

兵庫、平12不2、平14.10.15

命 令 書

申立人 ジェーアール西日本労働組合

同 JR西日本労働組合近畿地方本部

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人西日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)の助役らが、会社の従業員で、申立人ジェーアール西日本労働組合(以下「JR西労」という。)及び同JR西日本労働組合近畿地方本部(以下「JR西労近畿地本」という。)の組合員A(以下「A」という。)にネクタイを手渡したり、賃金の試算表を手渡したりしたことなどが、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、支配介入の禁止等を求める救済申立てをした事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、神戸支社a鉄道部において、管理者をして、申立人らの組合員に対し、申立人らからの脱退を懲憑するなど申立人らの運営に支配介入してはならない。
- (2) 会社は、神戸支社b鉄道部において、管理者をして、申立人らの組合員に対し、申立人らからの脱退を懲憑するなど申立人らの運営に支配介入してはならない。
- (3) 謝罪文の手交

第2 当事者の主張

1 申立人ら

(1) 助役の権限について

助役は、管理者として、部下の日常業務について監督指導を行う立場にあり、人事考課のもとになる勤務成績等にその意見が反映されるなど、昇進、昇格、転勤等に多大な影響力を有している。

(2) 支配介入の有無について

ア 会社の関与

会社は、スト権の確立の提案等を通じて、労働組合の自主性

を主張した申立外全日本鉄道労働組合総連合会(以下「JR総連」という。)を嫌悪し、申立外西日本旅客鉄道労働組合(以下「西労組」という。)中央執行委員長X1(以下「X1委員長」という。)をしてJR総連との関係断絶を提案させ、同時に助役をして西労組のJR総連からの脱退を慫慂して西労組への支配介入行為を繰り返した。

このため、西労組内のJR総連を支持する組合員は、やむを得ず西労組を脱退し、JR西労を結成するに至ったが、会社はその後JR西労を敵視し、助役をしてJR西労への支配介入を繰り返している。その結果、JR西労の組合員数は結成時の半数以下に激減した。

本件は、助役が、自ら有する昇進、昇格、転勤等の人事に関する権限を利用して、又は、JR西労を嫌悪する会社の意を受けて、脱退慫慂を行ったものであり、かかる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。

イ 助役の行為

(ア) B助役の行為

① ネクタイを巡る行為

平成11年2月2日、a鉄道部助役B(以下「B助役」という。)がAに対しスナック「C」において組合を替わるよう迫り、Aが断るとJR西労青年部があっせん販売したネクタイ(以下「オリジナルネクタイ」という。)を別のネクタイに替えるよう求め、同月10日、勤務時間中に会社施設内で別の古いネクタイを手渡し、同年3月6日には、再度別の新しいネクタイを手渡した。

なお、オリジナルネクタイを替えるよう働きかけることがJR西労からの脱退慫慂を意味することは明らかであり、岡山県地労委平成7年(不)第1号事件の命令においては、会社もこれを認めていると認定されている。

② 転勤、昇進を巡る行為

平成11年10月20日、B助役は、神戸支社主催の会社業務に関する意見発表会の明石地区予選(以下「意見発表会」という。)終了後にAを食事に誘った際、君を転勤させようと思えばできる、交番担当(運転士及び車掌(以下「乗務員」という。))の勤務指定表の作成補助、乗務点呼、運行表示装置操作補助、鉄道部収入金管理補助などを行う業務)はほかからでも持ってこれると述べて、JR西労の脱退届に名前を書くよう求めた。また、その場で、平成12年4月1日から実施される新しい昇進・賃金制度(以下「新制度」という。)の話をするとともに、新制度におけるAの賃金を試算

して今度渡すと述べた。

その後、B助役は、職務を通じてしか知り得ない新制度の概要資料に基づいて、Aが新制度で昇進試験に合格した場合の賃金を試算した表(以下「新制度での賃金試算表」という。)を作成し、これを平成11年10月26日に、JR西労を脱退すると昇進、昇格で有利になることを示すため、誰にも見せるなどと言ってAに手渡した。

(イ) D助役の行為

a鉄道部助役D(以下「D助役」という。)は、平成11年4月24日に開催されたa鉄道部の部長、助役及び内勤担当者の会議(以下「a鉄道部幹部会」という。)で神戸支社人事課担当課長E(以下「E課長」という。)から年次有給休暇(以下「年休」という。)と勤務変更でJR西労を攻めて脱退者を出すくらいのことをやれと指示されたことを受けて、Aに対し、今が時期だから、脱退届に名前を書いてほしい旨述べて脱退を懲慥した。

そして、a鉄道部では、その後、勤務指定後の年休請求への対応が厳格になったが、同鉄道部の乗務員のほとんどがJR西労の組合員であったことから、不利益を被ったJR西労の組合員のJR西労に対する不満が増大し、このことがひいてはJR西労の団結力の低下につながることもあった。

なお、D助役が同年10月26日にAを飲みに誘ったのも脱退懲慥する機会をつくるためであり、そのことは、同月28日にD助役がJR西労中央執行本部法対部長F(以下「F法対部長」という。)から抗議を受けたことをAに告げた際に、D助役自身が認めている。

(ウ) G助役の行為

b鉄道部助役G(以下「G助役」という。)は、JR西労及びJR西労近畿地本の組合員のH(以下「H」という。)との面談において、Hができればb鉄道部に残りたい、転勤する場合の転勤希望先は特になし、転勤よりむしろ出向を希望すると述べたことを受け、勤務時間中に会社施設内において、転勤に関する話をする中で、JR西労にいと希望どおりの転勤ができない旨述べるなど、人事に関する権限を利用して脱退を懲慥した。

2 被申立人

(1) 助役の権限について

助役は、鉄道部、駅、電車区などの各現業機関の長(以下「箇所長」という。)の補佐又は代理をするという立場から、箇所長の指示に従って職務を遂行しており、独自の権限はない。

昇進、昇格、転勤等の人事に関する権限についても、その権限を有するのは支社であり、支社から照会を受けた箇所長が助役に事実関係を確認し、助役がそれに回答することはあるが、助役に人事に関する権限はない。

(2) 支配介入の有無について

ア 会社の関与

西労組の組合員の一部が西労組を脱退してJR西労を結成するに至ったことは、労働組合内部の問題であり、会社が関与するところではない。

JR西労結成後、西労組は組織の拡大と強化を方針に掲げて取り組んでおり、申立人らが不当労働行為であるとする助役の行為は、西労組の組合員である助役がその組織拡大方針に従って行動したものである。

会社がJR西労を嫌悪した事実はなく、B助役、D助役及びG助役をしてJR西労の弱体化を図った事実もない。

イ 助役の行為

(ア) B助役の行為

① ネクタイを巡る行為

B助役は、勤務時間中に組合意識を高揚させるものを着用すると服務規律上も点呼執行者であるAの立場上も好ましくないとの考えから、Aに対し、勤務時間中はオリジナルネクタイを着用しないよう指導し、別のネクタイを手渡したものであり、スナック「C」において、オリジナルネクタイを替えるように述べたのもこのような考えから出たものであって、組合を替わるよう迫った事実はない。

② 転勤、昇進を巡る行為

B助役が意見発表会終了後にAと食事に行った際、転勤の話を持ち出してAに脱退懇願した事実はない。

交番担当になることを希望する乗務員はほとんどおらず、Aが交番担当になるにあたっては、難色を示していた同人にB助役が繰り返し説得し、ようやく引き受けてもらったという経緯があるので、交番担当はどこからでも持ってこれるといった無意味な発言はするはずがない。

新制度の話をし、後日、新制度での賃金試算表を手渡したのは事実であるが、それは、新制度の話をしたときにAが興味を示したので、新制度を理解するための参考になると考えたためである。

なお、新制度での賃金試算表を作成するもとになった新制度の概要は、Aに新制度での賃金試算表を手渡した時には会社が既に公表しており、職務を通じてしか知り得ない

資料をもとに作成したものではない。

(イ) D助役の行為

a鉄道部幹部会でE課長は、本人以外の者による年休請求を認めると勤務に乱れが生じるおそれがあることから、年休の申請手続を就業規則の規定どおり行うことを指導し、さらに、勤務変更を容易に認めると付与すべき休日数や在宅休養時間(1勤務を終了し次の勤務に就くまでに確保すべき休養時間)が確保されないおそれがあることから、勤務指定後の年休請求については理由を詳しく聞き対応するよう指導したものであり、JR西労からの脱退懲憑については一切口にしていない。

また、会社がD助役に脱退懲憑を指示した事実はなく、D助役自身、西労の組合員としてその組織拡大方針に従い、Aに西労組に加入するよう勧めたことを認めている。こうした労働組合間の問題は、会社の関与できない問題である。

(ウ) G助役の行為

G助役が、転勤の話をする中で、Hに脱退懲憑した事実はない。

転勤に関する権限は支社にあり、助役がそれに関与する権限はない。そのことは周知の事実であり、G助役が転勤を口実に脱退懲憑することはあり得ない。

なお、Hは、面談で、転勤するなら泊まり勤務のある職場を希望すると言いながらも、転勤を命じられればどこへでも行くと述べていたのであり、b鉄道部に残りたいと述べた事実はない。

第3 本件の争点

- 1 助役は、昇進、昇格、転勤等の人事に関する権限を有していたといえるか。
- 2 会社は、B助役、D助役及びG助役をして、それぞれ支配介入の不当労働行為を行ったといえるか。

第4 当委員会が認定した事実及び判断

1 当事者等

- (1) 会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道の分割民営化(以下「分割・民営化」という。)に伴い、西日本地域において旅客鉄道運送を業とする株式会社として発足し、京都支社、大阪支社、神戸支社など10支社を有しており、審問終結時の従業員数は、約36,500名である。
- (2) JR西労は、平成3年5月23日、西労組を脱退した組合員により結成され、JR総連に加盟している労働組合であり、会社及び関連企業に雇用される者を構成員とし、審問終結時の組合員数は、

- 1, 531名である。
- (3) JR西労近畿地本は、JR西労の下部組織で、会社の京都支社、大阪支社及び神戸支社に勤務する者を構成員とする労働組合であり、審問終結時の組合員数は、592名である。

JR西労近畿地本は、その下に姫路支部など7支部を置き、姫路支部には、b鉄道部分会、a鉄道部分会などを置いている。

- (4) 会社には、JR西労のほかに西労組(約30,130名。審問終結時の組合員数である。以下同じ。)、申立外国鉄労働組合西日本本部(約3,160名)、同全日本建設交運一般労働組合西日本鉄道本部(約140名)などがある。

2 JR西労結成の経緯及びその後の状況

- (1) 昭和61年7月18日、分割・民営化の過程で、国鉄動力車労働組合(以下「動労」という。)、鉄道労働組合(以下「鉄労」という。)、全国鉄施設労働組合(以下「全施労」という。)、真国鉄労働組合(以下「真国労」という。)が中心となり、国鉄改革推進を票榜して国鉄改革労働組合協議会が結成された。
- (2) 昭和62年2月2日、分割・民営化を前提とした国鉄改革推進の立場をとる動労及び鉄労に加え、主に国鉄労働組合からの脱退者によって組織された鉄道社員労働組合及び全施労、真国労などが統合して結成された日本鉄道労働組合の4組合の連合体として、JR総連が発足した。
- (3) 同年3月14日、JR総連に結集した労働組合は、分割・民営化後に設立される予定の各会社ごとに単一の労働組合を結成し、西日本地域では、西労組が結成された。
- (4) 同年4月1日、会社が発足した。
- (5) 同年6月6日、会社と西労組及びJR西日本鉄輪会(会社発足に伴い、組合員資格を得た助役らにより結成された労働組合、後に西労組と統合。)は、JR西日本労使共同宣言において、会社は従業員の雇用と生活の安定を確保するために最大限の努力をし、西労組及びJR西日本鉄輪会は争議権の行使を必要とする労使紛争は発生しないことを認識した上で、経営安定のため、すべてに優先させて列車等の安定運行に取り組むこと等を確認した。
- (6) 平成2年6月19日、JR総連は第5回定期大会において、JR西日本労使共同宣言を前提に経営が行われた結果、経営が安定したこと等を理由として、早期にスト権の確立を図ること、各単位労働組合のスト指令権をJR総連へ委譲することなどを提案し、その是非について、職場討議を行うこととなった。

これを受けて、西労組においても、分会の大会等を通じて職場討議が行われた結果、会社の経営基盤が安定しておらず、西労組自体もスト権を確立できる状況に達していない時期にスト権

を確立することは時期尚早である、JR総連へのスト指令権の委譲は単位労働組合の自主性を損なうものであるという反対意見を集約した。

- (7) 平成3年2月19日、西労組第9回定期中央委員会において、X 1 委員長が、各単位労働組合間の連絡調整機関にすぎないJR総連が単位労働組合の自主性や独立性を認めないかのような立場に立ち、西労組に対する批判と組織介入を繰り返しているとして、当面JR総連との関係を断絶することを提案した。このことから議事が紛糾し、同会は流会となった。
- (8) 同年3月30日、西労組は、定期中央委員会を再度招集したが、上記X 1 委員長の提案に反対する執行委員が欠席したため、定足数に足りず、中央委員会は成立しなかった。
- (9) 同年5月23日、JR総連との関係断絶に反対する組合員約4,300人が、西労組を脱退して、JR西労を結成し、同年6月1日、JR西労近畿地本を結成した。
その後、西労組はJR総連を脱退した。
- (10) JR西労結成後、西労組は、一企業一組合を目指して組織の強化、拡大に取り組むことを、その方針として一貫して掲げている。
- (11) 本件申立時において、申立人らは、会社が所長や助役をしてJR西労からの脱退を懲慥したとして救済を申し立てた事件や、会社が助役をしてJR西労からの脱退を懲慥したことなどにより団結権が侵害されたとして損害賠償を請求した事件など、会社との間に7件の係属中の不当労働行為申立事件ないし訴訟事件をかかえていた。

3 勤務制度等

(1) 年休の請求手続等

就業規則において、年休の請求手続は、毎月20日までに翌月分の年休使用日をその他の所定事項とともに年休申込簿に記入して会社に届け出ること、それによることができない場合には、原則として前々日までに所定の手続をとることが定められている。

また、乗務員の勤務指定は、就業規則及び乗務割交番作成規程に基づき、翌月分が当月の25日までに行われ、会社は、勤務指定をする際に、就業規則に基づき、公休日(4週間に4日)と特別休日を合わせたものが、1箇月間に原則として9日以上になるように措置している。

このようにして勤務指定が行われた後の年休請求については、会社が時季変更権を行使する可能性が高くなるが、会社は、やむを得ない事情があると認めたときは、別の乗務員の勤務と変

更するなどの措置を講じている。

(2) 簡易苦情処理会議

会社とJR西労は、労働協約を締結して、会社を代表する委員2名とJR西労を代表する委員2名で構成される簡易苦情処理会議を設けている。その中で、JR西労の組合員が、転勤等の人事に関する事前通知の内容について苦情を有する場合は、簡易苦情処理申告票(以下「申告票」という。)を提出することにより、その解決を図るものとされている。

なお、簡易苦情処理会議の処理結果については、発令日までに文書により申告者及び会社に通知しなければならないこととされている。

4 助役の権限の範囲(争点1)

(1) 証拠によれば以下の事実が認められる。

ア 助役の地位、権限

現業機関である鉄道部の助役の職務は、就業規則において、部長の補佐又は代理と定められており、部長から委任を受けた業務について、直接これを指揮する権限を有する地位にある。

a鉄道部及びb鉄道部には、部長以下、助役、乗務員等が配置され、部長以外は、組合員資格を有している。

イ 人事等

(ア) 転勤

就業規則において、会社は、業務上の必要がある場合は従業員に転勤等を命じることができること、この場合、会社は、必要に応じて個人面談を実施することが定められている。

人事異動の発令は、支社長名で行われ、支社が箇所長に、所属する従業員の健康状態、家庭状況、転勤希望等について照会することがあり、その際、照会を受けた箇所長が助役に事実関係を確認したり、箇所長の指示により助役が事実関係を確認するための面談を行うことがある。

(イ) 昇格試験

平成5年9月30日に会社とJR西労が締結した昇進の取扱いに関する協定によれば、本件申立時の昇格試験は、以下のとおり実施されていた。

昇格試験は一定の在級年数を受験資格とし、1等級から9等級まで、1等級ずつ試験により昇格する。

3等級から4等級への昇格及び5等級から6等級への昇格をB昇格、それ以外の昇格をA昇格といい、A昇格は、一次試験で小論文、二次試験で面接を行い、B昇格は、一次試験で小論文及び筆記試験、二次試験で面接を実施し、最終的には、一次試験及び二次試験の成績と箇所長所見(人事考課)を総合

的に勘案して判断される。

(ウ) 昇進・賃金制度の改正

平成11年4月、会社は、昇進・賃金制度を改正し、平成12年4月1日から新制度を実施することを提案し、平成11年8月4日、新制度への移行時の基本給等の算定方法等、昇進・賃金制度改正に伴う具体的取扱いに関する概要資料をJR西労を含む各労働組合に示すとともに、公表時刻などの取扱いに制限は特に設けていないことを申し添えて各箇所長にも通知した。

なお、新制度の内容は、職務階層を仕事の役割や責任の度合いにより実務担当層、実務リーダー層及び管理監督層に区分し、さらに各層を職務遂行能力に応じ数個の資格級に区分して、昇進を上位の職務階層に移る昇職と同一職務階層内の上位の資格級に移る進級の2つに分け、職務遂行能力をより重視した昇進試験を実施すること、基本給を年齢に対応した年齢給と職務遂行能力に応じた仕事給に分けること、諸手当の整理、統合を行うこと等を目的としていた。

(2) 判断

助役は、組合員資格を有していること〔第4の4(1)ア〕から、助役の組合員としての行為についてもまでも会社の行為とみなすことはできない。

しかしながら、本件の場合、就業規則上、鉄道部における助役の職務は箇所長である部長の補佐又は代理と定められ、部長から委任を受けた業務については、助役が直接これを指揮する権限を有する地位にあることが認められる〔第4の4(1)ア〕。

また、助役が権限を有していない行為についても、会社の指示の下に助役の行為がなされた場合(会社の意を受けて、又は黙示の承認の下に行われた場合も含む。以下同じ。)には、これを会社の行為とみなすことが妥当である。

5 支配介入の有無について(争点2)

(1) 助役の職務内容について

a鉄道部及びb鉄道部における助役の職務は、以下のとおりである。

B助役及びD助役は、a鉄道部の、G助役は、b鉄道部の助役であり、B助役は、鉄道部の庶務、厚生、経理に関する業務に従事し、D助役は、鉄道部の乗務員の勤務指定表の作成、乗務点呼、運行表示装置操作、収入金管理等の業務に従事し、G助役は、鉄道部の車両関係全般に関する業務に従事していた。

なお、B助役、D助役及びG助役は、西労組の組合員であり、本件申立時、D助役は、西労組のa鉄道部分会副執行委員長でもあ

った。

(2) 助役の行為について

本件において問題となったa鉄道部及びb鉄道部における助役の行為は、以下のとおりである。

ア a鉄道部における助役の行為

(ア) 平成10年12月1日、Aは、a鉄道部の動力車の運転及び列車の車掌の業務を解かれ、交番担当になった。

一般に、乗務員が交番担当になると、乗務員手当が支給されなくなり減収となることから、交番担当になることを希望する乗務員はほとんどなく、AもBも助役から要請を受けた当初は、収入減を理由に難色を示していたが、B助役が説得に務めた結果、ようやく交番担当になることに同意した。

(イ) 平成11年2月2日、Aが、勤務終了後、加古川駅前の「I」でa鉄道部交番担当の同僚と食事をしているところに、B助役が合流し、3人で食事をした後、スナック「C」へ行き、そこでB助役は、Aに対して、オリジナルネクタイを別のネクタイに替えるよう求めた。

そして、B助役は、同年2月10日、Aにこのネクタイをつけてくれないかと言って、古いネクタイを手渡したり、同年3月6日には、これとは別の新しいネクタイを手渡したりした。

オリジナルネクタイは、ほとんどのJR西労の組合員が勤務時間中に着用しており、「JR」という表示はあるものの、組合名の表示はない。

また、会社は、組合バッジ等の着用は職務専念義務に違反するとして注意、指導することとしていたが、オリジナルネクタイについては、着用実態の把握にとどめ、注意、指導は見合わせるとの方針を各箇所長に指示した。

(ウ) 平成11年4月24日に開催されたa鉄道部幹部会において、a鉄道部長J(以下「J部長」という。)の要請を受けて出席したE課長は、年休の請求手続を就業規則の規定どおり厳格に行うことや勤務指定後の年休請求については理由を詳しく聞き対応するよう指導した。

当時、a鉄道部においては、本人が記入すべき年休申込簿に本人以外の者が記入して年休請求する例や、勤務指定後に年休の付与を希望する場合に乗務員同士で互いの勤務を変更することを相談し、勤務指定表の作成を担当している助役や交番担当にその旨申し出れば、そのとおり認められる例が多くみられ、上記指導の目的は、こうした状況の是正を図ることにあった。

これを受け、a鉄道部においては、以後、勤務指定後に年

休請求があった場合には、理由を詳しく聞いて対応するよう担当者に周知させ、場合によってはその理由を証明する書類等を提出するよう求めるようになった。

- (エ) 同年10月20日、意見発表会が開催され、Aは意見発表者として、B助役は審査員として、それぞれ参加した。意見発表会終了後、B助役はAを昼食に誘い、その席でB助役は新制度の話を持ち出し、新制度におけるAの賃金を試算して今度渡すと述べた。

そして、同月26日、B助役は、Aに対して、誰にも見せるなと言って、新制度での賃金試算表を手渡した。

また、同日、D助役は、Aに対し、29日に話がしたいので飲みに行こうと誘った。

- (オ) Aは、同月27日、F法対部長に対して、意見発表会終了後にB助役から食事に誘われた際にJR西労からの脱退を懲慥されたこと、新制度での賃金試算表を手渡されたこと、D助役から29日に話がしたいので空けておくように言われたことを報告した。

- (カ) 上記報告を受けて、F法対部長は、同月28日、D助役に対し、Aに脱退懲慥したことは不当労働行為であるとして、電話で抗議した。

- (キ) 同月29日、D助役は、勤務終了後帰宅準備をしていたAに対し、F法対部長から抗議があったことを告げ、仕事は仕事でちゃんとするからと述べた。

- (ク) JR西労a鉄道部分会は、同年11月18日、J部長、B助役及びD助役に対し、①意見発表会終了後にB助役がAに対してJR西労の脱退届に名前を書くよう迫り、Aが断ると君を転勤させようと思えばできる、交番担当はほかからでも持ってこれると述べ、後日、新制度での賃金試算表をAに手渡したこと、②泊まり勤務中にD助役がAに対してJR西労の脱退届に名前を書いてほしい、29日の夜に姫路で話がしたいと述べ、脱退を懲慥したこと、③a鉄道部幹部会においてE課長がJR西労から脱退者を出すよう叱咤激励して以降、B助役がJR西労に対する不当介入に必死になっていることは不当労働行為であるとの抗議文を郵送した。

- (ケ) 同月26日、JR西労近畿地本は、神戸支社に対し、不当労働行為の中止とAに対する謝罪を求めて、上記抗議文と同内容の申入れを行った。

- (コ) 同年12月、神戸支社は、上記申入れに対し、①②については、労働組合間の問題であり、会社としては回答できない旨、また、勤務時間中の組合活動については機会あるごとに

行わないよう指導している旨、③については、E課長は勤務制度の運用について指導したのであり、組合から脱退者を出すよう叱咤激励した事実はない旨を回答した。

イ b鉄道部における助役の行為

(ア) b鉄道部では、車両職に2名の余剰が生じることになり、これを受け、G助役は、平成11年9月4日から同月9日にかけて、管理指導係の車両職であったHを含む車両職の従業員に対して、転勤希望を聞くための面談を実施した。

(イ) 同年9月30日、G助役は、Hに泊まり勤務を希望するならば駅への転勤が考えられる、c電車区に転勤しても泊まり勤務はないと述べた。また、同年10月中旬、G助役は、Hに転勤先の候補としてd駅、e駅、f駅があるとした。さらに、同月20日、G助役は、Hに転勤先がc電車区になる旨を伝えた。

(ウ) JR西労b鉄道部分会書記長K(以下「K」という。)は、Hから聴取した上記(ア)及び(イ)の転勤に関する話について、同月23日に報告書を作成した。

報告書には、Hは以前からb鉄道部を出たいと考えており、転勤先はどこでもよいと現場に伝えていること、他方、Hは泊まり勤務のある職場を希望しており、泊まり勤務があるなら出向でもよいと話していることの記載に続いて、G助役が、9月末以降、繰り返し、組合を替わらないと転勤はできないと述べたことが記載されていた。

(エ) 同年11月24日、Hに対し、同年12月1日からc電車区に転勤を命じることが事前に告げられた。

(オ) 同年11月25日、Hはc電車区に転勤を命じる旨の事前通知を不服とし、また、組合を替わったらb鉄道部にいられると上司に言われたことは組合差別であるなどとして、簡易苦情処理会議に申告票を提出した。

(カ) 同月末頃、上記申告が簡易苦情処理会議において却下されたことがHに告げられた。

(キ) 平成12年9月4日、Hは、JR西労を脱退した。

(3) 判断

ア 会社の関与

本件においては、JR総連がスト権の確立を図ることを提案したことに対し、西労組が反対意見を集約したこと〔第4の2(6)〕、X1委員長がJR総連との関係断絶を提案したこと〔第4の2(7)〕をきっかけとして、その賛否を巡り西労組内で意見が対立し、JR総連との関係断絶に反対する組合員が西労組を脱退してJR西労を結成したこと〔第4の2(8)、(9)〕がそれぞれ認められる。

そして、申立人らは、JR西労結成後、会社は助役をしてJR

西労への支配介入を繰り返していると主張する〔第2の1(2)ア〕。

しかしながら、申立人らと会社との間に数多くの類似事件が係属中であること〔第4の2(11)〕のみをもって、会社が申立人らを嫌悪し、助役らをして脱退懲遷させたと認めることはできない。

そこで、B助役、D助役及びG助役の行為について、以下個別に検討する。

イ B助役の行為

(ア) ネクタイを巡る行為

申立人らは、オリジナルネクタイを替えるよう働きかけることが会社の指示の下にJR西労からの脱退を懲遷することを意味することは明らかであると主張する〔第2の1(2)イ(ア)①〕が、そのように認められるかどうかは、行為がなされた状況、背景等を総合して判断すべきである。

確かにB助役は、Aにオリジナルネクタイを別のネクタイに替えるよう求め、後日、別のネクタイを手渡したこと〔第4の5(2)ア(イ)〕が認められる。

しかしながら、会社は、オリジナルネクタイの着用に対する注意、指導等は見合わせるという方針を各課所長に指示している〔第4の5(2)ア(イ)〕のであるから、会社の指示の下B助役が上記行為を行ったと見ることはできない。また、B助役が西労組の組合員であること〔第4の5(1)〕を考えると、その行為は、組織の強化、拡大に取り組むという西労組の方針〔第4の2(10)〕に従ったものとみるのが相当である。

(イ) 転勤、昇進を巡る行為

申立人らは、B助役がAに対して、君を転勤させようと思えばできる、交番担当はどこからでも持ってこれると述べるなどして脱退懲遷を行ったと主張する〔第2の1(2)イ(ア)②〕。

しかしながら、本件の場合、交番担当になると乗務員手当が支給されなくなり減収となるので、交番担当を希望する乗務員はほとんどおらず〔第4の5(2)ア(ア)〕、交番担当になることに難色を示していたAに対し、B助役が説得に努めた結果、ようやくAが交番担当になることに同意したという事実〔第4の5(2)ア(ア)〕に照らすと、B助役が交番担当はどこからでも持ってこれると述べたとは到底認めることができない。

また、申立人らは、B助役が職務を通じてしか知り得ない新制度の概要資料に基づき、JR西労を脱退すると昇進、昇格で有利になることを示した新制度での賃金試算表をAに手渡し、脱退を懲遷したと主張する〔第2の1(2)イ(ア)②〕。

しかしながら、B助役がAに新制度での賃金試算表を手渡し

た平成11年10月26日には、会社は既に新制度の概要資料を公表していたこと〔第4の4(1)イ(ウ)〕を考えると、B助役が誰にも見せるなどと言って新制度での賃金試算表を手渡した〔第4の5(2)ア(エ)〕としても、これをもって、JR西労からの脱退を懲慥したとは認め難い。

(ウ) その他

以上の他、B助役が会社の指示の下にAの脱退懲慥を行ったと認めるに足りる疎明はなく、申立人らの主張は採用できない。

ウ D助役の行為

申立人らは、a鉄道部幹部会で、E課長が、年休と勤務変更でJR西労を攻めて脱退者を出すよう指示したことを受けて、D助役がAに対する脱退懲慥を繰り返したと主張する〔第2の1(2)イ(イ)〕。また、これに関連して、申立人らは、a鉄道部幹部会以降、勤務指定後の年休請求への対応を厳格にするよう指導が行われたこと〔第4の5(2)ア(ウ)〕について、a鉄道部の乗務員のほとんどがJR西労の組合員であったことから、不利益を被ったJR西労の組合員のJR西労に対する不満が増大し、このことがひいてはJR西労の団結力の低下につながったと主張する〔第2の1(2)イ(イ)〕。

しかしながら、E課長は、a鉄道部において、勤務指定後の年休請求について問題のある例が多くみられたため、理由を詳しく聞くなど厳格に対応するよう指導した〔第4の5(2)ア(ウ)〕のであり、かかる指導は、乗務に支障を来すおそれがある運用の是正を求めたものというべきであって、いずれにせよ、JR西労の組合員のみの特段の不利益を課すものであったということとはできない。

他方、申立人らは、D助役がAに対し、F法対部長から抗議を受けたことを告げ、仕事は仕事でちゃんとするからと述べたこと〔第4の5(2)ア(キ)〕は、D助役自身がAに対して脱退を懲慥したことを認めたものであると主張する〔第2の1(2)イ(イ)〕。

しかし、D助役が仕事は仕事でちゃんとするからと述べた趣旨こそ明らかではないものの、その際に、D助役が昇進や昇給などについてAを有利に取り扱う旨をほのめかしていたことを示す疎明はなく、この発言をもって、JR西労からの脱退と引換えに何らかの優遇措置をとることを約束したものとみることは到底困難である。

その他、D助役がE課長からの指示を受けてAに脱退懲慥を繰り返したと認めるに足りる疎明はなく、申立人らの主張は採用できない。

エ G助役の行為

申立人らは、Hがb鉄道部に残りたいと希望を述べたと主張する〔第2の1(2)イ(ウ)〕。確かに、Hはc電車区への転勤を命じる旨の事前通知を不服として申告票を提出している〔第4の5(2)イ(オ)〕。

しかしながら、Kが作成した報告書には、Hは以前からb鉄道部を出たいと考え、転勤先はどこでもよいと現場に伝えていたと記載されており、〔第4の5(2)イ(ウ)〕、申立人らの上記主張とは明らかに矛盾するものとなっている。

また、Hが上記報告書の中で泊まり勤務のある職場を希望していたという以外に、転勤に関する面談でどのような希望を述べたかについては、申立人らからの疎明がなく、G助役が転勤に関する話をする中でHに脱退意欲をおこなったとの申立人らの主張は、いずれにせよ採用できない。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して主文のとおり判断する。

平成14年10月15日

兵庫県地方労働委員会
会長 安藤猪平次 ㊟