

岡山、平 7 不 1、平11.3.25

命 令 書

申立人 ジェーアール西日本労働組合  
申立人 ジェーアール西日本労働組合岡山地方本部  
  
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、申立人ジェーアール西日本労働組合岡山地方本部所属の組合員に対し昇格試験、転勤等を利用した脱退懲遡を行うことにより申立人の組織、運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人ジェーアール西日本労働組合岡山地方本部が平成 7 年 2 月 21 日に申し入れた団体交渉について誠実に交渉しなければならない。
- 3 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人ジェーアール西日本労働組合及び同組合岡山地方本部に対して、本件命令後速やかに、次の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

ジェーアール西日本労働組合  
中央執行委員長 X 1 殿  
ジェーアール西日本労働組合岡山地方本部  
執行委員長 X 2 殿

西日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 Y 1

当社の助役等が、岡山支社管内の岡山運転区及び津山鉄道部において、平成 6 年 4 月から同 7 年 2 月にかけて貴組合所属の組合員に対し貴組合からの脱退を懲遡したこと及び当社が同 7 年 2 月 21 日の団体交渉の申入れに対し誠実に対応しなかったことは、岡山県地方労働委員会において、労働組合法第 7 条第 3 号及び第 2 号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

本件は、西日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）岡山支社（以下「岡山支社」という。）の岡山運転区（以下「岡山運転区」という。）及び津山鉄道部西分室（以下「津山西分室」という。）において、助役らがジェーア

ール西日本労働組合（以下「申立人組合」または「西労」という。）の組合員に対して同組合からの脱退を慫慂したこと、また岡山支社がジェーアール西日本労働組合岡山地方本部（以下「岡山地本」という。）から平成7年2月21日に申し入れられた団体交渉（以下「団交」という。）に応じなかったことが不当労働行為であるとして、同年3月9日に救済申立てのあった事件である。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 被申立人

会社は、昭和62年4月1日に日本国有鉄道改革法（以下「改革法」という。）等に基づき改革法第11条第2項に規定する承継法人の一つとして、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本州の西日本地域における事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、本件申立時の社員数は約48,000名である。

会社は、金沢市、大阪市、岡山市等に10の支社を置き、そのうちの一つである岡山支社は、岡山県全域と広島県及び兵庫県の一部を事業区域とし、現業部門として津山鉄道部、備中鉄道部、府中鉄道部、せとうち地域鉄道部、岡山運転区、岡山車掌区などを置いている。

#### (2) 申立人

ア 申立人組合は、会社及びその関連会社の社員などで組織する法人格を有する労働組合で、肩書地に主たる事務所を置き、本件申立時の組合員数は約3,000名である。

申立人組合には、下部組織として岡山地本など8地方本部がある。

申立人組合は、申立外西日本旅客鉄道労働組合（以下「JR西労組」という。）に所属していた組合員が中心となり、平成3年5月23日に結成されたものである。

なお、申立人組合は、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「鉄道労連」又は「JR総連」という。）に加盟している。

イ 岡山地本は、申立人組合の下部組織で岡山支社管内の職場に勤務する組合員で構成する労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件申立時の組合員数は412名である。

岡山地本には、下部組織として岡山支部、津山支部などの4支部があり、岡山支部には岡山運転区分会、岡山電車区分会などの5分会が、津山支部には津山分会、岡山気動車分会の2分会が置かれている。

(3) 会社には、西労のほかにJR西労組、国鉄労働組合西日本本部（以下「国労西日本」という。）、全国鉄動力車労働組合西日本地方本部（以下「全動労西日本」という。）、などの労働組合がある。

### 2 申立人組合結成に至るまでの経過等

#### (1) 国鉄の分割・民営化をめぐる労働組合の動き

ア 昭和58年6月10日、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に基づき国鉄再建監理委員会が設立された。

同委員会は、同60年7月26日、「国鉄改革に関する意見」を政府に答申した。その骨子は、分割・民営化の実施と新会社の在り方、余剰人員対策及び長期債務の処理についてであった。

イ 昭和61年1月頃、国鉄における労働組合は、国鉄労働組合（以下「国労」という。）、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）、全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）、鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）などが存在した。

そしてこの当時、国鉄の分割・民営化について、国労と全動労は反対の立場であったが、動労、鉄労、全施労は賛成の立場であった。

ウ 昭和61年1月13日、動労、鉄労、全施労の3労働組合は、雇用安定の基盤を守る立場から国鉄とそれぞれ労使共同宣言を締結した。その中で、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、国民各層の信頼と支持を得るため労使は諸法規を遵守し安定輸送の確保、安全で便利な輸送の提供などに全力を挙げて取り組むこととなった。

エ その後、動労、鉄労、全施労及び真国鉄労働組合（以下「真国労」という。）は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革協」という。）を設立し、昭和61年8月27日、国鉄と改革協は、「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項（第二次労使共同宣言）を締結した。その中で、労使はこれまでに築いてきた信頼関係を基礎に、「分割・民営」による国鉄改革の実施に向かって一致協力するとともに、鉄道事業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重要であるとの観点に立ち、労使は緊密な連携、協議を行うこととし、改革協は今後争議権が付与された場合においても、鉄道事業の健全な経営が定着するまでは争議権の行使を自粛するとした。

オ 昭和62年2月2日、改革協を構成する各労働組合と鉄道社員労働組合（以下「社員労」という。）は組織統一をし、鉄道労連を設立した。

その後、国鉄の分割・民営化に伴い、鉄道労連を構成する各労働組合は解散して、JR東日本、JR西日本などJR会社ごとに組織統一をし労働組合を結成した。そして、鉄道労連はこれら労働組合によって構成される連合団体となった。

なお、鉄道労連は、平成元年の大会でJR総連と略称を変えた。

カ 昭和61年11月28日に国鉄改革関連法が全て成立したことに伴い、同62年4月1日に「分割・民営」による各新会社が発足した。

## (2) JR西労組の結成

前記オのとおり、鉄道労連に結集した鉄労・動労、日本鉄道労働組合（昭和61年12月に全施労、真国労などが統一されて結成された組合）及び社員労の各組合は、国鉄の分割・民営化に対処するためそれぞれの組合を解散し、新会社の組織変更に伴って各社ごとに労働組合の組織統一を図ることとした。西日本エリアでは、昭和62年3月14日にJR西労組

を結成した。

J R 西労組は、昭和62年3月の結成時には西日本旅客鉄道労働組合と称していたが、平成3年12月に西日本旅客鉄道産業労働組合と改称し、平成9年7月に西日本旅客鉄道労働組合と結成時の名称に戻した。

昭和62年5月、会社発足に伴って新たに組合員資格を有することとなった助役等はJ R 西日本鉄輪会(以下「鉄輪会」という。)を結成したが、同62年7月に鉄輪会はJ R 西労組に加入し組織を解散した。

J R 西労組はJ R 総連に加盟したが、その後、平成3年7月31日、J R 総連を脱退し日本鉄道労働組合連合会(略称をJ R 連合という。)に加盟した。

J R 西労組は、平成5年7月の中央本部大会で当面の組織率80%を目標とし運転関係職場を重点に組織拡大に取り組む方針を決定し、翌年7月の中央本部大会では組織率80%達成と動力車乗務員の過半数確保を平成6年の必達課題とする方針を決定した。

### (3) 労使共同宣言

昭和62年6月6日、会社とJ R 西労組及び鉄輪会は、「会社発足にあたっての合意事項(J R 西日本労使共同宣言)を締結した。ここでは、相互の信頼関係を基礎に、会社は社員の雇用と生活の安定に最大限の協力を行うこととし、J R 西労組と鉄輪会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、列車等の安定運行を全てに優先させ、それに万難を排して取り組むことを確認した。

### (4) スト権論議

ア 平成2年6月19日、J R 総連第5回定期大会において、国鉄清算事業団職員の雇用問題を契機にストライキ権の確立及び委譲に関する論議(以下「スト権論議」という。)が提起され、傘下各労働組合の全組合員による職場討議を実施し意見を集約することとなった。

J R 総連は、国鉄清算事業団職員の再雇用については、民営鉄道としてのJ R に政治介入を許し、二度と採用しないとの約束を反古にするもので、労使の信頼関係をこわすことになることとし、また、J R 各社の経営を一層確かなものにするためには労使関係を強化する必要があることとし、その前提は労使が対等でなければならないと主張した。

J R 総連は、労組としての力とは団結力、つまり組織力であり、「闘うべき時はいつでも闘える」組織体制を作りあげることが必要だとし、スト権論議を提起したとしている。

イ 同年6月30日、J R 西労組第5回定期大会が開催され、中央執行委員長X3(以下「X3委員長」という。)は、開会あいさつの中で、前記アのJ R 総連が提起したスト権論議について、全組合員の意志統一をすることが避けて通ることのできない重要課題であるとし、早期に各職場における徹底した討議の展開と集約及び単組としての意志統

一がはかれるよう取組みを要請した。

ウ 同年11月20日、J R 西労組第8回中央委員会が開催され、スト権論議について、次のとおり集約された。

- ① 分会大会等を通じてフリーな職場討議を展開してきた。
- ② J R 西労組の主体性堅持を訴える意見が大勢であった
- ③ J R 総連から提起のあったスト権確立は是認しない姿勢で臨む。
- ④ スト権確立論議が必要と判断される時は、J R 西労組規約の定めに基づき対処する。
- ⑤ スト権論議は、会社の経営基盤、J R 西労組の組織状況からみて時期尚早である。
- ⑥ J R 西労組の主体性と自主性の堅持が厳しく追求されたことから、今後、中央本部は重大な決意で臨む。
- ⑦ J R 総連の機関会議にも、以上により臨む。

(5) 申立人組合の結成

ア 平成3年2月19日、J R 西労組第9回中央委員会が開催され、X3委員長は開会のあいさつの中で、J R 総連との断絶を明言した。

イ このX3委員長の断絶発言を契機に、J R 西労組内部ではJ R 総連との断絶を支持するグループとJ R 総連との断絶に批判的なグループに分かれて対立を深め、中央執行委員会の開催が不可能な状態になった。

ウ 同年5月23日、J R 総連との断絶に批判的な旧動労を中心とする組合員はJ R 西労組を脱退し、申立人組合を結成するとともにJ R 総連に加盟した。

また、これに伴って、岡山地本は同年6月1日に組合員数484名で結成された。

3 申立人組合結成後の状況等

(1) ストライキの状況

申立人組合は、J R 総連のもとで組合員の利益を第一義とする労働組合主義にもとづき、政党の支配・介入を許さず、団結を強化し、労働者の総結集をはかることを基本方針とし、J R 総連が大会で統一闘争の決定をした場合は、闘争委員会の指示に従って交渉、妥結、同盟罷業を行うとしている。申立人組合が組合結成以降実施したストライキの状況は、次のとおりである。

- ① 平成4年3月31日～同年4月1日（26時間のストライキ）  
要求項目：賃上げ、安全問題、不当労働行為問題
- ② 平成4年12月8日～同月11日（96時間のストライキ）  
要求項目：乗務員勤務制度改正反対
- ③ 平成5年3月18日～同月25日  
要求項目：乗務員勤務制度改正反対
- ④ 平成5年3月18日～同年8月11日（下関運転所での指名ストライ

キ)

要求項目:ブルートレインの一人乗務反対

(2) 労働協約の状況

ア 労働協約は労使間のルールに関する部分と労働条件に関する部分に大別されるが、申立人組合と会社とは、労使間のルールに関する部分についての労働協約（以下「協約」という。）を締結している。

イ 会社は、J R 西労組、J R 西日本近畿地方労働組合及びJ R 西日本米子地方労働組合と総合労働協約（労使間のルールに関する部分と労働条件に関する部分を含む。）を締結し、国労西日本及び全動労西日本と労使間のルールに関する部分についての労働協約を締結している。

4 会社の基本的姿勢

(1) 会社は、一企業一労働組合が最も望ましいが、労働組合それぞれ事情と考え方があり別々の労働組合が存在するのは厳然たる事実であるとし、労働組合の理解に努め、「国鉄改革は何だったのか」という国鉄改革の原点を見失わなければ、複数の労働組合が存在していても真摯な態度で接する方針であるとしている。

(2) J R 西日本労使共同宣言では、労使の信頼関係に基づき、鉄道事業の健全な経営、すなわち株式上場が成し遂げられるまでの間は争議行為を差し控える旨確認していたが、会社は申立人組合がストライキを実施したことは共同宣言の趣旨に悖るものとして申立人組合を非難した。

5 岡山運転区における助役等の言動について

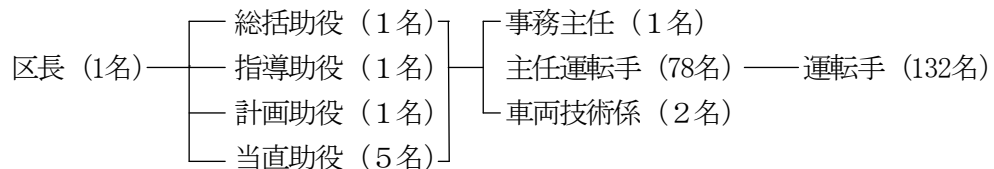
(1) 岡山運転区の概要

岡山運転区は、岡山支社に属する現業部門の一つで、山陽本線、宇野線等の動力車の運転などを担当している。

同運転区では、区長の下に総括、指導、計画、当直の各助役を置いている。

各助役は業務を分担しながら社員管理を行っており、そのうち、指導助役は主に運転士に対する指導を行い、当直助役は主に運転士の点呼業務を行っている。

同運転区は、平成7年3月時点で区長以下222名の職場である。職制等は次のとおりである。



本件脱退懲罰問題発生当時の区長はY 2（以下「Y 2 区長」という。）であり、総括助役はY 3（以下「Y 3 助役」という。）、指導助役はY 4（以下「Y 4 助役」という。）であった。

なお、Y 2 区長とY 3 助役を除く全員が組合員資格を有しており、申立人組合所属の組合員数は118名であった。Y 4 助役はJ R 西労組の組合

員である。

また、岡山市奉還町にある岡山運転区の2階には、岡山支社と社員食堂運営委託契約（期間1年、更新可）を締結した女性の経営する社員食堂（以下「食堂」という。）があり、国鉄を退職したZ1（以下「Z1」という。）がそこに食材を運んでいたが、Z1は食堂を利用する社員から「社長」と呼ばれていた。

(2) 岡山運転区の労使事情

ア 岡山運転区における年次別の区長以下全社員数、申立人組合所属の組合員数及び組合員の同運転区の全社員に対する割合は、次のとおりである。

（単位：人、％）

区 分	H3.8.15	H4.7.1	H5.7.1	H6.7.1	H7.3.1
社員数	199	195	202	207	222
西労組合員数	142	125	123	114	118
西労組合員の占める割合	71.4	64.1	60.9	55.1	53.2

イ 岡山運転区では、申立人組合から結成以降19名の脱退者が出ている。

ウ 岡山運転区分会は、ストライキ権の確立等に関して投票を行うため、平成4年2月26日から同月29日までの4日間、午前9時から午後8時まで岡山運転区の会議室の使用許可申請を行ったが、岡山支社は、ダイヤ改正作業等に使用すると理由で使用を認めなかった。

このため、投票は同運転区近くの路上（途中、警察官に注意されたため、その後は近くの有料駐車場に移動）に停めた自動車の中で行われた。

なお、投票期間中、岡山支社課員が投票場所の近くにいたことが確認されている。

エ 平成3年6月から同8年11月までの間に岡山運転区における申立人組合所属の組合員40名が転勤を命ぜられたこと等を不服とし、簡易苦情処理の申告をしたがすべて却下された。

オ 岡山地本は、平成5年7月26日、岡山運転区分会役員に対する転勤発令は人事権を乱用して申立人組合の組織破壊を目論むものであるとし、岡山支社に団交を申し入れた。

カ 岡山地本は、平成6年2月4日、岡山運転区の区長による個人面接において申立人組合を誹謗・中傷する発言があったとして岡山支社に団交を申し入れた。

(3) Y4助役のX4及びX5に対する脱退懲遷について

ア 昇格試験について

① 平成5年9月30日、会社と申立人組合は、昇進の取扱に関する協定を締結している。それによると、昇格試験は、基本的には一定の在級年数を受験資格とし、1から9等級迄1等級ずつ試験により進

級することとされている。

上位の職名になることを「昇職」、また、上位の等級になることを「昇格」といい、これらを合わせて昇進と呼んでいる。

- ② 3等級から4等級へ、5等級から6等級への昇進をB昇格といい、それ以外をA昇格として区分し、A昇格では、一次試験に小論文、二次試験に面接を、B昇格では、一次試験に筆記試験及び小論文、二次試験に面接を設けている。

なお、二次試験は、一次試験合格者を対象に実施されることになっている。

- ③ 一次試験の問題は本社が一括して作成し、試験の実施、採点、面接は各支社があたることになっている。最終合否は、二次試験の成績及び箇所長所見を総合的に勘案して各支社長が決定する。

なお、二次試験実施後、昇格（合格）発令までの間の勤務成績も合否に反映するとされている。

- ④ 箇所長所見とは、現場長たる箇所長の、社員の業務遂行に関する知識、技能、実績、社員としての自覚、執務態度、勤務に対する意欲等の人事考課についての所見をいい、助役が提供した資料や助役の意見を参考に作成されている。

- ⑤ 平成7年度の昇格試験の日程等は、次のとおりであった。

一次試験 平成6年12月7日から同月11日までの間の一日

二次試験 平成7年1月20日から同年2月6日までの間の一日

合格発表 平成7年3月25日

- ⑥ 平成6年度及び7年度の昇格試験における申立人組合の組合員の試験結果は、次のとおり推定される。

(単位：人，%)

年 度	区 分	受験者数	合格者数	合格率	備 考
H 6	岡山運転区	36	2	5.6	
	岡山地本計	125	12	9.6	
H 7	岡山運転区	48	7	14.6	一次免除者1名を含む
	岡山地本計	134	20	14.9	

申立人組合によると、平成5年度の岡山支社の主要組合別の合格率は次のとおりである。なお、これについて岡山地本は、会社が公表していないため完璧なものではない旨を認めているが、会社から具体的な反論はない。

組 合 名	合 格 率
西 労	10.5%
J R 西 労 組	71.0%
国 労 西 日 本	54.5%



イ X 4 及び X 5 の経歴・組合歴等

- ① X 4（以下「X 4」という。）は、昭和49年8月に国鉄に入社、岡山機関区に配属され、同55年5月には機関士となった。同62年4月にJ R西日本に採用され、申立当時は岡山運転区において運転士として業務に従事していたが、平成7年8月から糸崎運転区（同年10月、せとうち地域鉄道部糸崎乗務員センターと改称）に勤務している。

X 4は、国鉄時代は動労に加入しており、昭和62年の会社発足後はJ R西労組に属していたが、平成3年の西労結成と同時に同組合に加入した。なお、同人は、動労時代に青年部岡山支部の常任委員をしたことがあり、平成8年1月から岡山地本せとうち分会執行委員をしている。

X 4は、平成6年12月に実施された平成7年度の昇格試験の一次試験には合格したが、同7年1月から2月に行われた二次試験には合格しなかった

- ② X 5（以下「X 5」という。）は、昭和50年4月に国鉄に入社、岡山機関区に配属され、同55年5月には電気機関士となった。同62年4月にJ R西日本に採用され、岡山運転区において運転士として勤務している。

X 5は、国鉄時代は動労に加入しており、昭和62年の会社発足時はJ R西労組に属していたが、平成3年の西労結成と同時に同組合に加入した。なお、同人はこれまで組合の役職に就いたことはない。

X 5は、平成6年12月に実施された平成7年度の昇格試験の一次試験には合格したが、同7年1月に行われた二次試験には合格しなかった。

ウ X 4 に対する Y 4 助役の脱退態様について

- ① 平成6年12月7日午後5時30分頃、X 4は、岡山運転区に帰着後 Z 1に誘われて岡山運転区から歩いて数分のところにある喫茶「藤」に行った。その際、Z 1は、「パイパンになったら、おまえらパイパンが運転区（岡山運転区）を動かせる。」などと述べた。
- ② 同日午後7時頃、X 4は、前記①の喫茶店での面談後、Z 1に話われてZ 1の自宅近くにある大衆割烹「千年」に行った。20分程経過してそこにY 4助役が現れたが、その時Z 1は、「例の話をしているときだ。」と同助役にいった。その後、一緒に会食する中で、同助役はX 4に対し、「ついにそういう時期がきたから、乗り遅れたら損をするぞ。」「わしはX 4ちゃんが可愛いし、信用しているからこういう話をするんじゃから、絶対にだれにも言うたらいけん。人にばれたら元も子ものうなる。こういうことは水面下でひっそり動かにゃいけん。」「あした1次試験じゃのう。わしが推薦しちゃつとるから大丈夫だ。」「西労もつまらん。かといって西労組（J R西

労組)も今の状態じゃあだめだ。だからパイパンがいいんだ。」などと発言した。

この時の飲食料金の全額をZ1が支払った。

- ③ X4は、Y4助役から昇格試験の個別指導をうけるなどの間柄であった。

X4は、妻が素麺屋に勤務していた関係で、食堂を経営する女性に頼まれて何回か食堂へ素麺を運んだり、時々、Z1からコーヒーを飲ませてもらったことはあるが、Z1と親しく付き合う間柄ではなかった。

- ④ X4は、同年12月の末頃、Y4助役に組合脱退の件はなかったことにして欲しい旨伝えた。それに対し、同助役は、「もう一遍考えてくれ」と言ったが、X4は、「もう考える気はない」と断った。

- ⑤ 平成7年2月13日、X4は、岡山運転区でY4助役に話しかけられ、午前9時5分頃から30分頃まで、岡山駅構内のレストラン「Archer」(「アーチャー」という。)に行った。X4はコーヒーを頼んだが、その席では添乗指導などの話のほか、Y4助役は、「水面下でこっそり動け」「2月の20日までに会社に忠誠を誓うようなあかしがほしいのだ。あかしというのは脱退届なんじゃ。」「西労にいたっていいことにはならん。そのうち自然消滅するような組合だから。だけど西労組(JR西労組)もだめだ。運動方針もちゃんとしていない組合は労働組合ではない。」「パイパンがいいんだ。」などと発言した。

この時の飲食料金の全額をY4助役が支払った。

- ⑥ X4は、Y4助役がX5に対しX4が西労脱退を決意している旨の発言(後述エの①参照)をしたことで勤務終了後にX5と会う約束をしていたが、Y4助役からも誘いを受けたため、3人で話した方がこの真相が分かると判断し、同助役にX5と会う約束があることを話した。そして、同日午後9時頃、Y4助役は、X4及びX5を誘ってZ1がオープンを予定していた岡山駅近くのスナック「カンテラハウス」に行き、Z1を含めた4人で会食した。その席でY4助役は、X4及びX5に向かって、「西労のネクタイをして面談に行った者をどうにかしてカバーしてやらなければいけない。」「ただ人間関係があるから今はネクタイをしている。だけど大きく動く時にはそれに乗りますよ、ということをアピールしてやらなければいけんからな。」「西労と心中する気はないという意味があることを会社に言ってやらなければいけんがな、ワシらが」「20日という日は二次試験が終わる日だ。だから何べんも言うように、それまでに会社に対して忠誠を誓うような態度を示しておいたほうが有利になるんだ。」とか「15~20という数はX4ちゃん、よく考えてみい。36(三六協定)をとれるだろうがな。それは15でもいいんだが、多

いほうがいいからなあ。しかし会社は皆はいらないとっている。」などと述べた。

さらに、同助役はX 4及びX 5に対して、「二次試験に合格させてやりたいので2月20日までに脱退届を出してくれ。脱退届は預かっておいて、申立人組合がストライキするときに出す」と述べた。

なお、「ネクタイ」は、申立人組合の青年婦人部が販売しているもので「JR」の文字が入っているが組合のマークはない。申立人組合から特に「ネクタイ」着用の指示はなされてなかった。

エ X 5に対するY 4助役の脱退懲遷について

- ① 平成7年2月12日午後0時30分頃、一次試験に合格していたX 5は、岡山運転区の指導助役室前でY 4助役から話しかけられ、一緒に岡山市内のレストランに行った。そこにはZ 1が来ており3人で会食した。その席では、昇格試験が話題となり、Z 1は、「昇格試験はY 4助役に頼んでおいたんだ。このネクタイでは通るものも通らないよ。このまま西労にいたらだめだ。あんたのことを思って言ってるんだ。」などと発言した。

Y 4助役は、「X 4君も西労と心中する気はない。他にも脱退を考えている者が15～20名程いて、その内の7名の脱退届を持っている。」などと述べたが、X 5が納得してない様子だったため、車から持ってきて脱退届と思われるものをちらっと見せた。そのうえで、白紙の脱退届用紙を取り出して、「こことここに書けばいいんだ。」と説明した。

X 5は、X 4と相談したい旨を告げてその用紙を持ち帰り、X 4に電話をかけて脱退の意向を確認したところ脱退の意思がないことがわかったことから、X 4の指示によりその脱退届用紙を直ちに破棄した。

なお、X 5は、Z 1とは食堂で時々話をする程度で、飲みに行ったりするような付き合いはなかった。

この時の飲食料金の全額をY 4助役が支払った。

- ② 前記①の事実についてX 4から報告を受けていた岡山運転区分会委員長X 6から岡山地本に来るよう指示があったこともあり、X 5は、同月13日午後5時30分頃、Y 4助役に「ゴタゴタはイヤだ。白紙に戻してくれ、X 4さんとは相談した。」と申立人組合からの脱退を断った。
- ③ 同日勤務終了後、X 5はX 4と会う約束をしていたが、X 4及びY 4助役と一緒に「カンテラハウス」へ行った。そこでの会話の内容は前記(3)のウの⑥で認定したとおりである。

オ 本件審問において、申立人組合からY 4助役に対する承認申請があり、当委員会は第8回審問期日に出頭要請を行ったが、同助役は文書により証人として出頭するつもりはない旨通知してきた。

## 6 津山鉄道部における助役等の言動について

### (1) 津山西分室の概要

岡山支社管内には、ローカル線の経営改善を図るため、地域の要望が業務に反映されること等をねらいとして地域密着型のミニ支社的な組織として鉄道部及び地域鉄道部が4カ所整備されている。津山鉄道部はそのうちのひとつで、平成2年6月に設置され、津山市に本拠を置き、津山線、姫新線及び因美線の一部をエリアに鉄道事業部を行っている。

津山鉄道部は、部長の下に総務、運輸、車両、工務の各科長を置き、それぞれ助役が配置されている。本件脱退懲慥問題発生時の鉄道部長はY5（以下「Y5部長」という。）であった。

津山西分室は、区域内の列車の運転、車掌、検修業務を担当し、運輸科長が責任者である。同分室には当直助役が複数名配置されているが、それぞれの間には上下関係はない。

平成7年3月の職制等は次のとおりである。

運輸科長—当直助役 (1名) (3名)	┌	主任車掌 (12名)	————	車掌 (16名)
		主任運転手 (33名)	————	運転手 (26名)
		管理主任 (3名)	————	管理指導係 (2名)

本件脱退懲慥問題発生時の運輸科長はY6（以下「Y6科長」という。）であり、当直助役の一人はY7（以下「Y7助役」という。）であった。

なお、Y6科長を除く全員が組合員資格を有しており、申立人組合所属の組合員数は47名であった。Y7助役はJR西労組の組合員である。

また、津山駅構内にある津山西分室には、通称「談話室」と呼ばれている応接室（以下、この部分を「談話室」という。）がある。

### (2) 津山西分室の労使事情

ア 会社では、内燃車運転免許しか有していない者が新たに電気車運転免許を取得し、電車（EC）を運転できる資格と技術を身につけることをEC転換教育と称している。申立人組合は、EC転換教育に反対はしていないが、運転士の転勤については安全面を考慮して本人の負担とならないように配慮すべきだとする立場であった。津山西分室では、津山鉄道部エリア内は電化されておらず殆どの運転士は気動車（DC）の運転資格のみを有していたため、EC転換教育を受けた者は岡山運転区等への転勤につながる可能性があるとし、EC転換教育を積極的に希望する者は少なかった。

イ 津山鉄道部では、同部発足後平成8年8月末日までに15名がEC転換教育を受けたが、その全員が申立人組合の組合員であった。

なお、養成期間終了後の異動では自らEC転換教育を希望した5名を含む11名が岡山運転区に転勤している。

ウ 岡山地本は、平成7年5月9日、岡山支社人事課課長代理が転勤を利用し申立人組合所属の組合員に対し津山に残る条件として同組合からの脱退を働きかけたとして岡山支社に団交を申し入れた。

エ 岡山地本は、平成7年8月9日、津山西分室において申立人組合の検修職の組合員に対し管理者が転勤を材料に脱退を懲憑しているとして岡山支社に団交を申し入れた。

(3) Y6科長及びY7助役のX7に対する脱退懲憑について

ア X7の経歴・組合歴等

① X7（以下「X7」という。）は、昭和57年4月に国鉄に入社、岡山気動車区に配属され、同58年8月に津山機関区に転勤した。同62年4月にJR西日本に採用され、津山運転区（現在の津山西分室）に運転士として勤務し、その後平成4年にはEC転換教育を受け、同5年3月に岡山運転区に転勤した。

同人は、津山市内に居住し、岡山運転区には同市から通勤しており、津山西分室への転勤を希望していた。なお、同人は岡山運転区に転勤後も兼務又は助勤と言う形で一定期間同分室に勤務しているが、その状況は下記のとおりである。

区分	期間	兼務等の必要が生じた事由
兼務	H5.9.24～H6.2.15	4名のEC転換教育
助勤	H6.3.22～H6.5.23	退職前提休職、電気機関車転換教育
助勤	H6.6.13～H6.6.26	病欠
助勤	H6.8.16～H6.9.18	4名の車掌第三科教育
業務	H6.9.19～H7.5.15	2名のEC転換教育

なお、兼務とは社員が所属箇所に席を置いたまま他の部署に勤務することをいい、助勤とは社員が業務を応援するため一時的に他の部署において勤務することをいう。

② X7は、国鉄時代は勤労に加入しており、会社発足時にはJR西労組に属していたが、平成3年の西労結成と同時に同組合に加入した。

なお、同人は、同4年から岡山地本津山支部青年婦人部副部長をしたことがある。

イ X7に対するY6科長、Y7助役の脱退懲憑について

① 平成6年4月8日午後3時40分頃、助勤を命じられ津山西分室に勤務していたX7は、Y6科長に年次有給休暇（以下「年休」という。）を取得する都合があったので、いつまで津山に勤務できるのか尋ねたところ、同科長は、ゴールデンウィークも迫っており臨時列車もたくさん出るため、その状況次第によって助勤終了日は変わる旨答えた。

② 同月14日午後3時頃、X7は談話室に赴き、勤務に関する質問をした際、Y6科長から、「ネクタイを替えろ」と言われたが、同人は、「今は替えない」と答えたところ、同科長は、「よく考えろ」と述べた。

X 7は、勤務中も「ネクタイ」を着用しているが、そのことで上司から注意されたことはなかった。

- ③ 同月19日午後9時20分頃、X 7は乗務終了後に年休の申請先について尋ねに行ったところ、Y 7助役は、年休の申請は津山西分室で行うよう指示したうえで、「言うことを聞かないから岡山だろう。」と述べた。
- ④ 同月21日午前10時10分頃、X 7は談話室に行き、Y 6科長と助勤期限、年休申請などについて話をした。その際、同科長は、「考え方を変ええや」「ネクタイ替ええ」「そりゃあネクタイ替えてくれたら・・・」などと述べた。
- ⑤ 同年5月12日午後3時30分頃、Y 6科長は、X 7に対して、5月23日から岡山運転区勤務となることを伝えた。
- ⑥ 同月13日午後4時10分頃、談話室でY 6科長は、X 7の後任が決まったことを伝え、転勤についての話の中で、「末端の組合員でコリがないんじゃないじゃったら考ええ」などと述べた。

ウ 本件審問において、申立人からY 6科長に対する証人申請がなされ、当委員会は第7回の審問期日に出頭するよう要請したが、同科長は文書により証人として出頭するつもりはない旨通知してきた。

また、Y 7助役に対しても同様に証人申請があり、第8回審問期日に出頭するよう呼出状を送付したが、同助役もY 6科長と同趣旨の通知をしてきた。

## 7 団交申入れとそれへの対応について

### (1) 協約上における団交等労使紛争処理制度について

ア 協約により労使が話し合う場として、「団交」「経営協議会」、「苦情処理会議」及び「簡易苦情処理会議」が設けられている。

イ 団交については第31条から第43に規定されており、団交事項については第39条に次のとおり規定されている。

#### (団体交渉事項)

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) 労働条件の改定に関する事項
- (6) この協約の改定に関する事項

このように協約上は、労働条件の基準に関する事項と協約等の改訂に関する事項が団交の対象事項とされている。そして、中央における団交は本社において、地方における団交は支社等の地方機関において行うこととされ、あらかじめ交渉事項を相手方に示したうえで交渉の

日時、場所等の取り決めを行うこととされている。さらに、団交は交渉委員によって行われることになっており、組合員数が5,000人以下の組合の場合、交渉委員は7人までと定められている。

一方、支社における団交は、協約第39条に定める団交事項に関して支社長に権限がある事項（例えば、支社社員の人事運用、変形勤務の導入、ダイヤ改正等）について行うこととされている。

ウ 経営協議会については、第19条から第30条に規定されており、労使相互の意志疎通を図るため次の事項を議題とすることとされている。

- ① 事業計画に関する事項
- ② 営業報告及び決算に関する事項
- ③ 業務の合理化ならびに能率の向上に関する事項
- ④ 福利厚生に関する事項
- ⑤ 事故防止に関する事項
- ⑥ その他必要と認めた事項

経営協議会は、労使各8名以内の委員で構成され、本社に中央経営協議会を、地方機関に地方経営協議会を置くこととされている。

エ 苦情処理については、第57条から第90条に規定されている。それによると苦情処理には苦情処理会議と簡易苦情処理会議があり、前者は組合員が協約及び規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合の解決機関であり、後者は組合員個人の転勤、転職、降職、出向及び待命休職についての事前通知内容について苦情を有する場合の解決機関である。

- ① 苦情処理会議は、本社に中央苦情処理会議（以下「中央会議」という。）を、支社等の地方機関に地方苦情処理会議（以下「地方会議」という。）を設置することとされている。

中央会議は、労使各5名の委員で構成され、地方会議が処理期間内に解決し得なかった事案又は解決することが適当でない事案に対する事務を処理することとされ、地方会議は、労使各3名の委員で構成され、社員の苦情に関する事務及び簡易苦情処理会議が発令日までに判定できずに苦情処理会議への移管が決定された場合の事務を処理することとなっている。

苦情の申告は組合員が苦情となる事実の発生した日から10日以内に行うこととされ、個人の集団的な苦情の場合は個人にかわって組合が申告することができる。そして、地方会議においては、労使双方の委員の中から指名された各1名の幹事が申告された苦情について事前審理を行い、労使の幹事が一致して苦情の内容が苦情として取り扱うことが適当であると認める場合若しくは簡易苦情処理会議から移管された場合を除き却下することとされている。

- ② 簡易苦情処理会議は地方会議が設置される箇所にも常設され、労使各2名の委員で構成することとなっている。

組合員は事前通知書を受けた日の翌日までに申告することになっており、簡易苦情処理会議は苦情の申告を受け付けたときは直ちに開催し、原則として発令日までに処理しなければならないが、苦情の内容が苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合を除き却下することとされている。

同会議の判定及び決定は最終のものであり、苦情申告者及び会社はこれに従わなければならない。

オ 岡山地本は、協約上には定められていないが慣例として、岡山地本から団交、地方経営協議会又は、地方会議の開催要求がなされ、その要求内容等が議題として取り上げるべき事項でないと判断した場合には、その拒否の事由を文書により通知するか又は口頭により説明を行っている。

(2) 本件団交の内容・経緯等

ア 岡山地本は、岡山地本に対して平成7年2月21日、「運転職場において、転勤、昇職、昇格を材料として脱退を強要する不当労働行為の事実が明らかになった」とし、協約第39条第3項に基づき同年3月2日までに団交を開催するよう文書により申し入れた。

団交要求の内容は次のとおりである。

- ① 津山西分室在勤者でE C 転換教育終了者及び岡山運転区兼務者に対し、現場管理者が「津山に残りたければ脱退せよ。」「ネクタイを替えなければ（転勤だ）などと脱退を迫っている事実行為について
- ② 岡山運転区において平成7年度昇格試験を受験するにあたって現場管理者から「推薦してやった。」「合格したければ西労ではだめだ。」などと脱退を迫っている事実行為について

イ 岡山地本は、団交要求事項が協約第39条に該当しないと判断し、同月2日に口頭で団交は行わない旨伝え、さらに、同月10日に前記団交要求書（申入書）に「調査したが、そのような事実はない。」と付記し回答した。

(3) 協約の改訂交渉等

申立人組合は、協約の更新時期（平成5年9月30日）に合わせて会社に対し改訂交渉を行ってきたが、合意に至らないため協約の規定に基づき中央労働委員会にあっせん申請を行った。

あっせん事項は、団交事項の拡大のための協約第39条の「基準」、「改訂」の文言の削除、苦情処理制度の機能的な運用のための第71条及び第86条の却下規定の削除等に関するものであった。

同委員会から、同年9月29日付けで「労使双方は、経営協議会、団体交渉、苦情処理等を活用してより一層の意思疎通を図ること」を内容とするあっせん案が示され、それを労使双方が受諾した経緯がある。

(4) 岡山地本の団交等開催要求事項と岡山地本の対応

前記(2)の団交の申入れ後、岡山地本から岡山地本に対してなされた団



交等の申入れ及びそれに対する同支社の対応の状況は次のとおりである。

- ① 津山西分室で、管理職が転勤を利用して検修職組合員に対して脱退工作を行っていること及び組合所属によって労働条件に差別があるとして団交を要求（平成7年8月9日）したのに対し、岡山支社は、協約第39条第3項及び第5項に該当しないと文書で回答しただけで、団交に応じなかった。
- ② 岡山車掌区の助役が運転士科合格者に対して同科入園を利用して脱退工作を行ったとして団交を要求（平成7年9月20日）したのに対し、岡山支社は、申入れのような言動があったとは認められず、また、申入れは協約第39条第3項には該当しないと文書で回答しただけで、団交に応じなかった。
- ③ せとうち地域鉄道部糸崎乗務員センター所長による他職場から運転職場に復帰した社員に対する脱退工作について団交を要求（平成7年10月23日）したのに対し、岡山支社は、申入れは協約第39条には該当しないと文書で回答しただけで、団交に応じなかった。
- ④ 運転士の運転士以外の職種への配置転換は労働条件の変更であるとして団交を要求（平成7年12月20日）したのに対し、岡山支社は、社員の運用にあたっては業務上の必要性により公平公正に行っていると文書で回答しただけで、団交に応じなかった。
- ⑤ 会社の施設を組合事務所として使用させることについて組合間差別があるとして団交を要求（平成8年3月15日）したのに対し、岡山支社は、協約・協定は遵守していると文書で回答しただけで、団交に応じなかった。
- ⑥ せとうち地域鉄道部糸崎乗務員センター所長により組合員の子供の会社への就職に絡めた脱退勧奨があったとして団交を要求（平成8年5月29日）したのに対し、岡山支社は、申入れのような事実はないと文書で回答しただけで、団交に応じなかった。
- ⑦ 組合役員を意識的に狙った転勤は組織の弱体化を図る不当労働行為であるとして、社員運用のあり方について団交を要求（平成8年7月8日）したのに対し、岡山支社は、人事運用にあたっては業務の必要性、社員の適性、能力等を総合的に勘案し行っていると文書で回答しただけで、団交に応じなかった。
- ⑧ 西労に加入した組合員に対して、備中鉄道部の助役が「西労に変わったら転勤だけでは済まないようになる」等発言したことは、組合所属による差別であるとして団交を要求（平成8年7月31日）したのに対し、岡山支社は、人事運用にあたっては業務の必要性、社員の適性、能力等を総合的に勘案し行っていると文書で回答しただけで、団交に応じなかった。
- ⑨ E C 転換教育が人事上の差別に活用されているとして、今後の教育と運転士需給について協議する場を設けることを申し入れ（平成

7年8月18日)たのに対し、岡山支社は、社員の運用にあたっては、公平公正に取り扱っており、会社としては必要の都度教育、養成を実施していると文書で回答したに留まった。

- ⑩ セとうち地域鉄道部糸崎乗務員センター所長が安全対策室勤務を命じられた西労組合員に対し、「安全対策室は機密事項が多いので西労のままでは困る」等と発言したことは不当労働行為であるとして協議の場等を設けることを要求(平成8年5月16日)したのに対し、岡山支社は、そのような事実はないと文書で回答したのみであった。
- ⑪ 岡山運転区の総括助役がリーダーコース資格認定二次試験合格者に対して脱退用紙を手渡したこと及び同運転区の区長が西労からの脱退を働きかけたことは不当労働行為であるとして交渉の場を設けることを要求(平成8年12月3日)したのに対し、岡山支社は、いずれも申入れのような事実はないと文書で回答したのみであった。

### 第3 判断

#### 1 岡山運転区におけるY4助役の言動について

##### (1) 申立人の主張

- ア Y4助役らは、X4及びX5に対し、平成6年12月7日以降昇格試験を利用した利益誘導により申立人組合からの脱退を慫慂する行為を繰り返した。
- イ Y4助役らによる脱退慫慂は、昇格を材料にしていること、会社の意向をそのまま述べていること等からして明らかに会社の指示、指導によるものであり、申立人組合に対する支配介入である。
- ウ 人事考課は助役が行わなければ現場長においては困難であり、助役らは人事考課における第一次査定の権限を有している。Y4助役のX4及びX5に対する一連の言動は、昇格試験(二次試験)の合格という人事権に関わるものであり管理者の立場で会社の行為としてなされたものである。
- エ Z1の言動はY4助役の意を受けてなされたものであり、会社の意を受けてなされた行為と評価されるべきである。
- オ Y4助役はJR西労組の組合員であるが、これまで組合活動を熱心に行ったり組合役員に就任したこともない。また、同助役の言動は、到底組合員としてなされたものとはいえない内容である。

##### (2) 被申立人の主張

- ア 平成7年2月13日、勤務時間中、Y4助役はX4と添乗指導などについて会話をした事実はあるが、昇格を利用した脱退慫慂の話などは全くなかった。
- イ 前記ア以外はいずれも勤務時間外に行われた言動であり、勤務時間外の社員の行動については本来会社が関与すべきことではないが、人事権に関する昇格をにおわせるような発言があったということなので、

調査したところ、全くそのような事実はなかった。

ウ 会社では昇格等の人事権は支社長にあり、助役は現場長の指示に従って基礎資料の収集を補助しているにすぎないのであるから、Y4助役が昇格試験の合否にかかる権限を有しているとおわせて脱退懲遷を行うことなどあり得ない。

エ Z1は会社と全く関係ない。

オ Y4助役はJR西労組の組合員であり、同労組の組織拡大の方針に従い行動したもので会社として関知することではない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の5の(3)のウ及びエで認定したところにより、Y4助役のX4及びX5に対する脱退懲遷について検討する。

① 前記第2の5の(3)のアの⑥で認定したとおり、申立人組合所属の組合員の昇格試験における合格率は他の組合の組合員、特にJR西労組の組合員より著しく低いことが窺える。申立人組合やその組合員は、その理由として申立人組合に属することが合格に不利に働いていると考えているものと思われる。

X4の証言によれば、Y4助役は、X4に対し「あした1次試験じゃのう。わしが推薦しちゃつとるから大文夫だ。」と話しかけ、「西労もつまらん。かといって西労組（JR西労組）も今の状態じゃあだめだ。だからパイパンがいいんだ。」と申立人組合からの脱退を促す発言をしている。なお、「パイパン」とは、特定の組合に属さない者又はその状況を意味するものと理解されている。

その後、X4は脱退の意思がないことを伝えたにもかかわらず、同助役は、勤務時間中に職場から離れた場所にあるレストランにX4を誘い、「2月の20日までに会社に忠誠を誓うようなあかしがほしいのだ。あかしというのは脱退届なんじゃ。」などと発言している。

これらの発言内容は、Y4助役がX4らの上司である指導助役の立場を利用して脱退懲遷を行ったものとみるのが相当である。

② X5の証言によれば、Y4助役は、X5に対し「X4君も西労と心中する気はない」などとX4が既に脱退の意思表示をしたと受け取れる発言をし、白紙脱退届用紙を取り出して、「こことここに書けばいいんだ。」と直截的に脱退を懲遷している。同助役は、X4と親交のあったX5との関係からX4が脱退すればX5もこれに呼応して脱退するであろうと考えて脱退懲遷を行ったものと推認される。

③ Y4助役は、「西労のネクタイをして面接に行った者をどうにかしてカバーしてやらなければいけない。」「ただ人間関係があるから今はネクタイをしている。だけど大きく動く時にはそれに乗りますよ、ということをアピールしてやらなければいけんからな。」「西労

と心中する気ないという意思があることを会社に言ってやらなければいけないが、ワシらが」「20日という日は二次試験が終わる日だ。だから何べんも言うように、それまでに会社に対して忠誠を誓うような態度を示しておいたほうが有利になるんだ。」と発言している。

二次試験は実際には2月6日に終わっているが、同助役はX4らの申立人組合に所属することが合格に不利だとの認識を利用し、二次試験の結果が出される時期に効果的に脱退懇願を行ったものと推認される。

イ 会社は、昇格試験の実施及び合否等の決定は支社で行い、助役にはこうした権限は一切ないと主張し、昇格試験を利用した脱退懇願はあり得ないと主張する。

しかし、前記第2の5の(3)のアの③で認定したとおり、昇格試験の合否は二次試験の結果と現場長である箇所長の所見を総合的に判断し決定されることになっている。箇所長所見には、勤務態度や業務遂行上の知識、意欲、実績更には推薦順位も記載することとなっているが、それには直近の上司たる助役の意見や勤務状況報告が反映することはたやすく推認される所であり、助役は一定の範囲で昇格試験の合否に影響力を有しているといえる。

ウ 会社は、JR西労組の組合員であるY4助役が時間外に同組合の組合員として組織拡大方針に従い脱退工作を行ったものであり、時間外の組合活動については会社は関与すべきものではないと主張する。

確かにJR西労組は、その運動方針において組織拡大を重点に取り組むこととし、特に運転関係職場における過半数確保を最重点課題としている。

しかし、Y4助役が今までに積極的に組合活動を行ってきたことについての具体的な疎明はない。そのうえ、同助役は、前記第2の5の(3)のウの⑥で認定したとおり、「15～20という数は・・・よく考えてみい。36をとれるだろうがな。それは15でもいいんだが、多いほうがいいからなあ。しかし会社は皆はいらないと言っている。」と発言しており、また、「パイパンがいい」等の発言はJR西労組の組合員として組合の運動方針に従って組合員の獲得を目指した行為とは認められない。

Y4助役は組合員資格を有しJR西労組の組合員であるが、一方、指導助役として部下であるX4およびX5の日常業務について監督指導を行う立場にある。管理職制の末端に属する同助役のこれら行為は組合員としての行為として認められる特別の事情があれば格別、そうでなければ管理者の立場を利用して部下に対しなされたものと認めざるを得ず、その行為の責任は使用者に帰することになる。

同助役は、当時岡山運転区で220名程度の社員のうち申立人組合所属の組合員が過半数の120名程度を有し、いわゆる三六協定の締結権を

有していた申立人組合の弱体化を図るため、脱退工作を行ったものと認めざるを得ない。

エ 前記第2の4の(2)で認定したとおり、会社は、労使共同宣言を無視し労使対等の立場を堅持してストライキ権を確立し要求を通すためにストライキも辞さないとする申立人組合を嫌悪しており、両者の関係は良好でない認められる。

申立人組合は会社の業務遂行上重要な役割を担う運転士を中心に組織された組合であり、岡山運転区などの職場で過半数を占めている現状に照らして、会社が会社の方針に反する労働組合の弱体化を意図したことは想像に難くないところである。Y4助役はそうした会社の意を体して行ったものと思われる。

オ 以上から判断して、会社の主張は採用し難く、Y4助役が証言を拒否していることを併せ考えると、同助役の言動は管理者の立場で職務に関しなされたもので、その言動に伴う責任は会社に帰せしめられるべきものであり、会社は申立人組合の運営に支配介入したものと解するのが相当である。

なお、申立人は、Z1の言動についても会社の意を受けたY4助役の意を受けてなされたものである故、会社の意を受けたものと主張する。

思うに、社外の第三者の言動については、その言動が使用者との通謀や使用者の指示によりなされた場合には使用者責任を問うことが可能となると解される。

本件の場合、Y4助役は国鉄のOBであるZ1を「千年」に同行し、また、会談の場所としてZ1の経営する店を利用するなど親交があるとは認められるが、それのみではY4助役がZ1に指示したとは認定できず、同助役との通謀や指示を裏付ける具体的な疎明がない以上、会社に使用者責任を問うことは困難である。

## 2 津山西分室におけるY6科長らの言動について

### (1) 申立人の主張

ア Y6科長らは、平成6年3月22日から津山西分室に助勤として勤務していたX7に対し、同年4月8日以降、転勤を利用した利益誘導をなし申立人組合からの脱退を慫慂する行為を繰り返し行った。

イ Y6科長らのX7に対する言動は、転勤等の人事に関する問題について、同人が申立人組合を脱退すれば同人の希望がかなう旨利益誘導し、あるいは同科長らの意に反して同人が同組合を脱退しなければ不利益を受ける旨を示唆して、同人が同組合から脱退するよう慫慂したものであり同組合に対する支配介入である。

ウ Y6科長らのX7に対する一連の言動は、転勤等の人事権を前提とした言動であり会社の意思と無関係にはなし得ないものであって、両名の行為は会社の意を受けてなされたものである。

エ Y 6 科長は非組合員であり、同科長の言動は個人的言動とは到底いえないことは言動内容からも明らかである。

Y 7 助役は、J R 西労組の組合員であるが、これまで組合活動を熱心に行ったことや組合役員となったこともなく、その言動内容も到底組合員としてのそれとはいえないものである。

(2) 被申立人の主張

ア Y 6 科長及びY 7 助役は、X 7 に対して助勤の時期、年休申請の場所、指令業務について会話をしたことはあるが、転勤を材料とした脱退懇諭を行った事実は全くない。

イ 岡山支社における転勤については、同支社の人事担当課が支社全体の要員需給を把握し就業規則の任用の基準に基づいて人選を行い、支社長名で人事異動の発令を行っている。その際、必要に応じて各現業機関に対し人事異動の職場への影響及び社員の健康状態、家庭状況など個人的事情を参考として聞くことがある。それに応じて、現場長は人事担当課に個人的事情に関する基礎資料を提出することになるが、助役は現場長の指示に従ってその基礎資料の収集を補助しているにすぎなく、Y 6 科長らには転勤等の権限は全くない。従って、これらをおわせての脱退懇諭などはあり得るはずがない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第 2 の 6 の(3)のイで認定したところにより、Y 6 科長及びY 7 助役の X 7 に対する脱退懇諭について検討する。

X 7 の証言等によれば、X 7 は津山市内に居住しており、本件脱退懇諭時には岡山運転区に属していたが助勤として津山西分室に勤務していたものであり、助勤解除となればもとの職場である同運転区に復帰することになる状況におかれていた。このため、助勤期限を概ね一ヶ月と理解していた X 7 は、助勤の期限を明確にするため Y 6 科長に接触したものである。

これに対し、Y 6 科長は、X 7 が津山勤務を強く希望していることを承知したうえで、「ネクタイを替えろ」「考え方を変えろ」と繰り返し発言している。

「ネクタイを替えろ」とは西労を脱退することを意味するものであることは会社側も認めているところであり、同科長の発言は明らかに X 7 に対し申立人組合からの脱退を働きかけたものである。

イ 会社は、人事異動について、その発令は岡山支社長名で行い、その際、現場長による個人情報参考にされる場合はあるものの、担当するのは人事担当課であるとし、現場長でさえ転勤の権限を有せず、いわんや助役においては論外であると主張する。

しかし、就業規則では任用は社員としての自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能等の人事考課に基づき公正に行うこととされており、これらに関する資料や健康状態等の個人情報は津山鉄道部のような多

人数の職場では現場長である鉄道部長一人により収集、把握することは困難であり、鉄道部長の指揮下にありX7の直接の上司である科長や助役が提供する資料に頼らざるを得ないと思われる。

結局、科長らの意向が転勤にあたっての判断に反映されることになることから会社の主張は採用し難い。

ウ 前記第2の6の(1)で認定したとおり、津山西分室には運輸科長以下96名の従業員がおり、このうちの47名が申立人組合所属の組合員であり大きな勢力を有していた。管理職であるY6科長は、申立人組合を嫌悪し同組合の弱体化を意図する会社の意を体し、談話室を再三訪れるX7に対しその機会を積極的に利用し津山への転勤を材料に脱退懲遷を行ったものと思科される。

エ Y7助役の発言は、X7が津山に勤務したいという希望を有していることを承知のうえで、Y6科長と気脈を通じてX7に脱退を働きかけたものと解するのが相当である。同助役はJR西労組に属するものの、その発言は勤務時間中であり、また、発言内容も単にJR西労組の組織拡大を目的としたものではなく、あくまで会社の意を体して津山西分室における申立人組合の弱体化を図ったものというべきである。

オ 会社は、Y6科長、Y7助役ともX7に対して転勤を材料とした脱退懲遷を行った事実はないと主張するが、前記第2の6の(3)のウで認定したとおりY6科長、Y7助役の両名とも証人出頭を拒否しており、また、Y5部長の証言等で会社からその主張する事実について具体的な疎明がなされたとはいえない。

カ 以上から判断して、Y6科長及びY7助役の行為は、申立人組合の弱体化を意図し、管理者の立場でX7の津山に勤務したいという希望を利用して脱退を懲遷したものであるから、その責任は会社に帰することになる。

### 3 本件団交の申入れとそれへの対応について

#### (1) 申立人の主張

ア 団交権を認め保護している憲法、労働組合法（以下これらを総称して「法」といい、労働組合法を「労組法」という。）の趣旨からして、協約等によって労働条件に関する団交権を終局的に奪うことは許されないと解すべきである。

イ 協約において、団交事項を具体的かつ詳細に規定しているからといって、団交の対象事項を限定する趣旨のものとは解すべきでない。

昇格試験及び転勤を材料とした脱退懲遷問題についてはいわゆる義務的団交事項に該当するものであり、義務的団交事項を協約によって制限することは違法であり、法の趣旨に沿って解されるべきである。協約第39条における団交事項の列挙は、団交事項を限定する趣旨のものではなく団交事項を例示的に列挙したものと解すべきである。

ウ 岡山支社は、岡山地本の団交申入れに対しこれを拒否して応じなか

ったものであるから、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

- ア 会社と申立人組合とは、労使間のルールに関する部分について協約を締結しており、その中で労使が話し合う場として団交、経営協議会、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議が設けられている。
- イ 団交事項については協約第39条に規定されており、労働時間、賃金等の基準またはルールの設定あるいは協約の改訂に関することが団交事項とされている。このことについては、申立人組合も協約上はそう解さざるを得ないことを認めている。
- ウ 団交事項については、会社は申立人組合以外の労働組合とも全く同内容の協約を締結しており、同一の解釈のもとに団交を行っているものである。
- エ 岡山支社では、前記アのほかに事柄に応じて必要な「窓口説明」を行い、申立人組合が申し入れた事項についての多くは窓口説明という方で処理されており、同組合もこれに応じている。
- オ 申立人組合から団交要求のあった事項は、協約第39条で定められている事項にあたらなことから、従前の慣行に従い窓口説明という形で文書回答を行い、口頭で会社の見解を述べたものであり、不当労働行為にはあたらない。

(3) 当委員会の判断

- ア 会社は、団交を開催しなかったのは申立人の団交要求事項が協約に定められている団交事項に該当しない旨主張し、申立人は、法の趣旨からして不当労働行為に関する事項について協約により団交権を終局的に奪うことは許されず、協約上の団交事項は例示的に列挙したものである旨主張するので、この点を中心に検討する。
- イ 会社及び申立人組合は、前記第2の3の(2)のアで認定したとおり交渉等の手続等を定めた協約を締結しており、その中で、労使が協議する場として団交、経営協議会、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議が設けられている。申立人組合の団交要求は、前記第2の7の(2)のアで認定したとおり津山西分室及び岡山運転区において不当労働行為が明らかになったとし、それに関してであり、申立人組合の団交要求内容は、個人の人事等に関する要素がないと解せないこともない。そこでまず、その点について検討する。

組合員が配転等に対して苦情を有する場合には前記第2の7の(1)のエの②で認定した簡易苦情処理会議に申告することができることとなっている。

しかし、苦情は本人が箇所長から転勤通知書を受けた日の翌日までに申告しなければならず、また、申告された苦情の内容が苦情として取り扱うことが適当であると認められない限り却下され、労使双方の



委員の一致をみた場合にのみ審議に入ることから、事実上有効に機能しているとはいえない状況下にあると思料される。

実際、前記第2の5の(2)のエで認定したとおり、岡山運転区において平成3年6月から同8年11月までの間に申告のあった40件全てが却下されている。

さらに、簡易苦情処理の対象は転勤、転職、降職等についての事前通知内容について苦情を有する場合であって本件のようにそもそも事前通知がありようのない行為は予定されてないといわざるを得ない。

ウ また、地方会議は、協約及び規則の適用の解釈について苦情を有する場合に申告できるとされているが、本件のような労組法違反に関係するようなことは想定されていないと思われる。

もっとも本件の場合、組合員が協約第39条の適用の解釈に苦情を有するとして同会議に申告できる余地はあると考えられるが、前記第2の7の(1)のエの①で認定したように同会議を開催するには事前審理において労使委員の一致をみる必要があり、前記第2の7の(4)で認定した会社の対応からしてその可能性はないといわざるを得ない。

エ 経営協議会は、前記第2の7の(1)のウで認定したとおり、相互の意志疎通を図るため設けられたもので、本件のような議題を取り扱うことは適当ではないと考えられる。

オ 本件の場合、岡山支社は岡山地本から申込みのあった団交要求に対しては、3月2日口頭で説明を行い、さらに3月10日には文書回答を行い会社の見解を述べている。また、同地本は文書回答の前日、すなわち3月9日に本件申立てを行っており、その点からも不当労働行為にあたらぬと主張しているが、前記第2の7の(4)で認定したとおり窓口説明での同支社の対応は団交等に応じないというものであり、3月10日の文書回答もその理由を申入書の下段に「調査したがそのような事実はない」と説明しているのみで誠実な対応がなされたとはいえず、ましてやそれは労使協議に代わるものとはいえない。

カ 思うに、労働組合から不当労働行為があったとして団交要求があった場合、使用者はそれに応じる義務を有していると解される。

義務的団交事項については、団交に代わる手段乃至それを補う措置がとられている場合は格別、協約に団交事項として規定されていないことのみをもって労使協議を一切行わないことは法の趣旨に反するといわざるを得ない。

キ 本件のように経営協議会や苦情処理制度が実質的に機能しない状況において、会社が申立人組合から申入れのあった団交事項について、協約第39条の規定に該当しないとして団交に応ぜず窓口説明のみで対応することは、結局、会社は団交を拒否していることになると思料される。

ク 本件のように団交要求が拒否され、また、それに代わる労使協議の

場がないかあるいは全く機能していない場合、申立人組合が何らかの形で決着をつけようとする司法的救済手段をとる以外方法がないことになる。それは労使間の問題を労使の自主的交渉で解決することを基本とする労組法の趣旨に悖ることになる。

結局、それらを総合的に判断すると、協約第39条の団交事項は例示的なものと解さざるを得ず、会社は第39条の規定を理由に団交を拒否できないと解するほかはない。

ケ 以上のおりであるから、会社が岡山地本の団交申入れに対し問題解決の場を設ける等誠意ある対応をしなかったことは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

#### 第4 救済の方法及び法律上の根拠

前記判断のおり、岡山運転区及び津山西分室における助役らの脱退懲遷は、会社の申立人に対する労組法第7条第3号の支配介入にあたる不当労働行為である。

また、団交拒否については、労組法第7条第2号にあたる不当労働行為である。

申立人は、会社の謝罪文の掲示を求めているが、本件では今後の労使関係を考えると、謝罪文の掲示を命ずるのは適当でないので、これにかわるものとして主文3のおり会社に対し、申立人への文書の交付をさせるのが相当であると判断したものである。

以上により、当委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のおり命令する。

平成11年3月25日

岡山県地方労働委員会

会長 上村 明廣 ㊟