

日本労働年鑑 第59集 1989年版
The Labour Year Book of Japan 1989

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

前年にひきつづき今期も、国鉄分割・民営化を背景とした労使紛争事案が多数下級審の判断の俎上にのぼった。

(1)国鉄小牛田駅職員(議員兼職)事件(仙台地裁判決、八八年二月二五日)は、町議会議員に当選したものの総裁の兼職承認が得られなかった国鉄職員の失職を、日本国有鉄道法二六条二項と公職選挙法一〇三条一項の規定を根拠に有効と判断した。

このほか、(2)国鉄福岡県下職員(議員兼職)事件(福岡地裁小倉支部判決、八八年二月二五日)、(3)国鉄長野原自動車営業所職員(議員兼職)事件(前橋地裁高崎支部判決、八八年三月八日)、(4)国鉄小牛田駅職員(議員兼職)事件(仙台高裁判決、八八年十一月三〇日)、(5)国鉄大宮車掌区職員(議員兼職)事件(浦和地裁判決、八八年十一月二八日)なども、同様の理由により、地方議会議員選挙に当選した国鉄職員の失職扱いを相当であると判断した。

なお、(6)国鉄筑前前原駅ほか職員(議員兼職)事件(福岡地裁判決、八八年四月二六日)は、日本国有鉄道法二六条二項は公職選挙法一〇三条一項の「法律の定めるところ」には該当しないとしつつも、日本国有鉄道法二六条二項の規定自体により失職扱いとすることができ、国鉄総裁の裁量権の濫用もないとした。

つぎに、(7)国鉄千葉運転区事件(千葉地裁判決、八八年一二月五日)は、車両故障によるダイヤ変更のため乗務時刻変更となった列車乗務員が、夕食をとっていたためただちに乗車できず、右事実を知った乗客らの抗議のため列車が大幅に遅延したことに関して、停職一月の懲戒処分に処せられたことを有効と判断したが、事実関係に照らすと妥当であるか疑問が残る。

(8)国鉄池袋電車区・蒲田電車区事件(東京地裁判決、八八年二月二四日)は、勤務時間内の洗身入浴につき電車区長がこれを承認してきた慣行があるとしても、右区長に勤務時間短縮の権限がない以上、勤務時間内洗身入浴の労使慣行が成立していたとはいえないとして、勤務時間内の入浴を理由とする賃金カットが適法であると判断した。同様の判断は、(9)国鉄国府津運転所事件(横浜地裁小田原支部判決、八八年六月七日)においても示されているが、一般に裁判所は、これらの労使慣行にたいしてきびしい姿勢をとっている。

(10)国鉄梅小路駅異議事件(京都地裁判決、八八年九月二八日)は、勤務確定後になされた坦務変更命令につき、生活設計への配慮を欠き同命令拒否を理由とする停職処分を無効とした。JRにおける勤務確定・変更のあり方にたいする歯止めの論理として、今後の判例にも影響を与えるものといえよう。

(11)国鉄鹿児島自動車営業所事件(鹿児島地裁判決、八八年六月二七日)は、国労組合員バッチの取りはずし命令にしたがわないことを理由に、自動車営業所構内に降り積もった火山灰の除去作業に従事させられた労働者が、営業所長らにたいして慰藉料の支払いを求めた事案であるが、その一部を認容した。本判決でまず注目されるのは、組合員バッチの取りはずし命令に合理性を認めたことである。これは、ホテルオークラ事件最高裁判決(第三小法廷、八二年四月一三日)の法理の延長線上にあるものであり、職務専念義務の内容を厳格に解する判断といえよう。また、降灰除去作業に従事させたことが、労働者にいちじるしい精神的・肉体的苦痛をおよぼすもので、業務命令権の濫用にあたるかと判断したことは、「報復」的業務命令が、労働者の人格権に照らして許されないことを表明するものである。

(12)JR西日本新見運転区事件(岡山地裁決定、八八年一〇月二七日)は、勤務指定について、業務上の必要性が認められるほかに、人選の具体的基準が明らかにならなければ、ただちに人事権の濫用として無効となるものではないと判断したが、人事権における使用者の広範な裁量を認めた点に特色があり、JRにおける労働契約についての判断ということで議論を呼ぶものである。

(13)動労千葉事件(千葉地裁判決、八八年一月三〇日)は、ジェット燃料貨車輸送の期間延長に反対しての線見訓練阻止行動、指名ストの指揮・参画を理由とする、公労法一八条にもとづく解雇を有効としたものであり、官公労働者の労働基本権にたいするきびしい姿勢を示している。

労働協約の効力をめぐる判決

労働協約の規範的効力については、労働条件の不利益変更の場合にもおよぶかどうかをめぐって、これまで議論となってきた。

(1)神姫バス事件(神戸地裁姫路支部判決、八八年七月一八日)は、合理化の一環として、労働組合と合意のうえ、「事務補職」を廃止して右業務に従事していた女子労働者を配置換えしたことにつき、その効力が争われたものであるが、その判断のなかで労働協約の規範的効力について、つぎのような見解を示している。

「従前の労働条件を切り下げる内容の労働協約についてもその趣旨に反しないかぎり原則として労働協約のいわゆる規範的効力が及ぶと解されるが、労働組合の有する団体交渉上の決定権限も無制限ではなく、個々の労働者に任されるべき権利の処分などの事項については当然その効力が及ぶものではないし、一定の労働者に対して賃金の切り下げとなるなど著しい労働条件の低下を含む不利益を認容する労働協約を締結するような場合には個々の労働者の授権まで必要とはいえないけれども労働組合内部における討論を経て組合大会や組合員投票などによって明示あるいは黙示の授権がなされるなどの方法によってその意思が使用者と労働組合の交渉過程に反映されないかぎり組合員全員に規範的効力が及ぶものではないというべきである。」

(2)第四銀行事件(新潟地裁判決、八八年六月六日)は、慣行としての五八歳までの定年(五五歳)後在職制度から、六〇歳定年制へと移行したことにともない、賃金体系の変更により受けとる賃金総額と退職金の合計額が減少したことに関して、賃金の差額請求がおこなわれたケースであり、いわば定年延長がかかえる問題性を指摘する事案であった。

本判決では、就業規則の変更の効力についての判断も、定年延長に合理性なしとした点で重要な意義をもつが、労働協約の拡張適用について判断を示した点でも注目される。それによれば、労組法一七条にいう「一の工場事業場」とは、多数の本店・支店を有し、それぞれ特有な労働条件の存在が考えられない銀行のような業種にあつては、個々の本店または支店ではなく、企業全体を指すと解すべきものとされ、労働条件の不利益変更の場合にも、特段の事情がないかぎり、労働協約の一般的拘束力が認められ、未組織労働者にもその効力がおよぶとされている。

このほか労働協約に関しては、(3)いすゞ自動車事件(横浜地裁決定、八八年五月九日)が、別組

合を結成した労働者にたいしてユニオンショップ協定の効力はおよばないとしている。

ビラ配布・貼付にはきびしい姿勢

国労札幌支部事件判決以降、企業内におけるビラ貼付活動が規制される傾向にあるが、ビラ配布行為についても同様に、裁判所はきびしい態度を示している。

(1)国労兵庫支部鷹取分会事件(神戸地裁決定、八八年三月二二日)は、企業内におけるビラ配布につき、使用者の許可を必要とする旨の就業規則の規定を有効であるとしたうえ、組合がおこなった休憩時間中のビラ配布行為にたいする使用者の妨害禁止を求める仮処分申請を却下した。

(2)国労岡山操車場事件(岡山地裁判決、八八年五月二五日)は、管理職らが、組合掲示板に掲示された組合文書が右掲示板の設置・利用許可条件に反するとして、掲示物を実力撤去したことについて、組合が損害賠償を求めたケースであるが、右撤去行為に違法はないとして、請求を棄却した。しかし、掲示文書の許可条件違反を撤去行為の正当性にただちに結びつけるところには、論理の飛躍があるといえよう。

(3)エッソ石油事件(東京地裁判決、八八年一月二八日)は、組合によるビラ貼りを違法であるとしたうえ、使用者が右ビラ撤去費用相当額の損害賠償の支払いを求めたことにたいして認容した。最近のビラ貼付にたいするきびしい判例の傾向を示すものである。

(4)灰孝小野田レミコン事件・洛北レミコン事件(大阪地裁決定、八八年一月一四日)は、コンクリートミキサー車の車体へのビラ貼付の禁止を求める仮処分申請が認容されたものである。

以上のように裁判所は、組合側のビラ配布・貼付にたいし、使用者の施設管理権を優先させ、組合活動にはきびしい姿勢をつらぬいている。

不当労働行為

不当労働行為に関する判例は今期も件数が多いが、そのうち注目されるものとして以下のものがある。

(1)明輝製作所事件(東京高裁判決、八八年八月三一日)は、組合員を屋根のペンキ塗り等の雑作業に従事させたこと、組合員にたいし残業・休日出勤を命じなかったことを不当労働行為とした。

(2)日本鋼管事件(東京地裁判決、八八年六月三〇日)は、ユニオンショップ協定にもとづく解雇の場合、除名理由が別組合結成・加入等であるときには、組合活動を理由とする解雇として不当労働行為にあると判断した。ユ・シ協定にもとづく解雇が不当労働行為にあるとどうかについて、裁判所が初めて判断を下したものとして注目される。

(3)オリエンタルモーター事件(東京高裁判決、八八年六月二三日)は、組合員らにたいする格下げ的な単純業務への変更等の仕事差別について、不当労働行為であると判断した。

(4)長崎生コンクリート事件(長崎地裁判決、八八年二月一二日)は、不当労働行為に関連して、使用者の違法な就労拒否により賃金を得られなくなった労働者が他に就職して収入を得た場合、民法五三六条二項但書にもとづき、右就労をまぬかれた間に他の労務に服して得た収入で、右就労をまぬかれたことと相当因果関係にある収入を償還すべきであるとしたが、右相当因果関係の判断は一律になされるべきでなく、事案ごとに、各種の事情を総合勘案して判断すべきであるとの見解を示した。

年次有給休暇をめぐる判決

年休に関して、(1)仙台統制電話中継所ほか七事業所事件(仙台地裁判決、八八年一月二七日)は、成田闘争参加の労働者の年休権行使に関連した時季変更権行使を違法(一部適法)としたが、一連の最高裁判決(電電公社近畿電通局事件・第三小法廷判決、八七年七月二日ほか)の結論に

したがったものである。

(2)時事通信社事件(東京高裁判決、八八年一二月一九日)は、労働者が約一ヶ月の年休を請求したところ、会社が後半の一二日間にたいして時季変更権を行使したことに関して争われたものであるが、右時季変更権行使は不適法であり、業務命令違反を理由とする譴責処分・賞与カットは無効と判断した。今日、時短が叫ばれ、年休の消化率の低さや年休日数の引き上げが指摘されているおり、本判決の結論は妥当であり、年休の拡充という国民意識の定着のうえで大きな意義を有するものといえよう。

このほか年休に関しては、時季変更権行使を無効としたものの、これにたいする抗議行動を理由とする減給処分を有効とした(3)横手郵便局事件(仙台高裁秋田支部判決、八八年一月三〇日)や、年休を利用してストライキの指導的役割をはたした行為が年休権の行使とは認められないとして、事後の不承認を有効とした(4)国鉄津田沼電車区事件(千葉地裁判決、八八年九月二八日)などが出されている。

配転・出向をめぐる判決

配転・出向に関連して、(1)西村書店事件(新潟地裁決定、八八年一月一日)は、労働契約の締結過程からみて、労働契約上、勤務場所を本店と限定する合意があったものとして、営業所への転勤命令の効力を否定した。

(2)本山製作所事件(仙台高裁判決、八八年九月二六日)は、仙台本社製造部門(技術業務)から広島出張所への異職種転勤命令を有効としたうえ、右命令拒否を理由とする懲戒解雇の効力を肯定した。
(3)国光カーボン工業事件(津地裁判決、八八年三月二日)は、炭素製品製作工程における「フルイ」の仕事から焼却炉における仕事への配転命令を、不当労働行為として無効とした。

(4)ゴールド・マリタイム事件(大阪地裁判決、八八年一月一六日)は、労働協約に出向に関する規定があっても、非組合員たる管理職には効力がおよばないとし、本人の同意をとらなわれない出向命令は無効であるとした。

(5)大塚鉄工事件(宇都宮地裁栃木支部判決、八八年一〇月一三日)は、企業グループ傘下の子会社への出向命令効力停止の仮処分決定異議事件であるが、無効と判断した原決定を認容した。

(6)日立精機事件(東京高裁判決、八八年四月二七日)は、関連会社への転籍ならびにそこからの海外出向という、二重出向命令を拒否した労働者にたいする解雇を有効と判断した。包括的同意による転籍命令を有効と判断した一審判決(千葉地裁、八一年五月二五日)にたいしては、批判的に受け止める学説が多かったが、右一審判断をそのまま支持した高裁の見解はあらためて議論を呼ぶものと思われる。

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)千代田工業事件(大阪地裁判決、八八年三月二八日)は、職安への求人募集に応じて採用されたが、一年間の雇用契約期間の満了を理由に雇い止めされた労働者に関して、職安の求人票に「常用」とあった以上期間の定めなく雇用されたものであると判断した。

(2)福井郵便局事件(名古屋高裁金沢支部判決、八八年一〇月一九日)は、約八ヶ月間に七回にわたり任用されてきた非常勤(臨時雇)の現業郵政職員を継続任用しなかったことにつき、右勤務関係は公法的関係であり、任用期間の満了とともに当然に退職するものと扱われるべきと判断した。

(3)静岡県富士自動車学校事件(静岡地裁富士支部決定、八八年九月二八日)は、経営不振を理由とするパートタイマーにたいする雇い止めに関して、解雇法理を適用すべきであるとしつつも、「その雇い止めの効力を判断する基準については、終身雇用の期待のもとに期間を定めない労働契約を締結している正社員を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるものというべき」であるとして、雇い止めを適法とした。

(4)日本冶金事件(東京高裁判決、八八年五月三一日)は、起訴休職処分は無効であるが、刑事裁判の無罪確定を申告せず不就業をつづけたことを理由とする労働者にたいする解雇を有効とした。

(5)東京都住宅局事件(東京地裁判決、八八年一〇月六日)は、起訴段階では休職処分としなかったが、一審で有罪判決を受けたあと起訴休職処分としたことに違法はないと判断した。

(6)関西ソニー販売事件(大阪地裁判決、八八年一〇月二六日)は、セールス業務に従事している労働者にたいして、セールス手当という形で時間外労働にたいする割増賃金として毎月定額を支払うことにつき、現実の時間外労働にたいする割増賃金額が右手当の範囲内のものであるかぎり、労基法三七条に違反するものではないとした。

(7)中日新聞社(東京新聞)事件(東京地裁決定、八八年二月一三日)は、上司に無申告で記事に加筆し、事後も適切な対応をしなかった新聞記者にたいする解雇を有効とした。

(8)帝都高速度交通営団上野検車区事件(東京地裁判決、八八年九月一四日)は、運転事故復旧訓練拒否を理由とする、労働者にたいする停職処分を有効とした。

(9)朝日生命保険事件(仙台地裁判決、八八年六月二一日)は、同僚が職場に連れてきた幼児の行為により負傷した事案につき、会社の安全配慮義務違反を否定した。

日本労働年鑑 第59集

発行 1989年6月26日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2000年2月22日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第59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>)
