

命 令 書

再審査申立人 西日本旅客鉄道株式会社

再審査被申立人 ジェーアール西日本労働組合

同 ジェーアール西日本労働組合岡山地方本部

上記当事者間の中労委平成11年(不再)第23号事件(初審岡山地労委平成7年(不)第1号事件)について、当委員会は、平成16年12月1日第1417回公益委員会議において、会長公益委員山口浩一郎、公益委員荒井史男、同渡辺章、同曾田多賀、同林紀子、同佐藤英善、同椎谷正、同岡部喜代子、同山川隆一、同廣見和夫、同尾木雄、同古郡鞆子、同野崎薫子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

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、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。)の岡山運転区(以下「岡山運転区」という。)及び津山鉄道部西分室(以下「津山西分室」という。)において、助役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岡山支社がジェーアール西日本労働組合岡山地方本部(以下「岡山地本」という。)から平成7年2月21日に申し入れられた団体交渉(以下「団交」という。)に応じなかったことは、それぞれ会社の不当労働行為であるとして、同年3月9日、岡山地労委に救済申立てのあった事件である。
- 2 請求する救済の内容の要旨
 - (1) 会社は、岡山運転区及び津山西分室において、管理者らをして申立人組合からの脱退を慫慂するなどして申立人組合の運営に支配介入してはならない。
 - (2) 会社は、申立人組合岡山地本が平成7年2月21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) 上記(1)(2)に関する謝罪文の掲示
- 3 初審岡山地労委は、平成11年4月12日、会社の助役らの言動は労組法7条3号の不当労働行為に該当し、また平成7年2月21日付け団交申入れにかかる会社の対応は同条2号の不当労働行為に該当す

るとして、請求する救済内容について、①昇格試験、転勤等を利用した脱退懲憑を行うことによる申立人組合の組織、運営に対する支配介入の禁止、②平成7年2月21日付け申入れにかかる団交応諾、③上記①②に関して文書交付の限度で認容する旨の一部救済命令(平成11年3月25日付け)を交付した。

会社は、上記①②の初審命令の救済部分を不服として、平成11年4月26日、再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張要旨

1 会社は、初審命令は誤りであるとして、要旨、次のとおり主張する。

(1) 岡山運転区及び津山西分室の助役らの言動について

ア X 1 (以下「X 1」という。)、X 2 (以下「X 2」という。)、X 3 (以下「X 3」という。)各社員に対する脱退懲憑等の事実はない。

岡山支社では、初審命令が認定した事実の有無につき、当時のY 1 岡山支社人事課長を中心に再調査を実施した。その結果、Y 2 指導助役(以下「Y 2 助役」という。)、Y 3 運輸科長(以下「Y 3 科長」という。)、Y 4 当直助役(以下「Y 4 助役」という。)について、上記社員に対する脱退懲憑等の事実は存在しなかった。

(ア) Y 2 助役は、①平成6年12月7日、「千年」において、X 1 に対して、もうすぐ昇格1次試験がある頃だったので、今年こそ頑張れという趣旨の発言や、組合のことで悩んでいたので、組合を変えるつもりなら相談に乗るという趣旨の発言はしたが、「あした一次試験じゃのう。わしが推薦しちゃうから大丈夫だ。」などの発言はしていない。②平成7年2月12日、岡山市内のレストランにおいて、X 2 に対して、X 1 が組合を脱退することで悩んでいるので相談に乗っているという趣旨の発言はしたが、「X 1 君も西労と心中する気はない。他にも脱退を考えている者が15～20名程いて、その内の7名の脱退届を持っている。」などの発言はしていない。③同年2月13日、「アーチャー」において、X 1 と面接試験の様子について話したが、「2月の20日までに会社に忠誠を誓うようなあかしがほしいのだ。あかしというのは脱退届なんじゃ。」などの発言はしていない。また「カンテラハウス」では、X 4、X 1、X 2 の4人で話した。その際、同じ職場にいる仲間として試験を受けた者みんなを応援するという趣旨の発言はしたが、「西労のネクタイをして面接に行った者をどうにかしてカバーして

やらなければいけない。」などの発言はしていない。

(イ) Y 2 助役の言動が会社の意を体した行為とみられる余地があるか否かの観点から検討しても、会社の関与があると認められる要素は全くない。すなわち、Y 2 助役の言動は概ね勤務時間外に会社の施設外の場所で行われたものであり、また、同人がX 1 に対して個人的な立場から、いきなりJR西労組に加入するのではなく、一度は西労を脱退したうえ時機をみてJR西労組に加入するよう勧めたとしても何ら不自然ではない。

(ウ) Y 3 科長は、①平成6年4月14日、談話室において、X 3 に対して、「ネクタイを替えろ」などの発言はしていない。Y 4 助役については、4月19日、X 3 に対して、年休申請について指導した事実はあるが、「言うことを聞かないから岡山だろう。」との発言はしていない。②同年4月21日、談話室において、X 3 に対して、転勤の時期、年休申請の場所について話したが、「考え方を換ええや」などの発言はしていない。

(エ) 助役らの言動に関する初審の認定は偏見にみちた証拠評価によるものである。特に、初審命令が事実認定に採用している岡山地本X 5 委員長作成の反訳書、報告書については全く信用性がない。

イ 助役等の職務権限等に関する初審命令の認定・判断は誤りである。

(ア) Y 2 助役は昇格試験の可否等の決定の権限は全くない。昇格の決定等のいわゆる人事権の行使は、支社長の権限であり、現場長は、支社長がそれらの決定をするに当たっての基礎資料を人事担当課に提出しているにすぎず、助役は、現場長の指示に従ってその基礎資料の収集を補助しているにすぎない。このような資料収集の補助をすることが昇格試験の可否の決定に直接関与することを意味することではない。

(イ) Y 3 科長、Y 4 助役は転勤等の決定に何らの権限を有しない。

転勤については支社の人事担当課において人選が行われ、支社長名で人事異動の発令が行われている。その際、必要に応じ、人事担当課が現場長に対し、人事異動によるその職場への影響や各社員の個人的事情を参考として照会することはある。現場長が転勤に関する権限を有せず、事実上の関与も行わない以上、当然、助役も転勤には関与しないものである。

ウ 本件については、事実認定の原則に戻れば、Y 2 助役、Y 3 科長、Y 4 助役の言動につき、その言動が使用者との通謀や使用者の指示に基づいたことを裏付ける具体的な疎明がない以上、会社に不当労働行為責任を問う余地はないことは明らかなものであり、この点についても事実認定を誤った初審命令は直ちに取消されるべきである。

(2) 団交拒否について

ア 団体交渉に関する労働協約について

岡山支社における労使の話合いは、協約の定めに従い、その都度労使の窓口において「団体交渉」「経営協議会(小委員会も含む)」「苦情処理」「窓口説明」のいずれで取り扱うかが協議され、その振り分けがなされてきたのである。よって、転勤についていえば、転勤の「基準」に関する事項は団体交渉で取り上げるが、その基準に基づいて実施された個々の転勤について問題があるときには、簡易苦情処理会議で審議されるべきことになる。したがって、初審判断のように経営協議会や苦情処理制度が実質的に機能しない状況にあるなどというのは暴論であって、このような認定は労使間の合意を全く無視するものである。

また、本件の岡山地本の団交申入れの内容は個人の人事に関する事柄であり、協約第39条(3)項に該当しない。したがって、会社としては、本件団交申入れの団交要求事項については、協約第39条(1)項ないし(6)項に掲げられている「基準」「改訂」などに当たらないため団体交渉を行わなかったものにすぎない。

イ 岡山支社での労使の合意「窓口説明」について

初審命令は窓口説明のみで対応することは結局団体交渉を拒否していることになる旨認定するが、先に述べたように労使間の合意でその都度「団体交渉」「経営協議会」「苦情処理」「窓口説明」のいずれかに振り分けて取り扱うという処理方法を定めているので、初審判断はやはり労使の合意に反するものといわざるを得ない。

2 これに対して、申立人組合は、要旨、次のとおり主張する。

(1) 岡山運転区及び津山西分室の助役の言動について

ア 初審命令の認定事実には何らの誤りは存しない。

(ア) Y 2 助役の X 1 及び X 2 に対する言動は、両名の昇格試験(二次試験)の合否という人事に関する問題について、両名が申立人組合を脱退すれば同試験に合格する等の利益誘導をなし、両名に対して申立人組合を脱退することを慫慂したものであって、申立人組合に対する支配

介入の不当労働行為に該当する。

- (イ) Y 3 科長、Y 4 助役の X 3 に対する言動は、転勤等の人事に関する問題について、X 3 が申立人組合を脱退すれば、同人の希望がかなう旨利益誘導し、あるいは Y 3 科長らの意に反して同人が申立人組合を脱退しなかったため不利益を受け、あるいは今後も不利益を受ける旨示唆して、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、申立人組合に対する支配介入の不当労働行為に該当する。

イ 助役等の権限について

- (ア) 会社においては鉄道部長、運転区長など現場の長を現場長と呼称し、現場長、助役クラスを現場における管理者(現場管理者)と位置づけている。現場長は、現場の業務全体を統括し、社員を管理し、一時金、昇進、配転などの判断材料となる人事考課、職務の分担の指定、現場規律違反の点検等を行っている。助役は区長等の現場長を補佐又は代理し部下の日常の仕事の監督・指導を行うとともに人事考課における第一次査定の権限を有している。また人事考課は助役がなさなければ現場長においては困難である。
- (イ) このような権限を有する Y 2 助役、Y 3 科長、Y 4 助役の言動は、管理者の言動として会社の行為として評価されるものである。

ウ 本件の助役等の言動が会社の不当労働行為に該当することは明らかである。

- (ア) Y 2 助役の言動は、昇格試験(第二次試験)の合格という人事権に関わる言動であり、会社の意思とは無関係にはなし得ないものである。また、Y 2 助役は組合員資格を有するものの、これまで組合役員となったことはなく、組合活動に熱心なものでもない。上記の言動の内容からしても、同人の組合員としての言動とは言えないものである。

したがって、Y 2 助役の言動は会社の意を受けてなされたものであることは明らかである。

- (イ) Y 3 科長及び Y 4 助役の言動は、転勤等の人事権を前提とした言動であり、会社の意思と無関係にはなし得ないものである。また、Y 3 科長は非組合員であり、同人の言動は、個人的言動といえないことはその言動の内容からも明らかである。Y 4 助役は組合員資格を有するものの、これまで組合役員になったことはなく、組合活動

を熱心に行っているものでもない。その言動の内容からも、同人の組合員としての言動とはいえない。

したがって、上記兩名の行為は会社の意を受けてなされたものであることは明らかである。

(2) 団交拒否について

ア 初審命令にあるように経営協議会や苦情処理制度は実質的に機能していない。また、岡山支社の主張する「窓口説明」は、あくまでも便宜的なものにしかすぎないのであり、結局、会社が団体交渉を拒否したという事実は、会社も認めているように明白になっている。

イ 本件の団交要求事項である不当労働行為問題が義務的団交事項に該当することは明らかであり、義務的団交事項を協約によって制約することは違法である。すなわち、憲法、労組法の趣旨から、本件協約第39条における団体交渉事項の列举は、団体交渉事項を例示的に列举したものと解すべきである。

ウ 会社による本件協約の解釈・運用は、申立人組合があっせん申請し、その結果出された中労委のあっせん案を意図的に無視しているものであって不当である。

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」欄の「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、当該認定事実と同一であるので、これを引用する。

1 初審命令10頁(第2の5(1))27行目の末尾に次のとおり加える。「また、会社の現業機関である運転区の助役の職務については、就業規則において、区長の補佐又は代理と規定されており、助役は、部下の社員の日常の仕事の監督・指導を行ったり、個々の社員の勤務実態を把握し、箇所長所見(下記(3)ア④)の参考資料となる社員の執務記録を作成するなどの職務を行っている。」

2 初審命令18頁(第2の5(3)ウ⑥)1行目の末尾に次のとおり加える。「会社のY6部長は、初審岡山地労委の第13回審問において、西労の「ネクタイ」を外せということは、西労からの脱退を慫慂した意味になるという認識である、社員の受けとめ方としてもそういうふうになると思う、旨の証言を行っている。」

3 初審命令19頁(第2の5(3)オ)8行目の次に改行して、次のとおり加える。

「中労委においても、Y2助役の証人採用を決定し、第3回審問期日に出頭要請を行ったが、同助役は文書により、すでにJRを退職しており支社の方に話した以外には何もないとして、出席は遠慮する旨通知してきた。」

- 4 初審命令19頁(第2の6(1))23行目の末尾に次のとおり加える。
「鉄道部の助役の職務については、就業規則において、部長の補佐又は代理と規定されており、助役は、部下の社員の日常の仕事の監督・指導を行ったり、下記(2)オのとおり、支社の行う転勤者の人選に際して、現場長の指示により各社員の健康状態、勤務態度等に関する具体的事実を把握するなどの職務を行っている。」
- 5 初審命令20頁(第2の6(1))4行目の「組合員数は47名であった」の次に「(津山鉄道部の各科長のうち、組合員資格を有していないのはY3科長のみである。)」を加える。
- 6 初審命令21頁(第2の6(2))2行目に、オとして次のとおり加える。
「オ 会社は就業規則において、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ている。転勤の人選は、就業規則に定める任用基準、すなわち、社員としての自覚、勤労意欲、勤務態度、知識、技能などに基づいて、支社が行っている。人選に際して、支社の人事担当課が現場長に対し、各社員の健康状態、勤務態度等の個別的事情について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、そのための個人面談を行うこともある。」

第4 当委員会の判断

1 岡山運転区におけるY2助役の言動

(1) 脱退意欲の事実の有無について

ア Y2助役のX1及びX2に対する言動について、当委員会が認定した事実は、初審認定事実第2の5(3)ウ、エのとおりである。

会社は、Y2助役の言動について、上記初審認定事実は誤りであり、脱退意欲の事実はない旨主張する。

しかしながら、Y2助役の言動について、上記初審認定事実の根拠となる証拠としては、X1の証言(初審)及び同人作成の平成8年2月19日付け陳述書(以下「X1証言等」という。)、X2の証言(初審)及び同人作成の平成7年11月30日付け陳述書(以下「X2証言等」という。)と当時の岡山地本執行委員長X5(以下「X5委員長」という。)作成の平成7年11月30日付け報告書(以下「X5報告書」という。)があり、これらの証拠は、いずれも信用できる。

イ X1の陳述書は、X3助役の同人に対する言動について、その大要を記載したものであり、初審において、X1はこの陳述書に基づいて詳細に証言している。また、X2の陳述書も同様に、Y2助役の言動の大要を記載したものであり、初審において、X2はこの陳述書に基づいて詳細に証言している。さらに、X5報告書は、平成7年2月13日の「カンテラハ

ウス」におけるX 3助役のX 1及びX 2に対する言動を詳細に記載したものであり、X 1から岡山地本役員への報告等に基づいて、X 5委員長が作成したものである。

X 1証言等、X 2証言等及びX 5報告書の内容は、いずれも具体的で、格別不自然な箇所はない。特に、①平成6年12月7日、X 1は親しい間柄でもないX 4に誘われて「千年」に行ったところ、Y 2助役が現れていること、②平成7年2月12日、X 2はY 2助役から話しかけられて岡山市内のレストランに行ったところ、X 4がそこに来ていたこと、③平成7年2月13日、X 1は勤務時間中であるにもかかわらず、Y 2助役から話しかけられて「アーチャー」に行っていること、④同日午後9時頃、Y 2助役の方からX 1及びX 2を誘って「カンテラハウス」に行き、X 4を含めて4名で会食していることからみて、いずれもY 2助役が上記の各機会を利用したものと認めることができるのであって、Y 2助役がX 1及びX 2に対して申立人組合からの脱退を働きかけたとするX 1証言等の各証拠は、基本的に信用できるものである。

ウ 他方、会社の立証についてみると、初審、再審査を通じて、いずれも信用できないものである。

まず、初審においては、Y 2助役は証人採用されたものの出頭せず、また当時の岡山支社人事課長代理Y 5が、脱退懲慥の事実がなかったとする証言をしているが、他人からの伝聞によるものであることなどから信用できない。

次に、再審査においても、Y 2助役は証人採用されたものの出頭せず、書証として同人作成の平成11年6月11日付け陳述書が提出されている。この陳述書には、X 1は組合のことで悩んでいたので、「組合が変わるつもりなら私が相談に乗るから、ということを行いました」「別の日に、西労組への加入を勧める中で、人間関係に悩んでいるのだったら一旦パイパンになるという方法もあるよ、という意味で話したことはあります」などと記載されており、当時の岡山支社人事課長Y 1もこの陳述書の内容に沿った証言をしている。しかしながら、いずれも内容が当時の状況に照らして不自然であることから信用できない。

エ 以上から、Y 2助役のX 1及びX 2に対する言動について、脱退懲慥の事実があったとする初審認定事実第2の5(3)ウ、エに誤りはない。

(2) Y 2助役の権限等について

会社は、Y 2助役は昇格試験の可否等の権限は全くないと主張するので、この点について判断する。

前記認定によれば、①助役は区長等の現場長を補佐・代理し、部下の日常の仕事の監督・指導を行い、箇所長所見の参考資料を作成するなどの職務を行っていること（初審認定事実第2の5(1)）、②昇格試験の最終合否は、二次試験の成績及び箇所長所見を総合的に勘案して、支社長が決定するところ、箇所長所見とは、現場長たる箇所長の、社員の業務遂行に関する知識等の人事考課についての所見をいい、助役が提供した資料や助役の意見を参考に作成されていること（同5(3)ア③④）が認められる。

上記事実からすると、助役は、区長に次ぐ現場管理者として、部下を監督・指導する立場にあり、箇所長所見には助役の意見が反映されると認められることから、昇格試験の合否について事実上相当の影響を与えうる地位にあったものといえる。

したがって、本件のY2助役について昇格試験の合否等の権限は全くないとする上記会社の主張は採用できない。

(3) 会社の不当労働行為責任について

ア 会社は、本件のY2助役の言動について、会社は不当労働行為責任を負わない旨主張する（前記第2の1(1)ウ参照）。

確かに、会社主張にあるとおり、本件において、Y2助役の言動が使用者との通謀や使用者の指示に基づいたとする明確な疎明はない。

ところで、本件においてY2助役のような組合員資格を有する職制が支配介入に該当しうる行為を行った場合に、不当労働行為責任が使用者たる会社に帰属するか否かについては、会社の代表者又は上層部が行為者に対し、当該行為についての具体的な指示を行っていた場合に帰責が認められるのはもちろんであるが、そのような指示までは認められない場合であっても、行為者の地位・権限、行為の内容及び影響力、その時期及び場所、行為者と相手方との関係、行為者の組合活動の状況、使用者が当該行為につきとった態度、当該行為が専らないし主として個人的立場又は別組合員としての立場からなされたか否か、その他、他の同種の行為の有無・時期や当該労使関係の状況などの諸事情を総合的に考慮したうえ、行為者が、その職務上の地位を利用するなどして、使用者の意を体して当該行為を行ったものと認められるときには、使用者に帰責されると解するのが相当である。

イ そこで、上記の観点から、本件におけるY2助役の言動を会社に帰責しうるか否かについて、以下判断する。

(ア) まず、本件におけるY2助役の言動について、その内容等をみると、次の事実が認められる。

①平成6年12月7日、「千年」において、Y 2 助役はX 1 に対し、「あした1次試験じゃのう。わしが推薦しちゃっとるから大丈夫だ。」「西労もつまらん。かといって西労組(JR西労組)も今の状態じゃあだめだ。だからパイパンがいいんだ。」などと述べていること(初審認定事実第2の5(3)ウ②)、②平成7年2月12日、岡山市内のレストランにおいて、Y 2 助役はX 2 に対し、「X 1 君も西労と心中する気はない。他にも脱退を考えている者が15~20名程いて、その内の7名の脱退届を持っている。」などと述べて、白紙の脱退届用紙を取り出して、「ここここに書けばいいんだ。」と説明していること(同5(3)エ①)、③同年2月13日午前9時5分頃から30分頃まで、「アーチャー」において、Y 2 助役はX 1 に対し、「2月の20日までに会社に忠誠を誓うようなあかしがほしいのだ。あかしというのは脱退届なんじゃ。」と述べていること(同5(3)ウ⑤)、④同日午後9時頃、「カンテラハウス」において、Y 2 助役はX 1 及びX 2 に対し、「西労のネクタイをして面接に行った者をどうにかしてカバーしてやらなければいけない。」「ただ人間関係があるから今はネクタイをしている。だけど大きく動く時にはそれに乗りますよ、ということアピールしてやらなければいけないからな。」「西労と心中する気はないという意思があることを会社に言ってやらなければいけないがな、ワシらが」「20日という日は二次試験が終わる日だ。だから何べんも言うように、それまでに会社に対して忠誠を誓うような態度を示しておいたほうが有利になるんだ。」と発言していること(同5(3)ウ⑥)が、それぞれ認められる。なお、「パイパン」とは、特定の組合に属さない者又はその状況を意味するものと理解されている。

上記の各事実からすると、Y 2 助役の言動は、自らの上司としての立場を利用して、昇格試験において有利に取り扱うことを示唆して、西労からの脱退を働きかけたものと認められる。なお、「ネクタイ」を替えるよう働きかけることは、西労からの脱退を慫慂した意味になることについては、初審においてY 6 部長も証言している(同5(3)ウ⑥)ところである。

そして、上記(2)に判断したとおり、Y 2 助役は昇格試験の可否について相当の影響力を与えうる地位にあったものといえるものであり、このことを併せて考えると、

本件におけるY 2助役の言動は、助役としての地位を利用した利益誘導行為に当たるものである。

- (イ) 次に、Y 2助役の言動の行われた時期等について検討するに、①平成6年度及び平成7年度の昇格試験の試験結果をみると、岡山運転区所属の申立人組合の組合員については、平成6年度は5.6%、平成7年度は14.6%とかなり低率となっていたこと、②平成5年度の岡山支社における主要組合別の合格率は、西労10.5%、JR西労組71.0%、国労西日本54.5%となっており、申立人組合と他の労働組合の間の合格率には著しい格差のあったこと(同5(3)ア⑤⑥)が認められる。これらの事実からすると、平成6年度、平成7年度当時、申立人組合の組合員は、組合所属の故に昇格試験において不利益を被っているとの認識を有していたものと推認される。

このような状況の下で、本件におけるY 2助役の言動は、平成7年度昇格試験の一次試験の前日、あるいは二次試験終了後の合格発表を控えた時期に行われているのである(昇格試験の日程等は同5(3)ア⑤参照)。すなわち、平成6年12月7日、「千年」において、X 1に対し「あした1次試験じゃのう。わしが推薦しちゃうから大丈夫だ。」などと発言し、平成7年2月12日から翌13日には、X 1及びX 2に対し「西労のネクタイをして面接に行った者をどうにかしてカバーしてやらなければいけない」(「カンテラハウス」における発言)などと発言している。

以上からすると、本件におけるY 2助役の言動は、申立人組合の組合員が組合所属の故に昇格試験において不利益を被っているとの認識を有しているという状況の下で、X 1及びX 2に対して、申立人組合を脱退すれば昇格試験に有利になるとの期待を抱かせることを企図して、この時期に行われたものと考えられる。

- (ウ) さらに、当時の労使事情についてみるに、会社は、JR西日本共同宣言において、労使の信頼関係に基づき、鉄道事業の健全な経営が成し遂げられるまでは争議行為を差し控える旨確認するとされていたところ(同4(2))、賃上げ、安全問題、不当労働行為問題等の要求項目を掲げてストライキ実施も辞さないとする申立人組合の行動に対して(同3(1))、これを非難するような関係にあったものと認められる(同4(2))。
- (エ) なお、Y 2助役はJR西労組の組合員であるが、本件に

における同人の言動はJR西労組の組合員としての活動であるとみることとはできない。なぜなら、上記(7)に説示したとおり、Y 2 助役の言動は、助役としての地位を利用した利益誘導行為に当たるものであり、また、平成7年2月13日の「カンテラハウス」における「15～20という数は……よく考えてみい。36(三六協定)をとれるだろうがな。それは15でもいいんだが、多い方がいいからなあ。しかし会社は皆はいらないと言っている。」との発言、また「パイパンがいい」等の発言は、JR西労組の組合員として、その運動方針に従って組合員の獲得を目指した行為とは認められず、さらに同人がJR西労組の組合員として積極的な組合活動を行っていたとする疎明もなく、また個人的立場で行ったとする疎明もないからである。

ウ 以上のとおり、本件におけるY 2 助役の言動は、その内容、同人の職制上の地位・権限、行為の時期、当時の労使事情等からみて、その職務上の地位を利用して、会社の意を体して行われたものと認められる。よって、その行為の責任は会社に帰責されると解するのが相当である。

(4) 結論

以上のとおりであるから、本件におけるY 2 助役の言動は、申立人組合に所属するX 1 及びX 2 に対して同組合からの脱退を慫慂したものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

2 津山西分室におけるY 3 科長らの言動

(1) 脱退慫慂の事実の有無について

ア Y 3 科長らのX 3 に対する言動について、当委員会が認定した事実は、初審認定事実第2の6(3)イのとおりである。

会社は、Y 3 科長らの言動について、上記初審認定事実は誤りであり、脱退慫慂の事実はない旨主張する。

しかしながら、Y 3 科長らの言動について、上記初審認定事実の根拠となる証拠としては、X 3 の証言(初審)及びX 5 委員長作成の平成7年11月30日付け反訳書(以下「X 5 反訳書」という。)があり、これらの証拠は、いずれも信用できる。

すなわち、初審において、X 3 は、Y 3 科長及びY 4 助役の同人に対する言動について、その内容を詳細に証言している。また、X 5 反訳書は、平成6年4月21日、津山西分室の談話室におけるY 3 科長及びY 4 助役の言動について、X 3 が

録音したものをX 5 委員長が反訳書として整理したものである。

Y 3 科長及びY 4 助役の言動に関するX 3 の証言は、具体的かつ詳細なもので、格別不自然な箇所はない。また、X 5 反訳書の内容は、平成6年4月21日の津山西分室におけるY 3 科長の言動の内容を具体的かつ詳細に記載しており、信用できるものである。

イ 他方、会社の立証についてみると、初審、再審査を通じて、いずれも信用できないものである。

初審においては、Y 3 科長及びY 4 助役は証人採用されたものの出頭せず、同人らの陳述書も提出されていない。また当時のY 6 部長が、脱退懲慥の事実はなかったとする証言をしているが、伝聞に基づく証言であることなどから信用できない。

また、再審査においては、当時の岡山支社人事課長Y 1 が、再調査の結果、脱退懲慥の事実認められなかったとする証言をしている。しかしながら、これも伝聞に基づく証言であることなどから信用できない。

ウ 以上から、Y 3 科長及びY 4 助役のX 3 に対する言動について、脱退懲慥の事実があったとする初審認定事実第2の6(3)イに誤りはない。

(2) Y 3 科長らの権限等について

会社は、Y 3 科長らは転勤等の決定に何らの権限を有していないと主張するので、この点について判断する。

前記認定によれば、Y 3 科長は、区域内の列車の運転、車掌、検修業務の責任者の地位にあり、またY 4 助役は、部下の社員の仕事の監督・指導を行ったり、支社の行う転勤者の人選に際して、現場長の指示により各社員の個別的事情に関する具体的事実を把握するなどの職務を行っていること(初審認定事実第2の6(1))が認められる。

上記事実からすると、Y 3 科長やY 4 助役は、支社の行う転勤者の人選に際して各社員の個別的事情に関する資料を提供しており、これらの資料が転勤等の決定の判断資料とされるのであるから、Y 3 科長らは、部下の社員の転勤等の決定について事実上相当の影響力を与えうる地位にあったものといえる。なお、X 3 は岡山運転区所属であるが、本件当時は津山西分室に助勤という形で勤務しており、Y 3 科長らはX 3 の助勤等転勤の決定について事実上相当の影響力を与えうる地位にあったと認められる。

したがって、Y 3 科長及びY 4 助役は転勤等の決定に何らの

権限を有しないとする上記の会社主張は採用できない。

(3) 会社の不当労働行為責任について

ア 会社は、本件のY 3 科長及びY 4 助役の言動について、会社は不当労働行為責任を負わない旨主張する(前記第2の1(1)ウ参照)。

確かに、会社主張にあるとおり、本件において、Y 3 科長及びY 4 助役の言動が使用者との通謀や使用者の指示に基づいたとする明確な疎明はない。

ところで、上記1で判断したY 2 助役の場合と同様に、Y 3 科長及びY 4 助役についても、同人らが使用者の意を体して当該行為を行ったものと認められるときには、その行為は使用者に帰責されると解するのが相当である(上記1(3)ア参照)。なお、Y 3 科長は運輸科長として、区域内の列車の運転、車掌、検修業務を担当する責任者であり、また組合員資格を有しない現場管理者である(初審認定事実第2の6(1))ことから、当直助役よりも上級の管理者に位置づけられるものである。

イ そこで、上記の観点から、本件におけるY 3 科長及びY 4 助役の言動を会社に帰責しうるか否かについて、以下判断する。

(ア) まず、本件におけるY 3 科長の言動について、その内容等をみると、次の事実が認められる。

①平成6年4月14日、津山西分室の談話室において、Y 3 科長はX 3 に対し、「ネクタイを替えろ」などと発言していること(初審認定事実第2の6(3)イ②)、②平成6年4月21日、談話室において、「考え方をええや」「ネクタイを替ええ」「そりゃあネクタイ替えてくれたら…」などと発言していること(同6(3)イ④)、他方、③X 3 は、津山市内に居住しており津山西分室への転勤を強く希望していたこと(同6(3)ア①)が、それぞれ認められる。

上記事実からすると、Y 3 科長は、X 3 が津山西分室への転勤を強く希望していることを承知のうえで、自らの運輸科長としての立場を利用して、X 3 に対して西労からの脱退を働きかけたものと認められる。なお、「ネクタイ」を替えるよう働きかけることは、西労からの脱退を慫慂した意味になることについては、初審においてY 6 部長もその旨証言している(同5(3)ウ⑥)ところである。

そして、上記(2)に判断したとおり、Y 3 科長は転勤等の決定について相当の影響力を与えうる地位にあった

といえるものであり、このことを併せて考えると、Y 3 科長の本件における言動は、運輸科長としての地位を利用した利益誘導行為に当たるものといえる。

- (イ) 次に、Y 4 助役の言動についてみると、Y 3 科長が上記(ア)の西労からの脱退の働きかけを行った5日後の平成6年4月19日に、X 3 から年休申請先について尋ねられた際に、「言うことを聞かないから岡山だろう」などと発言していること(同6(3)イ③)が認められる。

上記の事実からすると、Y 4 助役の言動は、Y 3 科長の言動と相呼応して、X 3 に対して西労を脱退しなければ転勤について不利益を被ることを示唆した脱退を慫慂する行為であると認められる。

なお、Y 4 助役の上記言動は、勤務時間中に、勤務場所において行われたものであり、かつ、上記(2)に判断したとおり、助役として有する転勤等の決定についての影響力を背景として行われたと認められることから、別組合であるJR西労組の組合員としての活動であるとみることとはできない。

- ウ 以上のとおり、本件におけるY 3 科長及びY 4 助役の言動は、その内容、職制上の地位・権限、行為の場所、会社は申立人組合の行為に対して、これを非難するような関係にあったと認められること(上記1(3)イ(ウ))等からみて、その職務上の地位を利用して、会社の意を体して行われたものと認められる。よって、その行為の責任は会社に帰責されると解するのが相当である。

(4) 結論

以上のとおりであるから、本件におけるY 3 科長及びY 4 助役の言動は、いずれも申立人組合に所属するX 3 に対して同組合からの脱退を慫慂したものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

3 本件団交申入れとそれへの対応

(1) 協約第39条と本件労使間における団体交渉等の実態

ア 本件は、岡山支社が、岡山地本からの平成7年2月21日付け団交申入れに対して、団交要求事項が協約第39条に該当しないと判断して、同年3月2日に口頭で団体交渉は行わない旨伝えたこと(本件団交拒否)(初審認定事実第2の7(2))が不当労働行為であるとして争われているものである。したがって、会社の上記対応が本件団交拒否の正当理由に当たるか否かが争点である。

この点について、会社は、①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、その振り分けがなされてきた旨、②また、本件団交申入れの内容は個人の人事に関する事柄であり、協約第39条(3)項に該当しない旨主張するので、以下、順次判断する。

イ まず、上記ア①の主張の当否について検討する。

本件において申立人組合は、津山西分室及び岡山運転区において不当労働行為の事実が明らかになったとして、これに関して団体交渉を申し入れたものである(同7(2))。すなわち、本件団交申入れは、個々の配転に関する苦情ではなく、運転職場において不当労働行為という労使紛争が発生したとして、この問題を解決し現場の労使関係の改善を図るために行われたものと解され、労使紛争をめぐる申入れであったと認められる。

他方、協約第39条各号の文言をみると、そこには労使紛争処理に関する事項は全く含まれていないこと(同7(1)イ)から、同条は、平常時において団体交渉を通じて労働条件を決定する際の交渉事項を明確化したものと解される。換言すれば、協約第39条は、労働条件決定の団体交渉に関する規定であって、不当労働行為に関する問題など労使紛争の団体交渉などを想定した規定ではないと解される。

また、本件労使間の協約には労使が話し合う場として団体交渉以外に経営協議会や苦情処理制度が設けられているが、これらの各規定をみても労使紛争処理に関する事項は含まれていない(同7(1)ウ、エ)。すなわち、協約に従い団体交渉、経営協議会、苦情処理に労使紛争を含むすべての事項が振り分けて処理されてきたとする会社主張は採用できない。

以上の点から考えると、協約第39条は、労使紛争を想定して団体交渉事項を限定した規定であると解することはできない。そうすると、本件団交申入れは労使紛争をめぐる交渉に係るものであるから、会社が労働条件の決定のための団体交渉に関する規定である協約第39条を理由としてこれを拒否することはできないというべきである。

ウ 次に、上記ア②の主張の当否について検討する。

(ア) 本件団交申入れは、上記のとおり、労使紛争をめぐる交渉に係るものと解せられるが、個別の組合員に対して転勤等を材料として脱退を強要しているというものであるから、個別の人事に関する側面もないとはいえない。会社の上記主張は、従業員の個別人事事項は協約第39条(3)項の転勤等の「基準に関する事項」には該当せず、

それは簡易苦情処理会議で審議されるべきであるとするものである。

ところで、本件における転勤や昇格のような従業員の個別人事事項も義務的団交事項であると解されるところ、当該労働協約上、苦情処理事項と団体交渉事項が明確に区別され、従業員の個別人事事項については苦情処理機関内で最終的に処理されるとの明確な定めがあり、實際上そのとおりに処理されてきたという実態がある場合には、使用者は従業員の個別人事事項に関する団交申入れに対して、苦情処理事項であるとしてこれを拒否しうるといことができる。

- (イ) そこで、上記の観点から、本件労使間の協約における団体交渉と苦情処理制度等の関係及びこれらの実態についてみると、以下の事実が認められる。

①本件労使間の協約における団交等労使紛争処理制度としては団体交渉、経営協議会、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議が設けられているが、このうち従業員の個別人事事項を処理対象とするものは簡易苦情処理会議であり、これは組合員個人の転勤、転職等に関する事前通知内容について苦情を有する場合の解決機関とされている(同7(1)アないしエ)。すなわち、協約上の苦情処理事項としては、従業員の転勤等に関する事前通知内容に関しては規定されているが、この規定は限定的なものであって、従業員の個別人事事項に関する苦情処理の一般的規定は存在しない。

現に、平成3年6月から平成8年11月までの間に岡山運転区における申立人組合の組合員40名が転勤命令を不服として、簡易苦情処理の申告をしたが、苦情として適当でないとして簡易苦情処理会議はこれらをすべて却下している(同5(2)エ)。

②さらに、本件団交申入れ(平成7年2月21日)以降、平成7年5月から翌8年12月までの間における岡山地本の団交等開催要求事項と岡山支社の対応についてみると、組合員に対する脱退工作等に関する団交申入れや運転士の運転士以外への配置転換・組合役員の転勤等に関する団交申入れについて、会社は協約第39条に該当しないとの理由でこれに応じていないこと(同7(4))が認められる。

- (ウ) 上記(ア)(イ)からすると、本件労使間の協約上、従業員の個別人事事項に関しては、団体交渉は実施されておら

ず、簡易苦情処理制度は規定上も事実上も団体交渉を補完する機能をはたしているとはいえない状況にあると認められる。

このような場合にも、協約第39条の故に従業員の個別事項に係る団体交渉事項が制限されると解すると、本件における転勤や昇格のような事項についての団体交渉はどこでも行われず、労働組合の団体交渉権をあまりにも制限する結果となる。したがって、協約第39条(3)項に制限的意味を与え、個別人事事項は「基準に関する事項」には該当せず、団体交渉の対象とはならないとする会社主張は採用できない。

(2) 不当労働行為の成否について

上記(1)に判断したとおり、本件において、協約第39条の規定は、労使紛争に係る団体交渉を制限するものと解することはできず、また、従業員の間接的個人事項に係る団体交渉を制限するものと解することもできない。

したがって、団交要求事項が協約第39条に該当しないと判断して、本件団交申入れに応じなかった会社の対応は、不当労働行為ないし個別人事に関する問題について団体交渉を含む労使交渉の途を閉ざすものであって、労組法7条2号に反するといわなければならない。

なお、会社は本件団交申入れについて、「窓口説明」で対応しているとも主張するが、団交要求書に「調査したが、そのような事実はない。」と付記して回答した(初審認定事実第2の7(2)イ)というものであって、団体交渉にかかわるものとは認められない。

上記のとおりであるから、本件団交拒否には正当な理由は認められず、本件団交申入れに対する会社の対応は労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

以上のとおりであるので、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条及び第27条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16年12月1日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 ㊟