

平成 20 年 9 月 17 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 18 年(行ウ)第 359 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 20 年 6 月 4 日

判決

原告 国鉄千葉動力車労働組合
被告 国
裁決行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 東日本旅客鉄道株式会社

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加人によって生じた費用を含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会が中労委平成 9 年(不再)第 9 号事件について平成 17 年(2005 年)12 月 7 日付けで発した命令を取り消す。

第 2 事案の概要

原告は、被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)が従前行ってた掲示板の貸与、団体交渉出席のための勤務解放、集会等のための補助参加人の施設(以下「会社の施設」又は「会社施設」ともいう。)の一時使用等の便宜供与を一方的に拒否し、以後同便宜供与を行わないことが労働組合替 7 条 3 号(支配介入)に当たるとして、千葉県地方労働委員会(以下「地労委」という。)に不当労働行為救済の申立て(以下「本件救済申立て」という。)をした。地労委は、平成 9 年 2 月 12 日付けで、同号に該当する不当労働行為があるとして、基本的に原告の申立てを認めて、補助参加人に従前どおり便宜供与を行うこと等を命じる決定(以下「本件初審命令」という。)をした。

補助参加人は、本件初審命令を不服とし、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査の申立てをした。中労委は、再審査申立てに理由があるとして、平成 17 年 12 月 7 日付けで、本件初審命令を取り消し、原告の本件救済申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)をした。

本件は、原告が本件命令の取消しを求めた事案である。

1 前提となる事実(以下の事実は、当事者間に争いがないか、掲記する証拠(略)によって容易に認定できる事実である。なお、争いがない事実でも、参照の便宜のため証拠を摘示した(略)ところもある。)

(1)当事者等

ア 補助参加人は、昭和 62 年 4 月 1 日、日本国有鉄道改革法(以下「国鉄改革法」という。)並びに旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律に基づいて設立され、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)から関東・東北地域の旅客輸送事業を承継した株式会社であり、肩書地に本社を置いている。

イ 原告は、旧国鉄千葉鉄道管理局(以下「千葉局」という。)管内の動力車に関係する若しくは関係していた者で組織された労働組合であり、国鉄水戸動力車労働組合等 3 組合とともに上部団体として連合体である国鉄動力車労働組合総連合(以下「動労総連合」という。)を組織している。動労総連合の本件初審申立時の組合員数は約 740 名であり、原告の平成 20 年 2 月当時の補助参加人千葉支社(以下「千葉支社」という。)管内の組合員数は約 400 名である。

ウ 補助参加人内には、原告のほかに、東日本旅客鉄道労働組合(以下「東労組」という。)、国鉄労働組合(以下「国労」という。)及び東日本鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。)等の労働組合があり、動労総連合以外の組合員は、昭和 63 年 11 月時点で、補助参加人の従業員(以下「社員」ともいう。)の 98 パーセントを占めており、平成 20 年 2 月時点でも、千葉支社管内で、東労組が約 3500 名、国労が約 600 名、鉄産労が約 200 名である(以下、「労働組合」又は「組合」という場合には、特に断らない限り、原告や動労総連合を含む補助参加人の従業員をもって組織された前記各労働組合を指すものとする。)

なお、国鉄当時には、国労のほか国鉄動力車労働組合(以下「動労」という。)、鉄道労働組合(以下「鉄労」という。)、全国施設労働組合(以下「全施労」という。)等があった。

(2) 便宜供与の拒否等の経緯

ア 国鉄は、同社の労働関係事務取扱基準規程(以下「旧規程」という。)及び同社と原告との「職員の組合活動に関する協約」(有効期間を 1 年とする。)により、原告に対し、組合事務所の使用、組合掲示板の貸与、団体交渉員(団体交渉委員及び説明員をいう。)の勤務解放(勤務時間中の団体交渉に出席するため又はその手続のために勤務を欠いても有給の欠勤として扱うことをいう。)及び施設の一時使用の便宜を供与していた(以下、「便宜供与」というときは、組合事務所の使用、組合掲示板の貸与、団体交渉員の勤務解放及び施設の一時使用の 4 つを指すものとする。)

イ 補助参加人は、昭和 62 年 4 月、労働組合に対する便宜供与を含む組合活動等に関し、国鉄と同様、労働関係事務取扱規程(以下「新規程」という。)を定めた。このうち、施設の一時使用については、同規程 13 条 1 項で「組合は、会社の施設等を一時的に使用する場合は、箇所長に施設等一時使用許可願を提出するものとする。」とされ、同条 2 項で「箇所長は業務上の支障又はそのおそれがない場合、会社の定める事項を遵守することを条件に、組合に対し、会社の施設等を一時的に使用することを許可することができる。」とされた(この規程中、会社とは補助参加人をいい、組合とは原告を含む労働組合法 2 条に適合する労働組合をいう。また、箇所長とは、勤務箇所の長をいう。)

その一方、補助参加人は、労働組合に対する便宜供与についてはすべて労働協約で定め、労働協約を締結した労働組合に限って便宜供与を認める旨の方針をとり、同年 4 月 1 日、動労総連合を含む補助参加人内の労働組合に対し、有効期間を同日から 6 か月とする労使関係全般にわたる労働協約案(以下、この労働協約案どおり成立した労働協約を「包括労働協約」という。)を提示し、交渉を行ったが、動労総連合とは妥結に至らなかった。

このため、補助参加人は、労働協約未締結を理由に、原告の各支部に国鉄時代から使用又は貸与されていたほとんどの組合掲示板を使用禁止又は撤去し、団体交渉員の勤務解放も認めない扱いをするようになった。

ウ 補助参加人は、同年 9 月 30 日、動労総連合に対し、他の労働組合に提示したのと同一年

容の有効期間を同年 10 月 1 日から 1 年とする包括労働協約案(以下、この労働協約案どおり成立した労働協約を「新包括労働協約」という。)を提示し、即時締結を求めたが、妥結に至らなかった。

そして、補助参加人千葉運行部(千葉支社の前身である。)は、同年 10 月 1 日、原告に対し、労働協約未締結を理由に、組合事務所の明渡し並びに勤務時間中の組合活動及び掲示場所の指定を許可しない旨の「労働協約無協約に伴う便宜供与の取扱いについて」と題する通知(以下「本件拒否通知」という。)をし、原告の各支部にも、各現場長を通じて同様の通知をした。

もっとも、補助参加人は、同年 10 月 5 日付けで、新規程を改正し同規程 1 条において、便宜供与に関する規定(同規程第 2 章、第 3 章、第 4 章)については、同規程 13 条を除き、労働協約を締結していない労働組合又はその労働組合に所属する従業員については適用しないものとし、同規程 13 条において、施設の一時使用に限り、労働協約の締結の有無にかかわらず、補助参加人の業務の支障又はそのおそれがない場合には認める取扱いを定めた(以下「新規程改正」という。)

エ 補助参加人は、昭和 63 年 9 月 2 日までに、動労総連合を含む労働組合に対し、有効期間を同年 10 月 1 日から 2 年とする集团的労使関係(便宜供与を含む。)に関する労働協約案(以下「労使間取扱協約」という。)を提示し(内容は基本的に新包括労働協約と同じであった。)、交渉を行ったが、動労総連合とは妥結に至らなかった。

補助参加人は、平成 2 年 8 月 30 日、動労総連合を含む労働組合に対し、有効期間を同年 10 月 1 日から 2 年とする労使間取扱協約の一部改訂案(以下「改訂案」という。)を提示し(内容は従前の労使間取扱協約とほとんど変わっていない。)、交渉を行ったが、動労総連合とは妥結に至らなかった。

その後も、補助参加人は、動労総連合を含む労働組合に対し、2 年ごとに改訂案とほぼ同様の労働協約案を提示しているが、動労総連合とは妥結しておらず、便宜供与に関する労働協約を締結するに至っていない。

(3) 本件訴訟提起に至る経緯

ア 原告は、平成 2 年 3 月 6 日、地労委に対し、補助参加人による便宜供与の拒否が原告に対する不当労働行為(支配介入)であるとして、以下の 4 つの内容を求める救済申立て(本件救済申立て)をした。

①原告が従前使用していた各掲示板を従前どおり使用させること

②補助参加人との団体交渉に原告の団体交渉委員として出席する組合員に対し、従前どおり団体交渉のため職場を離れた時間の賃金を支払うこと

③原告の集会等のため、従前どおり補助参加人の業務に支障のない限り、補助参加人の施設の使用をさせること

④以上についての謝罪文の掲示

地労委は、平成 9 年 2 月 12 日付けで、補助参加人による便宜供与の拒否が原告を嫌悪しその弱体化を企図するもので、労働組合法 7 条 3 号の支配介入に該当する不当労働行為であるとして、本件申立てのうち前記①ないし③を認容し、④を棄却する旨の決定(本件初審命令)をした。

イ 補助参加人は、同年 3 月 5 日、中労委に対し、本件初審命令が便宜供与の根拠となる労働

協約が締結されていないにもかかわらず補助参加人が原告に便宜供与をしなかったことが不当労働行為であると判断したのは誤りであるとして、再審査の申立てをした。

中労委は、再審査手続を進め、平成 10 年 7 月 14 日に審問を終結し、平成 17 年 12 月 7 日に合議を行い、同日付けで、補助参加人の再審査申立てに理由があるとして、本件初審命令を取り消し、原告の本件救済申立てを棄却する旨の命令（本件命令）をし、同命令書の写しが平成 18 年 1 月 19 日に原告に交付された。

なお、審問終結時に本件を担当していた審査委員（公益委員）は本件命令発出に係る合議が行われる前に退任し、同合議には加わっていない。

ウ 原告は、本件命令を不服として、同年 7 月 18 日、当庁に本件訴訟を提起した。

（当裁判所に顕著である。）

2 争点

(1) 組合掲示板の貸与及び団体交渉員の勤務解放の拒否は原告に対する支配介入（労働組合法 7 条 3 号）にあたるか。

(2) 施設の一時使用の拒否は原告に対する支配介入（労働組合法 7 条 3 号）にあたるか。

(3) 本件命令には取消原因となる手続上の瑕疵があるか。

3 争点に関する当事者の主張（要旨）

(1) 争点(1)（組合掲示板の貸与及び団体交渉員の勤務解放の拒否）について

（原告の主張）

ア 本件命令の誤った論理

本件命令は、「複数の労働組合が併存する企業において、使用者が、従業員の大多数の者を組織する労働組合と労働協約を締結しているとき、あるいは同一の内容の労働協約を併存する労働組合間における公平な取扱いおよび企業内における集団的労使関係の統一的な取扱いを図るため、既に締結している労働協約と同内容の協約の締結を、他の労働組合に対して強く求めたとしても、そのことが当該労働組合を弱体化する目的でなされた」と認められる特段の事情がない限り、これをもって不当であるとする事はできない」とする。

しかしながら、この論理に立てば、使用者はまず多数で協調的な組合に対し、労使協調的な内容を提案して合意し、そのうえで会社が嫌悪している組合に対し同一内容を提示して固執すれば、それが、嫌悪している組合とのそれまでの労使関係を大きく変更するものであったり、その組合の主張と相反するものである場合でも、協約締結に至らないのは嫌悪している組合の責任であるとして、協約不締結による不利益をすべて嫌悪している組合の責任として押しつけることができることになってしまうのであって、本件命令の前記見解は、全くの謬論である。

また、少なくとも、前記「特段の事情」は、交渉経過だけをもって、その有無を判断すべきものではない。

イ 便宜供与拒否の背景

国鉄は、原告を嫌悪し、多くの不当労働行為を集積してきた。そして、国鉄と実質的同一性を有する事業体である補助参加人も、国鉄の原告に対する嫌悪の姿勢を引き継いでいる（補助参加人は、法的にはともかくとして、人的、物的には国鉄を承継している。）。このように、国鉄時代から、補助参加人の現状に至るまで、補助参加人は、使用者として動労総連合（原告）を嫌悪し続けてきたこと、度重なる不当労働行為がされたことは、本件命令でも、本件初審命

令を引用する形で認定されている。

このような背景の下、補助参加人は、国鉄が原告に対し認めていた便宜供与を、分割民営化を契機として一方的に剥奪・停止し、(補助参加人の提案する)労働協約を締結しない限りこれを認めないとする方針を採ったのである。

ウ 補助参加人の示した労働協約案の不合理性

補助参加人が昭和 62 年 4 月に示した包括労働協約案は、従前の国鉄との取決めと異なり、以下のとおり、便宜供与とは関係がない争議権制限規定などと一体不可分なものであり、一方的に補助参加人の利益を図ろうとするものであって、御用組合などではない健全な労働組合としては到底受け入れることができるものではなかった。

(ア) 協約の目的(1 条)

労働組合はその目的として労働者の地位向上、労働条件の向上、改善をめざす団体である。労働協約というものが、使用者と労働組合の、二つの対立当事者間の協定であることからして、労働協約の目的のなかに、「労働者の地位向上、労働条件の維持、向上、改善を目的とする」ことを、社業の発展を目的とするのと同じ位置づけにおいて明記されなければならない。

包括労働協約案 1 条が、「この協約は、会社組合双方が信義誠実の原則にしたがい健全な労働関係を確立し、もって社業の発展を図ることを目的とする。」としているのは、労働組合に対して、交渉の相手方としての対等性を認めないものであり、極めて重大な意味を持つ。

(イ) 非組合員の範囲(3 条)

非組合員の範囲については、労使双方が協議して合意の上で決めるべきは当然であるのに、包括労働協約案 3 条は相当広範囲のうちから補助参加人の一方的指定によって組合員となることができず、これを定めるという特異な規定となっており、労働組合の構成員を補助参加人の都合によって補助参加人のみの判断で決めるというそれ自体が不当労働行為になる。

(ウ) 経営協議会の重視

労働組合としては、労使の問題について、団体交渉で解決するのが基本的立場である。しかるに包括労働協約案では、第 3 章が経営協議会、第 4 章が団体交渉となっており、団体交渉よりも経営協議会を重視していることを示している。

そして、同協約案の定める経営協議会の付議事項(27 条)を見ても、本来的に団体交渉で取り扱うべき事項であり(実際に国鉄時代にはすべて団体交渉で扱ってきた事項であって、それで不都合などなかったものである。)、これらを敢えて経営協議会の取扱事項としているところに、団体交渉での付議事項の多くを経営協議会に移してしまおうとする経営協議会優位の考え方、団体交渉敵視の考え方が現れている。

また、経営協議会の議長は補助参加人が指名することになっている(26 条)ので、会議の進行、さらには協議会そのものが補助参加人の考えで進められることになること、経営協議会の目的は「企業の繁栄」であって(19 条)、組合との協議もそのための手段に過ぎないことを明記しているものであって、労使が対等で交渉すべき団体交渉の理念とおよそかけ離れていることをも考え合わせるとき、いかに補助参加人の協約案が団体交渉権等の労働組合の労働基本権を形骸化しようとする意図しているかが明白といえる。

(エ) 争議行為の予告等

①平和条項(46条,47条)

労働委員会への斡旋又は調停の申立をし,それが完了するまでは争議行為を行なうことができないのでは,補助参加人の恣意的な運用により,争議行為をさせないための手段として利用されるおそれが極めて大きいことは明白である。

②争議の予告(48条)

争議行為の目的,形態,規模,日時,期間及び場所等の具体的かつ詳細な内容をその72時間前までに文書をもって補助参加人に通知しなければならないというのではあまりにも早すぎるし,補助参加人のストライキ対策を十全ならしめてしまう。実質的には争議権の大きな制限となるので,原告としては到底承服できないものである。

争議の予告の内容の変更は48時間前までとするのも全く同様で受け入れることはできない。ストライキが48時間前を経過すると変更できないとすると補助参加人によるスト破りに対してみすみす何の手も打てないこととなり,そもそも労働組合に争議権を認めた趣旨にも反することになる。

③争議行為中の構内,施設の立ち入り禁止等(50条)

争議行為中の構内,施設への一律立ち入り禁止の規定は,ストライキの開始,実施のみならずその終息にも影響するもので規制として強すぎ,補助参加人の裁量権を広げすぎるものである。

④報道告知(51条)

争議行為については労使双方が一般客に告知報道するということが必要であり,補助参加人が一方的に告知をし,労働組合には補助参加人の会社施設を利用した告知を認めないというのは,情報の正確さ,公正さという点から重大な問題がある。

⑤争議行為中の賃金(55条)

ストライキが行われた場合,ストライキに参加しなかった組合員まで,業務につけなかったことを理由に賃金を支払わないという取扱が可能になっており,端的に争議権を侵害するものである。

エ 補助参加人との団体交渉の経緯

補助参加人がその後提案した協約案は,若干の変化があるが,基本的スタンスとしては,労働組合との対等性の無視,団体交渉の形骸化,争議権の制限というものには変わりはなく,現在まで原告が補助参加人の提案する労働協約案を受諾しないのは当然である。

むしろ,原告の修正要求や(便宜供与規定と争議権制限規定とを分離するなどした)個別協定の提案等を拒否するなどして,あくまでも自らの提案に固執した補助参加人の態度から,補助参加人には,そもそも歩み寄りによって労働協約を成立させようとする意思が存在しないということが明らかになった。つまり,補助参加人は,中立保持義務の維持を名目として,労働組合として違う立場をとる複数組合に対して労使協調路線を求める内容の労働協約案を提案し,その受諾を便宜供与を与える条件とする方針を採って,これを受け入れることができないことが見込まれた動労総連合(原告)との交渉に臨み,その受諾に固執したのである。

そして,掲示板の貸与及び団体交渉員の勤務解放については,原告の組合運動にとってこれらを制限されることによる不利益は大きく,他方,補助参加人にこれらの便宜供与の負担を課すことが過重な負担を強いるものではない。

オ まとめ

前記イの背景のもと、補助参加人は、原告に不利益を与えようという意図をもって、前記ウのような原告の存立基盤に影響を与えるような重大な事項について、前記エのとおり、自らが提案した労働協約案に固執したのであり、協約不締結を理由にそれまでされていた便宜供与を拒否する態度には原告に対して不利益を与えようとする不当労働行為意思が認められることは明らかであり、そのような意思に基づく補助参加人による便宜供与の拒否は原告の弱体化を狙った支配介入であるというべきである。

(被告の主張)

ア 複数組合併存下における労働協約締結のための団体交渉等について

複数の労働組合が併存する企業において、使用者が、従業員の大多数の者を組織する労働組合と労働協約を締結しているとき、あるいは同一の内容の労働協約を併存する労働組合の大多数と締結しているときには、使用者は、併存する労働組合間における公平な取扱い及び企業内における集团的労使関係の統一的な取扱いを図るため、既に締結している労働協約と同内容の協約の締結を、他の労働組合に対し強く求めたとしても、そのことが当該労働組合を弱体化する目的でなされたとは認められる特段の事情がない限り、これをもって不当であるとする事はできない。

イ 国鉄時代の便宜供与と本件との関連性

仮に原告が注張するように国鉄に原告に対する嫌悪の意思(不当労働行為意思)が認められるとしても、これをもって補助参加人発足後の本件労働協約の締結交渉における補助参加人の対応が支配介入に当たるとはいえない。

ウ 補助参加人の示した労働協約案の内容

補助参加人が平成2年8月30日に提案した改訂案について、補助参加人と動労総連合の間に最後まで対立があったのは、別紙3「労使間の取り扱いに関する協約(案)の対立点」のとおりであるが、これをみても、補助参加人の提案内容に特段不合理な点は認められない。

エ 動労総連合と補助参加人との団体交渉の経緯

本件の交渉の経緯をみる限り、補助参加人が協約案を提示し、動労総連合が修正案(反対提案)を提出する、あるいは逆に動労総連合が要求を提示し、補助参加人が回答(反対提案)するという形で推移しており、別段補助参加人だけが一方的に自分の立場にこだわっていたわけではないし、労使双方の提案・修正案とも、双方の立場を反映して多くは対立しているけれども、一方の提示内容が別段不合理というわけではない。

そして、補助参加人は、原告の上部組織である動労総連合のほか、併存するすべての労働組合に対し、同一の包括労働協約案、新包括労働協約案、労使間取扱協約案、改訂案を提示をしており、組合間差別はなく、動労総連合を他の労働組合と差別して取り扱う意図が補助参加人にあったということとはできない。

したがって、本件命令のとおり、補助参加人は、労働協約の締結交渉において、動労総連合を含む労働組合に対し、使用者の立場から労使間のルールを包括的体系的に整理することを主張したものであって、その内容が不当であるとか、動労総連合が他の労働組合より不合理な不利益を受け取るものとはいえず、団体交渉として特に不合理な要素を見出すことはできない。

オ まとめ

以上からすると、本件のような場合、労使双方があくまで自己の条件に固執したため労働協約が締結されず、これにより原告が労働協約の成立を前提としてとられるべき措置の対象から除外されたとしても、それは当該原告自身の選択の結果であるといわざるを得ない。そして、前記エのとおり、労働協約締結交渉の過程において、原告弱体化の意図を認めるに足りる特段の事情はない。

したがって、補助参加人が原告に対し労働協約未締結を理由に掲示板貸与及び団体交渉員の勤務解放を認めなくなったことを、労働組合法 7 条 3 号に該当する不当労働行為であるということはできないのであり、本件命令の判断に誤りはない。

(補助参加人の主張)

ア 複数の労働組合がある場合の便宜供与の態様について

補助参加人が原告に対し便宜供与を認めない理由は、それを定める労働協約の不締結にある。

ところで、実定法上、使用者は、労働組合に対し当然に便宜をはかるべき義務を負担するものではなく、また労働組合が当然の権利としてその供与を請求し得るものでもないであり、労使間の合意成立によって初めて認められるべきものであるから、使用者が、その供与に際し一定の条件を提示することは、その条件自体が違法、不当なものでない限り、一般的には労使間の「自由な交渉」の範囲内の問題にすぎず、労働組合としては、自己の要求と提示された条件との兼ね合いにおいて、使用者の提案を受諾するか否かを自主的な判断に従って決定すればよいのであり、仮にこれを拒否した結果、便宜供与について合意が成立しなかつたとしても、それは、当該労働組合の自由意思に基づく選択の結果にすぎない。

したがって、使用者が併存する労働組合の全部に対し同一の前提条件を提示したところ、ある労働組合は条件を受諾したが、他の労働組合はこれを拒否したため、各組合の取扱いに差異が生じたとしても、特段の事情のない限り、不当労働行為は成立しないのであって、本件命令はこのような考え方にに基づくものであり、本件命令の基本的理解に何ら誤りはない。

イ 国鉄時代の便宜供与と本件との関連性

補助参加人は、国鉄の分割民営化により新たに設立された株式会社であり、国鉄とは法人格を異にするものであるから(国鉄の法人格は日本国有鉄道清算事業団に承継された。国鉄改革法 15 条参照)、その労使関係が承継されるものではなく、また「実質的同一性」などをもって論じられる実体はない。

現に、補助参加人においては、その発足に伴い、従業員が所属する各労働組合との間において、新たな労使間の取扱いを定めるため、まず、設立後間もない昭和 62 年 4 月に、同年 9 月 30 日を終期とする暫定的な労働協約を締結したうえ、労使関係全般にわたる取扱いルールを策定する必要から、包括的労働協約の締結を提案している。

したがって、「国鉄時代における労使関係」は補助参加人と原告との労使関係とは無関係であり、補助参加人の不当労働行為意思が認められる特段の事情を基礎づける要素として考慮すべきでない。

ウ 補助参加人の示した労働協約案の内容について

補助参加人が提示した労働協約案は、以下のとおり、その内容に不当ないし不合理なところはない。

(ア)「協約の目的」について

補助参加人は、設立当初、国鉄の昭和 40 年以來の赤字経営の実態を踏まえ、民間企業としてその経営が確立することが急務であったため、国鉄時代に経営成績の如何にかかわらず親方日の丸意識の下で不正常的な労使関係が築き上げられたとされていたことの反省に立って、まず業績を挙げるというのが労使双方の基本的認識でなければならず、これについて労働組合の理解を得ることを明確にするために、包括労働協約案第 1 条において、「社業の発展を図ることを目的とする」ことを規定した。

その後、補助参加人は、発足後 1 年間の実績が得られたことから、労使間取扱協約の目的においては、動労総連合を含む労働組合との交渉の経緯を踏まえ、社業の発展を基礎とした「労働条件の維持向上」という文言を明記した。

この経過が示すように、補助参加人の示した労働協約案の目的を「問題点」とするのは相当でない。

(イ)「非組合員の範囲」について

補助参加人は、原告(動労総連合)との合意を前提として、非組合員の範囲を提案したにすぎず、一方的に決定しようとしたものではない。なお、補助参加人の提案内容は、原告(動労総連合)との間で締結した昭和 62 年 4 月 3 日付け協約(以下「暫定協約」という。)と同一の見解に基づくものであり、何ら異とされるべき理由がない。

(ウ)「経営協議会の重視」について

経営協議会とは、経営に関する事項であっても労働組合に広く説明し、その理解と協力を求めるための制度であり、一般企業において広く行われているものである。補助参加人は、国鉄における労使関係において、公共企業体としての制約により労使の経営に関する協議の場がなく、また、団体交渉の対象事項に関して、賃金のように国会や予算の制約を受けるものについては、実質的に国鉄に当事者能力がなかったこと等も一因となって、労使間の信頼を損い、不正常的な労使関係を形成したことに対する反省に立って、労働組合にも経営問題について理解と協力を得るために経営協議会制度を提案したのである(現に協約締結に至った労働組合との間において事業計画等会社経営の根幹に関する重要事項等を議題として運営してきた結果、経営の安定に寄与している。)

他方、労働協約案には団体交渉制度が別途定められているところ、団体交渉は、労働条件に関する事項について労働組合と協議するための制度であって、経営協議会制度とは目的を異にするものであり、経営協議会をもって団体交渉に代替し得るものでないことは自明であるから、経営協議会の設置等を提案したことをもって、団体交渉敵視の考え方や労働組合の労働基本権を形骸化しようとする意図していることが明白であるとはいえない。

(エ)「争議行為の予告等」について

争議予告及び平和条項等関係条項の内容は、労働関係調整法 37 条の趣旨を踏まえ、運輸業の多くの労働協約等において置かれている争議予告に関する条項と同様のものである。

すなわち、労使間の紛争は可能な限り労使間において平和的かつ自主的に解決するのが望ましく、どのような場面となってもその態度を崩すべきではないが、不幸にして紛争が解決せず争議行為となる場合においては、補助参加人が広範囲において運輸業を営むものであることを考えると、十分な予告期間及び自主的な解決が図られるような余裕をおくべきものとされたことを理由とするものである。

かかる観点からすれば、これらの条項は何ら特異なものではなく、「争議権を侵害するものである」とか、「争議行為をさせないための手段として利用されるおそれが極めて大きい」などというものではない。

エ 原告(動労総連合)と補助参加人との団体交渉の経緯

補助参加人と原告との間における労働協約に係る団体交渉の経緯は本件命令が詳細に認定するとおりであり、「別段、会社だけが一方的に自分の立場にこだわっていたわけではないし、労使双方の提案・修正案とも、双方の立場を反映して多くは対立しているけれども、一方の提示内容が別段不合理というわけではない」。

すなわち、包括的労働協約案は、補助参加人内において組織される全労働組合に対して、同内容をもって等しく提案されたものであり、その内容が格別違法、不当とされるものを包含していないことは前記ウのとおり明白であって、現に原告を除く他の労働組合は、かかる内容により包括的労働協約を締結していることは、本件命令の認定するとおりであるから、その内容に対して異論を有し、修正を求めることが労働組合である原告の自由な選択であると同様、労働組合の修正提案を全面的に受け入れることなく、包括的労働協約をもって合意することを求めた補助参加人の対応もまた、使用者としての自由な選択によるものであって、使用者である補助参加人としては、前記アのとおり便宜供与に必ず法律上の義務はなく、労働協約総体としての均衡を考慮して包括的労働協約案を提案し、労働組合に有利な条項のみを抽出した個別労働協約案を拒否したことは何ら責められるべきものではない(これを「労使関係の正常な姿とはいえない」などとする本件初審命令の判断は誤りである。)

そして、このような交渉経緯から見ても、補助参加人に動労総連合(原告)を他の労働組合と差別して、不合理な不利益を受けさせようとした意図があったとはいえない。

オ まとめ

以上のとおり、補助参加人は関係する労働組合に対し一律に同内容の労働協約を提示し、他の労働組合とは締結に至っているのであって、原告との間において締結に至らないのは、数次にわたる団体交渉を経た原告の判断にすぎないのであるから、これをもって補助参加人の不当労働行為意思が云々される理由はない。

加えて、原告は、別紙 4「協約締結状況(62.4~1.5)」をみると明らかなおおりに、他の労働組合が締結している労働協約のすべてについて、締結を拒否しているのではない。このように、いかなる協約を締結するかは、各組合の選択の問題であるところ、原告が便宜供与を受けられないことを知りながら、労働協約(労使間取扱協約案)の締結を拒否し続けているのは、その自由な選択によるものである。その結果、便宜供与について、同協約を締結している他の組合との間において差が生じて、それは自らが甘受すべきやむをえないものであり、それを補助参加人に帰責されるべき理由はない。

したがって、補助参加人が原告に対し労働協約未締結を理由に掲示板貸与及び団体交渉員の勤務解放を認めなくなったことについて、本件命令が労働組合法 7 条 3 号に該当する不当労働行為であるということとはできないと判断しているのは正当であるというべきである。

(2)争点(2)(施設の一時使用の拒否)について
(原告の主張)

ア 労働関係事務取扱規程というものは、補助参加人における内規にすぎず、原告は、その存在も内容も一度も国鉄からも補助参加人からも知らされたことはない。補助参加人は、新規規程改正の事実(労働協約締結をしていない労働組合にも会社施設の一時使用を認めることに変更した事実)を、原告に対して何年にもわたって秘したままであった。社報の記載だけでは、どのような規程がどのように改正されたのか分からない。原告は改正前の新規規程の存在を知らないし、労働組合に関係する規程の改正なら、閲覧可能の状態におくだけではなく、労働組合に直接告知すべきであるところ、新規規程改正と同時期の昭和 62 年 10 月に示された本件拒否通知にも施設の一時使用が(労働協約を締結していない労働組合でも)可能であることは明示されているとはいえない。

そして、原告が同年 12 月の原告の支部定期大会の開催に向けての施設の一時使用の申入れをしたのに対し、補助参加人はこれを拒否、黙殺している。

さらに、補助参加人は、民営化後の一連の団体交渉のなかで、原告から会社施設一時使用の申入れが何度もされているのに対し、設立当初の労働協約締結を条件とする立場を新規規程改正によって変更したのにもかかわらず、「従前どおり」との回答を繰り返して、本件拒否通知と同様の態度しか示さず、原告からの施設一時使用の申入れ自体を妨害してきた。

このような補助参加人の対応は、原告を嫌悪し、便宜供与を与えないことにより原告を弱体化する目的で行われたものである。

イ 原告の各支部は、昭和 62 年に千葉運転区の支部定期大会のための補助参加人の施設の使用申込みを拒否されて以降、定期大会を外部の施設で行うほかなくなったのに対し、他の労働組合には支部定期大会等に際して補助参加人の施設で行わせており、これは組合差別である。

原告は、平成 19 年 12 月の支部定期大会に向けて、木更津、津田沼、銚子、幕張の 4 支部で支部定期大会開催を目的とした会社施設使用申込をしたところ、木更津支部のみが認められ、あとの 3 支部は不都合として認められなかった。原告としては新会社になってから 22 年たって初めて支部定期大会を会社施設で開催できたのであるが、重要なのはむしろ他の 3 支部で認められなかったという点である。それは、国鉄時代と異なり、日程の調整のための話し合いというものを補助参加人が拒否するからである。このような対応は、結局のところ、支部定期大会を会社施設で行なうための大きな障害となっている。

また、補助参加人が、他の労働組合との公平性、申込のあったものについての是々非々を主張しても、他の労働組合の分会、支部定期大会開催のための会社施設の利用について一切明らかにせず、さらには原告からの年に 1 回の支部定期大会開催のための申込につき、事前の日程調整をおよそ拒否するという実態からして、補助参加人による原告に対する会社設立以後一貫して行なわれてきた会社施設の利用の妨害は、現在においても継続していることは明らかといわなければならない。

ウ 以上からすると、会社施設の一時使用に関する補助参加人の対応について、原告を弱体化させようとする目的で、原告を他の労働組合と差別的に不利益に扱っており、支配介入に当たるといふべきであるから、本件命令の判断は誤っている

(被告の主張)

ア 新規規程 13 条(前記 1(2)イ)は、同規程改正により、労働協約を締結していない労働組合と補助参加人との関係においても適用されることになった。

そして、①同改正が社報に掲載され、この社報は各職場に配布されていることから、補助参加人がこれを隠したとはいえないことは明らかであり、②また、原告の津田沼支部において所定の書式を用いて申込みをし、補助参加人の施設の一時使用を許可された例があることからすれば、労働協約を締結していなかった原告が、労働協約を締結していない労働組合に対しても補助参加人の施設の一時使用等が認められるということ、つまり、新規改正の事実を知り得たのは当然であることからすると、「改正内容の周知方法として必ずしも十分であったとはいえないにしても、原告がこの改正の事実を知らなかったとはいえず、少なくとも、補助参加人がこの改正を秘匿していたとか、会社施設の使用を妨げたとかまでいうことはできない。」とした本件命令の判断に誤りはない。

イ 新規改正 13 条に基づく補助参加人の施設の使用不許可が支配介入(労働組合法 7 条 3 号)に当たるというためには、補助参加人(箇所長)が原告の組織や活動を嫌悪してことさら許可を与えなかったとか、他の労働組合と意図的に取扱いを異にし許可を与えなかったという事情が必要である。

しかしながら、原告の各支部ごとに施設が使用できなかった例(原告が本件命令後に本件訴訟の期日において指摘したものを含む。なお、原告が指摘したものうち、申請理由や使用申請年月日ないし使用不許可年月日が特定されているものは少ない。)と施設の一時使用が認められた例とを比較して検討すると、原告各支部の使用申込みに対する箇所長の対応の中には組合活動を目的とする使用を認めないかのような対応をしたり、労働協約が未締結であることを理由として断った事例が含まれており、これらの箇所長の対応は必ずしも適切であったとはいえないが、多くの許可申込みの事例にそのような事例が含まれているからといって、直ちに、補助参加人が、他の労働組合と差別して、補助参加人の施設の一時使用許可の運用に関して、動労総連合やその傘下の労働組合(原告)を嫌悪し意図的に排除するという方針を採っていたとまではいえない。

一方、他の労働組合による施設の利用状況等は明らかではなく、かえって原告が提出した証拠は、他の労働組合も組合活動を目的として補助参加人外の施設を使用しているとの記載もある。さらに、原告の支部の使用申込みの許可事例もあるから、原告の昭和 62 年 12 月の支部定期大会の開催のための施設使用申入れに対する補助参加人の回答をもって、各支部の定期大会についての補助参加人の施設の使用申込みに対する一括拒否とみなすのは適切ではない。

したがって、原告が主張する事実をもって組合差別があるというごとはできない。

ウ 以上からすると、会社施設の一時使用に関する補助参加人の対応について支配介入ということではできず、本件命令の判断に誤りはない。

(補助参加人の主張)

ア 補助参加人は、新規改正を昭和 62 年 10 月 5 日付け社報により全従業員に等しく通知しており、社報は各職場に備え付けられて従業員の閲覧の用に供されていた(このような周知方法は、各種試験・通達等の公式通知等にも一般的に用いられていた。)のであるから、原告が「実際に見ていない」という理由によりその効力を否定されるべき理由はない。

また、原告の津田沼支部が、補助参加人千葉支社総務部の Y1 人事課長(当時。)が本件初審命令の審問期日で新規改正の事実を証言する以前の平成元年 9 月 11 日、所定の書式を用いて職場討論会のために講習室の一時使用の申込みをし、補助参加人から許可されてい

る例があるから、原告が新規改正を知らなかったはずはない。

さらに、補助参加人千葉運行部(当時)のした本件拒否通知でも、勤務時間中の組合活動、組合事務所、掲示場所の指定について指摘するのみで、施設の一時使用については特記していない。同旨の通知が各箇所長から原告各支部にもされている。このことからしても、これら通知に特記されていない施設の一時使用が可能であることが、原告に対し明示されていたといえる。

イ 補助参加人は、原告に対し、その申出のあった会社施設の一時使用については、新規程 13 条に基づき、業務遂行及び職場管理に支障がない限り、これを認めている。

原告が指摘する不許可の例は、補助参加人において当該各施設を使用する必要又は管理者不在等により使用させることができない事情が客観的に存在した場合である(なお、補助参加人が、原告に対し、使用可能日を示すべき義務はない。)。

補助参加人は、施設の一時使用に関し、各労働組合を平等に扱っており、原告に対する「明らかな差別意思が表れている」といった事情はない。

ウ 以上からすると、会社施設の一時使用に関する補助参加人の対応について、原告の弱体化を狙った支配介入であるということとはできず、本件命令の判断に誤りはない。

(3)争点(3)(取消原因となる手続上の瑕疵)について

(原告の主張)

本件命令は、中労委の再審査手続が平成 10 年 7 月 14 日に終結してから 7 年 6 か月を経過した後に発令された。これは、中労委が、単に長期間にわたり正当な理由なく放置したにすぎない。

そして、審問は審査委員が主宰して直接証拠調べを行い心証を形成する重要な手続であるから、審査に直接関与しない審査委員によって合議をせざるを得ない状態に至ったときは審問を再開する義務があるか、少なくとも当事者に審問再開を申し出る機会を与えるべきである。しかしながら、本件命令は、その審問を終結させた審査委員が退任した後、審問を再開されることもなく、審問再開を申し出る機会もないまま、審査に関与しない新任の審査委員の下で合議がされ、突如発令されたのである。

したがって、本件命令は、発令手続に重大な瑕疵があるから、取り消されるべきである。

(被告の主張)

不当労働行為事件の審査の迅速性は極めて重要な要請であり、審査を直接担当した審査委員の関与の下で命令発出に至ることが望ましい。

しかしながら、不当労働行為救済命令申立事件における審査においては、裁判におけるのと同じ意味でのいわゆる直接主義の要請は法律上はなく、また、具体的な事件について、終結した審問手続を再開するかどうかの判断は審査委員の裁量に委ねられているから、審問終結後に審査委員の交代があったり、審問終結から相当の時間の経過があったとしても、審問を再開したり、審問再開申出の機会を当事者に与えなければならないものではない。

したがって、本件において、審問を再開せず、あるいは審問再開申し出の機会を与えることなく本件命令が発出、交付されたことをもって本件命令を取り消すべき理由があるということとはできない。

第3 当裁判所の判断

1 事実の認定

後掲証拠（略）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 国鉄改革の経緯

ア 臨時行政調査会の答申に基づいて設置された日本国有鉄道再建監理委員会は、昭和 60 年 7 月 26 日、「国鉄改革に関する意見―鉄道の未来を拓くために―」と題する最終提言（以下「最終提言」という。）を内閣総理大臣に提出した。

最終提言は、国鉄の経営破綻の根本的原因は、国鉄が公社という自主性の欠如した制度の下で巨大組織による全国一元的な運営を行ってきたために、鉄道事業を取り巻く経営環境の変化に適切に対応できなかったことであるという認識のもと、国鉄を分割・民営化し、巨額の債務等について適切な処理を行い、過剰な要員体制を改め、健全な事業体としての経営基盤を確立した上で、国鉄事業を再出発させることを骨子とする抜本的改革案を示したものであり、その実施が急務であると指摘している。また、この提言では、国鉄の公社としての経営形態の問題点の一つとして、国鉄に賃金の実質的決定権がなく、労働組合との団体交渉で賃金以外の勤務条件で妥協が行いがちになり、労働側も国有鉄道であるがゆえの親方日の丸意識が払拭しきれていない上、外部からの介入によって経営が左右されることもあって、生産性向上意欲やコスト意識が乏しくなる傾向にあり、経営実態についての自覚が労使双方とも希薄になり、労使関係が不正常なものになっていることを指摘しているが、分割後の会社における労使関係については、労働組合法及び労働関係調整法によることとすること、労働関係調整法による公益事業に関する取扱のほかに特別の仕組み等が必要かどうかは政府において検討の上決定することを示すにとどまっている。

イ 最終提言を踏まえた国鉄改革法等の関連 8 法（いずれも昭和 61 年 11 月 28 日成立、同年 12 月 4 日公布・施行）により、国鉄の事業、業務のすべて及び国鉄の鉄道事業用の資産は、昭和 62 年 4 月 1 日、補助参加人を含む 11 の承継法人に引き継がれた。

承継法人の株式は国鉄から移行した国鉄清算事業団によってすべて保有され、承継法人の職員（補助参加人の従業員を含む。）は国鉄の職員の中から選定されたが、国鉄からは退職手当が支給されず、承継法人を退職する時の退職手当が国鉄の在職期間も通算して支給されるものとされ、承継法人の役員の大半数は国鉄出身者で占められていた。

(2) 国鉄分割・民営化までの労使関係

ア 原告は、昭和 54 年 3 月に動労から分離独立して結成された。

国鉄は半年間にわたって原告との団体交渉を拒否し続けたが、同年 9 月 26 日、原告と国鉄は「団体交渉に関する協約」及び原告結成以前に動労との間で締結されていた関連する協約・協定等を準用するものとする「団体交渉に関する協約附属了解事項」を締結した。

これらは毎年更新され、最終的には昭和 62 年 3 月 31 日を有効期限としていた。

イ 原告は、昭和 54 年から昭和 56 年にかけて、春闘等においてストライキを実施し、参加した原告の組合員等が国鉄から公共企業体等労働関係法（以下「公労法」という。）18 条により解雇されていたが、昭和 57 年 6 月 1 日には、国鉄との間で、「機械化近代化及び合理化等の実施に当たっては、①雇用の安定を確保するとともに、労働条件の維持改善を図る。②本人の意に反する免職及び降職は行わない。③必要な転換教育を行う。」旨の協約（以下「雇用安定協約」という。）を締結した。

その後、原告は、国鉄が同協約の更新を拒否したことを受け、昭和 60 年 11 月 28 日から同月 29 日にかけて、雇用安定協約の締結を求めるとともに、国鉄の分割・民営化に伴う 10 万

人合理化に反対して 24 時間の総武線千葉以西のストライキを実施した(このストライキの実施中に、国鉄の通信ケーブルが切断されるという事件が起こった。これに対し、国鉄は、いわゆる「スト権スト」の 15 名の解雇処分を上回る 20 名の原告の組合員を公労法第 18 条により解雇した。

なお、雇用安定協約は、昭和 60 年 11 月 30 日限りで失効した。

ウ 国鉄と鉄労、動労及び全施労は、昭和 61 年 1 月 13 日、「必要な合理化は労使が一致協力して積極的に推進し、新しい事業運営の体制を確立する」との宣言(以下「第一次労使共同宣言」という。)を行った。

原告及び国労は、この宣言には反対の立場をとり、参加しなかった。

エ 国鉄は、同年 1 月 14 日、同年 3 月ダイヤ改正に伴う千葉鉄道管理局から東京 3 局(東京北鉄道管理局、東京南鉄道管理局及び東京西鉄道管理局をいう。)の業務移管を決定し、原告を含む労働組合に提示した(弁論の全趣旨)。

同月 15 日付けの産経新聞には、この業務移管に関し、当時の千葉局の Y2 運転部長が、「今回の決定がなされた要因は、ストへの報復がすべてではないが、皆無とはいえない。」旨述べたことが報道されている。

原告は、同年 2 月 15 日、前記業務移管によって生ずる原告の組合員の「余剰人員化」に反対してストライキを実施した。これに対し、国鉄は、8 名を公労法 18 条により解雇した。

オ 国鉄は、同年 7 月 1 日、「人材活用センター」(以下「人活センター」という。)を全国に設置したが、千葉局内では 23 か所に設置した。その仕事は、古いロッカーのさび落とし、無人駅への派遣、草むしり等の業務であって、従来の業務と関係の少ないもので、以前の経験、知識をほとんど必要としないものであった。

人活センターのうち、幕張電車区船橋人活センターと千葉運転区佐倉人活センターは、元職場から完全に隔離された形で作られ、配属された 16 名のうち 11 名が原告の組合員であり、そのほとんどは組合役員であった。

カ 国鉄と前記 3 組合などが同年 7 月に結成した国鉄改革労働組合協議会は、同年 8 月 27 日、国鉄の分割・民営化に協力する立場から、国鉄の民営化後、労働組合に争議権が付与された場合でも、健全な経営が定着するまでは争議権を行使しないことなどを内容とする宣言(以下「第二次労使共同宣言」という。)を行った。

原告及び国労は、この宣言にも反対の立場をとり、参加しなかった。

キ 国鉄は、昭和 62 年 3 月 10 日、分割・民営化に備えた配転を実施し、千葉局内の職員のうち 48 名が運転関係の本務から外されて、直営売店等に配転となったが、そのうち原告の組合員は 35 名であった。

(3) 補助参加人における労使関係

ア 補助参加人は、千葉支社において、昭和 62 年 4 月 1 日(発足時)から昭和 63 年 4 月までの間、運転関係の本務から直営売店等への 164 名の配転を行った。そのうち原告の組合員は 106 名であり、うち組合役員が 44 名であった。

イ 補助参加人の Y3 常務取締役(当時)は、昭和 62 年 5 月 25 日、同年度経営計画の考え方の説明会において、「会社にとって必要な社員、必要でない社員の峻別は絶対必要なのだが、会社の方針派と反対派が存在する限り特に東日本は別格だが、穏やかな労務政策をとる考えはない。反対派は断固として峻別する。等距離外交など考えていない。」などと述べ

た。

ウ 補助参加人の Y4 代表取締役(当時)は、同年 8 月 6 日、東労組の定期大会に出席し、その挨拶で「残念ながら東労組以外にも組合があり、その中には今でも分割・民営化反対を唱えている。それらは形を変えた親方日の丸意識の人達であり、迷える子羊だと思うので説得し救って、名実共に一企業一組合となるよう努力してほしい。」と述べた。

エ 補助参加人は、平成 2 年 1 月末ごろ、原告との間で、便宜供与に関する協約が締結されていないことを理由として、原告が千葉運転区等 5 か所で使用している組合事務所について、その明渡しを求めて千葉地方裁判所に民事訴訟を提起した。

その後、同裁判所は、平成 10 年 2 月 13 日、補助参加人の請求を認容して、組合事務所の明渡しを命じる判決を言い渡した。

オ 原告は、平成 3 年 2 月 25 日、同年 3 月ダイヤ改正に伴う業務移管等に反対しストライキを実施した。

補助参加人は、このストライキに際し、同月 22 日付けで、館山運転区、津田沼運転区、銚子運転区及び同保線区に隣接する国鉄清算事業団の土地について、同事業団から同月 24 日から同月 26 日までの 3 日間各土地の管理を受任した上、同月 25 日、原告に対し、前記土地内における集会及びこれに類する行為を一切禁止する旨の申入れを行った。

カ 原告は、職員の不採用をめぐり、補助参加人及び日本貨物鉄道株式会社を相手方として、地労委に対して不当労働行為の救済申立て(昭和 63 年(不)第 7・8 号併合事件)をし、これについて地労委は、不当労働行為と判断し、救済命令(平成 2 年 2 月 13 日決定)を発した。補助参加人がこれを不服として、平成 2 年 3 月 15 日、中労委に再審査を申し立てたところ(平成 2 年(不再)第 26 号)、中労委は、平成 8 年 5 月 10 日、初審命令の一部を変更し、その余の再審査申立てを棄却した。

補助参加人は同年 6 月 5 日、これを不服として、東京地方裁判所に上記命令の取消訴訟を提起し(平成 8 年(行ウ)第 102 号)、同年 8 月 9 日、原告も同地方裁判所に上記命令の取消訴訟を提起し(平成 8 年(行ウ)第 164 号)、平成 14 年 3 月 28 日、同地方裁判所は上記命令の救済部分を取り消した。

この判決については、東京高裁も維持したため、原告は上告及び上告受理の申立てをしたが、平成 16 年 10 月 8 日、最高裁はこれらを棄却及び不受理とした。

キ 原告は、補助参加人の千葉支社の管理職らによる原告の組合員に対する脱退勧奨などの支配介入に関し、補助参加人を相手方として、地労委に不当労働行為の救済申立て(昭和 63 年(不)第 11 号事件)をし、これについて地労委は、不当労働行為と判断し、救済命令(平成 2 年 6 月 18 日決定)を発した。

平成 2 年 7 月 4 日、補助参加人はこれを不服として、中労委に再審査を申し立て(平成 2 年(不再)第 45 号)、平成 9 年 7 月 17 日、中労委は、これを棄却した。同年 8 月 12 日、補助参加人はこれを不服として、東京地方裁判所に上記命令の取消訴訟を提起し(平成 9 年(行ウ)第 197 号)、平成 12 年 12 月 28 日、同地方裁判所は上記命令を取り消した。

平成 13 年 1 月 11 日、中労委は控訴したが、同年 11 月 22 日、東京高等裁判所はこれを棄却した。

ク 原告は、原告が平成元年 12 月、翌 2 年 1 月及び 3 月に実施したストライキに関連して、補助参加人が JR 総連の組合員等に褒賞金を支払ったことは、不当労働行為であるとして救

済申立て(平成2年(不)第7号事件)をし、これについて地労委は、不当労働行為と判断し、救済命令(平成5年3月24日決定)を発した。

平成5年4月13日、補助参加人はこれを不服として、中労委に再審査を申し立て(平成5年(不再)第22号)、平成17年9月27日、中労委はこれを棄却した。同年10月18日、補助参加人はこれを不服として、東京地方裁判所に上記命令の取消訴訟を提起し(平成17年(行ウ)第455号)、同地方裁判所は補助参加人の請求を認容したが、東京高等裁判所(平成18年(行コ)第283号)は、平成19年5月17日、原判決を取り消し、補助参加人の請求を棄却する旨の判決をした。補助参加人は上告受理の申立てをしたが、平成19年11月15日、最高裁は不受理とした。

ケ 原告は、原告の組合員に対する運転士の任用差別に関し、補助参加人を相手方として、地労委に不当労働行為の救済申立て(平成2年(不)第4号事件)をし、これについて地労委は、不当労働行為と判断し、救済命令(平成5年5月25日決定)を発した。

平成5年6月3日、補助参加人はこれを不服として、中労委に再審査を申し立て(平成5年(不再)第31号)、同事件は、本件再審査審問最終時係属中である。

コ 原告は、原告が平成元年12月、平成2年1月及び平成2年3月に行ったストライキに対して、補助参加人が原告の組合員を処分したことは不当労働行為であるとして救済申立て(平成2年(不)第3号事件)をし、これについて地労委は、不当労働行為と判断し、救済命令(平成8年3月29日決定)を発した。

平成8年4月25日、補助参加人はこれを不服として、中労委に再審査を申し立て(平成8年(不再)第8号)、同年5月2日、原告も中労委に再審査を申し立て(同第10号)、平成15年8月18日、地労委は初審命令を全部取り消した。

同年11月4日、原告はこれを不服として、東京地方裁判所に上記命令の取消訴訟を提起し(平成15年(行ウ)第594号)、平成17年2月28日、同地方裁判所はこれを棄却した。同年3月10日、原告はこれを不服として控訴し(平成17年(行コ)第94号)、同事件は、現在、東京高等裁判所に係属中である。

サ 原告は、東労組所属の支区長による脱退懲遷を補助参加人による支配介入であるとして、地労委に不当労働行為の救済申立て(平成9年(不)第1号事件)をし、これについて地労委は、不当労働行為と判断し、謝罪文の掲示を除く救済命令(平成11年3月31日決定)を発した。

補助参加人はこれを不服として、同年4月16日、中労委に再審査を申し立て(平成11年(不再)第20号)、原告も謝罪文の掲示を認めなかったことを不服として、同月19日、中労委に再審査を申し立て(平成11年(不再)第21号)たところ、中労委は、平成16年9月1日付けで、いずれの申立ても棄却した。

原告及び補助参加人とも、これを不服として、東京地方裁判所に上記命令の取消訴訟を提起した(平成16年(行ウ)第476号、第535号)ところ、同地方裁判所は、平成17年11月17日、いずれの請求も棄却し、同判決が確定した。

(4) 国鉄時代の便宜供与

ア 国鉄は、労働組合に対する組合事務所の使用、組合掲示板の貸与、施設の一時使用については、旧規程に定める要件に従い、これを行っていた。

イ 国鉄は、労働組合員の団体交渉のための勤務解放については、1年を有効期間とする「職

員の組合活動に関する協約」に従って認めていた。

この協約は、原告と国鉄との間でも締結されており、1年ごとに更新され、最終的な有効期限は昭和62年3月31日とされていた。

ウ 原告には国鉄当時8支部あったが、各支部では組合掲示板の貸与及び施設の一時使用の便宜を受けていた。その状況は次のとおりである。

(ア)千葉運転区支部では、千葉運転区庁舎内で組合掲示板を1枚使用していた。また、支部定期大会は結成以来千葉運転区講習室を利用していた。

(イ)館山支部では、館山運転区庁舎内で3枚、庁舎前に組合が自ら作成した組合掲示板1枚を使用し、1年ごとに掲示板の使用願いを出していた。また、支部の定期大会等は館山運転区講習室を利用しており、使用申込みは、当直助役又は指導助役に口頭で行っていた。

(ウ)津田沼支部では、3枚の組合掲示板を使用していた。また、支部の定期大会等は津田沼電車区(後の津田沼運転区であり、現在の習志野運輸区である。)の講習室、食堂を利用しており、使用申込みは、当直助役あるいは事務助役に口頭で行っていた。

(エ)幕張支部では、設置承認を受けたのち継続使用願を提出して5枚の組合掲示板を継続使用しており、最終的な使用期限は昭和62年3月31日とされていた。また、支部の定期大会や職場集会等は講習室を利用しており、使用申込みは、講習室利用簿に記入して行っていた(なお、利用簿には当局の使用する日も記載されていたので、空いている日に記載すれば利用することができた。)

(オ)勝浦支部では、当局の設置承認を受けたのち継続使用願を提出して4枚の組合掲示板を継続使用しており、最終的な使用期限は昭和62年3月31日とされていた。また、支部の定期大会、乗務員分科会、執行委員会等は、勝浦運転区の講習室を利用しており、使用申込みは、口頭で行い、空いていれば当日でも利用できた。

(カ)木更津支部では、組合掲示板を1枚使用していた。また、支部の定期大会、職場集会等は講習室を利用していたが、使用申込みは助役又は支区長に口頭で行い、空いていれば利用できた。

(キ)銚子支部では、当局の設置承認を受けたのち継続使用願を提出して乗務員詰所の壁にある1枚の組合掲示板を使用していた。また支部の定期大会、執行委員会等で講習室等を利用しており、使用申込みは、口頭で行い、空いていればその場で利用できた。

(ク)成田支部では、組合掲示板を1枚使用していた。

エ 国鉄では、昭和61年2月19日、分割・民営化を控えて、職員局労働課名で各地方機関の労働(担当)課長宛に、旧規程による施設等の便宜供与の取扱いの徹底、組合掲示板及び組合事務所の便宜供与の承認期限を昭和62年3月31日とすること等を内容とする部内通知が発せられた。

原告も、国鉄から、組合掲示板の返還を求める通知や組合事務所等の施設の使用期限を昭和62年3月31日までとする通知を受けていた。

オ 国鉄は、使用承認していた土地建物等について、それを使用していたすべての者に対し、原則として分割・民営化前日の昭和62年3月31日限りで返還するよう求めた。

(5)労働協約締結の交渉

ア 包括労働協約案等に関する交渉経緯

(ア)補助参加人は、昭和62年4月1日、動労総連合(原告)を含むすべての労働組合に対し、

包括労働協約案(有効期間 6 か月)を提案した。

そして、これと合わせ、協約締結の交渉ルール等を暫定的に定めた暫定協約(有効期間 1 か月)を提示した。

包括労働協約案は、最終提言を踏まえた補助参加人の意向を反映した部分もあるが、概ね、便宜供与を含めた国鉄時代の労使関係全般にわたるルールを体系的に整理した内容となっていた。

(イ)各労働組合とも補助参加人と暫定協約を締結し、動労総連合も同月 3 日にこれを補助参加人と締結した。

(ウ)東労組と鉄産労は、同月 2 日、同月 1 日付けで包括労働協約を補助参加人と締結し、国労は同月 23 日、全動労は同月 30 日、それぞれ同協約を締結した。

動労総連合(原告)は、包括労働協約案について、労働運動を大幅に制限することを目的とするかのような内容であるとして、同月 20 日、20 項目にわたる修正の申入れをし、同月 28 日及び同月 30 日、この申入れをめぐって補助参加人と団体交渉を行った。しかしながら、協約の目的、便宜供与、経営協議会、平和・争議条項等についての対立が理まらず、動労総連合は包括労働協約案の妥結を拒否した。

イ 新包括労働協約案等に関する交渉経緯

(ア)補助参加人は、包括労働協約の有効期限の満了を控え、遅くとも昭和 62 年 9 月中旬ころまでに、各労働組合に新たな労働協約の締結を打診し、各組合の求めに応じて、順次、団体交渉を行った。補助参加人は、その各団体交渉の場で、新包括労働協約案(有効期間 1 年)を提案した。

新包括労働協約案は、包括労働協約とほぼ同じ内容ではあったが、有効期間、交渉委員数、組合事務所への立入・調査、苦情処理委員数、争議行為時の組合員の就労等について修正されていた。

国労は同協約の締結を拒否したが、東労組と鉄産労は同年 10 月 1 日に、全動労は昭和 63 年 6 月 30 日にそれぞれ補助参加人と同協約を締結した。

(イ)動労総連合は、昭和 62 年 9 月 18 日、補助参加人に対し、労働協約の締結を申し入れ、組合側の案(包括労働協約の修正案)を提示し、同月 28 日にこの案をめぐって補助参加人と団体交渉を行った。しかしながら、補助参加人は、組合側の修正要求に応じなかった。

動労総連合と補助参加人は、同月 30 日にも前記修正案をめぐり団体交渉を行った。補助参加人は、この団体交渉の席上、動労総連合に対し、新包括労働協約案を提示し、即時締結を求めた。しかしながら、新包括労働協約案でも、協約の目的、便宜供与、経営協議会、平和・争議条項等がほぼ従来の包括労働協約のとおりであったため、動労総連合は新包括労働協約の締結を拒否した。

ウ 労使間取扱協約等に関する交渉経緯

(ア)補助参加人は、新包括労働協約の期間満了を控え、昭和 63 年 9 月 2 日までに、労使間取扱協約案(有効期間 2 年)を各労働組合に提示した。

労使間取扱協約案は、補助参加人において既存の協約や協定を主として集团的労使関係を扱うものと主として労働条件の基準に関わるものとの二つに分けたところ、そのうちの前者に相当するものであり(後者は「労働条件に関する協約(案)」であり、同月 5 日に各労働組合に提示されているが、その内容は当時の就業規則とほぼ変わらないものであった。),

構成や位置は異なるものの(総則,労使間協議,便宜供与,紛争処理,付則の5章,79条からなるもの),各条文の内容は基本的に新包括労働協約と同じであった。

東労組,鉄産労及び全動労は同年10月1日に,国労は同年11月28日にそれぞれ補助参加人と同協約を締結した。

(イ)動労総連合は,同年9月9日,労使間取扱協約案に対し20項目の修正を求める申入れを行い,補助参加人回答を受け,同月16日に補助参加人と団体交渉を行った。ここでも,協約の目的,経営協議会,便宜供与,紛争処理が問題となった。

動労総連合と補助参加人は,同月27日,団体交渉を行った。補助参加人は,この団体交渉の席上,動労総連合に対し,交渉委員数と有効期間等について修正案を提示したが,動労総連合の求める修正条項とは関係がなかったため,動労総連合はこれを受け入れなかった。

結局,動労総連合は,同月30日,労使間取扱協約の締結を拒否した。

エ 動労総連合からの個別協約の提案等に関する交渉経緯

(ア)動労総連合は,平成元年3月31日,補助参加人に対し,労働協約として,包括的なものではなく,「組合活動に関する協約(案)」,「団体交渉に関する協約(案)」,「苦情処理に関する協約(案)」,「簡易苦情処理に関する協約(案)」と分割し,個別に協約を締結することを提案した。このうち,「組合活動に関する協約(案)」の主たる内容は便宜供与であった。

動労総連合と補助参加人は,同年4月28日,動労総連合の前記提案について団体交渉を行った。補助参加人は,この団体交渉の席上,動労総連合に対し,労使間の基本的なルールについて一部事項だけ抜き出して個別に協約化する考えはないことを表明した。

(イ)動労総連合は,同年9月1日付けで,補助参加人に対し,組合活動に関する当面の措置として,①団体交渉委員の勤務時間中の組合活動を認めて団体交渉を実施すること,②組合掲示板の設置と使用を認めること,③職場施設を使った組合活動を認めることを申し入れた。

動労総連合と補助参加人は,同月19日,動労総連合の前記申入れについて団体交渉を行った。補助参加人は,この団体交渉の席上,動労総連合に対し,便宜供与は労使間取扱協約の締結が前提であることを繰り返し主張した。

(ウ)動労総連合は,同年10月16日付けで,補助参加人に対し,個別の協約締結につき再度申入れをした。

動労総連合と補助参加人は,同年11月13日,動労総連合の前記申入れについて団体交渉を行った。補助参加人は,この団体交渉の席上,動労総連合に対し,再度,労使間取扱協約の一部事項だけを抜き出して協約化する考えはないことを表明した。

オ 改訂案等に関する交渉経緯

(ア)補助参加人は,平成2年8月30日,労使間取扱協約の有効期間の満了を控え,同協約の改訂案(有効期間2年)を各労働組合に提示した。

改訂案は争議行為についての予告の方法を明確化した点(複数日にわたって連続する場合,最終日までの内容を一括して通知)を除き,従前のものほとんど変わっていない。

東労組,鉄産労,国労及び全動労は,同年10月1日,改訂案どおりの労使間取扱協約を締結(更新)した。

(イ)動労総連合は,同年9月17日,補助参加人に対し,改訂案につき17項目の修正等の申入れを行った(「労使間の取扱いに関する協約(案)の対立点」参照)。経営協議会制度や争議行為時の対応・賃金カット規定の削除等が主張されている。)

動労総連合と補助参加人は、同月 21 日、動労総連合の前記申入れについて団体交渉を行った。この団体交渉で、補助参加人から①勤務時間中の組合活動として組合が開催する会合に出席することを認め、②協約の有効期間を 2 年とするよう修正の提案がされたものの、前記申入れについての双方の対立が解けなかった。

結局、動労総連合は、同月 28 日、改訂案どおりの労使間取扱協約の締結を拒否した。

(ウ) 動労総連合は、同年 10 月 4 日、補助参加人に対し、改めて個別協約の締結について申入れを行った。

動労総連合と補助参加人は、同月 16 日、動労総連合の前記申入れについて団体交渉を行った。補助参加人は、この団体交渉の席上、動労総連合に対し、労使間の基本的なルールを個別協約化して締結する考えはないと回答した。

カ その後の状況

(ア) 補助参加人は、平成 4 年 9 月及び平成 6 年 9 月、動労総連合を含む労働組合に対し、従前と同じように改訂案を提示した(労使間取扱協約は有効期間を 2 年としており、2 年ごとに改訂期を迎えた。)

動労総連合以外の労働組合は、各改訂期ころに、補助参加人と労使間取扱協約(改訂されたものを含む。)を締結した。

これに対し、動労総連合は、修正事項や個別労働協約の締結を申し入れて補助参加人と団体交渉を行ったが、前記ウ、エ、オの交渉経緯と同じような経過をたどり、労働協約の締結には至らなかった。なお、本件再審査審問終結時(平成 10 年 7 月 14 日)まで、補助参加人と動労総連合との間で労使間取扱協約(改訂されたものを含む。)は締結されていない。

(イ) 補助参加人と原告を含む労働組合との労働協約の平成元年 5 月までの締結状況は、「協約締結状況(62.4 ~ 1.5)」記載のとおりである。

(6) 補助参加人設立後の便宜供与

ア 組合掲示板の撤去と団体交渉員の勤務解放の拒否

(ア) 補助参加人は、労働組合に対する便宜供与はすべて労働協約で定め、労働協約を締結した労働組合に限ってこれを認める方針をとった。

(イ) 便宜供与に関する労働協約を締結していない原告の各支部に国鉄時代から使用又は貸与されていた組合掲示板は、国鉄が民営化された前後に、ほとんど使用禁止又は撤去された。さらに、補助参加人からは、昭和 62 年 10 月 1 日付けで本件拒否通知がされ、原告の各支部長にも各現場長から同様の通知がされた。

なお、原告の各支部がある補助参加人の各運転区において、現在、原告の各支部の組合掲示板を設置することが可能で、かつ不相当でない場所(壁面)がないわけではない。

(ウ) 補助参加人は、昭和 62 年 4 月以降、原告に対し、労働協約未締結を理由として、団体交渉員の勤務解放を認めていない。

原告は、団体交渉員を組合執行委員の中から 4 名指名しているが、団体交渉の日程は、補助参加人との調整で平日に決まることが多いため、団体交渉員が団体交渉に出席できるのは概ね半数であり、そのため、団体交渉担当以外の専従者が代わりに出席している。

なお、原告と補助参加人(千葉支社を含む。)との団体交渉は、年間約 60 回程度の頻度で行われている。

イ 新規程改正による施設の一時使用の許可

補助参加人は、施設の一時使用については、昭和 62 年 10 月 5 日付けで新規改正を行い、便宜供与を定めた規定(第 2 章,第 3 章,第 4 章)のうち、施設等の一時使用について定めた規定(13 条)を除く部分について、労働協約を締結していない労働組合に所属する従業員には適用しないとする(改正 1 条)ことで、労働協約の締結の有無にかかわらず、補助参加人の業務の支障又はそのおそれがない場合には一時使用を認める取扱いとした。

新規改正は社報(昭和 62 年 10 月 5 日付け JR 東日本報 39 号)に掲載された。ただし、社報に掲載されたのは改正された条文(1 条等)のみで、この改正により労働協約を締結していない労働組合等にも適用されることとなった規定(13 条)は掲載されなかった。

なお、社報は社内の通達(の改正)や各種試験の実施等が記載されるものであり、週 2 回発行され、各職場に配布されており、各職場の特定の場所に備え付けられていたが、個々の従業員に個別に配布されるものではなかった。

ウ 便宜供与をめぐる労使交渉等

(ア)原告は、昭和 62 年 10 月 28 日、補助参加人千葉運行部に対し、職場での組合活動を保障し、組合事務所及び組合掲示板の使用を認め、確保すること等について、団体交渉により誠意をもって解決するよう文書で申し入れた。

これに対し、補助参加人千葉運行部は、文書による回答をしなかった。

(イ)原告は、同年 12 月 10 日、同月 5 日の千葉運転区支部の第 10 回定期大会の開催にあたり、何ら業務の支障とならないのに、同運転区の講習室の使用を拒否されたことが、労使慣行を無視したものであるとして、支部大会等の開催、職場集会等について業務の支障のない限り、補助参加人の施設の利用を認めるよう申し入れた。

これに対し、補助参加人は、具体的な回答をしなかった。

(ウ)補助参加人千葉運行部は、同月 25 日、原告に対し、組合事務所の明渡しの申入れをした。

これに対し、原告は、組合事務所の使用に関しては団体交渉のなかで解決するよう申し入れた。

(エ)原告は、平成元年 10 月 13 日付けで千葉支社に対し、同年 11 月 24 日付けで補助参加人に対し、(労働協約の締結とは無関係に)便宜供与を認めること等の申入れをしたところ、千葉支社及び補助参加人のいずれからも「労使間の取扱いに関するルールについては、本社において貴組合側に提示しているところである。」との文書回答を受けた。

(オ)原告は、平成 2 年 10 月 17 日付けで補助参加人に対し、同月 22 日付けで千葉支社に対し、(労働協約の締結とは無関係に)便宜供与を認めること等の申入れをしたところ、補助参加人及び千葉支社のいずれからも「労使間の取り扱いに関する協約については、これまでの間、繰り返し明らかにしてきたとおりであり、一部条項だけを抜き出して協約化する考えはない。」との文書回答を受けた。

(カ)補助参加人は、原告が使用している組合事務所については、便宜供与に関する協定が締結されていないとして、組合費の徴収等組合事務所を使用しての組合活動を行った場合、原告の組合員に対して退去通告又は使用中止の貼り紙などをして組合事務所の使用中止を求めた。

(キ)Y1 人事課長は、地労委の本件第 17 回審問(平成 4 年 8 月 25 日実施)において、補助参加人側証人として、平成 62 年 10 月以降の施設の一時使用に関し、労働協約の有無にかかわらず、補助参加人の業務の支障又はそのおそれのない場合には許可される旨述べた(以下「Y1

証言」という。)をした。

原告は、Y1 証言の後にも、補助参加人に対し、施設の利用等を認めることを申し入れた。これに対し、補助参加人は、平成 4 年 10 月 20 日、原告に対し、労使間の取扱いに関するルールについては本社において貴組合に条件を提示しているところであり、正当な組合活動に対しては補助参加人側が妨害等を行った事実はないと回答した。

その後、原告が補助参加人に同様の申し入れをしたところ、補助参加人は、平成 5 年 11 月 1 日、原告に対し、施設の使用等については、就業規則及び労働関係事務取扱規程等に基づき取り扱っているところであると回答した。

(7)原告の各支部における施設の一時使用の状況等

ア 千葉運転区支部

(ア)千葉運転区には、一時使用が可能な施設として講習室(収容人員 60 人程度)、訓練室(同 30 人程度)、小会議室(同 18 人程度)等がある。

(イ)原告の千葉運転区支部は、昭和 62 年 12 月 5 日、第 10 回支部定期大会の開催を目的として同区の講習室を使用したい旨申し込んだが、労働協約が未締結でありルールが確立されていないとして許可されなかった。

その後の同支部の定期大会は、民間の施設等を借りて行われている。

(ウ)同支部は、平成 4 年 11 月 18 日ごろ、執行委員会の開催を目的として同区の講習室の空いている日に使用したい旨伝えたところ、使用日時を特定して申込書に記入するように言われ、使用日時を「(同年)11 月 30 日の午前 11 時から 14 時くらい」と特定して申し込んだが、後日、申込日当日にはダイヤ改正に絡んだカードの記入作業で講習室を使用するとの理由で許可されなかった。

当日(同月 30 日)、同区の講習室は、午前中は前記不許可の理由として示されたのとは別の業務のために使用され、午後 2 時以降に前記業務のために使用された。この作業は、机 2 つぐらいの場所を使うスペースで行われていた。

イ 館山支部

(ア)館山運転区の一時的に使用可能な施設には講習室、訓練室及び会議室がある。

(イ)原告の館山支部は、昭和 62 年 12 月 26 日開催予定の第 10 回支部の定期大会の開催を目的として、同区の講習室を貸してほしい旨口頭で申し込んだが、組合活動では認められないと即座に断られた。

その後の同支部の定期大会は、民間の施設等を借りて行われている。

(ウ)同支部は、平成 4 年 11 月 30 日、ダイヤ検討会を目的として施設の使用を申し込んだところ、これが許可された。

ウ 津田沼支部

(ア)津田沼運転区(現在の習志野運輸区である。)には、一時使用可能な施設として講習室(収容人員 60 ないし 70 人)、会議室、訓練室等があり、講習室は中央でアコーディオンカーテンで仕切ることができる。

(イ)原告の津田沼支部は、Y1 証言以前の平成元年 9 月に、副支部長が所定の様式(施設等一時使用許可願)により、使用目的を職場集会として講習室の使用を申し込んだところ、集会では貸さないとされたため、使用目的を職場討論会に変更したところ、許可された。

(ウ)同支部は、平成 4 年 9 月 24 日、会議の開催を目的として同区の講習室を使用したい旨口

頭で申し込んだところ、後日、講習室を救急訓練の準備に使用する予定であることを理由に、許可されなかった。

(エ)同支部は、平成 5 年 3 月 18 日、同月 22 日に同区の講習室を使用したい旨口頭で申し込んだところ、後日、申込日当日は業務で講習室を使用する予定であることを理由に許可されなかった。なお、同支部が口頭で講習室の使用を申し込んだことについて、同区長から同支部に対し所定の様式で申し込むようにとの指示はされなかった。

当日(同月 22 日)、同区の講習室(1 階)は、同区の従業員が社屋の 2 階にあるパソコン室から同講習室にパソコンを移動して、5,6 人で作業をしていたが、最後は助役 1 人で作業をしていたというものであった。同支部長は 1 同日、別の部屋が空いていたため、講習室で行っている作業は他の部屋でやって、同支部に講習室を貸してくれてもよいのではないかと抗議した。

(オ)同支部は、平成 16 年 2 月 9 日、参加人数 4 名の職場集会の開催を目的として同日午後 2 時 30 分から同日午後 3 時まで同区の談話室を使用したい旨所定の様式で申し込んだところ、同日許可された。

(カ)同支部は、平成 16 年 6 月 29 日、参加人数 3 名の会議の開催を目的として同月 30 日午前 11 時 00 分から同日午後 1 時まで同区の談話室を使用したい旨所定の様式で申し込んだところ、同月 29 日に許可された。

(キ)同支部は、平成 19 年 11 月 29 日、同年度の同支部定期大会の開催を目的として同年 12 月 18 日午後 2 時 30 分から同日午後 5 時 30 分まで同区の訓練室を使用したい旨所定の様式で申し込んだところ、申込日当日には当該施設を補助参加人において訓練のために使用する予定であることを理由として許可されなかった。

エ 幕張支部

(ア)原告の幕張支部は、分割・民営化から平成 5 年 9 月までの間に、2,3 回程度、幕張電車区(現在の幕張車両センターである。)の講習室の使用を申し込んだところ、幕張電車区長が千葉支社に聞かないと分からないという態度を示し、結局、同講習室を使用することができなかった。なお、同区長から同支部に対し、所定の様式で申し込むように指示することはなかった。

(イ)同支部は、平成 12 年 12 月 26 日、参加人数 30 名の学習会の開催を目的として平成 13 年 1 月 12 日午後 5 時から同日午後 7 時まで、同区の講習室を使用したい旨所定の様式で申し込んだところ、平成 13 年 1 月 5 日付けで許可された。

(ウ)同支部は、平成 14 年 7 月 15 日、参加人数 30 名の学習会の開催を目的として同月 19 日午後 5 時から同日午後 7 時まで、同区の講習室を使用したい旨所定の様式で申し込んだところ、同月 16 日付けで許可された。

(エ)同支部は、平成 16 年 3 月 4 日、参加人数 30 名の学習会の開催を目的として同月 9 日午後 5 時から同日午後 6 時 30 分まで、同区の講習室を使用したい旨所定の様式で申し込んだところ、同月 5 日付けで許可された。

(オ)同支部は、平成 18 年 8 月 21 日、参加人数 40 の職場集会の開催を目的として同月 22 日午後 5 時から同日午後 6 時 10 分まで、幕張車両センターの講習室を使用したい旨所定の様式で申し込んだところ、同月 21 日付けで許可された。

(カ)同支部は、平成 19 年 3 月 8 日、参加人数 40 名の「春闘学習会」の開催を目的として同

月 12 日午後 0 時 20 分から同日午後 0 時 55 分まで、同センター一の講習室を使用したい旨所定の様式で申し込んだ(許可願には、原告の「本部 X1 委員長」も出席する旨記載していた。) ところ、同月 8 日付けで許可された。

(キ)同支部は、同年 11 月 6 日、とこ同年度の同支部定期大会の開催を目的として同月 22 日午後 5 時から同日午後 7 時まで、同センターの講習室を使用したい旨所定の様式で申し込んだところ、申込日当日午後 5 時以降は所定勤務時間外であり当直助役以外の管理者が不在となるため職場管理に支障を生ずることを理由として、許可されなかった。

なお、補助参加人(同センター所長)は、平成 17 年 7 月、東労組が職場集会の開催を目的として夕方の時間帯に同センターの講習室を使用したい旨申し出たのに対し、これを許可をしたことがあった。

オ 勝浦支部

原告の勝浦支部は、平成 5 年 12 月 28 日に乗務員分科会の役員会のために勝浦運転区(当時)の訓練室を利用したことがある。

カ 木更津支部

(ア)原告の木更津支部は、平成 4 年 11 月、集会の開催を目的として幕張電車区木更津支区(当時)の講習室を使用したい旨申し込んだが許可されず、使用目的をダイヤ検討に変更したところ、使用を許可された。

(イ)同支部は、平成 19 年 12 月ころまでに、同支部の定期大会の開催を目的として、木更津運輸区の訓練室を使用したい旨所定の様式で申し込んだところ、許可された。

キ 銚子支部

(ア)原告の銚子支部は、分割・民営化以後平成 10 年 7 月までの間は、銚子運転区の施設を利用した実績はない。

(イ)同支部は、平成 18 年 11 月 9 日、同年度の同支部定期大会の開催を目的として同年 12 月 7 日に同区の講習室を使用したい旨所定の様式で申し込んだところ、申込から 5 日ほど過ぎたころ、申込日当日が同運転区の「総添乗の日」(運転士の指導強化のため、管理者が終日分担して添乗(列車前頭運転台に乗務して運転士を指導する日をいう。)であって庁舎管理上の支障があること及び平成 19 年 3 月ダイヤ改正の関係資料が届けられ講習室に一時保管する可能性があることを理由として許可しない旨告げられた。

同運転区では、平成 18 年 12 月 7 日当日、「総添乗の日」であったため、泊まり勤務の当直助役を除く管理者全員が添乗に出ており、また、年末手当の支給日でもあったため、同運転区長が年末手当明細書を手交すると同時に「JR ひがし」号外(平成 18 年度中間決算の概要・同年度年度末手当)などいくつかの社内刊行物を配布するために、講習室を使用した。もっとも、同日にダイヤ改正関係資料が講習室に保管されることはなかった。

(ウ)同支部は、平成 19 年 10 月下旬ころ、同年度の同支部定期大会の開催を目的として同年 12 月 5 日に同区の講習室を使用したい旨所定の様式で申し込んだところ、申込日当日に管理者が不在となるため職場管理に支障を生ずることを理由として、許可されなかった。

このため、同支部は、同区に対し、「講習室が空いている日を教えてほしい。その日で大会の日程を調整する。」と伝えたところ、「そういう申込みの仕方はだめだ。日時を指定して申し込むこと。」という回答を受けた。

2 争点に対する判断

以上の認定事実及び前記第1の2の事実(前提となる事実)を踏まえて判断する。

(1)争点(1)(組合掲示板の貸与及び団体交渉員の勤務解放の拒否)について

ア 判断基準について

(ア)労同組合による企業の物的施設の利用や団体交渉員の勤務解放は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであり(労働組合法7条3号ただし書参照)、使用者は、労働組合に対し、当然に企業施設の一部の貸与や団体交渉員の勤務解放を行うべき義務を負うものではなく、貸与するかどうか、勤務解放を認めるかどうかは原則として使用者の裁量に委ねられているということができ、労働組合も使用者に対し当然の権利として施設の貸与や勤務解放を請求することはできない。そうすると、使用者が便宜供与に際し一定の条件を提示することも、その条件自体が違法・不当なものでない限り、一般的には、労使間の「取引の自由」の範囲の問題として許容されるものといえる。そして、使用者としては、労働組合に便宜供与をする見返りとして、その機会に労使間の懸案事項について労働組合の譲歩を求めようとするのは当然であって、労働組合としては、自己の要求と見返り条件との兼合いを考えて、使用者の提案を受け入れるかどうかを自主的な判断に従って決定すればよいのであり、仮にこれを拒否した結果、便宜供与について合意が成立しなかったとしても、それは当該組合の自由な意思に基づく選択の結果にすぎず、原則として不当労働行為は成立しないといわざるを得ない。このことは、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合にも、基本的には妥当するものといえる。

もっとも、使用者は、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合には、すべての場面で各組合に対し中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきであり、各組合の性格、傾向や従来運動路線等のいかんによって、特定の組合をより好ましいものとしてその組織の強化を助けたり、他方の組合の弱体化を図るような行為をしたりすることは許されないのであって(中立保持義務)、使用者がこのような意図に基づいて各組合を差別し、特定の組合に対して不利益な取扱いをすることは、同組合に対する支配介入となるというべきである。このことは、企業施設の貸与や団体交渉員の勤務解放といった便宜供与の場面においても異なるものではないと解される。

しかしながら、複数組合併存下において、使用者に各組合との対応に関して平等取扱い、中立の義務が課せられているとしても、併存する組合間における公平な取扱い及び企業内における集団的労使関係の統一的な取扱いを図るため、使用者が各組合の組織力、交渉力に応じた合理的、合目的な対応をすることが直ちに前記義務に反するものとみなされるべきでもない(労働組合法17条参照)。

したがって、使用者において、併存する複数の労働組合に対し、ほぼ同一の時期に同一内容の便宜供与に関する提案を行い、併存する組合(多数派組合)が使用者との間に一定の条件の下で(使用者の提案どおりに)便宜供与に関する協約を締結したものの、他方の組合(少数派組合)がより有利な条件を主張して使用者の提案に反対の態度を採り、使用者も多数派組合との合意を踏まえて譲歩しなかったため、便宜供与に関する協約締結に至らず、その結果、後者の組合員が使用者から便宜供与を受けられず、前者の組合員との間に便宜供与に関し、取扱いに差異を生じることになった場合、使用者が後者の組合に便宜供与を認めない措置・対応について不当労働行為(支配介入)が成立するのは、使用者の提案内容自体が違法・不当なものであるとか、当該交渉事項については既に当該組合に対する団結権の否認な

いし同組合に対する嫌悪の意図が決定的動機となつて行われた行為があり、当該団体交渉がそのような既成事実を維持するために形式的に行われているものと認められる特段の事情が存する場合に限られるというのが相当である(以上について、最高裁昭和 59 年 5 月 29 日第三小法廷判決・民集 38 卷 7 号 802 頁、同昭和 60 年 4 月 23 日第三小法廷判決・民集 39 卷 3 号 730 頁、同昭和 62 年 5 月 8 日第二小法廷判決・裁集民 151 号 1 頁、同平成 7 年 4 月 14 日第二小法廷判決・判例時報 1530 号 132 頁各参照)。

よつて、これとほぼ同旨の本件命令の判断手法が誤つてはいへない。

(イ)原告は、前記判断基準を採用する見解について、使用者はまず多数で協調的な組合に対し、労使協調的な内容を提案して合意し、そのうえで会社が嫌悪している組合に対し同一内容を提示して固執すれば、それが、嫌悪している組合とのそれまでの労使関係を大きく変更するものであったり、その組合の主張と相反するものである場合でも、協約締結に至らないのは嫌悪している組合の責任であるとして、協約不締結による不利益をすべて嫌悪している組合の責任として押しつけることができることになってしまうのであつて、全くの謬論である旨主張する。

しかしながら、使用者において複数の併存組合に対し、ほぼ同一時期に同一内容の労働条件についての提示を行い、それぞれに団体交渉を行った結果、従業員の圧倒的多数を擁する組合との間に一定の条件で合意が成立するに至つたが、少数派組合の間では意見の対立点がおおきいという場合に、使用者が、多数派組合との間で合意に達した労働条件で少数派組合とも妥結しようとするのは自然の成り行きというべきであつて、少数派組合に対し前記条件を受諾するよう求め、これをもって譲歩の限度とする強い態度を示したとしても、そのことから直ちに使用者の交渉態度に非難すべきものがあるとはできない。そして、このような場合に、労使双方があくまで自己の条件に固執したため労働協約が締結されず、これにより少数派組合の組合員が協約の成立を前提としてとられるべき措置の対象から除外され、このことが同組合員に経済的不利益の結果をもたらす、ひいては組合員の減少の原因となり、組合内部の動揺やその団結力の低下を招くに至つたとしても、それは、当該組合自身の意思決定に基づく結果にすぎず、つまるところ、組合幹部の指導方針ないし状況判断の誤りに帰すべき問題である。

このような場合に、使用者において、先に多数派組合と妥結した線以上の譲歩をしないことが、少数派組合の主張や従来の運動路線からみて妥結拒否の回答をもたらす、協約不締結の状態が続くことにより、その所属組合員に経済的な打撃を与え、ひいては当該組合内部の動揺や組合員の退職、脱退による組織の弱体化が生ずるに至るであろうことを予測することは極めて容易なことであるとしても、そうであるからといつて、使用者が少数派組合に対し譲歩をしないことが、同組合の弱体化の計算ないし企図に基づくものであると短絡的な推断をすることは相当でないといふべきである。なぜなら、そうでなければ、使用者は少数派組合の要求に譲歩しない限り一般的に不当労働行為意思が推定されるという不当な結果となるからである(前記最高裁昭和 60 年 4 月 23 日第三小法廷判決、同平成 7 年 4 月 14 日第二小法廷判決各参照)。

また、原告の指摘する場合でも、使用者の提案内容自体が違法・不当なものであるとか、当該交渉事項については既に当該組合に対する団結権の否認ないし同組合に対する嫌悪の意図が決定的動機となつて行われた行為があり、当該団体交渉がそのような既成事実を維

持するために形式的に行われているものと認められる特段の事情がある場合には不当労働行為が成立することがあるのであって、常に協約不締結による不利益をすべて嫌悪している組合の責任として押しつけることができることには必ずしもならない。

したがって、原告の前記主張は採用できない。

イ 本件についての検討

(ア) 本件は、使用者である補助参加人は、動労総連合(原告)を含む併存する複数の労働組合に対し、ほぼ同一の時期に同一内容の各労働協約案(包括労働協約案、新包括労働協約案、労使間取扱協約案、改訂案)を提示し、東労組、鉄産労、国労及び全動労は補助参加人の提案どおりに各協約を締結した(ただし、国労は新包括労働協約を締結せず、全動労は新包括労働協約の締結時期が東労組及び鉄産労に比べ遅かった。)ものの、動労総連合(原告)のみが補助参加人の協約の目的、便宜供与、経営協議会、平和・争議条項等に対立し、補助参加人も東労組らとの合意を踏まえて譲歩しなかったため、いずれの協約締結にも至らず、その結果、原告(動労総連合)の組合員が補助参加人から便宜供与(施設の一時使用を除く。)を受けられず、東労組ほかの組合員との間に便宜供与に関し、取扱いに差異を生じることになったのである。そして、動労総連合を除く他の労働組合の組合員(東労組の組合員を含む。)の数は、昭和63年11月当時、補助参加人の従業員の98パーセントを占めていたものであり、圧倒的多数派の労働組合(ただし単一の組合ではない。)が補助参加人の提案した労働協約案どおりの労働協約を締結していたといえる。

そうすると、本件で、補助参加人が原告(動労総連合)に便宜供与(施設の一時使用を除く。)を認めない措置・対応について不当労働行為(支配介入)が成立するかどうかは、補助参加人の提案内容自体が違法・不当なものであるとか、便宜供与については既に原告(動労総連合)に対する団結権の否認ないし原告に対する嫌悪の意図が決定的動機となって行われた行為があり、これに関連した団体交渉がそのような既成事実を維持するために形式的に行われているものと認められる特段の事情が存するかどうかにかつ着する。

(イ) 補助参加人が提案した改訂案について、補助参加人と動労総連合の間に最後まで対立があったのは、「労使間の取り扱いに関する協約(案)の対立点」のとおりであるが、以下のとおり、補助参加人の提案内容に特段不合理な点はなく、これらを便宜供与に関するものと一体として提案したことも、違法、不当ということとはできない。

①「協約の目的」について

包括労働協約案1条において、「社業の発展を図ることを目的とする」としたことは、最終提言が示した「国鉄を分割・民営化し、巨額の債務等について適切な処理を行い、過剰な要員体制を改め、健全な事業体としての経営基盤を確立した上で、国鉄事業を再出発させる」という国鉄改革の方針及び労使双方が「経営実態についての自覚」が希薄であったという問題点を踏まえるときは、補助参加人からその設立直後にされた提案としては、決して不合理なものはない。

その後、補助参加人が、労使間取扱協約では、協約の目的を社業の発展を基礎とした「労働条件の維持向上」という文言に変えたことは、それまでの原告(動労総連合)を含む労働組合との交渉等を踏まえ、「労働条件の維持向上」を目指す存在である労働組合の要求、立場に配慮したものと見えるし、補助参加人が民間企業である以上、労働条件の維持向上の前提として「社業の発展を基礎」とするとしたことが不合理であるともいえない。

②「非組合員の範囲」について

補助参加人の提案内容は、原告(動労総連合)が補助参加人と締結した暫定協約と同一であるから、その内容が原告(動労総連合)の立場を脅かすものであるとか、原告が受け入れ難いような不当、不合理な内容であるとまではいえない。

③「経営協議会の重視」について

補助参加人の提案した経営協議会とは、補助参加人側が議長を務め、経営に関する事項であっても労働組合に広く説明し、その理解と協力を求めるための制度であるというのであり、これを団体交渉制度とは別に設置すること自体不合理とまではいえない。

そして、団体交渉は、労働条件に関する事項について労働組合と協議するための制度であり、その目的が経営協議会の目的とは異なるのであるから、当然、労使間で果たすべき機能も異なり、経営協議会をもって団体交渉に代替し得るものでないから、経営協議会の設置等を提案したことをもって、団体交渉を軽視した態度であるとは必ずしもいえない。

また、協約文において経営協議会(第3章)が団体交渉(第4章)よりも先に記載されているからといって、補助参加人が団体交渉を軽視(敵視)しているとか、労働組合の労働基本権を形骸化しようと意図していることが明白であるともいえない。

④「争議行為の予告等」について

補助参加人は相当広範囲(東北地方、関東地方)において運輸業を営んでおり、争議行為がされた場合の国民の日常生活に対する影響が大きいことを考えると、補助参加人が平和条項、争議予告(72時間前)について、ある程度の規制をすることも不合理であるとはいえないし、その内容は、公益事業である運輸事業に関する事件の争議行為の予告を定める労働関係調整法37条(10日前の予告)の趣旨、規定に照らしても不当、不合理とはいえない。

また、補助参加人の施設を労働組合に使用させるかどうかは本来的に補助参加人の裁量の問題であるから、労働組合に、争議行為中の構内及び施設への立入りを禁止したり(50条)、補助参加人の施設を利用した争議行為に関する告知を認めない(51条)としても、これを不合理であるとはまではいえない。

また、「争議行為に起因して業務に就かなかつた組合員」に賃金を支払わないとしていること(55条)も、就労していないのであれば賃金支払の前提を欠くともいえるから、このような規定を不合理とまではいえない。

(ウ)補助参加人と原告との間には、補助参加人設立以後、組合員の配転、ダイヤ改正に伴う業務移管等、職員の採用、脱退勧奨、他組合員への褒賞金の支払、ストライキに関する処分等をめぐる紛争があり、補助参加人の行為が原告に対する嫌悪の意思に基づく不当労働行為であると認定された事例もあり、また、補助参加人の役員が国鉄の分割民営化に反対する労働組合への敵対姿勢を示すかのような発言があったことも前記認定のとおりである(1(3))。

しかしながら、原告(動労総連合)は、「協約締結状況(62.4～1.5)」をみると明らかとおろ、他の労働組合が締結している労働協約のすべてについて、締結を拒否しているのではなく、自らの判断で補助参加人との間で労働協約を締結するかどうかを決定しているものである。

特に、便宜供与に関しては、補助参加人は、設立当初から労働組合に対する便宜供与についてはすべて労働協約で定め、労働協約を締結した労働組合に限って便宜供与を認める旨の方針をとり、同一内容の包括労働協約案を各労働組合に示しているのであり、原告との間で

も暫定協約を締結して、包括労働協約案に関する団体交渉に臨んでいる。その後、補助参加人は、原告に便宜供与を認めない対応を示すが、これは原告（動労総連合）と労働協約を締結していないということを理由とするものであった。そして、補助参加人（千葉支社を含む。）は、原告に対し、原告（動労総連合）が労使間取扱協約の締結を拒否した後の平成2年1月に、組合事務所の明渡しを求める訴訟を提起しているが、これも、原告（動労総連合）と労働協約を締結していないということを理由とするものであった（1(3)エ）。そして、これらの便宜供与に関し、労働協約を締結しているかどうか以外の理由で各労働組合間で取扱いを別にしていることを認めるに足りる証拠はない。

そして、便宜供与を含む労働協約についての補助参加人と動労総連合（原告）との交渉は、前記1(5)のとおり、補助参加人が協約案を提示し、動労総連合が修正案（反対提案）を提出する、あるいは逆に動労総連合が要求を提示し、補助参加人が回答（反対提案）するという形で推移しており、別段、補助参加人だけが一方的に自分の立場にこだわっていたわけではないし、労使双方の提案・修正案とも、双方の立場を反映して多くは対立しているけれども、一方の提示内容が特段不合理というわけではないし、補助参加人も、他の労働組合と異なり動労総連合（原告）に便宜供与を認めていないという状態を維持するために動労総連合（原告）との団体交渉を形式的に行ってきたともいい難い。

してみると、便宜供与については、補助参加人が、包括労働協約案を提示する前に、既に原告（動労総連合）に対する団結権の否認ないし原告に対する嫌悪の意図が決定的動機となつて行われた行為があるとはいえないし、最大限、前記のような分割民営化に反対する組合への敵対姿勢を示すかのような言動から原告に対する嫌悪の意図がうかがわれるとしても、前記協約案に関連した各団体交渉が、他の労働組合と異なり、原告に便宜供与を受けられない状態を維持するために形式的に行われているものと認めることもできない。

（エ）この点、原告は、補助参加人による原告への便宜供与の拒否は、原告を嫌悪し、多くの不当労働行為を集積してきた国鉄と実質的同一性を有する事業体である補助参加人による、分割民営化を契機とした一方的な剥奪・停止とみるべきである（包括労働協約案に関する団体交渉以前に、既に原告に対する嫌悪の意図が決定的動機となつて（補助参加人の提案する）労働協約を締結しない限り便宜供与を認めないとする方針を採ったのである）旨主張する。

たしかに、補助参加人は、国鉄が経営していた旅客鉄道事業の一部である東北地方及び関東地方における事業を引き継いでおり、かつ、国鉄が所有していた土地等の資産を承継し、更に、その職員もすべて国鉄職員の中から採用したものであつて、しかも、採用した職員の退職金については、国鉄職員としての在職期間を加算するものとされており（国鉄改革法23条7項）、補助参加人の設立時、その役員も多くは国鉄出身者であつた。

しかしながら、補助参加人は、「日本国有鉄道による鉄道事業その他の事業の経営が破綻し、現行の公共企業体による全国一元的経営体制の下においてはその事業の適切かつ健全な運営を確保することが困難となつている事態に対処して、これらの事業に関し、輸送需要の動向に的確に対応し得る新たな経営体制を実現し、その下において我が国の基幹的輸送機関として果たすべき機能を効率的に発揮させることが、国民生活及び国民経済の安定及び向上を図る上で緊要な課題であることにかんがみ、これに即応した効率的な経営体制を確立するための日本国有鉄道の経営形態の抜本的な改革」（同法1条）の基本方針の1つと

して、昭和 62 年 4 月 1 日に他の 5 つの旅客鉄道株式会社とともに国によって設立された株式会社であり、明確な経営責任の下において自主的に運営されるものとされており（同法 6 条 1 項）それまでの国鉄とは根本的に異なるものというべきである。そして、運輸大臣（当時）は、補助参加人を含めた新たに設立される承継法人への事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画を定めることとし、これを定めたときは、国鉄に対して、その実施計画を作成するよう指示するものとされ（同法 19 条 1 項、3 項）、この指示を受けた国鉄は、基本計画に従って実施計画を作成し、運輸大臣の認可を受けなければならないものとされている（同法 19 条 5 項）。そして、この基本計画は、「承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲に関する基本的な事項」、「承継法人に承継させる資産、債務並びにその他の権利及び債務に関する基本的な事項」、「日本国有鉄道の職員のうち承継法人の職員となるものの総数及び承継法人ごとの数」、「その他承継法人への事業等の適正かつ円滑な引継ぎに関する基本的な事項」について定めるものとされ（同法 19 条 2 項）、また、実施計画は、「承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲」、「承継法人に承継させる資産」、「承継法人に承継させる国鉄長期債務その他の債務」、「前 2 号に掲げるもののほか、承継法人に承継させる権利及び義務」、「前各号に掲げるもののほか、承継法人への事業等の引継ぎに関し必要な事項」について記載するものとされている（同法 19 条 4 項）。しかしながら、この基本計画及び実施計画の中に国鉄と労働組合との関係は何ら掲げられていないのである。そして、同 19 条 5 項の認可を受けた実施計画（承継計画）において定められた国鉄の事業等は、承継法人の成立の時にそれぞれ承継法人に引き継がれるものとされ（同法 21 条）、これを受けて、旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律附則 6 条は、国鉄は承継計画において定めるところによりその財産を承継法人に出資するものとし、また、国鉄の権利及び義務の内の承継計画に定められたものは、承継法人の成立の時にそれぞれ承継計画において定められたところに従い承継されるものとされ（国鉄改革法 22 条）承継法人に承継されない資産、債務等は国鉄が移行する国鉄清算事業団にそのまま帰属するものとされているのである（同法 15 条）。一方、承継法人の職員については、承継法人の設立委員は、国鉄を通じて、国鉄の職員に対し、各承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示し、職員の募集を行うものとされ（同法 23 条 1 項）、国鉄は、承継法人の職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員に提出するものとされ（同法 23 条 2 項）、この名簿に記載された国鉄の職員で設立委員から採用の通知を受けた者は承継法人の成立の時に承継法人の職員として採用されたものとされているのである（同法 23 条 3 項）。このように、補助参加人を含む承継法人は、国鉄とは別個独立の法人であって、国鉄の経営が破綻したために国鉄改革法に基づいて新たに設立された株式会社であること、承継法人が国鉄から承継すべき権利義務は基本計画及び実施計画に掲げられたものに限られており、国鉄と労働組合との関係はその中には含まれていないこと、承継法人の職員も新規に採用することとされたが、ただ、それを国鉄の職員の中からその希望により採用したにすぎないこと等を考慮すると、国鉄改革法は、承継法人に国鉄とその労働組合との従前の労使関係を承継させなかったものと解するのが相当である。

してみると、補助参加人が国鉄と実質的同一性を有する事業体であるということはできず、補助参加人と原告との労使関係を検討する上で、国鉄と原告との労使関係を考慮することは相当でないから、原告の前記主張は採用できない。

(オ)以上の各検討結果を総合して判断するに、補助参加人の提案内容自体が違法不当なものであるとか、便宜供与については既に原告(動労総連合)に対する団結権の否認ないし原告に対する嫌悪の意図が決定的動機となって行われた行為があり、これに関連した団体交渉がそのような既成事実を維持するために形式的に行われているものと認められる特段の事情が存するとはいえないから、補助参加人が原告(動労総連合)に便宜供与(施設の一時使用を除く。)を認めない措置・対応について不当労働行為(支配介入)は成立しないというのが相当である。

(カ)なお、原告は、掲示板の貸与については、補助参加人に負担を強いるようなものではなく、かつ実際に掲示板を設置するに適する場所も存するので、これを認めないことが不当であるとも主張する。

たしかに、上記事実は前記 1(6)ア(イ)で認定したとおりであるが、この点も原告が選択した結果であり、補助参加人において、前記特段の事情が存すると認められない以上、結論を異にするとはいえないというべきである。

ウ 小括

以上のとおり、補助参加人が原告に対し労働協約未締結を理由に掲示板貸与及び団体交法員の勤務解放を認めない措置・対応をとっていることについて、労働組合法 7 条 3 号に該当する不当労働行為(支配介入)が成立するということはできないのであり、これと同様の判断を示している本件命令が違法であるとはいえない。

(2)争点(2)(施設の一時使用の拒否)について

ア 判断基準

補助参加人は、新規程改正により、便宜供与に関する労働協約を締結していない労働組合についても、新規程 13 条に基づき、施設の一時使用を許可するという制度を採用している。

したがって、補助参加人による施設の一時使用不許可が支配介入(労働組合法 7 条 3 号)に当たるというためには、施設の一時使用が補助参加人(箇所長)が原告の組織や活動を嫌悪してことさら許可を与えなかったとか、他の労働組合と意図的に取扱いを異にし許可を与えなかったという事情があることを要するというのが相当である。

よって、これと同旨の本件命令の考え方は相当性がある。

イ 本件の検討

(ア)原告の各支部ごとに施設が使用できなかった例(本件命令前のもの)と施設の一時使用が認められた例(本件命令前のもの)とを比較して検討すると、原告の各支部の使用申込みに対する箇所長の対応の中には組合活動を目的とする使用を認めないかのような対応をしたり、労働協約が未締結であることを理由として断った事例が含まれている。このような対応は、新規程改正の趣旨を理解してされたものか疑問であり、これらの箇所長の対応が必ずしも適切であったとはいえないが、多くの許可申込みの事例にそのような事例が含まれているからといって、直ちに、補助参加人が、他の労働組合と差別して、補助参加人の施設の一時使用許可の運用に関して、原告(動労総連合)を嫌悪し意図的に排除するという方針を採っていたとまでは解されない。

また、本件命令後の状況についてみると、補助参加人が原告の各支部の申込みに対し、職場集会や春闘学習会の開催を目的とする場合でも相当数の許可がされており、平成 19 年 12 月には、津田沼、銚子、幕張の 3 支部で使用が許可されなかったものの、木更津支部では支部の

定期大会の開催を目的とした使用申込みについても許可されている。

なお、他の労働組合による施設の利用の許可、不許可等の状況(本件命令前のもの)は必ずしも明らかではないが、証拠によれば、昭和 63 年ころ東労組の支部の職場集会の開催を目的として、補助参加大のものではない施設を使用していたことが認められる。そうすると、原告の各支部による施設の使用申込みに対する補助参加人の対応例からは、補助参加人が、本件命令当時においても、原告(の各支部)の施設の一時使用の申込みを意図的に排除する方針をとっていたとはいいい難いといわざるを得ない。

(イ)原告は、①補助参加人が新規改正の事実を原告に対して何年にもわたって秘したままであったこと、②社報の記載だけでは新規改正を知り得ず、蘭覧可能の状態におくだけではなく、労働組合に直接告知すべきであったこと、③補助参加人が原告からの昭和 62 年の 12 月の支部定期大会の開催を目的とする施設の一時使用の中入れを拒否、黙殺したこと、④補助参加人は、一連の団体交渉のなかで、原告から施設一時使用の申入れが何度もされているのに「従前どおり」との回答を繰り返し、本件拒否通知と同様の態度しか示さなかったこと、という各対応から、補助参加人が、原告を嫌悪し、原告を弱体化する目的で便宜供与を与えないとしたものである旨主張する。

しかしながら、新規改正を掲載した前記社報は各職場に配布されていることから、補助参加人が新規改正の事実を原告に秘していたということとはできない。また、社報は社内の通達(の改正)や各種試験の実施等が記載されるものであり、各職場に配布され、各職場の特定の場所に備え付けられていたのであるから、補助参加人が新規改正の事実を各労働組合に通知することが相当であるかどうかはともかく、これを通知しなかったからといって、新規改正の事実を全く認識できなかったとはいえない。また、原告の津田沼支部において Y1 証言がされる前の平成元年 9 月に、所定の書式を用いて申込みをして、職場検討会の開催を目的とする講習室の一時使用を許可されている(1(7)ウ(イ))ことからすれば、原告も、補助参加人が労働協約を締結していない労働組合の組合員に対しても施設の一時使用を認める運用をしていたことをある程度認識していたと認めるのが相当である。

さらに、前記認定の施設の一時使用許可状況からすると、昭和 62 年 12 月の各支部の定期大会についての補助参加人の施設の使用申込みに対する補助参加人の態度から、直ちに補助参加人に原告を嫌悪し、原告を弱体化する目的があったということもできない。

加えて、補助参加人が団体交渉等で動労総連合に対し「労使間の取扱いに関するルールについては、本社において貴組合側に提示しているところである」、「労使間の取扱いに関するルールについては本社において貴組合に条件を提示しているところであり、正当な組合活動に対しては会社側が妨害等を行った事実はない」、「施設の使用等については、就業規則及び労働関係事務取扱規程等に基づき取り扱っているところである」と回答しているところ、いずれも新規改正に従う運用であることに矛盾するものではないし、便宜供与の拒否を明確に通知した本件拒否通知にも施設の一時使用を禁ずる旨の記載はない。

したがって、原告の前記主張は採用できない。

(ウ)原告は、補助参加人が(国鉄時代と異なり)日程の調整のための話し合いを拒否していること、補助参加人が他の労働組合の施設利用状況を開示しないこと、という対応から、補助参加人による施設の利用の妨害が現在においても継続していることは明らかである旨主張する。

しかしながら、使用者において、使用者や他の労働組合の施設利用状況を開示する義務はなく、また、前記のとおり、補助参加人と原告との労使関係を検討するにあたり、国鉄と原告との労使関係を考慮することは相当でないから、国鉄の対応と補助前入の対応とを比較して論じること自体失当である。

したがって、原告の前記主張は採用できない。

(エ) これらを総合すると、施設の一時使用について、補助参加人が原告の組織や活動を嫌悪してことさら許可を与えなかったとか、他の労働組合と意図的に取扱いを異にし許可を与えなかったという事情があるとはいえないから、補助参加人による施設の一時使用に関する対応について不当労働行為(支配介入)は成立しないというのが相当である。

ウ 小括

以上のとおり、補助参加人の原告に対する施設の一時使用に関する対応について、労働組合法7条3号に該当する不当労働行為(支配介入)が成立するということとはできないのであり、これと同様の判断を示している本件命令が違法であるとはいえない。

(3) 争点(3)(手続上の瑕疵)について

本件命令は、中労委の再審査手続が平成10年7月14日に終結してから7年6か月を経過した後に発令されており、その間、中労委は、審問を再開せず、当事者に審問再開申出の機会を特段与えなかった。

このような発令の経緯は、労働組合法(平成16年改正前のもの)27条、労働委員会規則(平成16年改正前のもの)27条、33条1項、39条、40条5項及び6項の各規定にみられる迅速性の要請に沿うものとは決していえず、改善すべき点があるとはいえるものの、不当労働行為救済命令申立事件における審査においては、裁判におけるのと同じ意味でのいわゆる直接主義の要請は法律上はなく、また、具体的な事件について、終結した審問手続を再開するかどうかの判断は審査委員の裁量に委ねられており、審問終結後に審査委員の交代があったり、審問終結から相当の時間の経過があったとしても、中労委において、審問を再開したり、審問再開申出の機会を当事者に与える義務があるとまではいえない。

したがって、審問終結から発令まで長期間経過し、その間、中労委が審問を再開せず、当事者に審問再開申出の機会を与えなかったことをもって、本件命令の発令手続に本件命令を取り消すべき重大な瑕疵があるとまではいえない。

3 結語

以上の次第であり、本件命令が違法であるとはいえず、原告の本訴請求は理由がないから棄却することとする。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部