

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合

被申立人 日本貨物鉄道株式会社

上記当事者間の都労委平成 14 年不第 56 号事件について、当委員会は、平成 17 年 4 月 5 日第 1391 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、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、平成 13 年度夏季手当及び同年末手当における成績率 100 分の 2 増の措置について、申立人国鉄労働組合の組合員に対する同措置の適用率が会社全体の平均適用率と同率となるよう再度適用者を選定し、同人らに既に支払った同手当との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

国鉄労働組合
中央執行委員長 X1 殿

日本貨物鉄道株式会社
代表取締役 Y1

当社が、平成 13 年度夏季手当及び同年末手当における成績率 100 分の 2 増の措置の実施において、貴組合の組合員に対して同措置を不公正に適用したことは東京都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:年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

被申立人日本貨物鉄道株式会社は、平成13年度夏季手当及び同年末手当の支給に関して、賃金規程に存在しない成績率100分の2増の措置を各労働組合に提案し、申立人国鉄労働組合を除く労働組合とは妥結した。会社は、同手当支給の段階では同措置を申立人組合の組合員にも適用したものの、申立人組合の調査によると、申立外日本貨物鉄道労働組合の組合員の90パーセント以上が同措置を適用されたのに比べ、申立人組合の組合員は10数パーセントしか適用がなく、適用率に大きな格差が現れていた。

本件は、上記措置の適用において大きな格差が生じたことが不当労働行為に該当す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) 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、平成13年度夏季手当及び同年末手当の支給において、会社賃金規程に定めのある成績率を適用された者を除いた申立人国鉄労働組合の組合員のうち、成績率100分の2増の措置を適用されなかった者に対して、同措置を適用した場合と支給済み金額との差額に年5分の割合による金員を加算して支払うこと。
- (2) 陳謝文の交付、掲示及び社内報への掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本貨物鉄道株式会社(以下「会社」又は「JR貨物」という。)は、昭和62年4月1日の日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)の分割民営化により設立され、国鉄の事業のうち貨物鉄道事業を承継した会社で、平成13年4月1日現在の社員数は8,972名である。会社は、肩書地に本社を置き、北海道、東北、関東、東海、関西及び九州の各支社を有している。
- (2) 申立人国鉄労働組合(以下「国労」という。)は、会社を含む国鉄承継法人等の社員及びその被解雇者で組織する労働組合で、組合員数は約22,000名、うち会社の社員は14年3月1日現在1,471名である。
- (3) 会社における国労以外の労働組合は、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(約5,440名。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(約 960 名。以下「貨産労」という。)、全日本建設交運一般労働組合全国鉄道本部(約 170 名。以下「全動労」という。)等である。

2 会社の労使関係

- (1) 会社発足時の昭和 62 年 4 月 1 日、会社、貨物労及び貨産労の三者は、顧客のニーズに応える前提として争議権行使の自粛をはじめ安全・安定輸送の確保に全力を投入すること、経営の多角化、合理化により企業体質を強化すること等を内容とする、「新生 JR 貨物発足にあたっての共同決意表明」を締結した。しかし、国労は、これに加わらなかった。
- (2) ① 国労は、旧国鉄職員の新会社への採用問題の解決等を要求して平成 2 年 1 月、同年 3 月及び 4 年 3 月、また、4 年度年末手当を補填する手当を要求して 5 年 2 月、さらに、6 年 3 月にもストライキを実施した。
- ② 他方、会社と貨物労とは、4 年 6 月 29 日、先の共同決意表明が一企業一組合の創造をも推進してゆくことを決意したものであったとした上で、会社発足以来培った労使の信頼を基礎とする健全な労使関係の樹立に努力すること等を「第 2 次労使共同宣言」として締結した。
- ③ こうした労使関係の中、会社幹部は下記の発言を行った。
 - ア 会社は、4 年 6 月 26 日の第 5 回定時株主総会の質疑において、将来とも生き残っていく企業体質をつくるためにも、貨物労を機軸とした労使関係を維持、発展させてゆきたい旨発言した。
 - イ Y2 代表取締役(当時)は、5 年 2 月 28 日及び 3 月 1 日に開催された貨物労の中央委員会において、「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扱うようなことはもうしない。…JR 貨物労組(貨物労)は日本一の組合だ。我々も期待に応えられるように頑張る。」と挨拶した。
 - ウ Y3 代表取締役(当時)は、6 年 5 月 31 日発行の「カーゴニュース」誌上で、「(社員の)中には、反対なものは反対だとストをすところもある。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。」と述べた。
 - エ Y1 常務取締役(当時。現代表取締役。)は、6 年 2 月 5 日発行の「公益企業レポート」誌上で、「過去三回もストライキを実施した組合があるわけですが、…それ(ストライキ)は会社に対する世間の信頼を失わせることとなります。…やはり私が理想とする一企業一組合に向け、会社側として精一杯努力をしていかなければならないと考えています。」と述べた。

- (3) 6年11月18日、会社と貨物労とは、経営状況の悪化に対応し、会社再建のための中長期計画「フレイト21」（同日策定）を推進することを確認する「新労使共同・協力宣言」を締結した。同計画では、輸送体系の再構築、設備投資の推進、関連事業の拡大強化及びコスト競争力の強化が実行プランとして掲げられている。

また、8年11月、会社は、「フレイト21」の内容を見直した中長期計画「新フレイト21」を策定した。

- (4) 12年6月23日、会社と貨物労とは、長期化する経常赤字等の諸問題を克服するため、「労使双方は従来にも増して額に汗し幾多の困難をも乗り越えていかねばならない。」として、サービス向上による営業力の強化、安全・安定輸送の確立、顧客ニーズへの対応等とともに、「雇用の安定と社員のモラルアップを図るため、生き甲斐と働き甲斐のある仕組みを確立する。」、「会社発足以来培ってきた労使の信頼関係をより強固なものとし、現場第一主義に徹しつつ活力ある職場づくりに適進する。」ことを確認し、「未だ散見される旧国鉄体質・意識を払拭し…全力を傾注していく」とする「新労使協力宣言」を締結した。

- (5) 14年2月、会社は、「新フレイト21」計画の終了を受けて、輸送サービスの品質向上などとともに、徹底したコストダウンを謳った中期計画「ニューチャレンジ21」を策定した。

2月4日、会社と貨物労とは、上記計画に関する覚書を取り交わし、「未だ散見される旧国鉄体質・意識を抜本的に改革し、計画内容の責任ある実施と、労使の協力体制をより強固なものとする。」、「JR貨物の再建に努力した社員の雇用を確保する。」、「当計画に相反する行為については毅然として対処し、活力ある職場づくりに邁進する。」等を申し合わせた。また、同日、会社総務部長と貨物労書記長とは、上記計画に関する確認メモを取り交わし、計画実施に伴う各種制度変更に関して協議することなどとともに、「JR貨物グループ会社の再編成にあたっては、JR貨物労連（貨物労）社員の雇用に配慮する。」ことを申し合わせた。

- (6) 2年7月、国労は、2年のダイヤ改正に伴う人事異動に関して、運転士や検査業務を担当する国労組合員が不利益に取り扱われたなどとして、人事異動の撤回等を求めて当委員会に不当労働行為救済を申し立てた（都労委平成2年不第46号事件）。

また、7年12月、国労は、会社が八王子機関区の国労組合員19名を7年2月1日付けで昇進させなかったことが不当労働行為にあたるとして、当委員会に救済を申し立て（都労委平成7年不第66号事件）、当委員会は、14年10月1

日付けで、会社が組合員 14 名を昇進させなかったことが不当労働行為にあると判断し、一部救済命令を発した。しかし、会社は、当委員会の命令を不服として、中央労働委員会に再審査を申し立て、現在係争中である。

3 期末手当における成績率

- (1) 会社の期末手当は、6月1日(夏季)及び12月1日(年末)の基準日に在籍する社員等に対し支給される。調査期間は、夏季手当については前年10月1日から3月31日まで、年末手当については4月1日から9月30日までであり、支給額は、基準額に調査期間の欠勤期間に応じた減額である期間率と勤務成績による増減額である成績率(以下「本則の成績率」という。)を乗じて決定される。

本則の成績率は、勤務成績が極めて優秀な者は100分の15増、勤務成績が特に優秀な者は100分の10増、勤務成績が優秀な者は100分の5増であり、逆に、出勤停止の処分を受けた者は100分の10減、減給、戒告、訓告の処分を受けた者及び勤務成績が良好でない者は100分の5減である(賃金規程第128条ないし132条)。

(2) 期末手当支給までの事務手続

- ① 会社の社員管理台帳は、現場長又は助役(以下「現場管理者」という。)が、日々の社員の勤務状況を確認し、記録している人事管理上の基本資料であり、期末手当以外に、昇給昇格、人事異動等にも使用される。

社員管理台帳は、様式1及び同2からなっており、様式1は、社員の氏名、住所、勤務歴、昇給昇格歴、賞罰等の他、人事考課を記入する欄があり、所属する労働組合名を記入する「組織」欄も存在する。人事考課については、執務能力、業務能力、自覚心、勤労意欲、勤労態度、賞罰の考課区分に分かれ、さらに各区分が数個の項目に分かれており、各項目ごとに最高の5から最低の1までの5段階で担当助役が絶対評価によって評価し、現場長も同様に二次評価を行う。

また、様式2は、当該社員の業務に有益な性格、業務への取組姿勢、服装整正、業務中の同僚への適切な指導、イベント準備への協力等について現場管理者が具体的に評価を記入するものである。

なお、会社においては、国労組合員の現場管理者は皆無ではないものの極めて少数であり、助役のほとんどは貨物労組合員である。

- ② 会社では、各労働組合と期末手当に関する団体交渉が始まる前に、各支社から現場長に対して手当支給の準備を指示する。現場長は、社員管理台帳を基に、調査期間における各社員の人事考課を実施し、休職等による期末手当の支給対象外の社員のほか、期間率該当者及び本則の成績率適用予定者を記

載した調書(以下「期末手当調書」という。)を作成し、支社に推薦する。支社は、現場長からヒアリングを行った上で本則の成績率の適用候補者を決定する。そして、各労働組合と妥結した時点で、本社が支社に妥結内容を通達し、支社が支給データの入力を行って、支給に至る。

- ③ 平成2年度夏季手当に関して川崎貨車区から提出された期末手当調書をみると、該当者数の総括表に「増額者名簿」が添付されており、本則の成績率適用予定者の各々について、氏名、社員コード、年齢、給与の等級号俸及び支給額、適用予定の本則の成績率(100分の5増等)及び「組織」として所属する労働組合が「N」(貨物労)や「K」(国労)と記入されるとともに、推薦理由として増収努力、経費節減、勤労意欲、意見発表、小集団CK(小集団活動)、業務研究、提案、通信教育、バッチ着(用)、突発遅刻の該当項目に丸印をつけ、推薦理由の内容が箇条書きでほぼ2行ずつ記入されている。
- ④ なお、国労は、本件申立て以前より、本則の成績率の適用において組合間差別が行われているとして問題視しており、別件不当労働行為事件(都労委平成2年不第46号事件及び平成7年不第66号事件)において会社の国労差別の一例として主張しているほか、4年度年末手当要求のビラにおいても「5%アップなどして差をつけず」手当を支給することを要求している。

4 13年度夏季手当における2パーセント増額

(1) 13年度夏季手当に関する他組合の妥結

- ① 貨物労は、13年5月24日付けで同年度夏季手当として支給率2.5か月分を要求し、6月20日の団体交渉において、支給率が1.72か月分を割り込むなら、「労使協力宣言や安全の取組みへの中傷・誹謗など…看過できない問題もあり、頑張った社員に報いること。」「黒字を達成した場合に還元すること。」などを要求したが、妥結に至らなかった。

しかし、翌21日の交渉において、会社が支給率1.5か月分を回答するとともに、「真面目な社員に2パーセントを増額し報いる。」「黒字達成が判断できる時点で還元する。」「全役員ははじめとして報酬のカットを実施する。」等の回答も併せて行ったため、貨物労は会社回答どおり妥結した。そして、同日、両者は、13年度夏季手当における確認事項として、本則の成績率のほか、勤務成績が優良な社員に対し、特例として成績率100分の2増の措置を適用する旨の協定を締結した(以下「夏季増額」という。)

- ② また、貨産労は6月25日、全動労は7月3日に会社と夏季増額につき妥結した。

(2) 13年度夏季手当に関する国労と会社の団体交渉等

- ① 5月21日、国労は、13年度夏季手当として支給率3.0か月分を要求し、併せて、組合間差別等のないよう公正、公平に支給することなども要求したが、6月21日に会社は、支給率1.5か月分を回答するとともに、口頭で夏季増額を提案した。国労は、支給率の引上げを要求するとともに、夏季増額が貨物労を優遇するための仕組みであることが窺われるとして、同月25日、夏季増額を行う理由、基準、対象人数及び原資等の説明を求め、公平な支給を申し入れた。しかし、会社は、勤務成績が優良な社員に少しでも報いるため夏季増額を実施すると回答し、基準、対象人数及び原資は明らかにしなかった。
- ② 7月3日、国労は、支給率1.5か月分で妥結したが、夏季増額については妥結しなかった。

(3) 夏季増額の適用実態

- ① 7月4日、会社は、13年度夏季手当を支給した。夏季増額については、提案時期が6月21日であったことから、会社は、各支社に対して推薦調書の作成やヒアリングの実施等の指示は行わず、原資を配付して支社において本則の成績率の適用者選定手続に準じて適用者を決定させた。この際、会社は、国労組合員についても他の労働組合の組合員と同一の基準に基づいて適用したとしている。夏季増額の適用状況は下表のとおりである。

なお、本件審査において、会社が夏季増額の適用状況を明らかにしなかったため、下表の数値は、国労が28の現業機関の適用状況を独自に調査した結果である。

労働組合	組合員数	夏季増額適用者数と適用割合(%)	
国 労	417	68	16.3
貨物労	751	679	90.4
貨産労	111	18	16.2
全動労	27	6	22.2
その他	79	12	15.2
未加入者	6	0	0
合 計	1,391	783	56.3

- ② 7月19日、国労は、(ア)本則の成績率の増額の適用者数及び支給総額、(イ)夏季増額の適用者数、支給総額、基準及びごく短期間で適用者を選別できた理由を明らかにするよう求め、夏季増額が所属組合による差別的取扱いであることは明白であり直ちに是正するよう申し入れた。

しかし、会社は、勤務成績が優良な社員とは優秀な社員より広い意味を持

っている、社員の日常の勤務成績等は把握しているとする一方で、本則の成績率の増額及び夏季増額の適用者数等を明らかにする考えはなく、夏季増額はその適用の結果であって是正する考えはないと回答した。

5 13年度年末手当における2パーセント増額

(1) 13年度年末手当に関する他組合の妥結

① 13年11月28日、会社と貨物労とは、13年度年末手当における特別扱いに関する確認事項として、夏季増額と同様に、勤務成績が優良な社員に対して成績率100分の2増の措置を適用する旨の協定を締結した(以下「年末増額」という。また、夏季増額と併せて「本件増額」という。)

② また、貨産労は11月28日、全動労は同月30日に会社と年末増額につき妥結した。

(2) 13年度年末手当に関する国労と会社の団体交渉等

① 10月22日、国労は、夏季増額が不当労働行為であり断じて認められず、年末手当で同様の措置を講じた場合は第三者機関へ提訴せざるを得ないとした上で、13年度年末手当の支給率3.7か月分を要求し、併せて、組合間差別等のないよう公正、公明に支給することや、夏季増額の支社別、組合別適用者数及び総原資額などの資料提示を要求した。

11月28日、会社は、国労に対して支給率1.5か月分と回答し、併せて、口頭で年末増額の実施を提案した。

② 12月3日、国労は、会社に対し、夏季増額が組合間差別であったとして、年末増額は断じて認められず、その結果によっては第三者機関への申立てを準備する旨を文書で通告する一方、年末手当本体については支給率1.5か月分で妥結した。

(3) 年末増額の適用実態

12月10日、会社は、13年度年末手当を支給し、年末増額については、夏季手当支給の際と同様に適用者を決定した。また、会社は、国労組合員についても他の労働組合の組合員と同一の基準に基づいて適用したとしている。年末増額の適用状況は下表のとおりである。

なお、本件審査において、会社が年末増額の適用状況を明らかにしなかったため、下表の数値は、国労が36の現業機関の適用状況を独自に調査した結果である。

労働組合	組合員数	年末増額適用者数と適用割合(%)	
国 労	462	60	13.0

貨物労	1,017	980	96.4
貨産労	165	30	18.2
全動労	47	8	17.0
未加入者	78	18	23.1
その他	8	0	0
合計	1,777	1,096	61.7

(4) 14年度以降の状況

14年度以降、本件増額と同様の措置は実施されていない。

6 本件増額の適用基準について

(1) 本件増額の適用基準に関連するとみられる会社施策についての事実は以下のとおりである。

なお、当委員会は、会社に対し、本件増額の適用基準を明らかにするよう求めたが、会社はこれに応じなかった。

(2) 小集団活動

① 会社は、現場社員の3ないし10名程度の小集団(グループ)による能力向上、業務改善、職場活性化等を目的とした自主管理活動を小集団活動と位置づけている。

② 国労は、会社に対し、元年10月12日付けで労働条件改善に関する申入れを行った。その要求事項の中には、小集団活動について「自主的装いのタダ働きはやめること。」「発表会に対する参加は強要せず、参加した場合は正規の勤務扱いとすること。」「タダ働きの奨励、隠れ蓑となっており、勤務評価の対象となる小集団活動はやめること。」「勤務時間外の小集団活動は強制、強要せず、本来業務に支障をきたす時間内の小集団活動はやめること。」などが含まれていた。

その後、十数回に亘って上記申入れに関する団体交渉が行われ、その中で会社は、小集団活動について「あくまでも社員一人ひとりの自主的な活動」とした上で、「ポイントは自己練磨」であり「超勤措置はしない」、「人事考課への反映については、参加、不参加を含めて、あくまでも自主的活動と位置付けているので反映させない。」と回答した。

また、会社は、社員に対し、小集団活動の開始に当たって同活動が人事考課の対象になることを文書により通知したことはない。

③ 12年度の小集団活動は、会社全体で682グループ、参加社員数4,831名である。

元年と比較して、社員の参加率は、5.7 パーセント増加しているが、活動実績のないグループは、17.3 パーセントから 28.9 パーセントへ増加しており、北海道、東北及び九州支社では活動実績のないグループが存在しないのに対して、関東支社では 47.9 パーセント、東海支社では 19.0 パーセント、関西支社では 54.9 パーセントに上り、各支社での活動状況には大きなばらつきがみられる。

④ 国労の調査によると、次のような小集団活動の実態が認められた。

ア 新鶴見機関区の国労組合員は 84 名、貨物労組合員は 141 名である。

小集団活動の登録者は、12 年度には国労 3 名に対して貨物労は 122 名、13 年度は国労 3 名、貨物労 123 名であるが、貨物労組合員のうち活動実績がある者は、12 年度が 29 名(同組合員の 20.6 パーセント)、13 年度が 45 名(31.9 パーセント)である。

一方、同機関区における夏季増額適用者は、国労 20 名(同組合員の 23.8 パーセント)に対し貨物労 124 名(87.9 パーセント)、年末増額適用者は、国労 14 名(16.7 パーセント)に対し貨物労 128 名(90.8 パーセント)である。

イ 国労が 15 年 9 月に八王子総合鉄道部において行った聞き取り調査では、助役が勝手にメンバーの登録替えを行った、自分が所属するグループを知らない、自分の知らない間に完結の報告がなされていた、実体のない活動を登録した者がいた、通常業務の範疇での作業を助役が事後的に同活動の成果として取り扱ったなどの発言があった。

ウ 14 年 10 月 1 日時点で、大宮車両所においては、登録されている 13 グループのうち 9 グループが活動休止中である。

エ 田端機関区においては、小集団活動の掲示板に社内広報紙しか掲示されておらず、また、小集団活動の活動状況を示す黒板にも何ら記入がない。

⑤ 国労は、前記②の要求事項に挙げられた理由で小集団活動に反対しているが、組合員個人が自主的に参加すること自体は規制していない。

(3) 提案

① 会社では、各職場での日常業務を能率的に遂行するため、また、安全で働きやすい作業環境を作るために、社員の知恵、工夫、アイデアなどを提案する制度を公式に設けている。

提案は、各社員が用紙に記入して申請し、採用されれば褒賞金が支給されるか、現場長から支店等上級の組織に上申される。

② 国労は、提案制度の意義は評価するものの、現行の制度が社員評価の道具とされたり、社員同士の競争の道具にされる危険性を考慮して、組合員に対

して参加を指示していない。

(4) 業務研究会

① 会社では、各職場における問題をグループで研究分析した上で対策を講じ、その成果を発表会を通じて他の職場に展開する制度が存在する。

②ア 八王子総合鉄道部の国労組合員を含む社員6名は、「タキ43000形式貨車の振動防止対策」と題する研究により、12年2月16日の業務研究関東支社発表会において最優秀賞を受賞し、同年3月3日の本社発表会においても鉄道貨物協会賞を受賞した。

イ 八王子総合鉄道部の国労組合員を含む社員6名は、「入換動車の検修作業直営化への取組み」と題する研究により、15年2月6日の業務研究関東支社発表会において特別賞を受賞した。

③ 国労は、業務研究会については、小集団活動などとは異なり、業務内の活動であるとして、その実施に反対を表明したことはない。

(5) コンテナクリーンデー

会社では、12年8月中旬から9月にかけて、コンテナ清掃を行うコンテナクリーンデーを全社的に実施した。コンテナクリーンデーについては、各現業機関がそれぞれの担当を人選して業務命令を発して実施しており、勤務時間外に同業務に従事した場合には超過勤務手当が支給される。同業務はその後も継続して行われたが、各支社が独自に計画して実施しているため、実施の場所、期間、頻度等は各支社で異なっている。

上記業務は、関東支社管内では12年度から13年度にかけて約50回実施されたが、国労組合員の参加は10人に満たなかった。しかし、会社は、国労組合員が業務命令に違反して上記業務に従事しなかった事実は把握していない。

(6) クリーンアップ作戦

① 13年9月26日の経営協議会において、会社と貨物労とは、機関車及びコンテナ清掃を行うクリーンアップ作戦の実施を確認した。クリーンアップ作戦は、新労使協力宣言の主旨に基づき、10月以降準備でき次第、社員の自主参加により実施し、コンテナクリーンデーとは別に取り扱うこととなった。また、各支社と貨物労各地方本部との間で上記確認に基づき別途確認書を取り交わして実施するものとされた。

クリーンアップ作戦は、同年10月以降、各支社管内で実施された。ただし、関西支社と貨物労関西地方本部との間では9月19日に確認の上、岡山機関区でのみ9月中に開始された。

② 13年11月22日、国労は、会社に対し、クリーンアップ作戦に参加した人

数及び作業実績の提示、参加者への賃金支払い、査定対象としないこと、クリーンアップ作戦はサービス残業の違法行為であるから直ちに中止することなど6項目を申し入れた。

12月18日の団体交渉において会社は、上記申入れに対し、自主活動であり賃金は支払わないこと、査定対象とは考えていないことなどを回答した。

- ③ 国労は、機関車及びコンテナ清掃が業務として必要なものという考え方から、クリーンアップ作戦はサービス残業の制度化であって、むしろ、コンテナを利用した通運事業者に清掃義務を課している会社の営業処理手続の徹底により品質管理すべきであって、それに必要な要員、業務体制を整えるべきであると主張している。しかし、組合員個人が自主的に参加すること自体は規制していない。

7 現業機関における本件増額等の適用等の事例

(1) 田端機関区の実例

- ① 国労の調査によると、田端機関区における本件増額の適用者数等は下表のとおりである。因みに、同機関区では、国労及び貨物労以外の労働組合員は存在せず、他に非組合員の区長がいるのみであった。

ア 夏季手当

労働組合	組合員数	夏季増額適用者数と適用割合(%)	
国 労	51	9	17.6
貨物労	23	20	87.0

イ 年末手当

労働組合	組合員数	年末増額適用者数と適用割合(%)	
国 労	50	7	14.0
貨物労	23	22	95.7

- ② 田端機関区においては、13年度夏季手当の調査期間に3名(国労組合員のみ)、年末手当の調査期間に5名(国労組合員4名、貨物労組合員1名)の運転士が事故未然防止や非常時対応等に貢献したとして現場長表彰を受けた。しかし、これら国労組合員7名全員については本件増額が適用されず、貨物労組合員には年末増額が適用された。

(2) 篠ノ井総合鉄道部運転課機関車検修担当の実例

- ① 国労の調査によると、篠ノ井総合鉄道部運転課機関車検修担当における本件増額の適用者数等は下表のとおりである。また、増額が適用された国労組合員は、夏季か年末のどちらか1回のみ適用された。

なお、この他に貨物労組合員の助役 1 名がいるが、調査に協力しなかったため適用の有無は不明である。

ア 夏季手当

労働組合	組合員数	夏季増額適用者数と適用割合(%)	
国労	33	6	18.2
貨物労	1	1	100.0
貨産労	3	1	33.3

イ 年末手当

労働組合	組合員数	年末増額適用者数と適用割合(%)	
国労	33	7	21.2
貨物労	1	1	100.0
貨産労	3	0	0

② 貨物労組合員 A は 13 年 6 月 12 日から交番検査業務(国土交通省令に定められた 90 日ごとに行う車両定期検査)に配置されたが、それ以前は電気機関車のモーター管理業務に就いていたため、同日から 7 月 6 日まで見習いとして他の社員に従って業務に従事していたが、夏季増額、年末増額とも適用された。

③ 13 年 6 月の提案件数は 15 件であり、うち国労組合員の提案は 14 件、貨物労組合員(助役)の提案は 1 件であった。また、翌 7 月の提案件数は 12 件であり、うち国労組合員の提案は 7 件、貨産労組合員の提案は 5 件であった。13 年度年末手当において、上記の提案を行った 15 名の国労組合員のうち 4 名は年末増額又は本則の成績率 100 分の 5 増が適用されたが、6 月に支店上申の扱いを受けた提案を行った 2 名を含め、11 名には適用がなかった。

なお、国労組合員は、提案制度に納得できない点があるとして提案用紙に自ら記入しないため、助役が提案を集約して用紙に記入している。

(3) 隅田川保全センターの事例

① 国労の調査によると、隅田川保全センターにおける本件増額の適用者数等は下表のとおりである。因みに、同センターでは、国労及び貨物労以外の労働組合員は存在せず、非組合員は区長及び一般社員 1 名のみであった。

ア 夏季手当

労働組合	組合員数	夏季増額適用者数と適用割合(%)	
国労	15	4	26.7
貨物労	16	14	87.5

イ 年末手当

労働組合	組合員数	年末増額適用者数と適用割合(%)	
国労	15	2	13.3
貨物労	16	14	87.5

② 隅田川保全センターに勤務する貨物労組合員 B は、13 年度夏季手当の調査期間において勤務時間に遅刻したが、夏季増額が適用された。

(4) その他の事例

① 広島車両所的事例

広島車両所に勤務する貨物労組合員 C は、勤務成績が良好でないとして 13 年度夏季手当において本則の成績率 100 分の 5 減額の措置を受けたが、同時に夏季増額が適用された。

後日、関西支社の経営協議会において国労側委員が上記の事実を質すと、関西支社は「本社が決めたことであって、関西支社には責任はない。」と回答した。

② 名古屋車両所的事例

名古屋車両所に勤務する国労組合員 D は、13 年度夏季手当の調査期間中に旅行業営業活動(増収活動)によって東海支社管内でトップクラスの成績を収めて表彰を受けたが、夏季増額は適用されなかった。

③ 吹田機関区的事例

吹田機関区においては、12 年 11 月 4 日に貨物労組合員 E が信号確認ミス、13 年 2 月 28 日に同 F がバッテリー切り忘れ、同年 3 月 2 日に同 G が信号違反を犯し、E は現場長説諭に止まったが、F には厳重注意、G には訓告の懲戒処分が同年 5 月 7 日に発令された。上記 3 名は、全員夏季増額が適用されたが、年末増額は F と G には適用されず、両名は本則の成績率 100 分の 5 減の措置を受けた。

8 会社の国労組合員についての認識

会社の総務部調査役であり、労働組合担当として団体交渉や労使協議、労働協約の管理、労働委員会対応等を担当業務とする Y4 は、本件審問において、国労組合員についての認識を以下の趣旨で述べた。

(1) 国労組合員が小集団活動に積極的でない理由は、国労組合員らの「与えられた仕事さえしておけば評価は同じ」とか、同活動が「余分なこと」、「サービス残業」という考え方による、「与えられた最小限の範囲しかやらない」という姿勢ではないかと認識している。

(2) 国労組合員に本件増額適用者が少ない理由は、国労組合員に比べ、貨物労組

合員の方が日頃の勤務ぶり、すなわち勤務成績が良く、これは、業務に対する積極性等を反映した「資質的な差が生じた結果」である。

結局、所属する労働組合の方針を受けて、組合員がいかに業務に応用するか、活かしていくかということであり、全体的な比較で見ると、国労組合員は組合の方針を受けて「真面目に働いていない」と評価できる。

第3 判 断

1 申立人の主張

- (1) 会社が従来から本則の成績率の適用において国労組合員を差別していたことに加え、夏季増額が、国労との差別を盛り込み、貨物労に超低額回答を了解させるための手段として創設された経過や、その後、国労の説明要求に対し、会社が「勤務成績が優良な社員に支給する。」と抽象的な回答に終始した誠実さを欠く対応により、国労は、夏季増額について妥結することは到底できなかった。現に、夏季増額の適用者は、貨物労組合員が90パーセントに及んだのに比べ、国労組合員は10数パーセントに止まった。また、会社は、年末手当の支給においても年末増額を強行し、差別を拡大させた。

以上のとおり、本件増額については、国労の自由な選択による妥結の余地はなかったのであるから、協定を締結しなかったことが国労組合員に本件増額の適用者が少ないことの理由とはならない。

- (2) ① 国労を会社施策に協力しない労働組合と決めつけ、国労組合員がおしなべて会社施策に非協力的で勤務成績の評価が低いとする会社の主張は、不当労働行為の自認である。
- ② 会社の業務においては、他組合員ともチームを組んで相互に密接に関連する職務を遂行するのであるから、事故や勤怠の問題力式なければ勤務成績に違いは出ない。また、会社が国労組合員に本件増額適用者が少ない理由として挙げる各施策は、人事考課に反映しないと述べたもの、活動実態がないもの、国労組合員も成果を上げているものなどばかりであり、国労組合員の勤務成績が低位にあることの理由とはなり得ない。したがって、国労組合員のみが揃って低評価を受ける合理的な理由は存在しない。
- (3) 会社は、発足以来、貨物労とは労使共同宣言などにより協調する一方で、昇進差別、強制配転や新規採用者の貨物労組合員の国労の拠点職場への送り込みを行うなどして、国労を敵視する政策をとり続けてきた。結局、会社が実施した本件増額は、敵視する国労組合員を賃金面で差別し、また、組合員の不安を醸成して国労の弱体化を図ったものであるから、不利益取扱い及び支配介入に当たる。

2 被申立人の主張

- (1) 会社と国労とは本件増額について妥結していないのであるから、そもそも不当労働行為が成立する余地がない。

本件増額は組合に交換条件なり、負担を要求する内容でない上に、会社が本件増額に関する団体交渉において、適用基準(勤務成績が優良)等を明らかにし、公正な適用を明言していたにもかかわらず、国労が組合間差別を邪推して自らの選択により妥結を拒否したのであるから、本件増額が適用されないのは当然の帰結である。

なお、会社は、好意的裁量により国労組合員の一部に本件増額を適用したにすぎないから、他の労働組合の組合員とは前提を異にし、これをもって差別を論じ得るものではない。

- (2) 国労は、会社発足以来、会社の経営施策にことごとく反対、抵抗し、非協力を堅持するという特異性を有している。

国労は、悪平等意識を堅持し、顧客の信頼を裏切るストライキを繰り返すなどして経営改善努力を否定し、「フレイト 21」等の諸施策に対しても観念的建前論に固執した批判を強弁して非協力を終始しており、こうした姿勢は国労組合員に共通するものである。国労組合員は、小集団活動、提案、業務研究会、コンテナクリーンデーやクリーンアップ作戦等に積極的に参加することなく漫然と勤務し、通常業務においても助役の揚足取りを繰り返すなどして非協力を固執する者も見受けられる。畢竟、会社の経営改善への貢献を否定する国労の基本的姿勢が、国労組合員に本件増額適用者が少ないという結果を招くに至ったのである。

- (3) 国労は、労使共同宣言、昇進、人事異動、新規採用者に対する貨物労の組合加入勧誘などを挙げて、会社が国労を差別しているというが、全て誤りであり、本件増額について不当労働行為を云々される筋合いはない。

3 当委員会の判断

- (1) 本件増額の適用実態について

本件増額の適用実態については、会社が本件審査においても、これを明らかにしなかったのであるから、国労の調査結果に基づき、その実態を推認する以外ないと考える。

国労の調査対象は、13年度夏季手当では28現業機関、同年度年末手当では36現業機関であり、人数としては社員のうちの15ないし20パーセントに過ぎない。しかし、いずれの期末手当においても、本件増額の適用者は、国労組合員が10数パーセントに過ぎないのに比して、貨物労組合員は90パーセントを

超えていることが認められる(第2.4(3)①、同5(3))。

そして、会社は、国労組合員に本件増額適用者が少ないこと自体を否定せず、日頃の勤務態度等が結果に現れたと主張している。

そうすると、国労の調査結果は、概数として本件増額の適用実態を推測する根拠となり得ると考えられ、本件増額適用者の比率において、国労組合員は、貨物労組合員に比して概ね5分の1に満たないという有意の格差が認められる。

(2) 本件増額を含めた成績率の適用者選定手続について

① 本則の成績率の適用者選定手続では、現場長の作成する期末手当調書が選定の基礎となり(第2.3(2)②)、本件増額の適用者選定手続においても、会社は各支社に対して推薦調書の作成やヒアリングの実施等の指示を行っていなかったものの、本則の成績率に準じた手続がとられている(同4(3)①、同5(3))。そして、人事考課では、そのほとんどが貨物労組合員である助役が部下である国労組合員の一次考課を行い、これを基に現場長が二次考課を行って(同3(2)①)、期末手当調書を作成している。

ところで、本件増額の適用者は社員の60パーセント前後にも達している(同4(3)①、同5(3))ことからすれば、本件増額の適用に要求される基準が相当程度に低下して対象者が広範囲にわたり、人事考課の結果が同程度の者が多数に上ることが容易に考えられるから、社員の勤務への取組姿勢など、評定者の主観によるところの大きい事象が選定に影響を与えることも考えられる。そして、会社が国労組合員について会社諸施策に非協力的で、日常も漫然と勤務していると主張し、また、この主張に沿う証言を行っている(同8)ことを考慮すれば、本件増額の適用者選定手続において、国労組合員が不利に評価される可能性を否定することはできない。

② しかも、本件増額の適用者は支社が決定した(同4(3)①、同5(3))にもかかわらず、本件増額の不公正な適用が疑われる事例に関する国労の抗議に対し、関西支社が、本社が決めたことであり支社には責任がないなどと述べた事実(同7(4)①)は、明らかに本件増額の適用手続と齟齬を来たすものであり、上記①の事情を併せ考えれば、本件増額の適用者選定手続が公正に行われなかった疑いを強めるものである。

(3) 本件増額の適用基準について

① 会社の施策と本件増額適用との関係

会社は、当委員会の求めに応じず、本件増額の適用基準を明らかにしなかった(第2.6(1))が、国労組合員に本件増額の適用者が少なかった理由として、国労が会社の経営改善施策に非協力的であり、具体的には小集団活動等に積

極的に参加せず、経営改善に貢献しないことを主張している。そこで、これらの施策について、以下検討する。

ア 小集団活動

会社は、小集団活動について、国労との団体交渉において同活動が自主的なものであり、人事考課には反映させない旨を回答している(同6(2)②)。

また、12年度の小集団活動の実態を見ると、活動実績のないグループは、全体で約30パーセント、関東及び関西支社では約半数に上っている反面、北海道など3支社では存在しないなど地域的に活動状況に相当の格差が現れている(同③)。現に、一部の現業機関における国労の調査結果であり、13年度期末手当の調査期間外であるが、小集団活動がほとんど行われていないとか、形式的にしか参加していない社員が多数存在することを窺わせる事実も認められる(同④イないしエ)。

さらに、小集団活動への参加者の大半は貨物労組合員と考えられるものの、上記のような活動実態が認められるにもかかわらず、本件増額は貨物労組合員の約90パーセントに適用されており、同増額の適用と小集団活動の実績との相関関係も見出すことができない。現に、新鶴見機関区での実態もこのことを裏付けているといえる(同④ア)。

したがって、小集団活動への社員の参加実績をもって本件増額の適否を判断することは、合理性を欠く面があるといわざるを得ない。

イ 提案

篠ノ井総合鉄道部運転課機関車検修担当において、提案実績のある国労組合員のうち7割以上に本件増額が適用されておらず、ましてや支店上申扱いの提案を行った国労組合員ですら適用されていない例がみられる(同7(2)③)ことからすれば、そもそも提案の実績が本件増額の適否の判断根拠であったか疑問であり、少なくとも、その適用基準の中では大きな比重を占めていなかったとみるべきである。

ウ 業務研究会

国労が立証した範囲では、13年度夏季手当及び同年末手当の調査期間中の事例がないが、少なくとも、小集団活動、提案、コンテナクリーンデー及びクリーンアップ作戦とは異なり、国労は業務研究会の実施に反対しておらず、実態としても国労組合員が同研究会への参加に消極的であるともいえない(同6(4))。

エ コンテナクリーンデー

会社では各現業機関が人選の上、業務命令を発してコンテナクリーンデー

一を実施しており、国労組合員が業務命令に違反して同業務に従事しなかった事実は認められない(同6(5))。そうすると、国労組合員がコンテナクリーンデーに従事しなかったのは、単に会社の人選の結果とすることができるから、同業務への参加実績は、国労組合員を劣位に評価する根拠としては薄弱というべきである。

オ クリーンアップ作戦

クリーンアップ作戦は、会社と貨物労との間の確認書により自主的に実施されるものであり、賃金支払いもなく、人事考課における査定対象ともしないものであった(同6(6)①②)。

また、クリーンアップ作戦は、13年度夏季手当の調査期間には実施されておらず、同年度年末手当の調査期間においてもわずかに岡山機関区で1か月に満たない実績があるのみである(同①)。

このことからすれば、クリーンアップ作戦への社員の参加実績をもって、本件増額の適否を判断するのは適切でないというべきである。

カ 増収活動

13年度夏季手当の調査期間中に旅行業営業活動によって支社管内でトップクラスの成績を収めた名古屋車両所の国労組合員に対しても夏季増額が適用されていない事実(同7(4)②)が認められる。この事実からすれば、会社が強く主張する経営改善施策への貢献度というものがいかなる基準によって判断されているのか大いに疑問である。

② 通常業務等と本件増額適用との関係

ア 表彰、懲戒等及び勤怠

13年度夏季手当及び同年末手当の調査期間において事故の未然防止や非常時対応等により表彰を受けた田端機関区の7名の国労組合員全員に本件増額が適用されなかった事例(同7(1)②)が認められる。

他方、貨物労組合員には、懲戒処分に相当する事故を惹起したが、直後の夏季手当で夏季増額が適用された吹田機関区の事例(同(4)③)、夏季手当において勤務成績不良による本則の成績率100分の5減を適用されているにもかかわらず同時に夏季増額が適用された広島車両所の事例(同(4)①)、また、夏季手当の調査期間において勤務時間に遅刻したが、夏季増額が適用された隅田川保全センターの事例(同(3)②)が認められる。

これらの事例においては、国労組合員の業務上の成果が本件増額に考慮されていない反面、明らかに「優良な社員」とはいえない貨物労組合員に対しては本件増額が適用されており、支社における本件増額の適用者選定

手続の結果が貨物労組合員に有利に働いているといわざるを得ず、また、これらの事例が複数の支社に及んでいることからすれば、会社の人事考課制度の運用の公正性にも疑念を抱かざるを得ない。

イ 見習い業務

調査期間に見習業務に就いていた貨物労組合員に年末増額が適用された篠ノ井総合鉄道部の事例(同(2)②)をみると、当該貨物労組合員の業務遂行に対する姿勢や業務の成果がどのようなものであったか定かではないものの、本件増額の適用基準として、通常業務における技量や責任が適正に評価されていないのではないかとの疑問が生じる。

- ③ 上記①及び②は、本件増額の適用対象である「優良な社員」か否かの判断根拠の全てとも考えられず、断片的な事実といえなくもないが、全体として、貨物労組合員に有利な施策が重点的に評価され、他方、国労組合員の会社施策への対応や日常業務における成果や業績は軽視されている傾向がみられる。殊に、クリーンアップ作戦は、13年度期末手当の調査期間において岡山機関区でのみ実施された施策であるにもかかわらず会社の主張に含まれており、これが貨物労との申合せにより実施された施策であることを考えれば、本件増額の適用基準とする妥当性は見出せない。

したがって、本件増額の適用者選定手続が公正に実施されたとはいえず、貨物労組合員に有利な取扱いがなされたといわざるを得ない。

(4) 本件増額に関する会社の説明

国労は、13年度夏季手当の支給に当たって、夏季増額の公正な適用を確認するため、会社に対して夏季増額を行う理由、適用基準等の説明を求めたが、会社は、優良な社員に適用する、優良な社員とは優秀な社員より広い意味を持っているなどと抽象的に回答するのみで、具体的な適用基準、適用対象者数や原資等を一切明らかにしなかった上、同手当支給後に至っても適用者数すら明らかにしなかった(第2.4(2)①、同(3)②)。また、年末手当においても、国労が夏季増額を不当労働行為と疑い、年末増額の実施に反対して、改めて夏季増額の適用者数等を明らかにするよう要求しているにもかかわらず、それには全く回答することなく、夏季増額と同一内容の年末増額を実施している(同5(2)(3))。

ところで、会社が主張するように、本件増額は、国労に交換条件や新たな負担を生じさせるものではないが、これが賃金規程に定めのない臨時措置であり、しかも、本則の成績率に準じて人事考課によって適用者が選定されるものである以上、従来から本則の成績率の適用における組合間差別の発生を主張してい

る国労(同3(2)④)が、新たな組合間差別の発生を危惧して(同4(2)①、同5(2)①)本件増額の詳細を確認した上で妥結したいと考えるのは、会社として十分予測し得るところである。しかるに、上記のような会社の対応は、国労の危惧を払拭するものではなく、国労に対して交渉の前提となる情報を提示して、本件増額を公平、公正に実施するとの説明を尽くしたとは到底いえないばかりか、妥結か否かの二者択一を迫る極めて硬直的な態度というべきであり、自らが提案した賃金に関する新たな措置について、労働組合との妥結を模索する態度として誠実とはいえない。

(5) 会社の不当労働行為意思の存否について

会社は、貨物労とは数次にわたり労使共同宣言などを取り交わして労使協調を確認し、また、現代表取締役自らが一企業一組合を標榜する一方で、名指しこそしないものの、前代表取締役が「ストをすところもある。・・・そうしたグループはキッチンと分けて考えていかなければならない・・・」と述べたり、貨物労との協力宣言や覚書において殊更に「旧国鉄体質・意識を払拭」し「抜本的に改革」すると述べたりしている(第2.2(1)ないし(5))。

また、国労と会社との間では、2年のダイヤ改正に伴う人事異動や7年の昇進について不当労働行為事件が当委員会ないし中央労働委員会で係属中であり、未だ対立が続いているといえる(同2(6))。

しかも、会社は、国労が会社発足以来、会社の施策に非協力を堅持し、経営改善に貢献しない特異性を有する集団であると主張し、本件審査においても、国労組合員は、与えられた業務の最小限の範囲しかやらないとか、国労組合員と貨物労組合員の間には資質的な差が生じているとか、国労の方針を受けて全体的な比較でみると真面目に働いていないなどという強い認識を明らかにしていることからすれば、会社が国労を強く嫌悪していることは容易に推測することができる。

(6) 本件増額について未妥結であることについて

ところで、会社は、本件増額について国労との間で妥結していないのであるから、不当労働行為が成立する余地がないと主張している。

しかし、会社は、自ら主張する本件増額を適用する根拠たる国労との協定が存在しないにもかかわらず、国労組合員に対してもこれを適用し、しかも、適用においては貨物労組合員とは異なる基準を用いたとの主張も疎明もしておらず、むしろ全社員を同一の基準により取り扱ったことを前提として、結果として国労組合員に適用者が少なかったと主張しているのである。そうすると、そもそも妥結の有無は問題とはなり得ないというべきであり、会社の主張は前提

を欠き失当である。

(7) 不当労働行為の成否について

本件増額の適用者は、国労組合員が 10 数パーセントに過ぎないのに比して、貨物労組合員は 90 パーセントを超え、極めて大きな格差が発生していることについて、会社は、国労組合員の日頃の勤務態度等が結果に現れたと主張している。しかし、本件増額の適用者選定手続には公正性に疑いがあり(前記判断(2))、現に、本件において当事者が主張、立証した範囲では、本件増額の適用が貨物労組合員に有利な取扱いがなされたといわざるを得ない(前記判断(3))。これに加え、本件増額の導入に当たって会社が国労に対してとった誠実さを欠く対応(前記判断(4))、及び会社の国労に対する嫌悪の情(前記判断(5))を併せ考えれば、本件増額の適用結果は、会社が協調する貨物労組合員を有利に取り扱い、嫌悪する国労組合員には適用を少数に止めることによって、国労の影響力を減殺し、また、国労が弱体化することを企図した支配介入であると判断せざるを得ない。

4 救済方法について

本件における救済としては、会社全体の本件増額の平均適用率(本件増額適用者数を期末手当支給対象者数で除した数)を算出し、国労組合員に対する適用率も当該平均適用率とするのが妥当であると考えるので、主文第 1 項のとおり命ずることとする。

また、組合は、陳謝文の交付、掲示及び社内報への掲載を求めているが、本件における救済としては、主文第 2 項の程度で足りると考える。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が国労組合員に対して本件増額を不公正に適用したことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する。

よって、労働組合法第 27 条の 12 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 17 年 4 月 5 日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三