

北海道、平6不3、平9.1.14

## 命 令 書

申立人 全国鉄動力車労働組合北海道地方本部

被申立人 北海道旅客鉄道株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成6年3月4日に申し入れた採用差別事件の早期解決に関する団体交渉に、速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白紙にかい書で墨書し、被申立人北海道旅客鉄道株式会社の本社正面玄関の見やすい場所に、命令交付の日から7日以内に10日間継続して掲示しなければならない。

## 記

平成 年 月 日

(掲示する初日を記載すること)

全国鉄動力車労働組合北海道地方本部 様

北海道旅客鉄道株式会社

当社が、平成6年3月4日に、全国鉄動力車労働組合北海道地方本部から申し入れられた採用差別事件の早期解決に関する団体交渉に、会社の雇用する労働者に関する事項でないことなどを理由として応じなかったことが、北海道地方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します。

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人北海道旅客鉄道株式会社(以下「会社」という。)は、昭和62年4月1日、「日本国有鉄道改革法(以下「改革法」という。)」及び「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(以下「鉄道会社法」という。)」に基づき、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)が経営していた旅客鉄道事業のうち、主として北海道における事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、従業員数は本件申立時約12,000名である。
- (2) 申立人全国鉄動力車労働組合北海道地方本部(以下「組合」ないし「全動労」という。)は、北海道の国鉄の職員のうち、動力車関係者等により

昭和49年3月28日に結成された全国鉄動力車労働組合北海道地方労働組合協議会が昭和62年3月14日にその組織及び名称を変更した労働組合であって、昭和62年4月1日以降は、会社及び日本貨物鉄道株式会社等に勤務する職員のうち、動力車関係者等で組織され、その組合員数は、本件申立時約210名である。

- (3) 会社には、他に申立外組合として、国鉄労働組合北海道本部（以下「国労」という。）、北海道旅客鉄道労働組合（以下「北鉄労」という。）及び、北海道鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）の三労働組合がある。

## 2 国鉄の分割・民営化に伴う救済申立てとその労働委員会命令

- (1) 国鉄は、経営の悪化が長期に及び巨額の累積債務を抱え、分割・民営化による再建が避けられない事態に立ち至った。

このため、政府は未曾有の危機的状況にある国鉄の再建を国家的課題として取り組むことになった。

まもなく国鉄再建監理委員会が設置され、同委員会は、国鉄経営が破綻した原因は公社制度による全国一元的な運営を行ってきたことにあるとして国鉄事業を再生するには、分割・民営化を断行するしか道はないとの国鉄改革に関する意見を政府に提出した。

- (2) 国鉄の分割・民営化をすすめる改革法及び鉄道会社法等が昭和61年12月4日に公布・施行されたことに伴い、運輸大臣は、新会社設立のための発起人の職務を行う設立委員を任命した。

設立委員は、設立委員会を設置した。同委員会は、同月14日から翌年3月17日までに4回開催して、新会社の①職員採用基準の設定、②労働条件の決定、③国鉄が提出した採用候補者名簿による採用内定、④定款等の決定等を行った。

- (3) 同62年2月16日、国鉄は設立委員の新会社への採用内定者の決定に基づき、職員に対し設立委員長名で採用通知書を交付した。

同年4月1日、改革法に基づき、北海道地域における国鉄が行っていた事業のうち、旅客部門については北海道旅客鉄道株式会社へ、貨物部門については日本貨物鉄道株式会社へそれぞれ引き継がれた。

- (4) 同年12月17日、組合は、北海道旅客鉄道株式会社、日本貨物鉄道株式会社及びその設立委員らが国鉄から承継法人である新会社へ移行の際、全動労の組合員をその組合員であることなどを理由として、不採用としたことが労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして当委員会に救済の申立て（以下「採用差別事件」という）を行った。

なお、国労も既に新会社発足前の3月28日、当委員会に救済の申立てを行っている。

- (5) 平成元年3月27日、当委員会は、不当労働行為があったとして、「会社は、同社に採用を希望している298名の組合員を、昭和62年4月1日をもって同社の社員に採用したものとして取り扱わなければならない。」など

を救済内容とする命令（以下「初審命令」という。）を発した。

なお、当委員会は国労の申立てに対しても、既に同年1月20日に同様の救済命令を発している。

- (6) 同年4月7日、会社はこれを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し再審査の申立てを行った。

これに対し中労委は、5月19日に初審命令の履行を勧告した。

- (7) 同6年2月18日、中労委は、初審命令の一部を取消し「会社は、平成2年4月2日に日本国有鉄道清算事業団からの離職を余儀なくされた者（63名）であって、本命令交付後同社にその職員として採用されることを申し出た者の中から改めて公正に選考し、その結果採用すべきものと判定した者を昭和62年4月1日をもって同社の職員に採用したものと取り扱い、本命令交付日から3年以内に就労させなければならない。」ことなどを救済内容とする命令（以下「再審命令」という。）を発した。

なお、中労委は国労に係る再審査の申立てに対しても、同5年12月24日に同様の救済命令を発している。

- (8) 同6年3月17日、会社は再審命令を不服として東京地方裁判所に同命令の取消しを求める行政訴訟を提起した。

これに対し組合も、同年5月17日、再審命令は初審命令よりも救済範囲を限定しているから不服であるとして、行政訴訟を提起して、現在係争中である。

なお、国労に係る再審命令についても既に会社及び国労の双方が行政訴訟を提起し係争中である。

- (9) 同6年4月1日、組合は再審命令に基づき会社に採用を希望している63名の名簿を会社に対し提出したが、会社は受け取りを拒否したため、同日、内容証明郵便にて会社あて通知した。

### 3 採用差別事件に関する団体交渉拒否

- (1) 組合は、前記2の(5)の初審命令を契機として、同命令の履行とそれに関する団体交渉を直ちに申し入れたが、会社はこれを拒否した。

その後も組合は、幾度となく団体交渉を申し入れたが、会社の対応も変わらなかったため、当委員会に対し、団体交渉応諾を調整事項として同元年9月1日にあっせんを、また、同月29日に調停を申請した。

会社は、初審命令を履行する当事者でないこと、中労委で係争中であることなどを理由にいずれにも応じなかったため、前者については、組合が取り下げ、後者については、当委員会が労使双方に対し当面する労使間の諸問題について早急に交渉を開催するよう努力すること、との勧告を行ったうえ打ち切った。

- (2) その後も組合は、上記(1)と同様の団体交渉の申入れを引き続き行うとともに、同5年9月9日及び同年10月30日に、初審命令の履行に関し、団体交渉に応じるよう文書で会社に申し入れた。

これに対し会社は、使用者たる地位になく、労働組合法に照しても団

体交渉に応じる余地はないこと、また、中労委で再審査の申立てが審理中であることを理由に団体交渉に応じられないとして、いずれも拒否した。

- (3) 国労の再審命令が発せられた同年12月27日、組合は64名の会社への復帰及びその就労すべき職場・職種について速やかに団体交渉を行うよう文書で会社に申し入れた。

これに対し会社は、命令の内容を検討中であることなどを理由に交渉に応じられないと拒否した。

- (4) 組合は、前記2の(7)の再審命令を受けて、同6年2月18日及び3月4日、採用差別事件について、直ちに交渉を行うこと、社長談話の「命令の内容を詳細に検討」した結果を説明すること、再審命令の取消しを求める行政訴訟は行わず、誠意をもって早期解決にあたることを文書で会社に申し入れた。

これに対し会社は、国労の再審命令も既に東京地方裁判所に審理が委ねられていること、また、現に雇用関係のない組合員の採用問題については法律上団体交渉に応じる余地がないことなど、従前からの会社の主張に変わりがないので、交渉に応じられないとしていずれも拒否した。

#### 4 労使間の取扱いに関する協約の締結拒否等

##### (1) 労使間の取扱いに関する協約

- ① 労使間の取扱いに関する協約（以下「協約」という。）は、昭和62年12月22日に会社と組合間で締結され、平成4年3月31日まで毎年度締結ないし更新されてきた。

なお、申立外組合も、同様に毎年度締結ないし更新してきた。

- ② この協約には労使間における各種の取り決めとして、経営協議会に関すること、便宜供与（勤務時間中の組合活動、専従者及び組合による会社施設の利用）に関すること及び紛争処理（平和条項及び争議条項）に関すること等について双方の遵守事項を定めている。
- ③ 協約は会社施設等の一時的使用、平和条項及び改廃手続に関し、次のとおり規定している。

（会社施設等の一時的利用）

第74条 組合は、会社の許可を得た場合、会社の施設等を一時的に使用することができる。

2 組合は、前項の許可を得ようとする場合、会社が別に定める施設等使用許可願に必要事項を記入し、箇所長に提出するものとする。（以下省略）

（平和条項）

第82条 会社及び組合は、協議または交渉を経なければ争議行為を行わない。また、前条に定める手続きが進行中である時にはそれが完了するまでは、争議行為を行わない。

（有効期間及び改廃手続き）

第92条 この協約の有効期間は、平成3年4月1日から平成4年3月31日までとする。

ただし、期間満了1箇月前までに当事者のいずれからも文書による改訂の意思通告がないときは、さらに1箇年間有効とする。

(2) 組合の会社施設等の一時的使用

① 組合は、会社が、前記3の(1)のとおり初審命令の履行を拒否したこと、また、これに対する団体交渉にも一切応じていないことから、初審命令に基づいて組合員を会社の職場に戻させることと、この事実を広く道民に知ってもらうため、札幌駅（本社）前広場及び同コンコース内で、会社の許可を求めることなく、抗議のための行動（以下「抗議集会」という。）を行うようになった。

② 平成2年4月1日、日本国有鉄道清算事業団から解雇された全動労の組合員63名は、全動労争議団（以下「争議団」という。）を結成した。

争議団は、北海道労働組合総連合傘下の労働組合及び国鉄の分割・民営化に反対してきた国鉄共闘会議の支援を受けて、組合とともに抗議集会を行った。

なお、申立時の争議団の団長には、組合のA執行委員長が就任していた。

③ 組合は、少ないときで10人程度を動員し、札幌駅（本社）前広場で宣伝カーによる抗議を行い、併せて駅コンコース内で乗降客に抗議ビラを配布した。

時間的には30分から1時間程度で、時間帯は乗降客の多い出勤及び退社時等に行われていた。

座込みは、札幌駅前広場が主で、大勢で行われ、多い時には1,000人規模に達することもあり（同6年3月4日実施）、時間的には、半日に及ぶこともあった。

これらの集会（座込みを含む。）の開催回数は、平成元年度から同5年度まで下記表のとおりである。

なお、同6年度以降も、組合は、抗議集会を継続している。

年度	元	2	3	4	5	合計
集会	10	30	19	55	95	209
座込み	3	3	3	2	8	19
合計	13	33	22	57	103	228

④ これらの抗議集会に対する会社の対応は、座込みを事前に知ったときには中止してほしい旨、実施後は今後止めてもらいたい旨の申し入れを行った。

また、抗議集会（座込みを含む）を行っている際には、責任者及び行為者に直ちに中止するよう警告をしているが、組合はこれらに応じ

ていない。

- ⑤ 抗議集会は、結審時においては、毎月1日の退社時並びに毎週火曜日の昼休み及び金曜日の出勤時に行われていた。
- ⑥ 抗議集会に対しては、札幌駅を利用する乗降客から、会社に対し、電話等での苦情が寄せられていた。
- ⑦ 札幌駅前広場における、札幌テレビ放送株式会社による生中継の取材、芦別市長及び芦別観光協会の観光キャラバン、北海道倫理法人会の清掃活動などや、コンコース内での売店・写真展及びスキー場の宣伝についても、すべて札幌駅長の使用許可が必要とされ、また実際使用許可がとられていた。

会社はこれらを許可するにあたっては、乗降客の迷惑にならないことを第一義に考慮し、利用者の利便等も勘案の上、具体的事案に則して判断していた。

- ⑧ 協約締結時はもとより無協約時にあっても組合が札幌駅施設等を一時的に使用する場合は、本社の勤務課が窓口になって使用許可願を受理し、同課長が許可若しくは不許可の決定を行うこととなっていた。

### (3) 組合の争議行為

- ① 組合は、平成2年3月8日に「争議行為に関する通知」と題する文書で、同元年12月5日に提出した初審命令による採用差別事件の全面解決を図る要求及び労働時間短縮など、諸懸案事項の早期解決を求め、これが受け入れられないときには3月19日及び20日の両日、時限ストライキを行う旨、会社に通知した。
- ② 会社は、同月19日に上記①の争議予告に対し、初審命令の履行については、改革法の規定上、およそ会社は労働組合法第7条にいう使用者にあたらぬことなどを理由として、中労委に再審査を求めているところであるから、計画している争議行為を直ちに中止するよう文書で組合に申し入れた。
- ③ 組合は、会社と交渉を行うことなく、同月20日にストライキを行った。
- ④ 組合は、同4年2月7日、「争議行為に関する通知」と題する文書で、同年1月21日に申し入れた初審命令を基本にした解決並びに諸懸案事項及び職場要求の解決を求め、これが受け入れられないときには、2月19日にストライキを行う旨、会社に通知した。
- ⑤ 会社は、同月17日、上記④の争議予告に対し、初審命令の履行については上記②と同旨、また、職場要求等については団体交渉による協議の場を設定すべく諸準備を進めてきているにもかかわらず、争議行為に訴えて問題解決を図ろうとすることは、協約第82条に抵触するものであるから、直ちに争議行為を中止するよう文書で組合に申し入れた。
- ⑥ 組合は、会社と団体交渉を行うことなく、同月19日にストライキを

行った。

(4) 会社の協約更新拒否

- ① 会社は、ストライキ及び抗議集会について、次の二点を指摘したうえで、これらのことが協約を更新するにあたって重大な問題であり、その交渉結果によって更新の可否を決定したい旨を協約第92条の定めにより3月31日の更新の1箇月前である平成4年2月29日に文書で組合に通知した。

すなわち、イ. 同年2月19日に職場要求等の解決を目的としてストライキを実施したことは協約第82条に抵触すること、及び、ロ. 従来から実施している会社施設内での抗議集会について再三警告しており、これを無視して継続的に実施していることは協約第74条に明らかに違反すること。

- ② 組合は、3月17日に上記①の通知に対し、次のとおり反論し、会社に協約を更新するよう文書で申し入れた。

イ. については、会社は中労委の初審命令履行勧告に無条件で従うべきであって、組合が再三団体交渉の開催を要求してきたにもかかわらず、これを一切拒否してきたので、ストライキに訴えて、それをただそうとするのは当然であること、また、組合は会社発足以来職場要求等を繰り返し団体交渉で解決を求めてきたもので、会社がこれらの解決に誠実に対応しない場合は、争議行為に訴え要求の実現を図るのは組合に留保された当然の権利であること。

ロ. については、初審命令の履行を求めて公共の場で世論に訴えたり、さまざまな行動をなすことは労働組合として当然のことであり、会社にこそ法に従った誠実な対応が求められていること。

- ③ その後の団体交渉においても、双方の主張は平行線のまま対立し、協議が整わなかったため、会社は、協約違反の解消について同意が得られなかったとして、協約の更新をなさなかった。そのため、協約は同月31日の期間満了により失効し、無協約状態になったが、協約締結については引き続き協議することとなった。

なお、会社は申立外組合の国労とも協約上の争いがあるため協約の更新をなしていない。

(5) 会社の協約締結拒否

- ① 組合は、会社に対し、平成5年3月4日に「協約についての申入れ」と題する文書で、経営協議会の開催や団体交渉のための勤務時間中の組合活動等が正常な状況にないこと、会社の中期経営計画推進による労働条件等や初審命令の履行に関する団体交渉などが山積しており労使間のルールの確立が必要なことを挙げて協約を締結するよう求めた。

- ② その後の団体交渉において、会社は無許可の抗議集会が続く限り協約は締結できないと主張し、協議が整わず協約締結に至らなかったため、協約締結については引き続き協議することとなった。

③ 組合は、会社に対し、同6年2月25日に「協約の締結に関する申入れ」と題する文書で、今般の再審命令によって、会社側の主張が退けられ、採用差別事件の解決の責任が会社にあることが明確になったと主張し、全面解決のためにも団体交渉などの労使間ルールの確立が必要であるとして、早急に団体交渉を行うよう申し入れた。

④ 3月9日の団体交渉で、組合は協約の締結を求めたが、会社は組合の現状からは締結できないので、「引き続き協議」していくことにしてはどうか、また協約を締結している申立外組合と対比して会社の対応（組合休暇・苦情処理等）に違いがでるのは当然であること、経営協議会については、組合が抗議集会で社長などを批判していることから開催できないと主張した。

これに対し組合は、再審命令に対する会社の態度を改めることや組合に対する差別的取扱いを是正し協約を締結するよう求めた。

⑤ 同月18日、組合は協約締結に向けて交渉を行ったが、会社は、無許可の抗議集会が続く限り締結できないと主張し、協約の締結には至らず、引き続き協議することとなった。

なお、会社は申立外組合の国労とも現在に至るまで協約を締結していない。

#### 5 会社の協約更新ないし締結拒否後の取扱い

(1) 協約締結中は、業務の合理化・能率の向上に関する事項、福利厚生に関する事項、事故防止に関する事項等、事業計画に関する事項、営業報告及び決算に関する事項等について経営協議会が開催され、会社と組合間で協議等が行われていた。

この経営協議会は、毎年2回ないし3回程度開催されていたが、協約失効後は開催されていない。

なお、会社は、申立外組合の北鉄労及び鉄産労との間で開催した際の資料を組合にも配布し、勤労課が主となって説明を行い、組合の質問に答えられない事項については主管の担当から回答ないし説明を付け加えるなどして対応していた。

(2) 協約締結中の団体交渉については、双方の交渉委員の名簿を交換し、会社側は総務部長が交渉委員のトップとして交渉に臨み、また、春闘賃金等の最終交渉時には労務担当の取締役も出席して行われていたが、協約失効後は、会社は組合からの交渉委員名簿を受け取らず、勤労課長以下が交渉委員として対応するようになった。

(3) 協約締結中の苦情処理及び簡易苦情処理については、協約第29条には、組合員が労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その解決を苦情処理会議に請求することができると規定され、第50条には、組合員が本人の転勤、転職、降職、出向及び待命休職についての事前通知内容について苦情を有する場合は、その解決を簡易苦情処理会議に請求することができると規定されていたので、これによって



処理されていた。

協約失効後、道外企業へ出向の内示を受けた全勤労の組合員が、これに応じられない事情にあったことから、組合が簡易苦情処理会議の設置を会社側に打診したが設置されなかった。このため組合は、この問題に適切に対処するよう求め、会社は、同組合員の実情を再調査のうえ、さきの内示を地元企業の出向に変更した。

#### (4) 便宜供与

① 協約締結中の勤務時間中の組合活動については、経営協議会、団体交渉及び苦情処理会議等の委員である組合員は、勤務時間中であっても、当該会議等について、会社の承認を得て賃金を控除されることなく出席していた。

協約失効後の団体交渉開催にあたっては、組合役員らの勤務日以外の日程になるよう会社と調整しなければならず、また、春闘賃金及び年末手当の最終妥結交渉開催日には申立外組合との兼ね合いもあって延期できないときには、年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得によって対応することもあった。

全国定期大会出席のためには旅行日をいれると4日間程度必要であるが、協約締結中は無給の組合休暇として承認されていた。

しかし、協約失効後は組合休暇が承認されなくなったため、年休を取得しなければならなくなった。

② 組合事務所及び掲示板の会社施設の利用については、協約締結中と変わらず継続使用が認められている。

(5) 紛争処理における争議条項については、組合は、協約締結中と同様に会社に対し10日前に争議行為の概要を、72時間前に細部について通知していた。

## 第2 判断

### 1 団体交渉拒否

#### (1) 申立人の主張

組合は、採用差別事件の早期解決を求めて団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

会社の拒否は、再審命令を無視した全く独自の法律的理解に基づくものであって、正当な理由が存在しないことが明らかであり、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から団体交渉の応諾及び陳謝文の掲示を求める。

#### (2) 被申立人の主張

組合の求める団体交渉事項は、会社と雇用関係にない全勤労の組合員について昭和62年4月1日付けをもって採用したのものとして取り扱えというものであり、会社の雇用する労働者に関する事項ではないから、これに応ずる義務はなく、拒否したとしても、何ら不当労働行為に該当するものではない。

また、中労委が平成6年2月18日に発した会社に不当労働行為責任を認めた再審命令は、国鉄改革関連法令の解釈を誤った違法な命令であるから、これを根拠として団体交渉に応じる義務があるとする組合の主張には理由がない。

よって、申立人の請求を棄却する命令を求める。

### (3) 判断

① 前記第1の2の(4)(5)(7)及び3の(1)(4)で認定したとおり、組合は、会社が改革法及び鉄道会社法に基づいて国鉄が経営していた北海道地域における旅客鉄道事業部門を承継する際、全動労の組合員を不利益に取り扱い採用差別を行ったとして、救済の申立てを行った。

組合は、この申立てを認容する初審命令が発せられたのを受けて、幾度となく、採用差別事件の早期解決を求めて団体交渉を申し入れたが、会社はその都度これらをすべて拒否し続けた。

組合は、平成6年2月18日に再審命令が発せられたのを受けて、同日及び3月4日に採用差別事件の早期解決を求めて団体交渉を申し入れたが、会社は、組合の求める団体交渉は、イ. 会社の雇用する労働者に関する事項ではないこと、ロ. 再審命令は国鉄改革関連法令の解釈を誤った違法な命令であることを理由に拒否し、現在に至るまで団体交渉に一切応じていないことが認められる。

したがって、会社による団体交渉の拒否が正当な理由に基づくものであるか否かを以下判断する。

② 北海道旅客鉄道事件（昭和62年道委不第28号）の救済命令で判断したとおり、会社は、分割・民営化により、国鉄とは、法人格を異にしたとはいえ、事業内容、資産、施設、役職員、労働条件の承継ないし継続等からみて国鉄と実質的に同一性を有するものといわなければならない。

したがって、全動労の組合員は、会社の雇用する労働者にほかならない。

③ 会社は再審命令が国鉄改革関連法令の解釈を誤った違法な命令であると主張するが、これをもって団体交渉を拒否する正当な理由とは認められない。

④ よって、会社の主張はいずれも団体交渉を拒否するにつき正当な理由とは認められないから、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。

## 2 協約締結拒否

### (1) 申立人の主張

会社は、平成2年3月20日及び同4年2月19日に組合が実施した争議行為並びに組合が採用差別事件の早期解決を求めて札幌駅前広場で行っている抗議集会は、協約第82条及び第74条にそれぞれ違反する行為であるとして協約の締結を拒否している。

しかし、協約第82条の平和条項違反については、諸懸案事項は前年度において実質的な交渉を経ているため、新たな進展が期待できないこと、また、採用差別事件の解決には一切交渉に応じようとしていないから、予告期間において争議行為を通知するだけでたりるので、協約違反にはならない。

また、協約第74条の施設利用違反についても、札幌駅前広場は、公に開放された広場であるから、許可の対象にはならない。

仮に対象になるとしても、抗議集会は、目的・手段・態様において正当な組合活動であるから、民事免責を受けることになり、協約違反にはならない。

さらに、会社が初審及び再審命令を履行せず、これに関する団体交渉をも拒否し続けており、抗議集会は会社が惹起せしめているといつてよく、その責めは会社にあり、抗議集会の場所も他にかえ難い。

したがって、協約違反を理由に、申立外組合と締結している協約を組合と締結しない会社の差別的取扱いは、組合の運営に対して影響を及ぼし、その弱体化を意図する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるから、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

## (2) 被申立人の主張

会社が協約の締結におうじていないのは、組合が協約違反に該当する行為を繰り返し、それを是正しようとしないうことによるものである。

この無協約という状態は、労働協約締結の自由の原則の下では、組合の意思に基づく選択の結果といわざるを得ず、これによって不利益が生じ、組合の運営に影響があったとしても会社が非難されるべき理由はない。

平和条項については、毎年度、交渉事項の諾否に関わらず、労使の交渉妥結によって、当該交渉は完結し、労使で別途、継続審議事項としない限り、改めて交渉事項として申し入れ、事前に交渉を経ることが必要であるから、これに反する争議行為は明らかな協約違反となる。また、施設利用違反についても、組合が会社管理の敷地内で、会社の再三の警告を無視し、無許可の抗議集会を頻繁に行っている。

このような組合の活動は、協約締結に不可欠な会社との信頼関係を著しく損うものであり、会社が協約の締結拒否を責められるべきいわれはなく、無協約後も、組合事務所及び掲示板の貸与を従前どおり行っており、組合を弱体化しようという意図はない。

よって、申立人の請求を棄却する命令を求める。

## (3) 判断

① 前記第1の4の(1)(2)(4)(5)で認定したとおり、組合と会社は、昭和62年12月22日に協約を締結し、本協約を平成4年3月31日まで毎年度締結ないし更新してきた。

ところが、同年2月29日に会社は協約第74条（会社施設の一時的利用）及び第82条（平和条項）に違反する行為を行ったとして、これらが是正されない限り協約を更新しないこともあり得る旨を組合に通知した。

その後の交渉で会社は、組合の協約違反は是正されていないとして更新を拒否したことから、同年4月1日以降無協約状態となった。

また、組合は、同5年3月及び同6年3月にも協約の締結を求めて交渉を行ったが、会社は、組合が抗議集会を反復・継続していたことから、協約締結後の順守を求めた。

しかし、組合はこれをうけいれず、無許可の施設利用を続けたため会社は、将来的に協約を誠実に履行される見込みはないものとして、協約の締結を拒否したことが認められる。

- ②ア 組合の主張する施設利用許可の対象外であるとの点については、前記第1の4の(2)で認定したとおり、会社は、札幌駅前広場の使用の許可にあたっては、企業・団体等からその使用状況・目的・期間等について使用許可願を事前に提出させ、使用内容を十分精査のうえ、札幌駅長が施設の利用上支障のないものに限って許可を与えていたことが認められ、また、組合からの使用許可願については、本社勤労課があたりこととされていたことが認められる。

ここで、会社の札幌駅（本社）前広場及び駅施設は、重要な交通手段として、その事業の性格上、多くの利用者に良好な状態で供用されるよう管理することが求められていることが認められる。

したがって、会社が、施設の目的外利用について事前許可制とすることによって、本来の目的に沿うよう管理することが、事業者としての責務といえるから、本件協約条項は合理的なものであり、駅前広場は公衆に広く開放されているので会社の許可を得ることなく自由に利用することができるとする組合の主張は採用し難い。

- イ 組合の主張する正当な組合活動であるか否かの点については、前記第1の2の(5)、3の(1)及び4の(2)で認定したとおり、組合は、平成元年3月27日に初審命令を受け、会社に同命令の履行とこれに関する団体交渉を求めたが、会社はこれを拒否しつづけたことから、組合は、会社の許可を求めることなく、札幌駅前広場で抗議集会（座込みを含む）を実施するようになったことが認められる。

この組合の抗議集会は、同元年度に13回、同2年度に33回、本件の協約の更新を拒否した同3年度には22回、また、協約締結を拒否した同4年度に57回、及び同5年度には103回も実施されている。

組合は、この抗議集会を、乗降客の多い出退社時に、少ない時で10人程度を動員し、30分から1時間程度、宣伝カーによる抗議及びビラ配布を行ったことが認められる。

また、座込みを伴う抗議集会は、時間的には半日にも及び、その動員人数も、多い時で1,000人規模に達していた。

特に、同5年度における、組合による無許可の抗議集会は、座込みを伴った集会が8回、それ以外の集会が95回にも及び、朝・夕のラッシュ時等に頻繁かつ反復して行われた。

これに対し会社は、その都度、事前にまたは集会中に無許可の集会を中止するよう警告したが、組合はこれに一切応じなかったことからすれば、その違反の程度は軽微とはいえず、組合の行為は、協約第74条に違反するものであり、また、無協約状態になってからの組合の行為は、会社の施設管理権を阻害するものであるから、いずれも正当な組合活動とはいえない。

したがって、組合の主張は採用することはできない。

ウ 組合は、無許可で会社施設を使用して抗議集会を行うようになったのは、会社の初審及び再審命令の不履行並びにこれらに関する団体交渉の拒否に端を発したものであると主張するが、組合が会社に責めがあることを理由として、会社の施設を無断で使用できるとすることは許されない。

エ したがって、会社が協約の更新ないし締結を拒否したことには相当な理由があり、現に協約を締結している申立外組合と申立組合とを不当に差別扱いしているとは認め難く、組合の主張はいずれも採用することができない。

オ また、前記第1の5の(1)ないし(4)で認定したとおり、組合が不利益を被っていることは否めないが、会社は、協約失効後もこれを理由としてすべての便宜供与を廃止することをせず、組合事務所及び掲示板については従来どおり貸与するなど、組合活動に一定の配慮をしていることが認められる。

このような点からすれば、会社が、専ら無協約状態に藉口して組合活動を困難にならしめ、組合の弱体化を企図したものと認めることもできない。

よって、その余について判断するまでもなく、会社が組合の協約更新ないし締結の申入れを拒否したことは、不当労働行為に該当しないものと判断する。

### 第3 結論

以上のとおりであるから、主文のとおり救済することが適当であると判断し、その余の申立てについては相当でないと認められるので、これを棄却する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成9年1月14日

北海道地方労働委員会

会長 梅原 成昭 ㊟