

実効確保の措置勧告申立書

2012年7月20日

神奈川県労働委員会 御中

申立人 神奈川県横須賀市追浜東町 3-63

ハイツ追浜 901

ユニオンヨコスカ

執行委員長 小嶋 武志



被申立人 神奈川県横浜市西区高島一丁目1番1号

日産自動車株式会社

代表取締役社長 カルロス・ゴーン



申立人は、労働委員会規則^{42条}37条の2に基づき、審査の実効を確保するため必要な措置として、次の通り申し立てます。

求める措置の内容

- 1 被申立人は、組合員平塚良治に対して、時限ストライキを妨害するために面談を強要したり、事業場からの退去を事実上できなくするような行為をしないこと
- 2 被申立人は、組合員平塚良治に対して、本件時限ストライキを理由として懲戒解雇などの懲戒処分をとらないこと

措置勧告を求める理由

第1 当事者

1 被申立人

被申立人は、自動車の製造販売などを目的として、昭和8年12月26日に設立された資本金6058億1300万円の株式会社であり、従業員は単独で約3万人、連結ベースで約15万人の大企業である。

- 2 申立人は、平成10年6月25日に結成された労働組合であり、現在、組合員数は約50名である。平塚良治組合員は、平成22年12月1日付けで個人加入した。

第2 不当労働行為の申立

1 本件不当労働行為救済申立で求めている救済の内容

- (1)被申立人は、組合員平塚良治が申立人である労働組合の指令に基づいて遅番シフト時の2時間の早退(終電に間に合わせるため)を時限ストライキとし、労使間で解決するまで遅番について2時間ストを継続していることに対して、正当性を欠く争議行為であるとして就業規則違反を理由に懲戒処分を行ってはならない。
- (2)被申立人は、申立人である労働組合が行った去る7月10日以降の2時間ストライキに対して、正当性を欠く争議行為であるとして、申立人の運営に介入してはならない
- (3)被申立人は、組合員平塚良治に対して職場所属長を通じて、組合員の立場でなく個人的見解を引き出そうとする再三にわたる個別面談を繰り返してはならない。
- (4)ポストノータイス

2 経過(時系列)

①平塚良治組合員は、平成3年10月に、被申立人追浜工場に中途入社して3か月の準社員を経て正社員に採用され、成形課に所属し、平成15年から第2車体課に配置換えとなり、平成20年9月3日に腰痛(腰椎椎間板ヘルニア)を発症し(甲1)、同年9月20日から治療に専念するために私病休暇。平成21年1月1日から業務外休職辞令が会社から発せられた(甲2)。

平成22年11月23日、平塚良治組合員は主治医から病状に関して「間

もなく症状固定になる」旨を告げられ、休職期間終了が1年後に迫って来たことで前途を心配してユニオンヨコスカに相談に来て、即日ユニオンヨコスカに加入手続きを行った(甲3)。

平成22年11月26日主治医より「後遺障害診断書」が発行され(甲4)、職場復帰可能(軽作業)の診断書(甲5)が出された。

平塚良治組合員は平成22年12月1日付で以前加入していた「日産自動車労働組合」からの脱退届を内容証明郵便物にて日産労働組合宛てに通知した(甲6)。同時に、ユニオンヨコスカは同日に日産自動車株式会社社長宛てに「平塚良治組合員の組合加入通知書及び団体交渉開催申入れ書」を送達した(甲7)。

平成22年12月10日会社より労働組合法に則り、ユニオンヨコスカとの団体交渉に応じる旨の回答があり、同時に組合に対して団交での議題を提示するよう申出があった(甲8)。

組合は平成22年12月13日付で会社に交渉議題の骨子を送り、1. 交渉議題として、A)平塚良治組合員の労働条件に関する今後の処遇について、B)上記事項に関連ある諸事項について、並びに2. 組合の要求事項として、A)平塚良治組合員の職場復帰(本人の障害に応じた職種、職場への配置)、B)平塚良治組合員の後遺障害を業務上災害扱いとして適用すること、C)上記に関する貴社の社内規定を資料として提示すること等を提示した(甲9)

②第1回団体交渉

第1回目の団体交渉は平成22年12月23日に開催され、組合は組合の諸要求を会社に質し、特に症状固定の診断が出ているのであるから、職場復帰させて平塚組合員の障害にあった職場を探すように求めた。会社が職場復帰は原則的には元の職場になると応えてきたので、主治医の診断書では「軽作業なら可」となっているので、平塚組合員に適した職場を探すように会社に強く求めた。「会社は平塚良治組合員の休職期間が後1年間あるので、その間は治療に専念するように」との回答であった。同時に会社は日産における就業規則での休職制度と平成23年1月1日から改訂される「職場復帰プログラム取扱い(甲10)」についての説明を行った。

会社は平成23年1月27日の当組合宛ての文書で、会社は「平塚良治組合員の病状に関して会社産業医による当人への診断と面談(復職面談)及び産業医から平塚良治組合員の主治医への診断の確認を行いたい」と組合の丁

承を求めてきたので組合は了解する旨を通知した。その結果、復職面談は平成23年2月27日に行われ、2次面談が4月14日に行われた。

③第2回団体交渉

東日本大震災の影響で延期になっていた第2回団交が平成23年4月21日に開催され、会社は復職に関して平塚良治組合員にまだ痛みがあるのであれば、慌てることなく治療に専念するようとの回答があった。併せて職場復帰となった場合は、現職復帰(元の職場)が原則であることを前回同様に繰り返した。組合は再度、職場復帰は平塚組合員の症状にあった軽作業の職場を求めたところ、会社は「職場復帰プログラム」はメンタル疾病にのみ適用すると答えてくる。

平成23年10月24日、会社より平塚良治組合員本人に対して「復職判断に関するご協力のお願い」と題する文書(甲11)を送付して来て、添付の「復職申請書」を同年11月4日まで提出するように要請してきたので、平塚良治組合員は組合の了承のもとに、同年10月26日付で申請手続きを行った(甲12)。

平塚良治組合員は平成23年12月14日の会社産業医との面談後、人事担当者より口頭で「12月26日より職場復帰するように。午前7時から午後4時までの勤務で、詳しくは追って説明する」との指示が突然あった。組合は急遽、同年12月15日(甲13)及び17日(甲14)付で緊急の団体交渉開催を会社に申し入れた。

④第3回団体交渉

平成23年12月23日に開催された第3回団交で、会社は正式に12月26日付で平塚良治組合員の復職辞令(甲15)が発令されることを回答してきた。組合が要求した「復職プログラム11条以降の具体的取扱い」協議に関しては、前回同様に平塚組合員の処遇に関しては復職プログラムを適用しないと回答してくる。産業医の見解では平塚組合員は元の職場での就労が十分可能で、主治医による軽作業指示にも適用する最も軽度であるDランクの作業であると説明した。組合は平塚組合員の体力に合った職場を新たに探すよう求めたが、会社は「無い」との回答であった。会社は復職後約2週間を習熟期間として習熟度を高めてもらい、その間、問題が発生した時は何時でも産業医の診断を受けてもらいたいとの回答であった。

⑤職場復帰後

平塚組合員の職場復帰後間もなく、組合は平成24年1月16日付で平塚

組合員に現場サイドで残業協力の指示が出たことに対して、組合として平塚組合員に残業を断るよう指示したことをFAXにて会社に伝えた(甲16)。

これに対して平成24年1月20日付で会社から回答(甲17)があり、個別に時間外労働を指示したものでなく、月次で計画された勤務体制での時間外労働であったと主張してきた。併せて平塚組合員には残業を制限する就業制限がついていないと付言してあった。

組合は同年1月24日付の組合の団交開催申入れ書(甲18)の中で、平塚組合員が約2週間の習熟期間内で体調面での不安定要因で疲労が溜まって度々有給休暇を取得せざるを得ない状況から、「復職プログラムの適用」の再考を要求し、同時に平塚組合員が前に属していた日産労組の組合費が依然として徴収(チェックオフ)されていること(甲19)に対して、会社に抗議し直ちにチェックオフを行わないよう申入れた(甲20)。

⑥第4回団体交渉

平成24年度最初の団体交渉が2月8日に開催された。団体交渉の中で組合は「職場復帰プログラム」の適用の再考を強く求め、再度平塚組合員の体力に適した職場を探すよう求めたが、逆に会社は平塚組合員の習熟度が90%にも達しているため、今後は残業もやってもらおうと言って来たので組合はそれは別問題であるので受け入れることは出来ないと断ったが、会社は産業医からは就業制限が無いことになっている主張とした。更に平塚組合員が作業中に仕事がきつく感じたり、痛みを感じた時は遠慮なく産業医の診断を受けてくれと言ってくる。

平成24年3月2日に会社は「平塚良治組合員の時間外労働につきまして(甲21)」という文書を組合に送ってくる。その中で「今後は計画された生産勤務体制の時間外労働ならびに休日出勤の指示をさせていただく所存である」と言うてくる。

組合は平成24年3月6日付FAXで会社に対して「時間外及び休日労働の業務指示がされたとしても組合及び平塚組合員は了承しません。このことに関しては団交の中で協議を進めたい」と返事をする(甲22)。

平成24年3月14日に会社は組合に対しFAX状(甲23)と平塚組合員に直接手渡しで「時間外労働に関する業務命令書」(甲24)を発令したことを通知してくる。それによると平成24年4月2日以降の勤務より時間外労働を命ずるものとし、命令を拒否した場合は就業規則84条に基づく処分を検討するというものであった。

組合は直ちに臨時執行委員会を開催し、会社による平塚良治組合員に対する「業務命令発令」に関して対策を検討した結果、当労働組規約第19条3項に基づき「争議行為の開始」を決議し、平塚組合員に発した。同時に平成24年3月15日付で会社に対しても「ストライキ実施通知」（甲25）を送達した。平塚組合員は3月15日以降組合の指令に基づき、団交での結論が出るまで時間外及び休日労働を拒否することとし、3月16日には午後12時半から半日ストライキを行った。

組合は平成24年3月21日付で会社に対して会社の「時間外労働に関する業務命令書」の撤回を求めての「団体交渉開催の申入れ書」（甲26）を送達した。これに対して会社は平成24年3月23日付で「2012年3月15日付ストライキ実施通知につきまして」（甲27）という文書を組合に送ってきた。それによると組合が行っている争議行為を「正当性を欠くもの」として批判している。更には正当性を欠く争議行為を強行し、4月2日以降の業務命令を拒否するのであるなら、正当な理由のない業務命令拒否であるので就業規則第84条に基づく処分を行うと明記されていた。このことは明らかに平塚良治組合員に対する不利益扱いであり、同時に会社による労働組合に対する支配介入である。

⑦第5回団体交渉

3月21日付け「団体交渉開催の申入れ書」に対して、会社は団体交渉に応じるとの回答が3月26日付であり、第5回目の団交は3月30日に開催された。この場で組合は労働委員会に「措置勧告の申立」をすと言ったところ、会社は「貴労組との間の労使関係が紛争状態に突入することを望むものでないことから、懲戒処分の権限を留保する」と言って来た。そして今後、「残業を命じない作業を行ってもらおう」と言明する。会社は4月3日付けで送付してきた書面（甲28）でも同様なことが明記され、更に平塚組合員には4月からは別の工程作業に従事してもらおうことになる」と回答してきた。

⑧別工程作業に従事して

平塚組合員は4月4日から会社の指示で別工程作業に従事したところ、2日目で腰痛症を発症し、3日間会社を休まざるを得なかった。この間、4月7日に主治医に受診し「腰、膝、肩に負担のかからない軽作業であれば就労可能」との診断書（甲29）が出る。同時に組合は4月11日付で会社に対し「平塚組合員作業内容に関して」緊急の団交開催を申入れる。

4月20日、会社より「セカンドオピニオン等の病状照会情報が確認できるまで、平塚組合員の作業を習熟工程である元の作業に戻す」との回答があり、団交開催についてはセカンドオピニオン、主治医からの情報提供を受けてから日程調整したいと言ってくる（甲30）。

⑨セカンドオピニオン取得と主治医の診断後

平塚組合員は5月29日に済生会神奈川県病院で受診し「軽作業であれば就労は可能とする」との診断書（甲31）を得、主治医も6月11日付けで所見書（甲32）を出し、これらを会社に提出する。

組合はセカンドオピニオンの取得と主治医の意見書が出たことで、6月27日付（甲33）で団体交渉開催を会社に要求する。特にその中で7月からの追浜工場全体の生産体制の大合理化（二つあった生産ラインを一つに変更する）に伴う平塚組合員の2交代職場への編入強行について会社に説明を求めた。特に会社が事前に組合に相談なく且組合の承諾も無しに一方的に平塚組合員の2交代職場へ編入することに対して組合は強く抗議したが、会社は既に3か月前から決まっていたことで、職制を通して平塚組合員個人には連絡していたと主張する（電話による窓口折衝）。

結局、会社との団交は7月2日からの生産体制が変更された後の7月9日に開催されることになった。

組合は7月9日の団交に先駆けて、組合からの交渉議題（要求書）を事前に会社に送達した（甲34）。

⑩第6回団体交渉

7月9日の団体交渉では、組合からの要求に対する会社の回答は以下の通りであった。

1) 平塚組合員への軽作業職場への配置転換要求に対しては、現在従事している職場で十分要件を満たしている。産業医の診断では就労制限は無い。セカンドオピニオンと主治医からの直近の所見はあくまでも労使間でペンディングになっていた残業・休日就労についての業務命令を免除するための裏付け根拠にしたに過ぎない。

2) 7月9日からの遅番シフトでの退勤時の最終交通機関が終了していることに対しての会社の特段の配慮については、あくまでも本人の自助努力で行って欲しい。他の従業員は全員車通勤をしている。以前（3年前）の平塚組合員も車通勤をしていたではないか。

3) 「会社が態度を変えない限り、組合は通勤対策として2時間の時限ス

トライキで早退せざるを得ない」に対しては、ほかに手段が無いのであれば、どうぞストライキをやってください。但し会社の態度は変更しない。」と。

最後に、会社より「ストライキを行う場合は正式に文書で通告してほしい」とのことで、団交は双方の意見が対立したままで終わった。

⑪時限ストライキ突入

組合は7月10日付でストライキ通告（甲35）を行い、当面7月10日より13日までの遅番シフトの午後10時半から午前零時半までの間の2時間の時限ストライキ実施指令を平塚組合員に行った。更に会社との団交による結論が出ない場合は、次々週の遅番シフトの午後10時半から午前零時半までの間の2時間の時限ストライキ実施指令を平塚組合員に行った。

これに対し、同日会社より「2012年7月10日付時限ストライキ実施通知につきまして」という文書（甲36）が組合宛てに送られてきた。

その内容の骨子は①争議行為としての正当性を欠くものである（争議行為の手段的性格を欠いている）。②不就業時間については賃金不支給とし、所定労働時間の労働義務を放棄したものとして、懲戒処分の対象とせざるを得ない。③遅番シフトの帰宅手段については自助努力による確保が前提。この問題に関するに限り、団交を重ねても会社は譲歩しない。④上記交通手段の確保を期待して、直ちに懲戒処分を行うことはひとまず猶予する。⑤懲戒処分の猶予自体、会社の特別な配慮であり、帰宅手段確保の取組速度が遅延した場合は、懲戒権の行使に移らざるを得ない。

と言うものであった。時限ストライキ回避については、団交を重ねても会社の態度は変わらないとの会社による最後通告であった。

⑫時限ストライキ実施以降

平塚組合員へのストライキ実施に際しては、職場上司からの直接的妨害行為は無かったが、所属長より再々に亘り、平塚組合員に対し、個人的見解を質す詰問面談が繰り返された。平塚組合員が個人的意見は差し控えると応えても、ストライキ行為について「職場の皆が迷惑していることに対して個人的にどう思っているのか」と執拗に問い詰めてきている。遅番シフト明けで、疲労が溜まり腰痛を感じたので用心のために休養したいと有給休暇を電話で申し入れたら、約1時間26分に亘り平塚組合員のストライキ行動に関して避難し、果ては主治医の診断書をもってこなければ有給は

認めないとの上長の嫌がらせも受けた。

3 現状—いつ処分されてもおかしくない。

会社は「2012年7月10日付時限ストライキ実施通知につきまして」という文書（甲36）の中で、は①争議行為としての正当性を欠くものである（争議行為の手段的性格を欠いている）。②不就業時間については賃金不支給とし、所定労働時間の労働義務を放棄したものとして、懲戒処分の対象とせざるを得ない。③遅番シフトの帰宅手段については自助努力による確保が前提。この問題に関するに限り、団交を重ねても会社は譲歩しない。④上記交通手段の確保を期待して、直ちに懲戒処分を行うことはひとまず猶予する。⑤懲戒処分の猶予自体、会社の特別な配慮であり、帰宅手段確保の取組速度が遅延した場合は、懲戒権の行使に移らざるを得ない。と、組合並びに本人に警告を発している。平塚組合員の退勤時の交通手段が無い限り、組合としては遅番シフトの2時間はストライキを継続せざるを得ない状態で、このまま行けば会社からの懲戒処分は必至である。

第3 勧告の緊急性・必要性

1 ストライキが排除されてしまえば、組合活動に対する打撃が回復困難。

今回のストライキに対して会社が対抗措置として、懲戒処分を行使するのが認められてしまうと、組合としての活動が無くなる。

2 本人の体調。

腰痛症を抱えての7月からの新たな生産ラインでの作業では、今まで以上の連続反復作業を命じられ、肩・腰・膝への負担が大きく、到底肉体的に耐えられない状況にある。現場では1人組合員であることからの重圧もあり、精神的に本人を追い詰めている。

3 会社側の強引な対応について—特に団交の経緯からみて分かること。

会社は主治医、セカンドオピニオンよりも産業医の判断を優先し、組合の軽作業職場に配置転換要求に、産業医の就労制限が無い中で現在の職場で十分要件を満たしていると主張し、平塚組合員の再三に亘る肉体的痛みの訴えをまともに受けようとしない。

以上