

平成 21 年 7 月 22 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 20 年(行コ)第 369 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 18 年(行ウ)第 359 号)

口頭弁論終結日・平成 21 年 4 月 20 日

判 決

控 訴 人 国鉄千葉動力車労働組合

被 控 訴 人 国

裁 決 行 政 庁 中央労働委員会

被控訴人補助参加人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用(補助参加により生じた費用も含む)は,控訴人の負担とする。

事実及び理由

第 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 9 号事件について平成 17 年 12 月 7 日付けで発した命令を取り消す。

第 2 事案の概要等

1 本件は,千葉県地方労働委員会(地労委)が,補助参加人に対し,他の労働組合と差別することなく,控訴人の各支部に対して掲示板を貸与すること,会社業務に明白な支障のない限り,控訴人の集会等のために会社施設を使用させなければならないこと,団体交渉に控訴人の交渉委員として出席する控訴人の組合員に,団体交渉のため職場を離れた時間の賃金を支払わなければならないことを命じた救済命令を,被控訴人が取り消して控訴人の救済申立てを棄却する決定(本件命令)をしたため,控訴人がその取消しを求めている事案である。

2 原審は,控訴人の請求を棄却した。

3 前提となる事実,争点及び争点に対する当事者の主張(控訴人及び補助参加人の主張)は,原判決 5 頁 4 行目から 5 行目「包括労働協約案」を「包括労働協約の修正案」と改め,次のとおり当審における控訴人及び補助参加人の主張(上記引用に係る原判決の摘示と重なる点も含む。)を加えるほかは,原判決の事実及び理由の「第 2 事案の概要等」1 から 3(原判決 2 頁 21 行目から 25 頁 7 行目まで)に記載のとおりであるから,これを引用する。

(1)控訴人の主張

ア 労働協約の締結と不当労働行為

(ア) 国鉄分割民営化の本質は,総評の中軸となって戦後労働運動を担ってきた国鉄労働組合(国労),控訴人などの闘う労働組合を解体崩壊させ,戦後政治の総決算を図り,巨大不動産資本に東京駅周辺,汐留,品川,飯田橋,川崎等の不動産を売り渡し,巨大な利権を獲得させるものであった。公的には,国鉄分割民営化の目的として巨額の国鉄赤字を解決した上での再建が第一に高唱されたが,分割民営後 15 年を経過した時点においても,JR 関連の赤字がかえって増大していることは,高唱された目的の虚構性を証明している。

当時,国鉄と同様に電電,専売も民営化されたが,その際には財産も人もすべて新会社に移

行するものとされている。しかし、国鉄は、電電や専売と異なって、国鉄改革法 23 条によって、国鉄が新会社に採用すべき者を選定して名簿を作成し、その名簿に登録された者から設立委員が採用通知を出した者のみが新会社に採用されるという仕組み、すなわち、国鉄が名簿に登録しないことによって、国労や控訴人の組合員を新会社に採用しないことができるという仕組みを作って採用差別を行った。このように、中曽根内閣、運輸省、国鉄当局は、分割民営化によって、国労や控訴人などの組合活動家を新会社から排除し、採用させないことを意図したのである。

(イ) 他方、国鉄動力車労働組合(動労)は、昭和 60 年 6 月の第 41 回大会で X1 を執行委員長に選出した後、国鉄の合理化案等を基本的に受け入れる方針に転換し、国労や控訴人の破壊攻撃を強めた。そして、動労、鉄道労働組合、全国鉄道施設労働組合、真国鉄労働組合等は昭和 61 年 7 月に国鉄改革労働組合協議会(改革労協)を結成し、昭和 62 年 2 月に改革労協を改組して全日本鉄道労働組合総連合会(鉄道労連)を結成したが、改革労協等は、国鉄分割民営化に協力するばかりでなく、これに反対する国労、控訴人をあからさまに敵視し、国鉄当局に対して排除、差別を要求した。

国鉄及び補助参加人は、このような背景の下、分割民営化の過程で、動労などと結託して、国労、国鉄動力車労働組合総連合(動労総連合)といった分割民営化に反対する労働組合を敵視し、その勢力を弱体化することを目的として雇用安定協約の更新拒否、広域移動に伴う職場からの排除、人材活用センターへの隔離・収容、そして新会社への不採用といった一連の組合の解体、弱体化を目的とする攻撃を行った。

(ウ) 以上のような状況の中で、補助参加人は、国鉄時代には与えられていた便宜供与を剥奪することによって、国労、動労総連合を弱体化することを当初からの目的として、大まかに言えば戦う労働組合を制限しようとする内容の新労働協約を提案し、これに国労及び動労総連合が反対することを見越した上で、労働組合に対する便宜供与については新労働協約を締結をすることを条件としたのである。

そして、鉄道労連を前身とする東日本旅客鉄道労働組合(東労組)は、昭和 62 年 4 月 1 日に提案された新労働協約案を同月 2 日に締結したとしているが、同労組は、労働者の 8 割、約 7 万人もの組合員を組織するような巨大な労働組合であり、このような巨大な労働組合がわずか 1 日で多数の新規の重要規定が盛り込まれた協約案を精査・検討し、かつ、これを受諾する旨の内部的な意思決定ができるはずがない。したがって、補助参加人ないし国鉄は、改革労協などの他の労働組合には、国労や動労総連合に先んじて、同月 1 日よりもかなり前に労働協約案を示してその意向を打診をしていたと考えざるを得ない。補助参加人は、近時のシニア制度の問題についても、他の労働組合に先んじて東労組と事実上の合意をなしたうえで、他の労働組合に提案するという組合差別行為をしており、本件におけるのと同様の手法が採られている。

(エ) 以上のとおり、補助参加人の昭和 62 年 4 月 1 日の労働協約提案は、事前に東労組と謀議して労働協約の内容を確定した上、大組合である東労組と締結に至った以上、他組合との関係でその内容を変更することはできないとの姿勢を固辞するという方針を予め確定した上でなされたもので、労働協約の締結を便宜供与の条件としたのは、分割民営化に反対する国労及び動労総連合が、どんな御用組合でももったことのない労働協約案につき反対することを予定して、労働協約の不締結を理由に、国鉄時代に与えていた便宜供与を剥奪する

ことによって、国労及び動労総連合にゆさぶりをかけ、組合を弱体化することを目的としたものである。このような行為が、不当労働行為にあたることは明らかである。

#### イ 会社施設の一時使用の拒否について

(ア) 補助参加人は、昭和 62 年 10 月 1 日の労働関係事務取扱規程の改正を控訴人に告げず、控訴人からの団体交渉の場における会社施設の使用の一連の要求、とりわけ昭和 62 年 12 月の支部定期大会のための会社施設の使用の要求に対して、「従前どおり」との回答を繰り返すのみで、上記規程の改正の事実を隠し通した。これは控訴人を嫌悪し、ことさらに会社施設の使用をさせないように妨害したものである。

(イ) なお、規程の改正は社報に掲載され、社報が各職場の特定の場所に備え付けられているが、職場に備えてある社報など手にとって読む社員などいない。仮に社報などめくってみても、規程改正の部分など読む気になるようなものではなく、その記載の仕方も、会社施設の使用について労働協約の締結が前提とされていたのに、それが変更になり、労働協約が不締結でも会社施設の使用が可能になったと理解できるようなものではない。したがって、控訴人が社報から規程改正の事実を知ることなど不可能であり、補助参加人は、規定改正の事実、すなわち労働協約の締結がなくとも組合が会社施設を使用できるようになったことを控訴人に知られないように隠蔽していたのである。

また、平成元年 9 月に、控訴人の津田沼支部が所定の書式を用いて申し込みをして講習室の一時使用を許可されているが、その際の申込み及び許可の書式が所定のものであることは知らなかった。また、使用の申込みに際して、労働組合としての活動では使うことは許可されないとされたため、使用目的を「職場討論会」に変更してようやく使用許可がされたものである。したがって、上記使用の申込み及び許可の事実から、上記規程改正の事実を控訴人が知っていたとか、知り得たものということとはできない。逆に、国鉄の分割民営化後平成元年 9 月まで、控訴人が会社施設を一時使用することが全く認められていないことを重視すべきである。

#### (2) 補助参加人の主張

##### ア 労働協約の締結と不当労働行為

(ア) 労働協約締結の有無に関する取扱いの差異が、不当労働行為に当たるか否かを検討する際に、国鉄分割民営化に関する控訴人の主張は、何らの意味を持たない。このことは、東労組ばかりではなく、控訴人が共に差別的な取扱いを受けたとする国労もまた、動労総連合と同時期に同内容の労働協約案の提案を受け、これを締結した結果、所定の便宜供与を受けていることから明らかである。

(イ) 補助参加人が、その設立直後である昭和 62 年 4 月 1 日に各労働組合に対し同内容の労働協約案を提案したことは、本件において証拠上明らかにされている。補助参加人は、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て、一応の便宜供与等のルールを設定したうえ、その後、労使がその延長の当否又は新たな協約の可否を十分検討して、改めて交渉して 6 か月後に労働協約の見直しを図るという性質のものであったところから、動労総連合を除くいずれの労働組合においても、当面の大局的判断の下に早期締結に至ったのである。このように、補助参加人が、東労組ないし改革労協に対して労働協約案を先行打診した事実はない。

(ウ) 便宜供与は、労組法 7 条 3 号ただし書きで認められた不当労働行為に当たらない例外的な取扱いであり、労働組合が使用者から便宜供与を受ける権利ないし地位は、当然に団結権に含まれるわけではなく、便宜供与が認められるためには、使用者の承諾ないし合意が必要とされるものである。そして、補助参加人が提案した労働協約案及び労使間の取扱いに関する協約案の内容には、国労、動労総連合を弱体化するようなものは含まれておらず、このことは、国労が上記各労働協約を締結していることから明らかである。そもそも、これらの労働協約案は、全組合に対して、等しく同時期に同内容をもって提案されているのであるから、これをもって組合差別が論じられる余地はなく、各労働組合が提案された労働協約案について各別の立場から検討した結果によってその締結の有無に差異が生じるのは、各労働組合の自由な意思に基づく独自の判断の結果であり、補助参加人が組合差別をしたという事実は存在しない。

(エ) シニア制度は、本件とは何ら関係のない別異の事案の問題であり、同制度についても不当労働行為と評価されるべき行為は存在していない。

#### イ 会社施設の一時使用の拒否について

(ア) 補助参加人は、昭和 62 年 10 月 1 日の労働関係事務取扱規程の改正を社報において周知するとともに、改正された同規程を職場内に備え置いていたのであって、そのような社報による規程類の改正の周知方法は、上記の労働関係事務取扱規程の改正に限られるものでなく、一般にとられている方法である。このように、社員は、規程類の改正を容易に知りうる立場にあり、特に、上記の労働関係事務取扱規程の改正は、労働組合ないし組合員が関心をもって然るべきものであり、改正後の同規程も備え置かれていて、その内容を確認することは容易である上、不明点があれば、職場管理者等に質問することもできるのである。したがって、補助参加人が上記規程の改正を隠匿したことはない。

(イ) また、包括労働協約締結のための団体交渉の場において控訴人がした会社施設の一時使用の要求に対して、補助参加人が「従前どおり」との回答をしたのは、動労総連合の要求が、組合事務所及び組合掲示板の貸与、団体交渉時の出席者の勤務解放等便宜供与全般に関するものであったことから、既に提案している労働協約案のとおりとする旨を回答したにすぎない。また、控訴人は、昭和 62 年 12 月に支部定期大会のために会社施設の一時使用を要求したが、具体的に日時、場所が特定された許可申請ではなく、一般的要求にすぎなかったことから、補助参加人において回答するまでもないと考えて回答しなかったにすぎず（したがって、「従前どおり」とする回答もしていない。）、会社施設の一時使用に関して補助参加人が控訴人を不当に差別したものではない。

そして、平成元年 9 月の控訴人津田沼支部による会社施設の一時使用の許可願及びその許可書は、各左肩に「様式 7」及び「様式 8」と記載されている書式であり、労働関係事務取扱規程 18 条に定める「様式 7」及び「様式 8」であることは一見して明らかであって、これが所定の書式であることは容易に理解できるものである。なお、補助参加人が上記許可願に係る使用目的を、「職場集会」から「職場討論会」に訂正させたという事実はないし、「職場集会」と「職場討論会」とに控訴人が主張するような差異も認められない。いずれにせよ、申請人は控訴人であることは自明であり、控訴人に会社施設の一時使用を許可したという事実が変わりはない。

また、控訴人が、平成元年 9 月までの間に会社施設の一時使用の申込みを拒否されたとい

う例は 2 例にすぎず、他労組には控訴人より多くの事例で一時使用が許可されているという事実も証明されていない。

### 第 3 当裁判所の判断

1 当裁判所の判断は、次のとおり改めるほかは、原判決の事実及び理由の「第 3 当裁判所の判断」1 及び 2(原判決 25 頁 9 行目から 67 頁 5 行目まで)に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決 30 頁初行「乙 A235, 236」を「乙 A234, 235」に、5 行目「2 月 13 日」を「2 月 27 日」にそれぞれ改める。

(2) 原判決 31 頁 7 行目「3 月 24 日決定」を「3 月 29 日決定」に、9 行目「9 月 27 日」を「9 月 7 日」に、10 行目「これを棄却した。」を「上記救済命令の一部を取り消すなどしてこれを変更する命令を発した。」に、32 頁 5 行目「地労委」を「中労委」にそれぞれ改める。

(3) 原判決 41 頁 11 行目「昭和 62 年 10 月 5 日付け」を「昭和 62 年 10 月 1 日付け」に改め、42 頁 8 行目末尾に「ただし、同日動労総連合から補助参加人に対してされた同趣旨の申し入れに対しては、文書による回答がされている。(乙 A19, 21)」を加える。

#### 2 ア 中立保持義務違反について

控訴人は、補助参加人が昭和 62 年 4 月 1 日にした労働協約案の提案は、事前に東労組と謀議して労働協約の内容を確定した上、大組合である東労組と締結に至った以上、他組合との関係でその内容を変更することはできないとの姿勢を固辞するという方針を予め確定した上でされたもので、労働協約の締結を便宜供与の条件としたのは、分割民営化に反対する国労、動労総連合が、どんな御用組合でももったことのない労働協約案につき反対することを予定して、労働協約の不締結を理由に国鉄時代に与えていた便宜供与を剥奪することによって、国労、動労総連合にゆさぶりをかけ、組合を弱体化することを目的としたものであると主張する。

イ しかし、補助参加人が、その設立の日である昭和 62 年 4 月 1 日に控訴人を含むすべての労働組合に対し、同一内容の包括労働協約案を提案し、同月 30 日までに動労総連合を除く他の組合はいずれも同協約を締結したことは前記引用に係る原判決の認定するとおりである。

たしかに、東労組のような多数の組合員を有する大きな組合が、控訴人設立後初めてとなる労働協約の締結につき、わずか 1 日で補助参加人の提案した労働協約案の締結を可とする意思決定ができたのかについては疑問の余地がないとはいえない。しかし、国鉄の職員局職員課補佐として、国鉄改革法に基づく希望退職の募集及び新事業体の職員募集等の仕事をし、補助参加人設立後は人事部の勤労課課長代理として各組合と労働協約の締結の仕事を担当をしていた Y1 は、補助参加人設立前に、その準備をしていた国鉄が、当時の改革労協に労働協約案を見せたというような話は一切なかったと供述しており、国鉄時代に他の組合が補助参加人が提案することとなる労働協約案の内容を知り、その締結の可否を検討していたことを示す直接的な証拠は存在しない。むしろ、本件で提出された証拠関係からすると、控訴人のこの点に関する主張は、一般的な状況からの憶測の域を出ない指摘というほかなく、労働協約案の提案時期に関して組合間に差別があったと認めることはできない。

ウ また、使用者が、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团的労使関係の統一的な取扱いを図るため、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中立義務に違反するものではない。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っ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ことは前記引用に係る原判決が説示するとおりである(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)。

エ これを本件についてみると、確かに前記引用に係る原判決が認定したとおり、補助参加人が控訴人に対する不当労働行為を行ったと認定された事例が複数存在し、補助参加人の幹部が国鉄の分割民営化に反対する労働組合に対する敵対感や嫌悪を表明したとみられる例も存在する。しかし、上記原判決が認定した事実によると、便宜供与を含む労働協約については、その当初の提案から有効期限を迎えて新たにこれを締結する必要が生ずる都度、補助参加人から控訴人に提案がされ、これに対する控訴人の意見や対案の提案がされ、控訴人と補助参加人との団体交渉が持たれ、その中で控訴人の意見や対案については補助参加人が回答することが繰り返し行われており、それら双方の提案や意見のいずれもがそれなりの根拠と理由を持ったものというべきである。控訴人は、補助参加人の提案した労働協約案は、ストライキ権を徹底的に規制し、会社と労働者の対等性を認めない内容であると主張するところ、控訴人と補助参加人との間の交渉における対立点は、原判決別紙 3 のとおりであって、ストライキ権の抑制に関する条項(67 条,69 条から 75 条,77 条)及び控訴人が労使の対等を損なうと主張する条項(1 条,3 条,5 条から 13 条,18 条,25 条,65 条,66 条)の中には、労使協調路線に反対する立場にある控訴人において容易に受け容れることのできないものがあることが認められるものの、補助参加人の事業の性質を考えた場合、これらの条項の内容が違法、不当とまではいえないことは、前記引用に係る原判決が認定するとおりである。

本件において、控訴人と補助参加人との間で労働協約が締結されなかったことから控訴人が掲示板の使用や団体交渉における勤務解放などの便宜供与を受けられず、労働協約を締結した他の組合との間に差が生ずる結果となっただけはいるが、以上検討したとおり、補助参加人が提案した各労働協約の内容に違法、不当な条項が含まれていたとはいえ、補助参加人が控訴人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って行われた行為があり、各労働協約の締結をめぐる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たものと認められるような特段の事情を認めることはできないから、上記のような差異が生じたのは、控訴人の選択の結果と評価するほかないものである。

したがって、控訴人について組合掲示板の貸与がされず、その組合員について団体交渉における勤務解放がされていないことが、不当労働行為に当たると解することはできない。

### 3 会社施設の一時使用について

(1) 補助参加人は、昭和 62 年 10 月 1 日付けで労働関係事務取扱規程を改正し、労働協約を締結していない組合においても、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、補助参加人の施設の一時使用ができるものとし、その改正点のみを社報(昭和 62 年 10 月 5 日付け JR 東日本報 39 号)に掲載して各職場に備え置いたことは前記引用に係る原判決が認定するとおりである。

確かに、補助参加人が上記改正の事実を直接控訴人に知らせることはなく、上記改正が掲載された社報の内容だけでは、上記改正の内容を理解することは困難であって、改正前の規程あるいは改正後の規程を参照することが必要ではあるが、そのような参照が困難であった事情は窺えず、控訴人の組合員において関心を抱けば、さほどの困難はなく上記改正内容を知ることができたものと認められる。このような状況に照らせば、補助参加人が団体交渉等の場で上記改正に沿った説明をしたことがなかったとしても、その内容を控訴人に隠蔽したなどと評価することはできない。

(2) また、控訴人における会社施設の一時使用の状況は、原判決が認定するとおりである。その中には、補助参加人において控訴人の組合員が組合の用途のために会社施設の一時使用を申し込んだ際に、箇所長がその使用目的が組合活動であること、あるいは労働協約が未締結であることを理由として使用を認めないとする不適切な対応をした例があったことが認められはするが、そのような例は、昭和 62 年 10 月における千葉運転区支部、同年 12 月における館山支部における箇所長の対応のみであって、その余の拒否例は、適式の申込みではないこと、あるいは会社業務の支障が理由とされており、会社業務の支障が理由とされた場合においては、現実に使用予定の日時において管理者が不在であったり、補助参加人の業務で使用されたことが認められる。他方、本件命令前においても、控訴人による会社施設の使用が許可されている例も少なくはないから、上記のように組合活動や労働協約が未締結であることを理由とする使用拒否の例があったとしても、それだけで直ちに会社施設の一時使用に関して組合間差別があったと認めることは困難である。なお、控訴人からの会社施設の使用申込みの手続きに対する箇所長の対応の中には、より柔軟な対応も可能だったのではないかと考えられる例もあるが、他の組合に対する箇所長の対応が、控訴人あるいは動労総連合に対する対応とは異なることを認めるに足りる証拠はなく、上記のような硬直的な対応も労働関係事務取扱規程に則ったものである以上、これを差別的な取り扱いであると認めることができない。

## 第 4 結論

よって、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 1 民事部