

なお、西労組は、平成3年12月6日に、当時会社内に存在していた西鉄労と西日本鉄道産業労働組合の組織統一により結成された労働組合である。

2 D助役のEに対する言動

(1) 平成3年頃、鳳電車区の運転士であり西労の組合員であるE（以下「E」という）は、再三にわたり西労組鳳電車区分会書記長F（以下「F書記長」という）等から、西労を脱退し西労組に加入するように働き掛けを受けていた。

(2) 平成4年10月、Eは、同人が参加した会社陸上競技連盟の大会の宿泊先で、同連盟役員の鳳電車区計画助役D（以下「D助役」という）から西労組に加入するように勧誘を受け、その後、同助役から再度同様の勧誘を受けた。D助役は西労組の組合員であり、Eに対する西労組加入の勧誘に協力するようにF書記長から依頼を受けていた。

D助役は、Eが鳳電車区へ配属された昭和61年頃から同電車区に勤務（他の電車区に勤務していた4か月間を除く）していたが、平成2年から5年頃の間、D助役とEは、陸上競技の活動を通じて年に数回程度話をすることがあった。

なお、計画助役は運転士の運用計画を担当する助役であり、鳳電車区には、計画助役のほか、庶務、経理関係を担当する事務助役等の助役が置かれている。

(3) 西労組は、結成以来、一企業一労働組合を目指すとして組織拡大に取り組み、平成5年の運動方針には「組織拡大は西労対策に重点を置いて運転職場を中心として取り組む」旨が記載されていた。

鳳電車区においては、西労鳳電車区分会が西労組鳳電車区分会に対し、西労組加入の勧誘に関して抗議を行ったことがあった。

(4) 平成6年1月から2月にかけて、鳳電車区運転士に対して、新設予定の天王寺電車区への転勤希望等を聴取するための区長による個人面談が行われた。この個人面談で、Eは、通勤に便利なことや都市手当の支給額が基本給の6.5%から14%に増加することから同電車区への転勤を希望した。

天王寺電車区は、関西空港線の開業に伴う業務量の増加に対処するため乗務員基地として新設されるもので、設置時期は同年8月であったが、配属予定者には同年4月から乗務行路の運転に習熟するための訓練が行われることになっており、訓練対象者の内示は同年3月25日の予定であった。

(5) 平成6年3月21日午後4時半頃、帰宅の準備を終えたEは、D助役から喫茶店で話をしようとして声を掛けられた。同助役は事前にEに話をしたい旨伝えていたが、Eが喫茶店へ行くことを断ったので、同人らは鳳電車区OA室（以下「OA室」という）で話をすることになった。D助役は、この日は公休であったが、担当業務の作業が思うように進捗してい

なかったため、入社して自己の業務を行っていたもので、私服であった。

D助役は、西労組加入届、西労脱退届等の用紙を出してEに記入を求めた。これに対し、Eは、同5年12月に同人が起こした停車位置通過事故の件に話題を変えて、「鳳電車区事務助役G（以下「G助役」という）の話では、区長が『(事故のことは)何とかしたるが、(西労脱退を)早くしてくれないと困る』と言っている」と述べた。これを聞いて、D助役は、「区長もG助役も言ってる」と、Eの言葉を繰り返した。

Eが、「(西労脱退届を)出さなければ天王寺電車区への転勤も昇格試験もだめなのか」と問い掛け、D助役は、昇格試験は実施済みであったため、「昇格試験は勝負付いてるやろ」と返答した。Eが更に「勝負付いてないようなこと言っとったで」と発言したのに対し、D助役は、「色々あるけど(それは)置いといて、話を戻して」と言って西労組加入届と西労脱退届けへの記入を促したが、Eは記入しなかった。

このため、D助役は、これらの用紙を持ち帰り検討するように提案し、その提出期限を決めようとしたが、Eは、「勤務中にG助役から(西労脱退届を)明日中にでも出してほしいと言われた。期限を決めることには納得がいかない」旨答えた。D助役は、「Eを俺としては入れたい」と発言し、休日明けの同6年3月24日を期限としたいと述べた。

Eが、「やっぱり(西労組に)替わらないと(天王寺電車区に)行かせてくれないのか」と質問したところ、D助役は、これを否定するとともに、「俺ははっきりと言うて(天王寺電車区への転勤を)推薦している」と発言し、「白でもよいから考えて」とEに西労組加入は白紙でもよいが、西労を脱退することだけでも検討するように提案した。

これに対し、Fは、「うちの組合だから出るということじゃないんでしょ」と同人の所属組合が西労であるから脱退の勧誘を受けているのかを問う趣旨の発言をし、D助役が、「でも、ただな、かなりな」と答えたところ、Eは、「かなり力入れてる?」と問い掛け、D助役は、「会社もあれ弾圧やと思ってる」と発言した。結局、Eは、西労組加入届と西労脱退届けの用紙を持ち帰った(以下、この会談を「3.21会談」という)。

Eは、このやりとりを、D助役の了解を得ず、携帯していたテープレコーダーで録音していた。この間、OA室には他に人はいなかったが、途中で、西労阪和支部青婦部長H(以下「H」という)がD助役と話をするため同室に立ち寄った。

(6) 平成6年3月23日午後10時頃、D助役は、公休で自宅にいたEに電話をかけた。

Eが、3.21会談をHに目撃され、脱退の勧誘をうけていることを知られたことが心配である旨述べたので、D助役は、「陸上競技等の話をしていたことにしたらいい」と助言し、後にこの話題になった時にも、「お互い私服だったし、俺は休みだったが、話の内容は言わないように」と述べた。

続いて、D助役がEに西労から脱退する時期を打診したところ、Eはこれには答えず、天王寺電車区への転勤の話をしたので、同助役は、「いや、いまそういうことであれば、(とりあえず、西労を脱退するだけで) ワンクッション置くとか」と述べた。しかし、Eは脱退の時期には触れず、「G助役から『訓告処分を受けていても区長等がフォローしてくれるし、昇格試験や天王寺電車区への転勤も区長が良い方向でと言ってくれている』という話を聞いている」と述べ、さらに「絶対、メリットがないと(西労組には)行けない」と発言したため、D助役は、「それ(昇格試験と天王寺電車区への転勤について)もまた確約(を求めているのか)」と発言し、さらに、「この際、その面について考慮して(ほしい)とはっきり(区長等に同人の希望を)言った方がいい」と返答した。

また、Eが西労からの脱退と天王寺電車区への転勤の可能性の関係を話題にしたところ、D助役は、「(転勤の)可能性がないということではなく、低くなるということだ」と述べた。

Eが、再び、西労からの追求を恐れていることを話題にしたので、D助役が、「知られたのだから逆に腹をくくるかだ」と述べたところ、Eは脱退に関する西労の追求について、「フォローしてくれるのか」と確認を求めたので、D助役は、「うん」と返答した。Eが更に、「うんじゃなくて」と明確な回答を求めたので、D助役は、「誠意をもって言うわ。その話と向こう行きと二つやな」とEの脱退についての条件は西労の追求に関するフォローと天王寺電車区への転勤の二つかと同人に確認を求める趣旨の発言をした。

これに対し、Eは、「昇格試験より天王寺電車区への転勤の方が大事だ」と述べ、D助役は、「昇格試験の話までは私は分らないが、天王寺電車区への転勤は確約できると思う。そのことは確実に伝える」と答えたが、Eが、「G助役は昇格の方もどうかしたと言っていた」と言ったため、D助役は、「それも言うわ」と答えた。

Eは一晩考えて決断した結果を翌日D助役に伝えると約束し、会話は終了した(以下、この会話を「3.23電話」という)。

なお、Eは、D助役の了解を得ず、このやりとりを録音していた。

- (7) 平成6年3月24日、EはD助役に西労を脱退しない旨を伝えた。

Eは、同年4月1日に昇格したが、同人の天王寺電車区への転勤はなかった。

なお、同年7月1日から10月12日にかけて、鳳電車区から天王寺電車区に運転士56名が転勤し、そのうち7名が西労の組合員であった。同年6月1日現在の鳳電車区における労働組合別組織人員は、労働組合員資格を有する者193名のうち、西労44名、西労組105名、国労22名、全動労22名である。

- (8) 平成6年4月4日付け文書で、近畿地本は大阪支社に対し、鳳電車区等において管理者が組合員に対して利益誘導による脱退強要を行って

るとして抗議し、これに対する文書回答及び団体交渉（以下「団交」という）開催を要求した。なお、この抗議文には、脱退強要に関して人物名、日時等は記されていない。

同月26日、大阪支社は近畿地本に対し、調査の結果、利益誘導による脱退強要の事実はなかった旨を口頭で回答した。

- (9) 平成6年5月18日付け文書で、近畿地本は大阪支社に対し、3.21会談及び3.23電話はD助役がEに対して利益誘導による脱退強要を行ったものであるなどして再度抗議し、これに対する文書回答及び団交開催を要求した。

同月下旬、D助役は、3.21会談に関して職場施設を利用して組合活動を行ったとして、大阪支社総務部動労課長から口頭で注意を受けた。

同年6月8日、大阪支社は近畿地本に対し、調査結果として、D助役の行為は組合活動である旨を回答した。近畿地本はこの回答を不満として再調査を求めたが、大阪支社はこれに応じなかった。

- (10) 会社における運転士の人事異動については、支社長名で発令が行われ、人選等に関する事務作業は支社人事課が担当している。事務作業の中で、人事課が区長等の現場長に特定の個人の通勤事情、取得資格等を照会することはあるが、制度上、現場長が人事課に対して所属従業員の推薦等を行うことはない。

3 207系車両導入に関する団交等の経過

- (1) 平成5年10月18日付け文書で、近畿地本は神戸支社に対し、京都・西明石間の輸送増強を主な目的とする輸送改善計画において、新型車両が京都支社吹田工場高槻派出（以下「高槻派出」という）に配属され、これに伴い明石電車区配属の旧型車両は転出する旨のうわさがあるが、そのとおりであれば、新型車両導入により車両職（車両検査等に従事する職種）の要因削減が不可避になるとして、輸送改善計画の内容、実施時期等について、会社の考えを明らかにするように申し入れた。

- (2) 会社における車両検査の種類は、仕業検査、交番検査、要部検査、全般検査等があり、電車区等は仕業検査及び交番検査を、工場は要部検査及び全般検査を主に行っているが、会社福岡支社の博多総合車両所等では、これらの検査を一元的に実施している（以下、すべての検査を同一部署で一元的に行うことを「検修一元化」という）。

それぞれの検査の概要は、次のとおりである。

- ① 仕業検査 72時間以内に1回の頻度で、各機器の機能確認及び消耗部品の補充取替えを主体として、列車の出発に先立ち行う。
- ② 交番検査 90日以内に1回の頻度で、各部の劣化程度、特性等を測定し、車両の状態・作用及び機能並びに電気機器の絶縁状態について、解体せずに行う。
- ③ 要部検査 36か月又は40万キロメートル走行以内に1回の頻度で、ブレーキ装置等車両の重要部分について解体の上行う。

- ④ 全般検査 72か月以内に1回の頻度で、車両の機器及び装置を解体の上、細部まで全般にわたって行う。
- (3) 当時、明石電車区には103系車両等が配属され、同車両等の仕業検査、交番検査等は同電車区が行い、要部検査及び全般検査は鷹取工場（神戸市須磨区所在）が行っていた。高槻派出には、車両は配属されていなかった。
- (4) 平成5年11月24日、会社は西労との経営協議会の場で、通勤用の車両として新型車両である207系車両を導入し103系車両と置き換える計画を初めて明らかにした。
- (5) 平成5年12月1日、近畿地本と神戸支社の間で、207系車両導入等を議題として地方経営協議会が開催された。
- 神戸支社は、同6年4月から運用が開始される207系車両は高槻派出の配属となり、これに伴い、明石電車区配属の103系車両は転出又は廃止になること、及び明石電車区等において要員整理を含む検修業務体制見直しを予定していることを明らかにした。また、同支社は、207系車両が高槻派出配属となる理由は、吹田工場と高槻派出とで検修一元化が可能なこと、及び高槻派出には8両編成のまま検査できる設備があり車両を効率的に運用できることであると説明した。
- なお、明石電車区における検査設備は7両編成対応のものである。207系車両は、通勤・通学ラッシュ時には8両編成で運行されるが、その他の時間帯は6両編成で運行される。
- (6) 平成5年12月21日、近畿地本と神戸支社の間で、207系車両導入に伴い生じる諸問題等を議題として団交が開催された。
- 神戸支社は、明石電車区では103系車両105両の転出により、車両職に10名の余剰人員が発生すると説明した。近畿地本が余剰人員の活用方法について質問したのに対し、神戸支社は、現時点では、営業を含めた他の業務への転出、出向を考えている旨を回答した。また、近畿地本が施策の実施に伴う教育内容を具体的に明らかにするように要請したのに対し、神戸支社は、教育等の事前準備作業は会社が責任を持って実施することであるとした上で、一定の説明はすると述べた。
- (7) 平成6年1月12日付け文書で、近畿地本は神戸支社に対し、207系車両導入に伴い生じる問題に関する要求を行い（以下、この要求を「1.12要求」という）、これに対する文書回答及び団交開催を求めた。
- 1.12要求の内容は、①明石電車区の将来展望を明らかにすること、②明石電車区、鷹取工場間で検修一元化が可能であり、明石電車区でも8両編成の車両を6両と2両に分割しての検査が可能であるので、同電車区に207系車両を配属すること、③103系車両の転出に伴う余剰人員の活用計画を明らかにすること、④出向・転勤等が行われる場合には本人の希望を尊重すると確約すること、等であった。
- (8) 平成6年1月21日、近畿地本と神戸支社の間で、207系車両導入に関す

る現場教育を議題とする団交が開催された。

- (9) 平成6年2月4日、近畿地本と神戸支社の間で、1.12要求を議題とする団交が開催された。

神戸支社は、1.12要求に関して、①明石電車区の将来展望は、会社の営業展開、輸送施策に密接に絡んでいるので神戸支社だけで言えないが、同電車区は他の鉄道と競合した区域を含んでおり最も重要な線区を受け持つ基地と認識している、②207系車両の配属は、本社の権限に属する事項であるが、輸送形態、車両基地、乗務員基地等の配列を総合的に判断し、検修一元化や8両編成対応が可能であるとして高槻派出に決定されたと思われる、③余剰人員は、今後の要員需給を勘案して営業を含めた他の業務への転出、出向等により有効な活用を図っていく、④出向・転勤等は業務上の必要性、本人の適性、能力等を総合的に判断し、労働協約・協定に基づき実施する、などと回答した。

- (10) 平成6年2月22日、近畿地本と神戸支社の間で、207系車両導入に伴い生じる諸問題等を議題とする団交が開催された。

近畿地本が明石電車区の将来展望について再度質問したのに対し、神戸支社はこれまでの回答を繰り返し、また、同電車区で発生する余剰人員の転出、出向等に際して本人の希望を尊重するようとの近畿地本の申入れに対しては、業務上の必要性があれば希望どおりにならない可能性もあると回答した。

団交終了前に、神戸支社は、207系車両導入については議論を尽くしており、また、同月末から103系車両の転出が開始され、翌3月1日以降207系車両が暫定運用される予定であるので、団交に区切りを付けたい旨述べた。近畿地本は、207系車両導入に関する会社側の見解には納得できないとして、団交の継続を求めたが、神戸支社は窓口を閉じる趣旨ではなく、組合側から新たな問題の提起があれば対応を検討するが、今後207系車両導入の諸準備を進める旨述べた。この発言に対し、近畿地本は、207系車両導入については明石電車区の将来展望等を明らかにする必要があるとして交渉の継続を再度主張した。しかし、上記団交後、後記(11)記載の同年5月11日付けの申入れまでの間に、近畿地本は207系車両導入に係る団交申入れを行わなかった。

- (11) 平成6年5月9日頃、会社から207系車両導入に伴う余剰人員の活用を図るとして明石電車区において口頭での転勤の事前通知が行われたのを契機に、近畿地本は神戸支社に対し、同月11日付け文書で転勤等に関する申入れを行い、これに対する文書回答及び団交開催を求めた（以下、この申入れを「5.11団交申入れ」という）。

5.11団交申入れの要求項目は、次のとおりである。

- ① 同年4月6日の経営協議会で示された「業務経験年数等を考慮した人事運用」について、会社の考え方及び計画を明らかにすること。
- ② 明石電車区の車両職の転勤等について、具体的な内容を明らかにす

ること。

- ③ 明石電車区の運転士の転勤等について、具体的な内容を明らかにすること。
 - ④ 上記の前提になる教育訓練計画を明らかにすること。
 - ⑤ 転勤等の人選基準、個々人の希望を尊重するか否かを明らかにすること。
 - ⑥ 上記すべてに関して、協約等に基づいた労使間の扱いをどのように考えているか明らかにすること。
- (12) 平成6年5月14日、神戸支社は近畿地本に対し、5.11団交申入れの要求項目は労働協約に定める団交事項に当たらないとして団交開催を拒否したが、各項目に関して下記の口頭説明を行った。
- ① 「業務経験年数等を考慮した人事運用」についての考え方及び計画は、同年度の神戸支社経営指針の基本的な考え方を示したものである。
 - ② 早ければ今週中に明石電車区の車両職約6名に対し、鷹取工場への転勤が内命されるかもしれない。
 - ③ 関西国際空港開港によるダイヤ改正に伴って神戸支社から大阪支社への運転士の転勤がある。
 - ④ 現時点では不明であるので後日説明する。
 - ⑤ 業務上の必要性や本人の能力、適性を総合的に判断して行う。
 - ⑥ 労働協約に基づき扱う。
- (13) 団交については、会社と西労の間の労働協約において、次のとおり定められている。

「第39条 団体交渉は次の各号に定める事項について行う。

- ① 賃金、期末手当及び退職手当の基準に関する事項
- ② 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項
- ③ 転勤、転職、出向、昇職、降職、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項
- ④ 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項
- ⑤ 労働条件の改正に関する事項
- ⑥ この協約の改定に関する事項」

4 明石電車区から鷹取工場への転勤

- (1) 明石電車区では、同電車区に配属されている車両等の仕業検査、交番検査等を行っており、平成6年5月当時、車両職68名が勤務していたが、そのうち10名が余剰人員であった。また、既に別途約30名が、同電車区での余剰人員解消のために出向して車両職以外の業務に就いていた。

鷹取工場は、要部検査、全般検査等を行う事業所であり、組立職場、旅客車職場、部品職場、内燃機職場、台車職場、鉄工職場の6職場と新規事業等を担当する工程管理課等から成っている。

当時、鷹取工場に所属する人員は約800名であり、そのうち約140名が余剰人員であったが、これらの余剰人員の活用策の一環として、車両製

作、車両改良工事等が行われていた。

従来、神戸支社内の電車区から鷹取工場への人事異動は、異動後同工場の管理職や工程管理課等に所属することとなる従業員を除いては行われていなかった。しかし、電車区と鷹取工場間相互の検修技術の向上を目的として、2年程度を期間とする人事交流は行われていた。

なお、国鉄時代には、電車区と工場はそれぞれ運転系統、工作系統という別系統に属していたが、会社になってからは両者は共に車両系統に属している。

- (2) 平成6年5月14日、神戸支社は、明石電車区において103系車両の転出等に伴い新たに発生した余剰人員を解消するため、同電車区の車両職6名に対して同月23日付け鷹取工場への転勤内命を行い、この6名は同日に転勤した（以下、この人事異動を「5.23転勤」という）。

6名の所属労働組合や配属先等は、次のとおりである。

ア J（以下「J」という）は西労に所属し、近畿地本執行委員であった。配属先は鉄工職場で、自動連結器の修繕等の業務担当であった。同人は、限定免許（構内での電車の入替えに限定された運転免許）を有しているが転勤先ではその資格を活用する機会はなく、転勤後、業務上の必要性から新たにガス溶接の資格を取得した。

イ K（以下「K」という）は西労に所属し、近畿地本青婦部常任委員であった。配属先は組立職場で、客車等の解艀装業務担当であった。

ウ L（以下「L」という）は西労に所属し、明石電車区分会執行委員であった。配属先は内燃機職場で、エンジンの組立関係の業務担当であった。

エ M（以下「M」という）は西労に所属し、明石電車区分会車両技術分科会事務長であった。配属先は部品職場で、回転機の業務担当であった。

オ N（以下「N」という）は西労に所属し、配属先は台車職場で、電車の駆動装置関係の業務担当であった。

カ P（以下「P」という）は国労に所属し、配属先は旅客車職場で、電車の解艀装業務担当であった。

なお、J、K及びL（以下、この3人を「Jら3名」という）は会社発足前から明石電車区の車両職に就いていた。また、Jら3名は明石電車区では交代制勤務に就いていたが、鷹取工場では交代制勤務はなく日勤に変わった。

- (3) 神戸支社が5.23転勤者6名を決定した経緯は、次のとおりである。

①まず、以前に出向先で、鷹取工場で行われている車両製作を経験しているとしてLとMを選出した。②次に、転勤に適さないとして50歳以上の者及び健康上の問題のある者を、また、明石電車区の業務の中心となる人材の確保のためとして班長及び当時技術管理等の業務に就いていた者を、除外した。③さらに、業務の円滑な遂行のためとして限定免

許、ガス溶接等の資格取得者のうち年齢の若い順に一定数を残留者として除外した。④上記①～③に該当しないものを候補者とした。

候補者の中から、Jは最も技術力が高いとして、Kは運転業務に適性を欠いているので工場の方が向いているとして、NとPは鷹取工場との人事交流を経験していたとして、それぞれ選出された。

なお、技術管理業務においては1年程度で担当者の変更がなされており、K及びLは以前に技術管理業務に就いたことがあった。

- (4) 平成6年5月14日、J、K、L、M及びNは、5.23転勤を不服として簡易苦情処理会議に申告票を提出したが、同会議で意見が一致せず、苦情は取り上げられなかった。
- (5) 平成6年5月16日付け文書で、近畿地本は神戸支社に対し、5.23転勤に対して抗議するとともにその撤回を申し入れたが、同支社は、転勤の撤回要求には応じられないと回答した。
- (6) 平成6年5月16日、近畿地本は兵庫県地方労働委員会に対し、5.23転勤は、103系車両の転出に伴い生じた余剰人員の活用について協議中であるにもかかわらず行われ、内容も不適切であるとして調停を申し立てたが、同年6月6日、調停は打ち切られた。

5 本件申立て及びその後の状況

- (1) 平成6年6月28日、申立人らは当委員会に本件申立てを行った。
- (2) 平成6年6月にNが、同年11月にMが西労を脱退し、同8年5月13日、申立人らは本件申立てのうちN、Mの転勤に関する部分を取り下げた。
- (3) 平成7年1月17日の阪神・淡路大震災で、鷹取工場は一時的に業務ができない程度の被害を受けた。

6 請求する救済の内容

申立人らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 管理者による西労組合員に対する西労からの脱退強要等鳳電車区における西労の組合活動に対する支配介入の禁止
- (2) 5.11団交申入れに対する誠実団交応諾
- (3) Jら3名の鷹取工場への人事異動の取消し及び明石電車区車両職としての原職復帰
- (4) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 申立人らは、次のとおり主張する。

ア D助役のEに対する言動

3.21会談及び3.23電話におけるD助役の行為は、西労を嫌悪する会社の意を受け、大阪支社の容認の下に、鳳電車区分会の弱体化・破壊を企図して、Eに対して脱退強要を行い、西労に不当に介入した不当労働行為である。この行為が会社の西労敵視を背景としてなされたことは、鳳電車区において、E以外の西労組合員に対する会社管理職に

よる脱退強要が相次いでいることから明らかである。

本件は、新設される天王寺電車区への転勤が確定的とみなされる訓練対象者への内示の直前に、会社施設内で行われたものである。支社が区長の協力を得ずして人事異動を行うことはその規模からみて不可能であり、助役は就業規則上区長等の補佐又は代理と規定されているから、運転士の業務量等の調整を行う管理者であるD助役は、天王寺電車区への転勤の人選に関する権限を一部有しているとみるべきである。

D助役は、西労組の活動に参加せずその役職の経験もないことから、西労組組合員としての意識よりも管理者としての意識が強い人物である。3.21会談中に西労役員のHが立ち寄ったことに関し、D助役は当日の服装や非番であったこと等にまで言及しおびえたような問答を繰り返しているが、このようなおびえは管理者としての意識があるためである。また、同助役が本件の証人としての出頭を拒否したことも、管理者としての脱退強要であることを示している。なお、D助役とEの関係は職場の上司と部下であり、個人的な付き合いはほとんどない。

3.21会談で、D助役は、「区長もG助役も言ってる」と区長やG助役とともに脱退強要を行っていることを示す発言をしている。脱退届けを提出しなければ天王寺電車区への転勤も昇格試験もだめなのかというEの問いに対する「昇格試験は勝負付いてるやろ」とのD助役の発言は、天王寺電車区への転勤を考慮するという趣旨である。

また、同助役が、「Eを俺としては入れたい」、「俺ははっきり言うて推薦している」と発言しているのは、正に同助役が管理者として天王寺電車区への転勤を材料に西労脱退を求めているものであり、さらに、「会社もあれ弾圧やと思っている」と発言し、脅迫まがいのことまで言っている。なお、会社は、「推薦している」という発言は、様々な要求をするEに対し、D助役が方便として使ったものである旨主張するが、言い逃れにすぎない。

3.23電話でも、D助役は、「昇格試験の話までは私は分からないが、天王寺電車区への異動は確約できると思う。そのことは確実に伝える」と発言し、さらに、EがG助役から同助役が昇格試験も力添えする旨聞いたと述べると、「それも言うわ」と発言しており、D助役の言動は管理者としてのものであることは明白である。

イ 団交拒否について

5.11団交申入れに会社が応じなかったのは不当労働行為である。

神戸支社は、207系車両の導入に関して、平成5年12月1日の地方経営協議会や、同月21日、同6年1月21日、同年2月4日、同月22日の団交の開催には応じたが、強硬な姿勢に終始した。「組合側からの新たな問題の提起があれば対応は検討する」として近畿地本からの団交継続の要請を無視した上、西労組合員に対する鷹取工場への転勤の事

前通知を契機に行った5.11団交申入れに対し、労働協約に定める団交事項ではないとして団交を拒否した。

明石電車区と鷹取工場の業務内容は著しく異なり、西労組合員の労働条件が変更されることとなるのであるから、5.11団交申入れが労働協約上の団交事項である「労働条件の改訂に関する事項」に該当することは明らかで、会社側には団交応諾義務がある。

仮に労働協約上の団交事項でないとしても、憲法や労働組合法の趣旨から、5.11団交申入れに係る団交を拒否することはできない。

ウ 明石電車区から鷹取工場への転勤

5.23転勤は、明石電車区分会の弱体化を目的としたもので、Jら3名に不利益を与えていることから不当な配置転換である。

西労明石電車区分会は平成3年6月に約200名で結成されたが、同4年7月から同6年12月までに51名の脱退者があり、特に5.23転勤の前後及び207系車両の導入のうわさが流布した時期に脱退者が集中している。会社が、従来、京阪神地域の普通列車の車両基地拠点効率面から明石電車区としてきたにもかかわらず、207系車両の配属を高槻派出としたのは、明石電車区を縮小し西労明石電車区分会を攻撃する意図によるもので、会社が西労組合員の不安をあおりながら脱退工作を進めていたものである。

会社は転勤の必要性があると説明するが、車両職余剰人員問題については、既に明石電車区で10名、鷹取工場でも約140名の余剰人員があることから、5.23転勤では抜本的な解決にならず、また、検修一元化についても、これを目的として転勤を行ったとは解されない。また、明石電車区と鷹取工場間の人事異動は前例がなく、しかもこの後行われていないことは、業務上の必要性から鷹取工場への転勤が行われたのではないことを示している。

人選についても、近畿地本執行委員のJ等の西労役員のねらい撃ちを意図しているのは明らかで、会社の主張する人選基準には合理性がない。人事異動の候補者から技術管理業務に就いている者を除外しているが、この業務は交代で担当するものであって、K、Lも技術管理業務を経験しており、会社が人選時に考慮したと主張する限定免許等の資格もほとんどの者が取得済みであった。また、出向先での車両製作経験者として選抜されたJ、Mの配属先は出向時の業務経験が生かせる部署ではない。

さらに、5.23転勤による影響をみると、鷹取工場でのJら3名の配属はそれぞれ別職場で、Jら3名を孤立させ組合活動の機会を奪っている。また、明石電車区で取得した資格は鷹取工場では生かされず、Jら3名に新規に資格を取り直すことを強いることになるほか、鷹取工場の始業時間が早い上、居住地により通勤時間が30分から40分程度長くなるため、自宅を出る時間が1時間以上早くなった。また、明石

電車区は交代制勤務であるのに対し、鷹取工場は日勤で泊まり勤務がないため、手当面でも1か月に2万円減少するなどの不利益を受けた。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア D助役のEに対する言動

D助役のEに対する言動は、西労組組合員としての行為であり、会社の関与はない。鳳電車区において西労が西労組に抗議を行ったことから明らかなとおり、当時、西労組は、西労の組合員を重点対象として組織拡大活動を行っていたものである。また、申立人らは鳳電車区において本件以外にも会社管理者による脱退強要が行われている旨主張するが、そのような事実はない。

D助役のEに対する西労組加入勧誘は、陸上競技を通じてEと個人的な交際があったD助役に対して西労組役員が要請を行ったことから、平成4年及び同5年に会社の陸上競技連盟の大会の宿泊先等で行われ、3.21会談及び3.23電話はこれに連続したものである。陸上競技連盟の大会でのD助役の加入勧誘が西労組組合員としての行為であったことは、Eも認めているところである。

3.21会談からは、天王寺電車区への転勤や昇格試験の合格等のメリットを話題にしようとするEに対し、D助役が本題である西労脱退の話題に戻そうとしていることが看取される。D助役が、「昇格試験は勝負付いてるやろ」等発言しているが、これらの話題を出したのはEであり、「区長もG助役も言っている」との発言は、Eの「組合を替わったらメリットがあるのか。G助役の話で区長が何とかしたと言った」という思いがけない発言に問い返したもので、「俺ははっきり言って推薦している」というのは、「組合を替わらなければ行かせてくれないのか」というEの天王寺電車区への転勤にこだわった発言に答えたものである。また、「会社もあれ弾圧やと思っている」という発言については、D助役には記憶がなく、前後関係からも趣旨が不明である。以上のとおり、D助役が利益誘導をしてEに西労脱退を迫った事実はない。

なお、このやりとりが会社施設内で行われたのは問題ではあるが、Eが喫茶店へ行こうというD助役の誘いを断った結果であり、この一事から直ちに同助役の言動が不当労働行為となるものではない。

3.23電話での「昇格試験の方は俺はあまり分からないが、それも言っとくし、天王寺電車区への転勤は確約できる」旨のD助役の発言も、転勤や昇格試験のメリットを執拗に求め、本題の西労脱退の話をはぐらかすEに同助役が思いあぐねて述べたものである。また、3.21会談中に西労役員Hが立ち寄ったことに関し、同助役が当日の服装や非番であったこと等に言及しているのは、EがHに目撃されたことを繰り返して話題としたためである。

さらに、同6年3月24日にEが西労を脱退しない旨を告げた後、同

人が昇格試験に合格していることからみても、会社がD助役に利益誘導的発言を行わしめた事実がないことは明白である。

なお、人事異動は支社人事課で計画案が策定され、支社長がこれを決定しており、現場長には何ら決定権はなく、支社の求めがある場合に意見を述べることはあるが、推薦等を行う権限は一切ない。

イ 団交拒否について

会社は西労に対して、労働協約等に基づき対応しており、不当労働行為の事実はない。

平成5年12月21日以来、207系車両導入に伴い生じる諸問題等を議題として西労との団交を開催したが、双方の主張は平行線であったため、同6年2月22日の団交終了時に、「組合側から新たな問題の提起があれば対応は検討するが、本日以降207系車両投入のための諸準備を進める」旨表明した。同日以降、西労から改めて団交申入れはなかった。

会社は、5.11団交申入れに対して口頭で回答したのみで団交開催に至らなかったが、これは、会社と西労間の労働協約において団交事項は一般的、集団的な基準の設定又は改訂とする旨定められているが、5.11団交申入れの要求項目は転勤等に関するものであり団交事項に該当しないためである。

なお、個々の転勤に関する問題は、団交議題とするのではなく、労使が話し合う場の一つとして設けられている簡易苦情処理会議で審議されるべきである。

ウ 明石電車区から鷹取工場への転勤

5.23転勤は、以下のとおり業務上の必要性に基づくもので不当労働行為ではない。

207系車両の配属は、①7両編成までしか対応できない明石電車区に比べ、8両編成に対応可能である高槻派出の方が効率的であること、②吹田工場と高槻派出との間で検修一元化が可能であること、③高槻派出は必要時に吹田工場からの応援を得られるため、要員の効率的運用が可能であること、等の理由から高槻派出に決定された。この配属決定により明石電車区に更に余剰人員が生じ、同電車区内で人員を活用し得ないため5.23転勤が実施されたものである。なお、申立人らは、会社が、故意に労働者の不安をあおり西労脱退を推進する意図で、207系車両の導入に関するうわさを事前に流布した旨主張するが、そのような事実はない。

明石電車区と鷹取工場は、共に検修業務を行う現業機関で、それぞれ担当する検査の段階が違うにすぎず、同工場への転勤は検修一元化を指向する上で有意義である。加えて、同工場では検修の設備や技術を活用した新規事業に取り組んでおり、人員を活用しやすい体制が整っていた。明石電車区と鷹取工場の検査方法の差異等があったとしても同工場への転勤が不当とされるものではない。また、明石電車区か

ら鷹取工場への第二陣の転勤が予定されていたが、阪神・淡路大震災により鷹取工場が甚大な被害を被ったこと等から中止したもので、同工場への転勤は特異なものではない。

入選に関しては、鷹取工場が車両の改良、車両製作に取り組んでいることから出向先で車両製作の経験があったM、Lを選抜し、次に、50歳以上の者、健康上の問題のある者、班長及び当時技術管理の業務に就いていた者、限定免許等明石電車区の業務上不可欠な資格を取得した者を除外し、残った者を候補者とした。結果的に①N及びPは、鷹取工場との人事交流経験者である、②Kは運転士としての適性に欠けており、工場の方が能力を発揮できる可能性が高い、③Jは、候補者中、最も技術力が高い、として選抜したもので、不適正な点はない。

転勤後、Jがガス溶接資格を取得するなど、Jら3名は鷹取工場で熱心に業務に従事しており、J自身も、鷹取工場での業務はそれなりにやりがいがあると評している。申立人らは、5.23転勤は人間関係面で不利益をもたらし、また、業務面でも検査方法や必要とされる資格が異なり転勤者に負担を強いる旨主張するが、これらの影響は通常転勤に付随するものである。通勤時間の増加等についても、鷹取工場は明石電車区とは至近距離にあり、受忍すべき範囲内である。

2 不当労働行為の成否について

(1) D助役のEに対する言動

申立人らは、3.21会談及び3.23電話は、D助役が会社の意を受けて、大阪支社の容認の下に行った、Eに対する西労からの脱退強要であると主張するので、以下検討する。

前記第1. 2(4)ないし(6)認定のとおり、3.21会談及び3.23電話は、天王寺電車区への配属が予定される訓練対象者への内示予定日である平成6年3月25日の直前であったこと、D助役はこれらの会話の中で、「昇格試験の話までは私は分からないが、天王寺電車区への転勤は確約できると思う。そのことは確実に伝える」等天王寺電車区への転勤や昇格試験に関して同助役としてEの希望に沿うように努力する旨の発言をしたこと、3.21会談は会社施設内で行われたこと、が認められる。

そこで、まず、D助役の職務上の権限等についてみると、前記第1. 2(2)及び(10)認定のとおり、D助役は運転士の運用計画等の担当であること、区長においても人事異動の人選に関して支社人事課からの照会に回答する以上の権限がないこと、が認められ、D助役は職務上、転勤者の人選等に直接関与できないと解すべきである。

また、3.21会談及び3.23電話でのD助役とEの会話の経過をみると、前記第1. 2(5)及び(6)認定のとおり、天王寺電車区への転勤や昇格試験の話題は、D助役とEに対する西労脱退及び西労組加入を勧奨する発言に関連して、Eが持ち出しているものと認められ、D助役が積極的に利益誘導をしているとは認め難い。

次に、3.21会談が会社施設内で行われたことについては、前記第1.2(5)及び(9)認定のとおり、喫茶店で話をしたいとのD助役の申出をEが断った経緯があること、及びD助役は会社施設を利用して組合活動を行ったとして大阪支社から口頭注意を受けたこと、が認められ、D助役とEとの会話が会社施設内で行われたことをもって直ちに会社や鳳電車区管理職等が関与していることを示すものとはいえない。

さらに、申立人らは、区長やG助役がD助役とともにEに対して脱退強要を行っている旨主張するが、区長等がEに対して西労脱退の働き掛けを行ったとする具体的な事実の疎明はなく、鳳電車区において区長、助役等が連携して天王寺電車区への転勤等を条件に西労組合員に対する脱退勧奨を行っていたと認めることはできない。

なお、申立人らはD助役が脅迫まがいの発言をしている旨主張するが、同助役の「会社もあれ弾圧やと思っている」との発言は、その前後の発言をみても趣旨が不明であり、脅迫まがいの言動による脱退強要が行われたということとはできない。

一方、西労組によるEに対する西労脱退の働き掛けをみると、前記第1.2(1)ないし(3)認定のとおり、①同3年頃から、Eは再三にわたり西労組のF書記長等から西労組に加入するように働き掛けを受けており、同5年には、西労組は組織拡大のため運転職場を中心に西労対策に取り組む旨を運動方針にも記載していたこと、②EとD助役は昭和61年頃からの知り合いであることから、同助役はF書記長からEの西労組加入に関する協力を依頼されていたこと、③既に平成4年10月に、会社の陸上競技連盟の大会の宿泊先で、D助役はEに対して西労組への加入勧誘を行っていること、がそれぞれ認められ、運転職場での組織拡大を図る西労組が、同3年頃からEを勧誘の対象とし、同4年頃からはEの知り合いであるD助役を勧誘の窓口としたことが認められる。

以上を総合すると、3.21会談及び3.23電話でD助役がEに対して西労脱退を働き掛けたことについては、D助役が、職制としての助役の立場ではなく西労組組合員の立場で、西労組の組織拡大方針に沿って、Eに対して同年当時から引き続き行っていた一連の西労脱退勧奨行為の一つと判断するのが相当であり、会社に不当労働行為はなく、したがって、この点に関する申立人らの申立ては棄却する。

(2) 団交拒否について

申立人らは、5.11団交申入れの要求項目は労働協約上の団交事項に該当し、神戸支社が団交に応じなかったことは不当労働行為である旨主張するので、以下検討する。

まず、5.11団交申入れに至る経過をみると、前記第1.3(6)ないし(11)認定のとおり、近畿地本と神戸支社は、平成5年12月21日から同6年2月22日までの間に207系車両導入に伴う明石電車区の余剰人員問題等に関して数回の団交を行い、同6年2月22日の団交において神戸支社は団交

に区切りを付けるとして交渉の打切りを伝え、その後、近畿地本は、約3か月間一切会社に団交申入れを行わなかったが、西労に所属する明石電車区車両職に対して転勤の事前通知が行われたのを契機に5.11団交申入れを行ったことが認められる。

5.11団交申入れは、前記第1.3(11)認定のとおり、明石電車区の車両職の転勤の具体的内容、転勤における個人の希望の尊重外4項目を内容とするものであるが、上記の経過とりわけ同申入れが転勤の事前通知がなされたのを受けて行われたことからみて、同申入れの主たる趣旨は同電車区の車両職組合員の個別の具体的な転勤について交渉を求めたものであると解するのが相当である。

一方、会社と西労との間の労働協約には、前記第1.3(13)認定のとおり、団交事項は転勤等の基準に関する事項、労働条件の改訂に関する事項等一般的基準の設定等に関する事項とする、と定められていることが認められる。

そうすると、5.11団交申入れの主たる趣旨である個別の具体的な転勤問題は、転勤等の基準に関する事項、労働条件の改訂に関する事項等労働協約のいずれの条項にも該当しないと判断するのが相当である。なお、5.11団交申入れの要求項目のうち「業務経験年数等を考慮した人事運用」に関しては、その内容が明らかではなく、労働協約における団交事項のいずれかに該当するとの疎明もないので、これを団交議題であるとはいえない。

さらに、5.11団交申入れに対する神戸支社の対応についてみると、前記第1.3(12)認定のとおり、神戸支社は要求項目が団交事項ではないとして団交には応じていないが、明石電車区の車両職及び運転士の勤務予定を明らかにし、教育訓練計画についても後日説明することを約束するなど、要求項目のそれぞれに対してその見解を回答しているのであるから、この対応をもって不誠実であるとすることはできない。

以上のとおりであるので、5.11団交申入れについての神戸支社の対応には不当労働行為はなく、この点に関する申立人らの申立ては棄却する。

(3) 明石電車区から鷹取工場への転勤

申立人らは、5.23転勤は明石電車区分会の弱体化を目的としたもので不当な配置転換である旨主張するので、以下検討する。

5.23転勤は、前記第1.4(2)認定のとおり、207系車両の導入に伴う旧型の103系車両の転出を契機として行われたものである。

まず、207系車両の配属が明石電車区ではなく高槻派出とされたことについては、前記第1.3(5)認定のとおり、吹田工場組織内では検修一元化が可能であり、また、明石電車区では車両検査設備が7両編成対応であるのに対して高槻派出では8両編成のまま検査することが可能であることから、効率的運用という会社の業務上の必要性に基づくものであると認められ、これを不当ということはできない。

また、5.23転勤が行われた当時の明石電車区では、前記第1.4(1)認定のとおり、車両職において、既に10名の余剰人員があることに加えて約30名が出向して車両職以外の業務に就いていたのであるから、神戸支社が同電車区における旧型車両転出に伴い新たに生じた余剰人員を同電車区から他事業所への転勤によって解消しようとしたことには合理的な理由があると認められる。

次に、車両職の異動先を鷹取工場としたことについては、前記第1.3(3)及び4(1)認定のとおり、同工場と明石電車区はいずれも検修業務を行う事業所であること、5.23転勤前も両事業所間で検修技術の向上を目的とする人事交流が行われていたこと、鷹取工場では余剰人員を活用した車両製作、車両改良等の業務が行われていることが認められ、これらの事情を併せ考えると、鷹取工場が明石電車区からの車両職の転勤先として不相当であるとはいえない。

なお、申立人らは、明石電車区と鷹取工場との間の人事異動は前例がなく5.23転勤のほかには行われていないから、5.23転勤は不当であると主張するが、前例のない人事異動が直ちに不当とされるものではないし、また、前記第1.5(3)認定のとおり、鷹取工場が阪神・淡路大震災により被災したため5.23転勤後においては同工場への異動が行われなかったものと解されるから、この点に関する申立人らの主張は採用できない。

5.23転勤における転勤者の選出については、前記第1.4(3)認定のとおり、神戸支社は、転勤者として車両製作の経験者という理由でL及びMをまず選出した後、明石電車区で業務上不可欠とされる資格取得者や転勤に適さない50歳以上の者等を除外して決定した転勤の候補者から鷹取工場の職務に適した者を選出するという一定の選出基準に基づいて他の4名の転勤者を決定しており、このような選出基準及び選出手順にも転勤者6名の決定の理由にも特段の不合理性は認められない。

5.23転勤は西労役員のねらい撃ちを意図したものであるとの主張については、上記判断のとおり転勤者の決定には特段の不合理性が認められず、また、転勤者の所属労働組合についても、前記第1.4(2)認定のとおり、西労に限られているわけではなく、西労の組合員ないし役員を殊更不利益に扱うことを意図する不合理な人選が行われたとは認められなかったから、この点に関する申立人らの主張は採用できない。

また、申立人らはJら3名が通勤時間が長くなったこと、鷹取工場で別々の職場に配属されたこと等により不利益を受けた旨主張するが、これらの事情はいずれも通常受忍すべき限度を著しく超えたものとはまではないことができない。

以上により、5.23転勤は、業務上の必要性に基づくものであり、人選についても不合理なものとはいえないから、会社に不当労働行為はなく、この点に関する申立人らの申立ては棄却する。

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条により、主文のとおり命令する。

平成10年 9 月28日

大阪府地方労働委員会
会長 川合 孝郎 ⑩