

# 命 令 書

平成 5 年(不再)第 9 号事件

再 審 査 申 立 人

平成 5 年(不再)第 10 号事件 国鉄西日本動力車労働組合

再 審 査 被 申 立 人

平成 5 年(不再)第 9 号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成 5 年(不再)第 10 号事件 西日本旅客鉄道株式会社

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の平成 5 年(不再)第 9 号及び同第 10 号事件(初審広島県労委平成元年(不)第 1 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 9 月 7 日第 16 回第二部会において、第二部会長公益委員菅野和夫、公益委員曾田多賀、同佐藤英善、同尾木雄、同野崎薫子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 初審命令主文第 1 項ないし第 3 項を取り消し、これに係る本件救済申立てを棄却する。
- 2 国鉄西日本動力車労働組合の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要

- 1 本件は、西日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」)が、①昭和 63 年度昇給において、国鉄西日本動力車労働組合(以下「組合」)の執行委員長である X1(以下「X1」)及び広島支部長である X2(以下「X2」)に対し、通常 1 年に 4 号俸とされている昇給を 1 号俸減じ、3 号俸の昇給としたこと、②X1 及び X2 の同年度夏季手当並びに X1 の同年度年末手当を 5%減額したこと、③組合が提案した「団体交渉に関する協約(案)」、「社員の組合活動に関する協約(案)」及び「組合事務所と組合掲示板の貸与に関する協約(案)」(以下「三協約」)に関して、「総合労働協約」の締結が前提であるとして、組合が申し入れた団体交渉に応じないこと、④別組合に

は組合事務所及び組合掲示板を貸与しながら、組合には貸与しないこと、⑤組合がストライキ実施時の集会のため使用を求めた三次駅の構内駐車場(以下「本件駐車場」)の使用を許可せず、他方、西日本旅客鉄道労働組合三次運転区分会が組合のストライキを妨害するために開催した集会に講習室の使用を許可して、組合の争議行為に介入したこと、⑥会社の Y1 三次運転区長(以下「Y1 区長」)が職場におけるビラ配布を妨害したり、ビラの内容に介入したこと、⑦同区長が「一企業一組合が会社の方針である。」と発言したことが、上記①及び②は労働組合法第 7 条第 1 号の、③は同条第 2 号の、④ないし⑦は同条第 3 号の不当労働行為であるとして、平成元年 1 月 11 日、広島県地方労働委員会(以下「広島県労委」)に救済申立てがなされた事件である。

2 広島県労委において、組合が請求した救済の内容は、要旨、次のとおりである。

イ X1 に対する昭和 63 年度昇給、同年度夏季一時金及び年末一時金の減額支給分並びに X2 に対する同年度昇給及び同年度夏季一時金の減額支給分を支払うこと。

ロ 組合が申し入れた三協約について、「総合労働協約」の締結を前提とせず、団体交渉に応じること。

ハ 次の行為を行わないこと。

① 組合に組合事務所及び組合掲示板を貸与しないこと。

② 組合の組合員が行う職場内でのビラ配布を妨害すること。

③ 組合の正当な争議行為を妨害すること。

④ Y1 区長が X1 執行委員長に対し「一企業一組合が会社の方針である。」といった発言を行うことにより組合運営に介入すること。

ニ 陳謝文の交付・掲示及び新聞紙上への掲載

3 広島県労委は、平成 5 年 2 月 10 日、上記 1 の救済申立て事項のうち、①及び②については不当労働行為に当たるとして、X1 及び X2 に対する昭和 63 年度昇給を 1 号俸加算し 4 号俸昇給したものとしての取扱い、これに伴うバックペイ、X1 に対する昭和 63 年度夏季一時金及び同年度年末一時金の減額支給分の支払、X2 に対する同年度夏季一時金の減額支給分の支払並びにこれらに関する文書交付を命じ、その余の救済申立ては棄却した。

これを不服として、組合は、同月 22 日、初審命令の棄却部分を取り消し、上記 2 のロ、ハ及びニどおりの救済を求めて、会社は、同月 24 日、初審命令の救済部分を取り消し、組合の救済申立ての棄却を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

## 第 2 争 点

- 1 会社が、X1 及び X2 に対し、昭和 63 年度昇給における昇給を 1 号俸減じたことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するか。
- 2 会社が、X1 及び X2 の昭和 63 年度夏季手当並びに X1 の同年度年末手当を 5%を減額したことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するか。
- 3 組合が、三協約に関して申し入れた団体交渉に関する会社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するか。
- 4 会社が、組合に組合事務所及び組合掲示板を貸与しないことは、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するか。
- 5 会社が、組合において昭和 63 年 9 月 3 日にストライキ実施時の集会のために使用を求めた本件駐車場の使用を許可しなかったこと及び西日本旅客鉄道労働組合三次運転区分会に同月 2 日に講習室の使用を許可したことは、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するか。
- 6 組合のビラ配布に対する Y1 区長の言動は、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するか。
- 7 Y1 区長は、「一企業一組合が会社の方針である。」と発言したことがあるか。あるとした場合、このことが労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するか。
- 8 本件初審命令の救済方法は妥当か。

### 第 3 当事者の主張要旨

- 1 組合(再審査申立て事項(争点 3 ないし 8)に係る組合の主張)

- (1) 争点 3 について

初審命令は、会社は、組合に対し本件交渉事項について不誠実交渉を行っていたものとはいえないとするが、当該判断は会社の主張を一方的に聞き入れたものであり、事実を誤認している。

- (2) 争点 4 について

組合が「総合労働協約」の締結を拒否しているのは、同協約の中には組合の運動路線の変更を強いるものが含まれているからである。会社が「総合労働協約」未妥結を理由に組合事務所及び組合掲示板の貸与を拒否することは運動路線いかんによって組合の弱体化を図るもので、許されない。また、他の労働組合には組合事務所及び組合掲示板を貸与しているのであるから、組合に貸与しないことは、組合の弱体化を狙った支配介入である。

- (3) 争点 5 について

本件駐車場の使用はストライキ集会のためであり、争議中にあつては労働者の権利は日常よりも強く保護されること、会社はロックアウトの宣言をしていなかったことから、会社は、会社施設利用について受忍義務を負う。

会社が、会社施設について、施設管理上の合理的な制限を設けることは必ずしも違法ではないが、本件駐車場の使用は日曜日であり、駐車場の使用はほとんどなく、業務に与える影響はなかった。初審命令は、「安全と秩序維持」をいうが、昭和63年9月4日のストライキ時に行われたストライキ集会は整然と行われたことから、このことが集会不許可の理由とはならない。

(4) 争点6について

Y1 区長は、組合結成以来組合を嫌悪し、X1 に対し、職場内でのビラ配布を妨害し、その記載内容への介入を行った。

会社施設内におけるビラ配布に許可を必要とするという初審判断は、労働組合の団結権を保障した憲法第28条の精神に反するといわざるを得ず、企業内組合活動を事実上認めないに等しく、不当である。

(5) 争点7について

当時執行委員長であった X1 に対する Y1 区長の「一企業一組合が会社の方針である。」との発言は、組合結成間もない組合への破壊攻撃であったが、この発言の事実を認めない初審判断は不当である。

(6) 争点8について

組合の組織破壊を企図した会社は社会的制裁を受けるべきであること、組合には組合掲示板が貸与されていないことからすれば、初審命令が会社に対する陳謝文の交付及び掲示、新聞紙上への掲載を認めなかったことは不当である。

2 会社(再審査申立て事項(争点1、2)に係る会社の主張)

争点1、2について

X1 及び X2 に対する昭和63年度昇給の減及び一時金の減額は、同人らが各査定  
の調査対象期間(以下「本件調査対象期間」)において、勤務成績が不良であった  
ために各減額の評価を受けたということ以外に理由はなく、このことは、会社が  
提出した証拠によって明らかである。以下のとおり、初審命令には、事実認定と  
判断において過誤があり、取消しを免れない。

イ 初審命令は、いたずらに「社員育成台帳(C)」の提出にこだわって判断を誤ったものである。同台帳は、現場長が、「社員育成台帳(B)」記載の社員の具体的事実ないし事象等を対象に評価し、作成するものであるが、会社の勤務成績等の評価に当たっての参考資料にしかすぎず、特に重要な役割を持つ資料ではない。また、同台帳の内容は、管理者の「評価」であるから、これを公表すると、管理者と被評価者らとの間に不測又は不必要な摩擦が生じるおそれがあり、管理職が言われなき批判や非難等を受け、職場内の紛争・混乱を発生させる。X1、X2 の本件に係る勤務成績は、初審及び再審査で提出した各証拠により明らかで

ある。

- ロ X1、X2 の勤務状況等をみると、他の社員に比して際だった問題点として、上司の業務上の注意・指示を無視・反発し従わない、勤務時間中に無断職場離脱する、「経営理念」の説明会に遅れる、危険予知トレーニング・指差喚呼訓練の参加を拒否する、勤務時間中や会社施設内で組合活動を行う、組合ビラに連絡先として会社の業務用電話番号を明記し、現場長が注意・指導しても従わない等を挙げることができる。当時、三次運転区においては、職場規律の確立と就業規則の周知徹底、安全の基本動作の徹底と定着等 4 点について最重要課題として取り組んでいたが、これら両名の勤務態度は、これを無視し、反発するものであった。したがって、会社が、本件において、両名を「勤務成績が特に良好でない者」又は「勤務成績が良好でない者」に該当すると評価したことは相当である。

なお、会社の査定基準は通常広く用いられている基準であり、合理的なものであること、会社の考課査定は、現場の管理者らが合議により査定し、さらに支社人事課は現場長とのヒアリングを行い、その結果について内部討議を行って、支社全体の観点から考課査定が適正であるかを検討する等、公正かつ合理的なものである。

- ハ 初審命令は、会社は西労組を中心とする一企業一組合の方針のもとに組合を嫌悪していた旨認定しているが、初審命令は、次のとおり事実を誤認している。

- ① 昭和 62 年 7 月の会社文書「当面の労働情勢に対する会社の見解」は、経営基盤を確立しなければならない会社発足当初の組合分裂騒ぎに際して、社員の動揺を起ししかねないことを憂慮し、当該分裂騒ぎを対象に当該労働組合関係者に向けて発出した文書であり、一般的な労働対策として、西日本旅客鉄道労働組合に統合されるべきである旨の見解を公表したものではない。
- ② 「労使共同宣言」は、各労働組合の自主性を尊重して提案し、これに合意した労働組合との間で締結したにすぎない。会社は、いずれの労働組合とも団体交渉、労働協約等において公平な取扱いをしており、初審命令も本件救済申立てに対し、このことを認めるところである。
- ③ X1 の「社員育成台帳(B)」に、同人の組合活動に関する事柄等を記載したことについては、勤務上の事柄に直接又は間接に関係するか、あるいは勤務上のことを説明するために必要な範囲で記載したものであって、理由があり、これを組合嫌悪の故と捉える初審の見方は失当である。

#### 第 4 当委員会の認定した事実

##### 1 当事者等

- (1) 組合は、昭和 62 年 6 月 7 日、会社と申立外日本貨物鉄道株式会社(以下「貨物鉄道」)に勤務する労働者等によって結成された労働組合であり、本件救済申立て時の組合員は 8 人である。

また、結成と同時に国鉄動力車労働組合総連合(以下「動労総連合」)に加盟している。

なお、動労総連合は、昭和 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団体である。

イ 本件で賃金の支給に関して、組合が救済を求めている X1 は、昭和 29 年に日本国有鉄道(以下「国鉄」)に、同 62 年 4 月に会社に採用され、三次運転区機関士及び同車両技術係等を経て、本件救済申立て時においては、三次運転区でボイラーの監視業務に就いていた。

ロ 本件で賃金の支給に関して、組合が救済を求めている X2 は、昭和 42 年に国鉄に、同 62 年 4 月に会社に採用され、三次運転区気動車運転士等を経て、本件救済申立て時においては、三次運転区で運転士として勤務していた。

- (2) 会社は、昭和 62 年 4 月 1 日、日本国有鉄道改革法に基づき、国鉄が経営していた旅客鉄道事業のうち、本州の西日本地域における事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員は本件救済申立て時には約 51,300 人である。

会社は、その支社の一つとして広島支社(以下「支社」)を設け、その現業機関として駅、保線区、運転区等を置いている。

なお、貨物鉄道は、国鉄が経営していた貨物鉄道事業を承継して設立された株式会社である。

- (3) 会社には、組合のほか、国鉄労働組合(昭和 22 年 6 月 5 日結成。本件救済申立て時、組合員約 37,300 人。以下「国労」)所属の国鉄労働組合西日本本部(昭和 62 年 3 月 3 日結成。本件救済申立て時、組合員約 7,700 人。以下「国労西日本本部」)、全日本鉄道労働組合総連合会(昭和 62 年 2 月 2 日結成。本件救済申立て時、組合員約 124,000 人。結成当時の略称は、鉄道労連であったが、その後 JR 労連に変更された。以下「鉄道労連」)所属の西日本旅客鉄道労働組合(昭和 62 年 3 月 14 日結成。本件救済申立て時、組合員約 28,600 人。結成当時の略称は、西鉄労であったが、その後 JR 西労組に変更された。以下「西労組」)、日本鉄道産業労働組合総連合(昭和 62 年 2 月 28 日結成。本件救済申立て時、組合員約 22,600 人。)所属の西日本鉄道産業労働組合(昭和 62 年 1 月 30 日結成。本件救済申立て時、組合員約 10,100 人。以下「西日本鉄産労」)、全国鉄動力

車労働組合連合会(昭和49年3月31日結成。本件救済申立て時、組合員約1,400人。)所属の全国鉄動力車労働組合西日本地方本部(昭和49年3月31日結成。本件救済申立て時、組合員約290人。以下「全動労西日本地本」)等の労働組合がある。

## 2 本件に係る労使事情

- (1) 昭和58年6月、日本国有鉄道再建監理委員会が設置され、同委員会は、同60年7月、「①国鉄の旅客鉄道部門を6旅客鉄道会社に分割する、②貨物部門を全国1社制とする」等を骨子とする「国鉄改革に関する意見」を政府に提出した。これを受けて政府は、国鉄改革関連法案を国会に提出し、「日本国有鉄道改革法」等の8法案が同61年11月28日に成立し、翌12月4日に公布された。

こうして、国鉄の行っていた事業の大部分は、同62年4月1日をもって6旅客鉄道会社等の新事業体に引き継がれることとなった。

- (2) 上記国鉄の分割民営化の方針に対し、国鉄動力車労働組合(以下「動労」)は、当初これに反対する立場をとっていたが、その後、動労及び鉄道労働組合(以下「鉄労」)等の組合は、昭和61年1月13日、国鉄との間に「労使共同宣言」(第一次労使共同宣言)を締結した。さらに、これらの組合と国鉄は、同年8月27日、国鉄の分割民営化を推進し、経営定着まで争議権の行使を自粛すること等を内容とする第二次労使共同宣言を締結し、国鉄改革に向けて連携、協力関係の度を深めていった。

これに対し国労は、国鉄の分割民営化に反対するとの立場を取り続け、国鉄との間に第一次及び第二次労使共同宣言を締結せず、国鉄とは対立する状態にあった。

同62年2月2日、動労及び鉄労等の組合によって鉄道労連が結成された。

- (3) 昭和62年4月1日、会社の開業式においてY2副社長は、「経営を進めるに当たりまして大切なことは、労使関係の安定であると思います。労使が互いに協調し、社業の発展に専心努めねばなりません。それは国鉄時代に労使でかわした第一次、第二次労使共同宣言の延長線上にこそ可能と思います。あの宣言の精神を大切にし、今後の労使関係を築いていきたいと思います。」と述べた。
- (4) X1は、国鉄に採用された昭和29年に、動労の前身である日本国有鉄道機関車労働組合に加入した。その後同人は、動労の三次支部書記長及び同委員長等の役職に就いていたが、動労広島地方本部は、同人らが国鉄・民営分割化反対の活動を続けること等が、動労の方針に反するものとして、同62年5月17日、同人の除名処分を決定した。

同日、組合の結成準備会が同人らによって発足した。

同人は、同月 22 日付けで、「声明」と題するビラを「動労三次支部 X1 外動労組合員有志一同」の名前で、三次運転区の社員ロッカーに投げ入れた。

この声明には、「私は、不当な「除名処分」攻撃と対決する。今の「動労」方針では、労働者の生活と権利は守れない。」「新会社(JR)は、労働者の差別と選別をますます拡大する。」「職場・当局の恫喝と差別を許すな！！」、「当局と一体となった「鉄道労連」と決別し、労働者の誇りをとり戻すために立ち上がろう！！」という項目が掲げられていた。

(5) 昭和 62 年 6 月 7 日、X1 及び X2 外 5 人によって組合が結成された。

X1 は、組合の執行委員長となり、本件救済申立て時においても同職に就いていた。

X2 は、国鉄に採用された同 42 年に動労に加入し、同三次支部青年部常任委員及び同青年部長等の役職に就いていたが、組合の結成と同時に組合の会計監査委員となり、同 62 年 9 月には組合の広島支部の支部長に、同 63 年 11 月には三次地区労事務局長に就いていた。

組合は、同月 15 日付けで会社に対し、組合を結成したことを文書で通知した。この文書には、「1987 年 6 月 7 日、広島市労働会館において、国鉄動力車労働組合の歴史と伝統を正しく継承し、組合員の労働条件の改善、生活の向上と基本的人権の確立をはかり、……世界平和と社会主義社会の実現のために寄与することを目的として、新たに国鉄西日本動力車労働組合を結成しました…」と記載されていた。

(6) 会社は、昭和 62 年 7 月 4 日、会社の各職場に、「当面の労働情勢に関する会社の見解(以下「会社の見解」)」と題する次の文書を掲示した。

「西日本旅客鉄道(株)が発足して 3 ヶ月が経過したが、厳しい経営環境の中社員一丸となって活力ある会社づくりに努力しているところである。会社としては、JR 西日本の発展のためには相互の理解と信頼に基づいた新しい労使関係の確立が何よりも重要であるとの認識にたち、去る 6 月 6 日、西日本鉄労、西日本鉄輪会との連名で労使共同宣言を締結し労使が一致協力して経営基盤の確立に向け取り組んできたところである。今回の鉄道労働組合の鉄道労連からの脱退については、基本的には組合間の問題であり各々の組合が自らの判断で行うべきで、会社に関与すべきものではないが、これまでの一企業一組合に向けての関係者の努力がこれによって減殺されるとすれば、単に組合間の問題にとどまらず会社の今後の経営に影響なしとしない。とりわけ JR 西日本においては、労使共同宣言の締結に関係した各組合間において今日まで円滑に進んできただけに、中央における鉄道労働組合のこの決定は誠に残念でならない。会社とし



ては、これまで同様、一企業一組合の方向は安定した労使関係の形成・社業の発展の上で重要であるという考えにかわりはなく、今日の問題が統一への一過程として小異を捨て大義に基づき克服されることを期待している。」

### 3 X1 及び X2 に対する昭和 63 年度昇給の減

- (1) 社員の昇給及び期末手当の増減については、会社の就業規則第 130 条において、「社員の賃金に関する事項は、賃金規程の定めるところによる。」とされており、会社の賃金規程では、昇給に関し次のとおり定めている。

「(昇給の意義)

第 19 条 昇給とは、社員の基本給を基本給表により増額することをいう。

(昇給の実施日)

第 20 条 昇給は、毎年 4 月 1 日に実施する。

(昇給の所要期間及び昇給額)

第 22 条 昇給の所要期間は 1 年とし、その昇給は、4 号俸(以下「所定昇給号俸」という。)以内とする。(以下、略。)

(昇給の欠格条項)

第 24 条 昇給所要期間内において、別表第 8 に掲げる昇給欠格条項(以下「欠格条項」という。)に該当する場合は、当該欠格条項について定める号俸を昇給号俸から減ずる。(以下、略。)

(昇給の実施)

第 26 条 昇給は、前年 4 月 1 日から当年 3 月 31 日までの調査期間内における社員の平素の勤務成績を十分調査して行う。(以下、略。)

- (2) 会社は、昭和 63 年 4 月の昇給(以下「本件昇給」)において、X1 及び X2 に対して、会社の賃金規程第 24 条の別表第 8(初審命令書別紙 1)に掲げる昇給欠格条項の「勤務成績が特に良好でない者」に該当するとして、所定昇給号俸の 4 号俸から 1 号俸減じて 3 号俸の昇給とした。

この 1 号俸減は、X1 については 1,300 円の、X2 については 1,400 円の減額に当たる。

### 4 本件昇給に係る勤務成績の考課査定の方法

- (1) 会社は、昭和 63 年 4 月 12 日付けで各現場長に対し、本件昇給に係る調書として、「勤務成績上位者総括表」、「勤務成績下位者総括表」、「社員育成台帳(B)」、「社員育成台帳(C)」、「社員育成会議記録表」等を作成の上、同月 18 日までに支社人事課へ提出するよう通知した。
- (2) 「社員育成台帳(B)」の様式は、初審命令書別紙 2 のとおりであり、この様式に従い、社員の日常の職務における行動をできるだけ詳しく記載することとさ

れていた。

「社員育成台帳(C)」の様式は、初審命令書別紙3のとおりであり、この様式に従い、「社員育成台帳(B)」の記載事項を含めて、調査期間中の社員の勤務状況を業務遂行能力、執務態度及び業務実績の視点から点数で評価し、記載することとされていた。「社員育成台帳(C)」には、上記の視点から10項の「評価事項」が設けられており、社員の勤務成績は、各「評価事項」ごとに設けられた「評価の目安」及び各「評価事項」に共通の「評価基準」に従って、各「評価事項」ごとに点数で評価されるものとなっていた。各「評価事項」についての評価点を合計したものは、「評価計(評価ランク)」欄に記載され、その合計点によって「評価計ランク A:100~90点、B:89~70点、C:69~50点、D:49~30点、E:29~10点、F:9~0点」が決定された。

- (3) 本件昇給に係る「勤務成績上位者総括表」及び「勤務成績下位者総括表」の様式は、それぞれ初審命令書別紙4及び同別紙5のとおりである。

上位者及び下位者の選考は、社員育成台帳等を基に行い、上記総括表(以下「総括表」)への記入人員は、それぞれの各箇所の調査対象人員に対して、勤務成績上位者20%(調査対象期間内において勤務成績が上位20%に入る社員)、勤務成績下位者10%(調査対象期間内において勤務成績が下位10%に入る社員)とされていた。

上位者又は下位者は、成績順位に従って総括表に記入されることになっており、これは、調査対象期間内の総合順位により、上位又は下位から順に記入することとされていた。

上位者及び下位者の選考並びに成績順位の決定は、「社員育成台帳(C)」の総合点によって行われた。

また、総括表の「育成台帳(C)」欄には、「社員育成台帳(C)」による上期、下期及び年度の評価点数を記入することとされ、「箇所長意見」欄には、選考に当たったの意見とともに、賃金規程第23条(抜てき昇給)又は賃金規程別表第8第4項(勤務成績が特に良好でない者)の適用についての考え方も併せて記入することとされていた。

- (4) 本件昇給についての三次運転区における調査対象人員は、92人であり、下位者として選考された者は9人であった。

X1及びX2は、下位者として「勤務成績下位者総括表」に記載された。同表に記載されたこの二人の成績順位、「社員育成台帳(C)」の評価点数及び評価計ランクは、次のとおりであった。

	成績順位	育成台帳(C)、評価計ランク		
		上期	下期	年度
X1	1	18	19 E	18 E
X2	2	29	26 E	26 E

また、本件昇給について、三次運転区における調査対象人員の評価計ランクは、次のとおりであった。

調査対象人員	A	B	C	D	E	F
92人	11	27	42	10	2	-

- (5) 現場長から支社人事課へ上記調書が提出された後、同課は、各業務機関ごとに現場長を中心にヒアリングを実施した。

ヒアリングの際、同課担当者は、個々の社員の勤務状況の外、各現場ごとの職場管理状況や社員管理状況等も把握し、ヒアリング調書を作成した。

さらに、支社人事課では、上記ヒアリングの結果を持ち寄って、同課ヒアリング担当者による内部討議が実施され、各現業機関との社員の昇給について増減の適用者案が決定された。さらに、同課は、各現場長の意見を聴取し、それに基づく調整を行った上で、決定権者である支社長により、本件昇給の増減が適用される社員が決定された。

## 5 X1 及び X2 に対する昭和 63 年度期末手当の減額

- (1) 会社の賃金規程では、期末手当に関し次のとおり定めている。

「(調査期間)

第 145 条 調査期間は、夏季手当については前年 12 月 1 日から 5 月 31 日まで、年末手当については 6 月 1 日から 11 月 30 日までとする。

(支給額)

第 146 条 期末手当の支給額は、次の算式により算定して得た額とし、基準額については、別に定めるところによる。

$$\text{基準額} \times (1 - \text{期間率} \pm \text{成績率}) = \text{支給額}$$

(成績率)

第 148 条 第 146 条に規定する成績率は、調査期間内における勤務成績により増額、又は減額する割合とする。

2 成績率(増額)は、調査期間内における勤務成績に応じて、次のとおりと

する。

ア 勤務成績が特に優秀な者……………10/100 増

イ 勤務成績が優秀な者…………… 5/100 増

3 成績率(減額)は、調査期間内における懲戒処分及び勤務成績に応じて、次のとおりとする。

ア 出勤停止……………10/100 減

イ 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者…………… 5/100 減

(2) 会社は、昭和 63 年 7 月 1 日に昭和 63 年度夏季手当(以下「本件夏季手当」)を、同年 12 月 9 日に同年末手当(以下「本件年末手当」、本件夏季手当と併せ、以下「本件期末手当」)を社員に対しそれぞれ支給した。

X1 及び X2 は、本件夏季手当の支給において、また、X1 は、本件年末手当の支給において、それぞれ会社の賃金規程第 148 条第 3 項イの「勤務成績が良好でない者」に該当する者として、成績率について 5/100 減とされ、X1 は、本件夏季手当で 31,952 円を、本件年末手当で 26,082 円を、X2 は、本件夏季手当で 42,602 円を減じられた。

なお、X1 は、本件救済申立て後の平成元年度夏季手当においても減額支給を受けたが、これを除き、X1 及び X2 は、本件救済申立て以降本件再審査最終時まで、昇給の減及び期末手当の減額支給を受けたことはない。

6 本件期末手当に係る考課査定等

(1) 会社は、昭和 63 年 5 月 26 日付けで各現場長に対し、本件夏季手当の支給に係る調書として、「勤務成績上位者総括表」、「勤務成績下位者総括表」、「社員育成台帳(B)」、「社員育成台帳(C)」及び「社員育成会議記録表」を作成の上、同年 6 月 6 日までに支社人事課へ提出するよう通知した。

また、会社は、同年 10 月 13 日付けで各現場長に対し、本件年末手当の支給に係る調書の提出について通知をしたが、調書の提出先及び提出方法は本件夏季手当と同様であった。

(2) 「社員育成台帳(B)」及び「社員育成台帳(C)」の様式及びその記載方法は、本件昇給の場合と同様であった。

(3) 本件期末手当に係る「勤務成績上位者総括表」及び「勤務成績下位者総括表」の様式は、それぞれ初審命令書別紙 6 及び同別紙 7 のとおりである。

本件期末手当について、上位者及び下位者の選考は、本件昇給の場合と同様、社員育成台帳等を基に行うこととされた。

本件夏季手当に係る総括表への記入人員は、それぞれの各箇所の調査対象人員に対して、勤務成績上位者 20%(調査期間内において勤務成績が上位 20%に入

る社員)、勤務成績下位者 10%(年間を通じて勤務成績が下位 10%に入る社員)とされていた。

また、本件年末手当に係る総括表の記入人員については、勤務成績上位者 20%とは、年間を通じて勤務成績が上位 20%に入る社員とされた外は、本件夏季手当と同様であった。

本件期末手当について、上位者又は下位者は、成績順位に従って、上位又は下位から順に総括表に記入されることになっており、上位者及び下位者の選考並びに成績順位の決定は、「社員育成台帳(C)」の総合点によって行われた。

本件夏季手当に係る総括表の「育成台帳(C)」欄には、「社員育成台帳(C)」による上期の評価点数を記入することとされ、また、本件年末手当に係る同表の同欄には、「社員育成台帳(C)」による下期の評価点数を記入することとされていた。

また、本件期末手当に係る総括表の「推薦順位」及び「上申順位」欄は、成績率の適用にあたってそれぞれ推薦又は上申する順位を記入し、「箇所長意見」欄には、選考理由とともに、成績率の適用についての意見も併せて記入することとされていた。

- (4) 本件期末手当について、三次運転区における調査対象人員は、90 人であり、下位者として選考された者は 9 人であった。

イ 本件夏季手当において、X1 及び X2 は、下位者として「勤務成績下位者総括表」に記載された。同表に記載された両名の成績順位、「社員育成台帳(C)」の評価点数及び評価計ランク並びに上申順位は、次のとおりであった。

	成績順位	育成台帳(C)、評価計ランク	上申順位
X1	1	18、E	1
X2	2	26、E	2

また、本件夏季手当について、三次運転区における調査対象人員の評価計ランクは、次のとおりであった。

調査対象人員	A	B	C	D	E	F
90 人	13	28	38	8	3	-

なお、本件夏季手当の支給においては、X1 及び X2 を含む上記 E ランクの 3 人が減額支給されたが、両名以外の 1 人は病気欠勤により期間率が低く、E ランクとされたものであった。

- ロ 本件年末手当において、X1 は、下位者として「勤務成績下位者総括表」に記載された。同表に記載された X1 の成績順位、「社員育成台帳(C)」の評価点

数及び評価計ランク並びに上申順位は、次のとおりであった。

	成績順位	育成台帳(C)、評価計ランク	上申順位
X1	1	19、E	1

また、本件年末手当について、三次運転区における調査対象人員の評価計、ランクは、次のとおりであった。

調査対象人員	A	B	C	D	E	F
90人	13	30	36	9	2	-

なお、本件年末手当においては、X1を含む上記Eランクの2人が減額支給されたが、他の1人は病気欠勤により期間率が低く、Eランクとされたものであった。

- (5) 現場長から支社人事課へ本件期末手当に係る上記調書が提出された後、同課は、各業務機関ごとに現場長を中心にヒアリングを実施したが、その方法は本件昇給と同様であった。

ヒアリングの後、本件昇給と同様の手続きを経て、決定権者である支社長により本件期末手当に係る成績率の増又は減が適用される社員が決定された。

## 7 本件調査対象期間中のX1及びX2の勤務状況等

- (1) 「社員育成台帳(B)」の記載内容について

イ 上記4の(2)のとおり、「社員育成台帳(B)」は、同台帳(C)において評価を行う際の社員の日常の職務における行動等が記載されたものであるが、X1及びX2の本件昇給及び本件期末手当に係る査定において、プラスと判定された行為についての記載は一切ない。他方、同台帳でマイナスと判定された職務行為等及びこれに関する事実としては、次のとおり認められる(カッコ内は注意・指導日及び対象となる昇給又は期末手当)。

### ① 業務上の注意・指示に対する言動

#### (イ) X1

- a X1は、昭和62年度の夏季手当の5%の減額支給に関して、Y1区長が会社の方針、就業規則に定める服務規律を十分守って仕事に取り組むよう注意したことに対して、「たいがいにせい。いつも落とされている」、「何も悪いことをしていない。きちんとやっているではないか。」と述べた(昭和62年7月3日(本件昇給))。

また、X1は、同年度の年末手当支給に対する振込通知の交付時においても、「減額支給について、夏と冬と連続するのはおかしい。納得が出来ない」等として、振込通知書を受け取らずに区長室を退出した

(昭和 62 年 12 月 10 日(本件昇給、本件夏季手当))。

b 三次駅では、総合点呼前の勤務時間外に体操が行われていたが、X1 は、総合点呼の 1～2 分前で、全員整列して始業予報を待っていたときに、「整列から点呼までの間に空き時間があるので、その時間を利用するため体操の開始時間を繰り下げるべきだ。」旨述べた。これに対し、Y1 区長は、「点呼には直ちに仕事ができる服装で、始業時 1～2 分前に整列するのが当たり前であり、体操はその整列前に行われるべきだ。」旨述べ、注意した(昭和 62 年 7 月 8 日(本件昇給))。

なお、Y1 区長が転勤した後は体操の開始時間が繰り下がるようになった。

c 後記 12 の(10)のとおり、X1、X2 ら 3 名は、会社の構内である三次駅玄関前で、「反侵略と日中友好を誓う集い」実行委員会が作成した、広島市で開催される同集会への参加を呼びかけるビラを配布した。助役から報告を受けた Y1 区長は、X1 に対し、同(11)のとおり注意したが、X1 は、「我々としては最低限の活動である。注意・指導は一応聞いておく。」等と述べた(昭和 62 年 12 月 12 日(本件昇給、本件夏季手当))。

d X1 は、ボイラー室横から田圃に向かって放尿したところを Y1 区長に見られ、注意を受けたが、X1 は、「癖でしょう。」等と述べた(昭和 63 年 2 月 15 日(本件昇給、本件夏季手当))。

e X1 は、経費節減方策、傷害事故防止標語の募集結果の掲示について、効率化・合理化につながるものを掲示しているのはおかしいと述べた(昭和 63 年 7 月 27 日(本件年末手当))。

(ロ) X2

a X2 は、出勤予備(乗務員の突発の休み、事故等により、予定した乗務員が乗務できない場合に備えるための勤務)時に、待機場所である業間訓練室の長椅子に横たわり、単行本を読んでいたことから注意を受けたが、その直後にも雑誌を読んだ(昭和 62 年 8 月 1 日(本件昇給))。また、出勤予備時に所定の待機場所である業間訓練室を離れ、会議室にいたことがあった(同月 20 日(本件昇給))。

b 上記(イ)の c のとおり、X2 は、X1 ら 3 名で、「反侵略と日中友好を誓う集い」への参加を呼びかけるビラを配布した。Y1 区長の注意・指導に対し、X2 は、「乗客に悪い印象を与えたとは思わない。」と述べた(昭和 62 年 12 月 11 日(本件昇給、本件夏季手当))。

c X2 は、「経営理念」コンセプトブックの「自己の目標」について、管理者の再三の注意にもかかわらず記入していなかったが、このことについて再度注意を受けた(昭和 63 年 1 月 20 日(本件昇給、本件夏季手当))。

② 勤務時間中の無断職場離脱

(イ) X1

a X1 は、勤務時間中に三次駅構内にある三次ストアーに買物に行ったが、このことについて、昭和 62 年 5 月 1 日及び同年 7 月 25 日、Y1 区長の注意を受けた(昭和 62 年 5 月 1 日(本件昇給)、同年 7 月 25 日(本件昇給))。

なお、同ストアーでの勤務時間中の買物については、他の社員も行っており、会社が、予めこのようなことを禁止したり、それまでこれを咎めることはなかった。

b X1 は、組合の資格審査について、勤務時間中に無許可で広島県労委の面接審査を受けたことで、Y1 区長の注意を受けた(昭和 62 年 6 月 30 日(本件昇給))。

なお、同区長の注意・指導について記載された「社員育成台帳(B)」には、X1 の対応に関し、「旧態依然の旧動力車労組の考え方であり、反省の意思は見受けられない。」との同区長の感想が記載されている。

③ 「経営理念」の説明会への遅刻、同説明会開催に対する発言等

(イ) X1

会社では、「経営理念」を作成したが、X1 はこれに関する説明会に遅刻するとともに、社内アンケートを提出しなかったことで、注意を受けた。また、説明会の開催については、「わしは考え方が違う。」、「思想教育を行うのはおかしい。」等と述べた(昭和 62 年 10 月 15 日(本件昇給))。

なお、社内アンケートの提出は任意であるとされていた。

(ロ) X2

X2 は、「経営理念」の説明会での質疑の中で、「業間訓練時に思想教育を行うのはおかしい。説明会は他の時間に行うべきである。社員アンケートは強制されたものである。」等と述べた(昭和 62 年 10 月 18 日(本件昇給))。

④ 新 KYT(危険予知トレーニング)及び指差喚呼訓練の参加拒否

(イ) X1

会社では、傷害事故防止のため、新 KYT(危険予知トレーニング)や指



差喚呼訓練を行っていたが、X1 は、これら訓練の参加を拒否し、Y1 区長、Y3 首席助役が重ねて注意・指導したのに対し、「洗脳されるのはイヤであり、まったくやる気がない。」「私は怪我をしないように注意しているから、このような場で別にやらなくてもよい。」等と述べて、訓練に応じなかった(昭和 63 年 4 月 19 日(本件夏季手当)、同年 6 月 14 日(本件年末手当)、同月 22 日(本件年末手当)、同年 7 月 26 日、同月 27 日(本件年末手当)、同年 8 月 11 日(本件年末手当))。

⑤ 勤務時間中や会社施設内における組合活動、組合ビラへの業務用電話番号の無断記載

(イ) X1

後記 12 のとおり、組合は、会社施設内や社員宿舎でビラを配布することがあったが、組合ビラには、連絡先として業務用の電話番号が記載されていた。同 12 のとおり、Y1 区長は、施設内でのビラ配布を行わないこと及び業務用電話番号の無断記載について繰り返し注意したが、X1 はこれに従わなかった(昭和 62 年 7 月 8 日(本件昇給)、同年 8 月 3 日(本件昇給))。

また、Y1 区長は、X1 に対し、同人が組合の執行委員長として更衣室ロッカーにビラを配布させたこと及びビラの発行責任者として業務用電話番号を無断記載していることについて注意した(昭和 63 年 1 月 12 日(本件昇給、本件夏季手当)、同年 3 月 22、同月 23 日(本件昇給、本件夏季手当))。

なお、昭和 63 年 3 月 22、23 日の注意・指導について記載された「社員育成台帳(B)」の「その後の状況」欄には、同月 20 日に、X1 がスト権を確立した旨の書面を会社の社長あてに出していることが記載され、また、その欄の末尾には、Y1 区長らよる「常に会社の施策方針に継続して反抗している。」との記載がある。

⑥ 「経営理念」の唱和拒否

(イ) X1

X1 は、会社が指示する「経営理念」の唱和を拒否したことで、注意を受けた(昭和 63 年 4 月 19 日(本件夏季手当))。

⑦ 乗務員としての対応

(イ) X2

X2 は、運転中の列車において、三次運転区の Y15 指導助役から添乗指導を受けた際、添乗報告(区所名、氏名、列車名、運転状況、車両状

況等を添乗指導者に報告することをいい、以下「添乗報告」)をしなかったこと、無線機の通話テストの失念、信号機の再確認時期の不適切について注意を受けた(昭和63年1月8日(本件昇給、本件夏季手当))。

なお、これらの点に関しては、a 添乗報告については、X2は、Y15 指導助役が直属の上司であったことから同報告を省略したものであり、会社では「自区の乗務員の乗務する列車で、お互いが知っている場合は、自己の所属、職、氏名を被添乗者に告知しなくもよい。」とされていること、b 無線機の通話テストは、車掌が運転士に対して行うものであり、車掌がこれを失念した場合に運転手から行うものであったこと及び添乗指導前に行われた車両の連結時には通話テストが行われていたこと、c 信号機の再確認時期については、遠方信号機の再確認は50メートル手前で行うことが基本とされていたが、これによるとブレーキ操作の時期と重複することから、X2は早めに信号機の確認を行ったものであり、その後、遠方信号機の再確認は求められなくなったことが、それぞれ認められる。

#### ⑧ 服装の整正違反

##### (イ) X2

昭和62年6月16日、X2は、ネクタイ未着用で点呼を受けたことで、管理者から注意を受けた。X2は、「話は聞いているが、自主的なものだろう。強制はしないのだろう。」と述べた。

同人はその後もネクタイの未着用を続けたため、同月27日、同年8月11日にも注意を受けた。

なお、国鉄当時の前年の夏季には、ネクタイの着用は求められておらず、また、8月11日における注意は、出勤予備時における注意であったが、Y1 区長はX2との話合いで、出勤予備時のネクタイ着用については再度考えたいとした。(昭和62年6月16日(本件昇給)、同月27日(本件昇給)、同年8月11日(本件昇給))。

#### ⑨ その他

##### (イ) X1

a 昭和63年4月18日、組合は、会社の関連事業子会社の設立反対等を目的として、会社の野田駅にあるカレーショップ前でストライキを行ったが、X1はこの支援のため、職場集会に参加するとともに、本社との団体交渉に出席した(昭和63年4月19日(本件夏季手当))。

この職場集会は、同店前で組合の組合員や支援者等多数で行われ、

会社の退去指示にもかかわらず、これに従わなかったこともあり、ストライキ当日、同店の営業はできなかった。

なお、「社員育成台帳(B)」には、このことに対する翌19日のY1区長の「指導」として、「現在、区員一同「会社の方針」を十分理解して業務に取り組んでいる最中、君の様な行動はいくら主義主張とはいえ全体の努力を無にすることに成りましたね。今後とも社員としての行動には十分認識を新たにしてお対応されたい。注意して置きます。又、そのための休みの申込みなど、今後考えて対処します。」と記載されている。

b 昭和63年9月4日のストライキ(以下「本件ストライキ」)について、後記11の(3)のとおり、会社は、X1らに対し、スト突入集会(以下「本件ストライキ集会」)に対する施設使用の申入れについては許可しておらず、退去するよう繰り返し通告したが、組合は、これに従わず集会を続行した(昭和63年9月4日(本件年末手当))。

「社員育成台帳(B)」には、「時限ストライキ突入集会に運転区構内(駐車場)の使用に対し会社側からの幾多の注意・指導・警告を無視し、スト支援者に指示し、無断使用させた」ことが、「就業規則第20条第3項、第22条、第23条違反」である旨記載されている。

ロ X1の「社員育成台帳(B)」には、上記のほか、同人らの組合活動に関するものが、Y4区長により記載されているが、このことについての判定はなされず、「判定」欄は空白となっている。

- ① 「「除名処分」に対する自己の声明文と職場当局を批判したチラシを持ち込み、個人のロッカーに投入していた事実行為。」として、昭和62年5月24日、X1が動労から除名されたことに関する声明文を更衣室に持ち込んだこと、同声明文の中の会社に対する批判部分が記載されている。
- ② 昭和63年7月14日、支社に対し、賃金差別等の不当労働行為について、第1回団体交渉の申入れを行ったことについて、会社勤労課から連絡があったことが記載されている。
- ③ 昭和63年7月29日の支社会議室における本社との団体交渉でのX1の発言要旨が、「昇給カット等組合差別は許されない。誠意ある回答なき場合は、ストライキ、調停申請(地労委)へ申し出る考えである旨、通告をした事実行為。」として記載され、併せて、このことについて、「自己の日頃の執務態度、勤務成績「社の方針」に対する取り組み姿勢について極めて非協力的な態度、言動を重ねているにも係らず、理不尽な取り扱い、理解出来な

い等、自分の反省をする事なく、当局に反抗する意志表明の言動である。  
引き続き個別指導を要する。」との Y1 区長の感想が記載されている。

ハ X1 及び X2 の本件昇給及び本件期末手当に係る「勤務成績下位者総括表」では、Y1 区長により、次のとおり記載されている。

① 本件昇給

(イ) X1

「経営理念を全く理解しようとしてせず、勤務時間中の無断外出や会社の方針、諸施策にはことごとく反対して機会ある毎に注意指導を重ねているが反省の色も無く、時には管理者にくっついてかかる等、社員としての自覚、執務態度、規律性、協調性に著しく欠け、職場秩序維持上からも極めて問題があり、日常の職場内で社員の士気や一体感を阻害するような悪影響を与えており今期昇給減はやむをえない。」

(ロ) X2

「社」の方針、施策に対し認識が全くなく、非協力であり、社員として意識改革が最も遅れている。新会社に移行後も、機会あるごとに個別指導しているが、全く理解しようとしていないだけでなく、日常業務においても添乗報告、信号再確認(不適切)、無線機の通話テストの失念があり、協調性にも欠ける。昇給減の適用を考慮したい。」

② 本件夏季手当

(イ) X1

「日常の業務の中でも自ら率先して業務に取り組むという姿勢は伺えない。又会社の方針である「経営理念」に関する諸施策には、ことごとく反対し非協力的な態度に終始し、権利のみを主張する。社員としての自覚、態度、規律性に問題があり、他の社員との一体感を阻害し、悪い影響を与えていることから、今期の減率適用はやむを得ない。今後とも指導していきたい。」

(ロ) X2

「日常業務において基本動作の失念がある等業務の取組に甘さが見られる他、会社の方針である「経営理念」に関する諸施策に対しては非協力的で各種の意欲高揚策についても積極的に参加する気持はなく、協調性に乏しい。再々に亘り指導するが、改善が見られないので減適用により反省を促したい。」

③ 本件年末手当

(イ) X1

「日常の業務について与えられたことは、一応行方が積極性は感じられない。会社の方針である「経営理念」については相変わらず理解を示さず、唱和についても実施しない。点呼での「指差喚呼訓練」についても全く参加せず、注意指導に対しても反抗的な言動を取ったり、区として取り組んでいる各種の施策についても参加せず非協力の姿勢に終始している。他の社員への影響もあり、減の適用により反省を促したい。」

なお、「区として取り組んでいる各種の施策」が具体的に何を意味するのか明かではないが、勤務時間外に行われる QC 活動、増収活動等社員の任意による活動の実績がないことにより、低査定を受けることはないとされている。

(2) その他 X1 及び X2 の勤務状況等について

X1 は、1 級ボイラー技士及び危険物取扱主任の資格を持つ者であり、X2 は、運転士 1 級の資格を持ち、複数回に渡り無事故に伴う表彰を受けた者であり、本件調査対象期間において、同人らの業務であるボイラー業務ないし運転業務において、不適切な行為が行われたという事情は認められない。なお、X1 においては、昭和 62 年度にボイラー業務を通じ燃料の節約に努め、その実績を上げたことがあった。

8 本件団体交渉が行われるまでの経緯

(1) 会社は、昭和 62 年 4 月 1 日の会社設立時に、労使関係の運営全般にわたる基本的な事項が協議・決定されるまでの当面の労使関係のルールとして、同月 30 日までを有効期間とする暫定協約を西労組及び西日本鉄産労との間で締結した。

また、会社は、国労西日本本部とは同月 8 日付けで、全動労西日本地本とは同月 10 日付けで、同様の暫定協約をそれぞれ締結した。

その後、会社は、西労組とは、同年 4 月 4 日付けで、同年 9 月 30 日までを有効期間とする労働協約(労使間の基本的な事項について総合的な定めをおく労働協約で、会社は「総合労働協約」と称している。以下「総合労働協約」)を締結した。また、会社は、西日本鉄産労とは同月 6 日付けで、国労西日本本部及び全動労西日本地本とは同月 30 日付けで、同様の労働協約をそれぞれ締結した。

なお、この労働協約には、①非組合員の範囲、②勤務時間中の組合活動、③専従者、④組合による企業施設の利用(組合事務所及び組合掲示板等)、⑤経営協議会、⑥団体交渉、⑦平和条項及び争議条項、⑧苦情処理、⑨簡易苦情処理等の事項が規定されていた。

(2) 組合は、会社に対し、昭和 62 年 6 月 15 日付け「労働協約・協定締結の申し

入れ」と題する文書を提出した。

なお、組合は、この文書において、団体交渉に関する協約を締結すること等を会社に申し入れたが、具体的な協約案は示さなかった。

- (3) 組合は、会社に対し、昭和 62 年 6 月 25 日付け「団体交渉に関する申し入れ」と題する文書を提出した。

組合は、この文書において、①労働協約・協定の締結、②組合事務所、組合掲示板及び電話等を協議事項とする団体交渉を、同年 7 月 17 日、会社の本社内において行うことを申し入れた。

会社は、同年 6 月末に組合の X3 書記(以下「X3」という。)に対し、会社が会社内の他の労働組合との間に締結した上記(1)の労働協約と同様の内容の労働協約案を、会社の労働協約案であるとして手渡した。

## 9 本件団体交渉等の経緯

- (1) 会社と組合は、昭和 62 年 7 月 17 日に第 1 回交渉を開催し、以降労使間の事項等について団体交渉が継続されたが、このうち団体交渉及び便宜供与に関する交渉の主な経緯は、次のとおりである。

- (2) 昭和 62 年 7 月 17 日、第 1 回交渉が開催された。

組合は、組合結成について説明した後、広島県労委から労働組合法の規定に適合する労働組合である旨の証明を受けたことを述べた。

また、組合は、同日付けの「要求書」を提出し、労働協約の締結や組合事務所の貸与について、次のとおり申し入れを行った。

### イ 労働協約・協定の締結について

会社と会社内の他の労働組合との間で締結されている総合労働協約は、その内容において労働者を奴隷状態におこうとするものであり、当組合は到底承認することはできない。私達は、団体交渉の場において、各事項についての協議を重ね、合意に達した事項に限って個別協約を締結することを強く要求する。当面、「団体交渉に関する協約」について、速やかに締結することを求める。

### ロ 組合事務所、組合掲示板及び鉄道電話について

組合の組合員が存する、三次運転区、広島運転所、大阪運転区、大阪事業分室、野田駅及び金沢運転所に、組合事務所、組合掲示板、鉄道電話の貸与及び設置を要求する。

これに対し会社は、「今回の協約の位置付けであるが、総合労働協約として労使関係のルールを決めたい。会社として個々の協約の対応は考えていない。労使協議の場として、総合労働協約を締結した上で、苦情処理、経営協議会、

団体交渉を考えている。団体交渉は労働協約がない限り行えない。」旨述べた。

さらに、会社は、組合事務所及び組合掲示板の貸与については、総合労働協約の締結が前提となる旨述べた。

また、この交渉において、本社 Y5 人事部勤労課副課長は、この場を組合がどのように位置付けようがかまわないが、会社は、団体交渉としては位置付けていない旨述べた。

(3) 昭和 62 年 8 月 21 日、第 2 回交渉が開催された。

組合は、会社に対し、労働関係の基本的な事項が協議・決定されるまでの間の当面のルールとして、暫定協約の締結を申し入れたところ、会社は、暫定協約の締結を全面否定するものではないが、暫定協約は労働協約の締結を目的とすることが本来の主旨であると考えているとした。また、組合事務所及び組合掲示板の貸与については、労働協約の締結がない以上困難であると述べた。

さらに、会社は、第 1 回団体交渉において組合が提出した同年 7 月 17 日付け要求書」については、次のとおり回答を行った。

① 労働協約・協定の締結について

労働協約のルールについては、わかりやすくまとまった形で整理されることが望ましく、労使関係を総体的、体系的に位置付ける観点から、総合労働協約の形を取ったものであり、個々の協約の締結については考えていない。

② 組合事務所について

便宜供与については、労働協約の締結が前提である。

会社としては、将来とも施設の有効利用を企画していく必要があること等から、組合事務所については、現在大幅に縮小するべく整理をしてきており、現時点での便宜供与は困難である。

③ 組合掲示板について

組合掲示板の取扱いについては、労働協約の締結をもって具体的に検討していくこととなる。なお、労働協約締結後は、必要性を判断し各地方で取り扱っていきたい。

④ 鉄道電話について

鉄道電話については、組合事務所との関連において取り扱っていく事柄である。

なお、この交渉の席上、本社 Y6 人事部勤労課員は、この場は団体交渉とは位置付けていない旨述べた。

(4) 昭和 62 年 9 月 28 日、会社は、同 63 年 9 月 30 日までを有効期間とする新た

な総合労働協約を西労組及び西日本鉄産労とそれぞれ締結した。

同 62 年 9 月 29 日、会社は、組合に対して、上記西労組及び西日本鉄産労と締結した労働協約と同様の労働協約案を提示し、以後これにより労働協約を締結するよう求めた。

(5) 昭和 62 年 10 月 2 日、第 4 回交渉が開催された。

組合は会社に対し、「労働協約締結に関する申し入れ」と題する書面を提出し、会社が同年 9 月 29 日に提示した労働協約案は、総じて労働運動を大幅に制限することを目的とするかのような内容になっており、承服し難いとして、修正・削除を求め、また、労働協約締結に至るまでの間、団体交渉ルールを定める暫定協約を締結するよう申し入れた。

組合が、修正を求めたものには、①労働協約の目的、②労働協約の遵守義務、③勤務時間中の組合活動、④企業施設の利用、⑤団体交渉事項、⑥争議条項及び苦情処理等に関する条項があり、削除を求めたものには、①経営協議会に関する条項、②平和義務及び平和条項であった。

具体的には、会社の案では、労働協約の目的を「社業の発展をはかる」

こととしていること、経営協議会の目的が会社側の利便を図るものとなっていること、業務の合理化、福利厚生、事故防止等の事項を経営協議会の付議事項とし団体交渉事項から外していること、団体交渉事項を賃金、労働時間、転勤、労働安全等に限定していること、争議条項において、争議予告について具体的かつ詳細な内容を 72 時間前まで通知することとしていること、争議中の会社施設内への立入を禁止していること等に問題があるとし、その変更又は削除を求めるものであり、当該会社の提案に対する各条ごとの組合の意見は、別紙のとおりであった。

これに対し、会社は、労働協約については、会社側が提示した案が最終案である旨述べた。

(6) 昭和 62 年 12 月 26 日、第 5 回交渉が開催された。

組合が、組合事務所等の貸与を求めたことに対し、会社は、貸与は労働協約の締結を前提とし、労働協約の運用に基づいて行うものであると述べた。

(7) 会社と国労西日本本部は、昭和 62 年 10 月 1 日から同年 12 月 30 日までの間、総合労働協約を締結していなかったが、同年 12 月 31 日、同 63 年 9 月 30 日までを有効期間とする新たな総合労働協約を締結した。

また、会社と全動労西日本地本は、同 62 年 10 月 1 日から同 63 年 1 月 29 日までの間、総合労働協約を締結していなかったが、同 63 年 1 月 30 日、同年 9 月 30 日までを有効期間とする新たな総合労働協約を締結した。



- (8) 昭和 63 年 9 月 28 日、会社と西労組は、前年に締結した総合労働協約の改訂について合意に達し、平成元年 9 月 30 日までを有効期間とする新たな総合労働協約を締結した。

当該労働協約には、これまでの総合労働協約に規定されていた事項のほか、①人事、②休職及び復職、③表彰及び懲戒、④労働時間及び休日等、⑤賃金、⑥退職手当等、⑦安全及び衛生等の事項が規定されていた。

同年 10 月、会社は、上記西労組と締結した労働協約と同様の労働協約案を組合に提示した。

- (9) 昭和 63 年 10 月 28 日、第 14 回交渉が開催された。

組合は、会社に対して、同月 25 日付け「1988 年秋季年末要求について。」と題する文書を提出した。この中で組合は、労働協約については、「現在、貴側より提案のある総合協約(案)は、総じて一方的な労働者への無権利状態の押しつけ以外の何物でもない。我々は、労使対等の原則にもとづく、部分協約の締結を要求する。各条文に対する組合要求については、別途提出する。」としていた。

この要求に対し、会社は、総合労働協約の締結が前提である旨述べた。

- (10) 昭和 63 年 12 月 14 日、第 15 回交渉が開催された。

組合は、交渉において、「団体交渉に関する協約」、「組合事務所と組合掲示板の貸与に関する協約」及び「社員の組合活動に関する協約」についての組合案を示し、これらの協約を締結することを申し入れるとともに、このことについて、同月 22 日までに文書で回答するよう求めた。

この三協約の内容は、次のとおりであった。

① 「団体交渉に関する協約(案)」

第 1 条 団体交渉は、本社、支社及び現業機関において、それぞれの対応する組合員に関する事項について行なう。

第 2 条 交渉委員の数は、原則として 3 人とする。他に必要に応じて記録係、説明員を加えることができる。

第 3 条 交渉委員は、会社と組合がそれぞれ指名し、事前にその名簿を明らかにしなければならない。

第 4 条 団体交渉を行うときは、あらかじめ協議事項を相手方に示さなければならない。

第 5 条 団体交渉は、協議により公開しないことができる。

第 6 条 団体交渉における協約及び協定の調印は、双方の機関を代表する者で行なう。

第 7 条 この協約の有効期間は、協約締結の日から 年 月 日までとす

る。ただし有効期間中に改正について意見の一致をみたものは、そのつど改正する。」

② 「組合事務所と組合掲示板の貸与に関する協約(案)」

「第 1 条 会社は、組合に対して、組合員の存する現業機関において、その施設の一部を組合事務所として貸与する。

第 2 条 貸与する組合事務所の広さは適切な広さとし、又、その管理にあたっては組合の自主性を尊重し、会社は許可なく立ち入らないこととする。

第 3 条 会社は、組合に対して、組合員の存する現業機関において、その施設の一部を組合掲示板として貸与する。

第 4 条 貸与する組合掲示板の大きさは適切な大きさとし、又、その使用にあたっては組合の自主性を尊重し、会社は掲示内容のチェックを行わないこととする。

第 5 条 この協約の有効期間は、協約締結の日から 年 月 日までとする。」

③ 「社員の組合活動に関する協約(案)」

「第 1 条 会社は、社員が団体交渉の正規の交渉委員、記録係及び説明員として所定の手続きにあたる場合、勤務中に組合活動を行なうことを認める。

第 2 条 前条の定めによる場合、勤務しない日又は時間は、そのつど現場長が承認するものとし、この承認のあった日又は時間については、賃金を差し引かない。

第 3 条 社員が次の各号に掲げる組合機関に正規の構成員として出席する場合で、社員の申し出にもとづき現場長が業務に支障がないと認めるときは、これを許可する。

(1) 大会

(2) 執行委員会

2 組合機関で正式に決定された、上部団体及び地域共闘団体の機関会議に出席する場合は、1 人年に 20 日以内に限り、組合の申請にもとづき、現場長においてこれを許可することができる。ただし、業務に支障のある場合及び正当な組合活動と認められない場合を除く。

3 前各項の定めにより勤務しなかった日又は時間は、「組休」として処理する。

4 組休は、1 日を単位とし、日数はそのつど現場長が認定する。ただし、

単位については、業務の性質上、時間を単位とすることのできる所にあつてはこの限りではない。

5 組休の日及び時間については、賃金は支給しないものとする。

第4条 この協約の有効期間は、協約締結の日から 年 月 日までとする。

(11) 昭和63年12月22日、第16回交渉が開催された。

労働協約について、会社は、組合に提示しているような形の総合労働協約を考えているが、要求のあった三協約についても協議していきたい旨述べた。

(12) 組合は、会社に対し、平成元年2月1日付けで、①三協約の締結について、総合労働協約を前提とせず、個別に協議するために、団体交渉を開催すること、②組合掲示板を組合員のいる各職場に設置すること、③三次運転区に組合事務所を貸与すること等を求める「要求書」を提出した。

同月10日、本件救済申立て後初めての第17回交渉が開催された。

冒頭組合が、この会合は団体交渉なのか聞いたことに対し、会社は、第1回目は団体交渉ではない旨いったが、その後、法人格のある労働組合であることが分かっているから、公式か非公式かという点は別にして、会社としては誠実に対応していると考えている旨述べた。

そして、会社は、三協約案について、おおむね次のように回答した。

① 「団体交渉に関する協約(案)」について

	回 答
第1条	現業機関は、業務を遂行する機関であり、団体交渉については、その責任と権限を有する本社で行うものとする。
第2条	団体交渉を開催するにあたり、当然、労使間の信義則に基づき労働協約の有無にかかわらず、交渉委員数等について事前に打合せをしなければならない事項であると考えている。
第3条	第2条の回答に同じ。
第4条	労働協約の有無に関係なく、団体交渉を円滑に推進するため、交渉事項を相手方に示さなければならないと考えている。
第5条	団体交渉については、非公開もあり得る。
第6条	団体交渉において、双方が合意した事項について行う。
第7条	労組法15条により運用をはかることとなる。

② 「組合事務所と組合掲示板の貸与に関する協約(案)」について

	回 答
第1条	組合による企業施設の利用については、例え協約があっても、施設管理権者である会社が認めた場合に許可するものである。
第2条	組合事務所の施設を管理するのは会社側である。
第3条	掲示板についても、労働協約に基づき会社が必要と認めた場合に許可するものとする。
第4条	掲示類については、会社の信用を傷つけ、個人を誹謗し、事実を反し、また、職場規律を乱したものは違反の措置として使用の許可を取消すものとする。

③ 「社員の組合活動に関する協約(案)」について

	回 答
第1条	組合員は、経営協議会及び団体交渉等に労働協約に基づく正規の委員として会社から承認を得た場合は、勤務時間内に行うことができる。
第2条	労働協約に定めるところにより、勤務時間中の組合活動に関し、会社が出席等を認めた場合は、労働関係事務取扱規程に定める団体交渉等出席確認書により取扱い、その場合賃金は控除しない。
第3条	労働協約の定めるところにより、勤務時間中の組合活動に関し、会社が出席等を認めた場合は、労働関係事務取扱規程に定める会合等出席届けにより取扱い、その場合賃金は支給しない。

また、会社は、三協約案は、組合として当然のものであると考えるが、会社としてのメリットの部分が何ら盛り込まれてなく、会社の考えが盛り込まれなければ締結するわけにはいかない旨主張した。

これに対し、組合は、会社側の協約案は労組法に基づく労使対等の大原則を犯しているため、組合としては会社側の案どおり締結することは現時点では考えられないが、まず組合の案により締結をし、次のステップとして会社側の案も双方で検討していくべきではないか等と主張し、交渉は平行線のままであった。

- (13) 組合は、会社に対し、平成元年7月7日付けの文書で第19回団体交渉の開催を申し入れるとともに、同日付けの「要求書」を提出し、①「団体交渉に関する協約」を締結すること、②組合事務所を三次列車区で、組合掲示板を三次列車区、広島運転所矢賀分所、西広島駅、広島鉄道病院、大阪第二事業所及び

金沢運転所で貸与すること等を求めた。

同月 28 日、第 19 回交渉が開催された。

冒頭に組合が、今回の場合は団体交渉と考えているかと聞いたことに対し、会社は、今回は団体交渉と考えている旨述べた。

さらに、組合が、三協約のうち、「団体交渉に関する協約」を先に結びたい旨主張したことに対し、会社は、あくまでも総合労働協約を締結したいと考えており、組合事務所等についても、この協約に基づいた扱いを行いたい旨述べた。

- (14) 組合は、会社に対し、平成元年 10 月 10 日付けで、①三協約案を締結すること、②三協約案及び総合労働協約案についての協議を行うため、団体交渉ルールについての暫定協約を締結すること等を求める「要求書(その 2)」を提出した。

同月 17 日、第 20 回交渉が開催された。

会社は、組合事務所については労働協約が締結されれば必ず貸与するということではないが、総合労働協約の締結が前提となる旨述べた。

- (15) 組合は、会社に対して、平成 2 年 3 月 19 日付けの「要求書」を提出し、三協約について締結すること及び団体交渉ルールに関する暫定協約を締結すること等を求めた。

同年 4 月 4 日、第 24 回交渉が開催された。

組合が、この会合は団体交渉かと聞いたことに対し、会社は、労組法に基づく団体交渉ととらえてもらって結構である旨述べ、さらに、組合が、会社側の出席者の権限について、社長に代わって責任をもって出席しているのかと尋ねたところ、会社は、あくまで会社の代表である旨述べた。

また、会社は、団体交渉ルールを定めることについて、個別に協約化する考えはない旨述べた。

なお、組合が一企業一組合は会社の方針かと聞いたことに対し、会社は、一企業一組合が望ましい旨のことを述べた。

- (16) 平成 2 年 5 月 21 日、第 25 回交渉が開催された。

会社は、組合からの同年 3 月 19 日付け「要求書」に対して、書面で回答を行ったが、労働協約については、会社側の労働協約(案)は既に提示しているところであるとのみ記載されていた。

また、三協約案について、会社は、総合労働協約の中で扱っていくものと考えている旨述べた。

- (17) 後日、組合は、会社に対して、平成 2 年 5 月 23 日付けの「申し入れ書」を

提出し、上記(15)の同年3月19日付けの「要求書」で三協約を締結すること及び暫定協約を締結すること等を要求したことについて、再回答を同年6月8日までに文書で行うよう求めた。

これに対し会社は、前回回答したとおりである旨口頭で回答した。

- (18) 組合は、会社に対して、平成2年10月11日付けで「労働基本権について」と題する文書を提示し、①併存組合に提示した会社側の総合労働協約の改訂案を組合に対して提示すること、②この案に基づいて協議するため団体交渉を開催したいので、団体交渉ルールを定めた暫定協約を締結すること、③三協約を締結すること等を要求した。

同月18日、会社と組合との間で交渉が行われた。三協約について会社は、これを含む内容の労働協約案を提示しているのであり、会社としては、これにより労働協約を締結したい旨述べた。

- (19) 組合は、会社に対して平成3年9月25日付けで「労働基本権について」と題する文書を提示し、三協約を締結すること及び団体交渉ルールについての暫定協約を締結すること等を要求した。

同年10月1日、第32回交渉が開催された。

会社は、組合に対し、個別協約については、以前から回答しているとおり、総合労働協約の範疇で取り扱っていくものと考えている旨述べた。

- (20) 組合は、会社に対して、平成3年12月12日付けの「要求書」を提示し、三協約の締結及び団体交渉に関する暫定協約の締結等を要求するとともに、総合労働協約の提案については、白紙撤回することを求めた。

同月19日、第33回交渉が開催された。

会社は、労働協約のあり方については、今日まで議論してきたところであるが、会社の考え方は今までと変わるものではなく、総合労働協約の中で扱っていくものと考えている旨述べた。

- (21) 上記交渉の日時、出席者及び場所は、次のとおりであった。

回	日時	組合	会社	場所
1	62.7.17(15:00~16:00)	X1、X4、X5、X3	Y5、Y7、Y6	人事部会議室 《本社施設内》
2	62.8.21(14:00~17:00)	X1、X4、X5、X3	Y5《Y7》、Y8、Y6	大阪クラブ 《本社施設内》
4	62.10.2(14:00~17:00)	X1、X4、X5、X3	Y7、Y6	大阪クラブ
5	62.12.26(16:00~18:00)	X1、X4、X5、X3	Y8、Y6	大阪クラブ

14	63. 10. 28(10:00~12:00)	X1、X4、X5、X3	Y6	大阪クラブ
15	63. 12. 14(10:00~12:00)	X1、X4、X5、X3	Y6	大阪クラブ
16	63. 12. 22(19:00~20:00) 《18:30~19:30》	X6、X3	Y8、Y6	梅田5号会議室
17	元. 2. 10(14:20~16:50) 《14:00~16:00》	X1、X4、X5、X3	Y6、Y9	大阪クラブ
19	元. 7. 28(14:05~16:08) 《14:00~16:00》	X1、X4、X5、X3	Y10、Y9	大阪クラブ
20	元. 10. 17(14:25~17:25) 《14:30~16:30》	X1、X4、X5、X3	Y9	大阪クラブ
24	2. 4. 4(11:00~12:00)	X1、X4、X5、X3、 X6、X2、X7	Y11、Y12	大阪クラブ
25	2. 5. 21(14:00~17:00) 《13:30~16時頃》	X1、X4、X5、X3	Y11、Y12	梅田5号会議室
	2. 10. 18(14:00~16:00)	X1、X4、X5、X3	Y11、Y12	大阪クラブ
32	3. 10. 1(14:00~16:00) 《14:00~17:00》	X4、X2、X5	Y12	梅田5号会議室
33	3. 12. 19(18:15~20:30) 《18:15~20:00》	X4、X6、X3	Y12	梅田5号会議室

《 》は、組合の主張

これらの交渉には、会社から交渉権限を委任された本社人事部勤労課所属の社員が対応したが、副課長以上の者が出席したことはなく、課員1名で対応することもあった。

なお、本社と他の労働組合との団体交渉は、主として本社内の会議室で行われていた。

#### 10 組合事務所及び組合掲示板の貸与等便宜供与の状況

(1) 上記経緯から、会社は、組合に対して、組合事務所及び組合掲示板の貸与を行っていない。

他方、会社は、各労働組合と締結した総合労働協約の規定に基づき、本社ビル内の部屋を、西労組近畿地方本部、西日本鉄産労近畿地方本部及び国労近畿地方本部等に対して、組合事務所として使用することを許可している。

また、会社は、併存組合に対して、同協約の規定に基づき、組合掲示板の貸与を行っており、組合の組合員のいる各職場における本件救済申立て時の貸与

状況は次のとおりである。

- ① 三次運転区 西労組 1枚
- ② 広島運転所矢賀分所 西労組、西日本鉄産労、国労西日本本部及び全動  
労西日本地本 各1枚
- ③ 広島鉄道病院 西労組及び国労西日本本部 各1枚
- ④ 金沢運転所指導科 西労組及び国労西日本本部 各1枚
- ⑤ 大阪第二事業所 国労西日本本部 1枚

(2) また、上記9のとおり、会社と組合との間では、団体交渉に関するルールについても合意されていないため、組合には、他の労働組合には認められた、団体交渉における勤務時間中の賃金保障、交渉時における交渉員の勤務手配、会社及び組合の地方機関の間での団体交渉は認められていない。

#### 11 本件駐車場の使用及び本件ストライキ

(1) 西労組三次運転区分会は、Y1 区長に対し、労働協約第 15 条に基づき昭和 63 年 9 月 1 日付けで、同月 2 日 17 時 20 分から 19 時までの間、職場集会のため会社講習室を使用したいので許可して欲しい旨申し入れた。これに対し、同区長は、同講習室の使用を許可した。

(2) 昭和 63 年 9 月 3 日、組合は、同区長に対し、次のとおり、三次運転区構内にある会社施設を使用したいので許可して欲しい旨申し入れた。

ア 日 時 昭和 63 年 9 月 4 日(日)13 時～14 時

イ 場 所 ボイラー室前の駐車場

ウ 目 的 スト突入集会の開催のため

エ 使用人員 約 100 人

これに対し同区長は、労働協約が無締結であり、ストライキをするために会社施設の使用を許可をすることはできない旨述べた。

(3) 昭和 63 年 9 月 4 日 9 時 50 分、三次運転区の Y1 区長と Y3 首席助役は、X1 に対し、本件ストライキ集会開催に対する施設使用の申入れについては、昨日断っているとおりであり、無断使用に走るなら再度「退去方」を通告する旨述べた。

同日 10 時、組合員及び他の労働組合員等併せて約 100 人が同日 13 時からの本件ストライキ集会に参加するため会社三次駅近くの三次ストアー前に集合し、午前中、同駅前において宣伝活動を行った。

本件ストライキ集会の参加者は、昼食後、同運転区の構内横断通路を通過して、同日 12 時 30 分頃本件駐車場に到着した。

また、これに先立ち同 18 分、組合の街頭宣伝車が、同運転区庁舎前から同駐



車場に入った。

同日 13 時から 14 時まで、組合は、不当労働行為弾劾・賃金差別撤回・不良職制追放・職場民主化のスローガンを掲げて、X1 について指名ストライキを行った。そして、同時間帯に、本件ストライキ集会が同駐車場において、全組合員及び他の労働組合員等併せて約 100 人によって開催された。

同集会では、X2 の開会あいさつ、X1 のスト突入宣言、参加労働組合のあいさつ及びシュプレヒコール等が、街頭宣伝車の拡声器等を使用して行われた。また、同駐車場には、上記スローガンを記載した横断幕が 2 本掲げられ、参加した労働組合の旗が 15 本立てられていた。

なお、同日 12 時 24 分、同 30 分、同 40 分、13 時、同 15 分、同 30 分、同 45 分の合計 7 回にわたって、同運転区の Y1 区長、Y3 首席助役及び Y13 助役は、「三次運転区長から申し上げます。許可なくみだりに運転区用地内に立入ることは禁止していますので、直ちに鉄道用地外に退去してください。繰り返し通告します。」とする構内放送を行った。

また、12 時 25 分及び同 35 分には、同運転区の Y3 首席助役及び Y14 助役が、X2 に対し退去通告を行った。

しかしながら、組合らは、これに従わなかった。

- (4) 昭和 63 年 9 月当時、会社と併存する他の労働組合とが締結していた労働協約には、会社施設の一時利用について、次のとおり定められていた。

「(一時的使用)

第 15 条 組合は、会社の施設、什器等を一時的に使用する場合は、会社に申し出、その許可を得なければならない。

2 前項の申し出は、使用の目的、責任者名、時間、人数等を明示して書面で行うものとする。

3 会社は、組合が前項の規定に違反した場合、もしくは申し出と異なる使用方法をした場合には、使用の許可を取り消すことができる。」

## 12 組合のビラ配布及び Y1 区長の発言

- (1) 昭和 62 年 7 月 6 日、X1 は、勤務時間外に、三次運転区構内の各詰所に組合発行ビラ「動労西日本 NO. 1」を配布したが、このビラには、組合の連絡先として、三次運転区の住所及び同運転区の業務用電話番号(日本電信電話株式会社及び日本テレコム株式会社と契約して設置している 2 つの電話番号)が記載されていた。

組合は、会社に対し、上記電話の使用を申し入れたことはなく、また会社は、組合にこれら電話の使用を許可したこともない。

なお、会社は、会社内の他の労働組合の本部及び地方本部に対しては、日本テレコム株式会社と契約した電話を貸与していた。

- (2) 昭和 62 年 7 月 8 日、Y1 区長及び Y3 首席助役は、同区長室において、X1 に対し、同人が同月 6 日に組合発行ビラを配布したこと及びそのビラに組合の連絡先として同運転区の業務用電話番号が記載されていたことについて、「就業規則に明記しているとおおり、許可を得ないで運転区の施設内でビラを配布などしないようにしてください。また、そのビラには連絡用として業務用電話番号を明記してあるが、このことも無許可だから今後このようなことはないように。」と注意した。

なお、組合のビラ配布は、勤務時間外にロッカーの扉に差し込んだり、休憩室に配布する等の態様で行われ、これにより職場秩序が乱れた事情は認められない。また、他の労働組合も組合と同様の態様でビラ配布を行っており、配布の都度会社の許可を得ていた事情は認められない。

- (3) 昭和 62 年 7 月 16 日、X1 は、勤務時間外に、三次運転区構内の各詰所に組合発行ビラ「動労西日本 NO. 2」を配布した。
- (4) 昭和 62 年 7 月 21 日、Y1 区長は、三次運転区長室において、X1 に対し、同月 16 日に配布した組合発行のビラに、組合の連絡先として同運転区の業務用電話番号が記載されていたことについて、「組合の広報活動に会社の業務用電話施設を無許可で利用することは、労使間のルール違反であるから、既に注意しているとおおりやめてください。」と注意した。
- (5) 昭和 62 年 7 月 25 日、三次運転区玄関前において、同月 16 日に配布した組合発行のビラに、組合の連絡先として同運転区の業務用電話番号が記載されていたことについて、Y1 区長と X1 との間で、おおむね次のようなやり取りが行われた。

Y1 職場内でのビラ配布は、就業規則違反である。直ちに中止するように。

X1 職場内でのビラ配布は、憲法、労働組合法で保障されている労働組合としての正当な権利である。

Y1 ビラに三次運転区の電話番号を無断で記載することは、施設管理権を侵している。電話番号を消すように毎日言えと、支社から言われている。

X1 組合事務所を貸与せず、労働組合の団結権を侵害している。職場内に組合事務所がない以上、委員長の仕事場を連絡先とするのは当然である。また、組合ビラの記載内容に介入するのは不当である。

Y1 そういうことを続けておれば懲戒処分ということになりかねない。

X1 それは、首にするということか。区長に懲戒処分をする権限があるのか。

Y1 このようなことをしていたら首になろうよ。私の警告を聞かず、就業規則違反を繰り返していたら首になる。私には、処分権はないが、上申権がある。

- (6) 昭和 62 年 8 月 2 日、X1 を除く他の組合員が、勤務時間外に三次市内の会社社員宿舎に組合発行ビラ「動労西日本 NO. 3」を配布した。

さらに、同月 3 日、X1 は、勤務時間外に三次運転区構内の各詰所に上記ビラを配布した。

同日、Y1 区長は、同区長室入口において、X1 に対し、組合発行ビラ「動労西日本 NO. 3」に組合の連絡先として同運転区の業務用電話番号が記載されていたことについて、今後このようなことがないように注意した。

また、X1 が、同区長に対し、上記(5)の同区長の同年 7 月 25 日の発言について問いただしたところ、同区長は、「社の方針に反対しておれば将来首になると言ったのだ。解雇するとは言っていない。」旨答えた。

- (7) 昭和 62 年 8 月 26 日の朝、X1 は、勤務時間外に三次運転区構内の各詰所に組合発行ビラ「動労西日本 NO. 5」を配布した。

同日、Y1 区長は、同区長室において、X1 に対し、「朝ビラについて現認したので通告する。電話について問題がある。」旨述べた。

- (8) 昭和 62 年 11 月 18 日 X1 は、勤務時間外に、三次運転区構内の各詰所に組合発行ビラ「動労西日本 NO. 10」を配布した。

- (9) 昭和 62 年 11 月 20 日、Y1 区長は、三次運転区長室において、X1 に対し、同月 18 日のビラ配布について、「施設管理権を侵している。支社からその都度注意するように言われている。社員は、社の方針に従ってもらわなければならない。」旨注意した。

- (10) 昭和 62 年 12 月 11 日、X1、X2 及び西労組の X8 は、勤務時間外に三次駅構内で「反侵略と日中友好を誓う集いに参加しよう！」と題するビラを配布した。

このビラ配布について、同日、Y1 区長は、X2 に対し三次運転区長室において、会社用地内で政治活動のビラ配布を行うことは、たとえ自由時間であっても認められない旨注意した。

- (11) 昭和 62 年 12 月 12 日、Y1 区長は、三次運転区ボイラー室において、X1 に対し、同月 11 日に三次駅構内でビラを配布したことについて、会社施設内での無許可のビラ配布は、就業規則に違反するので、今後は絶対に行わないよう注意した。また、同区長は、X8 に対しても、上記と同様に注意した。

- (12) 昭和 63 年 1 月 12 日、Y1 区長は、三次運転区乗務員更衣室において X1 に対し、同人が、組合発行ビラ「動労西日本 NO. 14」を同更衣室に配布していたこ

と、また、そのビラに組合の連絡先として、同運転区の業務用電話番号が記載されていたことについて、今後このようなことがないように注意した。

(13) 昭和 63 年 3 月 22 日、X1 は、勤務時間外に三次運転区構内の各詰所に組合発行ビラ「動労西日本号外」を配布した。

(14) 昭和 63 年 3 月 23 日、Y1 区長は、三次運転区長室において、X1 に対し、同人が同月 22 日に組合発行ビラを配布したこと、また、そのビラに組合の連絡先として同運転区の業務用電話番号が記載されていたことについて、今後このようなことがないように注意した。

同月 24 日、同区長は、同区長室において、X1 に対し、同人が同月 22 日に配布したビラについて、「ビラ配布は就業規則違反である。」等述べた。

(15) 昭和 63 年 6 月 4 日朝、Y1 区長は、前日から泊まり込んでいた X1 を同人の職場であるボイラー室に訪ねた際、同人に対し、「一企業一組合が会社の方針である。」と述べた。

(16) 会社施設内における組合活動、政治活動等に関して、会社の就業規則では、次のとおり定めている。

「(会社施設内等における集会、政治活動等)

第 22 条 社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配付その他これに類する行為をしてはならない。

2 社員は、勤務時間中に又は会社施設内で、選挙運動その他の政治活動を行ってはならない。

(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。」

## 第 5 当委員会の判断

1 争点 1 及び 2 (X1 及び X2 に対し、本件昇給を 1 号俸減じたこと及び両名の本件夏季手当及び X1 の本件年末手当を 5%を減額したこと)について

(1) 会社は、X1 及び X2 に対する本件昇給の減及び本件期末手当の減額支給は、同人らが本件調査対象期間において、会社の賃金規程に定める「勤務成績が特に良好でない者」あるいは「勤務成績が良好ではない者」であったためである(前記第 4 の 3 及び 5)として、「社員育成台帳(B)」でマイナスと判定した同人らの行為の妥当性等について疎明を行っている。そこで、当該マイナスと判定したことの当否について、以下検討することとする(かっこ内は会社による注意・指導日及び対象となる昇給又は期末手当)。

① 業務上の注意・指示に対する言動

(イ) X1

- a 昭和 62 年度夏季手当の 5%の減額支給に関して、Y1 区長の注意に対し、「たいがいにせい。いつも落とされている」、「何も悪いことをしていない。きちんとやっているではないか。」と述べたことについては、下記に判断するとおり、X1 の勤務態度等には問題とされるものがあつたのであり、上司に対する上記発言は妥当性を欠き、このことについてマイナスの判定をしたことは不当とはいえない(昭和 62 年 7 月 3 日(本件昇給))。
- また、同様に、昭和 62 年度年末手当支給時に、同手当の減額支給に反発し、同手当の振込通知書を受け取らずに区長室を退出した同人の対応にも問題がある(昭和 62 年 12 月 10 日(本件昇給、本件夏季手当))。
- b 点呼前に行われる体操の開始時間を繰り下げよう述べたことについては、体操の時間は勤務時間には当たらないのであるから、点呼前の空き時間を少なくするため体操時間を繰り下げよう発言したことをもってマイナスの判定をしたことは妥当ではない(昭和 62 年 7 月 8 日(本件昇給))。
- c 「反侵略と日中友好を誓う集い」実行委員会が作成した、同集会への参加を呼びかけるビラの配布については、会社の構内である三次駅玄関前で、政治的な側面をもつビラを会社に許可なく配布したものであって、このことは、会社の就業規則第 22 条に違反するもので正当な行為とは認められないから、マイナスの判定をしたことは不当とはいえない(昭和 62 年 12 月 12 日(本件昇給、本件夏季手当))。
- d ボイラー室横から田圃に向かって放尿したことについては、職務規律の意識が欠如した行為とみることができ、当該行為への Y1 区長の注意に対する態度にも問題があるから、これらのことについてマイナスの判定をしたことは不当とはいえない(昭和 63 年 2 月 15 日(本件昇給、本件夏季手当))。
- e 経費節減方策、傷害事故防止標語の募集結果の掲示について批判したことについては、当該行為の具体的な態様・内容が明らかにされていないから、このことに対するマイナスの判定が妥当であるか判断することは困難である(昭和 63 年 7 月 27 日(本件年末手当))。

(ロ) X2

- a 出勤予備時に、業間訓練室の長椅子に横たわり単行本を読んだこと、このことについて注意を受けたにもかかわらず、その直後にも雑誌を読んだこと及び出勤予備時に所定の待機場所を離れたことについては、業

務指示に違反し職務規律を乱す行為であるから、これらのことについてマイナスの判定をしたことは不当とはいえない。

なお、組合は、出勤予備時には、他の社員にも同様な行為があったと主張するが、X2は、管理者の注意を受けながらも、その直後に引き続き同様の行為を行っており、また、会社において、他の社員が上記 X2 と同様な勤務実態であったとすることを具体的に認識し、他の社員に対してはこれを宥恕し、同人の行為のみをとりたてて取り上げて、マイナスの評価をした事情は認められないから、当該 X2 に対するマイナスの判定が不当とはいえない(昭和 62 年 8 月 1 日(本件昇給)、同月 20 日(本件昇給))。

b 「反侵略と日中友好を誓う集い」実行委員会が作成した、同集会への参加を呼びかけるビラの配布については、会社の構内である三次駅玄関前で、政治的な側面をもつビラを会社に許可なく配布したものであって、会社の就業規則第 22 条に違反し正当な行為とは認められないから、このことについてマイナスの判定をしたことは不当とはいえない(昭和 62 年 12 月 11 日(本件昇給、本件夏季手当))。

c 「経営理念」コンセプトブックの「自己の目標」欄の未記入については、再三の注意を受けていながらこれに従わなかったのであるから、このことについてマイナスの判定をしたことは不当とはいえない(昭和 63 年 1 月 20 日(本件昇給、本件夏季手当))。

## ② 勤務時間中の無断職場離脱

### (イ) X1

a 勤務時間中に三次駅構内にある三次ストアーに買物に行ったことについては、職務規律上問題のある行為であるが、同ストアーでの勤務時間中の買物については、他の社員も行っており、それまで会社はこうした行為を黙認していたことが認められるから、同人の当該行為についてことさらマイナスと判定することには問題がある(昭和 62 年 5 月 1 日(本件昇給)、同年 7 月 25 日(本件昇給))。

b 勤務時間中に、組合の資格審査について広島県労委の面接審査を受けていたことについては、会社の許諾を得ずに行っていたものであるから、職務規律を乱す行為であり、このことについてマイナスの判定をしたことは不当とはいえない(昭和 62 年 6 月 30 日(本件昇給))。

## ③ 「経営理念」の説明会への遅刻、説明会開催に対する発言等

### (イ) X1

社内アンケートを提出しなかったことについては、社内アンケートの提出は任意とされていたことから、このことについてマイナスの評価をすることはできない。他方、「経営理念」の説明会に遅刻し、同説明会の開催について批判したことについては、「経営理念」の内容ないしこれに関する説明会の開催が不当なものであるとの疎明はないから、当該行為は、業務指示に違反し職務規律を乱す行為であり、このことについてマイナスの判定をしたことは不当とはいえない(昭和 62 年 10 月 15 日(本件昇給))。

(ロ) X2

「経営理念」の説明会の開催について批判したことについては、上記(イ)のとおりであるから、このことについてマイナスの判定をしたことは不当とはいえない(昭和 62 年 10 月 18 日(本件昇給))。

④ 新 KYT(危険予知トレーニング)及び指差喚呼訓練の参加拒否

(イ) X1

新 KYT(危険予知トレーニング)や指差喚呼訓練の参加については、管理者らの再三の注意・指導に対し、独自の見解を述べてこれら訓練を拒否したことは職務規律を乱す行為であり、このことについてマイナスの判定をしたことは不当とはいえない(昭和 63 年 4 月 19 日(本件夏季手当)、同年 6 月 14 日(本件年末手当)、22 日(本件年末手当)、同年 7 月 26 日、27 日(本件年末手当)、同年 8 月 11 日(本件年末手当))。

⑤ 勤務時間中の会社施設内における組合活動、組合ビラへの業務用電話番号の無断記載

(イ) X1

会社施設内でのビラ配布及びビラへの業務用電話番号の無断記載については、管理者らが繰り返し注意・指導したのに対し、これに従わなかったものである。

会社施設内でのビラ配布等については、会社の就業規則第 22 条で会社の許可した場合のほかはこれを禁止しているが、同規定は、会社施設内でのビラ配布等により、職場秩序を乱すことのないようにするために設けられた規定であると解するのが相当である。そして、組合による本件ビラ配布は、勤務時間外に行われており、会社の職場秩序を乱したとの事情は認められないこと、他の労働組合も組合と同様の態様によりビラ配布を行っており、ビラ配布の都度会社の許可を受けていた事情は認められないことからすると、会社施設内でのビラ配布自体についてはマイナスの判定の要素とすることはできない。

他方、ビラに組合への連絡先として業務用電話番号を無断記載したことについては、会社の施設管理上の権限を蔑ろにするものであり、ビラの発行責任者であった X1 について、このことをマイナスの判定の要素とすることは不当とはいえない(昭和 62 年 7 月 8 日(本件昇給)、同年 8 月 3 日(本件昇給)、同 63 年 1 月 12 日(本件昇給、本件夏季手当)、同年 3 月 22、23 日(本件昇給、本件夏季手当))。

⑥ 「経営理念」の唱和拒否

(イ) X1

「経営理念」の唱和を拒否したことについては、「経営理念」の内容が不当なものであるとの疎明はないから、業務指示に違反し職務規律を乱す行為であり、このことについてマイナスの判定をしたことは不当とはいえない(昭和 63 年 4 月 19 日(本件夏季手当))。

⑦ 乗務員としての対応

(イ) X2

a 添乗報告のうち、定められた添乗報告をしなかったことについては、その内容には運転状況、車両状況等添乗指導にとって必要な事項が含まれていたのであるから、これを遵守しなかったことには問題があり、マイナスの判定の要素とすることは不当とはいえないが、b 無線機の通話テストについては、車掌が運転手に対して行うものであり、車掌がこれを失念した場合に運転士から行うものであったことに加え、添乗指導前に行われた車両の連結時には通話テストが行われていたこと、c 信号機の再確認については、遠方信号機の再確認は 50 メートル手前で行うことが基本とされていたが、これによるとブレーキ操作と重複することになることから、X2 は早めに確認を行ったものであり、その後会社から遠方信号機の再確認は求められなくなったことからすると、これらのことについてマイナスと判定したことの妥当性には疑問がある(昭和 63 年 1 月 8 日(本件昇給、本件夏季手当))。

⑧ 服装の整正違反

(イ) X2

ネクタイ未着用で点呼を受けたことについては、国鉄当時の前年の夏季にはネクタイの着用は求められていなかったとしても、経営形態が変更となり、国鉄の事業を承継した会社が社員に対し、夏季期間において社員にネクタイの着用を求めたのを不当とまでいうことはできないから、管理者の繰り返しの注意・指導にかかわらずこれに従わなかったことについて、





ったこと(同⑦の(イ))、⑥ネクタイ未着用(同⑧の(イ))の各行為について、マイナスと判定したことは不当とはいえない。

これら会社がマイナスと判定したことが不当とはいえない行為についてみると、会社の業務指示に違反し職務規律を乱すものや、会社施設等を会社の許可を得ずに無断で使用し職場秩序を乱すもの、会社管理者の繰り返しの注意・指導に対して自らの見解に固執してこれら注意に一向に従おうとはしていないもの等があり、しかも本件昇給及び本件期末手当の各調査対象期間中にこれを複数認めることができる。

- (3) X1 及び X2 の本件調査対象期間中の「社員育成台帳(B)」の中には、職務状況のほか、X1 らの組合活動や組合の動向も記載(前記第 4 の 7 の(1)のイの②の(イ)・b、同⑤の(イ)及び同ロ)されているが、これが直ちに組合を嫌悪したものであるとは認められないものの、本件調査対象期間が組合結成後 1、2 年の間であることを併せ考えると、会社は、同調査対象期間において、組合の執行委員長である X1 及び支部長である X2 の職務状況、組合活動等について、特に強い関心をもって注視していたものといえる。また、上記(1)の⑦の(イ)判断のとおり、X2 の添乗報告には問題があったものの、他に、X1 及び X2 が、本件調査対象期間において、その業務遂行に関し同人らが特段不適切な行為を行ったという事情は認められず(前記第 4 の 7 の(2))、他の社員の勤務成績等や評価結果も明らかにされていない。

しかしながら、本件において、同人らには、上記(1)のとおり、マイナスの査定を受けてもやむを得ない行為が多くみられること、会社が賃金査定における裁量の範囲を逸脱し、同人らが組合の役員であることを理由にことさら兩名について低査定を行ったという疎明はないことからすると、会社の X1 に対する本件昇給減並びに X1 及び X2 に対する本件期末手当の減額支給を不当労働行為であるとまでみることができない。

よって、この点に関する組合の救済申立てには理由がない。

なお、X1 及び X2 の「社員育成台帳(C)」について、初審及び当委員会の提出の求めに応じなかった会社の態度には問題なしとしないが、X1 に対する本件昇給減並びに X1 及び X2 に対する本件期末手当の減額支給については、上記のとおりであるから、この点に関する初審救済命令は取り消さざるを得ない。

- 2 争点3及び4(組合が提案する三協約に関する会社の対応及び会社の組合事務所及び組合掲示板の不貸与)について

- (1) 組合は、会社が、組合以外の労働組合と総合労働協約を締結している状況下で、組合に対してのみ合意事項に係る個別的な労働協約を締結することは、併

存組合下における使用者の中立保持義務に違反するものであるとするが、組合と個別的な労働協約を締結しても何ら中立保持義務に違反するものではないと主張する。一方、会社は、便宜供与を行うに当たって総合労働協約の締結を前提とするのは、労使間に紛争が生じた場合も、平和条項等を含む当該総合労働協約の締結により可能な限り平和的に解決する担保を得られるためであると主張する。

確かに、団体交渉の結果、一方の労働組合と総合労働協約を締結し、他方とは個別的な労働協約を締結することになったとしても、これが直ちに使用者の中立保持義務に違反するものとはいえない。

他方、複数の労働組合が併存する企業において、使用者が、従業員の大多数の者を組織する労働組合と労働協約を締結しているとき、或いは同一の内容の労働協約を併存する労働組合の大多数と締結しているときには、使用者は、併存する労働組合間における公平な取扱い及び企業内における集团的労使関係の統一的な取扱いを図るため、他の労働組合に対し、既に締結している労働協約と同内容の協約の締結を強く求めたとしても、そのことが当該労働組合にとって格別不合理な不利益をもたらす等の特段の事情がない限り、これをもって不当であるとする事はできないと考えられる。

また、労働組合に対する便宜供与にあつて、使用者は、企業の発展、労使関係の安定等を図る観点から、平和条項等の条項を含む包括的な労働協約の締結を求め、これを労働組合が了承することを条件として便宜供与を約することとし、このような考えをもって団体交渉に臨んだとしても、これをもって不当ということとはできない。

- (2) そこで、本件三協約に関する団体交渉(以下「本件団体交渉」)についてみると、会社は、組合以外のほとんどの労働組合と締結したのと同内容の総合労働協約の締結を強く求め、これに対し組合は、これを受入れ難いとして個別的に労働協約の締結を求めたことから、団体交渉が行き詰まったものであることが認められる(前記第4の9)。ここで会社が組合に提示した当該総合労働協約の内容は、組合に対する便宜供与とともに平和条項等を含んだ包括的なものであり、組合に対し特段の不利益を与えるものであったり、労働組合の運営に介入するような不当な内容であるとはいえない(同9の(5)及び(8))。
- (3) そうすると、会社が、組合への便宜供与について、上記(1)で主張するような考えの下に、組合に対し、他の労働組合と締結した総合労働協約と同内容の協定の締結を強く求め、このことをもって団体交渉に臨むことは不当とはいえず、また、会社は、多数回に渡って労働協約の締結交渉に応じ、組合に対し労働協

約を提案するとともに、組合が提案した三協約に対しては各条ごとに検討し回答をする(前記第4の9の(4)、(8)及び(12))等、相応の対応を行っていること、会社と組合との団体交渉の場所、交渉員については、他の労働組合とはその対応が異なるところがある(同9の(21))が、そのことにより円滑な交渉が行われなかったという事情は認められないことからすると、本件団体交渉に対する会社の対応が不誠実なものであるとはいえない。

よって、本件団体交渉に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

- (4) 次に、組合事務所及び組合掲示板の不貸与についてみると、組合の提示した三協約を内容とする労働協約が締結されないことにより、組合には、他の労働組合には認められた、団体交渉における勤務時間中の賃金保障、交渉時における交渉員の勤務手配、会社及び組合の地方機関の間での団体交渉は認められておらず、また、活動の拠点となる組合事務所、情報伝達の手段である組合掲示板は与えられていないこと(前記第4の10)から、その活動を行うに当たり、他の労働組合に比べ不利な立場におかれ、円滑な組合活動に支障を来たしていることが推認できる。

しかしながら、上記(2)のとおり、会社の提案する総合労働協約の内容は不当なものであるとはいえないのであるから、このような事態は、会社の提案する総合労働協約は締結できないとする組合の選択の結果であるとみざるを得ない。そして、労使関係のあり方、労働協約の内容は、当該労使間の相互の譲歩に基づき決められるべきものであるところ、組合事務所及び組合掲示板の不貸与は、会社と組合との団体交渉において合意がなされないことにあり、上記(3)のとおり本件団体交渉における会社の対応は不誠実とは認められないものであることからすると、当該不貸与をもって、労働組合法第7条第3号の不当労働行為ということもできない。

よって、この点に関する組合の救済申立てには理由がない。

- 3 争点 5(組合に対する本件駐車場の使用不許可及び西労組三次運転区分会に対する講習室の使用許可)について

- (1) 組合は、本件ストライキ集会では、誘導員を配置する等十分な注意、配慮を行い、同集会は、何ら混乱はなく整然と行われたもので、会社が秩序維持を理由に本件駐車場の貸与しなかったことは正当でないと主張する。

しかしながら、結果として、混乱が生じなかったことをもって会社の本件駐車場の使用不許可を不当とさせるものではない。

本件駐車場は、社員や業務用の車の駐車等を目的としたものであるとみられ

ること、本件ストライキはX1 1人による指名ストライキであるが、組合の「施設等使用許可願」では、その目的は「スト突入集会の開催のため」、使用人員は「約100人」とされ、多くの参加者が参集することが予定されていたこと(前記第4の11の(2))からすると、会社が、同ストライキ集会の開催による本件駐車場利用への支障、同集会時の騒音による業務の阻害、集会参加者の同駐車場入場に伴う鉄道事業への影響等について懸念することは、鉄道事業を行う者として当然のことである。そうすると、会社が、上記事態を避けるため、本件駐車場の使用を許可をしなかったことには合理的な理由があるから、当該不許可は不当労働行為には当たらない(Y1 区長が使用を許可できないとした理由は、組合との労働協約が無締結であり、ストライキをするために会社施設の使用許可をすることはできないとするものであった(前記第4の11の(2))が、同区長としても、上記使用許可願の内容から会社業務への支障等を懸念し、不許可としたものと推認できる。)

なお、組合は、会社はロックアウトの宣言を行っていなかったのだから、会社は会社施設利用について受忍義務を負う旨主張するが、ストライキ時であっても、組合の会社施設の利用が会社の許可なく当然に認められるわけではなく、また、このことはロックアウト宣言の有無に関わるものでないから、組合の当該主張を採ることはできない。

- (2) 組合は、西労組三次運転区分会が組合の本件ストライキ直前に講習室で行った職場集会は、本件ストライキを妨害するために行われたものであると主張するが、同集会がそのような目的で行われたこと及びY1 区長がそのことを認識しながら同分会に講習室の使用を許可したことを認めるに足る疎明はない。

よって、組合に対する本件駐車場の使用不許可及び西労組三次運転区分会に対する講習室の使用許可に関する組合の救済申立てには理由がない。

#### 4 争点6(組合のビラ配布に対するY1 区長の言動)について

- (1) Y1 区長の組合のビラ配布に対する発言は、組合の会社施設内でのビラ配布は就業規則違反であること、会社の業務用電話番号を連絡先として記載することは会社の施設管理権を侵すものであることを繰り返し注意したものであること、また、これに従おうとしないX1 に対し、このような行為を続けていると懲戒処分になりかねない旨述べ、同人の「それは、首にするということか。」という発言に応える形で、「このようなことをしていたら首になろうよ。」と述べたもの等であることが認められる(前記第4の12の(2)、(4)、(5)、(6)、(7)、(9)及び(14))。

- (2) 本件救済申立書によれば、組合は、昭和62年7月8日から同63年3月24

日までの7回の上記ビラ配布に対するY1区長の発言が支配介入に当たるとして申し立てていることが認められ、本件救済申立てが行われたのは平成元年1月11日であるから、その発言の一部には、救済申立て前1年を超えるものがある。

ところで、同区長の発言内容をみると、上記のように、組合のビラ配布に対して、一貫して同一の内容について継続して述べたものであることが認められるから、これを一連の行為と捉えることができる。

- (3) そこで、Y1区長の当該7回にわたる発言についてみることにする。

会社施設内でのビラ配布については、上記1の(1)の⑤の(イ)で判断したとおりであるから、Y1区長の組合の行うビラ配布自体に対する注意については問題がないとはいえない。他方、組合のビラに業務用電話番号を無断で記載したことについては、会社の許諾を得ずに業務用の電話を組合が使用することが当然に認められるものではないこと、Y1区長の再三の注意にもかかわらず、X1らはこれを改めようとしなかったことからすると、同区長のこれら行為は、組合の弱体化を意図したものとまで認めることはできない。

よって、この点に関する組合の救済申立てには理由がない。

- (4) また、昭和62年7月25日のY1区長のX1に対する発言は、会社施設内での、業務用電話番号を連絡先として記載した組合のビラ配布を捉え、X1の発言に応える形で、「このようなことをしていたら首になろうよ。」と発言したものである。上記(3)のとおり、同区長が組合の会社施設内でのビラ配布自体を問題にすることは相当ではなかったが、ビラに無断で業務用電話番号を記載し続けていた組合の行為には問題があったのであるから、同区長の表現には行き過ぎがあるものの、上記発言をもって組合の運営に対する支配介入であるとまでいうこともできない。

よって、この点に関する組合の救済申立てには理由がない。

- 5 争点7(Y1区長による「一企業一組合が会社の方針である。」とする言動の有無等)について

Y1区長による「一企業一組合が会社の方針である。」との発言の有無についてみると、①会社は、西労組内の対立に際して、「会社の見解」と題する文書を各職場に掲示し、そこにおいて一企業一組合が会社の方針であることを明らかにしていたこと(前記第4の2の(6))、②Y1区長は民営分割化により国鉄の業務を承継した会社の方針を忠実に実行するよう努めていたこと、③X1の「社員育成台帳(B)」における同区長による記載にもみられるように、同区長は、新たに結成された組合を注視していたことが認められること(前記第4の7の(1)のイの②の(イ)・b、同⑤の(イ)及び同ロ)からすると、組合の主張どおり、同区長がX1に

対し、「一企業一組合が会社の方針である。」と述べたことを認めることができる。組合は、同発言は、同人らの本件昇給の減に関してなされたものである旨主張するが、これを認めるに足りる疎明はない。

そうすると、同区長の当該発言は、同区長が会社内の労働組合のあり方について、自らの捉え方を述べたもの以上に組合の弱体化を企図した発言ということとはできず、この点に関する組合の救済申立てには理由がない。

#### 6 争点8(本件初審命令の救済方法)について

組合の争点8に関する主張は、不当労働行為の成立を前提としたものであるが、以上のとおり、本件救済申立てのいずれの点についても不当労働行為は認められないから、組合の主張には理由がない。

以上のとおりであるので、組合の本件再審査申立てには理由がないが、会社の本件再審査申立ては理由がある。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成17年9月7日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊟

「別紙 略」