

平成22年3月9日

中央労働委員会事務局第二部会担当
審査総括室 審査官 池田 稔
TEL 03-5403-2175
FAX 03-5403-2250

東海旅客鉄道（訓告等）不当労働行為再審査事件
（平成20年（不再）第37号）命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 諏訪康雄）は、平成22年3月9日、標記事件に係る命令書を関係当事者に交付したので、お知らせします。命令書の概要は、次のとおりです。

－現場管理者に対し抗議等を行ったことを理由として組合員らを訓告・嚴重注意・注意指導としたことは、不当労働行為には当たらないとされた例－

会社が、会社管理者の言動及び一時金の減額について現場管理者に抗議を行った組合員らに対し訓告・嚴重注意・注意指導としたことは、会社の職場秩序を維持する上で理由があり、労組法第7条第1号及び第3号には該当しない。

I 当事者

再審査申立人 ジェイアール東海労働組合（「組合」 組合員 約560名）
ジェイアール東海労働組合新幹線地方本部（「地本」。組合と併せ「組合ら」 組合員 約250名）
再審査被申立人 東海旅客鉄道株式会社（「会社」 従業員 約19600名）

II 事案の概要

本件は、会社が、①組合員に対する期末手当の減額について平成16年12月10日に現場管理者に抗議を行った組合員のうち1名を訓告に付し、同訓告を理由として期末手当に減率を適用して支給（「減率措置」）したこと（「本件処分Ⅰ」）、②会社管理者の言動について同月17日に現場管理者に抗議を行った組合員4名を訓告に付し、同訓告を理由として減率措置としたこと（「本件処分Ⅱ」）、③組合員に対する期末手当の減額について17年6月28日に現場管理者に抗議を行った組合員17名のうち、2名を訓告に付し、同訓告を理由として減率措置としたこと及び組合員15名を嚴重注意又は注意指導としたこと（「本件処分Ⅲ」）、④組合員に対する期末手当の減額について同月29日に現場管理者に抗議を行った組合員13名のうち、組合員1名を訓告に付し、同訓告を理由として減率措置としたこと及び組合員12名を嚴重注意としたこと（「本件処分Ⅳ」）が不当労働行為であるとして、救済申立てがなされた事件である。

初審東京都労委は、上記①は不当労働行為に該当するとして、会社に対し、当該訓告がなかったものとしての取扱い及び減率措置による減額分支払を命じ、その余の救済申立てを棄却したところ、組合らは、当該棄却部分（上記②ないし④）を不服として再審査を申し立てた（会社は上記①に係る救済部分の取消しを求めて取消訴訟を提起）。

III 命令の概要

1 主文

本件再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) 本件処分Ⅱについて

ア 組合らは、16年12月17日の抗議は、組合員Aが体調不良にあったにもかかわらず、会社管理者から勉強会出席を繰り返し強要する等の威圧を受けたこと及び退職の強要もされていたことから行ったもので、組合として当然の行為である旨主張する。

イ しかしながら、Aは健康診断の結果では通常勤務可能とされており、Aが体調不良の事実を会社に対し申し出たことがなかったことから、会社は、Aに健康上の問題があったという認識はなかった。そうすると、組合らは、Aの状態を子細に確認しないまま抗議を行ったもので、同抗議は、通常の労使協議等により解決を図ることが困難であるといった必要性及び緊急性を有するものであったとはいえない。また、同抗議は、会社の営業施設に営業時間中になされ、会社の業務に具体的な支障を生じるおそれが高かったこと等から、正当な組合活動の範囲を逸脱するものであったといえる。

ウ したがって、本件処分Ⅱには理由があり、同処分は労組法第7条第1号及び第3号には該当しない。

(2) 本件処分Ⅲ及び本件処分Ⅳについて

ア 組合らは、14年以降組合員の期末手当に不当な減率措置が行われ、会社が十分な説明をしないまま不当な減率措置を続けていたことから抗議を行ったもので、17年6月28日及び同月29日の抗議は労働組合として当然である旨主張する。

イ 期末手当の減率措置は、社員が定められた規程等の遵守を確実にし、もって旅客運送のより一層の安全の確立を図ることを目的に設けられたものと考えられるから、社員の執務状況に不都合な行為が認められる場合には、当該社員にその根拠を説明し、反省と改善を求めることが合理的な対応であると考えられる。そうであるのに会社が、減率措置を受けた組合員に説明を求められても抽象的な理由しか述べなかったことは、安全の向上を図る上で相当な態度とはいえない。また、団体交渉等の場で減率適用の基準を説明する等して組合らの理解を得ようとしなかったことは、労使関係上の配慮に欠けていたといえる。

ウ 一方、当該抗議を行った2つの分会と車両所は、会社と組合で締結している労働協約において団体交渉の単位として想定していないにもかかわらず、同抗議は事実上交渉を求めるものであった。また、組合らは、同協約で定められた苦情処理会議の審議を重視しない等同協約で認められた手続・手順を尽くさないまま抗議を行ったものである。さらに、これら抗議により通常の執務環境が乱され、執務を行っていた社員に影響が生じたことは否定できないから、同抗議は会社施設内の職場秩序を乱したものであり、正当な組合活動の範囲を逸脱するものであった。

エ したがって、本件処分Ⅲ及び本件処分Ⅳには理由があり、両処分は労組法第7条第1号及び第3号には該当しない。

【参考】本件審査の経過

| | | |
|---------|----------|-------|
| 初審救済申立日 | 平成17年12月 | 9日 |
| 初審命令交付日 | 平成20年 | 9月25日 |
| 再審査申立日 | 平成20年10月 | 9日 |