

命 令 書

平成 16 年(不再)第 73 号事件

再 審 査 申 立 人 ジェーアール西日本労働組合

平成 16 年(不再)第 74 号事件

再 審 査 被 申 立 人

同

ジェーアール西日本労働組合岡山地方本部

平成 16 年(不再)第 74 号事件

再 審 査 申 立 人 西日本旅客鉄道株式会社

平成 16 年(不再)第 73 号事件

再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の平成 16 年(不再)第 73 号及び同第 74 号事件(初審岡山県労委平成 12 年(不)第 1 号、同 13 年(不)第 1 号併合事件)について、当委員会は、平成 18 年 2 月 15 日第 25 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

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 西日本旅客鉄道株式会社は、ジェーアール西日本労働組合岡山地方本部に所属する組合員に対し、人事上の不利益の示唆又は利益の誘導などによって同組合からの脱退を慫慂して、同組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 西日本旅客鉄道株式会社は、ジェーアール西日本労働組合及び同岡山地方本部に対し、本命令受領後、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

ジェーアール西日本労働組合

中央執行委員長 X1 殿

ジェーアール西日本労働組合岡山地方本部

執行委員長 X2 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 Y1 ㊦

当社が岡山支社において、ジェーアール西日本労働組合岡山地方本部に所属する組合員 X3 及び X4 に対し、貴組合からの脱退を懲慥したことは、中央働委員会において、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

3 その余の本件救済申立てを棄却する。

II その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

(1) 本件は、①西日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」という)岡山支社(以下「岡山支社」という)の津山鉄道部、備中鉄道部、府中鉄道部、せとうち地域鉄道部及び岡山運転区において、現場管理者らがジェーアール西日本労働組合(以下「申立人組合」又は「西労」という)の組合員に対し、転勤等の人事権を利用するなどして同組合からの脱退を懲慥したこと及びこれに応じなかった組合員を転勤、転職させたこと、②平成 11 年 10 月のダイヤ改正に伴う岡山支社の津山鉄道部(以下「津山鉄道部」という)縮小に当たり、多数の申立人組合員を転勤させたこと、③岡山支社がジェーアール西日本労働組合岡山地方本部(以下「申立人組合」又は「岡山地本」という)から同年 9 月 17 日、同 13 年 2 月 5 日及び同月 15 日に申し入れられた団体交渉(以下「団交」ともいう)に応じなかったことが、それぞれ不当労働行為であるとして、同 12 年 2 月 22 日及び同 13 年 2 月 26 日に岡山県労働委員会(以下「岡山県労委」という)に救済申立てのあった事件である。

(2) 岡山県労委は、平成 16 年 11 月 9 日、会社に対し、上記①の一部について不当労働行為に当たるとして、岡山地本所属の組合員に対し、転勤を手段とした脱退懲慥を行うことによる申立人組合の組織、運営への支配介入の禁止と、これに係る文書交付を命じ、その余の救済申立ては棄却した。

これを不服として、同月 22 日、申立人組合は、初審命令の棄却部分を取り消し、下記 2 のとおりの救済を求めて、会社は、初審命令の救済部分を取り消し、申立人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。

2 初審における「請求する救済内容」の要旨

(1) 会社は、岡山支社内の津山鉄道部、備中鉄道部、府中鉄道部、せとうち地域

鉄道部及び岡山運転区において、申立人組合からの脱退を懲遷するなど、申立人組合の運営に支配介入してはならない。

- (2) 会社は、申立人組合が平成 11 年 9 月 17 日、同 13 年 2 月 5 日及び同月 15 日に申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (3) 会社は、申立人組合の組合員 X4(以下「X4」という)に対する岡山駅への転勤転職を無効と認め、岡山運転区運転士へ復帰させなければならない。
- (4) 会社は、本件不当労働行為に関する謝罪文を掲示しなければならない。

第 2 事件の争点

1 支配介入について

- (1) 事故などによる再教育(以下「日勤勤務」という)中の申立人組合の組合員 X5(以下「X5」という)、X6(以下「X6」という)及び X7(以下「X7」という)(以下「X5ら3名」という)に対する脱退懲遷の有無及び転勤の不当労働行為性
- (2) 津山鉄道部において平成 11 年 10 月 2 日のダイヤ改正時に行われた、大幅な人員削減に伴う転勤の不当労働行為性
- (3) 申立人組合の組合員 X3(以下「X3」という)に対する脱退懲遷の有無及び不当労働行為性
- (4) 日勤勤務中の X4 に対する脱退懲遷の有無及び転勤転職の不当労働行為性

2 団体交渉拒否について

平成 11 年 9 月 17 日並びに同 13 年 2 月 5 日及び同月 15 日付けの申立人組合からの団体交渉申入れに対し、労働協約によれば苦情処理手続によって処理されるべき事項であって、団体交渉事項に該当しないとして団体交渉を行わなかったことの不当労働行為性

第 3 争点に関する当事者の主張

1 支配介入について

- (1) X5ら3名に対する脱退懲遷及び転勤について

ア X5ら3名に対する脱退懲遷

(ア) 申立人組合の主張

会社は、現場管理者らをして、X5ら3名に対し、見せしめ的な日勤勤務を利用し、「転勤・転職」等の人事に関する問題について同人らが申立人組合を脱退すれば、希望している運転業務への復帰が叶う旨利益誘導し、あるいは脱退しなければ不利益を被る旨を示唆して、申立人組合からの脱退を懲遷したものであり、現場管理者らの発言が申立人組合に対する支配介入としての不当労働行為に該当する。

① X5 に対する脱退懲遷

会社は、X5 に対し、運転通告券手配不良事故の再教育と称して 2 ヶ月以上に及ぶ日勤勤務とし、この間に、せとうち地域鉄道部糸崎乗務員センター所長の Y2(以下「Y2 所長」という)らが、同人に対し、申立人組合からの脱退を慫慂した。

しかるに、初審命令は、①Y2 所長らの発言に不当労働行為性は認められない、②岡山支社人事課社員 Y3(以下「Y3 社員」という)の発言が、会社の意を体しての発言であるとの疎明はない、③長期に及んだ日勤勤務は安全確保のためであり、不当労働行為性は認められない、④X5 は過去に目立った組合活動を行っておらず、脱退慫慂を受けたことがなく、会社が X5 に対して脱退慫慂を行わなければならない状況になかった、と判断し、申立人組合の主張は認めなかった。しかしながら、次のとおり、初審命令の事実認定は適切な証拠に基づかないものであり、判断についても明らかに誤っている。

- i せとうち地域鉄道部企画課長 Y4(以下「Y4 企画課長」という)の「これからのことをよく考えて、進路が決まったら 1 ヶ月後に返事をする。」との発言は、再乗務の可否の判断は X5 が決定できるものではなく、会社の主張によれば日勤教育の結果によって現場長が決定するものであるから、当該発言は X5 に対して労働組合の所属について考えるよう暗示するとともに、組合所属を考え直さない場合には日勤勤務の長期化を暗示したものと見える。
- ii Y2 所長の「乗務するのは難しい。他職場で希望するところはありません。よく考えて下さい。」「現場長会議で乗せないことに決まった。」「後がない。崖っぷちです。」との発言は、再乗務の判断は、現場長に委ねられているところ、現場長会議で同人を再乗務させないと決定されたとの疎明はないこと、X5 は再乗務していることから、当該発言は、虚偽であったといえ、同人の動揺を誘い、もって申立人組合からの脱退を慫慂する目的でなされたものと見える。
- iii Y5 指導助役の「本当に厳しい。後がない。もうどうなるかわからない。」との発言は、会社が主張するように日勤教育の目的が再乗務させるための教育であるならば、X5 の教育目的を失わせるもので不自然であり、当該発言は、Y2 所長らと連携した上で、X5 に将来の再乗務を危惧させ、動揺させることにより、同人を申立人組合からの脱退を慫慂する目的でなされたものと見える。

- iv 初審命令は、Y3 社員の発言を証明不十分であるとして認定せず、また、仮に事実であったとしても会社の意を体しての発言であるとの疎明もないとして不当労働行為と認定することはできないと判断した。しかしながら、Y3 社員が、Y2 所長が現場長会議の内容を X5 に告げた日の夕刻に、同人の自宅に電話し、「現場長会議で、もう乗務させないことが決まった。明日の午前中までに Y2 所長に返事をしないと乗務はできない。」と発言したことは明らかであり、しかも、現場長会議で X5 を乗務させないとの決定はなかったのであるから、Y3 社員が Y2 所長と同様の発言をしたことは、同社員と同所長が連携して X5 への発言を行ったものである。
- v X5 に対する日勤勤務は、実質 46 日間にも及びながら、教育が行われたのは 7 日間にすぎず、以降は自主勉強が指示されたのみであり、また、同人が事故を理由として受けた嚴重注意に照らしてみると、46 日間の日勤勤務が妥当であったとは考えられない。会社は、同人の日勤勤務を引き延ばす中で、申立人組合からの脱退を懲慥したものであり、同人に対する日勤勤務が組合を脱退させるという不当労働行為意思の存在の下に行われたものであることは明らかである。
- vi 初審命令は、X5 が目立った組合活動をしていなかったことを脱退勧奨を行った事実を否定する材料としているが、そうすると、目立った組合活動をしない組合員は脱退懲慥を受けないということになる。実際には、目立った組合活動をしない組合員ほど標的にされてきたのであり、組合意識の弱い組合員から切り崩しにかかってくることは常識である。

② X6 に対する脱退懲慥

X6 は、乗務中の喫煙のため 1 ヶ月に及ぶ日勤勤務となり、同期間中に、備中鉄道部東分室運輸科長の Y6(以下「Y6 運輸科長」という)らから脱退懲慥を受けた。しかるに、初審命令は、X6 本人の証言がなく、他に具体的な疎明がないこと、また、およそ 8 ヶ月後に退職前提退職に入る X6 に対し、会社が脱退懲慥を行う必要性があったとは考えられないとして申立人組合の主張を認めなかった。

しかしながら、Y6 運輸科長が X6 に対し「まだ頭の整理はつかないか、気は変わったら力になる。」「組合の役員に相談すれば損をするのは君だろう。よく考えて行動するように。」等と発言したほか、助役らが X6 に対して脱退懲慥発言を行ったことは事実であり、また、会社は申立人

組合の組織の弱体化及び破壊を目的としており、X6 個人が狙いではないのであるから、同人が退職前提退職を予定していたから脱退懲憑を行う格別の必要性がないとの初審命令は誤りである。

③ X7 に対する脱退懲憑について

X7 が、停止位置不良事故を起こし、その日勤勤務中に、府中鉄道部長の Y7(以下「Y7 部長」という)から脱退懲憑を受けたことについて、初審命令は、X7 本人の証言がなく、他に具体的な疎明がないとして申立人組合の主張を認めなかったが、Y7 部長が X7 を昼食に誘い、その席上、「考え方を変えてもらえないか。」などと発言し、府中鉄道部運輸科長 Y8 が「悪質な事故についてはなかなか OK が出ない。」と発言したことは書証により明らかである。

(イ) 会社の主張

① X5 に対する脱退懲憑

i 申立人組合は、X5 の日勤勤務中に Y2 所長らが脱退懲憑の言動をした旨主張するが、会社で調査したところそのような事実は全くない。また、Y3 社員は申立外西日本旅客鉄道労働組合(以下「JR 西労組」という)の役員であったのであり、時間外の事柄については労組の事情であって、会社としては全く関与できないものである。Y2 所長や Y3 社員らが連携して脱退懲憑発言を行ったとの主張は、何ら根拠もなく合理性もない推測にすぎない。

ii X5 に対する日勤教育は、同人の起こした事故の重大性に鑑み、安全運転の基本を再教育するため、多種のメニューを準備して実施されたものであり、申立人組合の主張は、日勤教育における教育の趣旨、目的、内容を理解しない暴論といわざるを得ない。

② X6 に対する脱退懲憑

X6 が酒気帯びに続いて、運転中の喫煙について指摘されたことは、社員としての資質を問われる問題行為であり、日勤勤務での教育をとおして反省度合いを確認することは当然であり、本人が反省したと述べたからと言ってすまされる性質のものではない。

また、申立人組合は、X6 の日勤勤務中に助役らが脱退懲憑の言動をした旨主張するが、会社で調査したところそのような事実は全くない。なお、X6 は、初審においてもまた中労委においても全く証言しようとしないのであり、申立人組合はこの点の立証を放棄したものととも考えられ、当該主張が不当なものであることは明らかである。

③ X7 に対する脱退懲憑

X7 に対する脱退懲憑については、申立人組合の主張する事故の内容自体誤っており、申立人組合が X7 から事情を聞いているのであれば、このような間違いは生じるはずはなく、本申立ては全く、申立人組合が作り上げた事柄としか考えられない。なお、X7 に対する脱退懲憑発言については、当時、Y7 部長が同人を食事に誘ったことはあるが、励ましの言葉をかけるために誘ったというのが実態であり、申立人組合の本件主張は理解に苦しむものである。

本申立てについても、X7 は、初審においても、また、中労委においても全く証言しようともせず、申立人組合の主張する X7 の事故の内容自体誤っているなど、当該主張は到底信用できるものでなく、申立人組合はこの点の立証を放棄したものであり、申立人組合の本件主張は極めて不当である。

イ X5 ら 3 名に対する転勤

(ア) 組合の主張

会社は、X5 ら 3 名の転勤は、各人の活性化等の業務上の必要性からなされたものであり、申立人組合が主張するような、脱退懲憑に応じなかったことに対する報復的なみせしめ転勤(以下「みせしめ転勤」という)ではないと主張するが、会社側証人である Y9 人事課長代理の証言から、転勤を決めるに当たり、同時期に運転事故等で乗務停止となり日勤勤務を指定されていた者については調査も把握もされておらず、はじめから転勤の焦点は、X5 ら 3 名であることが明らかとなった。したがって、X5 ら 3 名の転勤は申立人組合に所属するが故になされたものであり、不当労働行為に該当することは明らかである。

(イ) 会社の主張

申立人組合は、X5 ら 3 名の転勤について、あたかも現場長や助役が同人らに不利益を与えるかのごとき言動をして、脱退懲憑を行った旨主張しているが、現場長や助役については転勤等の人事権は一切なく、そのような言動自体考えられないものであり、同人らの転勤は事故を起こした本人の活性化など、業務上の必要性から行ったものであって、「みせしめ転勤」ではなかった。

すなわち、X6 の転勤については、乗客から「安全を託すに値しない。」との投書が寄せられたため、引き続き備中鉄道部において運転を担当させることはできないと判断したこと並びに X5 ら 3 名の転勤についても、新しい

職場で心機一転して業務に励んで欲しいと考え、事故を起こした本人の活性化など、業務上の必要性から行ったものである。

(2) 津山鉄道部縮小に伴う転勤の妥当性

ア 申立人組合の主張

初審命令は、津山鉄道部の縮小に伴う転勤について混み運用(運転士が車掌職も行うこと)の可否を転勤の基準としたことには相応の合理的根拠があったと認められるとするが、そもそも混み運用が可能な社員を養成する段階で申立人組合の組合員は、その人選から排除されていたものであり、会社は、津山鉄道部縮小を計画する段階から、多数組合であった申立人組合の同鉄道部における組織の減少を図り、養成計画を進めていたのである。会社は、申立人組合の組合員 18 名を転勤させ、この組織改正前から EC 転換教育(気動車(DC)を運転する資格のみを持つ運転士に対して、電車(EC)の運転資格を取得するための教育)や車掌三科を利用して、申立人組合から脱退させた運転士 23 名全員を同鉄道部に残したため、西労の組合員は激減し、JR 西労組組合員が多数を占めることになった。

なお、会社が申立人組合の組織破壊を行うために津山鉄道部の見直しを利用したことは、平成 11 年 8 月 10 日、X3 に対する同鉄道部運輸科長 Y10 らの「秋のダイヤ改正じゃ西労の者には厳しいものがある。」などの発言からも明らかである。

イ 会社の主張

津山鉄道部では、経営改善施策に伴い事業エリアの大幅見直しや車掌の廃止などを行い、要員が減少し、多くの社員を転勤させる業務上の必要を生じたが、基本的には鉄道部を運営する上で、内勤業務及び混み運用が可能な社員を残すというスタンスで人選を実施した。同異動は所属組合など全く関係なく行われたもので、西労に対する組織介入などあり得ない。

(3) X3 に対する脱退懲遷の有無

ア 申立人組合の主張

X3 は、平成 6 年 3 月に EL 転換教育(EC の運転資格を持つ運転士が EL(電気機関車)の運転資格を取得させるための教育)のため津山鉄道部から岡山運転区への兼務発令を受けて以降、同 7 年 2 月同運転区へ転勤し、同 10 年 3 月には津山鉄道部へ、同 11 年 10 月には備中鉄道部へと、わずか 5 年の間に 3 回の転勤を余儀なくされた。

当時、岡山運転区の区長であった Y11 ほかの現場管理者らは、X3 に対して、岡山運転区に勤務中の同 9 年 8 月頃から、同人の津山鉄道部勤務の希望を利

用して、初審命令で認定されている発言を含め、同人が申立人組合を脱退すれば希望が叶う旨利益誘導し、あるいは現場管理者らの意に反して脱退しなければ不利益を被る旨を示唆する発言をして、同人が申立人組合から脱退することを慫慂したものであり、当該発言が不当労働行為であることは明らかである。

なお、当時岡山支社輸送課長であった Y11 の初審における証言では、同 11 年 8 月 26 日に Y12 部長と X3 宅を訪れたことに関して、同訪問は、Y12 に津山を案内する日に急遽決まったことであるとしているが、前日に Y12 と Y11 に実家に泊まるために待ち合わせた時間や場所及び当日、Y12 に津山周辺を案内するに際し、Y11 の実家を出た時間など、当然念頭に置かれているべきことを覚えていないなど、いくつかの点で不自然であり、同人の証言は信用できない。同様に、再審査における Y12 部長の証言は、当日の観光経路について、中国山脈の林道を通ったとしているが、この林道について、「私は後で通りましたが結構通れます」との証言からすると、26 日に津山周辺を Y11 課長に案内してもらったとの証言は虚偽であるといえるなど、同人の証言は信用できない。

イ 会社の主張

初審命令は、申立人組合提出の書証及び申立人組合申請の証人の証言等のみを一方的に採用して誤った事実認定をしている。X3 の転勤についてはいずれも合理性があり、当時岡山運転区長ないし岡山支社輸送課長であった Y11 らが不利益な人事異動を示唆して脱退慫慂をする余地など全くないだけでなく、同人は目立った組合活動をしていただけではないので、組合弱体化を意図して脱退慫慂をするなど考えられない。

また、Y11 課長らの言動は、時間外に個人的な立場からなされたものであり、会社とは全く関係がないことに加えて、同人らは転勤等の人事異動の決定に何ら権限を有するものではない。初審命令は不当労働行為責任の帰責に関する判断も誤っているものである。

(4) X4 に対する脱退慫慂及び転勤転職

ア 申立人組合の主張

X4 に対する岡山運転区管理者らの言動は、再乗務を含む転勤等の人事に関する問題について、X4 が申立人組合を脱退すれば同人の希望が叶う旨利益誘導し、あるいは、管理者らの意に反して脱退しなければ不利益を受ける旨を示唆して、同人が申立人組合から脱退することを慫慂したものであり、不当労働行為に該当することは明らかである。

なお、初審命令は、申立人組合が行った本件不当労働行為事実の疎明を一切採用しなかったものであるが、当該疎明は X4 本人が克明に記録を取り、申立人組合の役員へも詳細に報告していたものであり、初審における同人の証言を自らの記憶に基づく証言とは思えないとして採用しなかった初審命令の判断は、明らかに誤ったものである。

また、同人に対する岡山駅への転勤転職発令についても、初審命令は妥当なものであるとの判断であるが、同人に対して行われた脱退懲遷の事実から明らかなように、同人が申立人組合に所属する故を持ってなされた不当労働行為であって、初審命令はこの点においても判断を誤ったものというべきである。

イ 会社の主張

申立人組合は、当審において突如として甲 119 号証を提出し、本件発生当時、X4 が作成していたノートだと主張するが、甲 119 号証は初審及び X4 が同一の事象に基づいて損害賠償を請求するため大阪地方裁判所に提起した事件においても書証として提出されていないこと、また、初審における不当労働行為救済申立書(平成 13 年 2 月 26 日付け)及び甲 89 号証の記載と比べてみても異なる箇所がある他、ノートの体裁も不自然であり、すべて鉛筆書きである点から見ても、甲 119 号証が当時存在していたノートとは到底考えられない。このことに加えて、申立人組合が、同年 1 月 15 日に岡山支社に提出した X4 の事故に関する申入書の中で、同人に対する脱退懲遷については一言たりとも言及していないことから、申立人組合が主張するような脱退懲遷の事実が存在していなかったことは明白である。

また、そうである以上、同人に対する岡山駅への転勤転職発令は、同人が過去に同種の事故を繰り返している経緯を考えれば、同人の転勤転職が JR 西労組合員であることを理由とするとの特別の疎明がない限り、安全の確保の点から運転士から他の職種に就かせた会社の判断を不当なものとして認定することはできない。

2 団体交渉拒否について

(1) 申立人組合の主張

岡山地本は、X5 ら 3 名の転勤について、平成 11 年 9 月 17 日付け労申第 8 号(以下「労申第 8 号」という)で団体交渉を申し入れたが、岡山支社は、労働協約(以下「協約」という)上の団交事項ではないとして団体交渉を拒否し、労使窓口での協議を行ったものの十分な説明はなかった。

また、X4 への脱退懲遷や転勤転職について、平成 13 年 2 月 5 日付け労申第

17号(以下「労申第17号」という)及び同月15日付け労申第22号(以下「労申第22号」という)で団体交渉を申し入れたが、岡山支社は、協約上の団交事項ではないとして団体交渉に応じなかった。

そもそもこれらは義務的団交事項であり、協約で制限するのは違法であるし、苦情処理制度によって、簡易苦情処理会議へ申告した事案については、すべてが却下されるなど、団体交渉に代わる役割を果たしているとはいえず、団体交渉そのものが窓口整理として行いうることの疎明も一切ない。よって、協約を盾に団体交渉に応じないのは、労働組合法第7条第2号の団交拒否に当たることは明らかである。

(2) 会社の主張

岡山支社は、従前の慣行に従い、労使の一方が申し入れた事項について、その都度窓口担当者間で「団体交渉」「経営協議会(小委員会を含む)」「苦情処理」「窓口説明」(「窓口整理」ともいう)のいずれで取り扱うべきか協議した上でその振り分けをしている。本件においても、労申第8号の団交申入れの各項目については、協約上の団交事項に該当しないことから、団体交渉ではなく窓口説明で対応し、口頭で会社の見解を述べているものであり、また、労申第17号及び労申第22号の団交申入れについても窓口説明で処理しようとしたところ、岡山地本は労申第17号についていったんは了承しながら前言を翻し、団体交渉でなければ応じられないなどと主張し始めたものであって、これを団交拒否であるとする申立人組合の主張は、従前の労使慣行に反する不当なものである。

第4 当委員会が認定した事実

1 当事者

2 申立人組合結成に至る経緯について

上記1項及び2項についての認定事実は、初審命令理由第4の1及び2(初審命令書8頁ないし13頁)のとおりであるから、これを引用する。

3 申立人組合結成後の状況等

(1) ストライキの状況

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

申立人組合が組合結成以降に実施したストライキの状況は、次のとおりである。

① 平成4年3月31日～同年4月1日

要求項目：賃上げ、安全問題など

② 同年12月8日～同月11日

要求項目：乗務員勤務制度改正反対

③ 同5年3月18日～同月25日

要求項目：乗務員勤務制度改正反対

④ 同年3月18日～同年8月11日

要求項目：ブルートレインの1人乗務反対

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

- (2) 本件初審申立て時において、申立人組合と、会社は、中労委平成11年(不再)第23号事件について係争中であった。当該事件は、申立人組合が、①会社が岡山支社の岡山運転区及び津山鉄道部において、助役らが申立人組合の組合員に対して昇格、転勤等の人事権を利用して同組合からの脱退を慫慂したこと、②岡山支社が岡山地本から申し入れられた団体交渉に対し、協約の団交事項には当たらないとして、これに応じなかったことは、会社の不当労働行為であるとして、救済を申し立て、初審岡山県労委は、平成11年4月12日、①昇格、転勤等を利用した脱退慫慂を行うことによる支配介入の禁止、②昇格、転勤等を利用した脱退慫慂に係る誠実団交応諾、③上記①②に関する文書の交付を命じたところ、これを不服として会社が再審査を申し立てたものである。

同16年12月21日、当委員会は初審命令を維持して会社の再審査申立てを棄却したところ、これを不服として会社が東京地方裁判所に行政訴訟を提起したが、同17年12月26日、東京地方裁判所は会社の請求を棄却した。

なお、本件初審申立て当時、西労と会社との間には多数の不当労働行為救済申立て事件ないし訴訟事件が係属していた。

4 助役らの地位、権限等

就業規則において、現業機関である鉄道部の助役の職務は、部長の補佐又は代理と定められており、また、運転区における助役の職務は、区長又は支区長の補佐又は代理と定められているが、下記5のとおり、転勤に関し、支社等の求めに応じて、社員の勤務状況等を報告することがある。

5 転勤について

就業規則の第28条第1項において、業務上の必要がある場合は、社員に転勤

等を命ずることができる旨定められている。人事異動の発令は、支社長名で行われ、転勤の人選は、同規則第 27 条に定める任用基準、すなわち、従業員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、的確性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、支社が行っているが、具体的には履歴、資格、人事考課の資料などに基づいて行われるほか、必要に応じ、支社が各現業機関の現場長に対し、各社員の健康状態、勤務態度、家庭状況などを照会することがあり、その際、助役は、現場長の指示により具体的事実の把握を行ったり、個人面談を行うことがある。

6 日勤勤務について

(1) 日勤勤務

会社は、就業規則第 54 条別表 2 において、「日勤」、「変形」、「乗務員」の勤務種別を定めている。

乗務員が日勤勤務を指定されるのは、教育関係(研修センター等での階層別教育、乗務員養成のための教育、事故者等に対する教育等)、各種委員会関係(安全衛生委員会等)、各種発表関係(業務研究発表会等)、その他(事故その他の事実関係の調査、運営適性検査等)などがあり、業務上の必要性に基づいて適宜指定されている。

(2) 事故等の発生による日勤勤務

会社では、本件発生当時、事故等が発生した場合、当該社員の勤務を日勤勤務に指定して事実関係の確認、調査を行い、その結果、当該社員に何らかのヒューマンエラーが認められれば、日勤勤務を継続して事故の再発防止のための指導、教育を行うこととされていた。

日勤勤務の期間は、事故等の内容、乗客や列車への影響度、本人の過去の事故歴や発生頻度、発生後の反省度合い、教育・指導に対する理解度等、様々な要素によりその長短は決定されるもので、教育を始めるに当たり、予め画一的に日数が定められているものではない。

また、日勤勤務の指定や終了の判断、教育内容の決定は現場長が行っており、知識不足については理解度の確認を随時ペーパー試験によって行うほか、事故等を起こさせないような意識を持たせるための課題を与えてレポートを提出させ、必要であればさらに課題を与えるなど、事故の再発防止に向けて社員に応じた教育を行うこととされていた。なお、日勤勤務の終了や再乗務が可能かどうかを現場長が判断する一環として、指導担当が対象者と共に乗務し、運転の状態を見たり、意識不足については、区長や助役が指導や面談を行う中で本人が自らの問題点を正しく認識して反省しているかを確認することなどが行われ

ていた。

7 X5ら3名に対する現場管理者らの言動及び転勤について

(1) X5に対する言動等について

ア 本件発生当時、せとうち地域鉄道部は、部長の下、企画、営業、輸送、施設、電気の各課長が配置され、その下にそれぞれ助役が配置されており、従業員は部長以下約 500 名であった。糸崎乗務員センターは、せとうち地域鉄道部の運転職場であり、従業員は所長以下約 150 名であった。

Y4 企画課長は、せとうち地域鉄道部の部長に次ぐ地位にある課長のひとりで、Y2 所長は、糸崎乗務員センターの責任者として部長の補佐又は代理を職務とし、また、Y5 指導助役は、Y2 所長の下において乗務員を指導する立場にある責任者で、X5 の直接の上司であった。なお、支社人事課課員である Y3 社員は、国鉄時代の X5 の後輩で、JR 西労組の役員であり、Y5 指導助役も JR 西労組に加入していた。

イ 平成 11 年 6 月 9 日、糸崎乗務員センターの運転士である X5 は、山陽本線里庄駅(以下「里庄駅」という)において、「運転通告券手配不良事故」を起こした。

X5 は、当初 3 番線に入駅するよう指示を受け、その後、運転通告券により 2 番線に入駅するよう変更の指示を受けていたが、入駅の際、2 番線の信号機は赤、3 番線の信号機は青であった。そのような場合には入駅前に必ず停車し、運転通告券により指示を受けた 2 番線に入駅するか確認を取るべきところ、X5 は指示内容を失念していたため、そのまま青信号であった 3 番線に入駅したものである。輸送指令員が、運転通告券により X5 に変更の指示を行った後、里庄駅への連絡を欠いていたことも同事故の一因であった。

なお、運転通告券とは、運転線路の変更や信号機の故障などの際に指示内容を伝えるために手渡される書面である。

ウ 同日、X5 は、Y2 所長から、当分の間日勤勤務となる旨申し渡された。X5 は、同月 12 日から日勤勤務となり、同月 18 日までの 7 日間にわたり再教育カリキュラムに沿って教育を受けた。X5 の日勤勤務は、実質 46 日間、同年 8 月 30 日に終了するまで継続された。

日勤勤務の初日である同月 12 日には、Y2 所長から「取り返しのつかない事故ではない。」と声をかけられ、同月 17 日受けた知悉度テストについては、Y5 指導助役から良くできていた旨評価されたが、日勤勤務は継続され、同月 19 日以降同年 8 月 25 日に日勤勤務が終了するまでの間は、自主勉強をするようにとの Y5 指導助役の指示に従い、自主勉強をして過ごした。X5 は、自

主勉強の間、その内容についてレポートを提出していたが、Y5 指導助役を含む現場管理者らからレポートに対する特段の指摘、評価等を受けたことはなかった。

また、日勤勤務の期間は乗務を外れるため乗務員手当の支給がなく、X5 はおよそ 10 万円ほど減収となった。

エ 同年 6 月 16 日、訓練室で日勤期間中の X5 に対し、Y4 企画課長は、「これからのことをよく考えて、進路が決まったら 1 ヶ月後に返事をしろ。」などと言った。

オ 岡山地本が、同月 29 日付けの労申第 46 号で X5 の事故原因を明らかにするよう申し入れたところ、岡山支社は、「輸送指令員が運転通告券発行後の手配を欠いたこと及び運転士が運転通告券に従わなかったことが原因である。」と回答した。

カ 同年 7 月 2 日、会社は、X5 に対し、業務指示違反として嚴重注意を言い渡した。

なお、会社における嚴重注意は、就業規則に根拠を有する懲戒や訓告等とは異なり、通常、労働契約上の労務指揮権に基づく注意・指導という位置付けで行うものであり、不都合な行為を繰り返さないよう本人を諭すために、原則、支社長名の文書で行う事実上の行為であり、何ら処分性を有しないとされている。

キ 同年 8 月 4 日、Y2 所長から「今、非常に厳しい状況です。何か希望はありますか。」と問われ、X5 が「乗務したいのでお願いします。いつ乗務できるのでしょうか。」と答えると、Y2 所長は、「乗務するのは難しい。他職場で希望するところがありますか。今の状況では私はどうすることもできません。よく考えて下さい。」などと言った。

ク 同月 10 日、X5 は、午前中、インフォメーションルームで Y2 所長らから「現場長会議で乗せないことに決まった。」などと言われ、夕方には、Y3 社員から、自宅に同旨の電話を受けた。

ケ 同月 11 日、X5 は、インフォメーションルームで Y5 指導助役から「本当に厳しい。後がない。もうどうなるかわからない。」などと言われ、その 2 時間後に Y2 所長から「後がない。崖っぷちです。何か言いたいことはありませんか。」などと言われた。X5 は岡山地本副委員長 X8(以下「X8」という)らに上記言動を受けたこと等について相談した。なお、同日に、日勤勤務の部屋が「訓練室」から「インフォメーションルーム」に変更になっていたが、その日以降、「訓練室」は、運転士や車掌などの訓練で使用されていた。

コ 同日、岡山地本は、同日付けの労申第 2 号で、岡山支社管内において事故その他を理由とする長期乗務停止が行われていることに関して、支社の見解を明らかにするよう協議を申し入れた。

なお、申立人組合は、従前から、申立人組合に所属する乗務員に対する日勤勤務は、他労組に所属する乗務員と比べて長期にわたっている、日勤勤務中に現場管理者らによる脱退懲憑が行われている、さらに、脱退懲憑に応じない組合員は転勤・転職させられるとの認識を有しており、これらに関し、訴訟活動を含む闘争を行っていた。

サ 同月 12 日、岡山地本は、同日付けの労申第 4 号で、X5 を直ちに再乗務させるように求めるとともに、日勤勤務中の同人に対して Y2 所長らが「崖っぷち」と声をかけたことが脱退懲憑であるとして岡山支社に協議を申し入れた。

岡山支社は、再乗務については「総合的に判断するものである」、また、脱退懲憑については人事課で調査を行った結果、「内容不明である。」と文書回答した。

シ X5 は、事故以前に目立った組合活動をしたことはなく、会社から脱退懲憑を受けていると感じたことはなかった。

ス 会社は、運転通告券により X5 に変更の指示を行った輸送指令員に対しても、嚴重注意を行ったが、乗務員ではないため日勤勤務は指定せず、通常の業務に従事させた上で教育、指導を行ったため、その期間は特定できないとしている。

(2) X6 に対する言動について

ア 平成 11 年 8 月 1 日、「伯備線の広石 - 方谷間で、運転士が遮光カーテンを降ろし、客席から見えないようにワンマンミラーの位置を変えてタバコを吸っていた。安全を託すに値しない。」との投書があり、備中鉄道部の運転士である X6 は、現場管理者の調査に対し、投書の内容が事実であることを認めた。

なお、列車内は禁煙であり、運転士の乗務中の喫煙も禁止されていた。

また、X6 は、同 10 年 2 月 15 日に前夜飲んだ酒の臭いが抜けきらず、酒気帯び勤務として、その日の乗務を停止されたことがあった。

イ 岡山支社は、運転中に喫煙した X6 を職務専念義務違反等で戒告処分とし、同 11 年 8 月 2 日から同月 26 日までの実質 18 日間にわたって科長特別講義などの再教育を行った。

ウ 同月 11 日、岡山地本は、同日付けの労申第 3 号で、日勤勤務中の X6 が Y6 運輸科長らから脱退懲憑を受けたとの申入れを行ったが、岡山支社は、調査の後、「内容不明である。」と文書回答した。

(3) X7 に対する言動について

ア 平成 11 年 8 月 5 日、府中鉄道部の運転士である X7 は、福塩線高木駅において、列車前頭部がホームにかかる前に停車駅であることに気付き、非常ブレーキをかけたが、前頭部がホーム端より 20 メートル行き過ぎて停止する事故を起こした。

イ 岡山支社は、X7 を嚴重注意とし、同月 6 日から同月 17 日まで実質 8 日間にわたって上司の講義や規定類についての再教育を実施した。

(4) X5、X6 及び X7 の転勤について

ア 平成 11 年 8 月 26 日、岡山支社は、X5 に対して練習運転の見極めを行い、再乗務可能と判断した。X5 は、同月 30 日、乗務に復帰し、同月 31 日、せとうち地域鉄道部から過去に乗務経験のない備中鉄道部への転勤通知を受け、同月 7 日に転勤となった。

転勤前、X5 は、せとうち地域鉄道部の受け持ち線区である山陽線、呉線、福塩線のすべてに乗務していたが、同人は DC 運転資格を有していないため、備中鉄道部においては、同鉄道部の受け持ち線区である伯備線、芸備線、吉備線のうち、伯備線のみを乗務することとなった。

なお、転勤前の X5 の通勤時間は、自宅から約 45 分であったが、転勤後、同人は、新見駅近くの社員寮に入寮しており、社員寮から備中鉄道部までの通勤時間は徒歩約 10 分となった。

イ 同年 8 月 28 日、岡山支社は、X6 に対して練習運転の見極めを行い、同月 31 日、X6 は、備中鉄道部から府中鉄道部への転勤通知を受け、同年 9 月 7 日、府中鉄道部に転勤し、備中鉄道部より列車本数の少ない福塩線に乗務することとなった。

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

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

ウ 同年 8 月 22 日、岡山支社は、X7 に対して練習運転の見極めを行い、再乗務可能と判断した。X7 は、同月 25 日、乗務に復帰し、同月 31 日、府中鉄道部から過去に乗務経験のあるせとうち地域鉄道部への転勤通知を受け、同月 7 日に転勤した。

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

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

エ X5 ら 3 名が転勤となった時期、会社は、収支均衡や人件費削減のため要員配置を必要最小限に抑えており、社員が 1 人転勤すればその後の補充が必要な状況にあった。

オ X5 ら 3 名と同時期に事故による日勤勤務を指定されていた者は他に 3 名おり、そのうち 2 名は X5 らと同時期に再乗務が決定していたが、平成 11 年 9 月 7 日付け転勤の検討をする対象とされておらず、その後も当該事故を理由とする転勤は行われていない。

なお、会社側証人大阪支社人事課長代理 Y9 は、X5 ら 3 名の転勤について、案を作成するに当たり、同人らの再乗務決定後、時間をかけて検討した旨、また、同人らと同時期に再乗務が決定していた 2 名については把握していなかった旨初審において証言している。

また、岡山支社管内の岡山運転区においては、平成 11 年度中、X7 と同種の停止位置不良事故は 15 件発生しているが、これら事故を原因とする転勤はなされていない。

カ 同月 17 日、岡山地本は、同日付けの労申第 8 号により、業務上の必要性のない転勤を強いられた 3 名を元の職場へ復帰させることを求めて、岡山支社に団体交渉の開催を申し入れた。

8 津山鉄道部縮小に伴う転勤について

(1) 会社は、ローカル線の活性化等を目的に地域密着型の機動性のある運営を目指し、駅、乗務員、車両、施設、電気の各区系統が一体となって業務運営を行う鉄道部を組織することとし、平成 2 年 6 月、第 1 次鉄道部 10 カ所の 1 鉄道部として津山鉄道部が発足した。

鉄道部長は、鉄道部全般を指揮・総括することを職務とし、人事に関しても、鉄道部内の異動の権限(担当業務の変更等)を有しており、津山鉄道部は部長の下に総務、運輸、工務、車両の各科長及び営業助役を置き、それぞれ助役が配置されている(平成 11 年 4 月 1 日現在)。なお、乗務員については、エリア内運用を原則とするとされていた。

津山鉄道部発足当時、運転士職及び検修職はすべて JR 西労組の組合員であり、上記 2 の(5)ウ記載の西労発足時は運転士職(1 名は後日加入)及び検修職はすべて JR 西労組を脱退して西労に加入していた。

(2) 同 4 年 5 月頃、EC 転換教育が始まり、津山鉄道部がらは同 8 年に行われた第 5 回教育までに主に若手運転士から 15 名が学園に入園し、同 11 年にはさらに 2

名が EC 転換教育を受けた。当時、津山鉄道部は気動車(DC)を主とする区間で、電化区間はなく、EC 転換教育を受けた後、17 名のうち 13 名が岡山運転区へ転勤となった。なお、17 名は、EC 転換教育を受ける以前にはいずれも申立人組合の組合員であった。

また、会社は、同時期に、EL 転換教育を行った。対象者は EL 区間の現場で実習することにより免許を取得することとされ、津山鉄道部からは 1 名(後記 9(2)のとおり : X3)のみが EL 区間を持つ岡山運転区兼務となった。

- (3) 同 6 年、会社は混み運用の実施を提案し、津山鉄道部においてこれを実現するため、車掌三科を開設し、運転士が車掌職の資格を取るための教育を行った。同鉄道部からは若手運転士を基準に申立人組合の組合員 9 名が車掌三科に入園したが、4 名が入園時に、4 名が入園後から同 9 年までに申立人組合を脱退している。

なお、その後、運転士に対する車掌養成については車掌三科を開設せず、職場内教育で行われるように変更されている。

- (4) 岡山地本が、同 7 年 8 月 9 日付け労申第 3 号により、津山鉄道部において検修職の組合員に対し、管理職が転勤を材料に脱退を懲通しているとして岡山支社に団体交渉を申し入れたのに対し、同支社は協約第 39 条に該当しないと文書で回答した。同月 18 日付け労申第 6 号により、EC 転換教育は労務的政策要素をはらんでその人選が行われているとして、差別人事の一環として EC 転換教育を行わないことなどを求めた協議申入れについては、社員の運用に当たっては、公平公正に取り扱っており、会社としても必要な都度教育、養成を実施している旨文書回答した。

- (5) 同 9 年 11 月のダイヤ改正により、岡山運転区に DC の運転資格を持つ運転士のみで回せる「乗り組」が導入され、これにより、津山 DC の運転資格のみを持つ運転士の転勤が可能となった。

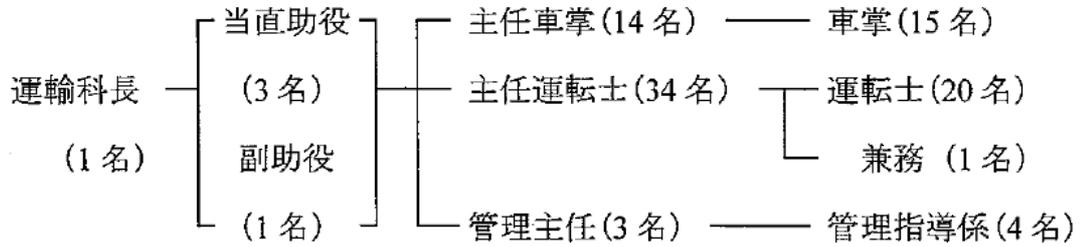
岡山地本は、同年 10 月 27 日付け労申第 5 号により、津山鉄道において乗務員の組合員に対し、現場管理者が岡山運転区への転勤を材料に脱退を懲通しているとして岡山支社に申入れを行った。

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

この施策の実施により、津山鉄道部の乗務員職場は「津山運輸センター」となり、下記イないしエのとおり、多くの職員に転勤が発生した。

なお、同施策実施前の同月 1 日時点の乗務員職場の職制は、次のとおりであ

った。



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

ウ 運転士職は、55 名から 35 名への減員で、申立人組合 31 名中 18 名、JR 西労組 23 名中 2 名が転出となったが、内勤業務や混み運用が可能な社員は、申立人組合に所属する運転士 2 名を除き、津山鉄道部に残った。同 13 年 10 月現在、津山鉄道部において混み運用の業務に就いている乗務員は 13 名である。

なお、上記ウ記載の車掌三科に入園して混み運用が可能となった 9 名のうち、申立人組合を脱退しなかった 1 名は、1 年後、岡山運転区へ転勤となった。

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

オ 上記イないしエの結果、同 11 年 10 月 2 日のダイヤ改正後の津山鉄道部の申立人組合の組合員は 13 名となり、西労津山支部の役員は全員が転出した。

カ 岡山地本は、同年 11 月 28 日付け労申第 19 号により、10 月 2 日ダイヤ改正に伴う転勤について、「活性化転勤」の名の下に理不尽な転勤が行われているとして団体交渉を申し入れた。

9 X3 に対する言動について

(1) 本件発生当時、岡山運転区は、従業員は区長以下約 200 名であった。

Y11 は、平成 6 年 6 月 1 日から同運転区において区長に次ぐ地位にある総括助役をつとめた後、同 8 年 6 月 1 日から、同 11 年 7 月 1 日に岡山支社輸送課長に就任するまでの間、同運転区の区長として同運転区の業務全般の管理及び運営を行う権限を有する地位にあった(以下、Y11 が岡山運転区長であった期間については「Y11 区長」といい、岡山支社輸送課長であった期間については「Y11 課長」という)。Y13 総括助役は、Y11 区長が岡山運転区の区長就任当時の総括助役であり、後記 10 記載のとおり同 13 年 1 月当時には同運転区の区長であった(以下、岡山運転区総括助役であった期間については「Y13 総括助役」といい、

岡山運転区長であった期間については「Y13 区長」という)。また、Y14 運輸科長(以下「Y14 運輸科長」という)は津山鉄道部の部長の補佐又は代理を職務とし、同年6月、Y10 運輸科長(以下「Y10 運輸科長」、同11年10月2日の津山鉄道部の組織縮小以降は「Y10 所長」という)は、Y14 運輸科長の後任として同職に就いた。なお、Y11 区長(課長)は組合員資格を有しておらず、Y13 総括助役は非組合員であり、Y14 運輸科長及び Y10 運輸科長(所長)は、JR 西労組に加入していた。

また、Y12 部長は同11年6月から2年間、津山鉄道部の部長の地位にあった。

- (2) 同6年3月、X3 は、EL 転換教育を受けることとなり、岡山運転区兼務となったが、同年6月から総括助役をしていた Y11 に対し、EL 転換教育についての不満などを相談するようになり、EL 転換教育終了後の同7年2月、岡山運転区に転勤となった。

その後、X3 は、母親の病気など家庭の事情から自宅に近い津山鉄道部での勤務を強く希望するようになり、同9年頃には Y11 区長に対し、津山鉄道部への転勤を希望する旨の嘆願書を提出した。これを受け、Y11 区長は、X3 に対し、運転士以外であれば自宅の最寄り駅である美作駅へ異動できる旨の話を持ちかけたり、支社に対し、現場長として X3 の希望を伝え、津山鉄道部への転勤を願い出るなどの対応を行った。

- (3) X3 は、同年8月頃から Y11 区長らと何度か飲食を共にする機会を持つようになったが、その席で Y11 区長らから、西労を脱退し、申立人組合員の X9(以下「X9」という)と一緒にどこの組合にも所属しない社員グループをつくらないかと持ちかけられるようになった。

同月26日、X3 は上記の件について電話で岡山地本書記長 X10(以下「X10」という)に報告した。これを受け、X10 は、同日のうちに X9 と会って X3 からの報告内容を確認した上、翌日には X3 と直接会い、相談を受けるとともに、今後、Y11 区長らから同様のことが行われた場合には、日付、場所等をメモしておくよう伝えた。

岡山地本は、同年10月2日付け労申第3号により、岡山運転区長が西労所属の組合員に対し、脱退工作を行っているとして協議申し入れを行った。

- (4) X3 は、岡山運転区から津山鉄道部に転勤となり、同10年3月2日、区長室の Y11 区長に挨拶に行ったが、その際、Y11 区長から「早くしろ。他に連れはいないか。津山に返してやったことを忘れるなよ。脱退しそうな人への話を早くしろ。」などと言われた。

- (5) 同年5月31日、X3 は、Y14 運輸科長から誘われ、津山市内の小料理屋「純」

において、Y11 区長、Y14 運輸科長、X9 及び A(申立人組合に所属していたが、この後、同組合を脱退)と会食した。

その際、Y11 区長から「X9 と行動を共にする言うたんじゃろうが。白だけにでも早うせえ。他にも一緒に誘えるものがおろうがな。」などと言われ、Y14 運輸科長からも「西労におったんでは、あなたのためにもいいことはない。」などと言われた。

- (6) 同年 7 月 7 日、X3 は X9 に誘われ、津山国際ホテルのビアガーデンで、Y11 区長、岡山運転区総括助役であった Y13 助役及び X9 と会食した。

その際、Y11 区長から「何が妨げになっとんなら。奥さんと話をしようか。」と言われ、また、Y13 総括助役からも「会社との約束もあろうがな。脱退が条件だろうが。」と言われた。

X3 は、脱退の意思はないと強く主張し、途中で退席したが、X9 から「僕はもう西労を脱退するから。こらえてくれ。」と言われた。その後、X9 は、同月 31 日付けで申立人組合を脱退した。

- (7) 同 11 年 8 月 10 日、X3 は、Y11 課長の依頼を受けた Y10 運輸科長から誘われて、津山鶴山ホテルにおいて、夏の運転事故防止の職場支援で津山鉄道部に来ていた Y11 課長、Y10 運輸科長及び岡山支社輸送課員の B(申立人組合に所属していたが、この後、同組合を脱退)と会食した。

その席で、Y10 運輸科長は、「秋のダイヤ改正じゃ西労の者には厳しいもんがある。転勤先は岡山だけじゃない。支社内じゃったら他にもある。」と発言した。X3 が「ほんなら府中もあるんかな。」と聞くと、「ある。X3 がいつまでも腹をくくらんのなら行くことになるかもしれん。」と答えた。

- (8) 同月 25 日の夜、X3 の妻から Y11 課長の留守宅に電話があったとの連絡を受けた同課長が、翌朝、X3 宅に連絡したところ、X3 の妻から「主人の仕事について話をしたい。」と言われたので、同日、X3 宅を Y11 課長と Y12 部長が訪れた。

その際、Y11 課長は、「X3 君には、今のままじゃ府中鉄道部に行ってもら、どうするんか、今日ここで決めなければ、もう後がない。」と発言し、それを聞いていた X3 の妻が非常に動揺したため、X3 は、申立人組合からの脱退届を書くことを約束した。

- (9) 同月 30 日、X3 は、津山鶴山ホテルで Y12 部長及び Y10 運輸科長と会った。その際、Y10 運輸科長は、脱退届を示して「日付は入れんでええから、こことここと書いたらええ。」と X3 に脱退届を書かせた。

それに対し、X3 は、「自分の意思で西労の岡山地本に脱退届を出すので、それまで預かっておいてくれ。」と頼んだ。

- (10) 同年10月2日のダイヤ改正に伴う異動で、X3は、津山鉄道部から備中鉄道部に転勤となった。
- (11) 同12年1月25日、Y11課長からX3の携帯電話に連絡があり、同月29日にX3宅で会うことになり、同日、Y11課長及びY10所長がX3宅を訪れた。
- その際、X3が、以前Y10所長に預けた「西労の脱退届を返して欲しい。」「1回出してまた加入届を書こうか」などと言ったのに対し、Y11課長は、「わしの顔が立つ、立たんじゃない。直接にあんたの身に降りかかってしまうんど。」「白になれ」「わしも会社の中ではいろいろ回してきとるからのお。わしの責任云々という話ではないけど、けじめはつける」などと答えた。
- (12) 岡山地本は、同12年2月2日付け労申第26号により、管理職らが西労所属の組合員に対し、脱退工作を行っているとして、岡山支社に団体交渉の開催を申し入れた。

10 X4に対する言動及び転勤転職について

- (1) 本件発生当時、岡山運転区の区長にはY13(以下「Y13区長」という)が就任し、同運転区の業務全般の管理及び運営を行う権限を有する地位にあった。総括助役Y15(以下「Y15総括助役」という)及びY5指導助役らは、Y13区長の補佐又は代理を職務としていた。なお、Y15総括助役及びY5指導助役は組合員資格を有しており、JR西労組に加入していた。
- (2) 平成13年1月4日の深夜、岡山運転区の主任運転士であるX4は、岡山電車区へ入駅した際、既に体調が悪かったので、Y16当直助役(以下「Y16助役」という)に風邪薬を依頼したが、同電車区に薬はなかった。

X4は、事故当日の朝、Y16助役から点呼を受けた際に体調不良であることの申告をせず、岡山運転区のY17係長と会った際にも体調不良のことは一切話さなかった。

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

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

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

なお、事故が発生した西片上駅は、下り勾配で過去にも事故があり、停止ブレーキ要注意駅とされていたが、X4は、事故を起こした路線に昭和61年から

乗務しており、同駅が要注意駅であることを十分認識していた。

- (4) 岡山支社は、X4 を同月 7 日から同月 27 日まで実質 13 日間の日勤勤務に指定し、事故原因の究明や事故の再発防止の教育、指導などを行うとともに、同年 2 月 13 日付けで訓告処分とした。
- (5) X4 は、日勤勤務の間、Y5 指導助役(前記(1)記載のせとうち地域鉄道部糸崎乗務員センターの Y5 指導助役と同一人物である)らから次のような発言を受けた。
- ア 同月 10 日午前 9 時 30 分頃、Y5 指導助役は X4 に対し、訓練室で、「非常に危ない、今の君にとっては非常事態だ。今のままでは支社に持っていくものがない、運転士として残るためには何か変えねば。」と言い、同日午後 5 時 50 分頃には、岡山運転区玄関前で、「組合について考えてくれないか。それがあつたら上から言ってきたときにこれだけの気持ちを持っているから待ってくれと言える。」などと言った。
- イ 同月 13 日午前 11 時頃、Y5 指導助役から「この前のことをよく考えたか」と問われ、X4 が「組合を変ったら自分が耐えて行かれないのではと思う。」と答えたのに対し、同助役は、「このままでは危ない。最悪の判断が出る。上はシビアだ。組合が変わるという気持ちがあつたらそのときちょっと待て、これぐらいの気持ちを持っているからと止められるかも知れない。」などと言った。これを受けて X4 が「組合が変わるか、他職へ行くしかないのですか。」と問いかけると、同助役は、「いやそれはわからない。ただ、今の状態では難しい。」と答えた。さらに、X4 が「いま一度だけ乗せて下さい。次があるとは思っていません。」と言うと、同助役は、「区長と総括に君の今の気持ちを自分の口から直接伝えなさい。私はもう入らない。」などと答えた。
- ウ 同月 14 日午前 9 時頃、訓練室で、Y15 総括助役から「指導助役が言ったもう一つのことも含めて考えを変えなくては。」と言われたのに対し、X4 が「組合のことですか。」と問うと、同助役は、「まあ、それも含めて。」「月曜日(15日)、区長ともう一度よく話をして下さい。」と言った。
- エ 同月 15 日午後 4 時 30 分頃、Y13 区長は、区長室を訪れた X4 に対し、「3 ヶ月駅へ行って、外から見んかや。絶対帰してやる。」「続けたいなら何かあるうが。」などと言った。また、同日午後 5 時頃、Y5 指導助役は X4 に対し、訓練室で、「組合が変わるのは何がネックになっているのか、人間関係か。」「(略)また行った先で同じ悩みがあるじゃろう、ここで変えたほうがいっぺんですむ。」などと言った。
- オ 同月 10 日及び 15 日の勤務終了後、X4 は、ファミリーレストラン「フランカッセ」で申立人組合の岡山運転区分会書記長 X11、同分会執行委員長 X12(以

下「X12」という)らに会い、日勤勤務中に受けた発言について報告・相談した。なお、X11は、報告の内容について、その場でメモを取っていた。

カ 同月 18 日午後 3 時頃、Y18 係長から訓練室前で、「X4 さんには残って欲しい。そのためには組合にはこだわらな。」と言われたのに対し、X4 は、「ずっとこれで来ているから。」と答えた。また、同日午後 5 時頃、Y13 区長から訓練室前で、「組合は喰わしてくれんぞ。ちょっと外に出てみいや。私は組合のことは言わん、帰してやる。K を帰したのは組合じゃない、わしだ。」「今ここが駄目なら府中、備中ゆうわけにはいかなくなっている。」などと言われた。

キ 同月 23 日、Y13 区長は X4 に対し、岡山駅運輸管理係への転勤・転職を通告した。

ク 同月 26 日、Y19 係長は X4 に対し、訓練室で、区長や指導助役も最初は再乗務させる方向で考えていたらしいなどと言った。

(6)ア 岡山支社は、上記(5)のキ記載のとおり、Y13 区長の X4 の再乗務は困難であるとの判断及び過去に同種で複数の事故歴があることを考慮して、X4 を再乗務させないことを決定し、同年 1 月 30 日付けで岡山駅運輸管理係(改札業務)に転勤転職とすることを同人に通知した。

なお、X4 の事故歴は、次のとおりであった。

① 日本国有鉄道当時の昭和 62 年 3 月 17 日、宇野線備前田井駅の停止位置を 280 メートルオーバーし、訓告処分となった。

② 平成 3 年 4 月 12 日、本四備讃線植松駅の停止位置を 36 メートルオーバーした。

③ 同 4 年 6 月 2 日、赤穂線大富駅の停止位置を 20 メートルオーバーした。

④ 同 10 年 6 月 3 日、山陽本線入野駅の停止位置を 211 メートルオーバーし、当該旅客列車を 17 分遅らせ訓告処分となった。

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

① X4 には車掌の資格がなかったこと。

② 技術系統の業務(電気、施設、土木、車両など)は、養成に長時間を要するが、改札業務は短時間で養成ができたこと。

③ 事故当時、駅の要員需給が逼迫していたこと。

④ 小さな駅では一社員が複数の業務を同時に処理する必要があったが、大きな駅では業務が分業化され、改札のみの担当でよかったこと。

(7) X4 は、積極的に組合活動をしたことはなく、本件の事故以前において会社か

ら脱退懲悪を受けたことはなかった。

- (8) 岡山地本は、同 13 年 2 月 5 日、労申第 17 号により、X4 に対する脱退懲悪等について団交申入れを行い、同月 15 日、労申第 22 号により X4 に対する転勤について団交申入れを行った。

11 団体交渉について

(1) 労働協約における労使紛争処理制度について

ア 会社と申立人組合が締結している協約には、労使が話し合う場として「経営協議会」、「団体交渉」及び「苦情処理」が設けられている。

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

(団体交渉事項)

第 39 条 団体交渉は次の各号に定める事項について行う。

- (1) 賃金、期末手当及び退職手当の基準に関する事項
- (2) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項
- (3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項
- (4) 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項
- (5) その他労働条件の改訂に関する事項
- (6) この協約の改訂に関する事項

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

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

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

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

理委員で構成されている。

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

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

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

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

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

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

組合員は、箇所長から事前通知書を受けた日の翌日までに簡易苦情の申告をしなければならないこととされている。簡易苦情処理会議は、苦情の申告を受け付けたときは直ちに会議を開催し、原則として、発令日までにこれを処理しなければならないこととされており、まず、苦情として取り扱うことが妥当か否かについて協議を行い、妥当であると決定された苦情について、さらに審議を行うこととされている。処理結果は、文書をもって苦情申告者及び会社に通知しなければならないこととされている。

なお、上記審議において、4 名の委員の意見調整ができない場合には、苦情として取り扱うことが妥当ではないとして却下することとされている。

エ 会社と申立人組合との間では、協約に定められてはいないが、協約の趣旨に則った労使協議として窓口整理が行われている。窓口整理は、岡山支社のみならず本社や他支社でも行われており、会社は、申立人組合以外の組合とも同様の窓口整理を行っている。

オ 申立人組合は、平成 5 年 9 月 30 日の協約の更新時期に合わせて会社に対し、改訂交渉を行っていたが、合意に至らないため協約の規定に基づき、団交事項の拡大のための協約第 39 条の「基準」、「改訂」の文言削除、苦情処理委員会の機能的な運用のための第 71 条及び第 86 条の却下規定の削除等に関し、

当委員会にあっせん申請を行った。

当委員会は、同年 9 月 29 日付けで「労使双方は、経営協議会、団体交渉、苦情処理等を活用してより一層の意思疎通を図ること」を内容とするあっせん案を示し、労使双方はこれを受諾した。

カ 申立人組合は、前記第 4 の 3(2)記載の中労委係属中事件について、岡山県労委が平成 11 年 4 月 12 日に発出した救済命令の履行を求め、同日及び同年 5 月 31 日に申入れを行ったところ、同年 6 月 16 日、支社は履行しない旨の口頭回答を行った。

キ 申立人組合は、協約改訂に関して、苦情処理会議に毎年申告を行っている。

(2) 労申第 8 号による団交申入れの経緯と岡山支社の対応

ア 前記第 4 の 7(1)サ及び(2)ウ記載のとおり、平成 11 年 8 月 11 日及び 12 日、岡山地本は、労申第 3 号及び労申第 4 号により、備中鉄道部及びせとうち地域鉄道部において脱退懲憑があったとして、岡山支社に調査を申し入れた。

岡山支社は、調査の結果、岡山地本が主張するような事実はなかったとの趣旨で、「内容不明である。」と回答した。

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

審議の中で組合側委員は、3 名に対しての異動が不当配転であると主張したが、会社側委員は、いずれも本人の活性化を図るという業務上の必要性によるものであり、新たな気持ちで頑張るよう回答し、結局、申告は却下された。

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

ウ 前記第 4 の 7(4)カのとおり、同 11 年 9 月 17 日、岡山地本は、労申第 8 号により、3 名を元の職場へ復帰させることを求めて、岡山支社に団体交渉の開催を申し入れた。

エ 岡山支社は、労申第 8 号の内容が協約上の団交事項に該当しないと判断して団体交渉を拒否し、同年 10 月 4 日、窓口整理の場で岡山地本に対する説明を行った。

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

(3) 苦情処理会議への申告

ア 岡山地本は、苦情処理会議に次のような案件を提出した。

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

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

(4) 労申第17号及び労申第22号による団交要求の経緯と岡山支社の対応

ア X4は、平成13年1月23日、転勤転職についての簡易苦情処理申告を行い、同月25日、簡易苦情処理会議が開催され、労使各2名の委員で審議されたが、結局、申告は却下された。

イ 岡山地本は、同年2月5日付けの労申第17号において、X4に対する現場管理者らの不当労働行為についての団体交渉を申し入れたが、岡山支社は、協約上の団交事項に該当しないとの判断から、窓口整理の開催を提案した。

岡山地本はこれを了承し、日程などは別途調整することになった。

ウ 岡山地本は、同年2月15日付けの労申第22号により、X4の同月30日付けの岡山駅への転勤転職の件について団体交渉を申し入れたところ、岡山支社は窓口整理を開催しようとして提案したが、岡山地本はあくまで協約上の団体交渉を求め、協約上の団体交渉でなければ労申第17号を含め労申第22号の交渉はしないと主張した。その結果、岡山地本は、労申第22号の申入書についてはそのまま持ち帰り、その後、岡山地本は団体交渉の申入れをしなかった。

第5 判 断

1 日勤勤務中のX5ら3名に対する脱退懲遷の有無及び転勤の妥当性について

(1) X5への脱退懲遷等について

申立人組合は、現場管理者らが、X5に対し、同人の申立人組合への所属故に引き延ばした日勤勤務において、同人の再乗務への希望を利用し、利益誘導あるいは不利益を示唆することにより申立人組合からの脱退を懲遷した旨主張するのに対し、会社は、申立人組合が主張するような脱退懲遷の事実はなく、同人の日勤勤務は、同人の起こした事故の重大性に鑑み、安全運転の再教育を行うためのものであった旨主張するので、以下検討する。

ア X5 に対して行われた日勤教育の内容についてみると、7 日間にわたり再教育カリキュラムにより日勤教育が行われたものの、8 日目以降実質 46 間の日勤勤務が終了するまでの間は自主勉強により過ごし、X5 が提出したレポートについては、おおよそ指導や評価が行われていない状況であったこと(前記第 4 の 7(1)ウ)からすると、同人に対する日勤教育の期間及びその内容は、日勤教育の目的に照らし、その妥当性には疑念が残らないわけではない。

しかしながら、同人は日勤勤務の継続措置により不利益を被ったものの、同人の事故は入駅の番線を誤るといふ、重大な事故の起因となりかねないものであったこと等からすると、同人の組合所属故に日勤期間を不当に引き延ばしたとまでは断定できない。

イ 次に、Y2 所長らの X5 に対する言動についてみると、「これからのことをよく考えて、進路が決まったら 1 ヶ月後に返事をしろ。」(平成 11 年 8 月 16 日、Y4 企画課長)、「今、非常に厳しい状況です。何か希望はありませんか。」「乗務するのは難しい。他職場で希望するところがありますか。今の状況では私はどうすることもできません。よく考えて下さい。」(同年 8 月 4 日、Y2 所長)、「現場長会議で乗せないことに決まった。」(同月 10 日、Y2 所長)、「本当に厳しい。後がない。もうどうなるかわからない。」(同月 11 日、Y5 指導助役)、「後がない。崖っぷちです。何か言いたいことはありませんか。」(同日、Y2 所長)(前記第 4 の 7(1)ア)など、日勤勤務が長引く中で、乗務への復帰を強く希望する X5 に対し、復帰できるかどうかについて不安を与える発言を行っていることが認められる。

しかしながら、これらの発言によって X5 が再乗務に危惧を感じ、動揺したとしても、これら発言には申立人組合からの脱退を具体的に懲遷する内容は含まれておらず、また、これを申立人組合からの脱退を示唆して懲遷するものと断定することも困難である。さらに、Y3 社員が X5 に対して具体的に組合からの脱退を懲遷したとする申立人組合の主張については、これを認めるに足る疎明はない。

以上のおおりのとおりであるから、この点に関する申立人組合の救済申立てを認めることはできない。

(2) X6 への脱退懲遷について

ア 前記第 4 の 7 の(2)で認定したところにより、X6 に対する脱退懲遷について検討する。

イ 申立人組合は、運転中の喫煙を理由としてなされた X6 の日勤勤務中に脱退懲遷がなされたと主張するが、初審及び再審査をとおして X6 本人の証言はな

く、他に同人に対する脱退懲憑があったと認めるに足りる具体的な疎明もないことから、この点に関する申立人組合の救済申立ては認められない。

(3) X7 への脱退懲憑について

ア 前記第4の7の(3)で認定したところにより、X7 に対する脱退懲憑について検討する。

イ 申立人組合は、停止位置不良事故を理由としてなされた X7 の日勤勤務中に脱退懲憑がなされたと主張するが、初審及び再審査をとおして X7 本人の証言はなく、他に同人に対する脱退懲憑に関する具体的な疎明もないことから、この点に関する申立人組合の救済申立ては認められない。

(4) X5 ら3名の転勤について

ア 申立人組合は、X5 ら3名の転勤を同人らが申立人組合を脱退しないことを理由に行われた「みせしめ転勤」であったと主張するのに対し、会社は業務上の必要性から行ったものである旨主張するので、以下、前記第4の7(4)で認定したところにより、検討する。

イ 会社は、①X5 ら3名の転勤を決めるに当たり、同時期に運転事故等で乗務停止となり日勤勤務を指定されていた者については調査も把握もしていなかったこと、②平成11年度中、X5 ら3名が勤務する岡山支社管内の岡山運転区において、X7 と同種の停止位置不良事故(15件)により、転勤した者はいないことなどからすると、X5 ら3名の転勤措置には疑念が残る。

ウ しかしながら、X6 の転勤については、乗客からの投書を考慮したこと、X5 及び X7 については、新たな職場において心機一転して業務に従事させるための転勤であったとする会社の主張については、事故等を起こした者に対する労務管理上の一方法として一応首肯できるものがある。また、本件転勤は、岡山支社管内への異動であり、通常このような転勤が行われていることを考慮すれば、転居を伴ったものであっても、格段の不利益を伴うものであったとはいえない。

これに加え、事故後の人事上の措置を示唆する等して、X5 ら3名に脱退懲憑が行われたとまで認めることができないこと、同人らが申立人組合の役員であったり、活発な組合活動を行っていたとは認められないこと、本件転勤を「みせしめ転勤」であるとみるような事情が、当時、生じていたとの疎明はないことからすると、本件転勤が申立人組合に所属するが故になされた不利益取扱い、あるいは、申立人組合を弱体化する目的でなされた支配介入であるとまで断定することはできない。

2 津山鉄道部縮小に伴う転勤の妥当性について

(1) 会社は、津山鉄道部では、経営改善施策に伴い多くの社員を転勤させる業務上の必要を生じたため、鉄道部を運営する上で、内勤業務及び混み運用が可能な社員を残すというスタンスで人選を実施したのであり、同異動は所属組合など全く関係なく行われたもので、西労に対する組織介入などあり得ないものである旨主張する。これに対し、組合は、混み運用が可能な社員の育成段階から申立人組合の組合員は排除されたもので、会社は多数組合であった申立人組合の同鉄道部における組織の減少を図り、申立人組合の組織破壊を行うために同鉄道部の見直しを利用したものである旨主張するので、以下検討する。

(2) ア 津山鉄道部における本件転勤は、平成 11 年秋のダイヤ改正時における経営施策の実施により、車掌の要員配置が廃止されるなどの要員減少に伴って行われたもので、業務上の必要性があったといえ、また、大規模な転勤を行うに当たり、鉄道部を運営していく上で必要となる内勤業務や混み運用が可能な運転士を同鉄道部に残したことが認められ(前記第 4 の 8(3)及び(6))、この点に関する会社の主張について、不自然さや不合理さは見受けられない。

イ 一方、本件転勤についてみると、①本件転勤の組合別所属人数は、西労 35 名、JR 西労組 23 名であったのに対し、津山鉄道部から転出することとなった運転士 20 名のうち、18 名が申立人組合の組合員であり、JR 西労組の組合員は 2 名にすぎないこと(同(6)ウ)、②混み運用が可能な運転士は、同鉄道部に残ることが基本とされていたとみられるところ、そのような運転士の唯一の転出者として申立人組合に所属している 2 名が転出し、1 年後には、さらに 1 名が転出したこと(同)が認められることからすると、本件転勤の人選には不自然さが認められる。

ウ しかしながら、混み運用が可能な運転士の育成において、所属する労働組合によって差別があったとの具体的な疎明はなく、本件転勤後、津山鉄道部に残った混み運用が可能な運転士の労働組合所属別の入数についても、明らかではないことからすると、上記事情をもって、不当労働行為とまで断定することはできない。

3 X3 に対する脱退懲慥について

(1) 脱退懲慥事実の有無について

ア Y11 課長らの X3 に対する言動について、当委員会が認定した事実は、前記第 4 の 9 のとおりである。

(ア) 会社は、Y11 課長らの言動について、前記第 4 の 9(3)ないし(9)及び(11)の認定事実は誤りであり、脱退懲慥の事実はない旨主張する。Y11 課長らの言動について、申立人組合らが提出した証拠としては、X3 の証言(初審)及

び同人作成の陳述書(以下「X3 証言等」という)、X10(本件発生当時、岡山
地本書記長)の証言(初審)及び同人作成の平成12年8月28日付け陳述書(以
下「X10 証言等」という)等がある。これらの証拠は、以下のとおり、いず
れも信用できるほか、Y11 課長は初審において、同(11)に記載する同人の発
言につき、概ねこれを認める証言をしている。

- (イ) X3 作成の陳述書は、全体として詳細な内容のもので、Y11 課長らの同人
に対する言動について具体的に記載されており、初審における X3 はこの陳
述書に基づいて詳細に証言をしている(なお、同人の証言等には、やや記憶
が混乱している部分もなくはないが、同人の証言全体に照らして判断すれ
ば、当該認定を妨げるものではない。)。また、X10 作成の陳述書は、X3 か
ら直接報告を受けた内容やX9 と会った際の会話の内容等が具体的に記述さ
れており、X3 証言等に沿う内容で、X10 は、初審において、この陳述書に
基づいて詳細に証言している。
- (ウ) これらに対し、会社は、Y11 課長の証言(初審)等をもって反証を行う。

しかしながら、同11年8月10日にY11 課長、Y10 運輸科長(所長)らと
X3 が会食した際、Y10 運輸科長(所長)がX3 に対し、「(略)腹をくくらんの
なら(府中鉄道部に)行くことになるかもしれん。」と発言して脱退懲慝を行
ったとするX3 証言等については、Y11 課長は、上記会食の際そのような発
言がなされたこと自体は反対尋問でほぼこれを認めている。また、同月30
日にY10 運輸科長(所長)がX3 に脱退届を書かせてこれを持ち帰ったとする
X3 証言等については、Y10 運輸科長(所長)が同12年1月25日時点でX3 が
書いた脱退届を持っていたことについて反対尋問でほぼこれを認めている。
さらに、同課長は、同日にX3 宅を訪問した理由として、X3 の言動に対し
て津山鉄道部の従業員から非難の声が出ている旨Y10 所長から聞き及び、
事実であれば当該X3 の言動について個人的関係から苦言を呈しようとの
思いで、事情を知るY10 と共にX3 宅を訪問した旨証言するが、X3 は同11
年10月2日に備中鉄道部に異動となっており、当時、津山鉄道部に勤務し
ていなかったことが認められ(前記第4の9(10))、また、X3 宅訪問の際に、
同課長が、当該津山鉄道部の従業員がX3 の如何なる言動について非難して
いるのか、具体的に把握していなかったことが認められる。このように、
同課長の証言においては申立人組合の主張を概ねないし重要な一部につき
ほぼこれを認めていたり、X3 宅訪問の理由として合理性が疑問である説明
が行われたりしている。

また、Y20 課長代理は、初審において、岡山県労委平成12年(不)第1号

事件の救済申立書に記載された X3 に対する脱退意欲の行為の存否を調査したところ、そのような事実はなかったと証言しているが、上記調査は岡山支社の人事員による事情聴取である上、事情聴取の結果報告は、Y20 課長代理に口頭で行われたにすぎない。

以上のように Y11 課長及び Y20 課長代理の証言は、前記第 4 の 9(3)ないし(9)及び(11)の認定を覆すに足りるものとはいえないし、その他同認定を覆すに足りる証拠は認められない。

イ 次に、Y11 課長らの X3 に対する当該行為が、労働組合法 7 条 3 号の支配介入に当たるか否かについて検討する。

(ア) Y11 課長らの X3 に対する言動について、その内容等をみると、次の事実が認められる。

① X3 は岡山運転区に勤務していた当時、Y11 区長に対し、津山鉄道部への転勤を希望する旨の嘆願書を提出していること(前記第 4 の 9(2))、②希望どおり津山鉄道部へ転勤した X3 に対し、Y11 区長は「白だけにでも早うせえ。」などと発言し、Y14 運輸科長は「西労におったんでは、あなたのためにならない。」などと発言し、また、Y13 総括助役は「会社との約束もあろうがな。脱退が条件だろうが。」などと発言したこと(同(4)ないし(6))、③津山鉄道部での勤務を引き続き希望する X3 に対し、Y11 課長は Y12 部長と同人の自宅を訪れた上、「今のままじゃ府中鉄道部に行ってもら。今日ここで決めなければ、もう後がない。」などと発言し、後日、同人は申立人組合からの脱退届を書き、Y10 運輸科長に預けるに至ったこと(同(7)ないし(9))、④脱退届を返して欲しいと要望する X3 に対し、Y11 課長は、再度、「白になれ」などと発言したこと(同(11))が、それぞれ認められる。

(イ) 上記事実からすると、Y11 課長らの各言動は、X3 が津山鉄道部での勤務を強く希望していることを承知の上で、申立人組合を脱退する意思を明らかにしない X3 に対して、申立人組合から脱退しなければ、津山鉄道部から転勤させて人事異動において不利益に扱う旨を示唆することなどにより、同人の脱退の意思決定に重大な影響を与えようとした一連の行為であるともみることができる。

(ウ) 次に、Y11 課長らの上記(ア)の行為を会社に帰責しうるか否かについて検討する。

① まず、会社は、Y11 課長らの言動は、個人的な立場からなされたものである旨主張するので、この点について検討する。

確かに、Y11 区長(課長)と X3 との間に個人的な付き合いがあったり、同

人の妻が Y11 課長に直接電話するなどの関係にあった事実は認められる。しかしながら、Y11 課長の X3 に対する上記(ア)の言動は、岡山運転区長ないし岡山支社輸送課長の地位にある管理職が人事異動に絡めて脱退を慫慂するものであるから、個人的な立場を越えて行ったといわざるを得ない。また、Y11 区長(課長)とともに脱退を慫慂した他の職制と X3 との間には、職場の上司と部下との関係を超えた個人的な関係があったとは認められない。

- ② Y11 区長は管理職の立場にあり、人事異動に関する直接的な権限はないとしても、現場長として、会社に社員の要望を伝えるほか、転勤の人選に関して支社に情報を提供したりするなど(同 5)、職務上、人事異動に関して一定の影響力を与えうる地位にあったことが認められ、X3 が Y11 区長に津山鉄道部への転勤に関して嘆願書を提出するなどしていたこと(同 9(2))からすれば、X3 もそのように認識していたものと推認される。

さらに、「わしの顔が立つ立たんじゃない。」「わしも会社の中ではいろいろ回してきとるからのお。わしの責任云々という話ではないけど、けじめはつける」(同(11))との発言は、X3 の今後の人事異動に関わって上記のような影響力を行使しうることを示唆した発言であって、同人が申立人組合にとどまるか脱退するかという意思決定に影響を与える性質のものであるといえる。そして、前記第 4 の 2、同 3(1)及び(2)、同 8(1)認定のとおり、会社は、申立人組合結成の時点から同組合に対して批判的な立場を取り、その後においても、会社と組合はストライキや配転問題等を巡り、緊張関係が続いていたものであり、そうした状況下において、会社は、当時、津山鉄道部における申立人組合の組織率の高さを好ましくないとの認識を有していたものと推認することができる。

- ③ 以上の事実を総合すれば、Y11 課長は、津山鉄道部での勤務を希望していた X3 に対し、職務上の地位を利用し、会社の意を体して、前記第 4 の 9(4)ないし(8)及び(11)の言動を行ったものと認めることができる。

この点に関し、会社は、現場長(岡山運転区長)及び支社輸送課長は転勤等につき人事権を有していなかったと主張するが、本件 Y11 課長は上記のような影響力を有しており、それを行使しうることを示した言動によって支配介入に当たる行為を行ったのであるから、転勤等に関する最終的な人事権そのものを同人が保有しているか否かは、本件の判断を左右しない。

- ④ さらに、Y13 総括助役、Y14 運輸科長及び Y10 運輸科長(所長)の行為については、その多くが管理職である Y11 区長(課長)と同席して行われたもの

であることからすれば、職制の立場から行われたとみるのが自然であり、また、これら3名のうちJR西労組組合員であるY14運輸科長及びY10運輸科長(所長)の本件行為がJR西労組の組合活動として行われたものとの疎明はないのであるから、これら3名の行為については、会社に帰責されるべきものとみることが相当である。

ウ 以上によれば、Y11課長らの各行為(前記第4の9(4)ないし(9)及び(11))は、管理者の立場から、X3に対して申立人組合からの脱退を慫慂したものであり、これは会社に帰責されるべきものである。したがって、それらの行為は、労働組合法第7条第3号に該当する会社の申立人組合に対する支配介入である。

4 X4に対する脱退慫慂と転勤転職について

(1) 申立人組合は、現場管理者らのX4に対する言動について、同人の再乗務への希望を利用し、利益誘導あるいは不利益を示唆することにより申立人組合からの脱退を慫慂したものであり、また、同人に対する転勤転職発令は申立人組合に所属する故をもってなされた不当労働行為であって、初審命令は誤りである旨主張するのに対し、会社は、申立人組合が主張するような脱退慫慂の事実はなく、転勤転職は不当なものではない旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、Y13区長らのX4に対する行為が、脱退慫慂に当たるか否かについてみる。

ア Y13区長らのX4に対する言動について、当委員会が認定した事実は前記第4の10のとおりである。

(ア) X4に対する言動について、申立人組合が提出した証拠としては、X4の証言(初審及び再審査)、同人作成の平成13年11月26日付け陳述書・同17年3月26日付け陳述書及びノート(以下「X4証言等」という)、X12(本件発生当時、岡山運転区分会執行委員長)の証言(初審)及び同人作成の平成14年3月26日付け陳述書(以下「X12証言等」という)等がある。甲119は、再審査において提出されたもので、会社はそれが同人の日勤勤務中に作成されたものではなく、後日作成されたものであると主張するが、後記(イ)のとおり、その主張は認められない。また、これらの証拠の内容はいずれも信用できるものである。

(イ) 甲89は詳細な内容のもので、Y13区長らのX4に対する言動について具体的に記載している。また、甲119は、甲89の記載内容に加えて、当時、Y13区長らから発言を受けた場所や時間、日勤勤務の状況などを具体的に記載している。

会社は、甲119を、初審及び同一の事象に基づいた損害賠償請求事件に

においても提出されていないことをその存在を否定する根拠とするが、X4は初審において、既に甲 119 の存在を明らかにし、提出しようと思えばできる旨証言しているところ、当時、岡山県労委及び会社が甲 119 の提出を求めた事実は認められない。また、甲 89 との記載内容の差異について、会社が指摘する同 13 年 1 月 15 日の記載についてみると、確かに甲 119 には「(指)組合のこと」とのみ記載されているのに対し、甲 89 には会話全体の文章が記載されているが、同箇所については、X4 から当時の状況について相談を受けていた X11 が、X4 の説明を受けてその場で同人の発言を記述していたことが認められるのであり、X4 が甲 89 作成に当たり、X11 の記述した内容を参考とし、会話の詳しい内容が記載されていたとしても不自然ではない。その他、会社が指摘する甲 119 の体裁について、例えば 18 頁までの記載と 19 頁以降の記載の仕方が異なり、19 頁以降は甲 89 と整合させたかのように会話形式の記載となっていることについては、格別不自然であるとはいえず、甲 119 が鉛筆書きである点についても、X4 が日勤教育を受けるに当たり、常に鉛筆を携帯していたことによるものと推認できる(X4 は、会社に提出する反省文等について甲 119 に下書きしていた。)。その他に甲 119 の存在ないしその内容の改竄があったことを認めるような事情は見あたらない。

また、X12 の陳述書及び同人の証言は、X4 から直接報告を受けた現場管理者らの発言内容についてのもので、X4 証言等に沿う内容であり、格別不自然な点は見あたらない。

- (ウ) 他方、会社の立証についてみると、初審において、当時の岡山支社人事課長代理 Y21(以下「Y21 課長代理」という)は、申立人組合が主張する X4 に対する脱退懲慥の行為の存否を調査したとし、Y2 所長、Y5 指導助役に対して事情聴取をするよう担当者に指示し、そのような事実はなかったと報告を受けた旨証言しており、当時の岡山支社人事課長 Y22 の再審査における証言及び同人作成の同 17 年 9 月 5 日付け陳述書は同証言内容に沿うものであるが、上記調査は岡山支社の人事課員による事情聴取であり、Y21 課長代理に口頭で報告されたにすぎない。加えて、同証人は具体的な内容については覚えておらず、記録があるかないかもわからないなどとしていることに照らすと、同証言は、X4 証言等、X12 証言等の信用性を失わせるものとは認められない。また、Y13 区長、Y5 指導助役は、初審において証人採用されたものの出頭しておらず、その他、X4 証言等及び X12 証言等の信用性を失わせる証拠は認められない。

イ 次に、Y13 区長らの X4 に対する行為が、申立人組合からの脱退懲遷に当たるか否かについて検討する。

(ア) Y13 区長らの X4 に対する言動について、次の事実が認められる。

①Y5 指導助役が、平成 13 年 1 月 10 日及び 13 日、「このままでは危ない。最悪の判断が出る。上はシビアだ。組合を変わるという気持ちがあったら(略)これぐらいの気持ちを持っているからと止められるかも知れない。」、「区長と総括に君の今の気持ちを自分の口から直接伝えなさい。私はもう入らない。」などと発言し、同月 15 日には「組合を変わるのは何がネックになっているのか、人間関係か。」、「(略)また行った先で同じ悩みがあるじゃろう、ここで変えたほうがいっぺんですむ。」などと発言したこと、②Y15 総括助役から、同月 14 日、「指導助役が言ったもう一つのことも含めて考えを変えなくては。」と言われたのに対し、X4 が「組合のことですか。」と問うと、同助役は、「まあ、それも含めて。」、「区長ともう一度よく話をして下さい。」などと発言したこと、③Y13 区長が、同月 15 日、「(運転士を)続けたいなら何かあろうが。」などと発言し、同月 18 日には、「組合は喰わしてくれんぞ。ちょっと外に出てみいや。私は組合のことは言わん、帰してやる。K を帰したのは組合じゃない、わしだ。」、「今ここが駄目なら府中、備中ゆうわけにはいかなくなっている。」などと発言したことが、それぞれ認められる(前記第 4 の 10(5))。

(イ) 上記事実からすると、Y13 区長らは、X4 が乗務に復帰することを強く希望していることを承知の上で、同人に対して申立人組合を脱退するよう発言したものであり、そのような Y13 区長らの行為は、X4 が申立人組合を脱退すれば同人の希望が叶う旨利益誘導し、あるいは、管理者らの意に反して脱退しなければ再乗務はできないことを示唆して、同人が申立人組合から脱退することの意図をもって、相連携して行った一連の行為であるといえ、同人に対する申立人組合からの脱退を懲遷する行為であることは明らかである。

(ウ) 次に、Y13 区長らの上記(ア)の行為を会社に帰責しうるか否かについて検討する。

Y13 区長は、岡山運転区の業務全般の管理及び運営を行う権限を有する地位にあり、日勤勤務については、その指定や終了の判断、教育内容の決定を行っていたほか、転勤の人選に関しては、支社に情報を提供したりするなど(前記第 4 の 5)、職務上、人事異動に関して一定の影響力を与える地位にあったことが認められる。また、Y15 総括助役及び Y5 指導助役は、

区長の補佐又は代理をその職務とし、日勤勤務に関しては区長とともに教育や指導を行う立場にあったほか、転勤の人選に関して区長に情報を提供したり、従業員との面談を担当したりするなどして、職務上、人事に関して一定の影響を与えうる地位にあることが認められる。上記のことに加えて、前記第4の2、同3(1)及び(2)認定のとおり、会社は、申立人組合結成の時点から同組合に対して批判的な立場を取り、その後においても、会社と組合はストライキや配転問題等を巡り、緊張関係が続いていたものであり、そうした労使関係の下では、本件におけるY13区長らの行為は、X4の日勤勤務の間に行われた、同人の処遇に関わって上記のような影響力を行使しうることを示した言動であって、職務上の地位を利用し、会社の意を体して行われたものと認めることができる。

なお、Y5指導助役らが組合員資格を有していたとしても、上記のとおり、その発言内容は、職制の立場から行われていることは明らかであるから、会社に帰責されるものとみるのが相当である。

ウ 以上によれば、Y13区長らの各行為は、X4の再乗務に関する一連の行為として、管理職及び職制の立場から、X4に対し、申立人組合からの脱退を懲慥したものであり、これは会社に帰責されるべき行為であって、労働組合法7条3号に該当する会社の申立人組合に対する支配介入である。

- (3) 申立人組合は、X4に対する平成13年1月30日付け転勤転職の発令は、同人が申立人組合に留まっている故をもってなされた不当労働行為であると主張するのに対し、会社は、同人が過去に同種の事故を繰り返している経緯から、安全確保のために運転士から他の職種に就かせたもので、不当なものではない旨主張するので、この点について検討する。

会社が主張するように、X4は、日本国有鉄道当時から本件を含めて5件の停止位置不良事故を起こしており、そのうち3件については処分を受けたことが認められる(前記第4の10(4)及び(6)ア)。このように、同種の事故を繰り返し起こしている経緯を考えれば、安全の確保という観点から、X4を運転業務からはずし、他の職種に就かせようとした会社の判断を不当なものであるとすることはできない。

5 団体交渉拒否について

- (1) 会社は、本件労使間においては、協約の定めに従い、団体交渉、経営協議会、苦情処理等のいずれかで取り扱うかが協議され、その振り分けをしてきたものであるところ、労申第8号の団交申入れの各項目については、協約上の団体交渉事項に該当しないことから、窓口説明で対応しており、労申第17号及び労申

第 22 号の団交申入れについても窓口説明で処理しようとしたところ、申立人組合は団体交渉でなければ応じられないなどと主張し始めたものであって、これを団交拒否であるとする申立人組合の主張は従前の労使慣行に反し不当である旨主張する。これに対し、組合は、上記労申による申入れ事項は義務的団交事項であって、協約で制限するのは違法であるし、苦情処理制度は、団体交渉に代わる役割を果たしているとはいえず、団体交渉そのものが窓口整理として行いうることの疎明も一切ないのであるから、協約を盾に団体交渉に応じないのは、団交拒否に当たると主張するので、以下、順次検討する。

(2) 「労申第 8 号」団交申入れについて

ア 本件団交申入れは、申立人組合の組合員に対して業務上必要性のない転勤を強行したとしてなされたものであり、本来、義務的団交事項に当たるものと解されるが、そのような個別的人事事項については、当該労使関係において労働協約等で苦情処理等の別段の手續に委ねることとし、そのことが団体交渉権保障の趣旨に反しない限りは、そうした取扱いも許容されるものと解される。すなわち、個別人事事項について、労使間で苦情処理制度が樹立され、同制度における労使の協議によって実質的かつ自足的に処理されるという場合には、同事項が団体交渉の代わりとなるにふさわしい協議の手續に委ねられたのであるから、使用者は、同事項に関する団交申入れに対して、同制度の対象事項であるとして、これを拒否することができるものと考えられる。

イ そこで、この観点から本件労使間の協約における団体交渉と苦情処理制度の関係、会社におけるこれら実態等についてみると、以下のとおり認められる。

(ア) 本件労使間の協約における労使紛争処理制度とされるものには、経営協議会、団体交渉、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議がある。

このうち、団体交渉は、協約第 39 条に定める事項が交渉の対象事項とされ、転勤、転職等については、その基準に関する事項は交渉事項となるものの、個別人事事項はその対象とされていない(前記第 4 の 11(1)イ)。一方、会社の苦情処理制度としては、苦情処理会議と簡易苦情処理会議が設けられ、苦情処理会議は、組合員が協約及び就業規則などの適用について苦情を有する場合の解決機関とされ、簡易苦情処理会議は、従業員の転勤、転職等に関する事前通知に関する苦情についての処理機関とされている(同(1)ウ)。

(イ) 以上から、本件のような転勤に対する苦情は、通常、簡易苦情処理会議

に申告されるが、上記(ア)のとおり、同会議は転勤等の事前通知に関する苦情についての解決機関であり、従業員の個別人事事項一般についての苦情について扱うものとはなっていない。また、同会議では、労使各 2 名の委員が出席し、その申告を苦情として取り扱うかどうかを審議することとなっているが、同会議では、意見が調整できない限りは苦情として取り扱うことが適当ではないとして却下するものとし、当該申告を簡易苦情処理の対象として扱わないという取扱いとしている(同(1)ウ)。

(ウ) 平成 11 年 2 月から同 13 年 1 月までの間に、岡山支社における申立人組合の組合員 33 名が転勤の事前通知を不服として簡易苦情処理の申告をしたが、いずれも意見の一致をみず、苦情として取り扱うことが適当ではないとして却下したため、申告事案について、労使による実質的な協議が行われるようなことはなかった。また、これまで会社は、申立人組合員に対する配置転換、組合役員に対する転勤等に関する団交申入れに対し、協約で定める団交事項には該当しないとして、これに応じてこなかった(同(2)イ)。

ウ 本件 X5 ら 3 名の転勤の事前通知に対する簡易苦情処理申告にあつては、上記イ(イ)の手續に従い、労使各 2 名の委員により簡易苦情処理会議が開催されたが、組合側委員の不当配転であるとする主張に対し、会社側委員は、事故等を起こした 3 名の配転は、心機一転して新たな気持ちで頑張りたいと考え、業務上の必要性から行ったものであると主張して、意見が対立し、結局、同会議の審議の対象とはならなかった(前記第 4 の 11(2)イ)。また、会社は、このことに関する岡山地本が申し入れた平成 11 年 9 月 17 日付け労申 8 号による団体交渉を拒否した(同エ)。

エ 以上、会社の簡易苦情処理会議は、規定上、個別人事事項一般の苦情を処理するものとはなっていない。また、その実態についてみると、同会議への申立組合の組合員の申告はいずれも却下されており、申告事案について労使による実質的な協議は行われていないのであるから、同会議は、申告事案について、労使双方の主張を出し合い、協議の上、相互の譲歩に基づき紛争事項の解決を目指すといった団体交渉を代置又は補完する機能を果たしているとはいえない状況にある。このような場合にも、会社が、個別人事に関する問題について、協約第 39 条の団交事項には当たらないとして団体交渉に応じないことは、労働組法等で保障された団体交渉制度の趣旨に悖るものといえる。

しかしながら、他方、申立人組合と会社は、個別人事に関する問題は、簡易苦情処理会議での処理によるほか、慣行として窓口整理で説明されてきた

のであり、これら制度等では十分ではないというのであれば、その問題点を指摘し、団体交渉の開催に努力を尽くすべきである。本件においては、申立人組合は、平成 11 年 9 月 17 日に団交申入れを行ったことは認められるが、会社によって協約上の団交事項ではないとしてこの申入れを拒否されるや、その後、直ちに団交拒否を争って救済申立てを行うとか、団体交渉を求め続けるということを行っていない。また、下記(3)のとおり、労申第 17 号及び労申第 22 号に係る団交申入れの経緯等をも斟酌すると、労申第 8 号について団体交渉で解決しようとする申立人組合の意思は明らかであったとはいえない。

そうすると、本件労使間の協定の規定の内容及び上記実態の下で、会社が、本件団交申入れに対し、協約における団交事項ではないとして拒否した会社の対応は、労使関係上好ましいものとはいえないが、申立人組合にあって団体交渉での解決を求め、団体交渉実現への努力が尽くされたとの具体的な疎明がなされていない状況下では、これを労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとまでいうことはできない。

(3) 労申第 17 号及び労申第 22 号による団交申入れについて

労申第 17 号及び労申第 22 号による団交申入れについて、当委員会が認定した事実は、前記第 4 の 11(4)イ及びウのとおりである。

上記認定した事実によれば、岡山地本は、岡山支社に対し、①労申第 17 号により、X4 に対する現場管理者らの不当労働行為についての団体交渉を申し入れ、岡山支社が提案する窓口整理の開催を了承したこと、②その後、労申第 22 号により、X4 が転勤転職となった件について団体交渉を申し入れるに当たり、窓口整理開催の提案を拒否し、協約上の団体交渉を求め、上記労申第 17 号についても協約上の団体交渉でなければ交渉しないとして、労申第 22 号を持ち帰っており、その後何らの働きかけも行っていないことが認められる。

以上の事実からすると、岡山地本から申入れのあった労申第 17 号及び労申第 22 号団交申入れに対して、団体交渉では応じず、窓口整理を開催するとの岡山支社の対応に問題がなかったとはいえないものの、労申第 22 号が支社に提出されたとはいえず、団体交渉が正式に申し込まれていると認めることはできない。また、既に提出され、窓口整理を行うことで合意していた労申第 17 号についても、正式に団体交渉は申し入れられていない。

よって、この 2 件に対する岡山支社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であると認めることはできない。

第 6 結 論

以上のとおりであるので、会社の本件再審査申立てには理由がないが、組合の本件再審査申立てには X4 に対する脱退懲憑に関する救済申立ての限度で理由がある。

したがって、初審命令主文を主文のとおり、変更することとする。

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 18 年 2 月 15 日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ⑩