

命 令 書

申立人 国鉄西日本動力車労働組合

申立人 X1

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

上記当事者間の平成13年(不)第13号事件について、当委員会は、平成16年3月24日の公益委員会議において合議を行った結果、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 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

被申立人は、平成12年4月1日付け人事異動において、鉄道業務への復帰を希望していた組合員に対して、同人の希望と異なる異動を行った。また、被申立人は、同組合員が始業の点呼時に暴言を吐いたとして戒告処分を行い、一時金を減額した。さらに、同組合員が車掌科入学試験の願書を提出したところ、被申立人は、上記の戒告処分等を理由に推薦しなかった。

本件は、これらのことが不当労働行為であるとして争われた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成12年4月1日付け人事異動の撤回と申立人X1の鉄道業務への復帰
- (2) 申立人X1に対する戒告処分の撤回及び平成12年冬季一時金減額分の支払
- (3) 申立人X1に対する車掌科入学試験における今後の不利益取扱いの禁止
- (4) 謝罪文の掲示等

第2 当事者の主張要旨

1 申立人らは、次のとおり主張する。

被申立人西日本旅客鉄道株式会社(以下「JR西日本」という)は、会社にとって都合の悪い労働組合に対して、激しい弱体化攻撃を行っている。JR西日本は、申立人国鉄西日本動力車労働組合(以下「組合」という)を昭和62年6月7日の結成時より嫌悪しており、会社方針に反する労働組合活動を人事考課でマイナス事項と捉えて

さえいることが広島県地方労働委員会にて認定された。本件の申立人X1(以下、同人が組合に加入する前も含めて「X1組合員」という)に対する攻撃は、いずれも明らかな労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(1) JR西日本が平成12年4月に、事業所事業を花の栽培や販売、造園緑化事業(以下、花の栽培や販売、造園緑化事業を「グリーン事業」という)に特化したことは、組合差別のための労務政策であって、会社施策に反対を唱える方針を持つ労働組合に加入している者を鉄道業務から排除するためグリーン事業のみを存続させたものである。

JR西日本は平成12年4月1日付けで、関連事業の見直しを行い、事業所勤務の従業員を多数、鉄道業務に復帰させた。X1組合員は、当時、証明写真関連の業務に就いていたが、同業務が廃止されたのであるから、本来なら同組合員を鉄道業務に復帰させるのが当然であるところ、グリーン事業への従事を命じたのは、組合員であるが故になされた不利益取扱いである(以下、平成12年4月1日付けで、当時、事業所に配属されていた従業員に対して行われた異動を「12年4月異動」という)。

分割民営化以降、事業所で勤務することになった従業員は、日本国有鉄道(以下「国鉄」という)の人材活用センターから引き継がれた者であるが、これらの従業員の多くは、国鉄労働組合(以下「国労」という)等、当時、分割民営化に反対していた労働組合の組合員であり、X1組合員が人材活用センターでの勤務を命じられたのも、同組合員が分割民営化に反対する意思を示していたからと考えられる。なお、国鉄時代、X1組合員の勤務評価は良好であった。

ところで、JR西日本は、国労の運動方針の転換をあらゆる機会をとらえて図ってきたが、平成12年3月24日、国労と和解した後に行われた同年4月の事業所の大幅な縮小、事業所業務のグリーン事業への特化及び12年4月異動は、国労に所属する従業員を鉄道業務に復帰させる機会として設けられたものである。したがって、12年4月異動において、国労所属従業員の約80%を同人らの希望どおりに配属した。また、グリーン事業に配属になった従業員は高年齢層の者が多数であり、JR西日本が今後グリーン事業をさらに縮小するために要員の自然減少を予定していることをうかがわせるが、当時43歳であったX1組合員をグリーン事業に配属したことは組合員であることを理由とした不当な配属である。

X1組合員の氏名札及び社員徽章(以下、これらを併せて「社員徽章等」という)の不着用は、同組合員の不当配属等に抗議する

目的で、組合方針に基づき行っていたもので、X1組合員を鉄道業務に復帰させるならば、直ちに着用する旨JR西日本に伝えてきた。私物放置問題については、JR西日本から本件審問において提出された事務所の状況を撮影した書証は、引越し前後の整理中の可能性もあり、さらに、個人の整理整頓についての考え方の違いと日常の勤務能力は無関係である。鉄道業務には適さないがグリーン事業なら問題ないとするのも暴論である。

- (2) JR西日本は、平成12年4月11日の立席呼名点呼時のX1組合員の発言を理由に同年6月9日付けで同組合員に対し、戒告処分を行った(以下、平成12年4月11日の立席呼名点呼時のX1組合員の発言を「4.11発言」といい、同年6月9日付けの同組合員に対する戒告処分を「本件戒告処分」という)。さらに、本件戒告処分を理由に平成12年冬季一時金を5万円減額した。

しかし、X1組合員は、「お前らあほか」「会社の犬になりさがつて」とは発言していない。また、12年4月異動以降、立席呼名点呼や、経営理念及びハート&アクションの唱和(以下、経営理念及びハート&アクションを併せて「経営理念等」という)が強化され、とりわけ平成12年4月11日には、X1組合員を処分するために、3人の管理者が高圧的、威圧的にこれを行った可能性が非常に高く、立席呼名点呼の方法をあえて従業員が自席を離れて並ぶような方式に変更した。

立席呼名点呼及び経営理念等の唱和は、組合差別及び労務管理のためのみに行われている。経営理念等は、会社の思想信条を押し付けるものであり、「労使相互信頼のもと」等の文言は、JR西日本が組合を嫌悪、差別していることに反しており、協調主義に反対している組合の立場を否定するものでもある。

また、同月4日、7日にも立席呼名点呼及び経営理念等の唱和が行われ、X1組合員はこれに応じなかったが、管理者は特段、注意等の発言をしていないこと、同年年末頃には、立席呼名点呼はX1組合員の勤務地においてさえも行ったり行わなかったり状態になり、経営理念等の唱和はほとんど行われていないことも不自然である。

よって、本件戒告処分及び一時金の減額は、X1組合員に対する不利益取扱いに該当する。

- (3) JR西日本は、本件戒告処分を理由にX1組合員の平成13年2月実施の車掌科入学試験(以下、車掌科入学試験を「車掌試験」という)において本件戒告処分等を理由に推薦を与えなかったが、同処分が不当であるのだから、この扱いも不当である。なお、JR西日本は、服装の乱れという問題や私物放置問題で処分を受けていたことがX1組合員を鉄道業務に復帰させない理由である

と主張する一方、平成12年まではこれらの問題で処分がなされているにもかかわらず、同組合員に車掌試験の推薦を与えている点とも矛盾している。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

本件申立てはいずれも理由がなく、不当労働行為に該当しない。

- (1) 12年4月異動によりX1組合員が片町オフィスに配属され、グリーン事業担当になったのは、以下のとおり合理的理由に基づくものである。

JR西日本の人事異動は、各従業員の希望によってではなく、業務上の必要性に基づき従業員の勤労意欲、執務態度、技能、適性等の人事考課等を勘案して公正に判断して決定されるものである。また、JR西日本は、異動にあたって、所属組合は一切考慮していない。12年4月異動においても、130名の国労所属従業員のうち、鉄道部門に異動したのは約37%に過ぎず、希望どおりに配属になった者も約77%で、申立人の組合員を含め事業所に所属していた従業員のうち、希望どおりの配属となった者も約74%である。

また、X1組合員は、社員徽章等の不着用や事務所に私物を放置したことからして、全般的に注意・指導に従わず、規律保持にルーズな傾向が認められ、多数の乗客を安全に、定刻どおりに運送する使命を負っている鉄道業務に配属するのは、職場規律の遵守等の観点から適格性を著しく欠くものである。社員徽章等の着用は、JR西日本の規程により定められており、各従業員が不当な配転であると感じれば、社員徽章等を着用しなくてもよいとなれば、企業秩序は到底維持できない。また、組合活動として着用しないのであれば、勤務時間中の組合活動に該当し、違法であり、正当性はない。

さらに、X1組合員以外の組合員は鉄道業務にも配属されていることから、X1組合員の12年4月異動は、所属組合によるものではないことは明らかである。

JR西日本は、グリーン事業は市場において潜在的な需要も少なからず存在すると想定し、事業所の業務をグリーン事業に特化し効率を高めることとし、存続させた。グリーン事業は、多数の従業員が配属を希望しており、不当配属を続ける労務政策のために存続させたものではない。

- (2) 本件戒告処分は、4.11発言が、JR西日本従業員として著しく不都合な行為に当たるとして行ったもので、その経緯は以下のとおりである。

平成12年4月11日の点呼の際、X1組合員の上司である係長が開始の合図をしたのに、X1組合員が立席しないため、同係長が注

意したところ、同組合員は開き直ったような態度を取った。続いて、呼名点呼で、同係長が名前を繰り返し呼んだが、同組合員は無言であったため、同係長がその行為を確認したところ、X1組合員は「お前らアホか、会社の犬になり下がって、そんなことして何とも思わんのか」などと暴言を吐いた。続いて経営理念等の唱和が行われたが、X1組合員は無言だったので、同係長が注意したところ、同組合員は「する気はありません」と答え、さらに「理由も説明せんのにできるか」と発言した。点呼終了後、同席していた大阪支社の課長代理から、「暴言を吐くのはやめなさい」と注意を受けたX1組合員は、「あんたらも暇やな、毎日来て。もっと他にすることがあるのではないか」、「制服もまともに与えんとそういうことが言えるのか」と返答した。また、平成12年4月4日、及び同月7日の点呼終了後、JR西日本大阪支社総務企画課課長代理のY1(以下「Y1課長代理」という)は、X1組合員に対し指導するなどしていた。

JR西日本は、従業員に対し、業務に対する気構えを持たせるとともに、勤務開始のけじめをつけ、ひいては職場規律を保持するため立席呼名点呼を実施している。また、経営理念等は、JR西日本の原点というべきものとして、JR西日本が鉄道事業において安全かつ正確な輸送を行うとともに、総合サービス企業への脱皮を目指すとして策定されたもので、X1組合員の勤務先のみでなく、大阪支社の全職場で、点呼時や各種発表会開催時に唱和が行われている。

なお、申立人らは、近頃は、X1組合員の勤務先において、立席呼名点呼や経営理念等の唱和があまり行われなくなったと主張するが、管理者である係長が出勤した日には原則として立席呼名点呼は実施されており、経営理念等が唱和されなくなったとする点についても、従業員に経営理念等が定着したと考え、代わりに支社スローガン等を唱和するようになったに過ぎない。

また、本件戒告処分において、X1組合員に弁解の機会を与えるなどの手続がとられ、この点においても違法、不当な点は存しない。

ところで、X1組合員は、「お前らアホか、会社の犬に成り下がって、そんなことして何とも思わんのか」という発言を否認しているが、言葉遣いに気をつけるようにと注意を受けたことは認めており、暴言の存在を認めたというほかはない。また、仮に、申立人らが主張するように「お前らはなあ。会社の言いなりになって恥ずかしくないのか」と発言したとしても、この発言でさえ管理者の言動を中傷誹謗し、企業秩序を乱すものであり、処分の対象となるものである。

- (3) JR西日本は、平成13年2月実施の車掌試験において、本件戒告処分及び事務所への私物放置等を理由に、X1組合員に推薦を与えなかったものであり、不合理な点はない。なお、その後は、受験に際して、同組合員に対する推薦が与えられている。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人JR西日本は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法等に基づき、国鉄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4万1,000名である。なお、JR西日本は、地方機関として、京阪神エリアに大阪支社、京都支社及び神戸支社(以下、これらを併せて「3支社」という)を置いている。

- (2) 申立人組合は、肩書地に主たる事務所を置き、後記2(3)認定のとおり、昭和62年6月7日、JR西日本等に勤務する労働者によって結成された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時6名である。

なお、組合は、結成と同時に申立外国鉄動力車労働組合総連合に加盟しており、国鉄動力車労働組合総連合は、同61年11月30日、国鉄千葉動力車労働組合、国鉄水戸動力車労働組合及び国鉄高崎動力車連帯労働組合の連合体として結成された労働組合である。

- (3) 申立人X1は、申立人組合の組合員である。

2 国鉄民営化前後のX1組合員の配属等について

- (1) 昭和53年、X1組合員は、国鉄に採用され、ほぼ同時に、国鉄動力車労働組合(以下「動労」という)に加入した。その後、同組合員は、国鉄宮原機関区において主として構内での電気機関車の誘導等に従事していたが、同61年7月1日、国鉄が余剰人員を一括集中管理して、効率的な有効活用を図っていくとして、全国の駅、区など1,010箇所の人材活用センターを設置したのに伴い、同月10日付けで、同機関区の人材活用センターでの勤務を命じられ、鉄道業務以外の業務に就くことになった。同組合員は、その後、本件申立時に至るまで、鉄道業務に就いていない。

同月21日、X1組合員は、人材活用センターにおける勤務命令の取消しを求める仮処分(以下「本件仮処分」という)を大阪地方裁判所に申請した。同62年3月頃、動労は、X1組合員が動労の同意を得ずに本件仮処分を申請し、動労の方針に反した言動を行ったこと等を理由に、同組合員の除名を決定した。なお、本件仮処分は同組合員からの取下げにより終結した。

- (2) 昭和62年4月1日、国鉄における本州の西日本地域の旅客鉄道事業等を承継してJR西日本が発足した。X1組合員はJR西日本に採用され、同年5月からJR西日本大阪環状線野田駅(大阪市福島区)構内の飲食店に勤務した。その後、12年4月異動まで、同組合員は大阪市及びその周辺部の駅高架下駐車場の管理や駅に設置された証明写真の機械の金銭管理等に従事した。
- (3) 昭和62年6月7日、X1組合員のほか、動労を除名になったJR西日本に勤務する従業員等7名により申立人組合(国鉄西日本動力車労働組合)が結成された。
- (4) 組合は、昭和63年4月11日付け文書、平成元年12月13日付け文書、同2年1月19日付け文書、同4年5月15日付け文書、同5年9月21日付け文書等により、繰り返し、JR西日本に対して、X1組合員を鉄道業務に復帰させるよう申し入れた。これに対して、JR西日本は、従業員の配属は、業務上の必要性に基づき本人の適性、能力等を総合的に勘案して実施している旨回答し、組合の申入れに応じなかった。
- (5) 平成5年2月1日、広島県地方労働委員会は、組合員に対する昭和63年度昇給、同年夏季一時金及び冬季一時金に関してJR西日本に不当労働行為があったと判断する一部救済命令を発した(広島県地方労働委員会平成元年(不)第1号事件)。この事件は、再審査が申し立てられ、本件審問終結時において、中央労働委員会に係属中である。

3 12年4月異動に至る経緯

- (1) JR西日本は、グリーン事業及び駐車場の管理など鉄道業務以外の業務を行う事業所を各地に設置していたが、従来、これらの事業所は本社の関連事業本部が所管していた。JR西日本は、平成11年12月頃から、事業所組織の移管問題について、組合を含む各労働組合に対し提案し協議を行った上で、同12年4月1日、①京阪神エリアの各事業所は3支社の所管とし、②事業所で行っていた事業のうちグリーン事業のみを継続し、それ以外の事業は関係会社へ移管する、等の方針を決定した。そして、JR西日本は上記の事業所業務の見直しにより、事業所に在籍している従業員の大半を鉄道業務又は3支社移管後の事業所に異動させることになった。

なお、グリーン事業で栽培された花や観葉植物は、一般の消費者に販売される以外に、駅の花壇や、JR西日本及びその関連会社の事務所等に提供されていた。

- (2) 12年4月異動の直前には、X1組合員は、関連事業本部大阪第二事業所に配属されており、駅に設置された証明写真の機械の金銭管理等を担当していた。なお、この業務も平成12年4月1日

付けで廃止になった。

12年4月異動に先立ち、組合とJR西日本の間で事業所の3支社への移管等を議題として、団交が開催されたが、組合は関連事業自体が不当であるから廃止し、X1組合員をはじめ、従業員を鉄道業務に復帰させるべきであると主張し、会社は、配属は会社の人事権の行使にあたる事項で、組合の要求には応じられない旨返答した。なお、平成12年3月23日、組合は大阪第二事業所でストライキを行った。

(3) 平成12年2月25日、JR西日本はX1組合員に対して、12年4月異動に関する面談を行った。その際、X1組合員は、配属希望を尋ねられて、これまでの配属は不当であるから謝罪し、鉄道業務に復帰させるべきである旨述べた。さらに、グリーン事業への配属希望を尋ねられて、希望しない旨返答した。なお、この面談は組合への事前通知なく実施されたものであり、組合は同年3月1日付け文書でこれについて抗議した。

(4) 平成12年3月24日、JR西日本は、X1組合員に対して、同年4月1日付けで、大阪支社大阪第二事業所に配属し、JR西日本片町線星田駅高架下の片町オフィス(大阪府交野市。なお、その後同オフィスは、星田オフィスと名称変更されるが、変更後も併せて「片町オフィス」という)にてグリーン事業に従事する旨の事前通知を行った。組合は、JR西日本あての3月24日付け文書にて、事前通知を撤回し、鉄道業務に復帰させるよう求める申入れを行った。

(5) 平成12年4月1日、JR西日本は、12年4月異動を発令し、X1組合員は同年3月24日に通知されたとおりに配属された。

これにより、X1組合員は片町オフィスに出勤し、点呼・準備の後、4駅先の長尾駅まで電車で移動し、付近のビニールハウスにおいて、植物の栽培をするという形態で勤務することになった。なお、片町オフィスには、管理者として係長1名のほかX1組合員を含めて従業員5名が出勤することになったが、12年4月異動時点において、X1組合員は43歳であり、X1組合員以外の4名はいずれも50歳代であった。

また、12年4月異動の前後を通じて、組合所属の従業員で事業所に配属になったのは、X1組合員のみであり、本件審問終結時において、JR西日本に所属するX1組合員以外の組合員4名のうち、少なくとも2名は鉄道業務に就いている。

ところで、本件申立後の平成15年6月1日、大阪支社下の事業所の統廃合が行われ、片町オフィスは廃止され、鳴野オフィス(大阪市城東区)に統合された。また、長尾駅付近のビニールハウスにおいて植物の栽培を命じられている従業員はX1組合員を含め

て3名に減少した。

(6) 平成13年4月1日時点で、JR西日本大阪支社に所属する約6,700名の従業員のうち、事業所に配属され、グリーン事業に従事しているのは79名で、同15年1月現在のそれは36人である。

(7) 12年4月異動に関して、平成12年3月31日現在で京阪神エリアの事業所に配属されていた従業員約230名のうち、鉄道業務か、事業所勤務かの希望について、希望どおりの配属となった者は約74%であり、鉄道業務を希望しながら事業所勤務になった者も、事業所勤務を希望しながら鉄道業務に配属された者も存する。

国労に所属する従業員130名のうち、事業所勤務を希望した者は72名、鉄道業務を希望した者は51名、その他を希望した者が5名、希望が不明の者が2名である。また、鉄道業務を希望しながら事業所勤務になった者は13名、事業所勤務を希望しながら、鉄道業務に配属された者は9名である。

平成12年3月24日、中央労働委員会において、国労の近畿地方内の各下部組織とJR西日本間で、再審査係属中の数件の事件に関して、健全な労使関係の確立を期し労使紛争が生じないように努めること、国労側は初審命令の履行を求めないこと等を内容とする和解が成立した。なお、これら事件の初審は、JR西日本発足時に国労組合員が鉄道業務から関連事業等へ配属されたことが不当労働行為に当たるとして近畿地方の各府県の地方労働委員会に救済を申し立てたところ、各府県の地方労働委員会が救済命令を発したものであった。

(8) JR西日本の氏名札は、各従業員の所属と姓が書かれたもので、社員徽章はJRと書かれたバッジである。X1組合員は、不当職場へ配属されていること等に抗議するとして、社員徽章等を着用しておらず、同組合員は、社員徽章等の不着用を理由に、平成5年3月31日、同6年3月29日、同8年3月28日、同年12月20日及び同9年3月28日付けで嚴重注意並びに同9年12月8日、同11年3月26日及び同12年3月28日付けで訓告を受けた他、同10年4月1日から同12年3月31日までの2年間に、大阪第二事業所副所長等から約60回の注意指導を受けた。

なお、JR西日本の就業規則第20条は、下記のとおり定めている。

「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。」

また、JR西日本の社員証及び社員徽章規程は、JR西日本従業員

は原則として社員徽章を着用しなくてはならない旨定めている。
ところで、訓告及び嚴重注意はJR西日本の就業規則上の懲戒処分には当たらないが、従業員の非違行為に対して行われている。また、X1組合員以外の組合員は、X1組合員のように訓告及び嚴重注意を繰り返し受けていない。

- (9) 12年4月異動以前、X1組合員は、大阪市此花区の大阪第二事業所の事務所に出勤していたが、同事務所の休憩室や講習室等に組合活動に関わる資料や新聞・雑誌等の私物を持ち込み片付けなかった。会社は、遅くとも平成10年10月から12年4月異動に至るまで、X1組合員に対し、整理整頓をするよう繰り返し注意指導したが、放置状況はほとんど改善されなかった。

JR西日本は、大阪第二事業所長名の平成12年5月25日付け文書で、X1組合員に対し、私物の放置は施設管理権の侵害にあたるとして撤去を勧告したところ、同組合員は、同日付文書で同月27日までに撤去する旨返答し、同日までにX1組合員の私物は撤去された。なお、この撤去にあたって、JR西日本は同組合員に勤務免除を2日与えた。

4 4.11発言及び本件戒告処分について

- (1) 片町オフィスでは、少なくとも12年4月異動以降、職場を管理する立場にある係長が出勤している場合には、勤務開始時に、全従業員が立席後、係長が各従業員の姓を君付けで呼び、当該従業員に返事を求める立席呼名点呼が原則として行われていた。

また、立席呼名点呼に続いて、下記の内容を唱和する経営理念等の唱和が行われることがあった。なお、経営理念等の唱和は、全てを唱和する場合と一部分を唱和する場合があった。

「経営理念

JR西日本は、人間性尊重の立場に立って、労使相互信頼のもと、基幹事業としての鉄道の活性化に努めるとともに、地域に愛され共に繁栄する総合サービス企業となることを目指し、わが国のリーディングカンパニーとして、社会・経済・文化の発展、向上に貢献します。

ハート&アクション

1 安全・正確な輸送の提供

私たちは、安全、正確な輸送に徹し、お客様に信頼される輸送サービスを提供します。

2 お客様本位のサービス

私たちは、お客様に感謝し、お客様の立場で考え、お客様のニーズを先取りし、心のこもった最高のサービスを目指します。

3 会社の発展は自らの幸せ

私たちは、あらゆる機会をとらえて売上げの増加に努め、常にコスト意識を持って業務の効率化を図り、会社を発展させ、株主の負託に応えるとともに、自らの幸せを築きます。

4 規律正しい、明るい職場づくり

私たちは、規律正しい、自由闊達な明るい職場づくりに努めます。

5 自己研鑽とチャレンジ精神

私たちは、自己研鑽に努め、豊かな感性と燃える情熱をもって、あらゆる目標に果敢にチャレンジします。

6 同業他社を凌ぐ強い体質づくり

私たちは、常に創意工夫に努め、同業他社を凌ぐ強い体質づくりに、持てる力の全てを發揮します。」

(2) 平成12年4月11日午前9時頃、片町オフィスにて、出勤していたX1組合員ほか3名の従業員に対して、同人らの上司にあたる大阪支社大阪第二事業所係長Y2(以下「Y2係長」という)が呼びかける形式で立席呼名点呼が行われた。この場には、Y1課長代理及びJR西日本大阪支社人事課主査のY3が立ち会った。

Y2係長が点呼を始める旨発言したところ、ほか3名の従業員は自席を離れ、一列に並んだが、X1組合員は自席に座ったままであったため、同係長は数回、同組合員に対し、立つよう促したが、X1組合員は応じなかった。また、ほか3名の従業員が姓を呼ばれ返答した後、Y2係長がX1組合員の姓を数回呼んだが、X1組合員は答えず、同係長が返事を促したが、X1組合員は応じなかった。続いて経営理念等の唱和が行われたが、X1組合員はこれにも従わなかった。

この間、X1組合員は、「幼稚園児や昔の軍隊じゃあるまいし」等と発言した。また、同組合員は、言葉遣いに気をつけるようにと注意を受けた(4.11発言)。

ところで、グリーン事業が3支社の所管となった平成12年4月1日以降、大阪支社総務企画課等の従業員2名程度が管轄下にある事業所の各職場を巡回し、点呼の実施に立ち会うことになった。片町オフィスにおいては、同月4日及び同月7日にも大阪支社総務企画課等の従業員が立ち会って、立席呼名点呼及び経営理念等の唱和が行われたが、X1組合員は応じなかった。なお、これらの時には、点呼を受ける従業員は自席の位置で立ち上がり、点呼を行う形式で実施された。

(3) 平成12年4月19日、大阪第二事業所長Y4(以下「Y4所長」という)及び同所助役Y5(以下「Y5助役」という)が出席し、4.11発言に関するX1組合員への事情聴取が行われた。X1組合員は、立席

呼名点呼及び経営理念等の唱和に応じなかったこと及び「幼稚園児や昔の軍隊じゃあるまいし」といった発言をしたことは認められたが、「お前らあほか。会社の犬になり下がって」「制服もまともに与えんとそんなことが言えるか」と発言したことは認めなかった。

なお、本件審問において、X1組合員は、「お前らはなあ」「会社の言いなりになって恥ずかしくないのか」と発言したと認める証言をした。

- (4) JR西日本は、平成12年6月9日付けで、X1組合員に対して、4.11発言は、管理者を中傷誹謗し、著しく非礼であり、当該事業所における企業秩序を大きく乱したものであるとして、就業規則第146条第1項第12号に基づき戒告処分を行った(本件戒告処分)。また、JR西日本は、X1組合員の同年冬季一時金を本件戒告処分を理由に5万円減額した。なお、JR西日本の賃金規程は、戒告処分を受けたものは一時金を5万円減額する旨定めている。

JR西日本は、就業規則第146条及び第147条により、下記のとおり、懲戒解雇等の従業員への懲戒を定めている。なお、戒告は就業規則で定める懲戒処分のうち、最も軽いものである。

「第146条社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、懲戒する。

(1)から(11)略

(12) その他著しく不都合な行為を行った場合
第147条 懲戒の種類は次のとおりとする。

(1)から(4)略

(5) 戒告 嚴重に注意し、将来を戒める。

2 懲戒を行う程度に至らないものは訓告する。」

- (5) JR西日本が発言内容を理由に他従業員に対して戒告処分を行った例として下記のようなものがある。なお、いずれの従業員も組合以外の労働組合に加入している。

ア 勤務中に、助役から「おはよう」とあいさつされた当該従業員は、横を向いたまま「あほか」と発言した。

イ 団体向けの臨時列車に乗務予定の当該従業員は、係長に対して、各駅の駅員に一般の人の誤乗を防ぐようあらかじめ連絡をしているかに関して、「各駅に手配はしてあるんやな。間違っって乗ってきたら知らんで」等と発言し、押し問答になった。さらに、同席していた他の係長2名を含めた係長3名に対して、「お前らはなあ」等と発言し、「係長に対する暴言であり職場秩序を著しく乱す行為です。改めるように」と注意を受け、「それで、乗務するのか、しないのか」と聞かれたところ、「乗るがな。何を引っ掛けようとしているんや」と発言し、立ち去っ

た。

5 平成13年2月実施の車掌試験について

(1) JR西日本では、従業員新たに車掌として勤務するためには、車掌試験に合格し、研修センター等において車掌科の研修を修了する必要がある。平成13年2月実施の車掌試験の募集期間は、平成12年12月26日から翌13年1月19日であったが、受験には、所属長の推薦が必要とされていた。

(2) 平成13年1月、X1組員は、車掌試験への願書を提出したところ、当時の大阪第二事業所長から主として本件戒告処分を理由に推薦ができない旨返答を受け、同組合員は、受験できなかった。

なお、平成12年以前にも、X1組合員が車掌試験の願書を提出したことがあったが、いずれも、受験は認められていた。また、平成14年の車掌試験については、同組合員は推薦を受けて、受験を認められ、成績を理由に不合格になった。

(3) 平成18年3月5日、申立人らは本件申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

(1) X1組合員に対する12年4月異動について

申立人らは、JR西日本が、12年4月異動において、鉄道業務への復帰を希望していたX1組合員を同人の希望に反して、グリーン事業に配属したことが不当労働行為に該当すると主張するので、以下、検討する。

ア まず、12年4月異動の実施の経緯についてみると、前記第3.3(1)認定からすると、JR西日本は事業所業務のうち、グリーン事業のみを継続する等の見直しを行い、事業所に在籍している従業員の大半を異動する必要があるとして12年4月異動を行ったと解せられる。

そこで、まず、グリーン事業についてみるが、一般に、当該企業の中心的事業以外の分野への進出等を含めた事業分野の変更、縮小や廃止は、経営権の範疇にあるというべきである。確かに、前記第3.3(5)及び(6)認定のとおり、12年4月異動実施時において、片町オフィスに配属されたX1組合員以外の4名の従業員は50歳代であったこと、その後、長尾駅付近のビニールハウスにおいて植物の栽培を担当する従業員が減少していること、がそれぞれ認められ、申立人らはこれらの事実をもってグリーン事業はいずれは縮小されるもので、グリーン事業の継続は組合員を不利益に取り扱うためになされた旨主張する。しかし、前記第3.3(1)及び(7)認定のとおり、グリーン事業で栽培された花や観葉植物は、一般の消費者に販売される以外に駅

の花壇やJR西日本及びその関連会社の事務所等に提供されていたことからして、それなりの業務を行っていたと認められ、また、グリーン事業への配属を希望する従業員も相当数存在していることが認められ、また、グリーン事業の業務内容が著しく過重であるとする疎明もないことを考慮すると、仮に、グリーン事業が長期的には縮小傾向があったとしても、JR西日本が12年4月異動時点でグリーン事業の継続を決めたことは、経営権の範疇の判断として不合理なものとも認められず、その他に特定の労働組合に加入している従業員を差別的に配属するための労務政策の一環として行ったと認めるに足る疎明はない。

また、申立人らは、12年4月異動は、国労に所属する従業員を鉄道業務に復帰させる機会として設けられたと主張し、確かに、前記第3.3(5)及び(7)認定のとおり、12年4月異動とほぼ同時期に中央労働委員会において再審査係属中の数件の事件に関して国労の近畿地方内の各下部組織とJR西日本の間で和解が成立していることが認められる。しかし、12年4月異動において、事業所勤務の国労に所属する従業員についても、鉄道業務を希望しながら事業所勤務になった者も、事業所勤務を希望しながら鉄道業務に配属された者も存すること、その後において組合所属組合員2名も鉄道業務に就いていること等からすると、特段、国労に所属する従業員を優遇し、組合所属組合員ないしX1組合員を不利益に扱ったとまで見ることはできない。

なお、X1組合員は、希望に反してグリーン事業への配属されたものであるが、本人の希望と異なる異動がただちに不当とされるものではない。

イ ところで、12年4月異動前に、X1組合員は、前記第3.3(8)及び(9)認定のとおり、社員徽章等の不着用及び私物の放置を理由に繰り返し注意指導等を受けたことが認められる。鉄道業務は高度な安全性を要するものであり、それに従事する者にも通常以上に規律の遵守が要請される以上、JR西日本が、規律の保持を特に重視して、同組合員を鉄道業務に配属しなかったことは、特段、不合理であったということとはできない。なお、組合は、社員徽章等の不着用はX1組合員の不当配属等に抗議するためであると主張するが、JR西日本が社員徽章等の着用を義務付ける規定を置いている以上、これに違反したとして繰り返しなされた注意指導等が異動の際に考慮されること自体をただちに不当とまではみなせない。

なお、前記第3.2(5)認定のとおり、広島県地方労働委員会が組合員に対する昭和63年度昇給、同年夏季一時金及び冬季一時金に関して不当労働行為があったと判断する命令を発してい

るが、本件はこれとは事案を異にしている。

ウ 以上のとおりであるから、12年4月異動においてX1組合員を希望する鉄道業務に就けず、グリーン事業への従事を命じたことは、所属労働組合を理由にする不利益取扱いとまではみることができず、12年4月異動に関する申立ては棄却する。

(2) 4.11発言及び本件戒告処分について

申立人らは、本件戒告処分及び平成12年冬季一時金の減額がX1組合員に対する不利益取扱いに該当すると主張するので、以下、検討する。

JR西日本は、前記第3.4(1)、(2)及び(4)認定のとおり、4.11発言が、管理者を中傷誹謗したものである等として本件戒告処分を行ったが、4.11発言は、X1組合員が立席呼名点呼及び経営理念等の唱和に応じない態度を示した際になされたものである。

そこで、その実施方法等をみると、前記第3.3(5)及び4(2)認定のとおり、ほかの従業員は立席呼名点呼及び経営理念等の唱和に従っており、その内容も総じて見れば、従業員に対して、業務の目的等を周知し、再確認を求め、それにより適切な遂行を促すためのものと解せられる一方、点呼を受ける従業員4名に対して、管理者側は3名であったこと、当該職場は植物の栽培を行っており、接客業に当たらないこと、及び、当該職場が平成12年4月1日に大阪支社の所管となって以降、同月4日及び同月7日にも大阪支社総務企画課等の従業員の立会いの上、点呼が行われたこと、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、X1組合員において会社の対応が行き過ぎであると感じるのも無理からぬものがある。

しかしながら、X1組合員は、JR西日本が主張するように、「お前らアホか、会社の犬になり下がって、そんなことをして何とも思わんのか」とまでは言っていないと主張するが、少なくとも、「お前らはなあ」「会社の言いなりになって恥ずかしくないのか」と発言したことは認めており、これらの発言は、会社の業務上の指示に従えないことを侮蔑的で不穏当な表現で伝えたものであり抗議方法として相当性を欠いている。したがって、JR西日本がX1組合員に対して、本件戒告処分を行ったことを不当とまではいえない。

また、処分の種類については、就業規則で定める懲戒処分のうち、最も軽い戒告であり、前記第3.4(5)認定のとおり、業務に関連した不適切な発言を理由に戒告処分を行った他の例をみても、X1組合員への処分が、行為に比して著しく重いとも言えない。

さらに、JR西日本が平成12年冬季一時金を減額したことについて

ても、賃金規定の定めに従ったもので、特段、不合理な点はないというべきである。

以上のとおりであるから、本件戒告処分及び平成12年冬季一時金の減額は、組合員であること及び組合活動を理由とする不利益取扱いということとはできず、この点に関する申立ては棄却する。

(3) 平成13年2月実施の車掌試験について

申立人らは、JR西日本がX1組合員に本件戒告処分等を理由に平成13年2月実施の車掌試験の推薦を与えなかったことが組合を嫌悪した不利益取扱いで不当労働行為に該当すると主張するので、以下、検討する。

車掌試験は、前記第3.5(1)認定のとおり、従業員の中から新たに車掌として勤務する者を選考するために行われており、登用試験に相当するものと考えられるが、JR西日本はこの試験の受験には所属長の推薦が必要であるとしているところ、JR西日本がX1組合員に対して、推薦を与えなかったのは、同組合員が本件戒告処分を受けたこと等を理由とするものであり、本件戒告処分が上記(2)判断のとおり不当労働行為に該当しない以上、JR西日本が、組合及び組合活動を嫌悪し、これを理由に推薦を与えなかったとみることはできず、この点に関する申立ては棄却する。

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16年5月11日

大阪府地方労働委員会
会長 若林正伸 印