

令和7年（行コ）第15号 不当労働行為救済命令申立棄却命令取消請求控訴事件

控訴人 国（処分行政庁 中央労働委員会）

被控訴人 ジェイアール東海労働組合 外1名

参加人 東海旅客鉄道株式会社

意見書

2025年4月23日

東京高等裁判所第9民事部 御中

被控訴人 伊藤 一也



私は、本件の被控訴人であり、JR東海労働組合新幹線地方本部の執行委員長を務める立場にあります。

本控訴審開始にあたり、私から意見を述べさせていただきます。

本件は、現場で働く組合員からの「年休に診断書はいらないだろう」との声から始まりました。

この組合員は、骨折施術によって埋め込まれていた固定用プレートを摘出する手術のために2016年10月6日から17日までの年休の時季指定をしました。これに対して、会社は診断書の提出を求めてきたのです。そこで、冒頭の「年休に診断書はいらないだろう」という当然の疑問がわいたのです。

私たち、組合としても年休取得にその理由は必要ないとし、当該組合員に対し苦情申告をすることをアドバイスしました。ところが会社は「年休も欠勤とみなす」という理由でこの苦情申告を門前払いにしたため、組合は、本部、地本とも団交開催申し入れをしました。

しかし、会社は基本協約第250条に該当しないという理由で団交拒否をしました。

従って、労働組合として一方的な団交開催拒否という不当労働行為をただすべく東京都労働委員会に救済申し立てをしました。当然にも都労委は私たちの訴えにこたえてくれましたが、中労委は翻って会社の主張を受け入れ、労働者を救済してはくれませんでした。

今回、私は控訴人と参加人である会社の主張を見て唖然としました。控訴人は、「本件は、基本協約等の解釈及び適用に関する事項について、まずは幹事間折衝を行い、それで解決できなかった時には協約改訂交渉又は新賃金交渉の場で協議するまでの団交を延期することが許されるかが問われた事案である。」とし、参加人は「基本協約第250条は、基本協約等の適用及び解釈について、団体交渉を永続的に拒否するものではなく、その開催時期を特定したのみである。」としています。

これまで会社は、基本協約第250条を盾に私たちの申し入れに対して団交開催拒否をしていました。実際に本件に至る都労委の審問においても会社弁護士の「250条で定める団体交渉事項に該当しない申し入れがあった場合、会社はどのように扱うんですか。」という質問に対して、会社証人は「団体交渉を開催しないという取り扱いになります。」と言い切っています。

さらに、2025年4月11日にJR東海労新幹線地方本部とJR東海新幹線鉄道事業本部の間で開催された「2025年度新幹線鉄道事業本部実行計画」をめぐる経営協議会の場でも組合側から基本協約250条についての会社側の認識をただしたところ、「基本協約第250条の条文に照らし合わせて付議事項とならなければ団体交渉は行わない」と言い切りました。

つまり、JR東海は労働者の労働条件にかかわる問題であっても基本協約第250条に謳ってある「基準に関する事項」や「改定に関する事項」を理由に団体交渉をしないのが現実です。労組法にある義務的団交すら否定していたのです。

ところが初審判決で、「義務的団交については、労働協約において団交事項から除外することは許されないというべきである。」と指弾され、慌ててこれまでの主張を変えてきたのだと思います。

現場で労働条件に関する問題が発生した場合は、いかなる制限を設けることなく真摯に労使で議論し、この解決に向けて努力するという姿勢がない限り労働者の労働条件の改善はあり得ません。

J R 東海には、私たち J R 東海労を含めて 4 つの労働組合が存在します。控訴人は、控訴理由書で 4 つの労働組合が併存する中で協約改訂交渉時期か新賃金等の交渉時季に集中した団交でなければ「大きな混乱が生じる」としています。具体的にはどういう混乱が生じるのかを全く説明していないのでよくわかりませんが、どんな混乱が生じるというのでしょうか。現場で問題が発生したときにタイムリーに労使議論をしないことのほうが現場に混乱が生じます。

どこの組合であろうが、労働現場で問題が発生した場合は労使議論を以って解決にあたる。それを他の労働組合にも提起し、より良い労働条件にするということが労働組合本来の任務であるし、会社の労務担当者の仕事だと思います。

私たち J R 東海労は、本裁判を通じて J R 東海の労働組合に対する認識を改めて健全な労使関係を構築したいと考えています。

裁判所においては、公正な判断をしていただくことを訴え、私の意見陳述を終わります。

以 上