

命 令 書

申立人 個人A
被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

上記当事者間の京労委平成13年(不)第2号西日本旅客鉄道不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成14年12月27日、第1945回公益委員会議において、公益委員佐賀千恵美、同初宿正典、同松浦正弘、同後藤文彦、同西村健一郎合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人の申立てのうち、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに係る救済申立てを棄却する。
- 2 申立人の申立てのうち、労働組合法第7条第3号の支配介入に係る救済申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

国鉄労働組合(以下「国労」という。)の組合員である申立人は、平成13年2月27日、被申立人の福知山支社(以下「福知山支社」という。)において実施された運転士科入学試験の一部である面接試験を受けるために試験会場へ行ったところ、試験会場の点呼者である福知山支社企画業務課人事グループ主査のBから国労の組合バッジ(以下「バッジ」という。)を外さなければ受験できない等と言われたために、面接試験を受けずに帰った。

本件は、Bの上記行為が、申立人に対して面接試験を受けることを拒否した不利益取扱いであり、また、当該面接試験の拒否は、国労における申立人ら後記四党合意反対派に対して打撃感を与え、四党合意に従わせようとした、国労に対する支配介入であるから、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である、として申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、平成13年2月27日実施の運転士科入学試験の一部である面接試験において、バッジを着用した申立人を面接試験から排除したことを撤回し、申立人が面接試験を免除されたものとして取り扱うか、又は学科及び運転適性検査、医学適性検査の結果による判断のみで、他の受験者と同様の平均的処遇による合否の判定をしなければならない。
- (2) 被申立人は、当委員会から上記1のBの行為が不当労働行為であると判断されたことについての謝罪文を掲示しなければならない。

ない。

第2 認定した事実及び判断

1 当事者等

(1) 被申立人は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法等(以下「改革法等」という。)に基づき、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)が経営していた旅客鉄道事業のうち、主として北陸・近畿・中国各地方における事業を承継して設立された法人で、肩書地に本社を置き、平成13年3月31日現在の従業員数は32,117名である。

(2) 申立人は、昭和51年4月1日、国鉄に準職員として採用され、福知山鉄道管理局の綾部駅構内係に配属となった。

申立人は、昭和53年1月、国労に加入し、国労福知山地方本部舞鶴支部綾部分会に所属していた頃に青年部常任委員、同豊岡支部香住分会に所属していた頃に青年部長を歴任した。

申立人は、結審時では、福知山支社豊岡鉄道部管理係豊岡駅に勤務しており、主に管理機動(無人駅の待合室、階段、トイレの掃除、線路の分岐器の油塗り、時刻変更の掲示等)の業務を行っている。

なお、申立人が所属する国労西日本本部の平成13年4月1日現在の組合員数は3,464名である。

2 本件の争点

(1) 不利益取扱いの不当労働行為の該当性

ア 運転士科入学試験の一部である面接試験の実施前において、Bが申立人に対して行った、バッジを外さなければ受験できない等の発言は、面接試験の拒否であるといえるか、また、Bの行為は、被申立人の行為と評価しうるか。

イ 被申立人は、国労における四党合意反対派である申立人の言動を嫌悪して面接試験を拒否するという不利益取扱いを行ったといえるか。

(2) 支配介入の不当労働行為の該当性

ア (1)アに同じ。

イ Bの行為は、組合内部において四党合意をめぐって対立していた国労に対する支配介入に当たるか。

(3) 請求する救済内容は、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかであり不適法であるとして、申立てを却下すべきか。

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)アについて

ア 申立人の主張

本件不当労働行為は、申立人が面接試験においてバッジを着

用していたことを理由として行われたが、バッジ着用禁止行為は、国鉄の分割・民営化以来の一貫した被申立人の国労破壊のための不当労働行為である。バッジは労働者及び労働組合の団結権のシンボルであり、その着用は最も基本的な団結権の行使である。

運転士科入学試験の一部である面接試験においてBは、「バッジを外さないのなら、今日の面接試験を受けてもらう必要はありません。帰ってもらって結構です。」という発言を行っているが、これは明らかに申立人が面接試験を受けることを拒否したものである。

被申立人は、これまでも申立人に対してバッジ着用を問題視し、外すようにとの度重なる「注意指導」を行い、処分を行ってはいたが、今回の発言に見られるようにバッジ着用を理由に面接試験を受けさせないということまで行ったことはない。本件面接試験の拒否は、被申立人による明確な不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

バッジの着用が、被申立人の就業規則第20条第3項及び第23条違反に該当することは明白であり、これに対し注意することは、企業秩序ないし職場規律維持の観点から当然許容され、何ら不当労働行為を構成するものではない。

運転士科入学試験の一部である面接試験の実施前におけるBの申立人に対する発言は、被申立人施設内でのバッジ着用に対し、これを取り外すよう強く促したものであり、申立人をして受験を禁じるとか帰宅を勧奨するようなものでなかったのは明らかである。

結局、申立人がその場を立ち去ったのは、申立人の方で勝手に発言を曲解したからに過ぎない。

(2) 争点(1)イについて

ア 申立人の主張

本件面接試験の拒否が行われた平成13年2月は、四党合意をめぐって国労内部において賛成派と反対派が対立していた時期であり、四党合意の受入れが国労の第67回定期大会続開大会において承認された1月27日の直後であった。被申立人は、この時期を選んでバッジ着用による面接試験の拒否という明らかな不当労働行為を行ったものであり、Bはバッジ着用を理由として面接試験の受験を拒否したのであるから、Bの行為は、バッジ着用禁止という被申立人の意図に基づいて行われたものである。

イ 被申立人の主張

Bには受験者を帰らせる権限はなく、仮に申立人がバッジをつけたままの受験を求めてくれば、面接官の判断を仰いだはずであり、おそらくそのまま受験させていたと考えられることからして、Bの発言は面接試験を拒否したのではなく、何ら不当労働行為を構成しない。

(3) 争点(2)について

ア 申立人の主張

本件面接試験の拒否が行われた時期は、国労の第67回定期大会続開大会における四党合意承認直後で、国労内外で激しい議論が交わされていた過程である。申立人は、定期大会代議員に立候補し、四党合意反対を訴えた。申立人が四党合意反対派の中心人物であることは明らかであることから、本件Bの行為は、被申立人により、四党合意反対派に打撃感を与え、もって組合員全体に四党合意に従うよう強制する意図、もしくは間接的に効果を及ぼそうとして行われたものであり、組合活動に対する弱体化をもたらす支配介入である。

イ 被申立人の主張

申立人は、今回の事件が四党合意問題に関し申立人が反対派の急先鋒である故に組合活動を弱体化させようとの意図のもとになされたものであると主張しているが、被申立人としては組合活動に何ら関与する立場になく、四党合意問題と本件とは無関係である。

(4) 争点(3)について

ア 被申立人の主張

申立人は、請求する救済内容として、運転士科入学試験における面接試験を免除されたものとして取り扱われるか、又は、仮に免除されたものと解することができなくても、学科試験、運転適性検査及び医学適性検査の各結果による判断のみで他の受験者と同様に合否の判定をすることを求めているが、このようなことを命じることは、労働委員会に許された裁量の範囲を逸脱することが明らかであり、また、申立人に過分の利益ないし地位を付与することになり、他の受験者との関係でも著しく公平を欠く結果となるから妥当でなく、法令上又は事実上実現することが不可能であるので、労働委員会規則第34条第1項第6号に該当し、本件救済申立ては却下されるべきである。

イ 申立人の主張

争う。

4 認定した事実

(1) 国鉄及び被申立人と国労との労使関係

ア 国鉄は、昭和57年3月から昭和60年9月にかけて、職場規律

について是正を図る必要があるとして、年2回程度、8次にわたり職場規律の総点検を実施した。

イ 昭和61年1月13日、国鉄は、国労、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。)の4組合に対し、安定輸送の確保、リボン・ワッペン不着用、合理化の積極的推進等を内容とする労使共同宣言の締結を求めたところ、国労を除く3組合は即日同意し、国鉄とともに労使共同宣言として発表したが、国労は、これを拒否した。

ウ 3月5日、国鉄は、「職員管理調書」を作成するよう各地方機関に通達したが、これは、8次にわたる職場規律の総点検の集大成とし、今後の業務運営面、職員管理面において有効活用を図るために、これまで地方機関で独自に行ってきた勤務評価を全国統一的に行うためのものであった。

エ 7月1日、国鉄は、余剰人員を集中的に配置して効率的な運用を図るとして、全国に1,010箇所の人材活用センターを設置した。申立人は、同月6日、豊岡駅営業係勤務となり、人材活用センターに配属された。主な業務は、無人駅の特別改札等であった。

オ 8月27日、国鉄は、動労、鉄労、全施労、真国鉄労働組合の4組合により結成された国鉄改革労働組合協議会と、将来の鉄道事業の方向として、国鉄の分割・民営化を支持、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、望ましい職員像について、企業人として自覚し、労使それぞれの立場で職員を指導していく、という内容の第2次労使共同宣言を締結した。

カ 10月9日から行われた国労の第50回臨時全国大会において、労使共同宣言の締結、不当労働行為申立ての取下げ等を内容とする緊急対処方針案が否決された。

しかし、当時の国労福知山地方本部は、労使共同宣言の締結等の妥協路線を認めなければ、雇用確保のための当局との窓口が開かれないとして、国労本部の方針に反して活動するという方針を決定した。

キ 昭和62年1月、国労福知山地方本部の役員が中心となって西日本鉄道産業労働組合が設立され、大量の組合員が国労を脱退した。

ク 4月1日の被申立人発足に伴い、申立人は、被申立人に採用され、近畿圏運行本部豊岡駅営業係、運輸部運輸三課豊岡事業分室勤務となった。主な業務は、臨時売店でのシメジの販売、夏季のキャンプ場の管理等であった。

なお、被申立人発足当時、国労は、被申立人をはじめ国鉄の分割・民営化後の承継法人(以下「JR」という。)各社に国労の組合員が採用されなかったこと(以下「JR不採用問題」という。)が、国労を排除した不当労働行為であるとして全国の地方労働委員会に救済を申し立てた。

ケ 国鉄からJRへの移行に伴う国労の組合員12名に対する配属発令は、国労の組合員を本来業務から排除し、組合員を分断することによって国労組織の解体をめざした不当労働行為であるとして、国労近畿地方本部及び同福知山地区本部(以下「福知山地本」という。)が、当委員会に救済を申し立てていた京労委昭和62年(不)第16号事件(以下「前事件」という。)について、当委員会は、平成元年8月11日、被申立人に対し、配属発令を取り消して原職に復帰させること及び誓約文の交付を命じた。これに対し、被申立人は、9月12日、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査を申し立てた(中労委平成元年(不再)第93号)。

なお、申立人は、当該救済申立ての対象となった配属発令の該当者の1人であった。

コ 平成8年8月30日、国労は、従来の方針を変更して、改革法等に基づいて推移している現状を承認するとともに、基幹鉄道としてのJR各社の発展に寄与する、健全かつ正常な労使関係の構築を図る、JR不採用問題等について、和解の方向が明確になれば、直ちに申立て等を取り下げる、という申入れをJR各社に対して行った。

これに対し、被申立人は、国鉄改革を事実として承認するだけでなく、その理念を含め全面承認することを明確化するように求めるという内容のコメントを発表した。

サ 平成11年3月18日、国労は、臨時大会を開催し、改革法等の受入れを決定した。

シ 平成12年5月30日、自由民主党、公明党、保守党の与党三党と社会民主党は、JR不採用問題について、JRに法的責任がないことを国労が臨時大会などで機関決定すること、機関決定後、与党がJR各社に対し、人道的観点から国労組合員の雇用の場の確保などを検討するよう要請すること、国労が、国鉄改革関連の訴訟について速やかに取り下げること、与党と社会民主党の間で、和解金の位置付け、額、支払手法等について検討を行うこと、を合意した(以下「四党合意」という。)。同日、国労は、「本日の合意を受けて早期の解決を図るため、全力をあげる」との声明を発表した。

ス 10月、申立人は、国労の第67回全国大会及び西日本大会の

代議員選挙に四党合意反対を掲げて立候補したが、四党合意賛成派の候補者が当選した。

また、同時に行われた四党合意受入れに賛成か反対かを問う一票投票の福知山地本における投票結果は、賛成40票、反対24票、保留4票であった。

セ 平成13年1月27日、国労の第67回定期大会続開大会において、四党合意の受入れが承認された。

ソ 2月24日、福知山地本の大会において、前事件の再審査申立てに係る不当配属問題について、話し合いで解決するという方針が決定された。これに対し申立人は、前事件について、自らを申立人とする旨の当事者追加申立てを同月28日に行ったが、これを認めない旨の決定をしたとの中労委からの通知を4月9日頃受領した。

タ 4月24日、申立人は、当委員会に本件申立てを行った(京労委平成13年(不)第2号)。

チ 4月25日、前事件の再審査申立てについて、労働委員会規則第38条に基づき和解が成立した。

ツ 9月17日、四党合意に関して地方労働委員会に不当労働行為救済申立てがなされていた事件のうち、自由民主党等が被申立人となっていた鳥取地労委平成12年(不)第1号事件について、却下決定があった。

(2) 申立人に対するバッジに関する処分等

ア 平成8年11月、申立人は、被申立人の社員研修センターに入所して信号・操車研修を1週間ほど受けた。この時、申立人は、前の福知山事業所長であったCからバッジを外しておくよう頼まれたため、同センター入所に際し、制服を着用したがバッジは着用しなかった。

なお、申立人は、当時の福知山支社豊岡鉄道部D総務課長からも、同センター入所時にバッジを着用しないよう言われていた。

イ 申立人は、バッジ着用に関して、被申立人発足の昭和62年から平成8年にかけてほぼ毎年嚴重注意処分を受けた。平成9年以降は、訓告処分となり、夏季一時金の5%カット、平成12年からは夏季一時金の5万円カットを受けている。

なお、平成13年4月1日現在で、被申立人におけるバッジ着用者は10名程度である。

被申立人が、懲戒処分の根拠としている就業規則の規定は、次のとおりである。

就業規則(昭和62年4月1日施行)

(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努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。

(勤務時間中等の組合活動)

第23条 社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。

(3) 運転士科入学試験の概要と申立人の受験経過

ア 運転士科入学試験は、学科試験、運転適性検査、医学適性検査、脳波検査及び面接試験からなり、平成11年度までは、第1次試験として学科試験があり、これに合格した者のみが面接試験等の第2次試験に進むことができたが、平成12年度からは、第1次、第2次の区別をなくし、学科試験、適性検査、面接試験を総合して合否判定を行うこととなった。

また、従来、運転士科入学試験は、運転士になることを前提として採用された社員を対象とした本来の募集と、駅、施設、電気等の系統の職種の社員を対象とした特例募集の2通りの募集方法があり、試験もそれぞれ個別に行われていたが、平成12年度からは同時に募集され、試験も同じ日程で行われることとなった。

申立人は、後記イ～エのとおり、本件申立てに至る原因となった平成13年2月27日の面接試験以前にも、運転士科入学試験を3回受けており、いずれも面接試験で不合格となっている。

イ 平成11年3月15日、申立人は、面接試験を受けたが、その際の勤務の扱いは特休(無給の休日)で、制服及びバッジを着用していた。当該試験の受験者は17名で、合格者は9名であった。

ウ 6月14日、申立人は、面接試験を受けたが、その際の勤務の扱いは出張で、制服及びバッジを着用していた。

申立人は、面接において、面接官のF人事担当課長代理からバッジを外すように言われたが、申立人がこれを拒否すると、Fは「現認します」と述べ、申立人は「どうぞ」と答えた。面接はそのまま続けられた。当該試験の受験者は6名で、合格者は2名であった。

エ 平成12年4月10日、申立人は、面接試験を受けた。その際の勤務の扱いは出張で、制服及びバッジを着用していた。申立人は、バッジ着用について注意を受けたが、面接試験は行われた。

当該試験の受験者は13名で、合格者は6名であった。

オ 12月25日から平成13年1月19日にかけて運転士科入学試験の募集が行われ、社員に伝達されるとともに、「車掌科及び運転士科入学試験の実施について」という社内文書が閲覧資料綴りに編綴された。

カ 平成13年2月21日、申立人が学科試験を受けた際、試験の途中から他の者に替わり試験官を務めていたBが、試験の終わりに、次の面接は私服でもよろしいが制服が望ましい、と述べた。申立人は、その時私服で受験していた。

キ 2月27日、申立人は、面接試験を受けたが、その際の勤務の扱いは年休で、制服及びバッジを着用していた。

申立人が、集合時間(午後1時)の10分ぐらい前に集合場所である福知山支社2階の大会議室に着くと、10名近い受験者がいた。

そこで、試験会場の点呼者であるBから面接官が誰であるかの説明や諸注意の後、午後1時まで待機するよう指示があり、申立人はその間にトイレに行った。

申立人がトイレから帰ると、Bから「バッジを外さなければ受験をしていただくことはできません」と言われたため、申立人が、「バッジを外さないなら受けさせないと言うのか。全く受けさせないのはおかしいではないか」と言ったところ、Bは就業規則違反である旨を告げた。これに対し、申立人が、「バッジをつけることが就業規則違反だということは知っている。バッジの着用料を払っている。とやかく言われる筋合いはない。受験する必要はない、帰れと言うのやな」と言ったところ、Bは、「あなたの判断に任せます」と答えたので、申立人は、受験をせずに帰った。

今回の試験の受験者は34名で、合格者は24名であり、申立人が対象となる特例募集による受験者に限ると、受験者は21名で、合格者は12名であった。

ク 平成13年2月の試験当時、Bの職務上の地位は、福知山支社企画業務課人事グループ主査であり、職制上は係長クラスだが、組合員資格を有していた。

Bは、当該試験の実務担当者として、当日の試験を静粛に行うために、集合状況の確認や試験会場までの呼出し、案内等を行っていたが、平成11年6月に福知山支社へ転勤して来て以降、人事グループにおける職務は教育担当であったため、試験の担当をするのは今回が初めてであった。

なお、試験の実施責任者は、当時、福知山支社企画業務課人事担当課長であったEであったが、試験当日、Eは出張のため不

在であった。当日のBの職制上の上司は、面接官を務めたG人事担当課長代理であった。

Eは、本件第4回審問において、仮に申立人がどうしても受験させるよう求めてきた場合、BはGに判断を仰ぎ、「恐らくそのまま受験をさせていただこう」と述べた。

ケ Bは、面接試験の後、平成13年6月頃、福知山支社企画業務課の営業関係の企画部門に配置転換になった。

5 判断

(1) 争点(1)について

ア 争点(1)アについて

(ア) 面接試験の実施前におけるBの申立人に対する発言が、面接試験の拒否であるといえるかについて判断する。

平成13年2月27日の4回目の面接試験において、Bが、申立人に「バッジを外さなければ受験をしていただくことはできません」と述べたことは争いのないところである。この発言は、申立人が面接試験を受けることを拒否したものと受け取れる発言である。これに対して申立人が、「全く受けさせないのはおかしい」旨言ったところ、Bは、バッジ着用が就業規則違反である旨を告げている。これらの発言からみて、申立人は、Bから受験を拒否されたと受け取ったものと考えられる。さらに申立人がBに対し、「受験する必要はない、帰れと言うのやな」等と言ったのに対して、Bは単に「あなたの判断に任せます」と答えただけで、申立人が帰ることを引き止めたり、受験させる意思のあることを明示していないことからすれば、Bは、受験を拒否したことを否定してはいないのであり、申立人が帰ることを黙認したものと判断される。

以上のことからすると、Bの行為は、申立人が面接試験を受けることを拒否したものであり、申立人に対する不利益な取扱いであると判断される。

被申立人の主張、すなわちBの申立人に対する発言はバッジを取り外すよう強く促したに過ぎず、申立人をして受験を禁じるとか帰宅を勧奨するようなものではなく、申立人が、Bの発言を曲解して受験をせずに帰った、とする主張は採用できない。

(イ) Bの行為が申立人に対する不利益な取扱いに該当するとしても、労組法第7条第1号の不当労働行為が成立するには、Bの行為が、被申立人に帰責されることが必要である。

一般に、不当労働行為については、その現実の行為者が責任主体である使用者と異なる場合には、現実の行為者の

すべてを不当労働行為制度上の使用者とみることとはできないと解されており、どのような要件の下でこれらの行為者の行為を使用者の行為と評価しうるかが問題となる。

この場合、社長、取締役等の法人の機関を構成する者又はこれに準ずる者の行為は、その職責上当然に使用者の行為とされる。また、職制上の権限を有する部長、課長等、使用者の利益代表者と解される者の行為は、職務と全く無関係な個人的立場において行われた等の特別の事情のない限り使用者の行為と評価されることとなる。これに対して、職制上使用者の利益を代表しているとは認められない下級の監督的被用者その他の従業員の行為については、使用者の指示を受け、又はその意を体して行動する等、使用者との間に何らかの形での意思の連絡が存在することが必要とされる。

これを本件についてみると、当時のBの被申立人内での職務上の地位は、福知山支社企画業務課人事グループ主査(係長クラス)であり、下級の監督的被用者の地位にあったものと認められる。また、当日の面接試験においてBは、集合状況の確認や呼出しや案内等の補助的業務を行っていたに過ぎない。

次に、過去3回までの面接試験においては、いずれも、申立人がバッジを着用していたにもかかわらず、被申立人は、申立人に対し、注意をしたことはあったものの、申立人の受験を認めていたのであるから、被申立人には、ことさら申立人の第4回目の面接試験を拒否する理由はなく、Bをして申立人の面接試験を拒否させなければならない必要性もなかったものと推察される。なお、全く受けさせないのはおかしいではないかとの申立人の抗議に対して、Bが上司であり面接官であるGと相談等を行ったとの事実も認められない。これらのことからすると、Bが被申立人の指示を受け、又はその意を体して申立人が面接試験を受けることを拒否する等、Bと被申立人の間に意思の連絡があったとは認められず、他にこれを認めるに足る疎明はない。

したがって、いずれにしてもBの行為を被申立人に帰責することはできないものと判断する。

イ 争点(1)イについて

申立人は、被申立人が一貫した不当労働行為意思に基づいて本件面接試験の拒否を行ったと主張するが、本件については、結果的に申立人が受験できなかった点で不利益性は認められるものの、Bの行為を被申立人に帰責することはできないので

あるから、被申立人の不当労働行為意思の有無について判断するまでもなく、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しないと判断される。

(2) 争点(2)について

まず、申立人の申立適格について判断する。

申立人は、個人で支配介入に係る救済を申し立てているが、労組法第7条第3号の労働組合の結成又は運営に対する支配介入の不当労働行為について、労働者個人による救済申立ては原則として認められないと解される。それは、労働組合における総意が救済申立てをする意思を有していないのに、支配介入を受ける当事者ではない労働者個人に無条件に申立てを認めることには問題があること、及び支配介入の保護法益はあくまで組織的活動にあることからである。したがって、労働組合の結成途上において、労働者個人に対する不利益取扱いを伴わない使用者による支配介入があり、結果として労働組合が結成されなかった場合等、労働者個人に申立て資格を認めないと、申立人資格を有する者が存在しないこととなって不当労働行為制度による救済の目的が達成し得ない場合又はそれに準じるような場合にのみ、例外的に労働者個人による救済申立てが許されるものと解される。

本件についてこれを見ると、本件は、現に労組法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為としても救済申立てがなされ、かつ、申立人が支配介入を受けたと主張する国労も現存しており、労働者個人に労組法第7条第3号の不当労働行為の救済申立て資格を認めないと不当労働行為制度による救済の目的が達成し得ない場合又はそれに準じるような例外的な場合は認められないから、申立人の申立てのうち、労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為の救済を求める部分は却下せざるを得ない。

なお、念のため付言すると、申立人は、Bの行為は被申立人の行為であって面接試験の拒否は国労に対する支配介入であると主張するけれども、前記(1)ア(イ)で判断したとおり、そもそも本件Bの行為を被申立人に帰責することはできないのであるから、その余の点を判断するまでもなく、労組法第7条第3号の支配介入に該当するとは認められない。

(3) 争点(3)について

被申立人は、前記第1の2の請求する救済内容のうち(1)について、労働委員会に許された裁量の範囲を逸脱しており、その内容も他の受験者と著しく公平を欠く結果となることから、法令上又は事実上実現することが不可能であり、本件救済申立て

は却下されるべきだと主張するが、これを法令上又は事実上実現することが不可能であることは必ずしも明らかとはいえないし、また、同(2)の謝罪文の掲示については、これを実現することは可能であるから、本件救済申立てを却下すべき事由には該当しないと判断する。

第3 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、労組法第27条、労働委員会規則第34条第1項第5号及び第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成15年1月17日

京都府地方労働委員会
会長 佐賀 千恵美