

命 令 書

再 審 査 申 立 人 東日本旅客鉄道株式会社

再審査被申立人 国鉄水戸動力車労働組合

同 X1

同 X2

同 X3

同 X4

同 X5

同 X6

同 X7

同 X8

同 X9

同 X10

同 X11

同 X12

同 X13

同 X14

同 X15

上記当事者間の中労委平成12年(不再)第17号(初審茨城県労委平成9年(不)第8号事件)について、当委員会は、平成17年12月21日第24回第一部会において、部会長公益委員山口浩一郎、公益委員渡辺章、同林紀子、同廣見和夫、同柴田和史出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 初審命令主文第1項及び第3項を次のとおり変更する。
 - 1 再審査申立人は、再審査被申立人 X1、同 X2、同 X3、同 X5、同 X6、同 X7、同 X8、同 X9、同 X10、同 X11、同 X12、同 X13、同 X15 を平成9年6月1日付けで運転士に発令したのとして取り扱い、本命令交付後、必要であれば再訓練を行い、遅滞なく運転士として就労させなければならない。
 - 3 再審査被申立人 X4 及び同 X14 の救済申立てを却下し、この兩名を除く再審査被申立人らのその余の救済申立てを棄却する。
- II その余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、再審査申立人東日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)が、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)において運転士資格を取得した再審査被申立人国鉄水戸動力車労働組合(以下「組合」という。)の組合員 X1 ら 15 名(以下「X1 ら 15 名」という。)を運転士に発令しないことが不当労働行為であるとして、平成9年8月26日、組合及び X1 ら 15 名が茨城県労働委員会(以下「茨城県労委」という。)に救済を申し立てた事件である。
- 2 組合及び X1 ら 15 名が初審において請求する救済の内容は、①下記目録1記載の組合員を昭和60年10月1日付けで、目録2記載の組合員を昭和62年3月10日付けで、目録3記載の組合員を平成4年2月1日付けで、それぞれ運転士に発令したのとして取り扱い、直ちに運転士として就労させること、②組合所属の組合員に対する差別的取扱い等による支配介入の禁止、③謝罪文の掲示及び謝罪広告の新聞各紙への掲載等である。

なお、上記①については救済内容を予備的に追加するとして、目録1ないし3

記載の組合員に対し、平成9年6月1日付けで運転士に発令したものと取り扱い、直ちに運転士として就労させることを求めている。

目録1 X1、X2

目録2 X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12

目録3 X13、X14、X15

- 3 初審茨城県労委は、平成12年3月13日、会社が目録1記載の組合員を運転士発令の前提となる車掌経験をさせたにもかかわらず、運転士に発令しないこと並びに目録2及び3記載の組合員を運転士発令の事実上の前提となっている車掌にすら発令しないことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、①目録1ないし3記載の組合員15名を平成9年6月1日付けで運転士に発令したものと取り扱い、運転士として就労させること、②運転士発令において、組合に所属する組合員に対する差別的取扱いによる組合の運営に関する支配介入の禁止を命じ、③その余の申立ては棄却する命令を交付した。

会社は、上記①及び②の救済命令を不服として、平成12年3月27日、本件再審査を申し立てたものである。

なお、再審査被申立人らは、平成17年9月28日付けで、X4及びX14の救済申立てを取り下げる旨の「取下書」を当委員会に提出した。

第2 会社の主張要旨

1 運転士発令の不当労働行為性について

- (1) 初審命令は、会社の平成4年2月から同6年10月の間に行った運転士発令において、未発令者18名を運転士に発令する余裕がなかったわけではないと判断している。しかし、これは運転士の不足という差し迫った状況を打開するための例外的措置として未発令者に対する発令を行ったのであり、必要かつ、十分な要員数の13名以外に18名もの余剰となる未発令者からの運転士発令をすることについて、合理的な理由を見出すことはできない。
- (2) 会社は未発令者を運転士に発令するに当たり、就業規則に定める勤務成績等の人事考課に基づき公平に判断して13名の運転士発令を行ったのであって、組合所属を理由として行った事実は存在しない。X1ら15名が運転士に発令されなかったのは発令者と比して勤務成績が劣っていたからに外ならない。
- (3) 初審命令は、X1ら15名の人事考課が公正に行われたと認めるに足りる疎明もない旨判断しているが、各現場における人事評価は恣意的な評価とならないよう複数の管理者の目を通した評価となっており、また、部外専門講師らによる研修、人事評価マニュアルの配付など、人事評価の客観性、公平性が担保されるよう運営されている。

2 不当労働行為意思について

初審命令は、会社設立前における国鉄の幹部発言等の事実を挙げ、「国鉄、初審被申立人は初審申立人組合及び初審申立人組合員を一貫して嫌悪していた」ことが認められるとする。しかし、国鉄の行為について会社が不当労働行為責任を負わないと解すべきことは既に確立された判例であり、それにもかかわらず、初審命令は上記各事実を会社の不当労働行為意思の存在を認定する資料として用いており、容認できるものではない。

また、①会社設立後の昭和 62 年 4 月 7 日付けの組合員 3 名に対する通勤が困難となったとする遠隔地への配転、②同年 6 月頃開催の総合現場長会議における現場長の意見、③同年 6 月から 7 月にかけての湯本駅の業務用掲示板への国労等を中傷する文書掲示、④同年 5 月ないし平成 8 年 2 月までの間の会社社長、役員らの幹部発言、⑤平成 8 年 12 月の会社水戸支社と東鉄労水戸地方本部との間の労使共同宣言、⑥組合員 15 名を関連事業へ配置している状況などの各事実については、いずれの事実も組合を嫌悪していたとする根拠たり得ないものであり、この事実認定には誤りがある。

3 初審命令主文について

初審命令は、本来会社が有する人事権を労働委員会が代わって行うに等しいものである。本来人事権は使用者のみが行い得る権限であり、使用者に大幅な裁量権が認められるべきものであるから、本件初審命令は労働委員会が命じ得る救済命令権の限界を逸脱する違法なものである。

第 3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第 2 「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、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、当該引用した部分中、「申立人」を「初審申立人」と、「被申立人」を「初審被申立人」と、「本件申立時」を「本件初審申立時」とそれぞれ読み替えるものとする。

1 1 の(6)を(7)に改め、(6)として次のとおり加える。

「(6) 初審被申立人水戸運行部においては、昭和 62 年 4 月の初審被申立人設立時には、約 3,600 名の社員を有していた。」

2 4 の(1)のア中「(現在、書記長)」、「(現在、特別執行委員)」及び「(現在、会計監査)」を削り、「(平旅行センター)」を「(平駅旅行センター)」に改める。

3 4 の(1)のエ中「平旅行センター分室」を「平駅旅行センター分室」に改める。

4 4 の(1)のキ中「地位確認を請求した。」を「地位確認を請求する訴訟を提起した。」に改める。

5 4の(1)のクの全文を次のとおり改める。

「ク 平成4年3月17日、水戸地方裁判所は、X16らについて、水戸運転所運転士たる地位にあることの確認請求は棄却し、水戸駅営業係の地位にあることの確認請求は認容した。同裁判所は、判決の中で昭和62年4月7日付け異動発令は不当労働行為であると判断した。労使双方はこの判決を不服として東京高等裁判所に控訴し、平成9年1月31日、同裁判所は、X16らについて、平成4年以降の異動発令によって水戸駅営業係の地位確認の利益が失われたとして同人らの請求を棄却したが、地裁判決と同様に昭和62年4月7日付け異動発令が不当労働行為に該当する旨判示した。X16らは上告したが、平成12年1月27日、最高裁は上告を棄却した。

6 4の(4)のア中「(現在、被申立人代表取締役)」を削る。

7 4の(4)のイ中「(現在、被申立人取締役最高顧問)」を削る。

8 4の(7)のア中「昭和62年11月ごろ」を「昭和62年11月27日」に改める。

9 5の(1)のエの末尾に、改行して、次のとおり加える。

「 なお、その後のハンドル訓練を経て、技量試験に合格(免許取得)しなければならない。」

10 5の(2)のエの末尾に、改行して、次のとおり加える。

「 なお、運転士には、賃金規程に基づいて、乗務の実績に応じて乗務員手当が支給される。」

11 5の(2)のケ中「その第6項「合格者の運用」には」を「その中でⅡの運転士試験6「合格者の運用」の(3)には」に改める。

12 6の(2)のウの末尾に、改行して、次のとおり加える。

「 以上の経過により、会社水戸支社における平成9年までの運転士発令状況は、次表のとおりであり、会社が設立されて以降、初審終結までの間、新制度に基づく運転士養成制度を含め、組合の組合員は一人も運転士に発令されていない。

	国鉄において 運転士資格を 取得した者 (名)	新基準によって運転士資格を取 得した者(名)	
		国鉄からの採用 者	会社設立後の 採用者
平成4年2月1日	8		
平成4年4月1日		8	
平成4年7月1日		4	

平成 5 年 3 月 1 日	3		
平成 5 年 4 月 6 日		7	
平成 6 年 6 月 1 日		4	5
平成 6 年 10 月 26 日	2		
平成 6 年 ^{注)}			2
平成 7 年 3 月 1 日		2	
平成 7 年 ^{注)}			15
平成 8 年 ^{注)}			18
平成 9 年 6 月 1 日			40
平成 9 年 7 月 1 日			1
計	13		106

注) 発令月日不詳

- 13 6の(2)のロ中「平車掌区配属」を「平運輸区配属」に、「運転士に発令された。」を「土浦運輸区運転士に発令された。」に改める。
- 14 6の(2)のサ中「平車掌区配属」を「平運輸区配属」に、「運転士に発令された。」を「土浦運輸区運転士に発令された。」に改める。
- 15 7の(1)のア中「判断力、指導力」を「判断力と実行力、指導力」に改める。
- 16 7の(1)のカ中「東京運行部総務部長名で」を「東京圏運行本部総務部長名で」に、「東京運行本部」を「東京圏運行本部」に改める。
- 17 7の(2)中イの項を削り、アをイに改め、アとして次のとおり加える。
「ア 初審被申立人における処分の種類は、軽いものから順に、口頭注意、嚴重注意、訓告、戒告、減給、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇となっており、懲戒は戒告以上となっている。」
- 18 7の(2)のエ中「昇進発令日までに」を「昇進発令日までの間に」に、「不参欠勤があった者」を「不参欠勤があった者について」に、「翌年度の発令まで」を「翌年度の発令日まで」に改める。
- 19 7の(2)のクの末尾に、改行して、次の通り加える。
「 また、X1は、平成10年4月12日、特急列車に乗務して改札中、乗客の暴力行為に対して、社内の秩序維持と乗客への被害を未然に防止した。この行為に対して、同月30日、X1は会社水戸支社運輸部長から褒賞を受けた。」
- 20 7の(3)中「申立人組合員はこの小集団活動には参加していなかった。」を削り、末尾に改行して、次のとおり加える。
「 昭和56年・同57年予科生の運転士資格者である、組合員15名の小集団活

動及び提案活動への参加状況をみると、組合員の小集団活動参加者数は、平成4年度は5名、同5年度は7名、同6年度は7名である。一方、提案活動の参加者数及び提案件数は、平成4年度は0名、同5年度は0名、同6年度は2名、提案数3件であった。

21 7の(3)の次に8として次のとおり加える。

「8 再審査申立て結審後の状況

平成17年9月28日、再審査被申立人らは、X4及びX14の救済申立てを取り下げる旨の「取下書」を当委員会に提出した。(以下、X1ら15名から兩名を除き、「X1ら13名」という。)」

第4 当委員会の判断

1 運転士発令の不当労働行為の成否

会社は、運転士未発令者からの運転士発令は、新たな運転士養成制度による運転士発令までの間、運転士の需給状況が逼迫したことに対処するため、例外的に行ったものであり、発令に当たっては、必要な要員数に限って、勤務成績等の人事考課に基づき公正に行ったもので、組合所属を理由として行った事実はないと主張するので、以下検討する。

(1) 運転士未発令者からの運転士発令の必要性及び合理性について

ア 前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第2(以下「初審命令理由第2」という。)の5(2)イ、ク認定のとおり、会社は、設立後新しい昇進基準(規程)を定め、運転士の発令については、運転士試験に合格し、その後2年程度の車掌業務を経験させてから運転士に発令することとした。これは国鉄当時、系統ごとに職員を採用していたため、機関士(運転士)と車掌とのつながりが希薄であったことによる弊害を取り除き、社員の意欲の向上に資する能率的、弾力的人事制度を構築するために新しい運転士養成制度を設けたものである。

この新制度の下で運転士を養成するためには、運転士試験合格後2年程度の車掌業務を経て、さらに運転士教育を終えなければならず、同制度による運転士養成には一定の期間が必要であった。

新しい運転士試験は昭和63年12月から実施されて、その合格者の中から平成4年以降、運転士の発令がなされ、また、高校卒業者等の新規採用も平成3年度から開始され、その中から新しい運転士養成制度に基づき平成6年度から運転士に発令される者が現れるに至った(初審命令理由第2の6(2)ア、イ)。

イ しかし、会社水戸支社は、このような新しい運転士養成制度に基づく運転

士の発令だけではなく、国鉄において既に運転士資格を取得している運転士未発令者について運転士の発令を行った(初審命令理由第2の6(2)ウ)。

新会社として新しい運転士養成制度を進めようとしていたにもかかわらず、こうした国鉄時代からの運転士未発令者を運転士として発令するに至ったのは、主として運転士の需給状況が逼迫してきたことによるものと主張されており、未発令者の運転士発令の必要性については、一応理解することができる。

ウ 会社設立後、初めて運転士発令を行った平成4年2月1日から運転士未発令者を最後に発令した同6年10月26日までの間に、新制度により運転士資格を取得した者28名と56予科生及び57予科生を含む運転士未発令者の中から13名、計41名が運転士に発令されている。新制度により運転士資格を取得した者は直近の運転士発令によって積み残しなく全員運転士に発令された。運転士未発令者については18名が残されることとなったが、このうち本人が希望する1名を除いては、すべて組合員及び組合に関係する者のみとなった(初審命令理由第2の6(2)カ、キ)。

エ 会社は、未発令者から運転士に発令した13名は、運転士の需給状況から必要かつ十分な要員数に相当するもので、これ以上の発令は余剰となり、運転士に発令することはできなかつたと主張する。

しかしながら、水戸支社における運転士の需給状況について、会社は、運転士の必要数、運転士の退職者数、新制度に基づく運転士試験合格者数、運転士養成状況など運転士の需給状況やその見通しなどを何ら明らかにしておらず、平成4年から同6年にかけての運転士の需給状況及び既発令者以上の発令はできなかつた事情について具体的な疎明は一切なされていない。

以上のとおり、組合員及び組合関係者以外の運転士未発令者は、本人の希望による1名を除き、すべて運転士に発令されている反面、組合所属の者は1名も運転士に発令されていない不自然な事態となっており、このような発令状況に関し、発令の合理性(選抜の合理性)について、会社の方で説明することが必要である。

そこで、次に、会社が発令(選抜)の根拠として主張する勤務成績について検討することとする。

(2) 運転士発令と勤務成績について

ア 会社は、社員の勤務成績を査定するために人事考課を行っており、社員ごとにこの記録があるはずであるが、未発令者のうち、運転士に発令された者についても、発令されなかつた者についても、このような記録ないしこれに

基づく評価を窺知させる資料は一切提出していない。

これに代えて、会社は、各現場における人事評価は一次評価と二次評価の2段階評価で実施しており、一次評価は助役、二次評価を現場長である駅長、区長等が行っており、水戸支社における最終的人事評価者は水戸支社長であって、このように複数の管理者の目を通した評価となっていること、さらに、外部専門講師らによる人事評価研修等を実施し、人事評価の公平性が担保されるよう運営していることを挙げている。

しかしながら、初審命令理由第2の7(1)アないしオ認定のとおり、X1ら13名の勤務成績を評価する助役・現場長は非組合員を除いてほとんどが東鉄労の組合員で占められ、さらに、同4(2)、(4)認定のとおり、会社の幹部発言と会社の意を体した現場長の討議内容等を併せ考えると、会社の挙げる事実だけでは人事考課が公正に行われたとすることはできない。

イ X1ら13名のうち、7名の者が会社設立後から平成6年2月までの間に戒告、又は訓告等の処分を受けていることが認められる。しかしながら、7名の処分歴のうち、懲戒処分を受けたのは戒告処分を受けた1名のみで、他は訓告以下の処分であることが認められる(初審命令理由第2の7(2)イ)。一方、未発令者の中でも、出勤停止処分を受けながら、その後運転士に発令された者がいること(同6(2)サ、7(2)オ、カ)、運転士に発令された社員の中には、多くの処分を受けた者や、より重い処分を受けた者もいたこと(同7(2)キ)などを合わせ考えると、処分歴があることをもって、運転士に発令するには勤務成績が劣っていたとするには十分でない。

また、X1及びX2の処分歴をみると、X1は平成元年に1回、X2は平成元年から同6年にかけて3回の口頭注意ないし訓告の処分を受けているが、このことが理由で運転士に発令できないとすれば、車掌発令も行われなかったはずであり、まして兩名よりも重い出勤停止の懲戒処分を受けたX17が車掌業務の後、運転士に発令されていることからみても、X1ら2名が運転士に発令されない理由を見出すことはできない。

ウ 会社は、X1ら13名が運転士に発令された者に比し、勤務成績が劣っていた理由として、同人らが小集団活動及び提案活動等に消極的であったことを挙げている。初審命令理由第2の7(3)認定のとおり、会社が業務改善と職場の活性化を図るために小集団活動及び提案活動を推進していたことが認められる。しかし、これらの活動は、社員に対して強制するものではなく、勤務時間外に行われる自己啓発として社員に慫慂されていたものであって、積極的に取り組んだ社員については人事考課においてプラスの評価をしていたもの

であることが認められる。

組合員らは、この小集団活動及び提案活動に消極的であったが、これらの活動はマイナス評価の要素とはされないのであるから、相対的には勤務成績に関係するものの、直ちに勤務成績全体を低く評価する理由とはなり得ないと考えられる。

エ なお、会社は、初審命令理由第2の4(7)ウ(ウ)、同5(2)ク及び同6(2)ケないしサ認定のとおり、2年程度の車掌業務を経験させてから運転士に発令する制度を設けたこと、平成6年秋頃行われた団体交渉で「車掌経験をさせないで運転士に発令するわけにはいかない。だから車掌をやってもらえないか」という発言などがあった後、X1ら2名が車掌に発令されたこと、さらに、組合を脱退し他組合へ移籍したX17及びX18の2名が、車掌発令後2年を経た平成6年10月に運転士に発令されていることからみても、X1ら2名に対する車掌発令は、2年後の運転士発令を前提とした発令とみるのが相当である。

これに対し会社は、X1ら2名が運転士発令の条件を満たしていることは認めたものの、X1ら2名が運転士に発令されなかった理由については、一切明らかにしていない。

X1ら2名が車掌業務に従事した平成7年から同9年の間において、両名は運転無事故社員として水戸支社長から表彰を受けていること、また、X1にあつては、列車改札中、乗客の暴力行為に対し、車内秩序維持と乗客への被害を未然に防止したことが認められ、平成10年4月30日付けで水戸支社運輸部長から褒賞を受けていること(初審命令理由第2の7(2)ク)などからみれば、両名の勤務状況には特に問題があつたとは判断できない。

(3) 結論

未発令者から運転士への発令は、勤務成績によって行ったとするのが会社の主張であるが、人事考課の結果等勤務成績を直接明らかにする資料を会社は一切提出せず、関連する他の事情を考慮しても、発令者の選抜、すなわち発令の合理性については疎明があるとは言えない。

かえって、発令についてみると、①組合員のうち発令者は皆無であること(15名中0名)、②未発令者は組合員に集中していること(本人の希望によるものを除けば17名中16名)、③組合からの脱退者は発令されていること(X18、X17)、④特定はされていないが、発令者の中にも処分歴のあるものが存在すること(X17は少なくともその一人である。)、という極めて不自然な事実があり、これらについて納得できる事情の疎明がない本件においては、発令(選抜)の合理性を認めるわけにはいかない。

以上のおりであるから、X1 から 13 名を運転士に発令しないことは、下記 2 の判断と合わせ考えると、会社の組合嫌悪の念から発したものであるというほかなく、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図したものと認めざるを得ない。

よって、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

2 不当労働行為意思についての会社の主張

会社は昭和 62 年 4 月 7 日付け異動発令、総合現場長会議、業務用掲示板への掲示文書等について、いずれの事実も会社の不当労働行為意思の根拠たり得ないものである旨主張するので、以下検討する。

まず、会社が主張する個別の事情についてみると、①昭和 62 年 4 月 7 日付け異動発令については、控訴審判決においても不当労働行為であると認定されており、会社の主張は判決の内容を曲解するものであること、②総合現場長会議における討議テーマ及びその場の発言をとりまとめた文書を人事課長名で業務上の資料として会議参加者に送付したことは、会社が分割・民営化に反対する労働組合を嫌悪し、厳しく対応しようとする意思を現場段階にまで徹底させようという意思を有していたことを推認させるものであること、③業務用の掲示板に、会社の方針、分割・民営化に反対する組合を非難する文書が長期間掲示され続けたことは、会社の現場管理者がこの掲示内容を黙認していたものと推認されることなど、会社の主張は、いずれも採用できないものである。

さらに、初審命令が会社の不当労働行為意思を認定している（初審命令第 3 の 1(2)ア）のは、会社が主張する上記の事情のみを認定の根拠とするのではなく、新会社設立後も従前と同じような抗争的労使関係が続いており、その中での特定組合との協調関係の宣言、「一企業一組合」方針の維持、会社幹部の発言など、労使関係における他の事情を合わせ総合的に判断したものであって、不当労働行為意思の認定に問題があるとはいえない。したがって、この点からも会社の主張は採用できない。

3 再審査申立て結審後の状況

なお、初審命令理由第 2 の 8 認定のおり、再審査被申立人 X4 及び X14 の救済申立てを取り下げの旨の「取下書」が提出されていることから、X4 及び X14 については、申立てを維持する意思を放棄したものと認められる（労働委員会規則第 33 条 7 号）。したがって、初審命令中の両名に関する部分を取消し、両名の救済申立てを却下することとする。

4 救済方法

会社は、初審命令は会社が有する人事権を労働委員会が代わって行うに等しいものであり、労働委員会が命じ得る救済命令権の限界を逸脱する違法なものである旨主張する。

しかしながら、初審命令理由第2の6(2)カ、キの認定及び初審判断のとおり、未発令者の中から運転士に発令された者は、国鉄時代に運転士資格を取得し運転士を希望した者であって、X1ら13名もこの点においては何ら変わりはないのであるから、X1ら13名全員を運転士に発令し、運転士として就労させることを命じるのは、労働委員会の裁量権を逸脱するものではない。

そこで、組合員らは平成9年6月1日付けでの救済を求める意思が明らかであるので、会社には、この日付でX1ら13名を運転士として取り扱い、必要ならば再訓練を行って、遅滞なく運転士として乗務させることを命じることとする。会社は、この間、X1ら13名が平成9年6月1日から運転士として乗務するまで、運転士として乗務したら得られたであろう賃金と、既に受け取った賃金との差額を支払う必要がある。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文第1項及び第3項を主文のとおり変更するほかは、本件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、第56条及び第33条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成17年12月21日

中央労働委員会

第一部会長 山口 浩一郎 ㊟