めたり、会社社員に対しお座敷列車の企画旅行は高くても良くないと言って、社員の士気に悪影響を及ぼし、会社の増収活動を妨害する行為を行った。

(2) 不当労働行為の成否

ア 平成3年年末手当の減額措置について

平成3年年末手当の調査期間内の申立人の勤務成績及び執務態度についてみると、前記第1.4(1)ないし(3)認定のとおり、申立人は、①JRエフツーリストの旅行券の申込電話について、普段からの指導にもかかわらず旅行台帳への記入を怠ったこと、②昼休み後毎日のように関連事業室へ戻るのが20分程度遅れたこと、③朝の点呼後毎日のように関連事業室へ来るのが30分程度遅れたこと、④それぞれについて助役から注意を受けたこと、⑤いずれの場合も、注意を受けたことに対し反抗的態度をとっていたこと、等が認められる。

申立人のこれらの言動は、就業規則等の服務上遵守すべき事項に反し、また、業務上の指示に従わず、さらにこれらについて当然の注意を受けたことに対してあえて反抗的態度を示したものである。申立人は、旅行台帳未記入の件については実害が発生していないと主張するが、これは所定の事務処理手続に従わないものであり、実害がないからといって正当化されるものではない。また、申立人は、毎朝、関連事業室へ来るのが遅れたのは、点呼終了後すぐに自動販売機の商品詰め替え作業を行っていたためと主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

したがって、会社が申立人の執務態度について、「勤務成績が良好でない」と判断したことは相当であり、会社に不当労働行為は認められない。

イ 平成4年夏季手当の減額措置について

平成4年夏季手当の調査期間中の申立人の勤務成績及び執務態度についてみると、前記第1.5(1)ないし(5)認定のとおり、申立人は、①各自動販売機へ品物を補充するようにとの助役の指示に対し、これを拒否し注意を受けたこと、②勤務時間中休憩室で寝ていたこと、等が認められる。

申立人のこれらの言動は、就業規則等の服務上遵守すべき事項に反し、また、業務上の指示に従わないものである。申立人は上記の言動を反復しており、これらを総合的に判断すると、会社が、申立人の執務態度について、「勤務成績が良好でない」と判断したことは相当であり、会社に不当労働行為は認められない。

ウ 平成4年度定期昇給の減俸措置について

平成4年度定期昇給の調査期間は、同3年年末手当及び同4年夏季手当の調査期間と同じであり、前記ア及びイ判断記載のとおり、この両期間にわたって申立人の勤務成績は良好でないと認められ、会社が、同人が会社賃金規程の昇給欠格条項の「勤務成績が特に良好でない者」に該当すると判断したことは相当であり、会社に不当労働行為は認められない。

3 平成4年年末手当及び同5年夏季手当の減額措置並びに同年度定期昇給の減俸措置について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張する。

この期の申立人に対する減額・減俸措置は、その理由が以下のとおりほとんどが言い掛かりとしかいえないもので不当な処置である。

(ア) 平成4年年末手当の調査期間

ワッペンを着用しないことが問題とされているが、国鉄の分割民営化直前、国労は分割民営化反対の意思を表示するため、ワッペン闘争を展開して大量の処分者を出している。この記憶が生々しかったこの時点で、業務命令で会社のワッペンを着けさせることは、国労組合員に対する意図的挑発というべきものである。

また、申立人が直前の夏季手当減額に抗議したことが暴言として減額理由に挙げられたのは、極めて不当である。夏季手当減額は不当労働行為であり、抗議に際して多少言動が激しかったとしても、労使の対立が厳しい中ではあり得ることであって、正当な組合活動である。特に、平成4年7月16日は、申立人は年休をとって国労の主催する集会に参加していたのであって、会社の労務指揮下にあつたわけではない。

区長室へ無断で入ったとされる件は、区長の業務執行に影響のない昼の休憩時間中の出来事であり、この間の賃金減額について会社はその当然すべき説明すらしていないため、申立人には、これについて区長の説明を求めるといふ正当な事由があつた。

さらに、列車事故のため遅刻したことについて否認扱いになつたのみならず、これを理由に年末手当が減額されたことは、二重に不当である。そもそも、列車事故による遅刻は不可抗力によるものであつて否認扱いにすべきものではなく、手続についても申立人は同日出勤した後欠勤願を提出しており、また、会社は職務上当然この

事故を把握していたのである。

草刈りの指示に対して反抗したとされる件については、関連事業室への不当配属に対する正当な抗議であり、また、申立人は内心は不服であっても業務指示には従っている。

(イ) 平成5年夏季手当の調査期間

ワッペン不着用を処分理由とすることの不当性は前記のとおりである。

指差喚呼については、これは運転士や検修等の本来業務に就いている者にとっては安全確認のため不可欠なものであるが、本来の職務から排除されていた申立人にこの動作を強いることは、不当配属の苦痛を倍加させる嫌がらせに等しく、申立人に対する挑発というべきものである。

また、自動販売機の商品詰め替え作業中に利用者の面前で助役に暴言を吐いたことが理由とされているが、自動販売機の利用者の多くは会社の社員であり、この時の利用者が会社の社員であったとすれば、助役の発言は、関連事業室へ不当に配属されている申立人に殊更屈辱感を与えるものであり、意図的挑発の可能性はある。

さらに、パンフレットのコピーに関しては、申立人が拡大コピーの仕方が分からないと助役に聞いただけである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

この期の減額・減俸措置は以下のとおり、申立人の勤務成績、執務態度等が良くなかったことによるもので、不当労働行為ではない。

(ア) 平成4年年末手当の調査期間

① 乗務員室で雑談をしていて、関連事業室にかかってきた電話に出なかったため、助役が注意した。

② 連絡なしに午前10時過ぎに出勤した。申立人は列車事故のため、に遅れたと弁解したが、連絡がなく、かつ、事故証明書提出等の手続を行わなかったものであるから、勤務認証が否認となり勤務成績不良事由となるのは当然である。

③ 昼の休憩時間に無断で区長室へ入った。申立人は、無許可の入室が禁じられていることを知りつつ入室したものである。

④ 夏季手当の明細書を受け取りに来た際、助役に暴言を吐いた。

⑤ 夏期安全総点検のワッペンを着用するように助役から繰り返し注意を受けたにもかかわらず、無視し続けた。このワッペン着用は、社員の安全意識の高揚を目的としたもので、業務命令である。

申立人の態度は、単なる業務命令違反にとどまらず、職場規律を乱す行為であり、ひいては業務妨害にも該当する。

⑥ 助役が吹田機関区構内の草刈り業務を指示したところ、反抗した。

⑦ 夏季手当の減額に関して、助役に対し、暴言を吐き、助役が言

葉遣いを注意したところ、さらに反発した。年休であっても、これは会社の施設内での発言であり、上司に対する暴言が職場の秩序を乱すものであることは明らかである。

- ⑧ 勤務時間終了前に関連事業室のかぎをかけ、更衣室で更衣していたので、助役が、終了前点呼が鳴る前には施錠しないように注意した。

(1) 平成5年夏季手当の調査期間

- ① 助役が乗務員室で踏切の障害物検知装置の取扱方法を説明していたところ、申立人は了解なく入室し、自己の意見を述べ、助役から注意を受けた。申立人の業務は踏切の障害物検知装置の取扱いと何ら関係がなく、同人の行為は業務妨害行為である。
- ② 点呼時、安全意識高揚のために行われる指差演練を毎日のように不まじめに行うので、助役が注意した。
- ③ 助役が休憩室の自動販売機の商品詰め替え作業を指示したが、関連事業室に残って雑談していた。
- ④ 本庁舎玄関前で自動販売機のジュース等詰め替え作業をしていたときに、自動販売機の利用者がじっと待っていたので、通り掛かりの助役が、客にコーヒーを出せないかと問うたところ、暴言を吐いた。助役がその場で注意したところ、また反抗した。
- ⑤ 点呼時に助役が、年末年始輸送安全総点検のワッペンを着用するように注意したが、申立人はこれを無視した。
- ⑥ 助役が、パンフレットを拡大コピーするよう指示したが、これに従わず「こんなんでよろしやろ」などと自慢し、助役は指示に従うように注意した。
- ⑦ 助役が関連事業室で電話番をするように指示したが、無断で関連事業室を離れ、洗面所でひげをそっていた。

(2) 不当労働行為の成否

ア 平成4年年末手当の減額措置について

平成4年年末手当の調査期間中の申立人の勤務成績及び執務態度についてみると、前記第1.7(1)ないし(10)認定のとおり、申立人は、①連絡なく午前10時過ぎに出勤し、事故証明等の提出を行わなかったこと、②再三にわたり助役から指示されたにもかかわらず、「夏期安全総点検」のワッペンを着用しなかったこと、③同年夏季手当の減額を巡る助役への暴言とこれらについて助役から注意を受けたこと、等が認められる。

申立人は、ワッペン着用等は国労組合員である申立人に対する挑発であり、また、同人のこの間の言動は関連事業室への不当配属に対する正当な抗議であると主張する。しかし、申立人のこの間のワッペン着用拒否等の言動は、就業規則等の服務上遵守すべき事項に反し、また、業務上の指示に従わないものである。また、申立人は列車事故に

よる遅刻は不可抗力であり、会社はこの事故を把握していたと主張するが、申立人は事故証明書等の提出を行っておらず、会社が否認扱いをしたことを不当とはいえない。

申立人はこのほか業務上の注意を受ける言動を反復しており、これらを総合的に判断すると、会社が、申立人の執務態度について、「勤務成績が良好でない」と判断したことは相当であり、会社に不当労働行為は認められない。

イ 平成5年夏季手当の減額措置について

平成5年夏季手当の調査期間中の申立人の勤務成績及び執務態度についてみると、前記第1. 8(1)ないし(10)認定のとおり、申立人は、①乗務員室へ無断で入室し、助役から注意を受けたこと、②点呼時に指差演練をまじめに行わず助役から注意されたこと、③三度にわたり助役から指示を受けたにもかかわらず、「年末年始輸送安全総点検」のワッペンを着用せず、反抗的態度をとったこと、等が認められる。

申立人のこれらの言動は、就業規則等の服務上遵守すべき事項に反し、また、業務上の指示に従わないものである。申立人はこれらの言動を反復していることからすると、会社が、申立人の執務態度について、「勤務成績が良好でない」と判断したことは相当であり、会社に不当労働行為は認められない。

ウ 平成5年度定期昇給の減俸措置について

平成5年度定期昇給の調査期間は、同4年年末手当及び同5年夏季手当の調査期間と同じであり、前記ア及びイ判断記載のとおり、この両期間にわたって申立人は勤務成績が良好でないと認められ、会社が、同人が会社賃金規程の昇給欠格条項の「勤務成績が特に良好でない者」に該当すると判断したことは相当であり、会社に不当労働行為は認められない。

4 平成5年年末手当の減額措置について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張する。

この期の申立人に対する減額措置は、その理由が以下のとおりほとんど言い掛かりとしかいえないもので不当な処置である。

減額措置の最大の理由は、当委員会の審問に出席した日が不参扱いとされたことにある。申立人は、数日前から当委員会への出席について有給休暇又は無給であっても会社の承認した休暇の扱いを要求していた。会社は、事前に年休の申込みがなかったとしてこの日を不参扱いにしたが、申立人は、要求が認められなかったため、やむなく年休の申込みをしなかったものである。

また、お座敷列車の企画旅行についての発言に関しては、同僚とたわいのない会話が理由とされていること自体、会社の不当労働行為意思を推認させるものである。

さらに、点呼終了後、関連事業室へ来るのが遅れたのは、申立人が自動販売機の商品詰め替え作業を行っていたことによるもので減額等の理由に当たらない。

イ 会社は、次のとおり主張する。

この期の減額措置は以下のとおり、申立人の勤務成績、執務態度等が良くなかったことによるもので、不当労働行為ではない。

- ① 勤務時間中、吹田機関区主催のお座敷列車の企画旅行について、虚偽の事実を他の社員に告げ、助役が注意したにもかかわらずばかにしたような態度をとった。
- ② 点呼時に不まじめな態度をとったので助役が注意すると、ばかにしたような態度をとった。
- ③ 点呼後、勤務場所に来るのが遅れ、助役から注意を受けた。
- ④ 事前の連絡なく出勤せず、そのことに正当な理由があったとの証拠も提出しなかった。
- ⑤ 不参とされた当日、申立人は午前は当委員会の審問に出席し午後には私用で明石郵便局に行ったようであるが、労働委員会への出席は組合活動であり、また、郵便局へ行ったことは私用であることは明らかであるから、勤務認証が不参となり、勤務成績不良事由となるのは当然である。

(2) 不当労働行為の成否

平成5年年末手当の調査期間中の申立人の勤務成績及び執務態度についてみると、前記第1. 10(1)ないし(5)認定のとおり、申立人は、①お座敷列車の企画旅行について事実と異なる発言をし、注意を受けたこと、②点呼終了後、執務開始が連日午前9時頃となり、注意を受けたこと、③寝過ごしたり、あるいは、当委員会への出席と郵便局への用事で、無断欠勤したこと、等が認められる。なお、当委員会の審問へ当事者として出席するに当たっては、申立人は年休の届出等所定の手続を取っていない。

申立人のこれら無断欠勤や勤務に就くのが遅れる等の行為は、就業規則等の服務上遵守すべき事項に反し、また、業務上の指示に従わないものである。申立人はこれらの言動を反復していることからすると、会社が、申立人の執務態度について、「勤務成績が良好でない」と判断したことは相当であり、会社に不当労働行為は認められない。

なお、申立人は、朝関連事業室へ来るのが遅れたのは点呼終了後すぐに自動販売機の商品詰め替えの仕事を行っていたためと主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

5 平成6年年末手当及び同7年夏季手当の減額措置並びに同年度定期昇給の減俸措置について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張する。

この時の申立人に対する減額減俸措置は、その理由が以下のとおりほとんどが言い掛かりとしかいえないもので不当な処置である。

(7) 平成6年年末手当の調査期間

減額措置の理由の中に、申立人が助役に対し物置の前の段差の解消を求めた際に、助役の返答に対し、自動販売機をかけたという件が挙げられているが、これも紛争の原因は会社側にある。

ペンキ塗りの業務指示に対して反抗したとされる件は、関連事業室への不当配属に対する正当な抗議であり、また、申立人は不服ではあっても業務指示には従っている。

(8) 平成7年夏季手当の調査期間

減額措置の最大の理由であるジャンボロッカーの雨漏りの修繕後の検査を行わなかったとについては、この仕事を行えば超過勤務が生じると判断して、超過勤務手当について質問したところ、付かないとの返答であったためこの作業を拒否したものである。

国労は、従来、組合員に超過勤務手当の付かない超過勤務を拒否することを指導しており、会社が申立人に対して、超過勤務が生じる業務指示を出しながら、「超過勤務手当は付けない」と言明したのは、上記のような活動方針をとる国労組合員への意図的な挑発というほかはない。また、仮に、業務命令に従えば超過勤務が生じるといふ申立人の判断が誤解であったとしても、会社がこの誤解を解くことなく放置したことは、同人を意図的に業務命令拒否に追い込むためのものだったといわざるを得ない。

イ 会社は、次のとおり主張する。

この期の減額・減俸措置は以下のとおり、申立人の勤務成績、執務態度等が良くなかったことによるもので、不当労働行為ではない。

(7) 平成6年年末手当の調査期間

① 点呼時の指差演練を毎日のように不まじめな態度で行うので助役が再度注意した。

② 助役が営業用廃コンテナに広告文字を書かせたが、字のバランスが悪かったため、書き直すように指示したところ、反抗した。

この広告は、会社の収益増加に寄与し、会社の業務に密接に関連するものであった。

③ 助役が吹田機関区構内西留置線における草刈り作業を指示したが、後で助役が作業現場に行くと、申立人は廃コンテナの陰に隠れ作業をしていなかった。

④ ジュースを搬出している際、助役に対して、物置前の段差の改良を要求し、助役がその必要はないと答えると、ジュースの自動販売機を足でかけた。会社施設の改良に関して申立人が意見を表明すること自体は不当ではないが、それが受け入れられないとの理由で会社施設を粗末に扱い、あるいは上司に反抗的態度を示す

ことは、職場規律を乱す行為である。

- ⑤ 勤務時間内に私用で銀行と郵便局へ行き、職場離脱行為を行った。
- ⑥ 当委員会出席のため午後1時15分まで欠勤する旨を承認していたところ、事前に連絡もなく午後2時10分に帰社し、その間、無断欠勤した。

(イ) 平成7年夏季手当の調査期間

- ① 昼寝をしていて昼休みを過ぎた午後1時5分に関連事業室へ戻ってきた。同種の行為を何回も繰り返し、注意を受けていたが、一向に態度が改まらない。
- ② 勤務時間中外出から戻ってきたところ、申立人を探していた助役から、「どこへ行っていたのか」と問いただされたが、無言だったので、勤務時間中無断外出しないように厳しく注意された。申立人が私用で外出したことは明らかである。
- ③ 助役が、修理した貸コンテナについて「コンテナの中が漏れていないかどうか確認するよう」業務指示をしたが、申立人はこの作業を失念し、再度の業務指示に対して、超過勤務手当が付かないのであれば仕事をしないなどと言ってこれを拒否し、そのまま帰宅した。
- ④ 助役がJRエフツーリスト梅田店へ乗車券を取りに行くように指示したが、40分たっても行かないので再度注意するとしぶしぶ行った。

(2) 不当労働行為の成否

ア 平成6年年末手当の減額措置について

平成6年年末手当の調査期間中の申立人の勤務成績及び執務態度についてみると、前記第1. 11(1)ないし(6)認定のとおり、申立人は、①点呼時の指差演練を毎日のように不まじめな態度で行い、助役から注意を受けたこと、②営業用廃コンテナの広告文字の書き直しを指示された際、それに従わず反抗的態度を示したこと、③草刈り作業を指示された際、廃コンテナの陰にいて作業をしていなかったこと、等が認められる。

申立人のこれら指差演練等における言動は、就業規則等の服務上遵守すべき事項に反し、また、業務上の指示に従わず、さらにこれら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ある。申立人はこのような言動を反復しており、これらを総合的に判断すると、会社が、申立人の執務態度について、「勤務成績が良好でない」と判断したことは相当であり、会社に不当労働行為は認められない。

イ 平成7年夏季手当の減額措置について

平成7年夏季手当の注意期間中の申立人の勤務成績及び執務態度に

ついてみると、前記第1. 12(1)ないし(4)認定のとおり、申立人は、①昼休み午後1時5分に執務場所へ戻り、助役の注意に対し、「昼寝をしていた」と答えたこと、②無断外出について助役から問いただされたが返答せず、注意されたこと、③昼頃、助役から雨漏り修理の確認作業を指示されたが、失念し、その後午後4時30分頃に助役から再度同様の指示を受けたところ、作業を拒否したこと、等が認められる。

申立人のこれらの言動は、就業規則等の服務上遵守すべき事項に反し、また、業務上の指示に従わないものである。申立人は、超過勤務の生じる業務指示を出しながら「超過勤務手当は付けない」と言明したのは国労組合員への挑発であり、また、超過勤務が生じるという申立人の判断が誤解であったとしても、会社がこの誤解を解くことなく、同人を意図的に業務命令拒否に追い込んだと主張する。しかし、作業は10分程度で終了できるものであり、会社が同人を意図的に業務命令拒否に追い込んだとは認められない。

申立人は業務上の注意を受ける言動を反復しており、これらを総合的に判断すると、会社が、申立人の執務態度について、「勤務成績が良好でない」と判断したことは相当であり、会社に不当労働行為は認められない。

ウ 平成7年度定期昇給の減俸措置について

平成7年度定期昇給の調査期間は、同6年年末手当及び同7年夏季手当の調査期間と同じであり、前記ア及びイ判断記載のとおり、この両期間にわたって申立人は勤務成績が良好でない認められ、会社が、同人が会社賃金規程の昇給欠格条項の「勤務成績が特に良好でない者」に該当すると判断したことは相当であり、会社に不当労働行為は認められない。

6 平成6年6月16日分の賃金カットについて

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張する。

平成6年6月16日、申立人は当委員会の審問に証人として出頭したが、これについて、会社は欠務として処理し、相当額の賃金を減額した。

しかし、会社側証人として出頭した社員は、会社の勤務の一環として有給扱いになっている。会社側申請証人は有給扱いにし、申立人側申請証人については無給とするのは、組合員であるがゆえの不利益取扱いである。

労働委員会への出頭は、労働基準法第7条に定める「公の職務の執行」であり、会社側申請証人と同じく、申立人にも会社就業規則第78条第1項第5号に基づき有給休暇が付与されるべきである。

会社は、「労働委員会に救済申立てをしたものは減俸されて当然だ」という論理で労働組合法第7条第4号違反を公然と宣言しており、申

立人に対する取扱いは不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

申立人は自らが当事者となって当委員会に申立てを行っているものであり、自己の事件に関して当委員会の審問に出席することが組合活動そのものに該当することは明らかである。したがって、会社は、本来、申立人の欠勤願を許諾する義務はなく、仮にこれを許諾しても、ノーワーク・ノーペイの原則から賃金の不支給は当然である。

他方、会社側証人は、会社の正当性を立証するため、会社の業務命令を受けて当委員会に出頭しているのであるから、これに対して賃金支払義務が生じるのは当然である。

証人は専ら真実究明という公益目的のために出頭し証言するのであるが、申立人本人の尋問については、所詮本人の利益を目的とするものであり、召喚状の形式上証人とされていることによって、証人と同視され申立人の組合活動の側面が払拭されることなどあり得ない。したがって、申立人に対して行った平成6年6月16日分の賃金カットに不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

平成6年6月16日に申立人が当委員会に証人として出頭したことに關してなされた賃金カットについて、会社は、申立人が自己の事件に関して当委員会の審問に出席することは、たとえ証人としての出頭であっても組合活動に該当する旨主張する。

しかしながら、同日の申立人の当委員会への出頭は、当委員会が同人に対し事実の認定のために必要と認め、真実を述べる義務を負う証人として出頭を命じたものであって、会社側申請の証人と何ら異なるところはない。会社就業規則第78条第1項第5号は、職務上の事件について証人、鑑定人、参考人として官公署に召喚された場合は、有給の休暇を付与する旨規程しており、本件申立ては、会社社員の配属並びに執務態度等を理由として行われた手当の減額及び定期昇給の減俸の措置に關してなされたものであるから、本件申立人の出頭は、上記就業規則条項にいう職務上の事件について証人として召喚された場合に該当するものというべきである。したがって、会社が本件審問において、一方で会社側申請証人として出頭した他の会社社員を有給扱いにしながら、他方で申立人側申請証人として出頭した申立人を無給としたことに合理的理由は認められず、申立人に対するかかる取扱いは当委員会への申立てを嫌悪したがゆえの不利益取扱いであり、労働組合法第27条第4号に該当する不当労働行為とするのが相当である。

7 救済方法

申立人は、謝罪文の手交及び掲示を求めるが、主文1の救済をもって足りると考える。

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条により、主文のとおり命令する。

平成9年12月4日

大阪府地方労働委員会
会長 由良 数馬 ⑩