

## 中津川事件

# 『判例タイムズ』に載る！

『判例タイムズ』No. 1215 (2006. 9. 25) に、中津川運輸区不当労働行為事件の東京地裁の判決内容が掲載されました。『判例タイムズ』とは、判例タイムズ社が刊行している法律専門雑誌で月に2回発刊しているものです。

中津川運輸区不当労働行為事件とは、平成6年9月、当時の組合員が主任運転士昇進試験の面接試験練習時に主席助役が、「のぞみを走らせる時期が早かったと思うか？」との質問に組合員が肯定したところ、「指導するものが会社の考え違うことを言うようでは主任になれない」と発言したことなどが不当労働行為にあたるかどうか問われていた事件です。

地方、中央労働員会で不当労働行為が認められ、会社が行政訴訟へと持ち込んでいるものです。地方、高等裁判所でも不当労働行為が認められ、現在会社が上告し最高裁で審理されています。

この『判例タイムズ』に掲載されるということは、世の中の注目を集めた判例といえます。会社の不当労働行為が満天下にさらされたのです。会社は直に不当労働行為を認め、謝罪すべきです。

以下 『判例タイムズ』の記事を掲載します。

下級職制の行為は会社の意思！  
組合への支配・介入はあった

## 145 行政・労働法 — 団体労働関係

JR 東海中津川運輸区不当労働行為事件  
 首席助役が昇進試験の面接試験練習において行った組合脱退懲罰発言につき会社に不当労働行為責任があるとされた事例

東京地裁平成16年11月29日判決  
 平15(行ウ)615号【不当労働行為救済命令取消請求事件】請求棄却・控訴  
 判タ1182号198頁、判時1881号125頁

## ■判 旨■

①原告会社は、面接試験練習が実施されたところ本件組合を嫌悪していたと推認できること、②原告会社の中津川運輸区では、毎朝助役会が開かれ、区長はそこで指示事項、連絡事項の周知徹底を図っていたこと、③面接試験練習における首席助役の組合脱退懲罰発言は、区長同席のもと、組合の方針に関する考えを聞く区長による質問に続いて行われたこと、④面接試験練習は、社員の指導育成としての側面を有しており、区長室で行われたこと、⑤首席助役は、ナンバー2として区長を補佐して現場の業務運営を区長とともに進めており、人事考課に強い影響力を有する人物であると考えられていたこと等に照らすと、首席助役と原告会社ないしその利益代表者との間には、組合脱退懲罰行為について、意思の連絡があるか、少なくとも、首席助役は、原告会社又はその利益代表者の意を体して、組合からの脱退を懲罰したものと推認するのが相当である。したがって、上記組合脱退懲罰発言につき、原告会社は不当労働行為責任を負うというべきである。

## ■参照条文■

労働組合法7条

## ■事案の概要■

1 原告会社は、国鉄が昭和62年に分割民営化された際、東海地方を中心に旅客鉄道運輸を営むことを目的として発足した株式会社である。原告会社は、在来線の旅客輸送等を担当する部署として鉄道事業本部を置き、その現業機関の一つとして中津川運輸区がある。同運輸区の従業員数は161名であり、区長1名のほか、助役19名、運転士、車掌等で構成されている。区長は、区全体の業務運営を統括し、原告会社の利益代表者の地位にある。首席助役は、職制規定等にある名称ではないが、区長を補佐し、社員管理や職場管理等を区長とともに進める地位にある。同運輸区では、区長と助役とで構成される助役会なる組織があり、毎朝区長室に集まり、指示事項、連絡事項等を周知徹底していた。

2 国鉄民営化に際しては、全日本鉄道労働組合

総連合（JR総連）が結成され、原告会社においては、JR総連に加盟する東海旅客鉄道労働組合（東海労組。後にJR東海ユニオン）が結成された。その後、東海労組内では、JR総連の下での結束を重視する者と、会社との強調を訴える者との間で軋轢が生じるようになったところ、前者は、平成3年8月、東海労組を脱退して、東海労働組合（本件組合。本件の補助参加人）を結成した。

本件組合は、平成4年以降、新幹線のぞみ号の安全対策問題を取り上げるなどして、原告会社の施策に対し批判的な立場をとり、原告会社との間では、複数の訴訟事件や救済命令申立事件に係属していた。平成6年当時、本件組合の中津川分会の組合員数は24名であったが、JR東海ユニオンの下部組織の組合員数は133名であった。

3 原告会社は、毎年、昇進試験を実施し、筆記試験、面接試験及び人事考課を勘案して最終可否を決定していたところ、中津川運輸区では、筆記試験の合格者に対し、区長、首席助役及び指導助役が、面接試験練習を実施していた。

中津川運輸区の従業員であり、本件組合の中津川分会の青年婦人部長であったAは、平成6年度の主任運転士昇進試験を受験し、筆記試験に合格したので、上記の面接試験練習を受けることとなった。首席助役は、平成6年9月16日午後1時から約2時間、区長室において、区長同席のもと、面接試験練習を行い、また、同月24日にも、区長室において、指導助役とともに、面接試験練習を行った。1回目の練習において、区長は「のぞみ」についてどう思うか、「のぞみ」を走らす時期が早かったと思うかと質問した。Aがそれを肯定したところ、区長は、「おかしいではないか。主任運転士とは、運転士を指導しなければならない。その指導する者が会社の考えと違うことを言うようでは主任にはなれない」と発言した。また、首席助役は、「40代でこうありがたい(例えば助役)なら、自分が今どうすべきか考えなければいけない。私の同期でも組合の役員をやっている者もいる。組合で生きていくなら別だかそうでなければ考えた方がよい」と述べた。その後、2回目の練習において、首席助役は、「動労の助士廃止でもっと会社と歩み寄り、話し合いをしていれば、現在の運転士の待遇はもっと良いものになっていたと私は思う。反対、反対ばかりでは、よくない」「私は多治見機関区時代、動労青年部で頑張っていたが、現在は首席をしている。現在頑張れば、それ以前のことは会社は問わない」と述べた。

4 Aは平成6年度主任運転士昇進試験で不合格となり、平成7年度と同試験でも不合格となったが、平成8年1月に本件組合を脱退し、同8年度と同試験に合格した。

5 本件組合は、平成6年12月、愛知県地方労働委員会に対し、不当労働行為救済の申立てをした。同委員会が申立ての一部を認めたたため、原告会社

が被告中央労働委員会に再審査の申立てをしたところ、被告はこれを棄却した(本件命令)。本件は、原告会社が、本件命令の取消しを求めた事案である。

6 原告会社の主張は、以下のとおりである。使用者の利益代表者に当たらない下級職制その他の従業員の組合脱退強迫と受け取れる発言は、使用者又は利益代表者との間に意思の連絡、疎通がある場合に初めて、その者の発言を使用者の不当労働行為として問擬することができるというべきであるところ、本件には上記のような事実関係はない。本件の面接試験練習は、末端管理者の個人的行為であり、社員育成の一環として行われていたとはいえない。

\* \* \* \* \*

#### ○問題の所在○

労働組合法7条は、使用者に対し不当労働行為を禁止しているが、同条各号所定の不当労働行為のうち特に3号の支配介入については、解雇、配転などの法律行為のみならず、多種多様な事実行為によって行われ得るため、使用者以外の者、すなわち、使用者の利益代表者(同法2条1号)や職制あるいは一般従業員、さらには企業外の第三者が行った支配介入行為について、いかなる範囲で使用者の不当労働行為として評価できるかが問題となる。

#### ○判例・学説の動向○

この問題については、支配介入行為を行った者が、労使関係においてどのような立場に立つかによって区別して議論されるのが一般である。まず、使用者の利益代表者(同法2条1号)、すなわち、役員や雇入解雇等に関し直接の権限を持つ監督地位にある労働者等が、支配介入行為を行った場合については、その職責上、使用者の手足として行動する立場にあることに照らし、当該行為がその者の個人的な行為と評価すべき特別の事情がない限り(最判昭48.2.8 労判173号42頁参照)、使用者が不当労働行為責任を負うと解すべきことについて異論がない。

他方、末端職制など、組合員の資格を有する者が支配介入行為を行った場合については、それが組織と一体化してされたものかどうかという評価のメルクマールをどのように設定するかにつき、考え方が分かれている。この点については、①いわゆる支配圏理論を採り、「労働組合法7条で禁止されている使用者の行為には、……職制機構の末端の監督的被用者の反組合的被用者の反組合的行為も、職制機構の一員としての地位における又はその地位を利用しての行為である限り、使用者の支配圏内におけるものとしてこれに含まれ、当該行為については、使用者との意思の連絡の有無にかかわらず、すべて使用者において不当労働行為の責めを負うべきである」旨を述べる下級審裁判例(東京地判昭45.2.21 労民21巻6号1603頁)があり、学説の中には、これを支持する見解がある(岸井貞夫・不当労働行為法の原理(上) 不当労働行為の法理論82頁、西谷敏・労働組合法143頁)。②他方、下級職制が第2組合員となって第1組

合の組織切り崩しなどの動きに出たともいい得る事案では、職制としての行為と第2組合の組合員としての行為との判別をする必要があり、使用者との意思の連絡という要素を完全に払拭することができないと考えられる。そこで、下級職制の行為が使用者の意を体し、使用者の職制の立場でされたと認められる事情がある場合には、使用者において不当労働行為の責めを負うと解すべきであるとする下級審裁判例(東京地判昭48.6.19 判タ298号302頁)や学説(菅野和夫・労働法(第7版)604頁)が現れ、近時ではこの立場が有力なものとなっているように思われる。③もっとも、使用者の意を体した(すなわち、使用者の考えを理解してそれに従った行動をとった)というだけでは足りず、意向を受けたことが必要であるとし、掃蕩される範囲を上記の見解よりも狭く解したものと考えられる裁判例もある(東京高判平15.11.6 中労時1023号46頁。なお、同事件は上告されており、最高裁の判断が注目される)。

#### ○本判決の位置づけ○

本判決は、上記の②の立場に立った上で、原告会社の本件組合に対する態度、行為者と利益代表者との通常の指示連絡関係、行為時に同席した利益代表者の言動、行為の場所、行為者の実質的な地位等を勘案して、当該支配介入行為が原告会社又はその利益代表者の意を体したものであると推認し、原告会社の不当労働行為責任を肯定した。②の立場における考慮要素を検討する上で参考となる事例判断であるということができよう。

#### ○参考文献○

文中に指摘したものに加え、中山和久ほか・注釈労働組合法・労働関係調整法172頁〔岸井貞夫〕、山口浩一郎・労働組合法(第2版)77頁、山川隆一・平15主判解141事件(判タ1154号304頁)。

最高裁判所調査官

谷口 豊