

命 令 書

平成9年(不再)第22号事件
再 審 査 申 立 人 西日本旅客鉄道株式会社
平成9年(不再)第24号事件
再 審 査 被 申 立 人

平成9年(不再)第24号事件
再 審 査 申 立 人 ジェーアール西日本労働組合
平成9年(不再)第22号事件
再 審 査 被 申 立 人

平成9年(不再)第24号事件
再 審 査 申 立 人
平成9年(不再)第22号事件 ジェーアール西日本労働組合
再 審 査 被 申 立 人 福岡地方本部

上記当事者間の中労委平成9年(不再)第22号及び同第24号事件(初審福岡県労委平成6年(不)第6号事件)について、当委員会は、平成17年10月5日第18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項を削り、第2項の手交文書中「平成6年2月28日ないし同年6月3日申し込まれた新幹線乗務員の運用に関する団体交渉に誠実に応じなかったことは」を「平成6年3月30日ないし同年6月3日に申し込まれた新幹線乗務員の運用に関する団体交渉に応じなかったことは」に改め、同項以下をそれぞれ繰り上げる。
- 2 その余の各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福岡支社が、①ジェーアール西日本労働組合福岡地方本部が平成6年2月28日ないし同年6月3日に申し入れた「新幹線乗務員の運用」に関する団体交渉(②の在勤発令の在り方に関するもの)に誠実に応じなかったこと、②平成6年4月1日付け新幹線運転士の車掌への在勤発令(以下「在勤発令」)において、西労組合員を差別的に取り扱ったこと、③平成5年度の昇格試験の合否及び平成6年の指導員担務指定の運用に当たり、西労組合員を差別的に取り扱ったことが、西日本旅客鉄道株式会社による労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為であるとして、平成6年7月28日に、福岡県労働委員会(以下「福岡県労委」)に救済申立てがあった事件である。

なお、以下において、西日本旅客鉄道株式会社については、会社全体を表す場合は「会社」、同本社は「本社」、同福岡支社は「福岡支社」と省略し、ジェーアール西日本労働組合については、組合全体を表す場合は「西労」、同中央本部は「西労本部」、同福岡地方本部は「西労地本」又は「福岡地本」と省略する。

2 福岡県労委において、西労が請求した救済内容は次のとおりである。

- (1) 会社は、西労地本が平成6年2月28日ないし同年6月3日に申し入れた、新幹線乗務員の運用についての団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、(1)の履行状況について、初審命令の到達した日から15日以内に福岡県労委に文書で報告しなければならない。
- (3) 会社は、本件在勤発令を取り消し、当該発令を受けた者を運転士に復帰させなければならない。
- (4) 会社は、昇格試験、指導員担務指定の運用にあたり、西労組合員を差別的に扱ってはならない。
- (5) 文書手交・掲示

3 福岡県労委は、平成9年6月13日、命令を交付した。主文の要旨は次のとおりである。

- (1) 会社は、西労地本が平成6年2月28日ないし同年6月3日に申し入れた新幹線乗務員の運用に関する団体交渉について、福岡支社をして誠実に交渉させなければならない。
- (2) 会社は、西労に対し、命令交付の日から7日以内に、誓約書を手交しなければならない。
- (3) 西労の福岡支社に対する救済申立てを却下する。
- (4) 西労のその余の救済申立てを棄却する。

4 会社は、平成9年6月20日、上記3の(1)及び(2)の取消しを求め、一方、西

労は、同月 24 日、上記 3 の(2)の誓約書の内容変更及び同誓約書の手交・掲示を行い、並びに(3)及び(4)を取り消し、請求する救済内容どおりの救済を行うことを求めて、再審査を申し立てた。

第 2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第 2「認定した事実」のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「西労」と、「申立人西労」を「西労」と、「申立人地本」を「西労地本」と、「被申立人」を「会社」と、「被申立人会社」を「会社」と、「支社」を「福岡支社」と、「被申立人会社福岡支社」を「福岡支社」と、「JR 西労組」を「西労組」と、「JR 西労組福岡地本」を「西労組福岡地本」と、「申立時」を「初審申立時」と、「本件申立事項」を「本件初審救済申立事項」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1 の(1)の ア中「申立人ジェーアール西日本労働組合(以下、「申立人西労」という。)」を「西労」に、「平成 3 年 5 月 23 日(以下、年数が 2 桁のものについては「昭和」を、1 桁のものについては「平成」をそれぞれ略す。)」を「平成 3 年 5 月 23 日(以下、年数が 60 台のものについては「昭和」を、その他のものについては「平成」をそれぞれ略す。)」に改める。
- 2 1 の(1)の イ中「申立人ジェーアール西日本労働組合福岡地方本部(以下、「申立人地本」という。)」を「西労地本」に改める。
- 3 1 の(2)の ア中「被申立人西日本旅客鉄道株式会社(以下、「会社」という。)」を「会社」に改める。
- 4 1 の(2)の イ中「被申立人西日本旅客鉄道株式会社福岡支社(以下、「支社」という。)」を「福岡支社」に改める。
- 5 2 の(2)の イ中「その期間は最高 6 か月とすること等が口頭確認された。」を「その期間は最高 6 か月とすることとされた。」に改める。
- 6 2 の(2)の ウ中「これに伴い、1 から」と回答した。」までを「これに伴い、別途締結された個別の協定や、了解事項として準用することが合意された協定のリストの中にも、乗組員数協定は入っていなかった。」に改める。
- 7 4 の(2)の ア中「この 31 名の 10 組 7 番」以下を削る。
- 8 4 の(2)の イ中「任命当時の人数は、」以下を削る。
- 9 4 の(2)の ウ中「任期 1 年間として任命されたが、運転所における指導操縦者の総員は不明である。」を「任期 1 年間として任命された。」に改める。
- 10 4 の(4)を次のとおり改める。

「(4) 本件在勤発令の結果、運転所勤務の社員(所長及び助役 1 名(副所長)を

除く。)に占める西労組合員の割合は、54%(89/164)から48%(64/132)へと下がり、50%を下回った。運転所長は、過半数を割った西労地本の三六協定締結権を認めていない。」

11 4の(5)を次のとおり改める。

「(5) 車掌所在勤を免ずる発令により、運転所への復帰が、7年3月から徐々に始まり、9年3月の2名を最後に、短い者で1年、長い者で2年11ヶ月で、全員が運転所に復帰した。これを復帰日及び労働組合所属別にみると、7年3月27日に西労組1名が、同年5月10日に西労10名が、同年7月1日に西労1名が、同年10月1日に西労5名、西労組1名が、8年3月1日に西労1名が、同年4月1日に西労5名、西労組1名が、同年11月1日に西労組1名が、同年12月10日に西労1名、西労組1名が、そして9年3月1日に西労1名、国労1名が、それぞれ免除発令を受けた。」

12 5の(1)のうち「4月1日付で昇格発令される。」の後に「また、合格後2年間ないし4年間は在級しないと次の等級への受験資格は得られない。」を加える。

13 5の(2)を次のように改める。

「(2) 5年度及び7年度の昇格試験合格状況等

5年度及び7年度の昇格試験における西労組合員の合格状況をみると、小倉電力区、博多電力区、運転所並びに博多総合車両所の運用、電車、検査、車体、台車及び設備の各センターについて、5年度は合計で114名が受験し、最終合格者は5名であり、7年度は合計で107名が受験し、最終合格者は6名であった。

なお、5年度及び7年度の昇格試験合格状況等については、当事者の主張及び立証の状況を踏まえて、判断においてさらに必要な検討を行うこととする(後記第4のⅡの1の(1)ア)。」

14 6の(1)を次のとおり改め、同(4)を削る。

「(1) 指導員は、運転士の指導を担当する者で、内部規定である乗務員指導準則に基づいて運転所長の指定する担務指定により行われ、運転所職場において、所長、副所長、助役の次にあたる役職である。」

第3 争点及び当事者の主張の要旨

I 本件在勤発令について

1 本件在勤発令に関する団体交渉は不誠実か

(1) 西労の主張の要旨

西労地本は、新幹線乗務員運用に関する6年2月付け福岡支社提案について、提案理由や今後の具体的運用の中身について明らかにするよう、何度も

申入れを行い、団体交渉を開催するよう要求した。しかしながら、福岡支社は、団体交渉を開催して十分な説明・議論を尽くすことなく、6年4月1日から本件在勤発令を強行実施し、その後も事実上の団体交渉を拒否しており、誠実団交義務に違反している。

(2) 会社の主張の要旨

新幹線乗務員の運用に関しては、本社・本部間で団交を重ねた上、福岡支社・西労地本間において3回の団体交渉を経て議論を尽くしており、6年3月17日の交渉時点では既に交渉義務が尽くされていた。なお、当該福岡支社提案事項は、団体交渉事項ではなく、説明事項である。

2 本件在勤発令の人選は西労組合員に対する不利益取扱い及び西労に対する支配介入に当たるか

(1) 西労の主張の要旨

福岡支社は、西労地本の団結権を弱体化することを意図し、本件在勤発令の除外者の選定に当たって労働組合間差別を行い、西労組合員に対する本件在勤発令の発令率を高めた。

(2) 会社の主張の要旨

本件在勤発令について、人選は従来通り厳格公正に取り扱っており、結果として西労組合員の比率が大きくなっているが、意図的ではない。

II 人事上の運用差別について

1 昇格試験において労働組合間差別が行われたか

(1) 西労の主張の要旨

昇格試験の合格状況について、できうる限りの疎明があり、差別の存在について一応確からしいとの推測が得られるならば、反証のない限り差別は認定されるべきである。

(2) 会社の主張の要旨

昇格試験は、筆記試験、面接、人事考課に基づき厳格公正に行われており、また、西労が提出した昇格試験の合格率に関するデータは正確とはいえない。

2 指導員担務指定において労働組合間差別が行われたか

(1) 西労の主張の要旨

会社は、意図的に西労組合員の指導員を解任したり、西労脱退者を指導員に指定するなど、西労組合員に対する脱退懲慥に指導員の指定を利用してきた。

(2) 会社の主張の要旨

指導員の指定は、社員の技術、技能、適性、進路希望等を総合的に判断し、

現場長が厳格に行っているもので、所属労働組合などを考慮に入れて指定するものではない。また、指導員の指定を受けると乗務員手当が支給されなくなるため、指導員の指定を利用して脱退懲罰などできるはずがない。

第4 当委員会の判断

I 在勤発令について

本件においては、在勤発令の在り方をめぐる団体交渉拒否ないし不誠実団体交渉、及び西労組合員に対する発令上の差別が申し立てられているので、これらについてまず判断する。

1 本件在勤発令に関する団体交渉(労働組合法第7条2号関係)

本件在勤発令については、西労地本は、福岡支社に対し、6年2月2日と同月28日にそれぞれ6項目、9項目の事項につき回答を求め、福岡支社は、西労地本に対し、同月24日に文書による提案を行い、また同日及び3月2日にこれらの事項について説明するための協議を延べ7時間にわたって行っている。

しかしながら、西労地本は、福岡支社の説明を不十分として、3月8日に従前の運用を続けるべき旨の緊急申入れを行うとともに、さらに同月11日に4項目の事項についての回答を求めた。これに対し、福岡支社は、それまでの説明で十分であるとの立場を取り、同月17日の協議で人選基準は人事権の範疇であるなどと回答したので、西労地本は同月30日に緊急団体交渉申入れを行い、以降、4月13日、5月24日及び6月3日と、団体交渉申入れを重ねていった。これに対し、福岡支社は、すでにそれまでの協議によって議論は尽くされているとの立場を取り続け、これらの交渉申入れに応じていないことが認められる(前記第2で改めた上で引用した初審命令事実認定第2(以下「前記第2」)の3の(2))。

したがって、問題は、西労地本が同年3月30日ないし6月3日に行った上記の団体交渉申入れに、福岡支社が応じなかったことが正当な理由によるものであるかであり、これは、福岡支社が2月24日、3月2日及び3月17日の提案・協議において既に十分な回答・説明を行っているか否かによることとなる。

上記の協議においては、西労地本は、主として、本件在勤発令をローテーションとしない理由、在勤期間、人選基準を福岡支社に対し問い糾しているもので、以下では、福岡支社がそれらの事項に関し十分な説明を行ったか否かについて判断する。

(1) ローテーションとしない理由について

ア 西労組と会社間の乗務員数協定は、西労と会社間で締結された総合労働協約の準用条項により西労と会社間にも適用されることとなっていたが、

当該準用条項は5年9月に削除された。その際、別途締結された個別の協定や、了解事項として準用することが合意された協定のリストの中にも乗組員数協定は入っていない(前記第2の2の(2)ウ)。

また、「運転士の業務は6ヶ月のローテーション回しとする」旨の口頭確認について、会社は、そもそも存在しなかったと主張する。一方、西労は、当該口頭確認は存在し、西労地本と福岡支社の間でも適用され、かつ、準用条項が削除された後の5年10月以降も、会社から破棄通告がない以上、乗務員数協定は失効しておらず、当該口頭確認は有効であると主張する。

このように当該口頭確認の存否及び有効性については、西労と会社の主張には隔たりがあるものの、準用条項が削除された後の5年10月以降も、西労地本と福岡支社間で、実態として乗務員数協定ないし当該口頭確認の内容が実施されていたことが認められる(前記第2の2の(2)イ)。したがって、西労地本において、ローテーション回しの取扱いに対する一定の期待利益が発生していたものと考えられ、福岡支社がこれを改めるときには、相当な理由を説明することが必要であったと考えられる。

イ 本件在勤発令は、そもそも、駅務員→車掌→運転士という通常の昇進経路に逆行する運用であり、期限を明確にせずに運転士を車掌とすることは、実質的な降職との不安を煽りかねない。また、長期間にわたり運転士の職務から離れることは、運転技術を維持向上する上で望ましくないことである。

これらの点に鑑みても、福岡支社は本件在勤発令に当たって、従来のローテーション回しを廃止して、新たな取扱いとしなければならない相当な理由を示す必要があったと考えられる。

ウ しかしながら、ローテーションを廃止する理由として福岡支社が説明した理由は、「より高いサービスを目指すこと」に過ぎず、現にサービスの問題が起きているわけでもない中で、相当な理由を示して説得に努めたものとは到底認め難い。

(2) 在勤期間について

会社は、在勤期間は「需給が好転するまでの当分の間」とし、本件在勤発令は運転士の職名を持ったまま車掌所で勤務するもので、それまで同様、身分を損なうことはなく、復帰することを前提としていたものであったとする。

しかしながら、西労地本は、ローテーション回しを廃止することから、「当分の間」が「一時的」ではなく、「無期限」の実質的な降職となりかねない

ことを恐れ、運転士に戻る保障を求めて、再三にわたり、「当分の間」についての説明を福岡支社に求めたものと認められる。

そこで、在勤期間に関する会社の説明の内容についてみると、福岡支社は、「需給の好転する」要素として、ダイヤ改正や、車掌の特例募集による養成を例示するにとどまり、業務の配分は本社の権限、特例募集については本社で計画する事項として、「当分の間」についての具体的な展望を一切示さなかった。一方、本社も、西労本部との団体交渉の場で、「一時的な兼務発令」の「一時的」とは、それぞれの福岡支社が判断するものとして、「一時的」の具体的内容について何ら回答していない。福岡支社が、ダイヤ改正で業務量が減少する見込みや、車掌の特例募集時期の見通しなどを、誠意をもって可能な限り具体的に示していれば、無期限の実質的降職ではないかとの西労地本の不安を徒に招くことなく、本件在勤発令に係る紛争を回避できたともいえる。そうすると、西労地本からの再三の要請にもかかわらず、将来の需給好転を信じるに足りる材料を示さず、西労地本の不安の払拭に何ら努力を払わなかった福岡支社の対応は適切でなかったことが認められる。

(3) 人選基準について

会社は、本件在勤発令は転勤と説明している。

そして、労働協約第 39 条は、団体交渉事項として、「転勤、転職、…、懲戒の基準に関する事項」を規定していることから、本件在勤発令における人選基準についてはその妥当性について説明を尽くす必要があったと認められる。しかしながら、本件在勤発令に係る労使の交渉の場において、福岡支社は、「具体的な人選については厳格公正に扱う」と回答するのみで、人選基準について一切説明しておらず、十分な対応がなされたものとは到底言い難い。

(4) 不当労働行為の成否

以上のとおりであるから、福岡支社が、6 年 3 月 30 日ないし同年 6 月 3 日に行われた西労地本の団体交渉申入れを拒否する正当な理由はなく、すでにそれまでの回答・協議によって議論は尽くされているとし、団体交渉に応じなかった福岡支社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

2 本件在勤発令に係る人選(労働組合法第 7 条第 1 号・第 3 号関係)

(1) 発令率の組合間格差について

福岡支社は、予め本件在勤発令希望者を募集したが、その応募者が 1 名だったことから、従前の乗組順序表を踏襲し、10 組 7 番(6 年 3 月末日の在勤

発令者の最後尾は 10 組 6 番)以降の者を対象とし、従前から除外対象者としていた病気の者、交番係等内勤者に加えて、新たに業務上必要であるとして、事故防止委員と指導操縦者を除外した上で、31 名の運転士に対して本件在勤発令を行った(前記第 2 の 4 の(2)ア)。

運転所所属の組合員の中で本件在勤発令を受けた者の比率を組合別にみると、西労が 29%(25/86)、西労組が 8%(5/63)となっており、西労組合員への発令率の高さには際立ったものがある(前記第 2 の 4 の(1))。

(2) 除外者数の労働組合間格差について

西労は、この偏った発令率について、福岡支社が、事前に、乗組順序表の 10 組 7 番以降で本件在勤発令の対象となると見込まれる西労組組合員の中から、事故防止委員、指導操縦者を多く任命して、西労組組合員が多く除外されるよう意図的に画策したためとであると主張する。さらに、そもそも事故防止委員と指導操縦者を本件在勤発令から除外する業務上の必要性はなかったと主張する。

なるほど、甲第 37 号証をみると、本件在勤発令時、西労組から 7 名、西労から 6 名の事故防止委員が任命されていたが、現に本件在勤発令から除外された者の数は、西労組が 6 名に対し、西労は 2 名であり、西労組合員の除外者が少なくなっている。また、指導操縦者は、西労組から 14 名、西労から 11 名が任命されていたが、現に本件在勤発令から除外された者の数は、西労組が 10 名に対し、西労は 3 名であり、西労組合員の除外者が著しく少ない。

これらの数字については、会社と西労の主張が異なるところであり、西労の主張する上記数字を俄に採用することはできないが、西労組合員の中に除外者が相対的に少なかったことが、結果的に西労組合員への際立った発令率に結びついたことが窺われる。

(3) 不当労働行為の成否

仮に、西労が主張するこれらの数字が正しく、本件在勤発令の除外者数について両組合間で大きな格差が認められるとしても、それのみをもって、福岡支社が、本件在勤発令を西労組合員に対して多く行うため、意図的に除外者数を調整したとまではいえない。すなわち、本件在勤発令について、事故原因の究明等の役割を担う事故防止委員及び運転士の育成を行う指導操縦者を除外することが、経営上の合理性を欠くものであったり、会社の裁量の範囲を逸脱するものであるということとはできず、また、福岡支社が、本件在勤発令の 8 ヶ月前に行った指導操縦者の任命において、既に指導操縦者を本

件在勤発令の除外者とすることを決め、予め意図的な調整を行ったことを窺わせる言動などの具体的な疎明もない。さらに、西労は、本件在勤発令により、福岡支社が意図的に、西労組合員の中から多く発令を行い、西労組合員が運転所職員の過半数を割り込むようにし、三六協定の締結権を喪失させたと主張するが、本件在勤発令当時、同職場において、時間外労働を巡って会社と西労間に争いが生じていたことは認められず、その他、会社が本件在勤発令を利用して西労を弱体化しようとしたことを認めるに足りる疎明はない。

以上のとおりであるから、福岡支社が、本件在勤発令において、西労組合員が多くの不利益を被るような基準を設定したり、その運用において、別組合の組合員とは異なった偏頗な取扱いを行ったとみることはできない。よって、西労の本件在勤発令に関する救済申立ては認められない。

II 人事上の運用差別について

次に、昇格試験、指導員の担務指定などの人事運用における西労組合員に対する差別の申立てについて判断する。

1 昇格試験に係る差別

(1) 合格率の労働組合間格差

ア 西労は、福岡支社組織のうち、西労組合員が配属されている職場について、独自に聞き取り調査を行い、5年度及び7年度昇格試験の組合別の受験・合格状況を、それぞれ、甲第21号証、甲第31号証にとりまとめている。さらに、甲第38号証により、5年度及び7年度試験の西労及び西労組の合格状況を比較対照している。

一方、会社は、福岡支社全体の受験者数と合格者数を把握していることを認めたものの、「公表すべき性格のものではない」として、これらの数字を一切明らかにしていない。また、「組合別のデータは把握していない」として、組合別のデータを示した甲第21号証及び甲第31号証の表の正誤は不明としている。

そこで、当委員会としては、会社が初審及び当審を通じて具体的な反証を何ら行わないことから、甲第38号証に基づき、概ね以下の表のとおり、西労組合員及び西労組組合員の昇格試験合格率を認定することとする。

昇格試験の組合別受験・合格状況

(西労関係)

	平成5年度	平成7年度
--	-------	-------

		受験者数	最終合格者数	合格率	受験者数	最終合格者数	合格率
博 総 支 部	検査	31	1	3%	30	1	3%
	運用	21	0	0%	17	1	6%
	台車	8	0	0%	4	0	0%
	電車	5	1	20%	5	0	0%
	車体	8	0	0%	7	2	29%
	設備	1	0	0%	1	0	0%
博 多 支 部	運転所	34	2	6%	36	2	6%
	博多電力区	4	0	0%	7	0	0%
	小倉電力区	2	1	50%			
計		114	5	4.4%	107	6	5.6%

(西労組関係)

		平成 5 年度			平成 7 年度		
		受験者数	最終合格者数	合格率	受験者数	最終合格者数	合格率
博 総 支 部	検査	28	10	36%	46	8	17%
	運用	55	32	58%	54	17	31%
	台車	40	19	48%	20	13	65%
	電車	37	12	32%	39	16	41%
	車体	52	23	44%	39	10	26%
	設備	16	9	56%	10	7	70%
博 多 支 部	運転所	19	6	32%	21	6	29%
	博多電力区	3	3	100%	12	7	58%
	小倉電力区	11	6	55%			
計		261	120	46.0%	241	84	34.9%

当該表に基づき、西労組合員が配属されている職場全体の平均値をみると、西労の合格率が 4.4%(5 年度)、5.6%(7 年度)に対して、西労組の合格率は 46.0%(5 年度)、34.9%(7 年度)と顕著な格差が存在する。また、個別の職場ごとに、西労対西労組の合格率をみると、①「検査」の 3%対 36%(5 年度)、3%対 17%(7 年度)、②「運用」の 0%対 58%(5 年度)、6%対 31%(7 年度)、③「運転所」の 6%対 32%(5 年度)、6%対 29%(7 年度)など、著しい格差のみられる職場が存在する。このように西労と西労組の間には、集団として合格率に顕著な格差が認められる。

イ 西労結成前後における合格者数をみると、西労結成後は西労組合員の合格者が大きく減少していることが認められるが(前記第2の5の(3))、各年度における受験者数が不明であること、合格後2年間ないし4年間は在級しないと次の等級への受験資格を得られないこと(前記第2の5の(1)ウ)、等級が上になるほど合格が難しくなると推測されること等を踏まえれば、このことのみをもって直ちに労働組合間の差別を認めることはできない。

ウ 会社は、西労組合員の合格率が低いのは、社員に対する公正な評価の結果に過ぎないと主張するが、西労組合員の勤務態度、勤務実績等に対する評価が低いことに関する具体的な疎明は行っていない。

(2) 会社の西労弱体化意思

以上のとおり、5年度及び7年度の昇格試験の合格率について、西労・西労組間に有意な格差が存在し、勤務態度、勤務実績等について、西労組合員が西労組組合員と比して集団として低位にあることの疎明もない。しかしながら、このような昇格試験に係る合格率の格差が、西労に対する不当労働行為に該当するためには、西労に対する嫌悪の情ないし西労弱体化の意図が疎明される必要がある。よって、この点について、以下判断する。

ア 西労は、福岡支社が現場管理者を使い、西労組合員は昇格試験に合格させないとの露骨な発言をさせ、組合組織の弱体化を狙ったと主張する。そして、西労は、組織脱退者不当利益表により、個々人の西労脱退者について、脱退日と昇格日等を示している。これに対し、会社は、初審第6回審問のX1証人に対する反対尋問において、当該表のうち数人の昇格日の誤りを指摘している。これらの会社から疑義が呈された者や、脱退日と昇格日がかかなり離れている者等を除く8名は、西労を脱退した直後に昇格していることが認められる(前記第2の5の(4))が、これらの者の昇格が、西労を脱退をしたが故のものであることを認めるに足りる具体的な事実は明らかでない。

イ 西労は、昇格試験における西労脱退者の高い合格率(金沢地本47.2%、和歌山地本100%、福知山地本66.6%、米子地本55.5%、福岡地本56.4%)を示し、会社が「昇格試験に合格させてやる」という利益誘導で脱退工作をしていると主張する。しかしながら、上記の合格率については、脱退者の脱退時期が不明であり、脱退後間もなくの合格であったかが分からないこと、脱退者全員の受験・合格状況を網羅したものか否かが不明であることを踏まえれば、昇格試験を利用した脱退工作进行を推認させる事実として、これら

の数字を俄に採用することはできない。

ウ 会社と西労との間では、会社の岡山支社、広島支社、大阪支社、金沢支社等で係争事件が発生しており、西労は会社により労働組合間差別、脱退懲遷が行われていると主張する。

確かに、福岡支社においても、西労組合員は福岡地本結成当時(3年9月)の約300名から、初審申立て時(6年7月)には約240名と、3年弱で約60名(20%)も減少している。しかしながら、これらのことが西労に対する会社の支配介入の結果であると推認するに足りる疎明はなされていない。

(3) 不当労働行為の成否

以上のとおり、西労組合員と西労組組合員の間には合格率の著しい格差が存在し、両組合員間の勤務態度、勤務実績等についての集団的な差異についても疎明がなされていないが、この合格率の格差が、会社の西労嫌悪の情ないしは西労弱体化の意図によることを窺わせる疎明は十分でない。したがって、会社により昇格試験の合否を通じた差別が行われたとまではいい切れず、この点に関する西労の救済申立ては認められない。

2 指導員担務指定に係る差別

(1) 6年3月の指導員指定

西労は、6年3月に、西労脱退者であり、リーダーコースの合格者ではないX2が指導員に指定されたことを問題とする。

確かに、後記3年9月の2名の西労組合員の解任の際、当時の運転所長は、解任理由として、a)指導員はリーダーコース合格者で運用する方針であること、b)同人らの年齢が高すぎることで、c)人材の育成及び活性化を図ることを説明しており(前記第2の6の(3))、立花の指導員指定は、a)に反することになる。しかしながら、上記説明は、指導員の担務指定の権限を持つ当時の運転所長の方針を示したものに過ぎず、また、福岡支社がX2に対し、指導員指定等を条件に西労を脱退するよう懲遷したとの疎明はないから、同人がリーダーコース合格者でなかった一事をもって、西労脱退者が優遇されているとみることはできない。

(2) 3年9月の指導員解任及び9年の指導員指定状況

なお、西労は、3年9月の西労組合員2名の指導員解任及び9年当時の指導員の指定状況を問題とするので、背景事情として、これらにつき検討すると、前者の指導員解任については、その解任後に任命された後任指導員2名のうち1人は西労組合員から指名されていることから、西労組合員を指導員から排除するために解任したものとは考え難い。

また、西労は、再審査申立てのあった9年当時について、指導員3名、指導補助2名全てが西労組組合員であり、その内4名が西労脱退者であることから、会社が助役になるための登竜門である指導員や指導員補助指定を利用し、脱退懲遷を行ってきたと主張するが、当該4名の指導員について脱退懲遷が行われたという疎明は一切なされていないから、西労の主張を採用することはできない。

(3) 不当労働行為の成否

よって、会社が、6年3月の指導員指定に関し、西労脱退者を優遇することにより、西労地本に支配介入しているとの西労の救済申立ては認められない。

第5 結 論

初審命令主文第1項では、在勤発令をめぐる西労地本・福岡支社間の一連の交渉について、誠実な団体交渉の応諾を命じているが、前記第2で改めた上で引用した初審命令事実認定第2の4の(5)のとおり、既に本件在勤発令を受けた西労組組合員は全員原職又は原職相当職に復帰しており、会社により今後同様の発令が行われるといった事情も認められないことから、現時点においては、会社に団体交渉を命じる必要はなくなっているものと認められる。

他方、同第2項の文書手交については、今後の労使関係の安定を勘案してこれを維持することとするが、上記第4のIの1のとおり、西労地本が6年3月30日ないし同年6月3日に申し入れた団体交渉に福岡支社が応じなかったことが不当労働行為となるものであるから、主文のとおり文言を修正することとする。

また、本件在勤発令の人選及び昇格試験等の人事上の運用については、同Iの2及び同IIのとおり、不当労働行為とまでは認めることができない。

なお、西労は、本件再審査申立書において、福岡支社を再審査被申立人として記載していないものの、同申立書の「再審査申立ての趣旨」では、福岡支社に対する救済申立てを却下した初審命令主文第3項の取消しを求めているが、当委員会も、初審命令書第3の1のとおり、福岡支社に対する申立ては不適法であると思料するので付言する。

以上のとおりであるので、初審命令主文に所要の変更を行うほかは、本件各再審査申立てには理由がない。

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10月5日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 印