

大阪、平9不55、平14.2.26

命 令 書

申立人 国鉄労働組合近畿地方本部

申立人 国鉄労働組合大阪地区本部

申立人 国鉄労働組合近畿地方本部吹田工場分会

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、個人面談において、国鉄労働組合近畿地方本部吹田工場分会に勤務する組合員に対し、申立組合からの脱退を勧奨したり、組合活動を非難する言動を行うなどして申立人組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、国鉄労働組合近畿地方本部吹田工場分会に所属するA4、A5及びA6に対する平成9年7月1日付け職場間異動に係る命令をなかったこととし、同人らを別表2中、元職場欄記載の職場において元の職務に復帰させなければならない。
元の職場、職務が存在しない場合は、申立人らと協議の上、相当する職場、職務に配属しなければならない。
- 3 申立人は、A7に対する平成8年年末手当及び平成9年夏季手当の減額措置をなかったものとし、減額により生じた差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人らに対して、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

国鉄労働組合近畿地方本部

執行委員長 A1 殿

国鉄労働組合大阪地区本部

執行委員長 A2 殿

国鉄労働組合近畿地方本部吹田工場分会

執行委員長 A3 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び3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。

記

- (1) 吹田工場において、平成9年に実施した個人面談で、職場長、助役らを介して、貴組合員に対し、貴組合からの脱退を勧め、組合活動を非難する言動を行ったこと
 - (2) 平成9年7月1日付けの人事異動によって、貴組合員の役員3名を職場間異動し、組合活動に影響を与えたこと
- 5 申立人らのその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人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等に基づき、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等のうち、本州の西日本地域における旅客鉄道事業等を承継して設立された法人で、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件審問終結時約4万2,000名である。会社は、京都市に京都支社を置き、その下に現業機関の一つとして大阪府吹田市に吹田工場を置いており、同工場の従業員数は本件審問終結時約600名である。
- (2) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部(以下「近畿地本」という)は、国鉄労働組合(以下「国労」という)の下部組織で、会社の近畿地方に所在する事業所に勤務する者を主たる構成員とする労働組合であり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約2,300名である。
- (3) 申立人国鉄労働組合大阪地区本部(以下「大阪地本」という)は、近畿地本の下部組織で、近畿各府県ごとに設けられた地区本部の一つとして、会社の大阪府内に所在する事業所に勤務する者を主たる構成員とする労働組合であり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約1,300名である。
- (4) 申立人国鉄労働組合近畿地方本部吹田工場分会(以下「分会」という)は、大阪地本の下部組織で、吹田工場に勤務する者を構成員とする労働組合であり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約160名である。分会には、後記2(1)記載の職場に対応した班がある。
- (5) 会社には、申立人組合のほかに、本件審問終結時、申立外西日本旅客鉄道産業労働組合(以下「西労組」という)、同ジェーアール西日本労働組合(以下「西労」という)等の労働組合がある。

2 吹田工場の概要について

(1) 組織

吹田工場は、近畿圏で運行している電車の保守・修繕を主な業務とし、平成9年当時には、総務科、工程管理科及び技術科の非現業部門3科と、第一電車職場、第二電車職場、台車職場、部品職場、鉄工職場及び高槻派出所の現業部門6職場で組織されていたが、同10年6月1日には、同工場の業務体制の再編成に伴い、第一電車職場と第二電車職場が統合されて電車職場となり、それ以降、現業部門は5職場で組織されている。なお、高槻出張所は、大阪府高槻市内に所在している。

現業部門の各職場には、職場長の下に首席助役、工程助役及び技術助役の3名の助役が置かれ、助役の下には数名の主任あるいは副助役が、さらにその下には班長が置かれ、一つの班は3ないし8名の班員で構成されている。

(2) 現業部門各職場の業務内容

現業部門のうち、各職場の担当業務は以下のとおりである。

第一電車職場 電車の車体と台車の取り外し、配管関係、電機機器の解装・艤装、改造工事等

第二電車職場 電車内の解装・艤装、屋根の検修作業(検修作業とは、検査をして修繕する作業のこと)、床面の検修作業・改造工事、窓・ガラスの取替え等

(注) 第一電車職場と第二電車職場とは、業務体制の再編成に伴って平成10年6月1日に統合されて電車職場となった。

部品職場 保安装置・ブレーキ弁・主電動機・パンタグラフの検修、計量・工具管理等

台車職場 輪軸関係、走り装置・台車の検修、機械加工等

鉄工職場 外板修繕、製貯関係、廃車解体、連結器検修等

高槻派出所 仕業検査、交番検査、信号の取扱い等

(3) 吹田工場における組合員数の動向

吹田工場における昭和62年から平成9年までの労働組合別組合員数の動向は次表のとおりであり、吹田工場内の組合員有資格者数に占める国労組合員の割合は、大阪地本内に属する各分会の中では高い割合となっている。

(単位:人)

	組合員有資格者数	国労	鉄労	車労組	鉄産労	全動労	未加入
昭和62年	774 (100.0)	440 (56.8)	105 (13.6)	204 (26.4)	11 (1.4)	3 (0.4)	11 (1.4)
昭和63年			西鉄労				

	789 (100.0)	368 (46.6)	346 (43.9)	61 (7.7)	3 (0.4)	11 (1.4)
平成元年	750 (100.0)	334 (44.5)	350 (46.7)	55 (7.3)	2 (0.3)	9 (1.2)
平成2年	723 (100.0)	328 (45.4)	332 (45.9)	53 (7.3)	3 (0.4)	7 (1.0)
平成3年	710 (100.0)	312 (43.9)	335 (47.2)	57 (8.0)	2 (0.3)	4 (0.6)
平成4年			西労組			
	635 (100.0)	285 (44.9)	348 (54.8)		1 (0.2)	1 (0.2)
平成5年	616 (100.0)	282 (45.8)	332 (53.9)		1 (0.2)	1 (0.2)
平成6年	669 (100.0)	274 (41.0)	390 (58.3)		1 (0.1)	4 (0.6)
平成7年	641 (100.0)	245 (38.2)	392 (61.2)		1 (0.2)	3 (0.5)
平成8年	583 (100.0)	221 (37.9)	356 (61.1)		1 (0.2)	5 (0.9)
平成9年	587 (100.0)	230 (39.2)	357 (60.8)		0 (0.0)	0 (0.0)

注1:()は、組合員有資格者数に占める割合で、単位は%

注2:鉄労は、鉄道労働組合の略称

注3:車労組は、国鉄車輛労働組合の略称

注4:西鉄労は、西日本鉄道労働組合の略称

注5:鉄産労は、鉄道産業労働組合の略称

注6:全動労は、全国鉄動力車労働組合の略称

3 個人面談について

(1) 個人面談の目的等

会社発足後、吹田工場では、各職場単位で原則として年2回程度、定期的に主に職場長及び首席助役による個人面談が実施されている。会社は、その目的を、社員一人ひとりの仕事に対する熱意、考え方、資格、技能、特技、将来の進路希望等について把握するとともに、意見交換を行い、従来までのいわゆる親方日の丸意識を払拭し、会社の経営理念への認識理解を深める意識改革を求めることとしている。

なお、職場長の交替等が生じた場合には、随時、関係職場において個人面談が実施される。

ところで、平成9年4月に京都支社の経営協議会において、吹田工場の職場再編制について提案がなされたのを機に、会社は、

同10年4月の再編制実施を目指し、吹田工場の業務体制に関する本格的な検討を始めた。その一方、平成9年4月には、それまで鉄工職場で行われていた塗装業務が外注化され、逆に、外注化されていた気吹き業務(内容は後述)が吹田工場で行われるようになった。そして、同年6月1日、吹田工場の工場長として、C1(以下「C1工場長」という)が赴任し、また、C2(以下「C2職場長」という)が第二電車職場の職場長となり、その後、各職場で個人面談が実施された。

(2) 分会による個人面談の調査及びその結果に対する対応

分会では、個人面談において脱退勧奨が行われることを懸念し、個人面談の実施ごとに、その面談の内容について状況調査を行った。この調査は、面談の対象とされた分会の各組合員に、個人面談の内容等を調査用紙に記入させる方法をとったが、場合によっては、分会役員が分会組合員から個別に聞き取ることもあった。

分会は、上記調査において、会社に脱退勧奨等の不当労働行為があると判断した場合、その是正を求めるため、工場長等に対する書面での抗議、工場内の社員や一般市民に対するビラの配布等の活動を行っている。

また、分会は、会社施設内での集会に対する会社の干渉に抗議するビラや車両内のアスベストの全面撤廃を求めるビラを作成し、社員や一般市民に配布する等の活動も行ってきた。

4 職場規律問題について

平成8年4月30日、「勤務の厳正について」と題する総務科長名の文書が、吹田工場通用門近くにある業務用掲示板に掲示された。その内容は、吹田工場の社員の無断欠勤が多発し、職場規律が乱れる傾向にあるとして、社員に対して職場規律の遵守を求めるものであった。

また、同9年9月1日には、「8時30分から17時15分まで」と題する工場長名の文書が業務用掲示板に掲示されたが、それは、始業時刻及び終業時刻の厳守、タイムカードによる勤務時間管理等の徹底を訴えるものであった。

5 C1工場長の発言について

平成9年6月2日、C1工場長は、吹田工場の総員点呼の場において、新工場長としての就任あいさつを行ったが、その中で「この吹田工場に誇りと生きがいと生活の基盤を持たず、その軸足を吹田工場ではなく、他の場所においている社員がいる。私は、このことに対し、断固として、毅然とした態度で臨んでいく所存です」などと発言し(以下、この発言を「C1発言」といい、このC1工場長のあいさつ全般を示す場合も「C1発言」という)、この発言は、吹田

工場で発行されている月間工場誌「すいこう」の巻頭に、後日掲載された。

6 分会組合員に対する個人面談の場における職場長らの言動について

(1) A8の場合

平成9年10月3日、第一電車職場所属のA8(以下「A8」という)は、C3職場長及びC4助役の個人面談を受けた。

その面談で、A8は、C3職場長との間で清掃区域や危険性を伴う作業の問題点に触れる話をした後で、さらに次のようなやり取りをした。

C3 「そろそろ変わる気はないのですか」

A8 「しばらく考えて国労を脱退せよとの意味であると思
い」

「仲間を裏切ることはできません」

C3 「仲間も一緒に誘うたらどうや」

A8 「自分だけ良い子になろうとは思わない、今一番楽しい
から」

C3 「今一番楽しい(の意味は)?」

A8 「仲間同士がよいから」

C3 「まだ変わる気はありませんか」

A8 「その気になりません」

C3 「A8さん、60歳まで働くということですが、55歳以降は
今のクレーン作業は継続して行けませんので、今から
心しておいてください」

A8は、平成10年5月9日で55歳となり、同年6月1日付けで鉄工職場に配置転換となった。なお、吹田工場では通常、55歳になった社員は配置転換の対象となり、その多くの者が実際に配置転換されている。

(2) A9の場合

ア 平成9年6月10日、第二電車職場所属の分会執行委員A9(以下「A9」という)は、C2職場長及びC5助役の個人面談を受けた。

その席上、A9とC5助役の間では次のようなやり取りがあった。

C5 「国労は駅前でビラを撒いているが、会社のイメージダウンになる内容は良くない。お客様に利用してもらっているのだから信頼を失うような内容のビラ撒きは良くない。(あなたは)仕事は一所懸命やっているので、自分自身でよく考えて行動するように」

A9 「会社も国労のビラに対抗するビラを配布すればよいで

はないですか」

C5 「そんなもん会社では出されへん。もう一回面談するから、それまでによく考えておくように。そのときに自分の考えを聞かせて欲しい」

イ A9は、平成10年4月9日にもC2職場長及びC5助役の面談を受けた。その席で、C2職場長がA9に対し、第二電車職場の業務が外注されることに伴い、同職場が他の職場に統合されることを告げた上で、今後の意向について尋ねると、A9は吹田工場で車両のドアに関する仕事をしたいと希望を述べた。その後、次のようなやり取りがあった。

C2 「考えを変えたらどうか。自分の考え方次第や」

A9 「考え方の意味について質問したところ」

C2 「言うたろか」

(慌てたように)「この場ではあかん」

その後、A9はC2職場長から誘われ、同職場長と飲食を共にしたことがあったが、その場では組合に関する話はなかった。

ウ 平成10年6月、第一電車職場と第二電車職場が電車職場に統合されたが、それ以降A9は、電車職場でドア関係の仕事に従事している。

ドア関係の仕事は、重労働を伴うため、いわゆる3Kの職場と言われており、自ら希望する者は少なかった。

(3) A10の場合

ア 第二電車職場所属のA10(以下「A10」という)は、昭和61年12月、山口県所在の播生工場から広域異動で吹田工場に赴任し、赴任当時、一時的に廃車解体作業に従事していたが、同62年4月1日、第二電車職場に配属された。

A10は、広域異動当時、国労播生工場分会の青年部長をしており、吹田工場に赴任してからも分会第二電車副班長、同班書記長などの分会役員を務めたことがあった。

イ 平成9年6月17日、A10は、C2職場長及びC5助役の面談を受けた。その面談ではまず、C2職場長との間で、

C2 「君は(C1)工場長の話を聞いてどう思ったか」

A10 「それには答えず」「一つだけ質問させてください」「C1発言の中にあつた『悪意のある社員』の意味とはどんな意味か」

C2 「事実でない記事を書いて、部内ならまだいいが、外部でビラを撒き、会社に損害を与える集団や社員のことだ」「A10君も撒いとるんやろ。わかって撒いとるんか」「工場長あいさつをよく読んでおくように」

という会話があり、続いて、希望する職場や職種について

話題となり、

A10 「以前から希望していた車両設計への異動が一向に実現しないので、今は希望はない」

C2 「自分の行きたいところを希望しても、今の考えを変えない限り無理だよ」

A10 「それはどういう意味か」

C2 「いろいろなことを含めて言っている」「A10君は共産党ではないのかね」(以下、このC2職場長の発言を「C2発言」という。)

と話が展開したので、A10がC2発言に対し抗議すると、C2職場長は「いやいや、もう(その話しは)いい」と述べ、困惑した様子を示した。その後、C5助役とA10との間で、次のようなやり取りがあった。

C5 「もしJR西日本が倒産したら君はどうするんか」「駅などで(事実反する)ビラを撒くと、一般市民や株主はどう思うか」「会社の施策には何がなんでも従ってもらうんや。従えない人は私たちがフォローできない」

A10 「(自分を含め)社員を動揺させるような質問はやめてほしい」

そして面談の最後に、C2職場長は「今の考え方が変わったらかく時間中に何でもええから相談しに来てくれ、時間をとるから、そういう席を持つから」と述べた。

ウ 平成9年8月12日、国労京滋地区本部と京都支社との間での団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)の際にC2発言が議題となった。この席上、国労京滋地区本部が、C2発言は人権侵害であり、憲法違反であると抗議したのに対し、京都支社は、「調査した結果、面談におけるやり取りの中に『○○系の人ですか』との相づち的発言があったことは認めるが、それが思想信条を侵すものではないと判断しており、それを意図して発言したものでもない」と回答した。

(4) A11の場合

ア 平成9年7月26日、第二電車職場所属で、分会第二電車班書記長であったA11(以下「A11」という)は、C5助役とC6助役の個人面談を受けた。

当初、A11に対する面談は、C2職場長とC5助役が担当する予定であったが、同職場長は、翌27日に吹田工場の一般公開を控えているのに、近畿圏に台風が接近していることから、その緊急対策会議に出席しなければならず、C6助役に同人の個人面談を行うよう指示したものであった。

面談では、台風のことやC2職場長が面談に出席できない理由などについて雑談した後、A11は、C5助役からC1発言についてどう思うか尋ねられたので、「周囲の人は、C1発言をきつい内容であると受け取っているようだが、私は鷹取工場時代にC1工場長と面識があって、もともと、あの人はあのようなきついことを言う人です」と返答した。

次いで、職場間異動や転勤の希望の有無についての質問にA11が「現在従事している車両改造プロジェクトの作業はきついので、できれば(以前従事していた)一般検修に戻りたい」と述べたのに対し、C5助役は、先日実施された国労の役員選挙の内容など国労に関する質問をし始めたので、同人は「このような場所でそのようなことは言いたくありません」と返答を拒否した。すると、C5助役は「一度食事にも行こう」とA11を誘った。

A11は、「(仕事の)話を聞くなれば、直接、C2職場長から聞きたい」「アルコールは飲まないで、喫茶店ならいいです。空いている日に」と返答し、C5助役の誘いに応じることにした。

イ 平成9年7月末頃以降、C5助役は、A11とC2職場長との職場外での話合いの日程を調整するため、車両改造プロジェクト作業を担当していて多忙なA11のもとを幾度も訪れた。

ウ 平成9年9月11日午後6時、A11とC2職場長は、新大阪駅構内の喫茶店で話をした。

両名は、昭和62年3月から約1年間、吹田工場第二電車職場で共に働いたことがあった。

喫茶店では、仕事のことが話題となり、A11は、C2職場長に対し、職場間異動を希望していることや吹田工場に異動してきた当時、半年間ぐらい働く意欲をなくしていたが、今は一所懸命仕事に従事していることを話した。その後のA11とC2職場長のやり取りは次のとおりであった。

C2 「もっとやってやろうという気持ちはないか」

「A11さんの意識の変化はどうかね」

A11 「前と比べて、増収も提案もやるようになりました」

(増収とは、営業部門に限らず、現場部門の従業員も親戚や知人等に乗車券の販売あっせん等を行うことにより営業活動に協力し、会社の収益に寄与することをいい、提案とは、社員個人の能力の向上と仕事の効率化を図るため、業務遂行上、有益と考えられる工夫・考案・発明・改善・企画等を会社に提示することをいう。)

C2 「その意味もいいんだが、ほかにもあるだろう。わから

んのかなあ」

A11 「はっきり言ってください」

C2 (すぐには明確な返事をせず、しばらくして)「門の外でビラを撒いているだろう。そういうものだよ」

A11 「わかりました」

そのような会話の後、

A11 「今の環境下でそのような気持ちはありません」

C2 「一緒に鷹取工場から吹田工場へ配転してきた仲間と、そういうことを一緒に考えられる人はいないのか。(A11君は)その中心になってくれ」

A11 「そのような大胆なことはできません」

C2 「とりあえず考えてくれ」

別れ際、A11はC2職場長から「また、こういう機会があればいつでも行くから、日を空けてくれないか」と誘いを受けた。

(5) A12の場合

ア A12(以下「A12」という)は、昭和39年11月の入社以来、塗装関係の仕事に従事していた。平成8年5月、吹田工場で行われている車両の塗装作業を含め業務の一部が外注化されることとなり、国労は京都支社から説明を受けた。

イ 平成8年8月、鉄工職場に所属していたA12は、C7職場長とC8助役から個人面談を受け、その席上、同助役から希望する勤務地・配属先を尋ねられ、塗装関係の仕事の続けることを希望すると答えた。

ウ 平成8年11月9日、A12は上記イと同様の個人面談を受け、最初、雑談をしていたが、以下次のようなやり取りをした。

C8 「ところで、意識改革はできましたか」

A12 「意識改革って、何ですか」

C8 「Kのことです」

A12 「Kって何ですもん、国労のことですか」(と確認のために質したところ)

C8 「そうや」

A12 「国労を脱退する意思はありません」

C8 「身辺整理をしなければ、今の仕事はずっとやっけない。吹田工場外に出てもらってもいいかもしれません」

A12 「それが会社の命令やったら仕方ありません」

その後、A12は組合を変わる意思がない旨を再度C8助役らに伝えた。

エ 平成9年4月、鉄工職場の塗装業務の多くが外注化され、A12は、鉄工職場から台車職場に異動した。

A12が従事していた部品塗装業務は外注化されなかったが、その業務に従事していた班員6人のうち、同人を含めて国労組合員2人が異動し、その班の班員で国労組合員はいなくなった。

- (6) 会社においては、職場長、助役は組合員有資格者であるとされており、C2職場長、C9職場長、C4助役、C3職場長、C5助役、C6助役、C7職場長、C8助役は、いずれも西労組の組合員であった。

7 鉄工職場3組への配置転換について

(1) 鉄工職場3組の担当業務

ア 本件審問終結時、鉄工職場は三つの組で構成されており、そのうち、鉄工職場3組が、廃車解体及び車両清掃の業務を担当している。鉄工職場は、平成9年4月1日までは鉄工職場1組から鉄工職場4組まであり、このうち鉄工職場3組で担当していた塗装関係の業務が一部を除いて外部委託されることになったのに伴い、同日付けで鉄工職場3組は廃止され、その従業員は出向や配置転換等となった。その結果、従前、廃車解体及び車両清掃の業務を担当していた鉄工職場4組が、従業員及び業務内容はそのままの状態鉄工3組と改称された(以下、鉄工職場4組と称していた時期も含め、廃車解体及び車両清掃を担当する職場を「鉄工3組」という)。

なお、鉄工職場1組及び2組は、電車車両の構体修繕及び部品修繕等の業務を担当しており、上記組織再編に伴う従業員及び業務内容に変化はなかった。

イ 廃車解体業務とは、老朽化した車両等を解体する業務をいい、主な作業内容は、①車両内に装備されている椅子・網棚・蛍光灯・便所などの撤去作業、及び、車両の屋根のパンタグラフ、クーラーなどの撤去作業、②①の撤去作業後、屋外でのガスバーナーを使った床下機器の撤去作業、③撤去完了後、フォークリフトを使った車両の廃材置き場への移動及び車両本体の切断・解体作業等である。

これらの作業工程は、車両改造工事等、作業完了期限がある業務に比して緩やかで、場合によっては、実作業に従事していない「手待ち」と呼ばれている休息時間が生じることがあり、また通常、超過勤務を伴うことはない。なお、作業過程において、ガスバーナーを使用する作業及びフォークリフトを操作する作業には、それぞれ所定の資格を必要とする。

ウ 車両清掃業務の作業内容は、定期検査の済んだ車両の室内の床面、座席、窓ガラスの清掃及び気吹き作業である。

気吹き作業とは、車両下廻り、室内、運転室の電機機器、

配電盤、表示灯等に高圧の空気を吹きつけることにより、付着物やほこりを落とす作業をいう。

(2) 解体作業の作業環境等

廃車解体業務のうち解体作業は、ガスバーナーを用いる関係上、作業者は常に完全な保護具(保護サングラス、保護マスク、ずきん、耐熱性エプロン、スパッツ、手袋)を着用して作業を行う必要がある、また、バーナーの火の先が揺れてしまう関係上、作業中に扇風機などを使用することが認められず、しかも使用するバーナーは他の職場で使用するものよりも大型のものが用いられている。

解体作業は屋外で行われ、雨や雪のひどい場合には中断されることがあるが、真夏の炎天下でも上記保護具を着用して作業することが義務づけられている。また、真冬の厳しい寒さの中でもバーナーの火花による引火の危険性があるために、防寒具を着用して作業することは認められていない。

さらに、解体車両の中には、有害物質であるアスベストが使用されている車両もある。吹田工場では、アスベスト対策として、①解体作業中は防護マスクを着用すること、②アスベストが発見された場合には、専門業者にその除去処理を行わせること、などとしている。

(3) 廃車解体業務及び車両清掃業務の担当職場の変遷

ア 廃車解体業務は、国鉄時代には、一時、外注とされたこともあったが、ほとんどが直営で次のように行われてきた。

昭和62年4月の分割民営化後、同年7月6日から平成2年1月31日までは吹田工場以外の他の職場の社員が同工場内において兼務として同業務に従事し、そのメンバーは固定されていた。

平成2年2月1日以降は、吹田工場工程管理科の指示に基づき同工場内の各職場から集められた社員が廃車解体業務に従事していた。その後、廃車車両の増加に伴い、平成3年6月以降は鉄工職場の管理の下で業務が行われ、当該業務に従事する社員は固定されず、月々あるいは日々の業務量を勘案して必要な人員が配置された。

イ 車両清掃業務は、国鉄時代には外注とされていたが、昭和62年4月の分割民営化後、外注で清掃された車両をさらに同工場の各職場から集められた社員数名で清掃する、いわゆる「外注と直営の二重作業」が清掃業務として始まった。

ウ 平成4年、吹田工場において会社の経営理念のサブテーマとして「きれいな工場からきれいな車を出そう」が決定され、車両美化が工場全体の重要な取組目標とされた。

エ 平成8年5月、吹田工場では、同年6月1日以降の各種工事に伴い、廃車解体、車両清掃等の業務量が増加するとともに、他の運転区所の社員の応援を求めるとなり、同工場内の各労働組合にもその旨説明された。

(4) 鉄工職場3組への配属

ア 平成8年6月1日、会社は、廃車車両増大への対応とともに車両美化の強化を図るためとして、廃車解体業務を専門的に行う廃車解体班及び車両美化業務を専門的に行う車両清掃班を編制した。

同日付けの発令により、末尾添付別表1「鉄工3組への配属一覧表」記載のA13からA17までの5名を含む10名の社員が鉄工3組に配属された。このうち7名が国労組合員で、2名が西労組の組合員、1名が西労の組合員であった。なお、西労組組合員2名は、同職場の班長、副班長に就任した。

イ 分会は、平成8年6月18日付けの工場長宛ての文書により、鉄工3組配属者の人選の見直し、ローテーションによる人事運用、高年齢者に対する配慮、夏季の猛暑時の屋外解体作業の中止等を申し入れた。

ウ その後、平成8年7月1日、同年12月1日、平成9年4月1日に国労組合員が鉄工3組に配属され、また、同9年7月、従来外注で行っていた気吹き作業が鉄工3組の担当となり、これに対応するため同組の人員が増員されたのに伴い、吹田工場の各職場から人選された者が同組へ配属された。

平成11年3月1日現在、鉄工3組の所属社員数は21名で、労働組合別所属状況は次表のとおりである。

		国労組合員	国労以外の組合員	
			西労組組合員	西労組合員
組合員数		17名	3名	1名
内訳	55歳以上	13名		1名
	55歳未満	4名	3名	
鉄工3組所属総計		21名		

なお、本件審問終結時現在、鉄工3組に配属されている国労組合員は、別表1のとおりである。

8 職場間異動について

(1) 職場間異動の目的

会社は、社員の能力育成の観点から、特定の社員を長年同じ業務に従事させることをせず、できるだけ多くの職場を経験させ、複数の技能を身につけさせる、いわゆる「多能工化」を進めることを方針としており、その一環として、吹田工場においても、毎年、職場間異動が実施されている。

(2) 播但線電化に伴うプロジェクト

平成9年6月、吹田工場では、播但線の電化に伴い、これに対応する車両の改造工事が開始された。この工事開始に当たっては、プロジェクトチームが結成され、その構成メンバーとして、同工場内の各職場の若手社員が中心に選抜された。このため、職場の中には、人手不足等により業務に支障が生じるなどの影響がみられた。

(3) 本兼職場間異動

会社は、平成9年7月1日、吹田工場で勤務するA4(以下「A4」という)、A5(以下「A5」という)、A6(以下「A6」という)及びA7(以下「A7」という)の国労組合員4名を含む社員に対し、また、同年10月1日、国労組合員A27(以下「A27」という)を含む社員に対し、職場間異動を行った(以下、A4、A5、A6、A7及びA27に対する職場間異動を「本件異動」という)。

(4) 職場間異動者の個別状況

ア A4について

A4は、平成2年から部品職場に所属し、そこでは一貫してモーター枠の検修業務に従事していた。なお、同人は、ガス溶接技能資格を持っている。

A4は、本件異動により鉄工職場に配属となり、さらに、平成10年12月、京都総合運転所に転勤した。

A4は、組合活動においては、昭和47年頃から国労吹田工場支部の青年部書記長をはじめとする同支部の役員を歴任し、平成2年10月には、分会部品班の執行委員長に就任し、本件異動時も同執行委員長であった。

A4が本件異動後の平成10年7月、鉄工職場のC10助役と話したとき、同助役がA4に対して「部品(職場)で脱退工作をやられていると言う人がおる。A4、あまりそこらのことについて、口をはさまんようにやってくれんか。A4がおるから、なかなか組合を脱退できないやつも、おるしな」と発言した。

イ A5について

A5は、本件異動により部品職場(平成5年6月から所属)から台車職場に異動したが、同人は、台車職場には昭和44年から昭和62年3月までの間も勤務していたことがある。

A5は、本件異動時、分会部品班の書記長であった。

ウ A6について

A6は、本件異動により部品職場(平成2年11月から所属)から第二電車職場に異動したが、同人は、第二電車職場には昭和54年4月から同62年6月まで勤務していたことがある。

A6は、本件異動時、分会部品班の執行委員であった。

エ A7について

A7は、昭和53年3月、高槻電車区に配属され、その後、同62年3月に吹田工場に転勤となり、第一電車職場に配属された。同人は、同63年4月には部品職場、平成3年4月には第二電車職場、そして、本件異動により台車職場に異動した。

A7は、昭和63年10月から平成2年まで分会の執行委員、同3年10月から再び分会執行委員、同4年10月、第二電車班副執行委員長、同5年10月から同9年10月まで第二電車班執行委員長であった。

オ A27について

A27は、本件異動により第一電車職場に配属されるまでは、平成5年6月から高槻派出所に勤務し、主として仕業検査業務に従事していた。その他、月に数回、信号業務を担っていた。

A27は、組合では高槻派出所の分会班書記長であった。

信号業務は、電車を構内から安全に入換えするために、信号取扱所において、信号制御盤を操作することを主な業務とするものであって、高槻派出所では、留置線から引上線に電車を誘導する時のポイントの切替えが信号制御盤の操作と連動する「YS式ポイント」が導入されていた。

A27は、信号業務に携わっている際、次の4回のミスをした。

- ① 平成6年3月26日、午前7時12分、電車出発間際に、腹痛のためトイレに行ったが、その際、代替者に連絡をせずに持ち場を離れたため、出発信号が表示されず、電車は3分遅れて出発した。
- ② 平成8年3月27日、午後1時59分、臨時便の出発時刻を忘れていたため、信号取扱いが遅れ、臨時電車は2分遅れて出発した。
- ③ 平成8年7月13日、ポイントを正しく転換しなかったため、電車が本来進行すべき進路構成を誤ったまま進み、そのポイントをわずかに通過させてしまった。しかし、YS式ポイントであったため、脱線は免れ、大事には至らなかった
- ④ 平成9年3月28日、午前6時57分、信号制御盤のボタンを十分押していなかったため、正しい進路構成ができず、電車は1分遅れて出発した。

(5) 本件異動後の分会の状況

部品職場は、平成9年7月1日現在、98名の社員が勤務し、このうち37名が国労組合員であった。分会部品班は、A4、A5及びA6(以下「A4ら3名」という)を含む6名の役員体制であった。ところが、本件異動でA4ら3名が他の職場に異動し、また、平成9年7月1日から同10年12月までの間、同職場から約20名の組合員

が国労を脱退した。

同職場における平成5年1月1日から同10年12月までの国労組合員の脱退状況は、下表のとおりである。

期 間	平成5年1月 ～ 平成6年6月	平成6年7月 ～ 平成7年12月	平成8年1月 ～ 平成9年6月	平成9年7月 ～ 平成10年12月
国労脱退者数	2名	2名	4名	20名

9 期末手当の減額措置について

(1) 期末手当に係る制度

会社の賃金規程は、期末手当として、毎年6月に夏季手当を、12月に年末手当を支給することとしており、その支給額は「基準額×(1－期間率±成績率)=支給額」の算式により算定される。期間率は、調査期間中の欠勤日数により減額される割合である。成績率は、調査期間内における勤務成績により増額または減額される割合で、当該手当の調査期間内に減給、戒告及び訓告の処分を受けた者並びに「勤務成績が良好でない」とされた者には、基準額から5パーセント減額して支給することと定められている。調査期間は、夏季手当については前年の10月1日から当年の3月31日まで、年末手当については当年4月1日から同年9月30日までとなっている。

(2) 保護具着用措置

ア 就業規則は、保護具について、以下のとおり定めている。

「第136条 社員は、労働災害を防止し、作業能率の向上を図るため、会社の定める保護具等を使用して作業しなければならない」

ここでいう保護具には、ヘルメット、保護メガネ、耳栓、防塵マスク、安全靴等が含まれる。

イ 吹田工場では、目に鉄粉等のゴミが入るという労働災害が多発したため、平成元年頃から保護メガネを勤務時間中、常時着用することを義務づけ、着用指導の強化が図られてきた。

なお、吹田工場で使用されている保護メガネは、JIS規格に適合しており、着用によって視力が低下することのないことがメーカーにより保証されている。

ウ 平成7年3月6日、工場長は、「保護具着用の再徹底について」と題する通知を各長に宛て、保護具着用の周知を図ることを指示した。その内容は、①保護具の未着用者には、重点的に個人面談等を行い、着用の趣旨等を説明すること、②保護メガネについて、場内においては常時着用を義務づけること、③作業場等以外でも、飛来物による災害防止、また場内作業等により発生する粉塵等の浮遊物による災害防止のため

め、場内通路の歩行についても保護メガネ着用とすること等であった。

(3) 組合役員3名の勤務態度

ア A13について

鉄工職場に勤務する国労分会書記長A13(以下「A13」という)は、平成8年6月7日、作業場において保護メガネを着用していなかったため、C11助役から着用するように注意指導された。

また、A13は、同年6月13日、25日及び7月3日にも保護メガネ未着用の注意指導を受け、6月25日のC11助役の注意指導に対して「うるさい」と発言した。

イ A26について

台車職場に勤務する班執行委員A26(以下「A26」という)は、平成8年5月23日及び30日、作業場前で保護メガネを着用していなかったため、C12職場長から保護メガネを着用するように注意指導された。

また、A26は、同年6月中、C13職場長から保護メガネを着用するようにとの注意指導を計5回受け、そのうち6月19日には、保護メガネ未着用のみならず、無断で担当作業場を離れ、他の作業場へ行っていたことについても注意を受けた。

さらに、同年7月15日、A26が作業場を移動する途中、保護メガネを着用せずに歩いていたところ、C13職場長から着用するよう注意指導されたのに対し、「メガネは持つとる。必要なときには掛ける。行く途中において何が飛んで来るのか」と答えたので、同職場長から「何が飛んで来るか判からないから掛ける必要があるのだ」と重ねて注意された。

これらの他にも、A26は、同年8月1日及び9月2日、C15助役から保護メガネを着用するようにとの注意指導を受けた。

ウ A7について

(ア) 第二電車職場勤務の国労班執行委員長A7(以下「A7」という)は、平成8年4月18日、点呼終了後の午前8時40分ごろ、胸ポケットに国労マーク入りのボールペン(柄のところに国労マークが記されているボールペン)を留めていたため、C5助役からそれを外すよう注意されたことに対し、「おっさんうるさいな。しつこいんじゃ」と発言し、同助役が「何回でも言います」と重ねて注意すると、「毎日でも言え」と述べた。

また、A7は、C5助役から、同月23日に、点呼中で作業指示が行われている時にズボンの後ろポケットに両手を突っ込んでいたため注意を受けた、さらに、7月9日、

喫煙指定場所以外で喫煙をしていたので、C11助役から注意を受けた。

7月30日、点呼終了後、会社の経営理念の唱和を指導するため、C5助役が「A7君、経営理念は元気よく唱和しようぜ」と声をかけたところ、「元気あんののはあんただけや」と発言した。

同年8月1日、勤務時間中にA7を含め6、7人の従業員(全員、国労組合員)が、作業場に隣接した詰所に入りクーラーをつけて休憩していたところ、C5助役がやって来て「他の者は頑張って仕事をしているので(クーラーの)スイッチを切ります」と注意し、スイッチを切った。これに対し、A7は「たばこ一服、二服吸うぐらい、ちょっとかまへんやないか」と発言した。

なお、第二電車職場での通常の小休止は作業場内で行われており、作業者は、作業場内でたばこを吸ったり、お茶を飲んだりしていた。

- (イ) 平成8年10月17日、点呼終了後、C5助役はA7に対し、国労マーク入りポールペンを外すよう注意したところ、A7は、「あんたも工場長と一緒にやな。小さいことばかり言うて」等と発言した。

A7は、同月28日、点呼終了後、国労マーク入り手帳(上部に国労マークが印されているポケットサイズの手帳)が右胸ポケットから覗いていたため、C5助役から「国労マーク入りの手帳は仕事に必要なので見えないところにしまって下さい」と注意されたことに対し、「うるさい」と発言した。

また、A7は、同年11月26日午後5時12分ごろ、事務所に入って、他の社員が事務所に呼び出されているのを見て「(呼び出すのなら)定時内に、したらんかい」と述べた。これに対し、C5助役が時間外に呼び出した理由を説明すると、A7は「今度から気をつけろよ」と述べて、事務所を出て行った。

- (4) 組合員3名に対する期末手当減額措置について

ア 平成8年12月10日、会社はA13、A26及びA7(以下、3名を「A13ら3名」という)に対し、同年の年末手当について、A13ら3名を「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、それぞれの基準額から5パーセント減額して支給した。

A7がC5助役に対し、減額理由を尋ねたところ、同助役は、国労マーク入りのポールペン等を身に付けていたことや勤務時間中に詰所で休憩していたことがそれぞれ就業規則の

第7条、第20条の規定に違反する旨説明した。

なお、会社の就業規則第7条及び第20条は次のとおりである。

「(勤務の厳正)

第7条 社員は、みだりに欠勤し、遅刻し、若しくは早退し、又は会社の許可を得ないで、執務場所を離れ、勤務時間を変更し、若しくは職務を交換してはならない。

(服装の整正)

第20条 制服等の定めのある社員は、勤務時間中、所定の制服等を着用しなければならない。

2 社員は、制服等の着用にあたっては、常に端正に着用するよう務めなければならない。

3 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 平成9年6月30日、会社はA7に対し、同年の夏季手当について、同人が「勤務成績が良好でない者」に該当するとして、基準額から5パーセント減額して支給した。

A7がC2職場長に対し、減額理由を尋ねたところ、同職場長は「苦情処理会議で処理することやから、ここでは言うことができない。自分の胸に手を当てたらわかるやろ」と述べ、減額の理由については明らかにしなかった。

10 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 個別面談における組合脱退勧奨及び組合活動非難発言の禁止
- (2) 別表1記載の国労組合員13名に対する鉄工職場3組への配属の撤回
- (3) 平成9年7月1日付けのA4、A5、A6及びA7に対する職場間異動並びに同年10月1日付けのA27に対する職場間異動の撤回
- (4) 平成8年12月10日付けのA13、A26及びA7に対する年末手当並びに同9年6月30日付けのA7に対する夏季手当の減額措置の撤回
- (5) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 個別面談等における脱退勧奨について

- (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

国労から組合員が毎年脱退する現象が続いている。これは、会社が会社の利益に反する国労方針を嫌悪し、国労の弱体化

を図るため個人面談の場で、あるいは時間外に飲食の勧誘をして、職場長、助役による国労からの脱退工作及び組合活動に対する支配介入を繰り返してきたからにほかならない。

その主な手法として、会社は「国労を脱退せよ」などと明確な脱退勧奨の言葉を用いることもあるが、その多くは直接的な表現ではなく、「意識改革をせよ」などと脱退を暗に促す表現を用い、巧みに脱退を慫慂する行為をとっている。

また、個人面談が密室で行われ、会社は、そこでは職場長等の面談者が自由に質問できることを利用し、さまざまな角度から国労組合員の国労への帰属意識の度合を確かめ、国労を脱退する可能性があるか否かを確認した上で、脱退工作に着手しているのである。特に、平成9年の第二電車職場での個人面談においては、「軸足を吹田工場ではなく、他の場所に置いている社員がいる」、「悪意のある社員」、「背を向ける」といった国労に対する敵視ないし嫌悪を意味するC1発言に対する質問を行い、また、その感想を求めたうえで、ビラ撒きなどの質問を通じて国労批判を行い、出向等の希望を聞き、最後に組合を替わることをほのめかす、といった共通性がみられ、このことからしても、会社ぐるみの組織的な脱退工作であることは明らかである。さらに、国労役員にも脱退勧奨を行うなど、会社のなりふり構わぬ態度が窺える。

これらの会社の行為は、明らかに不当労働行為に該当する。

これを個別具体的に列挙すれば、以下のとおりである。

(ア) A8に対する言動

C3職場長は、A8の個人面談において、「そろそろ変わる気はないのですか」と脱退勧奨を幾度も行い、同人が、そのたびに明確に拒絶し続け、国労を脱退する気がないことがわかると、「A8さん、60歳まで働くということですが、55歳以降は今のクーラー作業は継続していきませんので、今から心しておいてください」と述べ、国労に所属し続ければ、その制裁として不利な職場転換を行うことを示唆した。このC3職場長の言動は、高齢になったA8に大きな不安を招くことで効果的に国労脱退を行わせようとするものであり、実際、A8は、同職場長の発言どおり、他の職場へ異動させられたのである。

(イ) A9に対する言動

平成9年6月10日、C5助役は、A9の個人面談において、会社のイメージダウンになる内容のビラを一般の乗客に配布することをやめるようにと、公然と組合活動に対する批判を行い、その中止を強要した。

また、平成10年4月9日、C2職場長は、面談の場で、A9が吹田工場で車両のドアに関する仕事をしたいとの希望を述べたことに対し、「考え方を変えたらどうか。自分の考え方次第や」と返答したが、その「考え方」とは、国労脱退のことにほかならない。

なお、A9は、上記面談後の平成10年6月から希望していたドアの仕事に従事しているが、ドアの仕事は、いわゆる3Kの仕事に該当しているため、それに従事する希望者は少なく、それゆえ同人は国労を脱退せずとも希望の仕事に従事できたのであり、このことをもって会社の脱退勧奨行為が否定されることにはならない。

(ウ) A10に対する言動

平成9年6月17日、C2職場長は、A10の個人面談において、同人から質問されたC1工場長の「悪意ある社員」の発言の意味について「外部でビラを撒き、会社に損害を与える集団や社員のことだ」と国労のことであると明確に述べており、また、「A10君は共産党ではないのかね」と、面談とは全く無関係な個人の思想・信条の自由にかかわる内容にまで立ち入った発言を行っている。

また、同席していたC5助役が「もし、会社が倒産したらどうする」とも発言している。

これらの言動は、国労組合員であるA10に対し、雇用不安を煽り、執拗に国労脱退を迫ったものである。

(エ) A11に対する言動

平成9年7月26日、C5助役は、A11の個人面談において、役員選挙などの国労に対する質問を行ったが、これは役員であるA11を通じ、国労の内部事情を確認しようとしたものである。

また、職場外の喫茶店において、C2職場長がA11に対して「意識の変化はどうかね」と質問を行い、その「意識変化」の意味を門の外でビラを撒いていることであると明らかにしたこと、及び、「一緒に鷹取工場から吹田工場へ配転してきた仲間と、そういうことを一緒に考えられる人はいないのか」と発言したことは、国労を脱退することを意味するものにほかならない。

(オ) A12に対する言動

C8助役は、平成8年11月9日のA12の個人面談において、意識改革とは国労を脱退することであると、その意味を明確にしたうえで、「身辺整理をしなければ、今の仕事はずっとやっていけない」と発言し、A12に対し脱退勧奨

を行ったが、同人は国労を脱退しなかった。その後、鉄工職場の塗装業務の多くが外注化された際、A12が従事していた部品塗装業務は外注化されなかったにもかかわらず、同人は他職場に異動させられたのである。

これは、会社が個人面談において、人事面での希望を聞いた上で、その希望を実現するためには国労を脱退しなければならない、という形の脱退勧奨である。

イ 被申立人は、つぎのとおり主張する。

個人面談は、仕事に対する熱意や将来の希望等の把握等を目的として実施するものであり、個人面談の中で脱退勧奨が行われていることなどあり得ないし、ましてや個人面談が組合員の脱退の原因となっているはずはない。しかも、勤務時間中の組合活動は就業規則によって禁止されていることから、会社は、社員はもとより、組合員資格を有している職場長・助役等に対してその旨注意指導している。個人面談の中で、職場長あるいは助役がビラ配布に関して一般的な注意・指導を行っているが、その内容は、事実を反して顧客の信頼を失うような内容のビラを配布することは良くないという当然の自覚を社員に徹底したものであって、一般的にビラを配布してはならないという趣旨ではない。ビラ配布の注意・指導を個人面談の中で言及することについては、総員点呼等の場よりも、個々の社員に対して指導等を行った方が効果的であると正当な理由によるものであり、申立人らの組合活動一般に対する嫌悪によるものではない。また、個人面談において、C1発言に関する質問も行っているが、工場長が交替した以上、そのあいさつに対する感想を聞くのはごく自然なことである。申立人らは、このC1発言が国労を嫌悪するものであると主張するが、そもそもC1発言が行われた背景には、吹田工場では以前から無断欠勤等職場規律の乱れが著しく、会社が社員に対し掲示で警告を行うほどであったことから、こうした吹田工場の問題点を前任者から引き継いだC1工場長が、そのような現状を憂い、それを改めるように社員に訴えかけ、それが守れないようであれば厳正に対処するという毅然とした態度を示したのであって、C1発言は、組合とは何の関係もなく、国労を嫌悪するような内容でないことは明らかである。

個人面談では、「意識改革」という言葉が用いられることはあるが、その言葉の意味は、国鉄時代のいわゆる親方日の丸意識を払拭し、民間企業人としての積極的自覚を広く促すものであり、それは脱退勧奨を意味するものではない。

申立人らが主張する個別事例については、次のとおりである。

(ア) A8の場合

面談において、A8に国労からの脱退を勧めたことは一切ない。申立人らは、A8が面談の中で仕事に対する消極的態度を注意されたときの「考え方を改めて下さい」との発言やC3職場長が叱咤激励した「もっと積極的に業務に取り組んで若い社員を引っ張って行ってほしい」との発言をとらえて、脱退勧奨が行われたと歪曲した主張を行っているにすぎない。

(イ) A9の場合

申立人らは、平成10年4月9日の個人面談において、A9がドア関係の仕事を希望していると述べたことに対し、C2職場長が「考え方を変えたらどうか。自分の考え方次第や」と発言したことをもって利益誘導による脱退勧奨があったかの如く主張するが、その後のC2職場長とA9とが飲食を共にした場の話では、組合に関する話題はなく、事実として同人が国労に所属したまま希望のドア関係の業務に就いていることからすると、同人に対する脱退勧奨がなかったことは明らかである。

(ウ) A10の場合

平成9年6月17日の個人面談において、C2職場長は、C1発言の「悪意のある社員」の意味を「会社の発展を全く考えないで管理者が指示するまで仕事にかかろうとしない、今日がただ単に過ぎたらよいという社員」と説明しており、それが国労組合員に特定したものではないことは明白である。

申立人らは、C2職場長がA10に対し、「A10君は共産党ではないのかね」と個人の思想・信条の自由にかかわる発言を行ったと主張するが、C2発言は、A10のほうから広域異動で吹田工場に転入したときに共産党員の社員に世話になったと言い出したので、相づち的に発言したまでのことであって、思想信条を侵す意図などなく、そのことは平成9年8月の京都支社と京滋地区本部との団交においても十分説明していることである。

また、申立人らは、C5助役が会社が倒産する旨の発言を行い、A10に雇用不安を煽ったと主張するが、この発言が意図するところは、会社は民間企業となったのであるから、100%倒産しないとは保証できないので、その心づもりで仕事に従事してほしいというものであり、雇用

不安を煽る意図はない。

したがって、申立人らの主張は、C2職場長らの発言の意図をまったく理解しようとせず、言葉の一部分をとらえ、歪曲して虚偽の主張を行っているものである。

(エ) A11の場合

平成9年7月26日の個人面談において、C5助役が組合に関する話をしたとか、同助役の方から食事に誘ったような事実は一切存せず、面談には何ら不当な点はない。

申立人らは、平成9年9月11日の職場外の喫茶店において、C2職場長がA11に対し、「意識変化はどうかね」と切り出し脱退勧奨を行ったと主張するが、仮にそれが事実であったとしても、それは勤務終了後の職場外での事柄であることから、そのような同職場長の行為について理論的に会社が責任を負うことはあり得ない。

念のため述べると、意識変化に関しC2職場長が発言したのは、A11が業務に対するやる気の変化について話題にしたので、それを受け「昔(鷹取工場から吹田工場に異動となった当時)のA11君と今のA11君は、大分意識が変わってきた。よく頑張っている」と述べたのであり、A11は、この発言を勝手に組合のことと曲解したのであって、C2職場長は何ら脱退勧奨を行ってはいないのである。

(オ) A12の場合

A12に対して台車職場に担務替えを行ったのは、個人面談において、同人が、出向を希望せず、どこの職場でもかまわないと述べ、担務替えをされてもよいとの意向を示したがゆえであって、国労脱退には何らの関係もない。

さらに、A12は、無断欠勤が多く、工程に迫られる機会が多い塗装職場には適していないと判断したこともその理由である。

このようにA12の担務変更には正当な理由があり、同人に脱退勧奨が行われていないことは明白である。

(2) 不当労働行為の成否

ア 脱退勧奨の有無

本件においては、個人面談及び勤務時間外における職場長らの発言内容に関して、申立人及び被申立人の主張が真っ向から対立している。申立人は、会社が個人面談の場であるいは時間外の飲食の場等で多数に上る組合員が脱退勧奨を受けたと主張するのに対し、被申立人は、個人面談は仕事に対する熱意や将来の希望等の把握等を目的に実施するもので

あると主張するので、検討する。

なお、検討するに当たっては、個人面談において脱退勧奨を受けたと主張する組合員本人が証言し、かつ、その者によって作成された陳述書並びに脱退勧奨を受けた後に、その者によって作成された書類のあるもののみを検討の対象とするが、当該勧奨を受けたと主張する時期から本件申立てまで既に1年を経過したものについては、労働委員会規則第34条第1項第3号の規定により除斥期間に該当するものとして検討の対象外とした。

(ア) A8の場合

前記第1.6(1)認定のとおり、C3職場長は、平成9年10月3日のA8の個人面談において、「そろそろ変わる気はないのですか」、(A8の「仲間を裏切ることはできません」との発言に対し)、「仲間を一緒に誘うたらどうや」と発言し、また、同職場長が「55歳以降は今のクーラー作業は継続していきません」と配転に関する発言をしたことが認められる。これらA8に対するC3職場長の言動は、直接に国労からの脱退に言及するものではないが、脱退を勧奨していると解し得るものであるし、脱退勧奨を受け入れない場合は配転上不利益を受けることをほめかしたものと言うことができる。

(イ) A9の場合

前記第1.6(2)イ認定のとおり、C2職場長は、平成10年4月9日、A9の個人面談の際に「考え方を変えたらどうか。自分の考え方次第や」、「(考え方の意味について、いったん説明しかけて)この場ではあかん」と発言し、また、前記第1.6(2)ア認定のとおり、C5助役は、平成9年6月10日、A9の個人面談において、「信頼を失うような内容のビラ撒きは良くない」とビラ撒きを批判する趣旨の発言をしたことが認められる。

上記のA9の個人面談におけるC2職場長の発言は、国労からの脱退を露骨には言わないものの、脱退をすることを求めているものと言うべきである。また、C5助役のビラ撒きについての発言は、勤務時間内の個人面談の場において、国労組合員個人に対して組合活動としてのビラ撒きに抗議・批判をするものであって、組合活動に対する支配介入であると言わざるを得ない。

(ウ) A10の場合

前記第1.6(3)イ認定のとおり、平成9年6月17日のA10の個人面談において、C2職場長は「(C1発言の「悪意あ

る社員」とは)事実でない記事を書いて、部内ならまだいいが、外部でビラを撒き、会社に損害を与える集団や社員のことだ」、「A10君も撒いとるんやろ」と発言したこと、また、C5助役は「駅などで(事実には反する)ビラを撒くと、一般市民や株主はどう思うか」とビラに関する発言をしたこと、さらに、C2職場長が同面談において、「自分の行きたいところを希望しても、今の考えを変えない限り無理だよ」と発言し、その意味については、「いろいろなことを含めて言っている」と答えたこと、がそれぞれ認められる。

A10の個人面談における前段部分のC2職場長とC5助役の発言は、前記のA9に対するビラ撒き批判と同様、組合活動に対する支配介入に当たる発言であるし、後段のC2職場長の発言は、国労に関する発言であり、「今の考えを変えない限り」との発言は、国労を脱退しない限りとみることができ、C2職場長はA10に対して国労を脱退するように働きかけたとみるのが相当である。

なお、C2職場長がA10の個人面談の中で、「A10君は共産党ではないのかね」と発言したことについては、個人の思想に関する問題であり、適切ではない発言であった。

(エ) A11の場合

前記第1.6(4)ウ認定のとおり、平成9年9月11日勤務時間後、吹田工場外の喫茶店において、C2職場長とA11との間で、話合いが行われた際、同職場長は「A11さんの意識の変化はどうかね」と発言したこと、この発言に対して、A11が増収や提案もやるようになったと答えたところ、同職場長は、増収や提案のことではなく、ほかの意味である旨示唆し、同人からさらに具体的な意味を尋ねられると、「門の外でビラを撒いていること」とであると説明したこと、それだけではなく「一緒に鷹取工場から吹田工場へ配転してきた仲間と、そういうことを一緒に考えられる人はいないのか。その中心になってくれ」という発言もしたこと、がそれぞれ認められる。

これら一連のC2職場長の発言は、意識の変化という言葉の意味を、門外での組合活動の一環であるビラ撒きのことであると問題にしつつ、組合活動そのものへの対応を尋ねているものであって、その真意は、国労脱退を示唆するものにほかならない。

なお、会社は、C2職場長とA11との話合いは、勤務終了後の職場外でのことであり、そこにおける同職場長の行

為については、会社が責任を負うことはない旨主張する。

しかしながら、前記第1.6(4)認定のとおり、①当初、C2職場長がA11の個人面談を担当する予定であったが、他の仕事の関係上、その面談に出席できなかったこと、②A11はC5助役の食事の誘いに応じ、その際、C2職場長と話をしたいと述べたこと、③その後もC2職場長と二人で話をしたいと述べたこと、及び、④C5助役は、C2職場長とA11の話合いの日程調整のため幾度も同人の職場に足を運んでいること、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、C2職場長とA11との話合いは、全く個人的なものであったというよりも、個人面談の延長上にあるものであり、実質的には同職場長の職務上の行為であると解すべきである。

(オ) A12の場合

前記1.6(5)ウ認定のとおり、平成8年11月9日のA12の個人面談において、C8助役は「意識改革はできましたか」と発言し、その意味が国労に関するものであるか否かを問うA12の発言に対し、同助役はこれを肯定したこと、及び、A12の国労を脱退する意志はないとの発言に対して、同助役は「身辺整理をしなければ、今の仕事はずっとやっていけない」と発言したこと、が認められる。ところで、A12は平成9年4月に鉄工職場から台車職場に異動したものの、入社以来従事してきた塗装関係の仕事を続けていきたいとの希望があったことは、前記第1.6(5)イ認定のとおりである。

これらの事実からすると、C8助役は、塗装関係の仕事の継続を望むA12に対し、国労から脱退しない場合には、職場配置上の不利益を受けることを暗に示唆し、脱退勧奨したとみることができる。

イ 会社の責任等

以上の事例にみると、A8及びA9に対して明確な脱退勧奨が行われたとまでは認められないが、少なくとも脱退勧奨と解し得る職場長又は助役の言動があったことは否定できないし、A10、A11及びA12に対しては、個人面談の場で国労からの脱退勧奨がなされたと言わざるを得ない。さらに、A9、A10、A11に対して組合活動としてのビラ撒きについて批判を行ったことも明らかである。

したがって、職場長及び助役による本件脱退勧奨は、組合活動に対する支配介入と言うべきで、これらの行為は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

また、本件脱退勧奨において、脱退勧奨を行った職場長及び助役はいずれも組合員資格を有し、現に別組合の組合員であるが、当該勧奨は、会社業務である個人面談の場で反復・継続的に行われていることから、会社の明示又は黙示の指示、あるいは少なくともその意味を体して行ったものとみるのが合理的である。仮にそうでないとしても、被申立人は、職場長らによる本件脱退勧奨を防止する有効な方策を何ら講じておらず、会社業務の場における管理者の行為については、会社にその責任があると言うべきである。

2 廃車解体業務への配属について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

鉄工3組が担当している廃車解体業務は、単に車両を解体するにすぎず、車両を作り上げたり、検査・修理したりする業務と比較し、技術・経験も余り必要のない精神的にもやりがいの伴わないものである。その作業は屋外で行う必要があり、ガスバーナーを使用するため真夏であっても完全な保護具を着用しなければならない上、扇風機すら使用できず、逆に真冬であっても、防寒具を着用できず、しかも、アスベストという有害物質にさらされ、肉体的にも過酷で危険な作業でもある。

また、車両清掃業務は、外注で実施されているにもかかわらず、それをさらに鉄工3組で行うことは、効率性からして疑問であり、見せしめのために行っているとの疑念が払拭できない。

これらの業務については、従来、ローテーションで交替して行っていたが、会社は、このような肉体的にも過酷な業務を、しかも見せしめ的に固定化し、そこに国労組合員を集中的に不当に配属した。

分会が会社に対し、不当配属の改善等の申入れを行ったにもかかわらず、会社はこれを改善しようとはせず、依然として国労組合員を集中的に、しかも主として55歳以上の国労組合員を配属し続けている。

これは、明らかに、国労組合員であるがゆえの不利益取扱いであり、国労に対する組合弱体化を目的とした不当労働行為にほかならない。

イ 会社は、次のとおり主張する。

老朽化した車両はいずれ解体せねばならず、廃車解体業務は必ず発生する必要不可欠な業務である。また、車両清掃業務についても、平成4年に経営理念のサブテーマとして「き

れいな工場からきれいな車を出そう」と決定し、民間サービス企業である会社にとって顧客サービスの重要な要素となることから、外注での実施に加えて社員によってもこれを行っている。吹田工場ではこれらの業務を重要な業務の一つに位置付けている。

申立人らは、これらの業務は、やりがいがないゆえに不利益な職場であると主張するが、やりがいがあるか否かは個々の社員の主観的要素に左右されるものであり、会社にとって必要かつ重要な業務を遂行しているという誇りと自覚を持たばおのずとやりがいも生まれてくるのである。

また、申立人らは、廃車解体業務は他の職場の業務に比して過酷であると主張するが、次の理由により他の職場の業務に比して著しく苦痛というものではない。

- ① 廃車解体業務のうち解装作業は車両内の作業であり、廃車解体業務すべてが屋外作業ということではない。
- ② 屋外作業は、廃車解体業務意外にも存在しており、何ら特異なことではない。
- ③ 鉄工3組でガスバーナーを使用している者はごく一部にすぎず、しかも使用するのはごく短時間に限られている。
- ④ 工程が他の職場に比して緩やかであり、超過勤務もない。
- ⑤ アスベストの残存している車両は限定でき、少数・少量であり、仮に作業中にアスベストが発見されたとしても専門処理業者が処理を行うこととなっており、鉄工3組の社員が直接対処するわけではなく、しかも社員は作業中、防護マスクを着用していることからアスベストを吸引する可能性はない。

さらに、申立人らは、鉄工3組には国労組合員が多く、組合所属による差別であると主張するが、鉄工3組への配属については、①ガスバーナー又はフォークリフトを使用する業務に従事する場合、その資格の有無、②若手社員の技術力を他の職場で養成するとの観点から、比較的高年齢の社員であること、③個々人の能力・適性(具体的には、経験者であること、工程進捗に協力的でないことの二つの意味)、といった適正な人選基準に従って行っており、鉄工3組に国労組合員が多いのはその結果にすぎず、何ら不当な点は存在しない。つまり、高年齢の社員が早期退職特別優遇制度を活用し、早期に退職している西労組とは異なり、国労組合員には比較的高年齢の者が多く、しかも能力・適性という基準に合致する

者が多いのである。

なお、平成8年6月に、それまでのローテーションから特定の社員に廃車解体業務を担当させることにしたのは、新製車両の増加に伴う廃車車両の増大に十分対応するためであり、固定した社員で業務を行った方が効率的であることから、これはむしろ当然な対策と言うべきである。

以上のことから、本件配属は、組合所属による差別などではありえず、申立人らの主張は失当である。

(2) 不当労働行為の成否

ア 廃車解体業務は、老朽化した車両を解体する業務であり、前記第1.7(1)及び(2)認定のとおり、①作業は屋外で行い、特にガスバーナーを使用する際、作業者は、真夏の炎天下であっても常に完全な保護具を着用しなければならず、逆に真冬の厳しい寒さの中でも防寒具を着用できない作業であること、及び、②アスベストが使用されている車両を扱う作業であること、が認められ、相当程度身体的な負担と危険性を伴う労働であることは否定できない。もっとも、その作業工程は作業完了期限のある業務に比して緩やかであることも事実である。また、その車両清掃業務は、前記第1.7(1)ウ認定のとおり業務であって、これを担当する者にとってそれまで培ってきた整備等の技術を活かせない業務であると考えられる。

これらの業務の評価につき会社と分会の主張は対立している。

会社は、廃車解体業務は必要不可欠な業務であり、車両清掃業務についても、顧客サービス向上の観点から重要な業務であると位置付けていると主張しているのに対し、申立人らは、廃車解体業務は、肉体的にも過酷で危険な業務であり、やりがいを伴わないもので、見せしめ的に業務を固定化しており、また、車両清掃業務は外注で実施されているのをさらに鉄工3組で行うことは効率性の観点から疑問であり、そのような業務に国労組合員を集中的に配属し続けるのは不利益取扱いであると主張する。

そこで、鉄工3組への配属が合理的な理由の下に行われたかどうかを以下検討する。

イ まず会社が鉄工3組に配属する社員の人選をする際の基準の合理性についてみる。

会社は、鉄工3組配属の人選は、①ガスバーナーやフォークリフトの資格を有する者、②高年齢者、③個々人の能力・適性(具体的には経験者であること、工程進捗に協力的でな

いこと)、といった基準に基づいて実施し、結果として、鉄工3組に国労組合員、中でも55歳以上の国労組合員が集中することとなったと主張する。

そこで、その基準について個々にみていくと、まず、①の基準については、車両の解体にはガスバーナーやフォークリフトの使用が必要であるから、これらの資格を有する者を配置するとの基準は、一応合理性があるし、有資格者の中の特定の人物を指定した形跡もないから、公平な配置であると認められる。次に、②の基準については、前記第1.8(1)認定のとおり、会社が人材育成の観点から他部署の職場における業務を経験させて技術力の養成・向上を図る「多能工化」を人事施策の一環として若手社員に対して採用し、また、個々の社員の能力評価を会社が行うものである以上、上記のガスバーナー及びフォークリフトを使用する場合以外に特別な資格、技能及び技術力を必要としないと考えられる廃車解体及び車両清掃業務に適任と判断した社員を配置・配属したにすぎず、結果として、それらに該当する者が高齢の社員に集中する傾向にあることは否定できない。

これらのことから、会社の主張は首肯できるところである。

さらに、③の基準のうち経験者を重視することについては、廃車車両の増加に対応するためとの理由からすれば、一定の合理性を有するとみるのが相当である。

また、作業工程進捗に協力的でないことという基準については、会社側に個々の社員の配置・配属に関して人事上の裁量権があるため、作業工程の進捗を図る必要のある職種に適任ではないと判断した者を廃車解体業務に配置・配属することは、不合理とまでは言えない。

ウ そうすると、会社の示す配置基準に一応合理性が認められるのに対し、申立人らは、前述のとおり肉体的にも精神的にも過酷な業務を担当する鉄工3組への配属は、国労組合員に対する不利益処分であると主張するが、鉄工3組の担当する廃車解体業務が相当程度身体的な負担と危険性を伴うことは、前記ア判断のとおりであるとしても、他の職場の業務に比べて格段に過酷な業務であるとする疎明は十分ではない。

エ ところで、本件申立時の鉄工3組の構成状況は明らかではないが、前記第1.2(3)及び7(4)ウ認定のとおり、鉄工3組の前身組織である旧鉄工職場4組発足時の平成8年6月1日現在の国労組合員の配属比率は、全配属者10名のうち国労組合員が7名で70%を占め、吹田工場全体の国労組合員比率37.9%に比して高く、また、平成11年3月1日現在では、全配属者21

名のうち国労組合員が17名で約80%という比率であり、当時の吹田工場全体の国労組合員の比率に関する資料はないものの、かなりの偏りがみられることは確かである。しかしながら、上記イで判断したとおり、会社の人選に一応の合理性があることから、上記のような偏りも直ちに国労組合員を集める意図によるものとまで言うことはできず、結果としてそのようなことになったとみるのが相当である。

オ 以上のことから、廃車解体業務への配属は、会社による管理運営上の判断から合理的基準によってなされた配属であるとみざるを得ず、鉄工3組に配属されている国労組合員の比率がかなり高いとの事実だけではこれを不当労働行為に当たるとみることはできない。

3 職場間異動について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

国労は、個々の組合員の団結の維持、拡大を図るため職場の班単位の組合活動を重視しており、その班役員は、組合活動の中心的役割を担っている。こうした状況下、会社は、本件異動により5名もの国労班役員を職場間異動させた。班役員の異動は、同じ工場内といえども、意思疎通を図るにも移動に時間的なロスが生じるなど、職場の組合活動に大きな影響を及ぼすことになるので、組合員の要望を聞くべきである。それにもかかわらず、会社は、かつてない5名という多くの班役員を一度に異動させ、職場における組織の弱体化を図り、その結果、部品職場においては、約20名もの国労組合員が脱退した。

会社は、本件異動の対象となった5名の国労班役員については、それぞれ人選に合理的な理由があり、組合弱体化を図ったものではないと主張する。しかし、その理由も合理性を欠く不当なものであり、例えば、A11については、職務上、4回のミスをしたことをその理由に上げているが、いずれのミスも処分には至っておらず、とりわけポイントミスによって電車を脱線させた事実はなく、それらが重大なミスとは言えず、他の社員より特別多いという訳でもない。また、人によっては、同じミスをして所属組合によって公にならない場合もあり、会社の主張は不当である。

したがって、会社が行った本件異動は、不当な異動であり、かかる行為は、不当労働行為に該当する。

イ 会社は、次のとおり主張する。

申立人らは、班役員の異動によって組合活動に多大な支障

が生じると主張するが、そもそも就業規則で会社の許可を得た場合を除き、勤務時間内又は会社施設内での組合活動は禁止されている。また、本件異動は、A27を除き、いずれも吹田工場内での異動にすぎず、社員食堂や組合事務所などを利用すれば他の職場の国労組合員と意思疎通を図ることは十分可能である。

さらに、申立人らは、一度に5名もの班役員を異動させたことが不当だと主張するが、国労よりむしろ他組合のほうが職場間異動した役員は多いのである。

そもそも職場間異動は、人材の有効活用という観点から合理性を有することは疑う余地もなく、どの社員をどの業務に従事させるのか、という点はもともと会社に広範な裁量権が存している。そのため、異動の人選に当たっては、社員の多能工化、あるいは要員・業務量等の変化、さらには個々の社員の能力・適性等を勘案しているものの、会社が班役員までも把握することは不可能である。そのため、組合弱体化を目的とした職場間異動を命ずることなどあり得ない。本件申立ての5名の組合員についても、以下のとおり正当な理由があり、組合役員であることを理由として職場間異動した者など全く存しない。

- (ア) A4については、部品職場でモーター枠の検修を行っていたが、他の社員と比べ作業能率が悪く、作業能率を上げる努力を怠ったばかりか、他の社員に対し文句を言うなど業務妨害的言動が見られたため、同作業は不向きと判断し、同人に他職場での技術を習得させ、ガス溶接の資格を活かせること等を考慮し、鉄工職場に職場間異動させた。
- (イ) A5については、台車職場において、播但線電化に伴う大型改造工事のため人員が不足していたところ、同人は昭和44年から同63年までの間、同職場に長年勤務した経験があったため、職場間異動させた。
- (ウ) A6については、第二電車職場において、播但線電化に伴う大型改造工事のため人員が不足していたところ、同人は、昭和54年から同62年までの間、同職場に長年勤務した経験があったため、職場間異動させた。
- (エ) A7については、個人面談の中で、工場全体を知りたい、台車職場と鉄工職場の経験がしたいとの希望を述べており、また、多能工化の方針に従い、台車職場への職場間異動を行った。
- (オ) A27については、高槻派出所で信号業務に従事していた

が、ミスが多く、工場内でのグループ作業が妥当と判断し、第一電車職場に職場間異動させた。

したがって、申立人らの主張は明らかに失当である。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.8(4)アないしオ認定のとおり、本件異動によりA4は部品職場から鉄工職場へ、A5は部品職場から台車職場へ、A6は部品職場から第二電車職場へ、A7は第二電車職場から台車職場へそれぞれ異動したが、いずれも吹田工場内での異動であること、A27は本件異動により高槻出張所から吹田工場の第一電車職場に配属されたものであることが認められる。

イ このうち、A4、A5、A6は、本件異動時にはいずれも部品職場の班役員であったが、前記第1.8(4)ア認定のとおり、A4が本件異動後の平成10年7月、鉄工職場のC10助役と話したとき、同助役がA4に対して「部品(職場)で脱退工作をやられていると言う人がおる。A4、あまりそこらのことについて、口をはさまんようにやってくれんか。A4がおるから、なかなか組合を脱退できないやつもおるしな」と発言したことが認められる。このことは、A4が、会社から脱退勧奨を受けた部品職場の国労組合員に対して、組合への引き止め・慰留をしていたものと考えられ、部品職場の班役員であった同人の影響力が、異動前はもとより鉄工職場に異動した後であっても、部品職場においてなお大きいことを会社が認めていたものとみることができる。

また、前記第1.8(5)認定のとおり、A4ら3名が所属していた部品職場では、本件異動により6名の役員体制が半分の3名体制になったこと、及び、本件異動前の平成5年1月から同9年6月までの4年半の期間の脱退者数が8名にすぎないのに対し、本件異動後から平成10年12月までの1年半の期間に約20名の組合員が国労を脱退したこと、が認められる。

以上の事実及び前記1判断のとおり、会社による脱退勧奨の事実を併せ考えれば、特に影響力のあったA4をはじめ組合役員3名が他の職場に異動したことを契機に国労からの脱退者が著しく増加したものと判断できる。

ウ 次に、会社は、職場間異動の人選は会社の広範な裁量権の下にあり、その基準は、社員の多能工化、要員・業務量等の変化、個々の社員の能力・適性等であり、本件異動も、この基準に基づいており、それぞれ合理的な理由があると主張するので、その個別の人選理由について、以下検討する。

(ア) A4について、会社は、同人の作業能率が他の社員より劣っていること、作業能率向上の努力を怠ったこと、及

び、業務妨害的言動を行ったこと、のそれぞれが部品職場の作業に不向きと判断して同人の所有するガス溶接技能資格を活かすこと等を考慮したことが異動理由であると主張する。

しかし、A4の作業能率が他の社員より劣っていることや同人が作業能率向上への努力を怠っているとの会社の主張に関しては、同人と他の社員とを長期間にわたって比較した具体的な作業記録や資料等を提示・立証する等の疎明が何ら行われておらず、会社の主張は採用できない。

- (イ) A5及びA6について、会社は、播但線電化に伴う大型改造工事の影響で台車職場や第二電車職場が人手不足となり、同人らはそれぞれ経験があったので、その補充として人選を行ったと主張する。

前記第1.8(2)及び(3)認定のとおり、吹田工場では、播但線電化に伴うプロジェクトチームが結成され、平成9年6月からプロジェクトが開始されたこと、その影響で、人手不足等の職場が生じたこと、及び、平成9年7月1日、同年10月1日に本件異動が行われたこと、がそれぞれ認められる。したがって、本件異動は、プロジェクトの影響で人手不足となった職場に社員を補充するため実施されたものと考えられ、その人選に当たって、経験を考慮したことについては理解できないではない。しかしながら、会社は、台車職場及び第二電車職場がどの程度人手不足であるかとか兩名のどのような技術等が必要とされるのかといった観点からの疎明を何らしていない。

- (ウ) A7の移動については、会社は個人面談の際にA7が台車職場への異動を希望したので、その希望を採用したと主張するのに対し、組合は、何らその主張を覆すに足りる反証を疎明しておらず、不当労働行為であると言うことはできない。

- (エ) A27について、会社は、高槻派出所において従事していた信号業務でのミスが多いことを本件異動の理由に挙げる。確かに同人は、前記第1.8(4)才認定のとおり、信号業務に係る4回のミスをし、電車の出発などに支障を来したことが認められる。これについて、申立人らは、同人のした4回のミスは内容的にも重大なものでなく、これをもってミスが多いとは言えないから、同人の異動理由をミスが多いとする会社の主張は不当であると主張する。

しかしながら、信号業務は、電車の安全性の確保の観点からも、電車を時刻どおり出発させることによる乗客からの信頼獲得の目的からも重要な業務であり、鉄道業務の基本にかかわるものであると考えられ、こうしたミスを繰り返すことは、重大な問題であり、これをもって、同人は信号業務に適していないと会社が判断したとしてもやむを得ないと考えられる。

したがって、A27に対する人選理由には合理性があると認めるのが相当である。

エ なお、会社は、国労よりむしろ他組合のほうが職場間異動した役員は多いと主張するが、本件異動において、会社がそれを具体的に比較できる資料を示しておらず、それを認めるに足りる疎明はない。また、会社は、分会単位の国労と西労組の役員の移動に関する疎明を提出しているが、この疎明をもってしても、A4ら3名の異動の合理性を首肯し得るものではない。

さらに、会社は、本件異動について、A27を除く他の4名の班役員はいずれも吹田工場内での異動にすぎず、食堂を利用するなどの方法により組合員との意思疎通は十分可能であり、組合活動を行うに当たって特に支障となることはないとは主張するが、広大な敷地内に多数の社員が点在する実態からみると、組合員相互の日常的な意思疎通に支障が出るとみるのが相当である。

オ 以上をまとめると、A4、A5、A6については、本件異動に当たっての合理的な理由が認められず、会社は、申立人らの組合を弱体化させる意図の下にこれら3名の国労組合員である班役員を異動対象者として選定し、異動を命じたものと認められ、このことは、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。

他方、A7については、異動を不当労働行為とする疎明がなく、また、A27については、本件異動に当たり合理的な理由があると認められるので、両名に対する異動は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と認めることはできない。

4 一時金の減額について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

A13及びA26は、保護メガネを着用しなかったことから平成8年年末手当を5パーセント減額され、A7は、国労マーク入りのポールペン、いわゆる国労グッズを他の人の目に触れると

ころに着用していたことから、平成8年年末手当及び同9年夏季手当をそれぞれ5パーセント減額された。

これらの減額理由が、いずれも正当性がないことは、次のことから明らかである。

つまり、保護メガネについては、その着用に関わしきがあることや視力低下をもたらすものであるため、実際に作業に従事している時以外は外している者が多いにもかかわらず、会社は組合役員に対してのみ、通路を歩行している時等、實際上、何の不都合も生じない時の不着用を問題にし、減額査定を行ったのである。

また、国労グッズについては、国労バッジと異なり、実用性があり、しかもそれに組合マークであれ、どのような模様をつけるかは着用者の自由であり、むしろ国労グッズを外すよう指導する会社の行為こそが違法である。

したがって、会社がA13ら3名に行った期末手当の減額処分は、同人らが組合役員であることを嫌悪したがゆえの不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

A13ら3名に対して減額査定を行ったのは、個々人の不都合な行為を総合的に判断した結果、賃金規程に定める「勤務成績が良好でない者」に該当すると判断したためである。

つまり、減額査定的主要理由は上司への反抗的な態度など職場秩序を乱す行為であって、申立人らが主張する保護メガネの未着用、国労グッズの着用そのものではない。

会社が保護メガネの未着用に対し、常時着用するよう注意指導を行ってきたのは、就業時間中は当然着用することが就業規則に定められており、また、未着用による事故発生事例を重視し、労働災害を防止するためであり、その指導にあえて反してまで着用を拒否する合理的な理由は見当たらず、そのような反抗的な態度をとること自体、責任感を欠き、業務命令違反であると同時に、安全に対する意識が低いことの現れと評価せざるを得ない。

なお、申立人らは保護メガネを着用すると視力が低下すると主張するが、吹田工場で使用している保護メガネは、JIS規格に合格しており、視力が低下する心配はないのである。

また、国労グッズは、組合のマークが入っており、組合バッジと同様に他の労働組合の組合員に対して組合の団結を誇示する組合活動に当たるものであり、職場秩序維持の観点から、また、職務専念の義務に違反することから、その着用に対して注意を促すことは当然かつ正当な行為であって、申

立人らが主張する違法行為には該当しない。

このように、A13ら3名の減額査定には合理的な理由があり、不当労働行為に当たらない。

(2) 不当労働行為の成否

ア A13及びA26に対する年末手当の減額措置について

平成8年年末手当の調査期間内の執務態度についてみると、前記第1.9(3)ア及びイ認定のとおり、A13は、C11助役から保護メガネを着用するよう注意指導を4回受け、その中で「うるさい」と発言したこと、また、A26は、職場長等から同様の注意指導を10回受け、その中で「メガネは持つとる。必要なときは掛ける」と発言したこと、が認められる。

保護メガネの着用は、前記第1.9(2)ア認定のとおり、就業規則第136条に規定されているところであるが、とりわけ吹田工場では、過去に保護メガネ未着用による労働災害が多発したこともあって、平成7年3月6日には、工場長の通知により保護具着用の徹底が図られるなど、保護メガネの着用指導強化が実施されてきたことが認められ、上記A13及びA26への注意指導は、その一環として行われたものといえる。申立人らは、保護メガネを常時着用しない理由として、通路を歩行している時等、保護メガネを着用しなくとも何の不都合も生じないということのほか、保護メガネは視力低下をもたらすとか、A13及びA26以外にも保護メガネを着用していない社員は多いなどとか主張するが、会社が過去の労働災害の事例を重視し、作業場以外の場所においても保護メガネの着用を指導することは安全管理の観点から当然のことであるし、保護メガネの着用による視力低下の影響のないことは前記第1.9(2)イ認定のとおりである。また、A13及びA26以外にも保護メガネを着用していない社員が多いという点については、これを認めるに足りる疎明がない。

したがって、上司の再三の注意指導に従わず、あえて反抗的な態度を示したA13及びA26の執務態度について、会社が「勤務成績が良好でない」と判断したことを不合理とまで言うことはできず、会社に不当労働行為はない。

イ A7に対する年末手当及び夏季手当の減額措置について

(ア) 平成8年年末及び同9年夏季手当の調査期間内の減額措置についてみると、前記1.9(3)ウ(ア)及び(イ)認定のとおり、A7は、①点呼終了後、C5助役から国労マーク入りのポールペンを外すよう注意を受け、「おっさんうるさいな。しつこいんじゃ」と発言したこと、②点呼中にズボンの後ろのポケットに両手を突っ込んでいてC5助役

から注意を受けたこと、③喫煙指定場所以外で喫煙して
いてC14助役から注意を受けたこと、④点呼終了後にC5
助役から会社の経営理念の唱和を指導され、「元気あ
んのはあんただけや」と発言したこと、⑤詰所に入りクー
ラーを付けて休憩していたところをC5助役から注意を
受け、「たばこ一服、二服吸うぐらい、ちょっとかまへ
んやないか」と発言したこと、⑥国労マーク入りのシャ
ープペンシルを外すようC5助役から注意を受け、「あ
んたも工場長と一緒にやな。小さいことばかり言うて」等
と発言したこと、⑦C5助役から国労マーク入りの手帳をポ
ケットの中に入れるよう注意を受けたとき、「うるさい」
と発言したこと、及び、⑧事務所に入って他の社員が呼
び出されているのを見て、「定時内にしたらんかい」と
述べたこと、がそれぞれ認められる。

- (イ) このうち、①及び⑥について、会社が服装の整正を就
業規則に規定する理由は、職場秩序の維持や事故の未然
防止を考えてのことであり、通常、企業では、必要な場
合、制服を支給するなど具体的な服装の管理をし、職場
秩序の維持に努めている。このような目的をもった制服
に、組合員が自らの意思により、国労マークの付いたシャ
ープペンシル・ボールペン・手帳(以下「国労グッズ」
という)を就業時間中に携帯することが服装の整正を規
定した就業規則に抵触し、併せて就業時間中の組合活動
に該当するかが問題となる。そこで、以下では、国労グ
ッズのa.携帯状況、b.国労マークの形状、c.団結を示す
スローガン等の表示、d.携帯についての組合組織の決
定・指令等の有無、e.就業規則上の事務についての私物
の禁止、f.一般の乗客への影響等、についてを逐次検
討することにする。

a.については、国労グッズを胸・袖ポケットに差し込
んだ状況であり、国労マークが組合員及び他の社員の目
に触れる可能性があるものの、常に携帯し、顕示してい
る様子もなく、具体的に業務上の影響があったとする会
社の疎明がない。b.については、シャープペンシル・ボ
ールペン・手帳に付けられている国労マークは、縦6mm
×横7mmと極めて小さく、地味で、余程近づかないと国
労マークだと確認することが難しい。c.については、国
労グッズに組合活動のスローガンや団結を示す表示が
ない。d.については、組合の組織的な決定・指令等があ
ったとの疎明がない。e.については、就業規則上、実用

性のある私物のシャープペンシル・ボールペン・手帳等の使用・持込みを禁止する就業規則上の条項がない。f.については、吹田工場は一般の人の立入りを禁止しているので、一般の乗客との直接の接触はなく、乗客に悪い影響を与えるものとは考えられない、と言うべきである。そうすると、国労グッズを携帯することが、服装の整正に反し、就業時間中の組合活動に当たるとは考えられない。

- (ウ) 次に、会社は、就業時間中に国労グッズを携帯する行為を、職務専念の義務に違反すると主張する。しかし、会社の主張する職務専念の義務は、具体的な労働を誠実に遂行するに支障のない限りで認められるものであるのに、会社は、A7の就業時間中の国労グッズ携帯が業務遂行に影響を及ぼし、定められた業務上の成果をあげていないことや組合及び他の社員が同人の国労グッズ携帯によって業務の遂行に明確な支障を来たしたことなどにつき具体的な事実の疎明がない。
- (エ) さらに、前記第1.9(4)ア及びイ認定のとおり、減額措置後、①C5助役はA7に対して、減額措置の理由が国労マーク入りボールペンを着用していたこと、及び、勤務時間中に詰所で休憩していたことであると説明していること、また、②C2職場長は、A7が減額理由を尋ねたところ、「苦情処理会議で処理することやから、ここでは言うことができない。自分の胸に手を当てたらわかるやろ」と発言していること、が認められる。とりわけ、減額措置については、苦情処理会議で処理すべき事柄であるとはいえ、C2職場長は、A7に減額理由をわかりやすく説明すべきであったのに説明が不十分であり、対応が不適切であるとみることができる。また、①のC5助役による減額措置理由の説明、すなわち、国労マーク入りボールペンを着用していたこと、及び、勤務時間中に詰所で休憩していたことが減額査定の理由であるとする説明と、会社の主張する減額査定の理由、すなわち、上司への反抗的な態度など、職場秩序を乱す行為が減額査定の対象となったのであって、保護メガネの未着用、国労グッズ着用を対象にしたものではないとの主張に一貫性がなく、会社内部において当該減額措置の理由が必ずしも一致していないことを露呈したものと言うべきである。
- (オ) 以上を総合して考えると、本件国労グッズ携帯の範囲

や程度をもって、職場秩序を乱し、職務専念の義務に反するとするのは妥当性を欠くと考えるべきである。これらの点に関する上司の注意・指導に対してA7が反発し、その発言はいささか不穏当な表現を含んでいることは確かであり、当委員会としては、上記イ(ア)判断のうち、国労グッズ携帯以外に係る②、③、④、⑤及び⑧の一連のやり取りにおけるA7の言動については、問題なしとはしない。しかし、労働契約上優越的な地位にある会社は、問題の発生原因と結果とを明確に区分して合理的な減額措置を実施すべきところ、会社が一連の言動を一体的に査定し、「勤務成績が良好でない者」として年末手当及び夏季手当を減額措置したことは、妥当性を欠くものとみざるを得ない。また、減額措置後においても、上記(エ)判断のとおり、A7に対する減額措置の理由の説明及び対応も不適切であると言わざるを得ない。

したがって、A7に対する平成8年年末及び平成9年夏季手当の減額措置は、A7に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図した不当労働行為というべきである。

5 救済方法

申立人らは、会社に対し、謝罪文の掲示を求めるが、主文4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14年2月26日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印

「別表 略」