

島根、平3不2、平4不1、平5不1、平6不1、平10.1.24

## 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、別紙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等に対し、平成2年度年末手当において減額した別紙1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。
- 2 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別紙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等に対し、平成3年度の昇給において、それぞれ所定の4号棒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。
- 3 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別紙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等に対し、平成3年度夏季手当において減額した別紙3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。
- 4 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別紙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等に対し、平成3年度年末手当において減額した別紙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、別紙5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等に対し、平成4年度の昇給において、それぞれ所定の4号棒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。
- 6 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別紙6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等に対し、平成4年度夏季手当において減額した別紙6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。
- 7 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別紙7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等に対し、平成4年度年末手当において減額した別紙7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。

ならない。

- 8 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別紙8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等に対し、平成5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。
- 9 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別紙9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等に対し、平成5年度夏季手当において減額した別紙9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。
- 10 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、別紙10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5年度年末手当において減額した別紙10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。
- 11 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 代表取締役社長 Y 1
当社が、貴組合の組合員に対して平成2年度年末手当の減額支給、平成3年度昇給の減号俸、平成3年度夏季手当の減額支給、平成3年度年末手当の減額支給、平成4年度昇給の減号俸、平成4年度夏季手当の減額支給、平成4年度年末手当の減額支給、平成5年度昇給の減号俸、平成5年度夏季手当の減額支給及び平成5年度年末手当の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。 (注;年月日は文書を交付した日を記載すること)

- 12 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。
- 13 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 島労委平成3年(不)第2号西日本旅客鉄道株式会社事件(以下「甲事件」という。)、同平成4年(不)第1号西日本旅客鉄道株式会社事件(以下「乙事件」という。)、同平成5年(不)第1号西日本旅客鉄道株式会社事件(以下「丙事件」という。))及び同平成6年(不)第1号西日本旅客鉄道株式会社事件(以下「丁事件」という。))の被申立人である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10年1月1日現在で、申立人によれば44,941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、鳥取県の全域及び岡山県、広島県、山口県、兵庫県の一部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10年1月1日現在で、申立人によれば2,787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) 甲事件、乙事件、丙事件及び丁事件の申立人である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(以下「西日本本部」という。))の下部組織であって、米子支社に勤務する者らで組織する労働組合である、組合員数は、平成10年1月1日現在で、280人(うち島根県内164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。)、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 甲事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、分割・民営化された昭和62年4月1日には、約44,000人となっていた。国鉄には他に動労、鉄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、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締結した。

(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X2(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、「難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%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・協議を行う。」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お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。このことを肝に銘じていただきたい。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、その健全な発展を送るためには、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遂行に努力してください。」という趣旨の連絡文書を発した。

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、西日本鉄輪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、対処方をよろしくお願いします。

#### 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入れを出す。  
※ 現場には現場長交渉等の集団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(勤労)に速報するとともに業務の正常な運営の確保に務めて下さい。

#### 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・用地杭・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記入例による略号(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、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について

##### 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のイニシャ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。

組合バッジの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こととしますので、毎週木曜日(必着)までに人事担当課長(勤労担当)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

(ア) 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に通知した。

組合バッジ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(組合バッジ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、下記により改書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ジ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)、同第20条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使用者に対しても、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. 嚴重注意発令

(1) 嚴重注意書

本人に対し、全文読み上げ手交する。

(2) 嚴重注意事由書

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、甲事件、乙事件、丙事件及び丁事件に関して減額・減号俸を受けた者(以下「被減額・減号俸者」という。)のうち、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者の状況は、別紙11のとおりである。

3 昇給及び期末手当について

(1) 根拠規定

会社は、就業規則第130条に基づく賃金規程に賃金の種別・体系、昇給及び期末手当に関する規程をおいている。そして、本件に関する部分を抜粋すれば、次のとおりである。

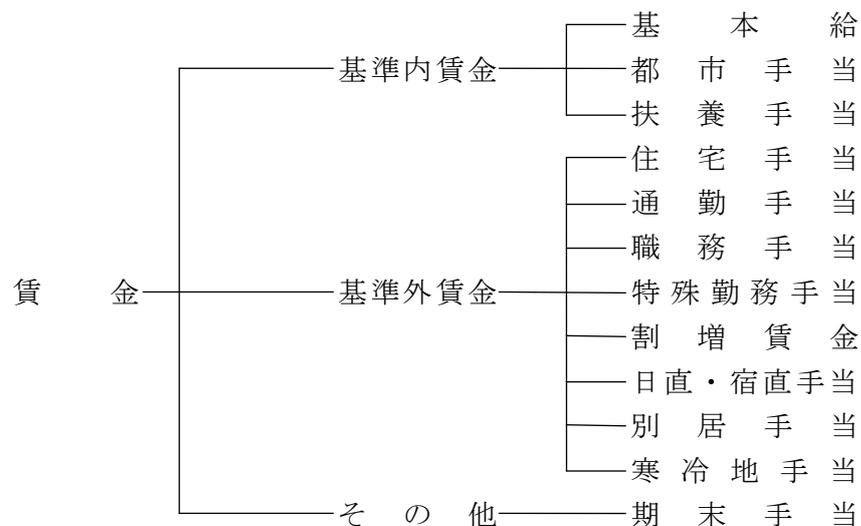
◎就業規則

第130条 社員の賃金に関する事項は、賃金規程(昭和62年4月人達第20号)の定めるところによる。

◎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。



○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者については、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。

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じる。

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、昇給実施日現在に所属する箇所の所属長が実施する。

・別表第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

「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。

○期末手当

第144条 期末手当は、6月1日(夏季手当)及び11月1日(年末手当)(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する者及び基準日

前1箇月以内に退職し又は死亡した者に対して支給する。

第145条 調査期間は、夏季手当については前年10月1日から3月31日まで、年末手当については4月1日から9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。

基準額 × (1 - 期間率 ± 成績率) = 支給額

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、次の各号に定めるとおりとする。

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、次の各号に定めるとおりとする。

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) 勤務成績の査定

ア 米子支社管内の社員の期末手当の支給額及び昇給号俸の決定権者は、米子支社長である。そして、実務上の責任者は同支社の人事担当課長である。

イ 社員の人事考課のために作成している資料

(ア) 会社は、昭和62年10月1日から能力主義人事制度を推進するため、人事考課制度を実施することとし、全社的に人事考課に使用する資料の様式及び活用方を統一した。

そして、米子支店においても会社の方針に従った人事考課が行われることとなった。

(イ) 会社の主張によれば、その資料の種類及び内容は次のとおりである。

① 職務行動観察記録(甲)

社員の身分、資格、過去の成績等全体を包括したものであり、一目で社員像がわかるように記録した資料である。

② 職務行動観察記録(乙)

社員の日常の勤務の状況(職務行動)をきめ細かく、具体的に記録した資料であり、その様式は別紙12のとおりである。そして、同記録(乙)は、具体的事象を具体的内容欄に記載し、その具体的内容が人事考課表で用いられている評価項目の何番に該当し、プラスなのかマイナスなのかを記載することになっている。

③ 人事考課表(1)

職務行動観察記録(乙)に記録された事実に基づいて年1回作成する資料であり、社員の昇格、昇給等の基礎資料となる。その様式は別紙13のとおりである。

「総合評価」欄は別紙14の28項目について、それぞれAないしEの5段階で評価することになっている。

昇給における28項目の評価項目の比重は、「能力考課」が30%、「情意考課」が40%、「成績考課」が30%である。

④ 人事考課表(2)

職務行動観察記録(乙)に記録された事実に基づいて年2回作成する資料であり、社員の期末手当の基礎資料となる。

平成4年度夏季手当の査定に使用された様式は、別紙15のとおりである。

「総合評価」欄は、別紙14の第5ないし第28までの24項目について、それぞれAないしEの5段階で評価することとなっている。

期末手当における24項目の評価項目の比重は、「情意考課」が60%、「成績考課」が40%である。

上位者または下位者である社員に関しては、「(上位者・下位者)」の欄のいずれかに丸印をつけることとなっている。

また、「期末手当順位」欄は、上位者または下位者である社員に関して、上位者の中での順位、下位者の中での順位を記載することとなっている。

(ウ) 資料の作成者

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(1)、同(2)の作成者は現場長であり、現場長は複数の助役等の意見を聞いた上で、これらの資料を作成していた。

ウ 勤務成績の査定の方法

勤務成績の査定方法は、会社の主張によれば次のとおりである。

まず、現場長は昇給実施時期及び期末手当支給時期に作成した次の書類を、米子支社の総務課(人事)へ提出する。

① 平成2年度年末手当

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(2)

② 平成3年度定期昇給

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(1)

③ 平成3年度夏季手当

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(2)

④ 平成3年度年末手当

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(2)

⑤ 平成4年度定期昇給

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(1)

⑥ 平成4年度夏季手当

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(2)

⑦ 平成4年度年末手当

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(2)

⑧ 平成5年度定期昇給

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(1)

⑨ 平成5年度夏季手当

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(2)

⑩ 平成5年度年末手当

職務行動観察記録(乙)、人事考課表(2)

次に、総務課(人事)は、提出された資料を審査する。

その後、総務課(人事)は現場長から直接意見を聞く。そして、総務課(人事)は内部討議を行い、必要があれば現場長と再調整を行い、期末手当にあつては増額・減額候補者を、昇給にあつては抜てき昇給・昇給欠格候補者を定める。

米子支社長は、上記候補者のうちからそれぞれ増額・減額者、抜てき昇給・昇給欠格者を決定する。

エ 各評価項目の点数等について

当委員会は、別件の島労委昭和63年(不)第4号、同平成元年(不)第1号及び同平成元年(不)第2号西日本旅客鉄道株式会社不当労働行為救済申立事件において、被申立人側に人事考課表(1)及び同(2)の「総合評価欄」の28の評価項目及び24の評価項目ごとの点数当を明らかにするように求めたが、明らかにしなかった。

本件においても、被申立人側は人事上の秘密を理由に明らかにしなかった。

オ 陳述書の提出

被申立人は、職務行動観察記録(乙)に代わるものとして、助役あるいは副所長の作成した被減額・減号俸者の勤務状況を記載した陳述書を提出した。

また、被申立人は、被減額・減号俸者と他の者との比較をするための資料として増額あるいは抜てき者及び一般の者の一部について、氏名を伏せた陳述書を提出した。

(3) 期末手当の支給及び昇給の決定について

ア 平成2年度年末手当

(ア) 支給に関する協定・通達

平成2年6月16日、会社は、西日本本部と「平成2年度の期末手当の基準額等に関する協定」を締結し、同趣旨の通達を米子支社長あてに発した。そして、平成2年11月30日付けで、米子支社総務課長は、「平成2年度期末手当(冬季分)の支給について」と題する次の内容の通達を各長に出した。

1 基準額

基準額は、平成2年11月1日現在における基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.6を乗じて得た額とする。ただし、退職又は死亡のため特別昇給を受けた者については、特別昇給前の額により算定する。

2 調査期間

平成2年4月1日から同年9月30日までとする。

3 支給日

平成2年12月10日に支給する。

4 支給箇所

平成2年11月1日現在、所属する勤務箇所において支給する。

(イ) 支給

平成2年度年末手当は、同年12月10日、各所属長から、銀行振込あるいは現金の直接払の方法により支給された。そして、米子支社管内においては、全体の状況は明らかでないが、国労所属の組合員としては14人の社員(うち島根県内14人)が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、5%の減額支給を受けた。

イ 平成3年度昇給

(ア) 昇給に関する確認事項

平成3年4月10日、会社は、西日本本部と次の内容の「平成3年度昇給の実施に関する確認事項」を締結し、同趣旨の通達を米子支社長あてに発した。

1 昇給号俸

賃金規程第22条第1項に規定する昇給所要期間が1年経過した者の昇給号俸は4号俸とする。

2 精算日は、平成3年6月25日とする。

3 その他の取扱いは、就業規則の定めによる。

(イ) 昇給の決定

平成3年6月25日、平成3年度の昇給決定が行われ、同日、平成3年4月1日にさかのぼって昇給に基づく精算金が支給された。そして、米子支社管内においては、全体の状況は明らかでないが、国労所属の組合員としては10人の社員(うち島根県内10人)が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、所定昇給号俸4号俸のうち1号俸を減号俸されて3号俸の昇給となった。

なお、「勤務成績が良好でない者」として、2号俸以上減号俸された者はいなかった。

ウ 平成3年度夏季手当

(ア) 支給に関する協定・通達

平成3年4月10日、会社は、西日本本部と「平成3年度の期末手

当の基準額等に関する協定」を締結し、同趣旨の通達を米子支社長あてに発した。そして、平成3年6月20日付けで、米子支社総務課長は、「平成3年度期末手当(夏季手当)の支給について」と題する次の内容の通達を各長に出した。

1 基準額

基準額は、平成3年6月1日現在における基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.75を乗じて得た額とする。ただし、退職又は死亡のため特別昇給を受けた者については、特別昇給前の額により算定する。

2 支給日

平成3年6月28日に支給する。

3 支給箇所

平成3年6月1日現在の箇所において支給する。

(注)調査期間は、賃金規程によると平成2年10月1日から平成3年3月31日までとされている。

(イ) 支給

平成3年度夏季手当は、同年6月28日、各所属長から、銀行振込あるいは現金の直接払の方法により支給された。そして、米子支社管内においては、全体の状況は明らかでないが、国労所属の組合員としては13人の社員(うち島根県内13人)が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、5%の減額支給を受けた。

エ 平成3年度年末手当

(ア) 支給に関する協定・通達

平成3年4月10日、会社は、西日本本部と「平成3年度の期末手当の基準額等に関する協定」を締結し、同趣旨の通達を米子支社長あてに発した。そして、平成3年12月4日付けで、米子支社総務課長は、「平成3年度期末手当(冬季分)の支給について」と題する次の内容の通達を各長に出した。

1 基準額

基準額は、平成3年11月1日現在における基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.75を乗じて得た額とする。ただし、退職又は死亡のため特別昇給を受けた者については、特別昇給前の額により算定する。

2 支給日

平成3年12月10日に支給する。

3 支給箇所

平成3年11月1日現在の箇所において支給する。

(注)調査期間は、賃金規程によると平成3年4月1日から同年9月30日までとされている。

(イ) 支 給

平成3年度年末手当は、同年12月10日、各所属長から、銀行振込あるいは現金の直接払の方法により支給された。そして、米子支社管内においては、全体の状況は明らかでないが、国労所属の組合員である3人の社員(うち島根県内3人)が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、5%の減額支給を受けた。

オ 平成4年度昇給

(ア) 昇給に関する確認事項

平成4年4月3日、会社は、西日本本部と次の内容の「平成4年度昇給の実施に関する確認事項」を締結し、同趣旨の通達を米子支社長あてに発した。

- |   |
|---|
| <p>1 昇給号俸<br/>賃金規程第22条第1項に規定する昇給所要期間が1年経過した者の昇給号俸は4号俸とする。</p> <p>2 精算日は、平成4年6月25日とする。</p> <p>3 その他の取扱いは、就業規則の定めによる。</p> |
|---|

(イ) 昇給の決定

平成4年6月25日、平成4年度の昇給決定が行われ、同日、平成4年4月1日にさかのぼって昇給に基づく精算金が支給された。そして、米子支社管内においては、全体の状況は明らかでないが、国労所属の組合員としては5人の社員(うち島根県内5人)が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、所定昇給号俸4号俸のうち1号俸を減号俸されて3号俸の昇給となった。

なお、「勤務成績が良好でない者」として、2号俸以上減号俸された者はいなかった。

カ 平成4年度夏季手当

(ア) 支給に関する協定・通達

平成4年4月3日、会社は、西日本本部と「平成4年度の期末手当の基準額等に関する協定」を締結し、同趣旨の通達を米子支社長あてに発した。そして、平成4年6月16日付けで、米子支社長は、「平成4年度期末手当の支給について」と題する次の内容の通達を各長に出した。

- |   |
|---|
| <p>1 基準額<br/>基準額は、平成4年6月1日現在における基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.8を乗じて得た額とする。ただし、退職又は死亡のため特別昇給を受けた者については、特別昇給前の額により算定する。</p> <p>2 支給日</p> |
|---|

平成4年6月30日に支給する。

3 支給箇所

平成4年6月1日現在、それぞれ所属する勤務箇所において支給する。

(注)調査期間は、賃金規程によると平成3年10月1日から平成4年3月31日までとされている。

(イ) 支給

平成4年度夏季手当は、同年6月30日、各所属長から、銀行振込あるいは現金の直接払の方法により支給された。そして、米子支社管内においては、全体の状況は明らかでないが、国労所属の組合員としては4人の社員(うち島根県内4人)が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、5%の減額支給を受けた。

キ 平成4年度年末手当

(ア) 支給に関する協定・通達

平成4年4月3日、会社は、西日本本部と「平成4年度の期末手当の基準額等に関する協定」を締結し、同趣旨の通達を米子支社長あてに発した。そして、平成4年6月16日付けで、米子支社長は、「平成4年度期末手当の支給について」と題する次の内容の通達を各長に出した。

1 基準額

基準額は、平成4年11月1日現在における基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.8を乗じて得た額とする。ただし、退職又は死亡のため特別昇給を受けた者については、特別昇給前の額により算定する。

2 支給日

平成4年12月10日に支給する。

3 支給箇所

平成4年11月1日現在、それぞれ所属する勤務箇所において支給する。

(注)調査期間は、賃金規程によると平成4年4月1日から同年9月30日までとされている。

(イ) 支給

平成4年度年末手当は、同年12月10日、各所属長から、銀行振込あるいは現金の直接払の方法により支給された。そして、米子支社管内においては、全体の状況は明らかでないが、国労所属の組合員としては4人の社員(うち島根県内4人)が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、5%の減額支給を受けた。

ク 平成5年度昇給

(ア) 昇給に関する確認事項

平成5年3月31日、会社は、西日本本部と次の内容の「平成5年度昇給の実施に関する確認事項」を締結し、同趣旨の通達を米子支社長あてに発した。

1 昇給号俸

賃金規程第22条第1項に規定する昇給所要期間が1年経過した者の昇給号俸は4号俸とする。

2 精算日は、平成5年6月25日とする。

3 その他の取扱いは、就業規則の定めによる。

(イ) 昇給の決定

平成5年6月25日、平成5年度の昇給決定が行われ、同日、平成5年4月1日にさかのぼって昇給に基づく精算金が支給された。そして、米子支社管内においては、全体の状況は明らかでないが、国労所属の組合員としては5人の社員(うち島根県内5人)が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、所定昇給号俸4号俸のうち1号俸を減号俸されて3号俸の昇給となった。

なお、「勤務成績が良好でない者」として、2号俸以上減号俸された者はいなかった。

ケ 平成5年度夏季手当

(ア) 支給に関する協定・通達

平成5年3月31日、会社は、西日本本部と「平成5年度の期末手当の基準額等に関する協定」を締結し、同趣旨の通達を米子支社長あてに発した。そして、平成5年6月16日付けで、米子支社長は、「平成5年度期末手当の支給について」と題する次の内容の通達を各長に出した。

1 基準額

基準額は、平成5年6月1日現在における基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.8を乗じて得た額とする。ただし、退職又は死亡のため特別昇給を受けた者については、特別昇給前の額により算定する。

2 支給日

平成5年6月30日に支給する。

3 支給箇所

平成5年6月1日現在それぞれ所属する勤務箇所において支給する。

(注) 調査期間は、賃金規程によると平成4年10月1日から平成5年3月31日までとされている。

(イ) 支給

平成5年度夏季手当は、同年6月30日、各所属長から、銀行振込あるいは現金の直接払の方法により支給された。そして、米子支社管内においては、全体の状況は明らかでないが、国労所属の組合員としては5人の社員(うち島根県内5人)が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、5%の減額支給を受けた。

コ 平成5年度年末手当

(ア) 支給に関する協定・通達

平成5年3月31日、会社は、西日本本部と「平成5年度の期末手当の基準額等に関する協定」を締結し、同趣旨の通達を米子支社長あてに発した。そして、平成5年6月16日付けで、米子支社長は、「平成5年度期末手当の支給について」と題する次の内容の通達を各長に出した。

1 基準額

基準額は、平成5年11月1日現在における基本給、都市手当及び扶養手当の月額合計額に2.8を乗じて得た額とする。ただし、退職又は死亡のため特別昇給を受けた者については、特別昇給前の額により算定する。

2 支給日

平成5年12月10日に支給する。

3 支給箇所

平成5年11月1日現在それぞれ所属する勤務箇所において支給する。

(注)調査期間は、賃金規程によると平成4年4月1日から同年9月30日までとされている。

(イ) 支給

平成5年度年末手当は、同年12月10日、各所属長から、銀行振込あるいは現金の直接払の方法により支給された。そして、米子支社管内においては、全体の状況は明らかでないが、国労所属の組合員としては1人の社員(うち島根県内1人)が、賃金規程の「勤務成績が良好でない者」に当たるとして、5%の減額支給を受けた。

(4) 米子支社管内の被減額・減号俸者数

当委員会は、事務局調査により、本件各手当及び昇給における米子支社管内の被減額・減号俸者数を明らかにするよう被申立人に求めたが、被申立人はそれを明らかにしなかった。

(5) 被減額・減号俸者の職場・組合役員歴等

甲事件、乙事件、丙事件及び丁事件において、島根県内の職場に所属する国労組合員で、期末手当について減額支給を受けた者、あるいは昇給について減号俸を受けた者17人の職場・組合役員歴は、別紙16「被減額・減号俸者の職場・組合役員歴」一覧表のとおりである。そして、17人の各調査期間における職場別の人数、職務内容は次のとおりである。

ア 職場別の人数

(ア) 平成2年度年末手当		
① 事業所	松江事業所	3名
	浜田事業所	9名
② 駅	乃木駅	1名
	揖屋駅	1名
	合計	14名
(イ) 平成3年度昇給		
① 事業所	松江事業所	1名
	浜田事業所	9名
	合計	10名
(ロ) 平成3年度夏季手当		
① 事業所	松江事業所	1名
	浜田事業所	11名
② 駅	乃木駅	1名
	合計	13名
(ハ) 平成3年度末手当		
	事業所 浜田事業所	3名
(ニ) 平成4年度昇給		
	事業所 浜田事業所	5名
(ホ) 平成4年度夏季手当		
	事業所 浜田事業所	4名
(ヘ) 平成4年度年末手当		
	事業所 浜田事業所	4名
(ト) 平成5年度昇給		
	事業所 浜田事業所	5名
(チ) 平成5年度夏季手当		
	事業所 浜田事業所	5名
(リ) 平成5年度年末手当		
	事業所 浜田事業所	1名

イ 職務内容

(ア) 事業所  
研究課題テーマについてのレポートの作成及び果樹栽培管理等

(イ) 駅  
出札・改札業務、接客業務、駅舎管理業務等

(6) 現場長の説明

減額支給あるいは減号俸を受けた国労組合員の多くは、期末手当支給後あるいは昇給の精算後、各所属の現場長に対して減額・減号俸となった理由の説明をそれぞれ求めた。

これに対し、申立人の主張によれば、各現場長は、概ね次のとおり述

べただけで、具体的な理由は説明しなかったということである。

ア 平成2年度年末手当

「総合的判断」であり、具体的には「反論、反発、暴言、勤務の厳正を欠く行為、服装等の乱れがあった。」等が減額の理由であるという説明があった。

イ 平成3年度昇給

「総合的判断」であり、具体的には「勤務の厳正を欠く、業務指示に素直に従わない、反論、反発、暴言があった。」等が減号俸の理由であるという説明があった。

ウ 平成3年度夏季手当

「勤務時間中職務に専念しなかった、作業指示に素直に従わなかった、上司の注意指導に対して素直に従わなかった。」等が減額の理由であるという説明があった。

エ 平成3年度年末手当

「総合的判断」であり、具体的には「反論、反発、暴言、勤務の厳正を欠く行為、業務命令に従わなかった。」等が減額の理由であるという説明があった。

オ 平成4年度昇給

「総合的判断」であり、具体的には「業務命令違反があった、厳重注意処分があった、作業指示に素直に従わなかった、反論、反発があった。」等が減号俸の理由であるという説明があった。

カ 平成4年度夏季手当

「業務命令に違反した、厳重注意処分があった、作業指示に素直に従わなかった。」等が減額の理由であるという説明があった。

キ 平成4年度年末手当

「総合的に判断された結果」であり、具体的には「業務指示、注意指導に反発し従わなかった。勤務時間中、職務に専念しない行為があった。点呼中に秩序を乱す発言があった。上司に対して暴言があった。」等が減額の理由であるという説明があった。

ク 平成5年度昇給

「総合的判断」があり、具体的には「勤務に対する厳正な取り組み姿勢が薄い。服装の整正違反があった。上司から再三に亘り注意指導するが反論するだけで、注意指導に従わなかった。」等が減号俸の理由であるという説明があった。

ケ 平成5年度夏季手当

「作業指示に従わない等業務に対する認識が薄い。上司の注意指導に対しての反論・反発があった。服装の乱れがあった。」「社員としての自覚に欠ける行為がある。」等が減額の理由であるという説明があった。

コ 平成5年度年末手当

「総合的に判断された結果」であり、具体的には、「上司に対して暴言や、注意指導に対して反論・反発があった。服装の乱れがあった。」等が減額の理由であるという説明があった。

(7) 被減額・減号俸者の勤務状況について

期末手当及び昇給において減額あるいは減号俸された者の勤務状況は、被申立人の主張によれば、別紙17のとおりであった。

(8) 昭和62年度ないし平成2年度夏季手当までの被減額・減号俸の状況

ア 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%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。

イ 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%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。

ウ 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。

エ 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%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。

オ 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%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あつたとして、救済命令(島労委平成元年(不)第2号)を出した。

カ 平成2年度昇給の減号俸及び平成2年度夏季手当の減額支給

会社は、平成2年度の昇給決定及び平成2年度夏季手当の支給に当たり、昇給については21人の国労所属の組合員、夏季手当については23人の国労所属の組合員に対して、懲戒処分があつたことを理由として、減号俸及び減額支給をした。これに対し、米子地本は減号俸及び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8年11月26日、上記減号俸及び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2年(不)第2号)を出した。

4 事業所等について

(1) 米子事業開発室駐在の設置

ア 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

イ 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属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。

(2) 開発分室の設置

ア 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条の規定に基づき、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
(ア) 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
(イ) 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

イ そして、同日付けで運輸課の分室が設置されたが、前記(1)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のないまま、出雲駐在の2人を除きそのまま運輸課の各開発分室に配属になった。

(3) 事業所の設置

ア 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、会社の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、事業所を新設した。

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)、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

イ 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係に配属になった。

(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。

ア 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 分室	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

イ 開発分室設置時(島根県内)(昭和62年4月1日) (単位:人)

組合等 分室	一 般 職 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	15	2	17	88.2	4	21
浜 田	22	0	22	100.0	4	26
益 田	19	1	20	95.0	3	23
合 計	74	4	78	94.9	15	93

ウ 事業所設置時(島根県内)(昭和62年10月1日) (単位:人)

組合等 事業所	一 般 職 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

エ 甲事件申立時(島根県内)(平成3年12月9日) (単位:人)

組合等 分室	一般職員				指導職	合計
	国労(A)	鉄産労	計(B)	(A)/(B)		
出雲	10	3	13	76.9%	3	16
浜田	11	3	14	78.6	4	18
益田	8	1	9	88.9	3	12
合計	29	7	36	80.6	10	46

(松江事業所は平成3年4月廃止)

オ 乙事件申立時(島根県内)(平成4年12月9日) (単位:人)

組合等 分室	一般職員				指導職	合計
	国労(A)	鉄産労	計(B)	(A)/(B)		
出雲	9	2	11	81.8%	2	13
浜田	16	3	19	84.2	4	23
益田	7	2	9	77.8	3	12
合計	32	7	39	82.1	9	48

カ 丙事件申立時(島根県内)(平成5年12月9日) (単位:人)

組合等 分室	一般職員				指導職	合計
	国労(A)	鉄産労	計(B)	(A)/(B)		
出雲	5	3	8	62.5%	2	10
浜田	13	3	16	81.3	3	19
益田	2	2	4	50.0	3	7
合計	20	8	28	71.4	8	36

キ 丁事件申立時(島根県内)(平成6年12月9日) (単位:人)

組合等 分室	一般職員				指導職	合計
	国労(A)	鉄産労	計(B)	(A)/(B)		
出雲	4	2	6	66.7%	2	8
浜田	12	3	15	80.0	3	18
益田	1	2	3	33.3	2	5
合計	17	7	24	70.8	7	31

ク 結審時(島根県内)(平成10年1月1日) (単位:人)

組合等 分室	一般職員				指導職	合計
	国労(A)	鉄産労	計(B)	(A)/(B)		
出雲	4	1	5	80.0%	2	7
浜田	6	0	6	100.0	2	8
益田	4	0	4	100.0	1	5
合計	14	1	15	93.3	5	20

注) 事業所の人数は、事業管理係以外に庶務、事業開発及び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。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いた。

(ロ) 一般社員は、班に分かれ、班ごとに助役あるい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、レポートの内容についての指導は少なかった。

また、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の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、また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。

(エ) 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 果樹等栽培業務(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作業であったが、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、勸業植物、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・柚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れ地であったり、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、会社がある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)を始めるにあたって、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樹し管理はどのようにするの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) 果樹栽培のほか、新業種の事業化が推進されていたが、これらにより収益が上がっているかどうかは明らかではなく、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18

②「職場が何故紛糾す」(会社作成)……別紙19

③「副所長(Y 5)メモ」(浜田事業所Y 5副所長作成)……別紙20

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。

第2 当事者の主張

1 申立人の「請求する救済命令の内容」の要旨

申立人の主張する請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 甲事件

平成3年12月9日、申立人米子地本は、当委員会に対し次の内容の救済を申し立てた。

ア 平成2年度年末手当の支給にあたり、申立人所属組合員14人に対して減額した金員に、本来支給すべき日から支給済に至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

イ 平成3年度定期昇給にあたり、申立人所属組合員10人に対し減号俸したことにより受けた実損に対する金員に、本来支給すべき日から支給済に至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

昇給については是正しなければならず、その是正した昇給に基づいて平成3年4月1日以降の賃金を是正して、その是正分に本来支給すべき日から支給済みに至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

ウ 平成3年度夏季手当の支給にあたり、申立人所属組合員12人に対し

て減額した金員に、本来支給すべき日から支給済に至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

エ 陳謝文の手交及び掲示

(2) 乙事件

平成4年12月9日、申立人米子地本は、当委員会に対し次の内容の救済を申し立てた。

ア 平成3年度年末手当の支給にあたり、申立人所属組合員3人に対して減額した金員に、本来支給すべき日から支給済に至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

イ 平成4年度定期昇給にあたり、申立人所属組合員5人に対し減号俸したことにより受けた実損に対する金員に、本来支給すべき日から支給済に至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

昇給については是正しなければならず、その是正した昇給に基づいて平成4年4月1日以降の賃金を是正して、その是正分に本来支給すべき日から支給済みに至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

ウ 平成4年度夏季手当の支給にあたり、申立人所属組合員4人に対して減額した金員に、本来支給すべき日から支給済に至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

エ 陳謝文の手交及び掲示

(3) 丙事件

平成5年12月9日、申立人米子地本は、当委員会に対し次の内容の救済を申し立てた。

ア 平成4年度年末手当の支給にあたり、申立人所属組合員4人に対して減額した金員に、本来支給すべき日から支給済に至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

イ 平成5年度定期昇給にあたり、申立人所属組合員5人に対し減号俸したことにより受けた実損に対する金員に、本来支給すべき日から支給済に至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

昇給については是正しなければならず、その是正した昇給に基づいて平成5年4月1日以降の賃金を是正して、その是正分に本来支給すべき日から支給済みに至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

ウ 平成5年度夏季手当の支給にあたり、申立人所属組合員5人に対して減額した金員に、本来支給すべき日から支給済に至るまで年6分の利息を付加して支払うこと。

エ 陳謝文の手交及び掲示

(4) 丁事件

平成6年12月8日、申立人米子地本は、当委員会に対し次の内容の救済を申し立てた。

ア 平成5年度年末手当の支給にあたり、申立人所属組合員1人に対して減額した金員に、本来支給すべき日から支給済に至るまで年6分の

利息を付加して支払うこと。

イ 陳謝文の手交及び揭示

2 被申立人の却下の申立て

被申立人は、次の理由により本件各申立てを却下すべきであると主張した。

(1) 甲事件について

ア 申立人の求める「請求する救済命令の内容」イの一部(「実損に対する金員」等)が何を意味しているのか趣旨不明である。

また、減額支給についての申立てのうち、X3に関しては、行為のあった日から1年の除斥期間を経過した申立てであり、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号の規定により却下されるべきである。

イ 申立人の求める「請求する救済命令の内容」エ(陳謝文の手交及び揭示)は、内容が不相当である。

(2) 乙事件について

ア 申立人の求める「請求する救済命令の内容」イの一部(「実損に対する金員」等)が何を意味しているのか趣旨不明である。

イ 申立人の求める「請求する救済命令の内容」エ(陳謝文の手交及び揭示)は、内容が不相当である。

(3) 丙事件について

ア 申立人の求める「請求する救済命令の内容」イの一部(「実損に対する金員」等)が何を意味しているのか趣旨不明である。

イ 申立人の求める「請求する救済命令の内容」エ(陳謝文の手交及び揭示)は、内容が不相当である。

(4) 丁事件について

ア 申立人の求める「請求する救済命令の内容」イ(陳謝文の手交及び揭示)は、内容が不相当である。

3 本件各事件についての当事者の主張

(1) 申立人

ア 会社の不当労働行為意思

会社は、国鉄時代からの国労敵視政策を引き継ぎ、会社発足後も国労弱体化の労務政策を取り続け、国労組合員を差別する意思でもって、本件減額・減号俸をしたものである。

現に、本件における被減額・現号俸者は、国労の役員・活動家であり、本来の業務から外され、一方的に事業所等に配属された者である。

イ 事業所について

本件における被減額・減号俸者の大半が事業所(事業管理係)に配属された者であるが、事業所(事業管理係)自体が差別を目的とした職場で、無意味労働を強要する職場であった。

事業所(事業管理係)で行われた果樹等栽培業務(開墾作業)は、計画

性も収益性もないものであり、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。

現に、果樹は、その後枯れたままで放置され、荒れている。

ウ 勤務成績の査定について

(ア) 事業所(事業管理係)に配属された国労組合員は、必然的に勤務成績が低位に査定される状況にあった。

会社は、監視体制の下で前記イのとおり、国労組合員に対して計画性も収益性もない果樹等栽培業務(開墾作業)という無意味労働を強制してきた。これに対して、国労組合員は意見を述べたり、論争したりしたが、会社はこのことを反抗、反発、暴言、詰問ととらえ、恣意的に記録して勤務成績不良としたのである。

(イ) 本件における被減額・減号俸者の個々の資質に問題はない。

現に、本件各査定期間中、事業所に配属されていても、臨時店舗やグリーン販売の業務に従事していた期間、及び事業所から他の職場に転出した後は減額・減号俸を受けていない。

(ウ) 会社が証拠として提出した被減額・減号俸者に関する陳述書は、意図的に作成されたものであり、信用できない。

すなわち、国労組合員に関してはプラスの事象が記載されていなかったり、国労バッジ着用に対する注意を執拗に行ってきたにもかかわらず、注意の回数を少なく記載したりしている。

エ 国労バッジについて

本件における被減額・減号俸者は、団結権の象徴として国労バッジを着用していたが、国労バッジの着用は会社の業務を阻害しない限り、正当な権利の行使である。

そして、本件における被減額・減号俸者は、その大半が事業所(事業管理係)に配属されていたのであり、国労バッジの着用によって何ら会社の業務を阻害していない。

したがって、国労バッジ着用の有無を勤務成績査定の判断要素にすることは許されない。

オ 以上からして、本件減額・減号俸は労働組合法第7条第1号の国労組合員であることを理由とする不利益取扱いにあたりるとともに、同条第3号の組合に対する支配介入にもあたる。

(2) 被申立人

ア 会社は、国鉄の分割、民営化に伴い、その承継法人として昭和62年4月1日に設立されたことは認めるが、日本国有鉄道改革法に定められた所定の手続きを経て、新たに設立された株式会社であり、国鉄における雇用関係を引き継いだものではない。したがって、国鉄時代の労使関係等は会社と関係がない。

イ 本件は、賃金差別に対する救済申立事件であり、申立人組合に属する組合員の勤務成績と、会社が行った期末手当及び昇給の査定との間

に合理性があるかどうか審理判断の対象である。

減額・減号俸の査定が不当労働行為と認定されるためには、当該労働者に対して会社が行った減額・減号俸の査定が合理性を欠くなど、恣意的に行われたと認められ、裁量の範囲を逸脱したものであることが認定されなければならない。つまり、「申立人組合員の勤務成績は悪くなかったのに、被申立人会社側の査定は合理性を欠いて、恣意的に行われ、裁量の範囲を逸脱した」と認定されることが必要である。

そして、その査定が恣意的に行われ、裁量の範囲を逸脱したことの立証責任は申立人側にある。

#### ウ 勤務成績の査定について

会社は、適正に勤務成績を査定した。

(ア) 会社は、業務の正常な運営を確保すること及び企業の維持発展を図ることを目的として、社員の労働条件や社員が遵守すべき規律について、必要事項を統一的かつ画一的に定めた規範として就業規則を定めている。

(イ) 一般に、社員は労働契約の本旨に従って労務を提供するために必要な範囲において、かつ、企業秩序に服する態様において、勤務時間中は使用者の指揮命令に従い、労務を提供する職務専念義務を負っている。

社員である以上、就業規則を遵守しなければならないのは言うまでもないことであり、これに違背した行為があれば、申立人所属の組合員であれ、他労組の組合員であれ、組合所属の如何を問わず、勤務成績査定上低位に評価されるのは当然である。

(ウ) 会社は、職場での具体的事実に基づき、勤務状況を把握した上で、会社と西日本本部の間で取り交わした「本件期末手当の基準額等に関する協定」及び「本件昇給の実施に関する確認事項」並びに賃金規程に基づき厳正に査定を行った結果、申立人所属の組合員の勤務成績が良好でなかったから減額・減号俸したにすぎない。

(エ) 勤務成績は、昇給に関しては「能力考課」、「情意考課」、「成績考課」の三つの観点から設けられた着限点28項目について、各項目の具体的事実に基づいて総合的に評価し、各項目を点数換算して、合計点により抜てき昇給者・減号俸者を公正に決定している。

また、期末手当に関しては、「情意考課」、「成績考課」の二つの観点についての着限点24項目について、昇給の場合と同様の方法で成績率を公正に決定している。

#### エ 事業展開について

申立人は、あたかも事業所の設置及び業務内容が問題である旨主張するが、レポート作成及び果樹栽培業務は、被申立人会社が新規事業開発に関する独自の経営判断から行っているものである。

(ア) 会社は、民営化後、「総合サービス企業となることを目指す」と

の経営理念を制定し、さらに早期株式上場を果たすために関連事業収入の飛躍的増大に取り組んできた。だが、会社は関連事業の知識も実績も乏しく、さらに事業展開について運輸大臣の許可を要するなどの法的規制もあったのである。

- (イ) そこで、被申立人会社米子支社では試行錯誤しながら事業展開を図ることとし、多角的な事業展開の基本構想をまとめるため社員の創意と創造を参考とした。具体的には、種々の課題に対する企画レポートを作成し、それを参考として、グリーン(観葉植物)、コンビニエンスストア、しじみエキス、スポーツドリンク、果実飲料の開発、うどん店、喫茶店等の物販部門、飲食部門の事業化を果たすことができたし、臨時店舗の実施、拡大を図ってきたのである。

果実類等の栽培管理については、会社のイメージアップを図りつつ、ジャム、ジュース等各種の商品開発を目指してきた。グリーンリースについても、現在までの「苗木、花等の栽培管理」を生かしている。

- (ウ) 事業所のレポート作成と果樹栽培業務は、多少の紆余曲折や問題点があるにしても、被申立人会社の責任と判断に基づき実施してきたものであり、会社としては地域に密着した総合サービス企業を目標にして、事業化の可能性を見極めつつ、関連事業が真に経営を支える柱となる実力を蓄えるため、積極的に事業展開を進めていた。
- (エ) しかし、申立人所属の組合員は、新規事業に意欲を示すこともなく、消極的な勤労姿勢を取り続けて、ただ「無意味労働」等と不満を述べているに過ぎず、旧来の安易な勤務状況に固執しているものである。

#### オ 組合バッジ着用注意の正当性について

被申立人は、組合バッジ着用の社員に対して、被申立人会社の就業規則に基づき、注意・指導している。

- (ア) 被申立人が行う鉄道事業は、国民の社会経済活動に不可欠のものであって、公共性の高い事業であるとともに、不特定多数のお客様の生命、身体及び財産の安全に深く関わるものである。そこで、国鉄時代の職場規律の乱れから脱却し、公益事業にふさわしい民間企業となるため、就業規則第3条第1項において「職務専念義務」を「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。」と規定して、企業に働く社員としてふさわしい職務遂行を求めたのである。
- (イ) また、社員の「服装の整正」の面からも、同趣旨を明らかにするため、就業規則第20条第3項で「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。」と規定し、さらに、同規則第23条は「社員は、会社が許可した場合

のほか、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。」と規定しているのであって、会社が行った組合バッジ着用  
の社員に対する注意・指導には合理性がある。

(ウ) さらに、会社の就業規則は、第1条で制定の目的を「本規則は、  
……業務の正常な運営を確保し、企業の健全な維持・発展を図るた  
めに必要な事項を定めたものであり、社員の就業に関することは、  
法令又は労働協約に定められるもののほか、本規則の定めるところ  
による。」と規定して、労働基準法第92条にいう労働協約の就業規  
則に対する優先性をうたっている。

会社と申立人組合の上部組織である西日本本部との間で締結した  
労働協約第6条において、「組合員は、勤務時間中に組合活動を行  
うことはできない。」旨定めているし、会社の就業規則第23条にも、  
「社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設  
内で、組合活動を行ってはならない。」と規定してあるところから、  
会社の就業規則が労働協約に抵触するものではないことは明らかで  
ある。

(エ) 以上のとおり、組合バッジの着用は、正に就業規則違反である。  
そして、その就業規則の規定には合理性があり、また、申立人組合  
の上部組織である西日本本部との間で締結した労働協約にも抵触し  
ていないのである。

カ 本件被減額・減号俸者の勤務状況は別紙17のとおりであり、勤務成  
績が不良であることは明らかである。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 却下を求める被申立人の主張に対する判断

##### (1) 甲事件

ア 「請求する救済命令の内容」が趣旨不明であり、かつ不相当である  
とする主張について

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、仮に不明・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。

イ 1年の除斥期間を経過した申立てとする主張について

本事件減額支給についての申立てのうち、X3に関して、申立人は  
当初平成2年度年末手当が減額されたと申し立てたが、審査の過程で  
平成3年度夏季手当の減額が正当であると変更した。

これに対して、被申立人は、平成3年度夏季手当は第1の3の(3)のウ  
のとおり平成3年6月28日に支給されているので、平成7年11月28日  
になって行った上記の変更申立ては1年間の除斥期間を経過してい  
ると主張する。

しかし、申立人は前記第2の1の(1)のとおり、平成3年12月9日に平成2年度年末手当及び平成3年度夏季手当の減額支給、並びに平成3年度昇給の減号棒に関して救済の申立てをしている。

してみると、上記変更は一つの事件の中での「請求する救済の内容」の基礎となる事実関係の変更であり、申立ての取下げと新たな申立ての提起とみることはできず、1年間の除斥期間を経過したとはいえない。

(2) 乙事件

ア 「請求する救済命令の内容」が趣旨不明であり、かつ不相当であるとする主張について

前記(1)のアと同様である。

(3) 丙事件

ア 「請求する救済命令の内容」が趣旨不明であり、かつ不相当であるとする主張について

前記(1)のアと同様である。

(4) 丁事件

ア 「請求する救済命令の内容」が不相当であるとする主張について

前記(1)のアと同様である。

2 不当労働行為の有無に対する判断

(1) 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 国鉄と会社との関係について

会社は、前記第1の1の(1)のとおり、昭和62年4月1日に設立され、国鉄とは法人格を別にしている。しかし、会社は、国鉄の分割・民営化によって誕生し、国鉄が経営していた旅客鉄道事業のうち西日本地域における事業を承継した法人であり、承継した事業の範囲において国鉄の権利・義務を引き継いでいる。そして、会社の社員として採用された者は、国鉄の職員であった者だけである。

してみると、会社は国鉄の労使関係を事実上引き継いだものとみるべきである。

ウ 会社の国労に対する対応について

国鉄の国労に対する態度を引き継いだ会社は、前記第1の2の(1)のとおり、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といえる。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JR西日本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ジを着用しているのに対して、毎日のように組合バッジ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、レポート作業・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「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、申立人ら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事業所等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と推測され、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。

(2) 本件における被減額・減号俸者の職場について

ア 本件において被減額・減号俸を受け、その救済申立てをしている国労の組合員の職場は、前記第1の3の(5)で認定したとおりであって、本件被減額・減号俸者の大半が事業所(事業管理係)に所属していた。

イ 事業所(事業管理係)について

(ア) 事業所等の一般社員の構成

① 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%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%を占めていた。

② 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。

③ 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。

④ そして、平成3年12月9日の甲事件申立当時、島根県内に設置されていた出雲、浜田、益田3か所の事業所の指導職社員を除く一般社員は合計で36人であり、そのうち国労組合員が29人で約81%を占めている。

同様に、乙事件、丙事件及び丁事件の申立時においても、一般社員及び国労組合員の数に増減はあるものの、国労組合員の占める割合は約80%~70%で推移している。

⑤ また、平成10年1月1日現在、事業所は島根県内には上記の3か所にあり、この3か所の一般社員は15人で、1人を除く残り全員が国労組合員である。

⑥ 以上のように、国鉄時代から現在に至るまで事業所等に勤務する一般社員の大部分が国労組合員である。

#### (イ) 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。

一方、被申立人は、国労組合員は仕事に真面目に従事しようとしないと主張し、事業所等に配属した一般社員の管理に関して「62.4以降の社員管理の流れ」を作成し、同書面の内容に従った管理をしており、果たして「適材適所」だけで配属したのか疑問がある。

#### (ウ) 事業所等の位置付け

会社は、輸送事業だけでなく関連事業の収入の飛躍的増大に取り組んできたが、知識・実績に乏しかったため、新規事業の調査・展開を図るために事業所等を設置したと主張する。

その主張によれば、新規事業の調査・展開を図ることは会社にとって重要な業務であり、事業所等は会社にとって重要な位置を占めていることになる。

#### (エ) 事業所等の業務内容

① 前記第1の4のとおり、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、社員が新規事業の調査・研究によって十分な成果を

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。

- ② 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。

- ③ 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回等と決めるなど、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。

- ④ 会社は、松江事業所において平成元年3月頃、浜田事業所においては平成2年1月頃から、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。

- (オ) 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ったことは明らかである。」と認定している。

- (3) 本件被減額・減号俸について

ア 外形事実について

本件各手当及び昇給にかかる米子支社管内の被減額・減号俸者の全体の状況は明らかではないが、国労所属の組合員としては、本件申立てのとおり減額・減号俸されたことについては当事者間に争いが無い。

当委員会は、本件各手当及び昇給にかかる米子支社管内の被減額・減号俸者の全体の状況は、不当労働行為の有無の判断に当たって考慮されるべき点であると考え、本件各手当及び昇給にかかる米子支社管内全体の被減額・減号俸者数を明らかにするよう被申立人に求めたが、被申立人がそれを明らかにしなかったことは、前記第1の3の(4)のとおりである。

イ 勤務成績について

(ア) まず、被申立人は、勤務成績の査定が不合理であったことを申立人が立証しなければならないと主張する。

たしかに、不当労働行為の立証責任は申立人にあるが、勤務成績の査定を行ったのは被申立人であり、被減額・減号俸者の勤務成績の査定内容、勤務成績の査定に用いた資料、その資料に記載されている内容は全て被申立人が所持しており、申立人には入手が不可能である。しかも、被申立人は、社員に対して勤務成績の査定資料を公開しておらず、かつ、前記第1の3の(6)のとおり被減額・減号俸者に対して、減額・減号俸の理由について具体的な説明をしていない。

してみれば、申立人が、会社が国労を嫌悪していた事実、会社の労務政策の不当性を立証して勤務成績の査定方法に関してその公正さに疑義があることを疎明した以上、公平の原則からして、被申立人が反証として勤務成績の査定を公正に行ったことを疎明しなければならないと解する。

特に、事業所事業管理係については、前記(2)のイのとおり国労の役員・活動家らに精神的・肉体的苦痛を与えるために果樹栽培業務(開墾作業)を行わせていたのであるから、そのことが強く言える。

現に、果樹栽培業務(開墾作業)に従事していなかった期間や、事業所から他の職場に転出した後は減額・減号俸を受けていない。

(イ) そこで、被申立人が勤務成績の査定を公正に行ったといえるかどうかであるが、被申立人の主張によれば、社員ごとに作成した職務行動観察記録(乙)、人事考課表(1)、同(2)が勤務成績の査定に当たって重要な位置を占めている。したがって、それらの資料内容が勤務成績の査定の公正さを判断するに当たって重要な資料となる。

ところが、被申立人はそれらの資料を明らかにしなかった。

(ロ) そして、被申立人は、それらの資料に代わるものとして、指導職社員の作成した被減額・減号俸者に関する陳述書を提出した。

その陳述書は、日々の一般社員の勤務状況を記録した職務行動観

察記録(乙)を要約して抜粋したということである。

しかし、陳述書だけでは、陳述書に記載された内容が、昇給に当たっては28項目の、期末手当にあたっては24項目の評価項目のどの項目に該当するのか明らかとならないし、その結果、人事考課表(1)、同(2)において評価項目がどのように評価されたのか全くわからない。

さらに、被減額・減号俸者に関する陳述書は、職務行動観察記録(乙)を要約して抜粋したとするが、どのような基準に基づいて要約抜粋したとするのか判然としない。被申立人は、被減額・減号俸者の勤務状況が浮き彫りになるような事象を選んだと述べるが、それでは被申立人の出した結論に有利となるような事象だけを記載したのではないかとの疑問が出る。

また、陳述書の内容をみると、指導職社員に対して反論・反発したとか、注意・指導に対して反省しないとか、ややもすれば査定者の主観が入りやすい事項の記載が多く、陳述書の内容全てを事実とみることもできない。

なお、陳述書に記載されている事項のなかには、被減額・減号俸者も事実を認めており、マイナス評価を受けてもやむを得ない事実、例えば遅刻を複数回した事実もあるが、果たしてそれらの事実ほどの評価項目に該当し、同じ評価項目に関する他の事実も含めて、当該評価項目のAないしEのどの評価となったのか、そして評価項目ごとに点数換算した合計点はどうかといったことが一切不明である。

以上からして、陳述書及びそれを補強する被申立人申請の証人の証言だけでは、マイナス評価を受ける事実のあった者を含めて勤務成績の査定が公正に行われたとの疎明があったとはいえない。

#### イ 国労バッジの着用について

被減額・減号俸者のほとんどが、査定期間の間、国労バッジを勤務時間中に着用していたことを認めている。そして、勤務成績の査定に当たって、組合バッジを着用していたことは評価項目10のマイナス評価となるということである。

たしかに、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も考えられる。

しかし、他方、会社が国労を嫌悪していたことも事実であり、組合バッジを着用していた者が国労組合員だけであったところに、会社は頻繁に、そして執拗に組合バッジを取り外すよう求めていたのである。それに対して、国労組合員は、組合バッジの取り外しの要求が国労に対する攻撃であると判断して、取り外しを拒否していたのである。

しかも、被減額・減号俸者は、ほとんどの者が直接顧客と接する場所で勤務していた者ではなく、また、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・疎明はない。

以上のような会社と国労との関係、組合(国労)バッジの着用による業務障害の有無からすれば、組合(国労)バッジの着用を勤務成績の査定にあたってマイナス評価することには疑問がある。

### 3 結論

以上から、本件減額・減号俸は、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いを求めているが、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10年11月24日

島根県地方労働委員会

会長 近藤 正三 ㊟

「別紙 略」