

兵庫、平6不11、平9.5.6

命 令 書

申立人 国鉄労働組合近畿地方本部
同 国鉄労働組合兵庫地区本部
同 国鉄労働組合近畿地方本部兵庫地区本部鷹取工場分会

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らの組合員に対し、同組合からの脱退を勧奨して、同組合の組織、運営に介入してはならない。
- 2 被申立人は、本命令書写し受領後1週間以内に、下記の内容の書面を申立人らに交付しなければならない。

記

当社が貴組合員X1、X2及びX3氏に対し、組合からの脱退を勧奨した行為は、兵庫県地方労働委員会から不当労働行為であるとの認定を受けました。今後このような行為を繰り返さないよう誓約します。

平成 年 月 日

国鉄労働組合近畿地方本部

執行委員長 X4 殿

国鉄労働組合兵庫地区本部

執行委員長 X5 殿

国鉄労働組合近畿地方本部兵庫地区本部鷹取工場分会

執行委員長 X6 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 Y1

- 3 申立人らのX7、X8及びX9に関する申立ては、これを棄却する。
- 4 申立人らのX10に関する申立ては、これを却下する。

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、国鉄改革法等の国鉄改革関連法令に基づき、昭和62年4月1日に設立された日本国有鉄道（以下、「国鉄」という。）の承継法人の一つであり、肩書地に本社を置き、本州の西日本地域において主に鉄道事業等を営む株式会社であり、本件申立て時の従業員数は47,970人である。
- (2) 会社鷹取工場（以下、「工場」という。）は、神戸市須磨区大池町5丁

- 目1番1号に存し、会社鉄道本部神戸支社（以下、「支社」という。）車両課の所管する現業機関であり、本件申立て時の従業員数は826名である。
- (3) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部（昭和62年9月27日までは国鉄労働組合近畿地区本部と称していた。以下、「近畿地本」という。）は、昭和62年3月31日までは国鉄の、同年4月1日以降は前記承継法人等の従業員で組織する国鉄労働組合（以下、「国労」という。）の地方組織で、会社の近畿地方を中心とする職場に勤務する者を主たる構成員とする労働組合であり、本件申立て時の組合員数は3,789名である。
- (4) 申立人国鉄労働組合兵庫地区本部（以下、「兵庫地本」という。）は、近畿地本の近畿各府県ごとに設けられた地区本部であり、本件申立て時の組合員数は1,020名である。
- (5) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部兵庫地区本部鷹取工場分会（昭和62年9月27日までは国労近畿地区本部鷹取支部と称していた。以下、「分会」という。）は、兵庫地本に所属し、工場に勤務する国労組合員を構成員とする労働組合であり、本件申立て時の組合員数は373名である。
- (6) 会社の従業員で組織する労働組合は、国労のほかに、西日本旅客鉄道産業労働組合（以下、「西労組」という。）及びジェーアール西日本労働組合等が併存している。

2 本件申立てまでの労使関係

(1) 特別安全衛生教育

工場は、昭和56年以降の重大な労働災害事故発生に伴い、所轄労働基準監督署の立入検査及び指導並びに国鉄本社の職場管理監査を受け、昭和50年11月27日以降、10日間の日程で、安全意識の向上を目的とした特別安全衛生教育を実施した。

受講対象者は、工場の技能職員全員であったが、特に、傷害多発者、重傷害発生者及び重傷害発生への恐れのある者（体操をしなかったり、保護具を着用しない者及び安全上の注意を再三受けた者等）を優先する方針で、作業の繁閑を考慮して、職場長の推薦により決定された。

10日間のカリキュラムを受講した者のうち、再教育が必要と判定された者には、さらに①自転車整備、②文鎮、銘板及びメダル磨き、③電線被覆除去、④ホースマット製作の作業が課せられた。

当該作業を課せられた者のうち、国労近畿地区本部鷹取支部所属組合員10名は、昭和61年5月に、神戸地方裁判所に、上記作業が苦役であるとして国鉄等に慰謝料を請求する訴訟を提起したが、平成元年5月25日、原告らの請求を棄却する判決があった。原告らはこれを不服として、大阪高等裁判所に控訴したが、平成3年1月30日、控訴棄却の判決があった。

(2) 昭和62年（不）第11号事件

国労近畿地区本部及び国労近畿地区本部鷹取支部は、昭和62年3月以降、分会員に対して行われた廃車解体及び洗濯班等への配属が、労働組

合法第7条第1号及び第3号の規定に違反する不当労働行為であるとして、同年7月13日、当委員会に救済申立てを行った。

当委員会は、平成元年12月13日、配属命令を取り消して原職に復帰させること、原職復帰に当たっての団体交渉に応じること及び誓約文を交付することを命じる全部救済命令を発したが、会社は、これを不服として中央労働委員会に再審査の申立てを行い、審問終結時現在係属中である。

3 工場の概要

(1) 業務

工場は、国鉄時代、SL、電気機関車、ディーゼル機関車、電車及び貨車の検修を行っており、昭和59年から60年にかけて高砂工場を統合したことにより、気動車、客車の検修も開始した。統合時の工場所属人員は約1,900名であった。

現在、工場は、新幹線とディーゼル機関車を除く全車種の検修、車両の改造、車体更新、ディーゼルエンジン・空制弁・電車連結器の集中検修、車両・車両部品の受託検修等の検修業務のほかに、車両新製、車両部品の製作、車両オプション加工、自動車整備、設備・機械の修繕、構造物・鉄骨・看板・標識・各種メダル等の製作、シルクスクリーン印刷（時刻表製作等）、ミニSL・リニアモーターカー等のレンタル等の新事業も行っている。

(2) 組織

工場は、総務科、工程管理科及び技術科（以上、いずれも国鉄時代は「課」であった。）の非現業部門と、組立職場、旅客車職場、部品職場、内燃機職場、台車職場及び鉄工職場の6職場からなる現業部門とで組織されている。

(3) 現業部門である各職場の業務

組合職場は、電気機関車、気動車及び客車の一部の内装並びにエンジン等の検修を、旅客車職場は、電車、客車の一部及び貨車の内装並びにエンジン等の検修業務を、部品職場は、電気、ブレーキ等制御関係の車両部品の検修業務を、内燃機職場は、ディーゼル・気動車のエンジンの検修業務を、台車職場は、走行部分を含めた台枠部分の検修業務を、鉄工職場は、車両の外板の検修業務、車体の加修及び工場内施設の点検保守業務をそれぞれ担っている。

(4) 職場の構成等

前記各職場には、それぞれ事務所、業務別に10～50人で構成される組及び2～3人で構成される材料組が置かれ、材料組を除く各組には、平均5～6の班が置かれている。

各職場の職場長の下には、2～3人の助役が置かれ（ほかに、LC試験（助役になるための試験）合格者の中から指定される副助役が置かれている場合がある。）、各組には責任者として作業主任（国鉄時代は工作

指導掛。以下、「作指」という。) があり、各班には班長がいる。実際の作業は、班長の指示の下に班単位で行う。

事務所では、要員配置、工事進捗の管理・指導等を行っており、職場長、助役及び作指のほかに、故障の調査・車両の履歴管理・設備管理・安全管理等を行う技管（「技術管理」の略。）及び技管を補佐する社員が勤務している。

(5) 昇格システム

工場における昇格経路は、別紙1のとおりである。ただし、助役になるためには、通常の昇格試験とは別にLC試験に合格しなければならない。職名が変わる4等級及び6等級への昇格をB昇格、それ以外をA昇格と称している。

昇格試験は、年に一度12月に行われており、支社人事課と車両課の課長代理以上の試験官の下で、B昇格試験は筆記試験と面接、A昇格試験は小論文と面接が、それぞれ実施されている。

また、決められた時期に、工場長から人事考課が上げられているが、この考課を実際に担当しているのは職場長であり、助役等からの報告を受けて行っている。

(6) 職制の職務

工場長は工場業務全般の管理及び運営を、職場長は職場業務全般の管理及び運営を、助役は工場長又は職場長の補佐又は代理をそれぞれ職務としている。

作指は、班長への作業指示や仕事の進捗管理を行うが、車両技術主任以下の職（別紙1参照）の者の中から、工場長による主務担当の担務指定を受けて任命される。

(7) 個人面談

会社発足後、従業員とのコミュニケーション、将来の進路希望の把握及び業務上の指導等を目的として、個人面談が実施されている。

工場では、平成3～4年以降、①年度当初に、前年度の目標についての実績のフォローと新たな目標について話し合い、②上期が終わった時点で、その時点での実績と下期の取組方を話し合い、③そのほか事案に応じて随時話し合うという形で、年3回を目標に、業務の合間に行われている。

面談を担当するのは職場長及び助役であり、出向に対する考え方の把握等も行っている。

(8) 団体交渉システム

国鉄時代は、団体交渉は国労中央本部と国鉄、各地方本部と各鉄道管理局との間でそれぞれ行うこととなっていたが、工場においては、国労近畿地区本部鷹取支部と工場との間で直接団体交渉が行われていた。

しかし、会社設立後は、労働協約第32条に、「中央における団体交渉は、本社（全機関を統括する意味の本社をいう。）において、地方における団

団体交渉は、本社、T i S本部、開発事業本部、地方機関及び大阪建設工事事務所において行う。」と規定されたことにより、団体交渉は国労西日本本部と会社及び近畿地本と支社との間のみで行われることとなり、分会及び工場には団体交渉権がなくなった。

これ以降、工場は、団体交渉権がないことを理由に、分会からの脱退勧奨に抗議する申入れの受領を拒否している。

(9) 職制の組合員資格

非組合員の範囲は、労働協約により、①管理職社員（参与、参事、参事補、副参事及び主事の者）及び役付医療社員、及び②人事、労務、文書、秘書、経理、監査、審査、適性検査及び守衛担当の係員のうち、会社が指定する者と定められている。

工場における職場長及び助役の組合所属は、別紙2のとおりである。

4 分会員に対する脱退勧奨

(1) X 7

ア 工場内燃機職場所属の分会員X 7（以下、「X 7」という。）は、平成2年2月8日、勤務時間後、山陽電気鉄道伊保駅近くの焼き鳥屋で、工場内燃機職場助役Y 2（以下、「Y 2助役」という。）に「時間がないので、早くK（国労）からN（西労組）に変わる方がよい。」と言われた。

X 7が「なぜ時間がないのか。」と尋ねたところ、Y 2助役は「ともかく時間がないので。」と繰り返すのみであった。

X 7は、Y 2助役に対し、「このまま国労に残る。」と答えた。

イ X 7は、平成3年9月26日、福岡で行われた第3回J R西日本弓道大会で、工場助役Y 3（以下、「Y 3助役」という。）から「国労を脱退しなければ破門だ、（鷹取工場内の）道場で弓を引かさない。」と言われた。

ウ X 7は、平成3年11月30日の晩に、高砂市にあるアラビカ喫茶店で、工場内燃機職場作指Y 4（以下、「Y 4作指」という。）から脱退を進められたが、「今の組合に残る。」と言って別れた。

X 7が帰宅したところ、留守中に工場台車職場助役Y 5（以西日本旅客鉄道（兵庫鷹取工場脱退動受）以下、「Y 5」という。）から電話が架かっていたので、同人と話をしたところ、Y 5がY 3助役が「破門だ。」と言ったことに対し、謝らせると述べ、12月2日にX 7、Y 5及びY 3助役が会うことになった。

エ X 7は、平成3年12月2日の勤務時間後に、Y 5、Y 3助役及び工場内燃機職場助役Y 6（以下、「Y 6助役」という。）と会った。X 7がY 3助役から「破門だ。」と言ったことについての謝罪を受けた後、Y 5は、X 7に工場の実態や要員削減の話をした上で「今がチャンスだから、紙に名前だけ書いて、日付、印は気持ちが決まってからでよいので、Y 6に紙をくれと言ってもよいが、言いにくかったら作指の

Y 4 にでも言って、紙をもらって書き込んで、Y 4 に渡してくれたら後は悪いようにはしない。何かあったらいつでも、わしに相談したらよい。」と言った。これに対し、X 7 は、明確に返答せずに先に帰り、その後 Y 5 にも Y 6 助役にも返事をしなかった。

X 7、Y 5、Y 3 助役及び Y 6 助役はいずれも高砂工場の出身であり、X 7 と Y 5 は高砂工場と同じ職場に所属していたことがあった。また、X 7 と Y 6 助役は高砂工場時代から同じ職場で仕事をしてきた。

オ X 7 は、平成 4 年 1 月 18 日に、弓道のことで、昼休みに食堂で Y 3 助役に声をかけられた際、Y 3 助役に「国労に残る。」と伝えた。

カ その後、X 7 は、所属は内燃機職場のまま工程管理科事業開発室助勤となり、平成 6 年 6 月 22 日に、国労を脱退した。

(2) X 1

ア 工場旅客車職場所属の分会員 X 1（以下、「X 1」という。）は、平成 6 年 3 月 14 日、脱退用紙に名前を記入し、同職場所属の分会役員 X 11（以下、「X 11」という。）に、「悪いけど組合辞めるわ。」と告げた。X 11 が「どないしたんや。」と尋ねると、X 1 は「ずっと前から国労を脱退するように言われていた。川重出向中（X 1 は、平成元年 12 月から平成 2 年 11 月まで川崎重工業株式会社へ出向していた。）からも何回も国労を脱退するように言われていた。」と答え、さらに脱退用紙に名前を記入したがまだ日付を書いていないことを告げた。X 1 と X 11 は、同月 17 日の昼休みに話をする約束をして別れた。

イ X 1 は、平成 6 年 3 月 17 日午前中、旅客車職場事務所で、同職場助役 Y 7（以下、「Y 7 助役」という。）の立会いのもとで、脱退用紙に日付を記入した。

X 1 は、同日昼休みに、X 11 及び分会副執行委員長 X 12（以下、「X 12 副執行委員長」という。）と会い、脱退した旨を報告した。X 11 が「誰かに言われたんか。」と尋ねたところ、X 1 は「Y 7 に言われた。」と答えた。

ウ 分会執行委員長 X 6（以下、「X 6 執行委員長」という。）は、平成 6 年 3 月 23 日に、工場長 Y 8（以下、「Y 8 工場長」という。）あてに、書面で申入れを行った。申入れの内容は、Y 7 助役の X 1 に対する同月 17 日の行動を指摘し、Y 7 助役の勤務時間中の組合活動を禁じた就業規則違反及び Y 7 助役を指導する工場幹部の責任の明確化を求めるものであった。

(3) X 2

ア 株式会社明石ステーションセンターから、平成 6 年 3 月初旬、会社にて、電気設備の保守点検技術者が欲しいという要望があった。これを受けて、工場旅客車職場長 Y 9（以下、「Y 9 職場長」という。）は、同職場材料組所属の分会員 X 2（以下、「X 2」という。）が、配線関係の仕事をしてきたこと、当時出向を希望していたこと及び姫路から

通勤していたので、通勤時間が短縮され便利であることから、当該出向に適任と判断し、同月8日、個人面談でX2に意向打診を行ったところ、X2がこれを承諾したので、X2を支社に推薦した。

イ X2は、平成6年3月15日に、工場旅客車職場所属の分会員X13（以下、「X13」という。）に、出向の意向打診のための個人面談を受けたこと、及び出向は本人の希望だが、配転は強制的にできるとの趣旨の話があった旨を告げた。

ウ X2の株式会社明石ステーションセンターへの出向が、同月18日に正式に決定し、X2は同出向に係る事前通知書を受領した。

その後、X2はX13に、出向することになったが「国労ではダメ、今月中に出せ。」と言われている旨を話し、また、工場旅客車職場所属の分会員X14（以下、「X14」という。）に、出向するには、国労ではいけないと言われた旨を話した。

エ X12副執行委員長は、平成6年3月24日ごろ、旅客車職場の材料庫前でX2と会い、X2から出向すること及び脱退を促されている旨の西日本旅客鉄道（兵庫鷹取工場脱退勸奨）話を聞かされた。

オ X2は、平成6年3月31日午後4時15分ごろ、旅客車職場事務所で、Y9職場長とY7助役に「印を押せ。」と求められ、国労からの脱退用紙に押印した。

X11は、同日午後4時20分ごろ、X2から「今、脱退届を書いてきた。」と報告を受けた。

X13、工場旅客車職場所属の分会員X15及び同X16は、同日午後4時30分ごろ、それぞれX2から「今日、脱退用紙を出した。」と聞かされた。

同日午後4時50分ごろ、X14は、X2から「今日、ハンコを押した。」と聞かされた。

X12副執行委員長は、同日午後5時20分ごろ、更衣室の2階（旅客車職場用）で、X2から、今日、脱退用紙に押印した旨聞かされた。

カ X2は、平成6年4月1日、株式会社明石ステーションセンターへ出向した。

(4) X10

ア 工場台車職場所属の分会員X10（以下、「X10」という。）は、平成4年2月10日国労から脱退した。

イ 分会書記長X17が作成したメモと、これを会議用にまとめた表によると、平成4年2月3日から6日にかけて、工場台車職場職場長Y10（以下、「Y10」という。）やY5がX10に国労からの脱退を勸奨した旨の記載がある。

(5) X8

ア 工場鉄工職場所属の分会員X8（以下、「X8」という。）は、平成6年8月31日国労から脱退した。

イ 分会員 X18（以下、「X18」という。）の作成した聞き取り調査表と報告メモによると、X8が国労を脱退した後の平成6年9月5日にX18がX8と面談した際、X8がX18に対し、

- (ア) 8月26日の朝、個人面談に呼ばれて脱退を決意したこと
- (イ) Y11、X9、Y10と歴代の職場長から脱退を勧奨されつづけてきたこと、
- (ウ) 個人面談は普通の者は年5ないし6回であるのに、16回も行われたこと
- (エ) 今の心境は、残るも地獄、出るも地獄の心境である旨を告げたとの記載がある。

(6) X9

ア 工場台車職場所属の分会員 X9（以下、「X9」という。）は、平成6年2月26日国労から脱退した。

イ 分会台車班班長 X19（以下、「X19班長」という。）の聞き取り調査表によると、X19班長が脱退日当日の朝 X9と面談した際、平成5年12月末に分会員 X3（以下、「X3」という。）とともに脱退する予定であったが、X3が自殺したので提出が遅れたこと、当日付けで国労を脱退すること、当局から「どないするのか」と言われたが、自分で判断して提出した旨の記載があり、また、脱退の主謀者欄に、Y5及び工場台車職場職場長 Y12（以下、「Y12職場長」という。）の氏名と肩書、脱退のため本人を呼び出した場所の欄に、事務所、飲み屋との記載がある。

(7) X3

ア 経歴

X3は、昭和53年4月に、国鉄に入社し、高砂工場台車職場に配属されたが、高砂工場の業務廃止に伴い、昭和60年3月25日に、工場台車職場に配属となった。その後、昭和62年2月28日に、台車職場3組貨車班に配属となり、走行装置の検修作業を行っていた。

X3は、国労組合員として、高砂工場時代、春闘の際に結成される青年行動隊に参加したことがあった。

イ 交通事故とその後の経過

(ア) X3は、平成5年4月25日午後1時30分ごろ、神戸市西区内で、乗用車による家族との買物の帰りに交通事故を起こし、頭部外傷第2型、右第6／7頸椎脱臼骨折、胸部打撲、第5、8胸椎圧迫骨折を負い、明石市にある神明病院に入院した。

(イ) X3は、平成5年4月26日に、国立明石病院（以下、「病院」という。）に転院し、治療を受け、同年8月22日に退院した。

X3は、退院以前に、病院の医者に対し、「足がしびれる、頭が痛い。」と訴えていたが、医者から「事故でなったのではない。」と言われ、退院の際、後遺傷害については、「無」との傷病証明書が

交付された。

- (ウ) 平成5年8月30日、病院から、事故の傷は完治しており、9月2日より就労が可能である旨の診断書がX3に交付された。

ウ 職場復帰から事務所勤務となるまでの間の経緯

- (ア) X3は、平成5年9月2日に職場に復帰し、台車職場事務所（以下、「事務所」という。）に配置転換され、現場作業のチェックリストの整理業務に3日間従事した後、台車職場2組に配置転換され、輪軸深傷検査の業務に従事した。

なお、輪軸深傷検査とは、車輪と軸の傷の有無を、超音波探傷機によってチェックする仕事であり、実際の作業は、椅子に座ってテレビの画面をチェックしたり、輪軸をクレーンで移動させるものであって、通常であれば、体に負担となる作業ではなかった。

- (イ) X3は、平成5年10月中旬ごろ、同僚に「ヘルメットをかぶってあごひもを締めるのもつらい。」と話していた。また、出勤はしたが、「気分が悪い。」と言って早退することがあった。そのため、職場管理者の配慮により、同年10月20日から事務所に配属され、ワープロによる文書作成、チェックリストの整理・収集、端末機への入力作業等の業務に従事することになった。

エ X3に対する脱退勧奨

Y5（当時は台車職場職場長であった。）は、X3にお茶を入れる際に、事務所の奥で「あんたは台車の修結の工事人工（現場作業員）に入っとる。現場で働いて当然や、しかし身体のことを考えたら無理や。国労を抜けたら材料等の仕事に就かしてやる。このことは誰にも言うな。」と話をした。

なお、材料組は、室内ではヘルメットをかぶらなくてよい職場であった。

オ 平成5年12月20日の話合いの状況

分会台車班書記長X20（以下、「X20書記長」という。）は、平成5年12月20日午後7時過ぎに、X3宅を訪問した。

- (ア) X20書記長が体調について尋ねたところ、X3は「わし、身体が完全に治ってない。精神的に……知らんやろうけど指先がしびれとるし、顔も虫がほうとる様な感じがしとる。」と答えた。X20書記長が「大きな病院に行って見てもろたんか。」と尋ねると、X3は、「神戸の病院に行ってMRI（磁気共鳴映像法）を取って見てもろうたら、神経が傷ついてもう一生治らんと言われた。」と答えた。

X20書記長は、平成5年11月ごろ、台車職場休憩所でX3から「医者には話を聞いてくれへん。」と訴えられ、「もっと違う医者にもかからんかい。」とアドバイスしたことがあり、その後、X3は、11月26日に国立神戸病院で診察を受けていた。

- (イ) X20書記長が「当局はおまえを責めとんとちがうんか。」と尋ね

ると、X3は「責めと言うもんやない。毎日や。」と答えた。X20書記長が「どういうことを言ってきてるんや。身体のことか、事務所から出すと言うとんか。」と尋ねると、X3は「事務所なんかにおりたくはない。」と言った。

また、X3は「実は、今日書いたんや。ずっと言われてるし、(Y5の)機嫌を損ねると何をやるわからん。」と脱退届に記入したことを告げ、さらに、「年明けから材料に行けるようになった、今日書いて材料に行けるようになったんや。」と話した。

事実、X3は、12月18日に、年明けから材料組に配属されることが決まっていた。

- (ウ) X20書記長が「そんなに責められてるのなら国労を辞めてもええやないか。」と言うと、X3は「(国労を)辞めとうないけど、機嫌を損ねたら何するかわからんし、会社を辞めるしかない。事務所の雰囲気は悪い。」と言った。

カ 平成5年12月22日の話合いの状況

- (ア) X3は、平成5年12月21日の勤務時間中に、ほかの分会員20数名に、国労からの脱退を決めたことをわびて回った。
- (イ) X3は、平成5年12月22日の勤務時間後に、工場台車職場所属の分会員X21(以下、「X21」という。)及び同X22(以下、「X22」という。)と会い、Y5について「職場長の事務所の中での言動にみんなピリピリしている。断ればと思うが何かされそうで怖い。」「事務所にいるのが嫌で『材料にしてくれ。』と言った。」と話し、また、体調について「足がしびれ、顔もピリピリする。」「自分の身体のことを考えたら職場で仕事する自信がない。」「妻や子のことを考えれば働き続けなければならんし、辞めてもこんな身体ではどこにも勤まらん。」と話した。

キ X3の自殺

X3は、平成5年12月24日、通常どおりに出勤し、体操・点呼後、事務所でワープロの入力作業を行っていたが、午前10時40分ごろ、レンガ倉庫で姿を見かけたのを最後に、工場内で行方知れずとなった。同日昼ごろ、X3がいないことが判明し、午後2時過ぎごろから捜索が行われた。その結果、同日午後4時15分ごろ、レンガ倉庫内で首を吊ったX3の遺体が発見された。

ク 国労の抗議行動

- (ア) 分会鉄工班班長X23からY10(当時は鉄工職場職場長であった。)あてに、平成5年12月25日付けで、「個人の交通事故による身体的『弱点』に付け込み、脅し、恫喝した『脱退強要』は、到底『人道的』に許される言動・行為ではない。」との緊急申入れが、書面で行われた。

また、分会は、同日、「(X3は)職場管理者から『身体の具合も

あり、一生働くためには今の組合所属ではダメ。』と陰に陽に脱退を強要されていた。」「彼は毎日、毎日せめられ身体のことと、精神的なことで追い詰められていた。」「こうした状況から、彼は…『自らの生命をたつ事』となった。」との抗議声明を、書面で発表した。

(イ) 平成6年1月10日、X6執行委員長からY8工場長あてに、①Y5からの事実調査結果及び平成5年12月25日付けのX3の脱退用紙の提示、②自殺当日の会社側の行動の提示、及び③脱退強要の中止を求める申入れが、書面で行われた。同申入書には、「X3氏は、健康のこと、家族のために働き続けなくてはならないことで悩んでいたのは事実だが、我々の調査から『Y5職場長』に人間関係（国労脱退）を断ち切ることを強要され、悩んでいたのは事実である。」と記載されていた。

(ウ) 平成6年1月から4月にかけて、分会及び全国の国労組織等から、X3に対する脱退勧奨の抗議として、合計161通の葉書が、Y5宅に届けられた。

(エ) 平成6年2月2日ごろ、「JR鷹取工場の不当労働行為を告発する会」と名乗る団体から、Y5宅付近の民家計27軒に、ビラが投函された。当該ビラには、「(X3は) JR西日本会社の鷹取工場及び台車職場管理者に『殺された』と言えます。」とあり、「彼を『死』に追い込んだJR西日本会社鷹取工場、総務科長、台車職場長への抗議をお願いします。」と記載され、併せてY5の氏名・住所が記されていた。

なお、平成6年12月22日の本件申立て後は、分会としてのY5宅への抗議行動及びY5宅付近へのビラ配布は行われていない。

(オ) 平成7年6月から7月にかけて、電報計28通及び葉書計25通が、Y5宅に届けられた。差出人は、支援団体が中心であり、X3の自殺後も、Y5が脱退勧奨を続けているとして、それに抗議するものであった。

ケ Y5の証人採用と出頭拒否

(ア) 近畿地本、兵庫地本及び分会（以下、「申立人ら」という。）は、平成8年1月31日の第4回審問において、Y5の採用を求める証人尋問申請書を提出した。

これに対し、Y5は、同年3月1日の第5回審問において「私はX3氏の入院中から暇を見つけては見舞いに行き、職場復帰後もX3氏の体調、病状の把握に務めてきました。X3氏が職場に復帰してからも、私は本人の体調を第一に考え、無理をさせないよう私なりに最大限配慮してきました。」「X3氏も私に対し、『ワシの身体ことは職場長が一番よう知つとる。職場長、永いこと（台車職場に）おってよ。』と言ってくれていたのです。」と記載された陳述書を提

出した。

- (イ) 当委員会は、平成8年6月20日の第8回審問において、9月5日の第9回審問における証人にY5を採用する旨決定し、証人呼出状を送付したが、第9回審問当日、Y5は出頭しなかった。
- (ウ) 申立人らの代理人が、X3の妻に聴取した陳述録取書が、平成8年10月4日に、当委員会に提出された。同陳述録取書には、「(Y5から)電話があったことを伝えた時、夫は有り難がっている様子はなく、『Y5は自分のことしか考えていない、何をするかわからない人間だ。』とっていました。」「Y5さんの陳述書を読みますと、夫はY5さんを信頼していたとされていますが、私の印象は全く逆で、Y5さんが夫の仕事のことで誰よりも夫のことを考え、夫もY5さんを信頼していたとはとても思えません。」と記載されている。

第2 判断

1 平成5、6年当時の工場における労使関係について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らは、以下のとおり主張する。

工場においては、いわゆる国鉄の分割・民営化時に、これに反対する国労組合員に対する廃車解体、洗濯班職場等への集中的不利益配属が行われ、これを不当労働行為とする救済命令が兵庫県地方労働委員会より交付されている。

会社が、従来国労を嫌悪・差別し、会社組織ぐるみでその組織の弱体化、破壊を意図してきたことは、兵庫県地方労働委員会においては、既に顕著な事実である。

イ これに対し、被申立人は、以下のとおり主張する。

国鉄時代、工場において行われた「特別安全衛生教育」については、神戸地方裁判所・大阪高等裁判所ともに不当労働行為の成立を否定した。

また、分割・民営化に際して、全国の地方労働委員会に採用・配属に関する救済申立てが係属したが、命令の中には、大阪府・岡山県地方労働委員会等、不当労働行為の成立を否定したものもある。

したがって、申立人らの「国鉄時代、国労に対し不当労働行為があった。」との主張は是認できない。

(2) 当委員会の判断

工場において、昭和62年3月以降分会員に対して行われた廃車解体、洗濯班等への配属について、当委員会へ昭和62年(不)第11号事件が係属し、当委員会は平成元年12月13日、配属命令を取り消して原職に復帰させること、原職復帰に当たっての団体交渉に応じること及び誓約文を交付することを命じる全部救済命令を発したが、会社は、これを不服として中央労働委員会に再審査の申立てを行い、審問終結時現在係属中である、こと[第1の2(2)]、及び職制による分会員への脱退勧奨が行われ

たとして、分会が工場に対して行った申入れ〔第1の4(2)ウ並びに同(7)ク(ア)及び(イ)〕に対し、工場は団体交渉権がないことを理由に受領を拒否していること〔第1の3(8)〕を総合し、かつ、いわゆる分割・民営化に際し、会社の国労組合員への取扱いをめぐって、多くの不当労働行為救済申立てが各地方労働委員会に係し、その多くは今なお係争中であること、及び会社発足後も、国労から多くの救済申立てが各地方労働委員会に行われ、係争中であることを考えあわせると、工場における分会との労使関係は、本件において問題となっている平成5、6年当時においても、決して円満といえる状況ではなかったものと推認せざるを得ない。

2 分会員に対する脱退勧奨の存否

(1) X7

ア 当事者の主張

(ア) 申立人らは、以下のとおり主張する。

X7は、平成元年ごろより、勤務時間中に、あるいは勤務時間後に、Y2助役、Y4作指、Y3助役、Y5及びY6助役に脱退勧奨を受けており、事業開発室へ助勤となってからも、工場内燃機職場職場長Y13（以下、「Y13職場長」という。）、工場内燃焼職場助役Y14（以下、「Y14助役」という。）及び工場工程管理科科长Y15（以下、「Y15科長」という。）に「事業開発へいたければ国労では駄目」と言われ、平成6年6月22日、国労を脱退した。X7への脱退勧奨は、異なる職場に属する管理職らが、連絡をとって組織的に行ったものであり、会社・工場が一体となって行ったものであることは明白である。したがって、X7への脱退勧奨は、会社が国労を敵視し、その弱体化を意図して行った支配介入である。

(イ) これに対して、被申立人は、以下のとおり主張する。

X7に対して行われたとされる脱退勧奨行為のうち、①平成元年ごろ、Y2助役が勤務時間中に行った行為、及び②Y15科長、Y13職場長及びY14助役が行った行為については、具体的な点が明らかにされておらず、信用するに値しない。また、事業開発室でX7と同じ業務を担当している従業員のうち、7名中4名は国労組合員であり、右割合はX7が脱退した当時も同程度であったことから、国労から脱退しなければ事業開発室には残れないという客観的事情が存在しないことは明らかであり、管理者がそのようなことを言うことなどあり得ない。

Y3助役、Y5、Y6助役及びY2助役のその他の行為については、いずれも勤務時間外に行われたものであり、その内容も、利益誘導あるいは人事上の不利益を示唆したものではないから、それは会社の指示を受け、あるいは会社の意向を受けて行ったものとはいえない。Y3助役、Y5及びY6助役は、いずれもX7とは高砂工場時代からの友人であり、個人的に非常に親しい関係にあったこと

からみても、彼らの行為は、正当な組合活動の一環であり、会社の不当労働行為と評価される余地はない。

また、Y 4 作指は管理者ではなく、その脱退勧奨行為について会社の不当労働行為が成立する余地はない。

イ 当委員会の判断

(ア) X 7 が、平成 2 年 2 月ごろから平成 4 年 1 月ごろにかけて、Y 3 助役、Y 4 作指及び Y 5 月から、国労からの脱退を働き掛けられていたことは、X 7 自身が記載したメモによってこれを認めることができる [第 1 の 4 (1) アないしオ]。

(イ) しかし、X 7 が国労から脱退したのは平成 6 年 6 月 22 日であって [第 1 の 4 (1) カ]、その間約 2 年の日時の経過があるので、X 7 の脱退が上記の働き掛けの結果であったと認めるには足りず、また、本件申立てに先立つ 1 年以内に、X 7 に対して国労からの脱退勧奨が行われたことを示す証拠もない。したがって、X 7 に関する申立人らの申立ては、これを認容し難い。

(2) X 1

ア 当事者の主張

(ア) 申立人らは、以下のとおり主張する。

X 1 は、Y 7 助役から、博多助勢及び昇格を理由として、国労脱退を勧奨された結果、平成 6 年 3 月 17 日、勤務時間中の午前 10 時 30 分から 11 時までの間に、旅客車職場事務所で、Y 7 助役立会いのもとで、脱退用紙に日付を記入した。

X 1 の脱退用紙への記入が、勤務時間中に、Y 7 助役立会いのもとで行われていること、Y 7 助役の脱退勧奨行為は、博多助勢及び昇格等の人事問題を利用して行われていることから、管理職の地位を利用した利益誘導であり、Y 7 助役の脱退勧奨行為は、会社による支配介入である。

(イ) これに対し、被申立人は、以下のとおり主張する。

Y 7 助役は、平成 6 年 3 月 17 日に、X 1 から業務上の相談を受けて話をしたことはあるが、脱退用紙の記入に立ち会った事実は存しない。

Y 7 助役は、西労組組合員であり、X 1 とは互いに家に出入りする仲であり、勤務時間後、職場外などで、脱退勧奨を行った可能性はある。しかし、それは組合活動そのものであり、そもそも会社の関知するところではない。

イ 当委員会の判断

X 1 が、平成 6 年 3 月 17 日午前中、旅客車職場事務所で、Y 7 助役の立会いのもとに、脱退用紙に日付を記入したこと、その日の昼休みに、X 12 副執行委員長に Y 7 助役に言われたから脱退したと伝えていること、6 日後の 3 月 23 日には、X 6 執行委員長が Y 8 工場長に、3

月17日のY7助役の行動は勤務時間中の組合活動を禁じた就業規則違反であるので、同人に対する指導と工場幹部の責任の明確化を求める書面を提出していること[第1の4(2)アないしウ]を総合すると、X1がY7助役から、勤務時間中に国労からの脱退勧奨を受けたことが認められる。

被申立人は、西労組組合員であるY7助役が、勤務時間後、職場外などでX1に対し脱退勧奨を行った可能性を否定しないが、Y7助役は、上記のとおり、勤務時間中に直属の上司として脱退勧奨を行ったものであり、その行為は会社の行為として評価すべきものとする。

(3) X2

ア 当事者の主張

(ア) 申立人らは、以下のとおり主張する。

X2は、平成6年3月31日午後4時15分ごろ、旅客車職場事務所で、Y9職場長及びY7助役から「印を押せ。」と迫られ、脱退用紙に記入し、押印した。そして、その翌日、株式会社明石ステーションセンターへ出向した。

国労脱退と出向の時期を考えあわせると、Y9職場長及びY7助役の脱退勧奨行為は、会社による支配介入である。

(イ) これに対し、被申立人は、以下のとおり主張する。

Y9職場長が、平成6年3月31日に、X2に会ったのは、X2が出向の挨拶に来た午後5時ごろである。Y7助役がX2に会ったのは、翌日、X2の出向初日に、出向先に同行するためであり、したがって、平成6年3月31日に、同人とその打合せを行ったが、脱退用紙に印を押させるようなことは一切行っていない。

イ 当委員会の判断

X2が、平成6年3月8日に株式会社明石ステーションセンターへの出向の意向の打診を受けてから、国労からの脱退を求められていたこと、同年3月31日午後4時15分ごろ、旅客車職場事務所でY9職場長とY7助役から、「印を押せ。」と求められ国労からの脱退用紙に押印したこと、その直後分会員にその旨の報告をしていること、及びX2は翌4月1日に株式会社明石ステーションセンターへ出向したことが認められる[第1の4(3)アないしカ]。

以上の経過から、直属の上司であって組合員資格のないY9職場長が、Y7助役とともに、出向の機会にX2に対し国労からの脱退の勧奨をした事実はこれを認めることができる。

(4) X10

ア 当事者の主張

申立人らは、X10が平成4年2月10日国労から脱退したのは、Y10やY5が平成4年2月3日から6日にかけての勤務時間中に国労からの脱退を勧奨したためであると主張するのに対し、被申立人はその事

実を否認し、さらに勤務時間外に国労脱退の話をした可能性は否定できないとしても、これは当時西労組に所属していた両人の組合活動であると主張する。

イ 当委員会の判断

申立人らの主張は平成4年2月3日から10日にかけての事実に関するものであって、本件申立てのあった平成6年12月22日までに、明らかに1年を経過していることが認められる。よって、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号の規定により、この部分に関する申立人らの救済申立ては却下せざるを得ない。

(5) X 8

ア 当事者の主張

(ア) 申立人らは、以下のとおり主張する。

X 8は、歴代の職場長から国労からの脱退勧奨を受け続けてきた。勧奨は個人面談の機会に行われ、X 8は通常年に5、6回の面談を16回も実施されている。最後に脱退勧奨をしたのは、Y 10であり、平成6年8月26日の朝個人面談を受けた後、8月31日に国労を脱退した。

(イ) これに対し、被申立人は、以下のとおり主張する。

X 8について平成6年8月26日の朝個人面談をした事実はない。また、X 8に対する個人面談は平成5年6月から平成6年8月までの間に3回に過ぎず、他の社員と比較するとむしろ少ない方である。また、個人面談の際には、会社の施策や増収・改善に関する話及び新規事業に関する話や指導をしており、組合についての話はしていない。

イ 当委員会の判断

X 8が国労から脱退した平成6年8月31日から5日後にX 8に面談したX 18の報告によれば、X 8は平成6年8月26日の朝個人面談に呼ばれて脱退を決意したこと、及び歴代の職場長から国労からの脱退勧奨を受けていたと伝えたことは一応認められる。

しかしながら、8月26日に個人面談を受けた事実は被申立人が強く否定し、その主張に沿う証拠も提出しており、かつ、同日Y 10から受けたという個人面談の内容もつまびらかではない。また、歴代の職場長から脱退を勧奨されたとの事実も、その日や勧奨の言辞が明らかではない。

よってX 8に対する脱退勧奨の事実については、これを認めるに足りる十分な証拠がないと判断せざるを得ない。

(6) X 9

ア 当事者の主張

申立人らは、X 9が平成6年2月26日国労から脱退したのは、Y 5及びY 12職場長から脱退を勧奨されたからであり、当初の予定では、

自殺したX3とともに、平成5年12月末に脱退すべきであったところ、X3の自殺により脱退の時期が遅れたものであると主張するのに対し、被申立人は脱退勧奨の事実を否認し、X9が昇格したのは本人の成績が良好であったからであると主張する。

イ 当委員会の判断

X19班長が、X9の脱退日の朝、同人と面談した結果の報告書によれば、X9はX3とともに平成5年12月末に国労から脱退する予定であったが、X3が自殺したため脱退の日が遅れたこと、及び当局から「どないするのか」と言われたが自分で判断して提出した旨の記載がなされている〔第1の4(6)イ〕。しかしながら、その報告書に脱退の主謀者として記載のあるY5とY12職場長が、いつ、どのような言辞を用いて脱退を勧奨したのか記載がなく、脱退勧奨がなされ、その結果X9が国労を脱退するに至ったことを認めるに足りる疎明が十分でなく、これのみでは脱退勧奨が行われた事実を認めるには足りない。

(7) X3

ア 当事者の主張

(7) 申立人らは、以下のとおり主張する。

Y5は、交通事故の傷害が完治しておらず、材料組への配属を希望していたX3に対し、国労をやめないと重作業の職場へ戻すと圧力をかけ、また希望職場への配属は、国労を脱退しないと駄目だと職場長としての地位を利用して、勤務時間中に脱退勧奨を行った。

X3は、Y5を恐れ、ついに脱退を決意した。X3が、平成5年12月24日自殺するに至ったのは会社の執拗な脱退工作が大きな要因である。

(イ) これに対し、被申立人は以下のとおり主張する。

Y5は、常にX3の体調を気にかけて、身体に負担がかからないように最大限の配慮を払っており、そのことはX3自身が一番良く認識していた。

したがって、Y5が、X3を体力的に耐えられない業務に就かせることも、X3がY5を恐れ、体力的に耐えられないような職場に配属されるのではないかと危惧していたこともあり得ない。

もっとも、Y5は、西労組の組合員であるから、X3に対して西労組への加入を勧誘した可能性はあり得るが、勤務時間中、職場内で脱退勧奨行為を行った事実は一切ない。

イ 当委員会の判断

(7) X3が勤務時間中にY5から国労からの脱退の勧奨を受けていたこと、及び平成5年12月20日に、X3がX20書記長に対し毎日責められていると告白していることは、先に認定したとおりである〔第1の4(7)エ及びオ1(イ)〕。

(イ) 被申立人は、Y5はX3の体調を気づかい、身体に負担がかから

ないように配慮していたので、X3がY5を忘れていた事実はないと主張するが、X3はX20書記長に「(Y5の) 機嫌を損ねると何をするやわからん。」として、国労からの脱退用紙に記入したことを告白し〔第1の4(7)オ(イ)〕、また、X21とX22には「職場長の事務所の中での言動にみんなピリピリしている。断ればと思うが何かされそうで怖い。」と告げ〔第1の4(7)カ(イ)〕、妻に対しても、「Y5は自分のことしか考えていない、何をするかわからない人間だ。」と告げていたことも認められる〔第1の4(7)ケ(ウ)〕。したがって、Y5がX3に国労からの脱退を勧奨すれば、X3がこれに応じざるを得ない状況にあったものと認められる。

- (ウ) また、被申立人は、Y5は西労組の組合員であるから、西労組への加入を勧誘した可能性はあり得るが、勤務時間中、職場内で脱退勧奨行為を行ったことはないと主張する。しかし、上記(ア)で判断したように、Y5が勤務時間中にもX3に対し国労からの脱退を勧奨したことは明らかであり、かつ、Y5は、X3の直属の上司であったのであるから、たとえY5が西労組組合員であったとしても、会社の責任を免れさせるものではない。

3 結論

以上のとおり、X1、X2及びX3に対しては、国労からの脱退の勧奨が行われたことが認められ、これは労働組合法第7条第3号に該当するので、しかるべき救済が与えられべきであるが、X7、X8及びX9に対する脱退勧奨については、その存在を示す十分な証拠がないのでこれを棄却し、また、X10に関する申立てについては、申立人らの主張する行為の日から本件申立ての日までに1年を経過しているため、却下せざるを得ない。

第3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条、同34条を適用して、主文のとおり命令する。

平成9年5月6日

兵庫県地方労働委員会
会長 元原 利文 ㊟

「別紙 略」