

日本労働年鑑 第58集 1988年版
The Labour Year Book of Japan 1988

第五部 労働・社会政策

IV 労働判例・労働委員会命令

2 下級審重要判例

国鉄・JR関係の紛争多発

八七年四月一日の国鉄分割・民営化にともない、労使紛争が激化、大量の事件が法廷で争われている。そのため今期は、国鉄・JR関係の下級審判例が少なくない。すべてが民営化がらみというわけではないが、民営化前後の労使紛争の特徴を示している(なお、国労は全国各地の地労委に不当労働行為救済を申し立て、八八年三月現在で、その数は一六七にも達している)。

(1) 国鉄団交拒否事件(東京高裁判、八七年一月二七日)は、国労が、職員・家族等の「乗車証」交付問題について、国鉄当局にたいして団体交渉を求める地位にあることの確認を求める請求を認容した原判決を維持した。

(2) 国鉄梅小路駅事件(京都地裁決、八七年一月九日)は、勤務割変更命令に従わず欠務したことを理由とする停職処分を無効とした。
(3) 国鉄職員(議員兼職)事件(千葉地裁判、八七年一月二八日)は、市議会議員に当選したものの総裁の兼職承認を得られなかった国鉄職員の失職を有効とした。

(4) 国鉄津田沼電車区事件(千葉地裁判、八七年三月一八日)は、対立する組合との衝突を防止せず、争議行為で指導的役割をはたしたことなどを理由とする千葉動労の執行委員にたいする懲戒免職処分を有効とした。

(5) 国鉄甲府駅事件(甲府地裁判、八七年六月二九日)は、勤務時間中の職場離脱、助役にたいする暴言・暴行等を理由とする懲戒解雇を権利濫用にあたり無効とした。

国鉄民営化に直接かかわるものとしては、まず、(6) 国鉄福知山局人材活用センター事件(京都地裁福知山支部決、八七年二月二六日)がある。これは、人材活用センターへの配転の効力が争われたものであるが、「その必要性、有用性が必ずしも明らかでなく、申請人らの有する専門分野の技能が活用されておらず、職種転換の意義が明らかでなく、多数の職員の中からあえて申請人らを発令する理由が明らかでないのであるから、本件発令は人事権の濫用であり、無効と解するのが相当である」と判断した。

これにたいして、(7) 国鉄上野車掌区人材活用センター事件(東京地裁決、八七年二月一三日)は、人材活用センターへの配転命令の効力停止を求める仮処分申請にたいし保全の必要性がないと却下しており対照的である。

(8) 千葉動労事件(東京地裁決、八七年三月一三日)は、国鉄民営化等反対のためのストなどで指導的役割をはたしたことを理由とする千葉動労の執行委員らにたいする公労法一八条にもとづく解雇を有効とした。

(9) 国労門司地本事件(福岡地裁久留米支部決、八七年五月二九日)は、組合事務所の明渡し請求にたいする占有・使用妨害禁止の仮処分申請につき、被保全権利および保全の必要が認められないとして却下した。

また、(10) JR東日本(専従)事件(東京地裁決、八七年一二月二五日)は、専従休職制度を定めた労働協約の失効にともない、使用者が休職処分を取り消し、復職を命じたのにたいして、専従休職者たる労働契約上の地位にあることの確認を求めたものであるが、右請求を却下した。右休職処分取消しが期間途中のものであることから、なお合理的理由の必要が問題とされる余地もあると考えられるが、国鉄民営化後の便宜供与打ち切りという予想される事態にたいして、本決定の与える影響は少なくない。

(11) JR東海出向事件(大阪地裁決、八七年一月三〇日)は、関連企業への出向にたいして包括的合意があったことを認めたものの、「出向を命ずる場合には、出向につきそれ相当の業務上の必要性がなければならないことはもとより、出向先の労働条件等が従来のに比べて著しく苛酷劣悪とならず、また出向対象者の人選も合理性を有し妥当なものでなければ、その出向命令は人事権の濫用として無効であるというべく、さらに通勤、家庭状況等で出向者の生活に著しい不利益を生じさせるときも人事権濫用の一場面として、出向拒否の正当事由が認められることもあるというべきである」との見解を示し、本件出向にたいして、「全くの異職種への職務変更であるというべく、また出向先での勤務形態もいずれも夜勤という反生理的で身体への負担のより大きいものとなり、これら労働条件の変化により申請人らはいずれもかなりの不利益を受けることは明らかである」との判断を示し、人事権の濫用として無効であるとした。国鉄民営化後、出向が日常的になっているおりから、本件決定の意義は少なくない。

組合の内部抗争をめぐる事件

ひところの組合間対立に比し、ここ一〇年近くは組合内部の争いが浮上してきている。その背景には、労戦統一の動きと、それと連動した路線論争があると思われるが、右派の多数派と左派の少数派の争いとなってあらわれている。今期も、三件ほどの注目すべき判決が出されている。

まず、(1) 合化労連事件(東京地裁判、八七年二月三日)は、組合の内部抗争にかかわって、反主流派から出されていた定期大会の決議の効力停止を求める仮処分申請につき、その後の臨時大会において追認されており有効であるとの判断を示し、申請を却下した。

(2) ネッスル日本労働組合事件(神戸地裁判、八七年四月二八日)は一つの組合内で本部支持派と批判派とが対立し、それぞれ独自の組合大会を開き、独自の執行部を選出して、独自の方針をもって運動を展開するにいたった段階で、組合分裂があったものと認めた。

(3) 日産厚木自動車部品事件(横浜地裁判、八七年九月二九日)は、組合にたいする批判活動等を理由とする組合員七名にたいする除名処分と、ユニオンショップ協定にもとづく解雇の効力が問われた事案である。まず批判派のサークル活動については、「組合員個人の政党支持及び政党活動は本来的には憲法で保障されている思想、信条の自由に基づく市民的自由、権利の領域の問題であるから、組合の右に対する統制権もかかる市民的自由、権利との関係では一定の制約を受けるものというべきであり、右統制権の行使は組合員に対する勧告又は説得の範囲にとどまると解するのが相当であって、右の範囲を越えて制裁の対象とするのは統制権の限界を越えた違法なものであるといわざるを得ない」との判断を示し、組合批判のビラ等の内容には一部虚偽・不穏当なものがあることを認めたものの、「原告らの活動が、その思想的背景はさて措き、被告組合の民主化をめざ

した活動であることも考え合わせると、その活動に一部制裁事由に該当する部分があったとしても、それ相応の制裁は許されるものではあるが、これに除名をもって臨むのは社会通念に照らし著しく合理性、妥当性を欠くというべきであり、したがって本件除名は統制権の限界を超えて無効であるといわざるを得ないと判断し、ユニオンシヨップ協定による解雇も無効とした。

配転・出向事件

配転・出向に関して、(1) 三菱電機鎌倉製作所事件(東京高裁判、八七年三月二五日)は、鎌倉製作所技術課から仙台営業所への配転命令につき、それ自体としては直ちに合理性なしとはいえないが、不当労働行為意思が主たる理由であるとして、右命令拒否を理由とする解雇を無効とした。

(2) ニチバン事件(東京地裁判、八七年三月一八日)は、企業再建計画下でなされた配転につき、組合支部書記長にたいする配転を不当労働行為と認めて無効としたものの、その余の者にたいする配転を有効とした。

(3) 日産自動車村山工場事件(東京高裁判、八七年一二月二四日)は、機械工にたいする他職種への配転命令にたいして、職種限定の合意が明示または黙示に成立したものと認められないとしたうえ、就業規則の規定、本件配転前にも職種間異動が行われたこと、さらに、わが国において配転の対象及び範囲等を拡張するのが時代の一般的趨勢であることにかんがみて、会社は個別的同意なしに職種変更を命ずる権限を有していると判断して、本件配転命令を有効とした。本件第一審判決(横浜地裁、八六年三月二〇日)は、永年にわたる経験・蓄積した技能を生かし得ず、単純で身体にきびしく、機械職場に比し労働条件の劣悪な職場への配転であると認めて、本件配転命令を無効と判断しており、本件判決は対照的にきびしい判断を示したものといえる。

(4) 神戸高速鉄道事件(神戸地裁判、八七年九月七日)は、電鉄会社駅務員から子会社のオートテニス場への出向命令が、労働契約の範囲を越えるものとして、無効とした。近時の出向に関する判例は、包括的同意により出向命令の効力を肯定する傾向にあるが、本件の場合に同意とさるべき事実が認められない以上、結論は妥当なものである。

整理解雇事件

整理解雇に関して、(1) 住友重機愛媛製造所事件(松山地裁西条支部判、八七年五月六日)は、「企業が高度の経営危機下にあつて、その合理的運営上人員削減の必要性があり、解雇回避のための相当な経営努力が尽くされたが、なお解雇による人員削減が避けられない場合」、整理解雇の必要性が認められるとの判断を示して、本件のような競争力・信用力維持のための整理解雇の必要性は認められないとした仮処分原決定(松山地裁西条支部決、七九年一月七日)の判断とは対照的に、本件整理解雇を有効とした。

(2) 池貝鉄工事件(横浜地裁判、八七年一〇月一五日)は、整理解雇の人選の相当性を欠くとして、無効と判断した。

(3) ミザール事件(大阪地裁決、八七年一〇月二一日)は、整理解雇の必要性、解雇回避努力義務、解雇手続きの各要件を欠くものとして、無効と判断した。

その他の重要判例

その他の下級審判例として注目すべきものとして、まず、(1)タケダシステム事件(東京高裁判、八七年二月二六日)は、最高裁の差戻し審であるが、本件有給生理休暇の就業規則不利益変更に関

理性ありと判断した。

(2) 放射線影響研究所事件(広島高裁判、八七年六月一五日)は、男子六二歳・女子五七歳の差別定年制に合理的理由がなく公序良俗に反し無効とし、右定年制是正のための段階的経過措置も公序良俗に反し無効であるとした。

(3) 時事通信社事件(東京地裁判、八七年七月一五日)は、二四日間の年休請求につき、その半分について時季変更権を行使したことが適法なものであるとした。

(4) 三菱重工長崎造船所事件(長崎地裁判、八七年一一月二七日)は、労基法上の労働時間について、「使用者の指揮監督下に労務を提供している時間をいうと解されるどころ、右労務の提供のうちには本来の作業に当たらなくとも、法令、就業規則、または職務命令等によって労働者が労務の提供を開始するに当たって義務づけられこれを懈怠したときは不利益取扱を受けることから、必要不可欠ないし不可分の準備行為とされているものも含まれるというべきである」と判断し、作業服、安全保護具等の着装、その後の作業場への歩行のための時間について、右「労働時間」に該当すると判断した。

(5) 書泉事件(東京高裁判、八七年一〇月二二日)は、会社がスト対策のため雇用した臨時従業員による組合集会妨害・暴力行為・いやがらせなどにつき、組合および組合員からの損害賠償請求を認容した原判決(東京地裁、八二年六月二八日)を維持した。

日本労働年鑑 第58集 1988年版

発行 1988年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

****年**月**日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1988年版(第58集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
