

平成 19 年 3 月 29 日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官
平成 18 年(行コ)第 311 号不当労働行為救済命令取消請求控訴事件(原審・東京地方裁判所
平成 17 年(行ウ)第 555 号)
口頭弁論終結日・平成 19 年 2 月 15 日

判決

控訴人 西日本旅客鉄道株式会社
被控訴人 国
処分行政庁 中央労働委員会
被控訴人補助参加人 ジェーアール西日本労働組合

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第 1 当事者の求めた裁判

1 控訴の趣旨

- (1) 原判決を取り消す。
- (2) 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。
- (3) 訴訟費用は、第 1, 2 審とも被控訴人の負担とする。

2 控訴の趣旨に対する答弁

主文と同旨

第 2 事案の概要

1 本件は、申立取下げ前の被控訴人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「福岡地本」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の開催を申し入れたのに対し、控訴人がこれに応じなかったのが不当労働行為となるとして誓約書の手交を命じた中央労働委員会の救済命令には誤りがあるとして、控訴人がその取消を求めた事案である。

原判決は、控訴人は福岡地本が申し入れた団体交渉の開催を拒否した事実が認められ、その拒否には正当な理由が認められないから、その拒否は不当労働行為に当たり、被控訴人がその救済方法として控訴人に対し福岡地本及びその上部団体である被控訴人補助参加人組合(以下「補助参加人組合」という。)に対し団体交渉拒否の不当労働行為を繰り返さないことを誓約する旨の誓約書を交付することを命じた上記救済命令に違法はないと判断し、控訴人の請求を棄却した。

控訴人は、これに不服があるとして、本件控訴を申し立てた。

2 前提事実、争点及びこれに関する当事者の主張は、以下に控訴人の当審における補充主張及び被控訴人の反論を記載するほかは、原判決の「事実及び理由」中の第2の1及び2に記載のとおりであるから、これを引用する。

(控訴人の当審における補充主張)

(1)控訴人と補助参加人組合との労働協約においては、労使が話し合う場として「団体交渉」、「経営協議会」、「苦情処理」の三つを合意しているところ、労働協約39条は、同条項(1)ないし(6)に掲げる事項についての一般的、集団的な基準又はルールの設定、改訂を団体交渉事項としているのであり、控訴人がした新幹線乗務員の運用についての提案は、人事運用の範疇に属する事柄であり、労働協約上の団体交渉事項の対象には当たらない。また、上記提案に係る車掌所に対する在勤発令は、実際上も、これによる賃金・通勤面での不利益を与えるものではなく、兼務在勤として「転勤」と異なり発令期間についてもある程度予測できるものであったから、その実施が新幹線乗務員(運転士)の勤務内容に具体的に影響を及ぼすものではなく、このことからしても、上記提案は、団体交渉事項には当たらないというべきである。

(2)上記のとおり新幹線乗務員の運用についての提案は、団体交渉事項に当たらないのであるが、控訴人は、福岡地本らの理解と協力を求める必要があったため、福岡地本からの申20号に至るまでの一連の申入れに対し、団体交渉として議論してきた。その結果、議論が平行線をたどり行き詰まったことから、団体交渉での議論継続は困難であると判断し、引き続き経営協議会小委員会で理解を求める努力を重ねたのである。申22号は、申20号までと同内容であったから、「既に議論を尽くした内容と同内容である。」と労使の幹事間で回答したものである。これらの団体交渉において、従来の6か月ローテーションの実施による不都合について、議論されなかったとしても、そもそも団体交渉事項には当たらないうえ、福岡地本から説明を求められたこともなかったのであるから、何ら違法なものではなく、このようなことについて控訴人に説明義務を課することは、誠実団交義務をいわずらに拡大するものであって妥当ではない。また、在勤発令に代わる他の手段についても、特段福岡地本から説明を求められたわけではなかったのであるから、これについて、控訴人が交渉説明する義務はなかった。さらに、控訴人は、在勤発令の期間については、事前交渉において、「車掌の養成やダイヤ改正等により要員需給が好転するまでの当分の間」と説明していたのであり、それ以上の説明義務はなかったというべきである。以上のとおり、控訴人は、事前交渉(団体交渉である。)において、上記のとおり交渉し説明していたのであるから、福岡地本の団体交渉の申入れに対しては、それ以上に交渉し説明する余地はなかったものである。

また、在勤発令の対象者の人選基準については、団体交渉事項ではなく、簡易苦情処理会議における審議事項であり、労働協約上の団体交渉事項には当たらないのであるが、控訴人は、事前交渉(団体交渉である。)において、福岡地本が最もこだわっていた組合差別について、「はっきりしているのは所属組合で差別はしていない。」旨回答し、不当な動機・目的はないことを明確にし、また、転勤ではなく兼務在勤である旨を説明し、本人が受ける不利益はない旨を明らかにし、さらには「人選の内容等、人事異動は好き嫌いで人選するものではない。業務上の必要によりやるものであり、納得したから又はしないからということではない。それは理解してほしい。冷たい扱いはしていない。」とも述べており、

控訴人から人選基準について必要かつ相当程度の説明がなされているものと判断すべきである。

以上のとおり、本件一連の交渉において、必要な団体交渉や経営協議会小委員会で協議がなされ、控訴人から十分な説明がなされていたのである。したがって、控訴人が福岡地本の団体交渉の申入れを拒否したとしても、それには正当な理由があったといえる。

(3)本件以後、現段階に至るまで、控訴人と補助参加人組合との間における交渉ルールないし慣行において、労使交渉は誠実になされてきており、特段の問題は生じていない。つまり、福岡地本らにおいて前記誓約書を得る利益は失われているのであり、にもかかわらず、救済命令が誓約書の交付を命じることは、私的自治への不当な介入といわなければならない。

(被控訴人の反論)

(1)新幹線乗務員の運用に係る申 22, 23, 28, 30 号の団体交渉申入事項は、新幹線運転士に対する車掌所への在勤発令について協議を求めるものであり、当該在勤発令を受ける補助参加人組合員の勤務は従来の勤務実態と異なるものとなるのであるから、これが労働者の労働条件に関する事項として義務的団体交渉事項に当たることは明らかである。控訴人においては、上記控訴人の当審における補充主張(1)記載のとおり労働協約上「団体交渉」、「経営協議会」、「苦情処理」が設けられているが、「経営協議会」は、企業の繁栄及び社員の幸福の増進を目的として、相互の意思疎通を図り企業運営の円滑を期すことを目的とするものであり(協約 19 条)、同協議会の議題事項(同 27 条)をあわせみると、「経営協議会」は、本来労働条件とは直接の関係のない経営に関する事項や福利厚生に関する事項についての提案及び協議を行い、これを通じて控訴人の円滑な運営を図るための場であるから、上記本件団体交渉申入事項は、労働条件に関する事項であり、「経営協議会」における議題に当たらないことは明らかである。

(2)また、控訴人の「苦情処理」には「苦情処理会議」と「簡易苦情処理会議」があるが、いずれも組合員からの申告に基づいて開催されることから、本件団体交渉申入事項は、労働協約等の適用、解釈に係る苦情でもなく、個人的な人事事項に関する苦情でもないことから、「苦情処理」の場で扱うべきものではないことも明らかである。

なお、控訴人が本件一連の交渉過程で誠実な交渉という観点から十分な説明、回答を行ってきたとする点は争う。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人の請求は理由がないものと判断する。その理由は、次項の判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の第3に記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決 15 頁 22 行目の「在勤発令をの撤回等を」を「在勤発令の撤回等を」と改める。

2 控訴人の当審における補充主張について

(1)補充主張(1)について

福岡地本のした本件団体交渉申入れの内容は、労働条件に関する事項として、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、引用に係る原判決認定のとおりである。これに対して、控訴人は、控訴人と補助参加人組合との労働協約(以下「協約」という。)においては、労使が話し合いを行う場として「団体交渉」、「経営協議会」、「苦情処

理」の三つを合意しているところ、協約 39 条は、同条項(1)ないし(6)に掲げる事項についての一般的、集団的な基準又はルールの設定、改訂を団体交渉事項としているのであり、申 22 号ないし 30 号による申入れの内容は、上記協約上の団体交渉事項に当たらず、「経営協議会」の対象事項であると主張する。

しかしながら、協約 19 条、27 条によると、「経営協議会」は、企業の繁栄及び社員の幸福の増進を目的として、相互の意思疎通を図り企業運営の円滑を期すことを目的とするものであり、同協議会の議題事項は、(1)事業計画に関する事項、(2)営業報告及び決算に関する事項、(3)業務の合理化並びに能率の向上に関する事項、(4)福利厚生に関する事項、(5)事故防止に関する事項、(6)その他必要と認めた事項としているのであって、これらをあわせ考慮すると、「経営協議会」は、本来労働条件とは直接関係のない経営に関する事項や福利厚生に関する事項についての提案及び協議を行い、これを通じて控訴人の円滑な運営を図るための場であると解するのが相当であり、上記本件団体交渉申入事項は、労働条件に関する事項であるから、「経営協議会」における議題に本来含まれないというべきである。控訴人は、控訴人と補助参加人組合との労使慣行として、本件団体交渉申入事項は「経営協議会」の協議事項であると主張するが、上記のとおり本件申入事項は義務的団体交渉事項に該当する事項であるから、明確に団体交渉の申入れがなされた場合には、控訴人としては誠実に団体交渉に当たる義務があるといわざるを得ない(これを排斥するほど強固な労使慣行が成立していることを認めるに足りる証拠はない。)

なお、控訴人は、提案による在勤発令による場合、兼務在勤として「転勤」と異なり発令期間についてもある程度予測できるものであった旨主張するが、在勤発令を受ける者がその発令期間につきある程度予測できる事情があったことを認めるに足りる証拠はない。

したがって、控訴人の上記主張は採用することができない。

(2) 補充主張(2)について

引用に係る原判決判示の前提事実及び認定事実によると、福岡地本は、平成 6 年 3 月 11 日の申 20 号までの一連の申入れにより、控訴人の提案に係る「新幹線乗務員の運用について」の実施に抗議し、在勤発令を撤回し、従前の 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等を求め、その中で従前の 6 か月ローテーションを実施したことによる問題が発生していないことを指摘し、在勤発令の対象者の人選基準及び在勤期間についての具体的な明示を求めるなどしており、これらはいずれも新幹線乗務員の労働条件の改定等に関するものであって団体交渉事項に該当するのにも、控訴人は、事前交渉において、上記提案実施の理由として、より一層のサービス向上のためであるとする旨、在勤発令の運用期間について、当分の間であって、車掌所の要員需給が好転するまでとする旨、在勤発令の人選基準については、人事権の範疇の問題であり、差別なく厳格公正に取り扱う旨説明するなどにとどまったため、福岡地本からさらに本件団体交渉の申入れを受けたものであり、福岡地本としては、事前交渉後においても、6 か月ローテーション廃止の理由について改めて確認するとともに、6 か月ローテーション運用によって具体的な不都合が発生していたのかどうか、在勤発令が実施された場合に、その在勤期間はどの程度となる可能性が高いと考えているのか、在勤発令に代わり得る他の運用方法はないのかどうか、在勤発令の対象者の選定基準について上記説明以上の具体的な基準を示すことができるかどうかといった点について、さらに議論を尽くす必要があると考えたものであるこ

とが認められる。したがって、控訴人は、事前交渉において必要にして十分な説明をしたとはいえず、福岡地本の本件申入れに対し団体交渉をすべきであり、控訴人の団体交渉拒否に正当な理由があったとはいえないから、控訴人の上記主張は採用することができない（なお、控訴人は、上記事前交渉は、実質は団体交渉である旨主張するが、団体交渉であったとしても、上記認定のとおり本件団体交渉を拒否し得る正当な理由があったとまでは認められない。）。

(3) 補充主張(3)について

甲1号証及び弁論の全趣旨によると、控訴人の提案に基づく在勤発令が実施されたが、在勤発令を受けた福岡地本組合員らは全員原職又は原職相当職に復帰しており、控訴人により今後同様の発令が行われる可能性も認められないけれども、他方、控訴人は、前記のとおり、団体交渉を拒否し、このこと等に関する救済命令申立てに関する労働委員会審理手続及び本件訴訟において本件団体交渉申入事項は団体交渉事項に当たらないなどと主張して団体交渉拒否の正当性を主張していることが明らかであるから、今後の労使関係の安定等を考慮すると、前記誓約書の交付についてはなお救済の必要性を肯定し得るといふべきである。したがって、控訴人の上記主張は採用することができない。

3 よって、これと同旨の原判決は相当であり、本件控訴は理由がないから、これを棄却することとし、主文とおり判決する。

東京高等裁判所第16民事部