

平成 18 年 10 月 26 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 17 年（行ウ）第 555 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成 18 年 7 月 26 日

判 決

原 告 西日本旅客鉄道株式会社
被 告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 ジェーアール西日本労働組合
被告補助参加人 ジェーアール西日本労働組合福岡地方本部

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求の趣旨

中央労働委員会が中労委平成 9 年(不再)第 22 号及び同第 24 号事件について平成 17 年 10 月 5 日付けでした命令の主文第 1 項のうち初審命令主文第 2 項に係る部分を取り消す。

第 2 事案の概要等

本件は、被告補助参加人ジェーアール西日本労働組合福岡地方本部(以下「補助参加人地本」という。))が平成 6 年 3 月 30 日から同年 6 月 3 日にかけて新幹線乗務員の運用等について団体交渉を開催するよう申し入れたのに対し原告が応じなかったことが不当労働行為となるとした救済命令には誤りがあるとして、原告がその取消しを求めた事案である。

1 前提事実(当事者間に争いが無い事実及び各項に記載した証拠により容易に認定できる事実)

(1)当事者

ア 原告は、日本国有鉄道改革法により設立された、西日本における旅客鉄道輸送を業とする株式会社であり、福岡支社は原告の支社の 1 つである。

イ 被告補助参加人ジェーアール西日本労働組合(以下「補助参加人組合」という。))は、平成 3 年 5 月 23 日に結成された労働組合であり、西日本旅客鉄道労働組合(後に、西日本旅客鉄道産業労働組合に改称。以下、改称の前後を問わず「JR 西労組」という。))に所属していた組合員が脱退して結成された労働組合である。

ウ 補助参加人地本は、補助参加人組合が組織する 8 つの地方本部の 1 つであり、原告福岡支社管内の同組合組合員によって平成 3 年 9 月ころ組織された。

エ 原告内には、補助参加人組合の他、JR 西労組、国鉄労働組合(以下「国労」という。))等の労働組合が存在する。

(2)運転士の車掌業務運用と乗組員数協定の締結等

ア 原告設立後、新幹線(新大阪―博多間)の乗務員の乗組み基準では、国鉄時代と同様、

運転士は2名乗組みであったが、原告は、平成2年3月、業務運営の効率化を図るため、各労働組合に対して、「新幹線乗務員の見直し」を提案した。その主な内容は、従来運転士が行っていた車両の巡視検査(走行中の車両の異常を巡回して検査すること)や応急処置業務を車掌が行うことにより、運転士を1名に削減するというものであった。

原告とJR西労組は、交渉の結果、平成2年7月26日、①基本乗組員数を16両編成で車掌3名、運転士1名、12両編成で車掌2名、運転士1名、6両編成で車掌1名、運転士1名(車掌の乗組員数のうち、少なくとも1名は、巡視検査担当とする。)、②必要な教育、訓練は実施する、③新大阪・博多間直通列車の運転士の運用については、広島段落し運用(広島で運転士が交替すること)とする、④車掌の検査教育終了までの間については、乗務員の需給を勘案し、現運転士(車掌教育修了者)を車掌として運用するとの内容で、平成2年10月1日から運用開始とする「新幹線乗務員の乗組員数に関する協定」(以下「乗組員数協定」という。)を締結した。

また、原告とJR西労組は、乗組員数協定の締結と同時に、労使双方が交渉過程において確認した事項を記載した「議事録確認」と題する文書を取り交わした。これには、現在、運転士が行っている巡視検査や応急措置業務を車掌が行うことにより効率的な業務執行体制とするため新幹線乗務員の乗務員数を見直すこと、全車掌を対象に車掌教育を行うが、当面は約200名を対象に約1年半で行うこと、運転士の余力活用については、当面は、車掌の欠員対応、特改(車両の中で行う改札)等の効果的な運用を行っていくこと、具体的な教育計画等地方に関わる事項については、関係地方機関において労働協約(平成元年9月28日締結)に基づき取り扱うことなどが記載された。

イ 平成2年8月、福岡支社は、JR西労組福岡地方本部に対し、(2)と同様の提案をし、運転士の車掌業務は、1年半の車掌教育期間中、運転士全員を対象に概ね6か月程度の3回で運用していく(福岡支社内の約150名の運転士全員を1年半の間に約50名ずつ半年程度車掌業務に従事させることとする)ことを説明した。

ウ 乗組員数協定を受け、平成2年10月1日から、運転士が車掌所に在勤(本務である運転士という職名と社員としての等級は残したまま、車掌所に兼務発令され車掌業務に従事すること)を命ぜられて車掌業務を行うこととなった。

福岡支社は、同日から、運転所の全運転士に対し、運転所作成の乗組順序表に基づき順番に車掌所への在勤を発令し、概ね6か月後に在勤を免ずる発令を行うようになった(以下、このように全運転士に対して約半年ずつ車掌業務に従事させていた運用の実態を「6か月ローテーション」という。)

エ 巡視検査教育を必要とする車掌は原告全体で約200名であり、当初は約1年半で教育を終了する予定であったが、その後、新幹線運転士に依然余力があり、全車掌が巡視検査を行える方が効率的であると考えられ、巡視検査教育の対象を広げることになった。そのため、車掌の巡視検査教育は、平成6年3月まで続けられることとなり、6か月ローテーションは、同月まで続けられた。

オ 補助参加人組合と原告は、平成3年6月10日、補助参加人組合結成以前に労働組合との間で締結された協約等(乗組員数協定を含む。)を準用する旨の条項が規定された労働協約を締結した。同協約は、平成3年9月25日、平成4年9月28日に改定されたが、乗務員勤務制度を巡る対立を受け、平成5年9月30日締結の労働協約から準用条項は削除

され、補助参加人組合と原告との間で、乗組員数協定は失効した。

(3) 原告の提案と補助参加人組合の要求

ア 原告は、車掌の巡視検査教育が終了することを受け、平成5年12月14日、各労働組合に対し、①新幹線乗務員の取扱いについては、関係支社において支社内の需要状況を踏まえた効果的な運用を行う、②在来線運転士の需給状況を勘案し、一部新幹線運転士から在来線運転士への運用を行う、③新幹線車掌の需給状況を勘案し、在来線車掌からの運用を行いつつ、一部新幹線運転士を新幹線車掌に運用する、④巡視検査教育終了後の6両編成の暫定的取扱い及び支社間の助勢は解除する、⑤平成6年3月以降、準備出来次第実施するとする「新幹線乗務員の運用について」との提案を行った。

イ 補助参加人組合は、平成5年12月27日、平成6年2月23日及び同年3月24日、新幹線乗務員の運用について原告に団体交渉を申し入れた(以下、平成6年の事象については、年の記載を省略する。)。

これを受けて1月21日、同月28日及び3月11日に開催された団体交渉において、補助参加人組合が新幹線車掌所への6か月ローテーションによる在勤を求めたのに対し、原告は、新幹線運転士の効率的運用を図るためには前記「新幹線乗務員の運用について」で提案した運用が必要となること、本社・本部間の協議は要員の基本運用の整理であり、要員の有効活用及び要員の具体的配置は支社権限であること、要員の一時的必要性及び保障号俸を考えて在勤発令とする等と回答した。

(4) 福岡支社と補助参加人地本との間の交渉

ア 補助参加人地本は、2月2日、福岡支社に対し、「申15号」と記載した文書を交付して、①新幹線乗務員の運用について、支社内運用である旨周知徹底すること、②運転所の3月以降の運転士の要員運用を明らかにすること、③車掌所の需給状況を明らかにすること、④支社の将来の基本的基盤確立の考え方を明らかにすること、⑤運転士の車掌への運用は、在勤の6か月ローテーションとすること、⑥乗務員の余裕人員対策・運用は、生活設計等を考え同職種(車掌)を中心とすることを申し入れ、回答を求めた(以下、この申入を「申15号」という。)。

イ これに対し、福岡支社は、補助参加人地本の団体交渉委員であるX1に勤務免除の手続を取った上、Y1課長代理、Y2課長代理及びY3係長が出席し(このうち、原告側の団体交渉委員はY1課長代理のみである。)、X1に対し、2月24日、①運転所の余裕社員については、他箇所(他箇所)の要員需給等を勘案し、運用を行うこと、②車掌所の欠員補充については、他箇所からの兼務操配等により対処すること、③運用期間は当分の間とすること、④必要な教育は実施すること、⑤3月以降準備出来次第実施することを提案し、6か月ローテーションをしない旨を明らかにした。

同日の質疑応答は、約4時間に及んだ。そこでは、主に余裕社員活用の運用期間、車掌所の欠員数及び6か月ローテーションが議論され、福岡支社からは、上記提案の補足説明として、運転所の余裕人員の運用に係る「他箇所」とは新幹線関係以外の職場も含まれること、車掌所の欠員数は約30名であること、車掌所の欠員に対しては、従来、新幹線運転士全員を対象にローテーションにより欠員対応を行ってきたが、より一層のサービス向上のためこれを改めること、運用期間は車掌の特例募集やダイヤ改正等の要因により車掌所の要員需給が好転するまでとすること、実施時期は4月1日となることなどが説明され

た。X1は従前の6か月ローテーションでの欠員対応を要求した。

ウ 補助参加人地本は、2月28日、福岡支社に対し、「申18号」と記載した文書を交付して、上記支社提案は申15号を無視した一方的なものであると抗議し、①6か月ローテーション実施中問題が発生していないことから、6か月ローテーション廃止を撤回すること、②在勤発令により運転士は車掌に遜色ない実績を上げているが、この点とサービス向上及び車掌の質の向上との関連性について明らかにすること、③運転士の生活設計や技術力の維持向上のためにも6か月ローテーションを継続すること、④運転所及び車掌所の将来展望(要員、退職、登用)の明示、⑤大卒者の運転士発令が運転所の余裕社員を生み出しているので大卒者の将来展望の明示、⑥人選について「希望しなくても行ってもらおう」との同月24日の支社説明の意味を明らかにすること、⑦人選基準の制定と公正な運用、⑧発令は教育機関や諸準備のため余裕をもった取扱いとすること、⑨約30名の兼務発令は最小限の所要が前提と思われるので、車掌の特情(特改、年齢層、年給付与等)を考慮した発令とすることとの内容の解明要求を提出した(以下、この申入れを「申18号」という。)

エ 福岡支社は、3月2日、X1の勤務免除の手続を取った上、Y1課長代理、Y2課長代理、Y3係長が出席し、申15号及び申18号について、約3時間にわたり補助参加人地本と協議を行った。この協議において、福岡支社は、車掌所の欠員は約30名であること、支社の将来的基盤確立に係る新幹線の営業キロは支社の権限外であること、運転士から車掌へのローテーションによる運用は車掌業務のサービス向上の観点から廃止すること、運転所の余裕人員対策は他箇所の要員需給を勘案して運用すること、運転所・車掌所の要員将来展望について具体的なものはないこと、車掌所の欠員対応のための人選は人事権の範疇の問題であり、差別なく厳格公正に取り扱っていくこと、大卒者の運用は本社運用で支社では取り扱えないこと、規定に定められた期間は十分そのとおりに扱っていくこと、車掌業務として必要な要員については確保していくことなどを回答した。

オ 補助参加人地本は、3月8日、福岡支社に対し、「申19号」と記載した文書を交付して、福岡支社が行った車掌所への欠員希望調査結果を基に、運転所の職場実態を十分考慮して従来どおりの6か月ローテーションの継続及び職場実態に即した諸施策を行うことを求める緊急申入れを行った(以下、この申入れを「申19号」という。)

これに対し、福岡支社は、3月9日、運転所における希望調査では1名希望者がいたと説明し、ローテーション問題については、2月24日及び3月2日の交渉の中で十分説明、議論を尽くしたと回答した。

カ 福岡支社は、3月8日、運転士の在勤発令に向け、運転士31名(補助参加人地本組合員25名、JR西労組福岡地本組合員5名、国労組合員1名)に対し、車掌教育指定者とする旨発表した。

これに対し、補助参加人地本は、3月11日、福岡支社に対し、「申20号」と記載した文書を交付して、新幹線乗務員の運用について労使間で協議、審理が継続中であるにもかかわらず、福岡支社が同月8日に車掌教育指定者を発表したとして、これに抗議するとともに、①車掌教育指定者の選出基準の明示、②車掌教育指定状況は補助参加人地本差別であるのでその自紙撤回、③車掌兼務発令期間の明示などを求める緊急申入れを行った(以下、この申入れを「申20号」という。)

福岡支社は、3月17日、X1に対し勤務免除の手続を取った上、同人と、申20号につ

いて協議を行った。この協議では、福岡支社は、車掌教育指定者の人選基準は人事権の範疇であること、人選は厳格公正に取り扱うこと、車掌教育指定者の発表は撤回しないことを回答した。協議時間は約 1 時間 45 分であった。

(5) 福岡支社における 4 月 1 日付け在勤発令

福岡支社は、3 月 22 日、運転所所属の運転士 31 名に対し、4 月 1 日付けで車掌所在勤を命じる旨の事前通知を行った。在勤発令された運転士 31 名の中には、補助参加人地本の組合員が 25 名含まれていた。

(6) 3 月 30 日以後の補助参加人地本による団交申入れと福岡支社の対応

ア 補助参加人地本は、3 月 30 日、福岡支社に対し、「申 22 号」と記載した文書を交付して、①ローテーション廃止の根拠や在勤発令の人選の基準等の具体的内容を明らかにすること、②ローテーション廃止は乗組員数協定及び議事録確認から逸脱しているので在勤発令を撤回することを求める緊急団交申入れを行った(以下、この申入れを「申 22 号」という。)

イ 補助参加人地本は、4 月 13 日、福岡支社に対して、「申 23 号」と記載した文書を交付して、再度、申 22 号と同様の議題を申し入れ、4 月 15 日までに団交を行い書面で回答するよう申し入れた(以下、この申入れを「申 23 号」という。)

ウ 補助参加人地本は、5 月 24 日、福岡支社に対し、「申 28 号」と記載した文書を交付して、申 15 号ないし申 23 号(申 15 号、18 号、19 号、20 号、22 号、23 号をいう。以下も同様。)の「新幹線乗務員の運用について」に関連する部分(主に在勤発令について)について、5 月 31 日までに正式団交を行うよう申し入れた(以下、この申入れを「申 28 号」という。)

エ 補助参加人地本は、6 月 3 日、福岡支社に対し、「申 30 号」と記載した文書を交付して、申 28 号で申し入れた議題についての団体交渉を 6 月 8 日までに行うよう申し入れた(以下、この申入れを「申 30 号」という。)

オ 福岡支社は、これらの問題については、議論が尽くされている旨の文書回答を提示したり、X1 らに対して説明をしたりしたが、労働協約の定め(後記(7))に従った団体交渉は開催されなかった。

(7) 団体交渉に関する労働協約の定め

原告と補助参加人組合との間で締結されていた当時の労働協約 39 条は、転勤、転職、出向、昇職、降職、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項や労働条件の改訂等に関する事項は団体交渉事項であると定め、同 40 条は、団体交渉を行おうとするときは、あらかじめ交渉事項を相手方に示すとともに、交渉の日時、所要時間、場所、交渉委員の員数及び氏名等について取り決めを行うと定めていた。

(8) 不当労働行為救済申立て及び本件訴えの提起

ア 補助参加人らは、原告及び福岡支社が(5)の在勤発令のほか昇進差別や指導員担務指定において補助参加人組合を差別しているのは不当労働行為であるし、原告が補助参加人らからの度重なる団体交渉要求に対し福岡支社が 3 月 2 日及び同月 17 日に非公式な折衝を行ったのみであるのは労働組合法 7 条 2 号に該当する不当労働行為であるとして、福岡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(福岡労委平成 6 年(不)第 6 号)。

これに対し、福岡県地方労働委員会は、福岡支社は使用者に当たらないとして福岡支社に対する申立てを却下するとともに、原告がした在勤発令、昇進差別、指導員担務指定は、いずれも、組合所属による差別として行われたとは認められず不当労働行為には当たらないとしたが、団交申入れに対する福岡支社の対応は不誠実であり、労働組合法7条2号に違反するものであるとして、平成9年6月2日、以下のとおり命令した(以下「初審命令」という。)

「1 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人ジェーアール西日本労働組合福岡地方本部が平成6年2月28日ないし同年6月3日申し入れた新幹線乗務員の運用に関する団体交渉について西日本旅客鉄道株式会社福岡支社をして誠実に交渉させなければならない。

2 被申立人西日本旅客鉄道株式会社は、申立人らに対し、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記の誓約書を手交しなければならない

記

誓 約 書

当社福岡支社が、ジェーアール西日本労働組合福岡地方本部から平成6年2月28日ないし同年6月3日申し込まれた新幹線乗務員の運用に関する団体交渉に誠実に応じなかったことは、福岡県地方労働委員会によって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、当社は、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約します。

平成 年 月 日

ジェーアール西日本労働組合

中央執行委員長 X2 殿

ジェーアール西日本労働組合福岡地方本部

執行委員長 X3 殿

西日本旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 Y4

3 申立人らの被申立人西日本旅客鉄道福岡支社に対する申立てを却下する。

4 申立人らのその余の申立てを棄却する。」

イ 原告は初審命令のうち不当労働行為の成立を認め救済命令の発令をした部分を、補助参加人らは初審命令のうち不当労働行為の成立を認めず、申立てを棄却、却下した部分を不服として、それぞれ中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、再審査の申立てをした(中労委平成9年(不再)第22号、同第24号)。

中労委は、平成17年10月5日、初審命令の判断に誤りはないが、在勤発令を受けた補助参加人組合の組合員は全員原職又は原職相当職に復帰しており、原告により、今後、同様の発令が行われるといった事情も認められないことからみて、原告に団体交渉を命じる必要はなくなっているし、不当労働行為となるのは、3月30日ないし6月3日に行われた団交申入れに応じなかったことであるとして、初審命令の主文を一部変更して、以下のとおりの救済命令を発令した(以下「本件命令」という。)

「1 初審命令主文第1項を削り、第2項の手交文書中「平成6年2月28日ないし同年6月3日申し込まれた新幹線乗務員の運用に関する団体交渉に誠実に応じなかったこと

は」を「平成6年3月30日ないし同年6月3日に申し込まれた新幹線乗務員の運用に関する団体交渉に応じなかったことは」に改め、同項以下をそれぞれ操り上げる。

2 その他各再審査申立てを棄却する。」

ウ 原告は、平成17年11月19日、本件命令を不服として、本件訴えを提起した。

2 争点

申22号、23号、28号、30号の各団交申入れに対する原告の対応は労働組合法7条2号の不当労働行為となるか(原告の各対応は団交申入れの拒否であるかどうか。拒否であるとすれば、拒否したことに「正当な理由」があるかどうか。)

(原告の主張)

(1) 本件命令は、補助参加人地本には6か月ローテーションに対する期待利益が発生していたことや、在勤発令は通常の昇進経路に逆行する運用であり、期限を明確にせずに運転士を車掌とすることは、実質的な降職との不安を煽りかねないことから、福岡支社は、ローテーション回しを廃止する相当な理由や、一時的な兼務発令の内容を具体的に説明するとともに、在勤発令の人選基準の妥当性について説明を尽くすべきであったとする。

(2) しかし、そもそも、補助参加人地本が固執した6か月ローテーションは、何らかの労使間の合意によって行われていたものではなく、巡視検査教育の実施状況から運用の実態として6か月ローテーションとなっていただけであるから、補助参加人地本にローテーション回しに対する期待利益を認めることは相当でないし、在勤発令は、所属箇所、職名、賃金いずれの面においても降職とはいえない。また、原告は、その期間についても、要員需要が好転するまでの「当分の間」とし、その具体例として車掌の特例募集やダイヤ改正などによる業務量の減少を挙げるなど、業務量が確定しない中において、可能な限りの説明をしていた。

原告は、補助参加人地本に対し、3回(2月24日、3月2日、同月17日)にわたり約9時間もの交渉を行い、ローテーション回しの廃止の理由として、車掌は、乗客に対するサービスが非常に重要な職種であるので、腰を据えて車掌業務に専念してもらい、サービスのより一層の向上、質の高いサービスを目指すといった観点から、ローテーションのような運用では業務に専念できず、サービス向上につながらないおそれがあるので、巡視検査教育終了後は、ローテーションによる運用を採用しないとの説明をわかりやすく行っているし、在勤発令の人選基準についても、個別人選は人事権の範疇であるが、人選については厳格に行うことや、所属組合による差別がないことを明確に回答している。

福岡支社は、以上のように、誠実に、ローテーション回しの廃止の理由等について補助参加人地本に説明していたにもかかわらず、補助参加人地本は、6か月ローテーションの合意が存在していたことを前提として、車掌の研修教育期間満了後も6か月ローテーションで在勤発令を行うことに固執し続けたために、交渉が決裂し、議論がかみ合わない状態となった。この時点で、原告の交渉義務は尽くされていた。

(3) このような状態の中でも、福岡支社は、補助参加人地本の団交申入れに対し、4月14日に45分、6月2日に30分、同月8日に3時間15分の時間をかけ、話し合いの場を持ち、ローテーション回しの廃止については議論済みであることを説明し、また、2回は文書まで提示、交付するなどしている。このように、福岡支社は、補助参加人地本の申入れに対して誠実かつ真摯な対応を行っていたのであるから、不当労働行為(正当な理由のない団

体交渉拒否)とされる謂われはない。

(被告の主張)

(1)福岡支社は、申 22 号、23 号、28 号、30 号を受け、4 月 14 日に 45 分間、6 月 2 日に 30 分間、同月 8 日に 3 時間 15 分、補助参加人地本と議論をしているが、その際には、「既に議論は尽くされている」などとするのみであり、それ以上の説明をしていないのであるから、福岡支社は、この段階において、既に交法決裂と扱い、団交申入れに応じる姿勢を有していなかったものである。

(2)本件は、福岡支社が 4 月 1 日付けで新幹線運転士の車掌所在勤を命ずるに当たり、補助参加人地本が「運転士から車掌への無期限の実質的な降職になりかねない」との強い不安を示したにもかかわらず、福岡支社が団体交渉の場で当該不安の払拭に向けて誠意ある説明を行わず、その結果、いたずらに紛争を招いてしまった事案である。すなわち、福岡支社は、補助参加人地本に対して、「ローテーションを廃止する理由」も抽象的、一般的にしか説明せず、「在勤期間」についても何ら具体的な目処を示さず、かつ、期限設定について何の工夫も行わず、その上、「人選基準」についても本件に係る労使の交渉の場では明らかにしていない。たとえローテーションを廃止するにしても、期限について何らかの工夫を行う、あるいはせめて人選基準について説明を行うなど、不安払拭に向けて誠意を示す必要があった。

本件の在勤発令の人選自体は、不当労働行為に該当するとは認められず、かつ、現に、在勤発令は 1 年後から解除され始め、結果として「無期限な」発令ではなかった。そうすると、本件紛争は、ひとえに、福岡支社が誠実な説明を行わなかったために、いたずらに引き起こされたとみることができ、福岡支社が、上記のとおり十分な説明を行っていないにもかかわらず、既に議論は尽くされているとして、3 月 30 日ないし 6 月 3 日に補助参加人地本が行った団交申入れに応じなかったことは、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に該当する。

第 3 当裁判所の判断

1 3 月 30 日ないし 6 月 3 日に補助参加人地本が行った申 22 号、23 号、28 号、30 号の団交申入れと、福岡支社の対応について、前提事実(6)に証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、次の事実が認められる。

(1)補助参加人地本は、3 月 30 日、福岡支社に対し、申 22 号の申入れを行い、6 か月ローテーション廃止の根拠や在勤発令の人選基準等の具体的内容の明示、6 か月ローテーション廃止の撤回についての団体交渉を求めた。

福岡支社は、これに対して、3 月 30 日に補助参加人地本が申 22 号を提出してきた際、「申 22 号の内容は、2 月 24 日、3 月 2 日、同月 17 日の交渉(以下、これらの一連の交渉を総称して「事前交渉」という。)の中で十分議論し、説明してきた内容と、既に議論は尽くした内容と同じである。」旨回答し、申 22 号の申入れに対して、団体交渉や協議等は行われなかった。

なお、補助参加人組合は、3 月 31 日、大阪地方労働委員会に対し、4 月 1 日の在勤発令をの撤回等を求めて斡旋申請を行ったが、4 月 1 日、在勤発令が行われ、4 月 6 日、原告と補助参加人組合との間で団体交渉が行われた。

(2)補助参加人地本は、4 月 13 日、申 23 号の申入れを行い、申 22 号と同様の議題による

団体交渉を求めた。

福岡支社は、これに対して、4月14日、X1に対し勤務免除の手続を取った上、同人に対し、事前交渉で十分説明、議論は尽くした内容であるが、必要であるなら理解を深めるために説明を行う旨回答し、約45分間にわたり、議論をした。

なお、補助参加人地本は、4月16日、福岡県地方労働委員会に対し、4月1日の在勤発令の撤回等を求めて調停申請をし、5月20日、第1回調停が行われた。

(3) 補助参加人地本は、5月24日、申28号の申入れを行い、主に「新幹線乗務員の運用」(主として在勤発令)について、5月31日までに正式団体交渉を行うよう申し入れた。

福岡支社は、これに対し、6月2日、『新幹線乗務員の運用』については、2月24日説明以降、貴組合の申入れに対して誠意をもって対応しており、既に議論は尽くされているものである。貴組合が同趣旨の主張を繰り返すのみであることは誠に遺憾である。また本件については、社員の運用策として説明し、交渉申入れにも応じてきたものと理解しているが、従来よりこの種の事柄については、各組合とも今回の取り扱いと同様に行ってきたものである。貴組合が今回の取り扱いを巡り、正式団交がもたれていないと主張して、第三者機関である地労委をわずらわせていることは誠に遺憾であり、従来の労使間の経緯にもとるものである。申28号については、従来の取り扱いによる労使の円満な解決が望ましいと考えているが、前述のとおり、手続きおよび議論は十分尽くされており、申15号~23号の議論を重ねて繰り返すことは今後の労使の交渉による円満な解決という観点からも望ましい姿ではなく、貴組合におかれこれまでの申15~23号における議論を正確に理解されることを期待する。」などと記載した文書を交付して回答し、補助参加人地本との間で、約30分間、協議をした。

(4) 補助参加人地本は、6月3日、申30号の申入れを行い、申28号で申し入れた議題についての団体交渉を6月8日までにを行うよう申し入れた。

福岡支社は、6月8日、Y5次長、Y6課長、Y2課長代理が出席し、補助参加人地本のX3委員長、X4副委員長、X1出席のもとで、「貴組合から提出された申30号(6月3日付)については、先に出された申28号(5月24日付)に対して会社から回答した内容(6月2日付)について、その文言等を正確に理解することなく出されたものであり、その内容は労使の相互理解という目的に対し、殊更、問題を拡大し労使関係を複雑にするものであり誠に遺憾である。会社としては、貴組合がこれまでの経過及び申28号に対する会社の回答を再度、正確に理解して対応されることを強く希望する。」などと記載した文書を交付して回答し、約3時間15分にわたり議論をした。労働協約の規定に従った正式な団体交渉は開催されなかった。なお、補助参加人地本が申請した調停は、6月16日、調停不能により、打ち切りとなった。

2 以上の事実を前提に、原告が団体交渉を拒否したかどうか、拒否をしたことに正当な理由があるかどうかを判断する。

(1) 前記認定事実によれば、補助参加人地本が申22号、23号、28号及び30号によって申し入れた団体交渉の内容は、ローテーション廃止の根拠や在勤発令の人選基準等の具体的内容の明示、在勤発令の撤回、6か月ローテーションの復活等を要求するものであるから、労働者の労働条件に関する事項として、いずれも義務的団体交渉事項に該当する事項に関するものであることは明らかである。

ところが、福岡支社は、申 22 号、23 号、28 号及び 30 号の内容は、事前交渉の中で説明し議論を尽くしたとして、その旨を記載した文書を交付し、あるいは、その旨を口頭で説明しただけである(申 22 号、23 号に対しては、文書による回答は行われていない。)。前記認定のとおり、申 23 号、28 号及び 30 号の申入れの結果、福岡支社と補助参加人地本との間で、4 月 14 日に約 45 分、6 月 2 日に約 30 分、6 月 8 日に約 3 時間 15 分にわたり協議がされているが(申 22 号に対しては協議は行われていない。)、協議といっても、原告が上記説明を行ったものであり、前記のとおり、労働協約の規定に従った正式の団体交渉が行われたものではないから、原告は、補助参加人地本の各申入れに対して団体交渉開催を拒否したといわざるを得ない。

(2) そこで、原告の団体交渉拒否に正当な理由があるかどうかを検討する。

ア 原告は、事前交渉において、申 22 号、23 号、28 号及び 30 号の議題については、それ以前の協議によって議論が尽くされていたのであって、それにもかかわらず、補助参加人地本が 6 か月ローテーションの復活に固執し、団体交渉の申入れをしてきたものであり、交渉の余地はなくなっていたと主張する。

確かに、前提事実(第 2 の 1(4))のとおり、原告は、2 月 24 日には 4 時間、3 月 2 日には 3 時間、同月 17 日には 1 時間 45 分の時間をかけるなどして、X1 に対し、6 か月ローテーション廃止の理由や、在勤発令の人選基準等を含む諸事項につき説明をしているのであるから、3 月以前の事前交渉において相当な説明がされ、議論が行われていたということとはできる。そして、原告は、4 月以降、申 22 号、23 号、28 号、30 号の団交申入れに対しても、補助参加人地本に対して、事前協議においてすでに説明をし議論が尽くされているということを繰り返し回答し、説明したことは前記のとおりである。

(なお、原告は、事前交渉は団体交渉であったと主張するようであるが、事前交渉には、団体交渉委員ではない Y2 課長代理や Y3 係長も出席していること(第 2 の 1(4)。Y2 課長代理や Y3 係長が団体交渉の関係者として事前交渉に出席することに補助参加人地本が同意していたと認めるに足りる的確な証拠はない。)、Y2 課長代理らは団交事項ではなく説明事項として説明をするなどと述べていたこと、労働協約 40 条に定める交渉の日時、所要時間、場所、交渉委員の員数及び氏名等についての事前の取決めがされたと認めるに足りる証拠がないことなどからすれば、事前交渉が団体交渉であったかどうかは疑問である(X1 は、勤務免除の手続を採って事前交渉に参加しているが、労働協約 6 条によれば、勤務免除の手続は団体交渉に参加する場合にのみ採られるものではないから、X1 が勤務免除の手続を採って交渉に参加したことは、事前交渉が団体交渉であったことの裏付けとはならない。)。ただし、3 月末の時点で、協議が尽くされ、交渉をする余地が無くなっていたかどうかは、事前交渉において、どのような説明がされ、どのような議論がされていたかによるのであって、事前交渉が団体交渉であったかどうかが決定的な意味を持つものではないというべきである。)

イ そこで、説明が済み議論は尽くされているといえるかどうかについて、原告が行った説明の内容や、補助参加人地本の申入事項の点から、検討を進める。

前提事実(第 2 の 1(4))によれば、甲 22 号、23 号、28 号、30 号における申入事項であるローテーション廃止の根拠や在勤発令の人選基準等の具体的内容の明示の点につき、福岡支社は、事前交渉において、「新幹線運転士全員を対象にローテーションにより欠員対

応を行ってきたが、より一層のサービス向上のためこれを改める」、「運用期間は車掌の特例募集やダイヤ改正等の要因により車掌所の要員需給が好転するまでとする」、「車掌所の欠員対応のための人選は人事権の範疇の問題であり、差別なく厳格公正に取り扱っていく」などと説明していると認められる。

これに対し、補助参加人地本が一貫して6か月ローテーションの復活を要求し続け、これを申22号、23号、28号、30号における団体交渉の申入事項としていたことは前記のとおりである。

証拠に前提事実(第2の1(2))を総合すると、福岡支社において6か月ローテーションが実施されていたのは、当初1年半程度が予定されていた車掌の巡視検査教育期間中、博多新幹線運転所に所属する運転士約150名のうち、常時必要な運転士約100名を確保した上で、その余の運転士(約50名)を車掌所に在勤させるためには、概ね6か月ずつの交替とし、在勤として運用することが望ましいと判断されたからに過ぎないと認められる。6か月ローテーションが明確な労使合意に基づいて行われていたと認めることはできない。そして、このように、6か月ローテーションが車掌の巡視検査教育期間中に行われる予定であった人事施策の1つに過ぎないことからすれば、巡視検査教育期間の終了に伴い、原告が新幹線乗務員の効果的な運用を行うための施策の1つとして、前提事実(第2の1(3))のような提案をすること自体は、運転士の立場からみると最も適切な運用であったかどうかはともかく、不当といえるものではないし、補助参加人らがこれに同意しなければ当該提案を実施できないという性質のものではない。

しかし、上記提案が実施された場合には、従前の運用とは異なり、新幹線乗務員全員に対して交替で在勤発令が行われるという運用はなくなり、しかも、在勤を命じられた場合、その期間が概ね6か月に限定されることはなくなり、在勤免除の時期は予測できなくなる(免除の日が不明であるから、実際に在勤免除される時期が確かに到来するののかも不明になる。)のであるから(現に、原告の主張によれば、短い者で約1年、長い者で約2年11か月在勤が免じられない運用となっているとのことである。)、在勤発令の対象となりうる新幹線運転士の勤務条件は、明らかに従前と全く異なることになる。そうすると、在勤発令が新幹線運転士としての役職を失わせるものでなく、賃金面や通勤面での具体的不利益を与えるものではないとしても(争いない)、前記提案の実施がその勤務内容に具体的に影響を及ぼすこととなるのは明らかであるから、従前の運用の変更の理由や今後の対応について団体交渉において説明するよう求められた場合、原告は、これに対し、廃止の理由や今後の運用の見通しといった諸点につき、可能な限り議論を尽くし、説明を行う義務があったというべきである。このことは、6か月ローテーションが明確な労使合意に基づいて実施されていたのではないことや、その廃止に対し、JR西労組や国労が特に反対の意見を表明することがなく、補助参加人らのみが反対の意を表して、復活を要求し続けていたこと(弁論の全趣旨)に左右されるものではない。

そして、事前交渉においては、前記のように、6か月ローテーションの運用を改める理由につき、車掌業務を行う者を業務に専念させ、より一層のサービス向上をはかるために必要と考えられたと説明し、在勤期間につき、車掌の養成やダイヤ改正等により要員需要が好転するまでの当分の間と説明されていたものの、補助参加人地本の立場からすれば、6か月ローテーション廃止の理由について、正式な団体交渉の場で改めて確認するとともに、

従前の運用において具体的な不都合が発生していたのか、また、今後の在勤期間について、具体的な約束はできないとしても、どの程度となる可能性が高いと考えているのかといった事前交渉で説明がされなかった点について確認し、在勤発令の方法につき他の手段がないか、すなわち、6 か月ローテーションの継続、復活が困難だとしても、これに準ずるような他の運用、例えば6 か月より長期のローテーションにすることも困難であるのか等といった点につき議論を尽くす必要があると考えることは十分に理解できるところである。ところが、事前交渉においては、在勤期間を事前に明示することは行われておらず、また、在勤発令の方法について他の手段を採ることも不可能であるかどうかなどが議論の対象とされ、説明されたと認めるに足る証拠はない。そうだとすると、事前交渉において、必要な議論が十分に尽くされ、説明されるべき事項がすべて説明された結果、福岡支社と補助参加人分会の主張が対立し、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みがなくなっていたということとはできない。

したがって、申 22 号、23 号、28 号、30 号の申入れがされた 3 月 30 日以降の時点で、団体交渉を拒否することができる正当な理由があったとはいえない。（なお、4 月 14 日、6 月 2 日、6 月 8 日に合計約 4 時間 30 分にわたり協議が行われているが、原告の説明内容は前記のとおりであるから、この協議をもつて、誠実な交渉が行われたと同視し得ると評価することもできない。）

ウ また、原告は、補助参加人地本が明らかにするよう求めていた人選基準について、事前交渉において、差別なく厳格公正に行うなどと説明しているものの、具体的な人選基準は明らかにしていなかった。

原告は、具体的な人選基準については、公平を期すために、①全員を対象とした募集、②応募者が満たない場合は従来の乗組順序表により必要数を発令する、③乗組順序表から運転所の円滑な業務遂行に欠かせない社員は除外するとの考え方に基づいて厳格公正に行っていたというのであり、全員を対象とする募集をするといった点以外については、従前の運用と同様の運用をしていた（第 2 の 1(2)ウ参照）。そうすると、その基準を補助参加人地本に団体交渉において明らかにすることによる支障は何ら想定しえないというほかなら、事前交渉において人選を厳格公正に行うなどと説明していたことや、人選が人事権の問題であることは、人選基準を開示しない正当な理由とはなりえない。

エ 原告は、補助参加人らが在勤発令につき労働関係調整法上の斡旋申請や調停申立てをしていることから明らかなように、交渉は完全に決裂し、団体交渉を続ける状況でなかったとも主張する。

しかし、補助参加人らは、在勤発令に反対の姿勢を有しており、在勤発令の実施につき重大な支障が生じると考えていたのであるから（弁論の全趣旨）、実際に在勤発令の事前通知を受け、その撤回を求める手段として、団体交渉開催の申入れと並行して斡旋申請や調停申請をすることもことがらの性質上、やむを得ないというべきである。したがって、補助参加人らが斡旋申請や調停申請をしたことをもって、交渉が完全に決裂し、交渉を続ける状況は全くなかったということとはできない。

オ 以上によれば、原告が、事前交渉において、相応の時間をかけ、補助参加人地本に 6 か月ローテーション廃止の理由や在勤発令の人選基準等について前記の程度の説明していたことを考慮しても、なお、原告がこれらの事項につき、一度も正式な団体交渉を開催し

なかったことに正当な理由があるとは認められない。

そうすると、原告は団体交渉の開催を拒否したものと認められ、その拒否には正当な理由が認められないのであるから、これは、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為になる。

(3) 被告が、不当労働行為の救済方法として、補助参加人地本及びその上部団体である補助参加人組合に対する誓約書の交付を命じた本件命令に救済方法についての裁量の逸脱があるとは認められない。

他に、本件命令に違法を窺わせる事情は認められず、原告の団体交渉拒否を不当労働行為と認め、救済方法として誓約書の交付を命じた本件命令は適法であると認められる。

第 4 結論

よって、原告の請求は理由がないから、これを棄却することとし、訴訟費用(補助参加費用を含む。)の負担につき、行政事件訴訟法 7 条、民事訴訟法 61 条、66 条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部