

命 令 書

平成 11 年(不再)第 32 号

再審査申立人

ジェーアール西日本労働組合

平成 11 年(不再)第 33 号

再審査被申立人

同

ジェーアール西日本労働組合広島地方本部

同

X1

平成 11 年(不再)第 33 号

再 審 査 被 申 立 人

X2

平成 11 年(不再)第 33 号

再審査申立人

西日本旅客鉄道株式会社

平成 11 年(不再)第 32 号

再審査被申立人

上記当事者間の中労委平成 11 年(不再)第 32 号及び第 33 号事件(初審広島県労委平成 6 年(不)第 7 号の 2 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、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、第 2 項をいずれも取り消し、これにかかる本件救済申立てを棄却する。
- 2 ジェーアール西日本労働組合及び同組合広島地方本部並びに X1 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」という。)広島支社(以下「支社」という。)が、ジェーアール西日本労働組合(以下「組合」という。)、ジェーアール西日本労働組合広島地方本部(以下「地本」という。)、地本広島運転所分会、徳山運転所分会所属の各組合員に対して行った配転命令ないし懲戒処分等がいずれも不当労働行為であるとして、また、会社による運転士登用について組合員らに対する差別的不利益取扱いがあるとして、平成6年12月15日から同10年2月3日にかけて、組合及び地本並びにX1、X2から広島県労委に救済申立て(追加申立てを含む)がなされた事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨は以下の通りである。

- (1) X3に対する平成5年12月8日付配転命令の取消し及び原職復帰
- (2) X4に対する同月9日付配転命令の取消し及び原職復帰
- (3) X5ほか5名に対する平成6年2月23日ないし同月27日付配転命令の取消し及び原職復帰
- (4) X6ほか6名に対する同年9月27日ないし同月30日付懲戒等処分の取消し
- (5) 運転士登用における組合員らの差別的不利益取扱いを直ちに中止し、運転士有資格者を運転士として登用すること
- (6) X2に対する同年10月28日付懲戒処分の取消し
- (7) X2に対する同年12月3日付出向命令の取消し及び原職復帰(ただし平成10年2月3日付「申立内容の追加・変更申立書」により申立て撤回)
- (8) 上記(1)ないし(7)についての陳謝文の交付及び掲示
- (9) X6及びX2に対するバックペイ

3 平成11年8月5日、広島県労委は、上記救済申立てのうち(1)～(5)の配転命令、懲戒処分、運転士登用における対応については不当労働行為に当たらないとしていずれも棄却し、(6)～(9)のうちX2に対する懲戒処分及び出向命令が不当労働行為に当たるとして一部を認容し、会社に対し、①X2についての出勤停止処分がなかったものとして取り扱うこと、②X2に対して、同処分がなければ受けるはずであった賃金及び期末手当の額と既支給額の差額相当額を支払い、本命令交付の日までの分についてはその半額を控除して支払うこと、③X2に対する出向発令が不当労働行為であると認定されたこと等を内容とする文書を組合及び地本に交付することを命じた(初審命令書主文1、2項)。

4 再審査申立ての趣旨

- (1) 組合ら(中労委平成11年(不再)32号)

- ア X3 及び X4 に対する配転命令の取消し及び原職復帰
- イ X5 ほか 5 名に対する配転命令の取消し及び原職復帰
- ウ X1 ほか 6 名に対する懲戒等処分取消し及び X1 に対するバックペイ
- エ 上記①～③についての陳謝文の交付及び掲示
- オ 会社による再審査申立て棄却

(2) 会社(中労委平成 11 年(不再)33 号)

- ア 上記初審命令書主文 1、2 項の取消し
- イ 組合、地本ほか 1 名による上記再審査申立て棄却

第 2 当事者に争いのない事実または証拠により認定できる事実

1 当事者

(1) 組合ら

組合は、会社及びその関連会社の社員等で組織する労働組合であり、初審申立て時において所属する組合員は約 3,100 人である。

地本は、広島支社管内の組合員で組織する組合の下部組織であり、初審終申立て時において所属する組合員は約 800 人である。

X6 は、本件当時、地本組合員であり広島運転所分会長の肩書を有していた者、X2 は、本件当時、地本組合員であり徳山運転区分会長の肩書を有していた者である。

なお、同社社員らにより構成される労働組合には、組合らのほか、西日本旅客鉄道組合(略称「西労組」)、全国鉄動力車労働組合(略称「全動労」)、国鉄労組(略称「国労」)及びその各地方本部らがある。

(2) 会社

会社は、昭和 62 年 4 月 1 日、日本国有鉄道改革法に基づき設立された旅客鉄道事業等を業とする法人であり、肩書地に本社を置き、初審申立て時において所属する社員数は約 4 万 8,000 人である。

2 本件に至る経緯

(1) ブルトレ指名スト等について

ア 従前会社は、折り返し運転の際などに生じる乗務員の待ち合わせ時間の一部を見なし労働時間として労働時間に繰り入れるという乗務員勤務制度を採用していたが、平成 4 年 9 月、組合に対し、就業規則の改訂により上記の見なし労働時間制を廃止し、また一人乗務の場合の一継続乗務キロ限度を延長するなどの乗務員勤務制度の改正(以下「新乗務員勤務制度」という。)案を提案した。

組合はこれを労働強化であるとして反発し、同月から同年 12 月までの間、

新乗務員勤務制度実施の撤回を求めて 9 回に渡り会社と交渉を重ねたが、合意に至らなかったため、同月 8 日から 11 日にかけて、96 時間ストライキを実施した。

同月 17 日、会社は、経営協議会において、平成 5 年 3 月のダイヤ改訂(以下「3 月ダイヤ改訂」という。)を提案したが、組合は、これが新乗務員勤務制度実施を前提とするものであるとの理由から応じなかった。

会社は、平成 4 年 12 月から同 5 年 3 月までに、西労組、全動労らとの間で、新乗務員勤務制度実施及び 3 月ダイヤ改訂について妥結した。

イ 組合は、新乗務員勤務制度が実施されれば、一継続乗務キロ延長の関係から、下関から広島間を運行するいわゆるブルトレ(ブルートレイン:寝台特急列車)について一人乗務制が実現することとなり、これは運転士の業務を倍増させる著しい労働強化であるとして、下関運転所におけるブルトレ一人乗務化反対闘争の方針を打ち出した。

こうして組合は、会社による新乗務員制度実施及び 3 月ダイヤ改訂の実施同日である平成 5 年 3 月 18 日、組合各地方本部における波状スト、下関運転所分会のブルトレ担当運転士を対象とした指名ストを開始し、さらに 3 月 25 日、広島運転所、徳山運転区、下関運転所で 12 時間スト、4 月 27 日には広島運転所分会を除く全動力車乗務員による 24 時間ストを実施するなどした。

同年 5 月 12 日、組合は、特に下関運転所におけるブルトレ指名ストの続行を決定し、これにより、一連のいわゆるブルトレストは同年 8 月 11 日まで、147 日間にわたって継続されることとなった。

上記ブルトレストに対し、会社は、別組合所属の組合員運転士らを代替要員に充てるなどして対応し、後にストの長期化により対応困難となってきた同年 6 月には下関運転所所管の一部行路を長門鉄道部等に移管するなどの措置を講じた。

これに対し組合らは、地本下関運転所分会青年婦人部組合員らが中心となって、ほぼ連日代替要員が乗務する現場に出向き、会社によるブルトレスト対抗策を監視するなどの活動を行って対抗した。

同年 4 月 9 日、新下関駅において、下関運転所所属の運転士組合員 X4、X3 ほか 5 名が、同年 5 月 17 日、広島駅において、広島運転所所属の運転士組合員 X7 ほか 9 名が、それぞれ監視活動等を行った(以下、前者を「新下関駅事件」、後者を「広島駅事件」という。)

(2) 新下関駅事件、広島駅事件に関わる処分

ア 会社は、新下関駅事件の関与者のうち X4、X3 ほか 2 名について、職務上の

規律を乱し、社員として著しく不都合な行為を行ったものとして、就業規則 146 条第 1 項第 3 号及び第 12 号、同条 2 項により、同年 5 月 19 日付で訓告処分とした。

また、会社は、広島駅事件の関与者のうち X7 ほか 4 名を、同年 7 月 29 日付、同月 30 日付、同月 31 日付でいずれも訓告処分とした(以下、これらの訓告処分を「X4 らに対する訓告処分」、「X7 らに対する訓告処分」という。)

イ 上記各処分当時、各人の組合ないし地本における肩書については以下の通りである。

(新下関事件関与者)

X4	地本下関運転所分会青婦部長
X3	地本下関運転所分会青婦部副部長
X8	地本山口支部青婦部長
X9	組合中央本部青婦部常任委員 地本下関運転所分会執行委員

(広島駅事件関与者)

X7	地本闘争委員兼地本運転部会長 広島運転所分会特別執行委員
X10	広島運転所分会執行委員
X11	広島運転所分会分会員
X12	地本執行委員
X13	新幹線広島運転所分会書記長

(3) X14 らに対する配転命令

ア 同年 7 月 9 日、会社は、下関運転所所属の運転士 X14、X15、X16 の 3 名に対し、いずれも広島運転所への配転命令を発令した(以下、「X14 らに対する配転命令」という。)

なお、X14、X15、X16 は、当時、いずれも地本下関運転所分会員であった。

イ 就業規則、労働協約においては、会社は、社員ないし組合員に対し、業務上の必要がある場合には転勤、転職、出向等を命ずることが出来、社員ないし組合員は、正当な理由がなければこれを拒むことが出来ないものとされている(就業規則第 28 条第 1 項第 2 項、労働協約第 93 条第 1 項第 2 項)。

(4) 組合らによる救済申立て等

その後、組合らは、同年 6 月から 7 月にかけて、X4 らに対する訓告処分及び X14 らに対する配転命令をいずれも不当処分、不当配転であるとして、会社に対し、訓告処分及び配転命令の撤回のほか、簡易苦情処理制度に関する会社側

の労働協約の解釈適用についての考え方の明示等を求めて複数回にわたり団体交渉を申し入れるなどしていたが、会社が直ちにこれを応諾しなかったことから、同年8月4日、X4らに対する訓告処分の取消し、X14らに対する配転命令の取消しと原職復帰、誠実団交等を求めて、広島県労委に救済申立てを行った(広労委平成5年(不)第3号事件)。

さらに同年7月29日から7月30日にかけて、広島駅事件の関与者であるX7らに対する訓告処分が行われたことから、地本は、これを不当処分として、同年8月20日、会社に同処分の撤回等を求めて団体交渉を申し入れるなどし、同年10月15日、これを受けて組合らと会社とで団体交渉が開催されるに至ったものの、取り立てて妥結、合意には至らなかった。

そこで組合らは、同年11月15日、X7らに対する訓告処分の取消し、誠実団交等を求めて、広島県労委に救済申立てを行った(広労平成5年(不)第5号事件)。

(5) X4らに対する年末手当減額措置

同年12月10日、会社は社員に対し年末手当の支給を実施したが、新下関駅事件関与者のうちX4ほか3名、広島駅事件関与者のうちX7ほか4名は、支給に際して前記の通りの処分歴を考慮され、それぞれ年末手当金額を5パーセント減額される措置を受けた(以下、「X4らに対する年末手当減額措置」という。)

3 本件当時の状況等

(1) X3、X4に対する配転命令等

ア 会社では、平成5年3月ころ、広島高速交通株式会社(以下「広島高速」という。)から、同6年8月の同社開業に向けて、運転士等の出向要請を受けていたところ、会社は、社内の高齢者対策としてこの要請に応じることとし、広島地区エリアの高齢者を中心に人員を選定し、同年3月、広島運転所から11名、可部鉄道部から2名、下関運転所から2名の運転士を広島高速に出向させた。

他方、同5年11月、三次鉄道部、可部鉄道部において各々運転士1名の欠員が生じ、その補充のため広島運転所の運転士2名の配転が行われた。

イ 同年12月当時、会社では、運転士について約60名の過員が生じており、車掌に転用するなどいわゆる職種間運用によって活用していたものの、なお20名の過員があり、そのうち17名が下関運転所に所属していた。

そのため会社は、これら一連の人事異動により生じた広島運転所の運転士の欠員を下関運転所等からの配転により補充することとした。

ウ 平成5年12月8日、会社は、X3に対し、広島運転所への配転命令の事前通知を行った。

また、同月 9 日、会社は、X4 に対し、広島運転所への配転命令の事前通知を行った。

(以下、それぞれ「X3 に対する配転命令」「X4 に対する配転命令」という。)

なお、当時、X4、X3 の組合等における肩書は、X4 が地本下関運転所分会青婦部長、X3 が同副部長であった。

地本は、上記 X3 に対する配転命令、X4 に対する配転命令をいずれも不当配転として、同月 17 日、会社に対し、各配転命令の撤回、転勤基準の明示等を求めて団体交渉を申し入れ、これを受けて、平成 6 年 1 月 14 日、会社と組合らとの間で団体交渉が実施されたが、妥結には至らなかった。

(2) X5 らに対する配転命令等

平成 6 年 2 月 23 日から 27 日にかけて、会社は、下関運転所所属の運転士 X5、X17、X18、X19、X20、X21 に対し、いずれも事前通知書を手交ないし郵送交付するなどし、3 月 7 日付で広島運転所への配転命令を発令した(以下、「X5 らに対する配転命令」という。)

なお、X5 らは、いずれも地本下関運転所分会員であり、X5 は山口支部委員長、X19 は分会乗務員分科会事務次長の肩書を有していた。

(3) 岩国運転区新設の経緯等

ア 同年 4 月 5 日、会社は、経営協議会において、地本に対し、平成 6 年度経営指針を説明するとともに、当年度の事業計画の一環として、岩国に輸送体制の核となる乗員基地を設置する計画を明らかにした。

さらに同月 11 日、会社は地本に対し、同年 8 月のダイヤ改正を目処に岩国運転区を新設する計画を書面により提案し、5 月 2 日、9 日にそれぞれ経営協議会小委員会を開催して、組合に対し、8 月ダイヤ改正及び岩国運転区新設計画の内容の詳細の説明や、これらの施策による対応箇所の人員配置予定の説明と提案を行った。

地本は、会社提案にかかる 8 月ダイヤ改正は労働時間の増加を招く労働強化であること、また、岩国運転区新設は事業上の合理性、必要性はなく、組合の活動拠点である広島運転所を縮小し、組合の組織破壊を狙ったものであるなどとして、当初から激しく反発し、同年 5 月下旬ころまでには、これら提案に対する反対闘争方針を打ち出した。

イ 地本は、会社に対し、乗員の現状維持を前提とする代案を提出し、また 8 月ダイヤ改正及び岩国運転区新設の必要性、合理性等を明らかにすることを要求して団体交渉を申し入れるなどし、これを受けて、同年 6 月には 8 回に亘り団体交渉ないし経営協議会小委員会が開催されたが、特段の合意には至

らず、むしろその過程で、会社は8月20日にはダイヤ改正、岩国運転区新設を実施すること、岩国運転区への配転が実施されることが明らかとなった。

地本は、これを組織破壊を目論んだ一方的配転としてこれに対抗すべく、独自に組合員の中から岩国運転区への配転希望者を募るなどしていた。

同年7月25日、地本と会社とで団体交渉が行われたが、妥結に至らないままこれが最終団交となった。

(4) 岩国運転区への配転命令に対する地本の活動等

地本は、配転の事前通知書交付等は同年8月7日を含む週ころ開始されるものと見て、これに先立つ8月3日、「会社による8月ダイヤ改正・岩国運転区設置の一方的強行実施に断固抗議する総決起集会」を開催し、抗議声明を発表するなどして、配転命令に対し、抗議、簡易苦情処理手続の活用をするなどして、それぞれ対抗することを確認した。

同年8月3日から4日にかけて、地本広島運転所分会(以下「広転分会」という。)は、会社管理職員らの自宅に、その家族宛で「不当労働行為に狂奔する管理者のご家族の皆さんへ」などと記載された葉書を郵送するなどしたため、会社は広島運転所長名で同分会に対し厳重注意を申し入れるなどした。

(5) 岩国運転区への配転命令の事前通知書交付手続状況等

同年8月8日から12日にかけて、同月20日の岩国運転区開設を前に、近隣箇所である可部鉄道部、広島運転所、徳山運転区において、同所所属の社員らに対する岩国運転区への配転を中心とした配転命令の発令が行われた。

広島運転所所属の運転士に対する配転命令発令については、従前、科長室に対象者を出頭させ、所長が事前通知書を読み上げて通告すると共に交付する方法で行われていた。

今回広島運転所においては、8月8日午後から同月12日にかけて、同所所属の運転士54名に対して順次交付が行われ、保留者1名を除く53名に対して一連の交付手続が終了した。

その間、広島運転所では、8月8日から11日にかけて、地本、広転分会所属の役員、組合員多数が同所分所2階乗務員室に待機し、交付手続に際し、管理職員らに対して抗議を行うなどした。他方会社も、この間、人事課員らが臨場して交付手続に当たるなどした。

同時期、可部鉄道部、徳山運転区においても、地本所属の組合員らに対する交付手続が実施されたが、手続に無関係の組合役員ないし組合員、人事課員らが臨場することはなく、会社所定の通りに交付手続は終了した。

会社は、上記広島運転所における事前通知書交付手続に際し、広転分会員ら

が受取拒否行動に出るとともに、不穏当な言動による業務妨害が生じたとして、同月 15 日、地本に対し、分会員らの指導を要請することなどを内容とした文書による申入れを行った。

(6) 簡易苦情処理手続について

なお、会社と組合らとの間においては、労働協約により簡易苦情処理の手続が定められており、組合員は、転勤等の事前通知に際し苦情がある場合には、同手続による解決を請求することが出来ることとされていた。その具体的内容は以下の通りである。

労働協約第 80 条(簡易苦情処理の範囲)

- 1 組合員が、本人の転勤、転職、降職、出向及び待命休職についての事前通知内容について苦情を有する場合は、その解決を簡易苦情処理会議(以下「会議」という。)に請求することが出来る。
- 2 前項の苦情は、本人が箇所長から事前通知書を受けた日の翌日までに申告しなければならない。

同第 84 条(申告)

- 1 組合員が苦情の解決を求めようとする場合は、会議の事務局に申告しなければならない。
- 2 前項の申告は、会社が別に定める簡易苦情申告票(以下「申告票」という。)により行う。

ただし、第 80 条 2 項に定める日までに申告票を提出できない場合は、口頭をもって申告することが出来る。

- 3 口頭をもって申告した場合は、以降すみやかに申告票を提出しなければならない。

(7) X6 らに対する懲戒処分等

ア 同年 9 月 27 日から 30 日にかけて、広島運転所における事前通知書交付手続に臨場した地本、広転分会役員のうち、X6 ほか 6 名について懲戒ないし訓告処分が行われた(以下「X6 らに対する懲戒処分」という。)

処分内容は以下の通りである。

- | | | | |
|---|-----------|-----|------------------|
| ① | 9 月 27 日付 | X22 | 戒告 |
| ② | 同日付 | X4 | 戒告 |
| ③ | 同日付 | X23 | 訓告 |
| ④ | 9 月 28 日付 | X1 | 平均賃金の 2 分の 1 の減給 |
| ⑤ | 同月 29 日付 | X7 | 戒告 |
| ⑥ | 同日付 | X24 | 訓告 |

⑦ 同月 30 日付 X3 戒告

なお、処分年月日等不明であるが、8 月 8 日発生の暴行事件について、このころ、X25 運転士が出勤停止 30 日間の懲戒処分を受けた。

イ 懲戒事由については、いずれも就業規則第 146 条 1 号、2 号、3 号、第 12 号及び 147 条とするものであるが、X6 についてのみ同第 146 条第 11 号が付加されていた。

(ア) 懲戒事由の詳細は就業規則第 146 条に規定されており、その内容は以下の通りである。

就業規則第 146 条社員が次の各号の 1 に該当する行為を行った場合は、懲戒する。

- (1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合
- (2) 上長の業務命令に服従しなかった場合
- (3) 職務上の規律を乱した場合

:

- (11) 他人を教唆扇動して、上記の各号に掲げる行為をさせた場合
- (12) その他著しく不都合な行為を行った場合

(イ) また、懲戒の種類については、就業規則 147 条に規定されており、その内容は以下の通りである。

就業規則第 147 条懲戒の種類は次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 (略)
- (2) 諭旨解雇 (略)
- (3) 出勤停止 30 日以内の期間を定めて出勤を停止し、将来を戒める。
- (4) 減給 賃金の一部を減じ、将来を戒める。
- (5) 戒告 厳重に注意し、将来を戒める。

2 懲戒を行う程度に至らないものは訓告する。

ウ なお、上記処分当時、X6 らの組合ないし地本における肩書は以下の通りである。

- | | |
|-----|-----------------|
| X22 | 地本執行委員 |
| X4 | 地本青婦部副部長 |
| X23 | 地本広島運転所分会副分会長 |
| X1 | 地本広島運転所分会分会長 |
| X7 | 地本運転部会長 |
| | 地本広島運転所分会特別執行委員 |
| X24 | 地本広島運転所分会書記長 |

エ 地本は、X6 らに対する懲戒等処分を不当処分として、同年 10 月 3 日、会社に対し、各懲戒処分理由を明らかにすること及びその撤回を申入れ、回答を要求するなどした。

他方会社は、上記要求に対応する回答は示さなかったが、同月 11 日、地本に対し、X6 らに対する懲戒等処分発令に際して業務指示に従わないなどの言動があったとして、再度文書により下部機関を通じた組合員らへの指導を要望する内容の申入れを行った。

(8) X2 による添乗拒否等

ア(ア) ところで、平成 6 年 10 月 1 日、徳山運転区所属の運転士 X2 は、営業列車である第 2453M に乗務し、岩国駅(14 時 19 分発)と徳山駅(15 時 27 分着)間の運行業務に従事していた。

なお、本件当時、X2 は地本徳山運転区分会長の肩書を有していた。

(イ) 同列車には、田布施駅から同運転区所属の指導担当運転士 Y1 が指導添乗のため乗車した。

指導添乗は、乗務員指導準則に則り、列車等に乗務する乗務員を対象とする指導訓練の一環をなすものであり、乗務員の基本動作の指導等を目的として実施される。

なお、列車運転時の乗務員の基本動作については、運転取扱心得により詳細が規定されていた。

また、指導添乗を受けた際の乗務員の作業については、動力車乗務員作業標準により、要領に従って添乗者の所属、職氏名の確認、添乗報告を行うこととされている。

(ウ) Y1 の乗車後、X2 は、Y1 に対し、「岩田駅で降りてくれ。」と言うなどして指導添乗を拒否した。

岩田駅到着後、X2 と Y1 との間では、X2 が Y1 に対し、「降りてくれ。」と申し向け、Y1 のカバンを取り上げて客室に持っていきかけるなどし、これに対して Y1 が降車を拒否し、同カバンを取り返すなどのやりとりがあった。これにより X2 は、同駅で若干の遅発事故を生じさせた。

その後、Y1 は、指導添乗を終了し、徳山駅で降車した。

イ Y1 は、同日付の添乗報告書において、上記指導添乗の際添乗拒否があったこと、運転に 2 分の遅れが生じたことなどを報告した。

また、同日付車掌乗務報告書においても、特記事項として、「運転士に連絡

を取ると、指導が降りるので少し待ってくれ。」ということなので2分遅発した。徳山30秒遅着。」との記載があり、その旨報告されていた。

これに対しX2は、607行路の終了点呼時において、第2453Mの運行については「異常なし」との報告をし、同日作成の動力車乗務員乗務表においても、運行の異常等については特に記載せず、遅発着についても、岩田駅の遅発は記載せず、その後徳山駅まで遅発着についても特に記載せず、その旨報告した。

ウ なお、動力車乗務員作業標準により定められる乗務員の作業要領のうち、本件に係る箇所は以下の通りである。

(点呼)

No1 動力車乗務員は、関係区所長が指定したものに次の点呼を受けること。

(4) 終了点呼

行路を終了したときに乗務中における異常の有無及び内容を動力車乗務員乗務表により受ける。

:

(点呼要領)

(項 目) 終了点呼

(作業内容) 4 列車の運行状況を申告する

:

(添乗者に対する報告)

No5 動力車乗務員は、動力車運転室に添乗者があるときは、運転取扱に支障がない早い時期に報告を行うこと。

(添乗報告要領)

(項 目) 添乗者に対する報告

(作業内容) 1 添乗者の所属、職氏名を確認する

※監督者、指導員の場合

2 所属、職氏名、運転状態を報告する

エ 会社は、X2について当分の間勤務変更、日勤勤務とすることとし、同月5日、徳山運転区長Y8は、X2に架電し、同月6日から上記の通り勤務を変更し、日勤指定となることを通告した。

X2の日勤は同月30日まで継続した。

この間、X2は、会社から、同月1日の添乗拒否状況の事実報告を求められ、同月6日付でてん末書を提出するなどしていた。

オ(ア) 会社は、就業規則により、業務上の必要がある場合には乗務員の勤務

の指定変更を行うことができることとされている。

また、会社では、社員の取扱誤りによって生じた鉄道運転事故及び運転阻害事故を責任事故と反省事故に大別し、事故の再発、防止の観点から、これらの事故を指導、教育の対象としており、事故が生じた場合には、乗務員は事故原因の調査や指導、教育の必要から日勤勤務を命じることとしていた。

(イ) 責任事故、反省事故は、以下の通り分類される。

①責任事故 社員の取扱誤りによる事故のうち、次のいずれかに該当するもの

ア 鉄道運転事故となったもの

：

エ 輸送の障害

ア 営業列車に運休を生じたもの

イ 営業列車に 30 分以上の遅延を生じたもの

：

カ その他重要なもの

②反省事故Ⅰ 責任事故に該当しないもので、次のいずれかに該当するもの

ア 輸送の障害

ア 営業列車に 10 分以上の遅延を生じたもの

イ その他列車に運休または 30 分以上の遅延を生じたもの

：

エ 注意を要するもの

③反省事故Ⅱ 責任事故、反省事故Ⅰ以外のもの

(9) X2 に対する懲戒処分及び出向命令

ア 同月 28 日、会社は、X2 に対し、同月 31 日から 30 日間(11 月 29 日まで)出勤停止とする懲戒処分を発令した(以下、「X2 に対する懲戒処分」という。)

懲戒事由は、就業規則第 146 条 1 項第 1 号、2 号、3 号、8 号、第 12 号とされており、同条第 8 号の規定は以下の通りである。

第 146 条(8) 懲戒されるべき事実を故意に隠した場合

イ このころ会社は、X2 を中国交通事業株式会社(当時)に出向させることを決め、同年 12 月 2 日、X2 に対する同社への出向辞令を発令した(以下、「X2 に対する出向命令」という。)

なお、X2 は、平成 9 年 12 月 16 日、出向期間を終え、徳山地域鉄道部(旧徳

山運転区)の主任運転士として動力車運転等の業務に復帰した。

(10) 組合らによる救済命令申立て等

X2 に対する日勤指定、懲戒処分について、地本は、人事権濫用であり組合破壊を目的とした弾圧であるとして、組織的支援を決め、地本で発行している情報紙で取り上げたり、地本見解を公表して組織的意思統一を図っていた。

その後、X2 に対し、上記の通りの出向命令が発令されたことから、地本は、X2 に対する懲戒処分等は、出向も含めて三重の処分であり、弾圧、組織破壊を目的とした人事権濫用であるとして、平成 6 年 12 月 3 日、抗議声明を公表した。

この間会社は、同年 10 月 11 日、地本に対し、下部機関を通じて所属の一部組合員に対し職場秩序維持を指導するよう書面による申入れを行っていた。

組合らは、X4 らに対する年末手当減額措置の取消し及びバックペイ、X3、X4 に対する各配転命令の取消しと原職復帰、X5 らに対する配転命令取消し及び原職復帰、X6 らに対する懲戒等処分の取消し、X2 に対する懲戒処分及び配転命令の取消しと原職復帰等を求めて、同年 12 月 15 日、広島県労委に対し救済を申し立てた(広労委平成 6 年(不)第 7 号)。

(11) 各事件の進行等

ア 組合ら申立てにかかる広労委平成 5 年(不)第 3 号事件、同年(不)第 5 号事件、同 6 年(不)第 7 号事件は、平成 7 年 2 月 2 日、同事件第 2 回調査手続において併合された上、X4、X3 に対する配転命令取消し、原職復帰等を請求する本件は平成 6 年(不)第 7 号の 2 事件として分離された。

イ(ア) 平成 10 年 3 月 11 日、広島県労委は、平成 6 年(不)第 7 号の 1 事件について一部を認容する救済命令を行った。

(イ) 上記命令の要旨は以下の通りである。

- 1 会社は、X4、X3 ほか 2 名に対して行った新下関駅事件に関わる処分を取り消し、処分がなかったものとして取り扱う。
- 2 会社は、X7 ほか 4 名に対して行った広島駅事件に関わる処分を取り消し、処分がなかったものとして取り扱う。
- 3 広島駅事件、新下関駅事件に関わる処分を前提とする X4 らに対する年末手当減額措置の取消し等を求めた部分については却下する。
- 4 その余の申立てを棄却する。

(ウ) なお、上記命令については、組合ら、会社双方から再審査申立てが行われ、現在中央労働委員会に係属中である(平成 10 年(不再)第 15、16 号事件)。

第3 当事者の主張要旨

以上の事実に対し、当事者は、要旨、以下の通り主張する。

1 X3、X4 に対する各配転命令について

(1) 組合らの主張

ア 配転に合理性、必要性のないこと

会社は、本件に先立つブルトレスト当時、スト対策として行路移管を行い、スト終了後も行路復帰を行わず下関運転所にあえて過員を生じさせ、地本下関運転所分会員である X14、X15、X16 の 3 名を広島運転所に配転させていた経緯がある。本件 X3、X4 に対する各配転命令もこれと同根であり、会社は、組合及び地本並びにその組合活動を嫌悪しており、これら組織を解体させようと目論んで、その役員、活動家をねらい打ちして配転を強行したものである。

本件配転命令は、組合、地本、分会の組織破壊を目的とするものであって、他に業務上の合理的理由はなく、不当配転に他ならない。

イ 人選の妥当性がないこと

従前は、会社から事前に配転の必要性、規模などについての説明があり、これに応じて組合側も一定の要望を提出するなどして、労使協議の上で配転命令が発令されるのが通例であった。しかしながら、本件各配転命令についてはその手続が行われず、配転対象者の希望等は一切考慮されないまま会社が一方的に決めたものであって妥当性がない。

また、X3、X4 については、各々、出向経験があつて元来配転対象から除外されるべきものであつたこと、身内に病弱の者があるなど、配転に応じがたい事情があつた。

さらに、X3、X4 は、下関運転所分会青婦部の部長及び副部長であつたこと、当時の下関運転所に関して言えば、他労組所属の組合員で、より配転対象として適当な人員があつたこと、そもそも会社が何ら合理的理由がないにもかかわらず、組織破壊を目的として本件配転を強行したことからすれば、会社が分会の中心的役員、活動家であつた X3、X4 を選別的に配転対象者としたものであることは明白である。

ウ 小括

この点、初審命令は、本件配転は業務上の必要性の見地から合理的判断によって行われたものと認定しており、判断に誤りがある。

(2) 会社の主張

ア 配転の合理性、必要性

会社は、社員の適正配置を通じて企業の合理的、効率的運営を実現するべく、社内全体の業務量、人員構成のバランス等諸種の事情を考慮しながら人員の需給調整を行っている。

特に本件各配転命令当時、会社は、将来的な大量定年退職を見越した運転士の要員育成など中長期的視野に立った施策により、一時的に運転士の過員が生じていた上、過員の大半が下関運転所に所属するなど人員配置上のバランスを欠く状況にあったこと、当時広島高速からの運転士等の大量出向要請があり、全社的な高齢者対策の一環として、広島地区エリアのバランスを見ながら高齢者を中心に順次出向させていたところ、広島運転所に欠員が生じていたこと、さらに当時は社員の死亡による予測外の欠員が生じるなどの事情が重なったことから、緊急に欠員の生じた広島運転所に過員の生じている下関運転所から運転士 2 名を配転させる必要が生じたものであり、業務上の合理性、必要性があった。

イ 人選の妥当性

配転命令発令前に労使協議を行うべきことについては、特段の規程はなく、そのような労使慣行も認められない。

本件配転について X3、X4 を対象者としたのは、同人らの資格、年齢等を考慮したものであり、妥当である。

身内に病弱な者がある旨の事情は、必ずしも配転拒否事由になるべきものではないが、会社は年 2 回の個人面談によりそれらの事情も把握しており、これを踏まえた上で、X3、X4 が本件配転対象者として最適であると判断した。

また、同人らが組合ないし地本役員であったことはその通りであろうが、本件当時である平成 5 年 12 月時点では、運転士 105 名のうち 94 名が組合、地本ないし分会員であったのであり、配転対象者 2 名が組合ないし地本役員であったのは確率的にやむを得ないことと言え、同人らが組合ないし地本役員であること、活動家であることなどを理由として意図的選別的配転を行ったものではない。

2 X5 らに対する配転命令について

(1) 組合らの主張

ア 配転の合理性、必要性のないこと

会社は、本件配転は、広島運転所から広島高速への出向により、広島運転所に要員不足が生じたことによるものである旨説明するが、本件配転によってこれに対応すべき合理性、必要性はない。

広島高速からの運転士の大量出向の要請に対しては、下関運転所の運転士

17名が出向希望を出していたのであり、これを考慮していれば、大量出向の要請に応じることが出来、かつ広島運転所の要員不足という事態は生じさせることなく、より合理的な人員調整が出来た。

或いは、当時は運転士資格を持ちながら、長期間にわたり登用待ちの状態にあった者が多数いたのであり、これらの者を運転士に登用した上広島運転所に配属すれば、要員不足は即座に解消することが出来た。

にも関わらず、会社がかかる不合理、不必要な大量出向を行い、広島運転所に欠員を生じさせた意図は、下関運転所所属の組合ないし地本、分会員らを選別的に広島運転所に配転させて組合活動に支配介入し、かつこれら分会役員らを差別的に取り扱うところにあったと言わざるを得ない。

本件配転には、業務上の必要性、合理性は全くなかったものであり、不当労働行為であることは明白である。

イ 人選に妥当性のないこと

前記第3、1(1)イにおいて述べたと同様、本件配転に際しても労使協議手続が採られていない。

また、X5らは、いずれも40代という年齢であるため、とりわけ配転に応じがたいと言える。具体的には、それぞれ、家族に病弱者、学齢期の子供、要介護者がある、自宅を新築して間がないなどの家庭的事情があり、配転に応じがたい合理的理由があった。

さらに、X5らは、いずれも地本役員、或いは下関分会役員ないし分会員であったこと、当時下関運転所には、他労組所属の組合員で、より配転対象として適当な人員があったこと、そもそも会社が上記の通り何ら合理性、必要性がなかったにも関わらず、あえて広島運転所から広島高速への大量出向を行って同運転所に欠員を生じさせるとともに、本件配転の理由を作出したことからすれば、会社が下関運転所分会の組合活動への支配介入を目論み、分会役員、分会員らを差別的に配転対象としたものであることは明らかと言える。

ウ 小括

以上に対し、初審命令は、配転の必要性、人選基準の妥当性等を認めたものであり、事実認定と判断を誤ったと言わざるを得ず、取り消されるべきである。

(2) 会社の主張

ア 配転の合理性、必要性について

前記第3、1(2)アにおいて述べたとおり、会社は、人員の適正配置と調整の

必要上、その時々的情勢に応じて出向、配転などの方策を採ることもあり得る。

本件配転についていえば、平成6年3月の広島高速への出向が高齢者中心であったため、対象者の多かった広島運転所において欠員が生じ、これを補充する人員が必要となったために実施されたものである。

この点、組合主張の登用待ち運転士による補充も検討したものの、当時は平成元年度から実施されていた社内出向の2回目の交替時期にさしかかっており、部署によっては交替に備えて人員の倍増が必要な時期であった上、次期出向の駅要員の増員が予定されていたため、中でも駅要員の大量確保が必要であり、登用待ち運転士を引き続き駅要員として活用せざるを得なかったこと、また基本的には平成5年12月時点での運転士の配置のアンバランスが解消されていない状況であったことなどの諸事情から、下関運転所から広島運転所への運転士配転が最も効率的、合理的であるとして本件配転を実施したものであって、業務上の必要性、合理性があった。

イ 人選の妥当性

前記第3、1(2)イにおいて述べたとおり、配転命令発令前に労使協議を行うべき事情は存在しない。

また、本件配転についてX5らを対象者としたのは、同人らの資格、年齢等を考慮したものであり、妥当である。

とりわけ本件配転においては、高齢者を中心とする広島高速への大量出向の結果、全社的な年齢構成バランスが若干崩れ、広島運転所においては熟練度の高い中高年層の割合が低くなり、逆に下関運転所においてはこれが高くなったため、若年者に対する指導者的立場となるべき40代の運転士を中心に配転対象者とした事情がある。

各人の家庭的な事情は、必ずしも配転拒否事由になるべきものではないが、会社は年2回の個人面談によりそれらの事情も把握しており、これも踏まえた上で、X5らを本件配転対象者として最適と判断したものである。

また、この時点でも、運転士の相当数が組合、地本ないし分会員であったのであり、配転対象者に相当数の分会員らが含まれることはやむを得ないものと言え、分会員であること、活動家であることなどを理由として意図的選別的配転を行ったのではない。

3 X6らに対する懲戒等処分について

(1) 組合らの主張

ア X6らの言動は正当な組合活動であること

本件懲戒等処分は、平成6年8月8日から同月12日にかけて広島運転所で行われた岩国運転区等への配転命令の事前通知書交付手続(以下単に「交付手続」という。)に際し、同所に臨場した地本、広転分会役員ら(以下まとめて「分会役員ら」という。)の言動に対して発令されたものであるが、分会役員らの言動は不当配転に対する抗議行動であり、正当な組合活動である。

岩国運転区設置については、平成6年度事業計画の一環として、輸送体制の合理化、効率的運用等の実現を理由に会社が計画したものであるが、そもそも岩国運転区設置には経営上の合理性、必要性がなく、組合らの分析によれば、従来通りの輸送体制及びダイヤ編成で輸送体系の合理化、効率的運用等については十分対応が出来た。

従って会社が真に目的とするところは、労働時間の増加によるいわゆる労働強化と、広島運転所の縮小、再編制を実施し、組合、地本の弱体化と破壊を狙ったと言える。

地本は、同年5月には岩国運転区設置、これに伴う配転に対する反対闘争を開始したが、組合員の中には岩国運転区への配転を希望する者もあったことなどの事情から、配転希望者を中心に岩国運転分会新設を目指すことに方針を切り替えて意思統一をするなどの対抗措置を執ったが、会社は、各人の希望等は改めて確認しないまま、一方的に配転対象者を選別し、組合役員を中心とする選別的な不当配転を実施しようとしたものである。

そのため地本、組合は、同年8月3日の抗議集会において、基本的な闘争方針を確立したが、本件不当配転に対する具体的対策としては、転勤希望者については応じること、そうでない場合には抗議行動を行うとともに簡易苦情処理の申告を行うことを決めた。

分会役員らが同年8月8日から11日にかけて交付手続に臨場していたのは、不当配転に対して理由を質すなどの抗議行動を行うため及び不当配転を不服とする組合員らに対して簡易苦情処理申告書の記載方法の指導を行う必要があったためであり、不当配転に対抗するための正当な組合活動に他ならない。

イ 懲戒事由に該当する事実が認められないこと

(ア) 上記の通り、分会役員らが交付手続に臨場したこと、組合活動の一環として、不当配転に対する抗議行動を行ったことは認めるが、分会役員らが懲戒事由に該当するような言動を示したことは一切なかった。

そもそも、地本、広転分会は、上記の通り、本件不当配転に対する対策としては、抗議行動、簡易苦情処理手続の活用を行うことで意思統一していたものであり、事前通知書の受取拒否については方針としておらず、各

組合員に対して受取を拒否させるような指示をしたことは全くなかった。

また、会社は、転勤を希望しない組合員らが科長室に行くことを拒否すると、その時点で交付手続を中断していたから、地本らはそのような指示をする必要もない状況であった。

さらに、現場が混乱状態にあったことは認めるが、これは会社側が支社課員を多数配置して不当配転を強行しようとしたためであり、X6らの言動が招いた事態ではない。

また、会社による退出命令が通告された事実はなかった。

(イ) X6ら各人の言動について X6 については、8月8日の X35 組合員に対する交付手続に際し、「乗務員室で受け取れ。」「科長室へ行く必要はない。」などと申し向けたこと、また、随所で、「管理者が不当労働行為をしている。」「希望していない者をなぜ転勤させるのか。」などの言動を示したことは認めるが、もとより暴言というべきものではない。

また、交付手続が各配転対象者の勤務時間終了後に科長室において順次行われたため、X35 組合員は、時間外に拘束される義務はないとしてあえて乗務員室に待機していたことから、X6 もこれに呼応し、時間外拘束に対する抗議の意図を込めて、「乗務員室で受け取れ。」などと述べたに過ぎない。その余の言動も、不当配転に抗議し、会社が課員を動員したために却って混乱が生じると考えて、課員に引き上げるよう要求するなどしたものであり、正当な組合活動の域を出ない。

X4、X22、X23、X24 については、各々、「科長室に行くことはない。ここで渡してもらえ。」などと述べたこと、支社課員らに帰るよう要求するなどしたことは認めるが、これも時間外拘束に対する抗議或いは現場の混乱を未然に防止するための意図に出たものであり、正当な組合活動であることは明白である。

X3、X22 については、8月9日、X5 主任運転士に対し、「お前は岩国へ行かんのか。」などの言動を示したことは認めるが、対立組合の組合員に対する単なる言動に過ぎず、同人の業務妨害を生じさせたとは言えない。

ウ 小括

以上により、X6らに対する懲戒等処分は、いずれも、不当配転に対する分会役員らの抗議行動に対するものであり、組合活動を阻害するとともに、懲戒の理由がなく、懲戒権の濫用であって、不当労働行為に相当する。

初審命令は、この点、使用者の許諾を得ていない職場内での組合活動は一般的に違法であるとした上で、組合活動の必要性、態様、影響等の事情を総

合考慮し、分会役員らの抗議行動について組合活動としての正当性を否定したものであり、判断に誤りがある。

(2) 会社の主張

ア X6 らの抗議行動が正当な組合活動とは言えないこと

組合は本件交付手続の内容をなす岩国運転区への配転自体が不当であるとするが、岩国運転区の設置は経営上必要な事業であり、同所への人員配置のための配転は合理的かつ必要なもので、もとより組合破壊の意図によるものでないことは明白である。

また、人選についても、広島運転区、岩国運転区双方の人員構成を考慮しながら、対象者の資格、年齢、適性等を考慮しており、組合員に対する差別的選別を行ったものではない。

従って、これに対する抗議行動の方が合理的理由を欠くものと言える。

また、仮に X6 らが臨場した目的が、抗議行動、簡易苦情処理手続の指導にあったとしても、X6 らは、集団の威力を以て正常な業務運行を妨害し、現場を混乱させて職場の規律を乱し、上司の退出命令に違反するなどの非違行為を行っているものであり、もはや正当な組合活動の範疇を超えている。

イ 懲戒事由に該当する事実が認められること

交付手続が実施された 8 月 8 日から同月 12 日のうち、同月 8 日から同月 11 日までの間、分会役員らは、乗務員室に蟄集し常時 10 数名が滞留して、度重なる退去命令にも応ぜず、上長の命令に違反した。

特に 8 月 8 日から 10 日にかけては、交付手続対象者である組合員の周囲を取り囲み、大声で受領拒否を促したり、これを受けて分会員が事前通知書の受領を拒否すると、はやし立てて助勢するなどして交付手続を妨害したほか、管理職員らによる多数回に渡る退室命令も無視して滞留を続け、現場を騒然とさせて平常業務に支障を来させ、職場規律を乱すなどした。

会社は、かかる分会役員らの言動により、受領拒否者が続出したことから、交付手続に際して分会役員らの言動による影響を排除するため、会社人事課員らの応援を余儀なくされるに至ったのであり、現場の混乱は分会役員らが自ら招いたもので、会社はこれに対処したに過ぎない。

また、その過程で、分会役員らの言動については現認記録を取っており、これによると、X6 ら 7 名については、各々、上長の業務命令に服従せず、職務上の規律を乱すなどの非違行為が認められたため、賞罰審査委員会の審査等の手続を適式に経て、諸事情を考慮した上それぞれ相当な処分を加えたものである。

ウ 小括

以上の通り、平成6年8月8日から同月10日にかけて、分会役員らの言動により、広島運転所において実施された同所所属の運転士に対する岩国運転区を中心とする配転命令の事前通知書交付手続は著しく妨害されたものであり、これに伴って、X6ほか6名については、それぞれ職務規律違反、上司の退室命令への不服従等の非違行為が認められるのであって、これが組合活動としての正当性を逸脱させると共に、各人に対する懲戒事由に該当することは明白であるから、本件X6らに対する懲戒等処分は何ら不当なものではない。

4 X2に対する懲戒処分、出向命令について

(1) 組合らの主張

ア 懲戒事由がないこと

(ア) 添乗拒否について

X2が添乗拒否をしたことは認めるが、そもそもX2がY1の添乗指導を拒否したのには合理的理由があり、非難できない。

まずY1は、本件指導開始時点において、目的等を述べるという指導添乗の原則を守らずに添乗したものである。

また、当時は、X2が運行する行路上において悪質な列車妨害が生じた直後であったことから、X2においてはとりわけ運行業務について緊張を強いられていた時期であった折、Y1は、以前マイオピニオンの原稿用紙をX2に投げ渡すなどしたことがあった人物であったこと、さらにY1の所属する組合の指導担当が添乗の機会に脱退工作を行ったことなどの背景事情があった。

これらの事情を考慮すれば、Y1が添乗すれば正常な運転が出来ないとして添乗中止を求めたX2の判断はむしろ運転士としては妥当なものと言え、X2が非難されるべき事情は認められない。

また、最終的にはX2はY1を同乗させて添乗指導に従っており、いずれの業務にも支障は生じさせていない。

また、運転中、基本動作を行わなかったこともあったが、列車の回復運転のためやむを得なかったものであり、重大な動作の懈怠とは言いがたい。

以上により、X2による添乗拒否の態様は悪質なものとは言えず、同人に責任を問うことは出来ない。

(イ) 遅発着事故の報告義務違反について

岩田駅で若干の遅発が生じたことは認めるが、その時分については明確ではない。

また、仮に遅発着が生じていたとしても、当時、2分程度の遅れ、終点での30秒程度の遅れは事故扱いとしない運用であったものであり、そもそもX2には報告義務がなく、従って報告義務違反は認められない。

また、これら遅発着によって乗員乗客に影響は生じていない。

(ウ) 日勤勤務時の業務指示違反

日勤勤務中、特に上司から業務指示があったことはなく、従ってこれに違反した事実もない。

仮に指示があったとしても、Y2 首席助役の指示の仕方に、組合嫌悪をあらわにし、組合員らに対し異常な敵愾心を示すなどの問題があったためであり、同人の指示に服従しなかったとしてもX2を非難できない。

イ 処分が過重であり不相当であること

上記の通り、添乗拒否、遅発着事故については、一応の外形的事実があったことは認められるが、実質的にはX2に対して非難を加えられるべき内容のものではなく、これらの事実を一面的に評価して行われた本件懲戒処分は著しく過重であり、不当処分と言わざるを得ない。

まず、出勤停止処分は、就業規則において定められている懲戒処分のうち、種別としては諭旨解雇に次いで重い処分である。また、30日という期間は、就業規則において定められている出勤停止処分のうち最長の期間である。

かかる重大な処分は、暴力事犯等の著しい非違行為に対して下されるべきものであり、本件程度の事実に対するものとしては不相当に過重であると言わざるを得ない。

ウ 本件出向命令が不当労働行為に相当すること

会社は、X2の運転士としての適格性に問題があったため、運転業務を停止させることとし、そのころ中国交通事業株式会社から出向要請があったため、X2を出向させた旨言うが、そもそもX2については、上記の通り懲戒されるべき事実自体なかったのであるから、運転士としての適格性に問題があったとは言えず、運転業務を停止されるべき謂われはない。

X2が地本徳山運転区分会分会長という要職にあったこと、他方Y2らが日頃から組合に対し嫌悪感を抱き、敵愾心を示していたこと、また、X2が本件配転により減収を余儀なくされるなど職場の変更に伴う不利益を被ったことに照らせば、本件出向は出向に籍口した見せしめであるというほかはない。

本件出向は、組合活動に対する支配介入であるとともに組合役員であることによる差別的な不利益取扱であって、不当労働行為に該当することは明白である。

(2) 会社の主張

ア 懲戒事由があること

本件懲戒処分の対象となった X2 の言動は、10 月 1 日の指導添乗拒否及びこれにより Y1 の業務を妨害したこと、岩田駅で列車を 2 分間遅発させるという運転事故を起こしたこと、上記運転事故を隠蔽し、虚偽報告をしたこと、同指導添乗の間、指導担当者の業務指示に従わなかったこと、また、基本動作を怠ったこと、日勤勤務の間、上司に対して悪態をついたり、上司の業務命令に違反したことなどであり、これがそれぞれ重大な職場規律違反、上司の業務命令に対する不服従、社員として不相当な行為に該当することは明白であり、就業規則所定の懲戒事由が認められる。

イ 処分が相当であること

上記の通りの懲戒事由の存在、またその態様、内容、程度、動機ないし職場の服務及び規律等に及ぼした諸般の事情を総合勘案すると、本件懲戒処分は合理性があり、適法かつ相当である。

ウ また、出向命令についても、折からの出向要請に対し、全社的な見地から効率的かつ合理的な人員配置、人材の有効活用の方途を考慮し、また出向の際の通勤事情なども考慮して X2 を対象としたものであり、不当ではない。

会社は X2 に運転者としての適格性に問題があると判断して出向対象者としたが、組合役員であることは念頭に置いておらず、組合への支配介入、差別的取扱いを意図したのではない。

エ 小括

これに対し初審は、上記の通りの懲戒事由のあったことは概ね認定しつつも、X2 に有利な事実のみを取捨選択して抽出し、或いは曲解するなどして、その重大性を一様に軽く評価し、他方で Y1 も指導添乗業務を完全に遂行していない、Y2 の発言、態度に問題がある、会社は X2 が徳山運転区分会分会長であることを強く意識しているなどの事実を指摘して、X2 の情状を過当に有利に評価している過誤がある。また、日勤勤務が約 3 週間と長期に及んだことなどの事情から、日勤勤務を一種の不利益処分と評価し、さらにその後の出向命令をも不利益処分と評価して、結局 X2 には三重の不利益処分が科されたなどと断じている点も、事実認定及びその評価判断を誤ったものと言わざるを得ず、承服しがたい。

第 4 当委員会の判断

1 X3、X4 に対する各配転命令について

組合らは、本件配転は、当時地本下関運転所分会員であった X3、X4 に対する

差別的取扱いないし組合らに対する支配介入の不当労働行為に該当する旨主張するので判断する。

- (1)ア 確かに、本件配転対象者である X3 は、当時同分会青婦部部長、X4 は当時同部副部長であり、いずれも前記第 2、2、(1)(2)記載の通り、新下関駅事件に関わる処分を受けた経歴があることが認められる。

しかしながら、会社所属の運転士は、元来、組合、地本のいずれかに所属する者が大半を占めており、平成 5 年 12 月当時で言えば、105 名のうち 94 名が組合員とほぼ 9 割に達していたことからして、他組合員に比し組合員が配転対象者となる確率が高いことになり、X3、X4 らが組合員であることをもって、直ちに会社の組合らに対する差別的意図ないし支配介入意思を推認しうるものではない。

- イ また、組合らは、会社が従前から組合らを嫌悪し、様々な利益誘導ないし不利益取扱によって組織解体を図っていたところ、本件配転もその一環である旨主張し、会社による組合嫌悪、組合員差別ないし支配介入意思があったことを裏付ける事実として、平成 5 年 7 月から 10 月にかけて、広島運転所所属の管理者らが同所所属の組合員らに対して脱退を慫慂した事実、また会社が同年 10 月 25 日ころ、いわゆる「アプローチ状況表」なる書面を作成していた事実をあげる。

しかし、これら会社による脱退慫慂等の事実は、組合らが広島地方裁判所に提起した損害賠償請求事件訴訟において、一部認定されたものの、同訴訟の控訴審においてはいずれも認定されていないこと(平成 12 年 12 月 11 日付会社提出にかかる最終陳述書添付の裁判書)、他に特段の疎明がないことから、これらの脱退慫慂等の事実が存在したのものとして会社による組合嫌悪、支配介入意思を認めることは出来ない。

- ウ さらに、組合らは、本件配転によって X4、X3 らが組合らの組織ないし活動上に及ぶ影響等について特段の疎明をしていない。

すなわち、先に認定の通り、X4、X3 は下関運転所分会の青婦部部長及び副部長であるが、同部は同分会の一部組織に過ぎず、同人らがいわゆる組合三役のような組合における中心的役員であったとまでは言えないから、このことのみで直ちに本件配転命令が組合らの組織に対する支配介入と評価すべき影響を及ぼしたとまでは言えない。

また、いわゆるブルトレスト当時、上記分会、青婦部、また X4、X3 が活発に活動をしていた事実は認められるが、本件配転当時はブルトレスト終了後 4 ヶ月間を経過しており、上記分会、青婦部、或いは X4、X3 が組合員として

いかなる組合活動等を行っていたかについては特段の疎明がないから、本件配転が組合活動等に何らかの影響を及ぼしたものと直ちに認めることも出来ない。

(2)ア 他方会社は、本件配転は、業務上の必要性に即して合理的に行われたものであり、差別的意図または支配介入意思を以て組合員を恣意的に対象者として選定したものではない旨主張する。

(ア) そこで検討するに、前記第2、2(3)イに認定の通り、就業規則、労働協約に則り、会社は、業務上の必要に応じて配転命令を発令できる権限がある。

(イ) そして会社は、本件配転が必要となった経緯、理由等について、前記第3、1(2)アの通り主張し、これを敷衍してY3証人は以下の通り証言する。

すなわち、元々会社においては、利用客偏在による業務量の偏りから、ほぼ慢性的に広島地区は欠員、山口県側は過員という需給上のアンバランスを抱えていたため、恒常的に山口県側から広島地区への配転等による需給調整をおこなっていた。その際規模的に多数の要員が受け入れ可能であり、他車種混運用などにより人材活用の幅が広い広島運転所は、広島地区の要員需給拠点として位置づけられていた。

平成2年度ころからは、定年制延長に伴う高齢者対策として退職前提休職の拡大促進、平成9年ころから始まる見込みの大量定年退職に備えた運転士の養成、営業系統社員を駅業務要員に配置する社内出向制度など各種の人事政策を実施していたところ、本件当時である平成5年度ころは、もとより過員状態にあった運転士に加えて新たに20名の運転士が資格取得に至っており、暫定的にこれら運転士を車掌業務要員とする職種間運用を行って活用していた。

社内出向は原則2年間とされていたため、同年度はその交替時期にさしかかっており、その交替要員が必要であった上に、駅要員の30名増員が決定されたため、駅要員の大量確保が必要になり、暫定的に車掌を駅要員に転用するなどして対応していたが、加えて、同年3月ころ、広島高速から15名程度のベテラン運転士等の出向要請があったため、会社は、人員調整、高齢者対策の一環として応じることとし、広島地区エリアから対象者を選定していたなどの背景事情があった。

X4、X3の配転の直接の要因となった事情としては、同年11月、三次鉄道部と可部鉄道部に1名ずつの欠員が生じたためであり、そのため急遽

広島運転所から 1 名ずつの配転を行って補充し、これにより広島運転所に欠員が生じたことから、当時過員運転士の大半である 17 名の過員を擁していた下関運転所から補充することとなったことが挙げられる。

(ウ)① 上記の証言等は、会社の経営上の特殊性を踏まえ、詳細な日時、人数などの客観的データを交えた具体的なものであり、特段信用性に疑義を差し挟むべき事情はないから、本件配転当時の事情は上記の通りであったと認めることが出来る。

② もとより人員の適正配置、人材の効率的活用は、これを通じた業務の合理的効率的遂行の必要上、高度な経営判断を要する事項であるが、とりわけ本件会社のように多数の人材を抱え、広域かつ多数の営業拠点を持つ大規模会社においては、さらに長期的、広域的視野に立ちつつ、その時々々の局面に即した的確な判断を求められるものと言える。

この点本件配転は、会社が長期的広域的視野に立ち、広島地区全体の業務量、年齢、資格等に配慮した人員構成を勘案し、その需給バランスを見ながら広島運転所を中心として時宜に応じた人員配置を行っていたところ、前記第 2、3(1)イに認定したとおり、平成 5 年当時、運転士に多数の過員を抱えるに至り、職種間運用等により活用していたものの、平成 5 年 12 月時点でなお約 20 名の過員があり、うち 17 名が下関運転所に所属していたため、広島運転所において生じた欠員を下関運転所の過員から補充することとして行われたものであると認められ、これが必要となった経緯、理由等に特段の不合理は認められない。

③ また、実際にも、後述する X5 らに対する配転命令が発令され、人員配置が実施された時点で、広島運転所、下関運転所の年齢構成は若干修正されていることが認められ、さらに平成 12 年 8 月時点になると、広島運転所、下関運転所とも、人員の年齢構成バランスがとれるに至っているという事実が具体的数値によって疎明されていること、さらに、平成 5 年度当時、過員運転士 20 名がいわゆる登用待ちの状態にあったため、初審では別途運転士登用における組合間差別として問題となっていたところ、これもその後、順次登用の実行及び平成 6 年 12 月時点のブルトレ部廃止に伴う駅業務体制の合理化等により職種間運用が解消されたなどの事情から、同月時点で全員の登用が果たされるに至っており、会社による人材の適正配置、効率的活用は、一事業年度単位の時間を要しながらも、所定の効果を上げているものと言える。

イ(ア) これに対し組合らは、本件配転はブルトレ時に行われた行路移管

が解除されていればそもそも必要性を生じなかったものである旨述べる。

すなわち、会社は、組合役員らを差別的に配転するべく、ブルトレスト時にスト対策として行った行路移管をスト終了後も解除せず、意図的に下関運転所に過員を生じさせた上、これを口実に組合役員らを配転したものである旨主張する。

しかしながら、会社は、下関運転所における過員状態は、3月ダイヤ改訂ひいては新乗務員勤務制度の採用により生じたものであり、行路移管はかかる過員状態のもとで行われたものであるから、ブルトレスト終了後、移管行路の全部返還がなされたとしても過員状態の解消には影響がない旨説明するところ、既に3月ダイヤ改訂時には下関運転所には19名の過員があったこと、これに対し行路移管は6月1日に実施されていることが認められるから、かかる説明は合理的であって信用することが出来、会社が行路移管によって意図的に配転の理由を作出したと認めることは出来ず、本件配転が業務上の必要性を以て行われたとの認定を覆すに足るものではない。

- (イ) また、組合らは、本件配転に際しては労使協議が履践されていないことから、手続的に失当であり、かつ、会社が恣意的に組合員らのみを対象とした差別的な人選を行ったものであって不当である旨主張する。

しかし、労使協議については、労働協約、就業規則上特段の規定は認められず、X4証人、X5証人の証言等によっても、日常的に、現場長らに対して家庭的な事情があつて転勤が出来ない旨申し出ていたとの事実、或いは、平成2年12月ころ、下関運転所から広島運転所への5名の配転が実施された際に、組合らから一定の要望を述べたところ、その際の配転は組合らにおいて特段の不満は生じない結果となったという事実が認められるに止まり、事前に労使協議が行われていたという労使慣行が確立していたとは到底言いがたい。

- (ウ) 同様に組合らは、X4、X3については、各々配転に応じがたい事情があったことを理由に、会社が、組合らの役員を差別的に配転対象とし、組合らの組織ないし活動に対する支配介入を意図したものである旨主張する。

組合ら主張にかかるX4、X3の配転命令に応じがたい事情は以下の通りである。

① X4について

X4は次男であり、当時独身で実母と下関市内の借家に居住していた。

実母は喘息の持病があり、週 1 回通院しているほか、発作を起こすこともあった。本件配転命令により単身で会社の寮に居住するようになった。

② X3 について

X3 は当時妻子及び母親と同居していた。母親は、糖尿病の持病があり、時折低血糖で倒れることがあった。本件配転命令により、妻子と共に広島市内に転居することとなった。

しかしながら、組合らの述べる X4、X3 の配転に応じがたい事情は、他の社員においても全般にあり得べき家庭的事情であるため、他の社員に比して格別の配慮をされるべき程度のものとは認められない。

ウ むしろ、会社は、これらの家庭的事情のほか、年齢、資格等、従業員の配置について考慮すべき事情については、定例の個別面談等を通じて詳細を把握しており、これらの事情を踏まえた上で、人材の適正配置、有効活用の見地、特に下関運転所及び広島運転所での業務と年齢構成の適正化のため、対象者の年齢、資格等も考え合わせ、組織構成全般に配慮して人選を行ったものと認められる。

従って、本件配転は、業務上の必要性と会社の人事施策の見地から、不合理な措置とは認めがたく、会社の差別的意図、支配介入意思等を推認できる事情は認められない。

(3) 以上により、本件 X4、X3 に対する各配転命令が不当労働行為に該当するという組合らの主張を採用しがたいとした初審判断は相当である。

2 X5 らに対する配転命令について

組合らは、本件配転も、当時地本下関運転所分会員であった X5 ら 6 名に対する差別的取扱いなし組合らに対する支配介入の不当労働行為に該当する旨主張するので判断する。

(1)ア 組合らは、X5 ら 6 名がいずれも組合員であることを理由に、会社が本件配転を奇貨として、組合の組織解体を目論み、本件配転を行ったもので、差別的配転であると共に組合らに対する支配介入である旨主張する。

しかしながら、本件命令が出された平成 6 年 3 月当時も、前記第 4、1(1)アの通り、なお運転士中相当割合を組合ら構成員が占めていた状況には特段変わりがなかったのであるから、配転対象者中大半が組合員であったことを以て直ちに差別的配転であるとする根拠とはできない。

イ なお、組合らは、ここでも、前記広島運転所における脱退懲遷の事実、アプローチ状況表が作成された事実を根拠に、会社が組合らの組織ないし

活動に対する支配介入を図って本件配転を実施した旨主張するが、かかる事実自体が認定できず、組合の主張が採用できないことは先に指摘の通りである(第4、1(1)イ)。

ウ また、X5ら6名は、いずれも組合において何らかの役職者であると認めるに足る証拠がなく、本件前後を通じて組合員としての活動状況についての特段の疎明もないから、本件配転が組合らの組織ないし活動等に対する支配介入と評価すべき影響を及ぼしたものとわかに認定することが出来ない。

(2)ア(ア) 他方会社は、本件配転命令についても、その当時の事情に応じた業務上の必要性、合理性があったものであり、特に組合員らを恣意的に対象者として選別したものではない旨主張する。

すなわち会社は、前記第4、1(2)ア(イ)の通りの事実を背景に、広島高速から要請のあったベテラン運転士等の出向に応じ、同6年3月1日付で広島運転所から11名、可部鉄道部から2名、下関運転所から3名を出向させ、その結果、同日時点では広島運転所に運転士8名の欠員が生じることとなったため、当時運転士14名が過員状態にあった下関運転所からの転入によりこれを補充することとなり、そのため本件配転が行われた旨説明する。

かかる経緯、また当時の運転士の過欠員状況などは、詳細な日時、人数等などの客観的データを交えた具体的な内容であり、特段疑義を差し挟むべきものではないことは前述の通りである。

(イ) さらに、第4、1(2)ア(ウ)に指摘の通り、会社の施策は長期的に見れば奏功しており、本件配転の実施により広島運転所、下関運転所の年齢構成は若干修正され、後には運転所間レベルでの年齢構成の不均衡を是正するという所期の目的が達成されていることからして、本件配転も長期的、全体的な見地から行われる人事施策として不合理とは言えない。

イ なお、組合らは、ここでも、下関運転所による過員が行路移管によって意図的に作出されたものであり、本件配転命令はそもそも必要がなかった旨主張するが、かかる主張が失当と言わざるを得ないことは先の通りである(第4、1(2)イ(ア))。

ウ(ア) ここで組合らは、先のX4、X3に対する配転命令では30代の比較的若年の運転士を対象としたのに対し、本件配転命令ではいずれも40代の運転士が対象者となっていることから、会社の説明する配転対象者

の選別基準のうち、特に年齢基準には一貫性がなく、会社は組合員らをあえて対象者として選別したものである旨主張する。

- (イ)① この点会社は、本件時点について言えば、平成6年3月、広島高速交通に対し、広島運転所から11名、可部鉄道部から2名、下関運転所から3名の大量出向が実施されたため、広島運転所では比較的高齢のベテラン運転士の割合が減少して、高齢者対策としては一応の効果が上がったものの、その分若年運転士の割合が増加することになり、これと比較してみると下関運転所は40代、50代の中堅ないし高齢の運転士の層が充実していたため、広島運転所の若年層、高齢層を増加させずに年齢の平準化を図る施策として40代の中堅運転士を多数配転させた旨主張する。

かかる会社の主張は、上記証言等により詳細かつ具体的に疎明されており、内容的にも特段の不合理は見出しがたい。

- ② また、これら配転命令の発生原因を比較してみると、X4、X3に対する各配転命令については、社員の死亡という予測外の事態に早急に対応するための異動であったため、一般に配転するに比較的支障のない若年層から人材が選別されたもの、他方、X5らに対する配転命令においては、元来会社が長期的視野で取り組んでいる高齢者対策により発生したものであり、しかも異動人数が多いため全体の年齢の平準化を図る契機として利用できるという事情から、当時配分の偏りが生じていた中堅層から選別することとなったものと推察でき、前提となる発生原因が全く異なるのであるから、これに対する対応策が内容を異にしてもそれぞれ不合理とは言えない。

- (ウ) よって、本件配転について、従前に対比して年齢基準が異なることを理由に、会社の組合員らに対する差別意思を推認できるとする組合らの主張は採用し得ない。

- エ(ア) また、組合らは、会社が労使協議を経ることなく本件配転を実施した点に手続上の不当があると共に、会社の組合員らに対する差別的意図を認めることが出来る旨主張するが、これが採用できないことは先に述べたとおりである(第4、1(2)イ(イ))。

- (イ) さらに組合らは、本件配転対象者であるX5ら6名についても、それぞれ配転に応じがたい事情があったことを理由に、対象者の選定において不当であった旨主張する。

組合らが述べるX5ら6名の配転に応じがたい事情は以下の通りであ

る。

① X5 は、当時下関市内の社宅に妻、子 2 名と共に居住していた。妻は稼働しており、子供の 1 名は高校進学を控えた年齢であった。また、高齢であり通院を要する母が山口県内に居住していた。本件配転により単身赴任したが、平成 6 年 7 月、下関市内にマンションを購入し、新幹線通勤をするようになった。

② X19 は、当時下関市内の自宅に妻子と共に居住していた。妻には自律神経失調症の持病があり、軽度ではあるが年に何度か発作があった。平成 3 年 6 月に自宅を新築しており、住宅ローンがあったため、配転により単身赴任となると経済的負担が大きかった。本件配転により新幹線通勤となった。

③ X17 は、山口県内の両親方に両親、妻、子 3 名と共に居住していた。X17 は長男であり、妻と共に家業である農業にも従事していた。両親とも高齢であり、子供 3 名はいずれも学齢期である。本件配転により単身赴任した。

④ X20 は、当時下関市内の自宅に妻子と共に居住していた。弟夫婦と同居する病弱の母親がある。本件配転により新幹線通勤となった。

⑤ X21 は、当時下関市内の借家に妻と同居していた。妻は喘息の持病があり、通院を要する。また、別居の母は病弱であり、毎日の通院を要する。本件配転により新幹線通勤となった。

⑦ X18 は、当時下関市内の自宅に両親、妻子と同居していた。両親とも高齢であり、子は進学を控えた年齢であった。住宅ローンを抱えており、経済的負担が大きかった。本件配転により新幹線通勤となった。

しかしながら、これら配転に応じがたいとする事情を見るに、これも、X4、X3 についてと同様、いずれの社員においても全般にあり得べき家庭的事情であって、他の社員に比して特段の配慮を要し、本件配転を拒否できる程度のものとはいずれも認めがたい。

(ウ) むしろ、本件配転命令に際し、X5 ら 6 名のうち 4 名は、広島高速への出向については自ら希望していた経緯もあり、配転に伴う勤務地変更による不利益は同人らにおいても甘受する意向のものであったと言える。なお、この点 X5 は、出向は任期を 2、3 年とするのに対し、配転は無制限であって大幅に任期が異なっており、後者の方が圧倒的に不利益が大きいかと言うが、同人と同時に配転命令を受けた X17 がその後 2 年弱で下関乗務員センター勤務に戻っていることからすれば、

これは事実と反するものであって、特に信用できるものとは言えない。

従って、本件配転命令に際しても、会社は定例の個別面談によって把握した各人の家庭的事情、更に年齢資格等の人員配置に当たって考慮すべき事情の詳細を把握し、さらに上記の通りの各人の出向の希望等も考慮した上で、人材の適正配置、有効活用の見地、さらに下関運転所及び広島運転所の業務と年齢構成等を勘案して対象者の年齢、資格等も考え、組織構成全般に配慮した人選を行ったものと認められる。

オ よって、本件配転命令も、業務上の必要性から会社の人事施策として行われたものとして不合理と言うことは出来ず、ここに会社の組合員らに対する差別的意図、支配介入意思を推認できる事情は認められない。

- (3) 以上により、本件 X5 らに対する配転命令が不当労働行為に該当するとする組合らの主張を排斥した初審命令は相当である。

3 X6 らに対する懲戒等処分について

- (1) 組合らは、本件懲戒等処分は、交付手続に臨場した分会役員らが行った抗議行動等について課されたものであることから、組合活動を行ったことによる不利益取扱いとして不当労働行為に該当する旨主張するので判断する。

- (2) そこで、まず、本件抗議行動が組合活動として正当と言えるか否かを検討する。

ア 組合らは、本件抗議行動の目的は、簡易苦情処理手続の指導及び抗議のためであった旨主張する。

一般に配転が個々の組合員の労働条件等に関わる事項であることは明らかであるから、組合らが会社に対し、配転基準の明示等を求めるなどの抗議をすること、また、命令を受けた各組合員らが適切に不服申立てを出来るよう、簡易苦情処理手続の方法等を指導することは、目的において正当である。

イ しかし、正当な目的をもってする組合活動とはいえ、それが会社施設内において行われる場合には、会社の施設管理権との関係で制約されるべきものであることは初審判断の通りである。

そこで、本件抗議行動が組合活動として態様において正当であったか否かを判断するため、分会役員ら各人の具体的言動を明らかにし、これが会社の施設管理権を侵害し、業務遂行に影響を及ぼしたものと言えるかどうかを検討する。

- (ア) 分会役員らによる抗議行動の概要は、前記第 2、3(5)の通りであり、8月8日から11日までの交付手続について連日行われ、その間、8月8

日から10日にかけては、乗務員室に多数の分会役員らが待機し、特に8月8日から9日には、分会役員らがそれぞれ交付手続に対する抗議等を行った状況であったことが認められる。

(イ) そこで、かかる抗議行動の過程において、分会役員ら各人がいかなる言動を行ったかを見ることとする。

① この点、会社は、交付手続の状況と、この当時における分会役員らの言動については、概ね以下の通りであった旨主張する。

a 交付手続の状況について

(a) 8月8日実施の交付手続の状況

同日午前10時ころから業務外の分会役員らが順次乗務員室に蟻集して常時10数名が滞留している状況下、同日午後1時ころから交付手続が順次実施された。

X40 運転士に対する交付手続については平穩に終了したが、その後、同日午後2時20分ころ X35 運転士に対する交付手続以降は、分会役員らが交付手続の都度抗議行動を行った。

以降、分会役員らは、管理職所員らが乗務員室に出向き、対象者に交付手続を通告すると、口々に大声で「(科長室に)行かなくてもいい。」「ここで所長の話聞いて、ここで渡してもらえ。」と言うなどして受領拒否を促したり、対象者が「科長室でなく、ここでなら受け取ります。」などと述べて科長室への出頭を拒否し、実質的に事前通知書の受領を拒否すると、拍手をし、「いいぞ、いいぞ。」「よし。よし。」などと合点の手を入れてはやし立て、或いは管理職員らに詰め寄り、「転勤の理由を説明しろ。」「所長がここへ来て話せ。」と怒鳴るなどした。

分会役員らによるこれらの言動により、4名の受領拒否者が出たため、会社は、交付手続の実施場所を乗務員室に変更するとともに、交付手続に際して分会役員らの影響を排除する必要を覚え、分会役員らの交付手続対象者への接近を阻止するため、分会役員らを対面制止することとし、そのための要員として会社から Y4 勤労課課長代理ら3名の応援を要請した。

そこで同日午後7時30分以降の交付手続に際しては、これら会社課員が臨場して対面制止体制を取ることとしたが、分会役員らは、会社課員らに対しても「支社は何しに来た。」「お前らは帰れ。」と言ったり、対面制止体制にある会社課員らを写真撮

影するなどした。

この前後、所員、支社課員らが複数回にわたり、「業務外の人
は外に出てください。」などと述べて退室命令を発したが、分会
役員らはこれを無視して滞留を続け、乗務員室内で、「管理者が
不当労働行為をしている。」「お前らのやっていることは全部分
かっている、訴えてやる、今準備をしている。」などと大声を上
げ、同日午後 7 時 55 分ころ行われた X6 に対する嚴重注意通告
の際には、同人が通告した所長を「何が中傷、誹謗か、説明し
てみい。」と言って難詰したり、その状況を分会役員らがテーブ
レコーダーで録音したり、さらに「管理者が不当労働行為をし
ている。」「組合員の家に行ったり、電話をしたりして組合転換
を図っている。」「我々も管理者の家には押しかけてやろうか。部
落解放同盟の〇〇さんと呼んでやろうか。」と大声を上げて X6
らの言動を助勢するなどして現場を騒然とさせ、平常業務の遂
行に支障を来させた。

乗務員の中には、科長室での交付手続に応じた者もあったた
め、同人らに対しては科長室で交付手続を実施すると、その間
分会役員らは、乗務員室内で、「何やお前ら。何しようるんか。」「
どういうことか。」「お前らは帰れ。」「今日は事前通知はせん
と言ったろうが。」と大声を上げるなどした。

同日午後 9 時 57 分ころ実施の X25 運転士に対する交付手続に
際しては、周囲を取り囲んだ分会役員らに対し、支社課員らが
対面制止体制を取ると、同人らをフラッシュ撮影したり、「帰れ、
帰れ、早く帰れ。」と言うなどして排除しようとし、その間対象
者に対しては、こもごも「X25 さん、行かんでいい、行かんでい
い。」「理由を言ってもらえ。」と声をかけるなどして助勢し、こ
れに呼応して X25 が「私は岩国を希望していないからね。絶対
に(事前通知書を)もらわんど。」と述べて受領拒否を明言すると、
「よし。」「よし。」と言いながら拍手をし、「科長、希望してい
ない。不当労働行為で暴露するぞ。街宣を止めるぞ。」と大声を
上げるなどして現場を騒然とさせた。

その後、同日午後 10 時 14 分ころ、広島運転所 1 階において、
引き続き交付手続のため待機中だった Y4、Y5 管理課課長代理ら
と、X25、X23 らが顔を合わせたか、X23 が Y4 に対し、「今日は

内命がないということではなかったのか。」と言って難詰すると共に、X25 が Y4 の左足を膝蹴りするなどした。その後、X25、X23、Y4、Y5 らの間で、「蹴ったね。」「蹴ってないね。」「110 番を呼んでくれ。」「嘘ばかり言うね。」「証拠は。」とのやりとりがあり、これを聞きつけた分会役員ら 10 数名が同所に駆けつけ、「あんたがやられたところを誰が見とるんや。言うてみい。」と Y4 を問いつめ、その間 X25 が乗務員室に逃げ込むなどして、現場は騒然となった。なお、この件については、暴行事件として警察に通報がなされるに至った。

その後、午後 10 時 37 分、科長室において、X26 運転士に対する交付手続が実施された。

(b) 8 月 9 日実施の交付手続の状況

同日は、会社側は応援要員として Y6 人事課長ら 8 名が早朝から広島運転所分所に出向いて待機し、分会役員らもこのころから順次乗務員室に入室し始め、その後 10 名前後から 10 数名が常時滞留する状態となった。

同日午前 7 時 31 分、X27 運転士の出務に際して、X6 が「X27 が出てきて『心身に異常がある』と当直助役に申告したのにどうするのか。」「夕べ、事前通知書のことを気になって眠れなかったんじゃ。」と述べて助役を難詰するなどした。

その後、同日午前中、交付手続が順次実施されたが、分会役員らは、交付手続のため乗務員室に出向いた所員、支社課員らに対し、カメラを向け、「何か、お前ら帰れ。」「あんたら運転所じゃないじゃろうが、出えや。あんたら仕事じゃないだろうが出て行けえや。気分が悪い、ちょっと年休をくれ。気分が悪うて点呼を受ける気がせんわ。新聞社に電話せえや。」「点呼が出来ん、外へ出てくれ。」「こんなにいっぱい出てきて、気分が悪うて点呼を受ける気がせんわ。」と大声を上げたり、交付手続に際しては、「つまらんものを受け取ることはないぞ。」「苦情処理をもらえ。」「明日から、仕事せんいうて書け。」と大声を上げるなどした。

同日午前 11 時ころ、X28 が臨場し、支社課員らに対し、「事前通知書を受け取る。支社課員を下げしてほしい。大声で叫ぶとか騒ぐとか言うのは控える。簡易苦情処理の指導のために何人か

役員を残したい。」という申入れがあり、このころ所員からも、「午後からは所員で対応する」との話があったため、同日正午ころからは、支社課員らは1階事務室で待機することとした。

同日午後からは、所員3名が乗務員室に出向いて交付手続を順次実施した。

その際、午後1時1分実施のX29運転士に対する交付手続の際、同人が「理由が分かるように言ってくれ。誰が僕を岩国に行くことに決めたんか。」と言うと、居合わせた分会役員らも共にそれぞれ「いい加減にしろ。」「はっきりした理由を言え。」と声を上げてこれを助勢したことはあったが、その後の交付手続については、対象者が自ら受領拒否をしたほかは、概ね順調に行われた。

なお、同日午後2時20分ころには、組合分会員らが別組合員運転士に「お前は岩国へいかんのか。西鉄労が決めたんじゃないか。」と言ったことがきっかけで口論となり、所員らが仲裁に入るなどした一件があった。

同日は乗務員室において、業務外の分会役員らに6回にわたる退室命令が出されたが、分会役員らはいずれもこれを無視し、一連の交付手続終了まで滞留を続けた。

(c) 8月10日実施の交付手続の状況

同日午前中から乗務員室に分会役員らが12、3名滞留した。

午前8時ころから順次交付手続が実施されたが、同日は、午前9時52分、X30運転士に対する交付手続の際にX14が「転勤の理由を言え。」と発言したほか、自ら受領拒否をする対象者もあったが、概ね順調に行われた。

同日は午後5時までの間に、退出命令6回が出されたが、分会役員らはいずれもこれを無視して滞留を続けた。

午後5時50分ころ、X6から所長に対し、「組織内での行き違いから事前通知書を受け取っていない者がいたが、これから取りに行かすからいいか。」との発言があり、その後、8月9日に交付手続不能に終わっていたX31運転士が科長室に出頭し、交付手続が行われた。X31はその際、前日に受領拒否をした理由について、「組合から言われていたので。」と説明し、同日受領した理由については、「組合の人に手続の話を聞いて、受け取らな

くてはと思ったからです。」と述べた。

(d) 8月11日実施の交付手続の状況

同日午前中から乗務員室に分会役員ら数名が順次入室し、滞留を始めたため、10時5分、乗務員室に滞留していた分会役員ら8、9名に退去命令が通告されたが、同人らはいずれもこれを無視して滞留を続けた。

その後、前日受領拒否をしたX32、X29がそれぞれ科長室に出頭したため、その都度交付手続が行われ、いずれも問題なく終了した。

(e) 8月12日実施の交付手続の状況

同日午前10時10分、科長室において、運転士1名に対する交付手続が実施され、問題なく終了した。

b 分会役員ら各人の行動について

(a) X6について

8月8日午後7時50分ころ、所長等に対して、「管理者が不当労働行為をしている。」「希望していない者をなぜ転勤させるのか。」「お前らのやっていることは全部分かっている。訴えてやる、今、準備をしている。」と大声で述べるなどした。

同55分ころ、所長による嚴重注意通告に際し、「何が誹謗・中傷か、説明をしてみい。」「ここにいる助役ら皆やっとうろが、今まとめるけー、そのうち不当労働行為で訴えてやるよ。」「今度、助役の家を一人一人回るけん。」と述べるとともに、手交しようとした嚴重注意書を払いのけるなどした。

同日午後9時13分ころ、X33運転士に対する交付手続の際、X24、X3、X4らとともに、応援のため臨場していた人事課員らに対し、大声で、「支社は何しに来た。」「お前らは帰れ。」と言うなどした。

8月9日午前8時6分ころ、X31運転士に対する交付手続の際、支社課員を写真撮影しようとし、所長に「写真を撮るのならカメラを預かります。」「業務に支障するので、関係ない人は出てくれ。」と言われるや、「今は出勤だ。」などと述べてこれを無視し、引き続き、「つまらんものを受取ることはないぞ、」「何か、お前ら帰れ。」と大声で言うなどした。

同日午前8時52分ころ、X34運転士に対する交付手続の際、

「苦情処理をもらえ。」「苦情処理の書類を一緒に出せと言うと
ろうが。」「明日から仕事せんいうて書け。」と大声で述べるなど
した。

同日午前9時ころから同45分ころにかけて、2回に渡る退出
命令に対し、「何を言いよるんか、何回でも言え。」「つまらん役
を仰せつかって、分かった、分かった。」と述べて無視し、引き
続き滞留した。

その他、退室命令6回に違反した。

(b) X7について

8月8日午後4時50分ころ、「でたらめ言うやつは処分せー。」
と言って運転科長室に対立組合の情報紙を投げ込んだ。

8月9日午前10時16分ころ、人事課員らに対して、「わしゃ
点呼を受けんで、列車を遅らすで、皆外へ出えや。」「こんなに
いっぱい出てきて、気分が悪うて点呼を受ける気がせんわ。」と
大声で述べた。

8月10日午後4時ころ、X32運転士に対する交付手続に際し、
「受け取るな。」と怒鳴るなどして交付手続を妨害した。

その他、退室命令5回に違反した。

(c) X4について

8月8日午後2時20分ころ、X35運転士に対する交付手続に
際して、ほか10名前後の分会役員らとともに、「転勤の理由を
説明しろ。」と大声を上げ、交付手続を妨害した。

同日午後7時30分ころ、X36運転士に対する交付手続に際し
て、「勤務時間外の者を(科長室に)連れて行くのは強制連行では
ないか。」と大声を上げ、X36をして乗務員室に止まらせるなど
して交付手続を妨害した。また、このころ、退室命令に違反し
た。

同日午後10時12分ころ、X37運転士に対する交付手続の際、
人事課員の口元にテープレコーダーを突きつけて交付手続に支
障を来させた。

その他、退室命令6回に違反した。

(d) X3について

8月8日午後9時57分ころ、X25運転士に対する交付手続に
際し、人事課員をカメラでフラッシュ撮影して交付手続に支障

を来させた。

8月9日午後2時20分ころ、対立組合の組合員に対し、X22とともに、「お前は岩国へ行かんのか。」「勝負しようか。」と言うなどして口論をしかけ、助役らに仲裁される騒ぎを起こすとともに、同組合員の業務を妨害した。

その他、退室命令8回に違反した。

(e) X22について

8月9日午後2時20分ころ、対立組合の組合員らに対し、X3とともに、「お前は岩国へ行かんのか。」「勝負しようか。」と言うなどして口論をしかけ、助役らに仲裁される騒ぎを起こすとともに、同組合員らの業務を妨害した。

その他、退室命令8回に違反した。

(f) X23について

8月8日午後2時20分ころ、X35運転士に対する交付手続きに際して、ほか10名前後の分会役員らとともに、「(科長室に)行くことはないぞ、ここで渡してもらえ。」と大声を上げ、交付手続きを妨害した。

その他、退室命令3回に違反した。

(g) X24について

8月8日午後2時20分ころ、X35運転士に対する交付手続きに際して、ほか10名前後の分会役員らとともに、「(科長室に)行くことはないぞ、ここで渡してもらえ。」と大声を上げ、交付手続きを妨害した。

同日午後5時14分ころ、X38運転士に対する交付手続きに際して、「行くことはない、乗務員室で受け取れ。」と大声を上げ、交付手続きを妨害した。

その他、退室命令3回に違反した。

② そこで上記会社の主張を裏付ける陳述書及び証言の信用性について検討する。

まず、各陳述書上の記載内容を見ると、交付手続きの際に現認された分会役員らの言動は、それぞれ時刻の記録を伴い、可能な限り発言者も特定した上、その言葉遣いまで再現している詳細かつ具体的なものである。

また、指示違反や暴言など、懲戒事由となりうる言動であっても、

発言者等が明確でない部分は不明としており、その状況に至る理由と経緯はともかく、本来所員らのみで平穩に行われるべき交付手続に際して、8月8日には3名、8月9日には8名もの支社課員らが応援に駆けつけ、人数を恃んでいわゆる「対面制止体制」を取り、組合員らの接近阻止をするなど、不当とは言えないまでも、穏当とは言いがたい対応をしたことを含めて詳細に記録した内容であり、当時所員、各課員らにおいて現認することの出来た事実を記録したものとと言える。

さらに、陳述書相互の内容を比較してみると、特に現認者が異なるべき事実については、当該現認者の記載内容がもっとも詳しい、或いは他の陳述書に現れていない事実が記載されているなどの相違があるのみで、相互に矛盾する事実は認められない。

以上の通り、各陳述書の内容についてはその信用性は十分評価できると言える。

なお、各証言者らの証言は、争点に即して必要部分を抽出している陳述書に比し、さらに内容的には詳細かつ具体的であり、また、例えば、8月8日実施の交付手続に関して、会社側が実質的に受領拒否と判断した者であっても、その具体的言動は「乗務員室でなら受け取ります。」というものであったこと、組合員であっても事前通知書の受領を拒否しなかった者もあり、その際には分会役員らも特段の言動をしなかったことなど、組合らの主張に沿う内容であってもその旨率直に証言しており、特に会社に有利に証言を脚色しているとも見受けられないことからしても、その信用性に疑義を差し挟む余地はない。

- ③a これに対し、組合らは、少なくとも8月8日については会社は現認記録を作成していないとして、上記陳述書の信用性に疑念を呈するほか、上記の通りの会社主張にかかる交付状況については以下の通り述べてことごとく否定する。

地本役員らが本件交付手続に臨場したのは、希望しない者に通知がなされた場合にその理由等を明らかにさせるためと、簡易苦情処理手続の指導のためであり、各交付手続において、「理由を聞かせてください。」と言うなどはしたが、大声を上げる、怒鳴るなどの言動をしたことは一切なかったこと、管理職員らは、交付対象者がそれぞれ、「乗務員室でなら受け取る。」「受け取れない。」などの言

動を示すと、一様に交付手続を中止して科長室に引き上げて行ったのであり、X6らの言動によって交付手続等が妨害されたという状況は一切なかった。また、退出命令等については出されていない。現場が騒然となったのはむしろ会社が応援を頼むなどして異常な体制を敷いたためであり、組合役員らの言動には関わりがない。むしろ、8月9日午前11時ころには、事態の混乱を收拾するため、X28が会社に対して支社課員を引き上げさせる代わり、事前通知書の交付を受ける、ただし分会役員らを配置するなど申入れ、これにより交付手続が円滑に実施できることになったものである。

b しかしながら、まず、8月8日分の現認記録に関して、作成しているのを見かけなかった、後に助役から「作っていなかった」と聞いたとするX6証人の証言は、支社課員が応援に駆けつけてから、交付手続の場で対面制止体制を取るほか、メモを取っているのを見かけたとするX24証人の証言に明らかに矛盾するほか、そもそも現認記録は現場において現認同時に作成しなければならないものではなく、後刻記憶に従ってまとめて作成することもあり得るものと思料されることから、特に先の通りの陳述書、証言の信用性を左右するものではない。

また、X6、X24らの証言は、結局のところ、陳述書の記載に見られる各人の行動について、「そのようなことはなかった」「覚えていない」などと述べてその内容を否定するに過ぎず、漠然かつ曖昧としたものであり、同人らの証言内容を総合すると、要するに、所員らは、対象者が受領拒否をすると、さっと下がって行って交付手続を中断するのみで、事前通知書を渡そうとすることすらせず、それにも関わらず支社課員の応援多数を要請して対象者を取り囲むなどしていたが、やはり対象者が受領を拒否すれば引き下がるのみであり、その間、分会役員らは、乗務員室に10数名で滞留しているにも関わらず、交付手続の現場を見ていないか、或いは見えても特段発言せず、せいぜい「理由をはっきりしてください。」と尋ねるなどした程度であったが、8月9日には現場が激しく混乱したためX28が申入れをしてようやく事態の收拾を見たというものであって、これらの証言から読み取れる会社の態度、組合らの態度はいずれも首尾一貫しないものであって、証言自体全体として不合理と言わざるを得ず、およそ信用性を置くことはできない。

④ 以上のとおり、本件交付手続の状況は、上記第 4、3(2)イ(イ)①a(a)～(e)の通りであったと言える。

(ウ) そこで、かかる事実を前提に、本件抗議行動が組合活動として態様において相当と言えるか否かを検討する。

① まず、本件現場となった乗務員室は、乗務員が出退勤し、点呼、業務指示を受けるなどの通常業務に供される場であって、同所に遂行中の業務と無関係の組合員らが多人数で滞留することは、そのみで会社業務の円滑な遂行に支障を来す虞が高いことは明らかであり、態様における相当性を疑わしめるものと言わざるを得ない。

すなわち、簡易苦情処理手続の方法の教示については、書面提出の時間的制約があるため早期に行う必要があることから、交付手続の現場において行ったとしても強ち不相当とは言えないが、交付手続は各組合員の業務終了後順次行われているのであるから、その都度組合役員らが行うか、或いは事前に指導しておくなどすれば足りることであり、当初から多人数で乗務員室に滞留している必然性はない。

配転命令に抗議し、配転基準の明示等を求めることについては、前記第 2、3、(3) (4) 認定の通り、組合らが交付手続前から団体交渉、経営協議会小委員会等の協議の場で行っていたところであることを考えれば、本件交付手続の現場において別途行わなければならない特別な理由も見出しがたい。

従って、本件分会役員らによる抗議行動は、組合活動として目的は正当であるものの、同目的を達するにより平穏かつ妥当な手段があったにも関わらず、あえて交付手続の現場に多人数で居合わせるなど、会社の施設管理権のほか、業務遂行に影響を及ぼしうる態様で行っている点不相当であったと解する。

② その中で、特に 8 月 8 日、9 日の抗議行動に関しては、分会役員ら各人の言動が会社の施設管理権ないし業務遂行に支障を来させており、正当な組合活動の範疇を逸脱したものと認められる。

すなわち、これら両日に関しては、分会役員らは、乗務員室に 10 数名が滞留し、交付手続時のみならず、時に応じて集团的に怒号して威力を示すなどしていたものであり、これが職務上の規律を乱し、当時乗務員室及びその周辺において行われていた平常業務に支障を生じさせたことは上記の事実を照らして明らかである。

また、特に交付手続に関して言えば、同手続は、科長室に各対象者が出頭し、事前通知書を読み上げの上交付するという一連の所為を経て終了するものであったところ、これに際し、対象者に「科長室に行くことはない。」「ここで渡してもらえ。」「ここで所長の話聞いて、ここで渡してもらえ。」と言い、自ら受領拒否を明言した者に対して、拍手を送り、はやし立てるなどすることも、やはり受領拒否による手続の中断を助勢し、交付手続の遂行に支障を来させるものであることは明らかである。

しかも分会役員らは、集団的にこれらの言動を繰り返し、度重なる退室命令にも滞留を続けて、所員らをして平常通りの交付手続の遂行を断念させ、実施場所を変更させたほか、支社課員の応援を要請させるなどしたものであるし、これら支社課員らについては、まず同人らが通常執り行うべき業務を応援の間遂行不能とし、交付手続に際して対面制止体制を取ると、「帰れ。帰れ。」と言って手続から排除しようとするなどしてその業務遂行を妨害しているのであり、ここでも所員、支社課員らの遂行すべき具体的業務に支障を生ぜしめたものと言える。

- ③ これに対し組合らは、そもそも対象者は業務時間外であって科長室に出頭する義務はない旨主張して、これら分会役員らの抗議行動を正当化する。

しかしながら、各人の労働時間外であっても、社員として会社が業務の必要上行う合理的な業務指示や業務命令、或いは予め定められた規律に従うべきことは当然である。

当該業務指示、業務命令内容自体が不合理なものであれば組合らの主張にも一考の余地はあるが、本件交付手続は、業務を終了し、乗務員室で終了点呼を受けた対象者を隣接する科長室に出頭させ、同所で事前通知書を読み上げの上交付するというものであって、社会通念に照らして特に不当とは言えないから、不合理な業務指示ないし命令とは認められず、かかる組合らの主張は採用できない。

- (エ) 以上よりすれば、本件抗議行動は、少なくとも8月8日、9日に行われたものについては、職場規律を乱し、具体的業務を阻害する態様で行われていることが認められ、正当な組合活動の範囲を逸脱したものと解するのが相当である。

- (3) もっとも、分会役員らの抗議行動が組合活動として正当でないとしても、

このことのみを以て直ちに本件懲戒等処分が不当労働行為とならないと判断できるものではない。別途懲戒事由の該当性と処分の相当性を検討し、組合員であることによる差別的取扱いないし支配介入が認められないかを検討する必要がある。

そこで分会役員らの各人について、懲戒事由に該当する言動が認められるか否かについて検討する。

ア 前述の陳述書、証言によれば、交付手続に際しての分会役員各人の言動は、第4、3(2)イ(イ)①b(a)～(g)の通りであったと認められる。

なるほど組合ら主張の通り、各人の言動を個別に見れば、文言上は、「科長室に行くことはない。」「ここで渡してもらえ。」「ここで所長の話聞いて、ここで渡してもらえ。」と述べたというものであって、直ちに職務上の規律を乱し、著しく不都合な言動をしたとは判断しがたい。

しかしながら、これらの言動が、先の通りの分会役員らによる抗議行動として、平常業務が行われている乗務員室内において、10数名によって集団的に行われたため、現場が騒然となって、同所において行われていた平常業務に支障を来したことは前述の通りであり、個別に見れば不穏当ではないから不当ではないとする組合らの主張は採用できない。

従って、分会役員ら各人については、平常業務が行われている会社施設内で業務遂行に支障を来たさせるべき言動を集団的に行った点において、会社の規律を乱したこと、また、先の通りの態様において不当な組合活動及び分会役員ら各人の不当な言動の中止を求めて所員、支社課員らが出した業務命令としての退室命令にその都度違反したことがそれぞれ認められ、各々懲戒事由があったものと言える。

イ(ア) X6に対する懲戒事由である「他人を教唆扇動して、上記の各号に掲げる行為をさせた場合」が認められるかについては、念のためさらに検討を加える。

交付手続の状況、そこでのX6の具体的言動は前記第4、3(2)イ(イ)①b(a)の通りであると認められるところ、X6は、分会長として本件交付手続に際して役員を配置することを決め、これに応じた多数の役員らを乗務員室に集め、8月8日、9日の両日にわたって同所に臨場し、退室命令違反をしつつ乗務員室に長時間滞留し、またその間、時に怒号するなどして率先して平常業務を阻害し、臨場していた分会役員らをしてこれに同調させて、それぞれ同様の平常業務の阻害、職務規律違反、業務命令違反等を行わせていること、また、交付手続に際して

は、「受け取るな。」「乗務員室で受け取れ。」と言ったり、支社課員に対して「支社は何しに来た。」「お前らは帰れ。」と言うなどしてその円滑な遂行を阻害した上、自らかかる言動を示すことによって、分会役員、分会員らに、それぞれ同調した言動をさせ、またこれに呼応した対象者をして事前通知書の受領拒否をさせるなどしたものであると言える。

これが「他人を教唆扇動して職務規律違反、業務命令違反等をさせた」行為と評価できることは明らかであるから、X6についても上記の通りの懲戒事由が認められる。

(イ) なお、組合らは、本件抗議行動に際し、各対象者に対して受領拒否をするよう指示をしたことはなく、対象者らの受領拒否は分会としての方針でもなかったとして、X6には懲戒事由は認められない旨主張する。

しかし、本件懲戒処分はX6の分会長としてのいわゆる幹部責任を問うているものではなく、いずれにせよX6には上記の通り懲戒事由が認められるのであるから、かかる組合らの主張は採用し得ない。

ウ また、各人に対する処分の内容は戒告、減給、訓告と区々であるが、それぞれ規律違反、業務命令違反の程度を考慮した結果と認められ、いずれも非違行為の程度に照らして不相応な処分とは認めがたく、この点においても本件懲戒処分は不当なものではない。

(4) 以上により、本件X6らに対する懲戒等処分は、正当な組合活動に対して課されたものではなく、X6らにはそれぞれ懲戒事由が認められ、これを前提にした処分に不相当な点、特に組合員であることないし正当な活動をしたことによる差別的な不利益取扱いであると認めうる事情はなく、また会社による組合の組織ないし活動への支配介入と評価するに足る事情も認められない。

よって、本件X6らに対する懲戒等処分が不当労働行為に該当しないとする初審判断は相当である。

4 X2に対する懲戒処分、出向命令について

組合らは、本件懲戒処分、出向命令は、当時地本徳山運転区分会長であったX2に対する差別的取扱いないし組合らに対する支配介入の不当労働行為に該当する旨主張するので、判断する。

(1) 本件懲戒処分は、Y1指導担当による添乗拒否、その際の基本動作の懈怠、列車の遅発着についての報告義務違反、日勤指定時の業務指示違反が懲戒事由とされている。

これに対し組合らは、いずれについても外形的事実を概ね認めるものの、懲戒事由たるべき事実がない、或いは斟酌されるべき合理的理由があつて懲戒処分に値せず、かかる懲戒事由に基づいてなされた本件懲戒処分は不当である旨主張するので、まず、懲戒事由の存否について検討する。

(2)ア 本件添乗拒否等が発生した当時の X2、Y1 の乗務の状況について、組合は概ね以下の通り主張する。

X2 は、平成 6 年 9 月 30 日、10 月 1 日が乗務日であったところ、同人の担当する行路は非常に厳しい乗務行路であった。Y1 が同乗してきたのは 10 月 1 日の乗務最終の岩国から徳山への行路の間のことであり、同乗してきた駅は田布施駅であった。

その際、Y1 は、「お願いしまーす。」と述べて同乗してきた。

なお、Y1 は、別組合である西鉄労(西労組)所属の組合員であり、X2 は、自己が分会長を務める地本徳山運転区分会に加入するよう Y1 を説得したものの、無視されたことがあった。

X2 は、従前 Y1 がマイオピニオンの原稿用紙を投げ渡してきたことがあったこと(以下「マイオピニオンの件」という。)、Y1 の所属する組合の運転士らが指導添乗の際に運動会への参加を呼びかけるなどしている(以下「運動会への参加呼びかけの件」という。)という話を聞き及んでいたことから、その後岩田駅到着までの間に、Y1 に対し、マイオピニオンの件について話をしたほか、運動会への参加呼びかけの件について真偽を問いただすなどしていた。

X2 は、同行路は元来乗務するのに精神的負担を要する行路であったことに加え、近時に 2 回にわたる悪質な列車妨害があったため、精神的に著しく緊張していたこと、かかる状況下であれば普通指導担当が運転交替を申し出るはずであると思っていたところ、Y1 がその旨申し出なかったなどの事情から、Y1 が同乗していれば運転に支障を来すなどと考え、岩田駅に到着したころ、Y1 を降車させるべく、「やめてくれ。降りてくれ。」などと述べると共に、同人のカバンを手にとって客室の方に向かった。これに対し、Y1 が「降りない」旨答えると共にカバンを取り返して助手席に戻ったため、降車させるには至らなかった。

X2 は、このやりとりのため、岩田駅発車に 1 分程度の遅れを生じたことが分かったことから、その後は回復運転に努め、徳山駅到着は遅着 30 秒以内でいわゆる定時到着であった。

基本動作については、岩田駅までの間は実行していた。岩田駅出発後、

指差喚呼は行わなかったが、回復運転に努めていたためやむを得ないことであった。

むしろ、添乗の間、Y1 からは何らの指導もなく、岩田駅出発後の基本動作についても指導を受けてはいない。

Y1 と他に会話をした記憶はなく、岩田駅で車掌とやりとりをしたことについても覚えていない。

イ これに対し、会社は、X2、Y1 の乗務の状況については以下の通りであった旨主張する。

Y1 は指導添乗のため田布施駅から X2 乗務にかかる列車に同乗したが、その際「添乗お願いします。」と述べたところ、X2 が「乗せない。」と言い、さらに、「お前ら指導は何か。マイオピニオンの用紙を配ったり、運動会の参加を勧めたり、お前らの仕事じゃないじゃないか。」と言うなどした。

そこでひとしきり押し問答となったが、X2 は、話が一段落すると、Y1 に対し、「岩田で降りろ。」と言った。

岩田駅に到着すると、X2 が「降りろ。後ろに行け。」と言ったため、Y1 が「乗務なので出来ない。」と答えて断ると、X2 は、Y1 のカバンを手に取り、客室扉を開けて外に出そうとしたため、Y1 は同所付近で X2 を制止した。

すると X2 は、「降りろ。後ろに行け。」「業務妨害をするのか。」「俺が気に食わん。降りろ、指令に言うぞ。」などと述べたため、Y1 は、「降りない。」旨答えた。

その後、X2 は、ブザーによる合図を受けて電話を取り、車掌と「気に食わん指導が乗っておる、降りうと言うのに降りんのだ。」とのやりとりをした後、ようやく運転席に戻り、列車を発車させた。

Y1 が時計で時刻を確認したところ、この時 2 分 15 秒の遅発が生じていた。

X2 は、島田駅到着後も、運転席ドアを開けて Y1 に「降りろ。」と声をかけ、降車を促すなどした。

X2 は、櫛ヶ浜駅発車後、Y1 に対し、「とうとう降りんかったの一。」「徳山に着いても降りるなよ。」などと声をかけた。徳山駅では、業務終了を確認して降車しようとした Y1 に、「降りないと言うたじゃないか、ここにおれ。」と言うなどしたが、Y1 は、「添乗行路はここまで」である旨告げて降車した。

ウ そこで双方の主張を裏付ける各証言等の証拠の信用性を検討する。

まず、X2 の証言は、縷々証言を変遷した挙げ句に結局のところ事実が判然としないまま曖昧に終わったり、或いは前後矛盾する箇所が多々見られるため(例えば、Y1 が同乗の際に「添乗」という言葉を述べたか否かについて、主尋問当初、「添乗」の言動がなかったため、田布施駅で同乗してきた時点で「やめてくれ」と言った旨証言したが、後に岩田駅到着までは「降りてくれ」ということは言っていないと訂正し、反対尋問では、田布施駅で乗務してきた時点で「お願いしまーす」などという言葉であったため、「やめてくれ」と言ったと変遷させつつ、その直後にこれを否定し、田布施駅では「降りてくれ」という話も含めて一切話はなく、岩田駅到着後に「添乗をやめてくれ」と言ったなど)、信用性に欠けるものと言わざるを得ない。

エ もっとも、会社側の述べる事実も、基本的には Y1 の現認報告書を根拠とするものであり、同人については証人尋問を経ていないため、その内容が信用出来るかについては慎重な吟味が必要である。

そこで検討するのに、双方の証言等から独立した証拠として、当時同乗していた車掌作成にかかる車掌乗務報告書があるところ、同書面特記事項欄には、「岩田駅所定の出発動作でドア閉としたが、発車しないので運転士に連絡を取ると、『指導が降りるので少し待ってくれ。』ということで2分遅発した。徳山30秒遅着。」との記載が認められる。同記載については、字体、記載場所等からして、車掌が日常的な業務報告のため記載したものと認められ、その内容の信用性は疑義がない。

また、同書面編成欄には、トラブルにより遅発が生じた事情を同車掌から聴取した内容が記入されており、下関車掌区助役が記載したものと説明されているが、その記載内容は先の車掌本人の記載にかかる部分と合致しており、特に不自然な点はないから、10月1日当時、助役が同車掌に確認した事情をそのまま書き取ったものと認めることが出来、その内容の信用性にも問題はない。

そうすると、岩田駅で所定の出発動作が完了しても列車が発車しなかったため、不審に思った車掌が運転室に電話連絡したところ、「指導が降りるから待ってください。」という返答があり、さらに30秒ほどしてから発車するに至ったこと、これにより岩田駅を2分遅発したこと、徳山駅に30秒遅着したことが認定出来る。

そこで翻って、組合、会社双方の述べるところを比較検討するに、まず、岩田駅での X2 と車掌のやりとり、その後の発車状況については、Y1 の現

認報告書上にも記載が見られるのに対し、岩田駅で車掌からの連絡を受けたことについて「覚えていない」旨述べる X2 の証言は、この前後の Y1 とのやりとりなどについては記憶にあるかのように述べていることを考えると、曖昧な証言をしているものと認めるほかはなく、信用性に欠けるものと言うべきである。

オ 上記のように、X2 の証言は、全般的に曖昧であり、前後矛盾する上、遅発時間を約 1 分間とするなど客観的事実に反する内容が含まれる点において、その信用性がさらに疑われざるを得ず、他方、客観的事実に矛盾のない Y1 の現認報告書等の記載内容の方が相対的に信用性は高いものと評価できるため、本件当時の X2、Y1 の乗務状況は基本的に上記第 4、4(2)イの通りであったと認めることが出来る。

(3) そこで上記事実を前提に、各懲戒事由の有無を検討する。

ア 添乗拒否について

この点、X2 が Y1 に降車を求めるなどして添乗拒否をした外形的事実については双方争いがないため、ここでは当該添乗を拒否出来るに足る合理的理由があったか否かが問題となる。

(ア) X2 は、Y1 が氏名等を述べずに同乗しており、Y1 の方が指導の原則を守っていない旨主張する。

かかる主張も強ち理解できないわけではないものの、これをもって直ちに業務上の指示指導を拒否できるかという問題となれば、否定されるべきものと言わざるを得ない。むしろ動力車乗務員作業標準によれば、添乗を受けた乗務員の側で、添乗報告の一環として添乗者の所属、職氏名確認等を行うべき旨記載されているのであって、これがなお指導添乗を拒否し、指導運転士に降車を求める正当かつ合理的理由にならないことは言うまでもない。

(イ) また、X2 は、Y1 の方も指導をしなかったことを述べており、これは Y1 も認めるところであるが、これを Y1 の任務懈怠として別途上長に報告したり、或いはその責任を追及するのであれば格別、X2 が指導添乗を拒否できる正当かつ合理的理由とすることが許されるものではない。

(ウ) むしろ、X2 は、Y1 に対しては、指導の原則を守っていない、その後も指導していないと述べつつ、自己が添乗報告、また基本動作を行っていない点については、「必ずしも規定通りにはやっていない」と述べるほか、指導添乗の際運転を交替することもしばしばあり、或いはあるように聞いており、にも関わらず本件添乗の際には Y1 が自分から運

転交替を言い出さなかった点が「ずうずうしい」などと証言していること、他方、自己を評しては、「30年弱レールの上を走ってきて、無事故で、しかも人身事故は一件もありません。仲間同士で言えば人を殺していないという私の運転士としての経歴、…運転取扱としたら誰にも負けないという意識もあります。ベテランというふうに言われておりましたし、みんなからも慕われておりました」などと述べており、その供述態度からは、ベテラン運転士として、指導添乗を軽視していることが見られる。

また、X2が、Y1の同乗後早々に、数日前のマイオピニオンの件や運動会の参加呼びかけについて同人に問いただすなど、現に行われている乗務とは全く無関係の事柄について追及するなどしていた事実や、審問においてY1の日頃の言動等について中傷めいたことを述べていることなどの事情からは、X2が平素からY1に好感を持っていなかったことが認められる。

すなわち、元来指導添乗を軽視していた上に、添乗者がY1であったがために、本件指導添乗に不快感を覚えて拒否するに至ったものであることは容易に推察しうるところであるが、かかる個人的感情が添乗拒否を出来る正当、合理的な理由と言えないことは明らかである。

なお、上記X2の証言に見られる添乗拒否理由のうち、当時X2が乗務していた行路が体力的精神的に厳しいものであったこと、直近に列車妨害が生じたため緊張していたことについては斟酌の余地のある事実とは言えるが、これが添乗を拒否できる正当かつ合理的な理由と解することはできない。

他にY1の同乗後、添乗拒否をすべき合理的理由が発生したとの事実は認められないから、結局、X2の本件添乗拒否には正当な理由はないと言ふべきである。

- (エ) 従って、X2において添乗拒否をするに足る理由は認められないから、本件添乗拒否は上長の指示命令に違反するものであると共に、その業務を妨害したものと見え、懲戒事由に該当することは明白である。

イ 基本動作の懈怠の有無について

- (ア) 前述のY1の現認報告書等によれば、第4、4(2)イのとおり、少なくともY1の現認する限り、Y1が田布施駅で同乗後、X2の言動はマイオピニオンの件、運動会勧誘の件による追及及び降車要求のみで、基本動作については島田駅到着までの間、全く行っていないことが認めら

れる。

この点、田布施駅から岩田駅間は小さい声ながら動作を伴う指差し喚呼を、岩田駅から徳山駅までは喚呼のみを行ったとする X2 の証言等は上記の理由(第4、4、(2)ウないしオ)により採用しない。

- (イ) よって、少なくとも Y1 の指導添乗の間、すなわち田布施駅から徳山駅までの間については、基本動作の懈怠があったものと認められる。これが会社の定める規定に反することは明白であるから、懲戒事由に該当する。

ウ 列車の遅発、遅着についての報告義務違反の有無について

- (ア) 車掌乗務報告書及び X2 自身が自認しており争いのない事実により認定できる事実は以下の通りである。

まず、当該乗務において、X2 は、岩田駅で2分の遅発、徳山駅で30秒の遅着を発生させたこと、これに対し X2 は、動力車乗務員乗務表の記載上、いわゆるマル(0)報告であり、岩田駅での遅発はもちろん、その後回復運転中に生じていたはずの各駅での遅発着、徳山駅で遅着についても一切報告していなかった上、終了点呼に際しても「異常ありません」と述べて、列車後発着については特段の報告をしなかったことがそれぞれ認められる。

- (イ) これに対し X2 は、そもそも岩田駅後着は2分間に達しておらず、せいぜい1分程度のものであったため報告しなかったものであり、遅発着の時分自体が異なる旨述べる。

しかしながら、遅発着の時分に関する X2 の証言は、「時計を見るのを忘れました。忘れたというか、少し興奮状態でしたから…おろそかになったと思います。それで、先ほど申しましたように1分前後ではなかったかなと思います。」と述べながら、後には、「実は岩田駅で時計を見ていなかったという、前回、証言をしていますから。」と証言を若干修正し、しかしながら徳山駅での遅発着時分についての質問になると、「時刻表は目の前にありますから、時刻表と時計を確認しましたし。車掌にも確認を取りました。」「(目の前に時計と時刻表があるのであれば、岩田駅、櫛ヶ浜駅などでも遅発着時分を確認できたのではないかとの趣旨の質問に対し)はい。そんなに遅れていませんでした。」と述べるなど、その都度変遷し、前後の証言が矛盾しており、結局のところ岩田駅、徳山駅で時刻を確認したのかどうか、仮に確認したとして、認識した遅発着時分がどの程度のものかについては曖昧であり、

要するに「それほど遅れてはいなかった」「報告する必要がない程度の時分であった」旨を繰り返し述べているものとし評価できない。

なお、この点、Y1 が当時現認した遅発着時分のメモによると、岩田駅遅発が 2 分 15 秒、徳山駅遅着が 1 分 30 秒と推察できるところ、当該メモは Y1 が本件当時その都度作成したものとされているものの、田布施駅発車時分の記載がないこと、一見して複数人の筆跡が併存しており、作成日時、状況が不明であることなどの事情から、元のメモがあったにしても、それを転記するなどした可能性が窺われることから、同メモ上の記載については先の車掌乗務報告書の記載を超える信用性があるとは言いがたいため、採用できない。

従って、少なくとも岩田駅で 2 分の遅発、徳山駅で 30 秒の遅着が生じた事実については、これを左右する疎明はない。

(ウ) 次に、かかる遅発着を報告しなかった点について、X2 に報告義務違反を認めうるかが問題となる。

この点組合らは、X2、X39 証人の証言等により、先の通り「徳山駅遅着は 30 秒以内である」との X2 の証言を前提とするものではあるが、従前から当時まで、会社では、30 秒以内の遅発着については報告をしない運用となっていた旨主張する。

しかしながら、X2 がその根拠としてあげるのは、昭和 62 年ないし 63 年ころ、Y7 指導助役なる人物から、30 秒、1 分、1 分 30 秒で整理して報告してもよいという指導を受けたという一点のみであり、かかる指導が真実あったにしても、30 秒以内は報告しなくても良いという解釈は出来ないし、これが徳山運転区において 30 秒以内の遅発着は報告事項としない運用であったことを裏付ける証拠とはなり得ないことは明白である。

また、X39 証人の証言は、乗務中に遅発着の時分を動力車乗務員乗務表に記載していくのはきわめて困難であると述べるものの、他方で、「(遅れが 30 秒未満であっても報告しなければならないようになっていたのではないかと質問に対し)、それは、言われていることは分かりますけれども、その通りだと思います。」「基本的にはそういうことですかね、忘れることもありますけれどもね、それは報告するのに忘れることもあります。」などと述べて、結局のところ 30 秒未満であっても報告しなければならない運用であることは認めていること、会社はそのような運用が行われていた事実を否定しており、証拠上も、

30 秒以内の遅発着であっても少なくとも動力車乗務員乗務表上には記載して申告する運用であること、などの事実がそれぞれ認められる。

これら事実からは、30 秒以内の遅発着を一律マル報告として不問に付する運用をしていなかったこと、当時、一部運転士においては、乗務中困難であるからという事情から、遅延事故の報告を怠ることがあり、これを「運用」と称していることが明らかである。

(エ) よって、X2 において、少なくとも岩田駅の遅発、徳山駅での遅着についての報告義務違反があったことが認められ、これが会社の定める規程に反することは明確である。

また、X2 は、同人に最も有利に解釈して、遅発着の時分が正確には分かっていなかったと考えるにしても、少なくとも岩田駅発車時点で1分程度の遅発が生じ、その後も回復運転が必要な程度遅発着し、徳山駅でも遅着が生じたことを認識しながら、あえて全てマル報告としているのであるから、いずれにせよ報告義務違反に該当する。

エ 日勤期間中の非違行為について

本件懲戒処分では、いわゆる日勤期間中の非違行為も懲戒事由として挙げられているため、かかる事実が認められるか否かも問題となる。

(ア) 日勤期間中の X2 の言動についての Y8 証人の証言等の要旨は以下の通りである。

- ① 会社は、上記の通りの添乗拒否、報告義務違反の事実を重く見て、10月6日から当分の間 X2 の勤務を変更することとし、同月5日、電話連絡によりその旨通告した。
- ② 翌6日の出勤時、Y9 指導総括助役より、執務場所が業間訓練室であること、同所で執務指示を待つよう業務指示があったが、X2 はこれを無視し、乗務員室に入室した。

同日、X2 は、トイレで行き会わせた Y1 に対し、「お前はやってくれたの一。」と言ったとして、Y1 よりかかる報告を受けた Y2 首席助役から、Y1 を脅したり動揺させたりしないようにとの注意を受けたが、「僕はよく独り言を言うので、それでしょう。」と言って答えた。

その後、Y2 がさらに業間訓練室に行くよう指示したところ、X2 が業間訓練室に移動するに至ったため、同所において Y8 区長、Y2 が同月1日の乗務状況等について事情聴取を実施した。

その際 X2 は、Y2 の指示や注意を無視して、同所での言動をテープレコーダーで録音したり、Y8 から指示された顛末書の作成提出を

拒否した。

そこで、同所において、Y8 が、当分の間日勤とする旨再度通告したほか、Y9 が X2 に対し、業間訓練室において運転心得の自習を指示した。

同日、X2 は顛末書を提出した。

同日の日勤勤務の間、X2 は、指示に違反して、乗務員室で自己の所属する組合員と共に組合情報を添削するなどの作業を行い、これを制止した Y2 を無視した。

- ③ 同月 7 日、X2 は、業務指示に反して乗務員室に入室し、同日の大半を乗務員と談笑するなどして過ごしたことから Y2 から注意を受けた。
- ④ 翌 8 日から 11 日にかけて、X2 は休暇を取得した。
- ⑤ 同月 12 日、Y2 らが X2 作成にかかる顛末書について事情聴取をするなどした。

同日、X2 は、Y2 らから事故情報の原因と対策をまとめるよう業務指示を受けたが、「やりませんよ。」と答えてこれを拒否した。

- ⑥ 同月 13 日、X2 は、Y2 らから、業間訓練室において上記事故情報の原因と対策をまとめるよう再度業務指示を受けたが、これを無視して乗務員談話室で談笑するなどしていた。同日、X2 は、勤務終了報告を行わずに退社した。
- ⑦ 同月 14 日、Y2 らは、X2 を乗務員室から業間訓練室に移動させ、同所で、前日、勤務終了報告をしなかったことについて事情聴取をした。

その際、X2 は、指導総括助役からの指示であれば受けるが、主席助役からの指示は受けない旨の言動をし、「あんたに言われることはない。業務指示は指導助役から受けるようにと、あんたが言ったではないか。」「そんなら今日は、あんたとトコトン話をする。ここに座れ。」と述べつつ Y2 に向けて椅子を押しやるなどし、その椅子が Y2 に当たりそうになった。そこで Y2 が X2 に「椅子を投げたな。」と抗議すると、X2 はこれを無視してなおも「今日は、あんたの性根を入れてやるから、ここに座れ。」などと述べた。このことがきっかけで、Y2、X2 の間で押し問答となった。

その間、Y9 が X2 に、同日の業務として例示の事故概況について、その原因と対策を検討するよう指示したが、X2 は、Y2 を追って運転

室に入室し、Y2 の前に置かれた椅子に座り込み、「あんたに話がある。業務指示は誰がするのか。あんたは嘘ばかり言う。」と言い募るなどした。そこで Y2 が、再三にわたり、「何遍言うたら分かるのか。どけと言うたらどけ。私の業務を妨害するのか。」「今 9 時 55 分だ、どけと言うたらどけ。」と言うと、ようやく退室した。

- ⑧ 同月 19 日、Y10 運転総括が X2 に対し、第三会議室において、事故に対する原因と対策について自習するよう指示したが、X2 はこれを無視し、乗務員室で他の社員と談笑するなどしていた。

同日、業間訓練室において業間訓練受講者を対象とした安全診断が実施され、X2 もこれを受講したが、退室時間前に、Y1 指導担当の制止を無視して退室した。

- ⑨ 同月 20 日及び 21 日、25 日、X2 は、当該日の業務として、第三会議室ないし業間訓練室で事故概況に対する原因と対策の自習をするよう指示された。

- ⑩ 同月 26 日、Y9 は、上記 20 日、21 日、25 日分の X2 の業務結果が妥当でないため、運転室に出頭させ、再度検討し直すよう指示説明をしたが、X2 が指示に従う態度を示さず、「あっちで話をしよう。」と述べて Y9 に業間訓練室に同行するよう促した。そこで居合わせた Y2 らが「話をするためにあっちに行くのではない。業務指示に従え。」と言ってたしなめたところ、X2 が「横からなんか。」と答えて Y2 の正面に座り込んだため、Y2 と X2 の間で、「なぜ首席が横から口を出すのか。」「よく聞け。指導総括があんたの対策がなってないのもっと考えてもう一度やり直すように指示した。それにあんたが指示に従わないから、その指示に従えと指示してるんだ。」「その命令口調がいけないんだ。言葉使いが問題だ。今後、横から口を出すな。」「あんたは指示に従って仕事をしろ。指示に従ってやれ。」などと言いつつ口論となった。

- ⑪ 10 月 28 日、X2 について、出勤停止 30 日間の処分が発令された。同人はその辞令の受領を拒否したが、同日後刻、苦情申告票を提出した。

なお、辞令は同月 31 日、自宅宛郵送された。

- (イ) Y8 証人の証言によれば、X2 の日勤期間中の言動、特に非違行為をまとめた陳述書は、当時の Y9、Y2 らの現認した事実を元に、Y2 がまとめていた報告書を陳述書に引用したものと認められる。

上記陳述書の記載内容は、特に Y2 の言動については、組合ら指摘の通り、「どけいうたらどけ」「指示に従え」などと、業務指示としては粗暴というべき言辞も含まれており、また、例えば、10月14日午前9時40分ころ、X2が椅子を押しやった行為について「X2社員がY2首席に向かって床に滑らすように投げた」と記載するなど、現認した事実を正確に報告するよう心がけていることが明らかであり、ことさらに事実をねつ造したり、脚色、誇張していることも窺われない。

かつ、記載内容についても、上記の通り時刻の記録を伴う詳細かつ具体的なものであり、記載された内容に特段不自然な点はなく、信用することが出来るから、X2の日勤期間中の言動については、Y9、Y2らに現認された限りでは上記の通りであったと認めることが出来る。

(ウ) これに対し X2 は、10月6日午前11時18分ころ、X2がY1に「お前はやってくれたのー」などと述べたとする事実、或いは同月14日午前9時40分ころ、Y2に向けて椅子を押しやった事実、また同人に対して「あんたとトコトン話をする。ここに座れ。」「今日はあんたの性根を入れてやるからここに座れ。」などと述べた事実についてそれぞれ否定する。

しかしながら、X2のかかる証言は、上記の通りの言動を否定する一方で、これらの言動を独り言としても言ったことがなかったかとの質問に対し、「独り言はよくやりますから、壁に向かってよくやりますから。」「私は、先ほども言ったとおり、壁に向かってはよくやりますからね。」と述べるなど、ここでも首尾一貫しない内容となっており、上記陳述書の記載の信用性に疑義を差し挟むに足るものとは言えない。

(エ) すると、X2の日勤期間中の言動は上記第4、4(3)エ(ア)の通りであった旨認定することが出来る。

もつとも、上記事実のうち、Y1に対し「お前はやってくれたのー。」と言うなどして脅したとの事実については、Y2がY1からの報告により聴取した事実であり、Y2が現認して記録した事実に比してその信用性は劣るものと言わざるを得ないため、認定事実からは除外されるべきと思料する。

従って、X2は、毎日ごとに指示される業務指示にその都度違反するのみならず、その間施設内、業務時間内の組合活動を行うほか、談笑をして時間を過ごすなどしていること、とりわけ、Y2に対しては、業務指示を受けない旨述べたほか、同人に向けて椅子を押しやるなど不穏当な言動を示したことが認められ、これが会社の諸規程に反し、上

長の命令に違反し、さらに職務上の規律を乱した場合に該当することは明白である。

以上の通り、本件懲戒処分については、対応する懲戒事由が認められる。

- (4) 次に、上記の通りの懲戒事由に対して、本件懲戒処分が、種類、程度において通常より過重されていると言えるか否か、とりわけ、X2 が組合員、特に徳山運転区分会長であることによって過重されたものと言えるかどうかの問題となる。そこで、本件懲戒処分が上記懲戒事由に照らし不相当と言えないかについてさらに検討する。

ア 本件懲戒処分については、これに先んじて延べ 23 日間(10 月 6 日から同月 30 日まで、期間中の休日を日数から除外しない。)にわたる日勤勤務が実施されていることから、この日勤勤務が期間・内容において不合理なものであって、ひいては本件懲戒処分の相当性に影響を及ぼすものではないかをまず検討する。

(ア) 前記第 4、4(2)エに認定の通り、X2 が営業列車に、岩田駅で 2 分間の遅発を、徳山駅で 30 秒の遅着をそれぞれ生じさせたことが認められ、これが反省事故Ⅱに相当することは明らかであるから、X2 に対し、事故原因の調査や指導、教育、訓練の必要から来る日勤勤務が開始されたことについては特に問題がない(第 2、3(8)オ)。

(イ) しかしながら、勤務の指定変更は、対象者に対し、本来的勤務に伴う手当の不支給などの不利益を課すものであることから、会社が業務上の必要性を超えてかかる権限を濫用することが許されないのは当然である。

日勤勤務については、その目的が、事故原因の調査及び事故者の指導、教育による事故再発防止にあることからすれば、事故原因の調査が終了し、また指導、教育が奏効し、事故再発防止の目的が一応達成できたと認められた場合には終了すべきものと言え、これを超える場合には、過当に長期間にわたるものと評価されるべきである。

このうち事故原因の調査については、事故当日の 10 月 1 日から事実確認が開始され、同月 6 日には X2 が日勤勤務の指定を受けて本件事故に関する顛末書を提出し、X2 の休日あけを待って同月 12 日にその内容確認が行われており、この過程で概ね調査は終了したと言える。

この間、会社は関係者から報告を受け、現認報告書等を提出させたり、その比較検討によって事故原因を解明していたものと認められる

から、ここまでの会社の対応、日勤期間については特段の不当は見あたらない。

(ウ) もっとも、本件日勤勤務の目的は、上記の通りの事故調査の解明のみならず、事故再発防止のための指導、教育にもあったと認められるから、次にはかかる指導、教育目的に照らして日勤勤務の内容ないし期間が不合理にわたり、不当と言えないかが問題となる。

① 会社は、日勤勤務の間の業務として、10月6日、7日は運転取扱心得の熟読を、同月12日以降は、事故を例示してその原因と対策を検討する作業を指示していると認められるところ、かかる日勤期間の間の業務指示については、上記の通りの事故再発防止のための指導、教育という目的に照らして、特段の不合理的な点は認められない。

けだし本件事故は、過失や技能の未熟等によるものではなく、社員として当然守るべき業務指示違反や意図的な業務妨害に由来するものであり、改善ないし是正すべきはその技能というよりも、むしろ同人の勤務に対する意識ないし態度であるためである。

特に、X2が、特に高度の注意力、集中力を要求される営業列車の乗務中、業務とは何ら関係がなく、しかも議論が紛糾することが容易に想像できるマイオピニオンの件や運動会の件などを持ち出して指導運転士に迫及したり、その間励行すべき基本動作を懈怠したり、さらには本来直ちに会社に報告すべき遅延事故について虚偽報告をするなどしている事情、また、事故原因の解明等に非協力的な態度等を考え合わせれば、本件事故の原因は、およそベテラン運転士であることによる自己の運転技能への過信と、指導添乗を始め会社が定める安全のための諸規程諸施策に対する軽視にあると言わなければならない。

会社がX2に対し、本件事故原因を省みさせて、X2自身の勤務に対する意識、態度に問題があることを認識させ、これを改善するよう努力を促す必要があるとし、まず日勤勤務開始当初、運転取扱心得の熟読という運転士としては正に基本というべき業務を、次には事件事例の対策検討を指示したのは、これにより事故再発防止につなげようと考えたものと認めることが出来、その目的手段に不当性は認められない。

② しかしながら、かかる指導教育が奏功し、所期の目的を達成したのであれば、その時点で日勤教育は目的を失い、終了されるべきも

のであることは先に述べたとおりであり、本件日勤勤務については、いつの時点でかかる所期の目的が達成できたと評価できるかが問題となる。

日勤勤務中の X2 の言動は概ね前記第 4、4(3)エ(ア)に認めるとおりであり、まず日勤勤務開始直後から、業務指示を無視したのみならず、ことさらに業務時間内に組合活動をするなどして反抗的態度を示し、日勤勤務再開時の 10 月 12 日の事情聴取に際しては、概ね「覚えていない」旨述べるなどして事故状況、事故原因の解明に非協力的な態度を示し、その後の業務指示に対して、指示系統が異なる旨主張して無視したり、同月 19 日実施の安全診断において、これまで学習の時間は十分にあったにもかかわらず芳しい成績は修められず、同月 26 日に至ってもなお、事故の原因と対策の検討結果が妥当でない上にその再検討の指示に対して反発するなどしており、開始当初から期間中を通じて、何ら指導、教育の効果が上がっていないことが認められる。

この間、会社は先の通り、連日 X2 に業務指示をしており、事故原因が解明されればこれを踏まえた作業を指示し、これに対して X2 が何らかの結果を示せばこれを前提とした新たな作業を指示をし、安全診断を通じて指導と学習の効果を確認するなど、指導を継続していたことが認められるから、指導の効果が上がっていないことについて会社の責めに帰することは出来ない。

むしろ、上記の通りの日勤勤務開始直後から期間中を通じての X2 の勤務態度、その間折々示す上長ないし業務指示への反抗的態度からすれば、かかる結果となったのは、そもそも X2 の側において指導を受け、学習する意思がないことによるものであることは容易に推察しうる。

(エ) 以上により、本件日勤勤務には、続けて課された懲戒処分の相当性に影響を及ぼすべき不当な点は認められない。

イ そこで本件懲戒処分の妥当性については、本件懲戒事由に対し、本件懲戒処分の種類、内容自体が過重でないかを検討して判断すべきこととなる。

(ア) この点、組合らは、X39 証人の証言等により、本件事故はいわゆる反省事故Ⅱに分類されるところ、反省事故Ⅱについて出勤停止処分を受けた事例は認められないから過重である旨主張する。

しかしながら、本件懲戒処分は、営業列車を遅発着させた事実のみ

が懲戒事由となっているものではないから、かかる主張自体直ちに採用できない。

(イ) とすれば、本件懲戒処分が通常に比し過重に不当と言えるかについては、他の同種事例との比較対照によって検証する必要がある。

① 組合らは、X39 証人の証言等により、出勤停止は懲戒解雇、諭旨解雇に次いで重い処分であること、また、組合らに把握できた出勤停止処分の事例としては、X25 運転士の暴行事件にかかる出勤停止処分ほか 1 件があるのみであるから、かかる暴行ないし傷害事件と同程度悪質と言える事案でなければ課しうるものではなく、従って本件懲戒処分は不当である旨主張する。

しかし、組合側が組合間差別の根拠として提出した証拠によるものではあるが、手ブレーキ緩解失念による車両破損と事故隠蔽の事案で、かかる事故を発生させ、事故隠蔽を行った運転士が出勤停止 30 日間、これに荷担した運転士が出勤停止 14 日間の懲戒処分を受けていることが認められることからすれば、出勤停止処分が必ずしも暴行傷害事件等刑事事件のみを対象とする処分でもないことは明らかと言える。

② 他方会社は、事例を探したところ、会社管内のみ、JR 移行後本件当時までの約 6 年間で 20 件近くの出勤停止処分の事例があり、具体的事案としては、X25 運転士の暴行事件のほか、無断欠勤、飲酒、その他一般刑事事件であったこと、Y6 が会社人事課長在任の間では、懲戒事例は月数約 20 件、そのうち重大処分を受けたものとしては懲戒解雇 3 件、諭旨解雇 1 件、出勤停止 7 件の事例があり、事案としては、現金の一時着服ないしセクシュアル・ハラスメントに類するものであったこと、出勤停止処分となった事案は、事故隠蔽、飲酒、現金の公私混同などであった旨述べている。

③ これら会社の述べる重大処分事案には、確かに X2 の非違行為に類似しているものは見当たらない。

しかしながら、これは会社が本件を「前代未聞の事件」である旨述べ、同組合所属の組合員である X39 証人が、添乗拒否について「私は、指導さんが乗ってきて、…臨時に乗務だと言うから、…運転室から出てもらったことはあります。ただ、指導しますということになれば、普通の状態であれば、拒否することはない。」と述べていることから分かるように、X2 の非違行為がおよそ通常起きがたい重大

な業務指示違反、業務妨害であったためであって、類似事案が不当であることを以て本件懲戒処分が通常に比して過重されたという根拠とすることは出来ない。

そして、これら重大処分事案からは、一見して明確な基準は窺われないものの、必ずしも暴行傷害事件ほか一般刑事事件のみが重大処分の対象となるものではないこと、また過失事案が含まれていないことからして、意図的な規程違反、職務規律違反が重大処分を以て対処されていることが推察できる。

すなわち本件会社は、輸送業の中でも大量長距離の乗客輸送を事業の中心とするため特に社会性が強く、安全安定輸送が要求されるため、運転の安全を最優先事項として、社員に対しては規程遵守、執務厳正を求めている点、他業種に比して特殊性があり、社会的信頼に関わるもの(現金取扱過誤)、安全輸送に関わるもの(事故隠蔽、飲酒)については、特に厳しい処分を課すこととしているものと言える。

当時会社は、業務の本旨である安全安定輸送の実現のため、事故処理の厳正などの諸施策を講じていたところ、なお事故隠蔽事件が発生したことを重く見て、軽微な事故であっても虚偽報告による事故隠蔽が認められた場合には厳重な処分を以て対処することを決め、通達により周知徹底を図るなどして厳しく対処していたものであり、現に上記の通り、責任事故とはいえ、過失による事故を惹起した運転士であっても、意図的に事故隠蔽を図れば重大な処分がなされていること、事故すら起こしていない運転士であっても、かかる事故隠蔽に荷担し助長した場合には重大処分を課していることを考え合わせれば、意図的な規程違反、職務規律違反のうち、事故隠蔽については、放置すれば事故再発ないし同種事故の誘発につながるものとして、とりわけ重大視していたものであることが認められる。

かかる会社の判断は、社会通念に照らして特段不当とは言えず、むしろ長時間、長距離にわたって多数の人命を預かり、ひとたび事故となれば常に人命を巻き込む重大事故に直結するという業務の特殊性に鑑みれば相当と言える。

- ④ ここで本件懲戒事由である X2 の非違行為そのものの態様等について検討するに、まず、X2 の非違行為は、いずれも過失等によるものでなく、意図的なものである点、業務上誰しも惹起しうる運転事故

等とは明確に一線を画するものと言える。

特に一連の非違行為の発端となった添乗拒否は、基本動作遵守、励行による安全運行確保という、会社による安全施策の一環をなす指導添乗を拒否する明確な業務指示違反、業務妨害であり、しかも添乗指導運転士を乗客のある営業列車の客室に向けて追い出そうとするなどしたほか、そのために遅延事故を発生させている点で、自己の運転業務、Y1の指導添乗業務など、会社の輸送業務そのものを妨害するものであり、非違行為としては重大と言わざるを得ない。

また、X2は、かかる添乗拒否に端を発して惹起させた遅延事故について虚偽報告を行い、添乗拒否の事実とこれにまつわる事故を隠蔽しようとしたものであり、これもまた会社が本旨とする安全安定輸送に関わる重大な職務規程、職務規律違反であることはこれまで検討してきたとおりであって明らかである。

さらにX2は、本件事故調査の過程でも、それぞれ指導運転士の態度が悪い、遅れはさほど発生していない、発生していたとしても短時間である、この程度の短時間であれば報告はしない運用であったなどと述べて自己を正当化し、指導やむなしとして行われた日勤期間中にも、その業務指示に従わないばかりか、上司に対して粗暴な言動を示すなどの非違行為を重ねていたものであり、およそ省みるところがなく、安全安定輸送実現のための諸施策を軽視無視する態度に終始していたのである。

かかる一連の非違行為を見れば、将来にわたって同種事故再発の虞がなくなったとは評価できず、会社が強く自省自戒を求め、出勤停止のうちでも長期間の処分を決め、本件懲戒処分を課したことは、他の事例との対比に照らしても相当と言わざるを得ない。

ウ 以上により、本件懲戒処分は、本件懲戒事由に対し、種類程度において不相当な処分であるとは認めがたく、他に処分を不相当ならしめる不当目的、手続違背等も認められない。

従って、本件懲戒処分が非違行為に対して不当に過重な処分であり、X2に対する不利益取扱いであるとともに同人が分会長をつとめる徳山運転区分会の組織活動に対する支配介入であって不当労働行為である旨認定した初審判断は取り消されるべきものと思料する。

(5) 次に、X2に対する出向命令について検討する。

ア 先に述べた配転と同様、会社は、就業規則、労働協約に則り、業務上の

必要に応じて出向命令を発令することが出来る(第2、2(3)イ)。

イ(ア) これに対し組合らは、本件出向命令は、報復的恣意的に行われた実質的懲戒処分であり、X2が徳山運転区分会長であることを理由とする差別的取扱いであると共に、同分会の組織ないし活動に対する支配介入であって不当である旨主張する。

他方会社は、一連の日勤勤務、懲戒処分を経て、X2が運転士としての適格性を欠き、運転業務には当面復帰させられない旨判断したため、つまるところ同人の他業務への転用の必要性が生じたため出向対象者としたものである旨主張する。

(イ) この点、X2においては、本件当時まで約30年間に渡って運転業務に従事し、その間運転競技会への出場、無事故表彰を受けたなどの経験もあったことからすれば、従前、また本件当時も、運転士としての技能においては特に問題がなかったことが認められる。

会社も、X2が技能的に問題のないベテラン運転士であったことについて否定するものではないため、他に運転士としての資質に問題がありと判断できる事情があったかが問題となる。

そこで考えるに、先に認定したとおりの一連のX2の非違行為(第4、4(3))は、指導添乗、乗務中の基本動作の励行、事故報告、事故の原因究明と再発防止のための日勤勤務といった、いずれも会社による安全確保のための基本的かつ重要な諸規程諸施策に対する違反行為であったと言える。

これら非違行為に併せてX2が示した乗務態度、勤務態度には、自己の運転技能に対する過信とこれに由来する会社の諸規程諸施策の軽視、ひいては安全意識の鈍磨が窺われるものであって、会社がX2の運転士としての資質を問題視したことにも無理はなく、かかる判断は強ち不当ではなかったと言わざるを得ない。

なお、仮にX2において上記会社の判断に不服であったのであれば、日勤勤務の間に、業務指示を遵守し、また課題として与えられた事故事例の検討や、安全診断に際して妥当な結果を出し、運転技能はもちろん、安全意識にも何ら問題がなく、今後事故再発の虞のないことを証明することが出来たのであり、かかる努力をしないばかりか、その間に更に非違行為を行うなどしてその機会を自ら放棄しつつ、なお資質能力において優秀な運転士との評価を求めるのは無理がある。

むしろ、事故再発防止を主旨として実施された日勤勤務に際しても

何らの改善を示さないため、日勤勤務打ち切りの上懲戒処分を受けている経緯を見れば、会社が、懲戒処分の間 X2 が自主的に内省を深め、安全意識を向上させることも期待できないものとして、懲戒処分終了後なお当面の間運転業務に復帰させない旨決定したことはやむを得ないものと言える。

ウ もっとも、X2 について業務変更が必要になったとしても、勤務地の変更を伴う関連会社への出向が不合理な措置と言えないかについてはさらに検討が必要である。

(ア) 組合らは、当時徳山運転所においては X2 より年長の運転士が 10 数名あったこと、また運転士が不足していたことからして、X2 が出向対象者となったのは合理的でない旨主張する。

しかしながら、本件出向は高齢者対策の一環として行われたものではなく、運転業務に従事させられない運転士の人材活用策として行われたものであるから、年齢要件は無関係である。

また、運転士の不足については、当時は運転士が過員状態にあり、会社が高齢者対策、職種間運用等の諸施策を講じてなお 20 名の過員運転士が登用待ちの状態にあったことから、順次登用により対処していた最中であったことが認められるほか(第 4、1(2)ア)、会社もこれに沿って、本件出向命令当時で言えば 8 名の運転士が過剰であり当面余力があった旨述べており、熟練運転士はともかく、運転士が不足している状態であったとは認めがたいから、これは事実に基づかない主張と言わざるを得ない。

(イ) 会社は、出向も配転同様、会社においては社員の適正配置による企業の合理的効率的運営を実現し、社員においては職種職場拡大、能力開発等の効果をもたらす有用な人事政策として行われているところであるほか、特に元来約 1 万人程度の余裕人員と莫大な債務、これに伴う長期的かつ高額な金利負担を抱えて発足し、同業他社に比して経営状況の芳しくない同社においては、出向によって得る出向負担金が会社の経済基盤を支えていると言っても過言ではないことから、出向は余裕人員の活用策としても企業の合理的運営の見地からも積極的に行われており、当時で 7,000 人から 8,000 人が出向していたことなどを主張する。

また、本件出向については、先の通り、運転士の順次登用に伴って、当時運転士の要員が過剰であったこと、中国交通事業株式会社(当時)

からも出向要請を受けていたこと、そのため出向対象者を運転士から出すこととしていたところ、本件懲戒処分等に際しての報告から、X2について業務変更の必要性を認め、出向対象者とすることを決めた旨主張する。

かかる会社の主張を裏付ける上記証言等は、先の通り、運転士が過剰であったこと等に関しては事実在即しており、懲戒事由となったX2の非違行為についても先に認定の通りであって、運転業務には従事させられないとする会社の判断も相当と認められること、また当時中国交通事業株式会社から要員の募集があったことについてはX2も同旨の証言をしていることから、特に信用性に疑いはないため、本件出向は、先の通りの余剰人員を抱えている会社において、有用な人事施策として出向が積極的に行われていたという事情を背景に、X2についての業務変更の必要性と出向要請との双方の条件、利益が折り合って行われたものであって、不合理なものとは認められない。

(ウ) これに対し組合らは、かかる出向によってX2が蒙る不利益はその必要性、合理性を上回り、通常甘受すべき程度を超えて重大であって、やはり会社の差別的意図、支配介入意思を窺わせるものであって不当である旨主張する。

しかし、組合ら主張にかかるX2の蒙る不利益は、やはり社員全般に認められるべき家庭的事情であって、X2を出向させることが直ちに不当と評価できる程度に優先的に配慮されるべきものとは言えない。

また、組合らは、乗務手当が不支給となったことにより給与が月額6~8万円前後減額することとなった旨主張し、かかる事実も一応認められるものの、これは前記の通り、X2に対する不合理とは言えない人事施策の結果生じる不利益であって、これ自体に差別的意図、支配介入意思を窺わせるものとは言えない。

しかも本件出向により、少なくとも出向手当、出向特別措置金が支給されているほか、会社は、勤務地が遠方にならないような場所に職場を選び、いずれ状況に応じて運転業務に復帰できるよう、職名も従前のまま出向させているなど、一応の措置を講じていることが認められ、X2が蒙った不利益が先に検討したとおりの本件出向の必要性、合理性を超えて過重とはいえない。

(エ) また、組合らは、X2が徳山運転区分会長であったことから、同運転区以外の勤務地に出向させたことが差別的取扱いであると共に、組合

の組織及び活動を阻害する支配介入である旨主張する。

- ① しかしながら、まず、本件出向により X2 が分会長として行う活動、或いは徳山運転区分会の活動等にいかなる影響が及んだかについては特段の疎明がされていないから、本件出向により正当な組合活動等が阻害されたものと直ちに認定することは出来ない。
- ② また、本件当時、会社が組合を嫌悪し、特に X2 を組合員、とりわけ徳山運転区分会長と意識して、非組合員に比して不利益に取り扱うなどしたという事実についても特段の疎明はなく、これを推察させる事情も認められない。

この点組合らは、会社による組合嫌悪や X2 に対する差別的意等を裏付ける根拠として、X2 が分会長であった事実のほか、会社から地本に対する要請文書に、「貴組合分会長が指導添乗を拒否し」と記載していること、9 月 17 日、25 日発生 of 列車妨害に関し、Y2 が X2 に対し、「お前が列車妨害についてあおっている」との発言をした旨の記載のある組合紙、平成 8 年 4 月 30 日、Y2 が「膿」「奴には近づくな」と発言したとして、当時徳山運転区所属の組合員であった X39 が人権擁護委員会に相談に行ったとの内容のメモなどを挙げる。

しかし、組合らが挙げるこれらの証拠は、いずれも会社による組合嫌悪の情等を疎明するものとは言い難い。

すなわち、まず要請文書については、なるほど会社において X2 が分会長であることを把握していた事実を裏付けるものとは言えるが、当該文書により疎明できるのはその限度と言わざるを得ない。

当該文書はそもそも組合から会社への何らかの申入れに対する回答文書であるところ、内容を一読すれば、地本、広転分会役員らが中心となって、岩国運転区新設に伴う事前通知書交付手続における受領拒否、その過程での X25 運転士の暴行事件等が発生し、これに対する処分(前記「X6 らに対する懲戒等処分」)に対しても組合員らが不穏当な言動を示していたところ、その翌日に本件 X2 による添乗拒否等が生じたため、会社が地本の組合員らに対する指導力を疑って、重ねて規律保持、業務専念を指導するよう要請した文書であることが明らかであり、特段本件懲戒処分に際しての差別的取扱、支配介入の意図を窺わせるものとは認められない。

また、Y2 の「あおっている」旨の発言については、X2 に対する懲戒処分が行われて後、会社による組合ら弾圧の一環であるとして組

合紙上に記載されたものであって、当時においても事の真偽を検証出来ない事実であり、会社による差別的意図等を推認する根拠となしうるものではない。

さらに、Y2による「膿」等の発言については、その状況を説明するX39証人の証言が曖昧であり、真実Y2がかかるとの発言をしたとは認めがたい上、仮にかかるとの発言があったにしても、本件懲戒処分の後2年を経過した時点でのものであって、本件に関する何らかの事実を疎明できる証拠とは評価出来ない。

従って、本件出向命令については、前記の通り、相応な理由によって行われたものであり、人事上の措置として不合理なものとは言えず、また、他に会社による差別的意図、支配介入意図を窺わせる事情についても具体的な疎明がないから、組合らの主張は採用しがたい。

エ なお、初審判断では、本件出向命令が、懲戒処分の直後に懲戒処分の効果を確認することなく行われていることが問題視されている。

しかしながら、本件懲戒処分は、X2に強い自省を促すことにより、安全意識の改善、諸規程諸施策の遵守、規律保持の意識を涵養すべく懲戒処分が加えられたものであるから、その効果の確認は、出向先での勤務状況、規程規律保持の態度を見て判断することが出来るのであり、会社が主任運転士の職名を保持させつつ出向させたのはそのためもあったものと認められるから、かかる初審判断は失当である。

(6)ア 以上に検討したとおり、本件懲戒処分、出向命令については、いずれも不当労働行為に相当するとは認められない。

これに対し、組合らは、懲戒処分、日勤勤務、出向命令が日時的に近接することから、一連のものとして三重の不利益処分と評価し、これら不利益処分は会社が一貫して持つ組合嫌悪の情等に基づくものであって不当労働行為に相当する旨主張する。

イ しかし、そもそも上記3つの措置は、懲戒は非違行為を行った者を戒めることにより業務の円滑な遂行や職場規律の保持を図ること等を、日勤勤務は安全輸送の実現のため事故再発防止に向けた事故原因の究明と指導教育等を、出向命令は人材の適正配置等を目的とする、それぞれの必要性や基準に基づいて行われる別個の制度であり、各々が適切な事由に基づいて、合理的に、或いは相当な程度、態様で行われる限り、日時的に近接して同一人を対象に実施されたからと言って、前者が後者に影響して内容が不当

となる関係に立つものではない。

これまで検討してきたとおり、本件懲戒処分、日勤勤務、本件出向命令は、いずれも相当の事由に基づいて行われた措置ないし人事上の施策として不合理はなく、特に会社による差別的意図、支配介入意図を窺わせるものではない。

- (7) 従って、本件懲戒処分、出向命令をいずれも不当労働行為として認定した上、懲戒処分から出向命令までを一連のものとして三重の不利益処分と評価し、全体として不当労働行為と認定した初審判断は不相当であるから取り消されるべきである。

第5 結 論

以上の通りであるので、組合ら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には理由がある。

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