

大阪、平 5 不77、平8.4.26

命 令 書

申立人 国鉄労働組合近畿地方本部
申立人 国鉄労働組合近畿地方本部大阪地区本部
大阪新幹線支部
申立人 国鉄労働組合近畿地方本部大阪地区本部
大阪新幹線支部大阪保線所分会
被申立人 東海旅客鉄道株式会社

主 文

被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

国鉄労働組合近畿地方本部
執行委員長 X 1 殿
国鉄労働組合近畿地方本部大阪地区本部大阪新幹線支部
執行委員長 X 2 殿
国鉄労働組合近畿地方本部大阪地区本部大阪新幹線支部大阪保線所分会
執行委員長 X 3 殿

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成5年5月13日午後7時ごろ、当社大阪設備所所長が、貴組合員1名に対し、人事上有利に取り扱うことを示唆して、貴組合からの脱退を勧めたこと
- (2) 平成5年6月の人事異動に際し、当社関西支社の職制が、当時貴組合員であった2名に対し、大阪保線所及び大阪設備所の各現業職場から関西支社の非現業職場への配転を示唆して、貴組合からの脱退を勧めたこと

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東海旅客鉄道株式会社（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、東海道新幹線及び東海地方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2万2,900名である。

会社は、東海道新幹線の輸送業務の統括機構として新幹線鉄道事業本部を置き、更にその下に米原以西を管轄する関西支社(同62年10月設置の大阪管理部を平成元年7月1日名称変更)を置いている。また、関西支社は、保線所関係では、工務部施設課(以下「施設課」という)及び現場として大阪保線所、京都保線所、大阪設備所を置き、これら施設系統職場の従業員は本件審問終結時約230名である。

- (2) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部(以下「近畿地本」という)は、国鉄労働組合(以下「国労」という)の下部組織で、会社及び申立外西日本旅客鉄道株式会社等の近畿地方に所在する事業所に勤務する者で組織する労働組合であり、肩書地に組合事務所を置き、その組合員は本件審問終結時約3,800名である。
- (3) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部大阪地区本部大阪新幹線支部(以下「新幹線支部」という)は、近畿地本の下部組織で、東海道新幹線関係の職場のうち近畿地方に所在する事業所に勤務する者で組織する労働組合であり、肩書地に組合事務所を置き、その組合員は本件審問終結時約490名である。
- (4) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部大阪地区本部大阪新幹線支部大阪保線所分会(以下「分会」という)は、新幹線支部の下部組織であり、大阪保線所、京都保線所、大阪設備所の3施設現場等に勤務する者で組織する労働組合で、肩書地に組合事務所を置き、その組合員は本件審問終結時約100名である。
- (5) 会社には、申立人組合のほかに、本件審問終結時、日本鉄道労働組合連合会に所属する東海旅客鉄道労働組合(以下「ユニオン」という)、全日本鉄道労働組合総連合会(以下「鉄道労連」という)に所属するJR東海労働組合、全国鉄動力車労働組合連合会(以下「全動労」という)に所属する全国鉄動力車労働組合東海地方本部等の労働組合がある。

2 国鉄分割・民営化に至るまでの労使関係について

- (1) 国鉄が分割・民営化される前の昭和57年ごろ、国鉄には、国労、動力車労働組合(以下「動労」という)、全国鉄施設労働組合(以下「全施労」という)及び全動労等の労働組合があり、国鉄の分割・民営化反対運動を展開していた。

とりわけ、国労は、ストライキ闘争、5,000万人署名運動、ワッペン着用闘争、リボン着用闘争などの反対運動を行った。国鉄は、これらの国労の運動に対し、同59年10月24日、ストライキ闘争参加者約2万3,000名に対する処分、同60年9月11日、ワッペン着用闘争参加者約5万9,200名に対する処分、同61年5月30日、ワッペン着用闘争参加者約2万9,000名に対する処分などを行った。

(2) 昭和57年3月から同60年9月に至るまで、国鉄は、8次にわたる職場規律総点検を実施し、この中で、就業時間中の組合活動の禁止、ワッペン・リボン等の着用禁止、労働組合事務所の明渡し要求及び強制撤去等を行い、これらに抗議した国労組合員に対し処分を行った。国労は、このような国鉄の対応は、「現場協議に関する協約」に基づき、職場の労働問題については現場の労使による協議を行ってきたことを無視する不当なものであるとして、国鉄と対立した。

(3) 昭和57年7月19日、国鉄は、国労、鉄道労働組合（以下「鉄労」という）、動労、全施労（以下、鉄労、動労及び全施労を併せて、「鉄労ら」という）及び全動労の5組合に対し、「現場協議に関する協約」について、協議の対象範囲、開催時間などを明確化した改訂案を示し、同年11月30日までに交渉がまとまらなければ現行協約を破棄する旨通告した。

これに対し、鉄労らは、同日、改訂案どおりの改訂に応じ協約を締結したが、国労は、妥協せず、現場協議に関して無協約状態となった。

(4) 昭和61年1月13日、国鉄は、各労働組合に対し、労使が一致協力して国鉄改革に取り組む旨の労使共同宣言を締結するよう要請した。同日、国鉄と鉄労らは、同宣言を締結したが、国労はこれを拒否した。

(5) 昭和61年6月24日、国鉄は、新たに全国の駅、区等に人材活用センターを設置して、余剰人員を配置して有効活用を図っていく旨を発表し、各労働組合に説明した。

これに対し国労は、毎日、同センターの設置は余剰人員を固定化しないとする従来の運用に反するとして、国鉄に対し抗議するとともに団体交渉（以下「団交」という）を申し入れた。

しかし、国鉄は、これに応じることなく、同年7月1日、予定どおり全国1,010カ所に人材活用センターを設置して順次職員を配置した。同年8月には、その配属人員は1万2,730名となり、このうち約8割が国労組合員であった。なお、国鉄当時の分会を構成する施設現場（大阪・京都・神戸の保線支所）においては、同年7月及び10月、人材活用センターへの配属が行われ、配属者62名中、61名が国労組合員であった。

(6) 昭和61年8月27日、国鉄は、鉄労ら及び真国鉄労働組合（国労東京地方本部脱退者によって結成、以下「真国労」という）により結成された国鉄改革労働組合協議会との間で、分割・民営化による国鉄改革を基本とし、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛する旨の新たな労使共同宣言（第二次労使共同宣言）を締結した。

(7) 昭和62年2月2日、鉄労、動労、日本鉄道労働組合（真国労と全施労が統合して結成）及び鉄道社員労働組合は、鉄道労連（その後、JR総連に略称変更）を結成した。また、同月28日、鉄道産業労働組合（国労を脱退した旧主流派により結成）は、その連合組織として日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産労」という）を結成した。

この結果、同61年4月当時、組合員数約16万5,000名（組織率約69%）

を有する国鉄内最大組合であった国労の組合員数は、同62年2月には、約6万2,100名となり、さらに同年4月には約4万4,000名にまで急減した。

3 会社設立後における労使関係等について

- (1) 会社設立後、国労から、会社を被申立人とする不当労働行為救済申立てが相次いでなされ、当委員会は、会社職制の脱退勧奨発言（昭和62年（不）第39号事件、平成元年8月31日命令）、鉄道本来業務以外の関連事業部門への配属（昭和62年（不）第59号、同63年（不）第14号及び同第20号併合事件、平成元年12月27日命令）、組合ビラ配布者に対する夏季手当減額査定（昭和63年（不）第39号事件、平成2年2月21日命令）、国労バッジ着用者に対する会社の訓告処分等（平成2年（不）第49号事件、同5年5月24日命令）につき、いずれも不当労働行為と判断し、救済命令を発した。

会社は、これらの命令を不服として、中央労働委員会に対し再審査の申立てを行い、いずれも本件審問終結時現在再審査係属中である。

- (2) 平成3年10月発行の会社社内報「JR東海」において、会社人事部人事課Y2は、「現業のリーダーである管理者は同時に労働組合員としての側面をもつ人が多い。管理者と組合員の立場を厳格に区別することは当然であるが、反面、会社と組合の2つのパイプの両方に関与していることを活かし、労使関係の接点として機能することが期待される」との意向を表明した。

所長・助役クラスの管理者は、国鉄時代には労働組合の組合員資格を有しないとされていたが、会社設立後、組合員資格を有するとされるようになり、本件審問終結時現在、本件施設系統職場の管理者全てがユニオンの組合員となっている。

- (3) 平成4年1月22日、会社は、会社内最大労組であったJR総連傘下の東海旅客鉄道労働組合（以下「JR東海労組」という）及び鉄産労傘下の東海鉄道産業労働組合（以下「東海鉄産労」という）と、①国鉄改革の理念に基づく労使の協力、②争議権の行使に至ることのない建設的で平和的な労使関係の確立、③経営協議会制度の確立などを内容とする「新宣言」を締結した。

同月、会社は、この「新宣言」について逐条解説を施した社内広報紙「おれんじ」特集号を作成し、全社員に配布した。

- (4) 平成5年3月、JR東海労組は、東海鉄産労に所属していた大部分の組合員とともに、ユニオン（結成時の組合員数約1万7,400名）を結成した。同時点の会社における国労の組織状況は、約2,200名であった。

なお、会社は、会社内の労働組合であるユニオン、旧東海鉄産労及び国労をそれぞれ1組、2組及び3組と呼ぶ。

- (5) 平成5年4月発行の社内報「JR東海」において、会社常務取締役・総合企画本部長Y3は、「鉄道の健全運営を堅持するためには、安定的・

協調的かつ常識的な労使関係をより強固にすることが大切です。社員の大多数を組織するＪＲ東海ユニオンが新たにスタートしたわけですが、「新宣言』を基軸とした労使関係がＪＲ東海労組と東海鉄産労の統一によりさらに充実し、発展していくことになり、大変大きな意義があると思います」との意向を表明した。

4 本件申立てに係る具体的事実について

(1) 現業の職制の職務及び権限等について

ア 職制の職務

(ア) 会社では、「現業」、「非現業」という呼び方がされることがあり、「現業」は現場において実際に作業を担当する社員を、「非現業」はそれらを除きたいわゆる管理部門の社員を指すものとされている。関西支社においては、大阪及び京都保線所、大阪設備所などの現場（以下、保線所関係の現場を「現業職場」という）で働く社員が「現業」と位置づけられ、施設課など現場を統括する管理部門（以下「非現業職場」という）で働く社員が、「非現業」と位置づけられている。

(イ) 会社は、所長・助役クラスを現場における管理者と位置づけている。

所長は、現場の業務全体を統括する現場長として社員を管理し、一時金、昇進、配転などの判断資料となる人事考課、社員の職務分担の指定、職場規律違反の点検等を行っている。また、助役は、庶務・経理、契約・用地、計画、土木等自己の担当する業務に関し、部下の日常の仕事の監督、指導等を行い、所長を補佐するほか、人事考課の第一次査定を行う権限を有している。

イ 昇進

(ア) 会社は、昇進規程に基づき、最下位の１等級から９等級まで、さらにその上位に管理１級から同４級までの社員等級を設け、系統及び等級ごとに昇進試験を実施している。

現業の昇進については、上位の職名・等級に昇進するＡ試験（筆記試験、面接試験、人事考課）と、同一職名で上位の等級に昇進するＢ試験（面接試験、人事考課）が実施されている。

ところで、会社の現業職場においては、８等級以上の者が現業管理者とされ、助役以上の管理者がこれに相当する。この８等級に昇進するためのＡ試験（以下「助役試験」という）は、通常７等級になり３年を経過したものが受験できるが、特に成績が優秀である社員については、受験可能勤続年数が短縮される制度がある。現業職場においては、この短縮制度は、所長より関西支社管理部人事課（以下「人事課」という）に推薦された社員につき、本社の短縮審査委員会の議を経て、本社人事部長が適否を決定することとなっている。

なお、非現業については、６等級から７等級に昇進するＢ試験を

課される以外は、日ごろの人事考課のみで昇進が決定されている。

- (イ) 人事考課の査定項目には、業績評定として仕事の質、量など4項目、勤務態度評定として規律維持、責任感など5項目、能力評定として業務知識、技能、判断力などの6項目がある。この査定は、助役によって第一次の査定、所長によって最終の査定が行われ、各現場で段階評価された各社員の調書は、施設課を経由し、人事課へ送付されている。

なお、昇進試験に係る面接試験の際には、この段階評価が予め記入された面接試験調書が人事課によって作成され、面接者のために用意される。

- (ウ) 京都保線所における平成5年度のB試験合格状況をみると、2等級から3等級への昇進試験については、分会員の受験者はなく、ユニオン組合員では受験者2名中2名合格、4等級から5等級への昇進試験については、分会員では受験者6名中2名合格、ユニオン組合員では受験者5名中5名合格、6等級から7等級への昇進試験については、分会員では受験者4名中1名合格、ユニオン組合員では受験者2名中2名合格という結果であった。
- (エ) 会社発足後、助役試験に合格した分会員はなく、平成4年には京都保線所の分会員X4、同5年には大阪保線所の分会員X5が受験したが、いずれも不合格であった。

なお、助役試験につき受験可能勤続年数の短縮の推薦を受けたX6（以下「X6」という）は、同2年7月に国労を脱退、その後、JR東海労組（後のユニオン）に加入し、1回で同試験に合格した。

また、X7（以下「X7」という）は、3回不合格となった後、同3年11月に国労を脱退しユニオンに加入、1回不合格となった後、助役試験に合格した。

ウ 期末手当の査定

- (ア) 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、夏季手当については、前年10月1日から3月31日までの間、年末手当については、4月1日から9月30日までの間を調査期間とし、勤務成績が良好と認められた者は10%もしくは5%増額、出勤停止処分を受けた者は10%減額、減給・戒告・訓告を受けた者、及び勤務成績が良好でないと認められた者は5%減額されることが定められている。

また、期末手当の基準額は、組合との団交で決定される。

- (イ) 現業職場における成績率の査定にあたっては、施設課長が、各社員の勤務状況につき所長からヒアリングを行い、その結果を人事課に報告している。

エ 職場規律違反の点検

会社は、国労組合員が勤務時間中に国労バッジを着用することは服装規定違反であり、国労マークの入ったボールペンやベルト等の着用は服装規定には違反しないが好ましくないものとして、着用者に対し取り外すよう注意を行っている。

オ 総合現場長会議

(ア) 総合現場長会議は、関西支社が主宰する管内の保線所長、設備所長等の会議で、施設系統関係の業務方針等が指示・伝達される。平成4年6月4日、総合現場長会議において、同支社管理部長は、「個別社員管理について、全体的な話より、個々の具体的な話を聞きたい。抽象論は必要ない」という趣旨の発言を行った。工務部長は、「社員管理について、規則を守れない社員・しがらみを脱皮できない社員に対しては、ハードルで管理していく」という趣旨の発言を行った。また、施設課長Y4（以下「Y4施設課長」という）は、「4年度は事故防止と社員管理の二本立てで進む、新卒のガードが目標である」との発言を行った。

(イ) 平成4年6月30日、総合現場長会議において、現業職場における問題点が話し合わせ、Y4施設課長は、「若手社員に対し3組からのアプローチはないか」、また、「今後の取組みとしてノミネーションを活用する」との発言を行った。

(2) 施設課をめぐる状況について

ア 分会施設課班の消滅

分割・民営化後の大阪管理部（後の関西支社）施設課には、7名の国労組合員が所属し、分会施設課班（以下「施設課班」という）を構成していたが、昭和63年3月及び同年6月に全員が国労を脱退、JR東海労組に加入したため、施設課班は消滅した。

イ 国労脱退に至る状況

分会役員X8は、施設課班のX9（以下「X9」という）から、同人の脱退直前に、国労組合員でいるのが辛い、国労組合員でいると決裁書類になかなか印鑑を押してもらえない旨の相談を、また、予算事務を担当していた同班のX10（以下「X10」という）から、赤字を出せば担当者が穴埋めしないといけないと言われており、このままでは国労におれない旨の相談を受けた。

また、当時の分会執行委員長X11は、X10から、国労組合員でいると決裁書類になかなか印鑑を押してもらえないし、脱退させてほしい旨の相談を受けていた。

さらに、同時期、当時の分会副執行委員長X12は、X9、X10及び同班のX13から、何とか国労から抜けさせてほしい旨の相談を受けていた。

(3) 大阪保線所をめぐる状況について

ア 分会員の減少

- (ア) 大阪保線所における国労組織率は、会社発足後の昭和62年10月には、要員96名のうち71名が在籍し、7割を超えていたが、その後減少傾向をたどり、他方ユニオンの組合員は増加した。平成5年6月1日には、要員88名中、分会員43名に対しユニオン組合員は44名となって両者の組織人員は逆転し、国労組織率は過半数を割った。

なお、ユニオン組合員44名の内訳をみると、管理者が19名、新規採用時に加入した者が13名である。

分会は、国鉄時代の現場協議に代わるものとして、安全衛生委員会を重視し、職場改善のための労使交渉の場と位置づけ、労働者委員を送り出していたが、同保線所において国労の組織率が過半数を割ったことによってその推薦権を失った。なお、安全衛生委員会は、労働者の危険防止対策等につき労働安全衛生法により設置が義務づけられているもので、当該事業場において過半数を有する労働組合に労働者委員の推薦権が認められており、同委員は事業者に対し意見を述べるができることとなっている。

- (イ) 昭和63年2月から平成5年6月の間の大阪保線所における転入・転出状況をみると、分会員が、転入6名、転出26名、退職5名で差引25名の減、ユニオン組合員が転入64名（うち新規採用者22名）、転出31名、退職7名で差引26名の増となっている。

イ 国労脱退の状況

- (ア) 昭和63年10月から平成3年11月までの間に、X14ら6名の分会員が、大阪保線所から非現業職場への配転と相前後して、国労を脱退した。
- (イ) 平成5年5月29日、分会書記長X15（以下「X15書記長」という）は、分会員X16（以下「X16」という）から、配転前に国労を脱退するよう施設課から指示があった旨の相談を受けた。X15書記長が、施設課の誰から言われているのか尋ねたところ、X16は、その答えだけは勘弁してほしい旨答えた。さらに、X15書記長が、X16に対し、人間関係もあるだろうから考え直したうえ、施設課ともう一度相談してきたらどうかと話したところ、翌30日、同人から、施設課と相談したが脱退してこないとだめだと言われた旨の回答があった。その後、X16は、同年6月1日付けの非現業職場への配転と同時に国労を脱退した。
- (ウ) 平成5年6月1日付けで、分会員X17（以下「X17」という）は、大阪保線所から、国労の組織率の低い関西支社管外の米原保線所へ配転となった後、国労を脱退し、ユニオンに加入した。
- (エ) 平成元年6月、分会員X18（以下「X18」という）は、大阪保線所から非現業職場に配転となり、また、その後同2年4月、京都保線所に配転となった。なお、同人は、国労を脱退していない。

(4) 大阪設備所をめぐる状況について

ア 国労脱退の状況

(ア) 平成4年6月、分会員X19が、大阪設備所から非現業職場への配転と同時に、国労を脱退した。

(イ) 平成5年5月20日ごろ、X15書記長及び大阪設備所に勤務する分会執行委員X20（以下「X20執行委員」という）は、分会員X21（以下「X21」という）から、以前から東京、静岡、名古屋など遠方への配転を言われているが家庭の事情から断り続けていたところ、非現業職場への配転前に国労を抜けるよう大阪設備所助役に言われたので、国労を抜けることを許してほしい旨の相談を受けた。同月、X21は国労を脱退し、その直後の6月に、非現業職場へ配転になった。

イ 大阪設備所所長の発言について

(ア) 平成5年5月13日午後7時ごろ、大阪設備所所長Y5（以下「Y5所長」という）は、分会員X22（以下「X22」という）と飲食を供にした際、同人に対し、「AグループにいるよりBグループにいる方が君のためになる」、「仕事及びその他のことで、何かを天秤にかけた場合、A、Bどちらを選択するといったら、Bを選択しますよ」と発言した。

(イ) 平成5年6月4日、Y5所長は、前記(ア)の発言につき抗議に赴いたX15書記長に対し、今後も同様の発言をするかもしれないし、しないかもしれない、私もユニオンの組合員だから時間外だったらすることがあるかもしれないが、私など他の人に比べてやり方が非常に弱いと思っている旨発言した。

(5) 京都保線所をめぐる状況について

ア 分会員の減少

(ア) 京都保線所における国労組織率は、会社発足後の昭和62年10月には、要因94名のうちで73名が在籍し、8割に近かったが、その後減少傾向をたどる一方で、ユニオンの組合員は増加した。平成5年6月1日時点では、要員77名中、分会員40名に対しユニオン組合員37名となり、国労組織率は約52%となった。

なお、ユニオン組合員37名の内容をみると、管理者が11名、新規採用時に加入した者が8名である。

(イ) この期間の京都保線所における転入・転出状況をみると、分会員が、転入6名、転出10名、退職3名、脱退9名で差引16名の減、ユニオン組合員が、転入18名（うち新規採用者11名）、転出5名、加入9名で差引22名の増となっている。

イ 国労脱退の状況

(ア) 平成5年5月27日ごろ、分会副執行委員長X3は、複数の分会員の態度を不審に思い、分会員X23（以下「X23」という）に対し、

国労脱退の噂を聞くがどうなのか尋ねたところ、既に脱退届を提出した旨の返答があった。

- (イ) 平成5年6月1日付けで、X23を含む6名の分会員が、一斉に国労を脱退した。

これらの分会員は全員、同5年度夏季手当支給に際し、増額の査定を受けていた。なお、同手当につき増額査定を受けた者は、分会員が48名中16名、ユニオン組合員である一般社員が18名中9名、ユニオン組合員である管理者が10名中10名であった。また、同年11月、上記6名の脱退者のうち、X24（以下「X24」という）が海外研修に派遣された。

- (ウ) 平成5年6月1日付けで、分会員X25（以下「X25」という）が、非現業職場に配転となり国労を脱退、ユニオンに加入した。

また、昭和63年10月から平成4年3月までの間では、X26ら5名の分会員が、京都保線所から非現業職場に配転となり国労を脱退していた。

- (エ) 平成5年6月1日付けで、分会員X27（以下「X27」という）及び同X28（以下「X28」という）が、国労の組織率の低い米原保線所へ配転となり、その後、国労を脱退した。

ウ 京都保線所所長らの言動

- (ア) 平成4年8月26日、京都保線所計画助役Y6は、分会員X29（以下「X29」という）に対し、同人が着用していたベルトの国労マークを指さし「これは具合が悪いんじゃないか」と注意を行った。

- (イ) 平成4年9月2日、京都保線所所長Y7（以下「Y7所長」という）は、X29に対し、国労マーク付きのベルト着用は就業規則に違反しており、助役らは関西支社に報告すると言っているが私が止めている。ベルトを外すのなら関西支社には報告しない旨発言した。

- (ウ) 平成4年10月1日付けで、分会は、Y7所長に対し、ベルトに国労マークが付いていることで、個人に対し外すよう厳しく注意を行うことは、個人の嗜好への介入であり国労敵視である旨抗議する通知書を送付した。

(6) その他

ア 業務配置に関する取扱い

平成4年3月1日当時、京都保線所の計画係には、X18、X30、X31ら4名の分会員が配置されていたが、人事異動により同5年6月1日には同係の分会員はX311名になった。

イ 新規採用者に対する会社の対応

- (ア) 会社は、大卒者の新規採用を昭和63年4月から、高卒者の新規採用を平成3年4月から開始した。

新規採用者は、入社式の後、鉄道学園で2か月間研修し、現場教育に出て、再び同学園に戻るという形で新規採用者研修を受けてい

る。

- (イ) 会社は、新規採用者2、3名につき1名の先輩社員を配置し、3年間、実務のフォローを行わせるアドバイザー制度を設け、大卒者をアドバイザーに任命しているが、分会員でアドバイザーに任命された者はいない。

また、会社は、大阪保線所での、平成5年4月の高卒新規採用者4名に対する現場教育に際し、同人らを分会役員がいる係に配置しなかった。

なお、分会員に大卒者はいない。

- (ウ) 分会員が在籍する職場の新規採用者の組合加入をみると、入社時ではないが京都保線所において1名が国労に加入したほかは、全員ユニオンに加入している。

ウ 日誌のコピー

- (ア) 申立人は、当委員会に対し、京都保線所の業務について記されたと推測されるノートのコピーした全40ページの文書（以下「日誌のコピー」という）を証拠書類として提出した。申立人は、この日誌のコピーは、平成5年7月下旬、匿名で、新幹線支部に対し郵送されてきたものであるとする。

- (イ) 日誌のコピーの最初のページには、京都保線所の平成4年度の安全衛生委員会、広報委員会等の各委員会メンバーが記された表があり、2ページ以降には、京都保線所の庶務関係の管理者が同人の業務について記したと思われる事項が記載されている。これらの事項は、3ページの同4年6月23日の出来事と思われる記述から、最終ページの同5年7月22日の助役会議に関する記述と思われるものまで、概ね日付順に並んでいる。

日誌のコピーに見られる体裁は、毎年末に様々な取引先から会社職場に持ち込まれ、社員が任意に取得し利用しているノートのうち、会社の下請会社である株式会社「関西新幹線サービック」の製作したノートと同一のものである。

- (ウ) 申立人は、日誌のコピーの記載内容及び筆跡から、同コピーは京都保線所の庶務助役でありユニオン組合員であるY8（以下「Y8助役」という）が記したものであるとする。

- (エ) しかし、日誌のコピーは、①原本の存在が確認されておらず、原本を正写したものと認定できないこと、②平成5年1月12日の出来事が記されたと思われるページの前ページに、同6年2月のスケジュールを記入するための枠があることから、原本を編集加工したものである可能性を否定できず、また、記載の大半が断片的な記述であって出来事が具体的に表わされていないこと、から記述の内容も確定できないので、事実認定の資料としては信憑性に欠けるものと言わざるを得ない。

5 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) 会社は、大阪保線所、京都保線所、大阪設備所の所長・助役などの管理職をして、申立人組合員に対し、非現業職場への配転、昇格、昇給、期末手当の査定など人事上で有利に取り扱うことをほのめかすなどの手段を用い、申立人組合からの脱退を求める行為をしてはならない。
- (2) 陳謝文の手交及び掲示

第2 判断

1 申立人の主張要旨

会社は、国労を嫌悪し国労組織の弱体化を図るため、新規採用者の国労加入を妨害したり、また、大阪保線所、京都保線所、大阪設備所の所長、助役などの管理者をして、申立人組合員に対し、非現業職場への配転、昇進、昇給、期末手当の査定など人事上の取扱いを有利にすることをほのめかすなどの手段を用いて、組織的に国労から脱退するよう工作させるなど、申立人組合に対する支配介入を行っている。

これを具体的に列挙すれば、以下のとおりである。

(1) ユニオン組合員配属等による国労弱体化工作について

ア 会社は、現業職場において過半数を占める労働組合に推薦権が認められる安全衛生委員につき国労の推薦権を失わせるため、国労組織率の過半数割れを企図し、新規採用者の国労加入を妨害しユニオンに加入させたいえ、彼らを現業職場に配置する意図的な人事異動を行っている。

イ 会社は、入社式の後、ユニオンの幹部にだけ新規採用者に接触する機会を与え、ユニオンへの加入を奨励するとともに、分会役員がいる係には研修生を配置しないこと、また、新規採用者の実務を3年間フォローするアドバイザーに分会員を任命しないことなどにより新規採用者の国労加入を妨害している。

大阪保線所では、この会社の国労加入妨害により新規採用者は全員ユニオンに加入している。

これらの会社の行為が、不当労働行為意思を持って組織的に行われていることは、平成4年6月4日及び同月30日開催の総合現場長会議において、Y4施設課長によって、新規採用者の国労加入妨害を示唆する発言がなされていることから明らかである。

ウ 会社は、新規採用者を中心とするユニオン組合員を配属することによって、大阪保線所においては、昭和63年2月から平成5年6月までの間に、分会員は25名減、ユニオン組合員は26名増、京都保線所においては、昭和62年10月から平成5年6月までの間に、分会員は16名減、ユニオン組合員は22名増となる意図的な人事異動を行った。

また、会社は、京都保線所において、保線所業務の中で特に重要な業務を担当し保線所の中核とされる計画係から分会員を排除する意図

的な人事異動を行った。

(2) 管理者の言動による脱退工作について

ア 会社は管理者をして国労組合員に接近させ、昇進や期末手当における有利な査定、非現業職場への栄転等を餌に国労脱退を決意させ、配転と同時に国労を脱退させるなどの工作を行わせている。

イ 会社は、脱退工作をかける対象者を絞り込み、管理者をして個別に酒席に誘わせて国労脱退を働きかける工作を、「ノミネーション」と称し組織的に行っている。このことは、平成4年6月30日開催の総合現場長会議において、Y4施設課長が、今後の取組みとして「ノミネーションの活用」を奨励する旨の発言をしていることから明らかである。例えば、同5年6月1日付け人事異動の時期に国労を脱退した京都保線所のX32は、上司と一杯飲みに行くと必ず意識改革の話が出るのでいやである旨愚痴をこぼしていた。

また、同5年5月13日、Y5所長は、X22を酒席に誘い、同人に対して、「AグループにいるよりBグループにいる方が君のためになる」、「仕事及びその他のことで、何かを天秤にかけた場合、A、Bどちらを選択するといったらBを選択しますよ」との脱退勧奨発言を行っており、同年6月4日に、X15書記長がこの発言に抗議したところ、同所長は、時間外なら今後もやると発言している。

(3) 管理者の嫌がらせによる脱退工作

非現業職場でエリート部門である施設課には、分割・民営化後7名の分会員がいたところ、会社は、管理者をして、日常業務において分会員に対しては決裁書類に印鑑を押さない嫌がらせ等の脱退工作を行わせ、昭和63年3月に6名、同年6月に1名を国労から脱退させ、JR東海労組（現ユニオン）に加入させた。

また、京都保線所においては、平成4年8月ごろから、Y7所長らの管理者が、国労マークの入ったベルトの着用者に対し執拗に注意するなどの嫌がらせを行っている。

(4) 昇進や有利な査定を示唆する脱退工作

ア 会社は、昇進に関して国労組合員を差別しており、分割・民営化後、分会員で助役試験に合格した者は皆無である。こうして、会社は、国労に所属しては助役になれない雰囲気職場内で醸成したうえ、管理者をして、脱退工作の対象となる分会員に対し、国労に留まっていたら同試験に合格しないことを示唆させ、平成2年にX6を、同3年にX7を国労から脱退させた。

会社が、昇進に関し国労組合員を不当に差別していることは、京都保線所における平成5年度B試験の合格者状況をみると、分会員の合格率がユニオンの組合員に比べて著しく低くなっていることから明白である。

イ 会社は、期末手当の査定にあたり、国労組合員を一般的に不利益に

取り扱ったうえ、管理者をして、脱退工作の対象となる分会員に対し、同査定で有利に取り扱うという条件を提示させ、それと引き換えに国労を脱退させている。この結果、平成5年6月1日付け人事異動に際し、京都保線所において、X23、X24、X32ら6名の分会員を国労から脱退させた。

また、会社は、海外研修を国労脱退の見返りとして利用しており、同年11月に、X24を海外研修へ派遣した。

(5) 非現業職場や他の事務所への配転を手段とする脱退工作

ア 会社は、管理者をして、エリート部門である非現業職場への配転をほのめかし、国労脱退を勧奨する工作を行っている。この結果、大阪保線所では、昭和63年10月から平成5年6月までの間に、X16ら7名の分会員を国労から脱退させ、また、京都保線所では、同期間に、X25ら6名の分会員を国労から脱退させた。さらに、大阪設備所では、平成4年6月から同5年5月までの間に、X21ら2名の分会員を脱退させた。

他方、会社の意図に反し、非現業職場への配転後国労を脱退しなかったX18については、9か月で現業職場である京都保線所へ戻しており、このことから非現業職場への配転を脱退工作の手段としている会社の意図が窺える。

イ 会社は、国労の組織率の低い他の事業所へ分会員を配転し、国労組合員と隔離することで国労脱退を決意させる工作を行っている。この結果、平成5年6月、大阪保線所のX17並びに京都保線所のX27及びX28を国労の組織率の低い米原保線所へ配転し、国労を脱退させ、ユニオンに加入させた。

以上のように、会社は、人事異動により、または管理者に組織的かつ継続的な国労脱退工作をさせることにより、国労の弱体化を図っている。これは申立人組合に対する支配介入であり、不当労働行為に該当する。この状態を放置すれば申立人組合は甚大な打撃を受けるので、会社のかかる行為の禁止を求める。

2 被申立人の主張要旨

会社が国労を嫌悪し、管理者をして組織的に国労脱退を働きかけさせているような事実は全くない。会社は、すべての労働組合に対し中立的立場を堅持しており、労働組合間の組合員獲得競争に手を貸すことはない。現業職場における国労の組織率が低下した事実があったとしても、それは、社員個人の労働組合選択の自由の結果であって、以下のとおり、会社は国労組織の弱体化を狙った意図的な人事異動などを行ってはいない。

(1) ユニオン組合員配属等による国労弱体化工作について

ア 新規採用者の配属は、全般的な知識を深めてもらうことを主眼として行っている。大阪保線所において、新規採用者の配属先に分会役員がいなかったのはたまたまであり、役員でない分会員はどの係にも在

籍している。また、アドバイザーにユニオンの組合員が付いているのは、アドバイザーには大卒者を任命しており、分会員に大卒者がいなかっただけのことである。大阪保線所において新規採用者が全員ユニオンに加入しているのは、会社の国労加入妨害によるものではない。現に他の現業職場においては、2名の新規採用者が国労に加入している。

また、平成4年6月4日開催の総合現場長会議において、Y4施設課長から、新規採用者の事故防止や健康管理に注意を促す発言がなされ、また、同月30日開催の同会議中、業務上の問題点と連絡事項について話し合われたことはあるが、国労への加入妨害を示唆する発言はいずれにおいてもなされていない。

イ 施設システムの社員の人事異動の手続きは、施設課が、主管課として施設システム内の関係箇所と調整を行った結果を人事課に報告し、これに基づいて同課が行っており、適材適所の配置のほか、社員の能力向上、技術力の継承を主目的に、非現業と現業職場の相互間で人事交流を行い、それぞれの職場の活性化を図ることを主眼としている。関西支社の施設システムに従事する社員のうち、昭和62年10月以降、現在まで、人事異動を経験したことがある者は約6割に達しており、所属組合を考慮してはととも人事異動など行えない。

したがって、会社は、所属組合に関係なく人事異動を行っており、新規採用者を配属すれば、それに伴って以前からいた社員に人事異動が生じるのは当然のことで、現業職場における国労組織率の過半数割れを意図して人事異動をしたことはない。

また、保線所の業務はいずれも非常に重要であって、計画係が中枢であるとは言えず、会社が、京都保線所において、分会員であるがゆえに計画係に配属しなかった事実はない。

(2) 管理者の言動による脱退工作について

会社内で「ノミネーション」という言葉は余り使われていないが、上司と部下が意思疎通を図るため、勤務時間外に一杯飲んだり食事をしたりすることは有り得ることで、特に非難されることはない。

平成5年5月13日、Y5所長は、X22と食事をしたが、そのときの話の内容は大阪設備所における社員旅行のことであり、AグループにいるよりBグループにいる方がためになるなどの発言はしていない。また、現場の所長や助役は、労働協約に基づき組合員資格を有しており、ユニオンの組合員として所長らが、時間外にどのような組合活動をしているかについて、会社は関知しない。仮にY5所長がユニオンへの勧誘を行ったとしても、勤務時間外であること、会社の施設外であること、職務上の利益誘導をしないということであれば何ら問題はないと考える。

(3) 管理者の嫌がらせによる脱退工作について

施設課にいた7名の分会員が所属組合を変更したのは、当人らの個人

的考えに基づく労働組合選択の自由の結果によるもので、会社が関与したり指示したことは全くない。施設課において、管理者が分会員の作成した書類に印鑑を押さない嫌がらせをしたとの主張については、仮にもそうしたことがあったとすれば困るのは会社であり、そういう事実は全くない。なお、非現業は支社長のスタッフ、現業は保守管理を実行するところで、非現業職場で計画をして現業職場で実行する関係にあり、現業・非現業職場間の人事異動は頻繁に行われていて、非現業職場での経験を生かし現業職場の仕事をする場合もあれば、その逆の場合もある。

したがって、非現業職場であるからといって施設課がエリート部門であるとは言えないし、非現業職場に国労組合員がいたからといって何の不都合もない。

また、国労組合員が、勤務時間中に国労バッジを着用することは服装規定違反である。国労マークの入ったベルトやボールペン等いわゆる国労グッズについては、服装規定には違反しないが、組合活動の一環であり好ましくないと考えるので、目に余る場合は管理者が注意することはある。

(4) 昇進や有利な査定を示唆する脱退工作について

ア 昇進に関しては、昇進規定の定めにより、年間の昇進計画数を公表したうえで競争試験が行われている。したがって、昇進は制度的に確立しており、労働組合間で差別が生じる余地はない。

会社は、労働組合別の合格比率を調査したことはなく、京都保線所における平成5年度B試験合格者状況のように、受験者数が少なれば合格者数の若干の変動で比率が大幅に変動するものであるから、こうした比率を問題にしても意味がない。

イ 期末手当については、賃金規程の定めにより、組合と団交で決定された基準額に期間率や成績率が加味され、個人の支給額が決められており、同手当の支給につき国労組合員が差別されているという主張には全く根拠がない。

成績率には、調査期間内の勤務成績等によって、10%若しくは5%の増率、減率があり、期末手当の支給前に、各部署から個々人の調査対象期間中の勤務状況が主管課を経由して人事課に報告されたうえ、同課で個々人の成績が決定されており、勤務時間外の事柄や所属組合は考慮対象外である。

(5) 非現業職場や他の事業所への配転を手段とする脱退工作について

前期(1)イ主張のとおり、人事異動は所属組合に関係なく行われており、配転によって、国労からの脱退工作を行っているという申立人の主張は全くの的外れである。

また、前記(3)主張のとおり、非現業職場がエリート部門とは言えず、非現業職場への人事異動が出世コースであるとは言えない。社員が非現業職場に異動して所属組合を変更した例はあるが、どの組合に所属する

かは個人の自由であり、非現業職場へ異動する際に国労を脱退する必要はない。

X18を非現業職場から京都保線所へ異動したのは、300系車両の速度向上という社内初めての施策を遂行するにあたり、作業計画に熟練している同人の技術が必要だったためである。

以上のとおり、会社は何ら不当労働行為を行っていない。

3 不当労働行為の成否

(1) ユニオン組合員配属等による国労弱体化工作について

ア 前記第1. 2 認定によれば、国鉄の分割・民営化以前、既に国鉄と国労の対立が激化しており、国鉄の分割・民営化の施策に関して、国労がこれに反対した結果、国鉄と国労の対立はより尖鋭化するに至ったことが認められる。

また、会社が発足した昭和62年4月以降の国労と会社との関係についてみると、前記第1. 3 認定のとおり、会社は、会社内の最大労組であるJR東海労組（現ユニオン）との間では、協調関係を「新宣言」の締結で確認したうえ、その逐条解説を全社員に配布し、更に、会社取締役が、ユニオンの発足によって、「新宣言」を基軸とした労使関係がさらに充実、発展していく旨を社内報で全員に周知しようとしており、一方、国労は、会社を被申立人とする不当労働行為救済申立てを相次いで行っていたことから、会社の経営方針を受け入れようとしない国労と会社は厳しい対立関係にあったことが認められる。

イ 申立人は、会社が、新規採用者の国労加入を妨害しユニオンに加入させたうえ、現業職場に所属することで国労組織の弱体化を図っている旨主張する。

前記ア判断の会社と国労間の労使事情の下、前記第1. 4(3)ア及び同(5)ア認定のとおり、大阪保線所及び京都保線所で、新規採用者の配属後、分会の組織率の低下がみられる状況の中においては、申立人が、前記第1. 4(1)オ(ア)及び(イ)認定の「新卒のガードが目標である」、「若手社員に対し、3組からのアプローチはないか」とのY4施設課長の発言をとらえ新規採用者の国労加入妨害を示唆した発言と解し、分会の組織率の低下が会社の新規採用者に対する国労加入妨害の結果であるとの疑念を持ったことにも無理からぬものがある。

しかしながら、会社がユニオンの役員にのみ新規採用者に接する機会を与えている旨の申立人主張については、これを裏づける事実の疎明はなく、前記第1. 4(6)イ(イ)認定のとおり、会社が、アドバイザーに分会員を指名しなかったことは認められるものの、会社の主張する大卒者をアドバイザーとして任命しているため大卒者のいない分会役員はアドバイザーになっていないとの点については、それが不合理であるとは直ちに言えず、また、アドバイザーによって国労加入妨害が具体的に行われている旨の疎明もない。

更に、同認定のとおり、会社が、大阪保線所において分会役員のいる係に研修生を配置しなかったことは認められるものの、そのことが直ちに国労加入妨害であると認めるには足りない。

したがって、申立人主張の事実関係からは、新規採用者に対する国労への加入妨害が、会社により組織的に行われているとまでは断定できない。

ウ 次に、前記第1. 4(6)ア認定によれば、京都保線所の計画係において、平成4年3月1日当時は4名配属されていた分会員が、翌5年6月1日に1名になったことは認められるものの、この事実のみをもって、国労組合員を重要な業務から排除する意図的な人事異動が、会社により組織的に行われているとまでは断定できない。

(2) 管理者の言動による脱退工作について

ア 会社が管理者をして分会員を酒席に誘わせ脱退を働きかける工作を行っている旨の申立人の主張については、前記第1. 4(1)オ(イ)認定のとおり、Y4施設課長によって、今後の職場での取組みとしてノミネーションを活用する旨の発言が行われていることは認められるものの、この発言をもって直ちに、会社による組織的な脱退工作が行われているとすることはできない。

イ そこで、次にY5所長のX22に対する発言について検討するに、同所長は、前記第1. 4(4)イ認定によれば、平成5年5月13日、X22に対し、AグループにいるよりBグループにいる方が君のためになる旨発言し、更に、この発言については、後にX15書記長が抗議に赴いた際、他の管理者に比べ自分のやり方は非常に弱いと思っている旨述べていることが認められる。これらからすれば、Y5所長の上記発言は、国労脱退を示唆したものと解される。

会社は、現場の所長や助役は労働協約に基づき組合員資格を有しており、ユニオンの組合員として行った組合活動に会社は関知せず、仮にユニオンへの勧誘が行われても、勤務時間外であること、会社の施設外であること、職務上の利益誘導をしないということであれば何ら問題ないと主張する。

しかし、前記第1. 4(1)ア(イ)及びイ(イ)認定のとおり、所長及び助役は、業務全体を統括し社員管理を行う現場の最高責任者及びこれを補佐する者であり、人事課に提出する人事考課につき、助役は第一次査定、所長は最終の査定をする権限を有するものである。

したがって、このような地位にある所長や助役が、分会員に対し、国労脱退が人事上有利であると示唆する行為は、ユニオンの組合員としての組織活動の面が含まれていたとしても、本件においては上司である管理者の立場から職務上の利益誘導を行って国労脱退を働きかけたもので、さらに前記(1)ア判断のとおり諸事情からすれば、会社と国労が厳しく対立する中で、会社の意を体してなされた行為とみるの

が相当である。

以上のとおり、Y5所長のX22に対する発言については、会社の職制機構の一員として、人事上の有利な取扱いをほめかしつつ国労脱退を示唆したもので、会社がその責めを負うべき会社の申立人組合に対する支配介入行為と解される。

なお、京都保線所のX32に対し脱退工作が行われた旨の申立人の主張については、会社が同人に対して行った働きかけの事実関係が明らかでない。

(3) 管理者の嫌がらせによる脱退工作について

施設課において、管理者をして、分会員に対し、決裁書類になかなか印鑑を押さないなどの嫌がらせが行われたとの申立人の主張については、前記第1.4(2)ア及びイ、同(5)ウ認定のとおり、施設課班の分会員が国労を脱退したのは昭和63年のことであり、また、京都保線所において嫌がらせがあったというのも平成4年8月及び9月のことであって、いずれも本件申立ての1年以上前のことに関するものである。

(4) 昇進や有利な査定を示唆する脱退工作について

ア 管理者が、分会員に対し、国労に留まっていたは助役試験に合格しないことを示唆する脱退工作があったとの申立人の主張については、会社によるX6及びX7に対する具体的な働きかけの事実が明らかでないうえ、前記第1.4(1)イ(エ)認定のとおり、X6が国労を脱退したのは平成2年、X7が国労を脱退したのは同3年であって、いずれも本件申立ての1年以上前に関するものである。

イ また、管理者が、分会員に対し、期末手当の査定等で有利に取り扱うという条件を提示し、それと引き換えに国労を脱退させる脱退工作があった旨申立人は主張する。しかしながら、別記第1.4(5)イ(イ)認定によれば、京都保線所における平成5年6月1日付け脱退者6名に対し、同年夏季手当の増額査定が行われていたこと、また、うちX24に関しては、その脱退後海外研修に派遣されたことは認められるが、会社による当該分会員に対する具体的な脱退の働きかけの事実は明らかでない。

(5) 非現業職場や他の事業所への配転を手段とする脱退工作について

ア 会社が管理者をしてエリート部門である非現業職場への配転をほめかし国労脱退を働きかける工作を行っている旨の申立人の主張については、前記第1.4(3)イ(ア)、同(4)ア(ア)、及び同(5)イ(ウ)認定のとおり、多数の分会員が現業職場から非現業職場への配転後国労を脱退していることは認められるものの、この事実のみをもって、会社による組織的な脱退工作が行われているとすることはできない。

イ そこで、具体的な大阪保線所のX16及び大阪設備所のX21に対する会社の働きかけについて検討するに、前記第1.4(3)イ(イ)及び同(4)ア(イ)認定によれば、①X15書記長が、X16から、非現業職場への配転前

に国労を脱退するよう施設課の指示があった旨の相談を受けていたこと、②X15書記長及びX20執行委員が、X21から、遠方の事業所への配転を家庭の事情で断り続けていたところ、非現業職場への配転前に国労を脱退するよう大阪設備所助役から言われた旨の相談を受けていたこと、③X16は非現業職場への配転と同時に国労を脱退し、またX21も国労脱退の直後に非現業職場に配転されたこと、が認められる。

会社は、非現業職場はエリート部門とは言えず、非現業職場への配転が出世コースであるとは言えない旨主張するが、関西支社の非現業職場は、前記第1.4(1)ア(ア)認定のとおり現場を統括する管理部門であることから、少なくとも現業職場の社員は非現業職場がエリート部門であるという認識を持っていたと推認される。

以上のことからすれば、X16に対する施設課の指示は、同課が現業職場を統括する管理部門の位置にあることを利用して、また、X21に対する大阪設備所助役の言動は、前記(2)イ判断の如く、会社の職制上の地位を利用して、ともに人事上の有利な取扱いを示唆して国労脱退を勧奨したものであって、会社の支配介入行為であると解される。

なお、京都保線所のX25に関しては、国労脱退の事実は認められるが、会社による同人に対する具体的な働きかけの事実が明らかでなく、その他の脱退者に関しては、脱退から1年以上を経過した後に本件申立てが行われている。

ウ 国労の組織率の低い他の事業所へ分会員を配転し、国労組合員と隔離することで国労脱退を決意させる工作があったとの申立人の主張についてみるに、前記第1.4(3)イ(ウ)及び(5)イ(エ)認定によれば、X17、X27及びX28が米原保線所へ配転になった後、国労を脱退しユニオンに加入したことは認められる。

しかしながら、会社による当該分会員に対する具体的な脱退の働きかけの事実は明らかでない。

(6) まとめ

以上のとおり、大阪保線所X16、大阪設備所X22及びX21の各分会員に対してなされた所長、助役らの行為については、国労と厳しい対立関係にあった会社の意を体して、分会の組合活動を弱体化しようとする意図のもとに、会社の職制機構の一員として行われた国労脱退勧奨であり、会社にその責任が帰されるべきものであるから、労働組合法7条第3号に該当する不当労働行為と認めるのが相当である。しかしながら、上記の所長、助役らの行為をもって、申立人の主張のように会社による組織的な支配介入が行われたとすることはできない。

4 救済の方法

申立人は、将来にわたる脱退工作の禁止及び陳謝文の掲示を求めるが、前記判断のとおりであるから、不当労働行為があったと認められるY5所長らの行為について救済を行うものとし、主文の救済をもって相当と考え

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8年4月26日

大阪地方労働委員会

会長 由良 数馬

