

千葉、平5不4、平10.3.27

## 命 令 書

申立人 国鉄労働組合千葉地方本部

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員であるAに対する平成5年3月31日付配置転換通知を撤回し、原職場である亀戸駅の営業指導係へ復帰させなければならない。
- 2 その余の申立ては、棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下、「会社」という。）は、日本国有鉄道（以下、「国鉄」という。）の分割・民営化に伴い、その承継法人のひとつとして昭和62年4月1日に設立され、国鉄が行っていた旅客鉄道事業のうち、東北・関東地方を中心とする地域の事業を引き継いだ会社であり、肩書地に本社を置いている。

会社は、発足時に主として千葉県及び東京都の一部を担当する千葉運行部を設置したが、同運行部は昭和63年4月1日の組織変更により千葉支社（以下、「支社」という。）となり、総武本線、内房線、外房線、京葉線等の鉄道輸送事業及び関連事業を担当し、現在に至っている。

なお、支社の組織は、営業系統、運輸系統、施設・電気系統に分かれ、それぞれ営業開発部、運輸部、工務部が担当しており、営業開発部の下に駅等の現業機関がある。

- (2) 申立人国鉄労働組合千葉地方本部（以下、「申立人」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や国鉄清算事業団に勤務する職員等で構成する国鉄労働組合（以下、「国労」という。）の会社に対応する組織である国労東日本本部（以下、「東日本本部」という。）の下部組織に位し、会社の支社に属する事業所で勤務する社員等をもって構成する労働組合であり、その組合員数は本件申立時において1,160名である。

申立人は、その下部組織として江東支部（以下、「江東支部」という。）・千葉支部（以下、「千葉支部」という。）を有し、このうち江東支部は、主として総武線浅草橋駅から津田沼駅間にある駅、車掌区、保線区、電車区、運転区等の会社の事業所等で働く社員をもって構成しており、組

合員数は本件申立時において約450名である。各支部の下には職場単位を中心とした分会を組織しており、このうち亀戸分会（以下、「亀戸分会」という。）は江東支部にある22分会のひとつであり、亀戸駅に勤務する社員をもって組織されている。

- (3) 申立外Aは、申立人の組合員であり、江東支部執行副委員長（以下、「江東支部副委員長」という。）及び亀戸分会執行委員長（以下、分会執行委員長の職名について「分会長」という。）の役職にあつた者である。
- (4) 会社には、東日本本部のほか、全日本鉄道労働組合総連合会所属の東日本旅客鉄道労働組合（以下、「東労組」という。）、日本鉄道産業労働組合総連合会所属の東日本鉄道産業労働組合（以下、「鉄産労」という。）、国鉄千葉動力車労働組合（以下、「動労千葉」という。）等の労働組合がある。

## 2 本件申立てまでの労使関係

- (1) 国鉄は、昭和61年7月1日、「余剰人員を集中的に配置して有効活用を図っていく」として全国的に人材活用センターを設置した。千葉鉄道管理局管内では、29か所に設置されたが、担務発令された職員約330名のほとんどが申立人と動労千葉の組合員であった。
- (2) 国鉄は、昭和61年5月20日、当時津田沼駅勤務で江東支部執行委員兼津田沼分会長であったAを亀戸駅へ、亀戸駅勤務で亀戸分会長であったBを稲毛駅へ、稲毛駅勤務で千葉西分会長であったCを津田沼駅へと、3つの駅の間で分会長が入れ替わる形態での配置転換を実施した（以下、「三角トレード」という。）。当時、これら各分会は、申立人の活動において重要な拠点と位置付けられていた。

しかし、この頃から申立人の組合員は、同年4月現在4,530名から12月現在1,260名へと急激に減少し、江東支部では、執行委員にも脱退者が出て、人材活用センターに配属された2名を除くと、執行委員はD及びAのみとなった。

これに対し、申立人は組織拡大対策会議をもち、オルグ活動を計画的に行うなどして組織復帰者獲得等の活動に取り組み、会社発足直後の昭和62年4月30日現在で320名を越える復帰者を得た。そのなかで、D及びAも江東支部再建のために支部内を回り、昭和62年1月、支部再建大会開催にこぎつけ、この大会でDは再建委員長に、Aは再建副委員長に選出された。両名らの活動により、組合員が一時いなくなった江東支部船橋分会の再建（昭和62年4月頃）、組合員が25名にまで減少した同津田沼車掌区分会での100名を越える復帰者の確保、同じく7名まで減少した同新小岩分会での組織拡大（同年7月頃）などがみられた。

- (3) 会社発足後の昭和62年12月21日、千葉運行部総務課は「当面の要注意職場に対する取組」との表題の文書を作成した。この文書には、取組スケジュール、要注意職場とその問題点、対処法、指定責任者等が記載されており、要注意職場としては亀戸駅を筆頭に6職場を挙げ、亀戸駅に

については「企業人としての意識改革」及び「組織対策」を指摘していた。

(4) 職員のほとんどを組織していた亀戸分会は、昭和61年半ばから会社発足までの間に大量の脱退者を出し、その後も徐々に組合員の減少をみ、Aが配置転換される直前の平成5年2月1日現在においては、組合員8名となっている。この間、分会長は、三角トレードによりBが配置転換された後、Eが、次いで同人が昭和63年11月に千葉支部管内の浜野駅に配転された後、Fが、さらに同人が平成元年10月に千葉支部管内の御宿駅に配転された後はAが江東支部副委員長兼任で務めており、昭和61年5月からAが分会長となる3年余の間にBのほか2名の分会長が江東支部外への配置転換により交代している。

(5) Aの経歴は以下のとおりである。

ア Aは、昭和42年3月1日付で国鉄入社とともに、新小岩駅構内作業掛となり、試験合格後、昭和52年6月1日付で津田沼駅営業係となった。津田沼駅営業係であった間には、自動券売機導入時に多発した現金事故をなくすよう努力した功績により、1号俸の抜擢昇給を受けている。その後、昭和61年3月に営業管理係となる資格を得て、昭和61年5月20日付で昇進し、亀戸駅営業管理係となった。この営業管理係は、会社発足以降、営業指導係と改名されたが、会社の職制でいえば、営業係を指導する職であった。

イ Aは、入社4年目の昭和45年に新小岩操車場分会青年部長になったのをはじめとして、昭和48年には江東支部青年部常任委員、昭和50年には申立人の青年部常任委員となり、青年部役員を歴任した。津田沼駅営業係となった昭和52年に津田沼分会長となり、亀戸駅に配置転換された昭和61年まで務めた。また、昭和53年11月には江東支部執行委員となった。

亀戸駅配置転換後は亀戸分会に属して、江東支部執行委員を続けた。Aが津田沼駅から亀戸駅に配置転換された頃は、国鉄分割・民営化が大きな問題となった時期で、その頃Aらは、国労脱退を勧められた組合員に、連日のように説得に当たった。

その後は江東支部の再建に努め、平成元年10月から江東支部副委員長となり、亀戸分会長であったFが配置転換されると、同年12月から亀戸分会の分会長も兼任することとなった。亀戸駅に配置転換されてからは、東京東部の交通運輸関係の共闘会議である江東ターミナル共闘会議の副議長や江東区労協の幹事など地域運動にも努め、共闘会議として安全・サービス確保に関する駅長への申入れ等を行った。平成5年3月31日付の大網駅配置転換により、Aは江東支部副委員長及び亀戸分会長を辞任した。

### 3 大網駅配置転換について

(1) 平成4年5月、亀戸駅において1日当たりの不足金が1万円以上である自動券売機の現金事故が3件発生した（以下、3件を合わせて「5月

の現金事故」という。)

同月28日午前10時頃、自動券売機の締切業務(以下、「締切り」という。)を終え、自動券売機の締切現金額及び売上げデータをポスシステムに入力する業務を行ったところ、締切現金が99,850円不足した(以下、「5月28日の現金事故」という。)

これを調査する過程で、同月2日の締切り時において68,820円、同月18日の締切り時において23,000円の自動券売機の締切現金の不足が発生していたことが判明した(以下、それぞれ「5月2日の現金事故」、5月18日の現金事故」という。)

なお、Aは、5月18日及び28日の現金事故にかかる間は休みであった。

(2) 支社では、過不足金が1万円以上の現金事故が発生した場合、調査に入ることになっており、5月28日の現金事故の発生を受けて、支社は、個人面談(本件個人面談について、以下「面談」という。)をはじめとした各種調査を行った。調査過程で判明した5月18日の現金事故について、締切現金の不足の理由が、窓口で生じた不足を自動券売機の釣銭を持ち出して補填したためであったことから、現金不正取扱い慣行についても調査目的とされることとなった。

(3) 面談は、約3か月間にわたり、主に亀戸駅の会議室で行われたが、支社において現金事故調査としてこれほど長期間実施したものは初めてであった。面談の担当者は、支社営業開発部のG企画課長をはじめ関係部所の担当者が当たり、各面談は面談対象者の勤務、事件関与の程度、面談事項、面談担当者の業務の都合等により面談対象者1名につき1回当たり2名から5、6名の担当者が出席し、勤務時間中または面談対象者の都合にあわせた日時で行われた。

面談での聴取内容は、5月18日及び28日の不足金の原因、出札窓口や自動券売機の不足金の補填の有無、過剰金を缶にストックをしたこと及びその過剰金をストックした缶(以下、「ストック缶」という。)からの補填の有無、不足金を弁納したことの有無、弁納を指示したこと若しくは指示をされたことの有無等19項目にわたった。

面談の実施回数は総計70回ほどで、面談対象者ごとに見ると、5月28日に勤務した者については多くて5、6回、まったく関係のない者については1回と各人によりその回数は異なっていた。複数回面談を行っているのは、正直に話さない、他社員の証言と相違していた等の理由からであった。所要時間は、1回当たり平均1時間から1時間半ほどであったが、面談事項により一様ではなく、3時間に及ぶこともあった。その際、面談担当者が大きな声を出すこともあった。

(4) Aに対する面談は、平成4年6月30日、7月20日、8月7日に行われた。Aの1回目の面談が行われた6月30日までには亀戸駅在勤のほぼすべての社員が1回目の面談を終え、すでに複数回面談を受けた者もいた。面談場所は、6月30日及び8月7日は亀戸駅の会議室であったが、7月

20日は支社で行われた。これらの面談は、G企画課長、支社総務部人事課係長らが行った。

面談においてAは、①窓口で過不足金が発生した場合の処理については、過剰の場合そのまま計上し、不足の場合ポケットマネーで補填したことがある、②仮締め時に過剰金が生じたとしても、それを持ち出すようなことはしない、③ストック缶の存在については、ストック缶がないと断言できるほどの確信がなく、また米代等を入れる缶が3つあり、その中にはストック缶と特定できるものはない、旨述べた。加えて、5月28日の現金事故については、早期原因究明のための協力を申し出るとともに、再三、警察への捜査依頼を提言した。

- (5) 各調査の結果、それぞれの調査期間内において問題は発見できなかったが、各社員に対する面談の結果、次のような事実が判明した。

5月2日の現金事故における締切現金不足の理由については、亀戸の中央公園でメーデーがあった5月1日に臨時精算口を開けた際、両替により自動券売機の釣銭が改札の精算金に混入したために生じたものとして処理された。

5月18日の現金事故で、自動券売機の締切現金が不足したのは、窓口で発生した不足を補填するために自動券売機の釣銭を持ち出したためと判明した。さらに、この持ち出した釣銭の補填のため、改札収入金を用いたことも明らかになったが、窓口での不足がなぜ発生したのかは解明できなかった。

5月28日の現金事故についても、自動券売機の締切現金の不足金の発生原因を解明することができなかった。

亀戸駅における現金不正取扱いの慣行については、国鉄時代から相当長期間にわたって行われ、具体的に次のようなものがあることが判明した。

ア 出札において過剰金が発生したとき、これを売りに計上せずにストックし、不足金が発生した際、このストックした過剰金や自己負担金及び改札でストックした収入金・過剰金による補填等の事実

イ 出札における不足金を自動券売機から補填し、この自動券売機の不足金を翌日の釣銭準備金から補填、これを繰り返し行うことで不足金をなくすという方法がとられていた事実

ウ 改札において、収入金・過剰金のストック及びストックした収入金・過剰金による不足金の補填、並びにストックした収入金・過剰金の出札への融通がなされていたとの事実

- (6) 申立人は、9月1日付で支社に対し、亀戸駅の個人面談での面談担当者の態度、面談時間の取扱い等について団交を申し入れ、同月29日に当該申し入れにかかる団交が開催され、申立人は、面談担当者に行き過ぎた言葉使いがあったとした上で、社員の人権を尊重すべきこと等を主張した。

- (7) 5月の現金事故が発生した後、亀戸駅では、調査や処分に時間を要するとして、従来、出札と改札の業務担当を固定せず持ち回りとしていたところを、出札と改札の間で現金の融通が行われていたとして出札担当者と改札担当者を固定したり、問題のありそうな社員を現金取扱いの少ない業務に変更するとして、Aを含む6名について、担当業務を入れ替えるなどの暫定措置が採られた。

当該措置によって、平成4年8月以降、Aは出札担当から現金取扱いが少ない東口改札の2番担当に変更され、当該担当に固定された。この2番担当の業務は、日常の責任者の立場である1番担当との関係では、その補助的なものであったが、東口改札の1番担当は、就業規則で定められた指揮命令系統上、Aより下位にある営業係のH社員であった。

- (8) 会社は、平成5年3月、亀戸駅に勤務していた社員26名に対して、亀戸駅での現金不正取扱い慣行にかかる処分を発令した。被処分者のうち、駅長、首席助役及び2名の助役については、就業規則に定めのない厳重注意であり、社員22名（出札関係13名、改札関係9名）に対する処分は、現金不正取扱いに関与したことを理由とする、就業規則第139条第1号、第6号及び第140条、並びに現金出納事務規定第11条の規定に基づく懲戒処分であった。これら懲戒処分にかかる規定は、次のとおりである。

《就業規則（抜粋）》

（懲戒の基準）

第139条 会社は、社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合、懲戒する。

- (1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合

（中略）

- (6) 金銭物品の取扱い又は土地家屋等の売買に関して、不正な行為を行った場合

（後略）

（懲戒の種類）

第140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) 諭旨解雇 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 厳重に注意し、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。

《現金出納事務規程（抜粋）》

（現金出納社員の善管注意義務）

第11条 現金出納社員は、会社の現金及び有価証券の出納及び保管並びにその保管に係る小切手帳及び印章の保管及び使用に関し法

令及び規程の定めに従うほか、善良な管理者の注意をもってその職務を行うものとする。

処分の所属組合別による内訳は、次のとおりである。

所属組合	処分者数	処分内容	人 員
国 労	5	出勤停止 1 日 減給 1 日の 1 / 2	3 2 (Aを含む)
東労組	14	出勤停止 1 日 減給 1 日の 1 / 2 戒告	1 5 8
鉄産労	3	出勤停止 1 日 減給 1 日の 1 / 2 戒告	1 1 1

- (9) Aに対する処分発令は、3月9日にI亀戸駅長（以下、「I駅長」という。）が発令通知書を読み上げて行われた。Aの処分内容は減給1日の2分の1であり、その理由については、発令通知書に「出札収入金に過剰金が発生した際、正規に計上せずにストックしたり、自動券売機の不足金を次勤務者に引き継ぐ等の不正な取扱いを行ったことは、社員として著しく不都合な行為であるため。」と記載されていた（以下、「本件減給処分」という。）。Aは、発令通知書の内容を不服として、受領を拒否した。その際、本件減給処分の処分対象行為とされた具体的行為については説明されなかった。
- (10) 3月16日、Aは、千葉地方苦情処理会議（以下、「千葉地方会議」という。）に対し、本件減給処分について、5月の現金事故が解明されていないこと、本件処分内容は具体的でなく根拠がわからないこと、処分内容に組合差別があること等を理由として苦情申告を行った。他の国労組合員4名も全員、自らの受けた処分について苦情処理の申告を行った。
- (11) 会社には、組合員の苦情を処理する制度としては、東日本本部と会社の間等で締結した「労使間の取扱いに関する協約」に定められている苦情処理会議（以下、「会議」という。）及び簡易苦情処理会議（以下、「簡易会議」という。）がある。
- このうち、会議は、組合員が労働協約及び就業規則等の適用について苦情を有する場合に、その解決を請求するものであり、地域本社や支社等に地方苦情処理会議（以下、「地方会議」という。）が設置され、その上移機関として本社に中央苦情処理会議（以下、「中央会議」という。）が設置される。地方会議、中央会議はいずれも組合側、会社側同数の苦情処理委員（以下、「委員」という。）で構成される。
- (12) 3月30日、千葉地方会議は、Aの申告に対する審議を行った。この会議において、組合側委員は、具体的内容が不明のまま処分をするのは不

当であり、また組合差別があることから本件処分は認めることはできない旨主張したのに対して、会社側委員は過不足金の取扱いが正しく行われなかったこと等の客観的事実に基づき就業規則に則って公正に行ったものであり、処分の決定にあたって組合差別は行っていない旨主張したことから、双方の主張が対立したまま会議は終了し、本件減給処分は撤回されなかった。この結果について、Aは、中央会議に異議申立てを行わなかった。

(13) 平成5年6月10日の団交において、申立人は支社に対し、本件減給処分の処分対象行為とされた具体的行為にかかる日時、現認者名及び証拠、並びに他の被処分者名及びその処分事由等を明らかにすることなどを求めたが、支社は、これらの事項は千葉地方会議での審議で十分であることなどを理由に回答せず、平行線に終わった。

(14) 会社は、本件審問において、Aの減給処分の理由の根拠について、次の行為があったためである旨明らかにした。(次のア～ウを合わせて、以下、「3つの行為」という。)

ア 平成3年冬頃、Aは担当していた出札で不足金が出たため、自動券売機から18,000円を持ち出し補填した。

イ 平成3年12月18日、Aは担当していた出札で15,000円位の不足金が出たため、自動券売機から補填した。

ウ 平成4年4月29日、出札窓口を担当していた社員が3,900円の過剰が出たため、過剰金で計上しようとしたところ、Aが「缶の中に入れておけ」と言ったので、それに従い、4,000円をストックし100円の不足で処理した。

(15) Aは、本件審問において、上記の3つの行為についてはまったく行っておらず、また、面談においてもまったく聞かれていない旨答えた。

(16) 平成5年3月24日付で、会社はAに対し、同月31日付をもって大網駅営業指導係へ配置転換する旨の事前通知書を、I 駅長が手交したうえで、Aを配置転換した(以下、「本件配転」という。)。Aは配置転換先において、大網駅が所管する無人駅の清掃や特別改札等の業務を行うこととなり、また、通勤時間は、従来に比べて増えることとなった。

これと前後して、支社は、A以外の4名についても配置転換を行った。

本件配転の理由について、Aには説明がなかったが、配置転換については、就業規則上次の規定がある。

《就業規則(抜粋)》

(任用の基準)

第27条 会社は、社員の任用にあたり、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行う。

第28条 会社は、業務上の必要がある場合、社員に転勤、転職、昇職、降職、昇格、降格、出向、待命休職等を命ずる。



2 社員は、前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

(後略)

(事前通知)

第29条 会社は、社員に転勤、転職、降職、出向又は待命休職を命ずる場合、事前に文書をもって通知する。

- (17) 平成5年3月26日、Aは、千葉簡易会議に対し、本件配転の事前通知について、個人面談で転勤の意思表示はしていないこと、現金事故がらみと思われること、通勤が困難であること、組合活動の弱体化のねらいがあることを理由として、苦情申告を行った。
- (18) 簡易会議は、会社が転勤、転職、降職、出向及び待命休職を命ずる場合に行うこととなっている事前通知について、組合員本人が苦情を有する場合にその解決を請求するものであり、本社、地域本社、支社等の各機関に置かれ、組合側・会社側各2名の簡易苦情処理委員（以下、「簡易委員」という。）をもって構成される。簡易会議の結果についての異議申立ては、会議における異議申立てと異なり、制度として設けられていない。
- (19) 同月30日、千葉簡易会議は、Aの申告について審議を行った。この簡易会議において、組合側簡易委員は、本件異動は現金事故との関連による異動と思われ、しかも一方的に命ずることは納得できないこと、通勤事情への配慮が十分と言えないこと、国労組合員を狙い撃ちし組合組織の弱体化を図ったものであることを主張したのに対し、会社側簡易委員は、本件異動は就業規則の任用基準に基づき公正に行ったものであること、希望どおりの人事記置がなされるとは限らないこと、組合所属をもって異動を行っていないことを主張したことから、双方の主張が対立したまま終了し、本件配転の事前通知は撤回されなかった。
- (20) 平成5年6月10日の団交において、申立人は、「前亀戸駅A社員に対する配転は、明らかに国鉄労働組合江東支部及び国鉄労働組合亀戸分会の組織破壊攻撃であるので、ただちに撤回すること」を要求したのに対し、支社は、簡易会議で審議済みであるとして、これについて回答しなかった。
- (21) 亀戸分会は、本件配転後、新たな分会長のもと、千葉県出身者2名、北海道からの広域採用者3名、地域間異動者2名の計7名で構成されることとなった。
- 4 職場離脱にかかる10日間の出勤停止処分について
- (1) 前記3(7)のとおり、Aは亀戸駅東口改札2番担当に就いていた。Aの業務内容は、兼掌通路で自動券売機を通過できない切符の精算や乗車券の確認、自動券売機の管理業務及び構内のポスターの張り替え等であった。
- (2) 亀戸駅では、社員の行うべき業務について、作業ダイヤという表によ

り1日の勤務を割り振っていた。

平成5年3月9日、Aは、作業ダイヤ午前11時45分から休憩する予定であったところ、Aと入れ替わって業務に就くことになっていたHが業務の事情により遅れたことから、Aは、Hが来た正午頃まで業務を続け、その後休憩に入った。これにより、それ以降のAとHの業務は、作業ダイヤから15分の遅れが生じた。

(3) Aは、前記(2)による遅れにより、作業ダイヤから15分遅れの午後3時45分から休憩に入った。その際、小さな旅会員であり、また、友人でもあるJが来駅したので、午後3時50分頃、Hに声をかけた後、Jと連れ立って東口改札を離れ、亀戸駅東口改札そばの喫茶店「珈琲道場侍」で雑談かたがたJから頼まれていた切符及びその代金の授受や旅行の相談等を行い、午後4時45分に東口改札へ戻った（以下、「本件職場離脱」という。）。

(4) 東口へ戻ったAは、K助役から行き先を質され、友人と面会していたと答えたところ、そのまま駅長室に同行された。駅長室では、I駅長が本件減給処分の発令を行うところであり、前記3(9)のやりとりの後、I駅長はAに対し、本件職場離脱にかかる事情聴取を行った。Aはこれに対し、友人が来たので喫茶店へ行った旨答えた。その後、Aは、無断で職場を放棄した旨の自認書を書いて提出し、東口改札に戻った。

(5) Aは、3月10日若しくは11日に、亀戸駅東口の事務室内で、K助役の指示を受けて状況報告書を書き、提出した。また、会社は、作業ダイヤでみた場合、Aは午後4時から4時45分までの勤務を年次有給休暇以外で欠いたことになるとして、同人に欠勤届を提出させ、本来勤務すべき時間を欠いたという趣旨の「否認」という勤務認証を行い、この45分間の賃金をカットした。

Aの自認書及び状況報告書、並びにK助役の状況報告書は、この欠勤届の添付書類とされ、いずれの日付も、本件職場離脱のあった日である平成5年3月9日と記載されている。

(6) 5月7日、支社はAに対して、本件職場離脱について、就業規則第7条、第139条第1号及び第140条の規定に基づき、懲戒処分として10日間の出勤停止処分（以下、「本件出勤停止処分」という。）を発令した。

発令通知書では、本件出勤停止処分の処分理由について、「平成5年3月9日、亀戸駅の東口2番担当として勤務していた際、勤務時間中に執務場所を離れて喫茶店で友人と話をしていたことは、勤務の厳正を欠き職場の規律を乱し、社員として著しく不都合な行為であるため。」と記載されていた。

これら懲戒処分にかかる規定は、次のとおりである。

《就業規則（抜粋）》

（勤務の厳正）

第7条 社員は、みだりに欠勤し、遅刻し、若しくは早退し、又は会

社の許可を得ないで、執務場所を離れ、勤務時間を変更し、若しくは職務を交換してはならない。

(懲戒の基準) 前掲

(懲戒の種類) 前掲

- (7) Aは、5月12日、千葉地方会議に対し、本件出勤停止処分について、本件職場離脱は小さな旅の会員でもある客が乗車券を受け取りに来たので東1番担当者に了解を得て駅外で対応したものであること、既に賃金カットを受けているにもかかわらず本件出勤停止処分を課すのは恣意的かつ苛酷であること、事実誤認があるので処分を撤回すること等を理由として、苦情申告を行った。

切符及びその代金の授受については、切符を機械から発行した場合には金額が自動的に入力されることから、代金未収分を伝票の形で管理するための乗車券類未収伝票を作成し、また、未渡乗車券類等整理表に、日ごとの代金未収及びその回収状況等を整理し記載する。これらの書類は当務駅長が管理し、駅長まで目を通すこととなっている。AのJからの代金受領については、当該書類により処理がなされていた。

同月25日、千葉地方会議は、Aの申告について審議を行った。この会議において、組合側委員は、Aが東1番担当者に了解を得て客と駅外に出て営業活動等を行ったもので、事実誤認のまま処分をするのは不当であり、国労組合員を敵視したものであることから本件処分は認められない旨主張したのに対して、会社側委員は、Aが会社の許可を得ず勤務場所を離れた事実に基づき就業規則に則って公正に行った処分であり、処分の決定にあたって組合敵視は一切行っていない旨主張したことから、双方の主張が対立したまま会議は終了し、本件出勤停止処分は撤回されなかった。

- (8) 6月7日、Aは中央会議に対し、千葉地方会議の結果について異議の申立てを行った。中央会議の結果は、差し戻しとし、2週間以内に地方会議で再度審議し処理するというものであった。

千葉地方会議は、7月1日、再度審議を行ったが、組合側委員、会社側委員双方の主張は、当初の審議と変わらず対立のまま終了し、本件出勤停止処分は撤回されなかった。

## 第2 判断

### 1 大網駅配転について

- (1) 申立人は、次のとおり主張する。

ア 会社は、5月の現金事故の原因が不明であるにもかかわらず、取り調べの重点を「不足金の原因追及」から「過去の現金取扱」に問題を移し、Aの包囲網としての調査を行った。

営業職場では過不足金は不可避免的に生ずるものであり、会社はこのような実態を熟知し、過不足金に対する風土が悪しき慣習としてあることを認めているが、過不足金が生じたら調査し、補填があったら処

分するという会社の対応では補填の風土をなくすことはできず、過不足金を勤務成績に影響させないシステム作りが必要なのである。

本件は、会社が過不足金の処理の風土があることを奇貨として、亀戸駅の現金事故を口実にAをフレームアップしたものである。

イ 面談におけるAの最初の取り調べは、亀戸駅在勤の社員の中で一番最後に行われた。

会社は、他の社員に対し、「Aはどうだ」、「Aの指導でやっているんだろう」などとAに的を絞った質問を行っている。

会社は、Aを現金取扱不適者と判断した根拠として、前記第1、3(4)の3つの行為があったと主張する。

この3つの行為について、Aは3回受けた個人面談の中でまったく聞かれていない。また、会社はこの3つの行為について、Aに対する本件配転の事前通知や簡易会議、団交等のいずれの場においても一切述べておらず、本件審問になって突如として主張したものである。

Aの3つの行為があったとする証拠は、複数の社員の証言があったとする会社申請証人の証言だけであり客観的証拠がなく、また実際上も無理な方法であること、A本人に対して事実確認を行っていないこと等、どの点から見ても、この3つの行為は認定できるものではない。

なお、この面談は、取り調べが22時にまで及んだり、1人について3時間もの長時間にわたったり、非番の者を呼び出したり、取り調べにおいて恫喝、脅迫等が行われている。

ウ 現金取扱不適切として、Aとともに配置転換命令を受けた東労組組合員は5月18日の現金事故の際、率先して補填を行った者で、出勤停止1日の処分を受け、千葉駅に配転されている。これに対してAは事実無根の3つの行為につき「現金取扱不適任」との理由から減給処分を受け、大網駅に配転されたが、他に出勤停止処分を受けたにもかかわらず配転をされていない社員もおり、減給処分にしか付されなかったAが配置転換を受けるのには理由がない。

また、現金事故に関する処分では、国労組合員（5名）は、出勤停止が3名で、減給が2名であるのに対し、東労組組合員（13名）の中では、出勤停止を受けた者は、上記の5月18日の現金事故の際に補填を行った首謀者1名のみであり、9名は戒告にとどまっている。さらに、勤務成績により処分を軽減された者が6名いるが、国労組合員は1名も軽減対象となっていない。組合間差別が行われたことは一目瞭然である。

エ Aは、本件配転により「現金取扱不適格者」との烙印をおされて本来業務を取り上げられ、配置転換先の大網駅では「標準数以外」として余剰人員扱いされ、そこでの業務は、無人駅での清掃や特別改札といった同人にとって屈辱的なものである。また、亀戸駅までの通勤時間に比べ1時間から2時間も早く家を出なければならず、通勤上の不

利益は著しい。

また、本件配転により、江東支部副委員長・亀戸分会長の両役職とも辞任せざるを得ず、組合活動上の不利益も著しい。

オ 以上から、本件配転は、会社が「現金事故」を奇貨として、国労弱体化のために江東支部副委員長でかつ亀戸分会長であるAを配置転換させたものであり、不当労働行為である。

(2) 被申立人は次のとおり主張する。

ア 平成4年5月28日、亀戸駅の自動券売機の締切り時に99,850円の不足金が発生し、同年6月1日から8月31日まで3か月にわたり、亀戸駅全員に対する事情聴取を行った結果、亀戸駅では出札、改札の職場で過剰金や精算収入金の一部についてストックし、不足金が発生したときに、このストックした金で補填をするという杜撰な現金取扱いがなされていたことが判明したが、このような現金不正取扱いは、同駅では国鉄時代から長期間行われ、職場における一種の慣行のような状況にあった。

長期間の職場ぐるみでの現金不正取扱いは、その原因が現金を扱う社員のルーズな感覚とそれを許容する職場の雰囲気根ざすものであり、放置すれば今後も繰り返されるのが必至であるから、極めて重大な問題として、実態の解明に全力を注ぐこととした。

なお、調査の発端となった5月28日の99,850円の不足金についての解明はできなかった。

イ 面談は、担当者5～6名により3か月間に70回ぐらい、主に亀戸駅会議室で行われ、面談を受ける者の勤務の都合午後10時頃までかかったケースが2、3回あり、面談時間は平均1時間から1時間半で、社員同士の話の食い違い等により3時間に及んだこともあったが、面談担当者が暴言を吐いたり、脅迫したりした事実はない。

面談のなかで、複数の社員の話から認められたAの現金不正取扱いの具体的行為は前記第1、3(4)のとおりである。

面談において、Aは、現金の不正取扱いについて、自らそのような行為を行ったことは一度もなく、職場で現金不正取扱いが行われていることについてもまったく知らなかったという答えに終始した。

Aは、複数の社員が述べたAの現金不正取扱いについて全面的に否定するが、次の理由からAの現金不正取扱い行為が客観的事実であると認定した。

(ア) 個人面談のなかで、6人の社員がAの行為をでっち上げて会社に述べることはあり得ず、また虚偽の事実を述べてAに現金不正取扱いの汚名を着せなければならない理由も考えられないことから、6人の社員の述べたことが事実であり、Aは虚偽を申し述べたものと想定されること。

(イ) Aの現金不正取扱い行為について述べた6人の社員は、自らも現

金不正取扱い行為を行い、自らの行為を認め反省の情を示しているため、その供述は信用性が高いと考えられることから、Aの現金不正取扱いにかかる供述についても信用性が高いと考えられること。

(ウ) 亀戸駅の現金不正取扱いは国鉄時代から長期間にわたって行われ、半ば慣行化した状況にあって、亀戸駅に勤務し同駅の社員の中でも古手の部類に属するAだけがまったく現金不正取扱い行為に関与せず、他の社員の現金不正取扱い行為についてもまったく知らないということは考えられず、Aが自らの現金不正取扱い行為を全面的に否定した供述、および亀戸駅で長期にわたって行われてきた職場ぐるみの現金不正取扱いやストック缶の存在すら知らないという供述は、極めて不自然であり到底信用することができない。

ウ Aが亀戸駅の出札を担当していた間、前記の何件にも及ぶ現金不正取扱い行為があり、Aはこれらの行為への関与を認めず、また反省の色もないことから、今後も同様の行為に及ぶ恐れがあり、現金を取り扱う業務に不適格と考えられたため、現金を取扱う機会の少ない職場へ異動した結果、Aの配置転換先は大網駅となった。

また、亀戸駅の長年にわたる職場ぐるみの現金不正取扱いをなくすため、業務体制を見直し、人事の刷新としてAを含む5名の被処分者の異動を行った。

なお、配置転換に先立って行われた現金不正取扱いに関する処分については、支社がその処分量定について一定の基準をもうけ、それに個々の処分対象者の行為をあてはめ、処分軽減事由があればそれを考慮して決定したもので、客観的かつ合理的なものである。

エ Aの異動は現金取扱い量が比較的に少ないかあるいは現金の取扱いそのものが殆どない業務に就かせることを前提としたのであり、Aの大網駅での担当業務は、無人駅の清掃や特別改札となっている。標準数は、会社の事業運営に必要な社員数の目安であり、或る社員が標準数に入っているかどうかの特定は行っていない。

Aの大網駅への通勤時間は、従来の亀戸駅までの通勤時間と比べ、同程度であり、特に不利益はない。

オ 以上から、Aの本件異動については業務上の必要性和合理性があり、本件異動が不当労働行為に該るとする申立人主張は失当である。

(3) よって、以下に判断する。

ア 会社は、Aを大網駅に配置転換した理由について5月28日の現金事故を契機に行った現金不正取扱い慣行調査の結果、Aもこの慣行に関与しており、加えて同年5月以前においても前記第1、3(14)で認定のとおり具体的な3つの行為があったことを挙げて現金取扱不適格と認定したこと及び人事刷新のためと主張している。

ところで、5月の現金事故に関しては、駅長等の監督者責任をも含めて現金取扱いに関係しているAを含む亀戸駅職員の処分が行われて

おり、加えて、Aは、この事故に関連し亀戸駅東口2番に担務変更され、これらをもって5月の現金事故の処理は終了している。

このうちAに対する処分は、会社は前記第1、3(9)で認定した理由によるものとしているが、Aは前記第1、3(1)で認定したとおり5月18日及び同28日の現金締切業務の際は休みであったこと、現金不正取扱い慣行への関与について否認していることから、その理由を敢えて推察するならば、現金不正取扱い慣行への関与の有無ではなしに、職場ぐるみの慣行であったことから当然にこれに関与してきたとして行われたものではないかと思われる。

ところが、会社は、本件審問においては、減給処分の理由として、複数の社員から供述を得た客観的事実であるとして3つの行為を挙げている。Aはこれを否定しているところであるが、それにもかかわらず会社がこれを主張する根拠は、複数の社員の供述、Aとの面談時においてAが示した態度から得たとする心証によるものと判断される。このうち、複数の社員の供述は必ずしも穏当に行われたとまでは言えない面談の中で得られたものであって、この供述を裏づける証拠となるものについては示されていない。Aは、前記第1、3(4)で認定のとおり、不足金をポケットマネーで補填したことがあることを認めており、また、その職務からして現金不正取扱い慣行を知らなかったとは考えられず、その限りにおいて現金不正取扱い慣行にまったく関与していないとまでは言えないが、そのことが3つの行為に結びつくものではない。

イ ところで、Aに対する本件配転は、配置転換先における担当業務、通勤事情及び従来の組合活動に対する支障等いずれからみても処分に加重する不利益取扱いである。一般に不利益処分としての配置転換を行うには、会社都合であっても相当に合理的理由がなければならず、まして組合の役職にある者については支配介入にわたらないよう慎重な配慮が必要と解されている。これに対し、会社は、本件配転を不服とした申立人及びA本人の申入れ、申立てに基づく団体交渉、苦情処理取扱において、就業規則に基づいて行ったものと述べるのみで、配置転換の前提にある本件減給処分を含めた本件配転にかかる具体的理由については何ら説明していないという不誠実な態度に終始している。しかし、本件配転には、本件審問で明らかにされた3つの行為以外に特段の理由がなく、この3つの行為については、上記のとおり会社が得た心証をもってする客観的事実との主張だけであって、これを裏付ける証拠が示されていないことから、事実は定かではないのである。したがって、これをもってして、相当に合理的な理由であるとは到底みなしがたく、加えて、前記第1、3(8)で認定の処分において出勤停止処分を受け、これに対する不服申立てを行っていない者で、不利益にわたる配置転換を受けていない者がいることを考えると、本件配転

の理由は他に求めざるを得ない。会社は、本件配転の理由に人事刷新も挙げるが、これは本件審問における最終陳述で述べられたことでもあり、事後的に付されたものと解するのが相当であって、採用しがたい。

ウ 会社は、国鉄時代から亀戸駅を要注意職場とみなして対策を行ってきたおり、そのなかで、前記第1、2(4)で認定のとおり、三角トレード以降Aの配置転換に至るまで、相次いで亀戸分会長を江東支部外に移す配置転換を行ってきた。この間にあってAは、江東支部執行委員、同副委員長、亀戸分会長として支部及び分会の活動において積極的役割を果たしてきた。会社がこのような活動を続けるAをかねてから嫌悪し、前記第1、2(4)の認定と同様に江東支部外に配置転換し、組合活動を行う場を与えないようにする機会を探ってきたことは十分に推認できるところである。事実、Aは本件配転により江東支部における役職の辞任を余儀なくされ、大網駅での担当業務も同駅が所管する無人駅の清掃や特別改札等一人勤務であって、職場で組合活動を行うには著しい制約があると推測される。

エ 以上を総合的に勘案するに、現金取扱不適格や人事刷新等を理由としたAの本件配転は、結局のところこれらの理由に籍口し、江東支部にあって中心的活動家であったAを嫌悪し、かねて敵視してきた申立人の弱体化を企図して行われたものと言わざるを得ず、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。

## 2 職場離脱にかかる出勤停止10日間の処分について

(1) 申立人は次のとおり主張する。

ア Aは、勤務していた亀戸駅東口事務室が立入禁止となっており、接客に適さなかったことから、亀戸駅東口改札近くの喫茶店で、「小さな旅」会員のJ氏を応接し、営業活動を行っていたものであり、その間においては、亀戸駅東口改札業務になんら支障はなかった。

職場を離れる際には、職場慣行に従って、相方のHに断って出かけていることから無断離脱ではなく、当日は作業ダイヤにずれが生じていたことから、離脱時間は30分に過ぎない。

イ Aは、欠勤届及び状況報告書において、職場離脱中に友人と喫茶店で息子の受験の会話をしていた旨記載しているが、これは当日Aに対し現金事故に関する処分の発令があり、その受け取りを拒否することで駅長とやり合った直後であったため気持ちが動揺し、つい安易に「友人が来たんで喫茶店へ」と答えてしまったのであり、最初に答えたこの内容が後々まで尾を引いてしまったに過ぎず、また、Aが安易に答えてしまった背景には、このくらいのケースでは出勤停止のような処分はないだろうと考えていたためである。

ウ Aは出勤停止10日間の懲戒処分に対して苦情処理の申立てをなし、会議が開催され、会社側と組合側の委員の意見が一致せず対立のまま



終了した。処分の発令通知書では喫茶店で友人と話をしていた旨の記載があったが、会議の結果通知書にはその記載が削除されており、これは、会社がAの離脱中の行為は客と応接し営業活動をしていたことを認めたことによるものである。

その後、Aはこの結果を不服として中央会議に再審査の申し立てを行い、その結果、地方会議に差し戻しということになったが、これは中央会議でも、本件懲戒処分は会社に事実誤認があり不当であるとの見解を示したものである。

会議において会社は、Aが離脱中営業活動をしていたという客観的証拠があるにもかかわらず、このことについて何ら調査せず、会議の形骸化を生んでいる。

エ 亀戸駅東口改札担当と同じ他駅の隔日交代勤務者が、拘束時間中にもかかわらず、同僚の誰にも告げずに管理者の許可を得ることなく職場を離れ、始業時間を50分経過してから戻り、この間、他の社員が業務を代行したという事例がある。

これは業務に支障をきたしたケースであるが、この社員に対する処分は「戒告」であって本件処分と比べ不均衡であり、当該処分の目的は、会社がAの組合活動を嫌悪・敵視していることから、見せしめ的な処分を強硬に維持することで、ひいては申立人組合の運営に支配介入し、その弱体化を図ることにある。

オ 本件処分による経済的不利益は、6月分賃金、夏季手当、期末手当がそれぞれカットされ、合計29万5911円となり、これが将来的に続くことから、退職金まで含めて94万円となる。

(2) 被申立人は次のとおり主張する。

ア Aが職場離脱をした時間のうち16時から16時45分迄の45分間は勤務時間であった。

甲80号証の申立人作成「団交情報」に「助役への申告またはパート間で行うようにしてください」との記載がなされているが、被申立人では、管理者の許可を得ずに作業ダイヤの運用を社員同士で変更することは就業規則7条に違反するものであり認めていないのであるから、この記事をもってAの作業ダイヤ変更を正当化することはできない。

また、作業ダイヤにおいて決められた業務がAの業務であり、管理者による業務変更がない限り、会社の増収につながる営業活動であったとしても、Aの行為は当日の業務ではない。

イ Aの自認書、状況報告書および駅長とのやりとりの中には、指定券の代金授受のことや旅の相談のことは一言もでてきておらず、会社の増収活動につながることをのために職場離脱をしたのであれば、職場離脱を咎められたその場で事情を説明するのが人情であり、また、敢えてそのことを隠さなければならない理由もないことから、AはJと息子の受験のことについて話をしていたと認めるべきである。

ウ 処分発令通知書にあった喫茶店で友人と話をしていた旨の記載が会議の結果通知書から削除されているのは、Aが営業活動のため職場を離れたということを会社が認めたからであると申立人は指摘するが、会社側は会議において営業活動を行ったという組合側主張を否定しており、双方の意見が相違したままなので敢えて結果通知書に記載しなかったのであり、会社側が組合側主張を認めたということではなく、また、結果通知書には発令通知の内容をそのまま記載しなければならないというものでもない。

中央会議が、地方会議へ差し戻したのは、中央会議において組合側主張を認めたということではなく、事実関係を承知している地方会議で話し合うことが望ましいということで労使の意見が一致したことから差し戻すことにしたものである。

エ 処分量定の理由は、会社が国鉄時代の職場規律の乱れを再び繰り返さないため職場規律遵守の徹底を方針として、無断職場離脱に対しても厳しい処分をもって対応していたことにあり、過去の職場離脱の事例についてもその離脱時間や理由に拘らず原則出勤停止10日間の量定としており、その原則を適用した結果であって、所属組合による差別はなく、会社のこのような特殊性を考慮すれば、一般の民間会社に比べて職場規律違反に対する処分量定が重かったとしても合理性があり、不当に重過ぎるとは言えない。

(3) よって、以下に判断する。

会社は、Aを10日間の出勤停止処分に付した理由について、上司の許可なく勤務時間中に職場を離脱したためと主張している。これに対し申立人は、Aは相方に告げ、休憩時間を利用して職場を離れ、友人と雑談しながら切符と代金の授受等を行ったもので、処分は事実誤認と申立人敵視のもとで行われたものであると主張している。

そこで検討するに、作業ダイヤの運用について双方の間に認識の相違があること、Aが友人に対し「小さな旅」の営業活動を行ったことは認められるが、Aが友人との間で私的な問題についてかなりの時間話し合っていること、Aが認識している作業ダイヤに照らしてみても勤務時間帯に食い込んだ後に勤務に復帰していることからして、当該処分が事実誤認に基づくものとまでは認めがたい。したがって、Aに対する処分には合理性が認められ、その量定についても、過去において戒告処分にとどめている事例があったにせよ、所属する組合の相違にかかわらず、会社は職場離脱を理由として出勤停止10日間の処分を課しているところであって、本件処分には組合間差別があり、かつ不当に重いとまでは認められない。

以上のとおりであるので、本件職場離脱に対する処分が不当労働行為であるとは言えず、したがって、処分に当たっての情状や量定の軽重については会社の裁量の問題であり、当委員会が判断するところではない。

3 救済の方法について

申立人は、謝罪文の掲示をも求めているが、本件の場合、主文の救済をもって足りるものと思料する。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成10年3月27日

千葉県地方労働委員会  
会長 一河 秀洋 ⑩