

島根、平 2 不 2、平8.11.26

命 令 書

申立人 国鉄労働組合米子地方本部

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、別表 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に対する、平成元年12月 7 日付け及び同月 9 日付け並びに平成 2 年 2 月 2 日付け及び同月 3 日付けの懲戒処分等をなかつたものとして取り扱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、別表 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に対し、当該懲戒処分等の発令月の翌月の賃金から減額した別表 2 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。
- 3 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別表 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に対し、平成 2 年度の昇給において、それぞれ所定の 4 号俸の昇給があったものとして扱い、これに基づき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。
- 4 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別表 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に対し、平成 2 年度夏季手当において減額した別表 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 X 1 殿
西日本旅客鉄道株式会社 代表取締役 Y 1
当社が、貴組合の組合員に対して平成元年12月 7 日付け及び同月 9 日付け並びに平成 2 年 2 月 2 日付け及び同月 3 日付けで懲戒処分等を行い、それに基づき発令月の翌月に賃金の減額を行い、平成 2 年度昇給において昇給号俸から減号俸をし、さらに、平成 2 年度夏季手当において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。

- 6 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。
- 7 申立人のその余の請求を棄却する。

(別表1) 懲戒処分等一覧表

番号	氏名	処分内訳	発令年月日
1	X 2	7日間出勤停止	平成2年2月3日
2	X 3	1ヶ月 1/2減給	平成2年2月2日
3	X 4	戒告	〃
4	X 5	戒告	〃
5	X 6	7日間出勤停止	平成2年2月3日
6	X 7	7日間出勤停止	〃
7	X 8	1ヶ月 1/2減給	平成2年2月2日
8	X 9	1ヶ月 1/2減給	〃
9	X 10	7日間出勤停止	平成2年2月3日
10	X 11	14日間出勤停止	平成元年12月9日
11	X 12	1ヶ月 1/2減給	平成元年12月7日
12	X 13	戒告	〃
13	X 14	戒告	〃
14	X 15	訓告	〃
15	X 16	訓告	〃
16	X 17	7日間出勤停止	平成元年12月9日
17	X 18	1ヶ月 1/2減給	平成元年12月7日
18	X 19	戒告	〃
19	X 20	戒告	〃
20	X 21	1ヶ月 1/2減給	〃
21	X 22	1ヶ月 1/2減給	〃
22	X 23	1ヶ月 1/2減給	〃
23	X 24	戒告	〃

(別表2) 懲戒処分による賃金減額表

(単位：円)

番号	氏名	賃金減額
1	X 2	64,991
2	X 3	2,987
3	X 6	43,610
4	X 7	41,073

5	X 8	2,427
6	X 9	2,394
7	X10	36,191
8	X11	131,268
9	X12	3,616
10	X17	42,189
11	X18	3,135
12	X21	2,688
13	X22	2,602
14	X23	2,668

(別表3) 懲戒処分による平成2年度昇給減号棒表

番号	氏名	昇給減号棒内容
1	X 2	2号俸減
2	X 3	1号俸減
3	X 4	1号俸減
4	X 5	1号俸減
5	X 6	2号俸減
6	X 7	2号俸減
7	X 8	1号俸減
8	X 9	1号俸減
9	X10	2号俸減
10	X11	3号俸減
11	X12	1号俸減
12	X13	1号俸減
13	X14	1号俸減
14	X17	2号俸減
15	X18	1号俸減
16	X19	1号俸減
17	X20	1号俸減
18	X21	1号俸減
19	X22	1号俸減
20	X23	1号俸減
21	X24	1号俸減

(別表4) 懲戒処分等による平成2年度夏季手当減額表
(単位：円)

番号	氏名	平成2年度夏季手当減額
1	X 2	89,411

2	X 3	25,025
3	X 4	23,686
4	X 5	23,309
5	X 6	60,269
6	X 7	56,838
7	X 8	20,735
8	X 9	19,903
9	X 10	50,375
10	X 11	136,216
11	X 12	29,848
12	X 13	29,978
13	X 14	29,809
14	X 15	28,808
15	X 16	28,743
16	X 17	76,483
17	X 18	25,974
18	X 19	28,132
19	X 20	24,778
20	X 21	22,009
21	X 22	21,580
22	X 23	21,840
23	X 24	20,735

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (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（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、平成2年12月1日現在で48,344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、島根県及び鳥取県の全域並びに岡山県、広島県、山口県及び兵庫県の一部地域を管轄する地方機関であり、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。

米子支社の社員数は、平成2年12月1日現在で3,064人である。

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) 申立人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の下部組織であって、米子支社に勤務する従業員らで組織する労働組合である。組合員数は、申立人によれば、平成2年12月1日現在で367人である。
- (4) 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は、次表のとおりであった。

米子支社の組合名及び組合員数

（単位：人）

組合名	平成年月日 元. 12. 1	2. 12. 1
西日本旅客鉄道労働組合	2, 302	2, 113
西日本鉄道産業労働組合	556	512
国鉄労働組合	441	362
全国鉄動力車労働組合	3	3
合計	3, 302	2, 990

注) 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JR西日本鉄輪会（以下「鉄輪会」という。）、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。）、日本鉄道労働組合及び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 本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 国労の設立時期、組合員数、他労組について

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・民営化について

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10日、国鉄再建監理委員会が発足した。

昭和60年7月26日、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、会社が発足した。

ウ 分割・民営化に関する国労の態度について

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について

(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、約20,000人の希望退職と約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30日に、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結結した。

(イ) 昭和61年1月13日、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Y2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X25（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いまよ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Y3国鉄総裁は、「離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耐えない。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18日、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・協義を行う。」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にした。

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 米子地本の動向について

- (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18日、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ついて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 会社社長の訓示について

会社のY4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について

昭和62年6月29日、米子支店長は、西鉄労米子総支部及び鉄労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、企業の繁栄と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

JR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について

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送行に努力してください。」という趣旨の連絡文書を送った。

エ 当面の労働情勢に関する会社の見解について

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掲示された。

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、JR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、西日本鉄輸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JR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について

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、対処方をよろしく願います。

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通営の確保に努めて下さい。

カ 個人別調書の作成について

昭和62年9月頃、会社は、各箇所長に対して管理職社員を除く全社員の個人別調書を作成するよう指示した。

同調書の内容は、同年9月1日時点の社員の元勤務箇所、担務、組

合、希望、意見等14項目にわたるものであった。

なお、クリーン・用地抗・増収・直売・車検・新規事業・事業開発の業務に従事していた者については、あらかじめ元勤務箇所の記載がされていた。

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）があらかじめ記載されており、その後変更があった場合には、記入例による略号（例えば鉄労についてはT）を右側に並記することになっていた。

(3) 組合バッジ等の着用

ア 国労バッジの着用と米子支店の対応について

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の国労バッジを原則として着用していた。

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月末頃から各勤務箇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

(7) 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。

組合バッヂの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（組合バッヂ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ヂ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. 厳重注意発令

- (1) 厳重注意書 本人に対し、全文読み上げ手交する。
- (2) 厳重注意事由書
 - 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、休日等の該当社員について

(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。さらにひつこくバッヂがその中に含まれるか、どうかの問いに対しては「バッヂも含まれている」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について

申立人の主張によれば、本件に関して懲戒処分等を受けた者(以下「被懲戒処分者等」という。)は、全員が昭和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ということである。

3 昭和62年度、昭和63年度の手当の減額支給及び昭和63年度の昇給の減号俸

(1) 昭和62年度夏季手当の減額支給

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は、85人の社員に対して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した。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た。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当たるとして、救済命令（島労委昭和63年（不）第2号）を出した。

(2) 昭和62年度年末手当の減額支給

会社は、昭和62年12月11日、昭和62年度年末手当を支給したが、米子支店管内においては、95人の社員に対して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した。そのうち、国労所属の組合員は、59人（うち島根県内48人）であり、米子地本は、島根県内48人のうち47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た。当委員会は、平成6年5月10日、上記減額支給は不当労働行為に当たるとして、救済命令（島労委昭和63年（不）第4号）を出した。

(3) 昭和63年度昇給の減号俸

会社は、昭和63年5月25日、昭和63年度の昇給決定を行ったが、米子支店管内においては、81人の社員に対して勤務成績が特に良好でないことを理由として、所定昇給号俸4号俸のうち1号俸を減号俸し3号俸の昇給をした。そのうち、国労所属の組合員は66人（うち島根県内52人）であり、米子地本は、島根県内52人に対する減号俸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た。当委員会は、平成6年5月10日、上記減号俸は不当労働行為に当たるとして、救済命令（島労委昭和63年（不）第4号）を出した。

(4) 昭和63年度夏季手当の減額支給

会社は、昭和63年7月1日、昭和63年度夏季手当を支給したが、米子支店管内においては、82人の社員に対して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した。そのうち、国労所属の組合員は54人（うち島根県内41人）であり、米子地本は、島根県内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た。

当委員会は、平成6年5月10日、上記減額支給は不当労働行為に当たるとして、救済命令（島労委昭和63年（不）第4号）を出した。

(5) 昭和63年度年末手当の減額支給

会社は、昭和63年12月9日、昭和63年度年末手当を支給したが、米子支社管内においては、61人の社員に対して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した。そのうち、国労所属の組合員は27人（うち島根県内21人）であり、米子地本は、島根県内21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た。

当委員会は、平成6年5月10日、上記減額支給は不当労働行為に当たるとして、救済命令（島労委平成元年（不）第2号）を出した。

- (6) 本件被懲戒処分者等のうち、前記減額支給及び減号俸を受けた者は、別紙1のとおりである。

4 事業所について

- (1) 被懲戒処分者等はいずれも、米子支社の松江事業所及び浜田事業所の事業管理係に所属していた。

(2) 事業所の前身

ア 米子事業開発室駐在の設置

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

鳥取、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

そして、同日付け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。

イ 開発分室の設置

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

(4) 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

そして、同日付けで運輸課の分室が設置されたが、前記アの米子事業開発室駐在に所属していた島根県内（松江・出雲・浜田・益田）の国労所属の組合員は、具体的な配属理由の説明を受けることなく、出雲駐在の2人を除き、そのまま開発分室に配属された。

(3) 事業所の設置

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図るため、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、事業所を設置した。

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）と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・構内営業及び鉄道公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

そして、前記(2)のイ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

が各事業所の事業管理系に配属となった。

(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社員の組合所属別人数、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、申立人の主張によれば次のとおりである。

a 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	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

b 開発分室設置時（昭和62年4月1日）（島根県内）（単位：人）

組合等 駐在	一 般 社 員				助役	合計
	国労(A)	鉄産労	計(B)	(A)／(B)		
松 江	18	1	19	94.7%	4	23
出 雲	17	2	19	89.2	4	23
浜 田	22	0	22	100.0	4	26
益 田	19	1	20	95.0	3	23
合 計	76	4	80	95.0	15	95

c 事業所

① 設置時（昭和62年10月1日）（島根県内）（単位：人）

組合等 駐在	一 般 社 員					副所長	合計
	国労(A)	鉄産労	他労組	計(B)	(A)／(B)		
松 江	21	4	10	35	60.0%	7	42
出 雲	17	0	8	25	68.0	7	32
浜 田	23	0	2	25	92.0	8	33
益 田	21	1	1	23	91.3	4	27
合 計	82	5	21	108	75.9	26	134

② 平成元年4月1日現在（島根県内）（単位：人）

組合等 駐在	一 般 社 員					副所長	合計
	国労(A)	鉄産労	他労組	計(B)	(A)／(B)		
松 江	13	5	7	25	52.0%	5	30
出 雲	17	0	8	25	68.0	4	29
浜 田	21	0	2	23	91.3	5	28
益 田	16	0	1	17	94.1	4	21
合 計	67	5	18	90	74.4	18	108

③ 懲戒処分等発令時

（松江事業所 平成2年2月2日現在）

（浜田事業所 平成元年12月7日現在）（単位：人）

組合等 駐在	一 般 社 員				助役	合計
	国労(A)	鉄産労	計(B)	(A)／(B)		
松 江	12	9	21	57.1%		

(うち事業管理係)	9	0	9	100.0	3	12
浜 田	21	8	29	72.4		
(うち事業管理係)	16	0	16	100.0	5	21

注) 事業所の人数は、事業管理係以外に庶務、事業開発及び直営売店部門に所属している者も含む。

(5) 事業所（事業管理係）の業務内容について

ア 米子事業開発室駐在の主たる業務内容

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の知識・経験を有する者は少なかった。

イ レポート作成業務

(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業務が始まった。

レポート作成業務は、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業務を行っていた。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、レポート作成業務は半日になったが、それも次第になくなっていった。

(イ) レポート作成業務は、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、班ごとに助役あるし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当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、レポート内容についての指導は少なかった。

- (カ) 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、図書館に行くには一人が1週間に1度等と制限されたり、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成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業務であったが、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、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、抽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、他の樹木や雑草が生え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、くわ、かま、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）を始めるに当たって、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え、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) 事業所における労使関係

申立人は、会社の事業所における労務対策を表しているとして、次の書証を提出した。

- ①「62.4以降の社員管理の流れ」（会社作成）…別紙2
- ②「職場が何故紛糾す」（会社作成）…別紙3
- ③「副所長（Y5）メモ」（浜田事業所Y5副所長作成）…別紙4

これに対して、被申立人は、いずれの書証についてもその存在を知らないと主張している。

(7) 事業所についての当委員会の判断

米子地本及び国労浜田支部・国労出雲支部・国労益田支部は、当委員会に対して、平成元年8月4日、「事業所でのレポート作成業務・開墾業務を直ちにやめさせること、事業所を廃止すること」等を内容とする救済を申し立てた。〔島労委平成元年（不）第1号〕

これに対して当委員会は、平成6年5月10日、「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っ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。」とする結論を出した。

5 懲戒処分等

(1) 根拠規定

会社は、就業規則の中に懲戒処分等の根拠規定をおいている。そして、本件に関する部分を就業規則から抜粋すれば次のとおりである。

◎ 就業規則

(懲戒の基準)

第146条 社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、懲戒する。

- (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) 注意を怠り、又は必要な助言、諫止または援助を欠き、よって事故を発生させ、あるいは損害を拡大させた場合
- (5) 旅客又は運送品の取扱いに関して、不正な行為を行った場合
- (6) 金銭物品の取扱い又は土地家屋の売買に関して、不正な行為を行った場合
- (7) 物品又は財産を不当に損壊し、滅失し、又は私用に供した場合
- (8) 懲戒されるべき事実を故意に隠した場合
- (9) 履歴又は提出書類を偽り、その他不正な方法により採用されたことが判明した場合
- (10) 社員証の発行、行使等に関して、不正な行為を行った場合
- (11) 他人を教唆煽動して、上記の各号に掲げる行為をさせた場合
- (12) その他著しく不都合な行為を行った場合

(懲戒の種類)

第147条 懲戒の種類は次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。
- (2) 論旨解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。
- (3) 出勤停止 30日以内の期間を定めて出勤を停止し、将来を戒める。
- (4) 減給 賃金の一部を減じ、将来を戒める。
- (5) 戒告 嚴重に注意し、将来を戒める。

2 懲戒を行う程度に至らないものは訓告する。

(2) 懲戒事由及び量定

ア 懲戒事由

被申立人の主張によれば、就業規則第146条のうち、本件に係る各号に該当する懲戒事由は次のとおりである。

- 1号 公序良俗違反行為、暴力行為、脅迫的行為、威嚇的行為、就労拒否、業務命令違反行為、その他法令、会社の就業規則等諸規程に違反する行為

2号 業務命令（業務指示、担務指定、作業ダイヤ指示、その他の手順の指示を含む）に服従しない行為

3号 暴力行為、脅迫行為、威嚇的行為、就労拒否、職場離脱、暴言、上司に対する反論反発などにより職場規律を乱す行為

12号 上司を上司と思わない言動、故意に職場を混乱させる言動、同じことを数回注意しても反省しない、会社の信用を阻害する等、被申立人会社社員としてふさわしくない行為を行うこと

イ 量定の基準

会社は、量定の基準を特に定めていないが、懲戒に該当すると思われる事象を就業規則第146条の各号に照らし、また過去の懲戒事例等を参考にしながら、総合的に判断して決定している。

なお、過去の懲戒事例として次のものがある。

① 勤務時間中、上司を転倒させて受傷させる暴行を行い、かつ、そのことによつて職場規律を乱した事例 【出勤停止14日】

② 勤務時間中、上司に対して威圧、暴言及び暴行を行った事例 【戒告】

(3) 懲戒の処分権者

懲戒処分権者は、会社の代表取締役社長であり、米子支社管内においては、上記社長の代行者である米子支社長が発令する。

(4) 懲戒処分決定の手続

懲戒処分決定の手続は次のとおりである。

ア 就業規則第146条に該当すると思われる行為の現場長把握

社員に就業規則146条に該当すると思われる行為があった場合は、現場長の責任において直ちに事実を調査し確認をする。

イ 現場長から米子支社総務課（人事）への報告

現場長は調査結果を米子支社総務課（人事）へ報告する。

ウ 米子支社総務課（人事）の調査

支社総務課（人事）は、上記報告に基づき、現場長からのヒアリング等を行い、事実関係を調査し、調査結果に基づき資料を作成する。

エ 賞罰審査委員会の開催

米子支社は、支社長を委員長、総務課長、運輸課長、工務課長、人事担当課長を委員とする賞罰審査委員会を開催し、上記資料を基に懲戒処分を行うかどうか、行う場合の量定案を決める。

オ 懲戒処分の決定・発令

米子支社と本社は、上記量定案を基に協議を行い、代表取締役社長が懲戒処分を決定し、米子支社長が発令する。

(5) 本件懲戒処分等

ア 浜田事業所

米子支社長は、平成元年12月7日（X11、X17に対しては同月9日）、浜田事業所に所属する別紙5記載の社員14人に対して、別紙5記載の

懲戒処分等を発令した。

懲戒事由は、平成元年4月1日から同年9月30日までの間の別紙6記載の事象が就業規則第146条各号、第147条第2項の懲戒事由に該当するというものであった。

イ 松江事業所

米子支社長は、平成2年2月2日（X2、X6、X7、X10に対しては同月3日）、松江事業所に所属する別紙5記載の社員9人に対して、別紙5記載の懲戒処分を発令した。

懲戒事由は、平成元年4月から平成2年1月までの間の別紙6記載の事象が就業規則第146条各号の懲戒事由に該当するというものであった。

(6) 懲戒事由の具体的内容

ア 被申立人の主張

被申立人の主張によれば、被懲戒処分者等の懲戒事由の具体的な内容は次のとおりである。

(ア) X2（松江事業所、7日間出勤停止）

- ① 組合バッチ等の取外し注意に対して、再三にわたって反抗・抗議をした。
- ② 作業日誌作成の業務指示に対して、従わなかった。
- ③ 荒島駅での植樹栽培の作業指示に対して、再三にわたって従わず作業をしなかった。
- ④ 上司の注意・指示に対して、反論・反発を繰り返し、注意・指示に従わなかった。
- ⑤ 上司の発言内容等をメモ書きしたり、メモ用紙を机に強くたたき付けて威嚇するなどした。

(イ) X3（松江事業所、1ヶ月 1/2減給）

- ① 作業日誌作成の業務指示に対して、従わなかった。
- ② 荒島駅での植樹栽培の作業指示に対して、再三にわたって従わず作業をしなかった。
- ③ 上司の注意・指示に対して、反抗的な態度を取った。

(ウ) X4（松江事業所、戒告）

- ① 組合バッチの取外し注意に対して、再三にわたって反抗・抗議をした。
- ② 作業日誌作成の業務指示に対して、従わなかった。
- ③ 荒島駅での植樹栽培の作業指示に対して、再三にわたって従わず作業をしなかった。
- ④ 上司の注意に対して、反論をした。

(エ) X5（松江事業所、戒告）

- ① 再三にわたる組合バッチの取外し注意に対して、従わなかった。
- ② 作業日誌作成の業務指示に対して、従わなかった。

- ③ 荒島駅での植樹栽培の作業指示に対して、再三にわたって従わず作業をしなかった。
- (イ) X 6 (松江事業所、7日間出勤停止)
 - ① 組合バッチ等の取外し注意に対して、再三にわたって反抗・反発し注意に従わなかった。
 - ② 作業日誌作成の業務指示に対して、従わなかった。
 - ③ 上司の指示に対して、安全帽を足元に強くたたき付けたり、100円ライターを力まかせに机の上に投げ付けたりして、上司を威嚇した。
 - ④ 荒島駅での植樹栽培の作業指示に対して、再三にわたって従わず作業をしなかった。
 - ⑤ 上司の注意・指示に対して、怒鳴り声で強く反抗・反発した。
- (ロ) X 7 (松江事業所、7日間出勤停止)
 - ① 組合バッチの取外し注意に対して、再三にわたって大声で怒鳴って反抗・反発した。
 - ② 作業日誌作成の業務指示に対して、従わなかった。
 - ③ 上司が注意をしたことをメモ用紙に記録し、上司に威圧などを与えた。
 - ④ 荒島駅での植樹栽培の作業指示に対して、再三にわたって従わず作業をしなかった。
 - ⑤ 上司に対して、大声をあげて威嚇したり、上司の注意・指示に対して、怒鳴って反発した。
- (ハ) X 8 (松江事業所、1ヶ月 1/2減給)
 - ① 組合バッチの取外し注意に対して、再三にわたって反抗・反発した。
 - ② 安全幅着用の指導に従おうとしなかった。
 - ③ 荒島駅での植樹栽培の作業指示に対して、再三にわたって従わず作業をしなかった。
 - ④ 上司の注意に対して、反抗し、注意した内容をメモ書きした。
- (ニ) X 9 (松江事業所、1ヶ月 1/2減給)
 - ① 作業日誌作成の業務指示に対して、従わなかった。
 - ② 組合バッチ取外しの注意に対して、上司に詰め寄ったり威嚇をしたりした。
 - ③ 荒島駅での植樹栽培の作業指示に対して、再三にわたって従わず作業をしなかった。
 - ④ 副所長に対して、怒鳴ったり詰め寄って威圧したりした。
- (ホ) X 10 (松江事業所、7日間出勤停止)
 - ① 安全帽の着用指導に従わなかった。
 - ② 組合バッチの取外しの注意に対して、再三にわたって反発等して従わなかった。

- ③ 荒島駅での植樹栽培の作業指示に対して、再三にわたって従わず作業をしなかった。
 - ④ スコップや本等を投げたり、机や灰皿、ゴミ箱をたたいたりして上司を威嚇した。
 - ⑤ 上司の指導・説明に対して、反発したり「あんたと話しとらん。やかましい。人間だないだもの。」といった暴言を吐いたりした。
- (ロ) X11 (浜田事業所、14日間出勤停止)
- ① 副所長に対し、「慰謝料を払え。」「法律違反の実行者、金を払え。あほんだら、財産を差し押えてやろうか。」「犯罪者。」などといった脅迫とも思える暴言を繰り返した。
 - ② 組合マーク入りバックルについての注意に対して、反発した。
 - ③ 平成元年の夏季手当の減額支給の理由の説明を求め、副所長の袖机をこぶしで3回強くたたいて威嚇した。
 - ④ 組合バッチ着用の注意に対して、「たわけたことを言うな。」「慰謝料を払え。」といった暴言を吐いて従わなかった。
- (カ) X12 (浜田事業所、1ヶ月 1/2減給)
- ① 組合バッチの取外し注意に対して、再三にわたって反抗・反発した。
 - ② 上司の注意・指導に対して、反論・反発を繰り返した。
 - ③ 所長に対して、「寝とるんじゃない。おーいY6さん。」などと暴言を何度も吐いた。
- (キ) X13 (浜田事業所、戒告)
- ① 組合バッチ着用の注意に対して、「誰に言っとるんか。」などと再三にわたって暴言を繰り返し反発した。
 - ② 上司の指示・説明に対して、「寝言を言うなちゅんだ。」などと暴言を吐き反発した。
- (ク) X14 (浜田事業所、戒告)
- ① 組合バッチ着用の注意に対して、再三にわたって大声で反発・挑発した。
 - ② 上司の注意・指示に対して、反論した。
 - ③ ネクタイを着用するよう注意しても、中々着用しなかった。特に平成元年9月13日は、「すらあな。」と言って自分の頭にネクタイを締めて、「したろうがな。」と反発した。
- (ケ) X15 (浜田事業所、訓告)
- ① 組合バッチ着用の注意に対して、再三にわたって反発した。
 - ② 上司の指示に対して、反発を繰り返した。
- (コ) X16 (浜田事業所、訓告)
- ① 組合バッチを取り外すよう再三にわたって注意をしたが、従わなかった。
 - ② レポートの作成状況を上司が尋ねたりしたのに対して、従わず

反発した。

- (タ) X17 (浜田事業所、7日間出勤停止)
- ① 組合バッチ着用に対する注意・指導に対して、「お前で上等だ。どこへでも行け。」「こらで上等だ。」等の暴言を吐いて反抗・反発した。
 - ② 副所長の椅子を廊下へ持ち出して業務を妨害した。
 - ③ 所長の点呼に対して、「何しに来たんだりゃあ。」とか「くだらん挨拶なんか、すんなや。」等の暴言を吐いて、点呼妨害をした。
 - ④ 上司の指導等に対して、「こりゃあ。」「なんだそりゃあ。」等と暴言を吐いて反論・反発を繰り返した。
- (チ) X18 (浜田事業所、1ヶ月 12減給)
- ① 平成元年5月20日、昇給発令通知書を受け取りに行くよう指示したが、指示に従わなかった。
 - ② 組合バッチ着用の注意に対して、「不当労働行為のおつつあん。」「あんたはここにおらんでもいい、早よう帰んない。」等と再三にわたって暴言を吐き反論・反発した。
 - ③ 平成元年7月27日、副所長が廊下に出された椅子を室内に入れようとするのを妨害した。
 - ④ ネクタイ着用の注意に対して、反抗・反発した。
 - ⑤ 上司に対して、大声で文句を言ったり反発を繰り返したりした。
- (ツ) X19 (浜田事業所、戒告)
- ① 組合バッチ着用に対する注意に対して、再三にわたって反発し従わなかった。
 - ② レポートの中間点検や下書き点検の提出指示に従わなかった。
 - ③ 業務指示に従わなかったり、大声で反発したりした。
- (テ) X20 (浜田事業所、戒告)
- ① 組合バッチ着用に対する注意に対して、再三にわたって大声で怒鳴って反抗・反発した。
 - ② 上司に対して、「つまらんげな副所長だなあー。」とか「バカにバカと言って何が悪い。」といった暴言を吐いて反抗・反発した。
- (ト) X21 (浜田事業所、1ヶ月 1/2減給)
- ① 組合バッチ着用に対する注意に対して、再三にわたって机をたたいたり、大声で叫んだりして反抗・反発した。
 - ② 平成元年7月27日、副所長が廊下に出された椅子を室内に入れようとするのを妨害した。
 - ③ 名札を副所長の机に投げ付ける等の反発をした。
 - ④ 上司の指導に対して、「説明せえー。」「早よう、こらあ。」等の暴言を吐いて反論・反発した。
- (ナ) X22 (浜田事業所、1ヶ月 1/2減給)
- ① レポート提出の指示に対して、従わなかった。

② 組合バッチ着用に対する注意に対して、再三にわたって「指差すのはやめえや。今度やったら、たたくけえの一。」等といった暴言を吐いたり、副所長の机を蹴ったりして反抗・反発した。

(ニ) X23 (浜田事業所、1ヶ月 1/2減給)

① 組合バッチ着用に対する注意に対して、再三にわたって「ちゃんとメモをしときないや、おっさん。ちゃんと書きないや。」、「おっさんだけえ、おっさん言うたんだ。それなら、あんたはおばさんか。おっさんだろうが。」、「あほうだけえ、あほうと言うんだ。」等の暴言を吐いて反発した。

② 平成元年8月17日、副所長の椅子を廊下に出して業務を妨害した。

③ ネクタイを着用するようにとの注意に対して、従わなかった。

④ レポートの提出指示に対して、「何を言うとりゃあ、寝言は寝て言え。」等といった暴言を吐き従わなかった。

(ウ) X24 (浜田事業所、戒告)

① 組合バッチ着用に対する注意に対して、再三にわたって大声で怒鳴ったり、副所長の机を激しくたたいたりジュースの空缶を蹴ったり等して反抗した。

② 上司に対して、「どこかへ行けえ、レポートのじゃまだあーや。」等といった暴言を吐いた。

イ 申立人の反論

これに対して、申立人は次のとおり反論している。

(ア) 被申立人は、被懲戒処分者等全員に関して、組合バッチを取り外すよう注意したのに対して、再三にわたって反抗・抗議をし、注意に従わなかったことを懲戒事由の具体的内容としてあげている。

しかし、被懲戒処分者等は、全員が、国労を弱体化する目的で設置された事業所の事業管理係に配属されており、その中で団結権の象徴として国労バッチを着用していた。その国労バッチを取り外すよう注意するのは、国労組合員として団結するのを破壊する組織介入であり、そもそも許されるものではない。それに対して、反論し、意見を述べるのは当然の行為であるし、また、国労バッチの着用によって、会社の業務に支障・障害を与えたことは一切ない。

(イ) 被申立人は、松江事業所に所属する被懲戒処分者全員に関して、荒島駅での植樹栽培の作業指示に対して、再三にわたって従わず、作業をしなかったこと及び作業日誌作成の業務指示に対して従わなかったことを懲戒事由の具体的内容としてあげている。

しかし、作業をしなかったということについては、事実は次のとおりである。荒島駅構内の植樹栽培作業地は、草木が生い茂った荒れ地であり、そこを人力で整地することから植樹栽培作業が始まったので、被懲戒処分者全員が、梅を植樹するのに何故全体を整地す

るのか、将来性はどうかといった点等に疑問を持ち、副所長に説明を求めた。ところが、副所長から具体的な説明はなかったので、所長に見解を求めに行ったところ、それを作業をしなかったとみなされた。また、降雨時には作業をしないという約束であったので、雨が降った時は作業を休んだ。また、作業実態に合った休憩がとれないので、やむなく自主的に休憩をとった。さらに、作業は午前は11時頃、午後は3時頃に終わっていたので、その時間頃になると、終了時間頃だと思って中止した。なお、植樹栽培作業には副所長が同行し、作業手順・方法を説明し、作業内容を全て把握していたので、社員一人一人が作業日誌を書く必要はなく、作成しなかった。

(ウ) X 2

① 作業内容に対して、上司に質問や意見具申等をしただけである。

(エ) X 4

① 作業内容に対して、上司に質問や意見具申等をしただけである。

(オ) X 6

① 安全帽を強くたたき付けたことはないし、ライターを投げ付けたこともない。

② 作業内容に対して、上司に質問や意見具申等をしただけである。

(カ) X 7

① 作業内容に対して、上司に質問や意見具申等をしただけである。

(キ) X 8

① 安全帽を着用しなかったことはない。

② 作業内容に対して、上司に質問や意見具申等をしただけである。

また、副所長が主観だらけの陳述書を作成しないようメモを取った。

(ク) X 9

① 上司に質問や意見具申をしただけである。威嚇や威圧したことはない。

(ケ) X 10

① 上司に対して、質問や意見具申をしただけである。

(コ) X 11

① 組合マーク入りバックルははずす必要がない。

② 机をこぶしで3回強くたたいたことはない。

③ 会社の不当労働行為によって、精神的苦痛を受けたのだから、声を大にして慰謝料の要求をした。しかし、「あほんだら。」とか「たわけたことを言うな。」といった言葉は言っていない。

(カ) X 12

① 上司に対して、質問や意見具申をしただけである。

② 所長に意見を言ったら、聞こえなかったようなので、再度言っただけで暴言ではない。

- (シ) X13
① 暴言を吐いた事実はない。
- (ス) X14
① 上司に対して、質問や意見具申をただけである。
② 暑いので、ネクタイをはずした。ネクタイ着用は業務とは関係がない。
- (セ) X15
① 上司に対して、質問や意見具申をただけである。
- (ソ) X16
① 上司の問いかけに対して、意見を言っただけである。
- (タ) X17
① 副所長の、人を馬鹿にした態度に、時として感情的になることもある。
② 所長の点呼立会いは、労務管理上だけのものであって、業務と関係がないので、意見を言っただけである。
③ 椅子を動かしたことは、業務の妨害となっていない。
- (チ) X18
① 昇給カットが予想され、理由を聞いても納得のいく説明がないので、出向く気になれなかった。
② 掃除時間の前であり、椅子が外にあった方が掃除には楽である。ユーモアのつもりである。
③ 暑ければ、ネクタイをはずすこともあった。
④ 人を人として扱わない労務政策への怒りの表現として、反発したことはある。
- (ツ) X19
① 副所長は、毎日一回、組合バッチの注意をするだけで、業務指導を行うことは皆無だった。
- (テ) X20
① 「バカ。」とかといった暴言を吐いた覚えはない。
- (ト) X21
① 掃除の時間が近づき、椅子を外に出しただけである。妨害したことはない。
② 副所長が人をバカにした態度をとるので、こちらも強い口調になったりする。
- (ナ) X22
① 中間点検は、進捗状況を見る程度のものであり、提出しなかったということだけを問題とするのはおかしい。
② 人の顔の前に指を出すことこそ失礼なことであり、副所長に何度もやめるよう言ったが、聞き入れなかった。
- (ニ) X23

- ① 単に副所長の椅子が通行の邪魔になったので、少し動かしたただけである。
- ② 暑ければ、ネクタイを外すこともあった。
- ③ レポート作成に取り組んでいる時に、副所長がしつこく提出を求め作業の邪魔をするので、意見を言った。

(ヌ) X24

- ① ジュースの空き缶を蹴った記憶がない。
- ② 副所長は、私達を監視ばかりしていて、それが仕事である。その副所長に、人間らしい扱いをしてくれと言いたくなるのは、当たり前である。

6 被懲戒処分者等の職場及び組合役員歴

被懲戒処分者等は全て国労組合員であり、同人らの職場・組合役員歴は、別紙7のとおりである。

7 懲戒処分後の賃金、昇給及び期末（夏季）手当

(1) 根拠規定

会社は、就業規則第130条に基づき賃金規程を定めている。

本件に関係のある部分を賃金規程から抜粋すれば、次のとおりである。

◎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。

賃金	—	基準内賃金	—	基本給	
				都市手当	
				扶養手当	
				住宅手当	
				通勤手当	
				職務手当	
				初任給調整手当	
				技能手当	
		基準外賃金	—	特殊勤務手当	
				割増賃金	
				日直・宿直手当	
				別居手当	
				寒冷地手当	
		その他	—	期末手当	

○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。

・別表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。

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。

○出勤停止及び減給

第131条 就業規則第147条第1項第3号に規定する出勤停止を命ぜられた場合は、その期間中は特に定める場合を除き、いかなる賃金も支給しない。

2 月の中途において、前項に規定する出勤停止を命ぜられた場合はその前日までの、また、その者が出勤を開始した場合はその当日から、それぞれ基本給、都市手当、扶養手当、住宅手当、職務手当、技能手当及び別居手当を日割計算により支給する。

第132条 就業規則第147条第1項第4号に規定する減給を命ぜられた場合は、処分1回につき平均賃金の1/2以内を減じる。ただし、一賃金計算期間内における減額の総額は、当該賃金計算期間内の賃金総額の1/10を超えないものとする。

○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147条 前条に規定する期間率は、調査期間内における欠勤期間により減額する割合とする。ただし、70/100を上限とする。

2 期間率は、調査期間内における欠勤期間に応じて、次のとおりとする。

調査期間内における欠勤期間

180

3 前項に規定する欠勤期間については、次により取り扱う。

(1) 欠勤として取り扱う日は、就業規則第79条に規定する無給休暇(時間の休暇及びレクリエーションに起因し会社が認めた欠勤を除く。以下この項において同じ。)、就業規則第31条に規定する休職(出向休職を除く。以下この項において同じ。)、事故、不参、出勤停止、休業及び就業制限とする。

(2) 休職、出勤停止、休業及び就業制限の期間については、その全期間を欠勤したものとして取り扱う。また、継続する無給休暇については、就業規則第38条の規定を準用して取り扱う。

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) 処分月の翌月賃金、昇給及び期末（夏季）手当の決定・支給

ア 平成元年12月分の賃金減額について

浜田事業所所属の被懲戒処分者のうち、就業規則第147条第1項第3号に基づく出勤停止の処分を受けた別紙5記載の番号10、16の2人は、賃金規程第131条に基づき、平成2年1月25日支給の給料において正規の賃金から出勤停止期間に相当する賃金を日割り計算により減額され、就業規則第147条第4号に基づく減給の処分を受けた別紙5記載の番号11、17、20、21、22の5人は、賃金規程第132条に基づき、同日支給の給料において正規の賃金から各人の1日平均賃金の2分の1に相当する金額を減額された。各人の減額された金額は別紙5のとおりである。

イ 平成2年2月分の賃金減額について

松江事業所所属の被懲戒処分者のうち、就業規則第147条第1項第3号に基づく出勤停止の処分を受けた別紙5記載の番号1、5、6、9の4人は、賃金規程第131条に基づき、平成2年3月25日支給の給料において、正規の賃金から出勤停止期間に相当する賃金を日割り計算により減額され、就業規則第147条第4号に基づく減給の処分を受けた別紙5記載の番号2、7、8の3人は、賃金規程第132条に基づき、同日支給の給料において正規の賃金から各人の1日平均賃金の2分の1に相当する金額を減額された。各人の減額された金額は別紙5のとおりである。

ウ 平成2年度昇給減号俸について

被懲戒処分者等23人のうち別紙8記載の番号14、15を除く21人は、賃金規程第24条に基づき平成2年4月の定期昇給時において、所定昇給号俸から減号俸された。各人の減号俸は別紙8のとおりである。

エ 平成2年度期末（夏季）手当について

被懲戒処分者等23人は、賃金規程第147条及び第148条に基づき、平成2年7月の期末（夏季）手当支給時において減額支給を受けた。

各人の減額された金額は別紙8のとおりである。

第2 判断及び法律上の根拠

1 被申立人の却下の申立てについて

(1) 被申立人の主張

本件申立ては、次の理由により却下されるべきである。

- ア 申立人の求める「請求する救済命令の内容」第1項（懲戒処分を取り消し、なかったものとする）は、内容が不相当である。
- イ 同第2項（懲戒処分を理由とする発令月の翌月及び平成2年4月1日以降の賃金減額分並びに夏季手当の減額分についての支払い）は、内容が特定されていない。
- ウ 同第3項（陳謝文の手交及び掲示）は、内容が不特定かつ不相当である。

(2) 判断

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、不特定かつ不相当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 不当労働行為の有無について

(1) 当事者の主張

ア 申立人

国労は国鉄の分割・民営化に反対してきており、そのため、国鉄は国労敵視の労務政策をとってきた。

会社も、国鉄と同様、国労敵視の態度をとり、社長自ら一企業一組合を望むことを公言し、国労はつぶすという労務政策をとってきている。

米子事業開発室駐在・開発分室・事業所の設置目的は、いずれも実質は国労の役員・活動家をそこに集中的に配属し、会社の監視下に置き、国労を弱体化させることである。

事業所では、別紙2の「62.4以降の社員管理の流れ」どおりの国労組合員を監視する労務管理がされてきている。

事業所での業務内容であるレポート作成業務・果樹栽培業務は、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たものである。

本件懲戒処分等のあった松江事業所には、国労の青年部の役員・活動家がたくさんおり、浜田事業所には、国労の役員・活動家がたくさんいる。そして、両事業所共、事業管理系の一般社員は全員が国労組合員である。

会社は、国労つぶしを狙って、松江事業所に関しては全員、浜田事業所に関しては1人を除く全員に対して、本件懲戒処分等を行ったものである。

会社が懲戒処分等をした実質的理由は、①職場秩序に違反したこと②意識改革ができていないこと③組合バッチを着用したことである。

しかし、①会社の方が、一方的に従来のやり方を変更し、それを国労組合員に押しつけたものであり、職場秩序を乱したのはかえって会

社の方である。国労組合員は、意見は意見として言っているが、職場秩序は乱していない。②会社の言う意識改革とは国労を脱退することであり、国労組合員が、会社の言う意識改革ができていないのは当然である。③国労バッヂは、団結権の象徴であり、全員が着用していた。国労バッヂの着用が、会社の業務に支障を来したり、業務運営の妨げとなったことはなく、国労バッヂ着用に対する注意は、団結の破壊を狙った組織介入にほかならない。注意自体が不当であり、いわれのない注意に対して意見を述べるのは当然である。

以上からして、本件懲戒処分等は、国労組合員であることを理由とする不利益取扱いであると同時に、国労に対する支配介入である。

イ 被申立人

懲戒は、企業秩序を脅かす非違行為があった場合、これに制裁を課して嚴重に戒め、今後、このような非違行為を起させないよう反省を促すことによって、企業秩序の維持発展を図るものである。

本件懲戒処分等は、被懲戒処分者等に脅迫的言動、威圧的言動、反論、反発、暴言、挑発、業務命令違反、就労拒否、職場離脱等があり、それによって職場を混乱させ、職場規律が乱れたことから、被懲戒処分者等ごとに、適正な手続きにより、就業規則第146条各号に該当する事由に関して適正に量定し、それぞれ処分を行ったものである。国労組合員であることを理由として懲戒したものでは決してなく、不当労働行為ではない。

(2) 判断

ア 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) 会社の国労に対する対応について

前記第1の2の(2)のとおり、会社は発足後間もない昭和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である。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ヂを着用しているのに対して、毎日のように組合バッヂ

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のとおり開発分室・事業所事業管理係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成業務・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別紙2の「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、申立人が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開発分室・事業所事業管理係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、その一組合とは国労ではなく、国労は会社にとって好ましくないと考えていたことが推測され、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。

イ 事業所について

(7) 被懲戒処分者等の配属先

前記第1の5の(5)のとおり、被懲戒処分者等は、松江事業所事業管理係に所属する社員が9人、浜田事業所事業管理係に所属する社員が14人であり、その全員が、昭和62年3月10日、同日付けで配置された米子事業開発室駐在に配置され、以後、同年4月1日、同日付けで設置された開発分室、同年10月1日、同日付けで設置された事業所の事業管理係に配属された。

(イ) 事業所等の一般社員の構成

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動労、鉄労等の組合員は一人も配属されていなかった。

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た。

次に、会社が発足した昭和62年4月1日、運輸課開発分室が設置されたが、前記第1の4のとおり、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。

また、事業所が設置された昭和62年10月1日、島根県内の事業所の事業管理係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。

そして、本件懲戒処分等の対象となった事象が発生した期間、松江事業所及び浜田事業所の事業管理係に所属していた一般社員は全員が国労組合員であった。

(ウ) 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。それは、運輸課開発分室・事業所事業管理係に配属された時も同様であった。

(エ) 事業所等の業務内容

前記第1の4のとおり、米子事業開発室駐在・運輸課開発分室・事業所事業管理係の主たる業務は、新規事業・関連事業に関する調査等であったが、具体的にはレポート作成業務であり、松江事業所においては、平成元年3月頃から、業務に果樹栽培業務（開墾作業）が加わり、それが業務の中心となっていた。

ところで、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・関連事業の調査・研究によって十分な成果を上げられるよう、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。

また、事業所等に配属された指導職社員も、新規事業・関連事業の開発に関する知識・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。

新規事業・関連事業に関する調査・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企業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当たって、図書館に行くにも一人が1週間に1回等ときめるなど、自由な調査・研究のための外出を制限した。また、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。会社は、平成元年3月頃から、松江事業所において、事業化の推進のために果樹栽培業務（開墾作業）を始めたが、それが関連事業展開の一環としてなされたというなら、会社は、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して、一般社員と一体となって新規事業を成功させ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、一体となって関連事業の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。

(カ) 事業所の不当労働行為性

以上のような事業所事業管理係の設置経過、業務内容からして、当委員会は、島労委平成元年（不）第1号事件において、「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ことは明らかである。」と認定している。

ウ 懲戒事由等の有無について

- (ア) 前述のとおり、会社は、国労を嫌悪し、事業所事業管理係に国労の役員・活動家を集中的に配属し、同人らに精神的・肉体的苦痛を与える目的で、レポート作成業務・果樹栽培業務（開墾作業）を行っていたのであって、このことは、会社の主張する懲戒事由が存在するのかが、存在するとした場合、懲戒処分等に値するほどの非違行為であったのかを判断するに当たって考慮されなければならない。

(イ) 組合バッジについて

まず、被申立人は、懲戒事由として、被懲戒処分者等のほぼ全員に関して、組合バッジを就業時間に着用していたので、取り外すように再三にわたって注意したが、注意に従わず、反抗・抗議をしたことをあげている。

これに対して、申立人は、組合バッジを着用していたこと、再三にわたって注意があつたが注意に従わなかったこと、注意に対して反論したことを認めている。

確かに、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考えられる。しかし、会社は、国労を嫌悪し、組合バッジを着用していた者が国労組合員だけであることを知っていたにもかかわらず、毎日のように執効に組合バッジを取り外すよう求めていたのである。しかも、被懲戒処分者等は、事業所事業管理係に配属され、精神的・肉体的苦痛を与える目的で、レポート作成

業務・果樹栽培業務（開墾作業）をさせられていたのである。

また、事業所事業管理係が業務に従事する場所は直接顧客と接する所ではなく、さらに、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・陳明もない。

以上の事情の下で、被懲戒処分者等が組合バッジの取外しの注意を国労に対する攻撃であると判断して取外しを拒否したことを、会社が懲戒処分に該当する事由としたことには疑問がある。

(ウ) 松江事業所事業管理係に所属する被懲戒処分者に対する懲戒事由について

被申立人は、松江事業所事業管理係に所属する被懲戒処分者全員に共通する懲戒事由として、作業日誌作成の業務指示に従わなかったこと、荒島駅での果樹栽培業務（開墾作業）の作業指示に対して再三にわたって従わず作業をしなかったことをあげている。そして、申立人の方も、作業日誌を作成しなかったこと、果樹栽培の作業指示に従わなかったこともあることを認めている。

ところで、通常上司の業務指示に従わなければ、それは、懲戒事由に該当する。

ただし、本件では、前述のとおり、果樹栽培業務（開墾作業）を行わせていた目的が、松江事業所事業管理係に所属する国労の役員活動家らに精神的・肉体的苦痛を与えることであったという事実がある。

そこで、検討するに、松江事業所事業管理係で果樹栽培業務（開墾作業）の作業が始まったのは、平成元年3月頃であり、グループごとに担当上司が引率して、荒島駅構内におもむき、植樹予定地全体を整地することから始まった。当初は作業日誌の作成は要求されていなかったが、平成元年4月12日頃から各人ごとに作業日誌を作成するよう要求されるようになった。

これに対して、被懲戒処分者は、作業日誌を各人が作成しなければならぬ必要性を副所長に尋ねたが、明確な答えはなかった。そこで、副所長が仕事内容を把握していること、グループごとに仕事をしているから、グループごとに作成するなら格別個人別に作成する必要性は認められないことを理由として、作成しなかった。

また、被申立人は、作業日誌作成の必要性を特に疎明していない。

してみれば、本件状況の下で、作業日誌を作成しなかったことは、会社が懲戒処分に値すると主張するほどの非違行為とは認められない。

また、たびたび就労拒否したということについては、果樹栽培業務（開墾作業）を始めるに当たって、会社は、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しなかったし、個々具体的な作業につ

いて、どの場所にどの果樹を栽培し管理はどうするのかといった説明もなく、単に現地に行き整地、植樹等の作業をするだけであった。しかも、会社が整地作業のために用意した道具は、くわ、かま、スコップ等であり、電動工具等は用意されておらず、慣れない作業に一般社員は疲れることもあった。そのため、被懲戒処分者は、荒島駅構内の果樹栽培作業の目的・意義について疑問を持ち、所長に尋ねに行ったり作業途中で疲れた時は、各自が小休止をしたりしていた。それを被申立人は懲戒処分しているが、被懲戒処分者が果樹栽培作業の目的・意義について質問したり、疲れた時に小休止を取ったことが懲戒事由に該当するとまではいえない。

また、他にも就労しなかったことがあったが、それは、雨が降って来た時や、午前の作業が終わる午前11時頃と午後の作業が終わる午後3時頃のそれぞれ5分前位からと認められ、非違行為の程度は低いと思われる。それを本件の事情の下で懲戒処分に値するとするには疑問がある。

(エ) 上司に対する反論、反抗、暴言等について

事業所事業管理係の設置目的・業務内容からして、被懲戒処分者等が事業所事業管理係に配属されたこと及び業務内容に対して不満・意見を持つのは自然であり、時として大きな声で意見を述べることもあり得ることである。

たしかに、会社が指摘する上司に対する反論、反抗、暴言等の中には、行き過ぎと認められるものもみられ、被懲戒処分者等に反省すべき点はあるが、かといって、会社が、精神的・肉体的苦痛を与える目的で被懲戒処分者等にレポート作成業務・果樹栽培業務（開墾作業）を行わせたことの不当労働行為性と対比して、それ以上の非違行為であったとまでは認められず、会社の態度からして懲戒処分に値するとはできない。

3 結 論

以上から、本件懲戒処分等は、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。

4 救済方法

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を求めているが、主文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ているが、主文の救済で足りるものとする。

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条の規定により主文のとおり命令する。

平成8年11月26日

島根県地方労働委員会
会長 近藤 正三 ⑩

「別紙 略」