

命 令 書 (写)

平成22年(不再)第34号

再 審 査 申 立 人 ジェーアール西日本労働組合

平成22年(不再)第35号

再 審 査 被 申 立 人

同

ジェーアール西日本労働組合中国地域本部

平成22年(不再)第34号

再 審 査 申 立 人 X 1

同

X 2

同

X 3

平成22年(不再)第34号

再 審 査 被 申 立 人 西日本旅客鉄道株式会社

平成22年(不再)第35号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委平成２２年（不再）第３４号及び同第３５号事件（初審岡山県労委平成２０年（不）第１号事件）について、当委員会は、平成２３年９月７日第１２６回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同島田陽一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第１ 事案の概要等

１ 事案の概要

(1) ジェーアール西日本労働組合（以下「西労」という。）、西労岡山運輸分会（以下「分会」という。）、X2（以下「X2」という。）及びX3（以下「X3」という。）は、平成２０年１月１８日（以下、平成の元号は省略する。）、西日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）が、①西労の５名の組合員を会社岡山支社（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。）から他の運輸センター等に転勤させたこと、②分会の役員３名に対し戒告処分又は低い勤務成績評価（以下「勤務評価」という。）を行ったこと、③分会掲示板に掲示した掲示物を撤去したこと、及び④岡山運転区における西労への組織介入等を議題とする団交申入れに応じないことが不当労働行為に当たるとして、岡山県労働委員会（以下「岡山県労委」又は「岡山地労委」という。）に救済を申し立てた。

(2) 西労中国地域本部（以下「中国地本」という。）及びX1（以下「X

1」といい、西労、中国地本、X2、X3及びX1を併せて、以下「組合ら」という。)は、20年4月4日付けをもって、上記(1)に係る申立てについて、西労、X2、X3に加え、救済申立人となることを岡山県労委に申し出、同月14日付けで許可された。一方、分会は同日付けで上記(1)の救済申立てを取り下げた。

なお、X2、X3及びX1の上記(1)及び(2)の救済申立ては、同人ら各人に対する戒告処分又は低い勤務評価に関する申立てであると解される。

2 初審における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、岡山運転区所属の運転士である組合員5名に対し行った次の転勤(以下「本件各転勤」という。)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X4(以下「X4」という。)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」という。)への転勤

イ 西労岡山地方本部(以下「岡山地本」という。)執行委員であるX5(以下「X5」という。)に対する同年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」という。)への転勤

ウ 分会執行委員であるX6(以下「X6」という。)に対する同月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」という。)への転勤

エ 分会副執行委員長であるX7(以下「X7」という。)に対する同年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」という。)への転勤

オ 分会組合員であるX8(以下「X8」という。)に対する同年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」とい

う。)への兼務在勤による転勤

- (2) 分会役員3名に対し行った次の行為(以下「本件処分等」という。)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 分会副執行委員長であるX2に対する19年2月8日付け戒告処分、19年4月実施の仕事給昇給に係る評価(以下「19.4評価」という。)のD評価及び19年夏季期末手当成績給の5万円減額

イ 分会執行委員長であるX1に対する19.4評価のD評価

ウ 分会書記長であるX3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、分会掲示板に掲出中の分会作成の同年11月27日付け「JR西労岡山運輸分会ニュースNo.1」と題する掲示物(別紙(略)、以下「本件掲示物」という。)を同掲示板から撤去したこと(以下「本件掲示物撤去」という。)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」という。)による団体交渉の申入れ(以下「2.20団交申入れ」という。)

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」という。)による団体交渉の申入れ(以下「6.18団交申入れ」といい、「2.20団交申入れ」と併せて、以下「本件団交申入れ」という。)

- (5) 上記(1)～(4)に係る謝罪文を会社及び岡山支社の正門前に掲出すること。

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

- (1) 岡山県労委は、会社が、①2.20団交申入れ事項のうちX2の戒告

処分に係る事項及び6. 18団交申入れに応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に、②本件掲示物撤去が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、22年4月15日付けで、会社に対し、誠実団交応諾、上記①及び②に関する文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却する旨決定し、同年5月12日、組合ら及び会社へ、命令書を交付した。

- (2) 上記初審命令を不服として、組合らは、22年5月25日、初審命令の棄却部分の取消し及び同部分に係る初審において請求した救済どおりの救済（上記1の(1)③及び④の申立事実を除く）を求めて、会社は、同月26日、初審命令の救済部分の取消し及び同部分に係る組合らの救済申立ての棄却を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

4 本件再審査における争点

- (1) 本件各転勤は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 本件処分等は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 本件掲示物撤去は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (4) 会社が本件団交申入れに応じないこと（以下「本件団交拒否」という。）は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

第2 当事者の主張要旨

1 組合らの主張

- (1) 本件各転勤（争点(1)）について

ア 本件各転勤は、次のとおり、不当なものである。

(ア) X4に対する府中センターへの転勤

岡山支社は、組織の中核を担っていたX4を、19年2月1日

付けで、会社設立後 X4 が一度も転勤していないことを理由に、遠距離通勤となる府中センターへ転勤させた。しかし、他にも一度も転勤していない社員はいたし、府中センターへの転勤を希望する者もいた。同転勤は、後記第 3 の 3 の岡山支社長の Y1（以下「Y1 支社長」という。）との飲食を X2 と X8 が断ったことに対する報復である。

(イ) X5 に対する新見センターへの転勤

岡山支社は、組織の中核を担っていた X5 を、岡山運転区に 10 年以上在籍しているという理由から、19 年 4 月 1 日付けで新見センターへ転勤させた。しかし、他にも同区に 10 年以上在籍する社員はおり、他に同センターへの転勤を希望する者がいた。また、同センターが置かれている備中鉄道部への転勤を希望していた社員の方が X5 よりも通勤時間が短いことを考えると、会社の人選が合理的な人選ではないことは明らかである。

(ウ) X6 に対する津山センターへの転勤

岡山支社は、組織の中核を担っていた X6 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) X7 に対する糸崎センターへの転勤

岡山支社は、組織の中核を担っていた X7 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。同転勤は、突発休暇が多いことを理由とする懲罰的なものであり、X7 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) X8 に対する大阪電車区への転勤

岡山支社は、大阪電車区への転勤について希望者を募集し、同転勤に応募した社員はいたのに、その社員を選ばず、X8 は応募していないのに選ばれた。また、X8 は、毎年の個人面談では転

勤を断り続けていた。岡山支社は、後記第3の3のY1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、X8を大阪電車区へ転勤させた。

なお、会社は、X8の転勤発令がY1支社長との飲食を断ってから約10か月も期間が空いており、飲食を断ったこととX8の転勤とを結びつけることには無理がある旨主張するが、期間が空いていようと、本人が希望しない転勤発令をすることが飲食を断ったことへの報復とみることには合理性がある。

イ 本件各転勤時、岡山運転区には他の箇所には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来している状態だった。

ウ 上記ア(ア)、(ウ)及び(エ)の分会役員3名の転勤によって、岡山運転区に所属する分会役員は4名となり執行委員会が開催できない、臨時分会大会を開催せざるを得ないこととなるなど組合活動に支障を来した。

エ 18年11月から19年12月にかけて、岡山運転区において、別組合である西日本旅客鉄道労働組合（以下「JR西労組」という。）の組合員6名、西労組合員6名が転勤となったが、当時の組合別組織人員は、JR西労組約150名、西労47名であったから、西労組合員に対する転勤の割合が極めて高いといえ、組織人員数の対比からみても会社の不当労働行為意思は明らかである。

オ 以上のことから、本件各転勤は、業務上の必要性も全く存せず、人選基準の根拠も合理性を欠き、具体的な人選過程も不自然・不合理であって、本件各転勤は西労に所属するが故のものであり、会社の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。したがって、本件各転勤は、労組法第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（争点(2)）について

ア 岡山支社は、X2が、18年12月10日の訓練を途中で退席したこと（後記第3の8(1)ア(カ)参照）が業務指示違反であるとして、19年2月8日付けでX2を戒告処分とした。しかし、当該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、JR西労組岡山地方本部を相手方として締結した労働基準法第36条に規定する協定（以下「三六協定」という。）で規定した時間外労働の事前の通知は行われていないから、上記訓練の指示は会社の主張する業務指示には当たらない。会社は、これを理由にX2を戒告処分とし、同人の19.4評価をD評価とし19年夏季期末手当成績給を5万円減額したが、このことはY1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る。

イ 岡山支社は、X1が、停止位置不良事故（後記第3の8(2)ア参照）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、X1の19.4評価をD評価としたが、他に同様の事故を起こした社員や訓練を受けていない社員がいるが、人事評価においてD評価とされたり、期末手当において減額をされてもいない。そもそも停止位置不良事故や訓練を受けていないことは会社の人事評価の対象とされてこなかった。

また、X1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おり、X1の19.4評価をD評価としたことは不当である。

ウ 岡山支社は、X3が、19年2月20日に岡山運転区で行った抗議行動（後記第3の8(3)オ）が会社施設内での組合活動であり会社の就業規則（以下、単に「就業規則」という。）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、同人の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。

19年2月20日の抗議行動について、会社が主張する就業規則

違反は、正当な組合活動を否定する違法なものである。同抗議行動については、苦情申告票を読み上げてはならないという就業規則も労働協約の定めも存在せず、組合員による苦情申告票の読み上げは混乱もなく整然と行われ、X3の抗議文読み上げについても何の混乱もなく、会社施設に何ら瑕疵も与えず、施設内での業務を妨害した事実もない。

また、X3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ていた。

エ 以上のとおり、本件処分等に正当な理由はなく、3名が組合員であるが故に行った不当なものであり、会社が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、労組法第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) 本件掲示物撤去（争点(3)）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のうち、「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」、「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」との記載が会社と西労との労働協約（以下「本件協約」という。）に反するとの理由で同掲示物を撤去した。

イ 本件掲示物は、報復転勤等の事実を分会組合員へ周知し、団結を呼びかけるために掲示したものであり、正当な組合活動である。

ウ 会社は、後記第3の3のX2及びX8に対するY1支社長との飲食の誘いが組織介入であるという証拠も裏付けもない旨主張するが、X2及びX8を執拗に誘う岡山支社長秘書のY2（以下「Y2秘書」という。）の言動は尋常ではなく、支社長との飲食の誘いは不当介入の常套手段である。また、西労と会社が長期にわたり対立関係にあることを考えると、当該飲食の誘いが組織介入の意図をもったものと判断することに

は合理性がある。

エ また、会社は、上記アの記載について、本件各転勤及び本件処分等と飲食の誘いを断ったこととは結びつかないと主張するが、Y2秘書がX2 に対し「処分は出ないと思う」と言っていたのに結果として処分が出されたことや、X8 の転勤について当時選考基準が明らかにされていないことなど考えると、会社の西労に対する組織介入のもくろみが断たれたことに対する報復的な不当転勤・不当処分と考えることには合理性がある。

オ 以上のとおり、本件揭示物が、本件協約に違反するという会社の根拠に合理性はなく、会社の本件揭示物撤去行為は、正当な組合活動に対する不当介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(4) 本件団交拒否（争点(4)）について

ア 2. 20 団交申入れについて

(ア) 会社は、2. 20 団交申入れに対し、本件協約第39条(後記第3の4(3)イ(ア))の団交事項ではないとしてこれに応じず、その後の西労からの団交開催要求に対しても、苦情処理会議で議論を尽くした内容である等述べ、団交開催を拒否した。

(イ) 会社は、2. 20 団交申入れについて、19年5月21日の協議以降西労から申立てといったものは一切ないと主張するが、西労は同日の窓口整理において団交開催を改めて要求しているのに会社が申入れを放置したままの状況が続いているものである。

(ウ) 会社は、19年5月21日に行った窓口整理を経営協議会小委員会であったと主張するが、あくまで窓口整理であり、経営協議会小委員会などというものではない。本件協約上の経営協議会小委員会は、会社があらかじめ、協議の日時、場所等を組合側窓口と打合せを行った上で勤務手配を行うのであり、会社側が窓口整

理で話し合った内容を経営協議会小委員会であると説明した事実は過去において存在しない。そもそも、窓口整理とは、西労からの申入れを会社側窓口に提出した場合に、その協議の日時、場所、出席者について双方の窓口において打ち合わせることを主とするものである。

イ 6. 18 団交申入れについて

会社は、6. 18 団交申入れに対し、本件協約第39条の団交事項ではなく、簡易苦情処理会議又は苦情処理会議ですでに協議した内容であることから、経営協議会小委員会で議論するとしてこれに応じず、組合からの再度の申入れに対しても、同様の理由でこれを拒否した。

会社は、簡易苦情処理会議の中で、本件各転勤に係る業務上の必要性は述べるものの、具体的な人選の理由については、合理的な人選とはほど遠い「知識、技能、適格性等を総合的に判断した」と述べるのみであり、誠実な対応などとはいえない。また、会社は、「組合差別はない」と述べるが、そのためにも具体的で合理的な人選の理由を説明しなければならないのに、上記のとおり簡易苦情処理会議の中では「総合的に判断した」を繰り返しており、会社に誠意ある対応の微塵もないことは明らかである。

ウ 会社は、団体交渉を補完するものとして、経営協議会、苦情処理等がある旨主張するが、団体交渉は公開で行われるが、これらの労使協議は非公開が原則であり、大きな違いがあり、これら労使協議が団体交渉を補完するものとは言い難い。

エ 本件団交申入れ議題である「不当労働行為」に関する事項が義務的団交事項に該当することは明らかであり、「不当労働行為」に関する事項について、協約等により終局的に団体交渉権を奪うことは許されない。

オ 以上のとおり、会社は、本件団交申入れに対し、これを拒否して応じなかったものであるから、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 会社の主張

(1) 本件各転勤（争点(1)）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。

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、運転業務に支障を来しているとはいえない。

ウ 本件各転勤は、次のとおり、必要性、合理性があるものである。

(ア) X4に対する府中センターへの転勤

X4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」という。）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、X4の転勤は、X2とX8がY1支社長との飲食を断る以前に、ほぼ確定していた。

(イ) X5に対する新見センターへの転勤

X5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。西労は、在籍10年以上という要件を適用したことが不合理である旨主張するが、人材の入替えを行うことで各区所の活性化を図るために10年以上在籍している者を目安として人選したものであり、また、在籍年数だけではなくその他様々な要素を考慮した上で人選しており、不合理なものではない。

(ウ) X6に対する津山センターへの転勤

X6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。

(エ) X7に対する糸崎センターへの転勤

X7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来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X7自身の変化を期待して行ったものである。X7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。

(オ) X8に対する大阪電車区への転勤

X8の転勤は、業務上の必要性から岡山支社の運転士4名を広域運用するとの会社の決定により、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。

エ 組合らは、転勤希望者を優先すべきであると主張しているが、そもそも、多くの職場を持つ企業が、全てのケースで社員の希望通りの箇所へ運用することは事業運営上困難であることは自明であり、また、支社管内での転勤が行われるのは通常のことであって、寮や社宅への入居を認めるといった遠距離通勤の負担に対する配慮も会社はしている。

オ 以上のとおり、本件各転勤は、業務上の必要性に基づき、合理的な人選基準によって合理的な人選がなされたものであり、転勤の人選において組合所属を考慮することはなく、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（争点(2)）について

ア X2の処分等について

(ア) X2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、同戒告処分に伴い、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。

(イ) 西労は、18年12月10日の訓練は業務指示に当たらない旨主張するが、岡山運転区では、従来から掲示により業務指示である訓練の受講指示を行い、今回の訓練の実施も業務指示として実施することは周知されていた。

イ X1の評価について

(ア) X1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（後記第3の7(3)ア）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) 同行の行った停止位置不良事故は重大事故であって軽微なものとはいえず、評価項目別着眼点において当然評価されるべきものであって、人事評価の対象とされるものであることは明らかである。

(ウ) 会社は、予め指定した訓練期間中に受講するよう掲示を通して運転士に指示し、受講期間内に未受講の社員に対しても、未受講を周知し受講するよう指導していたものであり、また、訓練受講につき、評価項目別着眼点において当然評価されるべきものであって、人事評価の対象とされるものであることは明らかである。

ウ X3の評価等について

(ア) X3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。

(イ) 19年2月20日の会社施設内組合活動は、非常に騒然とした雰囲気の中で行われたものであり、社員らは、X3らの行動に驚いて業務に集中できない状態であり、当該組合活動が、岡山運転区の業務を妨害し、職場秩序を乱すものであったことは明らかである。また、苦情申告を読み上げて提出するという方法は、苦情申告票の提出は封筒に入れて現場長に渡すことになっていたこれまでの労使慣行に反するものである。

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) 本件掲示物撤去（争点(3)）について

ア 本件掲示物の「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」、「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」といった記載は、事実に関し会社の信用を傷つけ職場規律を乱すもので、掲示物に関する本件協約第17条の規定に違反する内容であり、会社に違反掲示物の撤去を認めた同条の要件に該当するものである。

イ 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を、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X1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。

ウ 西労は本件掲示物を見解の表明であると主張するが、内容につき

全く裏付けもない掲示物を掲示すること自体、正当な組合活動の範囲といえるものでは到底なく、見解の表明であると主張したところで組合活動として正当化されるものではない。

また、会社は、本件掲示物の記載内容が全く事実と反することを確認した上で、西労に対して撤去するよう求めているのであって、本件掲示物撤去が「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」とする初審命令の判断は明らかに誤っている。

エ 本件掲示物の記載内容が事実なのかどうかと数名の社員から実際に問い合わせがあったが、このことは、岡山運転区という限られた職場の中で既に大多数の運転士の目にも触れていると判断できるものである。本件掲示物を放置することによって、人事異動や評価等人事権が支社長の恣意的判断により左右され、適切に運用されていないとの誤った認識を持たれることは、職場秩序を乱し、ひいては業務の正常運営を妨げることになる。

また、本件掲示物の記載内容が、支社長に対する信用・名誉を害することは明白であり、本件掲示物の掲示は正当な組合活動として許される範囲から逸脱しているため、撤去すべきものであったことは明らかである。

オ 以上のとおり、本件掲示物撤去は、本件協約に基づいてなされたものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するものではない。

(4) 本件団交拒否（争点(4)）について

ア 会社では、労働組合から申入れがあった場合は、本件協約に定めのある経営協議会、団体交渉等に加え、労使慣行に基づく窓口整理のいずれの場において協議するかについて、労使双方で調整を行い、合意した上で協議を行うことになる。なお、窓口整理は、本件協約上の取扱いとしては、経営協議会小委員会に該当し、勤務手配が必

要な場合は経営協議会小委員会として手配されており、本件以前より労使間の協議の場として団体交渉を補完するものとして実施されてきた。

イ 2. 20 団交申入れについて

2. 20 団交申入れについては、会社は本件協約上の団交事項でないことを説明するとともに、同申入れ内容については、苦情処理会議及び窓口整理で時間をかけて十分な協議がなされており、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ものであるから、会社が誠実交渉義務を果たしていることは明らかである。

また、19年5月21日の窓口整理後、西労から再申入れ等はなかったことから、西労においても、会社が誠実に内容を説明した結果、審議済みとして終了と判断していたものと考えられる。これについて、岡山地本の副執行委員長X9（以下「X9」という。）も、初審審問において、「（2. 20 団交申入れ文書である申第107号について）はっきり言って忘れていた」と明言している。

ウ 6. 18 団交申入れについて

(ア) 6. 18 団交申入れについては、会社は、本件協約上の団交事項でないことを説明するとともに、一連の転勤、評価等が不当労働行為である、組合所属による差別ではないかとの西労の主張などについては、簡易苦情処理会議及び苦情処理会議で会社は十分な時間をかけて理由を示して組合に対して説明しているのであるから、会社は誠実交渉義務を果たしている。また、同内容について労使間で協議した簡易苦情処理会議及び苦情処理会議が団体交渉を補完する機能を果たしているものであることは明らかであり、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との初審命令の判断が誤っていることは明白である。

(イ) 6. 18 団交申入れにつき、会社としては、これまでの慣行に

従って、経営協議会小委員会の場で労使協議を行うように調整を行ったが、西労が団体交渉にこだわり続けたため、現段階においても労使協議の場が設定できていないという状況であり、会社の対応には何ら問題はない。

(ウ) なお、6. 18 団交申入れ文書である申第 190 号の内容については、個別具体的な個人情報に触れざるを得ないため、公開で行われる本件協約上の団体交渉ではなく、非公開で行われる経営協議会小委員会で協議することに馴染む事柄でもあるので、同委員会で説明するとの会社の対応は正当である。

エ 以上のとおり、会社は、本件団交申入れについて、本件協約を遵守するとともに誠実な対応をしているのであるから、本件団交申入れへの対応は労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為には当たらない。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合ら

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」という。）に加盟している。主たる事務所を肩書地に置き、本件初審申立時の組合員は約 1000 名である。

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。本件初審での当事者追加申立時の組合員は 503 名である。

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、岡山地本は、岡山支社等に所属する組合員で組織されている。

また、分会は、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されており、本件初審申立時の分会の組合員は58名、分会役員は13名である。

ウ X1は、昭和57年5月に国鉄に採用され、同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。本件初審での当事者追加申立時（前記第1の1(2)参照）は、分会の執行委員長である。

エ X2は、昭和51年9月に国鉄に採用され、同62年4月から会社の社員となり、14年3月に岡山運転区運転士を命じられている。本件初審申立時は、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。

オ X3は、昭和52年4月に国鉄に採用され、同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。本件初審申立時は、分会の書記長である。

(2) 会社

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、本件初審申立時の社員は約2万9200名である。

なお、本件初審申立時、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。

2 西労らと会社との労使事情

(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てJR西労組が結成され、JR総連に加盟した。

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」という。）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、JR西労組内部では、JR総連との断絶を支持するグループとJR総連との断絶に批判的なグループに分かれて対立を深め、中央執行委員会の開催が不可能な状態となった。

ウ 3年5月23日、JR総連との断絶に批判的な組合員は、JR西労組を脱退し西労を結成するとともに、JR総連に加盟した。

(2) 会社と西労らとの紛争

ア 本件前、会社と岡山地本との間の紛争に関し、次のとおり、不当労働行為救済申立事件として争われた。

(ア) 岡山地労委平成7年（不）第1号

同事件は、岡山運転区及び津山鉄道部の助役らが組合員に対し、飲食店において、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岡山地本申入れの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る。初審岡山地労委は、会社の支配介入及び団体交渉拒否を認め、11年3月25日付けで一部救済命令を発したところ、これを不服として会社は同年4月26日に再審査を申し立てた。

当委員会は、初審命令を維持して、16年12月1日付けで会社の再審査申立てを棄却したところ、これを不服として会社は17年1月15日に取消訴訟を提起したが、19年12月、最高裁判所で上告が棄却（最高裁平成19年（行ツ）第258号）され、上記一部救済命令が確定した。

(イ) 岡山地労委平成12年（不）第1号・同平成13年（不）第1

号

同事件は、岡山支社の現場長らが、岡山運転区等に所属する5名の運転士に対し、飲食の機会、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岡山地本申入れの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る。初審岡山地労委は、会社の支配介入（組合員5名のうち1名の脱退慫慂）を認め、16年10月14日付けで、一部救済命令を発したところ、これを不服として西労、岡山地本及び会社は、同年11月22日に再審査を申し立てた。

当委員会は、18年2月15日付けで、会社による2名の組合員に対する脱退慫慂を認め、西労及び岡山地本のその余の再審査申立て及び会社の再審査申立てを棄却した。これを不服として会社は同年4月12日に取消訴訟を提起したが、20年11月、最高裁判所で上告が棄却（最高裁平成20年（行ツ）第263号）され、上記一部救済命令が確定した。

イ 西労結成以来、西労と会社との間には、上記不当労働行為救済申立事件のほかに、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。

3 X8及びX2に対する飲食への誘い

- (1) 18年6月2日、JR赤穂線の状況を確認するため、Y1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X8であった。

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。

- (2) 19年1月10日、岡山運転区別館1階の乗務員休憩室（以下「休憩室」という。）において、X8が、Y2秘書に岡山運転区の現状及びX2の日勤教育（下記8(1)イ）に対する不満を訴えたところ、Y2秘

書は、「Y1支社長は現場の意見を聞きたがっている」、「Y1支社長と会って直接話してくれないか」とX8を誘った。X8が一人では駄目だと言い、X2の同席を提案したところY2秘書はこれを了承した。

Y2秘書とX8は、同じ社宅に居住したことがあり、旧知の仲であった。

上記やりとりの後、Y1支社長が休憩室に入って来て、X8の手を取って「久しぶりだなあ」と声を掛けた。

- (3) 同月15日、Y2秘書はX2に、「Y1支社長に現場の生の声を話して欲しい」、「X2に対する処分も出ないと思う」などと話し、Y1支社長と会うようX2を誘い、同月29日に飲食することが決まった。
- (4) 同月18日、X2は、X3から、「Y1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X17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。

このため、同月21日、X2は、Y2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Y1支社長との飲食を断った。

- (5) 同月29日、X8は、Y2秘書から、「X8だけでもY1支社長と会ってくれないか」といわれたが、「会えない」と断った。
- (6) 上記2(2)アのとおり、会社は、これまで現場管理者などを活用して、西労の組合員を飲食に誘って、西労からの脱退を慫慂したことがあった。

4 本件協約等

(1) 本件協約

ア 会社には、西労以外にもJ R西労組等複数の労働組合が存在するが、各労働組合との間でそれぞれ団体交渉を行い労働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に労働協約を締結している。

イ 西労と会社との本件協約は、労働条件に関する事項は定めておらず、組合活動、経営協議会、団体交渉、苦情処理等の労使関係のルールについて定めている。

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労働協約が締結されている。

(2) 組合活動等に関する規定

ア 会社は、次のとおり、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。

「（会社施設内等における集会、政治活動等）

第 2 2 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。

（勤務時間中等の組合活動）

第 2 3 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。

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。

(3) 西労と会社との労使協議に関する制度

ア 労使協議の場合

(ア) 本件協約では、労使協議の場合として、本社及び地方機関それぞれに経営協議会、団体交渉及び苦情処理が設置されることが規定されている。

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に分けられる。

(イ) 西労と会社との間では、本件協約に規定した労使協議の場合以外に、従来から窓口整理又は窓口説明と称する協議（以下「窓口整理」という。）が行われている。

(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。

イ 団体交渉

(ア) 団体交渉は、次の本件協約第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。

「（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) 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名とされている。

ウ 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合であり、本社に中央苦情処理会

議（以下「中央会議」という。）が、地方機関に地方苦情処理会議（以下「地方会議」という。）が設置されており、原則として非公開で行われている。

- (イ) 地方会議は、労使各 2 名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 名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、苦情申告は却下され地方会議による審議は行われない。

地方会議で審議された苦情申告は、労働協約、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。

- (ウ) 中央会議は、労使各 4 名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。

- (エ) 組合員が上記(ア)の事項に関する苦情の解決を求めようとする場合は、当該組合員が所属する機関の地方会議の事務局に会社が定める苦情申告票を提出することとされている。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。

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。

エ 簡易苦情処理会議

- (ア) 簡易苦情処理会議は、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」という。）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。

- (イ) 簡易苦情処理会議は、地方会議が設置される箇所に常設され、労使各 2 名の簡易苦情処理委員で構成されている。
- (ウ) 簡易苦情処理会議に事前審査はなく、上記(ア)の事項に関するすべての苦情申告は簡易苦情処理会議で取り扱うこととされているが、簡易苦情処理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。
- (エ) 組合員が上記(ア)の事項に関する苦情の解決を求めようとする場合は、会社が定める簡易苦情申告票により、簡易苦情処理会議の事務局に申告する。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、簡易苦情処理会議は、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。

なお、簡易苦情処理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。

オ 経営協議会

経営協議会は、下記本件協約第 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」という。）を設置することができる。経営協議会の協議委員数は、労使双方同数で各 8 名以内とし、経小の協議委員数は、労使各 5 名以内とされている。

「（議題）」

第 27 条 経営協議会においては、次の各号に掲げる事項を議題とする。

- (1) 事業の計画に関する事項
- (2) 営業報告及び決算に関する事項

(3) 業務の合理化ならびに能率の向上に関する事項

(4) 福利厚生に関する事項

(5) 事故防止に関する事項

(6) その他必要と認めた事項

」

カ 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）」という。）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）」という。）、会社は西労出席者の勤務時間中に協議する場合は勤務手配を行っている。

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。

(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。

(ウ) 窓口整理（経小）は、本件協約第27条第6号に定める「その他必要と認めた事項」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。

5 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。

イ 会社は、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」という。）により構成されている。

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。

ウ 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。

(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。

イ 岡山支社は、ＪＲ西労組岡山地方本部を相手方として、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。

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。

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。

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対象となっている。

(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付ける「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」という。）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。

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。

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」という。）、現車訓練等である。

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。）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。

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。

岡山運転区における指導訓練及びCAI訓練（以下「定例訓練」という。）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。

エ 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。

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」という。）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。

（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。

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。

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。

6 本件各転勤

（1）岡山支社における転勤

ア 社員の転勤等に関しては、就業規則に、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。

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、就業規則における任用の基準、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。

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上で人選を行っている。

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。

(ア) 気動車資格

(イ) ディーゼル機関車資格

(ウ) 電車資格

(エ) 電気機関車資格

(2) 運転士の転勤

ア 本件初審申立時、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。

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（下記ウ（ア））によって補充している。

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。

（ア）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 このほかに、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、岡山支社以外の区所や線区を幅広く経験することで運転士のステップアップにつながるものと位置づけている。

広域運用は、兼務が解除になれば元の箇所に戻ることが基本であり、期間を限定して行うものである。

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」という。）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。

（３） 本件各転勤前後の状況

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名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。

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。

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。

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。

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名の運転士に対して転勤を発令したが、このうち６名は西労所属の組合員であり、残りの６名はＪＲ西労組所属の組合員であった。

上記西労所属の組合員６名の状況は次のとおりであった。

(ア) 分会執行委員のＸ１０（以下「Ｘ１０」という。）が１８年１１月１日付けで津山センターに転勤。

(イ) 分会のＸ１１組合員（以下「Ｘ１１」という。）が同日付けで新見センターに転勤。

(ウ) 分会執行委員のＸ４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Ｘ５が同年４月１日付けで新見センターに転勤。

(オ) 分会執行委員のＸ６が同月２６日付けで津山センターに転勤。

(カ) 分会副執行委員長のX7が同年6月1日付けで糸崎センターに転勤。

なお、上記6名のうち、X10及びX11の転勤については、本件救済申立ての対象となる本件各転勤に含まれないが、X10の転勤については、6.18団交申入れ事項の一つとされている。

オ 上記エの西労所属の組合員6名のうち、X10、X4、X6及びX7の4名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出た。

分会は、19年7月20日、臨時大会を開催し、役員を補充した。

(4) X10の転勤

18年11月1日、岡山支社は、X10に対し、津山センターへの転勤を発令した。X10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おり、岡山支社の事前通知に対し簡易苦情処理会議への苦情申告は行っていない。

(5) X4の転勤

ア JR西労組の組合員である府中センターのZ1運転士（以下「Z1運転士」という。）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度々寄せられており、18年12月26日にも同運転士が乗客とトラブルを発生させたため、岡山支社は、同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。

イ 岡山支社は、Z1運転士の転勤予定先の糸崎センターから同運転士の所属する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名しかおらず、この1名は指導操縦者であった。

ウ そこで、岡山支社は、Z1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。

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基準で人選した。

(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。

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、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。

オ 岡山支社は、7名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、X4を人選した。

岡山支社は、X4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。

なお、X4は、19年1月31日に指導操縦者の指定を解除され

た。

カ 19年1月22日、岡山支社は、X4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。

X4は、X10の後任として分会の総務担当であった。

キ 同年1月25日、X4は、岡山運転区が欠員状態であること、遠距離通勤となり生活に支障を来すこと、分会役員をしており同区の要員不足が解消されない中での転勤は嫌がらせであることなどを理由に、簡易苦情処理会議に苦情申告を行った。

ク 同月27日、岡山地本から副執行委員長のX12（以下「X12」という。）及びX2、岡山支社から人事課のY3課長代理及び人事課課長代理のY4（以下「Y4代理」という。）が委員として出席し行われた簡易苦情処理会議で、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、X4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、X4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。

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て総合的に判断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り、撤回する考えはないと主張した。労側委員は、これらの会社の説明に対し、会社の説明は納得できない、常に総合的判断で会社が決めたと言うのであれば、簡易苦情処理会議をしても意味がない、総合的判断の一点張りであれば議論がかみ合わないと言った。

簡易苦情処理会議は、労使委員間で意見が一致しないまま終了したため、X4の苦情申告は却下され、同人は同年2月1日付けで府中センターへ転勤した。

ケ 上記ウのとおり、糸崎センターから岡山運転区に転勤したのはJ

R 西労組所属のZ2運転士（以下「Z2運転士」という。）であったが、Z2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名少なくなった。

なお、岡山運転区での気動車資格保有者は少なく、同運転区から気動車資格保有者を他所へ転勤させることは極力避けていたことがうかがわれるが、X4の転勤により業務上支障が生じたとの事情はうかがわれない。

コ X4の自宅から府中センターまでの通勤時間は、1時間40分程度であり、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X4の入居を認めた。

(6) X5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一時的に欠員となっていたこと及び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名いたことから、その補充として岡山運転区から運転士2名を新見センターに転勤させる必要が生じた。

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退職するという、会社の休職制度である。

イ 岡山支社は、新見センターに転勤させる運転士2名を次の基準で人選した。

(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名のうち1名は複数の運転区所を経験させてステップアップを行っていく観点から会社設立後に採用した若手社員、もう1名は人材の入替えを行うことで各区所を活性化していくため、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（今回の人選では、岡山運転区に10年以上在籍している者を目安とし

た)。

(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名であったが、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名を人選し、居住地等の条件の他、能力及び適性を考慮し、最終的にX5を人選した。

エ 19年3月23日、岡山支社は、X5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。

オ 19年3月23日、X5は、他に長く岡山運転区に勤務する者がいること、遠距離通勤となり疲労や休養を考えると安全面において問題があること、新見センターが置かれている備中鉄道部への転勤を希望する運転士の方が同センターまでの通勤時間が短いことなどを理由に、簡易苦情処理会議に苦情申告を行った。

カ 同月28日、岡山地本からX12及びX2、岡山支社から人事課のY5課長代理（以下「Y5代理」という。）及びY4代理が委員として出席し行われた簡易苦情処理会議で、労側委員は、10年以上在籍していることを転勤の基準としていることはおかしいこと、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、下記の使側委員の説明は納得できず、今回の転勤は西労差別であると述べ、事前通知の撤回を求めた。

これに対し、使側委員は、X5の転勤理由は退職に伴う補充であること、人選理由について、通勤事情のみを考えているのではなく、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り、撤回する考えはないと主張した。

簡易苦情処理会議は、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、X5は19年4月1日付けで新見センターへ転勤した。

なお、同時に新見センターに転勤したのは、JR西労組所属のZ3運転士であった。

キ 転勤後、X5の自宅からの通勤時間は、約1時間30分となり、X5は社員寮に入居した。

(7) X6の転勤

ア 19年4月26日、岡山支社は、X6に対し、津山センターへの転勤を発令した。

当時、X6は、X4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。

イ この転勤は、津山センターで、19年6月1日から退職前提休職に入る予定の運転士が同年4月上旬から年次有給休暇（以下「年休」という。）消化のため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。

ウ 岡山支社は、津山センターに転勤させる運転士を次の基準で人選した。

(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名を候補者として人選したが、X6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X6を人選した。

オ X6は、岡山支社の事前通知に対し簡易苦情処理会議への苦情申告は行っていない。

(8) X7の転勤

ア X7の突発休暇

(ア) X7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、このうち、体調不良を理由として、勤務当日に申し出た1回（18年9月25日）、出勤後、乗務開始までに申し出た3回（19年2月20日、同年4月11日、同月25日）及び乗務途中に申し出た2回（18年11月9日、同年12月30日）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出であった。

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。

(イ) 岡山運転区総括助役のY6（19年5月からは岡山運転区長、以下「Y6助役」又は「Y6区長」という。）が岡山運転区に赴任した17年7月以降、X7とY6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、X7は、体調不良を訴えて度々乗務ができなくなった。

a 19年2月20日の乗務開始前、X7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Y6助役に提出したところ、Y6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X7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、X7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、Y6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。そして、Y6助役が同月21日に時季変更する旨を伝えたところ

ろ、X7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、本件救済申立後に岡山支社が調査したところ、X7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。

イ 岡山支社は、X7の突発休暇が岡山運転区の業務運営に支障を来していたことを理由にX7の転勤を検討していたが、糸崎センターの運転士2名を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X7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。

ウ 同日、X7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、簡易苦情処理会議に苦情申告を行った。

エ 同月23日、岡山地本からX12及びX2、岡山支社からY5代理及びY4代理が委員として出席し行われた簡易苦情処理会議で、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ともに、西労組織の混乱、弱体化を狙った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、今回の転勤は、糸崎センターの定期異動で発生した欠員への補充であり、突発休暇は転勤理由の一つであるが、転勤は業務上の必要性に基づいた総合的な判断であり、撤回する考えはないと説明した。

簡易苦情処理会議は、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、X7は同年6月1日付けで糸崎センターへ転勤した。

なお、X7は、20年3月、新見センターに転勤している。

オ X7は、上記2(2)ア(7)の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6年12月から7年2月までの脱退懲遷を受

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、他の裁判等でも度々証言している。

(9) X8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名について、概ね1年間、大阪支社に広域運用（上記(2)エ）することを決定した。

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つながると考え、岡山運転区及び糸崎センターからそれぞれ2名を人選することとし、岡山運転区から広域運用する2名の運転士を次の基準で人選した。

(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名のうち1名は会社設立後に採用した若手社員、もう1名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) 将来的に運転士系統の中核を担っていける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名を人選したが、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ほしいという期待を込めて、最終的にX8を人選した。

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、X8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。

エ 19年11月21日、岡山支社は、X8に対し、大阪電車区への転勤を事前通知した。その際、Y6区長が「X8さんはまだ若いし、これから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（岡山運転区）でそれを活かしてほしい。」と伝えたところ、X8は、「はい、わかりました。」と答えた。

オ 同月22日、X8は、他に希望者がおり自身は希望していないこと、遠距離通勤となり乗務への負担が大きくなることなどから、転勤は、Y1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、簡易苦情処理会議に苦情申告を行った。

カ 同月29日に行われた簡易苦情処理会議において、X8の苦情申告は却下され、X8は同年12月1日付けで大阪電車区へ兼務在勤となった。

7 会社の賃金制度等

(1) 仕事給昇給ランク

ア 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。

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級ないしC5級の5段階に区分されている。

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、それぞれの評価区分に応じて、100円ごとの差がある昇給額となっている。評価区分は、標準的な者をC評価とし、Sないし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。

仕事給昇給ランクは、昇給実施日を毎年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。

エ 前年4月1日から当年3月31日の調査期間内において、出勤停止、戒告処分など会社の賃金規程に定める欠格事由に該当する場合は、仕事給昇給ランクをD評価として仕事給昇給額が算出される。

(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。

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。

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。

(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」という。）に対する取組実績に基づき勤務評価を行っている。

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。

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」という。）を作成している。

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。

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。

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。

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いる。具体的な手順は次のとおりである。

(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、新年度の評価項目別着眼点を個々の具体的目標として意識付けさせ、9 月末までの上半期調査期間中に評価項目別着眼点に基づき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、上半期の実績の振り返り指導を行った上で、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評価項目別着眼点に基づき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、前年度下半期及び 1 年間の振り返り指導を行った上で、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・調査等を行うほか、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。

8 本件処分等

- (1) X2に対する処分等（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 教育訓練での途中退席

(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「ATS」という。）により列車が非常停止した。当該運転士は、ATSの動作を確認したにもかかわらず、ATS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」という。）を起こしたが、乗務終了の点呼時に異常なしと虚偽の報告をした。

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。

(イ) 同月15日、会社は、上記(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Y7（以下「Y7課員」という。）が、岡山地本執行委員長のX13（以下「X13」という。）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。

(ウ) 同月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」という。）に掲示し、実施日、時間、場所、教育内容等を社員に周知した。

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・ATSの取扱いの再徹底、③ATS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。

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。

た。

(エ) 上記(ウ)の重大事故発生に伴う教育訓練（以下「本件訓練」という。）は、岡山運転区では、定例訓練とは別に２時間の教育を実施することとし、各種訓練の一つとして、１８年１２月１日から同月４日までの間及び同月９日から同月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。

岡山運転区における本件訓練の対象者は、１９１名であり、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。

(オ) １８年１２月５日及び同月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。同職場集会にはX2も参加していた。

(カ) 同月１０日、午前１１時２４分の勤務終了後、X2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。X2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名であった。

本件訓練の冒頭で、岡山運転区長のY8（以下「Y8区長」という。）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、事故の重大性にかんがみ、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ほしいと発言した。

これに対し、X2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旨主張し、その後、訓練の説明を行っていた岡山運転区係長のY9（以下「Y9係長」という。）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。

Y9係長は、X2に対し、「後で話をしましょう」と言ったが、X2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。もう金いらんから。みんなも本気でちゃんと考えにゃいけんで。こんな事本人だけの責任に押しつけてから、もうええから。」などと言って本件訓練を途中退席した。

(キ) X2は、退席後、休憩室で、X13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Y10（以下「Y10助役」という。）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X2に言ったが、X2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。

着替え後、X2は、Y9係長からも「上がりましょう」と言われたが、「話すことは何もない」と答えそのまま帰宅した。

イ X2の日勤教育

(ア) 18年12月12日、Y8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」という。）をX2に伝えた。

X2が本件訓練の中身について、「日勤教育の中で意見をいう」と述べると、同席していたY6助役は、「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。

(イ) 同月13日、岡山地本及び中国地本（以下「岡山地本ら」という。）は、X2の日勤教育中止を岡山支社に申し入れ、翌14日、分会もY8区長に対して中止を申し入れた。

岡山地本らの申し入れに対し、同日、岡山地本からX9、岡山支社からY4代理が出席し行われた窓口整理（経小）で、Y4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。

なお、同月 13 日、X2 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 X9、岡山支社から Y4 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。

(ウ) 同月 15 日、岡山運転区本館 2 階の訓練室において、Y6 助役及び Y10 助役による日勤教育が行われたが、その内容は、X2 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 Y6 助役が会社の見解を解説したほか、課題別のレポートを書くというものであった。

また、Y6 助役は、X2 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。

(エ) 同月 16 日の日勤教育は、Y6 助役及び岡山運転区教育助役の Y11（以下「Y11 助役」という。）が担当であり、X2 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、Y6 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 X2 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、X2 はこれを拒否した。

その後、X2 は Y8 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。

同日の終了点呼後、X2 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、Y6 助役に日勤教育の理由を確認したところ、Y6 助役は、「まだ教育が足りないんですか」と言った。

(オ) 同月 20 日、X2 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。

ウ X2に対する戒告処分

(ア) 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った場合は、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。

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

(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。

(エ) 19年1月29日、Y1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 社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、出勤停止、減給又は戒告する」のうち、「(2) 上長の命令に服従しなかった場合」に該当するとしてX2の戒告処分が決定され、同年2月8日、岡山支社は、X2に対し、戒告処分を発令した。

なお、懲戒の種類は、同規則第147条に定められており、戒告は、「厳重に注意し、将来を戒める」とされている。

(オ) 同年2月15日、X2は、戒告処分の撤回を求め地方会議に苦情申告を行った。

また、同日、岡山地本らは、X2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。

(カ) 同年5月14日、X2の苦情申告について、岡山地本からX9及

びX14岡山地本副執行委員長（以下「X14」という。）、岡山支社からY5代理及びY4代理が委員として出席し地方会議が行われた。

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、X2が本件訓練を途中で退席したことが業務指示違反に当たるとして処分したものであると説明した。また、労側委員は、同年1月15日の電話で、Y2秘書がX2に対し、「処分は出ないと思う」と発言したのに処分が出た旨述べ、これに対し使側委員は、詳細日時まではここでは分からないがY2秘書がそのようなことを言った事実はない旨述べた。

上記のやりとりの後、X2の苦情申告は棄却された。

(キ) 上記(エ)の戒告処分によって、X2の仕事給昇給にかかる19.

4評価は、賃金規程の定め（上記7(1)エ）に基づきD評価となり、岡山支社は、同年5月24日付けの基本給通知書によりX2に通知した。

また、X2の19年夏季期末手当成績給は、賃金規程の定め（同(2)ウ(ウ)）に基づき、5万円減額となった。

(ク) 同年6月13日、X2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。

(2) X1の評価（19.4評価のD評価）

ア 18年7月16日、X1は、各駅停車列車を快速列車と勘違いし、佐良山駅において、所定停止位置を約120メートル行き過ぎて停止し、所定停止位置まで列車を後退させたため、乗客の乗降後、定

刻の５分遅れで佐良山駅を発車するという停止位置不良事故（以下「停止位置不良事故」という。）を起こした。

イ 岡山支社は、停止位置不良事故を反省事故とし、X1に対して注意指導を行い、日勤教育を行った。

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。

ウ １８年度において、X1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」という。）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」という。）が８回あった。

(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、X1は、指導助役等から度々受講するよういわれたが受講せず、Y8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。

また、１８年１１月及び１９年２月の指導訓練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。

エ 岡山支社は、上記 7 (1) ウに基づき、X1の仕事給昇給にかかる 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。

(ア) 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かかわらず、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 X1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。

カ 同年 7 月 13 日、岡山地本から X9 及び X14、岡山支社から Y5 代理及び Y4 代理が委員として出席し、地方会議が行われた。

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って他の日に変更していることなどを主張し、19. 4 評価の D 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、評価項目別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。

上記のやりとりの後、X1の苦情申告は棄却された。

(3) X3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、X3は、西労のX15書記長及び中国地本のX16副執行委員長と、X2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。

その後、X3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Y6助役及びY10助役に対し、X2の日勤教育について抗議した。

Y6助役が、X3に、どういう立場で抗議しているのかを聞いたところ、X3が「組合としてです」と答えたため、Y6助役は、職場内の組合活動に当たると注意した。

イ 同月15日、X3は、Y10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。

ウ 同月16日、X3は、勤務終了後、区長室に呼ばれて赴くと、Y6助役は、X3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。

エ 19年2月14日、分会は、X2の戒告処分に対する抗議として、同月20日に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。

オ 19年2月20日の抗議行動

(ア) 19年2月20日、岡山市内の奉還町「りぶら」に分会の組合員を中心に中国地本内の組合員約70名が結集し、岡山地本の事務所で、分会及び岡山地本らの合同の執行委員会を開催し、同日の抗議行動のスケジュールや具体的な抗議の方法と苦情申告の方法について決定した。

(イ) 抗議集会終了後、全員で岡山運転区に向かい、そのうち、分会の組合員約20名と岡山地本のX9及び中国地本のX17組合員は、X3を先頭に岡山運転区の敷地内に入って行った。残りの組合員

は敷地外で待機していた。

(ウ) これに気付いたY8区長、Y6助役、Y11助役等が庁舎玄関まで出てきたので、X5が、苦情申告票を読み上げて渡すことを伝えたところ、Y8区長は、「苦情は受け取る」、「読み上げるのはやめなさい」と何度も指示したが、結局、Y8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、約20名の組合員は、Y8区長の前に縦一列に並び、指定された場所で一人ずつ、大きな声で苦情申告票を読み上げY8区長に手渡した。

(エ) 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。現場長は、苦情申告票を受け取った場合は、本件協約に基づき、人事課に取り次ぐことになっている。

(オ) X3は、他の組合員が苦情申告票を渡し終えた後、Y8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X2の戒告処分に対する抗議文を3分程度読み上げたが、読み終わるとすぐに抗議文はY8区長に取り上げられ、X3自身の苦情申告票も読み上げる前にY8区長に取り上げられた。

なお、これら苦情申告票及び抗議文には、X2に対する戒告は不当処分であり、撤回を求める旨記載されており、また、当該苦情申告票は、上記(ウ)の組合員各自が申告者となって作成したものである。

(カ) X3らの上記(イ)ないし(オ)の抗議行動は、11時50分頃から30分程度行われ、同時間帯は、会社の日勤勤務の社員の勤務時間帯（午前9時から午後5時45分）に当たる（以下、上記19年2月20日のX3らの岡山運転区における抗議行動を「2.20抗議行動」という。）。

(キ) 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名が勤務していた。また、庁舎の玄関前は、運転士が乗務に向かう際には必ず通る場所である。

カ X2の戒告処分に関する分会の組合員43名の苦情申告は、19年5月14日、岡山地本からX9、岡山支社からY4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。

また、X3の行動は賞罰委員会で審議されたが、同人は懲戒処分とはならなかった。

キ 18年度において、X3は、次のとおり、未受講が2回、期間内未受講が2回あった。

(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はY6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。

なお、18年8月のCAI訓練の実施日は同月26日から同月30日までの間であるが、X3は、同月26日、同月27日及び同月30日は「忌引」を取得しており、同月28日は「特休」、同月29日は「公休」に指定されていた。

ク 岡山支社は、上記7(1)ウに基づき、X3の仕事給昇給にかかる19.4評価をD評価とし、同(2)ウ(ウ)に基づき、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5万円減額とした。

その理由は次のとおりである。

(ア) 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 X3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。

コ 19年7月13日、岡山地本からX9及びX14、岡山支社からY5代理及びY4代理が委員として出席し、地方会議が行われた。

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、評価項目別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。

上記のやりとりの後、X3の苦情申告は棄却された。

9 本件揭示物撤去

(1) 組合揭示に関する本件協約の規定等

ア 本件協約では、組合揭示物について、次のように規定されている。

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（本件協約第16条）。揭示類は、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

実に反し又は職場規律を乱すものであってはならず（同第１７条）、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（同第１８条）（以下、本件協約第１７条の組合掲示物を会社が撤去できる場合の事由を「撤去要件」という。）。

なお、本件協約には掲示類の撤去手続についての定めはない。

イ 会社は、西労以外の労働組合とも組合掲示物の掲示等に関して西労と同様の内容の協約を結んでいる。

(2) 会社による西労掲示物の撤去

ア 会社は、組合掲示物が撤去要件に該当すると判断した場合、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、会社が当該掲示物を撤去している。

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。

イ 会社は、１６年２月１９日に「ＪＲ西労岡山ニュースＮＯ２１」の記載内容が事実と反するものとして、また、同年８月１３日に「ＪＲ西労岡山ニュースＮＯ３６」の記載内容が個人を誹謗するものであるとして、撤去通告を行い撤去している

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っていない。

(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」という。）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。

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無かった。

(4) 本件掲示物撤去

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。

イ 本件掲示物は、分会が作成したものであり、別紙（略）のとおり、「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、X8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。

ウ 同日、岡山運転区総括助役のY12（以下「Y12助役」という。）は、岡山支社人事課のY13（以下「Y13課員」という。）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。

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Y12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とると職場規律を乱す

ことになると判断した。

エ 同月 28 日、Y4代理の指示により、Y13課員は、X9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。

これに対し、X9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。

オ 同年 12 月 14 日、Y12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Y4代理の指示により、岡山支社人事課のY14（以下「Y14課員」という。）は、X12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う」と電話で通告した。

カ 同月 15 日、10 時頃、Y12助役は、本件掲示物の掲出責任者であるX1に対し、内容が本件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。

これに対し、X1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。

キ 同日、17 時過ぎ、Y10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。

X12は、同日、本件掲示物の撤去についてY4代理に電話で抗議するとともに、分会は、本件掲示物撤去に抗議するビラを分会掲示板に掲示した。

ク 同月 26 日、岡山地本らは、本件掲示物撤去に関する団体交渉を岡山支社に申し入れた。

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、岡

山支社から同掲示物に対する撤去の申入れはなかった。

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 2. 20 抗議行動終了後、分会の組合員ら約 70 名は、岡山支社前で、X2 の戒告処分に対する抗議行動を行い、その際、X9 は、中国地本及び岡山地本連名の申第 107 号を読み上げた上で Y4 代理に手渡し団体交渉を申し入れた。

これに対し、Y4 代理は、申入事項は本件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。

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、X2 に対する戒告処分は支社長秘書を通じて行った支社長との飲食の誘いを断った報復的処分であり、同処分及び当該飲食の誘いは西労組織の弱体化を狙ったものであるので、この組織介入に対し抗議し謝罪を要求するとして、団体交渉の開催を申し入れるものであった。

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 X12 と岡山支社の Y13 課員との間で行われた窓口整理（事前調整）で、Y13 課員は、申入事項は本件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窓口整理（経小）であると申し入れたが、X12 はあくまで団体交渉の開催を求めた。

エ 同年 5 月 14 日、X2 の戒告処分に関する地方会議終了後、2. 20 団交申入れの取扱いについて、岡山地本の X9 と岡山支社の Y4 代理との間で行われた窓口整理（事前調整）で、Y4 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ある旨を主張したが、X9 は、あくまで団体交渉の開催を求めた。

オ 同月 21 日、岡山地本から X12、岡山支社から Y7 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、X12 は団体交渉の開催を求めた。

Y7 課員は、申第 107 号が協約上の団体交渉事項でなく、また、Y2 秘書が「処分は出ないと思う」と発言した事実はなく、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、X12 は納得できないと答えた。

カ その後、本件救済申立てに至るまで、岡山地本が、申第 107 号に関し団体交渉の開催を岡山支社に要求することはなかった。

X9 は、団交開催要求していない理由について、初審第 3 回審問において、「他の団体交渉要求もたくさんあったため、これについては、はっきり言って忘れていたというのが事実である」旨述べた。

(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、X9 は、中国地本及び岡山地本連名の申第 190 号を Y13 課員に提出し、団体交渉を申し入れた。

その際、Y13 課員は、申入事項が本件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苦情処理会議で協議していることを伝えたが、X9 は、簡易苦情処理会議と団体交渉要求とは違うものであり、また、本件各転勤及び本件処分等はいずれも不当労働行為であり、団体交渉を要求している旨答えた。

イ 申第 190 号は、「不当労働行為について団体交渉の申し入れ」と題し、岡山運転区において岡山支社による数々の西労組織弱体化を意図した不当労働行為が行われているとして、以下の事項について、団交開催を要求するものであった。

(ア) X10、X4、X5、X6 及び X7 の転勤（上記 6 (3) エ。以下「X10 等転勤」という。）について、これら転勤は、意図的に岡山運転区に在籍する西労役員を狙い打ちした転勤であり、西労組織の弱

体化を意図したものである。

(イ) 本件処分等のうち、X2、X1及びX3に対する19.4評価のD評価並びにX2及びX3に対する夏期期末手当成績給5万円減額（以下「本件評価等」という。）は、西労役員を狙い打ちにした差別である。

ウ 19年7月3日、X9が、Y13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、Y13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。

エ 同年11月9日、Y4代理は、X9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、X9は、あくまで団体交渉の開催を要求した。

オ 同年12月6日、岡山地本からX9、岡山支社からY4代理及びY14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、Y4代理は、申入事項が本件協約に定めた団体交渉事項ではないこと、簡易苦情処理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）で説明することを伝えた。

これに対し、X9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。

X9は、再申入れを行うことを告げた。

カ 同月18日、岡山地本らは、「（申）第190号で申し入れている内容は「不当労働行為の事実」及び「労働協約の基準」に関わる事項であり、団体交渉で誠実に協議する内容であると認識している」として、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。

キ 20年1月29日、岡山地本からX9、X12及びX2、岡山支社からY4代理及びY14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、Y4代理は、団体交渉事項には当たらないが窓口整理（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同文書の受取りを拒否した。

ク 同年2月18日、岡山地本らは、申第190号の申入事項について、団体交渉の再々申入れを行った。

ケ 同年5月15日、岡山地本からX9、X12及びX2、岡山支社からY4代理及びY14課員が出席し行われた窓口整理（事前調整）で、再々申入れについて、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。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)について（本件各転勤は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。）

(1) 組合らは、本件各転勤は、業務上の必要性もなく、人選基準も合理性を欠き、人選過程も不自然・不合理であって、本件各転勤は、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と主張する。これに対し、会社は、本件各転勤は、業務上の必要性に基づき、合理的な人選基準によって合理的な人選がなされたものであり、西労の組織の弱体化を意図して行ったものではないと主張するので、以下、検討する。

(2) 本件各転勤の必要性及び人選の合理性

ア X4の転勤

(ア) X4の転勤は、乗客とのトラブルが多い府中センターのZ1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とし、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、糸崎センターには運転資格・職務経験などの点から転勤可能な運転士は存在せず、やむなく Z1 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 Z2 運転士を岡山運転区に、岡山運転区の X4 を府中センターに転勤させるという、いわゆる三角転勤を行ったものである（前記第 3 の 6 (5) アないしウ及びク）。

そうすると、X4 の転勤の契機となった Z1 運転士の転勤は、同運転士の乗客とのトラブルを回避するためであったから、業務上の必要性が認められ、また、同運転士の補充人事の検討においても、糸崎センターには適当な人材が存在しなかったのであるから、会社がいわゆる三角転勤を行うこととし、岡山運転区の運転士を Z1 運転士の後任とすることとしたことには不自然な点は認められない。

(イ) 岡山運転区の人選は、同 6 (5) エで認定したとおり、運転士の運転資格、指導操縦者をしている者等でないこと、岡山運転区の在籍期間を内容とする人選基準によって行われたが、この人選基準は、業務面での必要性和人材活用の観点から設定したものであり、不合理な点は認められない。

(ウ) 会社は、人選基準に適した 7 名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 X4 を人選したとするところ（同 6 (5) オ）、この人選の合理性を特に否定する事情を認めることはできない。

組合らは、X4 の人選について、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、上記のとおり、会社は、会社設立以来一度も転勤していないことのみをもって同人を選したのではなく、同人の年齢や将来の人材育成の観点も併せて人選されたことが認められるから、他に会社設立以来一度も転勤していない者がいることをもってX4の人選に合理性がないということとはできない。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、当該希望者が上記人選基準に合致していることをうかがわせる事情も認められない。

(エ) 組合らは、X4の転勤について、Y1支社長との飲食をX2とX8が断ったことに対する報復であると主張する。

確かに、Y2秘書は、X2の本件訓練の途中退席に関連して行われた日勤教育への不満を訴えたX8に対し、「Y1支社長と会って直接話してくれないか」などと飲食に誘い、さらに、X8が同席を望むX2に対しても「Y1支社長に現場の生の声を話して欲しい」などと述べて飲食に誘ったところ、X2は19年1月21日に、X8は同月29日にこの誘いを断っている（同3(2)ないし(5)）。当時、X2は会社の訓練方針を批判していたのであるから、会社の管理職者である支社長が飲食の場で同人に現場の意見を聴かせるよう求めることは、会社の訓練方針に批判的な西労の組合員を牽制しようとしたものであると組合らが疑念を抱いたことは理解できないではない。

しかし、X4の転勤が上記飲食の誘いを断ったことによるものであることを裏付けるに足る具体的な立証はない。かえって、会社は18年12月26日にZ1運転士の糸崎センターへの転勤の検討を始めていること（同6(5)ア）、X2がY1支社長との飲食の誘いを断った翌日にX4に対し転勤の事前通知をしていること（同3(4)及び6(5)カ）、X8が飲食の誘いを断ったのはX4に

対する転勤の事前通知後の出来事であること（同 3 (5)）、上記 (7)ないし (ウ)のとおり、X4 の転勤には業務上の必要性和人選の合理性が認められることからすると、上記組合らの主張は採ることができない。

(オ) また、組合らは、X4 が府中センターに転勤することにより遠距離通勤となる旨主張する。

確かに、X4 は、同センターへの転勤によりやむを得ず寮に入居することとなり（同 6 (5)コ）、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。しかし、X4 の通勤における負担が、西労の組合員にのみ生じた不利益であると認めるに足る立証はない。

イ X5 の転勤

(7) 会社は、X5 及び J R 西労組所属の Z3 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が、この転勤は、新見センターの欠員補充のため岡山運転区の運転士 2 名を転勤させる必要が生じたことによるものであり（前記第 3 の 6 (6)ア及びカ）、業務上の必要性が認められる。

(イ) 転勤させる岡山運転区の運転士 2 名の人選は、同 6 (6)イで認定したとおり、運転士の運転資格、岡山運転区の在籍期間、指導操縦者をしている者等でないことを内容とする人選基準によって行われたが、この人選基準は、業務面での必要性和人材活用の観点から設定したものであり、不合理な点は認められない。

(ウ) 会社は、人選基準に適した中堅社員 9 名の候補者の中から、線見に要する時間が短くて済む J R 伯備線の乗務経験者であること、居住地等の条件、能力及び適性を考慮し、X5 を人選した（同 6 (6)ウ）。

組合らは、X5 の人選について、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おり、また同センターが置かれている備中鉄道部への転勤を希望する者の通勤時間の方が短い旨主張するが、X5は岡山運転区への在籍年数のみで人選されたのではなく、上記のとおり、JR伯備線の乗務経験者であること、能力・適性等の観点も併せて人選されたことが認められるから、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X5の人選に合理性がないということとはできない。また、仮に、新見センターへの転勤を希望する者がおり、その者の通勤時間の方が短いとしても、当該希望者が上記の人選基準に合致していることをうかがわせる事情も認められない。

- (エ) X5は、遠距離通勤となることを理由に簡易苦情処理会議に苦情申告を行い、遠距離通勤で乗務に支障が出ることなどを主張している（同6(6)オ）。

確かに、X5は同センターへの転勤によりやむを得ず寮に入居することとなり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（同6(6)キ）。しかし、X5の通勤における負担が、西労の組合員にのみ生じた不利益であると認めるに足る立証はない。

ウ X6の転勤

- (ア) 会社は、X6を19年4月26日付けで津山センターへ転勤させたが、この転勤は、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名を転勤させる必要が生じたことによるものであり（前記第3の6(7)ア及びイ）、業務上の必要性が認められる。
- (イ) 岡山運転区の人選は、同6(7)ウで認定したとおり、運転士の運転資格、津山センターでの経験の有無、指導操縦者をしている者

等でないことを内容とする人選基準によって行われたが、この人選基準は、業務面での必要性和人材活用の観点から設定したものであり、不合理な点は認められない。

- (ウ) 会社は、人選基準に適した2名の候補者のうち、X6 を人選したが、同人は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り（同6(7)ア及びエ）、その人選の過程に不自然な点は認められない。

エ X7 の転勤

- (ア) 会社は、X7 を19年6月1日付けで糸崎センターへ転勤させたが、この転勤は、X7 の度々の突発休暇が岡山運転区の業務運営に支障を来していたこと及び糸崎センターの欠員を補充することを主な理由とするものであった（前記第3の6(8)イ）。

- (イ) 組合らは、X7 の転勤は、同人の突発休暇多発を理由とする懲罰的なものであると主張する。

しかし、X7 は、18年9月から19年5月までの9か月間に10回の突発休暇を取り、そのうち6回は勤務当日に申し出たものであったことが認められ（同6(8)ア(ア)）、そのため急遽代替運転士の手配が必要となるなど、岡山運転区では同人の突発休暇への対応が課題であった。このことに加え、X7 の上司であるY6 助役の言動が一部X7 の突発休暇を惹起したことがうかがわれ、X7 と同助役の関係が良好ではなかったことが認められる（同6(8)ア(イ)）。これらの状況に照らせば、転勤により環境を変えることでX7 の変化を期待したとする会社の主張は首肯できる。

よって、上記組合らの主張は採ることができない。

- (ウ) 組合らは、X7 の転勤は、同人が同6(8)オ認定の不当労働行為救済申立事件の脱退懲罰を受けた当事者であり、同事件で証人と

して証言していることから、これに対する報復であるとも主張する。

しかし、X7 の転勤については、上記(イ)のように首肯できる理由が認められ、他方、会社が、10 年以上前に生じた同人の上記事件への対応を嫌悪し同人を不利益に扱ったことを推認させる具体的な事情はうかがわれないのであるから、上記組合らの主張は採ることができない。

オ X8 の転勤

(ア) 会社は、X8 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が、この転勤は、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 名の広域運用を決定し、岡山運転区から2 名を転勤させることによるものであり（前記第3 の6 (9) ア及びカ）、業務上の必要性が認められる。

(イ) 岡山運転区運転士2 名の人選は、同6 (9) イ認定のとおり、運転士の運転資格、若手・中堅社員1 名ずつ、指導操縦者をしている者等でないこと、広域運用の経験がないこと、50 歳以下の優秀な運転士であることを内容とする人選基準によって行われたが、この人選基準は、業務面での必要性和人材活用の観点から設定したものであり、不合理な点は認められない。

(ウ) 会社は、人選基準に適した中堅社員3 名の候補者の中から、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X8 を人選しており（同6 (9) ウ）、これは上記の人選基準に沿ったものであり、同人の人選に不自然な点はみられない。

組合らは、X8 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、個人の希望に沿った人選でなかつ

たことをもって会社の人選に合理性がないとすることはできず、むしろX8 が選ばれたことは、上記のとおり経験及び技術が評価された結果であり、合理性がないとはいえない。

- (エ) 組合らは、X8 の転勤について、Y1 支社長との飲食を断ったことに対する報復であり、同人の転勤との間に10か月の期間が空いていても本人の希望しない転勤発令を当該報復によるものであるとみることは合理性がある旨主張する。

しかし、上記アのX4 の転勤における判断と同様、X8 の転勤がY1 支社長との飲食を断ったことに対する報復であることを裏付けるに足る具体的な立証はなく、他方、上記(ア)ないし(ウ)のとおり、X8 の転勤には業務上の必要性、人選の合理性が認められるのであるから、上記組合らの主張は採ることができない。

- (オ) X8 は、簡易苦情処理会議に苦情申告を行い、遠距離通勤により乗務に支障が出るなどと主張している（同6(9)オ）。

確かに、同人は大阪電車区へ兼務在勤となったことにより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。しかし、X8 の転勤は概ね1年間と期間が限定されており（同6(9)ア）、また、会社は転勤に伴った住居の確保にも配慮していることがうかがわれ、X8 の通勤における負担が西労の組合員にのみ生じた不利益であると認めるに足る立証はない。

カ 以上のとおり、本件各転勤とも業務上の必要性があり、会社の人選についても不合理な点は認められない。

(3) 本件各転勤の不当労働行為該当性

ア 本件各転勤当時、2件の不当労働行為救済申立事件の取消訴訟が係争中であり、また、会社と西労とは概ね対立した状態が続いていることが認められるが（前記第3の2(2)ア及びイ）、上記(2)のとおり、本件各転勤には業務上の必要性、人選の合理性が認められ、

X7 と同人の上司との間で一部確執は認められるものの、本件各転勤の対象者の組合活動をめぐり会社ないし会社職制との間で厳しく対立しているなどの事情は認められず、本件各転勤が、会社が対象者の組合活動を嫌い、あるいは西労所属の組合員を狙って行われたことを推認させる事情はうかがわれない。また、組合らが、本件各転勤が不当労働行為意思をもって行われたものであるとして、その具体的な根拠として挙げる、Y1 支社長との飲食をX2 とX8 が断ったことに対する報復であるとする主張及びX7 は上記救済申立事件の脱退懲慝を受けた当事者であり同事件で証人として証言していることに対する報復であるとする主張が採れないことは、上記(2)のとおりである。

イ 組合らは、18年11月から19年12月にかけて、岡山運転区において、西労もJR西労組とも6名の運転士が転勤したが、組合の組織人員に対比すると西労所属の組合員の転勤の割合が極めて高いといえるから、会社に不当労働行為意思があることは明らかであると主張する。

しかし、上記(2)のとおり、本件各転勤はそれぞれ業務上の必要性があり、会社の人選にも合理性が認められるのであり、18年11月から19年12月までの間の西労の組合員の転勤比率が高いとしても、上記期間の当該比率の高さのみによって、会社に不当労働行為意思があるとはいえない。

ウ 組合らは、組合活動の中核を担っていたX4、X6 及びX7 の3名の分会役員の転勤により、組合活動に支障を来したと主張する。

確かに、同人らの転勤により分会の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（前記第3の6(3)オ）、同人らの転勤により分会の組合活動に不利益が生じなかったとはいえない。しかし、同人らの転勤には業務上の必要性和人選の合理性が

認められることは、上記(2)ア、ウ及びエのとおりであり、また、同人らの転勤が分会の活動を困難ならしめるために行われたことを推認させる事情も認められない以上、分会活動上の不利益があったとしても不利益取扱いないし支配介入の不当労働行為とはいえない。

エ 以上のとおり、本件各転勤の対象者の中には、転勤により一定の生活上・組合活動上の不利益を受ける者がおり、会社と西労との間は概ね対立した状況にあったことが認められるが、上記(2)のとおり、本件各転勤には業務上の必要性、人選の合理性が認められることに加え、本件各転勤の対象者が西労の組合員ないし同人らの組合活動の故に同転勤が行われたこと、あるいは西労の弱体化を意図して行われたことを認めるに足る的確な立証はない。したがって、本件各転勤は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

2 争点(2)について（本件処分等は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。）

(1) 本件処分等について、組合らは、3名が西労の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、不当労働行為には該当しない旨主張するので、以下、検討する。

(2) 本件処分等の理由

ア X2 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) 会社は、19年2月8日、X2 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）に該当するとして戒告処分に付した（前記第3の8(1)ウ(エ)）。

(イ) 組合らは、①本件訓練は業務指示に当たらず時間外労働を強制

できる根拠のないものである、②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。

しかし、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、それまでこの方法が問題となったことは認められない（同 5 (2)イ）。そして、本件訓練については、「各自スケジュールを調整し必ず期間内に受講すること！」と同訓練の受講を求める旨の掲示がなされていたのであるから（同 8 (1)ア(ウ)）、同掲示をもって、本件訓練の受講指示が会社の業務命令としてなされたものであるといわざるを得ない。また、同受講指示は、岡山運転区における本件訓練対象者全員に対してなされ、会社は、所定勤務時間外での受講は、超過勤務手当の支払対象としていたことからすると（同 8 (1)ア(エ)）、同受講指示は、就業時間外での受講者については時間外労働を命じる業務指示であり、かつ三六協定に規定した事前の通知でもあったと認めるのが相当である。

よって、上記組合らの主張は認められない。

(ウ) 上記(イ)のとおり、本件訓練は業務指示によって行われたものであり、X2 は、本件訓練冒頭の Y8 区長の話の後で退席し、退席後に Y10 助役や Y9 係長から訓練に戻るよう促されたにもかかわらずこれを拒否したのであるから（同 8 (1)ア(カ)及び(キ)）、X2 が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、同人の当該行為は就業規則第 146 条第 1 項「(2) 上長の命令に服従しなかった場合」に当たる。また、当該 X2 の行為が自らの考えの下に本件訓練の受講を拒否し、職制による再三の再考の促しにも応じなかったという態様であったことにかんがみると、会社が同人を戒告処分としたことが不当であるとはいえない。

(エ) 組合らは、X2 に対する戒告処分は Y1 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。

しかし、上記 1 (2) ア及びオの X4 及び X8 の転勤における判断と同様、X2 の戒告処分が報復として行われたことを裏付けるに足る具体的な立証はなく、上記(ウ)のとおり、同人の戒告処分が不当であるとはいえないから、上記組合らの主張は採ることができない。

- (ウ) X2 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（同 8 (1) ウ(キ)）、この評価等は上記戒告処分により会社の賃金規程が適用された結果であり、理由がある。

イ X1 の評価（19. 4 評価の D 評価）

- (ア) 会社は、X1 の 19. 4 評価を D 評価としたのは、同人が停止位置不良事故を起こし、評価項目別着眼点の「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訓練の未受講及び期間内未受講の多いことが評価項目別着眼点の「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によるとしている（前記第 3 の 8 (2) エ）。

- (イ) 組合らは、①他に停止位置不良事故を起こした社員や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、② X1 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。

しかし、①の主張を認めるに足る組合らの立証はない。また、X1 の未受講及び期間内未受講に正当な理由があったことを裏付ける具体的な立証はなく、かえって、同人の未受講・期間内未受講は複数回にわたるものであり、同人は、その一部訓練については指導助役等から度々受講を促されたり、未受講に当たり訓練変更届を提出することなく受講しなかったことが認められること

(同 8 (2) ウ) からすると、組合らの上記②の主張も採ることができない。

(ウ) 以上からすると、会社が X1 の 1 9 . 4 評価を D 評価としたことには理由がある。

ウ X3 の評価等 (1 9 . 4 評価の D 評価及び 1 9 年夏季期末手当成績給の 5 万円減額)

(ア) 会社は、X3 の 1 9 . 4 評価を D 評価とし、さらに 1 9 年夏季期末手当成績給を 5 万円減額したのは、X3 の 2 . 2 0 抗議行動が会社施設内での組合活動であるとして評価項目別着眼点の「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、並びに訓練の未受講及び期間内未受講の多いことが評価項目別着眼点の「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によるとしている (前記第 3 の 8 (3) ク)。

(イ) そこで、まず、X3 の 2 . 2 0 抗議行動についてみる。

a 2 . 2 0 抗議行動については、事前に分会及び岡山地本ら合同の執行委員会で決定され、X3 は、同行動において、分会執行委員長名義の抗議文を読み上げているのであるから (同 8 (3) エ、オ (ア) 及び (カ))、当該 X3 の行為は組合活動として行われたものといえる。

b 2 . 2 0 抗議行動は、午前 1 1 時 5 0 分頃から約 3 0 分にわたり、岡山運転区敷地内、庁舎玄関前で日勤勤務の社員の就業時間中に、当時、内勤室で勤務中であった約 2 0 名の社員及び乗務の準備をしている社員や点呼を受けている社員がいる中で行われたものである (同 8 (3) オ (カ) 及び (キ))。また、苦情申告票は封筒に入れて現場長に提出するのが慣例となっており、過去に読み上げて会社に提出した例はなく、Y8 区長が苦情は受け

取ると述べ読み上げるのはやめるよう制止したにもかかわらず、分会の組合員らが大きな声で一人ずつ苦情申告票及び抗議文を読み上げたことが認められる（同 8 (3) オ(ウ)ないし(オ)）。そして、苦情申告を読み上げた庁舎玄関前は、運転士が乗務に向かう際に必ず通る場所であった（同 8 (3) オ(キ)）。

以上の事実からすると、2. 20 抗議行動は、会社の制止にもかかわらず、他の多くの社員が勤務等する中で行われたものであり、分会の組合員が大きな声で一人ずつ苦情申告票及び抗議文を読み上げ、その時間は約 30 分にわたるというものであったから、同抗議行動により会社の業務に具体的な支障が生じ、職場秩序に混乱が生じたことが推認される。

- c 組合らは、2. 20 抗議行動について、苦情申告票の読み上げを禁止する規則等は存在せず、苦情申告票及び抗議文の読み上げは整然と行われ混乱もなかったと主張する。

しかし、苦情申告票の読み上げ自体について禁止する明文の規定はないとしても、会社は就業規則第 22 条、第 23 条（同 4 (2) ア）等によって、職場秩序を乱す行為を禁止している。そして、2. 20 抗議行動は、上記 b のとおりの態様で行われたものであったから、上記就業規則の規定に反するものであったといわざるを得ず、上記組合らの主張は採ることができない。

- d 上記判断のとおり、2. 20 抗議行動は会社の職場秩序を乱すものであったこと、X3 は、分会書記長として同抗議行動に参加し、先頭に立って岡山運転区の敷地内に入り、X2 の戒告処分に対する分会執行委員長名の抗議文を 3 分程度読み上げる等同行動に積極的に参加していることから、会社が当該 X3 の行為を勤務評価の判断材料としたことには理由がある。

なお、組合らは、就業規則第 23 条で、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していることは、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。

しかし、企業は、企業施設内における組合活動を、企業の施設管理権に基づき許可制の下に置くことができ、実質的に職場秩序を乱す企業施設内での無許可の組合活動について、同規定を根拠に当該行為者を問責することができる。したがって、会社が、組合活動として行われた上記X3の行為を、同規定に違反したものとして勤務評価の判断材料とすることには問題はない。

(ウ) 次に、X3の未受講及び期間内未受講についてみる。

組合らは、X3の未受講及び期間内未受講は、家庭の事情等により日程の変更を申告し会社の上承を得ていると主張する。

確かに、18年8月のCAI訓練については、期間内に受講できなかった相応の事情は認められるが（同8(3)キ）、期間外での受講はなされず、19年3月のCAI訓練については、訓練自体受けず、他の未受講及び期間内未受講についても正当な理由があったことを裏付ける具体的な立証はない。そして、X3の未受講・期間内未受講は複数回にわたっており、同人はその一部訓練について、指導係長から早く受講するよう指導を受けていたことが認められること（同キ）からすると、未受講に当たり現場管理者の承認を受けているとの組合らの主張は採ることができない。

(エ) 以上からすると、X3の19.4評価をD評価とし、また、19年夏季期末手当成績給を5万円減額したことには理由がある。

(3) 本件処分等の不当労働行為該当性

上記(1)のとおり、会社と西労とは概ね対立した状態が続いていたことが認められるが（前記第3の2(2)ア及びイ）、本件処分等には

それぞれ理由があることに加え、本件処分等が西労の組合員ないし同人らの正当な組合活動の故に行われ、あるいは西労の弱体化を意図して行われたことを認めるに足る組合らの的確な立証はない。

したがって、本件処分等は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

3 争点(3)について（本件掲示物撤去は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。）

(1) 組合らは、本件掲示物撤去は、正当な組合活動に対する不当介入であり、不当労働行為に当たると主張する。これに対し、会社は、本件掲示物は、事実に関し会社の信用を傷つけ職場規律を乱すもので、本件協約に違反するものであり、本件掲示物撤去は同協約の撤去要件に基づいてなされたものであるから、不当労働行為には当たらないと主張する。

(2) 本件掲示物撤去

ア 本件のように労使間で組合掲示板の貸与協約が締結されている場合、使用者が掲示物を撤去する行為は、同協約に基づく労働組合の組合掲示板利用の権利を侵害し、同協約による正常な集団的労使関係秩序を害するものとして、それ自体で原則として労働組合の弱体化を招くおそれがある不当な行為といえ、支配介入に該当する。他方、本件協約のように、掲示物の記載内容が事実に関し、会社の信用を毀損する場合には使用者が掲示物を撤去できるなどの規定が置かれているときには、当該掲示物が撤去要件の規定に該当すれば、使用者の掲示物撤去行為は、原則として支配介入にならないと解することができる。そして、掲示物の記載内容が撤去要件に該当するかどうかの判断は、労組法第7条第3号が労働組合と使用者との間に実質的な対等性を保障するため、使用者による組合弱体化のおそれのある不当な行為等を禁止したものであることにかんがみれば、

当該掲示物が全体として何を訴えようとしているのかとの点を踏まえて、当該記載内容による被侵害利益の性質、侵害の程度、記載内容の裏付け証拠の有無、掲示物掲出をめぐる労使関係等の具体的事情を実質的・総合的に考察した上で、当該掲示物が労働組合に組合掲示板を貸与するという本件協約の趣旨に反するものといえるか否かの観点から判断すべきである。そして、組合掲示板の設置場所の状況は、当該記載内容による被侵害利益の性質や、侵害の程度を判断する上での要素となる。

イ 本件掲示物は、「い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（前記第3の9(4)イ）、その内容は、分会として職場の実態や運転士の要員確保に関する会社の対応を批判し、会社の行った西労所属の組合員に対する転勤や処分等に対して抗議の意思を表明し、これらの分会の主張への理解を求めることにより、X8の転勤を撤回させようとする趣旨を含むものといえる。

なお、本件掲示物の掲示当時、岡山支社と岡山地本との間では、運転士の要員需給の逼迫状況に関する労使交渉が行われ（同6(3)アないしウ）、また、本件各転勤や本件処分等が行われる状況にあった。

本件掲示物が掲示された分会掲示板は、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いた（同9(3)）。

ウ 会社は、19年12月15日17時過ぎ、本件掲示物の第三段落にある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し、これら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こ

ととなるとして、本件掲示物を撤去した（同 9 (4) ウ及びキ）。

エ 会社は、上記イの①ないし③が事実と反すると主張するので、以下、検討する。

同①ないし③は、岡山支社長秘書らが西労の組合員を飲食に誘い同組合の運営に介入したとして非難するとともに、分会が当該誘いを問題としたことにより本件各転勤及び本件処分等が行われたとして、当該会社の対応を非難するものであるところ、上記 1 及び 2 のとおり、本件各転勤及び本件処分等には相応の理由があり、また、当該転勤及び処分等が組合らの主張する当該飲食の誘いを断ったことへの報復としてなされたものとはいえず、不当労働行為に該当するものではない。しかし、上記 1 (2) ア(エ)のとおり、Y2 秘書の当該飲食の誘いにはいささか不自然な点も見受けられるのであり、また、西労と会社が長期にわたり対立する中で、会社にはこれまで現場管理者などを活用して、西労の組合員を飲食に誘って脱退懲慝を行ったという事件も過去には認められるのであるから（前記第 3 の 2 (2) ア及び 3 (6)）、分会が、西労の組合員に対する秘書を通じた再三の Y1 支社長との飲食の誘い（Y2 秘書が X2 と X8 を Y1 支社長との飲食に誘ったことに争いはない）に疑念を抱き、その場を利用して西労への組織介入が行われるのではないかと懸念を抱いたことは、分会の立場としては理解できる。そうすると、分会が、当該飲食の誘いを不当な組織介入であり、この誘いを断ったことへの報復として分会の組合員に対する転勤や処分等が行われたものと認識し、当該認識を分会掲示物において示し、これを非難することも理解できないものではない。

以上のとおり、本件掲示物は、会社の分会の組合員に対する転勤、処分、勤務評価に関する対応を非難し、これら労使間の懸案事項について、分会の立場からの見解を表明するとともに、掲示物の

読者の理解をも得ることを目的として記載し掲示したものとみるのが相当であり、上記イの①ないし③の表現をもって、本件協約の掲示物撤去要件（本件協約第17条）で定める「事実を反す」るものとまではいえない。また、同表現が、上記事情の下における表現として特段不適切なものとまでは認められない。そして、本件掲示物が掲示された分会掲示板は、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いたのであるから（前記第3の9(3)イ）、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く、同掲示板を閲覧する者はほぼ会社関係者に限られていたものと認められる（一般第三者から問合せがあったとの会社の主張はない）。したがって、同表現をもって、支社長の信用・名誉を侵害するものともいえない。

オ 会社は、本件掲示物について数名の社員から問合せがあり、本件掲示物の掲示により職場秩序が乱された旨主張する。

確かに、会社のY4代理は、初審審問において、本件掲示物について数名の社員から問合せがあった旨証言するが、同証言は初審審査委員の本件掲示物に対する業務支障に関する質問に対して行われたものであって、同人が自ら問合せを受けたことについて述べたものではなく、問合せをした者が具体的に特定されていないことなどから、上記問合せの事実はいまだ証拠上認めるには足りない。仮に、会社の主張するような同事実があったとしても、上記エの本件掲示物の内容や掲示場所の状況をも考慮すれば、同掲示物を撤去するまでの必要性は認められない。

カ 以上のとおりであるから、本件掲示物は本件協約の定める撤去要件には該当せず、本件掲示物撤去は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

4 争点(4)（本件団交拒否が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当す

るか。)

- (1) 会社は、西労と会社は、団体交渉を補完する労使協議や苦情処理の手続を本件協約で定めており、①申第107号については、本件協約上の団交事項でないことを説明するとともに、団体交渉に代わる機能を果たしている苦情処理会議（地方会議）及び窓口整理で十分な協議を行っている、②申第190号についても同様に、本件協約上の団交事項でないことを説明するとともに、団体交渉を補完する機能を果たしている簡易苦情処理会議及び苦情処理会議（地方会議）で説明し、さらに、窓口整理（経小）の場で労使協議を行うよう調整したが、岡山地本らが団体交渉にこだわり続けたためその場が設定できなかった旨主張する。これに対し、組合らは、本件団交申入れで求めた不当労働行為に関する事項が義務的団交事項に該当することは明らかであり、会社が本件団交申入れを拒否したことは不当労働行為に該当する旨主張する。

よって、本件団交申入れについて、会社が岡山地本らの団体交渉を拒否する正当な理由があるかどうかについて、以下、検討する。

- (2) 2. 20 団交申入れについて

ア 岡山地本らの2. 20 団交申入れは、申第107号により行われているが、同文書は、「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、X2 に対する戒告処分は支社長との飲食の誘いを断った報復的処分であり、同処分及び当該飲食の誘いは西労組織の弱体化を狙ったものであるとして、団体交渉の開催を申し入れるものである（前記第3の10(1)イ）。そうすると、2. 20 団交申入れは、X2 の戒告処分の撤回を求め団体交渉の開催を要求するとともに、同処分が岡山支社長との飲食を断ったことによるものであり、同処分及び同処分の原因となった当該飲食の誘いが西労に対する組織介入であるとして、X2 の戒告処分の不当労働行為性と

の関連において、当該飲食の誘いの意図や当該誘いを断ったことと同処分との関係等を解明するため交渉を求めているものと認められる。

イ そこで、上記趣旨を有する2. 20 団交申入れについて、会社の団交拒否に正当な理由があるかどうか、検討する。

X2 の戒告処分は、会社の個別的人事権の行使に関する事項であり、同事項は義務的団交事項に当たるということができるが、当該労使関係において、個別的人事権の行使に関する事項については労働協約で苦情処理等の別段の手續に委ねることとし、団体交渉事項から除外している場合、そうした取扱いは、団体交渉権保障の趣旨に反しない限りは、許容されるものと解される。すなわち、個別的人事権の行使に関する事項について、労働協約で苦情処理等の別段の手續によることが定められ、当該手續において実質的な協議や審理が行われるという場合には、同事項は団体交渉の代わりとなるに足る手續に委ねられたものと言えるから、使用者は、同事項に関する団交申入れに対して、上記手續の対象事項であるとして、これを拒否することができると考えられる。

ウ 上記観点から本件協約における団体交渉と苦情処理制度の関係についてみると、次のとおり認められる。

(ア) 本件協約における労使紛争処理制度とされるものには、経営協議会、経小、団体交渉、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議がある。このうち、団体交渉は、本件協約第39条に定める事項が交渉の対象とされ、転勤、懲戒等については、その基準に関する事項は交渉事項となるものの、個別人事事項はその対象とされていない。一方、会社の苦情処理制度としては、苦情処理会議と簡易苦情処理会議が設けられ、苦情処理会議は、懲戒処分、勤務評価等組合員が協約及び就業規則等の適用について苦情を有する場合

の労使協議の場とされ、簡易苦情処理会議は、組合員の転勤、転職等に関する事前通知に関する苦情についての労使協議の場とされている（前記第3の4(3)）。

(イ) 以上から、本件のX2の戒告処分に対する苦情は、通常、苦情処理会議に申告され協議されることとなる。そして、同会議のうち、地方機関に設置されている地方会議は、労使各2名の委員で構成され、苦情申告があった場合は、まず、各1名の委員により事前審査が行われ、双方が苦情処理として取り扱うことが適当であると合意したときは地方会議で審議が行われるが、合意しなかったときは同申告は却下されることとなっている。また、地方会議の審議で、協約、就業規則等の適用を改めることが適当である旨の合意が成立した場合以外は苦情申告は棄却されることとされている（同4(3)ウ）。なお、苦情申告は、組合側の了解いかんにかかわらず、通常一回の協議で処理の決定がなされていることがうかがわれ、また、本件協約には、苦情申告棄却後の労使協議のあり方についての規定はない。

エ(ア) 19年5月14日、X2の戒告処分にかかる苦情申告について、地方会議が行われている。同会議では、労側委員が本件訓練は業務指示ではない旨主張し戒告処分の撤回を求めたのに対し、使側委員はX2の本件訓練途中退席は業務指示違反に当たる旨を述べているが、X2の苦情申告に伴う苦情に対し、会社の具体的な説明、協議が行われたとまでは認め難い。そして、X2の苦情申告は棄却され（同8(1)ウ(カ)）、同人の戒告処分についてその後の協議は行われていない。

(イ) 同年3月23日、同月28日及び同年5月14日には、岡山支社と岡山地本との間で窓口整理（事前調整）が実施されているが、同整理では、岡山支社が岡山地本に対し、申入事項は団交事

項に当たらない、地方会議で説明している、あえて扱うとすれば窓口整理（経小）で扱う旨述べるのみで（同 10(1)ウないしオ）、岡山支社の説明は、文字通り労使協議前の窓口整理（事前調整）の域を出たものではない。さらに、同月 21 日にも岡山支社の Y7 課員と岡山地本の X12 との間で窓口整理（経小）を開催しているが、Y7 課員は、本件協約上の団交事項でないこと及び X2 の戒告処分は業務指示違反を理由とするものであることを繰り返すのみであった。

(ウ) 上記イのとおり、義務的団交事項について、使用者が団体交渉を拒否できるといえるには、団体交渉以外の苦情処理等の手続において、実質的な協議や審理が行われること、すなわち、当該手続が団体交渉に代わる機能を果たしているといえる必要があり、使用者は、当該手続において具体的な説明等を行うことにより組合の理解を得るよう努力することが望まれる。しかし、上記(ア)及び(イ)からすると、X2 の戒告処分にかかる苦情処理会議（地方会議）及び窓口整理での会社の対応は、本件協約上の団交事項でないこと及び業務指示違反を理由とする処分であることを述べるのみであり、また、X2 の苦情申告に伴う主張に対し、組合らの理解が得られるようなより詳しい説明を行ったり、再度、苦情処理会議を開催し、説明、協議を行うなどの対応をとっていないのであるから、会社が、組合らの理解を得る努力をしたとまでは認められない。したがって、これら協議の場での説明等をもって、団体交渉に代わると認められる実質的な協議や審理が行われたものと認めるには至らない。

オ また、2. 20 団交申入れは、X2 の戒告処分を西労に対する組織介入であり、これが不当労働行為に当たるとして、交渉が申し入れられたものでもあるが、一般的に言えば、このような労使関係の

運営に関する事項も義務的団交事項に当たり、会社は組合らと誠実に協議・交渉する義務がある。会社は、西労との労使協議においては、X2 の戒告処分は団体交渉に代わる手続として、苦情処理会議（地方会議）における協議に委ねられていると主張するが、上記エ（ア）ないし（ウ）にみるとおり、会社は、苦情処理会議（地方会議）とその後の窓口整理においても、組合らが問題とする岡山支社長秘書を通じた支社長との飲食の誘いについて、積極的に調査し、組合らの求める、当該飲食の誘いの意図や当該誘いを断ったこととX2 の戒告処分との関係等について、説明し、組合らの疑問の解消に努めるような対応をとっておらず、この点についてみても実質的な協議・交渉が行われたとはいえない。

カ 以上のように、2. 20 団交申入れに係るX2 の戒告処分は義務的団交事項に当たり、会社は団体交渉又は団体交渉に代わりうる協議・交渉を求められるが、苦情処理会議（地方会議）及び窓口整理での会社の対応は団体交渉に代わる機能を果たしていると認めるには至らず、会社が同団交申入れを拒否したことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

なお、会社は、19年5月21日の窓口整理（経小）以降岡山地本らが再申入れ等しておらず、同地本らは申第107号の申入れを忘れていたのであるから、同地本らにおいても、会社が誠実に内容を説明した結果審議済みとして終了したものと判断していたものであると主張する。

確かに、岡山地本副執行委員長であるX9 は、申第107号の団交申入れを忘れていた旨初審審問において証言しているが（前記第3の10(1)カ）、岡山地本らは、同日及びそれ以前の同年3月23日、同月28日、同年5月14日と4回にわたって団交開催を求めているのにこれに一向に応じない会社の対応から、その後は会社に

団交申入れを行わず、本件救済申立てにより、その実現を図ることとしたものと認められるから、岡山地本らが再申入れをしていないことが、会社が２．２０団交申入れを拒否する正当な理由とはならない。

(3) ６．１８団交申入れについて

ア 岡山地本らの６．１８団交申入れは、申第１９０号により行われているが、同文書は、「不当労働行為について団体交渉の申し入れ」と題し、岡山支社が行った西労所属の組合員５名に対するＸ１０等転勤及び分会役員３名に対する本件評価等が西労所属の組合役員及び組合員を狙い撃ちにし西労の弱体化を意図した不当労働行為であるとして交渉を申し入れるものである（前記第３の１０(２)イ）。そうすると、６．１８団交申入れは、２．２０団交申入れと同様、転勤、勤務評価の個別的人事事項について団体交渉の開催を要求するとともに、これら措置が西労の弱体化を意図したものであるとして、労使関係事項としても交渉を求めているものと認められる。

なお、申第１９０号では、Ｘ２の戒告処分について、団体交渉を求める旨の記載はないが、岡山地本らは、同処分に伴う１９．４評価のＤ評価及び１９年夏季期末手当減額を問題としているから、同処分についても交渉を求めているものと認められ、同処分についても、上記本件評価等と同様の趣旨の申入れがなされたものと考えられる。

イ そこで、上記趣旨を有する６．１８団交申入れについて、会社の団交拒否に正当な理由があるかどうか、検討する。

特定の組合員に対する転勤、懲戒処分、勤務評価は、個別的人事事項として、いずれも義務的団交事項に当たるが、上記(２)イのとおり、労働協約で別段の手続によることが定められ、当該手続において実質的な協議や審理が行われる場合には、会社は、上記手続の対

象事項であるとして、これを拒否することができると考えられる。

ウ 本件労使間の協約における団体交渉と苦情処理制度との関係は、上記(2)ウ(ア)のとおりであり、転勤等の事前通知に対する苦情は、簡易苦情処理会議に申告され協議されることとなるが、同会議は、個別人事事項一般についての苦情を扱うものとはなっていない。同会議では、労使各2名の委員が出席し審議され、その申告の内容が苦情として取り扱うことが適当であるとの合意がなされない場合は、当該苦情申告は却下されることとなっている（前記第3の4(3)エ）。なお、簡易苦情申告は地方会議における苦情申告と同様、組合側の了解いかんにかかわらず、通常一回の協議で処理の決定がなされていることがうかがわれ、また、本件協約には苦情申告却下後の労使協議のあり方についての規定はない。

また、上記(2)ウ(ア)のとおり、勤務評価等に対する苦情は、通常、苦情処理会議（地方会議）に申告され、同ウ(イ)の手続による。

エ X10 等転勤にかかる簡易苦情処理会議の審議状況は、次のとおりであった。

(ア) X10 の転勤については、同人は、簡易苦情処理会議に苦情申告を行っておらず、当該転勤に関する協議等を行われていない（前記第3の6(4)）。

(イ) X4 の転勤については、同人の申告に基づき、19年1月27日に行われた簡易苦情処理会議において、労側委員が、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、X4 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、X4 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のに対し、使側委員は、X4 の人選は知識、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

述べた。これらのやりとりがなされた上で、労使双方の意見が対立したとして、同申告は却下され（同 6 (5) ク）、その後の協議は行われていない。

(ウ) X5 の転勤については、同人の申告に基づき、同年 3 月 28 日の簡易苦情処理会議において、労側委員が、10 年以上在籍していることを転勤基準とすることはおかしいこと、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のに対し、使側委員は、X5 の人選は 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述べた。これらのやりとりがなされた上で、労使双方の意見が対立したとして、同申告は却下され（同 6 (6) カ）、その後の協議は行われていない。

(エ) X6 の転勤については、同人は、簡易苦情処理会議に苦情申告を行っておらず、当該転勤に関する協議等を行われていない（同 6 (7) オ）。

(オ) X7 の転勤については、同人の申告に基づき、同年 5 月 23 日の簡易苦情処理会議において、労側委員が、突発休暇を理由とする転勤は懲罰的なものであるとともに、西労組織の混乱、弱体化を狙ったものであると主張し事前通知の撤回を求めたのに対し、使側委員は、突発休暇は転勤理由の一つであるが、転勤は業務上の必要性に基づいた総合的な判断であると述べた。これらのやりとりがなされた上で、労使双方の意見が対立したとして、同申告は却下され（同 6 (8) エ）、その後の協議は行われていない。

上記(2)エ(ウ)のとおり、義務的団交事項について、使用者が団体交渉を拒否できるといえるには、団体交渉以外の苦情処理等の手続が団体交渉に代わる機能を果たしている必要があり、当該手

続において具体的な説明等を行うことにより組合らの理解を得るよう努力することが望まれる。しかし、上記(イ)、(ウ)及び(ウ)からすると、X4 及びX5 の転勤については、簡易苦情処理会議で審議が行われているが、会社側は、これら転勤について、概括的にその理由を述べるものの、当該転勤の業務上の必要性や人選の基準、当該転勤に組合員が人選されたことなどについて、組合らの理解が得られるようなより詳しい説明を行ったり、再度、苦情処理会議等を開催し、説明・協議を行うなどの対応をとっていないのであるから、会社が、組合らの理解を得る努力をしたとまでは認められない。また、X7 の転勤についても同様に、簡易苦情処理会議で審議が行われているものの、会社は、総合的な判断であると述べるばかりで、より詳しい説明、協議をさらに行うことによって、組合らの理解を得る努力をしたとまでは認められない。そうすると、これら転勤にかかる簡易苦情処理会議での審議をもって、団体交渉に代わる手続と認めるに足る実質的な協議や審理が行われたと認めるには至らない。会社は、6. 18 団交申入れ及び再申入れに対し、窓口整理（経小）の場での説明を提案したが、これは組合らと実質的な協議や審理を行おうとしたものとは認められない。

オ 本件評価等及びX2 の戒告処分にかかる苦情処理会議（地方会議）での審議状況は、次のとおりであった。

(ア) 上記(2)エのとおり、X2 の戒告処分については、同人の申告に基づき、19年5月14日に行われた地方会議において、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、戒告処分の撤回を求めたのに対し、使側委員は、X2 が本件訓練を途中で退席したことが業務指示違反に当たるとして処分したものであると述べ、これらのやりとりの

後、同申告は棄却されており（前記第3の8(1)ウ(カ)）、その後の窓口整理での説明も含め、これら協議の場での説明等をもって、同処分について団体交渉に代わる手続と認めるに足る実質的な協議や審理が行われたと認めるには至らない。

(イ) X2 の19.4 評価のD評価及び19年夏季期末手当減額については、同年7月13日に行われた同人の苦情申告に係る地方会議の事前審査において、当該苦情申告は苦情として取り扱うことが適当でないとして却下され、同人に対する上記評価等に関する協議等を行われていない（同8(1)ウ(ク)）。

(ウ) X1 の19.4 評価のD評価については、同人の申告に基づき、同年7月13日の地方会議において、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ほかの日に変更していることなどを主張し同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、評価項目別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述べた。これらのやりとりがなされた上で、同申告は棄却されており（同8(2)カ）、その後の協議は行われていない。

(エ) X3 の19.4 評価のD評価及び19年夏季期末手当減額については、同人の申告に基づき、同月13日の地方会議において、労側委員が、2.20 抗議行動におけるX3 の行為を組合活動とする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つたことが評価理

由であり、評価項目別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述べた。これらのやりとりがなされた上で、同申告は棄却されており（同 8 (3) コ）、その後の協議は行われていない。

以上のとおり、X2 の 19.4 評価の D 評価及び 19 年夏季期末手当減額については、事前審査において却下されており、そもそも協議等が行われていないが、これらの原因とされた同人の戒告処分については、苦情処理会議（地方会議）及び窓口整理で会社の対応がなされている（同 8 (1) ウ(カ)及び 10(1)）。しかし、この対応が団体交渉に代わる機能を果たしているとはいえないことは上記(2)で判断したとおりである。

他方、X1 及び X3 の 19.4 評価の D 評価等については、苦情処理会議（地方会議）で審議が行われ、会社は、それらの理由を一通り説明しており（同 8 (2) カ及び(3) コ）、一定の対応はしたものと認められる。しかし、組合らは、これら説明では満足せず、再三、団体交渉を申し入れ、これに対し会社は窓口整理（経小）で説明することを提案したが（同 10(2)）、上記エ(オ)のとおり、これは組合らと実質的な協議や審理を行おうとしたものとは認められない。したがって、会社の苦情処理会議での説明及び窓口整理（経小）の提案をもって、会社は、X1 及び X3 の理解を得る努力をしたとまでは言えず、より詳しい説明のための更なる協議が望まれるというべきである。

カ 上記エ及びオからすると、X4、X5 及び X7 の転勤並びに本件評価等及び X2 の戒告処分については、会社が団体交渉に代わる機能を果たしているとする簡易苦情処理会議、苦情処理会議（地方会議）ないし窓口整理（経小）において、団体交渉に代わる手続と認

めるに足る実質的な協議や審理が行われたと認めるには至らない。

キ 上記アのとおり、6. 18 団交申入れは、X10 等転勤、本件評価等が西労の弱体化を意図したもので、これら措置が不当労働行為に当たるとして交渉を申し入れたものでもあるが、このような労使関係事項も義務的団交事項に当たり、会社は岡山地本らと誠実に協議・交渉する義務があることは上記(2)オのとおりである。しかし、会社は、団体交渉に代わる本件協約上の手続として行った簡易苦情処理会議、苦情処理会議（地方会議）等においても、岡山地本らが X10 等転勤及び本件評価等の主要な原因が西労所属の組合役員及び組合員を狙い撃ちにしたものであるなどとし会社のこれら措置が不当労働行為であると主張するのに対し、具体的な説明、協議・交渉を行って岡山地本らの理解を得る努力をしていない。

ク 会社は、窓口整理（経小）の場で労使協議を行うよう調整したが、岡山地本らが団体交渉にこだわり続けたため労使協議の場が設定できなかった旨主張する。

しかし、上記エ(オ)及びオ(エ)で判断したとおり、上記会社の調整は、岡山地本らの再三の団交申入れに対し、会社が窓口整理（経小）又は経小で説明すると述べているのみのものであり、6. 18 団交申入れ及び再申入れについて、組合らと実質的な協議や審理を行おうとしたものではない。したがって、これが団体交渉を補完する機能を果たすものとはいえないから、上記会社の調整・提案を受け入れなかった岡山地本らの対応を問題とすることはできない。

ケ 以上のとおり、6. 18 団交申入れの申入事項は義務的団交事項に当たり、会社が団体交渉に代わる本件協約上の手続として実施した簡易苦情処理会議、苦情処理会議（地方会議）等での協議が団体交渉に代わる機能を果たしていると認めるには至らない。したがって、会社が 6. 18 団交申入れ及び再申入れを拒否したことは労組

法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

第 5 結 論

以上のとおり、本件各再審査申立てには理由がないから、労組法第 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 23 年 9 月 7 日

中央労働委員会

第二部会長 菅 野 和 夫 ⑩