

平成 19 年(行ウ)第 422 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 11 月 12 日

判 決

原 告 北海道旅客鉄道株式会社

被 告 国  
処 分 行 政 庁 中央労働委員会

参加人 JR 北海道労働組合

### 主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(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

中央労働委員会が平成 18 年(不再)第 2 号事件について平成 19 年 4 月 4 日付けでした命令(ただし、主文第 I 項 3 を除く。)を取り消す。

#### 第 2 事案の概要

本件は、参加人から申し入れられた新たな労働協約の締結に係る団体交渉における対応について、中央労働委員会により、参加人による掲示物等の表現等に関する解釈・認識が一致しない限り労働協約を締結しないという態度に固執したものであり、団体交渉を誠実に行ったものとみることができず、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たると判断され、救済命令を発せられた原告が、このような態度をとったことには合理的な理由があるから不誠実とはいえ、また、原告からの協議の続行の求めを拒否し、団体交渉を誠実に行わなかったのは参加人であるから、自らの対応は不当労働行為に当たらないと主張し、その取消しを求めた事案である。

#### 1 前提となる事実(特に証拠等を記載していないものは当事者間に争いが無い)

##### (1) 当事者

ア 原告は、昭和 62 年 4 月 1 日、日本国有鉄道改革法等に基づき、北海道内における旅客鉄道運送を主たる業務として設立された株式会社であり、肩書地に本社を、釧路、旭川及び函館に各支社を置き、その従業員は平成 17 年 11 月ころ約 8700 人であった。

イ 参加人(JR 北労組)は、平成 15 年 10 月 26 日、原告の従業員のうち、北海道鉄道産業労働組合(以下「鉄産労」という。)の全組合員 1276 人と国鉄労働組合(以下「国労」という。)北海道本部を脱退した 256 人とが合流して結成された労働組合であり、日本鉄道労働組合連合会(JR 連合)に加盟し、平成 17 年 11 月ころの組合員は約 1400 人であった。

なお、原告には、参加人、国労北海道本部のほか、原告の従業員約 6400 人で結成され、全日本鉄道労働組合総連合会(JR 総連)に加盟している北海道旅客鉄道労働組合(以下「北鉄労」という。)と全日本建設交運一般労働組合北海道鉄道本部がある。

##### (2) 参加人からの労働協約の締結に関する団体交渉の申入れ等

ア 鉄産労と原告は、平成 15 年 3 月 31 日に「労使間の取扱いに関する協約」（以下「旧協約」という。）を締結していたが、鉄産労が解散し、参加人が結成されたことに伴い、参加人は、原告に対し、同年 10 月 27 日、新たな労働協約の早期締結を申し入れるので、団体交渉に速やかに応じてほしい等と要請する「申入書(労働協約の締結に関する申し入れ)」と題する書面を提出した（以下、同書面の提出により開始された参加人と原告との間の労働協約の締結に向けた団体交渉を「本件団体交渉」という。）。

イ参加人と原告は、数度の話し合いを経て、同年 11 月 11 日、①労働協約をなるべく早期に締結する、②参加人に配慮し、当面同年 12 月 1 日を目途に暫定的な労働協約を締結する、③引き続き平成 16 年 3 月 31 日を目途に、労働協約の締結に向けた協議を行う、④経営協議会については暫定的な労働協約に盛り込まず、引き続き協議とする、⑤原告と参加人は紛争を起こさない等を内容とする「労働協約締結に向けた基本的フレームの確認」をした。

ウ このような経緯を経て、参加人と原告は、平成 15 年 12 月 1 日、暫定的に、有効期間を同日から平成 16 年 3 月 31 日までとする「労使間の取扱いに関する協約」（以下「暫定協約」という。）を締結した。

暫定協約は、旧協約と比べると、経営協議会及び有効期間の自動更新に関する条項が除かれていたが、他は同じであった。

### (3) 参加人組合員に対する転勤命令と参加人の文書掲出

ア 原告は、平成 16 年 1 月 22 日から同月 24 日にかけて、札幌車掌所所属の車掌 5 人を同年 2 月 1 日付けで釧路運輸車両所へ転勤させるとの命令（以下「本件転勤命令」という。）に係る事前通知をした。このうち、4 人は参加人の組合員であり、1 人は北鉄労の組合員で大卒総合職であった。

イ参加人は、本件転勤命令が参加人組合員への差別であるとして、同月 2 日、同月 9 日、同月 12 日ころ、組合示板に、「釧路運輸車両所への『不当配転』」、「JR 北労組札幌車掌所分会の弱体化を目的とした不当労働行為」、「『不合理な転勤』を会社と北鉄労との癒着・密約によって行われた」などと記載した書面を掲出した。

ウ 原告は、参加人に対し、同月 2 日、同月 9 日、同月 16 日等に、文書により、組合掲示板は暫定協約に基づき組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができるものであり、原告が便宜供与として許可していること、参加人の前記イの掲示物は、「不当配転」「会社と北鉄労との癒着・密約」等、原告の信用を著しく傷つけ、事実を反するものであることを告げるとともに、速やかに撤去することを求めた。

これに関連する暫定協約の規定は、次のとおりである。

「(掲示類)

第 72 条 組合は、会社が指定した掲示場所に会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、または職場規律を乱す掲示類を掲出しないものとする。

2 組合は、掲示類に掲出責任者を明示するものとする。

(掲示類の撤去等)

第 73 条 組合は、会社が指定した掲示場所以外に掲示類を掲出した場合及び前条の定め  
に反した場合、会社は当該掲示類を撤去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができる。」

エ 原告は、参加人に対し、同月 18 日、これまで参加人が行ってきた掲出物の表現は暫

定協約を無視するものである等と記載した「申入書」を交付した。これに対して、参加人は、原告に対し、同月 19 日、暫定協約に反するという指摘は当たらない等と記載した「揭示物について(申入)に対する見解」と題する文書を交付した。

#### (4) 平成 16 年 2 月以降の団体交渉等

ア平成 16 年 2 月 27 日、同年 3 月 11 日、同月 16 日、同月 19 日、参加人と原告との間で新たな労働協約締結に向けての団体交渉が行われ、ほぼ合意ができた(揭示物に関する条項は、旧協約、暫定協約(前記(3)ウ)と同一とすることで合意された。)が、原告は、組合揭示物等に関する解釈・認識を一致させる必要があるため協議を続けたいと主張し、同月 25 日、同月 31 日の団体交渉においても協約締結に至らず、協議が継続されることになった。

イ同年 4 月 14 日、同月 28 日、参加人と原告との間で団体交渉が開催され、参加人の機関紙の表現等について議論がされたが、同年 5 月 28 日、同年 6 月 30 日に開催された団体交渉では、組合揭示物等に関する協議は行われなかった。同年 7 月 1 日、原告の Y1 主席と参加人の X1 副委員長が今後の団体交渉について話し合いをしたが、原告が協議を求める事項は揭示物に関するものばかりであったので、X1 副委員長はしばらく時間を置くことを提案した。

ウ 参加人は、原告に対し、同年 10 月 19 日、新協約締結を求めて団体交渉を申し入れた。同年 11 月 2 日、同月 12 日に団体交渉が開催され、参加人は、早期の新協約締結を求めたが、原告は、新協約締結に当たっては、揭示物等の認識・解釈を一致させる必要があるとした。その後も、原告は、労働協約締結に向けて、揭示物等の認識・解釈を一致させるための協議が必要であるとの主張を続けた。同日より後、労働協約締結に向けた団体交渉は開催されていない。

#### (5) 参加人による救済の申立てと救済命令

ア 参加人は、北海道労働委員会に対し、平成 16 年 12 月 7 日、参加人との間で旧協約と同内容の協約を締結することを拒否し続けている原告の対応等が労働組合法 7 条 2 号及び 3 号に当たる不当労働行為であるとし、その救済を求める申立てをした。

これに対し、北海道労働委員会は、平成 17 年 12 月 26 日付けで、本件団体交渉における原告の対応等が同条 2 号及び 3 号に当たる不当労働行為であるとし、①本件団体交渉において、参加人が正当な組合活動として発行した機関紙等の表現について、解釈・認識を一致させなければ労働協約を締結しないという態度に固執するなどの不誠実な対応をすることなく、誠実に交渉すべきこと、②本件団体交渉において不誠実な交渉に終始し、労働協約の締結を拒否することにより参加人の弱体化を図り、その運営に支配介入してはならないこと、③本件団体交渉における原告の対応が同条 2 号及び 3 号に当たる不当労働行為と認定された等と記載した文書の揭示をそれぞれ命じる救済命令を発した。

イ原告は、中央労働委員会に対し、平成 18 年 1 月 11 日、前記アの救済命令を不服とし、その取消し及び救済申立ての棄却を求める再審査を申し立てた。

これに対し、中央労働委員会は、平成 19 年 4 月 4 日付けで、本件団体交渉における原告の対応が同条 2 号に当たる不当労働行為であるとし、次のとおり命令した(以下、この命令を「本件救済命令」という。)

「I 本件初審命令主文を次のとおり変更する。

1 再審査申立人北海道旅客鉄道株式会社は、平成 15 年 3 月 31 日付けで北海道鉄道産業労働組合との間で締結した『労使間の取扱いに関する協約』と同内容の協約の締結を求める再審査被申立人 JR 北海道労働組合との団体交渉において、同労働組合が掲出発行した掲示物等の表現等に関して、解釈・認識を一致させなければ同協約を締結しないという態度に固執することなく、誠実に交渉しなければならない。

2 再審査申立人北海道旅客鉄道株式会社は、再審査被申立人 JR 北海道労働組合に対し、本命令書受領後、速やかに下記文書を交付しなければならない。

記

JR 北海道労働組合

中央執行委員長 X2 様

北海道旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 Y2

当社が、平成 15 年 3 月 31 日付けで北海道鉄道産業労働組合との間で締結した『労使間の取扱いに関する協約』と同内容の協約の締結を求める貴組合との団体交渉において、貴組合が掲出・発行した掲示物等の表現等に関して、解釈・認識を一致させなければ同協約を締結しないという態度に固執するなどの対応をしたことは、中央労働委員会において、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ので、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

3 その余の救済申立てを棄却する。

II その余の本件再審査申立てを棄却する。」

本件救済命令は、平成 19 年 5 月 30 日に原告に交付された。

2 争点

新たな労働協約締結のための本件団体交渉において、組合掲示物等に関する解釈・認識の一致が必要であるとして協議を続けようとする原告の対応は誠実な交渉を行わないものであったといえるか。

3 争点に対する当事者の主張

(被告の主張)

本件団体交渉における原告の対応は労働組合法 7 条 2 号に当たる不当労働行為であり、その認定した事実及び判断に誤りはない。

原告が本件団体交渉において問題とした、参加人による本件転勤命令に関する掲示物の表現等は、当時の労使事情に照らして不当であったとはいえ、原告が暫定協約等に違反するとして問題とすることは相当でない。原告は、参加人に対し、本件転勤命令前にその必要性、転勤の規模、人選の基準等を伝えることもなかったのであるから、組合掲示物等に関する解釈・認識の一致を求めるためには、まず、本件転勤命令が相応の根拠をもって発令されたものであることを説明するなどし、本件転勤命令の正当性についての認識を一致させるように努めるべきであった。

しかるに、原告は、そのような努力を行うことなく、適正な手続を踏んで転勤を命じたのだから本件転勤命令に不当性はないとした上で、参加人による本件転勤命令に関する掲示物の表現等を一方的に非難し、組合掲示物の表現等に関する暫定協約の解釈・認識の一

致やその掲出の適否に関する解釈・認識の一致を求める先行協議を求め、これに固執し、不誠実な対応をとったものである。

(原告の主張)

ア 労働協約を締結するか否かは労使自治の領域に属するものであるから、労働組合が求める労働協約の締結を使用者が拒否しても、それだけで不当労働行為が成立することはない。本件において、原告は、「労使間の取扱いに関する協約」の締結を拒否したことはなく、同協約を締結する前提として協議が必要な事項について労使が合意し、本件団体交渉を継続していたところ、協議事項の大部分を残した状況であるにもかかわらず、参加人が一方的に本件団体交渉を打ち切ったのであり、原告は最後まで本件団体交渉を続ける方針であった。また、原告は、暫定協約が失効した平成16年4月1日以降も、参加人との間で、便宜供与について別途「労使間の取扱いに関する労働協約締結に向けた協議の過程における便宜供与に関する覚書」(以下「便宜供与に関する覚書」という。)を締結しているから、参加人の組合活動に格別の不利益もなかった。

イ 参加人は、本件転勤命令が通常の人事異動であるにもかかわらず、組合機関紙等において「不当配転である」、「北鉄労との癒着・密約による」、「人事権を悪用したものである」などという表現を用い、これを組合掲示板に掲出したり、組合員に配布したりした。

このような掲示物等は、原告の信用を傷つけ、事実を反し、あるいは原告の職場規律を乱すものであったから、これを組合掲示板に掲出等したことが暫定協約等の規定に違反することが明らかであった。参加人によるこのような行為を看過すれば、それが前例となり、今後も原告の信用を傷つける等の組合掲示物が参加人により組合掲示板に掲出等される事態が発生するおそれがあったから、原告は、上記掲示物等における表現が原告の信用を傷つけるものであること及びこれを組合掲示板に掲出等してはならないことを参加人が何らかの形で認めない限り、新たな労働協約の締結には応じない方針をとった。このように原告が本件団体交渉に当たり、「解釈と認識を一致させる」ことが重要であり、この点で譲歩することができないという方針で臨んだことには合理的な理由があるから、原告がこのような方針をとったことをもって不誠実であると評価することはできない。

一方、参加人は、新たな労働協約の条項に関する解釈と認識が労使間で全面的に対立する状況にあったにもかかわらず、それを放置したまま労働協約の締結を原告に対して迫り、協議を尽くすことなく本件団体交渉を打ち切ったのであるから、このような参加人の交渉態度こそ不誠実といわなければならない。

(参加人の主張)

ア 参加人は、原告に対し、参加人の前身である鉄産労との間でかつて締結されていたものと同じであるとともに、北鉄労との間で現に締結されているものと同じ内容の労働協約の締結を求めたから、原告は、正当な理由がない限りその締結に必ずべきところ、正当な理由もないのに当該協約を締結しなかったから、その締結拒否は不当労働行為に当たるといふべきである。

イ 参加人は、本件転勤命令の対象者のうち4人が参加人の組合員であること等から、本件転勤命令が参加人の弱体化をねらった不当労働行為であるとして、「不当配転撤回」を求め、機関紙等を作成し、組合員に配布したり、組合掲示板に掲出したほか、裁判等で争った。これに対し、原告は、参加人の組合機関紙等の表現が暫定協約や便宜供与に関する

覚書の規定に反しているとして表現の訂正や掲示板からの撤去を求めてきたが、参加人が上記機関紙等の掲出・発行がいずれも正当な組合活動であり、原告の要求は言論・表現の自由や裁判を受ける権利を侵すものであるとして応じなかったところ、これらの表現等に関しての解釈・認識が一致するまで新たな労働協約を締結せず、団体交渉にも誠実に対応しないという態度をとり続けた。

本件転勤命令に関する掲示物等の表現の正当性及び簡易苦情処理申告の結果遵守義務等については、参加人と原告との間において繰り返しそれぞれの見解が表明され、当該掲示物の表現等に関して更に協議しても、双方の見解が一致する状況になく、またその必要がなかったことも明らかである。それにもかかわらず、原告が形式的に協議の継続を主張することは、実質的には参加人が原告の見解に従わない限り新たな労働協約を締結しないとするものである。これらの原告の行為は労働組合法7条2号の不当労働行為に当たる。

### 第3争点に対する判断

1 本件転勤命令と組合掲示物の掲出等及びそれ以降の団体交渉の経緯は、以下のとおりである（証拠を記載した事実はその証拠により認められる。他の事実は争いが無い。すべて平成16年の事実である。）。

#### (1) 釧路運輸車両所への転勤命令

ア 原告は、1月22日から同月24日にかけて、札幌車掌所所属の車掌5人に対し、2月1日付けの釧路運輸車両所への転勤命令(本件転勤命令)に係る事前通知を行ったが、このうち4人は参加人の札幌車掌所分会所属の組合員であり、1人は北鉄労の組合員で大卒総合職であった。

札幌車掌所長は、転勤対象者に対し、同通知に際し、本件転勤命令は釧路運輸車両所における欠員の補充と年齢断層の解消(技術の継承)が目的であると説明した。

なお、本件転勤命令に先立ち、原告から参加人に対してその具体的な内容が知らされることはなかった。

イ 本件転勤命令の対象となった参加人の組合員4人は、前記事前通知に対し、暫定協約45条1項に基づいて、原告の職制と参加人の役員各同数で構成される簡易苦情処理会議に苦情申告を行った。同会議において、参加人側の委員は、240人もの従業員がいるのに何故彼ら4人となったのか理解することができない、事前に現場長から打診がなく、当事者に理解を得るための努力がされていない、毎年1回行われることとなっている個人面談が3年間行われていない、2人の組合員は転勤するなら退職すると言うなどと言っており、このような事態は尋常でないので再考してほしいと述べたが、結局、原告の職制の委員の賛成を得られず、各苦情申告は、その内容が簡易苦情処理の対象として適当であるとは認められないとされ、却下された。

ウ 参加人は、原告に対し、1月26日の団体交渉において、本件転勤命令が業務上の必要性を明示せず、これまでの交渉経過を無視した一方的、かつ、参加人の組合員への差別的な転勤であるとしてその撤回を求めたが、原告の姿勢が変わることはなかった。

エ 本件転勤命令を受けた4人の参加人の組合員は、2月12日、参加人の支援の下、札幌地方裁判所に対し、地位保全の仮処分を申し立てをし、さらに、3月15日、転勤命令が無効であることの確認を求める訴えを提起した。

#### (2) 参加人による本件転勤命令に関する組合機関紙の掲示等

ア 参加人は、2月2日、「釧路運輸車両所への『不当配転』に対する見解」と題する1月30日付け組合機関紙を会社構内にある組合掲示板に掲出した。

同紙には、本件転勤命令に関し、本件転勤命令は「明らかにJR北労組札幌車掌所分会の弱体化を目的とした不当労働行為であり、このような非人道的かつ人事権の乱用と言える行為は、到底容認できるものではない。」「『・・・札幌車掌所6名の退職補充についてどう考えているのか。・・・年齢の断層についてその解消に向けたこれまでの会社の努力があったのか。』について回答を求めたが、会社側運輸部は何一つ返答できず沈黙を続けるのみであった。」「今回の転勤には『合理的理由』は全く見あたらず、しかも、・・・北鉄労の組合員の発言・情報等で明らかにしていた・・・主張と会社側が示した理由とが合致するものであり、・・・『不合理な転勤』を会社と北鉄労との癒着・密約によって行われたことがより鮮明になった。」「人事を悪用し会社と北鉄労が一体となったJR北労組組合員への不当な組織破壊攻撃を許さないと記載されていた。

イ参加人は、2月6日、「JR北労組FAXニュース」と題する機関紙を発行した。

その中見出しには、本件転勤命令に関し、「札幌から釧路への転勤、一方的に通知全くの打診もなく事前通知?」、「撤回求め抗議の団交非人道的勝人事権の濫用ではないか」、「会社＝合理性を欠いた転勤理由」、「沈黙する会社・運輸部」、「会社と北鉄労の癒着濃厚な不合理な転勤」と記載されていた。

ウ 参加人は、同月9日、「JR連合第16回中央委員会開催」、「転勤問題で特別決議を採択」と題する機関紙を組合掲示板に掲出した。

同紙には、特別決議の内容として、本件転勤命令に関し、「会社は不当な配転命令を出した。」「会社は・・・形式的な命令だけで配転を強行した。」「労働協約で定める苦情処理手続きも、団体交渉でも、会社の不誠実な対応がくり返され」た、本件転勤「命令には、業務上の合理性、必要性が薄く、職場でウワサされるJR総連・北鉄労による人事権への介入という話も根拠なしとは思えない。」「もはやこれは不当労働行為、不当な配転命令だと断ぜざるを得ない。」と記載されていた。

エ 参加人は、同月12日ころ、同日付けの「声明」と題する書面を組合掲示板に掲出した。

同紙には、本件転勤命令に関し、「労使共同宣言締結組合を自負する北鉄労は、・・・JR北労組組合員に徹底した『威圧・嫌がらせ』を繰り返し、『北鉄労は助勤には非協力で臨む』『助勤を転勤にしてJR北労組組合員にいつてもらう』等々、人事権が北鉄労にあるかのような言動を広めていました。」「『人事権、職場規律・管理』のことは本来、労働組合に指摘されるまでもなく会社が『会社の責任』で速やかに問題の是正を図らなければならない事柄であります。」「ところが、会社はこともあろうに、JR北労組への驚異から組織の切り崩しを図ろうとする北鉄労の策動に呼応し、労使交渉の経緯および本人の生活事情を完全に無視し『転勤』に名を借りた暴挙を行いました。」と記載されていた。

オ 参加人は、同月13日及び同月17日、それぞれ「組織情報」と題する機関紙を発行し、その組合員に配布した。

同月13日付け「組織情報」には、本件転勤命令に関し、前記エの「声明」の内容が引用されるとともに、「JR北労組は2月12日、JR北海道を相手取り、札幌地裁に組合員4名の転勤無効の仮処分を申請しました。」と、同月17日付け「組織情報」には、「不当配

転撤回・裁判闘争勝利誓う!」という見出しの下、「北鉄労と会社が一体となった不当労働行為を許さないと記載されていた。

カ 参加人は、同日、「JR 北海道に対し転勤無効の仮処分を申請」、「団体交渉無視の不当労働行為」と題する機関紙を原告の社宅内に配布した。

同紙には、「会社と北鉄労とが一体となった組織攻撃」、「この配転は、北鉄労と会社の癒着の実態を証明する」と記載されていた。

キ 3月23日、参加人が作成した「言動メモ手帳」との表題のあるメモ帳が、匿名で、原告に送付されてきた。

同手帳には、「札幌車掌所から釧路運輸車両所への転勤問題で、北鉄労と会社の癒着した労使関係の実態が明らかになりました。それは、北鉄労の人事権への介入であり、会社はその介入に屈し、組合差別の非人道的な配転を発令しました。」「北鉄労の嫌がらせ・追及行動や管理者などの不当な発言・行動があった場合に活用して下さい。」と記載されていたほか、北鉄労の追及行動への対処方法が記載されていた。

### (3) 2月20日の団体交渉の申入れ等

ア 参加人は、原告に対し、2月20日、間もなく暫定協約の改訂時期を迎えるが、暫定協約について、第1条(協約の目的)、第72条、(揭示類)等6か条の改正及び経営協議会の項目の追加(以下「組合提示7項目」という。)の改訂を求めるとともに、新たな労働協約の締結に向けた団体交渉の早期開催を求めるという内容の「申入書(労働協約の改訂等に関する申し入れ)」と題する文書を提出した。

イ原告総務部副部長のY3は、参加人中央執行委員長のX2に対し、同月25日、参加人が暫定協約を遵守する考えがあるのであれば交渉に応じる用意があると伝えたところ、X2委員長がこれを了解したので、原告は、参加人に対し、参加人において双方が合意して締結された労働協約を労使の確認事項として遵守する考えがあるならば、何ら締結に向けた団体交渉の開催を拒むものではないという内容の「労働協約の改訂等に関する申し入れについて」と題する文書を提出し、参加人がこれを検討することとなった。

検討の結果、参加人は、原告に対し、同日、参加人の新たな労働協約の締結に対する考え方が原告の趣旨と何ら変わるものではない、新たな労働協約を双方が遵守し、健全な労使関係が継続されることを強く望んでいる、以上のことから、暫定協約を遵守することを表明し、新たな労働協約の締結に向けた団体交渉が速やかに開催されるよう要望するという内容の「『労働協約改訂等に関する申し入れ』に対する見解」と題する文書を提出した。

ウ Y3副部長は、同日、今後の団体交渉について、まず参加人が同月19日に提出した「揭示物について(申入)に対する見解」について交渉したいと申し入れたが、X2委員長は、揭示物等の問題は後回しにし、組合提示7項目につき団体交渉をした後、当該問題について正式に団体交渉を行う考えがあるとの意向を示した。

### (4) 2月27日から3月25日までの団体交渉等

ア 参加人と原告は、2月27日、3月11日、同月16日及び同月19日の4回、組合提示7項目について団体交渉を行った。その結果、経営協議会については、原告がY3副部長とX2委員長との間で基本的な考え方が話し合われた事柄であり、この団体交渉の中で結論を出すことはできないとの見解を述べ、参加人が労使代表者同士の確認が必要であると考えて

いるとの見解を述べたことから、合意に至らなかったが、これを除く 6 項目（掲示物に関する規定を含む。）については、旧協約の条文の文言でよいことを双方が確認し、合意に至った。

イ Y3 副部長は、X2 委員長に対し、同月 23 日、組合提示 7 項目に関する協議が一応終了したので、原告が問題としている組合掲示物等に関する解釈・認識を一致させる必要があるとし、引き続き団体交渉を行いたい、ただし、暫定協約の期限が切れる同月 31 日まで時間がないので、その交渉期間中の組合活動の便宜に配慮し、4 月 1 日に労働条件に関する協約及び便宜供与に関する覚書を締結した上で団体交渉を継続したいと提案した。

原告が提案した労働条件に関する協約は、勤務、賃金、昇職・昇格等の労働条件について規定したものであり、便宜供与に関する覚書は、暫定協約に代わるものであり、ただし、暫定協約と異なり、団体交渉等、苦情処理、簡易苦情処理及び紛争処理が含まれないほか、組合掲示板へ掲出された文書の撤去等を定める 19 条(暫定協約 73 条に相当する。)に、「2 組合は、前条の定めの中で特に労使交渉の経過を掲出する際、事実を反する表現が双方協議経過を確認の後明らかとなった場合は、速やかに訂正もしくは掲示物を自ら撤去するものとする。」という新たな項が加わっていた。

これに対し、X2 委員長は、原告が問題とする組合掲示物等について団体交渉を行うことに同意した。

ウ この会談を受け、3 月 23 日に団体交渉が行われ、原告は、参加人に対し、新たな労働協約の締結に向け、その条項の認識及び解釈の一致をみることが重要と考えており、引き続き協議を行っていきたいと考えている、参加人の活動に配慮し、便宜供与に関する覚書を締結したいと考えている等という内容の「労働協約の締結に向けた協議にあたって」と題する書面を提出した。

これに対し、参加人は、条項の認識及び解釈に関して何を議論したいのか、それも示さないまま新たな労働協約の妥結日を延ばし、覚書を締結しようというのは納得することができない、これまでの交渉において原告が新たな労働協約の締結を先送りする考えを示したことがないのに、この提案は突然のものであるとして反発した。

エ 参加人と原告は同月 25 日に団体交渉を行った。この席で参加人は、原告に対し、新たな労働協約の締結を申し入れてから 1 か月が経過し、暫定協約の有効期限が追っているにもかかわらず、同月 23 日の Y3 副部長による「引き続き協議を行っていきたい。」という発言は、これまでの交渉経過等を軽視するもので、納得することができない、残された期間がわずかであるが、4 月 1 日の新たな労働協約の締結に向けて誠意をもって交渉することを強く求める等という内容の「申入書(労働協約の早期締結に関する申し入れ)」と題する書面を提出した。

これを受け、原告は、参加人に対し、解釈について認識を一致させるべく今後協議すべき事項として、2 条(協約の遵守義務)、72 条(掲示類)等の 7 項目（以下「会社提示 7 項目」という。）を口頭で提示したが、参加人は、これに全く異論がなく、解釈も了解すると回答した。それにもかかわらず、原告が解釈が一致しているとは考えていないと反論したところ、参加人は、この時点で具体的な対立点が出てこないのは引き延ばしを図っているのではないかと、具体的にどの部分に差異があるのか示してもらいたいと述べた。

原告は、参加人に対し、上記団体交渉の終了後、会社提示 7 項目等を記載した「北労

組との協議事項」と題する書面を提出したが、参加人は、原告に対し、会社提示 7 項目「については、全く異論はなく、従って、従来同様、貴側と締結する労働協約について遵守することを改めて明らかにします。」と記載した「労働協約の遵守について」と題する書面を提出した。

(5) 掲示物等に関する協議事項と 3 月 31 日の団体交渉等

ア その後 4 月初旬ころまでの間に、原告は、参加人に対し、「掲示物等に対する認識・解釈の不一致」と題する書面を提出し、参加人と原告は当該書面に記載されている協議事項（以下「本件掲示物等協議事項」という。）について協議していくこととなった。

本件掲示物等協議事項は、次のとおりであった。

- ① 「釧路運輸車両所への『不当配転』に対する見解」（1 月 30 日付け）
  - ・ 「不当配転」との表現
  - ・ 「会社側運輸部は何一つ返答できず沈黙を続けるのみであった」との表現
  - ・ 「『不合理な転勤』を会社と北鉄労との癒着・密約によって行われた」との表現
  - ・ 「人事を悪用し」との表現
- ② 「JR 北労組 FAX ニュース」（2 月 6 日発行）
  - ・ 「非人道的」かつ「人事権の濫用」との表現
- ③ 「JR 連合『特別決議』」（2 月 9 日掲出確認）
  - ・ 「不当配転」との表現
  - ・ 簡易苦情処理の経過無視
- ④ 「声明」（2 月 12 日付け）
  - ・ 「北鉄労の策動に呼応し」との表現
  - ・ 「本人の生活事情を完全に無視し『転勤』に名を借りた暴挙」との表現
- ⑤ ビラ「JR 北海道に対し転勤無効の仮処分を申請」（2 月 12 日付け）
  - ・ 「JR 北労組（JR 連合）は、2/12・・・仮処分を申請」との表現
  - ・ 「原告と北鉄労が一体となった組織攻撃」との表現
  - ・ 「この配転は、北鉄労と会社の癒着の実態を証明する」との表現
- ⑥ 機関紙「組織情報」（2 月 13 日及び同月 17 日付け）
  - ・ 「JR 北労組は、2/12・・・仮処分を申請」との表現
  - ・ 「北鉄労の策動に呼応し」との表現
  - ・ 「『転勤』に名を借りた暴挙」との表現
  - ・ 「北鉄労と会社が一体となった不当労働行為」との表現
- ⑦ 暫定協約 55 条（効力）の解釈  
「苦情申告者、会社及び組合は、簡易苦情処理会議の結果を遵守しなければならない」の解釈について
  - ・ 「却下」との結果の遵守義務
  - ・ 「簡易苦情処理会議が『合議制』か否か不明確」との主張
- ⑧ 言動メモ手帳
- ⑨ 団体交渉の対象事項に対する考え方
- ⑩ 紛争の解決に対する考え方
- ⑪ 他労組組合員に対するビラの記述内容における原告批判

イ参加人と原告は3月31日に団体交渉を行った。この席で原告は、引き続き協議する事柄として、本件揭示物等協議事項のうち⑧言動メモ手帳に言及し、この手帳が勤務時間中に参加人の組合員の机の上に置いてあったが、これは勤務時間内の組合活動であり、おかしいのではないか、中を見ると、管理職の不当な干渉をチェックせよと書いてあるが、これでは管理者側と一般社員との信頼関係を損なうことになり、暫定協約1条の信義誠実の原則に反すると述べた。

これに対し、参加人は、いずれも正当な組合活動である等と反論し、協議は対立したまま終わった。

ウ このような中、参加人は、原告から提案された労働条件に関する協約及び便宜供与に関する覚書に調印した。

なお、参加人と原告との間ではこれらの協約と同内容の協約がその後も締結され、現在に至っている。

#### (6) 4月以降の団体交渉と7月以降の中断

ア 参加人は、原告に対し、4月1日、参加人が原告と団体交渉を重ねながら新たな労働協約の早期締結を求めてきたにもかかわらず、原告が協約項目の認識・解釈の一致が必要であるとし、引き続き協議を行いたいと主張したまま同日を迎えてしまった、この事態はこれまでの交渉の経過等を軽視したもので、改めて不満の意を表明する、原告が主張する協約条項の認識・解釈の差異を早急に明らかにして団体交渉を開催するとともに、新たな労働協約を速やかに締結することを求める等という内容の「申入書(労使間の取り扱いに関する労働協約の早期締結について)」と題する書面を提出した。

イ参加人と原告は同月14日に団体交渉を行った。その席では、本件揭示物等協議事項のうち①1月30日付け「釧路運輸車両所への『不当配転』に対する見解」中の「不当配転」及び「会社運輸部は一つ返答できず沈黙を続けるのみであった」という各表現について約1時間にわたり協議が行われた。

参加人は、「不当配転」と表現した根拠について、北鉄労の噂どおりに助勤から転勤となったこと、参加人ととの交渉で転勤について説明しないまま突然2月1日に組合員を転勤させたこと、組合員数が拮抗し、参加人と北鉄労が組織的に競り合っている中、転勤の対象者5人のうち4人が参加人組合員で、しかも助勤の際に北鉄労の組合員からいじめられた職場への転勤であったこと、転勤者が退職を決意せざるを得ない状況であったこと等の事実を挙げて説明した。これに対し、原告は、適正な手続を踏んで転勤を命じたのだから転勤に不当性はない、したがって「不当配転」との表現は事実と反し、協約違反であると繰り返し述べた。また、参加人が転勤という事実は一緒だが、原告が正しいと思っても、参加人が不利益を被ったとして不当と思う場合に、これを不当だと表現して組合活動を行うことが労働協約遵守義務違反なのかと質したのに対し、原告はそうであると回答した。また、原告が「転勤は認められない」、「転勤に反対」という表現ならば参加人の主張だから良いが、「不当」という表現をもって揭示してはならないと述べたことに対し、参加人は、「不当」も組合の主張であり、「不当」だから「反対」するのであって、「反対」だということと「不当だから認められない」ということは同じことだと主張した。このように、「不当配転」の表現について、原告が一貫して転勤が正当とし、参加人が不当と主張したため、結局、協議は折合いがつかないまま終わった。

次に、「会社運輸部は何一つ返答できず沈黙を続けるのみであった」という表現について、原告が「これは全然事実と反している。」と過去の交渉経緯を挙げて説明したところ、参加人が「(組合が)求めた事には何一つ答えていないと言葉を入れるか、『あーうー』としか言わなかったと表現」するとか書きようがあるから対立することはないと主張し、再度当該掲示物を読んでみることにすると述べ、協議は終了した。

ウ 参加人と原告は4月28日に本件掲示物等協議事項の協議のための団体交渉を行ったが、当該協議に入る前に、原告は、参加人に対し、同月10日に参加人が発行した「JR北労組」の記載内容及びJR連合のインターネットの記事等について説明を求め、参加人からその表現の根拠等について説明がされた。原告は、同機関紙に新たな労働協約「締結を前提とした協議の途上」と記載されていることについて、締結に「向けて」の協議であり、締結は「前提」ではなく、あくまで認識・解釈が一致できて初めて締結になるもので、お互いの考え方が一致しなければ駄目であると主張し、参加人は、締結に向けたということは、締結をするためにということで、その締結が前提となっており、原告も締結はしたくないが協議はしたいというわけではないだろうと反論するなど、話し合いがつかないまま推移した。また、原告は、同機関紙に「突如会社は、『労働協約締結にあたって、認識・解釈一致を図るため継続して協議をしたい』と提案してきた。」と記載されていることや同機関紙の記載と答弁書の記載との違いを問題にする等したため、結局、本件掲示物等協議事項について協議を行うに至らなかった。

エ 参加人と原告は5月28日に団体交渉を行ったが、参加人から新たな労働協約の締結に関する交渉の前に退職者(転勤した組合員のうち1人が7月に退職)に関する経過等の申入れをしたい等の議論となり、結局、本件掲示物等協議事項について協議は行われなかった。

オ 参加人と原告は6月30日に団体交渉を行った。参加人は、その冒頭で「北鉄労の組合大会に出席し、挨拶した社長発言が北鉄労の掲示板に掲示され、一語一句間違いないのか、真意を伺いたい。」「事実と反している。」等と質したのに対し、原告が「意味内容が全く事実と反しているものであれば問題かと思うが、内容主旨について問題はないと思う。」と回答した。これに対し、参加人が「併存する労働組合があるなかで、一方で争っている北労組に対して心外だとか、話し合う余地はないと、社長が一方の組合が悪いと発言することは明らかに中立義務に違反すると思っている。労組法上、一方の組合を差別しているとか考えられないので、この場で正式に抗議しておく。」と述べるなど、この問題のやりとりに終始したため、本件掲示物等協議事項について協議は行われなかった。

カ X1副委員長とY1主席は7月1日に今後の団体交渉について話し合った。その際、X1副委員長は、Y1主席に対し、掲示物に関する項目ばかりで団体交渉が平行線であると指摘し、新たな労働協約の締結に向けた議論に繋がっていくような根幹に関わる議題がないかと質したところ、Y1主席は、新しいものはなく、本件掲示物等協議事項しかないと回答した。X1副委員長は、掲示物の話ばかりであり、しばらく時間を置いて様子を見ることを提案し、Y1主席がこれを了承した。その結果、新たな労働協約の締結に関する団体交渉等の協議は4か月間中断した。

カ X1副委員長とY1主席は7月1日に今後の団体交渉について話し合った。その際、X1副委員長は、Y1主席に対し、掲示物に関する項目ばかりで団体交渉が平行線であると指摘し、新たな労働協約の締結に向けた議論に繋がっていくような根幹に関わる議題がないかと質したところ、Y1主席は、新しいものはなく、本件掲示物等協議事項しかないと回答した。X1副委員長は、掲示物の話ばかりであり、しばらく時間を置いて様子を見ることを提案し、Y1主席がこれを了承した。その結果、新たな労働協約の締結に関する団体交渉等の協議は4か月間中断した。

(7) 11月2日、同月12日の団体交渉

ア 参加人は、原告に対し、10月19日、新たな労働協約の締結を求める旨を申し入れ、これを受け、参加人と原告は11月2日に団体交渉を行った。その席で参加人は、原告に

対し、本件揭示物等協議事項は新たな労働協約を締結する上で議論する必要があるものではないと思っているとし、その早期締結を求めたのに対し、原告は、新たな労働協約の締結に当たっては、揭示物等に対する認識・解釈を一致させる必要があると主張した。すなわち、原告は、参加人から新たな労働協約の早期締結を求められたのに対し、協約を締結する大前提として信義誠実の原則に基づく関係を作る必要があり、その辺の認識が一致していないので、まだまだ議論していかないといけないと、また、参加人から新たな労働協約の締結の目途を質されたのに対し、認識が一致できればであるとそれぞれ回答した。

イ 参加人と原告は同月 12 日に団体交渉を行った。その席で参加人は、原告に対し、協約項目の解釈に差異があり引き続き協議したいとの原告の強い意向を受け、原告が求める交渉を拒否するものではないとの立場から不満の意を表明しつつも 12 回の団体交渉を重ねてきたが、新たな労働協約が締結されないまま、3 月 25 日の申入れから 7 か月が経過していること、原告からの労働協約遵守の求めに対し、2 月 25 日に労働協約を遵守する旨の書面を、さらに 3 月 25 日に会社提示 7 項目について異論はなく、労働協約遵守を改めて明らかにする旨の書面をそれぞれ提出していること、原告が問題視する言動メモ手帳や参加人の機関紙に本件転勤命令を不当と表現したこと等はいずれも参加人の組合活動についてのものであるが、原告には労働協約の締結を拒否する理由が全く見当たらないにもかかわらず、なお協議を継続するとしていたずらにその締結を引き延ばす交渉姿勢に憤りを感じることに、12 月 1 日をもって新たな労働協約を締結することを強く求めること、11 月 22 日までに新たな労働協約を締結するとの回答がない場合には労働委員会の判断を仰がざるを得ないこと等を内容とする「申入書(労使間の取扱いに関する協約の締結について)」と題する書面を提出した。

ウ その後、参加人と原告との間では、それぞれの見解に基づく書面のやりとりがあったが、新たな労働協約の締結に向けた団体交渉が行われることはなかった。

2 以上の認定事実を前提として、本件団体交渉における原告の対応が誠実な交渉を行わないものであったといえるか検討する。

(1)前記 1(3)ないし(7)のとおり、原告は、参加人から、平成 16 年 2 月 20 日、「申入書(労働協約の改訂等に関する申し入れ)」と題する文書により暫定協約の改訂及び新たな労働協約の締結に向けた団体交渉の早期開催を求められると、同月 25 日、まず参加人が同月 19 日に提出した「揭示物について(申入)に対する見解」について交渉したいと申し入れ、さらに、参加人の意向に従って組合提示 7 項目に関する団体交渉を終えると、同年 3 月 23 日、原告が問題とする組合揭示物等に関する解釈・認識を一致させる必要があるとし、引き続き団体交渉を行いたいと提案し、参加人の同意を得ると、同月 25 日の団体交渉以降、本件揭示物等協議事項を中心に、原告が問題とする組合揭示物等に関する解釈・認識の一致が必要であると主張し、そのための協議に臨んでいた。また、本件団体交渉における原告の具体的な対応をみても、前記 1(5)ア、(6)イのとおり、原告が問題としていた「揭示物等に対する解釈・認識の不一致」は、本件揭示物等協議事項にあるとおり、ほとんどが、参加人が本件転勤命令を不当であると主張して掲出した揭示物や組合機関紙に記載した具体的な文言であり、また、同年 4 月 14 日の団体交渉においては、同年 1 月 30 日付け「釧路運輸車両所への『不当配転』に対する見解」の中で「不当配転」と記載したことについて、参加人から説明を受けたのに、適正な手続を踏んで転勤を命じたのだから

不当性はない、したがって「不当配転」との表現は事実に反し、協約違反であると繰り返し述べるのみで、結局、協議は対立したままであったというのであるから、このような原告の交渉態度に照らすと、原告は、参加人が本件転勤命令に関して掲出した掲示物や組合機関紙の具体的な文言に関し、暫定協約に反するものであるとその非を認めない限り、新たな労働協約を締結しないという態度で本件団体交渉に臨んでいたとすることができる。このことは、原告自身、本訴において、参加人の掲示物等における表現が原告の信用を傷つけるものであること及びこれを組合掲示板に掲出等してはならないことを参加人が何らかの形で認めない限り、新たな労働協約の締結には応じないという方針をとったと主張していることから裏付けられる。

ところが、本件団体交渉が置かれた当時の状況は、前記 1(1)、(2)のとおり、その対象者 5 人のうち 4 人が参加人組合員とされた本件転勤命令をめぐり、参加人と原告との間で対立が生じ、上記 4 人の参加人組合員が札幌地方裁判所に対して本件転勤命令が無効であることの確認を求める訴えを提起すること等を参加人が支援していたのであるから、本件掲示物等協議事項とされた掲示物等の表現について、参加人が自らその非を認めることはおよそ期待することができないものであったとすることができる。しかるに、原告は、こうした状況を認識しながら、本件団体交渉において、本件掲示物等協議事項に関し、参加人がその非を認めない限り、新たな労働協約を締結しないという態度をとっていたのであるから、その態度に固執すると、本件団体交渉が暗礁に乗り上げ、結局、新たな労働協約の締結に至らないことは予期することができていたものといわなければならない。

(2) 他方、組合掲示物等に関する解釈・認識を一致させ、本件掲示物等協議事項に関し、参加人がその非を認めなければならない必要性についてみると、まず、暫定協約の掲示物に関する条項(同じ文言が新たな労働協約になることが合意されている。)は、「組合は、会社が指定した掲示場所に会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実に反し、または職場規律を乱す掲示類を掲出しないものとする。」というものであり、文言そのものは、労働組合の掲示物に関する条項として一般的なものである。この規定は、具体的な事例に応じて、常識や社会通念等に従って解釈すればよいのであって、原告と参加人との間で厳密に解釈・認識を一致させなければ、規定自体が機能しないとは考えられない。まして、現実に参加人が掲出した具体的な掲示物の文言が、この規定に該当するかどうかを一致させなければ、合意することができないというものではない。

また、前記 1(4)のとおり、参加人は、平成 16 年 3 月 25 日の団体交渉において、原告からその解釈について認識を一致させるべく今後協議すべき事項として口頭で提示された会社提示 7 項目について、全く異論がなく、解釈も了解すると回答した上、当該団体交渉の終了後、原告から会社提示 7 項目等を記載した「北労組との協議事項」と題する書面の提出を受けたのに対し、会社提示 7 項目「については、全く異論はなく、従って、従来同様、貴側と締結する労働協約について遵守することを改めて明らかにします。」と記載した「労働協約の遵守について」と題する書面を提出したのであるから、少なくともその限りでは原告の要求を受け入れていた。そして、暫定協約(新たな労働協約も同じである。)は「会社の信用を傷つけ、・・・事実に反し、または職場規律を乱す掲示類を掲出した」「場合、会社は当該掲示類を撤去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができる。」と規定しているから、仮に組合掲示物等が常識や社会通念等に照らして掲示禁止条項に

該当するときは、(場合によっては参加人と交渉をし、撤去を求めた上で)原告が自らの適切な判断により一定の措置をとる余地があることにも照らすと、参加人との間で労働協約を締結する前提として、参加人がその非を認めなければならないとする必要性があったということとはできない。

(3) そうすると、本件団体交渉において、原告が本件揭示物等協議事項に関して参加人がその非を認めない限り、新たな労働協約を締結しないという態度をとり続けたことは、誠実な交渉を行わなかったものといわざるを得ない。

(4) この点、原告は、新たな労働協約の条項に関する解釈と認識が労使間で全面的に対立する状況にあったにもかかわらず、それを放置したまま労働協約の締結を迫り、協議を尽くすことなく本件団体交渉を打ち切った参加人の交渉態度こそ不誠実といわなければならないと主張する。

しかしながら、いわゆる誠実交渉義務を負う使用者である原告とこのような義務を負わない労働組合である参加人とを同列に論じることはできない。また、その点をひとまず措くとしても、前記1で認定した平成16年2月20日以降の本件団体交渉の経過をみる限り、参加人が本件団体交渉をいったん中断し(同(6)カ)、さらに、事実上協議を打ち切るに至った(同(7))のは、原告が本件揭示物等協議事項に関して参加人がその非を認めない限り、新たな労働協約を締結しないという態度で本件団体交渉に臨み続けたことによるものといわざるを得ない。

したがって、原告の主張は失当である。

3 前記2のとおり、本件団体交渉における原告の対応は、誠実な交渉を行わなかったものといわざるを得ず、労働組合法7条2号に当たる不当労働行為である。また、原告に対し、参加人の揭示物等の表現等に関して解釈・認識を一致させなければ労働協約を締結しないという態度に固執することなく誠実に交渉すべきこと並びに中央労働委員会において当該対応が不当労働行為と認定されたこと及び今後このような行為を繰り返さないことを記載した文書の交付を命じた本件救済命令には、同委員会に与えられた裁量を濫用又は逸脱したと認めるべき事情があるともいえない。

したがって、本件救済命令は適法である。

#### 第4 結論

以上のとおり、本件救済命令の取消しを求める請求は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所