

命 令 書



申 立 人 ジェーアール西日本労働組合
代表者 中央執行委員長 A

申 立 人 ジェーアール西日本労働組合中国地域本部
代表者 地域本部執行委員長 B

申 立 人 C

申 立 人 D

申 立 人 E

被申立人 西日本旅客鉄道株式会社
代表者 代表取締役社長 F

上記当事者間の岡委平成20年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年4月15日第1355回公益委員会議において、会長公益委員上村明廣、公益委員香山忠志、同佐藤由美子、同竹内真理、同山田加寿子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人ジェーアール西日本労働組合中国地域本部が平成19年2月20日に申し入れた団体交渉申入事項のうち組合員Dの戒告処分に係る団体交渉及び同年6月18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。
- 2 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人ジェーアール西日本労働組合に

対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

ジェーアール西日本労働組合
中央執行委員長 A 殿
ジェーアール西日本労働組合中国地域本部
地域本部執行委員長 B 殿

西日本旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 F

当社の岡山支社が、平成19年12月15日に貴組合岡山運輸分会の掲示板からJR西労岡山運輸分会ニュースNO1を撤去したことは、岡山県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定されました。

また、当社の岡山支社が、貴組合からの平成19年2月20日の団体交渉申入れのうち組合員Dの戒告処分に係る事項及び同年6月18日の団体交渉申入れの事項に対して、誠実に対応しなかったことは、岡山県労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

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 申立人のその余の申立てを棄却する。

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

本件は、西日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」）岡山支社（以下「岡山支社」）において、会社が、①ジェーアール西日本労働組合（以下「西労」）の

5人の組合員を不当に転勤させたこと、②西労岡山運輸分会（以下「分会」）の役員に対し不当な処分及び勤務成績評価（以下「勤務評価」）を行ったこと、③分会が掲示した掲示物を強制的に撤去したこと及び④西労の団体交渉申入れに応じないことが不当労働行為であるとして、西労、分会、D及びEが平成20年1月18日（以下「平成」の元号は省略）付けで救済を申し立てた事件である。

その後、同年4月4日付けで西労中国地域本部（以下「中国地本」）及びCを申立人として追加したいとの申立てがあり、当委員会は、同月14日付けで中国地本及びCの追加を決定した。

なお、分会は同月4日付けで救済申立てを取り下げた。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 19年2月から同年12月までの間に、岡山支社岡山運転区（以下「岡山運転区」）所属の運転士である組合員5人に対し行った次の転勤（以下「本件転勤」）を取り消し、当該組合員を希望する勤務地に戻すこと。

ア 分会執行委員であるG（以下「G」）に対する19年2月1日付けの岡山支社府中鉄道部府中運輸センター（以下「府中センター」）への転勤

イ 西労岡山地方本部（以下「岡山地本」）執行委員であるH（以下「H」）に対する19年4月1日付けの岡山支社備中鉄道部新見運輸センター（以下「新見センター」）への転勤

ウ 分会執行委員であるI（以下「I」）に対する19年4月26日付けの岡山支社津山鉄道部津山運輸センター（以下「津山センター」）への転勤

エ 分会副執行委員長であるJ（以下「J」）に対する19年6月1日付けの岡山支社せとうち地域鉄道部糸崎乗務員センター（以下「糸崎センター」）への転勤

オ 分会組合員であるK（以下「K」）に対する19年12月1日付けの会社大阪支社大阪電車区（以下「大阪電車区」）への兼務在勤による転勤

(2) 分会役員3人に対し行った次の行為（以下「本件処分等」）について謝罪し、基本給及び期末手当の実損額を回復すること。

ア 分会執行委員長であるC（以下「C」）に対する19年4月実施の仕事給昇給に係る評価（以下「19.4評価」）のD評価

イ 分会副執行委員長であるD（以下「D」）に対する19年2月8日付け戒告処分、19.4評価のD評価及び19年夏季期末手当成績給の5万円減額

- ウ 分会書記長であるE（以下「E」）に対する19.4評価のD評価及び19年夏季期末手当成績給の5万円減額
- (3) 19年12月15日、分会掲示板から、分会が掲示した掲示物JR西労岡山運輸分会ニュースNO1（別紙、以下「本件掲示物」）を撤去したこと（以下「本件撤去」）について謝罪すること。
- (4) 次の団体交渉の申入れに応じること。
- ア 19年2月20日付けJR西労中国地域本部申第107号（表題「JR西労への組織介入について団体交渉開催の申し入れ」、以下「申第107号」）による団体交渉の申入れ（以下「2.20団交申入れ」）
- イ 19年6月18日付けJR西労中国地域本部申第190号（表題「不当労働行為について団体交渉の申し入れ」、以下「申第190号」）による団体交渉の申入れ（以下「6.18団交申入れ」）
- (5) 謝罪文を会社及び岡山支社の正門前に掲出すること。

第2 事件の争点

1 本件転勤について

本件転勤は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するか。

- (1) 本件転勤は不当労働行為意思に基づくものか。
- (2) 本件転勤に妥当性はあるか。
- (3) 本件転勤は不利益な取扱いか。

2 本件処分等について

本件処分等は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するか。

- (1) 本件処分等は不当労働行為意思に基づくものか。
- (2) 本件処分等に妥当性はあるか。

3 本件撤去について

本件撤去は、労働組合法第7条第3号に該当するか。

- (1) 本件撤去に妥当性はあるか。
- (2) 本件撤去の撤去手続は妥当か。

4 団体交渉拒否について

2.20団交申入れ及び6.18団交申入れに応じないこと（以下「本件団交拒否」）は労働組合法第7条第2号に該当するか。（本件団交拒否に正当な

理由はあるか。)

ア 申入れのあった事項は義務的団体交渉事項か。

イ 申入れのあった事項は本件労使間で締結されている労働協約（以下「協約」）上の団体交渉事項か。

ウ 申入れのあった事項が協約上の団体交渉事項に当たらない場合、協約に基づく協議は十分になされているか。

第3 争点に関する当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 本件転勤について

ア 岡山支社は、組織の中核を担っていたGを、19年2月1日付けで、自宅から遠距離通勤となる府中センターへ転勤させた。

転勤理由は、日本国有鉄道（以下「国鉄」）の分割民営化により会社が設立された後、Gが一度も転勤していないというものであったが、そういう社員は他にもいたし、G以外に府中センターへの転勤を希望する者がいた。

また、この転勤は、岡山支社長のL（以下「L支社長」）との飲食をDとKが断ったことに対する報復である。

イ 岡山支社は、組織の中核を担っていたHを、19年4月1日付けで、新見センターへ転勤させた。

転勤理由は、Hが岡山運転区に10年以上在籍しているというものであったが、岡山運転区に10年以上在籍する社員はHだけではなく、他に新見センターへの転勤を希望する者がいた。

ウ 岡山支社は、組織の中核を担っていたIを、欠員補充を理由に、19年4月26日付けで、津山センターへ転勤させた。

エ 岡山支社は、組織の中核を担っていたJを、欠員補充及び突発休暇多発に伴う業務支障を理由に19年6月1日付けで、糸崎センターへ転勤させた。

この転勤は、突発休暇が多いことを理由とする懲罰的なものであり、Jが過去に不当労働行為救済申立事件及び他の裁判で証言したことに対する報復である。

オ 岡山支社は、L支社長との飲食を断ったことに対する報復として、19年12月1日付けで、Kを大阪電車区へ転勤させた。

岡山支社は、この転勤について掲示により希望者を募集したが、Kはそ

れに応募していないし、毎年の個人面談では断り続けていた。

なお、この転勤に応募した社員はいたが、その社員は選ばれなかった。

カ 前記ア、ウ及びエの分会役員3人の転勤によって、岡山運転区に所属する分会役員は4人となり、執行委員会が開催できないなど組合活動に支障をきたした。

キ この時期、岡山運転区には他の箇所に要員を配置できるほどの余裕はなく、日々の運転業務にも支障をきたしている状況であり、本件転勤は、西労に所属するが故のものであり、会社の不安全な企業体質の一新を掲げて活動する西労の弱体化を意図したものであるから、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。

(2) 本件処分等について

ア 岡山支社は、Cが、18年7月16日、JR津山線佐良山駅構内において、所定の停止位置を約140メートル行き過ぎて停止するという事故（以下「停止位置不良事故」）を起こしたこと及び岡山支社が設定した訓練を期間内に受講しなかったことを理由として、Cの19.4評価をD評価とした。

他区所においても訓練等を受けていない社員はいるが、その社員はD評価も期末手当の減額もされていない。

また、Cが訓練を期間内に受講しなかったのは、体調不良、家族のけが等正当な理由によるものであり、現場管理者に申告し、承諾を得ている。

イ 岡山支社は、Dが、18年12月10日の訓練を途中で退席したことが業務指示違反であるとして、19年2月8日付けでDを戒告処分とした。

訓練は臨時の訓練であって時間外労働を強制できる根拠はなく、また、三六協定で規定した時間外労働の事前の通知はなされていない。戒告処分はL支社長との飲食を断ったことに対する報復として行われたものであり、これにより、岡山支社は、Dの19.4評価をD評価とし、19年夏季期末手当成績給を5万円減額した。

ウ 岡山支社は、Eが、19年2月20日に岡山運転区で行った抗議行動が会社施設内での組合活動であり就業規則違反であること及び訓練を期間内に受講しなかったことを理由として、Eの19.4評価をD評価とし、19年夏季期末手当成績給を5万円減額した。

会社が主張する就業規則の違反については、正当な組合活動を否定する違法なものであり、また、Eが訓練を期間内に受講しなかったのは、家庭の事情等によるものであり、日程の変更を申告し会社も了承したものであ

る。

エ 本件処分等は、3人が組合員であるが故に行った不当なものであり、組合活動を規制する意図をもって行ったものであるから、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。

(3) 本件撤去について

ア 19年12月15日、岡山支社は、分会が同年11月27日に分会掲示板に掲示した本件掲示物を、記載内容が事実と反するとの理由で撤去した。

イ 本件撤去は、岡山支社が一方的な通告により強制撤去したのであり、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。

(4) 本件団交拒否について

ア 岡山支社は、2.20団交申入れに対し、説明も回答もせず団体交渉を拒否している。

イ 岡山支社は、6.18団交申入れに対し、転勤については簡易苦情処理会議で対応しており、経営協議会小委員会ならば説明すると主張して団体交渉を拒否している。

ウ 本件団交拒否は、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。

2 被申立人の主張

(1) 本件転勤について

ア 岡山支社では、岡山運転区以外の箇所で運転士の欠員が発生した場合、岡山運転区から欠員補充を行うこととしている。

なお、転勤はすべて業務上の必要性によるものであり、転勤に際して組合籍を考慮することはない。

イ 岡山運転区が受け持つ定期列車の運行に必要な運転士は確保しており、繁忙期等における臨時列車の増発、退職者の状況、運転士・車種転換養成の進捗状況等により厳しい状況はあり得るが、区所間異動等必要な対処は行っており、運転業務に支障をきたしているとはいえない。

ウ Gの転勤は、府中センター所属の運転士を他箇所に転勤させなければならない業務上の必要性が発生したため、車種の免許取得状況、所属箇所の在籍年数、運転士としての技能及び経験、年齢等（以下「資格要件等」）を総合的に判断し、府中センターの欠員補充として行ったものである。

また、Gの転勤は、DとKがL支社長との飲食を断る以前に、ほぼ確定していた。

なお、G以外に会社設立以来一度も転勤していない社員がいたことは認めるが、Gが分会の執行委員であることは知り得ない。

エ Hの転勤は、新見センターの退職補充に伴う業務上の必要性が発生したため、資格要件等を総合的に判断し、欠員補充として行ったものである。

オ Iの転勤は、津山センターの退職補充に伴う業務上の必要性が発生したため、資格要件等を総合的に判断し、欠員補充として行ったものである。

なお、Iが分会の執行委員であることは知り得ない。

カ Jの転勤は、突発休暇の多発は運転士としての資質に問題があり、岡山運転区の業務にも支障をきたす状態であったことから、糸崎センターに転勤させ環境を変えることでJ自身の変化に期待して行ったものである。Jのように出勤してから体調不良を申し出たり、勤務途中で体調不良を申し出ることが頻繁な社員は滅多にいない。

なお、Jが分会の副執行委員長であることは知り得ない。

キ Kの転勤は、業務上の必要性から岡山支社の運転士4人を広域運用するとの会社の決定により、岡山支社が、過去に広域運用された者、乗務員経験の浅い者及び50歳以上の者を除いた上で、資格要件等を総合的に判断し、広域運用として大阪電車区への兼務在勤を命じたものである。

なお、広域運用の募集に応募した者もいたが、希望者の知識、技能、適格性等を総合考慮した結果、人選されなかったものである。

ク 本件転勤は、すべて業務上の必要性によるものであり、その人選は、資格要件等を総合的に判断して行っており、西労の組織の弱体化を意図して行ったものではないから、不当労働行為には当たらない。

(2) 本件処分等について

ア Cについては、停止位置不良事故及び訓練の未受講だけでなく、基本動作、知識、技能及び取組姿勢を評価項目別着眼点に則り、総合的に評価した結果、賃金規程により19.4評価をD評価に決定したものである。

イ Dについては、18年12月10日の訓練が業務指示であることを理解した上で途中退席しており、業務指示違反であることは明らかであるので、就業規則に基づき19年2月8日付けで戒告処分とし、戒告処分に伴い、賃金規程により19.4評価をD評価とし、19年夏季期末手当成績給を5万円減額したものである。

ウ Eについては、会社施設内組合活動及び訓練の未受講を主な理由とし、基本動作、知識、技能及び取組姿勢を評価項目別着眼点に則り、総合的に評価した結果、賃金規程により19.4評価をD評価とし、19年夏季期

末手当成績給を5万円減額したものである。

エ 以上のとおり、本件処分等には理由があり、不当労働行為には当たらない。

(3) 本件撤去について

ア 19年11月28日、岡山支社は、本件掲示物が協約に違反しているので、自主的に撤去するよう岡山地本に申し入れたが、これに岡山地本は応じなかった。このため、同年12月14日、岡山地本に撤去を通告した上、同月15日、掲出責任者であるCに対し自主的に撤去するよう通告したが、応じないため同日に岡山支社が撤去したものである。

イ 協約により取り扱ったものであり、不当労働行為には当たらない。

(4) 本件団交拒否について

ア 西労と会社は、団体交渉を補完する労使協議の場を協約で定めており、2.20団交申入れについては、協約上の団体交渉事項でないことを説明するとともに、申入事項に対する回答を岡山地本の窓口担当者に説明しており、その説明以降、岡山地本から団体交渉申入れ等は行われていない。

イ 6.18団交申入れについては、協約上の団体交渉事項でないことを説明するとともに、申入事項が苦情処理会議又は簡易苦情処理会議において協議済みであることを説明し、さらに経営協議会小委員会で協議すると伝えたが、岡山地本は拒否した。

ウ 以上のとおり、協約を遵守するとともに誠実な対応をしているので、不当労働行為には当たらない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 西労は、3年5月、会社及びその関連会社に雇用される労働者により組織された労働組合であり、全日本鉄道労働組合総連合会（以下「JR総連」）に加盟している。主たる事務所を肩書地に置き、本件申立時の組合員数は約1,000人である。（申立書）

イ 中国地本は、西労の下部組織であり、岡山県、鳥取県、島根県、広島県、山口県及び福岡県の職場に勤務する組合員で組織され、主たる事務所を肩書地に置いている。（乙第6号証（以下「乙6」の例により略記）、甲準備書面1）

なお、中国地本は、下部組織として、各支社単位に地方本部を設置して

おり、岡山支社等に所属する組合員で組織される岡山地本がある。（乙6、乙7、乙8、甲準備書面1）

また、岡山地本の下部組織として、岡山運転区等に所属する組合員で組織する分会がある。（乙7、乙8、申立書）

本件申立時の分会組合員数は58人であり、分会役員数は13人である。（甲107、申立書）

ウ Cは、昭和57年5月に国鉄に採用され、昭和62年4月からは会社の社員となり、3年2月に岡山運転区運転士を命じられている。当事者追加申立時は、分会の執行委員長である。（甲134）

エ Dは、昭和51年9月に国鉄に採用され、昭和62年4月からは会社の社員となり、14年3月に岡山運転区運転士を命じられている。本件申立時は、岡山地本の副執行委員長であり、また分会の副執行委員長である。（甲132）

オ Eは、昭和52年4月に国鉄に採用され、昭和62年4月からは会社の社員となり、13年6月に岡山運転区運転士を命じられている。本件申立時は、分会の書記長である。（甲133）

(2) 被申立人

会社は、日本国有鉄道改革法に基づき、国鉄が経営していた旅客鉄道事業等のうち、西日本地域における旅客鉄道事業等を継承して昭和62年4月に設立された法人であり、肩書地に本社を、また、支社を岡山市等に置き、本件申立時の従業員数は約29,200人である。（申立書、答弁書）

なお、本件申立時、岡山支社は、岡山県全域と広島県の一部を事業区域とし、現業部門として岡山運転区、せとうち地域鉄道部、津山鉄道部、備中鉄道部、府中鉄道部等を置いている。（乙10）

2 西労と会社との関係

(1) 西労の結成

ア 昭和62年3月14日、国鉄の分割民営化推進の立場にあった複数の労働組合が統一され申立外西日本旅客鉄道労働組合（以下「JR西労組」）が結成され、JR総連に加盟した。（甲1、甲6）

イ 2年6月19日にJR総連が提起した傘下各労働組合の組織体制強化のためのストライキ権の確立及び委譲に関する論議（以下「スト権論議」）をめぐり、3年2月19日のJR西労組中央執行委員会で中央執行委員長がJR総連との断絶を明言したことから、スト権論議自体に反対しJR総

連との断絶を主張する中央執行委員長らのグループと J R 総連との断絶に批判的なグループが対立を深め、中央執行委員会の開催が不可能な状態となった。(甲 1、甲 6)

ウ 3 年 5 月 2 3 日、J R 総連との断絶に批判的な組合員は、J R 西労組を脱退し西労を結成した。西労は J R 総連に加盟し、一方、J R 西労組は J R 総連を脱退した。(甲 1、甲 6)

(2) 西労と会社との紛争

ア 岡委平成 7 年 (不) 第 1 号西日本旅客鉄道不当労働行為救済申立事件

本件は、岡山運転区及び津山鉄道部の助役らが組合員に対し昇格試験や転勤等を利用し西労からの脱退を慫慂したこと及び交渉事項が協約に定める団体交渉事項に該当しないとして西労が申し入れた団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件であり、当委員会は、会社の支配介入及び団体交渉拒否を認め一部救済命令を発した。

(甲 1)

初審命令は、中央労働委員会の再審査(以下「再審査」)においても維持されたため、これを不服として会社は取消訴訟を提起したが、19 年 1 2 月、最高裁判所で上告が棄却され一部救済命令が確定した。(最高裁平成 19 年(行ツ)第 258 号)(甲 2、甲 3、甲 4、甲 5)

イ 岡委平成 12 年(不)第 1 号・岡委平成 13 年(不)第 1 号西日本旅客鉄道不当労働行為救済申立併合事件

本件は、岡山支社の現場長らが、岡山運転区等に所属する 5 人の運転士に対し日勤教育等を利用して西労からの脱退を慫慂したこと、これに応じなかった組合員を転勤、転職させたこと及び西労が申し入れた団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件であり、当委員会は、会社の支配介入(組合員 5 人のうち 1 人の脱退慫慂)を認め一部救済命令を発した。(甲 6)

再審査において、救済内容は一部変更(会社の支配介入(組合員 5 人のうち 2 人の脱退慫慂)を認めた)され、これを不服として会社は取消訴訟を提起したが、20 年 1 1 月、最高裁判所で上告が棄却され一部救済命令が確定した。(最高裁平成 20 年(行ツ)第 263 号)(甲 7、甲 8、甲 136、当委員会に顕著な事実)

ウ 西労結成以来、西労と会社との間には、前記ア及びイの当委員会に係属した不当労働行為救済申立事件のほかに、他府県労働委員会及び裁判所において、多数の紛争が生じており、両者は概ね対立した状況が続いている。

(甲 9、甲 12、甲 16、甲 17、甲 18、甲 19)

(3) 西労と会社との協約

ア 会社は、各労働組合との間で団体交渉を行い協約を締結しており、会社と西労間でも、毎年、協約改訂等を交渉事項とした団体交渉を開催した後、協約を締結している。(第5回審問記録3頁及び34頁～35頁M証言(以下「⑤P3, 34～35M証言」の例により略記)、乙42)

イ 西労と会社との協約では、組合活動、経営協議会、団体交渉、苦情処理等の労使関係に関する事項の取扱いを定めているが、労働条件に関する事項については定めていない。(⑤P4, 35～36M証言、乙42)

ウ 西労は、毎年行われる協約改訂の団体交渉において、団体交渉事項及び掲示物撤去の取扱いなどの見直しを要求しているが、会社が見直しに応じないため、従来どおりの内容で協約は締結されている。(甲144、甲145、甲146、甲147)

(4) 組合活動等に関する規定

ア 会社は、就業規則で、許可なく勤務時間中に組合活動を行うこと及び会社施設内で組合活動を行うことを禁止している。(乙1)

(会社施設内等における集会、政治活動等)

第22条 社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配布その他これに類する行為をしてはならない。

2 社員は、勤務時間中に又は会社施設内で、選挙運動その他の政治活動を行ってはならない。

(勤務時間中等の組合活動)

第23条 社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。

イ 本件申立時の協約では、会社は組合員の正当な組合活動の自由を認めこれにより不利益な扱いをしないと規定されている。(乙4)

また、組合員が、経営協議会、団体交渉、苦情処理会議、簡易苦情処理会議に会社から承認を受け出席する場合は、賃金を控除されることなく勤務時間中に出席できると規定されている。(乙4)

3 西労と会社との労使協議に関する制度

(1) 労使協議の場合

ア 本件申立時の協約では、労使協議の場合として、本社及び地方機関にそれ

- ぞれ経営協議会、団体交渉及び苦情処理が規定されている。苦情処理は、苦情申告の内容によって苦情処理会議又は簡易苦情処理会議（以下「簡易会議」）に分けられる。（⑤P13～15M証言、乙4、乙42、乙45）
- イ 西労と会社との間では、協約に規定した労使協議の場以外に労使慣行として窓口整理又は窓口説明と称する協議（以下「窓口整理」）が従来から行われている。（⑤P13～14, 20M証言、甲3、甲6、甲7、乙42）
- ウ 西労と会社の地方機関における経営協議会、団体交渉、苦情処理及び窓口整理は、岡山地本と岡山支社との間で行われている。（甲準備書面1）

(2) 団体交渉

- ア 団体交渉は、協約第39条に定める労働条件の基準に関する事項等について、原則として公開で行われ、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において行うこととされている。（⑤P16M証言、乙4、乙42）

（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

- イ 団体交渉は、労使の交渉委員が行い、西労と会社との間の団体交渉における交渉委員は、それぞれ最大で7人とされている。（乙4）

(3) 苦情処理会議

- ア 苦情処理会議は、組合員が、協約、就業規則等の適用について苦情を有する場合の労使協議の場であり、本社に中央苦情処理会議（以下「中央会議」）が、地方機関に地方苦情処理会議（以下「地方会議」）が設置されており、原則として非公開で行われている。（⑤P17M証言、乙4、乙42）
- イ 地方会議は、労使各2人の苦情処理委員で構成され、苦情申告があった場合、まず、労使の苦情処理委員の中から指名された各1人の幹事による事前審査が行われ、双方が苦情として取り扱うことが適当であると合意した場合は受理し、地方会議による審議が行われるが、合意しなかった場合

は、苦情申告は却下することとされている。(⑤P18～19M証言、乙4、乙45)

地方会議で審議された苦情申告は、協約、就業規則等の適用を改めることが適当であると合意した場合以外は棄却することとされている。(乙4)

ウ 中央会議は、労使各4人の苦情処理委員で構成され、地方会議で苦情を処理することが適当でない事案及び地方会議で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。(乙4)

エ 苦情申告は、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、地方会議は、苦情申告を受理した日から2週間以内に処理し、その結果を苦情申告者及び会社に文書で通知することとされている。(乙4)

なお、集団的な苦情については、組合員に代わって西労が申告することができることとされている。(乙4、乙42)

(4) 簡易会議

ア 簡易会議は、組合員が本人の転勤、転職、降職、出向及び待命休職(以下「転勤等」)に関する事前通知内容について苦情を有する場合の労使協議の場であり、原則として非公開で行われている。(乙4)

イ 簡易会議は、地方会議が設置される箇所に常設され、労使各2人の簡易苦情処理委員で構成されている。(乙4)

ウ 簡易会議に事前審査はなく、すべての苦情申告は簡易会議で取り扱うこととされているが、簡易会議で審議した結果、苦情の内容が苦情として取り扱うことが適当であると合意しなかった場合は、苦情申告は却下することとされている。(⑤P17～18M証言、乙4、乙45)

なお、苦情として取り扱うことが適当な場合とは、例えば、介護のため到底転勤に耐えられないなど、人選の合理性を覆す程の事象が新たに判明した場合をいい、この場合、事前通知は取り消されることがある。(乙22年1月15日付け上申書)

エ 組合員は、苦情を有する場合、転勤等の事前通知を受けた日の翌日までに苦情申告をしなければならず、簡易会議は、転勤等の発令日までに処理し、その結果を苦情申告者及び会社に文書で通知することとされている。(乙4)

なお、簡易会議が発令日までに判定できなかった場合は、地方会議に移すかどうかを決定することとされている。(乙4)

(5) 経営協議会

経営協議会は、協約第27条に定める事項について、原則として非公開で行われる会議であり、必要に応じ経営協議会小委員会（以下「経小」）を設置することができ、経小の協議委員数は、労使各5人以内とされている。

（⑤P15～16M証言、乙4）

(6) 窓口整理

ア 窓口整理では、西労から申入れのあった事項についてどのような場で労使協議を行うかを協議し、出席者、開催日時等の事前調整（以下「窓口整理（事前調整）」）を行う。さらに、岡山地本と岡山支社との間で、申入内容についての具体的な協議又は説明が行われる場合は、経小として扱われ（以下「窓口整理（経小）」）、会社は西労出席者の勤務手配を行っている。（⑤P20～22M証言、乙42）

なお、窓口整理（事前調整）の段階で、どのような場で労使協議を行うかの調整がつかない場合は、対立として整理される。（⑤P63M証言）

イ 窓口整理は、岡山支社のみならず、本社及び他の支社でも行われており、会社は、西労以外の労働組合とも窓口整理を行っている。（⑤P20M証言、乙42）

ウ 窓口整理（経小）は、協約第27条第6号に定める「その他必要と認められた事項」について広範囲に協議しており、岡山地本と岡山支社との間では、不当労働行為の即時中止と謝罪を求める申入れや、不当処分及び不当転勤についての申入れについても協議されている。（⑤P15～16, 45M証言、乙4、乙42、乙47、乙49）

4 運転士の勤務及び訓練

(1) 運転士の勤務

ア 会社は、列車又は動力車に乗務し運転士としての職務を行うことを指定した者及び列車に乗務し車掌としての職務を行うことを指定した者を乗務員と称している。（乙1）

イ 会社には、始業時刻が午前9時で終業時刻が午後5時45分である日勤勤務、労働時間が4時間から15時間30分までの間で始業及び終業時刻を個別に指定する変形勤務及び1か月単位の変形労働時間制である乗務員勤務の3種の勤務種別がある。（乙1、乙37）

ウ 会社は、運転士の勤務種別を乗務員勤務とし、乗務員の1日平均労働時間を7時間10分と定めており、労働時間は、「乗務時間、便乗時間、準備時間、折返し準備時間、看視時間及び徒歩時間」等（以下「乗務時間

等」)により構成されている。(乙1、乙37)

なお、乗務員は、乗務準備として、掲示及び関係事項を熟読、熟知することを義務付けられている。(⑥P29～30N証言、乙70、乙22年1月15日付け上申書)

エ 会社は、毎月25日までに乗務員の翌月の勤務を指定し、勤務指定表で個別に通知しており、乗務員は、勤務指定表に基づき勤務している。(④P16O証言、⑥P31～32N証言、乙1、乙37)

(2) 運転士の時間外労働

ア 会社は、就業規則において、業務上の必要に応じて時間外又は休日等の勤務を命じること及び社員は正当な理由がなければこれを拒むことができないことを規定している。(乙1、乙37)

イ 岡山支社は、JR西労組岡山地方本部を相手方として、労働基準法第36条に規定する協定(以下「三六協定」)を締結しており、業務上の必要がある場合、三六協定に基づき岡山運転区をはじめとする岡山支社に属する社員に対して、時間外労働を命じることができる。(乙26、乙37)

三六協定では、時間外労働を行わせる場合には、やむを得ない場合のほか、事前にその時間及び作業内容を該当者に通知するものとされているが、岡山運転区では、従来から掲示により訓練の受講指示を行っており、この点について労使間で問題となったことはない。(⑥P34N証言、乙26)

ウ 会社は、就業規則において、社員に対し、会社の行う教育訓練を受けることを義務付けており、乗務員に対しても、業務上必要のある場合は訓練を実施することを定めている。(④P26O証言、乙1、乙37)

訓練は、就業規則により、原則として時間外労働として取り扱うこととされ、所定の労働時間内に受講できる者を除き、超過勤務手当の支払い対象となっている。(乙1、乙37、乙準備書面1)

(3) 岡山運転区における乗務員訓練

ア 会社は、鉄道事業者に対し乗務員の教育及び訓練を義務づける「鉄道に関する技術上の基準を定める省令」(平成13年国土交通省令第151号)に基づき、乗務員指導要領(以下「指導要領」)を定め、運転士に対し、年間24時間以上の乗務員訓練を実施している。(④P26,94O証言、乙37、乙準備書面1)

イ 岡山支社における乗務員訓練の内容は、「安全意識の維持向上」、「平常時の取扱い」、「異常時の取扱い」及び「区所で計画する訓練項目」で

あり、知悉度の把握も行われている。(乙37)

また、乗務員訓練の実施方法は、机上訓練、シミュレータ訓練、コンピュータを使用した教育システムであるキャッツ(以下「CATS」)、現車訓練等である。(乙37)

ウ 岡山運転区では、机上訓練を指導訓練、知悉度把握及びCATSをキャイ訓練(以下「CAI訓練」という名称で毎月実施しており、これらの訓練は、指導要領に基づく重要な乗務員訓練である。(④P26〇証言、乙37)

なお、指導訓練は、毎月25日の勤務指定時に翌月の訓練が勤務指定され、訓練指定表を掲示して乗務員に周知するとともに、訓練実施月にも掲示により受講指示が行われており、指導訓練を指定日時に受講できない場合には、事前に訓練変更届を提出することとされていた。(⑥P30～31N証言、乙62)

岡山運転区における指導訓練及びCAI訓練(以下「定例訓練」)は、すべての運転士が期間内に受講できるよう複数回設定されていた。(④P27〇証言、乙37)

エ 指導訓練は、18年11月は12日から18日までの間に、また、同年12月は17日から23日までの間に行われた。(甲132)

なお、岡山運転区では、以前は、指導訓練の中でCAI訓練を実施していたが、訓練時間が長くなったため、CAI訓練を独立して行うようになった。(乙37)

オ 岡山支社では、定例訓練のほかに、臨時の教育訓練、説明会、研修会等(以下「各種訓練」)が実施されており、岡山運転区で18年度に行われた各種訓練の実施内容は次のとおりである。(乙準備書面1、乙37)

(ア) 臨時の教育訓練

- a 人身事故対応訓練(18年11月実施)
- b 重大事故発生に伴う教育訓練(同年12月実施)

(イ) 説明会

- a 安全性向上計画進捗状況説明会(同年9月実施)

(ウ) 研修会

- a 労働災害研修(19年3月実施)
- b 人権研修(同月実施)

なお、各種訓練についても、すべての運転士が受講できるよう複数回設定されていたが、設定期間内に受講しない運転士がいると、改めて受講の

機会を設定しなければならなかった。（④P27, 85～86〇証言、乙37）

カ 岡山運転区では、指導担当の助役や係長が中心となって乗務員訓練を行っており、受講状況は年間を通し個人別に管理され、担当助役や係長は、指導訓練については指定日時に受講しなかった社員に対し別の日程での受講を促し、C A I 訓練についても期間内に受講するよう指導していた。（乙62）

また、期間内に未受講となった社員については、点呼台の黒板に氏名を記載するとともに、掲示により呼び出しを行い受講するよう指導していた。（乙62）

5 背景事情

(1) Dの途中退席

ア 18年11月10日、J R 伯備線井倉駅構内において、J R 西労組に所属する運転士が隣接線の出発信号機を自線路の出発信号機と見誤って発車したため、自動列車停止装置（以下「A T S」）により列車が非常停止した。当該運転士は、A T S の動作を確認したにもかかわらず、A T S を無断で解除し運転を継続したため、転てつ器を破損する事故（以下「破損事故」）を起こしたが、乗務終了の点呼時に異状なしと虚偽の報告をした。（甲132、乙13、乙16）

なお、当該運転士は、14日間の出勤停止処分となり、運転士をはずされ、検修職場に転職となった。（①P20D証言、甲132）

イ 18年11月15日、会社は、前記アの破損事故を受けて、同種事故の発生を防止するための再教育として在来線の全乗務員を対象とした教育訓練を緊急に実施することとした。この訓練の実施は、会社から西労に通知され、同日、岡山支社においても岡山支社人事課のP（以下「P課員」）が、岡山地本執行委員長のQ（以下「Q」）に対し、この訓練を業務指示として実施することを電話で伝えた。（甲28、乙14、乙15、乙16、乙37）

ウ 18年11月24日、岡山支社は、「重大事故発生に伴う乗務員訓練の実施について」と題する文書を岡山運転区本館1階の乗務員準備室（以下「準備室」）に掲示し、実施日、時間、場所、教育内容等を社員に周知した。（甲132、乙17、乙28、乙37）

この掲示文書には、教育内容として「①事故の重大性の徹底、②禁止事項・A T S の取扱いの再徹底、③A T S に関する知識、④事故の正しい報

告」と記載され、また、各自スケジュールを調整し必ず期間内に受講することと記載されていた。（乙17、乙37）

なお、このような臨時の訓練については、従来から掲示による受講指示が行われており、当時、準備室には、指導掲示、お知らせ、福利厚生情報等の掲示類が大まかに分類されて掲示されていた。（①P5, 12D証言）

エ 前記ウの重大事故発生に伴う教育訓練（以下「本件訓練」）は、岡山運転区では、各種訓練の一つとして、18年12月1日から4日までの間及び9日から11日までの間の7日間に、1日3回ずつ計21回実施された。（甲132、乙17、乙37）

岡山運転区における本件訓練の対象者は191人であり、全員に対して本件訓練が実施され、所定の勤務時間内に実施できる者を除き超過勤務手当の支払対象とされた。（甲準備書面3、乙準備書面1）

オ 18年12月5日及び6日、分会は職場集会を開き、定例訓練以外は参加は任意であるとの意思統一を行った。（甲134）

カ 18年12月10日、午前11時24分の勤務終了後、Dは、岡山運転区本館2階の訓練室で第2回目の本件訓練を受講した。Dと同じ時間に訓練を受講したのは、西労所属の組合員を含む7、8人であった。（①P7, 27D証言、甲132、乙28）

本件訓練の冒頭で、岡山運転区長のN（以下「N区長」）は、破損事故の原因及び対策を明らかにしたいと言って、運転士がATSを無断で切断し虚偽の報告をしたことに言及し、事故の重大性に鑑み、破損事故について、運転士全員が自分のこととして考え、本当に守るべきものは何か真剣に考えて欲しいと発言した。（答弁書）

これに対し、Dは、原因究明せず責任追及だけをするやり方では、職場の風土は変わらないと主張し、その後、訓練の説明を行っていた岡山運転区係長のR（以下「R係長」）に対しても、虚偽報告は会社の労務管理に問題があるのではないかなどと発言した。（①P8D証言、甲132）

R係長は、Dに対し、後で話をしましょうと言ったが、Dは「いいや、もうええ。出るから。何回こういう話をしても一緒じゃわ。ちゃんと原因まで入らんと意味ねえじゃねえ。」などと言って本件訓練を途中退席した。（甲132、申立書）

退席後、岡山運転区別館1階の乗務員休憩室（以下「休憩室」）で、DがQに本件訓練を途中で退席したことを話していると、岡山運転区指導助役のS（以下「S助役」）が訓練室から降りてきて、上がろうやと訓練室

に戻るようDに言ったが、Dは、ああいう会議なら、出ても同じだから出ないと答え、別館2階の更衣室に行き着替えを済ませた。(甲132、乙28)

着替え後、Dは、R係長からも上がりましょうといわれたが、話すことは何もないと答えそのまま帰宅した。(甲132)

(2) Dの日勤教育

ア 18年12月12日、N区長は、本件訓練を途中退席したことが業務指示違反に当たるとして、同月15日を日勤勤務に指定し教育を行うこと(以下「日勤教育」)をDに伝えた。(甲132、乙22年1月15日付け上申書)

Dが本件訓練の中身について日勤教育の中で意見をいうと答えると、同席していた岡山運転区総括助役のT(19年5月からは岡山運転区長、以下「T助役」又は「T区長」)は、同月16日が日勤教育になるかどうかは15日の中身によると言った。(甲132、乙61)

イ 18年12月13日、岡山地本は、Dの日勤教育中止を岡山支社に申し入れ、翌14日、分会もN区長に対して中止を申し入れた。(甲33、甲40、甲132、甲135)

岡山地本の申し入れに対し、同月14日、岡山地本から副執行委員長のU(以下「U」)、岡山支社から人事課課長代理のM(以下「M代理」)が出席し行われた窓口整理(経小)で、M代理は、業務指示違反に対する日勤教育であり、中止する考えはないと回答した。(甲33、甲34、甲135)

同月13日、D自身も、日勤教育指定は認められないとして地方会議に苦情申告を行ったが、同月14日、岡山地本からU、岡山支社からM代理が幹事として出席し行われた事前審査で、却下となった。(甲36、甲37、甲132、甲135、乙4)

ウ 18年12月15日、岡山運転区本館2階の訓練室において、T助役及びS助役による日勤教育が行われたが、その内容は、Dが書き写した就業規則の一部を読み上げ、その条文ごとにT助役が会社の見解を解説したほか、課題別のレポートを行うというものであった。(①P10～11D証言、甲42、甲43、甲132)

また、T助役は、Dに、今回は事故に対する日勤教育ではないので日数は定めていないなどと発言し、日勤教育終了前に翌16日も日勤教育を行うことを告げた。(甲132)

エ 18年12月16日の日勤教育は、T助役及び岡山運転区教育助役のV（以下「V助役」）が担当であり、Dは「言葉使いについて」及び「日勤教育を振り返って」という題名の反省文を書いた。日勤教育の中で、T助役は、本件訓練での「みんなも本気でちゃんと考えにゃいけんで」とのDの発言が職場秩序を乱したということを認めるように迫ったが、Dはこれを拒否した。（甲43、甲132）

その後、DはN区長と面談し、本件訓練を受講した後、日勤教育は終了した。（甲132）

同日の終了点呼後、Dは、日勤教育の理由が業務指示違反から職場秩序を乱したことに変わったのかと思い、T助役に日勤教育の理由を確認したところ、T助役は、まだ教育が足りないんですかと言った。（甲132）

オ 18年12月20日、Dは、日勤教育の理由が変わったことを理由として地方会議に苦情申告を行ったが、19年1月12日に行われた事前審査において、却下となった。（甲46、甲47、甲132）

(3) D及びKに対する飲食への誘い

ア 18年6月2日、JR赤穂線の状況を確認するため、L支社長が岡山駅から播州赤穂駅まで前頭添乗したが、その際の運転士がKであった。（乙37）

なお、前頭添乗とは、運転中の運転士の横に乗車することである。（乙37）

イ 19年1月10日、休憩室において、Kが、旧知の仲である岡山支社長秘書のW（以下「W秘書」）に岡山運転区の現状及びDの日勤教育に対する不満を訴えたところ、W秘書は、L支社長は現場の意見を聞きたがっている、L支社長と会って直接話してくれないかとKを誘った。Kが一人ではダメだと言い、Dの同席を提案したところW秘書はこれを了承した。

（甲132、乙37）

その後、L支社長が休憩室に入って来て、Kの手を取って「久しぶりだなあ」と声を掛けた。（甲133）

ウ 19年1月15日、W秘書はDに、L支社長に現場の生の声を話して欲しい、Dに対する処分も出ないと思うなどと話し、L支社長と会うようDを誘い、結局、同月29日に飲食することが決まった。（甲132）

エ 19年1月18日、Dは、Eから、L支社長と飲食するのはまずいのではないかと指摘され、また、同月20日、中国地本のX書記長からも飲食に誘うのは組織介入の常套手段だと指摘された。（甲132）

このため、同月21日、Dは、W秘書に、組合組織の役員が支社長と飲むのはまずい、話はなかったことにしてほしいとL支社長との飲食を断った。（申立書、答弁書）

オ 19年1月29日、Kは、W秘書からKだけでもL支社長と会ってこないかといわれたが、会えないと断った。（申立書、答弁書）

6 本件転勤

(1) 岡山支社における転勤

ア 社員の転勤等に関して、就業規則には、会社は業務上の必要がある場合は社員に転勤を命じること及び社員は正当な理由がなければこれを拒むことはできないことが規定されており、岡山支社における転勤の決定権限は、岡山支社業務管理規程により人事課長に委任されている。（乙1、乙38）

イ 転勤は、需給調整、社員育成（活性化）、適性能力、転勤先の状況、会社の重点的取組み等様々な要因により実施され、その人選は、岡山支社全体の要員需給等の状況を把握した上で、任用の基準すなわち、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、岡山支社人事課において行われる。（乙37）

ウ さらに具体的な人選は、履歴、資格、評価資料等のほか、社員の健康状態、通勤事情、寮等宿舍の状況、家庭状況等を参考に行われるが、転勤を必要とする個別の要因によって人選の際に考慮の対象とする項目は異なり、岡山支社人事課は、必要に応じ、現場長に対し社員の健康状態、家庭状況等を照会したうえで人選を行っている。（乙37）

なお、運転士の転勤に当たって参考とする資格とは、列車を運転するために必要な次の資格のことであり、それぞれの車種ごとに操作免許が必要である。（乙37）

(ア) 気動車資格

(イ) ディーゼル機関車資格

(ウ) 電車資格

(2) 運転士の転勤

ア 本件申立時、岡山支社の運転士が所属する箇所は、岡山運転区、糸崎センター、津山センター、新見センター及び府中センターの5箇所である。

（乙37）

イ 岡山支社は、岡山運転区以外の運転士が所属する箇所については、基本

的に必要な要員以外には余力を置かないこととしている。このため、岡山運転区以外の箇所では退職、病気等により欠員が生じた場合は、岡山運転区からの転勤により補充を行い、病気、臨時列車の運転等一時的な要員不足の場合は、岡山運転区からの助勤によって補充している。（乙37）

ウ 運転士の転勤には、所属箇所を異動させる通常の転勤のほか、助勤、兼務及び兼務在勤と称する次の勤務形態がある。（④P93〇証言）

(7) 助勤とは、所属箇所以外の箇所の勤務を助けるという意味で、例えば行事等のために1日だけ運転士が多く必要な場合に、その日だけ所属箇所以外の箇所に勤務させる場合に発令するもので、一時的で短期間の転勤のことである。

(イ) 兼務とは、所属箇所及び所属箇所以外の箇所に勤務させる場合に発令するものであり、通常は所属箇所に勤務する。

(ウ) 兼務在勤とは、所属箇所に在籍のまま所属箇所以外の箇所に勤務させる場合に発令するものである。

エ このほか、運転士の地域別需給の安定を図るために会社の各支社に所属する乗務員を京阪神地区に概ね1年間の兼務在勤とする勤務形態があり、会社は、これを広域運用と称し、運転士のステップアップに繋がるものと位置づけている。（乙37）

オ 運転士を転勤させると、線路を覚えるために他の運転士が運転する列車に同乗したり、他の運転士から指導を受けながら自ら運転すること（以下「線見」）が必要となり、線見にかかる期間は、岡山運転区で約1か月、津山センターでは1～2か月程度である。（④P12～13〇証言、甲135、乙37）

(3) 本件転勤前後の状況

ア 18年度及び19年度において、岡山支社では、運転士の養成未修了者が両年度で12人あったこと及び急な退職者が出たことにより、運転士の要員需給の厳しい時期が発生した。（乙37）

イ 岡山地本は、18年7月3日付けで、乗務員の要員確保について申入れを行い、同月25日の団体交渉において、岡山支社は、運転士の需給が逼迫していることは会社として認識しており可能な限りの緩和対策を講じていると回答した。（甲135、甲139）

ウ しかし、その後も運転士の需給は好転せず、18年12月には広島支社からの応援を受けても、糸崎センター、新見センター及び府中センターの欠員補充を当面行わないという事態に陥り、同月22日、岡山支社は、上

記3職場の要員を欠員状態にするので協力願いたいと岡山地本に説明した。

(③P5U証言、甲135)

19年1月から同年5月にかけて、岡山地本は、岡山支社に対し数回にわたって申入れを行い、乗務員の要員確保に向けて努力するよう交渉を行った。(甲135、甲73、甲75、甲76、甲77)

なお、岡山運転区では、19年1月末の年次有給休暇(以下「年休」)の取得率は66%であり、同月末までに300日の休日労働が発生していた。(甲準備書面1)

エ こうした要員需給の厳しい中で、岡山支社は、18年11月から19年6月にかけて、岡山運転区の12人の運転士に対して転勤を発令したが、このうち6人は西労所属の組合員であり、残りの6人はJR西労組所属の組合員であった。(甲135)

上記西労所属の組合員6人の状況は次のとおりであった。(申立書、甲22年1月15日付け回答)

(ア) 分会執行委員のY(以下「Y」)が18年11月1日付けで津山センターに転勤。

(イ) 分会のZ組合員が18年11月1日付けで新見センターに転勤。

(ウ) 分会執行委員のGが19年2月1日付けで府中センターに転勤。

(エ) 岡山地本執行委員で分会組合員のHが19年4月1日付けで新見センターに転勤。

(オ) 分会執行委員のIが19年4月26日付けで津山センターに転勤。

(カ) 分会副執行委員長のJが19年6月1日付けで糸崎センターに転勤。

オ 前記エに記載した西労所属の組合員6人のうち、Y、G、I及びJの4人は分会役員であったが、分会役員の転勤により、分会執行委員会の成立要件が満たされなくなり開催できなくなるなど組合活動に支障がでた。その後、分会は、19年7月20日、臨時大会を開催し、役員を補充した。

(①P16D証言、甲134)

(4) Yの転勤

ア 18年11月1日、岡山支社は、Yに対し、津山センターへの転勤を発令した。(乙37)

Yは、分会の会計及び事務処理を行う総務担当であったが、同年5月の個人面談において、津山センターへの転勤を希望していた。(②P15E証言、P47~48C証言、乙37)

イ この転勤は、津山センター所属の運転士が、18年12月1日から退職

前提休職に入る予定であったため、その補充として発令されたものであった。(乙37)

ウ 岡山支社は、次の条件で人選した。(乙37)

(ア) 津山センターでの乗務に必要な気動車資格を有していること。

(イ) 臨時列車等の乗務に必要なディーゼル機関車資格を有していること。

(ウ) 指導操縦者をしている者及び指導操縦者をする予定がある者を除くこと。

なお、指導操縦者とは、操作免許が交付されていない見習運転士を一对一で指導する育成業務を行わせるため、動力車操縦者として3年以上の経験を有しかつ十分な技能及び指導能力を有する者の中から、会社があらかじめ文書で指定した社員のことである。また、指導操縦者をしている者とは、現に見習運転士の育成業務を行っている指導操縦者をいい、指導操縦者をする予定がある者とは、今後、実際に見習運転士の育成業務を行う予定がある社員をいう。(④P10, 89O証言、乙37、乙22年1月15日付け上申書)

エ 岡山支社は、5人を候補者として人選したが、このうち3人が高齢で間もなく定年を迎えること及びYが津山センターへの転勤を希望していたことから、最終的にYを人選した。(乙37)

オ Yは、岡山支社の事前通知に対し簡易会議への苦情申告は行わなかった。(乙37)

(5) Gの転勤

ア JR西労組の組合員である府中センターのAA運転士(以下「AA運転士」)について、乗客から、切符の収受等をめぐる言葉遣いや態度に関する苦情がたびたび寄せられており、18年12月26日にもAA運転士が乗客とトラブルを発生させたため、岡山支社は、AA運転士を接客の機会が少ない糸崎センターに転勤させることを決め、具体的な検討を始めた。

(④P78O証言、甲135、乙37)

イ 岡山支社は、糸崎センターから府中センターに転勤させる運転士を人選しようとしたが、糸崎センターには府中センターでの乗務に必要な気動車資格を有する運転士が1人しかおらず、かつ、この1人が指導操縦者をしている者であったため、検討したものの、府中センターに転勤可能な運転士はいなかった。(乙37)

ウ そこで、岡山支社は、AA運転士を糸崎センターに転勤させ、あわせて糸崎センターの運転士を岡山運転区に、さらに岡山運転区の運転士を府中

センターに転勤させる、いわゆる三角転勤を実施することとした。(④P9
O証言、乙37)

エ 岡山支社は、岡山運転区から府中センターに転勤させる運転士を次の条件で人選した。(乙37)

(ア) 府中センターでの乗務に必要な電車資格及び気動車資格を有すること。

(イ) 指導操縦者をしている者及び指導操縦者をする予定がある者を除くこと。

(ウ) 人材の入れ替えにより各区所の活性化を図る観点から、岡山運転区に長く在籍していること。

オ 岡山支社は、7人を候補者として人選したが、このうち岡山運転区の在籍期間が最も長く会社設立以来一度も転勤していないこと、また年齢が若く将来の成長が期待できることを理由に、Gを人選した。(④P11O証言、乙37)

岡山支社は、Gを8年7月1日から指導操縦者として指定していたが、人選時点では、実際の指導は行わせておらず、また行わせる予定もなかった。(乙22年1月15日付け上申書)

なお、Gは、19年1月31日に指導操縦者の指定を解除された。(乙22年1月15日付け上申書)

カ 19年1月22日、岡山支社は、Gに対し、同年2月1日付けの府中センターへの転勤を事前通知した。(甲135)

Gは、Yの後任として分会の総務担当であった。(②P47~48C証言)

キ 19年1月25日、Gは、岡山運転区が欠員状態であること、遠距離通勤となることなどを理由に、簡易会議に苦情申告を行った。(甲54、甲135)

ク 19年1月27日、岡山地本から副執行委員長のAB(以下「AB」)及びD、岡山支社から人事課のAC課長代理及びM代理が委員として出席し行われた簡易会議で、労側委員は、岡山運転区の要員が不足していること、転勤により乗務ロスが生じること、G以外に府中センターへの転勤を希望している者がいること、Gが遠距離通勤となることなどを主張し、事前通知の撤回を求めた。(甲135、乙54)

これに対し、使側委員は、人選理由を、知識、技能及び適格性を総合的に判断し、さらに若さ、優秀さ及び在籍期間が長いことを考慮した結果であると説明し、業務上の必要性に基づく転勤であると主張した。(甲135、乙54)

簡易会議は、労使委員間で意見が一致しないまま終了したため、苦情申告は却下され、Gは同年2月1日付けで府中センターへ転勤した。（甲131、甲134、乙4、乙54）

なお、三角転勤により、糸崎センターから岡山運転区に転勤したのはJR西労組の組合員であるAD運転士（以下「AD運転士」）であったが、AD運転士は気動車資格を保有していなかったため、この転勤により岡山運転区の気動車資格保有者が1人少なくなった。（甲135）

ケ 19年2月1日付けの申請により、岡山支社は、福山市にある社員寮の備後本庄寮へのGの入居を認めた。（乙37）

(6) Hの転勤

ア 新見センターでは、運転士の転出に伴う補充が遅れていたこと及び19年6月1日から転職支援休職に入る予定の運転士が1人いたことから、その補充として岡山運転区から運転士2人を新見センターに転勤させる必要が生じた。（乙37）

なお、転職支援休職とは、転職準備のため、一定期間休職した後に退職するという、会社の休職制度である。（④P93〇証言）

イ 岡山支社は、新見センターに転勤させる運転士2人を次の条件で人選した。（乙37）

(ア) 岡山運転区の気動車資格保有者に余裕がないため、新見センターでの乗務に必要な気動車資格及び電車資格のうち、電車資格のみを保有していること。

(イ) 2人のうち1人は会社設立後に採用した若手社員、もう1人は岡山運転区に10年以上在籍している中堅社員であること。

(ウ) 指導操縦者をしている者及び指導操縦者をする予定がある者を除くこと。

ウ 中堅社員の候補者は9人であったが、岡山支社は、その中から、線見に要する時間が短くて済むJR伯備線の乗務経験者である3人を人選し、さらに通勤の便がよいこと、能力及び適性を考慮し最終的にHを人選した。（乙37）

エ 19年3月23日、岡山支社は、Hに対し、同年4月1日付けの新見センターへの転勤を事前通知した。（甲135）

オ 19年3月23日、Hは、他に長く岡山運転区に勤務する者がいること、遠距離通勤となることなどを理由に、簡易会議に苦情申告を行った。（甲80、甲135）

カ 19年3月28日、岡山地本からA B及びD、岡山支社から人事課のA E課長代理（以下「A E代理」）及びM代理が委員として出席し行われた簡易会議で、労側委員は、他に新見センターへの転勤を希望している者がいること、遠距離通勤で生活に支障が出ることなどを主張し、事前通知の撤回を求めた。（甲81、甲135、乙55）

これに対し、使側委員は、人選理由を、10年以上岡山運転区に勤務していることを含め、知識、技能及び適格性を総合的に判断したと説明し、業務上の必要性に基づく転勤であると主張した。（甲81、甲135、乙55）

簡易会議は、労使委員間で意見が一致しないまま終了したため、苦情申告は却下され、Hは19年4月1日付けで新見センターへ転勤した。（甲81、甲134、乙4、乙55）

なお、同時に新見センターに転勤したのは、J R西労組の組合員であるA F運転士であった。（③P22U証言）

キ 転勤後、Hの自宅からの通勤時間は、約1時間30分となり、Hは社員寮に入居した。（③P22U証言、④P85O証言）

(7) Iの転勤

ア 19年4月26日、岡山支社は、Iに対し、津山センターへの転勤を発令した。（乙37）

当時、Iは、Gの後任として分会の総務担当であったが、18年5月の個人面談において、津山センターへの転勤を希望していた。（甲134、乙37）

イ この転勤は、津山センターで、19年6月1日から退職前提退職に入る予定の運転士が同年4月上旬から年休で休み始めていたこと及びゴールデンウィーク期間中に臨時列車を運行する運転士が必要であったことから、その補充として発令されたものであった。（乙37）

ウ 岡山支社は、津山センターに転勤させる運転士を次の条件で人選した。（乙37）

(ア) 津山センターでの乗務に必要な気動車資格を有していること。

(イ) 線見期間短縮のため、過去1年以内に津山センターへの助勤又は兼務在勤の経験があること。

(ウ) 指導操縦者をしている者及び指導操縦者をする予定がある者を除くこと。

エ 岡山支社は、2人を候補者として人選したが、Iが津山センターへの転

勤を希望していたことから、最終的にIを人選した。(乙37)

オ Iは、岡山支社の事前通知に対し簡易会議への苦情申告は行わなかった。
(乙37)

(8) Jの転勤

ア Jの突発休暇

(7) Jは、18年9月から19年5月までの9か月間に、10回の突発休暇を申し出ており、そのうち、体調不良を理由として、勤務当日に申し出た1回、出勤後、乗務開始までに申し出た3回及び乗務途中で申し出た2回の計6回は代替運転士を確保するのが困難な状況での申し出であった。(乙34、乙37)

なお、突発休暇とは、勤務前日や当日に、体調不良等により急遽申し出て取得する休暇をいい、運転士が突発休暇を取得すると、その都度、休んでいる運転士を呼び出したり、非番の運転士に時間外勤務を命じるなどの対処を行わなければならないこととなる。(乙37)

(イ) T助役が岡山運転区に赴任した17年7月以降、JとT助役は、次のようなやりとりがあるなど、ぎくしゃくした関係にあり、Jは、体調不良を訴えてたびたび乗務ができなくなった。(③P23～25U証言、乙34、乙61)

a 19年2月20日の乗務開始前、Jが地方会議への苦情申告票を会社名が印刷された封筒に入れてT助役に提出したところ、T助役は、封筒を破り、違う封筒に入れて提出するよう指示した。それに対しJは、腹が立って体調不良で乗務できないと言って、同日及び翌21日に年休を取得した。

b 同年3月5日、Jが既に勤務指定がなされていた同月22日に年休を取得したいと申し出たところ、T助役は、既に勤務指定がなされていることを理由に年休は出ないと拒否した。同21日にも時季変更する旨を伝えたところ、Jは、年休が出ないことに腹が立って下痢になったと言って翌22日に年休を取得した。

なお、岡山支社では休暇等願に薬袋の写しを添付するよう指導しているが、本件申立後に岡山支社が調査したところ、Jが休暇等願に添付した薬袋の写しの一部は虚偽のものであることが判明した。(④P18,81～82O証言、乙35、乙36)

イ 岡山支社は、Jの突発休暇が岡山運転区の業務運営に支障をきたしていたことを理由にJの転勤を検討していたが、糸崎センターの運転士2人を

- 19年6月1日付けで転勤させる予定であったため、その補充としてJを糸崎センターに転勤させることを決め、同年5月18日、事前通知を行った。(甲89、乙37)
- ウ 19年5月18日、Jは、突発休暇の多さを理由とした懲罰的な転勤であるなどとして、簡易会議に苦情申告を行った。(甲90、甲135)
- エ 19年5月23日、岡山地本からAB及びD、岡山支社からAE代理及びM代理が委員として出席し行われた簡易会議で、労側委員は、突発休暇を理由とする転勤は懲罰的なものであると主張し事前通知の撤回を求めたが、使側委員は、突発休暇は転勤理由の一つであるが、転勤は総合的な判断であると説明した。(甲91、甲135、乙56)
- 簡易会議は、労使委員間で意見が一致しないまま終了したため、苦情申告は却下され、Jは同年6月1日付けで糸崎センターへ転勤した。(甲91、乙4、乙56)
- なお、Jは、20年3月、新見センターに転勤している。(②P47C証言)
- オ Jは、前記2の(2)のアに記載した不当労働行為救済申立事件において不当労働行為と認定された脱退懲遷を受けた当事者であり、組合側証人として当該事件の審問に出席し、不当労働行為に関する証言を行っており、他の裁判等でもたびたび証言している。(③P7U証言、甲1、甲2、甲3、甲4、甲5)

(9) Kの転勤

- ア 19年10月、会社は、20年3月のダイヤ改正による大阪支社の要員増に対応するため、19年12月1日以降、岡山支社に所属する運転士4人について、大阪支社に広域運用することを決定した。(乙20、乙37)
- イ 岡山支社は、広域運用によって岡山支社以外の区所や線区を幅広く経験することは運転士にとってのステップアップに繋がると考え、岡山運転区及び糸崎センターからそれぞれ2人を人選することとし、岡山運転区から広域運用する2人の運転士を次の条件で人選した。(乙37)
- (ア) 大阪支社での乗務に必要な電車資格を有するが、岡山運転区で余裕のない気動車資格を有していないこと。
- (イ) 2人のうち1人は会社設立後に採用した若手社員、もう1人は国鉄時代から運転士業務に従事している中堅社員であること。
- (ウ) 指導操縦者をしている者及び指導操縦者をする予定がある者を除くこ

と。

(エ) 過去に広域運用の経験がないこと。

(オ) 50歳以下の優秀な運転士であること。

ウ 岡山支社は、中堅社員の候補者として3人を人選したが、17年3月まで寝台特急を大阪駅まで運転した経験があること及び技術が優れていることを理由に、将来的に運転士系統の中核を担う運転士となって欲しいという期待を込めて、最終的にKを人選した。(乙37、乙22年1月15日付け上申書)

なお、岡山運転区では、広域運用の希望者を掲示により募集したが、Kは、これに応募しておらず、個人面談においても広域運用を断っていた。

(申立書)

エ 19年11月21日、岡山支社は、Kに対し、大阪電車区への転勤を事前通知した。その際、T区長が「これからもいろんなところで活躍してもらいたい。今回、大阪電車区へ行っていろんなことを吸収して、帰ってくる1年後に岡転でそれを活かして欲しい。」と伝えたところ、Kは、「はい、わかりました。」と答えた。(乙37)

オ 19年11月22日、Kは、他に希望者がおり自身は希望していないこと、遠距離通勤となることなどから、転勤は、L支社長との飲食を断ったことに対する報復であるとして、簡易会議に苦情申告を行った。(甲116)

カ 19年11月29日に行われた簡易会議において、Kの苦情申告は却下され、Kは同年12月1日付けで大阪電車区へ兼務在勤となった。(甲117、乙4)

7 会社の賃金制度等

(1) 仕事給昇給ランク

ア 本件申立時における会社の賃金は、基本給、諸手当及びその他(期末手当)により構成され、基本給は、支給額が年齢ごとに決定される年齢給並びに職務、職責及び職務遂行能力により決定される仕事給に区分されている。(乙2、乙37)

イ 仕事給は、社員の資格級ごとに下限額及び上限額が定められ、その昇給額は、社員の資格級及び仕事給昇給ランクに応じ定められている。運転士の資格級は上位からC1級乃至C5級の5段階に区分されている。(乙2)

ウ 仕事給昇給ランクは、S、A、B、C及びD評価の5段階に区分され、標準的な者をC評価とし、S乃至B評価は標準より上位の者、D評価は標準より下位の者とされている。(乙37、乙準備書面1)

仕事給昇給ランクは、昇給実施日を4月1日とし、前年度を対象として行う勤務評価により決定することとされており、岡山運転区に所属する運転士の仕事給昇給ランクの決定権限は岡山支社人事課長に委任されている。(乙2、乙37、乙38)

(2) 期末手当成績給

ア 会社の期末手当は、年2回、夏季期末手当及び年末期末手当として、それぞれの基準日に在籍した者を対象に支給される。(乙2)

イ 夏季期末手当は、5月1日を基準日とし、前年10月1日から6か月間を対象として調査し7月に支給され、年末期末手当は、11月1日を基準日とし4月1日から6か月間を対象として調査し12月に支給される。(乙2)

ウ 期末手当の支給額は、調査期間中の欠勤状況及び勤務成績を考慮し、労使協議で定めた基準額をもとに、次の方法によって算定される。(乙2)

(ア) 支給額＝基準額×(1－期間率)±成績給

なお、基準額は年度ごとに労使で締結する「期末手当の基準額等に関する協定」により定める。

(イ) 期間率＝(調査期間内の欠勤期間)÷180

なお、期間率の上限は、70/100としている。

(ウ) 成績給は次のとおり定めた額を増減する。

- a 勤務成績が特に優秀な者・・・・・・・・・・10万円増額
- b 勤務成績が優秀な者・・・・・・・・・・5万円増額
- c 勤務成績が良好な者・・・・・・・・・・2万円増額
- d 出勤停止・・・・・・・・・・10万円減額
- e 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者
・・・・・・・・・・5万円減額

(3) 勤務評価

ア 岡山支社では、公平かつ公正な勤務評価を行うため、勤務箇所及び職種ごとに設定された評価項目ごとの着眼点(以下「評価項目別着眼点」)に対する取組み実績に基づき勤務評価を行っている。(乙37)

評価項目は、基本項目及び加点項目により構成され、基本項目は、基本動作、知識、技能及び取組姿勢を要素として、また、加点項目は、能力・

意欲の向上及び会社業績・職場活性化への貢献を要素として評価するものである。(乙21)

基本項目及び加点項目には、毎年度各箇所の業務内容を勘案して「ベースとなる着眼点」が設定されており、それに基づき、基本項目ごとに、各箇所の実態を踏まえた「特に重点的に取り組みたいこと」(以下「重点事項」)を作成している。(乙21、乙37)

イ 評価項目別着眼点は、毎年度作成され、各箇所において社員に周知されることとなっており、岡山運転区においても毎年4月に行われる個人面談の際に周知されていた。(乙37)

岡山運転区においては、18年度の重点事項の一つとして「CAI、CATSの結果をしっかりと振り返る」という点があげられていた。(乙21)

ウ 仕事給昇給ランクに反映する勤務評価は、基本項目により年1回、また、期末手当成績給に反映する勤務評価は、基本項目及び加点項目により6か月ごとに評価されている。(乙37)

エ 岡山支社では、勤務評価は各箇所長が行うこととされ、岡山運転区に所属する運転士については、岡山運転区長が行っており、具体的な手順は次のとおりである。(乙37、乙22年1月15日付け上申書)

(ア) 3月末に翌年度の評価項目別着眼点を作成する。

(イ) 4月に個人面談を実施し、評価項目別着眼点を個々の具体的目標として意識付け、9月末までの上半期調査期間中に職務遂行状況の把握及び指導を行う。

(ウ) 10月に、再度、個人面談を実施し、上半期の職務遂行状況について指導を行ったうえで、年末期末手当成績給にかかる上半期の勤務評価を行い、岡山支社人事課に報告する。

(エ) 翌年3月末までの下半期調査期間中に職務遂行状況の把握及び指導を行い、4月に個人面談を実施し、1年間の振り返り指導を行ったうえで、夏季期末手当成績給にかかる下半期の勤務評価及び仕事給昇給ランクにかかる1年間の勤務評価を行い、岡山支社人事課に報告する。

オ 岡山支社人事課は、岡山運転区長からの勤務評価報告についてヒアリング等による確認を行い、さらに、各箇所の報告内容の整合性を図るための確認調査のほか、評価の上位者及び下位者について評価の基となる調査期間内の具体的な事象の事実確認、調査及び再検討を行い、総合的に判断し人事課長決裁で仕事給昇給ランク及び期末手当成績給を決定する。(乙

37、乙38)

8 本件処分等

(1) Cの評価(19.4評価のD評価)

ア 18年7月16日、Cは、停止位置不良事故を起こし、その後、所定停止位置まで列車を後退させ、乗客の乗降後、定刻の5分遅れで佐良山駅を発車した。(②P64～66C証言、乙37)

イ 岡山支社は、停止位置不良事故を反省事故とし、Cに対して注意指導を行い、日勤教育を行った。(甲95、乙37)

なお、注意指導は、懲戒処分に至らない行為に対して口頭で行われる事実上の行為である。(乙22年1月15日付け上申書)

ウ 18年度において、Cは、次のとおり岡山支社が指示した訓練を全く受講していないこと(以下「未受講」)が3回、期間内に受講しなかったが別途受講したこと(以下「期間内未受講」)が8回あった。(乙37)

(ア) 未受講 18年12月CAI訓練

19年 2月CAI訓練

同年 3月人権研修

(イ) 期間内未受講 18年 8月CAI訓練

同年 9月安全性向上計画進捗状況説明会

同年10月CAI訓練

同年11月指導訓練、人身事故対応訓練

19年 2月指導訓練

同年 3月指導訓練、労働災害研修

このうち、18年9月の安全性向上計画進捗状況説明会について、Cは、指導助役等からたびたび受講するよういわれたが受講せず、N区長が点呼台において具体的な日時を指定し受講指導を行い、19年4月になって受講した。(乙62)

また、18年11月及び19年2月の指導訓練については訓練変更届を提出することなく指定期日に受講せず、19年3月の指導訓練については訓練変更届を提出し訓練日時を変更していたが、変更期日にも受講せず、いずれも期間内未受講となった。(乙62)

エ 岡山支社は、Cの19.4評価をD評価とし、19年5月24日付け基本給通知書により通知したが、その理由は次のとおりである。(甲96、乙21、乙37)

(7) 停止位置不良事故が18年度「評価項目別着眼点」にある「基本動作（運転取扱いに関する基本動作）」の点から問題があったこと。

(イ) 他の社員と比べ未受講及び期間内未受講が多いこと、特に、岡山運転区の18年度重点事項として、「CAI、CATSの結果をしっかりと振り返る」ことがあげられ、運転士に周知されているにも拘わらず、CAIの未受講及び期間内未受講があることが「評価項目別着眼点」にある「取組姿勢（上司の指示に従った業務遂行）」の点から問題があったこと。

オ Cは、既に停止位置不良事故に対する処分及び日勤教育を受けていること、期間内未受講は現場管理者の了承を得ていることを理由に、19年6月15日付けで地方会議に苦情申告を行った。（甲95）

カ 19年7月13日、岡山地本からU及びAG岡山地本副執行委員長（以下「AG」）、岡山支社からAE代理及びM代理が委員として出席し、地方会議が行われた。（甲135、乙57）

地方会議において、労側委員が、停止位置不良事故については既に処分及び教育を受けていること、訓練については理由があつて他の日に変更していることなどを主張し、19.4評価の撤回を求めたのに対し、使側委員は、停止位置不良事故並びに未受講及び期間内未受講が多いことが評価理由であり、着眼点に則り評価していること、また、訓練は業務指示の範囲であり、繰り返し受講するよう指示しても受講しなかったことなどを説明した。結局、苦情申告は棄却された。（甲103、甲135、乙4、乙57）

(2) Dの処分等（19年2月8日付け戒告処分、19.4評価のD評価及び19年夏季期末手当成績給の5万円減額）

ア 賞罰審査委員会

(7) 会社は、懲戒に関する取扱いについて賞罰等取扱規程を定めており、懲戒の必要があると考えられる事実があつた場合は、賞罰審査委員会において、処分の可否及び内容を決定することとされている。（乙1、乙37）

(イ) 岡山支社賞罰審査委員会（以下「賞罰委員会」）は、支社長を委員長、次長2人を委員、人事課長を幹事とする4人で構成されており、会務に関する具体的な作業は、人事課長の統括のもとに人事課が行っている。

（④P66〇証言、乙37）

(ウ) 賞罰委員会は、毎月開催されるが、開催日は決まっておらず、その都

度調整して開催されている。(④P68O証言)

イ 19年1月29日、L支社長以下4名が出席して行われた賞罰委員会において、本件訓練を途中退席したことが就業規則第146条第1項第2号(上長の命令に服従しなかった場合)に該当するとしてDの戒告処分が決定され、同年2月8日、岡山支社は、Dに対し、戒告処分を発令した。

(④P68O証言、甲59、乙1、乙37)

ウ 19年2月15日、Dは、戒告処分の撤回を求め地方会議に苦情申告を行った。(甲60、甲132、甲135)

また、同日、岡山地本は、Dの処分撤回を申し入れたが、岡山支社は撤回しない旨を回答した。(甲61、甲62、甲135)

エ 19年5月14日、Dの苦情申告について、岡山地本からU及びAG、岡山支社からAE代理及びM代理が委員として出席し地方会議が行われた。(甲135、乙51)

地方会議において、労側委員が、時間外労働として行われた本件訓練は業務指示ではなく参加は自由であると主張し、あくまで戒告処分の撤回を求めたのに対し、使側委員は、Dが本件訓練を途中で退席したことが業務指示違反にあたるとして処分したものであると説明した。結局、苦情申告は棄却された。(甲85、甲135、乙4、乙51)

オ 戒告処分によって、Dの19.4評価はD評価となり、岡山支社は、19年5月24日付けの基本給通知書によりDに通知した。(甲93、乙2、乙37)

また、Dの19年夏季期末手当成績給は、賃金規程に基づき、5万円減額となった。(甲94、乙2、乙37)

カ 19年6月13日、Dは、19.4評価のD評価及び19年夏季期末手当成績給の5万円減額の撤回を求め、地方会議に苦情申告を行ったが、同年7月13日に行われた事前審査で苦情として取り扱うことが適当でないとの理由で却下された。(甲92、甲102)

(3) Eの評価等(19.4評価のD評価及び19年夏季期末手当成績給の5万円減額)

ア 18年12月14日、Eは、西労のAH書記長及び中国地本のAI副執行委員長と、Dに対する日勤教育は不当であり抗議すべきであることを協議した。(甲133)

その後、Eは、一人で岡山運転区の区長室を訪れ、業務の打合せをしていたT助役及びS助役に対し、Dの日勤教育について抗議した。(甲

133、乙37)

T助役が、Eに、どういう立場で抗議しているのかを聞いたところ、Eが組合としてですと答えたため、T助役は、職場内の組合活動にあたりと注意した。(乙37)

イ 18年12月15日、Eは、S助役から、組合の立場で抗議した旨の発言をしたことについて再度確認され、同発言を認めた。(②P8E証言、乙37)

ウ 18年12月16日の勤務終了後、Eが区長室に呼ばれて行くと、T助役は、Eに対し、就業規則第23条の写しを示し、組合員の立場で意見をいいに来たというのは明らかな組合活動であり就業規則に違反していると再度注意した。(②P8~9, 38E証言、乙37)

エ 19年2月14日、分会は、Dの戒告処分に対する抗議として、岡山運転区庁舎前で抗議行動を行うこと及び分会の組合員全員による苦情申告を行うことを決めた。(甲133)

オ 19年2月20日、分会の組合員約20人と岡山地本のU及び中国地本のAJ組合員は、Eを先頭に岡山運転区の敷地内に入って行った。(甲133、乙62、乙68)

これに気付いたN区長、T助役、V助役等が庁舎玄関まで出てきたので、Hが、苦情申告票を読み上げて渡すことを伝えたところ、N区長は、苦情は受け取る、読み上げるのはやめなさいと指示したが、結局、N区長が苦情申告票を読み上げる場所を玄関前に指定したので、組合員は、指定された場所で一人ずつ苦情申告票を読み上げN区長に手渡した。(②P16, 42E証言、③P46~47U証言、甲133、乙62)

苦情申告票は封筒に入れて現場長に渡すのが慣例になっており、過去に読み上げて渡したことはなかった。(②P29E証言、④P61O証言)

他の組合員が苦情申告票を渡し終えた後、Eは、N区長の制止にもかかわらず、あらかじめ用意していた分会執行委員長名義のDの戒告処分に対する抗議文を読み上げたが、読み終わるとすぐに抗議文はN区長に取り上げられ、E自身の苦情申告票も読み上げる前にN区長に取り上げられた。

(②P12~13, 31~32E証言、甲69、甲133)

この間約30分であったが、現場は騒然とした状態であった。(乙62)

当時、岡山運転区の本館1階には、準備室で乗務するための準備をしている社員、点呼場で点呼を受けている社員、内勤室で作業をしている助役

及び係長等の約20人が勤務していた。(④P34～35O証言、乙37、乙62、乙68)

カ Dの戒告処分に関する分会組合員43人の苦情申告は、同年5月14日、岡山地本からU、岡山支社からM代理が幹事として出席し行われた地方会議の事前審査で、すべて却下された。(甲86、甲135)

また、Eの行動は賞罰委員会で審議されたが、懲戒処分にはならなかった。(④P66O証言)

キ 18年度において、Eは、次のとおり、未受講が2回、期間内未受講が2回あった。(乙37)

(ア) 未受講 18年 8月CAI訓練

19年 3月CAI訓練

(イ) 期間内未受講 18年 9月安全性向上計画進捗状況説明会

同年12月本件訓練

このうち、18年8月及び19年3月のCAI訓練については指導係長から早く受講するよう指導を受けたが受講せず、また、18年9月の安全性向上計画進捗状況説明会についてはT助役などから早く受講するようという指導を受けて19年4月になって受講した。(乙62)

なお、18年8月のCAI訓練の実施日は同月26日から30日までの間であるが、Eは、26日、27日及び30日は「忌引」を取得しており、28日は「特休」、29日は「公休」に指定されていた。(⑥P16～17N証言、甲154、乙31の1)

ク 岡山支社は、Eの19.4評価をD評価とし、19年夏季期末手当成績給は、勤務成績が良好でないとして5万円減額となった。

その理由は次のとおりである。(甲98、甲99、乙2、乙21、乙37)

(ア) 19年2月20日の岡山運転区における抗議行動(以下「2.20抗議行動」)が会社施設内での組合活動であるとして18年度「評価項目別着眼点」にある「取組姿勢(就業規則(第2章服務)の遵守)」の点から問題があったこと。

(イ) 他の社員と比べ未受講及び期間内未受講が多いことが「評価項目別着眼点」にある「取組姿勢(上司の指示に従った業務遂行)」の点から問題があったこと。

ケ Eは、19.4評価のD評価及び19年夏季期末手当成績給の5万円減額の撤回を求め、19年6月13日付けで地方会議に苦情申告を行った。

(甲97、甲135)

コ 19年7月13日、岡山地本からU及びAG、岡山支社からAE代理及びM代理が委員として出席し、地方会議が行われた。(甲135、乙58)

地方会議において、労側委員が、組合活動との判断は不当であること、平等な評価がなされていないことなどを主張し、19.4評価のD評価及び19年夏季期末手当成績給の5万円減額の撤回を求めたのに対し、使側委員は、会社施設内で組合活動を行ったこと並びに未受講及び期間内未受講があったことが評価理由であり、着眼点に則り評価していること、また、会社施設内の組合活動については何度も注意していること、乗務員訓練については繰り返し受講するよう指導したことなどを説明した。結局、苦情申告は棄却された。(甲104、甲135、乙58)

9 本件撤去

(1) 組合掲示に関する協約

ア 協約では、西労は、会社の許可を得た場合には、指定された場所において、組合活動に必要な宣伝、報道及び告知を行うことができると規定されている。掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする事及び会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し又は職場規律を乱すものであってはならないことが規定され、この定めに違反した場合は、会社が掲示類を撤去し、掲示場所の使用許可を取り消すことができると規定されている。(乙4、乙42)

なお、協約には掲示類の撤去手続についての定めはない。(乙4)

イ 会社は、西労以外の労働組合とも掲示等に関して同様の内容の協定を結んでいる。(⑤P5M証言、乙42)

(2) 会社による西労掲示物の撤去

ア 会社は、掲示物が協約の規定に違反していると判断した場合、西労に撤去通告を行い、自主的な撤去又は掲載内容の変更を促すこととしているが、西労がこれに応じない場合、会社が掲示物を撤去している。(乙42)

なお、会社は、西労以外の労働組合に対しても同様の扱いを行っている。(⑤P7M証言)

イ 会社は、16年2月19日にJR西労岡山ニュースNO21を事実を反する内容であるとして、また、同年8月13日にJR西労岡山ニュースNO36を個人を誹謗する内容であるとして撤去通告を行い撤去している。

(乙42)

なお、西労はこれらに対して、不当労働行為救済申立てを行わなかった。

(⑤P7M証言)

(3) 岡山運転区の分会掲示板

ア 分会は、組合活動の全般的な宣伝、情報及び告知を目的として、岡山支社から掲示板の設置許可を受け、岡山運転区別館2階の乗務員更衣室（以下「更衣室」）内の出入口付近に分会掲示板を設置していた。なお、JR西労組及び国鉄労働組合の掲示板も同じ場所に設置されていた。（⑤P62M証言、甲22年1月15日付け回答）

イ 更衣室には運転士用のロッカーが配置され、岡山運転区所属の運転士が主に使用しており、本件掲示物が岡山運転区所属の社員以外の目に触れる機会はなかった。（甲22年1月15日付け回答）

(4) 本件撤去

ア 19年11月27日、分会は、岡山運転区の分会掲示板に本件掲示物を掲示した。（②P51,68C証言、甲118）

イ 本件掲示物は、分会が作成したものであり、「いいかげんに目を覚ましたらどうなの！！」との見出しで、休日労働や年休抑制の職場実態は把握しているとの岡山支社人事課長のインタビューでの発言を非難する第一段落、「真の職場実態はこうだ！！」との見出しで、運転士の転勤及び要員不足の実態を組合員に報告し、岡山支社の対応を非難する第二段落及び「不当な報復転勤を許さない！！」との見出しで、Kの転勤や本件処分等を非難する第三段落の三つの段落から構成されており、第三段落には、「岡山支社長秘書らによる我が西労への不当な組織介入（組合員を飲食に誘う）があった。会社はその組織介入を明らかにされたことに憎悪を剥き出しにして西労組合員に不当処分や不当評価を相次いで下した。」などの記載があった。（③P53U証言、甲118）

ウ 19年11月27日、岡山運転区総括助役のAK（以下「AK助役」）は、岡山支社人事課のAL（以下「AL課員」）に対し、本件掲示物の内容が事実と反するのではないかと報告した。（乙42）

岡山支社人事課は、本件掲示物を写真撮影し送付するようAK助役に指示し、送付された写真により内容を確認し検討した結果、「不当な報復転勤」、「岡山支社長秘書らによる我が西労への不当な組織介入」及び「憎悪を剥き出しにして西労組合員に不当処分や不当評価を相次いで下した」との記載が事実と反する内容であり、それらの記載を岡山運転区所属の社

- 員が目にする職場規律を乱すと判断した。(⑤P9M証言、乙42)
- エ 19年11月28日、M代理の指示により、AL課員は、Uに対し、本件掲示物の「不当な報復転勤」、「不当処分」などが事実と反した内容であり、協約に違反しているため、本件掲示物の撤去又は内容の変更を岡山地本から分会に指導するよう電話で申し入れた。(甲135、乙42)
- これに対し、Uは、内容は事実に基づくものであり撤去する考えはないと答え、申入れがあったことを分会には伝えなかった。(③P37U証言、甲135、乙42)
- オ 19年12月14日、AK助役から掲示物が撤去も内容の変更もなされていないとの連絡を受けたM代理の指示により、岡山支社人事課のAM(以下「AM課員」)は、ABに対し、本件掲示物は事実と反する内容であり協約に違反しているため撤去させてもらおうと電話で通告した。(甲135、乙42)
- カ 19年12月15日、10時頃、AK助役は、本件掲示物の掲出責任者であるCに対し、内容が協約に違反しているとして、同日17時までに本件掲示物を自主的に撤去すること及び撤去しない場合は会社が撤去することを電話で通告した。(甲135、乙42)
- これに対し、Cは、本件掲示物は西労の見解である、とやかくいわれる筋合いのものではないと答えた。(甲134)
- キ 19年12月15日、17時過ぎ、S助役は、本件掲示物を分会掲示板から撤去し、同月17日、本件掲示物は分会に返却された。(⑤P62～63M証言、乙42)
- なお、現場では、本件掲示物に記載されている内容は事実なのかとの問い合わせが数人の社員から寄せられていた。(⑤P62M証言)
- ク 19年12月17日、ABは、本件掲示物の撤去についてM代理に電話で抗議するとともに、分会は、本件撤去に抗議するビラを分会掲示板に掲示した。(②P52C証言、甲121、甲134、甲135)
- また、同月26日、岡山地本は、本件撤去に関する団体交渉を岡山支社に申し入れた。(甲122、甲135)
- なお、分会は、本件掲示物の掲示直後にも「報復転勤を断じて許さず」という文言を記載した掲示物を分会掲示板に掲出したが、これらに対する撤去の申入れはなかった。(②P51～52C証言、甲119、甲120)

10 本件団交拒否

(1) 2. 20 団交申入れの経過及び岡山支社の対応

ア 19 年 2 月 20 日、前記 8 の (3) のオに記載した分会の岡山運転区での抗議行動終了後、岡山地本及び分会の組合員約 70 人は、岡山支社前で、D の戒告処分に対する抗議行動を行い、その際、U は、申第 107 号を読み上げたうえで M 代理に手渡し団体交渉を申し入れた。(甲 68、甲 133、甲 134、甲 135)

これに対し、M 代理は、申入事項は協約で定めた団体交渉事項には当たらない、取扱いについては別途調整すると答えた。(乙 42)

イ 申第 107 号は「JR 西労への組織介入について団体交渉開催の申し入れ」と題し、次の事項を記載したうえで団体交渉の開催を申し入れるものであった。(甲 68、甲 135)

(ア) W 秘書が、K に「支社長が話をしたいと言っている」、「支社長と話をしてほしい」などと言って支社長との飲食に誘ったこと。

(イ) W 秘書が、D に「訓練での途中退席の事実の中身が現場からの報告と違うので支社長に直接言ってほしい」、「処分も出ないと思う」などと言って支社長との飲食に誘ったこと。

(ウ) D の戒告処分は、明らかに支社長との飲食を断った報復的処分と言えること。

ウ 19 年 3 月 23 日及び同月 28 日、2. 20 団交申入れの取扱いについて、岡山地本の AB と岡山支社の AL 課員との間で行われた窓口整理（事前調整）で、AL 課員は、申入事項は協約上の団体交渉事項には当たらず、地方会議で扱うべき内容であるが、あえて扱うとすれば経小であると申し入れたが、AB はあくまで団体交渉の開催を求めた。(乙 42)

エ 19 年 5 月 14 日、D の戒告処分に関する地方会議の終了後、2. 20 団交申入れの取扱いについて、岡山地本の U と岡山支社の M 代理との間で行われた窓口整理（事前調整）で、M 代理は、申第 107 号の内容については、先ほどの地方会議で説明し議論したとして、あらためて場を設定する必要がない旨を主張したが、U は、あくまで団体交渉の開催を求めた。(乙 42)

オ 19 年 5 月 21 日、岡山地本から AB、岡山支社から P 課員が出席し行われた窓口整理（経小）で、2. 20 団交申入れの取扱いについて、AB は団体交渉の開催を求めた。P 課員は、申第 107 号が協約上の団体交渉事項でなく、また、戒告処分は業務指示違反によるものであるから謝罪等をする考えはないと説明したが、AB は納得できないと答えた。(乙 42、

乙52)

カ その後、本件申立てに至るまで、岡山地本が、申第107号で申し入れた団体交渉の開催を岡山支社に要求することはなかった。(③P41U証言、乙42)

(2) 6. 18団交申入れの経過及び岡山支社の対応

ア 19年6月18日、Uは、申第190号をAL課員に提出し、団体交渉を申し入れた。(甲100、甲135)

その際、AL課員は、申入事項が協約で定めた団体交渉事項には当たらないこと及び転勤については簡易会議で協議していることを伝えたが、Uは、不当労働行為に対する団体交渉の要求であると答えた。(甲135)

イ 申第190号は、岡山支社が行った次の行為が西労の弱体化を意図した不当労働行為であるとし、団体交渉を申し入れるものであった。(甲100)

(7) 前記6の(4)乃至(8)に記載した、Y、G、H、I及びJの転勤。

(イ) 前記8の(1)乃至(3)に記載した、C、D及びEに対する評価等。

ウ 19年7月3日、Uが、AL課員に対し、6.18団交申入れについての団体交渉の開催を要求したところ、AL課員は、別の場でやったものもあるが検討する、やらないとは言っていないと答えた。(甲135)

エ 19年11月9日、M代理は、Uに対し、6.18団交申入れについては窓口整理(経小)でやりたいと申し入れたが、Uは、あくまで団体交渉の開催を要求した。(甲135)

オ 19年12月6日、岡山地本からU、岡山支社からM代理及びAM課員が出席し行われた窓口整理(事前調整)で、6.18団交申入れについて、M代理は、申入事項が協約に定めた団体交渉事項ではないこと、簡易会議又は地方会議で個別対応し協議済みであること及び再度説明を求めらるれば窓口整理(経小)で説明することを伝えた。Uは、不当労働行為に関する申入れであり団体交渉事項であると応じ、窓口整理(経小)を拒否した。その結果、申第190号の扱いについては双方とも対立として整理した。Uは、再申入れを行うことを告げた。(甲135、乙42、乙53)

カ 19年12月18日、岡山地本は、申第190号の申入事項について再度団体交渉を申し入れた。(甲123、甲135)

キ 20年1月29日、岡山地本からU、AB及びD、岡山支社からM代理及びAM課員が出席し行われた窓口整理(事前調整)で、申第190号の

再申入れについて、M代理は、団体交渉事項ではないと窓口整理（経小）で説明することを提案し、回答文書を渡そうとしたが、岡山地本は団体交渉の開催を要求しているとして文書の受取りを拒否した。（甲135、乙42）

ク 20年2月18日、岡山地本は、申第190号の申入事項について、団体交渉の再々申し入れを行った。（甲128、甲135）

ケ 20年5月15日、岡山地本からU、AB及びD、岡山支社からM代理及びAM課員が出席し行われた窓口整理（事前調整）で、再々申し入れについて、岡山支社は団体交渉事項ではないとして窓口整理（経小）で説明することを提案したが、岡山地本は団体交渉の開催を要求した。（乙42）

第5 判断

1 本件転勤について

(1) 本件転勤は不当労働行為意思に基づくものか（争点1(1)）

ア 前記第4の6の(1)のアで認定したとおり、社員の転勤に関し、就業規則では、会社は業務上の必要がある場合は社員に転勤を命じること及び社員は正当な理由がなければこれを拒むことはできないことが規定されている。

一般に、転勤に関して労使間で勤務場所を限定するなどの特別な合意がない限り、労働者は、就業規則に基づく使用者の転勤命令に従わなければならないと考えられるところ、西労又は本件転勤の当事者である西労所属の組合員と会社との間にそのような合意があったとの疎明はないから、組合員は、会社の就業規則に基づく転勤命令に従わなければならない。

イ 申立人は、本件転勤当時の岡山運転区には他の箇所には要員を配置できる余裕はなく、日々の運転業務にも支障をきたしており、そのような状況下で実施された本件転勤は、西労に所属するが故のものであり、西労の弱体化を意図したものであるから、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主張する。これに対し、会社は、本件転勤は業務上の必要性によるものであり、その人選は資格要件等を総合的に判断しており、西労の弱体化を意図したものではないから不当労働行為には当たらないと主張するので、この点について検討する。

ウ 本件転勤が行われた時期には、前記第4の2の(2)のア及びイで認定した2件の不当労働行為救済申立事件が係争中であり、西労と会社は少なくとも7年以降は対立した関係にあったことが認められる。また、前記第4

の6の(3)のア乃至ウで認定したとおり、18年度及び19年度において、岡山支社における運転士の要員需給の厳しい時期があったことが認められる。そのような状況の中で岡山運転区から他の箇所に転勤を命じた本件転勤について、上記西労と会社の関係を考えれば、申立人が、会社が西労の弱体化を意図して行った転勤であるとの疑念を抱くことを直ちに否定できるものではない。

エ しかしながら、前記第4の6の(2)のア及びイで認定したとおり、岡山支社においては、運転士を配置する5箇所のうち岡山運転区以外の4箇所では必要な要員以外は余力を置かないこととしているため、岡山運転区以外の箇所で欠員が生じた場合は岡山運転区からの転勤により補充する取扱いとしていること及び前記第4の6の(3)のエで認定したとおり、本件転勤と同時期にJR西労組所属の運転士の転勤が行われていることを考慮すれば、西労と会社が長期にわたり対立関係にあったとしても、岡山運転区の要員需給が厳しい状況の中で転勤を実施したことをもって、本件転勤が不当労働行為意思をもって行われたとまで判断することはできない。

オ 他に、会社が不当労働行為意思をもって西労所属の組合員を転勤させたとの具体的な疎明はないが、本件転勤が著しく妥当性を欠く場合は不当労働行為意思の存在を推認せざるを得ないことから、本件転勤の妥当性について個別に具体的な検討を行う。

(2) 本件転勤に妥当性はあるか（争点1(2)）

ア Gの転勤

(ア) 前記第4の6の(5)のア乃至ウ及びクで認定したとおり、会社は、乗客とのトラブルが多い府中センターのAA運転士を接客の機会が少ない糸崎センターへ転勤させることを決め、その補充として、糸崎センターから府中センターへの転勤を検討したが、転勤可能な運転士はおらず、やむなくAA運転士を19年2月1日付けで糸崎センターに転勤させ、糸崎センターのAD運転士を岡山運転区に、岡山運転区のGを府中センターにそれぞれ転勤させた。AA運転士の転勤の原因は乗客とのトラブルを回避するためであり、業務上の必要性が認められる。

また、岡山運転区運転士の人選は、前記第4の6の(5)のエで認定した人選条件によって行われたが、この人選条件は資格要件等を条件とするものであり特に合理性を欠くものとは認められない。

(イ) 前記第4の6の(5)のオで認定したとおり、会社は、人選条件を満たした7人の候補者の中から岡山運転区の在籍期間が最も長く会社設立以

来一度も転勤していないこと及び将来の成長が期待できることを理由にGを選んだ。

Gの選について、申立人は、会社設立以来一度も転勤していない者は他にもいたし、他に府中センターへの転勤を希望する者がいたと主張するが、Gは会社設立以来一度も転勤していないことのみで選されたのではないから、会社設立以来一度も転勤していない者が他にいることをもってGの選が妥当性を欠くと判断することはできない。また、仮に、府中センターへの転勤を希望する者がいたとしても、当該希望者が選条件に合致しているとの具体的な疎明はないので、Gの選が妥当性を欠くと判断することはできない。

(ウ) また、申立人は、Gの転勤について、L支社長との飲食をDとKが断ったことに対する報復であると主張するが、この点に関する具体的な疎明はなく、前記第4の6の(5)のカで認定したとおりGの転勤通知が19年1月22日であること及び前記第4の5の(3)のオで認定したとおりKがL支社長とは会えないと断ったのは同月29日であることを考慮すると、その主張を認めることはできない。

イ Hの転勤

(ア) 前記第4の6の(6)のア及びカで認定したとおり、会社は、新見センターの欠員補充のため岡山運転区から運転士2人を転勤させる必要が生じ、H及びJR西労組所属のAF運転士を19年4月1日付けで新見センターへ転勤させた。この転勤の原因は欠員補充であり、業務上の必要性が認められる。また、転勤させる運転士2人の選は、前記第4の6の(6)のイの(ア)乃至(ウ)で認定した選条件によって行われたが、この選条件は資格要件等を条件とするものであり特に合理性を欠くものとは認められない。

(イ) 前記第4の6の(6)のウで認定したとおり、会社は、選条件を満たした中堅社員9人の候補者の中から、JR伯備線の乗務経験者であること、通勤の便がよいこと、能力及び適性を考慮し、Hを選んだ。

Hの選について、申立人は、岡山運転区に10年以上在籍している者は他にもいたし、他に新見センターへの転勤を希望する者がいたと主張するが、Hは岡山運転区への在籍年数のみで選されたのではないから、岡山運転区に10年以上在籍している者が他にいることをもってHの選が妥当性を欠くと判断することはできない。また、仮に、新見センターへの転勤を希望する者がいたとしても、当該希望者が選条件に

合致しているとの具体的な疎明はないので、Hの人選が妥当性を欠くと判断することはできない。

ウ Iの転勤

(ア) 前記第4の6の(7)のア及びイで認定したとおり、会社は、津山センターの欠員補充及び臨時列車運行のため岡山運転区から運転士1人を転勤させる必要が生じ、Iを19年4月26日付けで津山センターへ転勤させた。この転勤の原因は欠員補充及び臨時列車の運行であり、業務上の必要性が認められる。また、転勤させる運転士の人選は、前記第4の6の(7)のウの(ア)乃至(イ)で認定した人選条件によって行われたが、この人選条件は資格要件等を条件とするものであり特に合理性を欠くものとは認められない。

(イ) 前記第4の6の(7)のエで認定したとおり、会社は、人選条件を満たした2人の候補者のうち、津山センターへの転勤を希望していたIを選じた。

Iの人選について、申立人から妥当性を欠くとの疎明はなく、前記第4の6の(7)のアで認定したとおり、Iは18年5月の個人面談において津山センターへの転勤を希望していたのであるから、Iの人選が妥当性を欠くと判断することはできない。

エ Jの転勤

(ア) 前記第4の6の(8)のエで認定したとおり、会社は、Jを19年6月1日付けで糸崎センターへ転勤させた。

この転勤について、申立人は、突発休暇多発を理由とする懲罰的なものであり、不当労働行為救済申立事件及び他の裁判で証言したことに対する報復であると主張する。これに対し、会社は、Jの突発休暇が岡山運転区の業務に支障をきたしていることが転勤理由の一つであるが、転勤により環境を変えることでJ自身の変化を期待したと主張するので、以下Jの転勤の妥当性を検討する。

(イ) 申立人は、この転勤が懲罰的なものであると主張するが、具体的な疎明はなく、前記第4の6の(8)のアの(ア)で認定したとおり、18年9月から19年5月までのJの10回の突発休暇のうち6回は勤務当日に申し出たものであったため、急遽代替運転士の手配が必要となるなど、岡山運転区ではJの突発休暇の解消が課題であったことが認められる。前記第4の6の(8)のアの(イ)で認定したとおり、Jと現場上司であるT助役の関係がぎくしゃくしたものであり、その言動が結果としてJの突発

休暇を惹起したとしても、転勤により環境を変えることでJ自身の変化を期待したとの会社の主張は首肯できるものである。

(ウ) 申立人は、この転勤が報復的であるとも主張する。

前記第4の6の(8)のオで認定したとおり、Jが、本件労使間で争われた不当労働行為救済申立事件の脱退懲憑を受けた当事者であり、証人として証言していることを考慮すれば、申立人の報復であるとの主張を直ちに否定できるものではないが、他にこの点に関する具体的な疎明はないので、その主張を認めることはできない。

オ Kの転勤

(ア) 前記第4の6の(9)のアで認定したとおり、会社は20年3月のダイヤ改正による大阪支社の要員増に対応するため岡山支社運転士4人の広域運用を決定したことに伴い、会社は岡山運転区から2人を転勤させることとし、そのうちの1人としてKを19年12月1日付けで大阪電車区へ兼務在勤として転勤させた。この転勤の原因は大阪電車区の要員増に対応するためであり、業務上の必要性が認められる。また、岡山運転区運転士2人の人選は、第4の6の(9)のイの(ア)乃至(ウ)で認定した人選条件によって行われたが、この人選条件は資格要件等を条件とするものであり特に合理性を欠くものとは認められない。

(イ) 前記第4の6の(9)のウで認定したとおり、会社は、人選条件を満たした中堅社員3人の候補者の中から、寝台特急を大阪駅まで運転した経験があること及び技術が優れていることを理由にKを人選した。

(エ) 申立人は、Kの転勤が飲食の誘いを断ったことに対する報復であると主張するが具体的な疎明はなく、前記第4の5の(3)のイ乃至オで認定したとおり、L支社長がW秘書を通じてKを飲食に誘い、結果的にKがその誘いを断ったことが認められ、支社長が一社員を飲食に誘うことの不自然さを直ちに否定することはできないが、前記第4の5の(3)のア及びイで認定したとおり、L支社長がKと面識があったこと、前記第4の6の(2)のエで認定したとおり、会社が広域運用を運転士のステップアップと位置づけていること及びKの転勤発令が飲食の誘いを断ってから約10ヶ月後であることを考慮すれば、申立人の主張を認めることはできない。

(エ) また、申立人は、Kが広域運用に応募しておらず、個人面談でも断っていたなどと主張するが、前記(1)のア記載のとおり、会社は業務上の必要により転勤を命ずる権限を有しており、その行使に当たって個人の

特段の事情の斟酌は求められるとしても、個人の希望に沿った人選でなかったことをもって人選に合理性がないと判断することはできない。むしろKの人選は、経験及び技術が評価された結果とみることができ、この転勤が妥当性を欠くとは判断できない。

カ 以上のとおり、個別具体的に検討した結果、本件転勤が妥当性を欠くとは判断できない。

(3) 本件転勤は不利益な取扱いか（争点1(3)）

ア 申立人は、組合活動の中核を担っていたG、I及びJの3人の分会役員の転勤により、分会の執行委員会が開催できなくなるなど組合活動に支障をきたした、また、G及びHは遠距離通勤となるため寮に入り、Kも遠距離通勤となったと主張するので、本件転勤が組合又は組合員への不利益な取扱いか否かについて検討する。

イ 前記第4の6の(3)のオで認定したとおり、G、I及びJの3人の分会役員の転勤により執行委員会の開催ができなくなるなどの支障が生じたことが認められ、執行委員会が分会の意思決定機関であることを考慮すれば、組合活動に不利益が生じなかったとはいえない。

しかしながら、前記(2)で判断したとおり、本件転勤が妥当性を欠くとは判断できないこと、また、前記第4の6の(3)のオで認定したとおり、分会は役員の補充を行っており、組合活動への支障は一時的なものであったことを併せ考慮すれば、本件転勤による組合活動への支障があったとしても、その程度は、転勤により通常起こりうる程度の不利益といわざるを得ない。

ウ また、前記第4の6の(5)のキ乃至ケで認定したとおり、Gが遠距離通勤となり寮に入ったこと、前記第4の6の(6)のオ乃至キで認定したとおり、Hが遠距離通勤となり寮に入ったこと及び前記第4の6の(9)のオ及びカで認定したとおり、Kが遠距離通勤となったことが認められ、日常生活上一定程度の不利益があったことは否定できないが、G、H及びKの転勤に伴う不利益が、同時期に岡山支社で行われた他の転勤と比べ特段の不利益であったとの具体的な疎明はないので、転勤により通常起こりうる程度の不利益の範囲を超えていると認めることはできない。

(4) 以上の検討結果から、本件転勤が西労所属の組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、西労の弱体化を意図して行われた支配介入であるとの申立人の主張を認めることはできない。

2 本件処分等について

(1) 本件処分等は不当労働行為意思に基づくものか（争点2(1)）

ア 本件処分等について、申立人は、3人が組合員であるが故に行った不当なものであり、組合活動を規制する意図をもって行ったものであるから、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主張する。これに対し、会社は、本件処分等には理由があり、不当労働行為には当たらないと主張するので、まず、本件処分等が明らかに会社の不当労働行為意思の下で行われたものであるか否かについて検討する。

イ 申立人から、会社が明らかに不当労働行為意思をもって本件処分等を行ったとの具体的な疎明はない。しかし、本件処分等が行われた時期、前記1の(1)のウに記載のとおり西労と会社は長期にわたり対立した関係にあったことが認められ、そのことをもって直ちに本件処分等が不当労働行為意思に基づき行われたと認めることはできないとしても、本件処分等が著しく妥当性を欠くものである場合は、不当労働行為意思の存在を推認せざるを得ないことから、本件処分等の妥当性について個別に具体的な検討を行う。

(2) 本件処分等に妥当性はあるか（争点2(2)）

ア Cの評価（19.4評価のD評価）

(ア) 前記第4の8の(1)のエで認定したとおり、会社がCの19.4評価をD評価とした理由は、停止位置不良事故が基本動作（運転取扱いに関する基本動作）の点から問題があったこと並びに未受講及び期間内未受講の多いことが取組姿勢（上司の指示に従った業務遂行）の点から問題があったことである。

(イ) この評価に対し、申立人は、Cの未受講及び期間内未受講は、体調不良や家族のけが等正当な理由によるものであり、現場管理者の承認を受けていると主張するが、この正当な理由に関する具体的な疎明はなく、前記第4の8の(1)のウで認定したとおり、指定期日に受講せず、かつ、N区長や指導助役などから受講指導を受けていたことを考慮すると、現場管理者の承認を受けているとの申立人の主張を認めることはできない。

(ウ) また、申立人は、他に訓練等を受けていない社員はいるがD評価とされていないと主張するが、この点に関する具体的な疎明はなく、Cの19.4評価は未受講及び期間内未受講のみで判断されたものではないので、その主張は理由がないといわざるを得ない。

(エ) 一般に人事考課については、評価が合理性を欠き、社会通念上妥当性

を欠くものでない限り、会社の裁量権が認められると考えられるところ、前記(ア)で記載した評価の理由は、乗客の安全な輸送を確保するという会社の使命から理由があるといわざるを得ず、Cの19.4評価のD評価が妥当性を欠くとは判断できない。

イ Dの処分等（19年2月8日付け戒告処分、19.4評価のD評価及び19年夏季期末手当成績給の5万円減額）

(ア) 前記第4の8の(2)のイで認定したとおり、会社は、Dが本件訓練を途中退席したことが就業規則第146条第1項第2号（上長の命令に服従しなかった場合）に該当するとして19年2月8日に戒告処分を発令した。

(イ) 申立人は、本件訓練は時間外労働を強制できる根拠のないものであると主張するが、前記第4の4の(2)のイで認定したとおり、岡山運転区では従来から掲示により受講指示を行っており、本件訓練についても、前記第4の5の(1)のウで認定したとおり、その掲示には「各自スケジュールを調整し必ず期間内に受講すること」と記載されていたことから、義務付けられた訓練受講指示であったと認めざるを得ない。そして、前記第4の5の(1)のエで認定したとおり、岡山運転区における本件訓練対象者全員に対して本件訓練が実施され、かつ、所定の勤務時間内に実施できる者を除き、超過勤務手当の支払い対象としていることを併せ考えると、本件訓練は時間外労働の対象ともなる業務指示と認めることが相当であり、申立人の主張を認めることはできない。

(イ) また、申立人は、本件訓練の実施に際して三六協定に規定した事前の通知が行われていないと主張する。前記第4の4の(2)のイで認定したとおり、三六協定では、時間外労働を行わせる場合には、やむを得ない場合のほか、事前にその時間及び作業内容を該当者に通知するものとされているが、岡山運転区では従来から掲示により受講指示を行っており、この点について労使間で問題となったことはないのであり、掲示による受講指示が三六協定に定める事前の通知であると認められるから、申立人の主張を認めることはできない。

(エ) 前記第4の5の(1)のカで認定したとおり、Dは、本件訓練冒頭のN区長の話のあとで退席し、退席後にS助役やR係長から訓練に戻るよういわれたにもかかわらず拒否したのであるから、会社の業務指示を拒否し上長の指示に従わなかったことは明らかであり、会社の懲戒処分には理由があると認められる。

- (オ) また、申立人は、Dの戒告処分はL支社長との飲食の誘いを断ったことに対する報復として行われたと主張する。なるほど長期にわたる対立関係の中で、前記第4の8の(2)のイで認定したとおり、DがW秘書にL支社長との飲食の誘いを断った直後に開催されたL支社長が委員長を務める賞罰委員会で処分を決定していることから、申立人が疑念を抱くことは否定できないが、申立人からこの点に関する具体的な疎明はなく、前記(エ)で判断したように会社の懲戒処分には理由があると認められるので、Dの戒告処分が妥当性を欠くとは判断できない。
- (カ) 前記第4の8の(2)のオで認定したとおり、Dの19.4評価はD評価となり、19年夏季期末手当成績給は5万円減額となったが、この評価等は戒告処分により会社の賃金規程が適用された結果であると判断できる。申立人からは、この賃金規程の適用が妥当性を欠くとの主張も具体的な疎明もないので、この評価等が妥当性を欠くとは判断できない。
- ウ Eの評価等（19.4評価のD評価及び19年夏季期末手当成績給の5万円減額）
- (ア) 前記第4の8の(3)のクで認定したとおり、会社がEの19.4評価をD評価とし、さらに19年夏季期末手当成績給を5万円減額した理由は、Eの2.20抗議行動が会社施設内での組合活動であるとして取組姿勢（就業規則（第2章服務）の遵守）の点から問題があったこと並びに未受講及び期間内未受講の多いことが取組姿勢（上司の指示に従った業務遂行）の点から問題があったことである。
- (イ) 前記第4の2の(4)のアで認定したとおり、就業規則第23条では、社員は会社が許可した場合のほか会社施設内で組合活動を行ってはならないと規定されている。この点について、申立人は、就業規則は正当な組合活動を否定する違法なものであると主張するが、一般に、会社は企業秩序を維持するため会社施設内の活動を制限する規定を就業規則に定めることができると解されるので、就業規則第23条を一概に違法と認定することはできない。
- (ロ) 就業規則第23条の規定の一方、前記第4の2の(4)のイで認定したとおり、協約第5条では、会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしないと規定されている。一般に労働組合による会社施設の利用は本来使用者との団体交渉による合意に基づいて行われるべきであると考えられることから、Eの2.20抗議行動が正当な組合活動であり、かつ、会社の秩序及び業務上に与える影響が必

要最小限のやむを得ない程度のものである場合は、就業規則違反を理由に処分することは許されないというべきであるので、以下、Eの2.20抗議行動とその影響について具体的に検討する。

- (エ) 前記第4の8の(3)のエ及びオで認定したとおり、2.20抗議行動の実行は事前に分会で決定され、実際にEが分会執行委員長名義の抗議文を読み上げたものであるので、2.20抗議行動が組合活動に該当することは明らかである。しかし、2.20抗議行動の実行にあたって、分会が就業規則第23条の規定による許可を得る努力を尽くしたとの主張も具体的な疎明もなされていない。

前記第4の8の(3)のオで認定したとおり、2.20抗議行動当時は、内勤室で約20人が勤務中であったほか、乗務するための準備をしている社員や点呼を受けている社員がおり、約30分にわたり騒然とした状態をもたらしたため、これらの社員に業務上の支障がなかったとはいえない。

さらに、前記第4の8の(3)のオで認定したとおり、Eらが岡山運転区の敷地内に入って来たことに気付いたN区長が玄関まで出てきて、苦情は受け取る、読み上げるのはやめなさいと指示したにもかかわらず、一人ずつ苦情申告票を読み上げたことは、苦情申告票は封筒に入れて現場長に渡すのが慣例となっており、また、N区長が苦情申告票の取り次ぎをする役職にあることを考えると、必要最小限のやむを得ない程度の組合活動の範囲を超えていると認めざるを得ない。

以上の検討結果から、Eの2.20抗議行動は会社に業務上の支障を与えており、必要最小限の組合活動であったとは認め難いので、会社が、2.20抗議行動をEの評価の判断材料としたことを許されないということとはできない。

- (オ) また、申立人は、Eの未受講及び期間内未受講について、家庭の事情等により日程の変更を申し会社の上承を得ていると主張する。確かに18年8月CAI訓練については、前記第4の8の(3)のキで認定したとおり、期間内に受講できなかった事情は認められるが、他に、この点に関する具体的な疎明はなく、前記第4の8の(3)のキで認定したとおりT助役などから早く受講するようという指導を受けていたことを考慮すると、会社の上承を得ているとの申立人の主張を認めることはできない。

- (カ) 前記アの(エ)に記載のとおり、一般に人事考課については、会社の裁

量権が認められると考えられるところ、前記(ア)に記載した評価等には理由があると認めざるを得ず、Eの19.4評価のD評価及び19年夏季期末手当成績給の5万円減額が妥当性を欠くとは判断できない。

- (3) 以上の検討結果から、本件処分等が妥当性を欠くとは判断できないので、本件処分等が不当労働行為であるとの申立人の主張を認めることはできない。

3 本件撤去について

(1) 本件撤去に妥当性はあるか（争点3(1)）

ア 申立人は、本件撤去について、会社が一方的な通告により撤去したものであり、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主張する。これに対し、会社は、本件撤去は協約により取り扱ったものであり不当労働行為には当たらないと主張するので、以下、本件撤去に妥当性があるか否かについて、具体的に検討する。

イ 前記第4の9の(1)のAで認定したとおり、協約では、西労は会社の指定した場所において組合活動に必要な掲示を行うことができるが、掲示類は会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し又は職場規律を乱すものであってはならないとされ、掲示類がこの定め反する場合は、会社が当該掲示類を撤去できるとされている。

ウ 一般に、労働組合の掲示類は、組合員に対し情報を与え、自らの見解を示し、団結を呼びかけるものであるから、組合活動上極めて重要な役割をもつものであることは明らかであり、団結権を保障する観点から、掲示類による組合の情報宣伝活動は十分に保護されなければならないと考えられる。

したがって、西労は、協約に基づき会社の指定した場所において、正当な組合活動に必要と判断する掲示類を掲示することができ、会社が掲示類を撤去する必要の有無を判断する場合にも、恣意的な判断によることなく、健全な労使関係を確立する観点から団結権を損なうことのないように留意する必要があるというべきである。

また、掲示類を撤去する必要の有無を判断するに当たっては、当時の労使関係、掲示に至る経緯、掲示場所及び主たる読者などの諸事情を勘案した上で、当該掲示類が全体として何を伝えようとし、何を訴えようとしているかを中心に考慮すべきであって、掲示類の個々の表現のみを取り上げて撤去が必要と判断するとすれば、正当な組合活動に対する妨害と受け取られても仕方ないというべきである。

さらに、協約は、西労と会社が合意して締結したものであるから、会社が協約の規定に基づき撤去すると判断した場合であっても、やみくもに強制的に撤去するのではなく、できる限り西労の納得しうるような妥当な手続が踏まれなければならない。

エ 前記第4の9の(4)のアで認定したとおり、分会は、19年11月27日に、会社の許可を受けた分会掲示板に本件掲示物を掲示した。

前記第4の9の(4)のイで認定したとおり、本件掲示物の内容は、「いかげんに目を覚ましたらどうなの！！」と題する第一段落、「真の職場実態はこうだ！！」と題する第二段落及び「不当な報復転勤を許さない！！」と題する第三段落により構成されていた。

オ 前記第4の9の(4)のウ及びキで認定したとおり、会社は、本件掲示物の第三段落の①「不当な報復転勤」、②「岡山支社長秘書らによる我が西労への不当な組織介入」及び③「憎悪を剥き出しにして西労組合員に不当処分や不当評価を相次いで下した」との記載が事実と反する内容であり、それらの記載を岡山運転区所属の社員が目にとると職場規律を乱すと判断して、19年12月15日の17時過ぎに本件掲示物を撤去した。

カ 本件掲示物が掲示された時期は、西労と会社の長期にわたる対立関係の中で、前記第4の6の(3)のア乃至ウで認定したとおり、岡山支社における運転士の要員需給が厳しい状況に関する労使交渉が行われている時期でもあり、本件転勤や本件処分等が次々に行われているさなかであった。

この状況を前提にすると、本件掲示物は、職場の実態や運転士の要員確保に関する会社の対応を報告し、その姿勢に対する批判を述べ、あるいは西労所属の組合員に対する転勤や処分等に対する抗議表明を行ったものといふことができ、第三段落は、西労所属の組合員に対する会社の行為を批判し、Kの転勤を撤回させようとするものと認めるのが相当である。

キ 会社は、前記オの①乃至③が事実と反すると主張するが、前記第4の5の(3)のイ乃至オで認定したとおり、W秘書がDとKをL支社長との飲食に誘ったこと自体は事実であり、西労と会社が長期にわたり対立関係にある状況で、L支社長が西労所属の組合員を飲食に誘うことの不自然さを考えれば、西労が、会社の不当労働行為意思を疑い、転勤や処分等を不当なものとして主張することも理解することができ、全体としてみれば、本件掲示物は、会社の対応を批判し、労使が争っている事項について西労の立場からの見解を表明したものととどまるとみるのが相当である。

ク 会社は、本件掲示物の第三段落の「不当な報復転勤」、「岡山支社長秘

書らによる我が西労への不当な組織介入」及び「憎悪を剥き出しにして西労組合員に不当処分や不当評価を相次いで下した」との記載のみを取り上げて事実と反すると判断しているといわざるを得ず、本件掲示物が全体として何を伝えようとし、何を訴えようとしているかを考慮して判断しているとは認められない。さらに、前記第4の9の(4)のキで認定したとおりAK助役の撤去通告に対して本件掲示物の掲出責任者であるCが、本件掲示物は西労の見解である旨を答えているのであり、労使が争っている事項についての西労の見解の表明に対して、会社が一方的に事実と反する内容であるとして本件撤去に及んだことは、正当な組合活動に対する妨害の意思を疑わせるものであるといわざるを得ない。

ケ 前記第4の9の(3)で認定したとおり、分会掲示板は、岡山運転区所属の運転士が主に使用する更衣室内に設置されており、本件掲示物を一般第三者が目にする可能性はほとんどないものと考えられる。現に、一般第三者からの問合せがあったとの疎明はなく、前記第4の9の(4)のキで認定したとおり、数人の社員から問合せがあったことは認められるが、その内容は本件掲示物の記載内容が事実かどうかというものであり、職場規律を乱すほどのものとはいえず、そのほかに会社から本件掲示物の影響についての具体的な疎明はない。

また、前記第4の9の(4)のクで認定したとおり、同時期に掲示された「報復転勤を断じて許さず」との記載がある他の掲示物について会社が撤去を申し入れていないことを併せ考慮すると、本件掲示物の第三段落の個々の表現のみを取り上げて、事実と反し職場規律を乱すものであるとした会社の判断は妥当性を欠くといわざるを得ない。

コ さらに、本件掲示物は、政治活動を目的としているものではなく、その内容に会社の信用を傷つけるものや個人を誹謗するものは含まれていないので、正当な組合活動の範囲を逸脱していると認めることはできず、本件撤去は妥当性を欠くと判断せざるを得ない。

(2) 本件撤去の撤去手続は妥当か（争点3(2)）

本件撤去の撤去手続は妥当か否かについて検討する。

なるほど、会社は、前記第4の9の(4)のエ乃至キで認定したとおり、本件撤去に当たり、岡山地本に対し、本件掲示物の「不当な報復転勤」、「不当処分」などが事実と反した内容であるとの見解を伝えた上で、分会による自主的な撤去又は内容の変更を指導するよう求め、さらに、掲出責任者であるCに対し、本件掲示物を自主的に撤去すること及び撤去しない場合は会社

が撤去することを通告し、時間的な余裕を与えた上で撤去しており、本件撤去の撤去手続が強制的な撤去とまでいうことはできないが、撤去手続の当否は前示の判断を左右するものではない。

- (3) 以上の検討結果から、本件撤去は妥当性を欠き、西労の運営に対する介入であって、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判断せざるを得ない。

4 本件団交拒否について

- (1) 団体交渉拒否に正当な理由はあるか（2. 20団交申入れ）（争点4）

ア 申立人は、会社は説明も回答もせず団体交渉を拒否しているから労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張する。これに対し会社は、申入事項は協約上の団体交渉事項ではないことを説明するとともに、西労の窓口担当者に回答を説明しており、その後西労からの申入れはないから不当労働行為に当たらないと主張するので、以下検討する。

イ 団体交渉とは、労働者の団体が使用者との間で対等の立場に立ち労働者の労働条件その他の処遇や団体的労使関係の運営に関する労働協約を締結するために交渉を行うことをいい、憲法第28条は勤労者が団体交渉を行う権利を保障し、これを受けて労働組合法第7条第2号は使用者の正当な理由のない団体交渉拒否を不当労働行為として禁止している。

上記憲法第28条及び労働組合法第7条第2号の趣旨に照らすと、使用者が団体交渉を行うことを義務づけられる事項（義務的団体交渉事項）とは、団体交渉を申し入れた労働者団体の構成員である労働者の労働条件その他の処遇や当該団体との集团的労使関係の運営に関する事項であって、使用者の処分可能な事項と解するのが相当である。

また、使用者の団体交渉義務の基本的な内容として、使用者には労働者の団体と誠実な交渉に当たる義務（誠実交渉義務）があると解すべきである。すなわち、使用者は、団体交渉において、単に当該団体の要求や主張を聞くだけでなく、それらの要求や主張に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、必要があればそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示する義務があり、そのような誠実な対応を通じて当該団体との合意達成の可能性を模索する義務があるというべきである。

ウ 前記第4の10の(1)のアで認定したとおり、2. 20団交申入れは、西労が申第107号により申し入れたものである。

申立人は、2. 20団交申入れに対し会社は団体交渉を拒否していると

主張するので、まず、申第107号の内容に義務的団体交渉事項が含まれているか否かについて検討する。

エ 申立人から、この点に関する疎明はなく、申第107号には、W秘書の発言とされる文言が記載されており、西労と会社が長期にわたり対立関係にある状況でL支社長が西労所属の組合員を飲食に誘うことは不自然ではあるが、記載された発言内容はL支社長との飲食への誘いの趣旨のみであり、西労からの脱退懲慥などの組合運営への介入の趣旨が明らかとはいえないので、「組織介入し西労組織の弱体化を狙ったものであることは明らかである」との西労の主張を表明したものと受けとるのが相当であり、義務的団体交渉事項に係る申入れと解することはできない。

申第107号には、W秘書の発言とされる文言に係る部分以外に、Dの戒告処分に関する記載があり、前記第4の10の(1)のアで認定したとおり、2.20団交申入れがDの戒告処分に関する抗議行動として行われたこと、また、前記第4の10の(1)のエ及びオで認定したとおり、申入れの取扱いに関する窓口整理（事前調整）又は窓口整理（経小）の場で使側は申入れの趣旨がDの戒告処分に関するものとして協議に当たり労側はそれに応じていることから、2.20団交申入れはDの戒告処分の撤回を交渉事項とする団体交渉申入れであると考えることができ、そうであれば特定の組合員に対する懲戒処分についての申入れであり労働条件に関わるものであるから義務的団体交渉事項と認められる。

したがって、この部分については、会社が団体交渉に応じる義務があるというべきである。

オ 会社は、2.20団交申入れ事項は協約第39条に規定する団体交渉事項に当たらないと主張する。

確かに、前記第4の3の(2)のアで認定したとおり、協約第39条に定める団体交渉事項は、賃金等の基準に関する事項、労働時間等の基準に関する事項、転勤等及び懲戒の基準に関する事項等であり、2.20団交申入れ事項は、協約上の団体交渉事項に当たると解することはできない。

カ しかしながら、前記エに記載のとおり、Dの戒告処分に関する団体交渉申入れは義務的団体交渉事項と認められ、義務的団体交渉事項については、団体交渉に代わる手段乃至それを補う措置がとられている場合は格別、協約に団体交渉事項として規定されていないことのみをもって団体交渉を一切行わないことは、前記イに記載した憲法第28条及び労働組合法第7条第2号の趣旨に反するといわざるを得ない。結局、協約第39条の団体交

渉事項は例示的なものと解さざるを得ず、会社は協約第39条の規定に該当しないことを理由に団体交渉を拒否できないと解するほかはない。

ところで、前記第4の3で認定したとおり、西労と会社との間では、労使協議の場として、団体交渉のほか、経営協議会、地方会議、簡易会議及び窓口整理（経小）があり、会社は、これらが団体交渉を補完するものであると主張するが、これらが団体交渉に代わる機能を果たしている場合には、その主張は許されないものではないと解するのが相当である。

キ 前記第4の3の(3)で認定したとおり、組合員が就業規則等の適用について苦情を有する場合は地方会議に申告できることとされている。前記第4の8の(2)のウで認定したとおり、Dは戒告処分の撤回を求め地方会議に苦情申告を行った。

前記第4の8の(2)のエで認定したとおり、19年5月14日に行われたDの苦情申告に係る地方会議において、労側委員は、本件訓練は業務指示ではなく参加は自由であると主張し戒告処分の撤回を求めたが、使側委員は、本件訓練途中の退席が業務指示違反に当たることを説明し、一定の協議が行われたことは認められるものの、説明を尽くした段階には至らなかったとみるのが相当である。

さらに、前記第4の10の(1)のオで認定したとおり、19年5月21日に行われた窓口整理（経小）において、労側が団体交渉を求めたのに対し、使側は協約上の団体交渉事項でないこと及びDの戒告は業務指示違反を理由とすることを主張するのみで団体交渉の開催を拒否したので、2.20団交申入れの義務的団体交渉事項に対して、会社は前記イに記載の誠実交渉義務を尽くしていないといわざるを得ず、これらの労使協議の場が団体交渉に代わる機能を果たしていると認めることはできない。

なお、会社は、その後西労から申入れはないとも主張するが、そもそも団体交渉申入れに対して会社は誠実交渉義務を尽くしていないのであるから、会社の主張は不公正で失当である。

ク 以上の検討結果から、2.20団交申入れに対して、会社は正当な理由なく団体交渉を拒否しており、この団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

(2) 団体交渉拒否に正当な理由はあるか（6.18団交申入れ）（争点4）

ア 申立人は、会社は転勤については簡易会議で対応しており窓口整理（経小）でならば説明するとして団体交渉を拒否しているから労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張する。これに対し会社は、

申入事項が協約上の団体交渉事項でないことを説明するとともに、申入事項が地方会議又は簡易会議で協議済みのため窓口整理（経小）で協議することを申し入れたが西労が拒否するのであるから不当労働行為に当たらないと主張するので、以下検討する。

イ 前記第4の10の(2)のイで認定したとおり、6.18団交申入れは、西労が申第190号により、会社が行った西労所属の組合員5人の転勤及び分会役員3人に対する評価等が西労の弱体化を意図した不当労働行為であるとして申し入れたものであり、特定の組合員に対する転勤、評価等は、いずれも労働条件に関わる事項であり、また、それら一連の転勤、評価等が、不当労働行為であるとの主張は労使紛争に関する事項であるから、義務的団体交渉事項と認められる。

ウ 会社は、6.18団交申入れ事項は協約第39条に規定する団体交渉事項には当たらないと主張する。

確かに、6.18団交申入れ事項は、協約上の団体交渉事項に当たると解することはできないが、前記(1)のウに記載のとおり、当該申入れの交渉事項に関して、労使協議の場が団体交渉に代わる機能を果たしていない限り、協約上の団体交渉事項に当たらないことを理由に会社は団体交渉を拒否できないといわざるを得ない。

エ 前記第4の3の(4)で認定したとおり、西労と会社との間では、組合員が転勤等について苦情を有する場合は簡易会議に、また、前記第4の3の(3)で認定したとおり、就業規則等の適用について苦情を有する場合は地方会議に申告できることとされている。

(ア) 前記第4の6の(4)のオで認定したとおり、Yは津山センターへの転勤について、簡易会議に苦情申告を行っておらず、当該転勤に関する労使協議は行われていない。

(イ) 19年1月27日に行われたGの苦情申告に係る簡易会議において、前記第4の6の(5)のクで認定したとおり、労側委員は、岡山運転区の要員が不足していること、転勤により乗務ロスが生じること、G以外に府中センターへの転勤を希望している者がいること、Gが遠距離通勤となることなどを主張して事前通知の撤回を求めたが、使側委員は、人選理由を知識、技能及び適格性を総合的に判断し、さらに若さ、優秀さ及び在籍期間が長いことを考慮した結果であり、業務上の必要性に基づく転勤であると説明し、一定の協議が行われたことは認められる。

(ウ) 19年3月28日に行われたHの苦情申告に係る簡易会議において、

前記第4の6の(6)のイで認定したとおり、労側委員は、他に新見センターへの転勤を希望している者がいること、遠距離通勤で生活に支障が出ることなどを主張し、事前通知の撤回を求めたが、使側委員は、人選理由を、10年以上岡山運転区に勤務していることを含め、知識、技能及び適格性を総合的に判断したもので、業務上の必要性に基づく転勤であると説明し、一定の協議が行われたことは認められる。

(エ) 前記第4の6の(7)のオで認定したとおり、Iは津山センターへの転勤について、簡易会議に苦情申告を行っておらず、当該転勤に関する労使協議は行われていない。

(オ) 19年5月23日に行われたJの苦情申告に係る簡易会議において、前記第4の6の(8)のエで認定したとおり、労側委員は、突発休暇を理由とする転勤は懲罰的なものであると主張し、事前通知の撤回を求めたが、使側委員は、突発休暇は転勤理由の一つであるが、転勤は総合的な判断であると説明し、一定の協議が行われたことは認められる。

(カ) 19年7月13日に行われたCの苦情申告に係る地方会議において、前記第4の8の(1)のイで認定したとおり、労側委員は、停止位置不良事故については既に処分及び教育を受けていること、訓練については理由があつてほかの日に変更していることなどを主張し、19.4評価の撤回を求めたが、使側委員は、停止位置不良事故並びに未受講及び期間内未受講が多いことが評価理由であり、着眼点に則り評価していること、また、訓練は業務指示の範囲であり、繰り返し受講するよう指示しても受講しなかったことなどを説明し、一定の協議が行われたことは認められる。

(キ) 19年7月13日に行われたDの苦情申告に係る地方会議の事前審査において、前記第4の8の(2)のイで認定したとおり、Dの苦情申告は苦情として取り扱うことが適当でないとの理由で却下されたので、Dに対する評価等に関する労使協議は行われていない。

(ク) 19年7月13日に行われたEの苦情申告に係る地方会議において、前記第4の8の(3)のウで認定したとおり、労側委員は、組合活動との判断は不当であること、平等な評価がなされていないことなどを主張し、19.4評価のD評価及び19年夏季期末手当成績給の5万円減額の撤回を求めたが、使側委員は、会社施設内で組合活動を行ったこと並びに未受講及び期間内未受講があつたことが評価理由であり、着眼点に則り評価していること、また、会社施設内の組合活動については何度も注意

していること、乗務員訓練については繰り返し受講するよう指導したことなどを説明し、一定の協議が行われたことは認められる。

オ G、H及びJの転勤については、前記エの(イ)、(ウ)及び(オ)記載のとおり、苦情申告による簡易会議で一定の協議が行われているが、6. 18団交申入れは、簡易会議による一度の協議を経てもなお西労が納得せず会社へ要求しているものであり、また、前記第4の10の(2)のウ乃至ケで認定したとおり、西労は再々にわたり団体交渉を求めている。

C及びEの評価等については、6. 18団交申入れののち、前記エの(カ)及び(ク)記載のとおり地方会議で一定の協議が行われているが、地方会議を経てもなお、前記第4の10の(2)のエ乃至ケで認定したとおり、西労は再々にわたり団体交渉を求めている。

以上のことから、6. 18団交申入れのうち特定の組合員に対する転勤、評価等に関しては、労使協議が行われた場合にあっても、それぞれの苦情申告に係る簡易会議又は地方会議において、会社は、前記(1)のイ記載の誠実交渉義務を尽くしていないといわざるを得ず、団体交渉に代わる機能を果たしていると認めることはできない。

カ また、6. 18団交申入れのうち一連の転勤、評価等が、不当労働行為であるとの主張に対しては、前記第4の10の(2)のオのとおり、会社は、申入事項が協約に定めた団体交渉事項ではないこと、簡易会議又は地方会議で個別対応し協議済みであること及び再度説明を求めるのであれば窓口整理（経小）で説明すると答えるのみで、西労の要求に応じられない理由を誠実に説明していると認めることはできない。

キ 会社は、西労からの申第190号の申入れ事項についての再々にわたる団体交渉申入れに対して、窓口整理（経小）で説明すると伝えるのみで団体交渉の開催を拒否しており、結局、6. 18団交申入れに対して団体交渉は開催されていないといわざるを得ない。

なお、会社は西労が窓口整理（経小）の協議を拒否しているとも主張するが、そもそも6. 18団交申入れは、義務的団体交渉事項に関わるものであり、団体交渉申入れに対して会社は誠実交渉義務があるから、会社の主張を認めることはできない。

ク 以上の検討結果から、6. 18団交申入れに対して、会社は正当な理由なく団体交渉を拒否しており、この団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

第6 救済方法及び法律上の根拠

前記判断のとおり、会社が行った本件撤去は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であり、本件団交拒否は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

救済方法としては、主文1のとおり、会社に対し、2. 20団交申入れのうち組合員Dの戒告処分に係る団体交渉及び6. 18団交申入れに、誠実に応じるように命じることが相当であると判断する。

また、申立人は、本件撤去について会社の謝罪を求めるとともに、不当労働行為について会社の謝罪文の掲示を求めているが、今後の労使関係を考えると適当でないので、これらに代わるものとして主文2のとおり命じることが相当であると判断する。

その余の申立ては棄却することが相当であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成22年4月15日

岡山県労働委員会

会 長 上 村 明 廣 ㊟

正
本

甲
第
118
号
証

JR 西労岡山運輸分会ニューズ

2007年11月27日 No. 1 編集責任=教宣部

いいかげんに目を覚ましたらどうなの!!

8月号の岡転区報に「岡山支社人事課長」が登場しているのを皆さんもご覧になったと思います。

その中で人事課長は「休日労働や年休抑制」の職場実態は把握していると語り、社員の皆さんには大変ご苦勞をかけているとリップサービスまで付け加えている。

しかしこの人事課長のインタビュー記事を見たときに「ウソをつくな」と思った方がどれほど居たかは知らないが、少なくとも私たちはそう感じた。

なぜなら現実の職場の実態を「無視」した発言であるからだ。

真の職場実態はこうだ!!

最近の事例を見ればそれは一目瞭然である。

要員不足であるにもかかわらず他支社に転勤を発令したり、運転士になったばかりの社員をヤンチャレだのヤンカレだのと引っ張り回し、挙句の果てには駅への転勤と要員が満たされることは無い。先日もある職場では、20名の運転士が不足していた。そのため10名の運転士の養成を実施した。ところが7名の運転士がヤンチャレで職場から居なくなったそうである。この現実を見てどう思うかは皆さんの自由だが、これが要員不足を把握し、社員の皆さんにご苦勞をかけているとリップサービスを繰り返す人事課長の居る会社の実態なのです。

不当な報復転勤を許さない!!

JR 岡山支社は11月21日、■■■■組合員に対して大阪地区への「広域転勤」を発令した。

この転勤発令がどのようなものであるかは言わずともおわかりだろうが敢えて明らかにする。

昨年末から今年はじめにかけて岡山支社長秘書らによる我が西労への不当な組織介入（組合員を飲食に誘う）があった。会社はその組織介入を明らかにされたことに憎悪を剥き出しにして西労組合員に不当処分や不当評価を相次いで下した。

それでも飽き足らず今回の報復的な「広域転勤」発令となったことが容易に推測できる。

この転勤を見た若い社員は「おかしいですね。これも区長がやったんですかね。汚ねー!」「やっぱり区報に書いてあったことは本当のことなんですね」と会社のやり方に怒りを感じている。

私たちは不当な報復転勤を絶対に許さない!!

■■■■さんに対する報復転勤を撤回せよ!!