

## 命 令 書

申立人 ジェーアール西日本労働組合

同 ジェーアール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

上記当事者間の奈労委平成14年(不)第1号西日本旅客鉄道(奈良電車区)不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年9月26日第523回公益委員会議において、会長公益委員佐藤公一、公益委員南川諦弘、同下村敏博、同西谷敏及び同川合紀子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要

本件は、西日本旅客鉄道株式会社(以下、「会社」という。)の奈良電車区首席助役であるY1(以下、「Y1首席助役」という。)が、会社が実施した色覚検査の結果、運転士不適格となった、ジェーアール西日本労働組合近畿地方本部奈良電車区分会(以下、「奈良電車区分会」という。)に所属するX1組合員(以下、「X1組合員」という。)に対し、ジェーアール西日本労働組合(以下、「JR西労」という。)からの脱退を勧奨したことや、当該脱退勧奨の事実を明らかにした組合掲示物を、会社が強制撤去したことなどは、JR西労の弱体化または破壊を図るもので、会社の不当労働行為であるとして、平成14年3月18日、JR西労とジェーアール西日本労働組合近畿地方本部(以下、「近畿地本」という。)が申立人となって、救済申立てをした事件である。

#### 第2 請求する救済の内容

申立人組合らの請求する救済の具体的内容は次のとおりである。

- 1 被申立人会社は、奈良電車区において、管理者をして、申立人組合の組合員に対し申立人組合からの脱退を慫慂するなど、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 謝罪文の掲示。

#### 第3 不当労働行為を構成する事実についての主張の要旨

##### 1 申立人の主張の要旨

###### (1) Y1首席助役の言動と会社の対応等について

助役は、人事考課の基礎となる執務記録をつけており、転勤等の人選に間接的に関わっている。Y1首席助役は、実質的に

運転士の人事に関する決定について影響を及ぼすことができた。

平成14年1月7日、Y 1 首席助役は、大阪鉄道病院で行われたX 1 組合員の色覚検査に同席し、そこでの運転士不適格という検査結果を知った上で、「係長になれへんか。」(係長以上の職制にJR西労の組合員は存しない)という利益誘導を行い、JR西労からの脱退懇願を行った。

また、平成14年1月16日の勤務時間中に奈良電車区養成室で「考えてくれたか」「これは利益誘導にもなるし、不当労働行為にもなる。」と前置きし、「組合変わってくれ言うてんねや。」「組合を変わったらどこにでも行ける。」とJR西労からの組合脱退を迫った。

このように、Y 1 首席助役は、実質的に運転士の人事に関する決定について影響を及ぼすことができる状況の下で、首席助役という立場で、X 1 組合員と面談し、JR西労に所属していることの不利益を示唆し、利益誘導をもって脱退懇願したものであり、これは、JR西労の運営に対する会社の支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

さらに、同年1月17日、奈良電車区分会の書記長であるX 2 (以下、「X 2 書記長」という。)が、Y 1 首席助役に抗議した際、Y 1 首席助役は「ああ不当労働行為やな」と発言し、不当労働行為を行ったことを自ら認めている。

ほかに、会社は、Y 1 首席助役を梅小路運転区の区長に就任させている。梅小路運転区の区長は現場長であり、人事考課の評価をする立場となるなど、奈良電車区首席助役と比較すると権限が増大しており、訓告に処したものを栄転させるということは、不当労働行為を奨励しているものである。

なお、西日本旅客鉄道労働組合(以下、「西労組」という。)所属の組合員が、X 1 組合員と同時期に、医学適性検査で色覚異常が疑われたが、自然光のもとで再検査した結果、運転士として勤務できるようになったのに対し、X 1 組合員が、自然光による検査を希望したのに、その検査を受けさせなかったのは、JR西労に対する会社の敵視のあらわれである。

## (2) 組合掲示物撤去について

そもそも、労働組合が自らの調査に基づき、明らかになった事実や見解を掲示することは当然認められるべき権利であり、本件、組合掲示物の撤去は、会社側の一方的な調査に基づき「事実と違う」ことを唯一の理由としてなされた、JR西労の組織運営に支配介入する行為で不当労働行為である。

## 2 被申立人の主張の要旨

(1) Y 1 首席助役の言動と会社の対応等について

社員の人事権は支社長にあり、現場長は、各支社の人事担当課が各社員の健康状態などを参考のために照会した際、これに回答するだけで、転勤に関する権限は有していない。ましてや助役は、現場長が事実の再確認を行った際、これに回答するのみで、転勤に関する権限を有しない。

平成14年1月7日にY 1 首席助役が、X 1 組合員の検査に同行したのは、医師に要請されたからである。「係長になれへんか。」という発言は、X 1 組合員の将来を考えて、Y 1 首席助役が内勤業務に就くことを勧めたものと思われる。係長になるには大阪支社が実施する試験に合格することが必要で、Y 1 首席助役の一存で係長にはできないし、また係長になっても、組合員資格を失わないのであるから、これが脱退懲憑となることはない。

平成14年1月16日、Y 1 首席助役が、X 1 組合員に対して、JR西労からの脱退懲憑を行ったことは事実のようであるが、本件脱退懲憑は、Y 1 首席助役が会社と無関係に、西労組の組合役員の立場で、組織拡大のためになされたものであり、管理者としての立場で行ったものではない。

また、Y 1 首席助役がX 2 書記長に、「ああ不当労働行為やな。」と述べたのは、会社施設内の無許可の組合活動が、正当な組合活動ではない、不当なものだと理解しての発言であって、Y 1 首席助役が不当労働行為を行ったことを自ら認めたなどということはできない。

Y 1 首席助役の転勤については、会社の定期異動の一環として梅小路運転区の区長となったものに過ぎず、身分も助役級のままであった。この定期異動では、大阪支社管内の現場長・首席助役等約100人のうち50名程度が異動した。

西労組組合員とX 1 組合員の検査方法の違いについては、検査方法は検査医の判断に委ねられており、組合籍などの要素が入る余地はない。検査方法が違ったからといって、JR西労敵視の会社姿勢によるものとは到底いえない。

(2) 組合掲示物撤去について

近畿地本は、事実と反する部分が存する組合掲示物の撤去を会社が求めた際、「明日は地本執行委員会なので、明日は無理だ。」と撤去すること自体は争わず、撤去の時期について猶予を求めていたに過ぎない。しかるに、その後近畿地本が撤去するに到らなかったことから、会社が労働協約第18条に基づき撤去したものである。

第4 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を引き継いで、西日本地域において設立された株式会社である。会社は、肩書地に本社をおき、大阪支社、京都支社、神戸支社等の10支社で構成され、社員数は36,174名(平成14年3月31日現在)である。大阪支社は安全対策室、人事課、営業課等で構成されており、大阪支社に所属する現業機関として奈良電車区、日根野電車区、森ノ宮電車区等がある。
- (2) JR西労は、西労組に所属していた組合員約4,300名が、平成3年5月23日に結成した組合で、会社及び関連企業に雇用されている労働者で組織された単一労働組合である。本件申立て当時、JR西労の組合員数は約1,580名で、中央本部、地方本部、支部、分会、業職種別部会、青年部などで構成されている。
- (3) 近畿地本は、JR西労の地方本部のひとつで、京都支社、大阪支社、神戸支社管内のJR西労の組合員によって組織された下部組織である。本件申立て当時の近畿地本の組合員数は約600名で、奈良支部等の7支部があり、奈良県内には奈良支部、奈良電車区分会、王寺鉄道部分会がある。
- (4) 会社にはJR西労、西労組の他、4つの労働組合が存在する。(第1回調査時)

## 2 JR西労の結成経緯等

- (1) 昭和62年2月、会社の発足にあたり、国鉄改革に賛成する組合である鉄道労働組合(以下、「鉄労」という。)、国鉄動力車労働組合(以下、「動労」という。)、日本鉄道労働組合、鉄道社員労働組合等が、国鉄改革労働組合協議会を経て、連合体として全日本鉄道労働組合総連合会(以下、「JR総連」という。)を結成した。当時JR総連は、鉄道労連と略称されていた。

JR総連結成により、西日本地域では、西労組が結成された。

JR総連結成の中心となったのは、鉄労と動労で、一般的に鉄労は協調的な労使関係を志向し、動労は対立的な労使関係を志向してきた組合であるといわれていた。
- (2) 会社設立により、国鉄時代は組合員資格がなかった助役級の職員に労働組合員資格が与えられ、助役級の職員らが、JR西日本鉄輪会(以下、「鉄輪会」という。)という名称の組合を結成した。鉄輪会は、昭和62年7月西労組に加盟し解散した。
- (3) 昭和62年6月6日、会社と西労組、鉄輪会が、「会社は社員の雇用と生活の安定に最大限の努力を行い、組合は争議権の行使を必要とするような労使紛争は発生しないと認識し、鉄道事業の健全な経営を定着させるため、すべてに優先させて列車等の安定運行に取り組む」こと等を内容とする「JR西日本労使共同

宣言」を行った。

- (4) 平成2年6月19日、JR総連第5回定期大会において、国鉄清算事業団職員の雇用問題を契機に、ストライキ権の確立とストライキ権をJR総連に委譲することについて職場討議を行うこと(以下、ストライキ権に関する職場討議を「スト権論議」という。)が提起され、傘下の労働組合が各々職場討議を行った。これを受けて、西労組内でもこれらについて議論され、ストライキ権の確立については、労使共同宣言との関係で時期尚早であるし、ストライキ権の委譲については、単位労働組合の自主性が損なわれるという結論に達した。
- (5) 平成3年2月19日、西労組第9回中央委員会において、当時西労組の委員長であったX3(以下、「X3委員長」という。)が「JR総連との関係を断絶する」という発言を行った。X3委員長は鉄労出身であった。この発言を契機として、X3委員長発言に反対する旧動労の組合員が中心となって「JR総連に結集しJR西労組を強化する会」を結成した。
- (6) X3委員長の運動方針に反対する約4,300名の組合員が、西労組を脱退した。そして、平成3年5月23日、JR西労を結成し、同時にJR総連に加盟した。その後、西労組はJR総連から脱退した。
- (7) 平成3年12月6日、西労組は、当時会社に存在していた西日本鉄道産業労働組合(以下、「鉄産労」という。)と組織統一し、西日本旅客鉄道産業労働組合と称するようになった。しかし、西日本旅客鉄道産業労働組合という名称は、現在はもとの西日本旅客鉄道労働組合に改称されている。この組織統一当初から西労組では、一企業一労働組合を標榜し、他の労働組合、特にJR西労の組合員を獲得するという組織拡大に向けての取組みを運動方針に掲げていた。

### 3 奈良電車区における過去の労使関係

- (1) 奈良電車区は、運転業務、車両の修理、点検、保守業務を行う現業機関であり、所属社員数は247名で、その内訳は、区長1名、首席助役1名、助役4名、係長29名、運転士158名、車両管理係50名、事務係4名である。また奈良電車区の所属組合別の人数は、JR西労24名、西労組181名、その他の組合41名、非組合員(区長)1名である。(第1回調査時)
- (2) 平成10年12月、同11年1月に会社が実施した運転適性検査の結果、奈良電車区において運転士として勤務していたJR西労のX4組合員(以下、「X4組合員」という。)が運転士不適格となった。同年2月4日、当時の奈良電車区の区長、首席助役及び副助役とX4組合員が、X4組合員の今後の進路について個人

面談をもった。この個人面談に対して、当時の奈良電車区分会の執行委員長が、区長に対して不当労働行為であるとして抗議を行い、同月10日、抗議声明文を組合掲示板に掲示した。しかし、この件に関して、JR西労が直接大阪支社に抗議するなどの問題提起をすることはなかった。

X 4 組合員は、現在、奈良電車区において車両管理係として勤務している。

- (3) JR西労の組合員で奈良電車区所属の運転士 X 5 (以下、「X 5 組合員」という。)は、平成11年12月17日所定の勤務前に指定された交番訓練と呼ばれる教育訓練に遅刻した。そのため、同年12月21日から乗務を停止され、同日当時の区長、首席助役、計画助役から、退職強要ともとれる事情聴取を受けた。

X 5 組合員は以前に、停車駅通過、停止位置不良等の事故歴があり、また数回の出勤遅延を起こしていた。そして、平成11年2月2日に起こした出勤遅延の際、会社に対して「今後同様の事故を続けて起こすような事があれば、自ら士職(運転士職のこと)を去る覚悟で職務にあたる」と記載した始末書を提出していた。

12月21日の事情聴取の際、区長らがこの始末書を持ち出し、X 5 組合員に対して退職強要したとして、JR西労が会社に抗議を行った。また、抗議を行った組合員らが、会社施設内で無許可の組合活動を行ったとして、会社から嚴重注意処分を受けるといったことがあった。

X 5 組合員は、現在、奈良電車区の運転士として勤務している。

#### 4 不当労働行為を構成する事実(Y 1 首席助役の言動等について)

##### (1) 助役の職制と組合員資格について

ア 会社の就業規則によれば、区(所)長の職務は、「区(所)業務全般の管理及び運営」と規定されており、助役の職務は「区(所)長の補佐又は代理」と規定されている。

イ 会社の就業規則には、社員の任用は、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行われる旨規定されている。任用とは、社員に転勤、転職、昇職、降職、進級、出向、待命休職等を命ずることを指している。

現業職場においては、人事考課は、係長が記録している育成記録や助役が記録している執務記録などを参考に、現場長が評価しており、奈良電車区においては現場長である区長が評価し、大阪支社に報告を行っていた。

ウ 国鉄時代、助役には組合員資格がなかったが、会社設立に

に伴い、助役にも組合員資格が認められた。Y 1 首席助役は、組合員資格を有しており、西労組の組合員であった。

会社とJR西労が締結している労働協約には、非組合員の範囲が次のように定められている。

(非組合員の範囲)

第3条 次の各号に該当する者については、組合員となることはできない。

(1) 管理職社員(参与、参事、参事補及び主事の者)及び役付医療社員

(2) 前号の他、次に掲げる者のうち、会社が指定する者  
人事、労務、文書、秘書、経理、監査、審査、適性検査及び守衛担当の係員

参与、参事、参事補及び主事という呼称は、個人に属するものであったため、現場長であっても主事以上の呼称が付与されていない者には、労働協約上組合員資格が認められていた。一方で、助役であっても主事以上の呼称が付与されているため、組合員資格を有しない者も存在していた。

また、JR西労は、組合規約上、助役にも組合員資格を与えていた。

(2) X 1 組合員と医学適性検査について

ア X 1 組合員は、昭和53年4月国鉄に採用され、昭和58年3月色覚検査を受けたうえで、電車運転士となり、会社発足と同時に会社に採用され、それ以来奈良電車区において電車運転の業務に従事していた。

X 1 組合員は国鉄時代は、動労に所属していたが、その後、国鉄改革労働組合協議会を経て、西労組に加入した。しかし、平成3年5月23日にJR西労が結成されると同時に、同組合に加入し、平成6年9月より、奈良電車区分会の執行委員となった。

イ 会社は、国土交通省の省令に基づいて、年1回定期的に、運転士に対し医学適性検査と呼称される定期検査を実施していた。医学適性検査とは、視力、聴力、色覚、心臓、血圧などの状態が乗務に支障がないか検査するためのものである。奈良電車区を管理する大阪保健管理部においては、運転業務に初めて携わる際にのみ、運転士に色覚検査を行っていたが、平成12年度から取扱を変更し、毎年1回医学適性検査において色覚検査も実施するようになった。

ウ 平成13年12月26日、奈良電車区において医学適性検査が実施され、X 1 組合員は同日午前中受診し、色覚検査において、色覚異常の疑いがあるという診断を受けた。X 1 組合員が検査結果に納得しなかったため、検査担当医師のはからいで、X 1

組合員は、午後から再度大阪鉄道病院において色覚に関する検査を受けたが、色覚異常の疑いがあるという診断は変わらなかった。

エ 平成13年12月27日から、X 1 組合員は会社で「変形7D」と呼称される、勤務時間が9時5分から17時50分である日勤勤務に就いた。そして同日、奈良市内の眼科医院において、X 1 組合員が自発的に色覚検査を受けたところ、異常所見は見られず正常であるとの診断を受けた。

オ 平成14年1月7日、X 1 組合員は、当時のX 1 組合員の上司にあたる、Y 1 首席助役が同席する中で、大阪鉄道病院において再検査を受けた。検査においてX 1 組合員は、色覚検査表を15枚実施され、医師から3枚間違ったという指摘を受けた。これに対して、X 1 組合員が再度の検査を医師に要求したため、同日2度目の検査が行われたが、結果は色覚異常との診断であった。

この日、X 1 組合員は勤務扱いであった。また、Y 1 首席助役は、平成13年12月26日に行われた検査において、X 1 組合員が検査を何度も要求するなどしたため、大阪鉄道病院の眼科医師から、次回検査時に付き添いを要請されたことを受けて、X 1 組合員の再検査に同席していた。

カ 西労組所属の運転士が、X 1 組合員と同時期に、奈良電車区の医学適性検査で色覚異常の疑いがあると診断され、大阪鉄道病院で再検査を受けた。この西労組所属の運転士は、色覚検査表15枚中2枚間違えたが、再度自然光による検査を受けて、運転士業務継続可能と診断されたため、現在も運転士として運転業務に従事している。

キ 前記オのX 1 組合員の色覚検査を受けて、平成14年1月10日に行われた会社の判定委員会において、X 1 組合員は運転士不適合という判定をなされ、同年2月から奈良電車区の車両管理係として車両の検査等の業務に従事している。

ク 平成14年1月15日、X 1 組合員が自発的に、大阪市内の眼科医院において、数項目にわたる色覚検査を受けたところ、1項目以外は正常、残る1項目については正常範囲内という診断を受けた。

(3) Y 1 首席助役の言動について

ア 平成14年1月7日、X 1 組合員の検査後、Y 1 首席助役がX 1 組合員を喫茶店に誘った。X 1 組合員は勤務時間中であることを理由にためらったが、Y 1 首席助役が構わない旨発言したため、同人と喫茶店に入り、コーヒーを飲んだ。その席で、X 1 組合員は、色覚の検査を再度受けさせて欲しい旨と乗務復帰



したい旨を訴えたが、Y 1 首席助役は「もう、あきらめ。もう、駅とか検修(車両の検査や修理のことを指す。)しかない。」「私みたいに上位職を考えへんか。」「係長になれへんか。」などと発言した。(以下、平成14年1月7日に行われたY 1 首席助役とX 1 組合員との会話を「1.7面談」という。)

イ 平成14年1月16日、X 1 組合員は「変形7D」の日勤勤務であり、13時から奈良電車区の養成室という名の部屋で、ひとりで軽作業に従事していたところ、15時頃、勤務時間中のY 1 首席助役が入室し、X 1 組合員と会話を始めた。(以下、平成14年1月16日のY 1 首席助役とX 1 組合員の会話を「1.16面談」という。)しかし、Y 1 首席助役が奈良電車区の係長に呼ばれ退席したため、X 1 組合員は、持っていたICレコーダーにより、それ以後のY 1 首席助役との会話を録音した。なお、Y 1 首席助役は、X 1 組合員から、X 1 組合員が会話を録音していることを知らされていなかった。

ウ 再び入室したY 1 首席助役は、X 1 組合員に「X 1 君まあ一回行こうや。」と述べた。それに対して、X 1 組合員が具体的に何か話があるのかという趣旨の質問をすると、Y 1 首席助役は、「組合変わってくれ(と)言うてんねや。」「変われや今がチャンスや思ってんねん。」と述べた。これを受けてX 1 組合員が「(Y 1)首席さんはそれを仕事や思ってやってはる?」と聞くと、Y 1 首席助役は「15年も20年も仕事して負けず嫌いのX 1 やねんから、今がチャンスや。」と述べた。

その後、Y 1 首席助役が「例えば紙(脱退届をさす。)出したら森ノ宮(電車区)でもどこでも行けるわ。」と述べたのに対して、X 1 組合員が「そんなんおかしいやん。」と言い、Y 1 首席助役は「おかしいけど、ある。」と発言した。

このとき、森ノ宮電車区で勤務すると、会社から支給される都市手当という名称の手当が、奈良電車区に勤務するよりも上がることを、X 1 組合員は認識していた。

エ 大阪鉄道病院での色覚検査の話題がでて、X 1 組合員が検査が覆されるように医師に進言して欲しかったという旨訴えたところ、「医者と言うとおりや。かばわれへんがな。それは言われへん。」とY 1 首席助役は答えた。この発言直後、Y 1 首席助役は一度部屋を退出した。

オ 数分後、入室したY 1 首席助役にX 1 組合員が「今これが首席の仕事なん?」と聞くと、「うん、だいたいこれがわしの仕事やねん。」と答えた。そして、Y 1 首席助役が会社には一企業一組合の方針があり、団体交渉が一度で済む等からJR西労が邪魔である旨述べると、X 1 組合員が「会社あげてやるんや

からそれなりの理由があるはずや、本社が決めてるの?社長が決めてるのかしらんけど、それだけの覚悟をもってやってんのは事実やな。」と述べた。これに対して、Y 1 首席助役は、「まあ社長はそんな事は言うてないやろけど、西労を潰せとは言うてないと思うけど。けどこんなことはどこの組合でもやってるやん。組織拡大というのは。」と述べた。Y 1 首席助役のこの発言に対し、X 1 組合員は「そらそうやけど。」と答えた。

カ また、Y 1 首席助役は、X 1 組合員がよく仕事をしているという基本的な評価はしているが、X 1 組合員には一時金等において加点項目がない旨発言した。これに対して、X 1 組合員がJR西労に所属しているから加点項目がないのかという質問をしたところ、Y 1 首席助役は、「いや組合じゃないよ。やっとなるかやってえへんかだけや。」と述べた。この答えにX 1 組合員が「評価自体がまともにされているのか疑問や。」と返すと、Y 1 首席助役は、「正当な評価してると思わんか。知識、技能、基本動作、正当な評価やがな。」と述べた。

この答えに対して、X 1 組合員は「まあ、それはええけど、とにかく俺は仕事をしたいんや。」と述べ、話題が変わった。

キ その後、次のようなやりとりが行われ、Y 1 首席助役は、再度部屋を退出した。

Y 1 「あと革マルがおるやん。革マルが。誰がどうとは言わんけど。」

X 1 「おれはおらんと思うけど。」

Y 1 「俺はおると聞いた。」

X 1 「実際に誰かがこうしたとかああしたとかはないでしよ。」

Y 1 「警察が認定している。」

数分後入室したY 1 首席助役に対し、X 1 組合員が運転士不適合となった事を覆したい旨述べ、次のようなやりとりが行われた。

X 1 「それでだいたい希望は分かってくれたんかな俺の。」

Y 1 「考えてくれたん。」

X 1 「会社が評価するの、首席が評価するの。」

Y 1 「そうやろな。」

X 1 「俺は悲しいな。なんでやろ。そら革マルどうのこのなんか俺自身知らん。あの西鉄労(西労組のことを指す)の掲示と一緒に事言うてるやん。」

Y 1 「わしも組合の役員や、運転部会の役員や。」

ク その後再び、X 1 組合員が運転士不適合となった事を覆し

たい旨述べたことについて、Y 1 首席助役は現実を認めるよう説得した。そして、次のようなやりとりが行われた。

Y 1 「それと組合変われへんということやねんけど、それでええねんな。」

X 1 「それはさっきも言ったけど脅しちがうのか。」

Y 1 「脅しかもしれん、俺もはよ結論出したい。」

X 1 「支社から言われてるの。」

Y 1 「せかされていない、時間は24日やから。話もっていく時期かな。支社もどこがええかなというから、中身はある程度は現場から聞きよる。」

X 1 「その時色々利用せえよと(支社が)言ってるやろ。」

Y 1 「言ってえへん、わしの判断や。支社は需給があるやろから、奈良になるのか、日根野になるのか、宮原になるのかそら知らん。」

(4) 1.16面談後の会社の対応等について

ア 平成14年1月16日、奈良電車区の会合が夕刻に行われ、その席上、X 2 書記長は、X 1 組合員から、勤務時間中にY 1 首席助役により脱退懲慥された旨報告を受けた。

イ 平成14年1月17日、X 2 書記長が、自分の勤務時間が終了した午後3時頃、Y 1 首席助役に話があると告げたところ、Y 1 首席助役は、区長室にX 2 書記長を招き入れた。X 2 書記長が、Y 1 首席助役に対して、1.16面談が不当労働行為にあたる旨抗議すると、Y 1 首席助役は「ああ、不当労働行為やな、その話は止めとく。」と述べた。(以下、平成14年1月17日に行われたX 2 書記長とY 1 首席助役の会話を「1.17会話」という。)

また、同日、奈良電車区分会は組合掲示板に、「抗議声明」として、1.16面談が不当労働行為であると抗議する文書を掲示した。

ウ 平成14年1月22日、奈良電車区分会からの報告を受けた近畿地本は、大阪支社に対し、Y 1 首席助役の1.16面談は不当労働行為になる旨文書で申入れた。

この文書中には、Y 1 首席助役の言動は、勤務時間内、職場施設内の組合活動であり就業規則違反である事、一現場管理者が人事権がないにも関わらず人事権を振りかざし脱退強要を行っている事等について、大阪支社の見解を明らかにするよう記載されていた。

同日、近畿地本は、奈良電車区分会をはじめとする各職場組合掲示板に、「奈良電車区で人の弱みにつけ込む不当労働行為発生!」という見出しの「JR西労きんきかべ新聞No.34」を掲示した。

- エ 平成14年1月23日、奈良電車区のY2区長(以下、「Y2区長」という。)、Y3助役(以下、「Y3助役」という。))が、Y1首席助役に対して、1.16面談について事情聴取を行った。同年同月25日付けで、Y1首席助役は、大阪支社長あてに勤務時間中、会社施設内で組合活動をしたとして始末書を提出した。
- なお、Y1首席助役は、平成13年11月26日に開催された西労組大阪地方本部の鉄道運転部会の定期委員会において、運転部会の副部長に選出されていた。
- オ 平成14年1月25日午後3時頃、奈良電車区区長室において、日勤勤務中のX1組合員は、奈良電車区のY2区長、Y3助役、Y4助役(以下、「Y4助役」という。))から、1.16面談について事情聴取を受けた。事情聴取の冒頭で、Y2区長は、Y1首席助役とX1組合員の兩人から事情を聴いていると告げ、X1組合員に対し、1.16面談について、奈良電車区分会が出した抗議声明のとおりであったのかという事実確認を行った。
- カ 平成14年1月30日午後1時頃、奈良電車区養成室において、X2書記長がY2区長、Y3助役、Y4助役から1.17会話の事について、事情聴取を受けた。1.17会話の内容について事情を聴いた後、Y2区長は、X2書記長が直接Y1首席助役に1.16面談の事について確認に行ったことに触れ、X2書記長はJR西労の役員であることから、X2書記長の行動が会社施設内の組合活動とみなされても仕方がない旨述べた。
- これに対して、X2書記長が、これからはそのようにみなされないように気をつける旨発言し、事情聴取は終了した。
- この日の事情聴取は会社が指示して行われたもので、X2書記長は事情聴取が行われた時間は超過勤務扱いとされた。また、X2書記長は事情聴取の内容を、ICレコーダーにより録音していた。
- キ 平成14年1月30日、同年同月22日に近畿地本が申入れを行った件について、調査の結果、一部勤務時間中、会社施設内における無許可の組合活動の事実が認められたので、会社の責任において厳正に対処する旨、大阪支社人事課担当課長であったY5(以下、「Y5課長」という。))が口頭回答すると共に、同旨の回答文書を出した。また、この文書には、人事異動については業務上の必要性により、社員の能力・適性等を総合的に勘案し、支社長権限に基づき実施している旨も記載されていた。
- ク 平成14年1月30日、会社は、Y1首席助役に対する処分を決定するため、賞罰審査委員会を開催した。その結果、同年2月5日付けで、就業規則第23条を根拠として、勤務時間中に会社施設内で無許可の組合活動を行ったことを理由に、Y1首席助役

を訓告処分とした。会社の賃金規程上、訓告処分となった者は、一時金が自動的に5万円減額されることになっていた。

なお、会社においては、一般社員が会社施設内で無許可の組合活動を行った場合、嚴重注意となるのが通例であった。

会社の就業規則第23条には次のとおり規定されている。

(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。

ケ 平成14年6月1日、Y 1 首席助役は、社員数25名程度の梅小路運転区の区長として異動となった。奈良電車区の首席助役と梅小路運転区の区長は職制のランクは同等であり、基本給は同じであった。

Y 1 首席助役の前任職は、社員数60名程度の日根野電車区鳳派出所の所長であった。

#### 5 不当労働行為を構成する事実(組合掲示物撤去について)

- (1) 平成14年1月30日に会社が、JR西労からの1.16面談に関する申入れに対して、回答を行った後直ちに、Y 5 課長は、回答を受けた近畿地本のX 6 副委員長(以下、「X 6 副委員長」という。)に対し、各職場のJR西労組合掲示板に掲示された「JR西労きんきかべ新聞No. 34」と、奈良電車区分会が同年同月17日組合掲示板に掲示した「抗議声明」の中に事実に反する箇所があるので、下部組織に撤去するよう指導してほしい旨述べた。会社が事実に反する箇所と指摘したのは「不当労働行為発生」という文言等であった。

これに対して、X 6 副委員長らは、「明日(1月31日)は近畿地本の執行委員会があるので、無理である。」と答えた。この答えに対して、Y 5 課長は、「撤去は2月1日でよい。」と述べた。

なお、会社とJR西労が締結している労働協約には、組合掲示板の掲示等について次のとおり規定されている。

(掲示)

第16条 組合は、会社の許可を得た場合には、指定された掲示場所において、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる。

第16条第2項略

(掲示内容)

第17条 掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実に反し、または職場規律を乱すものであってはならない。

## 第17条第2項略

(違反の措置)

第18条 会社は、組合が前2条の定めに違反した場合は、掲示類を撤去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができる。

- (2) 近畿地本は、会社から組合掲示板の掲示物撤去の要請を受けたことについて、執行委員会で議論した結果、不当労働行為という表現は、会社と組合との見解の相違であり、撤去しないと決定したが、この決定を会社に通告しなかった。また会社からも執行委員会の結果を問うことはなかった。
- (3) 平成14年2月2日、会社は、奈良電車区分会が同年1月17日に掲示していた「抗議声明」、「JR西労きんきかべ新聞 No. 34」及び1.16面談について近畿地本が会社に申入れを行ったことを伝える奈良電車区分会機関紙を撤去した。また、大阪支社管内のJR西労の組合掲示板に掲示されていた「JR西労きんきかべ新聞 No. 34」も、会社が撤去した。

平成14年2月8日、近畿地本は、「掲示物撤去に関する抗議の申し入れ」を会社に対して文書で行った。申入れ文書には、会社がJR西労の組合掲示板から掲示物を撤去したことに対して、労働組合が事実に基づき、見解を明らかにすることは当然の権利であること、掲示物の強制撤去は労働組合の自主的な活動に対する介入、弾圧であること、抗議の意志を通告すること等が記載されていた。この申し入れに対して、会社は、口頭で「不当労働行為の事実はない。」と回答した。

## 第5 当委員会の判断

### 1 会社とJR西労の労使関係について

本件不当労働行為の前提として、申立人は、JR西労が結成されたのは、会社がスト権論議に介入し、X3委員長にJR総連との断絶発言をなさしめ、JR総連から西労組が脱退することを慫慂させるべく、現場管理者らに支配介入行為を繰り返させた結果であると主張する。しかしながら、本件に提出された全証拠によっても、申立人の主張を認めるには十分ではなく、むしろ、前記第4の2の(1)、(5)及び(6)で認定したとおり、旧動労を中心とする組合員と旧鉄労を中心とする組合員は運動方針が異なっていたことが認められ、この運動方針の違いにより、JR西労が結成されたものとみるのが妥当である。

(なお、JR総連から西労組が脱退することを慫慂させるべく、現場管理者らに支配介入行為を繰り返させたという申立人の主張については、当該事項は、JR総連らが申立人となって大阪府地方労働委員会に救済申立てをしたが棄却され、JR総連らがこれを不服

として中央労働委員会に対して行った再審査申立てについても棄却され、中央労働委員会の棄却命令が確定している。) )

JR西労結成後について、申立人は、各地の地方労働委員会等で申立てられているとおり、会社が現場管理者をして、JR西労の組合員に対し、脱退懲憑等の支配介入を繰り返した結果、組合員数が激減したと主張するが、前記第4の2の(7)で認定したとおり、西労組は鉄産労との組織統一当初から一企業一組合を標榜し、特にJR西労の組合員を獲得するという、組織拡大に向けての取組みを運動方針に掲げていたことが認められるのであるから、JR西労の組合員の減少の理由は、会社の支配介入の結果であるとはいえない。

また、申立人は、本件不当労働行為以前から、①奈良電車区において、区長らがJR西労の組合員に対して脱退懲憑するなどの不当労働行為があったこと、②JR西労の組合員に対して、退職願を書くことを執拗に強要する等の人権侵害が行われたこと、を理由にJR西労を嫌悪していた事実があると主張する。

しかしながら、①については、前記第4の3の(2)のとおり、X4組合員に対して区長らから個人面談が行われたことは認められるが、個人面談の内容の詳細を認定するには足りないことから、X4組合員に対する個人面談において脱退勧奨がなされたとの十分な疎明がないので、申立人の主張は直ちに採用できない。

②については、前記第4の3の(3)で認定したとおり、X5組合員は、事故歴があり、また出勤遅延も数回起こしていたこと、以前の出勤遅延の際、会社に対して「今後同様の事故を続けて起こすような事があれば、自ら士職を去る覚悟で職務にあたる」と記載した始末書を提出していたことが認められる。

一方、当該組合員がJR西労の組合員であるが故に、他組合員にはなされない程度の厳しい事情聴取があったとの疎明はない。

被申立人は、事情聴取が厳しかったことは、X5組合員が過去に数度の事故歴があり、出勤遅延を繰り返していたことに対して、鉄道業を営む会社が重大な問題ととらえたからであると主張しており、退職強要ととられかねない程の指導の是非はともかくとして、②の件に関する被申立人の主張は、一応理解することができ、会社がJR西労を嫌悪したが故にX5組合員に対して厳しい事情聴取を行ったものとは認められない。

## 2 Y1 首席助役の言動の不当労働行為性

### (1) 助役の行為と会社への帰責について

前記第4の4の(1)アのとおり、会社の就業規則には、助役の職務は区長の補佐又は代理と定められており、区長の職務は区業務全般の管理及び運営であることから、現業職場の管理運営

全般について、区長を補佐又は代理できる地位にあることが認められる。また、前記第4の4の(1)イのとおり、助役は、人事考課の際参考とされる社員の執務記録をつけていたことが認められる。このことから、人事、労務を直接主管する職務権限を有していたとまではいえないが、間接的に社員の人事に関わる、職制機構の一端を担っていたものと判断できる。この点、被申立人は、社員の人事に関する権限は支社長にあり、助役は、現場長が支社からの照会を受けて、事実の再確認を行う際、これに回答するのみで、転勤に関する権限を有しないと主張するが、人事考課の参考となる資料に助役が関与しており、転勤は人事考課に基づき行われる旨、会社就業規則に規定されているのであるから、直接的な権限はないにしても、間接的には転勤等の人事に関わっていたと判断するのが相当である。

次に、前記第4の4の(1)ウのとおり、会社とJR西労との労働協約上、助役に主事以上の呼称が付与されていなければ、組合員資格があったこと、さらにJR西労の組合規約上助役にも組合員資格を与えていたこと、Y 1 首席助役も西労組の組合員であったことが認められる。

そして、Y 1 首席助役が、X 1 組合員に対して、1.16面談において、JR西労からの脱退勧奨と認められる発言をしたことについては争いがないところである。

一般に、部課長等の上級職制の地位にある者の行為については、使用者の行為とみなされ、原則的には、使用者に帰責できると解されているが、本件のように、間接的に社員の人事に関わる職制機構の一端を担い、単純に末端の管理者とはいえない助役という立場にありながら、一方で自らも組合員である者の行為については、当該行為に使用者からの指示等、直接の関与が認められれば、使用者の行為となることは当然であるが、使用者の直接の関与が認められなくとも、具体的な行為の態様、当該行為に対する会社の対応、当該行為時の労使関係等を総合的に判断した結果、使用者の意を体した行為であると認めることができれば、使用者に帰責できるものと考えられる。

よって、以下、Y 1 首席助役の言動等について具体的に検討する。

## (2) 色覚検査方法の違いについて

X 1 組合員が医学適性検査において運転士不適格となった事実が、Y 1 首席助役の言動等が問題となる前提として存在する。そして、申立人は、色覚検査で異常が疑われた西労組所属の組合員とX 1 組合員の検査方法が違ったことを、本件審問において重要視し、JR西労に対する会社の敵視のあらわれである



と主張するが、前記第4の4の(2)ウ及びオで認定したとおり、X 1 組合員に対しては、本人の要請により、平成14年12月26日に2回、同15年1月7日に2回の計4回にわたり色覚検査が実施されたこと、色覚検査方法が違ったことに対してJR西労が会社に抗議していないこと、被申立人の主張するように、色覚異常の程度によって検査方法が異なることは当然考えられること、現に前記第4の4の(2)オ及びカで認定したとおり、西労組所属の組合員とX 1 組合員は色覚検査表で間違った枚数が異なっており、同程度の色覚異常であったとはいえないことから申立人の主張は採用できない。

(3) Y 1 首席助役の言動について

ア 1.7面談について

前記第4の4の(3)アで認定したとおり、平成14年1月7日、Y 1 首席助役がX 1 組合員の検査後、勤務時間中に、喫茶店で、X 1 組合員が色覚検査の再受診と乗務復帰を訴えたところ、「もう、あきらめ。もう、駅とか検修しかない。」「私みたいに上位職を考えへんか。」「係長になれへんか。」などと発言したことが認められる。申立人は、係長以上の職にJR西労の組合員が存在しないことを理由に、これらの発言が、X 1 組合員にJR西労からの脱退を慫慂させるものであると主張する。

しかしながら、係長以上の職に現在JR西労の組合員が存在しないことをもって、将来もJR西労の組合員は係長に昇進しないとは断言できず、申立人の主張する理由は説得力を有しない。したがって、1.7面談におけるY 1 首席助役の発言は、X 1 組合員に対するJR西労からの脱退勧奨にあたるとは認められない。

Y 1 首席助役の1.7面談における発言は、色覚の検査により、運転士不適格が確実となったものの、運転士の仕事に未練があるX 1 組合員に対し、Y 1 首席助役が上司として、別の職種で上位を目指すことを勧め、運転士の仕事は諦めるよう諭したに過ぎないと判断するのが相当である。

イ 1.16面談について

1.16面談については、前記第4の4の(3)イで認定したとおり、X 1 組合員がICレコーダーにより録音しており、会話の詳細が、前記第4の4の(3)ウ～クのとおり認められ、1.16面談において、Y 1 首席助役が、X 1 組合員にJR西労からの脱退を勧奨したものと認めることができる。

そして、1.16面談中、Y 1 首席助役が「うん、だいたいこれがわしの仕事やねん。」と発言したり(11頁23行)、1.16面談の最後に、X 1 組合員に組合を変える意志がないことを確認した

際、X 1 組合員が「支社から言われてるの?」と質問したのに対して、「せかされていない、時間は24日やから。話もっていく時期かな。支社もどこがええかなというから、中身はある程度は現場から聞きよる。」と答える(13頁4~5行)など、会社の意を体して、X 1 組合員にJR西労からの脱退勧奨を行ったのではないかと疑われる発言も認められる。

しかし、「これがわしの仕事」とは、その後の会話の流れの中で、X 1 組合員がなぜ会社をあげてJR西労を潰そうとするのか尋ねた際、Y 1 首席助役は「まあ社長はそんな事は言うてないやろけど、西労を潰せとは言うてないと思うけど。けどこんなことはどこの組合でもやってるやん。組織拡大というのは。」と述べていることから、西労組の組合役員としての「仕事」ととらえた上での発言であるとも考えられるので、会社の意を体した発言とはいいい切れない。

また、このY 1 首席助役の「こんなことはどこの組合でもやってるやん。組織拡大というのは。」という発言に対して、X 1 組合員は「そらそうやけど。」と少しも疑問を呈せず答えていることが認められ(11頁28~30行)、このことから、X 1 組合員も、Y 1 首席助役が西労組の組合員であることを認識していたこと、Y 1 首席助役のJR西労からの脱退を勧奨する言動は、西労組の組織拡大運動のひとつであると認識していたことが窺える。

さらに、Y 1 首席助役は、「あと(JR西労には)革マルがおるやん。」と述べている(12頁13行)が、X 1 組合員が西労組の揭示と同じ事を言う旨発言したのに対し、Y 1 首席助役は「わしも組合の役員や、運転部会の役員や。」と発言している。これら一連の発言は、Y 1 首席助役の西労組組合役員としての立場を明言するものである。

「せかされていない、(中略)、支社もどこがええかなというから、中身はある程度は現場から聞きよる。」という発言については、その直後X 1 組合員が「その時色々利用せえよと云ってるやろ。」と質問したのに対して、Y 1 首席助役が「言ってえへん、わしの判断や、支社は需給があるやろから、奈良になるのか、日根野になるのか、宮原になるのかそら知らん。」と答えたことが認められる。このことから、「せかされていない」のは、X 1 組合員の脱退についてではなく、X 1 組合員の配属先についての現場の意見であると判断するのが妥当であって、X 1 組合員に組合を変わる意志がないことを確認したことは、会社の意を体してなされたものではなく、Y 1 首席助役の個人的行為であったと判断するのが相当である。

また、Y 1 首席助役は、「例えば紙出したら森ノ宮でもどこでも行けるわ。」という発言をしている(11頁11～12行)が、脱退届を出せば、どこにでも異動させるという主体的な発言でなく、客観的に自分の考えを述べたものと判断でき、その後の「おかしいけど、ある。」という発言にもその客観性が窺える。さらに、前記(1)で判断したとおり、助役は人事考課の参考となる資料に参与しているとはいえ、間接的に転勤等の人事に関わっているにすぎない。よって、「例えば紙出したら森ノ宮でもどこでも行けるわ。」という発言は、人事上の措置の約束にあたるとはいえない。

そのほかに、X 1 組合員に一時金等の加点項目がない旨、Y 1 首席助役は発言している(12頁2行)が、その後、Y 1 首席助役は、「いや組合じゃないよ。やっとなるかやってえへんかだけや。」と述べ、組合が理由で加点項目がないとは述べていない。

以上の1.16面談の会話の内容を総合的に判断すると、1.16面談は、Y 1 首席助役の個人的行為であり、会社の意を体してなされたものとは認められないし、同時に西労組の組合員としての立場でなされた面があるとも判断できる。

1.16面談以外に、申立人は、同年1月17日にX 2 書記長が、Y 1 首席助役に抗議した際、Y 1 首席助役自身が、「ああ不当労働行為やな。」と発言し、不当労働行為を行ったことを認めていると主張し、当該内容の発言があったことは前記第4の4の(4)イのとおり認められる。

しかしながら、前述のとおり、1.16面談は、Y 1 首席助役の個人的行為であり、会社の意を体してなされたとは認められないこと、同時に西労組の組合員としての立場でなされた面もあると認められることから、1.17会話において、Y 1 首席助役が「ああ不当労働行為やな。」と発言したことのみでは、前述の判断を覆すには十分ではない。したがって、この発言をもって、1.16面談におけるY 1 首席助役の言動を会社の不当労働行為と判断することはできない。

(4) 1.16面談後の会社の対応について

1.16面談後、会社がどのような対応をとったかについては、前記第4の4の(4)ウ～オで認定したとおりで、平成14年1月22日、奈良電車区分会からの報告を受けた近畿地本が、大阪支社にY 1 首席助役の1.16面談は不当労働行為になる旨文書で申入れたのに対して、同月23日、奈良電車区のY 2 区長らが、Y 1 首席助役に対して、事情聴取を行い、同月25日、X 1 組合員に対しても、奈良電車区のY 2 区長、Y 3 助役らが、Y 1 首席

助役と X 1 組合員の双方に事情聴取を行っていることを告げた上で、事情聴取を行ったことが認められる。

近畿地本からの申入れ後ただちに事情聴取が行われていることから、会社が、現場管理者である Y 2 区長に指示し、事実確認のため、双方に事情聴取を行ったものと判断でき、区長からの事情聴取に不適切な点はなく、事情聴取は必要かつ適切なものといわざるを得ない。

また、会社は、前記第4の4の(4)カのとおり、同月30日、X 2 書記長に対しても、1.17会話について事情聴取を行っていることが認められるが、これは、1.17会話の内容を確認するためと、1.17会話が、X 2 書記長の会社施設内の組合活動となる可能性がないかを確認するため行われたものと判断できる。そして、会社が Y 1 首席助役を会社施設内の組合活動で処分するにあたり、組合間で差別が起こらないよう、施設内組合活動とみなされる可能性がある X 2 書記長の行動を確認する事について、特筆すべきものはないと考える。

さらに、前記第4の4の(4)クのとおり、事情聴取の結果、会社は、同年2月5日付けで、Y 1 首席助役に、会社施設内で無許可の組合活動を行ったことを理由とする処分としては、勤務時間中ということもあり、一時金の減額を伴う訓告処分をなしたことから、会社が Y 1 首席助役の言動を放置した訳ではないことが認められる。

そのほかに、1.16面談後の会社の対応について、申立人は、会社が Y 1 首席助役を梅小路運転区の区長に就任させたことは、奈良電車区の首席助役と比較すると権限が増大したことを理由に、この異動は栄転であって、不当労働行為を奨励しているものと主張するが、前記第4の4の(4)ケで認定したとおり、奈良電車区の首席助役と梅小路運転区の区長は職制のランクとしては同等であり、基本給は同じであったこと、Y 1 首席助役は、奈良電車区の首席助役に就任する前は、日根野電車区鳳派出所の所長であったこと、処分を受けた者が異動しないということはないことから、この異動は通常の人事異動に伴うものであったと判断する。

したがって、1.16面談後の会社の対応を総合的に判断すると、1.16面談に会社が関与していたものとは認められない。

### 3 組合掲示物撤去の不当労働行為性

JR西労の組合掲示板の掲示物撤去を求める会社に対して、前記第4の5の(1)で認定したとおり、X 6 副委員長らは、「明日(1月31日)は近畿地本の執行委員会があるので、無理である。」と答え、Y 5 課長が「撤去は2月1日でよい。」と発言していることが認め

られる。このやりとりをみると、近畿地本が撤去すること自体は争わず、撤去の時期について猶予を求めていたに過ぎないとする被申立人の主張はもつともである。この点、X6副委員長は、当委員会に提出した陳述書の中で、Y5課長とのやりとりの内容を次のように記載する。

(組合)「(撤去要請の)話があったということは聞いた、1月31日は執行委員会があるので議論するので、明日は無理である。」

(会社)「撤去は2月1日でよい。」

しかしながら、仮に、X6副委員長の陳述書のとおりであったとしても、前記第4の5の(2)のとおり、近畿地本は、撤去要請には応じられないとする執行委員会の結果を会社には伝えていないのであるから、近畿地本も撤去することに合意したという会社の認識が覆される機会はなかったものと認められ、このような状況において、会社が撤去に踏み切ったとしてもやむを得ないものと判断する。

よって、本件組合掲示物の撤去は、会社が、2月1日に撤去することを近畿地本も合意していたという認識に基づき、2月1日を過ぎても撤去されない事態を受けて行われたものと判断するので、労働組合法第7条第3号の不当労働行為とは認められない。

ところで、本件組合掲示物の撤去は不当労働行為とは認められないことは前述のとおりであるが、一般に、使用者が労働組合に掲示板の設置を許可した場合、掲示する文書の内容については、原則として労働組合の自由であると解される。また、使用者が労働組合に組合掲示板の設置を許可するときに、一定の条件を付することは認められると解されているが、その条件については、憲法で団結権及び表現の自由が保障されている関係で限定的に解釈されるべきであると考えられる。

本件では、会社は主に「不当労働行為発生」という文言をとらえ、事実と反するという理由で撤去を要請している。しかし、会社が撤去要請をした平成14年1月30日の段階では、Y1首席助役に対して会社の処分はなされておらず、この時点で、近畿地本と会社の間でY1首席助役の言動が不当労働行為に該当するか否かについて見解の相違があるのは当然であり、事実と反するという理由のみをもって撤去要請することは、前述の理由により疑問の余地があるので、今後、会社は、組合掲示物の取扱いについて慎重な対応をすべきであると思料する。

## 第6 結論

- ① 申立人が本件不当労働行為の前提として主張する、JR西労の結成経緯等や奈良電車区における過去の労使関係についての申立人の主張は採用できず、ほかに、1.16面談当時、仮に会社が

JR西労よりも西労組に対し好意を持っていたとしても、会社がJR西労を嫌悪し、JR西労の弱体化を意図していたという疎明がないこと、②Y1首席助役の言動については、1.7面談におけるY1首席助役の発言自体が、X1組合員にJR西労からの脱退を勧奨したものとはいえないこと、③1.16面談において、Y1首席助役のX1組合員に対するJR西労からの脱退勧奨と認められる発言はあるものの、その発言は、Y1首席助役の個人的行為であり、会社の意を体してなされたものとは認められないこと、同時に1.16面談は西労組組合員としての立場でなされたものとも認められること、④1.16面談後の会社の対応から、1.16面談に会社が関与していたとはいえないこと、以上を総合的に判断すると、Y1首席助役の言動は、会社の意を体した行為であるとは認められない。したがってY1首席助役の言動を、会社に帰責することはできず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とはいえない。

組合掲示物撤去についても、近畿地本が撤去に合意していたという認識に基づき会社が行ったものと判断するので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとは認められない。

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成15年9月26日

奈良県地方労働委員会  
会長 佐藤 公一 ㊟