

命 令 書

平成 14 年(不再)第 47 号
再 審 査 申 立 人
平成 14 年(不再)第 48 号
再 審 査 被 申 立 人 東日本旅客鉄道株式会社

平成 14 年(不再)第 48 号
再 審 査 申 立 人
平成 14 年(不再)第 47 号
再 審 査 被 申 立 人 X1

上記当事者間の中労委平成 14 年(不再)第 47 号及び第 48 号事件(初審東京都労委平成 12 年(不)第 95 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 10 月 19 日第 20 回第一部会において、部会長公益委員山口浩一郎、公益委員林紀子、同廣見和夫、同柴田和史出席し、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

1 本件は、東日本旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)が、平成 12 年 7 月 1 日に開催された国鉄労働組合(以下「国労」という。)臨時大会の会場付近で公務執行妨害罪の疑いで逮捕勾留された組合員である X1(以下「X1」という。)の釈放後、①同人を電車の運転業務に従事しない日勤勤務とし、約 3 か月にわたり除草作業を命じたこと、②その後更にリネン業務と電車の乗務等が混在する勤務に就かせたこと、③会社の八王子支社企画課長が同人の組合活動を批判する言動をしたことが不当労働行為であるとして、12 年 10 月 4 日、同人が、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に救済を申し立てた事件である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

(1) 12 年 7 月 1 日の逮捕を理由として、X1 にいかなる懲戒処分も行わないこと

- (2) 12 年 7 月からの日勤勤務指定の除草作業命令がなかったものとして、また、リネン業務と乗務予備を混在させた勤務指定がなかったものとして取扱うとともに、本線電車運転業務に戻し、今後、担当業務などで不利益取扱いをしないこと
- (3) 12 年 7 月以降、本線電車運転業務に従事していた場合に支払われる賃金と既払賃金との差額の支払い(年 6 分加算)
- (4) X1 に脱退を勧奨するなど国労の組織・運営に介入しないこと
- (5) 謝罪文の交付及び掲示

3 都労委は、14 年 10 月 10 日、会社が X1 に対し、12 年 10 月 1 日以降において除草作業及びリネン業務を命じたことは不当労働行為に該当するとして、請求する救済内容のうち、①10 月 1 日以降の日勤勤務指定がなかったものとして取り扱い、従前の運転士業務へ復帰させるとともに従来の交番勤務の平均回数を下回らない交番勤務が行われたものとして処遇すること、②同日以降、従前の運転士業務に復帰させるまでの間、交番勤務に伴って支払われる乗務員手当等の諸手当について、従前の平均支払額と既払額との差額を支払うこと、③八王子支社企画課長をして申立人の組合活動に対し介入する言動をさせてはならないことの限度でこれを認容し、その余の申立てを棄却した。これに対し、会社は 14 年 10 月 23 日、X1 は同 24 日、それぞれ当委員会に再審査を申し立てた。

第 2 再審査申立ての趣旨

- 1 会社の申立て
初審命令の主文第 1 項ないし第 4 項を取り消し、同部分に関する平成 14 年(不
再)第 48 号再審査申立人の本件救済申立てを棄却する。
- 2 X1 の申立て
 - (1) 初審命令の主文第 2 項を変更し、差額支払いに「毎月の賃金支払期日後年 5
分の割合による金員を付加して」を加える。
 - (2) 初審命令の主文第 5 項を第 6 項とし、第 5 項として謝罪文を交付し、掲示す
ることを命じる。

第 3 当事者の主張

- 1 会社の主張
 - (1) X1 に対する日勤勤務指定と業務命令について
初審命令が、逮捕勾留後の 12 年 7 月から 9 月まで、X1 を日勤勤務に指定し、
除草作業に従事させた措置は妥当であると肯定しながら、その後 10 月以降も日
勤勤務に指定し、引き続き同作業及びリネン業務に従事させたことは、X1 の組
合(国労)活動を嫌ってなされた不当労働行為(不利益取扱い)であると判断した

が、かかる判断は以下のとおり、職場における具体的な人事操配・運用の裁量性を無視したものである。

ア 勤務態度と勤務成績に関して

X1 は、平素から勤務態度に積極性、意欲的態度が認められず、勤務成績も組合バッジ着用による処分を受け続けて、常に劣位と評価されている。

このため、通常の勤務成績にある運転士が指定される交番勤務指定を受けることなく、常時、予備組としての勤務指定を受けていた。

X1 の組合バッジ着用に対する懲戒、それをも踏まえた勤務成績は、これを軽視することができない。

イ 12 年 10 月 1 日以降も除草作業に従事させた経緯について

会社は、X1 が 12 年 1 月に逮捕勾留されたにも拘わらず、7 月に再び逮捕勾留されて勤務を欠くことにより、職場に混乱と迷惑を与えながらそれを自覚することなく、また反省の態度も示さなかったことから、人事操配上で厳しく対応していくこととしたものである。

これに加えて 7 月に逮捕勾留された事件に関して、捜査機関からの呼出しがないし刑事上の処分が予想されること、会社の上部機関からの懲戒処分のための調査もあり得ることも想定勘案すべきと判断した。

7 月以降の日勤勤務を通じて X1 の勤務態度は、依然として服装整正の違反行為が継続されているほか、7 月の逮捕勾留に伴い職場に混乱と迷惑をかけたことに対する自戒と反省の態度が認められない状況にあった。

X1 は常に予備組としての勤務指定であった上、当時、運転士数に余裕があったことから X1 を乗務させる必要もないため、10 月中旬からリネン業務に従事させることを前提に日勤勤務を指定して、引き続き除草作業を命じたものである。

ウ 12 年 10 月中旬からリネン業務に従事させた経緯について

10 月中旬以降の X1 の日勤勤務指定については、上記イのとおり X1 に自戒と反省の態度が認められない状態であり、リネン業務に従事していた社員に欠員が生じることから、同業務の従事経験がある X1 を従事させるのが、同人の人事操配措置として適当であると判断した。

エ 就労すべき業務に関して

会社は、X1 を特定業務(例えば、電車運転業務)のみに従事させる内容を約して雇用しているものではない。就業規則第 48 条に定められた運転士の職務内容には「その他上長の指示する業務」と明記され、運転業務以外の業務に従事させ得ることは当然のこととして予定しているのであり、同人がその命

じられた業務を選び好みして拒否できる立場にない。

(2) Y1 企画課長の面談発言を組合活動への介入と判断した点について

Y1 企画課長の面談は会社職制としてでなく、その面談時における発言も同期入社の同僚が相手に対する友情から厳しい忠告ないし意見を述べたものに過ぎなく、その発言の片言隻句を挙げて、会社関係者の組合活動への介入行為と評されるものではない。

(3) X1 の組合活動を嫌ったと判断した点について

会社は、X1 に対し業務に従事する際の服務態様、勤務成績、就業規則に違背する行為の有無等に関して通常の人事管理はするが、それ以上に組合所属を嫌い、或いは適法な組合活動を嫌うことはあり得ない。

本件初審命令についても、当の国労から会社に対し格別の抗議の申し入れもない。

2 X1 の主張

(1) 差額支払いへの年 5 分の金利付加について

民事法定利率は年 5 分と定められており(民法 404 条)、X1 の経済的損失及び精神的損失を救済するには、少なくとも年 5 分の金員の付加が必要である。また、金利の支払いを会社に命じないことは、結果として会社に不当労働行為のやり得を許すものとなり、救済方法として適切ではない。

(2) 謝罪文の交付と掲示について

会社は本件以外にも幾多の不当労働行為を重ね、労働委員会命令が出されても履行していないことから、その非を社会的に明らかにし、X1 の精神的損失の救済と不当労働行為の再発防止のために、謝罪文の交付及び掲示をさせることは不可欠である。

第 4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第 2 の「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、引用した部分中、「被申立人」を「初審被申立人」と、「申立人」を「初審申立人」と、「本件申立て」を「本件初審申立て」と、「当委員会」を「都労委」とそれぞれ読み替えるものとする。

1 1 の(1)中「従業員数は約 75,000 名」を「本件初審申立て当時、従業員数は約 75,000 名」に、「約 900 両の車両」を「約 700 両の車両」に改める。

2 3 の(1)中「(現在、中央労働委員会において再審査係属中)」を「(平成 16 年 9 月 16 日、中央労働委員会において和解が成立した)」に改める。

3 3 の(3)の後に(4)として、次のとおり加える。「(4)会社は、平成 14 年 3 月 28

日付け「社員各位」の文書を掲示し「今後、違反行為をあえてする社員に対しては、さらに厳正な処分を行わざるを得ない」と警告した。

会社は、X1 に対し、服装の整正違反を理由に 14 年 7 月 11 日、9 月 24 日及び 12 月 26 日のそれぞれに減給処分を行った。

X1 は、15 年 1 月から、就業時間中は組合バッジを外した。

X1 を含む 7 名の国労組合員は、14 年 3 月 28 日付け「社員各位」の文書による組合バッジ着用を理由とする減給処分などについて都労委に不当労働行為救済申立てを行い(都労委平成 14 年(不)第 108 号)、現在係属中である。」

4 4 の(2)中「交番勤務及び予備勤務を全て取り消して日勤を命じた。」の次に「日勤勤務を指定された X1 はリネン業務の補助、ダイヤ改正に伴う内勤運転士の行う作業補助が命じられた。」を加える。

5 5 の(1)中「12 年 7 月 1 日に臨時大会を開催することとなった。」の次に「「四党合意」には「訴訟の取り下げ」の項目があり、いわゆる東京 7 電車区事件(X1 を含めて配属・配転で電車運転業務を降ろされた事件)などの労働委員会命令において救済対象者となっている組合員には、原職に復帰できなくなる不安が高まり、「四党合意」の受入れを巡っては、八王子支部内のほとんどの分会で賛成派と反対派がいた。」を加える。

6 5 の(2)の第 2 段落中「不当労働行為は見逃す」を「不当労働行為は見過ごす」に、「自認書の提出を求めた。」を「自認書の提出を求めたが、X1 はこれを拒否した。」に改める。

7 8 の(1)中「同電車区の計画助役が統括している。」を「同電車区の計画助役が統括し、当時、X2(以下「X2」という。)がリネンの専属として業務に当たり、X2 が公休、特休で休んだ時の補助として技術管理室の検修職の X3(以下「X3」という。)が月に 10 日ぐらいリネン業務の仕事に就いていた。」に改める。

8 8 の(2)中「X2(以下「X2」という。)」を「X2」に、「そこで会社は、10 月 17 日、X1 に対しその後任としてリネン業務を命じ、同日から同業務に就かせた(当初 3 日間は見習い)。」を「そこで会社は、専属でリネン業務を行っていた X2 の後に X3 をあて、リネン業務の補助を行っていた X3 の後に日勤勤務で除草作業をしていた X1 をあてることにして、10 月 17 日、X1 に対しリネン業務を命じ、同日から同業務に就かせた(当初 3 日間は見習い、10 月の残り 7 日間は業務に慣れるためリネン業務に従事させた)。

なお、会社の就業規則第 48 条第 1 項に基づく別表第 1 の運転士の職務内容には、①動力車の運転及びこれに付帯する業務、②指定された者は車両技術系の業務、③指定された者は車掌の業務、④その他上長の指示する業務、の規定がある。」

に改める。

9 8の(3)の表中の12年5月の交番勤務の「12」を「13」に改める。

第5 当委員会の判断

1 12年10月以降のX1の日勤勤務指定について

(1) 会社は、X1は平素から勤務態度に積極性が認められず、勤務成績も組合バッジ着用による処分を受け続けて、常に劣位と評価されているのであり、X1が逮捕勾留されて勤務を欠き、職場に混乱と迷惑をかけたことに自覚と反省がない限り、電車乗務に就かせることは妥当ではないと判断し日勤勤務に指定したところ、7月以降の日勤勤務を通じての勤務態度は、依然として服装整正の違反行為が継続されているほか、自戒と反省の態度が認められない状況にあったことから、10月以降も日勤勤務を指定したと主張する(前記第3の1の(1)のア、イ、ウ)。

(2) X1の日勤勤務指定の経緯についてみると、X1は、7月1日に国労臨時大会の会場付近で公務執行妨害罪の疑いで逮捕され、同12日まで勾留された(前記第4でその一部を改めて引用した初審命令理由第2(以下「初審命令理由第2」という。)の5の(1))。Y2区長は、同3日、X1の逮捕勾留を知ると、既に勤務指定した7月中のX1の交番勤務を全て取り消し、他の運転士を確保(同5の(2))し、同14日に出勤したX1を日勤勤務に指定するとともに、豊田電車区施設内の除草作業を命じ、10月17日以降はリネン業務に従事させている(同6の(1)、同8の(2))ことが認められる。

(3) そこで会社の主張を検討する。

ア 会社が7月3日にX1の逮捕勾留を知ると、既に勤務指定した7月中のX1の交番勤務指定を全て取り消し、他の運転士を確保したことは、X1が何時釈放されるか分からない段階で、電車の定時運行を確保するためにしたやむを得ない措置であるといえる。さらに、8月の勤務指定表を作成した7月25日、及び9月の勤務指定表を作成した8月25日の段階では、会社が捜査機関から呼出しを受ける可能性が全くないとは予想しなかったこと、また、会社上部機関が就業規則上の処分のための事情聴取が行われることもあり得ると想定したことからすれば、電車区としてX1を交番勤務に就かせるのは業務遂行の確実性を期す上でリスクが大きかったと判断できる。

しかし、会社が10月の「勤務指定表」を作成する9月25日の時点では、X1の逮捕勾留後、7月12日に釈放されてから2か月半近くが経過していることとなり、既に警察からの呼出しが懸念される状況ではなく、更に、会社上部機関からの懲戒処分を想定して出頭命令や事情聴取等が行われる状況にも

ないといえる。

そうすると、9月25日の時点では、X1の逮捕勾留に関して警察及び会社上部機関への対応の必要上、X1を引き続き日勤勤務に指定する合理的理由があるとは判断できない。

イ X1は、7月1日公務執行妨害罪の疑いにより逮捕勾留されたものの結局起訴されることはなかったことから、本来的に罪とはならなかったのか、或いは仮に違法行為が行われたとしても、その程度は軽微であったと思料される。また、これに伴う勤務の欠務について、会社内の規律保持に与えた影響は、少なからざるものがあつたと推測されるものの、結局会社の処分はなされず、会社としては処分の必要な程度ではないと判断したものである。

X1には、本件に先立つ1月にも逮捕拘留による欠務があり、その際にもX1が勤務指定を受けていた交番勤務を振り替えたが、再び多数の運転士の勤務指定の変更を行わざるを得ない事態となり、会社主張のとおり、X1に対し人事操配上の裁量により一定の事実上の不利益を課すことは首肯できないことではないが、7月の逮捕勾留に対して会社として何らの処分もなされなかったこととのバランスが考慮されるべきである。

ウ 会社が、X1に命じた9月までの除草作業は、①作業期間は暑熱の時期を含めて既に2か月半近くの長期に及んでいること、②作業場所も出退勤する電車区の従業員が見通すことのできる場所であること、③業務としてX1一人に連日除草作業を命じたこと(初審命令理由第2の6の(1))が認められる。

X1は、結局起訴されることはなかったとはいえ、少なくとも結果として、逮捕勾留されることにより、その間、既に勤務指定を受けていた交番勤務に従事することができなくなり、電車区は、急遽、X1の交番勤務を取り消し、他の運転士に振り替えざるを得なくなった。これに対し、X1は関係者に迷惑をかけたことの自覚も、行路変更に応じた同僚の運転士への謝意も配慮もない独善的態度に終始し、遺憾な点がある(初審命令理由第2の4の(2)、5の(2)、6の(2))。

交番勤務の振替の必要性和合わせ、X1のこのような態度に対して自戒と反省を促すため、会社が当分の間日勤勤務を指定し、その具体的業務として除草作業を命じたことは、人事操配上の裁量と認めることができる。

しかし、除草作業はこれまで全従業員が一斉に行うことはあつたが、業務として一人に連日命じたことはなかったものであり、かつ、X1に命じられた除草作業は期限を付さないで命じられ、何時になれば交番勤務に復帰できるのか、同人に精神的負担を抱かせるものであつた。上記の作業態様を併せ考

えると、本件のように会社がX1に長期にわたり除草作業を命じたことは、X1の性格や態度を考慮に入れても、人事操配上の裁量の範囲との関係で問題がないとはいえない。

してみると、上記アで判断したとおり、9月の勤務指定表を作成した8月25日の段階では、捜査機関からの呼出し等を受ける可能性が全くないとは言えないことから、業務遂行上のリスクを避けるため、X1に対し9月を日勤勤務に指定し、自戒と反省を促すため当該除草作業を命じたことは首肯できるものであるが、上記イを考慮すると、10月以降も引き続き除草作業を続けることは、人事操配上の必要性が希薄になったことや作業の厳しさからみて、会社の裁量の範囲を逸脱するものと考えられる。

したがって、X1に対し日勤勤務を指定する人事管理上の措置を10月以降も継続する妥当性は最早見出し得ないと判断した初審命令は相当であり、会社の主張は採用できない。

なお、X1の勤務成績が劣位であること及び服装整正の違反行為が継続していることにかかる会社の主張については、後記リネン業務への勤務指定で一括して判断することとする。

2 X1のリネン業務への勤務指定について

- (1) 会社は、X1をリネン業務に就かせたのは、7月以降の日勤勤務を通じてのX1の勤務態度は依然として服装整正の違反行為が継続しているほか、7月の逮捕勾留に対する自戒と反省の態度が認められないことから、リネン業務に従事していた社員に欠員が生じることにより同業務の従事経験があるX1に従事させるのが、同人の人事操配措置として適当であると判断したと主張し、さらに会社は就業規則を根拠に、X1に命じた業務に対しては、X1はこれを選び好みして拒否できる立場にはないと主張する(前記第3の1の(1)のウ、エ)。
- (2) リネン業務とは、2暦日の勤務及び早朝又は深夜に勤務する運転士のための仮眠宿泊施設の寝具カバーの取替え及び部屋の清掃等を内容とする業務であり、除草作業とは異なり、恒常的に存在する豊田電車区の正規の担務である。リネン業務は主に健康上の理由により本来の業務の遂行に支障があるX2が専属として担当していた業務であり、同電車区ではこれまで運転士の電車運転業務を降ろしてまでリネン業務をさせたことは今までになかった。9月現在ではX2が専属でX3が補助の2人でリネン業務が行われていた(初審命令理由第2の8の(1))。

会社は、X1に対し9月25日に10月の全労働日を引き続き日勤勤務に指定し、10月16日までこれまでと同様に除草作業に就かせ、その後リネン業務に専属

していた X2 が当該業務を離れることになり、X1 に対し 10 月中はリネン業務に専従させた後、11 月以降はリネン業務の補助要員であった X3 を X2 の後任にあて、X3 の後任に X1 を担務指定した(同 8 の(2))ことが認められる。

(3) そこで、会社の主張を検討する。

ア X1 の勤務態度について

会社は、X1 が平素から勤務態度に積極性・意欲的態度が認められないと主張し、当委員会の審問で、「X1 は業務改善、仕事上の改善提案に積極的に取り組んでいないこと、事故防止懇談会に出席して意見を言うこともない」、また、「X1 の運転士としての仕事の実態を見て、事故防止上の基本動作が不十分である」と証言するが、他の運転士と比較して、X1 の運転技術が劣ることなどを認定するに足りる具体的な疎明がない。

イ 組合バッジ着用による処分について

会社は、組合バッジ着用に対する懲戒、それを踏まえた X1 の勤務成績につき、これを軽視することはできないと主張する。

X1 は昭和 62 年 5 月の豊田電車区への配転以来、組合バッジを着用して勤務しており、会社はこれを服装の整正違反として訓告処分などを毎年行っていた(初審命令理由第 2 の 3 の(2))。その間、X1 は平成 4 年から運転業務に復帰(同 3 の(3))して、12 年 7 月 1 日に逮捕されるまでは、予備勤務を指定されていたとはいえ、4 月から 6 月には、組合バッジを着用して 13 から 14 行路の運転に従事していた(同 8 の(3))ことが認められる。

そうすると、組合バッジ着用による服装整正違反について、改めて格別の事情が認められない本件において、会社が、組合バッジを着用していたことを理由に、X1 を電車運転業務から降ろして、新しく日勤勤務のリネン業務を勤務指定する合理性は見出し難い。

したがって、組合バッジ着用に対する懲戒、これを踏まえた勤務成績を理由に X1 を 10 月以降リネン業務に就けるのは妥当とは言えない。

なお、X1 は服装整正違反により、その後訓告処分より重い減給処分を受けるようになったが、これは本件より後の 14 年 3 月に警告文書が出されて以降のことであり、上記判断に影響を与えるものではない。

ウ リネン業務の従事経験について

会社は、X1 が 12 年 2 月にリネン業務に従事したことがあることをもって、X1 を 10 月に同業務に就けた理由の一つとしている。

X1 は 1 月の逮捕・勾留に伴い、日勤勤務の指定を受けた期間にリネン業務に従事したことがあるが、それは内勤運転士の作業補助とともにリネン業務

の補助に従事した(初審命令理由第2の4の(2))だけであること、また、X1が10月17日以降、リネン業務に携わった際に3日間の見習い期間があり、7日間の当該業務に慣れる期間がある(同8の(2))ことからすると、ことさらに当該業務の従事経験を積極的に評価できるものではない。

エ 就労すべき業務について

会社は、X1に対し日勤勤務に指定してリネン業務を命じたのは、業務遂行上の裁量的判断に基づき行ったものであり、命じられた業務をX1は選り好みできないと主張する。

確かに、就業規則において、初審命令理由第2の8の(2)で認定のとおり、運転士の職務内容として、「その他上長の指示する業務」と規定されており、会社は、本来の業務以外の業務の遂行を命じることができる。しかし、会社の人事操配上の裁量といえども、無制限に認められるものではなく、命じることのできる業務は、当該業務の必要性、当該業務の期間、命じられた者の本来業務との関連、そうした業務を命じるこれまでの慣行等を考慮した一定の合理的な裁量の範囲に限られると考えるべきである。

会社がX1にリネン業務を命じた行為についてみると、リネン業務は正規の担務とはいえ、これまで主に健康上の理由により本来業務に支障がある従業員に担当させていた業務であり、運転士の電車運転業務を降ろしてまでリネン業務をさせたことはなかった。

そして、X1がリネン業務に就くことは、電車乗務とは直接関係のない業務に従事することとなり、その間運転業務に乗務できなくなり、乗務員手当等の減少として経済的不利益になるとともに、職業的熟練の維持・形成を困難にし、精神的不利益を伴うものである。

また、X1には、健康上の理由により運転業務の遂行に支障があるとの特段の疎明も存在しない。

そうするとX1にリネン業務を命じたことは、合理的な人事操配上の裁量の範囲を逸脱したものと言わざるを得ない。

以上のとおり、会社の主張は、いずれも採用することはできない。

3 不当労働行為の成否について

- (1) 上記2に判断したとおり、X1については、他の運転士と比較して運転技術が劣ることの具体的疎明はないものの、業務改善、事故防止懇談会などに積極的に取り組むこともなく、勤務態度に積極性がないこと、組合バッジ着用による服装整正違反により繰り返し訓告処分などを受けて、勤務成績が劣位であることが認められる。しかしながら、他方で、同人は、会社発足当時から一貫して

会社と対立関係にある組合の組合員の一人であること、また同人が四党合意の受入れを強固に拒絶する組合員の一人であったこと、8月26日の国労臨時大会にあたり、Y2区長の参加をけん制する言動があったこと(X1は国労臨時大会の参加を見合わせた。)等から、会社がX1の組合活動を注視し、かつ、同人の組合活動を快く思っていなかったであろうことは推認するに難くない。後記のY1企画課長によるX1の国労組合員としての組合活動に介入する言動も、上記推認を裏付けるものといえる。

- (2) 上記の点を併せ考えると、会社は、10月の勤務指定表を作成する9月25日の段階で、これまで健康上の理由でリネン業務を担当してきたX2が休職に入ることを見越してX1に引き続き除草作業をさせ、X2の休職後(同人は10月半ばから年次有給休暇を取得している。)その欠員を補充することとなる機会を利用して、運転士としては初めてX1にリネン業務への就労を命じ、敢えて交番勤務指定から全く除外し、あるいは他の運転士の場合より格段に少ない交番勤務しか指定しなかったものといわざるを得ない。このことは、X1に賃金面で相当の不利益を与えるものであることは前段認定のとおりであり(初審命令理由第2の9)、かつ、同人の運転士としての職業的熟練の維持・形成を困難にし、精神的な不利益を伴うものである。したがって、会社がX1に対し10月1日から16日まで除草作業をさせ、引き続いて同17日からリネン業務をさせたことは、X1の組合活動を嫌ってなされた不当労働行為(不利益取扱い)を構成するとした初審判断は相当である。

4 八王子支社 Y1 企画課長との面談について

八王子支社 Y1 企画課長との面談についての当委員会の判断は、初審命令理由第3の2の(4)と同一であるので、これを引用する。

5 救済方法について

X1は、本件不当労働行為による経済的損失及び精神的損失を救済するため、本件初審命令の主文第2項の差額支払いに毎月の賃金支払期日後年5分の割合による金員を付加した支払い、及び不当労働行為の再発防止とX1の精神的損失の救済のため、謝罪文の交付と掲示を求めるが、当委員会は、救済方法としては初審の主文の程度をもって足りるものと判断する。

以上のとおりであるから、本件会社及びX1の再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成17年10月19日

中央労働委員会

第一部会長 山 口 浩一郎 印