



港区新橋5-15-5  
交通ビル3F

国労東日本本部

発行責任者 伊藤秀樹  
編集責任者 伊藤隆夫

2007年2月17日

第655号

定価 20 円

組合員の購読料は  
組合費に含まれています

もう一人の仲間を国労に

**国労加入**を  
大胆に訴えよう

アドレス <http://www.e-nru.com>

# 国労は 法令の 遵守を 求めます!!

昨年の12月、私たちにとって注目すべき2つの事件に対する判決と決定が最高裁判所より示された。

事件概要は、1991年JR東海社内における労働組合分裂直後に発生した組合脱退に絡む事件であり、どちらもJR東海労働組合員（JR総連系）に対するJR東海会社の管理者・助役（JR連合・東海労組所属）が飲食店で行った脱退勧奨についての言動が不当労働行為にあたるかどうかの一つの争点として争われたものである。

東日本会社内においても過去国労組合員に対して東労組に所属する助役が脱退勧奨をした同様の事件が労働委員会で争われてきた経緯がある。今回、改めてこの種の問題について最高裁より明らかにされたので、昨年の一括和解を徹底する意味で国労東日本・福田顧問弁護士より今回の判決内容と意味について特別寄稿をお願いした。以下、職場での討論の素材とされたい。

## JR東海 東京運転所脱退勧奨事件 最高裁判決

### 助役の脱退勧奨は 原則として 不当労働行為 になる

神奈川総合法律事務所 福田 護 弁護士

### 中労委 一括和解と脱退勧奨事件

JRの社員にとって、現業機関の助役は最も身近な管理者であり、上司である。社員は、日常的に助役に接する。毎日、点呼を受け、業務指示をされ、人事評価をされ、雑談もする。だから、その影響力はたいへん大きい。

その助役はまた、ほとんどが組合員であり、JR東日本では圧倒的にJR東労組の組合員である。

JR発足の初期、このような立場の助役による国労脱退勧奨が、あちこちの職場で頻発した。「意識改革」ということばの意味が明確にされた新宿車掌区事件は、最初に労働委員会の救済命令を受け、最高裁まで勝利した事件であったし、東京自動車をはじめとする自動車職場でも、大船保線区・上野保線区その他の施設職場でも、電気職場も駅その他でも、職場ごとの国労少数化を実現するため、JR東労組（当時の東鉄労）組合員である助役が大活躍したのであった。

これらの脱退勧奨事件で労働委員会に救済申立てをした事件で、国労は次々と勝利命令を獲得したが、2000年以降

順次裁判所や中労委で和解解決が図られ、今回の11月6日中労委一括和解において、最後まで残った脱退勧奨事件2件も最終的に解決することとなった。したがって、その和解条項にいう「正常かつ良好な労使関係の確立」「公平・公正な人事・労務管理」の内容として、脱退勧奨の禁止が含まれるのは当然であるが、なかでも、この和解の趣旨・内容が、助役を含む現場管理者まで「十分に周知徹底」されなければならない（和解勧告書第6項）ことが重要である。

### JR東海最高裁判決とその内容

(1) 去る12月8日、最高裁判所は、JR東海労働組合員に対する助役の脱退勧奨事件2件について、判決と決定を出した。どちらも、1991年8月JR東海労組からJR東海労が分裂した直後の時期の、JR東海新幹線鉄道事業本部東京運転所における事件であり、またどちらも飲み屋での脱退勧奨であり、JR東海労はその店の名前から、1件を「つば八事件」、1件を「リューズ事件」と呼んでいる。「つば八事件」の方は、指導科の助役中の責任者である科長の言動のケースであ

り、高裁で中労委の救済命令が取り消されていたのを、最高裁が破棄して覆したのであった。

助役の組合脱退勧奨は、一面、自分の組合への加入を働きかけるオルグ活動という性格をもつ。労働委員会や裁判所で、使用者側が必ず持ち出す理屈である。中労委命令を取り消した上記高裁判決も、科長の発言は、「東海労組の組合員としてその拡大に努めたということであって、結果的にその方向性が会社のものと符合していたというだけ」で、会社の意向を受けたものとは認められない、というものであった。

(2) しかし最高裁は、東京運転所所長という管理監督者（会社の利益代表者）に次ぐ地位にある科長について、「使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者が使用者の意を体して労働組合に対する支配介入を行った場合には、使用者との間で具体的な意思の連絡がなくとも、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価することができる」と述べ、「会社による誘導をのんでくれ」「もしそういうことだったら、あなたは本当に職場にいらなくなるよ」「科長、助役はみんなそう（東海労組）ですので、よい返事を待っています」等の発言は、会社の意向に沿って上司としての立場からされたものと見ざるをえず、特段の事情がなければ、会社が責任を負うべき不当労働行為となるとの判断を示したのである。

ここでは、科長の介入的言動は、原則として不当労働行為であるという、基本的考え方が示されている。科長の発言は、とくに東海労組の組合員としての発言であるとか、相手方との個人的な関係からの発言であることが明らかであるなどの特段の事情のない限り、会社の意を体してされたものと認めるのが相当である、というのである。

しかも本件では、脱退勧奨を受けた1人は、科長と高校の先輩・後輩の関係にあり、これまでもときどき一緒に飲みに行っていたというケースであるが、そういう人間関係がふだんからあっても、やはり不当労働行為だとされた。

(3) もう1件の事件は、ふつうの助役の言動であるが、こちらは、助役が「会社の人事管理、労務管理に関与し、一定の影響力を持つ者」として、そういう立場の者が「その立

場を利用して不当労働行為を行った場合には、特段の事情がない限り、使用者又は利益代表者との間に意思の連絡があったものと推認することができる」等とした地裁、高裁判決を、最高裁が維持したものである。

この事件では、その助役が東海労組新幹線地方本部組織部長という地位を有しており、その組織拡大を図る組合活動という側面も当然あるとみられるケースであるが、「東海労組に來たら指令科に行かせてやる」等の発言が、人事上の措置の約束に関するものであり、そういう影響力があると思われる立場を利用した上司としての発言でもあるとされた。

## 助役の不当労働行為の判断基準

この最高裁判決や、最高裁によって維持された地裁・高裁判決の要点は、次のようになる。

- ① 科長のような利益代表者（管理監督者）に近い地位の助役の脱退勧奨発言は、上司としての立場からのものである以上、原則として不当労働行為になる。
- ② 一般の助役の脱退勧奨発言も、人事・労務管理に影響力を有する者としての立場を利用したものである以上、原則として不当労働行為となる。

それは、個人的なつきあいが相当程度あっても、また、他労組の役員としての地位があっても、簡単には否定されない。

参考までに、過去、組合分裂の進行中に、就職の世話をし、身元保証人にもなっている課長が、課員に深夜自宅で組合問題について話したというケースで、不当労働行為を否定したものがあつた（最高裁昭和48年2月8日・興国人絹パルプ八代工場事件）。

その後、労働委員会や裁判所は、助役のような組合員資格のある下級職制について、職制機構の一員としての地位における反組合的言動は、使用者の支配圏内のものとして、あるいは、その言動が職制の地位を利用していることから使用者の意思と推定して、会社が不当労働行為責任を負うなどとしてきたが、今回の2件の最高裁判決によって、これらの問題にかなり明確な指針が与えられたといえる。

がん予防・検診から  
治療まで、とことん支援！  
ご契約は満80歳まで

健康支援金をプラス！  
通院も入院も同額保障に！  
がんの保障 + 病室・ケガの保障  
21世紀がん保障 特約MAX21

■募集代理店  
アベニール株式会社 〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3F  
TEL 03-3437-6810 FAX 03-3437-6822

アフラック (アメリカンファミリー生命保険会社)  
東京第三営業本部 第三支社  
〒163-0456 新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル  
Tel.03-3344-1889 Fax.03-3344-4036

資料請求いただいたお客様の個人情報の利用目的は、アフラックの各種商品やサービスの案内・提供・維持管理となります。

◎詳しくは、パンフレットや「ご契約のおしり・約款」をご覧ください。

AFN広告-2005-090-0510015 6月3日

ちよと Break パズル  
イラスト・出題 ● モロズミ勝

橋の欄干に並んだ人が、水面に映っているイラスト。よく見ると、いくつかが間違いが…。何か所あるでしょう？ ①6か所 ②7か所 ③8か所