

## 命 令 書

申立人 ジェーアール西日本労働組合

申立人 ジェーアール西日本労働組合岡山地方本部

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社

上記当事者間の岡委平成12年(不)第1号(平成12年2月22日申立て)・岡委平成13年(不)第1号(平成13年2月26日申立て)不当労働行為救済申立併合事件について、当委員会は、平成16年9月30日第1288回及び同年10月14日第1289回公益委員会議において、会長公益委員上村明廣、公益委員藤本徹、同金森満廣、同佐藤由美子、同古松紀子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人ジェーアール西日本労働組合岡山地方本部所属のX1に対し、転勤を手段とした脱退懲憑を行うことにより、申立人の組織、運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人ジェーアール西日本労働組合及び同組合岡山地方本部に対し、本件命令後、速やかに、次の文書を手交しなければならない。

### 記

平成 年 月 日

ジェーアール西日本労働組合  
中央執行委員長 X2 殿

ジェーアール西日本労働組合岡山地方本部  
執行委員長 X3 殿

西日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 Y1

当社が、岡山支社内において、貴組合員のX1に対し、貴組合からの脱退を懲憑したことは、岡山県地方労働委員会において、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認定されましたので、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人のその余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、西日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」という)岡山支社(以

下「岡山支社」という)の津山鉄道部、備中鉄道部、府中鉄道部、せとうち地域鉄道部及び岡山運転区において、現場長らがジェーアール西日本労働組合(以下「申立人組合」又は「西労」という)の組合員に対し、申立人組合からの脱退を懲慥したこと及びこれに応じなかった組合員を転勤、転職させたこと、また、岡山支社がジェーアール西日本労働組合岡山地方本部(以下「申立人組合」又は「岡山地本」という)から平成11年9月17日並びに平成13年2月5日及び同月15日に申し入れがなされた団体交渉(以下「団交」という)に応じなかったことが不当労働行為であるとして、平成12年2月22日及び平成13年2月26日に救済申立てのあった事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、岡山支社内の津山鉄道部、備中鉄道部、府中鉄道部、せとうち地域鉄道部及び岡山運転区において、申立人組合からの脱退を懲慥するなど、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- (2) 会社は、申立人組合が平成11年9月17日並びに平成13年2月5日及び同月15日に申し入れた団交に誠実に応じなければならない。
- (3) 会社は、申立人組合員X4(以下「X4」という)に対する岡山駅への転勤転職を無効と認め、岡山運転区運転士へ復帰させなければならない。
- (4) 会社は、本件不当労働行為に関する謝罪文を掲示しなければならない。

## 第2 事件の争点

### 1 支配介入について

- (1) 事故などによる再教育(以下「日勤」という)期間中の申立人組合員に対する脱退懲慥の有無及び転勤の必要性
  - ア 事故などにより日勤中であつたX5(以下「X5」という)、X6(以下「X6」という)及びX7(以下「X7」という)に対する現場長らの不当な言動の有無及びその言動が、会社による脱退懲慥に該当すると認められるか否か。
  - イ 上記3名に対する転勤発令が、脱退懲慥を拒否したことに対する報復であつたのか、業務上の必要性に基づく妥当なものであつたのか。
- (2) 津山鉄道部縮小に伴う転勤の妥当性  
津山鉄道部において、平成11年10月2日のダイヤ改正時に行われた大幅な人員削減に伴う転勤(以下「11.10転勤」という)の人選が、申立人組合員を不当に差別するものであつたのか、業務上の必要性に基づく妥当なものであつたのか。
- (3) X1(以下「X1」という)に対する脱退懲慥の有無

X1に対するY2(平成8年6月1日から岡山運転区長、平成11年7月1日から岡山支社輸送課長。以下「Y2区長」又は「Y2課長」という)らの不当な言動の有無及びその言動が、会社による脱退懲憑に該当すると認められるか否か。

(4) X4に対する脱退懲憑の有無及び転勤転職の妥当性

ア 事故に伴い日勤中であつたX4に対する岡山運転区長のY3(以下「Y3区長」という)や同区指導助役のY4(以下「Y4指導助役」という)などの不当な言動の有無及びその言動が、会社による脱退懲憑に該当すると認められるか否か。

イ 運転士から岡山駅運輸管理係への転勤転職が、脱退懲憑を拒否したことに対する報復であつたのか、業務上の必要性に基づく妥当なものであつたのか。

2 団交拒否について

(1) 平成11年9月17日並びに平成13年2月5日及び同月15日付けの申立人組合からの団交申入れについて、労働協約(以下「協約」という)を盾に団交を行わなかつたことに正当な理由があると認められるか否か。

(2) 簡易苦情処理申告についての会社の対応は、適切なものと認められるか否か。

第3 争点に関する当事者の主張

1 支配介入について

(1) 事故などに伴う日勤中の脱退懲憑の有無及び転勤の必要性

ア X5に対する脱退懲憑

① 申立人組合の主張

平成11年6月、山陽本線里庄駅において発生した「運転通告券手配不良事故」は、指令の連絡ミス及びX5の判断ミスで発生したものであつたが、岡山支社は、X5を他労組の組合員と比較して長期間である2ヶ月以上に及ぶ日勤とし、この間に、せとうち地域鉄道部糸崎乗務員センター所長のY5(以下「Y5所長」という)らが脱退懲憑を行った。

岡山支社は、X5を他の社員から隔離するために、途中、日勤の部屋を「訓練室」から「インフォメーションルーム」に変更した。

岡山地本は、岡山支社に対し、脱退懲憑の調査を行うように申し入れたが、岡山支社は、「調査はしない。」と回答した。

② 会社の主張

X5の事故は、輸送指令員が運転通告券発行後に里庄駅への連絡を欠いたこと及びX5が運転通告券に従わなかつたために発生したものであり、X5を業務指示違反で嚴重注意処分と

し、再教育を行った。

岡山地本からの申入れに対しては、調査の結果、Y5所長らによる脱退懲憑の事実はなかったので「内容不明である。」と回答したのであり、「調査はしない。」と回答した事実はなかった。

日勤の部屋を「訓練室」から「インフォメーションルーム」に変更したのは、「訓練室」が運転士などの訓練で使用されていたからであった。

イ X6に対する脱退懲憑

① 申立人組合の主張

X6は、乗務中の喫煙のため1ヶ月に及ぶ日勤となり、同期間中に、備中鉄道部東分室運輸科長のY6(以下「Y6運輸科長」という)らが脱退懲憑を行った。

岡山地本は、岡山支社に調査をするように申し入れたが、岡山支社は、「調査はしない。」と回答した。

② 会社の主張

X6は、列車を運転中にタバコを吸ったことを認めたので、職務専念義務違反により「戒告処分」とし、再教育を行った。

岡山地本からの申入れに対しては、調査の結果、Y6運輸科長らによる脱退懲憑の事実はなかったので「内容不明である。」と回答したのであり、「調査はしない。」と回答した事実はない。

ウ X7に対する脱退懲憑

① 申立人組合の主張

平成11年8月、X7は、福塩線高木駅において停止位置不良事故を起こし、その日勤中に、府中鉄道部長のY7(以下「Y7部長」という)から脱退懲憑を受けた。

② 会社の主張

X7は、停止位置不良事故を起こしたため、実質8日間の再教育を行ったのであり、日勤中にY7部長がX7を励ますために、一度、食事に誘ったが、X7への脱退懲憑を行った事実はなかった。

エ X5、X6及びX7の転勤

① 申立人組合の主張

(ア) X5は、再乗務が可能となったものの、せとうち鉄道部から備中鉄道部へ転勤となり、通勤時間は、従前の約45分から約2時間と大幅に増えた。

(イ) X6は、7ヶ月後には休職となる予定であったにもかかわらず、備中鉄道部から府中鉄道部へ転勤となり、通勤時間は、従前の約15分から約3時間と大幅に増えた。

(ウ) X7は、府中鉄道部からせとうち鉄道部に転勤となり、通勤時間は、従前の約30分から約1時間となった。

(エ) これら3名の転勤は、業務上の必要性から行われたものではなく、脱退懲憑に応じなかったことに対する報復的なみせしめ転勤(以下「みせしめ転勤」という)であった。

② 会社の主張

(ア) X6の転勤は、乗客から「安全を託すに値しない。」との投書が寄せられたため、引き続き備中鉄道部において運転を担当させることはできないと判断したこと及び本人の活性化など業務上の必要性から行ったものであり、「みせしめ転勤」ではなかった。

また、X5及びX7の転勤についても、新しい職場で心機一転して業務に励んでほしいと考え、事故を起こした本人の活性化など、業務上の必要性から行ったものであり、「みせしめ転勤」ではなかった。

(イ) X5は、転勤後、社員寮に入寮しており、通勤時間は徒歩で約10分であり、また、X6も転勤後、社宅に入っており、通勤時間は約30分に過ぎない。

(2) 津山鉄道部縮小に伴う転勤の妥当性

ア 申立人組合の主張

平成11年10月のダイヤ改正に伴い、津山鉄道部の縮小が行われ、当直助役及び車掌は配置されないこととなった。

運転士は、55名から35名に減員となり、多数の申立人組合員が転勤させられたが、申立人組合からの脱退者は転勤を免れた。

また、申立人組合役員の多くが転勤となり、組合運営に支障が生じた。

イ 会社の主張

津山鉄道部では、経営改善施策に伴い要員が減少し、必然的に転勤者が発生したが、その選定基準として、内勤業務及び運転士も車掌もできる社員(以下「混み運用が可能な社員」という)を同鉄道部に残すというスタンスで人選を実施したのであり、所属組合がどこかは転勤と全く関係がなかった。

(3) X1に対する脱退懲憑の有無

ア 申立人組合の主張

X1は、岡山運転区に勤務中の平成9年8月頃から、Y2区長らの脱退懲憑を受け始めた。

平成11年10月のダイヤ改正の前、X1は自宅から近い津山鉄道部に勤務していたが、同時期に輸送課長の地位にあったY2課長らは、X1を同鉄道部から転勤させることを手段とした強引な脱退懲憑を行った。

X1は、脱退を受け入れなかったために、津山鉄道部から備中鉄道部に転勤となった。

その後も、転勤を手段とした脱退懇願が継続されたが、平成12年1月には、Y2課長と津山鉄道部運輸センター所長(旧津山鉄道部運輸科長)であったY8(以下「Y8運輸科長」又は「Y8所長」という)がX1宅を訪れ、脱退懇願を行った。

イ 会社の主張

平成9年頃からY2区長らがX1と会食をしたり、X1の自宅を訪問したことは事実であるが、これは、X1との個人的な人間関係からなされたものであって、X1への脱退懇願の事実は全くなかった。

なお、組合についての相談は、X1の側からY2区長にするようになったのであり、その際、Y2区長に脱退懇願の言動は全くなかった。

(4) X4に対する脱退懇願及び転勤転職

ア 申立人組合の主張

平成13年1月、X4は、赤穂線西片上駅で停止位置不良事故を起こしたが、岡山支社は、事故原因を仮眠と断定し、長期間の日勤を強要した。

日勤中に、Y3区長やY4指導助役などが脱退懇願を行ったが、これに応じなかったために、X4は、運転士から岡山駅運輸管理係へ転勤転職となった。

イ 会社の主張

X4の事故は、西片上駅に入駅する際、一時的に仮眠状態に陥り停止ブレーキを使用しなかったが、列車がホーム中程に差しかかって初めて停車すべきであることに気づき、非常ブレーキを使用した約180メートル行き過ぎて停止したものであった。

X4は、事故後の事情聴取において「意識が切れた。」と述べるなど、事故原因が仮眠という極めて悪質なものであることは明らかであった。

また、事故後の日勤中にY3区長らが脱退懇願を行った事実は全くなかった。

X4の転勤転職は、X4が本件を含めて5件もの同種の事故を起こしていたので、再乗務が困難と判断した上で、X4が有する資格や駅の要員などを考慮して行われた正当なものであった。

2 団交拒否について

(1) 申立人組合の主張

岡山地本は、X5、X6及びX7の転勤について、平成11年9月17日付け、労申第8号(以下「労申第8号」という)で団交を申し入れたが、岡山支社は、協約上の団交事項ではないとして団交を拒

否し、労使窓口での協議を行ったものの十分な説明はなかった。

また、X4への脱退懲遷や転勤転職について、平成13年2月5日付け、労申第17号(以下「労申第17号」という)及び同月15日付け、労申第22号(以下「労申第22号」という)で団交を申し入れたが、岡山支社は、協約上の団交事項ではないとして団交に応じなかった。

そもそもこれらは義務的団交事項であり、それについて協約で制限するのは違法である。

なお、会社は、「団交に代わる制度として苦情処理会議や簡易苦情処理会議がある。」と主張するが、苦情処理会議へ申告した事案は放置された状態であり、簡易苦情処理会議へ申告した事案についてもすべてが却下されるなど、苦情処理制度は、団交に代わる役割を果たしているとはいえず、協約を盾に団交に応じないのは、労働組合法(以下「労組法」という)第7条第2号の団交拒否にあたる。

## (2) 会社の主張

労申第8号の団交申入れの件については、既に簡易苦情処理会議において十分な説明を行っており、加えて、労使窓口での協議においても十分な説明を行っている。

労申第17号及び労申第22号の団交申入れについては、会社と申立人組合間で締結された協約上の団交事項に該当しないことが明らかであったので、労使窓口での協議を行うことを提案したが、申立人組合は、団交でなければ応じられないとして拒否し、労申第22号はそのまま持ち帰り、その後、何らの申入れもなされなかった。

会社は、申立人組合以外の組合とも全く同一内容の協約を締結し、同様の解釈のもとに労使協議を行っているのであり、団交拒否にはあたらない。

## 第4 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人組合

ア 西労は、申立外西日本旅客鉄道労働組合(以下「JR西労組」という)に所属していた組合員のうち動力車乗務員を中心とする約4,300名によって、平成3年5月23日に結成された法人格を有する労働組合であり、肩書地に主たる事務所を置き、本件申立時の組合員数は約1,800名である。

西労には、中央本部、地方本部、支部、分会などの下部組織がある。

イ 岡山地本は、西労の8地方本部の一つであり、岡山支社管内の職場に勤務する組合員によって組織された労働組合であり、

肩書地に事務所を置き、本件申立時の組合員数は252名である。

岡山地本には、下部組織として岡山支部、津山支部、新見支部及び福山支部の4支部があり、岡山支部に5分会、津山支部に2分会、新見支部に2分会、福山支部に2分会がある。

## (2) 被申立人会社

会社は、旅客鉄道輸送などを業とする株式会社であり、肩書地に本社を、金沢市、京都市、大阪市、神戸市、和歌山市、福知山市、岡山市、米子市、広島市及び福岡市に10の支社を置き、本件申立時の従業員数は約40,800名である。

会社は、「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)の承継法人の一つとして、昭和62年4月1日に設立されたものであり、本州の西日本地域を営業テリトリーとしている。

なお、岡山支社は、岡山県全域と広島県の一部を事業区域とし、現業部門として津山鉄道部、備中鉄道部、府中鉄道部、せとうち地域鉄道部、岡山運転区、岡山車掌区などを置いている。

## 2 申立人組合結成に至る経緯について

### (1) 国鉄の分割・民営化をめぐる労働組合の動き

ア 昭和58年6月10日、日本国有鉄道の経営する事業の再建の推進に関する臨時措置法に基づき国鉄再建監理委員会が設立された。

同委員会は、昭和60年7月26日、「国鉄改革に関する意見」を政府に答申した。

その骨子は、分割・民営化の実施と新会社の在り方、余剰人員対策及び長期債務の処理についてであった。

イ 昭和61年1月頃、国鉄における労働組合としては、国鉄労働組合(以下「国労」という)、国鉄動力車労働組合(以下「動労」という)、全国鉄動力車労働組合(以下「全動労」という)、鉄道労働組合(以下「鉄労」という)及び全国鉄施設労働組合(以下「全施労」という)などが存在した。

そして、この当時、国鉄の分割・民営化について、国労と全動労は反対の立場であったが、動労、鉄労及び全施労は賛成の立場であった。

ウ 同年1月13日、動労、鉄労及び全施労の3労働組合は、雇用安定の基盤を守る立場から、国鉄とそれぞれ労使共同宣言を締結した。

その中で、国鉄改革が成し遂げられるまでの間、国民各層の信頼と支持を得るため、労使は、諸法規を遵守し、安定輸送の確保、安全で便利な輸送の提供などに全力を挙げて取り組むこ



ととなった。

エ その後、動労、鉄労、全施労及び真国鉄労働組合（以下「真国労」という）は、国鉄改革労働組合協議会（以下「改革協」という）を設立し、同年8月27日、国鉄と改革協は、「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項（第二次労使共同宣言）」を締結した。

その中で、労使は、これまでに築いてきた信頼関係を基礎に、分割・民営による国鉄改革の実施に向かって一致協力するとともに、鉄道事業の発展のためには、相互の理解と信頼に基づいた新たな労使関係の確立が重要であるとの観点に立ち、労使は、緊密な連携、協議を行うこととし、改革協は、今後、争議権が付与された場合においても、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こととした。

オ 昭和62年2月2日、改革協を構成する各労働組合と鉄道社員労働組合（以下「社員労」という）は、組織を統一し鉄道労連を設立した。

その後、国鉄の分割・民営化に伴い、鉄道労連を構成する各労働組合は解散して、JR東日本、JR西日本などJR会社ごとに組織を統一し労働組合を結成した。

そして、鉄道労連は、これらの労働組合によって構成される連合団体となった。

なお、鉄道労連は、平成元年の大会でJR総連と略称を変えた。

カ 昭和61年1月28日に国鉄改革関連法が全て成立したことに伴い、昭和62年4月1日に分割・民営による各新会社が発足した。

## (2) JR西労組の結成

前記オのとおり、鉄道労連に結集した鉄労、動労、日本鉄道労働組合（昭和61年12月に全施労、真国労などが統一されて結成された組合）及び社員労の各組合は、国鉄の分割・民営化に対処するため、それぞれの組合を解散し、新会社の組織変更に伴って各社ごとに労働組合の組織統一を図ることとした。

西日本エリアでは、昭和62年3月14日にJR西労組が結成された。

JR西労組は、同年3月の結成時には西日本旅客鉄道労働組合と称していたが、平成3年12月に西日本旅客鉄道産業労働組合と改称し、平成9年7月に西日本旅客鉄道労働組合と結成時の名称に戻した。

昭和62年5月、会社発足に伴って新たに組合員資格を有することとなった助役らは、JR西日本鉄輪会（以下「鉄輪会」という）を結成したが、同年7月、鉄輪会は、JR西労組に加入し組織を解散した。

JR西労組は、JR総連に加盟したが、その後、平成3年7月31日、

JR総連を脱退し日本鉄道労働組合連合会(略称をJR連合という)に加盟した。

JR西労組は、平成5年7月の中央本部大会で当面の組織率の目標を80%とし、運転関係職場を重点に組織拡大に取り組む方針を決定し、平成6年7月の中央本部大会では組織率80%達成と動力車乗務員の過半数確保を必達課題とする方針を決定した。

### (3) 労使共同宣言

昭和62年6月6日、会社とJR西労組及び鉄輪会は、「会社発足にあたっての合意事項(JR西日本労使共同宣言)」を締結した。

そこでは、相互の信頼関係を基礎に、会社は社員の雇用と生活の安定に最大限の努力を払うこととし、JR西労組と鉄輪会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、列車等の安定運行を全てに優先させ、それに万難を排して取り組むことを確認した。

### (4) スト権論議

ア 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及び委譲に関する論議(以下「スト権論議」という)が提起され、傘下各労働組合の全組合員による職場討議を実施し意見を集約することとなった。

JR総連は、国鉄清算事業団職員の再雇用については、民営鉄道としてのJRに政治介入を許し、二度と採用しないとの約束を反古にするもので、労使の信頼関係を壊すことになる、また、JR各社の経営を一層確かなものにするためには労使関係を強化する必要があるとし、その前提としては労使が対等でなければならないと主張した。

JR総連は、労組としての力とは団結力、つまり組織力であり、「闘うべき時はいつでも闘える」組織体制を作りあげることが必要だとし、スト権論議を提起したとしている。

イ 同年6月30日、JR西労組第5回定期大会が開催され、中央執行委員長のX8(以下「X8委員長」という)は、開会あいさつの中で、前記アのJR総連が提起したスト権論議について、全組合員の意志統一を図ることが避けて通ることのできない重要課題であるとし、早期に各職場における徹底した討議の展開と集約及び単組としての意志統一が図られるよう取組みを要請した。

ウ 同年11月20日、JR西労組第8回中央委員会が開催され、スト権論議について次のとおり集約された。

- ① 分会大会等を通じてフリーな職場討議を展開してきた。
- ② JR西労組の主体性堅持を訴える意見が大勢であった。
- ③ JR総連から提起のあったスト権確立は、是認しない姿勢で

臨む。

- ④ スト権確立論議が必要と判断される時は、JR西労組規約の定めに基づき対処する。
- ⑤ スト権論議は、会社の経営基盤、JR西労組の組織状況からみて時期尚早である。
- ⑥ JR西労組の主体性と自主性の堅持が厳しく追及されたことから、今後、中央本部は重大な決意で臨む。
- ⑦ JR総連の機関会議にも以上により臨む。

(5) 申立人組合の結成

ア 平成3年2月19日、JR西労組第9回中央委員会が開催され、X8委員長は、開会あいさつの中でJR総連との断絶を明言した。

イ このX8委員長の断絶発言を契機に、JR西労組内部では、JR総連との断絶を支持するグループとJR総連との断絶に批判的なグループに分かれて対立を深め、中央執行委員会の開催が不可能な状態になった。

ウ 同年5月23日、JR総連との断絶に批判的な旧動労を中心とする組合員は、JR西労組を脱退し、申立人組合を結成するとともにJR総連に加盟した。

3 申立人組合結成後の状況など

(1) ストライキの状況

申立人組合は、JR総連のもとで組合員の利益を第一義とする労働組合主義に基づき、政党の支配・介入を許さず、団結を強化し、労働者の総結集を図ることを基本方針とし、JR総連が大会で統一闘争の決定をした場合には、闘争委員会の指示に従って交渉、妥結、同盟罷業を行うとしている。

申立人組合が組合結成以降に実施したストライキの状況は、次のとおりである。

- ① 平成4年3月31日～同年4月1日  
要求項目：賃上げ、安全問題など
- ② 平成4年12月8日～同月11日  
要求項目：乗務員勤務制度改正反対
- ③ 平成5年3月18日～同月25日  
要求項目：乗務員勤務制度改正反対
- ④ 平成5年3月18日～同年8月11日  
要求項目：ブルートレインの一人乗務反対

(2) 協約の状況

ア 申立人組合と会社とは、労使間のルールに関する部分について協約を締結しており、その中で労使が話し合う場として「経営協議会」、「団交」及び「苦情処理」の3つを合意し、団交事項については協約第39条に規定されている。

イ 会社は、申立人組合以外の労働組合とも全く同内容の協約を締結しており、全ての組合に対し同一の解釈のもとに団交を行うこととしている。

#### 4 会社の基本的姿勢について

JR西日本労使共同宣言では、労使の信頼関係に基づき、鉄道事業の健全な経営、すなわち株式上場が成し遂げられるまでの間は争議行為を差し控える旨を確認していたが、会社は、申立人組合がストライキを実施したことは、労使共同宣言の趣旨に悖るものとして申立人組合を非難した。

#### 5 申立人組合に対する支配介入について

##### (1) 事故等に伴う日勤中の脱退懲遷などについて

###### ア X5への脱退懲遷について

- ① 平成11年6月9日、X5は、山陽本線里庄駅(以下「里庄駅」という)において、2番線に停車するように指示を受けていたにもかかわらず、同駅3番線に停車するという事故を起こした。

入駅の際、2番線の信号機は赤であり、X5は、入駅前に必ず停車し入駅すべきかどうか確認しなければならなかったにもかかわらず、指示内容を失念していたため誤って青信号であった3番線に入駅したものであった。

なお、X5は、当初3番線に入駅するよう指示を受けていたが、運転通告券により2番線に入駅するよう変更の指示を受けていた。

運転通告券とは、運転線路の変更や信号機の故障などの際に指示内容を伝えるために手渡される書面で、本人も運転通告券に従わなかったことが重大なミスであったことを認めている。

輸送指令員が、運転通告券によりX5に変更の指示を行った後、里庄駅への連絡を欠いていたことも同事故の一因であった。

- ② 同月16日、訓練室で日勤中のX5に対し、せとうち地域鉄道部のY9企画課長(以下「Y9企画課長」という)は、「これからのことをよく考えて、進路が決まったら1ヶ月後に返事をしろ。」と言った。
- ③ X5には、業務指示違反として同年7月2日に嚴重注意処分が言い渡され、同年6月12日から同年8月25日まで実質46日間の日勤となり、運転取扱心得などの再教育が実施された。
- ④ 岡山地本が、同年6月29日付けの労申第46号でX5の事故原因を明らかにするよう申し入れたところ、岡山支社は、「輸送指令員が運転通告券発行後の手配を欠いたこと及び運転

士が運転通告券に従わなかったことが原因である。」と回答した。

- ⑤ 同年8月4日、Y5所長から「今、非常に厳しい状況です。何か希望はありませんか。」と問われ、X5が「乗務したいのでお願いします。いつ乗務できるのでしょうか。」と答えると、Y5所長は、「乗務するのは難しい。他職場で希望するところがありますか。今の状況では私はどうすることもできません。よく考えてください。」と言った。
- ⑥ 同月10日、Y5所長らから「現場長会議で乗せないことに決まった。」と言われた。
- ⑦ 同月11日、X5は、インフォメーションルームでY4指導助役から「本当に厳しい。後がない。もうどうなるか分からない。」と言われ、その2時間後にY5所長から「後がない。崖っぷちです。何か言いたいことはありませんか。」と言われた。  
なお、同日に、日勤の部屋が「訓練室」から「インフォメーションルーム」に変更になっていたが、その日以降、「訓練室」は、運転士や車掌などの訓練で使用されていた。
- ⑧ 岡山地本が、同月12日付けの労申第4号(以下「労申第4号」という)で、日勤中のX5に、Y5所長らが「崖っぷち」と声をかけたことが脱退懲憑であるとして岡山支社に申し入れたところ、岡山支社は、調査の後、「内容不明である。」と文書回答した。
- ⑨ X5は、事故以前に目立った組合活動をしたことはなく、会社から脱退懲憑を受けたと感じたことはなかった。

イ X6への脱退懲憑について

- ① 平成11年8月1日、「伯備線の広石-方谷間で、運転士が遮光カーテンを降ろし、客席から見えないようにワンマンミラーの位置を変えてタバコを吸っていた。安全を託すに値しない。」との投書が「キク象コーナー」にあり、X6は、現場管理者の調査に対し、投書の内容が事実であることを認めた。  
なお、列車内は禁煙であり、当然、運転士の乗務中の喫煙も禁止されていた。  
また、X6は、平成10年2月15日に酒気帯び勤務をして、その日の乗務を停止されたことがあった。
- ② 岡山支社は、運転中に喫煙したX6を職務専念義務違反等で戒告処分とし、平成11年8月2日から同月26日までの実質18日間にわたって科長特別講義などの再教育を行った。
- ③ 岡山地本は、同年8月11日付けの労申第3号(以下「労申第3号」という)で、日勤中のX6がY6運輸科長らから脱退懲憑を受けたとの申し入れを行ったが、岡山支社は、調査の後、「内

容不明である。」と文書回答した。

ウ X7への脱退懲罰について

- ① 平成11年8月5日、X7は、福塩線高木駅において、列車前頭部がホームにかかる前に停車駅であることに気付き、非常ブレーキを使用した。前頭部がホーム端より20メートル行き過ぎて停止する事故を起こした。
- ② 岡山支社は、X7を嚴重注意処分とし、同年8月6日から同月17日まで実質8日間にわたって上司の講義や規程類についての再教育を実施した。

エ X5、X6及びX7の転勤について

- ① 岡山支社は、X5が再乗務可能と判断し、X5は、平成11年8月31日、せとうち地域鉄道部から過去に乗務経験のない備中鉄道部への転勤通知を受け、同年9月7日に転勤となった。  
なお、転勤前のX5の通勤時間は、自宅から約45分であったが、転勤後、X5は、新見駅近くの社員寮に入寮しており、社員寮から備中鉄道部までの通勤時間は徒歩約10分となった。

- ② 同年8月31日、X6は、備中鉄道部から府中鉄道部への転勤通知を受け、同年9月7日、府中鉄道部に転勤し、備中鉄道部より列車本数の少ない福塩線に乗務することとなった。

なお、X6は、平成12年4月1日から退職を前提とした休職(以下「退職前提休職」という)に入る予定の社員であった。

また、X6の転勤前の通勤時間は自宅から約15分であったが、X6は、平成11年9月7日から深安郡神辺町の社宅に入っており、社宅から府中鉄道部までの通勤時間は約30分となった。

- ③ 同年8月31日、X7は、府中鉄道部から過去に乗務経験のあるせとうち地域鉄道部への転勤通知を受け、同年9月7日に転勤した。

なお、X7は、府中鉄道部において、昭和63年6月から約11年3ヶ月の間乗務していた。

また、X7の転勤前の通勤時間は自宅から約30分であったが、転勤後、せとうち地域鉄道部までの通勤時間は約1時間となった。

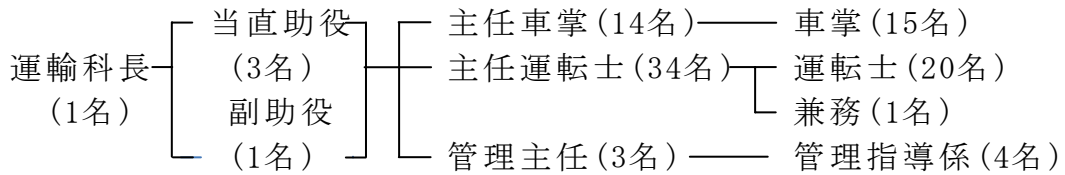
- ④ X5、X6及びX7が転勤となった時期、会社は、収支均衡や人件費削減のため要員配置を必要最小限に押さえており、社員が1人転勤すればその後の補充が必要な状況にあった。

(2) 津山鉄道部における転勤について

- ア 平成11年秋のダイヤ改正が同年10月2日に実施され、「ローカル線区における経営改善施策の深度化」が図られたが、その具体的な内容は、津山鉄道部エリアを見直し、併せて効率化の徹底を行うというものであった。

この施策の実施により、乗務員職場は、「西分室」から「津山運輸センター」となり、多くの職員に転勤が発生した。

なお、同年10月1日時点の西分室の職制などは、次のとおりであった。



イ 車掌職は、要員配置が廃止されることになり、申立人組合1名、JR西労組28名のほとんどが転勤となった。

ウ 運転士職は、55名から35名への減員で、申立人組合18名、JR西労組2名が転勤となったが、内勤業務や混み運用が可能な社員は津山鉄道部に残った。

エ 検修職は、7名から2名への減員で、申立人組合1名、JR西労組4名が転勤となった。

(3) X1に対する脱退懲憑について

ア 平成6年3月、X1は、EL(電気機関車)の運転資格を取得させるための教育(以下「EL転換教育」という)を受けることとなり、岡山運転区兼務となったが、同年6月から総括助役をしていたY2区長に対し、EL転換教育についての不満などを相談するようになり、EL転換教育終了後の平成7年2月、岡山運転区に転勤となった。

その後、母親の病気など家庭の事情から自宅に近い津山鉄道部での勤務を強く希望するようになり、平成9年頃にはY2区長に対し、津山鉄道部への転勤を希望する旨の嘆願書を提出した。

また、X1は、Y2区長に対し、組合のことを含む個人的な相談をするようになり、平成9年8月頃からY2区長らと何度か飲食を共にする機会を持つようになったが、その席でY2区長らから、西労を脱退し、どこの組合にも所属しない社員グループをつくらないかと持ちかけられるようになった。

イ X1は、岡山運転区から津山鉄道部に転勤となり、平成10年3月2日、区長室のY2区長に挨拶に行ったが、その際、Y2区長から「早くしろ。他に連れはいないか。津山に返してやったことを忘れるなよ。脱退しそうな人への話を早くしろ。」などと言われた。

ウ 同年5月31日、X1は、津山鉄道部運輸科長であったY10(以下「Y10運輸科長」という)から誘われ、津山市内の小料理屋「純」において、Y2区長、Y10運輸科長、申立人組合員のX9(以下「X9」

という)及びX10と会食した。

その際、Y2区長から「X9と行動を共にする言うたんじゃろうが。白だけにでも早うせえ。他にも一緒に誘えるものがおろうがな。」などと言われ、Y10運輸科長からも「西労におったんでは、あなたのためにもいいことはない。」などと言われた。

エ 同年7月7日、X1はX9に誘われ、津山国際ホテルのビアガーデンで、Y2区長、岡山運転区総括助役であったY3(以下「Y3助役」という)及びX9と会食した。

その際、Y2区長から「何が妨げになつとんなら。奥さんと話をしようか。」と言われ、また、Y3助役からも「会社との約束もあろうがな。脱退が条件だろうが。」と言われた。

X1は、脱退の意思はないと強く主張し、途中で退席したが、X9から「僕はもう西労を脱退するから。こらえてくれ。」と言われ、事実、X9は同年7月31日付けで申立人組合を脱退した。

オ 平成11年8月10日、X1は、Y2課長の依頼を受けたY8運輸科長から誘われて、津山鶴山ホテルにおいて、夏の運転事故防止の職場支援で津山鉄道部に来ていたY2課長、Y8運輸科長及び岡山支社輸送課員で申立人組合員のX11と会食した。

その席で、Y8運輸科長は、「秋のダイヤ改正じゃ西労の者には厳しいもんがある。転勤先は岡山だけじゃない。支社内じゃったら他にもある。」と発言し、X1が「ほんなら府中もあるんかな。」と聞くと、「ある。X1がいつまでも腹をくくらんのなら行くことになるかもしれん。」と答えた。

カ 同月25日の夜、X1の妻からY2課長の留守宅に電話があったとの連絡を受けたY2課長が、翌朝、X1宅に連絡したところ、X1の妻から「主人の仕事について話をしたい。」と言われたので、同日、X1宅をY2課長と津山鉄道部長のY11(以下「Y11部長」という)が訪れた。

その際、Y2課長は、「X1君には、今のままじゃ府中鉄道部に行ってもらう、どうするんか、今日ここで決めなければ、もう後がない。」と発言し、それを聞いていたX1の妻が非常に動揺したため、X1は、申立人組合からの脱退届を書くことを約束した。

キ 同月30日、X1は、津山鶴山ホテルでY11部長及びY8運輸科長と会った。

その際、Y8運輸科長は、脱退届を示して「日付は入れんでええから、こことここと書いたらええ。」とX1に脱退届を書かせた。

それに対し、X1は、「自分の意思で西労の岡山地本に脱退届を出すので、それまで預かっておいてくれ。」と頼んだ。



ク 同年10月2日のダイヤ改正に伴う異動で、X1は津山鉄道部から備中鉄道部に転勤となった。

ケ 平成12年1月25日、Y2課長からX1の携帯電話に連絡があり、同月29日にX1宅で会うことになったが、その報告を受けた申立人組合役員であるX12は、地方労働委員会(以下「地労委」という)への申立てに向けての証拠収集のために、Y2課長との会話内容を録音するようX1に指示し、同月28日、岡山地本のICレコーダーをX1に直接手渡した。

同月29日、Y2課長及びY8所長がX1宅を訪れたが、X1は、同人らの了解を得ることなくその際の会話を録音し、申立人組合は、その録音内容の反訳文をX1に対する脱退懲憑の証拠として当地労委へ提出した。

しかし、このように対話者の会話を録音機器を用いて無断で録音することは、相手方の人格権を侵害する違法な行為であり、違法性阻却事由が存在しない限り、無断録音テープや録音内容の反訳文などに証拠能力を認めることはできない。

本件の場合、違法性阻却事由についての疎明がなく、提出された反訳文に証拠能力を認めることはできないので、反訳文についての証拠申請を却下する。

#### (4) X4に対する脱退懲憑と転勤転職

ア 平成13年1月5日、X4は、赤穂線西片上駅に入駅する際にブレーキを失念し、同駅のホームへ入った後にブレーキを使用し、停止位置を180メートルオーバーする事故を起こした。

停止位置を外れた場合、運転士は、車掌が間違えてドアを開けないようにブザー合図を送らなければならないが、X4は、ブザー合図を送ることなく列車を後退させた。

なお、事故が発生した西片上駅は、下り勾配で過去にも事故があり、停止ブレーキ要注意駅とされていたが、X4は、事故を起こした路線に昭和61年から乗務しており、同駅が要注意駅であることを十分認識していた。

イ 同月4日の深夜、岡山電車区へ入駅した際、既に体調が悪かったX4は、Y12助役(以下「Y12助役」という)に風邪薬を依頼したが、同電車区に薬はなかった。

X4は、事故当日の朝、Y12助役から点呼を受けた際に体調不良であることの申告を怠り、岡山運転区のY13係長と会った際にも体調不良のことは一切話さなかった。

X4は、事故後の岡山運転区管理者による事情聴取の際に「事故時は体調不良で意識が切れた。」と説明した。

ウ 岡山支社は、X4を同月7日から同月27日まで実質13日間の日勤とし、事故原因の究明や事故の再発防止の教育、指導などを

行うとともに、同年2月13日付けで訓告処分とした。

エ X4の日勤は、再乗務のためのものであったが、結局のところ、Y3区長は、X4の再乗務は困難であると判断し、岡山支社は、Y3区長の判断及び過去に同種で複数の事故歴があることを考慮して、X4を再乗務させないことを決定し、同年1月30日付けで岡山駅運輸管理係(改札業務)に転勤転職とした。

なお、X4の事故歴は、次のとおりであった。

- ① 昭和62年3月17日、宇野線備前田井駅の停止位置を280メートルオーバーし、訓告処分となった。
- ② 平成3年4月12日、本四備讃線植松駅の停止位置を36メートルオーバーした。
- ③ 平成4年6月2日、赤穂線大富駅の停止位置を20メートルオーバーした。
- ④ 平成10年6月3日、山陽本線入野駅の停止位置を211メートルオーバーし、当該旅客列車を17分遅らせ訓告処分となった。

オ また、X4の転勤転職先が岡山駅(改札業務)になったのは、次の理由によるものであった。

- ① X4には車掌の資格がなかったこと。
- ② 技術系統の業務(電気、施設、土木、車両など)は、養成に長時間を要するが、改札業務は短時間で養成ができたこと。
- ③ 事故当時、駅の要員需給が逼迫していたこと。
- ④ 小さな駅では一社員が複数の業務を同時に処理する必要があったが、大きな駅では業務が分業化され、改札のみの担当でよかったこと。

カ なお、X4は、積極的に組合活動をしたことはなく、本件の事故以前において会社から脱退意欲を受けたと感じたことはなかった。

## 6 団交について

### (1) 協約における労使紛争処理制度について

ア 協約には、労使が話し合う場として「経営協議会」、「団交」及び「苦情処理」が設けられている。

イ 団交については、協約第31条から第43条に規定されており、第39条において、労働条件の基準に関する事項と協約などの改訂に関する事項が団交の対象事項とされている。

#### (団交事項)

第39条団交は次の各号に定める事項について行う。

- (1) 賃金、期末手当及び退職手当の基準に関する事項
- (2) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項

る事項

- (3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項
- (4) 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項
- (5) その他労働条件の改訂に関する事項
- (6) この協約の改訂に関する事項

そして、中央における団交は本社において、地方における団交は地方機関などで行うこととされ、団交を行う場合には、あらかじめ交渉事項を相手方に示し、交渉の日時、場所などの取決めを行うこととされている。

ウ 苦情処理には、苦情処理会議と簡易苦情処理会議があり、協約第57条から第90条に規定されている。

苦情処理会議は、組合員が協約及び就業規則などの適用について苦情を有する場合の解決機関であり、簡易苦情処理会議は、組合員が転勤、転職、降職、出向及び待命休職についての事前通知の内容について苦情を有する場合の解決機関である。

① 苦情処理会議は、本社に中央苦情処理会議(以下「中央会議」という)が、地方機関に地方苦情処理会議(以下「地方会議」という)が設置されており、中央会議は労使各4名の苦情処理委員で、地方会議は労使各2名の苦情処理委員で構成されている。

中央会議は、地方会議で苦情を処理することが適当でない場合又は地方会議が処理期間内に解決し得なかった事案を取り扱うこととされている。

地方会議は、社員から申告された苦情及び簡易苦情処理会議が発令日までに判定ができずに苦情処理会議へ移管された苦情、中央会議からの差戻しが決定された苦情を処理することとされている。

また、地方会議においては、労使双方の苦情処理委員の中から指名された各1名ずつの幹事が、申告のあった苦情について事前審査を行い、苦情として取り扱うことが適当であると認める場合を除き却下することとされている。

苦情の申告は、苦情となる事実の発生した日から10日以内に行うこととされ、個人の集団的な苦情の場合は、本人に代わって組合が申告することができる。

なお、苦情処理会議は、処理の結果について、文書をもって苦情申告者及び会社に通知しなければならないこととさ

れている。

- ② 簡易苦情処理会議は、地方会議が設置される箇所に常設され、労使各2名の委員で構成することになっている。

組合員は、箇所長から事前通知書を受けた日の翌日までに簡易苦情の申告をしなければならないこととなっており、簡易苦情処理会議は、苦情の申告を受け付けたときは直ちに会議を開催し、原則として、発令日までにその苦情を処理しなければならないこととされ、処理結果は、文書をもって苦情申告者及び会社に通知しなければならないこととされている。

なお、苦情の内容が、苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合を除き却下することとされている。

- エ 会社では、協約に定められてはいないが、協約の趣旨に則った労使協議として窓口整理が行われている。

窓口整理は、岡山支社のみならず本社や他支社でも行われており、会社は、申立人組合以外の組合とも同様の窓口整理を行っている。

- (2) 労申第8号による団交申入れの経緯と岡山支社の対応

- ア 岡山地本は、労申第3号及び労申第4号により、備中鉄道部及びせとうち地域鉄道部において脱退懲憑があったとして、岡山支社に調査を申し入れたが、岡山支社は、調査の結果、岡山地本が主張するような事実はなかったとの趣旨で、「内容不明である。」と回答した。

- イ X6及びX7は、平成11年9月1日、X5は、同月2日に簡易苦情処理申告を行い、労使各2名の委員が出席し、同月5日に審議が行われた。

審議の中で組合側委員は、3名に対しての異動が不当配転であると主張したが、会社側委員は、いずれも本人の活性化を図るという業務上の必要性によるものであり、新たな気持ちで頑張るよう回答し、結果的に転勤は撤回されなかった。

本人に対しても、その旨の通知がされた。

なお、平成11年2月から平成13年1月までの岡山支社における簡易苦情処理申告件数は、71件(うち、申立人組合分は33件)であったが、審議の結果、これら全ての申告について、組合員の主張は認められなかった。

- ウ 岡山地本は、労申第8号により、3名を元の職場へ復帰させることを求めて、岡山支社に団交の開催を申し入れた。

- エ 岡山支社は、労申第8号の内容が協約上の団交事項に該当しないと判断し、平成11年10月4日、窓口整理の場で岡山地本に対する説明を行った。

その内容は、簡易苦情処理会議で審議したのと同様、3名に対する異動は、業務上の必要性に基づくものであるもので、新たな気持ちで頑張る欲しいというものであったが、その後、岡山地本から改めて団交が申し入れられることはなかった。

(3) 苦情処理会議への申告

ア 岡山地本は、苦情処理会議に次のような案件を提出した。

- ① 平成9年4月9日「早期退職優遇制度及び退職前提退職制度の実施に伴う取扱いに関する協定」の適用及び解釈について
- ② 平成9年5月29日「懲戒処分及び転勤・転職に関して」
- ③ 平成9年7月24日「労働協約の適用及び不履行について」
- ④ 平成9年10月9日「便宜供与に関する協約主旨違反について」
- ⑤ 平成10年2月4日「業務上の必要性とは認めがたい転勤・転職の発令及び担務替えについて」

イ これら5件の苦情処理の議題については、平成10年1月16日と同年3月20日の2回の事前審査による協議が行われた。

(4) 労申第17号及び労申第22号による団交要求の経緯と岡山支社の対応

ア X4は、平成13年1月23日、転勤転職についての簡易苦情処理申告を行い、同月25日、簡易苦情処理会議が開催され、労使各2名の委員で審議されたが、結果的に転勤転職は撤回されなかった。

イ 岡山地本は、労申第17号において、X4に対する現場管理者らの不当労働行為についての団交を申し入れたが、岡山支社は、協約上の団交事項に該当しないとの判断から、窓口整理の開催を提案した。

岡山地本はこれを了承し、日程などは別途調整することになった。

ウ 岡山地本が、労申第22号により、X4が同月30日付けで岡山駅に転勤転職となった件についての団交を申し入れたので、岡山支社が窓口整理を開催しようとして提案したところ、岡山地本はあくまで協約上の団交を求め、協約上の団交でなければ労申第17号と労申第22号の交渉はしないと主張し始め、労申第22号の申入書についてはそのまま持ち帰り、その後、岡山地本から団交の申し入れはなかった。

第5 判断

1 事故等に伴う日勤中の脱退懲遷などについて

(1) X5への脱退懲遷について

ア 申立人組合は、事故に伴うX5の日勤中に、Y5所長らから脱退懲遷があったと主張するので、前記第4の5の(1)のアで認定したところにより、X5への脱退懲遷の有無について検討する。

イ 組合は、前記第4の5の(1)のアの②、⑤及び⑥で認定したY9 企画課長及びY5所長の発言がX5に対する脱退懲慥であると主張するが、これらの発言は、重大な事故を起こしたにもかかわらず、再乗務を希望するX5に対して、反省を求めるとともに、運転士職以外への転職を含めて、今後の進路を考えるように求めたものであると考えるのが妥当であり、また、前記第4の5の(1)のアの⑦で認定したY4指導助役らの発言も、X5を再乗務させることが困難であるとの趣旨を伝えたに過ぎないと考えられ、仮に、これらの発言によってX5が再乗務に危惧を感じ、動揺したとしても、これらの発言をもって直ちに申立人組合からの脱退を懲慥する発言と解釈することはできず、不当労働行為に該当すると認定することはできない。

ウ また、申立人組合は、「現場長会議で乗務させないことがきまった。もう組合を変わらないと乗れない。」との岡山支社人事課職員のY14(以下「Y14」という)の発言が不当労働行為であると主張するが、X5の証言のみで、Y14が言ったと認めるには証明不十分であるし、仮にY14が言ったとしても、Y14は西労組の役員でもあったので、Y14が現場長会議が開催されたことを利用して、勤務時間外に、旧知であるX5に対して組合からの脱退を働きかけ、組合員を獲得しようとした言動とも考えられ、Y14の発言が、会社の意を体しての発言であるとの疎明もないことから、直ちに会社による不当労働行為にあたりと認定することはできない。

エ なお、申立人組合は、X5を他の社員から隔離するために、日勤の部屋を「訓練室」から「インフォメーションルーム」に変更したと主張するが、同時期に、「訓練室」は、本来の目的である運転士などの訓練に使用されていたという事情が認められ、申立人組合の主張を採用することはできない。

オ 次に、申立人組合は、事故に伴う日勤期間についての基準がなく、X5の日勤期間が他労組の組合員と比較して長期間に及んでいると主張するので、この点について検討する。

確かに、事故に伴うX5の日勤期間は実質46日間に及ぶものの、日勤が再乗務のための教育期間と位置づけられていることを考慮すれば、事故に伴う日勤は一律に行われるのではなく、個々のケースに応じて行われるべきものであり、日勤の期間は、事故の態様、反省の度合い、能力の向上の程度などから自ずと決まってくると考えるのが妥当である。

安全の確保という会社の重要使命を考えれば、入駅すべき番線を間違えるという安全運転の基本にかかわる事故を起こしたX5の日勤は、特に厳しく行われるべきものと認められること

及び日勤が長期間に及んだことが申立人組合員を特に差別するものであったとの具体的な疎明もないことから、不当労働行為であると認定することはできない。

カ 以上に加え、X5は、過去に目立った組合活動を行ったことがなく、また、本件事故以前において脱退懲憑を受けたことがないことを併せ考えれば、会社がX5への脱退懲憑をしなければならない状況にはなく、不当労働行為があったと認めることはできないから、この点に関する申立人組合の申立ては認められない。

(2) X6への脱退懲憑について

ア 前記第4の5の(1)のイで認定したところにより、X6に対する脱退懲憑について検討する。

イ 申立人組合は、運転中の喫煙に伴うX6の日勤中に脱退懲憑がなされたと主張するが、X6本人の証言はなく、他にX6に対する脱退懲憑に関する具体的な疎明もないことから、申立人の主張は採用できない。

ウ また、X6は、平成12年4月1日から退職前提休職に入る社員であり、それを前に、会社が脱退懲憑を行う格別の必要性があったとも考えられない。

エ 以上のとおりであるので、X6に対する不当労働行為を認めることはできない。

(3) X7への脱退懲憑について、

ア 前記第4の5の(1)のウで認定したところにより、X7に対する脱退懲憑について検討する。

イ 申立人組合は、事故に伴うX7の日勤中に脱退懲憑がなされたと主張するが、X7本人の証言はなく、他にX7に対する脱退懲憑に関する具体的な疎明もないことから、X7に対する不当労働行為があったと認めることはできない。

(4) X5、X6及びX7の転勤について

ア 申立人組合は、X5、X6及びX7の転勤を「みせしめ転勤」であったと主張するが、上記第5の1の(1)乃至(3)で判断したとおり、3名に対する脱退懲憑があったと断定できない以上、「みせしめ転勤」であったとの申立人組合の主張を採用することはできない。

イ また、申立人組合は、X5、X6及びX7の転勤は、それぞれ通勤時間が大幅に増えるという不利益を伴うものであったとも主張するが、通勤時間は、前記第4の5の(1)のエの①乃至③で認定したとおりであり、岡山支社管内への異動が行われる職場であることを考慮すれば、3名の転勤に伴う通勤時間の変動が、格段の不利益を伴うものであったと認めるに足る疎明はない

と言わざるを得ない。

ウ なお、申立人組合は、新たな職場において心機一転して業務に従事させるための転勤であったとの会社の主張を否定するが、一般的には、会社が主張するように、事故などを起こした社員を転勤させることにより、社員本人や職場の緊張感を高め、活性化を図ることは、労務管理の一方法として容認されるものと認めざるを得ず、申立人組合からは、他に、この3名の転勤が、申立人組合員であることを理由とする不当な転勤であったとの具体的な疎明も、転勤により格段の不利益を被ったとの疎明もないことから、3名の転勤に不当労働行為を認めることはできない。

## 2 津山鉄道部における転勤について

(1) 申立人組合は、「11.10転勤」において、申立人組合員が不当に差別されたと主張するので、前記第4の5の(2)で認定したところにより、この点について検討する。

(2) 車掌職は、29名(申立人組合1名、JR西労組28名)が在籍していたが、車掌職の配置が廃止されることとなったため、大部分の者が転勤している。

この異動に関し、申立人組合員が不当に差別されたとの証拠はなく、事実についての疎明はないと言わなければならない。

(3) 運転士職は、55名から35名に減員され、20名(申立人組合18名、JR西労組2名)が転勤したが、この転勤について、申立人組合は、同組合員であることを理由として数多くの組合員が転勤させられたと主張し、会社は、転勤の人選基準について、混み運用が可能な社員を優先的に津山鉄道部に残したと主張しているので、この点について検討する。

一般的に考えれば、職場の大規模な縮小に伴う異動は、その後の職場の業務が効率的かつ適正に実施されるよう配慮して行うべきものと考えられ、その人選に当たっては、一定の基準を設けた上で、業務内容や個人の能力、事情などを考慮しながら、総合的に判断して行われるべきものである。

車掌の要員配置がなくなり、運転士が大幅に減員となる同鉄道部において、縮小後の要員配置などについて、効率的な運用を図ることが求められていたことを考慮すれば、会社が、幅広い業務を行うことができる社員を残すべく、混み運用の可否を転勤の基準としたことには相応の合理的根拠があったと認められ、転勤後の状況を見ると、事実、混み運用の可能な社員が同鉄道部に残っていることが認められる。

一方、申立人組合は、会社の主張する転勤の基準を否定するのみで、個々の転勤が不当なものであるとの疎明は何らなされて



おらず、転勤者の大部分が申立人組合員であったとしても、その事実のみをもって、差別的取扱いであったと認めることはできない。

- (4) また、申立人組合は、Y8運輸科長らの「秋のダイヤ改正じゃ西労の者には厳しいもんがある。転勤先は岡山だけじゃない。支社内じゃったら他にもある。」などの発言をとらえ、「11.10転勤」が組合員を差別する不当な転勤であったと主張するが、Y8運輸科長らは、人事異動に関する直接の権限を有しておらず、同人らが、このときの異動内容を熟知していたとの疎明はなく、単に、申立人組合員の多くが転勤を余儀なくされることを示唆するにすぎないとも考えられ、この発言をもって直ちに「11.10転勤」が申立人組合に所属する組合員を不当に差別する転勤であったと認めることはできない。
- (5) 検修職は、7名から2名に減員され、5名(申立人組合1名、JR西労組4名)が転勤することとなったが、全員が岡山鉄道部へ転勤しており、申立人組合からは、この異動に関して不当に差別されたとの疎明はない。
- (6) 以上のとおりであるので、津山鉄道部における転勤を不当労働行為と断定することはできず、この点に関する申立人組合の主張は認められない。

### 3 X1に対する脱退懲憑について

- (1) 申立人組合は、X1に対し、転勤を手段とした脱退懲憑が繰り返し行われてきたと主張するので、前記第4の5の(3)で認定したところにより、この点について検討する。
- (2) 前記第4の5の(3)のイ乃至エで認定したとおり、希望どおり津山鉄道部へ転勤したX1に対し、「白だけにでも早うせえ。」とか「脱退が条件だろうが。」など申立人組合からの脱退を迫るY2区長らの発言が繰り返し行われたことが認められる。

また、前記第4の5の(3)のオ及びカで認定したとおり、津山鉄道部での勤務を希望するX1に対し、Y2課長らは、「今のままじゃ府中鉄道部に行ってもらおう。今日ここで決めなければ、もう後がない。」などと、遠隔地への転勤をにおわせる発言によりX1及びX1の妻の動揺を誘い、X1に申立人組合からの脱退届を書くことを約束させていることが認められ、これらの行為が、津山勤務を強く希望するX1の心情を利用し、申立人組合からの脱退を懲憑するものであることは明らかである。

Y2課長らの発言は、組合からの脱退を拒否すれば人事異動に関して不利益に扱う旨を示唆するものと認められ、Y2課長は管理職の立場にあり、人事異動に関する直接的な権限はないとしても、現場長として、会社に社員の要望を伝えるなど、一定の権

限があると認められることから、Y2課長の行為は、会社の意を体して行われた行為であると認定できる。

- (3) 会社は、Y2課長らがX1の自宅を訪問したことについて、X1との個人的な人間関係から訪問したものであり、発言もY2課長の個人的な行為であると主張するので、この点について検討する。

確かに管理職の立場にある者であっても、個人的なつきあいから自宅を訪問し、組合に関し発言することはあると考えられる。

また、前記第4の5の(3)の力で認定したとおり、X1の妻が、Y2課長に直接電話するなど、両者の間に個人的なつきあいがあったという事実は認められる。

しかしながら、部下の妻の求めに応じて、一職員の自宅に管理職の立場にある者二人がそろって出向くという行為自体がいかにも不自然と言わざるを得ないことに加え、人事異動を背景としたY2課長の発言が個人的な行為であるとの具体的な疎明もないことから、会社の主張を認めることはできず、Y2課長らの行為は、X1への脱退工作を図るべく特別な目的をもってなされたものと認定せざるを得ない。

- (4) 以上から判断して、Y2課長らの行為は、申立人組合の弱体化を意図し、管理者の立場から、X1に対し、申立人組合からの脱退を慫慂したものであり、申立人組合に対する支配介入であると認められる。

#### 4 X4に対する脱退慫慂と転勤転職について

- (1) 申立人組合は、日勤中のX4に対し、再乗務を手段とした脱退慫慂が行われ、それを拒否したことに対する報復的な処分として転勤転職発令が行われたと主張するので、前記第4の5の(4)で認定したところにより、この点について検討する。

- (2) X4は、証人尋問において、事故後からすぐにメモを取り、その内容をもとにして申立書や陳述書を作成したと証言しているが、X4の証言の状況は、陳述書を見ながらの証言で、しかも、ほとんどが尋問者の問いに誘導されて答えており、脱退慫慂を受けたと申し立てている事実について、本人の記憶に基づいて証言しているとの心証を得ることはできなかった。

さらに、事故発生時の状況についてさえX4の記憶が曖昧であることを併せ考慮すれば、その証言の信憑性を疑わざるを得ず、X4への脱退慫慂を裏付ける具体的な疎明がなされたとは認められない。

X4自身が積極的に組合活動をしたことがないこと及び本件以前に数件の事故を起こした際にも脱退慫慂を受けたことがないことを併せ考えれば、X4に対する脱退慫慂があったとする申立人組合の主張は認められない。

- (3) さらに、申立人組合は、X4に対する転勤転職の発令について、脱退懲遷を拒否したことに対する報復であると主張するが、脱退懲遷の事実が認められないことに加え、前記第4の5の(4)のエで認定したとおり、X4は本件を含めて5件もの停止位置不良事故を起こしており、そのうち3件については処分を受け、日勤勤務を余儀なくされていることが認められ、このように、同種の事故を繰り返し起こしている経緯を考えれば、X4が申立人組合員であることを理由として転勤転職をさせたとの格別の疎明がない限り、安全の確保という観点から、X4を運転業務からはずし、他の職種に就かせようとした会社の判断を不当なものであると認定することはできない。
- (4) 以上のとおり、会社のX4に対する対応に不当労働行為があったと認めることはできない。

## 5 団交について

### (1) 「労申第8号」団交申入れについて

ア 労申第8号は、前記第4の6の(2)のウで認定したとおり、X5、X6及びX7の3人の転勤の撤回を求める団交申入れであったが、団交を開催しなかったことについて、会社は、団交要求事項が、協約に定められている団交事項に該当しない旨主張し、一方、申立人組合は、義務的団交事項を協約によって制限することは違法であると主張するので、まずこの点について検討する。

イ 労働組合から、不当労働行為があったとして団交要求があった場合はもちろんのこと、個々の組合員の配転について納得がいかないとして団交要求があった場合にも、日本国憲法第28条及び労組法の規定から判断すると、一般的には、使用者は、それに応じる義務を有していると解される。

すなわち、配転の基準についての解釈や適用をめぐる見解の対立の解消を図ることはもちろん、個々の具体的な配転についての疑義を質することも義務的団交事項とみるべきであり、団交に代わる手段乃至それを補う措置がとられている場合は格別、協約に団交事項として規定されていないことのみをもって団交を一切行わないことは、法の趣旨に反すると言わざるを得ない。

なぜならば、団交要求が拒否され、また、それに代わる労使協議の場がないか、あるいは機能していない場合、申立人組合が何らかの形で決着をつけようとする、司法的救済手段を執る以外方法がないことになり、労使間の問題を労使の自主的交渉で解決することを基本とする労組法の趣旨に悖ることとなるからであって、結局、協約第39条の団交事項は、例示的なものと解さざるを得ず、会社は、第39条の規定を理由に団交を拒

否できないと解するほかはない。

ウ ところで、前記第4の6の(1)で認定したとおり、交渉等の手続等を定めた協約の中で、会社及び申立人組合は、労使が協議する場として団交、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議を設けることで合意しており、個々の組合員が配転などに関して苦情を有する場合には、前記第4の6の(1)のウの②で認定した簡易苦情処理会議に申告できることとなっていることから、個々の配転に関する苦情については、簡易苦情処理会議が団交に代わる労使協議の場として位置づけられているものと認められる。

エ この簡易苦情処理会議について、申立人組合は、簡易苦情処理会議への申告は全て却下され、団交に代わる機能を果たしているとは言えないと主張するので、この点について検討する。

申立人組合は、申告は全て却下されたと主張するが、前記第4の6の(2)のイで認定したとおり、申告は門前払いにされたのではなく、X5、X6及びX7の転勤撤回に関する簡易苦情処理会議は、労使各2名の委員が出席したうえで開催されていることが認められる。

審議の中で、組合側委員の不当配転であるとの主張に対し、会社側委員は、事故等を起こした3人の配転は、心機一転して新たな気持ちでがんばって欲しいと考え、業務上の必要性から行ったものであると説明したのであって、労使委員で審議した結果、意見の一致がみられず、結果的に転勤の撤回が行われなかったに過ぎないことが認められ、個別の転勤に関する苦情に関し、仮に、審議の結果が、全ての案件について組合員の意に反した結果となったとしても、そのことのみをもって直ちに簡易苦情処理会議が機能を果たしていないと断定することはできない。

オ 他に、簡易苦情処理会議における審議が十分なものでなかったとの疎明も、簡易苦情処理会議が団交に代わる機能を果たしていないとの疎明もないことから、組合の主張を採用することはできず、岡山支社が、団交申入れに対し、窓口整理で協議しようとしたことが団交拒否にあたるまで断定できるものではない。

(2) 「労申第17号及び労申第22号」団交申入れについて

ア 労申第22号は、前記第4の6の(4)のウで認定したとおり、X4が転勤転職となった件についての団交申入れであったが、岡山支社は、窓口整理で説明しようとしたところ、岡山地本が協約上の団交でなければ応じられないとして窓口整理に応じなかったのであるから、団交拒否にはあたらないと主張するので、この点について検討する。

イ 労申第22号で申し入れのあった個人の異動に関する事項について、岡山支社は、協約上の団交事項に該当しないとして、従来から、岡山支社内の全ての組合について窓口整理で協議してきており、岡山地本もそれに応じてきていたことが認められる。

この点について、岡山地本は、岡山支社が団交に応じてくれないためやむなく応じてきていたと主張するが、前記第4の6の(1)のエで認定したとおり、窓口整理は、岡山地本以外の組合とも行われている労使協議の一つであって、岡山地本も長年にわたって継続して協議に応じてきていたことから労使慣行と認めざるを得ない。

ウ にもかかわらず、岡山地本は、前記第4の6の(4)のウで認定したとおり、本件申入れ時において、突然、理由の説明もないまま、従来応じていた窓口整理での労使協議を拒否するという態度を取るにいたっており、正式な団交でなければ協議に応じないとして団交申入書を持ち帰り、その後何らの働きかけがないことを併せ考えれば、本件団交が正式に申し込まれていると認めることはできない。

エ また、既に提出され、窓口整理を行うことで合意していた労申第17号についても、同様の事情が認められることから、団交申入れは撤回されていると考えるのが相当であり、この2件に対する岡山支社の対応を団交拒否であるとする申立人組合の主張を採用することはできない。

(3) 以上のとおりであるから、岡山地本の団交申入れに対する岡山支社の対応を労組法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定することはできない。

## 第6 結論

以上認定したとおり、X1に対する脱退懲憑については救済が必要であるから、主文1、2のとおり救済を命じ、その余の申立ては棄却することとする。

## 第7 救済方法及び法律上の根拠

前記判断のとおり、X1に対するY2課長らの脱退懲憑は、会社の申立人に対する労組法第7条第3号の支配介入にあたる不当労働行為である。

申立人は、これについて会社の謝罪文の掲示を求めているが、本件では、今後の労使関係を考えると謝罪文の掲示を命ずるのは適当でないので、これに代わるものとして主文2のとおり、会社に対し、申立人への文書の交付をさせるのが相当であると判断する。

以上により、当委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成16年10月14日

岡山県地方労働委員会  
会長 上村明廣