

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 X 1 殿

ジェーアール西日本労働組合近畿地方本部

執行委員長 X 2 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 Y 1 ㊟

当社が、大阪支社鳳電車区において、ジェーアール西日本労働組合近畿地方本部阪和支部鳳電車区分会に所属する組合員 X 3 氏に対し、貴組合からの脱退を勧奨したことは、中央労働委員会において、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。

4 その他余の本件救済申立てを棄却する。

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。）が、①大阪支社鳳電車区計画助役 Y 2（以下「Y 2 助役」という。）をして、ジェーアール西日本労働組合（以下「西労」という。）近畿地方本部（以下「近畿地本」といい、西労と併せ「組合ら」という。）阪和支部鳳電車区分会所属組合員 X 3（以下「X 3」という。）に対し、平成 6 年 3 月 2 1 日及び同月 2 3 日に、転勤等の人事権を利用して、西労からの脱退を勧奨したこと（以下「本件脱退勧奨」という。）、②近畿地本から同年 5 月 1 1 日付け文書で申し入れられた明石電車区における転勤等に関する団体交渉に応じなかったこと（以下、同申し入れを「本件団交申し入れ」という。）、③明石電車区の

西労組合員5名（後に2名に係る部分は取下げ）を同月23日付けで鷹取工場へ転勤させたこと（以下「本件転勤」という。）が、不当労働行為に当たるとして、①管理者による西労組合員に対する脱退勧奨等鳳電車区における西労の組合活動に対する支配介入の禁止、②本件団交申入れへの誠実団交応諾、③西労組合員3名に係る本件転勤命令の取消し及び原職復帰、④謝罪文の掲示を求めて、同年6月28日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済が申し立てられたものである。

2 大阪府労委は、平成10年9月28日、上記の救済申立てを棄却する命令を發した。

3 組合らはこれを不服として、平成10年10月12日、再審査を申し立てた。

第2 争点

1 本件脱退勧奨は、Y2助役がその職制上の立場から会社の意を体して行われたものとして、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

2 会社が本件団交申入れを拒否したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

3 西労組合員3名に対する本件転勤は、近畿地本神戸支部明石電車区分会の弱体化を図る目的でなされた労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

第3 当事者の主張の要旨

1 組合ら

(1) 争点1（本件脱退勧奨）について

ア 本件脱退勧奨は、Y2助役がX3に対し、転勤を利用した利益誘導を行い、執拗に脱退を勧奨したもので、行われた時期（機会）、時間、場所、発言内容等からして、会社の不当労働行為と認められるものである。

イ なお、初審命令は、Y 2 助役が職務上、転勤者の人選等に直接関与できないと認定しているが、以下のとおり、明らかに誤りである。

(ア) 会社における助役は、従業員の業務の指導監督等を行い、また、従業員の日常の人事査定について第一次的な査定権限を与えられていること等から、末端の職制として現場長（区長、所長等）の補佐又は代理もしくは現場長としての職務権限を持つ従業員として、使用者の一員と位置付けられている。そして、助役は人事の最終的な決定権限は有していないものの、末端の職制として転勤者の選別に関与しており、その判断が現場長及び支社の人事課の決定として結果することになる。本件脱退勧奨においても、Y 2 助役自身が、現場長である区長を補佐して転勤候補者の人選を行っていること及び自らの判断を「推薦」との形で区長に対し具申できる立場にあることを述べている。

(イ) Y 2 助役は、その年の平成 6 年 7 月に約 3 0 0 名の近畿地本組合員が西労を脱退し新たに近畿地方労働組合が結成されることになるという動きを知っており、このことは、同人が会社との間に繋がりがあったことを示すものである。

(ウ) 初審命令は、転勤等の話題は X 3 が持ち出しているものと認められ、Y 2 助役が積極的に利益誘導をしているとは認め難いとするのであるが、これは本末転倒である。従業員の側から転勤等の希望を述べたか否かは、脱退勧奨行為の単なる契機に過ぎないのであって、それ以上のものではない。会社の行う脱退勧奨の形態は多種多様であるから、組合員側が希望を持ったり、上司に対してその希望を述べたりしたからといって、これに乗じて行われた脱退勧奨行為が、初審命令のごとく不当労働行為とならないとするのは誤りである。もとより、本件脱退勧奨における Y 2 助役の言動は、同人による X 3 に対する積極的な脱退勧奨と認められるものであり、これをして積極的でないとするのは全く事実と反する不当な判断である。

(エ) 初審命令は、Y 2 助役が、会社施設内において組合活動を行ったとして口頭注意を受けたとし、これをY 2 助役によるX 3 に対する脱退勧奨行為の不当労働行為性を否定する理由の一つとしているが、誤りである。不当労働行為の認定においては、会社の職制上の立場を利用して、転勤など従業員的人事に関する事柄を材料に脱退を勧める行為は、当該職制が会社の意を受けて行った不当労働行為と推定すべきとするのが大原則であり、これを覆すに足る特段の事情がない限り不当労働行為と認定されるべきである。初審命令はこのことを全く考慮せず、逆の結論を導き出す誤りを犯している。口頭注意は懲戒処分ではなく、Y 2 助役への口頭注意は会社の不当労働行為の弥縫策ではないかと疑わざるを得ず、口頭注意が事実であったとしても、このことをもって、Y 2 助役が会社の職制上の立場を利用して脱退勧奨を行ったことを否定する根拠とはなり得ない。

(オ) 本件では、証人として呼出しを受けたY 2 助役は正当な理由なく出頭を拒否したが、このことは、同助役が組合らの主張する事実を認めているものと評価すべきである。これに対して、X 3 等の証言、陳述書等は極めて信用性の高いものであるから、組合らの主張事実をそのまま認定すべきである。

よって、Y 2 助役の本件脱退勧奨は、労働組合法第 7 条第 3 号の会社の不当労働行為に当たる。

(2) 争点 2 (本件団交申入れの拒否) について

会社の神戸支社 (以下「神戸支社」という。) は、207 系車両の導入に関して、平成 5 年 1 2 月 1 日の地方経営協議会や、同月 2 1 日、同 6 年 1 月 2 1 日、同年 2 月 4 日、同月 2 2 日の団体交渉の開催には応じたが、強硬な姿勢に終始した。「組合側からの新たな問題の提起があれば対応は検討する」として近畿地本からの団体交渉継続の要請を無視した上、西労組合員に対する鷹取工場への転勤の事前通知を契機に行った本件団交申入れに対し、労働協約に定める団体交渉事項ではないとして、

これを拒否した。明石電車区と鷹取工場の業務内容は著しく異なり、西労組合員の労働条件が変更されることとなるのであるから、同申入れが労働協約上の団体交渉事項である「労働条件の改訂に関する事項」に該当することは明らかで、会社側には団体交渉応諾義務がある。仮に、これが労働協約上の団体交渉事項でないとしても、憲法や労働組合法の趣旨から、同団交申入れを拒否することはできない。

よって、会社が本件団交申入れを拒否したことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(3) 争点3（本件転勤）について

初審命令は、本件転勤は効率的運用という会社の業務上の必要性に基づくものであり、転勤者6名の決定の理由に特段の不合理性は認められないとするが、以下のとおり、同転勤は明石電車区分会の弱体化を目的としたもので不当な転勤である。

ア 業務上の必要性については、次のことから否定されるべきである。

(ア) 会社の主張する車両職余剰人員問題は、本件転勤によっては何ら解決になっていない。

(イ) 検修一元化の必要があったとの会社の主張は、各職場の修繕の方法等が異なるから、本件転勤の理由とはならない。

(ウ) 明石電車区と鷹取工場間の人事異動は、人事交流を除き過去行われたことがなく、また、その後も運転区所から鷹取工場への転勤は行われたことがない。

(エ) 転勤した組合員が明石電車区で取得した資格や技能・技術は、鷹取工場にて利用活用されるものではなく、新規に資格や技能・技術を身につけざるを得ず会社にとっても非効率である。

イ 会社の主張する人選は、以下のとおり全く合理性がない。

(ア) 当時明石電車区の車両職従業員の総数は68名であり、その労働組合所属別内訳は、西労組13名、西労39名、国労15名、全動労1名となっていたが、本件転勤は6名のうち5名が西労となって

おり、西労組と国労の所属人員に比較して不平等であることが明らかである。

(イ) X 4 については、明石電車区の Y 3 助役は事前口頭通告時に同人に人選理由を明確に述べておらず、また、簡易苦情処理において会社側から説明された理由と本件で会社が主張している理由とは一致しない。また、本件転勤は、近畿地本執行委員の X 5 等西労役員を狙い撃ちしたものであることは明らかで、会社の主張する人選基準には合理性がない。

ウ 本件転勤には、転勤した組合員に新たな資格取得を強いることになること、通勤時間や給与（手当面）に不利益が生じることになること等の事情が認められるから、同転勤は、これらの不利益取扱いを行うことによって、当該組合員や明石電車区所属の組合員に対し、直接的間接的に圧力をかけ、脱退を迫ることを目的としたものであることを強く窺わせるものである。特に本件転勤ではその強行によって、西労は多数の脱退者を出すことを余儀なくされていることからすれば、会社の真の目的は明確である。

エ 以上を総合すれば、本件転勤には合理的な理由は認められず、同転勤は、近畿地本神戸支部明石電車区分会の弱体化・破壊を目的とし、その手段として同分会の中心的役員を転勤させたものであり、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たる。

2 会社

会社の主張は、以下のとおり付け加えるほかは、初審命令第 2 の 1 の (2) 記載のとおりである。

争点 1（本件脱退勧奨）について

平成 6 年 3 月 21 日の Y 2 助役と X 3 の会話の内容を録音したテープの反訳書であるとして提出された甲第 7 4 号証は、初審段階で組合が提出した同第 4 6 号証の内容に組合らに都合のよい部分が加わっており、事実と反するものである。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法等に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業等のうち、本州の西日本地域における旅客鉄道事業等を承継して設立された法人で、肩書地に本社を置き、その従業員は本件初審審問終結時約46,000名である。

会社は、大阪支社、神戸支社、京都支社等を置き、大阪支社には鳳電車区等、神戸支社には明石電車区、鷹取工場等、京都支社には吹田工場等をそれぞれ置いている。

- (2) 西労は、肩書地に事務所を置き、会社従業員で組織する労働組合で、その組合員は本件初審審問終結時約2,600名である。

西労は、平成3年5月23日に、当時会社内に存在していた西日本旅客鉄道労働組合（以下「西鉄労」という。）から離脱した組合員が中心となって結成された労働組合である。

- (3) 近畿地本は、西労の下部組織の一つであり、肩書地に事務所を置き、大阪支社、神戸支社及び京都支社に所属する会社従業員で組織する労働組合で、その組合員は本件初審審問終結時約960名である。

同地本の下部組織として、鳳電車区に勤務する従業員で組織する阪和支部鳳電車区分会（以下「鳳電車区分会」という。）、明石電車区に勤務する従業員で組織する神戸支部明石電車区分会（以下「明石電車区分会」という。）等がある。

- (4) 会社には、西労のほか、本件初審審問終結時、平成3年12月6日に西鉄労と西日本鉄道産業労働組合の組織統一により結成された西日本旅客鉄道産業労働組合（現在は西日本旅客鉄道労働組合と称している。以下「西労組」という。）、国鉄労働組合（以下「国労」という。）、全国鉄動力車労働組合（以下「全動労」という。）等の労働組合があり、本件

当時、西労組が会社従業員の過半数を組織していた。

同6年7月、近畿地本の執行委員長だった X6（以下「X6」という。）は、約300名の近畿地本組合員とともに西労を脱退し、近畿地方労働組合（以下「近畿労」という。）を組織した。近畿労は、平成10年、西労組と組織統一した。

(5) 西労結成に至る経緯、会社の対応等は次のとおりである。

ア 国鉄動力車労働組合、鉄道労働組合、日本鉄道労働組合及び鉄道従業員労働組合で組織する全日本鉄道労働組合総連合会（以下「JR総連」という。）は、平成2年6月の第5回定期大会において、「ストライキ権の確立」について職場討議を深めること及びJR総連にJR各社共通の課題についての交渉権等を委譲することに関して加盟単組内において討議すること（以下「スト権論議」という。）を提起した。

なお、昭和62年6月、会社と西鉄労（西労組の前身）とは、活力ある会社を築きあげて行くため、労使の立場を超えて相互の信頼関係を基礎に、「JR西日本の進むべき方向について」「新しい労使関係について」「望ましい社員像について」の3項目について一致協力して取り組むことを確認する「JR西日本労使共同宣言」を締結しており、「新しい労使関係について」の中で、争議権の行使を必要とするような労使紛争は発生させず、列車等の安定運行に関して全てを優先して取り組むことが唱われていた。

イ 平成3年2月19日に開催された西鉄労第9回中央委員会において、X7委員長は、西鉄労とJR総連の関係について、あいさつの中で概要次のとおり述べた（以下、このX7委員長の発言を「X7発言」という。）。

「西労組（西鉄労を示す。）は、昭和62年3月に結成され、以来JR総連に加盟してきたが、今日まで多くの場面でJR総連との間で、独立した単組の組織運営を揺るがすような問題に直面しながらこれに対処してきた。スト権論議を踏まえた第8回中央委員会では、西

労組として自主性の堅持及び主体性の発揮、組織介入を許さないことなどを改めて確認し、決定しなければならないような事態に陥った。JR総連は、こうした西労組の意思を承知しているにもかかわらず、西労組への批判と介入を繰り返してきた。もはや、我々は、JR総連と行動を共にできない。JR総連の今日的使命は終了したとの判断に立ち、JR総連との関係を発展的に解消せざるを得ず、具体的には、①JR総連主催の諸機関、諸活動に参加しない。②JR西労組主催の諸機関、諸会議にJR総連役員等を招請せず、参加を拒む。③JR総連合会費の納入を凍結する。」

このX7発言をめぐって、同中央委員会は紛糾し、X7発言に反対する中央委員が退席して定足数を欠く事態となったため、同委員会は休会となった。

ウ その後、西鉄労内では、X7委員長を支持してJR総連から脱退すべきであるとするグループと、X7発言に反対し、JR総連内にとどまるべきであるとするグループとの間で抗争を生じ、結局、JR総連内にとどまるべきであるとするグループに所属する組合員らは西鉄労から脱退し、平成3年5月23日、西労を結成するとともにJR総連に加盟した。

エ 当時の会社社長であるY4は、平成2年7月30日発行の公益企業レポートにおいて、スト権論議に関し、「当事者同士が団体交渉を通じて、物事の解決を図るという労使関係のあり方を無視したものだとも言えます。」「ストライキ権の委譲などという提起は、私共として、全く理解し難いものと考えています。」との見解を述べている。

オ その後西労は、平成4年3月末に賃上げ、安全問題を要求項目とするストライキを行ったのを初めとして、同年12月及び同5年3月に、それぞれ乗務員勤務制度改正反対を要求項目とするストライキを、同5年3月から8月にかけては、ブルートレイン一人乗務反対を要求項目とする指名ストライキを行う等、数次にわたるストライキを行った。

- (6) なお、当時の会社社長である Y 5 は、平成 5 年 7 月発行の公益企業レポートにおいて、「私は基本的には、他の素晴らしい民間の先進的な企業同様、「一企業一組合」が最も望ましい姿だと思います」と述べている。

2 会社の人事に関する現場長らの権限等

- (1) 会社における運転士の人事異動及び昇格は、支社長名で発令が行われ、その事務作業は支社人事課が担当しているが、異動・昇格の決定の際は区長等の現場長が所属従業員について作成した箇所長所見が考慮される。それに加え、人事課から区長等の現場長に対し、特定個人の勤務状況、取得資格、家族状況、通勤事情等の照会がなされる場合がある。

現業機関である区の助役は、会社の就業規則では区長の補佐又は代理とされており、日常の業務を通じて、部下である従業員の勤務状況、家族状況等の個別的事情を把握し区長へ報告を行っている。この報告は、区長が上記異動・昇格の決定の際に利用される箇所長所見を作成するときに参考とされている。

なお、会社においては、新任現場長、新任助役等に対し、管理・監督者としての役割、使命を認識させる目的で、短期の集合教育が実施されている。

- (2) 鳳電車区では、現場長である区長の下に首席助役が、その下に事務助役、総括助役、指導助役、計画助役及び当直助役が置かれ、同電車区に所属する運転士（145名）は、これら管理者の指揮下に置かれていた。

なお、計画助役は運転士の運用計画を担当する助役であり、平成4年当時はY2が務め、事務助役は庶務、経理関係を担当する助役であり、Y6（以下「Y6助役」という。）が務めていた。

3 Y2助役のX3に対する言動

- (1) 平成3年頃、鳳電車区の運転士で西労の組合員であるX3は、再三にわたり西労組の鳳電車区分会書記長X8（以下「X8書記長」という）等から、西労を脱退し西労組に加入するように働き掛けを受けていた。

- (2) 平成4年10月、X3は、同人が参加した会社陸上競技連盟の大会の宿泊先で、同連盟役員のY2助役から西労組に加入するように勧誘を受け、その後、同5年10月、同じく会社陸上競技連盟の大会に参加した際、同助役から、12月くらいまでには返事がほしいと再度同様の勧誘を受けた。Y2助役は西労組の組合員であり、X8書記長から、X3に対する西労組加入の勧誘に協力するよう依頼を受けていた（X8書記長は、同5年頃、X3に脱退届の用紙を渡していた。）。

同年12月、X3は、Y2助役から再度同様の勧誘を受けた。

Y2助役は、X3が鳳電車区へ配属された昭和61年頃から同電車区に勤務（他の電車区に勤務していた4か月間を除く）しており、平成2年から同5年頃の間、Y2助役とX3は、陸上競技の活動を通じて年に数回程度話をするがあったが、日常的な交際はなかった。

- (3) 西労組は、結成以来、一企業一労働組合を目指すとして組織拡大に取り組む、平成5年の運動方針には、「組織拡大は西労対策に重点を置いて運転職場を中心として取り組む」旨記載されていた。

鳳電車区においては、西労組加入の勧誘に関して、同労組の鳳電車区分会のX8書記長が西労の組合員に「西労を替わったら、脱退したら天王寺電車区に行けるぞ」と言っているのを西労の鳳電車区分会が伝え聞き、同分会は西労組の鳳電車区分会に対し、「おたくの組合にそんな人事権あるのか」と抗議を行ったことがあった。

- (4) 会社では、平成6年1月から同年2月にかけて、鳳電車区運転士に対し、新設予定の天王寺電車区への転勤希望等を聴取するため、区長による個人面談が行われた。この個人面談で、X3は、通勤に便利なことや天王寺電車区に転勤すると都市手当の支給額が基本給の6.5%から14%となることから、同電車区への転勤を希望した。

天王寺電車区は、関西空港線の開業に伴う業務量の増加に対処するため乗務員基地として新設されるもので、設置時期は同年8月であったが、配属予定者には同年4月から乗務行路の運転に習熟するための訓練が行

われることになっており、訓練対象者の内示は同年3月25日の予定であった。

この区長面談の後、X3は、同年3月中に、X9某ほか西労組の鳳電車区分会の役員たちから、再三にわたり、「天王寺電車区へ行きたければ組合を替わった方がよい」旨、西労組加入への勧誘を受けていた。

- (5) 平成6年3月21日午後4時半頃、帰宅の準備を終えたX3は、Y2助役から喫茶店で話をしようと声を掛けられた。同助役は、事前にX3に話をしたいと伝えていたが、X3が喫茶店へ行くことを断ったので、同人らは鳳電車区OA室（以下「OA室」という。）で話をするようになった。Y2助役は、この日は公休であったが、出社して自己の業務を行っていたもので、私服であった。

Y2助役とX3との間では、次のようなやり取りが行われた（以下、二人のこの会談を「3.21会談」という）。

ア 天王寺電車区への転勤問題について、X3が、Y2助役に、「一昨日、事務助役と会って話をした」と述べると、同助役は、自分のネクタイをさわりながら、「それなら、お前のこんなんあかんがな」と述べた。

イ X3は、Y6助役より、「天王寺電車区への転勤問題も区長がうまくやってくれているから、とりあえず日がないから、今週中に何とか西労脱退の返事をくれないか」と聞いたことを話し、「日がないというのはやっぱりおかしい」と述べた。これに対しY2助役は、「それは置いて、脱退届の紙もうないのか」と尋ねたところ、X3が「ない」と答えたので、同助役は、西労脱退届、西労組加入届等の用紙を出して、X3に記入を求め、「脱退届を書いてもろてな。やってみようよ、検討しようよ。で、天王寺電車区への転勤の話、精一杯区長に直接言うよ」と述べた。また、X3が、日がないのはなんでかと尋ねたのに対し、同助役は、「年度末で区切りのような話だ」、「それは置いてや、3本立てや。お前の望みの向こうへ行って、西労脱退届

を出したらえやないか。今のとこに残って、行く直前にでも出していったらええしな」と述べた。X3が、「皆がみな、今日、明日中というのは、天王寺電車区のからみがあって選別してるんじゃないかと」と述べると、同助役は、「今、神経使ってると思うんや。ただな、俺が言うとするんは、行くときに出したとしよ。あらかじめ2、3日前にもろてたとしよ。直前に出したとしよ。それがあれば、返してということにはならんし、お前んとこの委員長の顔も、立てれるやん」と述べたが、X3は、脱退届を書くことには応じなかった。

ウ 次いで、X3は、平成5年12月に同人が起こした停車位置通過事故の件に話題を変え、このことについて、Y6助役の話では、「区長が事故のことは何とかしたると言っとるが、西労脱退を早くしてくれないと困ると言っている」と述べ、さらに、「脱退届を出さなければ天王寺電車区への転勤も昇格試験もだめなのか」と問い掛けた。これに対し、Y2助役が、「昇格試験は勝負付いてるやろ」（昇格試験は実施済みであった）と返答する等のやり取りが行われた後、同助役は、X3に西労脱退届と西労組加入届の記入を再度促したが、同人は記入しなかった。

エ さらに、Y2助役は、「お前のとこのX6（元近畿地本委員長で、後に近畿労を組織。上記1(4)参照）と上は話がついているらしい。お前のところの組合も上の方はかなり陰悪な状態らしい。お前を巻き込みたくない。新しい旗、上げるぞ」と述べた。これに対しX3は、「X6の方が旗を揚げるとするやんか、それは何。どの旗やろ」と聞くと、同助役は、「会社の方にも、そうなったら話できる旗やんか。今年、X6さん、組合を出て行くで」と述べた。同助役は、「かなり危険な状態やで。聞けばそういうことや。会社の上はな、「どや、どや、どや」て、言うてるみたいやで」と述べ、「横ちょにすっと入り込めよ、な、仲間から、電話掛かってきてグラッて傾くようじゃ会社の立場あらへんやんか」と述べた。

オ 続いて、X3が「これ（脱退届等）を書かな天王寺電車区とかが行かれへんのかなあ」と述べたことを受けて、Y2助役が「30分ほど時間くれる、ちょっと待ってくれ」と求めたのに対し、X3がこれに応じなかったため、同助役は、これらの用紙を持ち帰り検討するように提案し、その提出期限を決めようとした。これに対しX3は、「西労組の鳳電車区分会役員のX9は、2、3日前に「いつでもよい」と言っていた」、「勤務中に事務書類を提出に行ったところ、Y6助役から西労脱退届を明日中にでも出してほしいと言われた。自分自身の問題なのに、なぜ期限があるのか」と問い質した。同助役は、「天王寺に行くことやったら、完全に期限が来るわけ。その推薦と選別する作業とがある。俺は是非X3をそこに入れたい」と発言し、休日明けの同6年3月24日を期限としたいと述べた。

そこで、X3が、「やっぱり西労組に替わらないと天王寺電車区に行かせてくれないのか」と質したところ、同助役は、これを否定したが、「俺は天王寺電車区への転勤を推薦している」、「白でもよいから考えて。西労脱退届を出して、会社もそれで分かってくれると思う」と述べて、西労組へ加入するかはともかく、西労を脱退することだけでも検討するよう提案した。そして、同助役が、「2年前からな、もう、結論出しても。俺、やめてやってもいいし」と決断を求めた。X3が、「行かれへんということやね。そのぐらい覚悟せえ、いうことやね」と述べたのに対し、同助役は、「それぐらいの決心でいってほしい。それと皆と変なこと考えないでほしい」と述べた。

さらにX3が、西労に所属することで天王寺電車区への転勤の可能性が低くなるのか問い質したところ、同助役は、「かなりな低くなる」と答えたが、「お前には、ほっといても行けるというふうにしたい。X3、俺はお前をかってるんやぞ。同じ日に出された他のやつおったら、俺は、はっきり言うて、X3押すがな」と述べた。

カ 結局、X3は、西労脱退届と西労組加入届の用紙を持ち帰った。

この間、O A室には他に人はいなかったが、途中で、西労阪和支部青婦部長のX 1 0（以下「X 1 0」という。）が、Y 2助役と話をするため同室に立ち寄った。

なお、当時、X 3は、西労の勉強会などで、職制等による脱退強要が多発していることから、脱退勧奨が行われた場合に備えてテープレコーダーを所持し当該行為が行われたときは録音するようにとの指示を受けており、同人も職制等による脱退強要が行われていたことを認識していたこと等から、Y 2助役との上記やり取りを同助役の了解を得ず、所持していた携帯型テープレコーダーで録音した。

(6) 平成6年3月23日午後10時頃、Y 2助役は、公休で自宅にいたX 3に電話をかけた。Y 2助役とX 3の間では、次のようなやり取りが行われた。

ア Y 2助役は、X 3が、3. 21会談をX 1 0に目撃され、脱退の勧誘を受けていることを知られたことが心配であると述べたので、「陸上競技等の話をしていたことにしたらいい」と助言し、「今そういうことであれば、ワnkッション置くとか」と、とりあえず西労を脱退することを促した。しかし、X 3は脱退の時期には触れず、Y 6助役から、「訓告処分を受けていても区長等がフォローしてくれるし、昇格試験や天王寺電車区への転勤も区長が良い方向でと言ってくれているという話を聞いている」、「絶対、メリットがないと西労組には行けない」と述べたため、Y 2助役は、「それもまた確約か」と昇格試験と天王寺電車区への転勤について確約を求めているのか質すとともに、「この際、その面について考慮してと、はっきり言った方がいい」と述べた。また、X 3が西労所属と天王寺電車区への転勤の可能性の関係を話題にしたところ、同助役は、「可能性がないということではなく低くなるという話だ」と述べた。

イ 再びX 3が、西労からの追及を恐れていることを話題にしたので、Y 2助役は、「知られたのだから逆に腹をくくるかだ」と述べたとこ

ろ、X3は、脱退に関する西労の追及についてフォローしてくれるか明確な回答を求めた。これに対し同助役は、「誠意をもって言うわ。その話と向こう行きと二つやな」と、X3の脱退の条件は西労の追及に関するフォローと天王寺電車区への転勤であることの確認を求めた。X3は、「昇格試験より天王寺電車区への転勤の方が大事だ」と述べ、同助役は、「昇格試験の話までは私は分らないが、天王寺電車区への転勤は確約できると思う。そのことは確実に伝える」と答えたところ、X3は、「Y6助役は昇格の方もどうかしたと言っていた」と述べたため、Y2助役は、「それも言うわ」と応じた。

さらに、X3が、脱退することで西労から追及を受けることを問題とし、「それなりにならないと何してくれるか分からない」、「蓋を開けてそのままだったら、怒る」と述べたのに対し、同助役は、「お前、腰をあげないといかんぞ。あっち行きの話についてわし責任もって話す」と述べた。

ウ X3は、一晩考えて決断した結果を翌日Y2助役に伝えると約束した。

なお、X3が、「明日西労の追及があると思う」と述べたのに対し、同助役は、「話の内容は言わんかったらいい」、「いうと具合悪いやろ。どっちも私服やったから」と述べた。

X3は、Y2助役の了解を得ず、このやり取りを録音していた。

(7) 平成6年3月24日、X3はY2助役に西労を脱退しないことを伝えた。

なお、X3は、同年当時、近畿地本阪和支部青年婦人部副部長の役職にあった。

(8) X3は、平成6年4月1日に昇格したが、天王寺電車区に転勤とはならなかった。

なお、同年7月1日から同年10月12日にかけて、鳳電車区から天王寺電車区に運転士56名が転勤し、そのうち7名が西労の組合員であ

ったが、同年6月1日現在の鳳電車区における所属労働組合別内訳は、労働組合員資格を有する者193名のうち、西労44名、西労組105名、国労22名、全動労22名であった。

- (9) 近畿地本は大阪支社に対し、平成6年4月4日付け文書で、鳳電車区等において管理者が組合員に対して利益誘導による脱退強要を行っているととして抗議し、これに対する文書回答及び団体交渉開催を要求した。

なお、この抗議文には、当該脱退強要に関して人物名、日時等は記されていないが、これより前の同年3月末頃、西労の鳳電車区分会副分会長はY2助役にX3への脱退強要を抗議し、この問題を組合上部に上げる旨通告していた。

同月26日、大阪支社は近畿地本に対し、調査の結果、利益誘導による脱退強要の事実はなかった旨口頭で回答した。

- (10) 近畿地本は大阪支社に対し、平成6年5月18日付け文書で、3.21会談及び3.23電話（以下「本件会談等」という。）は、Y2助役がX3に対して利益誘導による脱退強要を行ったものであるなどとして再度抗議し、これに対する文書回答及び団体交渉開催を要求した。

なお、この文書では、本件会談等におけるY2助役の言動のほか、鳳電車区首席助役による同年1月28日及び同年3月中旬の西労組合員に対する脱退勧奨並びに大阪電車区総括助役による同年3月6日の西労組合員に対する脱退勧奨の事実が指摘されていた。

- (11) 平成6年5月下旬、Y2助役は、3.21会談に関して職場施設を利用して組合活動を行ったとして、大阪支社総務部勤労課長から口頭で注意を受けた。

同年6月8日、大阪支社は近畿地本に対し、調査結果として、本件会談等におけるY2助役の言動は組合活動である旨、近畿地本が指摘する鳳電車区首席助役の行為についてはその事実はない旨、大阪電車区総括助役の行為については差別的な意味で言ったものでない等と本人は言っている旨、口頭で回答した。近畿地本はこれらの回答を不満として再調

査を求めたが、大阪支社はこれに応じなかった。

4 207系車両導入に関する団体交渉等の経過

(1) 近畿地本は神戸支社に対し、平成5年10月18日付け文書で、京都・西明石間の輸送増強を主な目的とする輸送改善計画において、新型車両が京都支社吹田工場高槻派出に配属され、これに伴い明石電車区配属の旧型車両は転出する旨のうわさがあるが、そのとおりであれば、新型車両導入により車両職（車両検査等に従事する職種）の要員削減が不可避になるとして、輸送改善計画の内容、実施時期等について、会社の考えを明らかにするように申し入れた。

(2) 会社における車両検査の種類は、仕業検査、交番検査、要部検査、全般検査等があり、電車区等は仕業検査及び交番検査を、工場は要部検査及び全般検査を主に行っているが、会社福岡支社の博多総合車両所等では、これらの検査を一元的に実施している（以下、すべての検査を同一部署で行うことを「検修一元化」という。）。

それぞれの検査の概要は、次のとおりである。

- ① 仕業検査 …… 72時間以内に1回の頻度で、各機器の機能確認及び消耗部品の補充取替えを主体として、列車の出発に先立ち行う。
- ② 交番検査 …… 90日以内に1回の頻度で、各部の劣化程度、特性等を測定し、車両の状態・作用及び機能並びに電気機器の絶縁状態について、解体せずに行う。
- ③ 要部検査 …… 36か月又は40万キロメートル走行以内に1回の頻度で、ブレーキ装置等車両の重要部分について解体の上行う。
- ④ 全般検査 …… 72か月以内に1回の頻度で、車両の機器及び装置を解体の上、細部まで全般にわたって行う。

(3) 当時、明石電車区には103系車両等が配属され、同車両等の仕業検査、交番検査等は同電車区が、要部検査及び全般検査は鷹取工場が行っており、吹田工場高槻派出には車両は配属されていなかった。

(4) 平成5年11月24日、会社は、西労との経営協議会の場で、通勤用の車両として新型車両である207系車両を導入し、103系車両と置き換える計画を初めて明らかにした。

(5) 平成5年12月1日、近畿地本と神戸支社の間で、207系車両導入等を議題として地方経営協議会が開催された。

神戸支社は、同6年4月から運用が開始される207系車両は吹田工場高槻派出の配属となり、これに伴い、明石電車区配属の103系車両は転出又は廃止になること、及び、明石電車区等において要員整理を含む検修業務体制見直しを予定していることを明らかにした。また、同支社は、207系車両が吹田工場高槻派出配属となる理由は、吹田工場本所と高槻派出とで検修一元化が可能なこと、及び、吹田工場高槻派出には8両編成のまま検査できる設備があり車両を効率的に運用できることであると説明した。なお、明石電車区における検査設備は7両編成対応のものである。

207系車両は、通勤・通学ラッシュ時には8両編成で運行されるが、その他の時間帯は6両編成で運行されるものであった。

(6) 平成5年12月21日、近畿地本と神戸支社の間で、207系車両導入に伴い生じる諸問題等を議題として団体交渉が開催された。

神戸支社は、明石電車区では103系車両105両の転出により、車両職に10名の余剰人員が発生すると説明した。そこで、近畿地本が余剰人員の活用方法について質問したのに対し、神戸支社は、現時点では営業を含めた他の業務への転出、出向を考えている旨を回答した。また、近畿地本が施策の実施に伴う教育内容を具体的に明らかにするように要請したのに対し、神戸支社は、教育等の事前準備作業は会社が責任を持って実施するとして、一定の説明はすると述べた。

(7) 近畿地本は、平成6年1月12日付け文書で、207系車両導入に伴い生じる問題に関する要求（以下「1.12要求」という。）を神戸支社に行い、これに対する文書回答及び団体交渉開催を求めた。

1. 1 2 要求の内容は、①明石電車区の将来展望を明らかにすること、②明石電車区、鷹取工場間で検修一元化が可能であり、明石電車区でも8両編成の車両を6両と2両に分割しての検査が可能であるので、同電車区に207系車両を配属すること、③103系車両の転出に伴う余剰人員の活用計画を明らかにすること、④出向・転勤等が行われる場合には本人の希望を尊重すると確約すること等であった。

(8) 平成6年1月21日、近畿地本と神戸支社の間で、1. 1 2 要求を前提として207系車両導入に関する現場教育等を議題とする団体交渉が開催された。

神戸支社は、207系車両導入に関する現場教育の基本的養成教育については、「参考資料」等で既に提示しているとおりであり、明石車掌区及び明石電車区において現車教育等を行う旨回答した。

(9) 平成6年2月4日、近畿地本と神戸支社の間で、1. 1 2 要求を議題とする団体交渉が開催された。

神戸支社は、1. 1 2 要求に関して、①明石電車区将来展望は、会社の営業展開、輸送施策に密接に絡んでいるので神戸支社だけでは言えないが、同電車区は他の鉄道と競合した区域を含んでおり最も重要な線区を受け持つ基地と認識している、②207系車両の配属は、本社の権限に属する事項であるが、輸送形態、車両基地、乗務員基地等の配列を総合的に判断し、検修一元化や8両編成対応可能であるとして、吹田工場高槻派出に決定されたと思われる、③余剰人員は、今後の要員需給を勘案して営業を含めた他の業務への転出、出向等により有効な活用を図っていく、④出向・転勤等は、業務上の必要性、本人の適性、能力等を総合的に判断し、労働協約・協定に基づき実施する、などと回答した。

(10) 平成6年2月22日、近畿地本と神戸支社の間で、207系車両導入に伴い生じる諸問題等を議題とする団体交渉が開催された。

近畿地本が明石電車区の将来展望について再度質問したのに対し、神戸支社はこれまでの回答を繰り返し、また、同電車区で発生する余剰人

員の転出、出向等に際して本人の希望を尊重するようにとの近畿地本の申入れに対しては、業務上の必要性があれば希望どおりにならない可能性もあると回答した。

団体交渉終了前、神戸支社は、207系車両導入については議論を尽くしており、また、同月末から103系車両の転出が開始され、翌3月1日以降207系車両が暫定運用される予定であるので、団体交渉に区切りを付けたい旨述べた。近畿地本は207系車両導入に関する会社側の見解には納得できないとして、団体交渉の継続を求めたが、神戸支社は窓口を閉じる趣旨ではなく、組合側から新たな問題の提起があれば対応を検討するが、今後207系車両導入の諸準備を進める旨述べた。この発言に対し、近畿地本は、207系車両導入については明石電車区の将来展望等を明らかにする必要があるとして交渉の継続を再度主張した。しかし、近畿地本は、上記団体交渉後、後記(11)記載の同年5月11日付けの申入れまで、207系車両導入に関する団体交渉申入れを行わなかった。

- (11) 平成6年5月9日頃、会社から207系車両導入に伴う余剰人員の活用を図るとして明石電車区において口頭での転勤の事前通知が行われたのを契機に、近畿地本は神戸支社に対し、同月11日付け文書で本件団交申入れを行い、これに対する文書回答及び団体交渉開催を求めた。

本件団交申入れの要求項目は、次のとおりである。

- ① 同年4月6日の経営協議会で示された「業務経験年数等を考慮した人事運用」について、会社の考え方及び計画を明らかにすること。
- ② 明石電車区の車両職の転勤等について、具体的な内容を明らかにすること。
- ③ 明石電車区の運転士の転勤等について、具体的な内容を明らかにすること。
- ④ 上記の前提になる教育訓練計画を明らかにすること。
- ⑤ 転勤等の人選基準、個々人の希望を尊重するか否かを明らかにする

こと。

- ⑥ 上記すべてに関して、協約等に基づいた労使間の扱いをどのように考えているか明らかにすること。

(12) 平成6年5月14日、神戸支社は近畿地本に対し、本件団交申入れの要求項目は労働協約に定める団体交渉事項に当たらないとして団体交渉開催を拒否したが、各項目に関して下記のとおり口頭説明を行った。

- ① 「業務経験年数等を考慮した人事運用」についての考え方及び計画は、同年度の神戸支社経営指針の基本的な考え方を示したものである。
- ② 早ければ今週中に明石電車区の車両職約6名に対し、鷹取工場への転勤が内命（事前通知）されるかもしれない。
- ③ 関西国際空港開港によるダイヤ改正に伴って神戸支社から大阪支社への運転士の転勤がある。
- ④ 転勤に伴う教育訓練の詳細は現時点では不明であるので後日説明する。
- ⑤ 転勤は、業務上の必要性や本人の能力、適性を総合的に判断して行う。
- ⑥ 転勤は、労働協約に基づき扱う。

なお、同日、後記5の(2)記載のとおり、神戸支社は明石電車区の車両職6名に対して、同月23日付け鷹取工場への転勤の事前通知を行った。

(13) 団体交渉については、会社と西労の間の労働協約において、次のとおり定められている。

「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 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 』

(14) 本件団交申入れに関して、その後、近畿地本が再度協議申入れを行った事実は見当たらない。

5 本件転勤

(1)ア 前記4の(3)のとおり、明石電車区では、同電車区に配属されている車両等の仕業検査、交番検査等を行っており、平成6年5月当時、車両職68名が勤務していたが、そのうち10名が余剰人員であった。また、既に別途約30名が、同電車区での余剰人員解消のために出向して車両職以外の業務に就いていた。

なお、車両職68名の所属労働組合別内訳は、同月20日現在、西労組13名、西労39名、国労15名、全動労1名であった。

イ 鷹取工場は、要部検査、全般検査等を行う事業所であり、組立職場、旅客車職場、部品職場、内燃機職場、台車職場、鉄工職場の6職場と新規事業等を担当する工程管理課等から成っている。

当時、鷹取工場に所属する人員は約800名であり、そのうち約140名が余剰人員であったが、これらの余剰人員の活用策の一環として、車両製作、車両改良工事等が行われていた。

ウ 従来、神戸支社内の電車区から鷹取工場への人事異動は、異動後同工場の管理職や工程管理課等に所属することとなる従業員を除いては行われていなかったが、電車区と鷹取工場間相互の検修技術の向上を目的として、2年程度を期間とする人事交流は行われていた。

なお、国鉄時代には、電車区と工場はそれぞれ運転系統、工作系統という別系統に属していたが、会社になってからは両者は共に車両系統に属している。

(2) 平成6年5月14日、神戸支社は、明石電車区において103系車両の転出等に伴い新たに発生した余剰人員を解消するため、同電車区の車両職6名に対して同月23日付け鷹取工場への転勤の事前通知を行い、同月23日、同支社は、この6名に対し、本件転勤発令を行った。

6名の所属労働組合、配属先等は、次のとおりである。

ア X 5（以下「X 5」という。）は西労に所属し、近畿地本執行委員であった。鷹取工場での配属先は鉄工職場で、自動連結器の修繕等の業務担当であった。同人は、限定免許（構内での電車の入替えに限定された運転免許）を有しているが、転勤先ではその資格を活用する機会はなく、転勤後、業務上の必要性から新たにガス溶接の資格を取得した。

イ X 1 1（以下「X 11」という。）は西労に所属し、近畿地本青婦部常任委員であった。鷹取工場での配属先は組立職場で、客車等の解艀装業務担当であった。

ウ X 1 2（以下「X 1 2」という。）は西労に所属し、明石電車区分会執行委員であった。鷹取工場での配属先は内燃機職場で、エンジンの組立関係の業務担当であった。

エ X 4（以下「X 4」という。）は西労に所属し、明石電車区分会車両技術分科会事務長であった。配属先は部品職場で、回転機の業務担当であった。

オ X 1 3（以下「X 1 3」という。）は西労に所属し、鷹取工場での配属先は台車職場で、電車の駆動装置関係の業務担当であった。

カ X 1 4（以下「X 14」という。）は国労に所属し、鷹取工場での配属先は旅客車職場で、電車の解艀装業務担当であった。

なお、X 5、X 11及びX 12（以下、この3人を「X 5ら3名」という。）は、会社発足前から明石電車区の車両職に就いていた。また、X 5ら3名は明石電車区では交替制勤務に就いていたが、鷹取工場では交替制勤務はなく日勤に変わった。

(3) 神戸支社が本件転勤者6名を決定した経緯は、次のとおりである。

① まず、以前に出向先（車両製作を行う会社の下請企業）で、鷹取工場で取り組まれている車両製作を経験しているとして、X 12とX 4が選出された。

- ② 次に、転勤に適さないとして50歳以上の者及び健康上の問題のある者を、また、明石電車区の業務の中心となる人材の確保のためとして、班長及び当時技術管理等の業務に就いていた者が除外された。
- ③ さらに、業務の円滑な遂行のために限定免許、ガス溶接等の資格取得者のうち年齢の若い順に一定数の者が残留者として除外された。
- ④ 上記②及び③に該当しない者を候補者とした。

候補者の中から、X5は最も車両検査等の技術力が高いとして、X11は運転業務に適性を欠いているので工場の方が向いているとして、X13とX14は鷹取工場との人事交流を経験していたとして、それぞれ選出された。

なお、X11及びX12は以前技術管理の業務に就いたことがあった。

- (4) 平成6年5月14日、X5、X11、X12、X4及びX13は、本件転勤を不服として簡易苦情処理会議に申告を行ったが、同会議で意見が一致せず、苦情として取り上げられなかった。

この簡易苦情処理会議において、会社が説明した本件転勤に係る人選理由は、「内勤と運用補助ができる構内入換担当者等中枢を担っている部分除いた」、「高齢者除いた」、「病弱者除いた」、「技能の一部除いた」、「技術力のない人一部除いた」、「年齢構成等総合的に判断」であった。

- (5) 近畿地本は神戸支社に対し、平成6年5月16日付け文書で、本件転勤に対して抗議するとともに、その撤回を申し入れたが、同支社は、転勤の撤回要求には応じられないと回答した。
- (6) 平成6年5月16日、近畿地本は、兵庫県労働委員会に対し、本件転勤は、103系車両の転出に伴い生じた余剰人員の活用について協議中であるにもかかわらず行われ、内容も不適切であるとして調停を申し立てたが、同年6月6日、調停は打ち切られた。

6 本件救済申立ての一部取下げ

平成6年6月にX13が、同年11月にX4が西労を脱退し、同8年5月13日、組合らは、本件救済申立てのうちX13、X4に係る本件転勤部分

を取り下げた。

第5 当委員会の判断

1 本件X3に対する脱退勧奨について

組合らは、本件会談等は、会社の助役であるY2助役がX3に対し、天王寺電車区への転勤を利用した利益誘導を行い、執拗に脱退を勧奨したものであると主張する。

- (1) 本件会談等において、Y2助役がX3に対し、西労からの脱退を勧奨したこと自体については争いがない。争いがあるのは、同助役の脱退勧奨がどのような内容で行われたかの点及び職制の立場で行われた脱退勧奨か否かの点であって、当委員会はこれについて前記第4の3(5)及び(6)のとおり認定するものである。

この認定は主として甲第47号証・同第74号証及びX3の証言・陳述書に依拠するものであるところ、前記第3の2記載のとおり、会社はこれらの証拠、とりわけ甲第74号証の信用性について争っているので、以下これら証拠の信用性についてみることにする。

ア このうち、甲第47号証及び同第74号証は、X3が、本件会談等の会話の内容を相手方に無断で録音したテープの反訳書である。

相手方の了解を得ずに無断で会話を録音することは決して好ましいことではないが、X3は、本件会談等が行われた当時、以前からY2助役より脱退勧奨を受けていたり、西労組の役員らから天王寺電車区への転勤を材料として脱退勧奨を受けていたのであり、その状況に鑑みると、同人がその事実を明らかにするため上記方法を用いたとしてもやむを得ないものといえる。

そこで、甲第47号証及び同第74号証の内容をみると、X3の証言及び同人の陳述書の内容との間に齟齬や矛盾は存在せず、また、当該証拠の内容における会話の全体の繋がり具合に特段不自然な点は認められない。もっとも、3.21会談に係る反訳書である甲第74号

証には、初審段階で組合が提出した同第46号証にない部分が付加されているが、それによって同第46号証の大意に変更を加えるものではなく、同第74号証は同第46号証において再現されなかった同会談の内容をより詳細に再現した内容となっている。

イ 一方、会社側は、本件会談等の内容について、Y2助役の陳述書及びX15 証人の証言をもって立証を行っており、Y2助役の陳述書及びX15 証人の証言（その内容は伝聞によるものである）では、同助役のX3に対する脱退勧奨とそれに伴う利益誘導の発言は、X3が同助役に持ちかけ誘導したものである旨の会社の主張に沿う内容となっている。

これらのうち同助役の陳述書においては、同助役は、甲第46号証の内容及びX3の証言のうち、X3が区長及びY6助役の話を出したのに対し同助役が「区長もY6助役も言っている」と述べたのは、当該X3の話肯定したものではないと述べ、また、X3に近畿労の結成の動きを述べたことや「会社もあれ弾圧やと思っている」と述べたことの記憶はないと述べている。しかしながら、同助役は、上記陳述書において、それ以外の同会談等の発言内容については積極的に否認していないし、同助役の陳述書の内容と同第46号証及び同第74号証の内容とは上記否認部分を除き大筋で符合している。また、同助役は、証人として採用されたにもかかわらず出頭しておらず、したがって同人の陳述書は反対尋問にさらされたものではない。さらに、同助役は、同第47号証の内容については否認せず、同第74号証の内容については反論をしていない。

加えて、甲第74号証については、会社は、組合らが新たに聞き取ることができたとする部分は組合らの主張に沿った都合のよい内容となっており事実と反するものであるとするものの、それ以上積極的な主張・立証は行っていない。

ウ 以上からすると、甲第47号証・同第74号証及びX3の証言及び

陳述書の信用性は認められるというべきであり、これらによれば、本件会談等の内容については、前記第4の3の(5)及び(6)のとおり認定でき、Y2助役の陳述書及び証人X15の証言を含め他にこれを左右する証拠はない。

- (2) そこで、本件会談等におけるY2助役の言動が、西労組の組合活動としてなされたものであるか、又は職制の立場でなされたものであるかについて検討する。

ア 前記第4の3の(1)ないし(3)認定のとおり、X3に対する西労からの脱退勧奨は、当初、西労組により行われているが、その経過をみると、平成3年頃から、X3は再三にわたり西労組のX8書記長等から西労組に加入するように働き掛けを受けており、同5年の西労組の運動方針には組織拡大のため運転職場を中心に西労対策に取り組む旨記載されていた。また、Y2助役は、X3と昭和61年頃からの知り合いであることから、X8書記長からX3の西労組加入に関する協力を依頼され、同助役は、平成4年10月、会社の陸上競技連盟の大会の宿泊先で、X3に対して西労組への加入勧誘を行っている。これらのことからすると、運転職場の組織拡大を図る西労組が、同3年頃からX3を加入勧誘の対象とし、同4年頃からはX3の知り合いであるY2助役を同人に対する勧誘の窓口としたことが認められる。また、同3の(2)及び(4)認定のとおり、同5年頃、X8書記長はX3に脱退届の用紙を渡したこと、同6年3月中、X3はX9某ほか西労組の鳳電車区分会の役員たちから、再三にわたり、「天王寺電車区へ行きたければ組合を替わった方がよい」旨西労組加入への勧誘を受けていたことが認められる。

イ そこで、こうした状況下に引き続き行われた本件会談等でのY2助役の言動が職制の立場でなされたものといえるかについて、以下検討する。

(ア) 同2認定のとおり、Y2助役は、運転士の運用計画等を担当する

計画助役であり、制度上は人事異動の人選に関与する権限はないが、区長の補佐又は代理として、日常の業務を通じて従業員の勤務状況、家族状況等の個別的事情を把握し区長へ報告を行っている。この報告が人事異動、昇格試験等において考慮される区長の所見作成の際に参考とされること、そして、多くの従業員（鳳電車区の運転士は145名）を抱える区長が自ら各従業員の個別的事情を把握することは困難であり、また、区長はそれら個別的事情に関し、助役らが作成するこれら報告を利用せずに人事異動、昇格試験等に係る所見を述べることも困難であるから、助役らはその指揮下にある部下の運転士の人事上の決定について、事実上影響を及ぼし得る立場にあったものと推認できる。同3の(5)及び(6)認定のとおり、本件会談等において、Y2助役及びX3が、西労脱退と引換えにX3の天王寺電車区転勤や昇格の実現を取り上げていることは、上記の推認を強めるとともに、X3もY2助役の係る影響力を認識していたことを推認させるものである。

- (イ) 本件会談等は、X3が、上記アのとおり、従前、Y2助役より西労組加入の勧誘を受け、また、天王寺電車区への転勤に関わって西労組の役員らから加入の勧誘を受けていた状況下で行われたものであるが、会談等の内容をみると、その脱退勧奨の性格は、西労組の指示に基づき同組合の組合員によって行われたところの西労からの脱退勧奨及び西労組への加入勧誘行為とは明らかに異なるものといわざるを得ない。

すなわち、それまでのY2助役のX3への脱退勧奨は、陸上競技の大会を利用するなど、1年ないし2か月程の間隔をおいて3回行われたものであるのに対し、本件会談等における脱退勧奨は、同3の(4)認定のとおり、天王寺電車区への転勤に関連する訓練対象者の内示が同6年3月25日と目前に控えていた時点で、同月24日までに結論を出すことを求めて、同月21日及び間1日をおいた同

月23日に性急ともいえる様相でなされている。そして、本件会談等において同助役は、同3の(5)及び(6)認定のとおり、①「天王寺に行くことやったら、完全に期限が来るわけ。その推薦と選別する作業とがある。」(3.21会談)と述べ、②X3の西労に所属することで同転勤の可能性が低くなるかとの質問に対し、「かなりな低くなる」、「お前には、ほっといても行けるというふうにしたい。X3、俺はお前をかつているんやぞ。同じ日に出された他のやつおったら、俺は、はっきり言うて、X3押すがな」(3.21会談)と述べ、③「白でもよいから考えて。西労脱退届を出して、会社もそれで分かってくれると思う」(3.21会談)として、西労組加入はともかく、西労を脱退することだけでも検討するよう提案し、④X3が西労脱退の条件として同転勤の確認を求めたことに対し、「天王寺電車区への転勤は確約できると思う。」、「あっち行きの話についてわし責任もって話する」(3.23電話)と述べている。上記様相の本件会談等において①ないし④の内容でなされた同助役の発言は、同助役が上記(ア)のとおり部下の人事上の決定について事実上の影響力を有する地位にあったことを勘案すると、それまでの単なる別組合の組合員としての脱退勧奨・加入勧誘行為とは異なり、転勤の決定に影響を与え得る職制の立場から、X3の希望する天王寺電車区転勤という材料を用いて西労からの脱退を勧奨したものであるといえる。

もともと、本件会談等におけるY2助役の同転勤を巡る発言には、会話を録音していたX3が、脱退の見返りの一つとして天王寺電車区転勤の確認を求めたことに対し、これに応じる形でなされているところがあるが、同助役の脱退勧奨がX3の上記発言に乗じてなされたとしても、同3の(5)及び(6)で認定した事実からすると、同助役が職制の立場で上記転勤を材料に脱退勧奨を行ったことには変わりがない。

(ウ) 要するに、Y 2 助役の X 3 に対する脱退勧奨の端緒が、西労組の組織拡大方針により、同助役が X 8 書記長から依頼を受け、そのことを契機として X 3 に脱退を勧奨したものであったとしても、本件会談等が行われた時期及び同会談における同助役の言動の内容、性格からすると、本件脱退勧奨は、西労組の一組合員の立場を超えて職制の立場で行われたものであると認めるのが相当である。

(3) そこで次に、本件脱退勧奨を会社に帰責できるかという点について検討する。

ア 本件の Y 2 助役のような組合員資格を有する職制が行った言動等が、使用者たる会社に帰属し、これが労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に当たるか否かについては、使用者又はその上層部がこれに関与していた場合に帰責が認められるのは当然であるが、当該関与が認められない場合であっても、行為当時の労使事情、使用者又はその上層部の言動、行為者の地位・権限、当該行為の内容及び影響力、その時期及び場所、当該行為に対し使用者がとった態度、他の同種の行為の有無等の事情を総合的に勘案し、行為者が使用者の意を体して当該行為を行ったと認められるときは、当該行為の責任は使用者が負うべきである。

イ これを本件についてみると、次の事情が認められる。

(ア) 前記第 4 の 1 の (5) 認定のとおり、会社の代表者は、スト権提案等を通じて経営に対する労働組合の自主性を主張した J R 総連に批判的な立場をとっていたが、西労は、上記のような J R 総連の方針に賛同して平成 3 年 5 月に結成された労働組合であり、同 4 年、5 年には実際に数次にわたるストライキを行っている。このことに加え、同 1 の (6) 認定のとおり、会社の社長が、「私は基本的には、…「一企業一組合」が最も望ましい姿だと思います」と述べていたこと、そして同 1 の (4) 及び (5) ア 認定のとおり、会社には会社従業員の過半数を組織し会社と「J R 西日本労使共同宣言」を行っている西労

組(同宣言締結は前身の西鉄労)が存在することからみると、会社は、上記のような方針を持つ西労を好ましからぬ存在と考えていたものと推認することができる。

(イ) 上記(2)のイ(ア)のとおり、Y2助役は、X3に対し人事上の決定について、事実上影響を及ぼし得る立場にあったものと推認される。ところ、本件当時の天王寺電車区転勤にあっても事実上の影響力を行使し得る立場にあったものと推認し得る。

(ウ) 同3の(5)認定のとおり、Y2助役は、3.21会談において、X3に、「仲間から、電話掛かってきてグラッて傾くようじゃ会社の立場あらへんやんか」、「西労脱退届を出して、会社もそれで分かってくれると思う」と述べている。このY2助役の発言は、職制の立場から、X3に西労からの脱退を決意させるため、西労を好ましからぬ存在とみる会社の意向を暗に示すとともに、X3が脱退をすることが会社の意向に沿うものであることを示唆したもので、会社の意を体した発言であると認められる。

(4) 以上(1)ないし(3)の事情を総合的に勘案すると、本件会談等においてY2助役がX3証人に対し職制の立場で行った西労からの脱退勧奨行為は、同助役が、西労の存在を好ましく思わぬ会社の意を体して行ったものと認めるのが相当であり、会社に帰責されて然るべきものである。

よって、本件脱退勧奨は、労働組合法第7条第3号の会社の支配介入に該当する。

2 本件団交申入れ拒否について

(1) 組合らは、本件団交申入れの要求項目は労働協約上の団体交渉事項に該当し、神戸支社が団体交渉に応じなかったことは不当労働行為である旨主張する。

(2) 前記第4の4の(13)認定のとおり、会社と西労との間の労働協約第39条第3号では、「転勤の…基準に関する事項」が、同条第5号では、「労働条件の改訂に関する事項」が団体交渉事項とされている。

本件団交申入れの事項は、同4の(11)認定のとおり、人事の運用、明石電車区の車両職又は運転士の転勤等の具体的な内容、転勤の前提となる教育訓練計画の内容、転勤等の人選基準・運用方針等を明らかにするよう求めるものであり、同団交申入れは本件転勤の事前通知を契機として行われたものであったが、同通知そのものを対象としたものとはなっておらず、労働協約第39条第3号の「転勤の…基準に関する事項」に該当するものといえる。そうすると、会社が、本件団交申入れに対し、労働協約に定める団体交渉事項には当たらないとして当該団体交渉の開催を拒否したことは問題があったものといえる。

なお、組合らは、本件団交申入れは、労働協約第39条第5号の「労働条件の改訂に関する事項」に当たるといえるが、上記のとおり、本件団交申入れは、明石電車区における転勤等の運用を明らかにすることに目的があったものと認められるから、同団交申入れの事項は同5号の団体交渉事項には当たらない。

(3) ところで、本件団交申入れに至る経過をみると、同4の(4)ないし(10)認定のとおり、近畿地本と神戸支社は、207系車両導入及びこれに伴う明石電車区の余剰人員問題等に関して、近畿地本の輸送改善計画の内容、実施時期等の会社の考え方を明らかにするよう求める平成5年10月18日付け申入れを契機として、同年12月1日には地方経営協議会を実施し、また、同月21日から同6年2月22日までは同申入れに関して4回の団体交渉を行っているが、同2月22日の団体交渉で神戸支社は、団体交渉に区切りを付けるとして交渉打ち切りを伝え、交渉を打ち切った。これらの協議又は交渉の内容をみると、神戸支社は、協議又は交渉当時の状況に応じ、近畿地本の申入れに誠実に対応していることが認められる。団体交渉が打ち切られた同月22日の交渉終了後、近畿地本は、さらに団体交渉を継続する必要がある旨主張したが、実際には本件団交申入れまでの約3か月間、協議・交渉の申入れは行っていない。

(4) 本件団交申入れに対する神戸支社の対応についてみると、同4の(12)認

定のとおり、神戸支社は、団体交渉には応じていないものの、明石電車区の車両職及び運転士の転勤予定を明らかにし、教育訓練計画についても後日説明することを約束するなど、要求項目のそれぞれに対してその見解を示している。

- (5) 以上からすると、本件団交申入れについて、神戸支社が労働協約に定める団体交渉事項には当たらないとして団体交渉開催を拒否したことには問題があったが、上記(3)のとおり、明石電車区の転勤等を含む人員の運用については、207系車両導入及びこれに伴う明石電車区の余剰人員問題等を中心に、平成5年12月1日以降数度にわたり話し合いを行っており、また、同(4)のとおり、本件団交申入れに対しても、同支社は団体交渉事項には当たらないとしつつも、実際には相応の対応をしており、これら対応が特段不誠実なものであったとは認め難い。このことに加えて、その後近畿地本らから団体交渉等の申入れはなされていないことからすると、本件団交申入れに対する会社の対応をもって団体交渉拒否の不当労働行為とまでは言い難い。

3 本件転勤について

- (1) 組合らは、本件転勤は明石電車区分会の弱体化を目的としたもので、不当な転勤である旨主張する。
- (2) 前記第4の4の(5)及び5の(2)認定のとおり、本件転勤は、207系車両の導入に伴う旧型の103系車両の転出を契機とし、明石電車区に生じた余剰人員の解消のためとして行われたものであるが、103系車両の転出後の207系車両の配属が明石電車区ではなく吹田工場高槻派出とされたのは、吹田工場本所と吹田工場高槻派出とで検修一元化が可能なこと、明石電車区の車両検査設備は7両編成対応のものであるのに、吹田工場高槻派出には8両編成のまま検査できる設備があり、車両を効率的に運用できるということであったから、このような会社の方針を不当なものということとはできない。

また、同5の(1)ア認定のとおり、本件転勤が行われた当時の明石電車

区は、車両職において既に10名の余剰人員があることに加えて約30名が出向して車両職以外の業務に就いていたのであるから、神戸支社が同電車区における旧型車両転出に伴い新たに生じた余剰人員を同電車区から他事業所への転勤によって解消しようとしたことには理由がある。

- (3) 次に、車両職の異動先を鷹取工場としたことについては、同4の(3)及び5の(1)イ及びウ認定のとおり、従来、同工場と明石電車区との人事異動は行われていなかったものの、両事業所はいずれも検修業務を行う職場であること、本件転勤前も両事業所間で検修技術の向上を目的として人事交流が行われていたこと、鷹取工場では余剰人員を活用した車両製作、車両改良等の業務が行われていたことが認められることからすると、明石電車区からの車両職の転勤先として鷹取工場としたことが不適當であるとはいえない。

組合らは、車両職については、それまでに明石電車区で10名、鷹取工場でも約140名の余剰人員が発生していることからすれば、本件転勤では余剰人員問題は何ら解決になっていないと主張するが、会社が、既に当時これらの余剰人員の活用策が行われていた等の事情が認められる鷹取工場に明石電車区で余剰となった車両職を転勤させたしても理由がないとはいえない。

なお、組合らは、会社の検修職場と検修職従業員については、各職場の対象や種類、検査と修繕の方法、各職場の従業員の有する資格や技能、技術が大幅に異なっているから、会社のいう検修一元化には合理性がないと主張するが、車両の仕業検査から全般検査までの各種検査及び車両の管理を同一部署で一元的に管理することは、業務の効率性の観点から合理性がないとはいえない。

- (4) 本件転勤における転勤者の選出については、同5の(3)及び(4)認定のとおり、神戸支社は、車両製作の経験者という理由でX12及びX4をまず選出した後、転勤に適さない50歳以上の者や明石電車区で中心となる人材、業務遂行に必要な免許等資格取得者のうち年齢の若い一定数の

者を除外して候補者を決定しているが、上記基準が特段不合理なものとは認められない。

なお、組合らは、当時技術管理職に就いていた者を除外の対象とするなら、過去技術管理業務に就いていた者（X 13、X 14）も除外すべきであり、現に同業務に就いていた者のみを除外したのは意図的である等と主張するが、現に技術管理職に就いている者を異動させれば、その者の技術管理職としての知識、技術等の習得は途中で終わることにもなるから、それらの者を対象者から除いたことに理由がないとはいえない。

また、組合らは、簡易苦情処理会議において会社側から説明された人選理由と本件で会社が主張している人選理由が一致しないと主張するが、大筋において齟齬は認められない。

- (5) 組合らは、本件転勤により、転勤した組合員に新たな資格取得を強いることになること、通勤時間や給与（手当面）に不利益が生じることになること等から、同転勤は、こうした不利益を示すことにより、明石電車区所属の西労組合員に対し直接的間接的に圧力をかけ、西労からの脱退を迫ることを目的としたものである旨主張する。

しかしながら、X 5ら3名が本件転勤により交替勤務制がなくなり手当が減少することとなったことは認められるものの、このことは同転勤による業務の変更に伴うもので、これをもって差別的な扱いということとはできず、また、本件転勤による不利益が通常受忍すべき限度を超えたものであることを認めるに足りる事情の立証はなされていないから、上記組合らの主張は採ることができない。

また、組合らは、本件転勤で、X 5らは明石電車区で取得した資格や技能・技術は鷹取工場で活用されるものではなく、同人らは鷹取工場での業務に則して新たに資格や技能・技術を身につけざるを得なくなったのであり、会社にとっても非効率な結果が生じていると主張する。

しかしながら、上記(3)のとおり、明石電車区と鷹取工場は共に車両系統に属しており、本件転勤は同一系統内の配置替えであること、検修一

元化には合理性がないとはいえないこと、明石電車区では余剰人員が生じていたといった事情も認められるのであるから、たとえ鷹取工場において新たな業務で新たな資格が必要となったとしても、これをもって直ちに会社にとっても非効率なものであるとはいえず、この点についての組合の主張も採ることはできない。

- (6) 組合らは、平成6年5月20日現在、明石電車区の車両職68名の内訳は、西労組13名、西労39名、国労15名、全動労1名であったが、本件転勤者では、西労組からは1名も転勤者が出ず、6名中5名が西労組合員であることをみれば、西労差別は歴然としていると主張する。

確かに、西労組からは一人の転勤者も出ていないが、同5の(1)認定のとおり、同電車区では西労所属の者が最も多かったのであり、その他西労に対する差別を認めるに足りる立証はなく、このことをもって西労の組合員をことさら差別していると認めることはできない。

- (7) 以上からすると、本件転勤は、業務上の必要性に基づくもので、その人選についても特段不合理なものとはいえないものであり、他に会社が近畿地本神戸支部明石電車区分会の弱体化のために恣意的に本件転勤を行ったと認めるに足りる立証はない。

よって、この点に関する組合らの救済申立てには理由がない。

第6 結論

以上のとおり、組合らの本件救済申立てのうち、本件脱退勧奨はY2助役が会社の意を体して行ったものと認められ、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するが、本件団交申入れの拒否及び本件転勤は不当労働行為に該当しない。

そして、本件脱退勧奨に対する救済としては、主文第2項及び第3項とすることが相当と認められる。

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6月21日

中央労働委員会