

命 令 書(写)

申立人 国鉄労働組合

申立人 国鉄労働組合西日本本部

申立人 国鉄労働組合北陸地方本部

申立人 別紙当事者目録記載のとおり

被申立人 日本貨物鉄道株式会社

上記当事者間の富地労委平成8年(不)第1号、平成9年(不)第1号、平成10年(不)第1号及び平成11年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、平成15年5月22日第599回公益委員会議において、会長公益委員松居秀雄、公益委員林原助雄、同千々岩力、同杉木正幹、同米田育代が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合らに所属する別表1記載の申立人組合員X 1ら25名に対し、各々同表記載の年の2月1日付けで5等級へ昇格したのものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合に所属する別表2記載の申立人組合員X 2ら12名に対し、各々同表記載の年の2月1日付けで、同表記載の職名及び同表記載の等級へ昇職したのものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人会社は、第1項及び前項に該当する31名に対し、第1項及び前項の是正によって支払われるべき基本給及び期末手当等諸給与相当額と既に支払った諸給与額との差額に年5分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 4 被申立人会社は、申立人組合らの組合員に対し、組合員であることを理由に昇進させないことにより、申立人組合らの運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人会社は、申立人組回国鉄労働組合北陸地方本部に対し、本命令受領後、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

国鉄労働組合北陸地方本部
執行委員長 X 3 様

日本貨物鉄道株式会社
代表取締役社長 Y 1

当社が別表1の貴組合所属の組合員 X 1 氏ら25名に対し同表の年に5等級に昇格させなかったこと及び別表2の貴組合所属の組合員 X 2 氏ら12名に対し同表の年に同表の等級の同表の職に昇職させなかったことは、富山県地方労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注 別表1及び別表2を添付すること。年月日は交付した日を記載すること。)

- 6 申立人国鉄労働組合、同国鉄労働組合西日本本部、同国鉄労働組合北陸地方本部、同 X 4、同 X 5、同 X 6、同 X 2、同 X 7、同 X 8、同 X 9、同 X 10、同 X 11、同 X 12、同 X 13、同 X 14、同 X 15、同 X 16、同 X 17のその余の申立てを棄却する。
- 7 申立人 X 18、同 X 19、同 X 20、同 X 21、同 X 22、同 X 23、同 X 24、同 X 25、同 X 26、同 X 27、同 X 28の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人日本貨物鉄道株式会社(以下「会社」という。)が表1記載の申立人国鉄労働組合北陸地方本部所属組合員42名を同表記載の平成7年、同8年、同9年及び同10年のそれぞれ2月1日付けで昇進(昇格・昇職)させなかったことは、同人らが申立人組合に所属していたことを理由としてなされた差別取扱いに当たるか否か、また、同人らを昇進させなかったことが申立人国鉄労働組合、申立人国鉄労働組合西日本本部及び申立人国鉄労働組合北陸地方本部(以下、申立人組合三者を併せて「国労」という。)に対する支配介入となるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、表1記載の国労組合員42名について、各年2月1日現在における「職名」及び「賃金等級」を、同日にさかのぼって「是正を求める職名及び等級」に是正すること。
- (2) 会社は、上記組合員42名に対し、前項の是正によって支払われるべき基本給、期末手当等諸給与相当額と既に支払った諸給与額との差額に年5分の割合による金員を加算して支払うこと。
- (3) 会社は、国労所属を理由に、国労組合員の昇進を差別し、国労の運営に支配介入してはならないこと。

(4) 陳謝文の掲示

表1 ア 昇格格差是正を求める申立人について

番号	氏名	是正を求める年月日	是正を求める年月日時点の職名及び等級		是正を求める職名及び等級	
			職名	等級	職名	等級
1	X 1	平成7年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送指導係	5等級
2	X 29	平成7年2月1日	電気技術係	4等級	電気技術係	5等級
3	X 30	平成7年2月1日	運転士	4等級	運転士	5等級
4	X 31	平成7年2月1日	運転士	4等級	運転士	5等級
5	X 32	平成7年2月1日	電気技術係	4等級	電気技術係	5等級
6	X 33	平成7年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送指導係	5等級
7	X 34	平成7年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送指導係	5等級
8	X 35	平成7年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送指導係	5等級
9	X 36	平成8年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送指導係	5等級
10	X 37	平成8年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送指導係	5等級
11	X 38	平成8年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送指導係	5等級
12	X 4	平成8年2月1日	施設技術係	4等級	施設技術係	5等級
13	X 39	平成8年2月1日	運転士	4等級	運転士	5等級
14	X 40	平成8年2月1日	運転士	4等級	運転士	5等級
15	X 41	平成9年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送指導係	5等級
16	X 5	平成9年2月1日	施設技術係	4等級	施設技術係	5等級
17	X 6	平成10年2月1日	施設技術係	4等級	施設技術係	5等級

イ 5等級への昇格格差是正及び6等級への昇聯客差是正を求める申立人について

番号	氏名	是正を求める年月日	是正を求める年月日時点の職名及び等級		是正を求める職名及び等級	
			職名	等級	職名	等級
18	X 2	平成7年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送指導係	5等級
		平成8年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送主任	6等級
19	X 7	平成7年2月1日	運転士	4等級	運転士	5等級
		平成9年2月1日	運転士	5等級	主任運転士	6等級
20	X 8	平成7年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送指導係	5等級
		平成9年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送主任	6等級
21	X 9	平成7年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送指導係	5等級
		平成8年2月1日	輸送指導係	4等級	輸送主任	6等級
22	X 10	平成8年2月1日	運転士	4等級	運転士	5等級
		平成9年2月1日	運転士	4等級	主任運転士	6等級
23	X 11	平成8年2月1日	運転士	4等級	運転士	5等級
		平成9年2月1日	運転士	4等級	主任運転士	6等級
24	X 12	平成9年2月1日	施設技術係	4等級	施設技術係	5等級
		平成10年2月1日	施設技術係	4等級	施設技術主任	6等級
25	X 13	平成9年2月1日	施設技術係	4等級	施設技術係	5等級

		平成10年2月1日	施設技術係	4等級	施設技術主任	6等級
--	--	-----------	-------	-----	--------	-----

ウ 昇職格差是正を求める申立人について

番号	氏名	是正を求める年月日	是正を求める年月日時点の職名及び等級		是正を求める職名及び等級	
			職名	等級	職名	等級
26	X 18	平成7年2月1日	輸送係	3等級	輸送指導係	4等級
27	X 19	平成7年2月1日	輸送係	3等級	輸送指導係	4等級
28	X 14	平成7年2月1日	輸送係	3等級	輸送指導係	4等級
29	X 20	平成7年2月1日	輸送係	3等級	輸送指導係	4等級
30	X 21	平成7年2月1日	輸送係	3等級	輸送指導係	4等級
31	X 15	平成7年2月1日	車両技術係	4等級	車両技術主任	6等級
32	X 16	平成7年2月1日	電気技術係	5等級	電気技術主任	6等級
33	X 42	平成8年2月1日	施設技術係	5等級	施設技術主任	6等級
34	X 22	平成8年2月1日	施設技術係	5等級	施設技術主任	6等級
35	X 17	平成8年2月1日	輸送指導係	5等級	輸送主任	6等級
36	X 23	平成8年2月1日	施設技術係	5等級	施設技術主任	6等級
37	X 24	平成8年2月1日	運転士	4等級	主任運転士	6等級
38	X 25	平成8年2月1日	運転士	5等級	主任運転士	6等級
39	X 26	平成8年2月1日	車両技術係	5等級	車両技術主任	6等級
40	X 43	平成8年2月1日	車両技術係	5等級	車両技術主任	6等級
41	X 27	平成9年2月1日	施設技術係	5等級	施設技術主任	6等級
42	X 28	平成9年2月1日	車両技術係	5等級	車両技術主任	6等級

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、昭和62年4月1日、「日本国有鉄道改革法」及び「旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律」に基づき日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)の事業を承継するために設立された法人(以下「承継法人」という。)の一つで、貨物鉄道事業等を営む株式会社であり、肩書地に本社を置き、その社員数は本件申立時約1万2,000名である。

会社には、北海道、東北、関東、東海、関西、九州の各支社があり、関西支社は、近畿、岡山、米子、四国の直轄地域と金沢支店及び広島支店を統括している。

金沢支店は、南福井駅、金沢総合鉄道部、富山機関区、富山保全区、富山貨物駅、青海駅などの現業機関を統括している。

- (2) 申立人国鉄労働組合は、承継法人の社員、国鉄清算事業団の職員及びこれらの被解雇者で組織する労働組合であり、その組合員数は本件申立時約3万名である。

申立人国鉄労働組合西日本本部は、申立人国鉄労働組合の下

部組織として、主として北陸地方、近畿地方及び中国地方に勤務する会社を含めた承継法人の社員を構成員とする労働組合であり、その組合員数は本件申立時約4,500名である。

申立人国鉄労働組合北陸地方本部は、申立人国鉄労働組合西日本本部の下部組織として、会社を含め、主として北陸地方の承継法人の社員を構成員とする労働組合であり、その組合員数は本件申立時約500名である。

申立人X2ら42名の個人申立人は、申立時に会社の金沢支店管内の現業機関に従事していた国労の組合員である。

- (3) 会社には、他に全日本鉄道労働組合総連合会傘下の日本貨物鉄道労働組合(以下「貨物労」という。)、日本鉄道労働組合連合会傘下の日本貨物鉄道産業労働組合(以下「貨産労」という。)等の労働組合がある。

2 国労と会社の関係等

(1) 労使共同宣言

ア 会社が設立された昭和62年4月1日、会社と貨物労及び貨産労は、労使が相互の信頼関係を基礎に一致協力して以下の項目に取り組む旨の第1次共同決意表明をした。

(ア) 「お客様あつての会社」であることの確認

(イ) 将来を展望し得る企業体質の構築

(ウ) 労使が各々立場を乗り越えて一致協力することの確認

この共同決意表明には上記3点について具体的には、争議権行使の自粛をはじめ、安全、安定輸送の確保による健全経営を実現すること、収入の確保、経営の多角化、合理化、効率化の積極的推進により将来も生き残り得る企業体質を作ること、社員の生活向上のため、会社発展に一致協力すること等が表明されている。

会社は申立人国鉄労働組合にも共同決意表明に参加するよう打診したが、組合はこれを拒否した。

イ 会社は、設立以来、平成2年度まで順調な経営を続けてきたが、同3年度は大幅に経常利益が減少し、同5年度以降は赤字になった。

同4年6月29日、会社と貨物労は、会社を取り巻く状況が厳しさを増すなかで、会社の一層の発展を期し新たな決意で一致協力する旨の第2次労使共同宣言を明らかにした。この宣言の中では、「・・・将来に生きる企業体質をつくるため、一企業一組合の創造、JR貨物の発展をめざして営業拡大・効率化の両面を積極的に推進してゆく・・・」と表明されていた。

ウ 会社は、経営課題の抜本的解決と安定的黒字体質への脱却を目指して、会社再建のための中長期経営計画「フレイト21」

(輸送体系の再構築、コスト競争力の強化、関連事業部門の拡大・強化、計画的設備投資の推進)を策定した。

平成6年11月18日、会社と貨物労は、「フレイト21」の実現に向けて協力する旨の新・労使共同・協力宣言を明らかにした。この宣言の中では、「労使双方が国鉄改革の原点に今一度立脚し、JR貨物の基本的な諸問題の解決に向けて汗を流し、時には自らの血を流すが如き崇高な精神に裏打ちされた諸施策によってのみ、その道は切り拓かれるものと確信する」と表明されていた。

(2) ストライキ関係

ア 国労は、平成2年1月18日に、国鉄清算事業団職員の採用及び労働条件の改善等の要求を掲げて全国統一ストライキ(以下「1.18スト」という。)を行った。1.18ストには、関西支社管内で乗務員50名を含む274名が参加した。

当時の会社代表取締役Y2(以下「Y2社長」という。)は、1.18ストに先立ち、同月4日付けの社員並びに家族の皆さんへと題した手紙を全社員に郵送し、国鉄時代にはストライキによって荷主が離れていったと指摘し、「輸送サービスの停滞を引き起こすことは死活の問題につながり、・・・自分の首をしめることになる」として安定した輸送を守るためにストライキに参加しないよう呼び掛けた。

イ 国労は、会社と他の承継法人との年末手当格差解消のための生活改善手当の支給等を求めて、平成5年2月18日から20日までの間にも全国統一ストライキ(以下「2.18スト」という。)を行った。2.18ストには、関西支社管内で乗務員80名を含む215名が参加し、関西支社では代替乗務員の手配ができず、運休等により減収が生じた。関西支社は、このとき、社員に対して、支社長名でストライキに参加しないよう呼び掛ける文書を掲示した。

国労のストライキに対して、Y2社長は、同月28日及び3月1日に行われた貨物労の中央委員会の場において、「大切な仕事をないがしろにする人達と、それを守ってくれた人達を一緒にあつかうようなことはもうしない。・・・。JR貨物労組は日本一の組合だ。我々も期待にこたえられるように頑張る」と挨拶した。

ウ 国労は、平成6年3月24日にも賃上げ等を求めて全国統一ストライキを行い、関西支社管内で乗務員46名を含む124名が参加し、2.18スト同様、会社に減収が生じた。

国労は、上記のほかにも、同元年から同8年の間に数回のストライキを行った。

エ Y2社長に代わって会社代表取締役就任したY3(以下「Y3社長」という。)は、平成6年5月、業界誌「カーゴニュース」のインタビューで、「中には、反対なものは反対だとストをするところもある。実に心外です。大多数の社員と、そうしたグループはキチンと分けて考えていかなければならないと思っています」と発言した。

3 会社における昇進制度

(1) 職制・給与制度

会社は、就業規則において、表2のとおり現業機関における業務の能率的かつ円滑な遂行を図るために職制を設け、表3の1及び表3の2のとおり職名ごとに職務内容を定めている。

また、社員の等級は、賃金規程により1等級から9等級に区分され、各等級は職名と対応していて、基本給はこの等級別に定められた基本給表によって決定される。

表2

総合鉄道部	駅	機関区	保全区	備考(等級)
部長	駅長	区長、支区長	区長	8・9
助役	助役	助役	助役	7・8・9
営業主任、輸送主任、主任運転士、車両技術主任、施設技術主任、電気技術主任	営業主任、輸送主任	主任運転士、車両技術主任	施設技術主任、電気技術主任	6・7
営業指導係、輸送指導係、運転士、車両技術係、施設技術係、電気技術係	営業指導係、輸送指導係	運転士、車両技術係	施設技術係、電気技術係	4・5
営業係、輸送係、車両係、施設係、電気係	営業係、輸送係	車両係	施設係、電気係	1・2・3

表3の1

等級	職名及び職務内容
9 8	総合鉄道部長、駅長、区長、支区長(以下、まとめて「現場長」という場合がある) 現業機関(総合鉄道部、駅、区、支区)全般の管理及び運営
9 8 7	助役 現場長の補佐又は代理

7 6	<u>営業主任</u> 営業指導係、営業系の業務及び指導並びにその計画・調整業務 指定された者は輸送主任の業務 その他上長の指示する業務	<u>輸送主任</u> 輸送指導係、輸送系の業務及び指導並びにその計画・調整業務 指定された者は営業主任の業務 その他上長の指示する業務	<u>車両技術主任</u> 車両技術係、車両系の業務及び指導並びにその計画・調整業務 その他上長の指示する業務	<u>施設技術主任</u> 施設係、施設系の業務及び指導並びにその計画・調整業務 その他上長の指示する業務	<u>電気技術主任</u> 電気技術係、電気系の業務及び指導並びにその計画・調整業務 その他上長の指示する業務
5 4	<u>営業指導係</u> 営業系の業務及び指導 指定された者は輸送指導係の業務 その他上長の指示する業務	<u>輸送指導係</u> 輸送系の業務及び指導 指定された者は営業指導係の業務 その他上長の指示する業務	<u>車両技術係</u> 車両系の業務及び指導 その他上長の指示する業務	<u>施設技術係</u> 施設系の業務及び指導 その他上長の指示する業務	<u>電気技術係</u> 電気系の業務及び指導 その他上長の指示する業務
3 2 1	<u>営業係</u> 旅客、貨物の取扱及びこれらに附帯する業務 構内営業に関する業務 指定された者は輸送系の業務 その他上長の指示する業務	<u>輸送係</u> 列車又は車両の組成、入換及び運転取扱いに関する業務 踏切道の看守 列車集中制御装置の取扱及びこれに附帯する業務 指定された者は営業系の業務 その他上長の指示する業務	<u>車両係</u> 車両の保守及びこれに附帯する業務 列車又は車両の組成、入換及びこれに附帯する業務 その他上長の指示する業務	<u>施設係</u> 線路・建造物・建築物・機械設備の保守、用地の管理及び工事施設に関する業務並びにこれらに附帯する業務 その他上長の指示する業務	<u>電気係</u> 電気設備の保守、工事施行に関する業務及び指令業務並びにこれらに附帯する業務 その他上長の指示する業務

注 事務係(1等級ないし5等級)、事務主任(6等級及び7等級)については省略した。

表3の2 (主任運転士及び運転士について)

等級	職名及び職務内容
7 6	<u>主任運転士</u> 運転士の業務及び指導並びにその計画・調整業務 動力車の運用に関する業務 指定された者は車両技術主任の業務 その他上長の指示する業務
5 4	<u>運転士</u> 動力車の運転及びこれに附帯する業務 指定された者は車両技術係の業務 その他上長の指示する業務

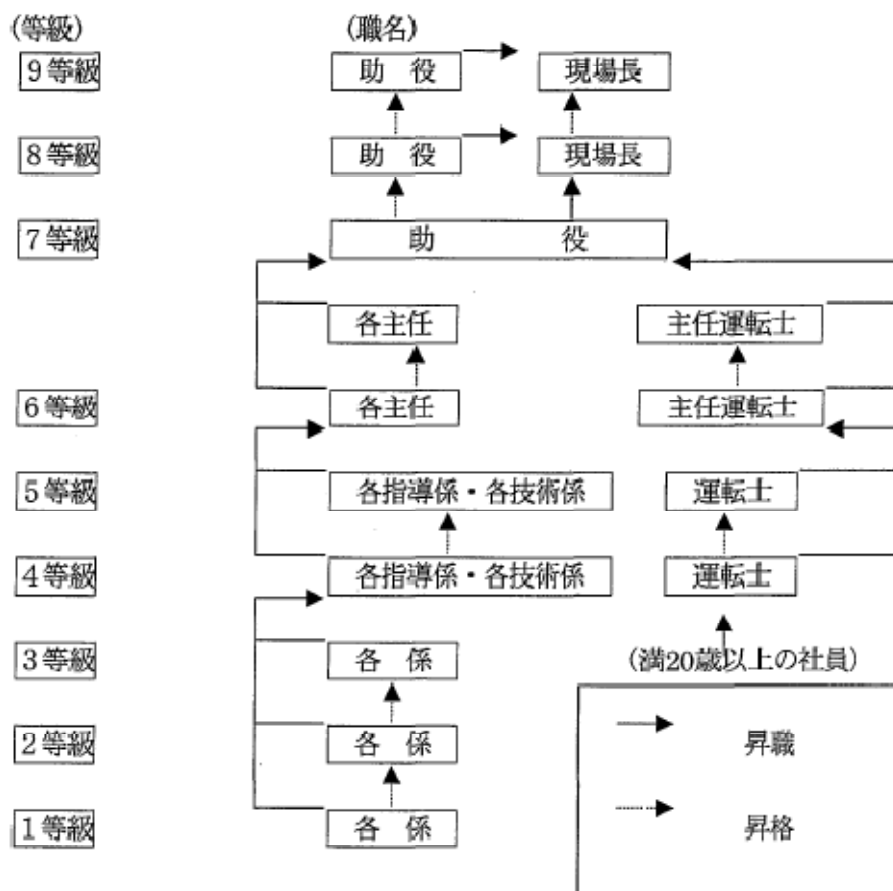
(2) 昇進制度

ア 会社における昇進は、職制上の上位の職名に異動する昇職と、同一職名で上位の等級に異動する昇格があり、その取扱いは昇進規程に定められている。

現業機関における職名とそれに対応する等級及び昇進経路は表4のとおりである。

表4

表4



イ 昇格については後記5のとおり、試験によらず人事考課により選考される。

昇職については試験により選考され、試験の種類は、本件に係わる指導係(4等級)試験及び主任(6等級)試験(以下、まとめて「本件昇職試験」という。)のほか、助役試験、現場長試験等がある。

また、昇進規程第17条に昇進の特例として表5の「基準に到達した者については、人事考課を勘案のうえ昇進を行う。」(以下、「17条特例」という。)と定められている。

表5

昇進等級	在級年数	勤続年数
1等級→2等級	5年	5年
2等級→3等級	10年	15年
3等級→4等級	10年	25年
4等級→5等級	10年	35年

注1 上記の適用にあたっては、在級年数又は勤続年数の有利な方を適用する。

注2 4等級への昇職については、指導係(4等級)試験の受験を必要とする。

注3 懲戒処分を受けた者は、基準を1年延伸する。

ウ 昇進予定者数は本社が退職者数、要員の需給等を勘案して全体数を決定し、支社に割り振り、更に支社が支店へ割り振っている。昇職、昇格の最終的な決定権は支社長にある。

昇格及び昇職の発令は、原則として毎年2月1日に行われる。満55歳に達した社員については、昇職、昇格を行わない。

会社と国労は、昭和63年3月31日、昇進経路、昇進資格年限、昇進時の選考方法など昇進の基準に関して協定した。

4 社員管理台帳

(1) 会社においては、現業社員の適正管理の具体的手法として、社員管理台帳(以下「管理台帳」という。)を社員各人別に作成しており、これはまた人事考課のための資料としても用いられている。

管理台帳は、現場長が保管しており、社員には開示されていない。

(2) 関西支社では管理台帳の様式は統一されており、管理台帳(甲)と管理台帳(乙)の2つの様式に分かれている。

管理台帳(甲)には、各社員の学歴や職歴をはじめ、表彰、事故、懲戒処分等の履歴が記載されている。その他にも、各年度の評定項目ごとに5段階評価及びこれらの総合評価が絶対評価で記載され、現場長の意見も記載される。

評定項目は、①勤務(欠勤・遅参、規律)、②能力等(迅速・確実性、職務知識、実行力、理解力・判断力、協調性、積極性、責任感、企画力・計画力、指導・統率力、説得力・信頼度、技術力・表現力)及び③適正(現在の職務を完全に遂行する素質能力があるか、上位の職務を遂行する素質能力があるか、他の職務を遂行する素質能力があるか(適職))の3区分16項目がある。

(3) 管理台帳(乙)には、各社員の勤労意欲に関する具体的事実(情報運動・増収、提案・業務改善、各種運動への参加、事故防止等、その他善良行為)、勤務実態に関する具体的事実(突発休、遅参・早退等、勤務変更等、執務態度、業務指示等、服装、その他不都合行為)が日付とともに具体的に記載され、それらは、管理台帳(甲)の評定項目ごとの評価点に反映される。

管理台帳(乙)に具体的事実を記入した際には、記入者が署名することになっている。これらの事実を管理台帳に記載するのは現場長及び助役であり、現場長には組合員資格がない者となる者がおり、助役は組合員資格を有し、この組合員資格を有する者の多くは貨物労組合員である。

- (4) 管理台帳(甲)の勤務及び職務能力等のうち「技術力・表現力」を除く12項目の段階評価点基準については、関西支社から通知が出されている。これによると、欠勤・遅参のほかの11項目については、「普通」が3点であり、例えば積極性では「常に進んで最善をつくす」が5点、「熱意を持って協力」が4点、「困難な仕事を避ける」が2点、「仕事に熱意がない」が1点となっている。

5 昇格について

- (1) 昇格に必要な在級年数は、現等級経験年数1年以上とされ、また、その選考方法については、試験によらず人事考課により選考するとされている。

なお、懲戒処分を受けた者は、昇格に必要な在級年数が1年延伸される。

会社の就業規則によれば、懲戒処分には、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給、戒告があり、懲戒を行うに至らない者は訓告するとある。

- (2) 昇格の選考過程は、次のとおり行われている。

ア 金沢支店管内では、12月中旬頃に現場長が、管理台帳の記載を参考に推薦順位を付けた昇格候補者調書を作成して金沢支店に提出する。この調書には、管理台帳と同様に、5段階で評価された職務知識、勤務状況、勤務態度、服装等の各評定項目のほか、管理台帳に記載されている主な具体的事実、後記(3)記載のQCサークル活動や増収活動に関する活動の状況、推薦理由等の意見が記載される。

なお、現場長の推薦人数に制限はない。

イ 金沢支店では総務課人事係長が現場長に対して個別にヒアリングを行った後、支店長、総務課長、人事係長の3名による合議を経て、昇格候補者に関する金沢支店の意見を付けたリストを作成し、現場長からの昇格候補者調書とともに関西支社へ提出する。

ウ 関西支社では、総務部人事係長が金沢支店の担当者に対しヒアリングを行い、最終的には、人事係長の上位職である総務部長とサブリーダーが判断して、昇格者を決定する。

- (3) 人事考課の評価内容等について

ア 会社の昇進規程第5条によれば、社員の昇進にあたっては、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、公正に判断して行うと規定されている。

会社は、選考に当たって、社員の積極性、増収活動、懲戒処分の有無、QCサークル活動の有無、提案件数の有無も昇進の判

断材料としている。

イ 会社は、就業規則で自己啓発を義務付けているが、この自己啓発の一環として実施されているQCサークル活動は、会社が平成元年4月1日から全社的運動として導入した制度であり、その内容は3～8名のグループで日頃身の回りで問題と感じていることを自分達の手で改善していく活動であって、参加者は業務に関係する内容について自主的に研究し、対策の検討、対策の実施を行い、研究結果のまとめを行っている。現場においては、主として助役がアドバイザーとなって各グループの活動状況を把握しており、研究結果がまとめれば、金沢支店を通じて関西支社に内容を報告している。

ウ また、会社は、QCサークル活動の制度とは別に、社員の創意工夫を積極的に奨励することにより、社員個人の能力の向上を図るとともに、効率化を促進させることを目的に、提案制度を設けている。提案とは、業務遂行上有益と考えられる工夫・考案・発明・改善・企画等をいうが、批判や苦情は含まれない。提案は個人のほか、QCサークル活動等のグループによるものも認められる。

エ 会社では安定した経営基盤確立のため、関連事業として旅行業、損害保険代理業等を営んでいる。現業機関勤務の社員もその営業活動に協力し、旅館や電車チケット販売のあっせん等を行っており、これらの活動を行った場合は申告することとされている。(以下、会社の関連事業に関する活動を「増収活動」という。)

オ 会社では、QCサークル活動や提案活動の内容が優秀であれば、自己啓発や積極性に関して人事考課上プラスに評価し、また、増収活動についても積極的に行う者は人事考課上プラスに評価している。ただし、会社ではQCサークル活動は、時間外に行われる自主的な活動であるため、これに参加しないことで人事考課上マイナスに評価することはないとの立場を採っている。

これに対し、国労は、人事考課は本来業務を評価すべきであって、QCサークル活動や増収活動は時間外活動として自主的に行われ強制されるべきでないとして、提案制度については反対との立場を採っている。

カ ほかに人事考課の具体例として、会社は、組合バッジの着用は就業規則第3条の職務の専念義務及び第20条の服装の整正義務に違反し、第23条の勤務時間中等の組合活動に該当するので人事考課上マイナスと評価している。また、安全チョッキを着用しないことは、就業規則第3条の業務命令違反及び第112

条の保護具等の着用義務違反であり、人事考課上マイナス評価している。更に、会社配布のワッペンを着用しないこと、始業時に体操をしないこと、自主管理目標を提出しないこと、KYT(危険予知訓練)に参加しないことも業務命令違反であり人事考課上マイナスと評価している。

- (4) 人事考課の対象期間は、主として1年以内の事象が重視されている。したがって、現場長が昇格候補者調書を作成するときも、特段の定めはないが主として昇格基準日からさかのぼって1年以内の事象を記載している。

6 本件昇職試験について

- (1) 本件昇職試験の受験資格年限については、指導係(4等級)試験では、係等(1等級から3等級)の在職年数が4年以上であり、主任(6等級)試験では、指導係等(4等級及び5等級)の在職年数が4年以上(ただし、運転士については在職年数が3年以上)であるが、勤務成績が特に優秀な者についてはこれらの年数を1年間短縮することができる。

懲戒処分を受けた者は、処分後1年間は昇職試験を受けることができず、また、受験資格年限が1年延伸される。

本件昇職試験の方法は、昇進規程第11条に「1次試験(筆記試験)及び2次試験(面接・人事考課)とする。」と定められている。

- (2) 会社は、毎年6月に試験概要を社報に掲載し、9月に1次試験、10月から11月に2次試験を行い、12月に合格発表を行う。

受験者は、氏名、年齢、勤務箇所、職名、等級、受験に当たっての抱負を記載した受験願書を作成し、その受験願書は現業機関から関西支社へ提出される。

- (3) 昇職試験の1次試験は、就業規則等の一般知識と業務に関する専門知識に関する筆記試験で行われ、年度によって2日ないし3日にわたって実施される。専門科目は、全部で13種類の選択制となっており、営業・輸送関係の社員に関してはフロント、構内の2種類、運転士に関しては電気機関車、ディーゼル機関車の2種類、機関区の車両係及び車両技術系の検修職社員に関しては電気機関車、ディーゼル機関車、貨車の3種類、保全系統の社員に関しては保線土木、機械、建築の3種類、電気系統の社員に関しては電力、信号通信の2種類と事務系社員の事務1種類がある。1次試験は100点満点で採点される。一般知識と専門知識の配分は特に決まっていない。

試験問題は、①文章の正誤を判別する問題、②正しい選択肢を選ぶ問題、③空欄に正しい語句を選ぶ問題、④空欄に正しい語句を記入する問題、⑤業務上の用語等の説明を記述する問題で構成されている。1次試験の問題作成、採点及び合格点の設

定は、いずれも関西支社が行う。

会社は受験予定者に対し試験1か月前に出題される規程の名称、関係条文等が記載された「昇職試験系統別参考資料」を交付し、周知を図っている。

- (4) 1次試験の合否は、関西支社が試験の種類ごと、試験日ごとに合格ラインを設定して合格者を決定している。

1次試験の合否は現場長を通じて合格者本人に通知され、1次試験不合格者は2次試験を受験できない。

なお、各受験者の答案、得点、採点基準、受験者数、合否数及び合格ラインといった試験結果は開示されていない。

また、出向者は、1次試験を免除される。

- (5) 2次試験は、面接と人事考課により選考が行われる。まず面接の採点により、全受験者に順位が付けられる。面接試験の成績順位が上位の者はその時点で合格、下位の者は不合格となり、合否ライン付近の者については人事考課を加味して合格者を決定する。

人事考課を加味する人数は、合否ラインへの集中度によって変動し、画一的には決められていない。

なお、2次試験の際には、1次試験の点数は考慮されない。

2次試験の合否は、12月に、現場長を通じて合格者に通知される。

なお、面接試験における、各受験者への質問、解答、採点基準、得点、順位といった試験結果は開示されていない。

- (6) 面接試験について

ア 面接は、金沢支店の総務課長、営業課長、営業課副長、人事係長が面接試験官(以下「面接官」という。)となり、受験者は、個別に約20分かけて、面接官からそれぞれ5、6問ずつ質問される。

同じ面接官が全受験者を担当する。面接官は、全員非組合員である。

イ 質問は、受験者ごとに異なる。

質問は、各面接官が作成するが、各自の職務エリアに関する質問が多い。例えば、総務課長からは総務関係、経営計画、経理関係等、営業課長からは営業関係等、営業課副長からは運転関係等、人事係長からは就業規則に関するもの等である。

質問項目としては、概ね受験の動機、就業規則の内容等の一般知識、会社の決算内容、社員としての自覚、業務知識等について質問される。社員としての自覚については、転勤・出向等に関する考え、自己啓発、事故防止のための取組等に関する事項が質問される。

質問ごとの配点は決まっておらず、採点は、まず各面接官が他の面接官と合議を行わずに解答内容から総合的に判断して、業務知識、協調性、積極性、面接態度等の各項目について5点満点で採点を行い、その後各面接官の採点を集計し、受験者ごとの点数をつける。質問の中には正解・不正解が一概に判断できない質問もあるが、模範解答は作成しておらず、解答内容の判断は面接官の裁量に委ねられている。

ウ 金沢支店では、面接試験の点数順にリストを作成し、関西支社へ送付する。

エ 採点基準などのマニュアルはないが、転勤・出向は積極性や社員の自覚として評価し、QCサークル活動・提案は積極性、更にQCサークル活動は協調性として評価している。また、評価方法については、普通に答えれば3点、よく答えれば4点、5点、全然答えがなければ0点、1点と採点し、面接官らは面接前にどのような質問項目がどのような評価項目に該当するか、どのような解答だと何点つけるかなどの採点基準についての打ち合わせを行っていない。

会社は、転勤・出向について、会社の効率的な人事運用のために重要な制度であり、特に出向は業務運営の効率化及び人件費の削減の面からも重要であるとの認識から質問事項として重視している。

面接官は、「転勤・出向ができるか」、「転勤・出向についてどう思っているか」という形で質問している。

会社においては現実に、通勤範囲を超えた転勤や、業務委託の拡大に伴う出向が実施されている。しかし、国労は転勤・出向には本人の個別同意が必要であるとの立場を採っている。

また、QCサークル活動や提案制度についても、前記5(3)のとおり会社と国労では考え方が対立している。

(7) 合否ライン付近にある受験者は、就業規則中に昇進の基準として掲げられた、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性等のほか、実行力、指導力、増収意欲、処分、提案等の過去の実績を考慮して合否が決定される。この場合、前記5(2)ア記載の昇格者選考時のような新たな調書を作成せずに、関西支社から金沢支店に対するヒアリングが行われる。

7 会社における各労組組合員の昇進状況等について

(1) 金沢支店における国労組合員と他労組組合員の昇進状況を比較する前提として、比較対象者は金沢支店のうち申立人組合員らが所属していた南福井駅、金沢総合鉄道部、富山機関区、富山保全区、富山貨物駅、青海駅、富山機関区糸魚川派出、二塚駅等15職場の社員のうち①非現業社員、②大卒者、本社採用

者、③会社発足後に新規採用された者、④会社発足時に6等級以上であった者を除いた230名とし、比較対象期間は会社発足時から平成11年2月までとした。なお、230名のうち国労組合員は61名、他労組組合員は169名である。

- (2) 会社発足時及び平成11年2月の各時点における各労組所属の組合員の平均等級の状況は、表6のとおりである。

表6

	国労組合員	他労組組合員	差
会社発足時(昭和62年4月)の平均等級	3.43	3.92	0.49
平成11年2月の平均等級	4.64	6.01	1.37

注 平成11年2月の平均等級については、退職者を除いたものである。

- (3) 会社発足時における在職等級から上位等級に昇進した各労組所属の組合員の人数とその割合の状況については、表7のとおりである。

表7

	4等級		5等級		6等級	
	国労	他労組	国労	他労組	国労	他労組
A 会社発足時における各等級未満の人数	35名	67名	52名	107名	61名	169名
B 会社発足後に各等級へ昇進した者の人数	35名	67名	26名	94名	4名	116名
昇進した者の割合 B÷A	100%	100%	50%	※91%	7%	69%
C 昇進した者のうち17条特例により昇進した者の人数	21名	25名	14名	9名		
17条特例により昇進した者の割合 C÷B	※72%	※42%	54%	10%		

注1 Aの4等級の人数は、2等級と3等級に在職した者の合計数である。

Aの5等級の人数は、2等級ないし4等級に在職した者の合計数である。

Aの6等級の人数は、2等級ないし5等級に在職した者の合計数である。

注2 5等級の「昇進した者の割合」(B÷A)については5等級のAの他労組107名うち4等級から5等級を経ないで6等級に昇職した4名を除いて算出した。

注3 4等級の「17条特例により昇進した者の割合」(C÷B)についてはBのうち運転士試験で合格した国労所属の6名と他労組所属の7名を除いて算出した。

- (4) 会社発足後に昇職・昇格した者が次期の昇職・昇格までに要した在級年数等の状況については、表8のとおりである。

表8

	3等級から4等		4等級から5等級		5等級から6等級		4等級から6等級	
	国労	他労組	国労	他労組	国労	他労組	国労	他労組
1年				2		18		
2年				10		31		
3年	1			23	1	14		
4年				14	1	6		4
5年		2	2	8	1			
6年	1	2	4	3		2		
7年			1		1			
8年	4		2	1				
9年								
10年	1							
10年以上								
合計人数	7	4	9	61	4	71	0	4
平均年数	7.3年	5.5年	6.3年	3.5年	4.8年	2.2年	—	4年

8 申立人組合員の状況等について

(1) 申立人組合員42名の会社発足時から平成12年度までの各年度の等級は、別紙個人整理表の各年度等級欄記載のとおりであるが、それをまとめた表が表9のとおりである。

申立人組合員各人の経歴等については、別紙個人整理表の経歴等欄記載のとおりである。

表9

番号	氏名	会社発足時	62	63	元	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	X 1	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	5	5	5	5	-	-
2	X 29	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	4	4	退				
3	X 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<u>5</u>	5	5	5
4	X 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<u>5</u>	5	5	5	-	-
5	X 32	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
6	X 33	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	4	4	4	退	
7	X 34	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	4	4	<u>5</u>	-	-	-
8	X 35	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	4	4	5	退		
9	X 36	3	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	4	5	5	5
10	X 37	3	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	<u>5</u>	5	-	-
11	X 38	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	<u>5</u>	5	5	5	5
12	X 4	2	2	2	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	4	4	4
13	X 39	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	X 40	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5

15	X 41	3	3	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	4	4	4
16	X 5	3	3	3	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	4	4
17	X 6	3	3	3	3	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	退	
18	X 2	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<u>5</u>
19	X 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<u>5</u>	5	5	5	5	5
20	X 8	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<u>5</u>
21	X 9	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	退	
22	X 10	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
23	X 11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<u>5</u>
						.12										
24	X 12	3	3	3	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	5	5
25	X 13	3	3	3	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	4	4	4
26	X 18	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4
27	X 19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4
28	X 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4

番号	氏名	会社発 足時	62	63	元	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
29	X 20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	<u>4</u>	退			
30	X 21	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4
31	X 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<u>5</u>	5	5	5	5	5
32	X 16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<u>6</u>
33	X 42	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<u>6</u>	6	6
34	X 22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
35	X 17	3	3	3	<u>4</u>	4	4	4	4	5	5	5	5	<u>6</u>	-	-
36	X 23	4	4	4	4	4	4	4	4	<u>5</u>	5	5	<u>6</u>	6	6	6
37	X 24	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<u>5</u>
						.12										
38	X 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	X 26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	<u>6</u>	6	6	6
40	X 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	退	
41	X 27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	退	
42	X 28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

注・「会社発足時」は昭和62年4月1日、各年度は基準日の2月1日
 ・「-」は、満55歳に到達し、以後昇進はないこと

- ・ 4 ・ 6 は昇職試験合格によるもの
- ・ 4・5は17条特例によるもの
- ・ は昇格格差是正を求めている年度
- ・ は昇職格差是正を求めている年度
- ・ 「退」は退職
- ・ X 40、X 11、X 24の欄の ⁴/_{.12} は12月に4等級に昇職したことを示す。

(2) 申立人組合員らの不都合事象について

ア 申立人組合員らの不都合事象の概観について

(ア) 平成9年度の金沢支店管内におけるQCサークル参加人数は254名で、そのうち国労組合員は14名で約6パーセントであった。

(イ) 金沢支店管内での提案実績は、平成6年は95件、同7年は111件、同8年は69件、同9年は61件あった。

申立人組合員らには会社が求めている形の提案実績はないが、申立人 X 23は会社で実施している業務研究会の平成6年度関西支社業務研究会で表彰されたことが、申立人 X 42は、他の社員と連名で雑誌「新線路」の平成元年9月号に検査作業方法の改善についての論文を発表したことが、申立人 X 16は、青海駅信号設備改良工事において、ポイントの表示が駅の表示板と同じ表示を現場で確認できる工具を新たに発案して使用したことが、それぞれあった。

(ウ) 申立人組合員42名中34名が組合バッジの着用について注意を受けたことがあり、そのうち21名が嚴重注意処分を受け、更にそのうち7名が訓告処分を受けた。

組合バッジの着用は、会社発足後の昭和62年度から平成2年度にかけて多く見られ、嚴重注意処分は昭和63年5月と平成2年3月に、訓告処分は、平成2年8月にされた。

(エ) 安全チョッキの着用については、安全チョッキ導入以降、申立人組合員のうち11名が、その未着用を口頭で注意されたことがあった。

金沢支店管内において平成10年12月時点で安全チョッキの着用を義務付けられている社員は約140名いたが、このころ、国労の組合員で安全チョッキを着用していなかったのは青海駅に配属されていた申立人 X 9ら3名ないし4名であった。

(オ) 会社は、平成4年度上期に「夏季安全総点検」、同下期に「年末年始輸送の安全総点検」、平成5年度に「増収・増

送キャンペーン」、同6年度に「秋冬期増収キャンペーン」のワッペンを社員に配布した。

申立人組合員42名のうち31名が、ワッペン未着用を注意されたことがあった。

- (カ) 始業直後に行われる体操については、青海駅では、申立人 X 34、同 X 35、同 X 9 が昭和62年から平成8年の間に参加しなかったことが、南福井駅では、申立人 X 18、同 X 19 が昭和62年から平成9年頃まで参加しなかったことが、同駅で申立人 X 2 が昭和62年以降参加しなかったことが、富山貨物駅では、申立人 X 20 が昭和62年から平成5年頃まで参加しなかったことが、同駅で申立人 X 33 が平成7年以降参加しなかったことが、富山保全区では申立人 X 23 が平成4年に参加しなかったことが、それぞれあった。
 - (キ) 申立人組合員42名のうち、信号操作の誤り、機関車操作の誤り等の作業ミスを会社から指摘され、現場長説諭、嚴重注意、訓告等の処分を受けた組合員が17名いた。
- イ 昇格を求める申立人組合員らの昇格を求める時点から前1年以内の業務上の不都合事象について
- (ア) 申立人 X 31については、仕業点呼の際、徐行箇所を見落としていたため、助役から注意を受けたことが2回あった。また、同人には、平成6年10月15日に機関車のバッテリースイッチを切り忘れ、別の機関車に換えたことがあったが、このことについては遅延等の支障が発生しなかったことから事故扱いとはなっていない。
 - (イ) 申立人 X 34については、駅長からの環境整備等の業務指示に反発したことがあった。
 - (ウ) 申立人 X 35については、入換作業中に進路要求せずに入換を開始しようとして信号担当に指摘されたこと、打合せと違った作業順序で入換したことがあった。
 - (エ) 申立人 X 36については、入換作業の際、タキ車を突放したが、着発線は突放禁止であるのでしないよう注意、指導を受けたことがあった。
 - (オ) 申立人 X 39については、金沢基地駅から富山機関区の当直助役へ電話で連絡するのを忘れたことがあった。
 - (カ) 申立人 X 40については、23分遅れて出勤したこと、敦賀機関区で休養の際、休養室の部屋番号を間違えて休養し、注意を受けたことがそれぞれあった。また、同人については、平成7年8月22日、停電の状況を機関車故障と誤判断して、列車を120分延発したことがあったが、このことは事故扱いにはなっていない。

- (キ) 申立人 X 41については、平成8年6月12日の訓練会でKYTをしないよう発言したことがあった。
- (ク) 申立人 X 2については、信号制御盤着座時に私物を持ち込んで私用をしていたことが2回、入換作業の際、コンテナ貨車を手押し作業したことがあった。
また、同人には、平成6年5月7日に信号機操作誤りにより、列車を30秒遅着させ、現場長説諭の処分を受けたことがあった。更に、同年6月23日、信号取扱遅延させ、列車を2分遅発させたことがあったところ、この列車遅延については、上り方信号担当の信号取り扱い失念が直接の原因であったが、下り方信号担当の申立人 X 2にも制御盤の確認を欠いたとされた。
- (ケ) 申立人 X 10については、平成7年12月14日、技能講習中に入換作業をする際ブレーキ扱いの不良により冷却水ホースが外れたことがあったが、このことは事故扱いにはなっていない。
- ウ 昇格を求める申立人組合員らの昇格を求める時点から前1年以内の業務外の不都合事象について
- (ア) 申立人 X 1、同 X 31、同 X 8については、ワッペン未着用について注意を受けたことがあった。
- (イ) 申立人 X 30については、平成6年3月3日の始業点呼時に一口試問を取り止めるよう発言したことがあった。
- (ウ) 申立人 X 33については、ワッペン未着用について注意を受けたこと、体操に参加しないことがあった。
- (エ) 申立人 X 34については、ワッペン未着用について注意を受けたこと、安全チョッキの未着用について注意を受けたこと、自主管理目標を提出しなかったことがあった。
- (オ) 申立人 X 35、同 X 9については、ワッペン未着用について注意を受けたこと、体操に参加しなかったこと、自主管理目標を提出しなかったことがあった。
- (カ) 申立人 X 36、同 X 37については、組合バッジの着用について注意を受けたことがあった。
- (キ) 申立人 X 39は、服装の乱れについて注意を受けたことがあり、その際、勤務中でないからよいのではないかと発言したこと、年末手当を支給明細書の手渡しを区長室で行うことに反発したことがあった。
- (ク) 申立人 X 41については、安全チョッキの未着用について注意を受けたことがあった。
- (ケ) 申立人 X 5については、安全・運転事故防止標語の募集に対し提出しなかったことがあった。

- (コ) 申立人 X 2 については、体操に参加しないこと、平成6年5月9日、信号と操車の兼掌から操車に降ろしてくれと発言したこと、同年10月5日にも操車に入りたいと発言したこと、同年11月27日、連結担当に対し新たに会社が入り入れた無線機の使用について反発したことがあった。
- (サ) 申立人 X 10 については、服装の乱れについて注意を受けたこと、平成7年5月24日、3年未満のフォロー研修について不満である旨の発言をしたことがあった。
- (シ) 申立人 X 11 については、服装の乱れについて注意を受けたこと、日勤のとき点呼終了後に出務表に押印したことがあった。

エ 他労組組合員の業務上の不都合事象について

- (ア) 富山貨物駅に勤務していた貨物労組組合員 X 44 は、平成元年3月に信号取扱遅延、異進路構成させ、同2年9月に車両破損、手ブレーキ降下で発車させたことがあった。なお、同人は同3年2月に4等級から5等級へ昇格した。
- (イ) 富山機関区に勤務していた貨物労組組合員 X 45 は、平成6年に事故を発生させたことがあった。なお、同人は同7年2月に5等級へ昇格し、同8年2月に6等級へ昇職した。
- (ウ) 他労組組合員で2次試験前に信号取扱い誤りで列車を遅延させた者がいた。なお、この者は翌年2月に昇職した。

(3) 申立人国労組合員の昇職試験の状況等について

ア 昇職格差是正を求める申立人組合員の昇職試験の状況は、別紙個人整理表の各年度試験状況の欄記載のとおりであるが、それらをまとめた表が表10及び表11のとおりである。

表10 4等級昇職格差是正を求める申立人の各年度における4等級昇格試験結果

番号	氏名	63	元	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26	X 18	×	×	×	×	×	×	×	×	○		
27	X 19	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	☆
28	X 14	×	×	—	—	—	—	×	△	☆		
29	X 20	×	—	—	×	—	—	×	×	○		
30	X 21	×	×	—	—	—	—	×	×	○		

- 注
- ・ ×は1次不合格、△は1次合格で2次不合格、○は2次合格
 - ・ ☆は17条特例による昇職
 - ・ —は不受験(欠席含む)
 - ・ □は4等級への是正求める年度

表11 6等級昇職格差是正を求める申立人の各年度における6等級昇職試験結果

番号	氏名	63	元	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
18	X 2							△	×	△	△	(×)	(×)	(出)
19	X 7	—	×	×	—	—	—	—	×	×	×	×	×	×
20	X 8							—	×	×	×	×	×	出
21	X 9						—	△	×	△	×	×	退	
22	X 10								×	×	△	△	△	△
23	X 11							×	×	×	×	×	×	×
24	X 12										△	×	△	△
25	X 13										×	△	(×)	(×)
31	X 15	—	—	—	—	—	—	×	△	—	×	△	△	△
32	X 16	—	△	—	△	△	×	△	△	×	×	△	△	○
33	X 42	—	—	—	—	—	—	—	△	—	×	○		
34	X 22	—	×	×	×	×	×	×	×	×	×	(×)	(×)	(×)
35	X 17						—	△	×	△	×	○		
36	X 23	—	—	—	—	×	×	△	—	△	○			
37	X 24							—	×	×	×	(×)	(×)	(×)
38	X 25	×	×	—	—	—	×	×	×	×	×	×	×	×
39	X 26	×	—	—	—	△	△	△	×	—	○			
40	X 43	×	—	—	—	×	△	△	△	—	—	(×)	退	
41	X 27	—	×	×	△	△	×	×	×	×	—	×	退	
42	X 28	—	—	—	—	—	—	—	×	×	×	×	×	×

注 ・ ×は1次不合格、△は1次合格で2次不合格、○は2次合格、—は不受験(欠席含む)

- ・ □は6等級への是正求める年度
- ・ ■は受験資格なし
- ・ 「出」は出向したため1次免除で2次不合格
- ・ 「退」は退職
- ・ (×)は受験の有無と1次試験の合否が不明
- ・ (出)は2次試験の受験有無が不明

イ 2次試験の面接試験においては、申立人組合員のほぼ全員に対し、受験の動機や転勤・出向について質問されるほか、QCサークル活動、提案活動、増収活動、新入社員に対する指導法、業務に関する事項などについて質問された。

このうち、転勤・出向については、「転勤できますか」、「転勤命じられたらいけるか」などと、QCサークル活動については、「QCサークル活動はやってますか」、「勤務時間外のQCサークル活動についてどう思いますか」、「QCサークル活動に参加しないのはなぜですか」などと、提案活動については、「提案活動をやってますか」、「どん

な内容ですか」などと、増収活動については、「増収活動
していますか」、「実績はありますか」などと質問された。

なお、申立人 X 16は、平成6年度の身上調書の職場環境
アンケートに「不満がある」、「労働組合として集約し、
会社に申し入れます」と記載していたが、同年度の昇職試
験の2次試験の面接会場で、試験を受ける前に面接官が、
この身上調書の内容について否定するような発言をした
ことがあった。

第3 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 申立人らの主張要旨

ア 国鉄の分割民営化以前から国鉄と国労との間には労使対立
の歴史があるところ、昭和62年4月1日に国鉄が分割・民営化さ
れた後の会社と国労との関係も会社の人事担当者・労務管理者
が国鉄の職員であったこともあって労使対立の関係は引き継
がれている。即ち、会社は、民営化直後の昭和62年から平成6
年までの間、貨物労とは3次にわたり「労使共同宣言」を締結
し、その中で争議権の自粛、会社発展に一致協力すること、一
企業一組合の創造を目指すことなどを明らかにしているが、国
労は、会社からの労使共同宣言締結の打診に対して組合の存在
価値を否定するものとして、これを拒否した。

また、国労は、平成元年2月16日のストライキをはじめとし
て平成6年3月までの間、5度にわたってストライキを行ったが、
平成5年2月18日のストライキに対して、当時の Y 2 社長は「ス
トに参加した者としなかった者を一様に扱うことはもうしな
い」と、平成6年3月24日のストライキに対し後任の Y 3 社長は
「大多数の社員とそうしたグループ(ストライキを行ったグル
ープ)はきちんと分けて考えていかねばならないと思っていま
す」と、それぞれ発言した。

以上のことから明らかなおり、会社は貨物労との間では労
使協調路線を強める一方で、国労に対しては労使対立を明確に
意識して、国労の組合員に対する差別を行い、かつ、国労を排
除しようとしている。

イ 会社は、前項の国労の組合員に対する差別の一環として国
労の組合員の昇進を国労の組合員であることを理由に遅らせ
ている。

このことは、国労の組合員と他労組の組合員とを比較すると
全体的にみて国労の組合員が低位に置かれていることから明
らかである。

すなわち、

(ア) 会社発足後に5等級に昇格した者の割合は、他労組の組合員と比較して国労の組合員の方が低く、しかも、17条特例による昇格者の割合は国労組合員の方が他労組の組合員よりも高くなり、4等級在級年数も国労の組合員の方が長くなっている。

(イ) 平成9年度までの6等級試験合格者は、他労組組合員が111名中83名であるのに対して国労組合員は57名中2名であり、また、4等級及び6等級への昇職試験に合格した国労組合員の割合は、他労組組合員に比べると低くなっている。

ウ ところで、会社は、国労組合員の昇進が遅れたのは国労組合員の勤務成績が悪かったからであって、国労組合員であることが理由でないと主張するところ、下記のとおり、会社の人事制度は合理的でなく運用面においても恣意的になされているのであるから会社のこの主張には根拠がない。

(ア) 昇格制度における人事考課の基礎資料として最も重視されるのは管理台帳であるところ、この管理台帳の各評定項目はそれ自体抽象的で、その評定の具体的基準がないうえ、この管理台帳を作成するのは国労と敵対的な関係に立つ現場長や助役である。また、昇格候補者の推薦は、現場長がすることになっているが、その推薦に関する具体的基準がなく、専ら現場長の裁量によってなされている。

(イ) 会社は、管理台帳の特記事項欄の不都合事象のみを取り上げ、国労組合員の勤務成績が悪かったから昇格しなかったとするが、この会社の査定方法は公正さに欠けるものである。また、会社が挙げる不都合事象についても、遅刻、無断欠勤など業務に関連する事象は少なく、組合バッジの着用など国労組合員に該当しがちな事象を恣意的に挙げている。

また、会社は、別紙個人整理表の善良行為についての申立人主張欄記載の申立人組合員らの善良行為を昇格の判断材料とせずに見捨てている。

なお、会社が組合員各個人別に主張する不都合事象に対する申立人らの反論は、別紙個人整理表の不都合事象についての申立人の主張欄に記載のとおりである。

(ウ) 会社は、主として昇格前1年以内の不都合事象が人事考課の対象となると主張しながら、会社が挙げている不都合事象には昇格前1年以前の不都合事象が多数含まれている。

(エ) 会社は、昇職試験には客観性があると主張しながら、採点基準や各試験の受験者数、合格点数、合格者数、各受験者の得点数、順位などについて公開することを拒否してい

るが、これは試験の公正な運用を疑わせるものである。

(オ) 昇職試験の一つとして実施される面接試験においては、国労に敵愾心を有する面接官からQCサークル活動、提案活動、転勤・出向など国労組合員に不利な質問がされている。また、採点方法にも客観性がなく、何をもって正解とするか、どの程度点数を与えるかは面接官の裁量に任せられている。

エ 以上のとおり、会社が申立人組合員に対して行った昇進差別は、申立人組合員らが国労の組合員であるがゆえの不利益扱いであるとともに、国労に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 申立人は、国鉄の分割民営化以前から存在した労使の対立が民営化後の会社と国労との関係においても引き継がれており、会社が他労組との間で締結した労使共同宣言は、国労を排除することを目的としていると主張するが、この労使共同宣言は企業の存続・発展の為に労使が一体となって努力することを宣言したものであり、なんら不自然ものではない。会社は国労に対しても労使共同宣言の締結を打診していることから見ても労使共同宣言が国労排除ないし国労敵視を目的とするものでないことは明らかである。

また、ストライキに対する社長らの発言も、荷主の信頼がいかに重要かを訴える内容であり、組合を敵視した発言ではない。

イ 申立人組合員らの昇進が他労組組合員に比較して遅いのは、昇格については申立人組合員らに多くの不都合事象がみられることから人事考課の上で不利に働いているからであり、昇職については申立人組合員らの昇職試験の成績が悪かったからである。したがって、申立人組合員と他労組組合員とでは昇進において差がつくのは当然のことであり、昇進状況を比較すること自体意味がない。なお、会社の主張する申立人組合員各個人別の不都合事象は、別紙個人整理表の不都合事象についての被申立人の主張欄に記載してあるとおりである。

ウ ところで、申立人らは、会社の人事制度は客観性や合理性に欠け、運用も恣意的になされていると主張するが、以下のとおり会社の人事制度は合理的なもので、公平性・正確性も十分担保されている。

(ア) 昇格のシステムは、現場長が昇格の候補者の推薦を行い、支社が各現場長と個別ヒアリングを行い、最終的には支社が昇格者を選考することになっている。

(イ) 現場長は主として管理台帳の記載内容を基に昇格候補者調書を作成していることから、この管理台帳の記載が人事

考課では重要な意味を持っているところ、管理台帳には日々職場において社員の能力・適性を最も良く把握しうる立場にある現場長及び助役が記載していること、また、記載方法も、日付け、場所、どのような事象か、その事象を現認した者は誰か等具体的に記載することになっていることから、管理台帳の記載は客観性、正確性が担保されている。

- (ウ) 金沢支店のヒアリングでは現場長の評定の具体的根拠をチェックし、現場間のバランスを図っている。
- (エ) 昇職のシステムは、1次試験の筆記試験と2次試験の面接試験の2段階方式を採っている。
- (オ) 筆記試験は一般知識を問う問題と専門知識を問う問題で構成されており、問題形式も問題文章の正誤を判断する問題、正しい選択肢を選ぶ問題、空欄に正しい語句を選ぶ問題、用語の説明を記述する問題で構成されている。また、問題は支社が作成し、採点も支社で一括して行っている。このように筆記試験に採点者の恣意が入る余地はなく、合否も試験の結果のみによって決定されている。
- (カ) 面接試験は、4名の面接官に対して一人ずつ面接を受ける方法を採用している。面接の項目についてはあらかじめ支社が作成しており、その質問項目は多く、面接官はその中から適宜質問を選択して受験者に質問を行っている。質問項目は就業規則に関する知識、業務に関する知識、会社の経営状態を問う問題が大半を占めている。
- (キ) 面接試験にはその性質上面接官の採点に裁量の余地があるのは確かであるが、会社においては4人の面接官がそれぞれ専門分野の質問をし、面接官全員が質問を終えて受験者が退席した後、5点満点で採点を行い、その合計点を面接の点数とする方法を採用している。このように複数の面接官が採点することによって正確な評価が可能であり、恣意的な評価も防止できる。
- (ク) 面接における質問項目の転勤、出向、QCサークル活動、提案活動等は、いずれも会社はその重要性や有用性などに着目して質問しているのであり、国労に所属する組合員の成績を低くすることを意図したものではない。
- (ケ) 面接試験の結果が合否ライン付近にある受験者については人事考課を加味して合否を決定しているが、前記1(2)ウ(イ)のとおり公平かつ正確に社員を評価した管理台帳を基礎資料とし、また関西支社が現場長とヒアリングを行って総合的に合格者を決定しているのであるから、この方法に

は合理性がある。

2 当委員会の判断

(1) 昇進制度と不当労働行為の成否について

ア 昇進制度に客観性が担保され、その制度が適正に運用されている限り、個々の労働者間に職制や等級の上で格差が生じ、その結果として所属組合別に労働者の職制や等級を比較した場合に外観上一定の格差が生じたとしても、それは個々の労働者の能力から生じた格差である以上、組合員に対する不利益取扱いであるとはいえない。

イ しかし、使用者が、特定組合の弱体化を目的にこれらの制度を運用したり、試験・人事考課制度に名を借りて、特定組合に所属する組合員を不利益に取り扱った場合には、労働委員会は、そのような不公正な行為を是正する措置を使用者に命じることができることはいうまでもない。

ウ そこで、当委員会は、本件のように国労所属の組合員と他労組所属の組合員との昇進格差が争われている場合には、外観上相当の格差が認められるかどうか、試験・人事考課制度に客観性が担保され、その制度が適正に運用されているかどうか、相当の格差が組合員であること、又は正当な組合活動を行ったことを理由としているかどうかについて判断することとする。

これらの判断に当たって考慮されるべき事項は、昇進格差を比較する条件が整っているか、外観上相当の格差が認められるか、人事考課の評定者や試験の採点者の中立性・公平性が保たれていたか、試験における出題・質問事項に特定の組合の組合員に不利となるような偏りがなかったか、人事考課や試験の過程で評定者や採点者に組合加入の事実を加味した主観的・恣意的運用がなかったか、使用者に組合嫌悪の情が具体的に認められるか等である。

そして、上記項目の検討の結果、昇進格差を比較する条件が整っていて外観上相当の格差が認められ、かつ、上記各項目が特定の組合との関係で客観的に不利な試験・人事考課制度になっていたりその疑いが強い場合、若しくは特定の組合との関係で試験・人事考課制度の運用上の公正性・客観性が担保されていないか、担保されていないと強く疑われる場合は、使用者の労働組合・労働者に対する嫌悪の姿勢等を示す労使関係と相俟って、不当労働行為があったと推認されても致し方ないと言うべきである。

エ そして、使用者が上記推認を覆すためには、使用者において特定の組合の組合員個々に昇進できない特段の合理的事情（不合格や低評価は当該労働者の業績、能力、執務態度に照ら

し相当であるとの事情)が存在することを証明すべきである。

当委員会は、以上の一般的判断基準に基づいて、以下、具体的に判断することとする。

(2) 外観上の昇進格差の有無について

ア 当委員会は、下記の事実から昇進格差を比較する条件が整っていると判断した。

(ア) 比較対象者数は、前記第2の7(1)で認定したとおり、国労組合員69名及び他労組組合員161名合わせて230名であることから、両者を比較する統計的資料として使い得る。

(イ) 本件で対象としている社員の範囲は、金沢支店管内の社員のうち「非現業者」、「大卒者、本社採用者」、「会社発足後の採用者」、「会社発足時に6等級以上の者」を除いており、会社発足時の学歴や職位・等級等の労務構成において一応の同質性は認められる。

(ウ) 会社発足時の比較対象者全員の平均等級を比較すると、国労組合員は3.43等級であり、他労組組合員は3.92等級とその格差が0.5等級以下であり、会社発足時では社員の等級上の構成や職制上の構成もほぼ同等である。

イ 会社は、国労組合員と他労組組合員では社員に勤務成績・能力等に差が存するので、昇進状況を比較すること自体無意味であると主張する。

確かに、組合間の昇進格差を比較する際に、両集団における労働者の勤務成績・能力が等質であることを条件に挙げる見解があるが、当委員会は、ほとんど例外なく使用者が個人のプライバシー保護の名目で使用者のみが掌握している勤務成績に関する資料の公開を拒否することに鑑み、成績・能力の等質性については労働者側において立証する必要はないと判断する。本件の場合も、当委員会は、会社に対してプライバシーの保護を考慮の上、比較対象者の管理台帳、試験の成績結果の提出を求めたが、会社はこれを拒否した。

ウ 外観上の昇進格差があるかどうかについては、次のとおりの事実が認められる。

(ア) 前記第2の7(3)及び(4)で認定したとおり、

a 4等級から5等級への昇格については、国労組合員は5割の者が昇格しているのに対し、他労組組合員では約9割の者が昇格している。

b 昇格までの4等級在級期間については、国労組合員は最短で5年、平均6.3年であるのに対し、他労組組合員では、最短で1年、平均3.5年である。

c 17条特例での5等級への昇格者の比率は、国労組合員は

54パーセントであるのに対して、他労組組合員では10パーセントであり、国労組合員は半数以上が4等級在級年数10年又は勤続年数35年の17条特例の基準に至るまで昇格していないのに対し他労組組合員はこの基準を待たず9割の者が5等級に昇格している。

- (イ) 前記第2の7(3)及び(4)で認定したとおり、
 - a 3等級から4等級への昇職については、国労組合員、他労組組合員とも比較対象者全員が昇職しているが、昇職までの3等級在級期間についてみると、国労組合員は平均7.3年であるのに対し、他労組組合員では平均5.5年である。
 - b 17条特例での3等級から4等級への昇職者の比率は、国労組合員では72パーセントと7割を超えるのに対し、他労組組合員では42パーセントと半数に満たない状況であり、国労組合員の試験合格による昇職者の割合は他労組組合員に比較して低くなっている。
 - c 5等級から6等級への昇職については、国労組合員では7パーセントに当たる4名の者が昇職しているが、他労組組合員では69パーセントに当たる116名の者が昇職している。また、昇職までの5等級在級期間についてみると、国労組合員は最短で3年、平均4.8年であるのに対し、他労組組合員では、最短1年、平均2.2年である。

エ 上記事実を総合的にみると、国労組合員は、他労組組合員に比較して3等級から6等級までの各昇進のいずれにおいても、外観上の昇進格差が認められる。

(3) 本件昇格における人事制度とその運用について

- ア 本件昇格における人事考課制度に客観性が担保されているか否か、その運用が中立・公正になされているか否かを検討する。
 - (ア) 人事考課制度については、第2の4及び5で認定したとおり、現場長及び助役が現認した事実を記載する管理台帳(乙)を基礎に、現場長による昇格候補者調書の作成、金沢支店によるヒアリング、関西支社によるヒアリング、関西支社での決定というシステムになっており、システム自体に特に問題があるわけではないが、その運用等については、次のとおり問題点がある。
- (イ) 現場長及び助役が人事考課の基礎資料となる管理台帳を作成することになっているところ、これらの者のうち組合員資格を有する者の多くは貨物労に所属しており(第2の4(3))、加えて、後記のとおり会社と国労との労使関係

をも考え合わせると、国労組合員と比較して貨物労組合員を高く評価する心理が働くであろうとの疑いをぬぐい去ることができない。昇格候補者の推薦にあたっては、第2の5(2)アで認定したとおり、推薦順位とともに5段階で評価された評定項目、管理台帳に記載された具体的事実、QCサークル活動や増収活動に関する活動状況等が昇格候補者調書に記載されるが、推薦順位の決定や評定の採点など推薦についての具体的な基準はなく、金沢支店のヒアリングでチェックできるとしても、現場長の主観や恣意が入る余地を否定することはできない。

- (ウ) また、会社は申立人組合員らの管理台帳に記載されていた不都合事象を整理した一覧表(乙第118号証、乙第133号証、乙第134号証、乙第144号証、乙第145号証及び乙第150号証)を証拠として提出しているが、その一覧表が管理台帳の記載内容と同一になっているかどうかを客観的に確認する手段がないうえ、会社も認めているところであるが、管理台帳には善良行為等の記載もあるのに不都合事象のみを一覧表として整理しているところ、これでは、管理台帳の記載内容を再現したものとしては十分と言わざるをえない。
- (エ) 更に、管理台帳には客観的事実が記載されているとは言うものの、一覧表には、例えば、「点呼時の声が小さい。指差喚呼もいやいややっている」、「嫌味を言う」、「上司をおどす」、「圧力をかける」「文句を言う」、「反発する」というような記載者の主観的評価を含む記載があること等からみて、管理台帳の記載が公平になされていたかどうかにも疑問がある。
一覧表から窺える管理台帳の記載内容についても、
 - a 乙第134号証の一覧表によれば、平成5年7月20日に発生した列車遅延事故については、申立人X33が「信号担当勤務中、・・・、本線信号を復位したため、列車を7分遅発させる」と記載されていたとするが、乙第135号証の事故の概況及び原因について会社がまとめた資料によると、本線信号を復位したのは他の者であったこと
 - b 第2の8(2)イ(ク)で認定した平成6年6月23日に発生した列車遅延事故については、申立人X2が「進路の確認を全く行っていない。」と記載されていたとするが、上記会社の資料によると、同人以外の者が信号機の操作を失念したことと同人の制御盤確認欠如とが原因であるとされていること

等のように、組合員以外の者にも責任があると思われるにもかかわらず指摘の国労組合員のみにも責任があるかのような表現になっていることから管理台帳の記載が客観的かつ公平に行われていたかどうか疑問を持たざるを得ない。

(オ) 以上のように、会社の昇格制度のシステムは一見合理的であると言えなくもないが、その運用によっては差別的で不公正な考課も可能であること、一覧表の整理の仕方に疑問が残ること、管理台帳の記載内容に中立性・公平性において疑問がないとは言えないこと、後記のとおり会社と国労とのこれまでの労使関係等を総合的に勘案すると、当委員会としては考課制度の運用が公平に行われているかどうか強い疑問を持たざるを得なかったことから本件昇格の格差は不公正な運用によって生じたものであったと一応推定できると判断した。

(4) 昇格格差を認めることのできる特段の合理的事情の有無について

ア 会社は、申立人組合員らが昇格しなかったのは、別紙個人整理表の不都合事象についての被申立人の主張欄記載のとおり申立人組合員らには不都合事象が多く、これが人事考課上不利に働いたのであるから昇格格差には合理的事情が存在すると主張する。

イ 人事考課は、社員に対するプラス評価とマイナス評価とを総合的に判断してなされるものであるから、会社が主張する不都合事象のみをもって申立人組合員らの査定の公正さを判断するには不十分であるが、会社が不都合事象であると主張する事実が客観的にみて昇格格差を是認できる程度の重大な不都合事象であれば、格差があたとしても不利益な取り扱いとまでは言えないと判断できるので、そのような不都合事象があったかどうかについて検討する。

ウ 国労組合員の不都合事象が、本件昇格格差を是認できる程度に達しているかどうかを判断する物差しとして、他労組組合員の不都合事象と比較検討することが求められるが、会社は他労組組合員の不都合事象について一切明らかにしようとしないうことから、申立人組合員らと他労組組合員と比較検討することができない。そのため、当委員会としては合理的格差であるとの会社の主張に正当性があるかどうかは、相対的評価をするまでもないほどの重大な不都合事象があったかどうかによって判断せざるを得ない。

エ 会社は、会社発足時からの申立人組合員らの不都合事象を

挙げているが、第2の5(4)で認定したとおり、会社の方針として人事考課対象期間は主として1年以内の事象を重視することになっているので、昇格格差是正を求める日から前1年以内の会社の指摘する各申立人組合員の不都合事象について検討する。

(ア) 昇格格差是正を求めている申立人組合員25名のうち、申立人X29、同X32、同X38、同X4、同X6、同X7、同X12、同X13の8名については、不都合事象がなく、その余の申立人組合員17名の主な不都合事象(第2の8(2))は、次のとおりである。

- a 申立人X1、同X33、同X8については、ワッペンを着用しなかったことがあった。
- b 申立人X37については、組合バッジを着用したことがあった。
- c 申立人X30については、始業点呼時の一口試問をやめるよう発言して指導を受けたことがあった。
- d 申立人X5については、安全標語を提出しなかったことがあった。
- e 申立人X41については、安全チョッキを着用しなかったこと、訓練会の席上でKYT(危険予知訓練)を訓練から外すようにとの不規則発言をしたことがあった。
- f 申立人X11については、服装の乱れで注意を受けたこと、点呼前にすることになっている出務表の押印を点呼後にしたことがあった。
- g 申立人X40については、23分遅れて出勤したこと、休養室の番号を間違えて休養したこと、停電を機関車故障と間違えて列車を120分遅れで発車させたことがあった。なお、列車の遅れは同人のミスのみによって発生したのではなく、同人の事故扱いとはなっていない。
- h 申立人X9については、始業時の体操に参加しなかったこと、ワッペンを着用しなかったこと、自主管理目標を提出しなかったことがあった。
- i 申立人X39については、電話連絡を失念したこと、制服の乱れを直すようにとの注意に反発したこと、年末手当明細書の手渡しを区長室で行うことに反発したことがあった。
- j 申立人X31については、ワッペンを着用しなかったこと、仕業点呼の際徐行箇所を見落としていたので注意を受けたこと、機関車のバッテリースイッチを切り忘れ別の機関車に交換させたことがあった。

- k 申立人 X 36については、組合バッジを着用したこと、列車入換え作業のとき禁止されている作業方法をとったことがあった。
 - l 申立人 X 10については、服装の乱れで注意を受けたこと、フォロー研修について不満である旨の発言をしたこと、列車入換え作業中ブレーキ扱いの不良により冷却水ホースが外れる事故を起こしたことがあった。
 - m 申立人 X 34については、安全チョッキを着用しなかったこと、ワッペンを着用しなかったこと、始業時の体操に参加しなかったこと、自主管理目標を提出しなかったこと、駅長からの環境整備等の業務指示に反発したことがあった。
 - n 申立人 X 35については、ワッペンを着用しなかったこと、始業時の体操に参加しなかったこと、自主管理目標を提出しなかったこと、列車入換え作業手順を抜かしたり間違えたことがあった。
 - o 申立人 X 2については、始業時の体操に参加しなかったこと、列車を30秒又は2分遅れさせる事態を生じさせたこと、車両を手で押すという危険作業を行ったこと、勤務時間中に私用をしていたこと、信号業務を拒否するような発言をしたこと、連結担当に対し会社が新たに無線機を導入したことに反発したことがあった。
- (イ) 当委員会は、第3の2(4)ウで指摘したとおり合理的格差を是認できるには相対的評価をするまでもないほどの重大な不都合事象を必要とするとの見解を採っているところ、この見解に則って上記の申立人組合員各人の不都合事象を検討する。
- a 不都合事象として会社が指摘する会社ワッペンの未着用、安全チョッキの未着用、組合バッジの着用、始業時の体操不参加、自主管理目標の不提出、不規則発言や上司に対する反発が、勤務評定においてマイナス評価を受けることがあっても致し方ないが、それが散見されるからといってこれが直ちに昇格させない合理的事情につながるものではない。
不都合事象として会社が指摘する組合員が起こした業務上のミスについては、その重大性如何によっては昇格をさせない合理的事情となり得ると考えられるが、前記で認定した業務上のミスは、人身事故を発生させたとか、列車運行上重大な支障を生じさせたとか、列車運行上支障が生じたミスであってもそれがその組合員一人の責

任であったとかというようなミスではないことからみて昇格させない合理的事情であるとまではいえない。

また、これら不都合事象により申立人組合員らの中に、会社より現場長説諭の処分を受けている者がいるが、会社の就業規則第123条によれば、これらの処分は懲戒を行う程度に至らない者に対する訓告処分より更に軽い処分であることからみても会社が指摘する不都合事象が重大な違反とまではいえない。

- b 申立人 X 2、同 X 34、同 X 35については、前記認定のとおり不都合事象がかなり多数あり、特に申立人 X 2については業務上のミスも重ねていることからみて昇格させなかったことにつき、合理的事情があったと考える余地は否定できないところである。

しかし、業務上のミスを除く不都合事象は、会社と組合との労使関係が継続的な対立関係にあったことから生じた側面もあること、第2の8(2)ウのとおり、業務上のミスがあった他労組組合員でも、その年度に昇格した事例があること、組合は申立人組合員と同程度の不都合事象のある他労組組合員でも昇格していると、また申立人組合員の善良行為を会社は無視していると各主張しているところ、この主張に対して会社は積極的に反論も反証もしないことから当委員会としてはその真偽を確認できないこと等から申立人 X 2、同 X 34、同 X 35についても昇格格差を認めることのできる合理的事情が存在しているとまでは認定できない。

- オ 昇格格差是正を求める日から前1年を超える不都合事象については、仮に、会社が主張するとおりの不都合事象があったとしても、合理的格差として認めることのできる不都合事象は見当たらない。

(5) 本件昇職における試験制度とその運用について

- ア 本件昇職試験の1次試験に客観性が担保されているか否か、その運用が中立・公正に行われているか否かを検討する。

- (ア) 1次試験は、第2の6(3)で認定したとおり、文章の正誤を判別する問題、正しい選択肢を選ぶ問題、空欄に正しい語句を選ぶ問題、空欄に正しい語句を記入する問題、業務上の用語等の説明を記述する問題で構成されている筆記試験である。

これらの問題を検討すると、各問題は専門科目の客観的知識を試す内容になっており、受験者の考えを問うとか正解が複数あるというような問題とはなっておらず、採点に

恣意が入る余地がない。また、1次試験の合否はその得点のみによって決定されていることから1次試験のシステムには客観性があり、その運用にも特に問題とすべきことはない。

- (イ) 申立人らは、1次試験の各受験者の採点結果及び合格点について公開しないのは申立人組合員らの1次試験の合格率の低さと相俟って、採点結果の公正さを疑わせると主張する。しかし、試験の性格上、会社に試験の結果を強制的に明らかにすべきであるとまでは言えず、公表しないからといって不公正な試験であるとまでは言えない。また、申立人組合員の合格率が低いというが他労組組合員の1次試験の合格率が明確でないことからどの程度低いかわからないこと、申立て以前においても申立人組合員の複数が1次試験に合格していること、1次試験のシステムには客観性があることから、申立人の主張は首肯することはできない。

イ 本件昇職試験の2次試験に客観性が担保されているか否か、その運用が中立・公正に行われているか否かを検討する。

- (ア) 会社は面接における質問項目として、受験の動機、就業規則の内容等の一般的知識、会社の決算内容、社員としての自覚、業務知識を挙げているが、これらの質問項目自体に特に問題とすべきものはない。ところで、会社はQCサークル活動、提案活動、転勤・出向について社員がどのように考えかつ、実行しているかによって社員としての自覚を判断するとしているが、これらの質問事項に問題がないかどうかを検討する。

会社は、QCサークル活動が、会社施策として職場の活性化、業務の改善のために導入されたもの、提案制度が、社員の創意工夫の奨励、社員個人の能力向上、効率化の促進を目的として導入されたものであり、転勤・出向も会社の効率的な人事運用のために重要であるとしているところ、その趣旨は理解できないわけではない。しかし、会社はQCサークル活動について、その活動を行わない者に対してはマイナス評価をしないとする一方、その活動を行っている者に対してはプラス評価をすることを認めているところ、原則的に自主的活動であって時間外に行われるQCサークル活動は時間外労働のおそれがあるとして積極的に取り組む方針を持たない国労組合員にとってはQCサークル活動の質問は相対的に他労組組合員に比較して低評価に繋がらざるを得ないことになる。このことは、提案制度についても積極的に取り組む方針を持たない国労組合員にと

っては、QCサークル活動の質問と同様に不利に働くことになる。また、転勤・出向についても、国労は本人の個別同意が必要であるとの立場を採っており、会社の考え方と対立していることから、国労の方針に忠実であればあるほど、マイナス評価を受ける解答をせざるを得ないことになる。

これらのことに加えて、国労と会社との間には継続的な労使対立の歴史があり、現時点においても会社の国労に対する嫌悪の情が顕著であることを考慮すると、QCサークル活動などを質問事項とすること自体は会社の自由な行為であるとしても、国労に対する嫌悪の意図をもってこれらの質問がなされているとの側面を否定できず、2次試験の運用において公正さに欠けるといわざるを得ない。

- (イ) 会社は、面接の採点において、面接官の裁量の余地があることは認めるものの、4名の面接官が採点することで、正確な評価が可能であり、恣意的な評価も防止できる旨主張する。

しかし、会社のY4証人が、普通に答えれば3点、よく答えれば4点、5点、全然答えがなければ0点、1点と採点し、面接官らは面接前にどういう質問項目がどういう評価項目に該当するか、どういう解答だと何点つけるかなどの採点基準についての打ち合わせを行っていないと証言していることからすると、会社には面接試験における採点基準などのマニュアルが作成されておらず、結果的には面接官の裁量によって採点されているとしか考えられない。また、会社は、4名の面接官で採点することで正確な評価が可能であると主張するが、各面接官の採点に恣意的な評価が含まれる以上、面接官4名の採点の点数を合計してみても、客観性のある点数が導き出されたことにはならない。

- (ウ) 以上のとおり、会社の面接試験は恣意的な運用がなされていると見ざるを得ない。

- (6) 会社の国労に対する嫌悪の情について

ア 会社は、会社発足時には貨物労及び貨産労と第1次共同宣言を、平成4年6月及び平成6年11月には貨物労と第2次共同宣言を締結し、その中で「・・・争議権行使の自粛・・・」、「将来に生きる企業体質をつくるために、一企業・一組合の創造・・・」などを謳っている(第2の2(1))。また、会社のY3社長は、平成5年2月の貨物労の中央委員会において「・・・」R貨物労組は日本一の組合だ。我々も期待にこたえられるように頑張る」などと発言している。(同(2))。そして、国労が再三にわたりストライキを予定、実施したことに関連して、会社側の次のよ

うな言動が認められる。

(ア) Y2社長は、平成2年1月に全社員にあてて、「(ストライキにより)輸送サービスの停滞を惹き起こすことは、(会社の)死活の問題につながり、・・・自分の首をしめることになる」などと記載した手紙を郵送した。

(イ) Y3社長は、平成6年5月31日付け「カーゴニュース」のインタビューにおいて、「中には、反対なものは反対だとストをするところもある。実に心外です。大多数の社員と、そうしたグループはキチンと分けて考えていかなければならないと思っています。」と発言した。

イ 以上の諸事実及び、国労の不当労働行為関連事件が全国各地で多数争われている公知の事実からすると、会社は、「一企業一組合の創造」に向けて、労使共同宣言を締結するなどして貨物労とは協調関係を築いている一方で、会社の方針に反対して再三にわたってストライキを行ってきた国労に対しては、嫌悪の情を抱いていることは明らかである。

(7) 結論

ア 不当労働行為の成否

(ア) 昇格格差について

上記(2)ないし(4)及び(6)で述べたように、本件昇格について、国労組合員と他労組組合員の間には外観上の昇格格差が認められること、本件昇格格差は、会社の不公正な運用によって生じたものであると推定できること、この推定を覆すような組合員らの不都合事象が存在しないこと及び、会社の国労に対する嫌悪の情を合わせ考えれば、会社は国労組合員の昇格に際して、国労組合員であることを理由として昇格上の差別をしたと判断せざるを得ない。

(イ) 昇職格差について

上記(2)、(5)及び(6)で述べたように、本件昇職について国労組合員と他労組組合員との間には外観上の昇職格差が認められること、本件昇職試験の1次の筆記試験については、その試験の内容及び、運用のいずれの面においても客観性が認められること、本件昇職試験の2次の面接試験については、国労組合員に不利な恣意的運用がなされていると認められることから、1次試験については、国労組合員であることを理由とする昇職上の差別があるとは判断できないものの、2次試験については会社の国労に対する嫌悪の情を合わせ考えれば、本件昇職に際して、国労組合員であることを理由として昇職上の差別をしたと判断せざるを得ない。

イ 救済方法

(ア) 昇格格差について

第1の表1ア及びイのと通りの申立人組合員25名は、4等級から5等級への昇格を求めている。

ところで、第2の7(4)の表8(以下「表8」という。)のとおり、他労組組合員は、5等級に昇格するには4等級平均在級年数3.5年を要していることから、当委員会としては、5等級に昇格させる年を4等級に4年在級した年とする。

そうすると、申立人X 4、同X 5、同X 12、同X 13、同X 6を除く申立人組合員20名については、請求どおりの年に昇格したものとし、前記5名については4年の経過を満たさない時点での5等級への昇格を求めているので、これらの者については、4等級に4年在級したとみなされる年に昇格したものとして取り扱うのが妥当である。

よって、申立人X 1、同X 29、同X 30、同X 31、同X 32、同X 33、同X 34、同X 35、同X 2、同X 7、同X 8、同X 9については平成7年の、申立人X 36、同X 37、同X 38、同X 39、同X 40、同X 10、同X 11については平成8年の、申立人X 41については平成9年の、各2月1日付けで5等級へ昇格したものとして、また、申立人X 4、同X 5、同X 12、同X 13、同X 6については、4等級在級3年での昇格格差是正を求めているが、5等級へ昇格するには4等級在級4年を必要とするので、各1年延長して同X 4は平成9年の、同X 5、同X 12及び同X 13は平成10年の、同X 6は平成11年の各2月1日付けで5等級へ昇格したものとして、それぞれ取り扱うよう命じる。

(イ) 昇職格差について

第1の表1イ及びウのとおり申立人組合員25名のうち、3等級から4等級への昇職を求めている組合員は、申立人X 18、同X 19、同X 14、同X 20、同X 21の5名、5等級から6等級への昇職を求めている組合員は、申立人X 16、同X 42、同X 22、同X 17、同X 23、同X 25、同X 26、同X 43、同X 27、同X 28、同X 7の11名、4等級から6等級への昇職を求めている組合員は、申立人X 15、同X 2、同X 9、同X 24、同X 8、同X 11、同X 10、同X 12、同X 13の9名である。

当委員会は、上記申立人組合員らの昇職基準を次のとおりとする。

- a 上記ア(イ)で判断したとおり、1次試験についてはその不合格が組合員であるがゆえの不利益取り扱いとは言えないことから昇職を求めている年の前年又はそれ以

降の年に1次試験に合格していない組合員は昇職させないものとする。

- b 昇職を求めている年度以降に1次試験に合格した組合員は、1次試験合格時に後記cないしe記載の在級年数を満たしていた場合は、1次試験合格の年度の2月1日付けで昇職させるものとし、前記在級年数を満たしていない場合は、前記在級年数を満たした年度で昇職させるものとする。
- c 表8のとおり他労組組合員は3等級から4等級に昇職するには3等級に平均5.5年在級していることを考慮し、昇職の年を3等級に6年在級した年とする。
- d 表8のとおり他労細組合員は5等級から6等級に昇職するには5等級に平均2.2年在級していることを考慮し、昇職の年を5等級に3年在級した年とする。
- e 4等級から6等級に昇職するためには表8の4等級の平均在級年数3.5年と5等級の平均在級年数2.2年であることを考慮し、昇職の年を4等級と5等級との在級年数を合わせて7年在級した年とする。

ただし、申立人X 2、同X 9、同X 10、同X 12、同X 13については、前記のとおり5等級への昇格を認めているので、5等級の平均在級年数2.2年を考慮し、5等級への昇格したとみなした年から3年経過した年に昇職したものとする。

上記基準にしたがって、昇職を求めている申立人組合員の救済の有無と救済するとしてその昇職の時期は次のとおりである。

昇職を求めている年の前年又はそれ以降の年に1次試験に合格していない申立人X 19、同X 7、同X 11、同X 22、同X 24、同X 25、同X 27、同X 28については昇職させないものとして請求を棄却する。

昇職を求めている年以降で最初に1次試験に合格し、その年に2次試験も合格している申立人X 18、同X 20、同X 21、同X 26については、合格した年の翌年2月1日に昇職しているので、前記bの昇職の基準にしたがえば昇職の時期がさかのぼらず、また、申立人X 23については、平成8年2月1日付けで5等級から6等級への昇職を求めているが、同人は平成8年の1次試験に合格しているので、前記基準の5等級在級3年を経過した平成10年2月1日に6等級に昇職させるべきところ、同日付けで昇職していることから、いずれも救済の利益がないので、請求を棄却

する。

申立人 X 42、同 X 43については、平成8年2月1日付けで5等級から6等級への昇職を求めているが、同人らは、平成7年の1次試験に合格し、翌年2月1日では5等級に基準の3年以上在級しているので、請求のとおり平成8年2月1日付けで6等級へ昇職したのものとして取り扱うよう命じる。

申立人 X 14については、平成7年2月1日付けで3等級から4等級への昇職を求めているところ、同人は、平成7年に1次試験に合格し、3等級に6年以上在級しているが、基準の1次試験合格の翌年を適用して、請求より1年延長した平成8年2月1日付けで4等級へ昇職したのものとして、

申立人 X 15については、平成7年2月1日付けで4等級から6等級への昇職を求めているところ、同人は、平成7年の1次試験に合格し、翌年2月1日では4等級に7年以上在級しているが、基準の1次試験合格の翌年を適用して、請求より1年延長した平成8年2月1日付けで6等級へ昇職したのものとして、

申立人 X 16については、平成7年2月1日付けで5等級から6等級への昇職を求めているところ、同人は、平成6年の1次試験に合格しているが、翌年2月1日時点では5等級に2年しか在級していないので、基準の3年を適用して請求より1年延長した平成8年2月1日付けで6等級へ昇職したのものとして、

申立人 X 17については、平成8年2月1日付けで5等級から6等級への昇職を求めているところ、同人は、平成8年の1次試験に合格しているが、翌年2月1日時点では5等級に2年しか在級していないので、基準の3年を適用して請求より2年延長した平成10年2月1日付けで6等級へ昇職したのものとして、

申立人 X 2、同 X 9については、それぞれ平成8年2月1日付けで4等級から6等級への昇職を求めているところ、同人らは、平成8年の1次試験にそれぞれ合格しているが、翌年2月1日時点では5等級に2年しか在級していないので、基準の3年を適用して請求より2年延長した平成10年2月1日付けでそれぞれ6等級へ昇職したのものとして、

申立人 X 10については、平成9年2月1日付けで4等級から6等級への昇職を求めているところ、同人は、平成9年の1次試験に合格しているが、翌年2月1日時点では5等級に2年しか在級していないので、基準の3年を適用して請

求より2年延長した平成11年2月1日付けで6等級へ昇職したものと、

申立人X12については、平成10年2月1日付けで4等級から6等級への昇職を求めているところ、同人は、平成9年の1次試験に合格しているが、翌年2月1日時点では5等級に昇格したとみなした時点と同時期であるので、基準の3年を適用して、請求より3年延長した平成13年2月1日付けで6等級へ昇職したものと、

申立人X13については、平成10年2月1日付けで4等級から6等級への昇職を求めているところ、同人は、平成10年の1次試験に合格しているが、翌年2月1日時点では5等級に1年しか在級していないので、基準の3年を適用して、請求より3年延長した平成13年2月1日付けで6等級へ昇職したものと、

申立人X8については、平成9年2月1日付けで4等級から6等級への昇職を求めているところ、平成12年4月に出向のため1次試験の免除を受けその年に2次試験を受けて不合格となっているが、その年に1次試験に合格したものとみなすのが妥当であると判断し、翌年2月1日時点では5等級に3年以上在級しているが、基準の1次試験合格とみなした翌年である請求より4年延長した平成13年2月1日付けで6等級へ昇職したものと、

それぞれ取り扱うよう命じる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、昇格格差の是正を求めている申立人組合員25名を昇格させなかったこと及び昇職格差の是正を求めている申立人組合員25名のうち12名を昇職させなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

なお、申立人らは文書揭示をも求めているが、諸般の事情を考慮して、本件の場合、文書手交が相当と考える。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成15年5月22日

富山県地方労働委員会
会長 松居 秀雄 ㊟

「別紙 略」