

大阪、平10不20、平10不42、平13.7.26

命 令 書

申立人 A
申立人 B
申立人 C

被申立人 南海電気鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は申立人Aに対し、平成10年1月20日付けで行った戒告処分及び同年6月22日付けで行った減給処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は申立人Bに対し、平成10年6月22日付けで行った戒告処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は申立人Cに対し、平成10年6月22日付けで行った戒告処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人は申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

A 殿
B 殿
C 殿

南海電気鉄道株式会社
代表取締役 D

当社が行った、A氏に対する平成10年1月20日付け戒告処分及び同年6月22日付け減給処分並びにB氏及びC氏に対する同年6月22日付け戒告処分は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人南海電気鉄道株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社を置き鉄道業等を営む株式会社であり、本件審問終結時の従業員数は約5,000名である。
- (2) 申立人Aは、会社高野線列車区に勤務する鉄道乗務員(以下「乗務員」という)で、本件申立後の平成12年3月9日に定年退職

に至るまで、南海電気鉄道労働組合(以下「組合」という)の下部組織の一つであり、高野線列車区に勤務する乗務員を構成員とする第七分会に所属し、本件申立時、第七分会の分会長であった。

申立人B及び同Cは、いずれも高野線列車区に勤務する乗務員で、第七分会に所属し、本件申立時、第七分会の副分会長であった(以下、Aを「A分会長」と、Bを「B副分会長」と、Cを「C副分会長」と、これら3名を「A分会長ら」と、それぞれいう)。

組合は、会社との間にユニオン・ショップ協定を締結している。なお、組合は5支部13分会からなっており、乗務員を構成員とする下部組織には、第七分会のほか、貴志川運輸区に第三分会、南海線列車区に第五分会がある(以下、第三分会、第五分会及び第七分会を併せて「3分会」という)。

2 組合と会社の交渉ルール

(1) 組合と会社が締結している労働協約によると、組合と会社の労働条件の改定に関する交渉は、組合と会社で組織する経営協議会(以下「協議会」という)において行われ、合意が成立すれば、組合と会社はその内容を遵守しなければならないこととなっている。協議会の構成は組合側が組合本部執行委員9名、会社側が会社役員12名となっている。

(2) 協議会の諮問機関として専門部会が置かれており、労働条件に関する専門部会としては勤労部会及び業務部会がある。

勤労部会は「組合員全般に関係のある労働条件の改定および業務能率の改善に関する事項その他労働協約の改定ならびに解釈に関する事項」を、業務部会は「特定部門に限定された労働条件に関する事項」を、それぞれ取り扱うことになっている。

勤労部会の構成は、組合側が組合本部執行委員6名、会社側が部課長6名であり、第七分会に係る業務部会の構成は、組合側が分会長、副分会長等11名、会社側が課長等11名となっている。

3 会社による乗務員の就業基準等改定申入れ

(1) 平成9年7月22日、勤労部会が開催され、会社は組合に対し、乗務員の生産性が立地条件等の類似する同業種他社と比較して著しく劣っているとして、乗務員の就業基準等を改定したい旨を文書で申し入れた。

会社の改定案(以下「改定案」という)は、①乗務員の勤務時間(平均)を実把手(運転)時間で南海線列車区について従前(4時間)に比べて36分、高野線列車区について従前(4時間21分)に比べて39分、貴志川運輸区について従前(5時間8分)に比べて46分、それぞれ延長すること、乗務員の走行距離制限(勤務時間とは別に、乗務員が1日当たり走行する距離に限度を設けること)を廃

止すること、基準外賃金の時間計算を実働時間により行うこと等、10項目にわたる就業基準の改定と、②職種定年制度の導入及び③助役補佐制度の新設からなっており、3分会組合員の労働条件に大きな影響を与えるものであった。

なお、今回の交渉に当たっては、組合と会社との事前折衝により、協議会を省略して、直ちに勤労部会において協議が開始された。

平成9年中は、14回の勤労部会が開催され、会社の経営状況など会社経営のあり方に関して論議がなされた。

- (2) 平成9年8月9日付けで、第七分会の職場新聞「分声」(以下「『分声』」という)が発行され、第七分会は、改定案について、「安全無視、健康生活破壊、時代逆行、大『合理化』、職場交渉権剥奪」などと評価した。

同月11日から同月16日にかけて、第七分会の職場集会が開催され、改定案に対する第七分会組合員の意見集約が行われた。このうち、8月12日の職場集会の会場となった堺東駅構内の会議室は、当初、定例助役会議が予定されていたが、会社との話合いにより第七分会が使用することとなったものである。

同月16日付け「分声」において、上記職場集会の内容が報告され、第七分会は、就業基準の改定については「大正時代とちやいませ!」、職種定年制度については「条件整備が前提 提案のままではNO!」、助役補佐制度については「参加者全員『必要なし』で一致」などと評価した。

- (3) 平成9年8月18日、第七分会の分会委員会が開催され、改定案の全面撤回を目指して行動していくの方針が決定された。また、改定案に関し質問することなど、当面の取組が決定された。
- (4) 平成9年8月22日、組合の組合委員会が開催され、改定案の撤回を求めて会社と交渉することが決定された。そして、勤労部会の組合側委員には組合本部書記長E(以下「E書記長」という)ほか5名の組合本部執行委員があたることが確認された。

また、組合に乗務員の就業基準等改定対策委員会(以下「対策委員会」という)を設置することが決定され、対策委員会において改定案に対する組合の方針を決めることになった。

対策委員会の議事は全員一致制とするとともに、委員は組合本部役員及び今回の改定案により影響を受ける3分会の各分会長とし、必要に応じ3分会の副分会長が参加することになった。

なお、組合委員会は、組合大会に次ぐ意思決定機関であり、組合本部役員と全分会の分会長及び副分会長が構成員となっている。

- (5) 平成9年9月21日付け「分声」が発行され、第七分会は、「7・

5・3の団結強化“労働強化、職場交渉権はく奪、分断支配”断固粉碎」と記載して、第七分会組合員に対し、組合本部主催の3分会による決起集会への参加を呼びかけた。

同月26日、3分会の組合員約600名が参加して組合本部主催の第1回決起集会が開催された。組合本部から交渉経過報告が行われ、また、改定案の撤回を求めて行動するとのA分会長等の決意表明等がなされた。

同月26日付け「分声」において、上記決起集会の様子が報告されるとともに、第七分会は、「安全、健康、生活破壊の大『合理化』3、5、7分会の団結で断固撤回させよう」と記載した。

- (6) 平成9年11月21日、組合員有志の主催による会社経営の分析に関する学習会が開催された。この学習会は、税理士を講師に招き、会社施設外において行われた。

同年12月4日付け「分声」において、第七分会は、改定案について「会社のネライ 職場を『無法化』」などと評価した。

4 第七分会主催の学習会開催

- (1) 平成9年12月6日、第七分会の分会委員会が開催され、同月16日堺教育文化会館で、同月20日に和歌山県橋本市内の古佐田区民会館で、改定案に関する学習会をそれぞれ開催することが決定された。第七分会は、直ちに学習会の開催を知らせる掲示を堺東駅等で行うなどして第七分会組合員に学習会への参加を呼びかけた。

いずれの学習会も、講師は関西勤労者教育協会のF(以下「F講師」という)であり、テーマは「現在の『合理化』の特徴とたたかいの展望、社会のしくみと働くこと、青年にとって今の政治とは」というものだった。

- (2) 平成9年12月16日、堺教育文化会館において第七分会組合員約120名が参加し、学習会が開催された(以下、この学習会を「第1回学習会」という)。

第1回学習会では、「今日の『合理化』攻撃と労働組合運動」と題するレジュメが配布され、「労働組合とは」及び「『合理化』攻撃と労働組合運動」という大きくは二つの項目で講義が行われた。前者では、働くことの意味、労働組合の役割等について、後者では、改定案の目的、日本の状況等についてそれぞれ説明がなされた。

その際、特定政党を指して「政治献金を受け取っていない清廉な政党である」とか、「資本主義が悪い」といつた発言がF講師からあった。また、同レジュメには、「(上記特定政党)と無党派(保守層含む)共同への期待高まる」、「革新への期待と共感の新しい波」と記載され、「地方議員各党の消長」と題する折

れ線グラフのうち上記特定政党の表示だけが太線で示されたり、日米安全保障といった問題にページが割かれたりしていた。

同日付け「分声」において、第七分会は、「職場交渉権のはく奪の撤回と現行協定の尊重」を改定案の具体的交渉に入るための前提条件であると記載した。

- (3) 平成9年12月18日、2日後に第七分会が学習会を予定している古佐田区民会館が葬儀のため急に使用できなくなったとの連絡があったため、A分会長は、橋本駅構内の会社会議室を借りることを決め、第七分会組合員を通じて同月20日午後には会議室が空いているかどうかを高野線列車区助役G(以下「G助役」という)に尋ね、会議室の使用申込みを行った。G助役は、会議室の空いていることを確認して、その使用を許可した。これを受け、第七分会は学習会の開催場所の変更を知らせる掲示を行った。

なお、労働協約によると、組合が会社施設を使用しようとする場合、会社の許可を得る必要がある。この際には使用目的を明らかにする必要があるが、実際には、会社は労使の信頼関係に基づいた措置として、会社施設が空いていることを確認するだけで、特に使用目的を確認することなく使用許可を与えており、また、使用の申込みは口頭で行うことが慣例となっていた。

- (4) 平成9年12月19日午前の定例助役会議終了後、G助役は上司にあたる高野線列車区区長H(以下「H列車区長」という)に対し、前日に第七分会から橋本駅構内の会議室を使用したいとの申込みがあり、通常の労働組合活動であると誤解して自分が使用を許可したが、許可後に学習会の開催場所の変更を通知する第七分会の掲示を見て、外部の者を招いての学習会に会議室が使用されることが判明したとの報告を行った。

これを受け、H列車区長は、上司にあたる会社鉄道営業本部営業課課長J(以下「J課長」という)に対し、G助役からの報告内容を伝えた。

なお、会社服務規程(以下「服務規程」という)第71条は次のとおりである。

「第71条 駅長は、無用の者を構内、合宿所等に立ち入らさないよう注意しなければならない。」

- (5) 平成9年12月19日午後4時半頃、J課長はA分会長と面談した。

J課長は、第七分会の学習会が橋本駅構内の会議室で予定されていることをH列車区長から聞いて知つたと述べるとともに、これまで第七分会は外部講師を招いての学習会を会社施設外で行ってきており、また、第1回学習会では特定政党が宣伝され、レジュメにも政党名が記載されていると聞いているとの理由を挙げ、政治活動の可能性がある学習会には会議室を貸せないの

会場を変更するように申し入れた。さらに、会議室を貸せない根拠は会社就業規則(以下「就業規則」という)第11条の2であると述べた。

A分会長は、第1回学習会は政治活動ではないと述べるとともに、代わりの会場を探すことは不可能であると述べた。また、A分会長が予定どおり学習会を開催するとどうなるのかを尋ねると、J課長は、開催される学習会の内容が政治的なものであると判断されれば懲戒処分の対象となると述べた。

最後に、J課長が学習会の会場や日時の変更を再度検討するように求めたところ、A分会長は、返事の必要はなく、学習会を開催するかどうかの判断は自分が行うと述べ、話し合いは物別れに終わった。

なお、これまで、会社施設においては、組合本部が支持する政党の選挙候補者ポスターの貼付やその政党が関与する署名活動は慣行として認められていた。

就業規則第11条の2は次のとおりである。

「第11条の2 従業員は、上長の許可を受けず、職場又は事業場内において政治活動をしてはならない。

2 前項の政治活動とは、政党の名において行う活動、政党又は個人の政治的主張又は運動方針の宣伝、選挙活動その他政党又は個人の政治的勢力拡張のために行われる一切の活動をいう。」

- (6) 平成9年12月19日午後8時頃、A分会長はJ課長に電話をし、第1回学習会の内容を誰から聞いたのか、レジュメを誰から入手したのかを尋ねた。J課長は、これには答えず、外部の者が会社施設内に無許可で立ち入ることは禁止されているので、外部講師を招いて学習会を開催する場合には、誰が、どんな目的で、どのような内容の講演をするのか明らかにされないと許可するかどうかの判断ができないと述べた。これに対し、A分会長は、会議室使用の件で翌20日に橋本駅で話し合うことを申し入れ、結局、両者は橋本駅で午前11時に会うことになった。

電話の後、A分会長は、J課長との話し合いを約束した同じ時刻及び場所で第七分会の職場集会を開催することを決め、第七分会組合員の動員体制をとった。

- (7) 平成9年12月20日午前11時、J課長、H列車区長ほか2名が、橋本駅に話し合いのため出向くと、職場集会に参加する第七分会組合員約100名が待機していた。

これに先立つ午前10時40分頃、J課長はA分会長に対し、H列車区長を通じ、第七分会組合員が大勢集まったところでの話し合いはできないとして、別の場所での少人数による話し合いを求めた

が、A分会長は、職場集会の場での話合いしか認めないと述べ、この要求を拒否した。

まもなく、職場集会が開催され、B副分会長が、第七分会組合員の前に出るようにJ課長に求めたところ、同課長は前方に進み出て第七分会組合員と向き合う格好になった。

J課長は、労働組合活動で会議室を使用するのは認めるが、政治活動と判断される可能性があれば使用は認められないと述べた。

これに対し、第七分会組合員から、学習会は政治活動ではないとの反論がなされ、また、J課長との間で質疑応答が行われた。

その際、H列車区長から第七分会組合員が口々に発言する状況はJ課長の吊し上げであるとの発言があったが、同課長は互いに意見を言い合えばよいと述べ、同列車区長を制した。

結局、第七分会組合員とJ課長の話合いは対立したままであったが、A分会長は予定どおり学習会を開催したいとして第七分会組合員にその賛否を求めたところ、全員の拍手で開催が決まった。これに対し、J課長が、第七分会が学習会を会議室で開催するのであれば、事前に講師に会って、講演の内容、レジュメ等につきチェックしたいと申し入れたところ、第七分会はこれを拒否した。

最後に、第七分会組合員からJ課長に対し、学習会の内容をチェックしたいなら、学習会に参加すればよいとの提案がなされ、第七分会組合員が拍手でこれを支持したところ、J課長は参加を了承する旨述べた。

- (8) 平成9年12月20日午後1時20分頃、J課長はA分会長に対し、学習会参加を取りやめると電話をした。

同日午後1時半、橋本駅構内の会議室において第七分会組合員約60名が参加し、学習会が開催された(以下、この学習会を「第2回学習会」という)。

なお、会議室の鍵の受渡しにつき、G助役は、鍵を借りにきた第七分会組合員に対し、いったんは貸出を拒否したが、改めて借りにきた別の組合員に対しては、大きな混乱なく貸出を行った。

5 A分会長に対する懲戒処分

- (1) 平成9年12月22日、会議室を使用させないと会社が意思表示しているにもかかわらず、A分会長が第2回学習会のために会議室を使用したことには問題があるとして、会社は事実関係の調査に着手した。

- (2) 平成9年12月29日、組合の納会が会社側も出席して開催された。

その際、J課長は、自身とA分会長と会社鉄道営業本部営業部管理課課長K(以下「K課長」という)しかいない場で、A分会長に対し、「第2回学習会の件については遺憾であった」、「会社として、これですべて終わったものではありません」と述べた。これに対し、A分会長は無言のままであった。

- (3) 平成10年1月1日、改定案に反対する第七分会組合員の自主的な活動として、勤務時間中に赤と黄に塗り分けられたポケットチーフ及び赤手袋(以下「チーフ等」という)を着用する活動が開始された。

翌2日、H列車区長はA分会長に対し、服務規程に定めがないチーフ等の着用は認められないとして、これらの活動を行っている第七分会組合員各々に対し中止を求めていくと述べた。これに対し、A分会長は、上記活動を支持するなどと述べた。

- (4) 平成10年1月7日付けで、会社は、チーフ等の着用は服務規程に違反し職務専念義務上問題であるとして、従業員に着用中止を求める文書を堺東駅等の構内に掲示した。

一方、1月9日、E書記長はA分会長に対し、第七分会組合員のチーフ等の着用を中止してもらえないかと話をした。これに対し、A分会長は、チーフ等の着用は第七分会組合員の自主的活動であると述べ即答しなかった。

- (5) 平成10年1月20日付けで、会社は、A分会長が使用禁止命令に従わず橋本駅構内の会議室を使用したとして、同人に対する戒告処分を決定し、翌21日、会社側は同人に対し懲戒決定書を手交した(以下、この戒告処分を「第1次処分」という)。その際、J課長は、A分会長に対して、当該処分に当たり、会社賞罰規程(以下「賞罰規程」という)第18条第5号及び第6号を適用したとの説明を口頭で行った。

なお、賞罰規程第18条は次のとおりである。

「第18条 次の各号の一に該当するときは、戒告又は訓告する。

(1)～(4) 略

(5) 命令達示に注意を欠き、又は忘れたとき。

(6) 器物並びに施設をみだりに使用し、又は粗雑に取扱ったとき。

(7)～(9) 略」

これに対し、A分会長は会社に対し、1月22日付け文書を郵送し、学習会活動は政治活動ではなく、会社による会議室使用許可の撤回(当事者においては「取消」という語を用いることもあるが、本命令書においては「撤回」に統一して用いる)は理由がないなどとして、第1次処分を撤回するように通告した。

- (6) 平成10年1月27日付けで、会社は、チーフ等の着用について

再度中止を求めるとともに、改善の兆しがない場合には断固とした措置を講ずるとした警告書を堺東駅等の構内に掲示した。

(7) 平成10年1月29日、堺東駅構内の会議室において、E書記長が参加し、第七分会の職場集会が開催された。

この集会では、第1次処分は不当処分であるとの確認がなされ、また、これまで続けてきたチーフ等着用の活動については、いったん中止することが決定された。

このとき、第1次処分について、E書記長が、「(第1次処分は)組合に対する不当労働行為ではないと判断した。(労働協約上)個人的に苦情処理にかけてもらうしかない」と述べたところ、第七分会組合員はこれに抗議した。

6 改革案に係る協定書の締結等

(1) 平成10年2月10日、対策委員会が開催され、同年1月に行われた勤労部会の交渉経過が報告され、当面の取組等が決定された。

なお、1月中に勤労部会は4回開催され、改定案の各項目について説明や質疑応答がなされ、また、同月若しくは翌2月頃、会社から従来の労使間の確認・慣行(基準外賃金の時間計算及び処理、人事異動・配置に係る確認等)を廃止するとの口頭での提案があった。

(2) 平成10年2月17日から同年3月2日までの間に9回の勤労部会が開催され、組合から対案が提出されるなど、改定案に係る具体的交渉が行われた。改定案に係る交渉は、同年2月24日から3月3日に大詰めを迎えた。

この間、2月24日に会社施設である堺東鍊成館において3分会の組合員約650名が参加して組合本部主催の第2回決起集会が開催され、終了後3分会の組合員が本社へ出向き、抗議署名及び抗議文を会社に対し提出したほか、翌25日から3月2日にかけて3分会の組合員によって本社で座込み等がなされた。

なお、第2回決起集会は、当初、浜寺公園で開催される予定であったが、雨天のおそれがあるとして、急遽、会場が堺東鍊成館に変更されたもので、この変更に際して、会社は使用許可を行い、その際、使用目的、講師等が問題となることはなかった。

(3) 平成10年3月6日、勤労部会の交渉結論が協議会に答申され、同月12日付けで組合と会社は協定書を締結した(以下、この協定書を「3.12協定書」という)。

3.12協定書では、①就業基準の改定については、実把手(運転)時間で南海線列車区は12分、高野線列車区は11分、それぞれ現行より延長し、貴志川運輸区は現行より15分短縮すること、走行距離制限は存続させること、基準外賃金の時間計算は会社提案どおり実働時間により算定することとするなど、改定案の多

くの項目が決着し、改定後の新たな就業基準に基づく取扱いは同年7月1日から実施されることとなった。しかし、「予備勤務者(病気等で不在の乗務員に代わって乗務する者)の取扱い及び従来の労使間の確認・慣行の廃止に伴う具体的取扱い(会社が、廃止したとする労使間の確認・慣行の項目に係る新たな労使間のルールづくり)並びに基準外賃金の時間計算の細目」(以下、これらを「継続案件」という)については、平成10年4月末日までに結論が出るように勤労部会小委員会場で協議することとなった。また、②職種定年制度の導入及び③助役補佐制度の新設については、継続協議することに決まった。

なお、勤労部会小委員会の構成は、組合側がE書記長及び組合本部執行委員4名、会社側がK課長ほか4名であった。

7 継続案件に係る確認書の締結、横断幕の掲出、座込み等

- (1) 平成10年4月7日、勤労部会小委員会が開催され、継続案件に係る交渉が開始された。

その際、会社は組合に対し、3.12協定書で廃止したとする従来の労使間の確認・慣行の項目を記載した文書を提出した。その項目は、第三分会(貴志川運輸区)に係るものが2項目、第五分会(南海線列車区)に係るものが5項目、第七分会(高野線列車区)に係るものが104項目であった。

- (2) 平成10年4月9日、対策委員会が開催され、継続案件については3分会の意見を基本として組合方針を決めた上で勤労部会小委員会では会社と交渉することが確認された。

- (3) 平成10年4月13日及び同月24日、第七分会の分会委員会が開催され、従来の労使間の確認・慣行を維持する方向で会社に対応していくことなどの方針が確認された。

- (4) 平成10年4月27日及び翌28日、勤労部会小委員会が開催された。これに平行して、両日、第七分会組合員約150名の参加によって第七分会の職場集会が開催され、組合側委員に対する激励等が行われた。

4月28日、対策委員会が開催され、継続案件についての組合基本方針として、基準外賃金の時間計算及び処理は従来の労使間の確認・慣行どおりとすることなどが文書で確認された(以下、この組合基本方針を「4.28方針」という)。

- (5) 平成10年4月30日、A分会長は当委員会に対し、第1次処分の撤回等を求めて不当労働行為救済申立てを行った(平成10年(不)第20号)。

- (6) 平成10年5月1日、勤労部会小委員会が開催され、会社から組合に対する回答が示された(以下、この回答を「5.1回答」という)。

5.1回答は、①基準外賃金の時間計算については、会社提案の実働時間ではなく、拘束時間を基にして計算すること、②異職名等への異動並びに担当業務及び勤労部署の変更等の人事に関する制約についてはこれを廃止し、会社が決定すること、③予備勤務については一部会社提案を制限すること等が内容となっていた。

これを受け、同日、組合側委員が5.1回答をもって妥結したいとして対策委員会に対し同意を求めたところ、第七分会は5.1回答は全員一致で確認した4.28方針に沿ったものではないとして反対したが、結局、3分会はそれぞれの分会組合員の意見を集約して5月6日に態度を決定することになった。

- (7) 平成10年5月2日及び翌3日、第七分会の職場集会が開催され、5.1回答による妥結の賛否を問う投票が実施された。投票した第七分会組合員384名のうち382名が反対を表明した。

5月4日、第七分会の分会委員会が開催され、勤労部会小委員会での交渉を支援するため、堺東駅構内で職場集会を開催することが決定された。

- (8) 平成10年5月6日午後2時、堺東駅構内において、第七分会の職場集会が開催され、その後、午後4時から「安全確保は輸送の生命」、「30時間長拘束勤務導入反対」、「人間らしく働くために。食事時間せめて40分、睡眠時間は6時間保障、休憩時間は連続した時間を」と記載した横断幕の掲出が行われ、また、午後6時から午後9時50分まで第七分会組合員による座込みが行われた(以下、横断幕の掲出と座込みを「座込み等」という)。

座込み場所は、第七分会が例年恒例の春闘決起集会で2時間、餅つき大会で4時間半程度、使用してきたところであった。横断幕の掲出場所は、従前の春闘時の掲出位置に比べ、プラットホームの乗客からより見易い位置にあり、また、当該横断幕は、有償で掲出している一般企業等の広告板と近接する状態で掲出されていたが、広告そのものを隠してはいなかった。

なお、座込みに参加した第七分会組合員はいずれも非番や勤務明けの者で、列車の運行に支障は生じなかった。

横断幕の掲出に対し、同日、会社は第七分会に対し、2回にわたり撤去を求めて申入れを行った。第七分会は、会社施設を傷つけたり、業務に支障をもたらしたりするようなことをしておらず、正当な労働組合活動であるとして申入れを拒否した。また、同日、組合本部から第七分会に対して、会社が認めないと言っているので座込み等をできれば中止してもらいたいと電話での要請があったが、第七分会はこれに従わなかった。

なお、第三分会及び第五分会は、今回の改定案問題に関して、

座込み等の活動は一切行っていない。

一方、同日午後10時、対策委員会が開催された。第七分会は5.1回答には同意できないとして、①人事運営に関する確認・慣行事項は従来どおりとすること、②予備勤務の乗務は拘束時間内に限定することの二つにしばって、勤労部会小委員会組合側委員が再度交渉することを主張した。また、第三分会及び第五分会も再度の交渉を主張した。

これを受けてE書記長が勤労部会小委員会に臨んだが、会社の回答は変わらなかった。結局、E書記長は3分会に対し、5月18日開催予定の組合委員会に、5.1回答での妥結の可否をかけると述べた。

- (9) 平成10年5月8日及び12日、第七分会組合員約150名が参加し、第七分会の職場集会が開催され、E書記長をはじめ勤労部会小委員会組合側委員により交渉報告が行われた。

E書記長は、会社とこれ以上交渉しても進展が見込めないとして、5.1回答を受け入れたいと報告した。これに対し、第七分会は交渉の継続を主張し、双方の意見は対立した。

- (10) 平成10年5月15日から同月20日にかけて、堺東駅構内において、第七分会組合員による座込み等の抗議行動が断続的に115時間余り行われた。座込み等の場所及び横断幕の内容並びに参加した組合員の勤務状況は、前記(8)記載の5月6日と同様であった。

この間、会社は第七分会に対し、9回にわたって、座込み等中止するように申入れを行った。また、5月19日には第七分会が横断幕を撤去しない場合、会社でこれを行うことも併せて申し入れたところ、第七分会は会社の申入れをいずれも拒否し、同日、会社は横断幕を撤去した。

- (11) 平成10年5月18日、組合委員会が開催され、5.1回答と同一内容で妥結することが決定された。

なお、A分会長らは、対策委員会の全員一致制などを無視して組合本部が5.1回答を議案に上程したと抗議し、組合委員会の採決に参加しなかった。

同日付けで、組合と会社は継続案件について、5.1回答に基づく確認書を交わした(以下、この確認書を「5.18確認書」という)。

この時点で、第七分会に係る従来の労使間の確認・慣行104項目のうち20数項目が実質的には残ることになった。

- 8 第七分会組合員による座込み等及びビラ配布に関してのA分会長らに対する懲戒処分等

- (1) 平成10年5月22日、協議会の指示に基づき第七分会と会社との間で業務部会が開催され、会社が3.12協定書及び5.18確認書に基づき作成した乗務行路表に係る協議が開始された。同様の

業務部会は、第三分会、第五分会と会社との間にもそれぞれ開催された。乗務行路表は乗務員が乗務する一日の運行行路につき、運行時間、休憩時間、食事時間等が記載されたもので、これが確定しなければ改定後の新たな就業基準に基づく取扱いは実施できない。

その後、第七分会と会社との間では、6月5日までの間、3回の業務部会が開催され、乗務行路表の内容の説明と質疑応答がなされた。

- (2) 平成10年5月末頃、会社は、高野線列車区において、集中的な休暇等の取得や時間外労働の拒否により通常の列車運行が阻害される異常事態が数か月にわたり続いており、この事態は容認できないなどとして、高野線列車区に所属する全従業員とその家族宛てに、このような状況が続くようであれば、休暇取得日の変更を求めることを検討する、また、時間外労働についても協力を求める、という内容の文書を郵送した。

なお、会社は、これに先立つ5月21日、再三の指導にもかかわらず乗務員による時間外労働の拒否に改善の兆しがないとして、時間外労働の拒否が続く場合は休暇の管理の厳正化に踏み切る、と記載した文書を堺東駅等の構内に掲示していた。

その後、会社は、6月5日付けで、高野線列車区において時間外労働を拒否する事態が予測される場合、直ちに休暇等の管理を厳正化するなど断固たる措置を講じる、と記載した従業員宛て文書を、堺東駅等の構内に掲示した。

- (3) 平成10年6月10日、業務部会が開催され、第七分会から要求書が提出された。この要求書の中には、実把手(運転)時間を南海線列車区と同じにすることなど、3.12協定書及び5.18確認書記載事項の見直しを要求するものが多く含まれていた。これに対し、会社は、3.12協定書及び5.18確認書を前提として協議するよう求めた。

翌11日に開催された業務部会において、会社から上記要求書に対する回答が文書でなされた。回答のほとんどは「勤労部会結論どおりとする」など、第七分会の要求を拒否するものであった。

その後、6月20日まで、業務部会又は交渉人数をしぼった業務部会小委員会が5回開催され、交渉が続けられた。

- (4) 平成10年6月12日及び翌13日、堺東駅構内において、第七分会組合員による座込み等が断続的に9時間余り実施された。座込み等の場所及び横断幕の内容並びに参加した組合員の勤務状況は、前記7(8)記載の5月6日と同じであった。

また、6月14日及び翌15日、橋本駅構内において、第七分会組

合員による座込み等が断続的に10時間余り実施された。座込み等の場所は今回初めて使用される場所であり、プラットホームから見易い位置であったが、その場所を使用することによる業務上の支障はなく、また、広告板も横断幕に近接していたわけではなかった。なお、参加した組合員はいずれも非番や勤務明けの者で、列車の運行に支障は生じなかった。

- (5) 平成10年6月16日から同月20日まで、堺東駅構内において第七分会組合員による座込み等が断続的に32時間余り実施された。座込み等の場所及び横断幕の内容並びに参加した組合員の勤務状況は、前記7(8)記載の5月6日と同じであった。

一方、会社は、6月16日付けで、年休等の管理を厳正化する旨の従業員宛て通告文書(以下「6.16通告文書」という)を堺東駅等の構内に掲示した。6.16通告文書には、①休暇届用紙に必要事項を記入し、必ず本人が出勤担当助役に提出すること、②年休等の取得が可能か否かを出勤担当助役に本人が確認すること、③補充要員を確保できた場合は確認のあった時点で年休等の取得を認め、補充要員を確保できない場合は年休等取得日の変更及び出勤を命じることなどが記載されていた。

- (6) 前記(4)及び(5)記載の座込み等に対し、平成10年6月12日以降、堺東駅及び橋本駅で会社から13回にわたって第七分会に中止を求める申入れがなされた。また、同日から同月14日に、会社から第七分会が横断幕を撤去しないなら会社が行うとの通告があり、第七分会がこれを拒否したため、会社により横断幕の撤去が三度行われた。

6月15日以降の業務部会の席においても、会社から第七分会に対し、座込み等中止するように注意がなされるとともに、同月21日の業務部会小委員会において、会社から第七分会に対し、5月6日以降の第七分会組合員による堺東駅及び橋本駅構内での座込み等は会社の施設管理権を侵害し、社会的信用を失墜させるものであるとして、また、中止を再三にわたり申し入れてきたにもかかわらず、その状態が改善されず遺憾であるとして、同様の行為が繰り返されるならば断固たる措置で臨むと警告する文書が交付された。

- (7) 平成10年6月22日午後4時、第七分会組合員約130名が参加し報告集会が開催された。集会では、業務部会での交渉経過報告がなされ、乗客や市民の理解と支持を得るためにビラを配布することが決定された。

同日午後5時半以降、第七分会組合員らは帝塚山駅から滝谷駅までの各駅頭において、「南海高野線の安全運転を守る会準備会」発行のビラを配布した。

このビラには、6.16通告文書の写しが掲載され、①乗務員が本人やその家族が病気の場合でも無理をして乗務しなければならない状況になっている、②時間外労働のやりすぎが原因となった死傷事故以来、会社に計画的な乗務員養成と予備乗務員の適正配置を要求してきたが、会社はこれをサボり続け、要員確保ができないときは管理職である助役に乗務させてその場しのぎの対応をしてきた、③会社が有給休暇の制限を通告してきた目的は、労働条件について乗務員と話し合いをして決めてきた民主的なルールを廃止して、安全運転や労働条件の向上を会社に要求できない職場づくりにある、④様々な困難があっても、高野線列車区の安全運転を守るために乗務員全員が協力しあって最大限の努力をする、などと記載されていた。

このビラ配布がなされると同時に、会社側は配布を中止するよう説得等を行った。また、組合本部役員もビラ配布を認めていないとして、会社側と同様の行動を行った。

このビラは、翌23日にも、第七分会組合員らによって沢ノ町駅をはじめとする駅周辺の住宅等に戸別配布された。

6月22日午後8時半、業務部会小委員会が開催された。この席で、会社は、A分会長らが5月6日以降の第七分会組合員による座込み等及び6月22日のビラ配布を首謀・煽動したとして、また、これらの行為が組合本部の指示によるものではなく、地域及び乗客に対し、いたずらに不安を煽り、会社の社会的信用を失墜させたとして、A分会長を減給処分とし、B副分会長及びC副分会長を戒告処分とする22日付け懲戒決定書を同人らに交付した（以下、この減給処分及び戒告処分を「第2次処分」という）。さらに、会社は、A分会長らは、業務部会組合側委員として認められないとして、交渉の打ち切りを告げた。

これに対し、A分会長らがビラの内容のどこが不実又は事実を曲解しているのか尋ねたところ、K課長は、ビラの全体であるが、あえて言えば「会社は、…計画的な乗務員の養成をサボり続けてきました」というところであると答えた。

なお、上記懲戒決定書交付の際、会社から懲戒決定の根拠となる賞罰規程の根拠条文は明らかにされなかったが、後日、会社は第七分会に対し、その根拠は賞罰規程第15条第9号であると説明した。

賞罰規程第15条は次のとおりである。

「第15条 次の各号の一に該当するときは、解雇（懲戒解雇又は諭旨解雇）する。

(1)～(8) 略

(9) 会社の信用を害し、又は体面を汚す行為があったとき。

(ただし軽微な行為については停職以下とする)

(10) 略」

(8) 平成10年6月25日、E書記長はA分会長に対し、今後の会社との協議は第七分会に代わって組合本部が勤労部会で行いたいと電話で申し入れた。A分会長が第七分会の要求に沿った結論をだすようにE書記長に要請したところ、E書記長は翌26日以降、勤労部会で会社と協議したいと述べた。

しかし、同月25日のうちに勤労部会は開催され、翌26日、E書記長からA分会長に、勤労部会で交渉結論が出たとの電話連絡があった。

(9) 平成10年6月27日、第七分会の職場集会が開催され、E書記長から勤労部会での交渉結論について報告が行われた。これに対し、第七分会は会社と再度、交渉をするように求めたが、E書記長は拒否した。

(10) 平成10年6月28日及び翌29日、第七分会は勤労部会の結論の賛否を問う第七分会組合員によるアンケートを実施したところ、これに応じた組合員432名のうち396名が勤労部会の結論に反対した。

(11) 平成10年6月29日、組合と会社の間で、勤労部会での合意事項について確認書が締結されるとともに、前記(10)記載のアンケート結果を受け、組合と会社との間で協議がなされた結果、乗務行路表の組替えなど3点について、前記(3)記載の第七分会要求に一部応じる内容の覚書が締結された。

(12) 平成10年7月21日、A分会長らは当委員会に対し、第2次処分の撤回等を求めて不当労働行為救済申立てを行った(平成10年(不)第42号)。

9 請求する救済の内容

A分会長らが請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 第1次処分及び第2次処分の撤回

(2) ポスト・ノーティス

第2 判断

1 第1次処分について

(1) 当事者の主張要旨

ア A分会長は、次のとおり主張する。

会社の使用禁止命令に従わず橋本駅構内の会議室を使用したとしてなされた第1次処分には次のとおり理由がない。

第一に、使用禁止命令そのものが無効である。

すなわち、①会社はいったん使用を許可したのだから、撤回するとか無効であると言うためには法的根拠が必要である。しかし、本件においては法的根拠が存在しない。また、②第2回

学習会は正当な労働組合活動であり、会社施設内での政治活動には当たらない。会社は、第1回学習会の内容が就業規則第11条の2に違反するから、第2回学習会について会議室の使用許可を撤回するとしたが、実際は政治活動と断定していないのである。さらに、③従前から会社は会議室の使用許可に際し、使用目的や外部の者の立入りの有無を確認することなく使用を認めており、組合本部が会社施設内で行う政治活動についても容認してきている。しかも、これまで会社施設内に外部の者を招いて問題になったことはない。

第二に、J課長が第2回学習会への参加を表明するなど、会社の使用禁止命令はなく又は撤回されており、会社は会議室の使用を許可していたのである。

第1次処分の真の目的は、第七分会組合員によるチーフ等着用闘争がなされているさなか、分会長である自分を不利益に取り扱い、改定案に反対する分会に打撃を与えてその活動を頓挫させるとともに、組合本部を批判してきた第七分会を弱体化することであって、第1次処分は不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

A分会長は、第七分会との間で解決を図ろうとするJ課長の働きかけを無視し、会社の使用禁止命令に反して橋本駅構内の会議室を使用し、第2回学習会を強行したのであり、かかる行為は職場秩序を乱すものであって、第1次処分は正当である。

使用禁止命令は、会社が第2回学習会が政治活動であることの可能性を拭えなかったから行ったものである。会社は施設管理権に基づき会議室を使用させるかどうかを決定でき、いったんした使用許可を撤回することも、契約の場合と違って広く認められるのである。今回の許可は、外部講師が予定されていること、第2回学習会の内容が政治活動の可能性のあることを知らずになされたものであるから、撤回は可能であり、又は許可に際して錯誤が存在するから無効である。

第1次処分は、第七分会組合員によるチーフ等着用の取組と無関係であり、会社はこの取組が開始される前から処分に向けた社内手続に着手しており、A分会長に対しても処分の可能性を伝えていたものである。また、第1次処分の時期は、勤労部会において交渉が順調に進捗していたときであり、交渉相手でもない第七分会の活動を問題にする必要もない。しかも、組合本部は第1次処分をA分会長個人の問題であると判断しているのである。

以上のことから、第1次処分は不当労働行為ではない。

(2) 不当労働行為の成否

ア まず、会社は会議室の使用許可を撤回したと主張するので、第2回学習会の会場変更からその開催に至るまでの経緯についてみる。

前記第1.4(3)ないし(8)認定のとおり、①平成9年12月18日、当初予定していた会場が使用できなくなり、急遽、第七分会はG助役に対し、橋本駅構内の会議室の使用申込みを行い、同助役は使用を許可したこと、②その許可後に会議室の使用目的が第2回学習会であることが判明し、翌19日夕刻、J課長はA分会長と面談し、第1回学習会のレジュメに特定政党名が記載されており、同学習会が政治活動の可能性があったと聞いているとの理由を挙げ、政治活動の可能性のある学習会には会議室を貸せないのので会場を変更するように申し入れたところ、A分会長は政治活動ではないと述べるとともに、学習会を開催するかどうかは自分で判断するとのべたこと、③このとき、J課長は、第2回学習会の内容が政治活動と判断されれば懲戒処分の対象となると述べたこと、④その日の夜、A分会長とJ課長は、翌20日午前11時に橋本駅で会議室使用許可の件で話し合う約束を電話で行ったこと、また、その際、J課長は外部講師を招いて学習会を開催する場合、その内容等が明らかにされないとい許可できるかどうか判断できないと述べたこと、⑤電話の直後、A分会長は、J課長と話を約束したのと同じ場所と時間に、第七分会の職場集会を開催することを決め、第七分会組合員の動員体制をとったこと、⑥同月20日午前10時40分頃、J課長がA分会長に対し少人数での話を求めたところ拒否され、午前11時からの職場集会において、同課長は約100名の第七分会組合員と向き合う形になって、会議室の使用問題について議論したこと、⑦このとき、H列車区長から第七分会組合員が口々に発言する状況はJ課長の吊し上げであるとの発言があったのに対し、同課長は、互いに意見を述べればよいとして、同列車区長を制したこと、⑧第七分会組合員とJ課長の議論は平行線をたどったが、結局、A分会長の発議により、第七分会組合員全員の拍手で第2回学習会の開催が決定されたこと、⑨これに対し、J課長が第七分会に対し、事前に講師に会って講演内容等につきチェックしたいと述べたところ、これを拒否され、第七分会組合員から第2回学習会の内容をチェックしたいのなら学習会に参加すればよいとの提案がなされ、J課長は参加を了承したこと、⑩J課長は、第2回学習会の開始直前になって、学習会の参加をとりやめたこと、⑪第七分会はG助役より会議室の鍵を受け取り、同日午後1時半から第2回学習会を開催したこと、がそれぞれ認められる。

以上の経緯からすると、J課長はA分会長に対し、政治活動の可能性のある学習会には会議室を貸せないのでは会場を変更するよう求めたが、第七分会に会場変更の検討を要請したにすぎないのか、使用許可を明確に撤回したのかは必ずしも明らかではない。また、J課長は、学習会の内容が政治活動と判断されれば処分の対象となると述べるにとどまり、学習会が開催されてもその内容次第では処分の対象としない意図であったとも考えられ、A分会長に対して会議室の使用禁止を明確に命じたものとも言い切れない。

加えて、第2回学習会が開催された会議室について、結局、会社から第七分会へ鍵の引渡しが行われていることからすれば、事実上使用許可が撤回された状況にあったとは言えない。

したがって、会社が会議室の使用許可を撤回したものとは認められない。

なお、第七分会の職場集会でJ課長が自由意思を奪われていたとは言えない中であつたものの、多数の第七分会組合員対J課長という状況において、同課長が自ら学習会の参加をいつたん了承したという事実のみからは、会社が積極的に使用を認めたものと言えるかどうかは疑問が残る。

イ　ところで、会社は、使用許可はもちろん自由に行い得るし、いったんした使用許可の撤回も広く認められると主張し、第七分会と会社との間で撤回の当不当が争われているので、念のため、会社が主張する会議室使用許可の撤回理由について検討する。

会社は、今回の許可は、外部講師が予定されていること、第2回学習会の内容が政治活動の可能性あることを知らずになされたものであるから撤回できる、と主張する。

しかしながら、一般に、労働組合による使用者施設の使用に関しては、使用者の施設管理権が広く認められているが、いったん使用者が使用許可を与えた以上、これを撤回することは、使用についての労働組合の期待を損ない、労働組合活動に影響を与えるものであり、使用者はいつたんした使用許可の撤回を自由に行いうると解すべきではない。会社がいつたん与えた使用許可を撤回するには、正当な理由が必要であると言うべきである。

そこで、まず、学習会の内容をみると、前記第1.4(1)及び(2)認定のとおり、第2回学習会と講師及びテーマを同じくする第1回学習会では、「今日の『合理化』攻撃と労働組合運動」と題して、労働組合の役割、改定案の目的等について講義が行われ、その中でF講師から特定政党にかかわる発言があり、レジュメ

にその特定政党を他の政党と区別する表記があったこと等が認められる。

これらからすると、学習会は、その内容に一部政治的色彩を帯びた部分がみられるものの、明白に政治活動を目的とした集まりとは言えず、全体としては改定案の基本的な問題点を理解することを目的とした第七分会としての組合活動であったというべきである。また、これまで会社は、前記第1.4(5)で認定したように、組合本部が支持する政党の選挙候補者ポスターの貼付やその政党が関与する署名活動については、会社施設内でこれら活動を行うことを慣行として認めている。

そうすると、政治活動の可能性があるという推測だけでは、いったん与えた使用許可を撤回する理由としては正当性に乏しいものと判断される。

次に、外部の者の会社施設内への立入りにについては、上記認定のような労働組合活動としての学習会のための、関西勤労者教育協会のF講師が会社に立ち入ることに特に施設管理上問題があるとは考えられず、また、このことについての具体的な疎明もないことから、この点も使用許可の撤回理由としては説得性に欠ける。

なお、会社は、予備的に会議室の使用許可に際して錯誤が存在するから許可は無効であると主張するが、そのことを認めるに足る疎明はない。

ウ 一方、第1次処分がなされた前後の状況についてみると、前記第1.3(1)、(3)ないし(5)、4(2)、(8)、5(1)ないし(5)及び6(1)認定のとおり、①平成9年7月22日の乗務員の労働条件に係る改定案の提案に対し、第七分会は同年8月18日、組合本部は同月22日の組合委員会で、改定案の撤回を求めていくことを決定したこと、②同年9月26日、3分会組合員600名が参加し組合本部主催の第1回決起集会が開催され、改定案の撤回を求めて行動するとのA分会長等の決意表明等がなされたこと、③同年12月16日及び同月20日、第七分会による学習会が開催されたこと、④同月22日、会社は第1次処分に向けた手続に着手したこと、⑤同月29日の組合の納会において、J課長はA分会長に対し、「第2回学習会の件については遺憾であった」、「会社として、これですべて終わったものではありません」と述べたこと、⑥同10年1月1日以降、改定案に反対する第七分会組合員の自主的な活動として、勤務時間中にチーフ等を着用する取組が行われたこと、⑦翌2日、H列車区長はA分会長に対し、チーフ等を着用する第七分会組合員に中止を求めていくと述べたこと、⑧同月7日付けで、会社は、チーフ等の着用は服務規程に違反し職務専

念義務上問題があるとして、従業員に中止を求める文書を掲示したこと、⑨同月中は、勤労部会において、改定案の各項目について説明や質疑応答がなされていたこと、⑩同月20日、第1次処分が決定されたこと、がそれぞれ認められる。

会社は、第1次処分の時期は、勤労部会において交渉が順調に進捗していたときで、第七分会の活動を問題にする必要もなく、また、第1次処分に向けての社内手続そのものは、チーフ等着用の取組開始前から着手していたと主張する。

しかしながら、改定案に対し、第七分会、組合本部とも撤回を求めることを決め、その方針に沿って、第1回決起集会を開催し、学習会を開催していたものであり、改定案をめぐって組合と会社には一定の緊張関係があったと言える。さらに、前記第1.3(2)、(5)、(6)及び4(2)認定のとおり、第七分会がその職場新聞において、改定案を安全無視、健康生活破壊、時代逆行であるなどと評価して改定案に反対し、具体的交渉に入る前提として、従来の協定の尊重等を求めていたことからすれば、第七分会と会社との間の緊張関係は、組合本部と会社との間のそれを上回るものであったと言えることができる。しかも、前記第1.5(3)認定のとおり、会社がチーフ等の着用者に着用の中止を求めるに際し、事前にA分会長に通知していることからすれば、会社はチーフ等の着用について第七分会の活動の一環であると認識していたものとみるのが相当であって、第1次処分は第七分会組合員がチーフ等を着用して活発に活動していた時期に行われている。

また、学習会活動は第七分会としての活動であり、A分会長の行為も個人としての行為ではなく、第七分会の分会長としての行為であることは明らかである。そして、第七分会の学習会活動は、改定案撤回要求を基本方針とした平成9年8月22日開催の組合委員会決定及び同年9月26日開催の組合本部主催の第1回決起集会での決意表明に沿うものであって、当時の組合本部方針に反しているとの事実はないのであるから、通常の労働組合活動の一環としての分会活動に位置づけられるべきものである。

エ 以上を総合的に判断すると、第1次処分は、会社施設の使用目的である学習会の一部に政治的色彩があったこと、その講師が外部講師であることを口実として、改定案に反対し、学習会活動等を行う第七分会の活動を嫌悪し、分会活動を指導するA分会長を不利益に取り扱ったもので、不当労働行為に当たる。

2 第2次処分について

(1) 当事者の主張要旨

ア A分会長らは、次のとおり主張する。

第2次処分の処分理由とされた第七分会組合員による座込み等及びビラ配布は正当な労働組合活動であって、賞罰規程第15条第9号にいう会社の信用を失墜する行為ではない、座込み等によって業務に支障は出ず、座込み等の場所は従前から会社が第七分会の使用を容認してきた場所である。また、これまで会社から座込み等の場所の使用につき許可申請するよう求められたこともないし、座込み等につき異議が出たこともない。横断幕の内容は第七分会として当然の要求を掲げているにすぎないもので問題はなく、ビラの内容についても事実を記載しており、会社と相容れない主張があったとしても意見の相違にすぎない。

また、第七分会が組合本部の支持によらず上記活動を実施したとの処分理由は会社の信用失墜とは関係なく、このことはあくまで組合内部の問題であって、本件の各活動の正当性に何ら影響を及ぼさない。

第2次処分の真の目的は、第七分会と会社との間で緊迫した交渉がなされているさなか、A分会長らを不利益に取り扱い、改定案に反対する第七分会の活動に打撃を与えてその活動を頓挫させるとともに、組合本部を批判して活動してきた第七分会を弱体化するためであって、第2次処分は不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

第七分会による平成10年5月6日以降断続的に行われた堺東駅及び橋本駅構内での座込み等、同年6月22日のビラ配布といった一連の行為は、乗客及び地域住民に対し、事実反して会社が人間性を無視し、安全を軽視しているとの悪印象を与え、乗客らの不安を煽るものであり、会社が社会的信用を失墜せしめるものと判断して第2次処分を行ったのは正当であり、処分に至る手続も問題がない。

これら一連の行為は、組合の下部組織である分会の行動であり、単純な労働組合活動と評価できないものであって、組合本部が認めたものでもなく、しかも、会社もこれまで同様の行為を認めたことはない。また、これら一連の行為は、3.12協定書及び5.18確認書の結論を無視し、第七分会が協議会からの委任権限を超えて、独自の要求を貫徹するためなされたものであり、労使協議事項に関する合意形成にかかわるルールを否定する著しく信義に反するものである。このように、上記行為は正当な労働組合活動ではなく、表現の自由によっても保障されないものである。

以上のことから、第2次処分は不当労働行為ではない。

(2) 不当労働行為の成否

ア まず、座込み等及びビラ配布の状況等についてみると、前記第1.7(8)、(10)、8(4)、(5)及び(7)認定のとおり、①平成10年5月6日、同月15日ないし同月20日、同年6月12日ないし同月20日、堺東駅又は橋本駅構内において、第七分会組合員による座込み等が断続的に実施されたこと、②座込み場所は、堺東駅においては過去の春闘決起集会や餅つき大会の際に会社により使用を認められてきた場所であり、橋本駅においては今回初めて座込みに使用された場所であるが、その場所を使用することによる業務上の支障はなかったこと、③横断幕の掲出場所は、堺東駅においてはかつて春闘決起集会等で横断幕が掲出された位置に比べ、プラットホームの乗客からより見易い位置にあり、また、当該横断幕は、一般企業等が有償で掲出している広告板と近接していたが、広告そのものを隠してはおらず、また、橋本駅においては、今回初めて使用される場所であったが、近接して広告板はなかったこと、④座込み等の時間は、過去の春闘決起集会等のときに比べて長時間であったが、参加した組合員はいずれも非番や勤務明けの者で、列車の運行に支障は生じなかったこと、⑤横断幕には「安全確保は輸送の生命」、「30時間長拘束勤務導入反対」、「人間らしく働くために。食事時間せめて40分、睡眠時間は6時間保障、休憩時間は連続した時間を」と記載されていたこと、⑥同年6月22日、分会組合員らが帝塚山駅など各駅頭でビラ配布をしたこと、⑦ビラには6.16通告文書の写しが記載されるとともに、「乗務員が本人やその家族が病気の場合でも無理をして乗務しなければならない状況になっている」、「時間外労働のやりすぎが原因となった死傷事故以来、会社には計画的な乗務員養成と予備乗務員の適正配置を要求してきたが、会社はこれをサボり続け要員確保ができないときは管理職である助役に乗務させてその場しのぎの対応をしてきた」などと記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

なお、座込み等に際し、第七分会が座込み等の場所の使用許可を会社に対し求めた事実はない。

これらのことからすれば、座込み等は従前の春闘決起集会等のときと違って長時間にわたるものであり、その場所も今回初めて使用されたところもあるが、その態様において、特に会社の業務や鉄道運行の安全確保を損なうものであったとは言えない。

次に、横断幕やビラの内容をみると、それを見る乗客や地域

住民も紛争の一方当事者の主張であることを承知しているものとみられるから、仮に表現方法等に適切でない部分が含まれていたとしても、全体的には改定案を第七分会の立場から評価し、自らの主張を表明したものと評価でき、会社が処分理由として挙げた信用失墜行為に当たるとまでは言えない。

イ 次に、座込み等ビラ配布の前後の労使交渉の状況についてみると、前記第1.3(1)、6(3)、7(1)、(4)、(6)、(9)、(11)、8(1)、(3)、(7)、(8)及び(11)認定のとおり、①平成9年7月22日、改定案について組合と会社との間で交渉が始まったこと、②同10年3月12日、勤労部会の交渉結論を受けて3.12協定書が締結されるとともに、同年4月7日の勤労部会小委員会において、会社から第七分会に係る従来の労使間の確認・慣行104項目の廃止が提案されたこと、③同日以降、勤労部会小委員会において継続案件について会社と組合との間で交渉がおこなわれたこと、④同月28日、対策委員会において、継続案件に係る4.28方針が確認されたこと、⑤同年5月1日、対策委員会において、第七分会は、5.1回答は4.28方針に沿うものではないとしてこれに反対したこと、⑥同月8日及び12日、第七分会の職場集会において、E書記長が5.1回答をもって妥結したいとしたのに対し、第七分会はこれに反対し、交渉の継続を主張したこと、⑦同月18日、組合委員会の採決を受けて、継続案件について組合と会社との間で5.18確認書が締結されたが、A分会長らは同委員会採決に参加しなかったこと、⑧同月22日以降、業務部会において乗務行路表について会社と第七分会との間で交渉が行われたこと、⑨同年6月10日、業務部会において第七分会から会社に対し、3.12協定書及び5.18確認書記載事項の見直しを多く含んだ要求書が提出され、これに対する翌11日の会社回答のほとんどは、「勤労部会結論どおりとする」など第七分会の要求を拒否するものであったこと、⑩同月22日、業務部会での交渉が打ち切れ、同月25日、業務部会に代わって勤労部会で交渉が行われたこと、⑪同月29日、組合と会社は第七分会の要求に一部応じる覚書を締結したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、平成10年5月6日以降5.18確認書締結に至るまでの座込み等は、継続案件に係る勤労部会小委員会での会社の5.1回答につき、組合の4.28方針に沿った回答を得るために交渉の継続を主張する第七分会が、同小委員会での会社との交渉に臨む組合側委員を支援するとともに、5月18日に開催予定の組合委員会に向けて第七分会の主張を会社に認めさせようとする主旨で行われたものと認めることができる。

また、同年5月19日及び同月20日の座込み等も、5月22日から

の業務部会開催に向けて第七分会の主張を会社に認めさせようとした主旨で行われたものであり、同じく、同年6月12日以降の座込み等及びビラ配布は、業務部会の協議の場において3.12協定書及び5.18確認書の見直しを含む第七分会の要求を会社に認めさせようという主旨で行われたものであることは明らかである。そして、同月29日に組合と会社は覚書を締結し、結果的には、第七分会の要求を一部認めるに至ったものである。

ウ　ところで、組合と会社との交渉方法については、前記第1.2(1)及び(2)認定のとおり、①労働条件改訂に関する交渉は協議会でなされ、合意が成立すれば、双方はその内容を遵守する義務があること、②協議会の諮問機関として勤労部会及び業務部会が置かれ、前者は「組合員全般に関係のある労働条件の改定および業務能率の改善に関する事項その他労働協約の改定並びに解釈に関する事項」を、後者は「特定部門に限定された労働条件に関する事項」を取り扱うことになっていること、がそれぞれ認められる。

そうすると、少なくとも平成10年6月12日以降の第七分会組合員による座込み等及びビラ配布は、一面において、3.12協定書及び5.18確認書によって確認した労使間の合意事項の再検討を求める目的をもってなされたかのように見えるが、第七分会は、104項目の確認・慣行の廃止によって直接影響を受ける当事者である第七分会の要望が反映されない形で決着が図られたことに異議を唱えつつ、その廃止に伴う不利益をできるだけ回避すべく、5.18確認書の後においてもなお、自らが直接協議の主体となる業務部会の開催を視野に入れて、座込み等及びビラ配布を行ったものとみるのが相当である。

エ　また、第七分会の座込み等及びビラ配布に対する組合本部の対応をみると、前記第1.7(8)及び8(7)認定のとおり、①平成10年5月6日に、組合本部は第七分会に対し、座込みをできれば中止するように要請したこと、②同年6月22日、組合本部役員は第七分会組合員に対し、会社側とともに、ビラ配布を中止するように説得等を行ったこと、がそれぞれ認められる。

しかしながら、組合本部が、第七分会に対して、その活動の中止を正式に指令した事実は認められないし、第七分会及びその役員等を統制違反で処分した事実も存在しない。

これらの事実からすると、第七分会の行動は、組合本部の指示に基づかない独自のものであったとすることができるが、組合本部の組織統制に明確に反するものであるとまでみることはできない。また、仮に統制に反するものであったとしても、労働者の経済的地位の向上を目的とするものであれば、なお正

当な労働組合活動というべきであって、第七分会の活動はこれに当たるものである。

しかも、これらの活動が組合本部の指示によるものでないことは、あくまで組合内部の問題であって、直接的には会社とは無関係である。

オ 以上を総合的に判断すると、平成10年5月6日以降の第七分会組合員による座込み等及びビラ配布は、労働組合法第7条第1号にいう労働組合の正当な行為であったと言ふべきであって、第2次処分は会社がこれら活動を嫌悪し、A分会長らを不利益に取り扱ったものであり、かかる行為は不当労働行為である。

3 ところで、A分会長らは会社が第七分会を弱体化するため第1次処分及び第2次処分を行ったものであり、これらは第七分会に対する支配介入でもあると主張するようであるので、念のためこの点について判断する。

第七分会は、前記第1.1(2)認定のとおり、組合の下部組織にすぎず、その構成員、組織、意思決定方法、機関、財政的基礎等につき独自の規約を有するとの疎明もないことから、労働組合法第2条の労働組合とは言えないものである。したがって、第七分会に対する支配介入の救済申立てについては、これを認めることができない。

4 救済方法

A分会長らは、謝罪文の掲示を求めるが、主文の救済をもって足りると考える。

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13年7月26日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印