

命 令 書

申立人 国鉄千葉動力車労働組合

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人各支部に対して、他の併存する労働組合と差別することなく、組合掲示板を貸与しなければならない。  
なお、利用上の条件については、他の組合との状況を勘案し、当事者間において別途合理的な取りきめをしなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の集会等のため、会社業務に明白な支障のない限り会社施設を使用させなければならない。
- 3 被申立人は、申立人との団体交渉に申立人交渉委員として出席する組合員に対して、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。
- 4 その余の申立ては、棄却する

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（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。
- (2) 申立人国鉄千葉動力車労働組合（以下「申立人」という。）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。）を組織しており、本件申立時の組合員数は約740名である。
- (3) 会社には申立人のほかに、東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」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「東日本鉄産労」という。）等の労働組合がある。  
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 国鉄改革の経緯

- (1) 昭和57年7月30日、臨時行政調査会は、「行政改革に関する第3次答申－基本答申－」（以下、「臨調答申」という。）を政府に提出した。臨調答申には、国鉄再建のため、経営形態として5年以内に国鉄を分割・民営化すべきこと、職場規律の確立等について緊急措置を取るべきこと、再建の推進機関として国鉄再建監理委員会を設けること等の提言が含まれていた。
- (2) 昭和60年7月26日、国鉄再建監理委員会は、「国鉄改革に関する意見－鉄道の未来を拓くために－」との最終提言を内閣総理大臣に提出した。その内容は、国鉄の経営破綻の根本的原因は国鉄の経営形態が公社制度であり、全国一本という組織のため、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し①旅客部門を全国6分割する、②貨物部門は旅客部門から分離し全国1社とする、③新幹線は一括保有とし旅客会社に貸し付ける、④分割・民営化の実施は昭和62年4月1日とする、⑤分割後の新会社の適正要員規模は18万3000人とする、等というものであった。
- (3) 昭和61年9月召集の第107臨時国会において、「日本国有鉄道改革法案」など国鉄改革関係8法案が同年11月28日に成立し同年12月4日、公布・施行された。
- (4) 国鉄の事業及び業務の全ては、11の承継法人が引き継ぎ、会社にあつては、国鉄の鉄道事業用の資産を承継し、株式はすべて国鉄から移行した国鉄清算事業団が保有し、職員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、会社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、役員のお半数は国鉄出身者で占められていた。

## 3 国鉄分割・民営化までの労使関係

- (1) 申立人は、昭和54年3月に動労から分離独立した。その後、国鉄は半年間にわたって申立人との団体交渉を拒否し続けたが、同年9月26日、申立人と国鉄は「団体交渉に関する協約」及び申立人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。
- (2) 申立人は、昭和54年春闘ストライキ及び同年10月と11月にジェット燃料貨車輸送の増送に反対するストライキ実施した。これに対し、国鉄は、申立人の書記長を公共企業体等労働関係法（以下、「公労法」という。）第18条により解雇した。
- (3) 昭和56年3月、申立人は、ジェット燃料貨車輸送の期間延長に反対し、ストライキを実施した。これに対し、国鉄は、申立人の本部執行委員4名を公労法第18条により解雇した。
- (4) 国鉄は、申立人との間で昭和57年6月1日に締結した「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。）の更新を拒否し、同協約は昭和60年11月30日限りで失効した。
- (5) 昭和60年11月28日から29日にかけて、申立人は、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名を公労法第18条により解雇した。
- (6) 昭和61年1月13日、国鉄と鉄労、動労及び全施労は、「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」との第一次労使共同宣言を行い、ついで同年8月27日、国鉄とこれらの組合などが同年7月に結成した国鉄改革労働組合協議会は、国鉄の分割・民営化に協力する立場から、国鉄の民営化後、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第二次労使共同宣言を行った。申立人と国労はこの労使共同宣言には反対の見解をとり、参加しなかった。
- (7) 同年2月15日、申立人は、昭和61年3月ダイヤ改正に伴う東京3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。）への業務移管によって生ずる申立人組合員の「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名を公労法第18条により解雇した。
- (8) 同年3月に実施された業務移管問題に関連して、当時の千葉局のA運転部長は、「今回の決定がなされた要因は、ストへの報復が皆無とはいえない。」と発言した。
- (9) 同年7月1日、国鉄は、「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名が申立人組合員であり、そのほとんどは組合役員であった。
- (10) 昭和62年3月10日、国鉄は、分割・民営化に備えた配転を実施し、千葉局内で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、そのうち申立人組合員は35名であった
- #### 4 会社における労使関係
- (1) 会社は、昭和62年4月1日に発足して以降も昭和63年4月までに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。そのうち申立人組合員は106名であり、うち組合役員が44名であった。

- (2) 同年5月25日、会社の常務取締役Bは、昭和62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。
- (3) 同年8月6日、会社の代表取締役Cは、東鉄労の定期大会に出席し、その接拶で「残念ながら東鉄労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、迷える小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。
- (4) 平成2年1月末ごろ、会社は、申立人との間で、便宜供与に関する協約が締結されていないとして、申立人が、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。
- (5) 平成3年2月25日、申立人は、平成3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。このストライキに際して館山運転区、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の管理について、事業団は会社からの申出を受けて同月22日付けで同月24日から同月26日までの3日間当該土地の管理を会社に委任した。会社は、同月25日、申立人に対して、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し入れを行った。
- (6) 申立人は、職員の不採用をめぐる、会社及び日本貨物鉄道株式会社を被申立人として、当委員会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、これについて当委員会は、不当労働行為と判断し、救済命令（平成2年2月13日決定）を發した。
- (7) 申立人は、会社の千葉支社（以下「支社」という。）の管理職らによる申立人組合員に対する脱退勧奨などの支配介入に関し、会社を被申立人として、当委員会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、これについて当委員会は、不当労働行為と判断し、救済命令（平成2年6月18日決定）を發した。
- (8) 申立人は、申立人が平成元年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、会社が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、これについて当委員会は、不当労働行為と判断し、救済命令（平成5年3月24日決定）を發した。
- (9) 申立人は、申立人組合員に対する運転士への任用差別に関し、会社を被申立人として、当委員会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、これについて当委員会は、不当労働行為と判断し、救済命令（平成5年5月25日決定）を發した。
- (10) 申立人は、申立人が平成元年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、会社が処分をしたことは、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、これについて当委員会は、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。

## 5 労働協約締結交渉

- (1) 昭和62年4月1日、会社は、併存するすべての労働組合に対して、有効期限を同年9月30日までとする労使関係全般にわたる労働協約（以下「包括労働協約」という。）案を提案し、同時に当該協約案を締結するための団体交渉のルール及び非組合員の範囲を暫定的に定めた期間を1か月とする暫定協約案も提案した。当該暫定協約案では、団体交渉は、暫定協約が定める期間、会社本社と動労総連合間に限定して行うこととされていた。

動労総連合は、同月3日に暫定協約を締結した。しかし、包括労働協約案については、協約の目的として社業の発展のみを掲げていること、団体交渉よりも経営協議会を重視していること、平和条項・争議条項が組合活動を制限するものであること等から総じ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、その修正を同月20日、会社に申し入れた。同月28日、団体交渉が行われたが、会社は、会社案での妥結を主張し、その結果、動労総連合は包括労働協約の締結に至らず、暫定協約の有効期限を迎えた。

なお、東鉄労及び東日本鉄産労は同年4月1日、国労は4月23日に包括労働協約を締結した。

- (2) 同年9月18日、包括労働協約が9月末で改定期を迎える状況の中で、動労総連合は、労働協約締結の申し入れを行い、包括労働協約の修正案を会社に提案した。同月28日、団体交渉が行われ、会社は、組合の修正要求を拒否する回答をした。

- (3) 同月30日、会社は、動労総連合に対して、他の併存する労働組合に提示したのと同内容の、有効期限を翌年の9月30日までとする包括労働協約（以下「新包括労働協約」という。）案を提示し、即時締結を求めた。この新包括労働協約案は、有効期間を1年としたこと、社員たる組合員数1000人以下の組合の交渉委員を3人から4人にしたこと、会社の組合事務所への立入・調査の条項を削除したこと、苦情処理委員の数を減じたこと、争議行為に起因して完全な労務の提供がなされないと認められる場合に組合員の就業を拒否することがある等の改正のほか、全体としては字句等の改訂が主であり、包括労働協約の内容と基本的に変わっていないため、動労総連合はこの締結を拒否した。

なお、国労も新包括労働協約の締結を拒否し、10月1日以降会社とは無協約の状態になった。

この新包括労働協約の内容については、「もっとも御用組合的な組合でも持ったことのないような一方的な協約だ。」、「非常に厳しい制約がつい

ている。」「鉄道会社の協約はよく知っているが、JRの協約は今まで見たことのない内容だ。会社が有利に解釈しやすい条文で、不当労働行為にならないギリギリの条文のような印象を受ける。」など、学者、弁護士、労働組合関係者等からの批判が新聞紙上に掲載された。

- (4) 同年10月28日、動労総連合は、組合案による包括的労働協約の締結の申し入れをしたが、会社は、同年12月4日、新包括労働協約案で早急に妥結したい旨文書による回答をした。
- (5) 昭和63年8月末から9月初めにかけて、会社は、新包括労働協約を労使間の取扱いに関する協約（以下「労使間取扱協約」という。）案と労働条件に関する協約案に分割し、各組合に提案した。労使間取扱協約案は、協約の目的として「社業の発展を基礎とした労働条件の維持向上」が入り、争議行為の予告内容を変更する場合の48時間前通知が撤廃されるなどの改訂があったが、動労総連合は、同月9日に労使間取扱協約案について20項目の修正を求める申し入れを行い、同月16日、団体交渉が行われた。会社側は、全項目について修正する考えはないとする文書回答をした。

なお、同協約案は有効期間を3年とするものであった。

- (6) 同年9月下旬、会社は、労使間取扱協約の一部修正案を提案した。修正の内容は、組合員数2万人以上の組合の交渉委員の人数を15名以内から20名以内に増加、協約の有効期間を3年から2年に変更する等であり、動労総連合の修正要求事項にはほとんど関係のない修正であった。

なお、国労は同年11月28日に労使間取扱協約を締結した。

- (7) 平成元年3月31日、動労総連合は、会社に対し、労使間取扱協約の締結は、団体交渉で解決されるまでの間、①組合活動、②団体交渉、③苦情処理、④簡易苦情処理に関する4つの協約に分離して個別に締結することを求める申し入れを行った。便宜供与に関しては、組合活動に関する協約案として提案され、その内容は、会社側から提案された内容と若干相違する部分があったが、基本的には労使間取扱協約と同じ内容のものであった。

同年4月28日、上記申し入れに対する団体交渉が行われたが、会社は、労使間取扱協約は、労使間の取扱いに関する基本的事項について、体系的かつ整合性をもって位置づけているとともに、会社・組合双方の権利・義務を明記した双務的内容となっているものであり、一部事項だけ抜き出して協約化する考えはないとして個別協約の締結を拒否した。

- (8) 同年9月1日、動労総連合は、個別協約の締結について引き続き団体交渉を継続することとし、当面、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、の措置をするよう申し入れた。

同月19日、上記申し入れに対する団体交渉が行われたが、会社は、労使

間取扱協約の締結をしないかぎり、個別には締結できないとした。

- (9) 平成2年8月30日、会社は、労使間取扱協約の改定期を1か月後に控え、同協約の改定案を各労働組合に提示した。

その内容は、争議行為の予告に関して、「争議行為が複数日にわたり連続する場合には、最終日まで含めた内容を一括して通知するものとする。」との項目が追加され、争議の事前通知に関する拘束が強化され、その他は、概ね労使間取扱協約とほとんど変わらないものであった。

同年9月17日、動労総連合は、前記提案に対して専従者の取扱い、組合事務所の貸与、会社施設の一時使用等の便宜供与に関する部分については概ね会社案を受け入れ、経営協議会、団体交渉、平和条項及び争議条項等の各項目について修正要求を行い、同月下旬に団体交渉が行われたが、会社は、動労総連合の修正要求を拒否するとともに、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場合の取扱い、②有効期間を3年から2年とする内容の修正案を提示したが、動労総連合は拒否した。

- (10) 同年10月4日、動労総連合は、元年3月31日に申し入れた個別協約の締結等についての申入れをあらためて行い、同月16日に団体交渉が行われたが、会社は、労使間の取扱いに関する基本的なルールについては、個別協約化して締結する考えはない旨の回答をした。

## 6 国鉄時代の便宜供与

- (1) 申立人は、国鉄から組合事務所の使用、組合掲示板の貸与、団体交渉委員の勤務解放及び施設の一時使用（以下、組合掲示板の貸与、団体交渉委員の勤務解放及び施設の一時使用をまとめて「本件便宜供与」という。）の便宜を受けていた。国鉄は、いわゆる労働組合に対する便宜供与については、専従休職に関しては公共企業体等労働関係法第7条を受けて、部内規程の労働関係事務取扱基準規程（以下、「取扱基準規程」という。）で定めており、また施設の使用等に関しても取扱基準規程に定めてあり、その内容は次のとおりである。

### 取扱基準規程

#### 第3章 施設の使用

（掲示類の取扱い）

第16条 所属長又は勤務箇所の長（以下「箇所長」という。）は、労働組合から掲示板の設置について申出があった場合は、次の各号に掲げる事項を条件として許可することができる。

- (1) 業務上の支障又はそのおそれがないこと。
- (2) 業務上の必要が生じた場合は、すみやかに移転または原状に復すること。
- (3) 掲示類は、正規の組合活動によるものであって、掲出責任者の明示されていること。

第17条 前条の規程により所属長又は箇所長の許可した掲示板に掲示される労働組合の掲示類は、日本国有鉄道の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、又は個人をひぼうし若しくは事実を反するものでないものでなければならない。

2 職員は、所属長又は箇所長の許可した組合掲示板以外の場所に、労働組合の掲示類を掲出してはならない。

3 前各項の規程に違反する掲示類は、すみやかに撤去し、又は、組合掲示板の使用を停止するものとする。

(施設の使用)

第19条 所属長は、労働組合から組合事務所としての土地、建物又は高架下の使用について申出があった場合は、土地建物等貸付規程の定めるところにより取り扱うものとする。

(施設の一時利用)

第20条 所属長又は箇所長は、労働組合から正規の組合活動のため、集会所その他構内等の一時的な利用について申出があった場合は、次の各号に掲げる事項を条件として認めることができる。

(1) 業務上の支障又はそのおそれがないこと。

(2) 使用の目的、責任者名、時間等が明らかなこと。

(3) 明渡しを必要とする場合は、直ちに原状に復しうること。

(4) 利用が終了したときは、直ちに整理のうえ返還すること。

」

(3) 団体交渉のための勤務解放については、団体交渉委員及び説明員（以下「団体交渉員」という。）として団体交渉に出席するため、及びその手続きのため、勤務時間を欠いても有給の欠勤として扱っていた。その扱いは、1年を有効期間とする「職員の組合活動に関する協約」に定められており、毎年更新され、その有効期限は最終的には昭和62年3月31日とされていた。

(4) 申立人には国鉄当時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利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枚使用しており、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。支部の定期大会等は館山運転区講習室を利用していたが、使用の申し込みは当直助役なり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（現習志野運輸区）の講習室、食堂を利用しており、当直助役あるいは事務助役に口頭で申し込んでいた。

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いた。講習室等の使用申込みは、講習室利用簿に記入する方法であった。なお、利用簿には当局の使用する日も記載されているので、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いを提出して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いた。講習室等の使用申込みは、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。支部の定期大会、職場集会等は講習室を利用していたが、口頭で助役なり支区長に申込み、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いを提出して乗務員詰所の壁に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いた。講習室等の使用申込みは、口頭で行い、空いてればその場で利用できた。

コ 成田支部では、組合掲示板を1枚使用していた。

(5) 昭和61年2月19日、国鉄では、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、取扱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を發した。申立人も施設、組合事務所等の施設の利用は、最終的に昭和62年3月31日限りとする通知を受けていた。

(6) 国鉄では、使用承認していた土地建物等について、それを使用するすべての者に対し、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。

## 7 会社設立後の便宜供与

(1) 会社は、就業時間中の組合活動、組合による企業施設の利用等の便宜供与は労働協約に定めて、労働協約の締結を前提で認めることとし、昭和62年4月1日すべての労働組合に対して、包括労働協約案を提示した。これに対応して、社内取扱規程として、労働関係事務取扱規程（以下、「取扱規程」という。）を設けて取扱方法を定めた。

「

### 包括労働協約案

#### 第2章 組合活動

##### 第1節 就業時間中の組合活動

（勤務時間中の組合活動）

第6条 組合員（専従者を除く。以下同じ）は、勤務時間中に組合活動を行うことはできない。但し、次の各号のいずれかに該当し、会社から承認を得た場合には勤務時間内に行うことができる。

- (1) 〈省略〉
- (2) 団体交渉に交渉委員及び第38条に定める関係者として出席する場合。

- (3) 〈以下省略〉

(賃金の控除)

第7条 会社は、組合活動のため勤務につかない者には、その日または時間について賃金を支給しない。但し、前条第1号から第4号に該当する場合については賃金は控除しない。

### 第3節 組合による企業施設の利用

(組合事務所)

第14条 組合は、組合事務所として会社の建物を使用する場合は会社に申し出、その許可を得なければならない。

- 2 前項の申出は、会社が別に定める様式の書面で行うこととし、期間は3年を限度とする。但し、更新を妨げない。

- 3 〈以下省略〉

(一時的利用)

第15条 組合は、会社の施設、什器等を一時的に利用する場合は会社に申し出、その許可を得なければならない。

- 2 前項の申出は、使用の目的、責任者名、時間、人数等を明示して書面で行うものとする。

- 3 (省略)

(提示)

第16条 組合は、会社の許可を得た場合には、指定された掲示場所において、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる。

- 2 〈以下省略〉

」

「

## 取扱規程

### 第1章 総則

(適用範囲)

第1条 労働組合及び社員の組合活動等に関する取扱いについては、社員管理規程の定めによるほか、この規程の定めるところによる。

ただし、第2章、第3章及び第4章(ただし、第13条を除く。)の規程は、当該事項に関する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社員については適用しない。

### 第2章 勤務時間中の組合活動

(勤務時間中の組合活動)

第3条 所属長は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、業務に支障のない場合に限り、社員(専従者を除く。以下この章において同じ。)が勤務時間中に組合活動を行うことを承認することができる。

- (1) 〈省略〉
- (2) 団体交渉に交渉委員、関係者又は書記として出席する場合
- (3) 〈以下省略〉

(組合活動に従事した場合の賃金の取扱い)

第5条 社員が、組合活動のため勤務しない場合は、その時間又は日について賃金規程第122条の規定により賃金を減額する。ただし、第3条第1号から第4号までに掲げる組合活動を行う場合、その勤務しない時間又は日については賃金を減額しない。

## 2 〈省略〉

### 第4章 施設の利用

(組合事務所)

第12条 組合は、組合事務所として会社の施設を利用する場合は所属長に組合事務所使用許可願を提出するものとする。

2 所属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、組合に対し組合事務所許可書を与え、組合事務所として会社の施設を使用することを許可することができる。

## 3 〈以下省略〉

(会社施設等の一時使用)

第13条 組合は、会社の施設等を一時的に使用する場合、箇所長に施設等一時使用許可願を提出するものとする。

2 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。

(掲示場所)

第14条 組合は、会社施設内において文書等の掲示（以下掲示された文書等を「掲示類」という。）によって、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うため、会社から掲示場所の指定を受けようとする場合は、所属長又は箇所長に掲示場所指定願を提出するものとする。

2 所属長または箇所長は、業務上の支障又はその恐れがない場合、会社の定める事項を遵守することを条件に、組合に対し、掲示類の掲示場所指定することができる。

」

なお、上記取扱規程は、昭和62年10月の改正後の規程であって、第1条中のただし書きは、その改正で追加されたものである。

- (2) 申立人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。
- (3) 昭和62年10月1日、会社千葉運行部（支社の前身）長は申立人執行委員長に対して労働協約末締結を理由として、組合事務所の明渡し、勤務時間中の組合活動及び掲示場所の指定を引き続き許可しないことを通知し、また申立人各支部長には、各現場長から同様の通知がなされた。

- (4) 申立人は、団体交渉委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、会社との調整で平日に決まることが多いため、団体交渉委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。
- (5) 会社施設の一時使用については、会社は、同年10月に取扱規程を改正し、労働協約の締結の有無にかかわらず、会社業務の支障また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、社報に掲載した。
- (6) 同年10月28日、申立人は、第12回定期大会の決定事項に基づき、会社千葉運行部に対して、職場での組合活動を保証し、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が、会社千葉運行部は、文書回答をしなかった。
- (7) 同年12月10日、申立人は、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、会社施設の利用を認めるよう申し入れたが、会社は、具体的な回答をしなかった。
- (8) 同月25日、会社千葉運行部は、申立人に対して組合事務所の明け渡し申し入れをしたが、申立人は、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。
- (9) 平成元年11月24日、申立人は、支社に対して組合活動等について申し入れを行った。その中で本件便宜供与等について、一切の組合間差別、不当労働行為を中止し、職場における組合活動を保障するよう要求した。  
同月29日、支社は、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組合側に提示してあると回答をした。
- (10) 平成2年10月22日、申立人は、第17回定期大会の決定事項に基づき、支社に対して、組合活動を保証し、組合掲示板の設置、組合事務所の使用、施設の利用を認め、職場における組合活動の自由を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申し入れた。  
同年11月15日、支社は、便宜供与は労働協約の締結が前提であるとして、労使間取扱協約については、これまでの間繰り返し明らかにしてきたところであり、一条項だけを抜き出して協約する考えはないと書面で回答した。
- (11) 会社は、申立人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する組合活動を行った場合、申立人組合員に対して退去通告なり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。
- (12) 本件第17回審問（平成4年8月25日）において、会社側証人Dは、会社施設の一時使用は労働協約の有無にかかわらず、会社業務の支障またはそのおそれのない場合には許可されることの証言（以下、「D証言」と

いう。)をした。

(13) 申立人各支部の会社施設の利用状況等は次のとおりである。

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) 昭和62年12月5日、第10回支部定期大会の開催で講習室の使用を申し込んだが、労働協約が未締結である、という理由で拒否され、以後支部の定期大会は、講習室は利用できず、民間の施設等を借りて行っている。
- (ウ) 本件審問のD証言後、2回講習室の使用申し込みしたが、いずれも会社が使用すると理由で拒否された。

2回目の使用申込みの経緯は次のとおりであった。

平成4年11月18日ごろ、組合の執行委員会開催のため、講習室の空いている日を申込みしたが、借りたい日を特定して申し込むよう言われたため、「11月30日の午前11時から14時くらい」と特定して申込みをした。後日、その日はダイヤ改正に絡むカード書き入れがあるということで拒否された。なお、当日の講習室は、午前中は使用していたが、午後は、14時以降に貸さない理由であったカード作業を始め、その作業も机2つぐらいの場所を使うスペースで行っていた。

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) 昭和62年12月26日の第10回支部の定期大会のため、講習室の使用を申し込んだが、組合活動ではだめだと即座に断られた。以後支部の定期大会は、民間の施設等を借りて行っている。
- (ウ) D証言後、ダイヤ改正の検討会や支部乗務委員会等の開催で3回使用許可されている。

ウ 津田沼支部

- (ア) 津田沼支部の職場には、一時使用可能な施設として講習室（収容人員60～70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) 津田沼支部では、D証言以前の平成元年9月に所定の様式により、使用目的を職場集会として申込みをしたが、拒否されたため、討論会に変更して使用許可されたことがある。
- (ウ) D証言後、使用目的を組合の会議として口頭で会社施設の使用申込みを3回程したが、当日作業するということができなかった。

なかでも平成5年3月22日使用予定の申込みの際は、別室からパソコンを搬入して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。このためE津田沼支部長は、別の部屋が空いていたので、他の部屋でやって講習室を貸しても良いのではないかと抗議した。

なお、口頭による使用申込みに対しては、区長から所定の様式で申し込むようには指示されなかった。

エ 幕張支部

分割・民営化後、講習室の使用申込みを3回行ったが、利用できなかった。申込みの際には、区長は、支社に聞いてくるという態度であり、所定の様式に記入して申込みするよう指示はなく、その様式を提示しなかった。

オ 勝浦支部

平成4年12月28日に乗務員分科会の役員会で訓練室を利用したことがある。

カ 木更津支部

D証言後、講習室の利用は3回認められたが、そのうち平成4年11月の使用申込みでは、組合の集会といった組合活動での申込みでは拒否され、ダイヤ検討という会社業務での申込みでは許可された。また、平成5年11月の使用の際には、支区長と助役が講習室の前に来て参加した組合員の名前をチェックした。

キ 銚子支部

分割・民営化以後は、会社施設の利用実績はない。

平成3年9月13日の組合の執行委員会等での使用申込みでは、使用日（同月20日）に使用予定が入っているということで許可されなかった。

8 本件申立て

申立人は、平成2年3月6日、次の内容の救済を求めて本件申立てを行った。

- (1) 申立人が従前使用していた組合掲示板を従前どおり使用させること。
- (2) 団体交渉委員が団体交渉のため職場を離れた時間について、従前どおり賃金を支払うこと。
- (3) 会社業務の支障のない限り、会社施設の使用をさせること。
- (4) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 除斥期間について

(1) 申立人の主張要旨

会社の不当労働行為は、便宜供与を一方的に停止したことに始まり、労働協約締結交渉において自己の案に固執し、労働協約末締結を理由に一切の便宜供与を拒否し続ける一連の行為であり、会社が労働協約締結交渉に自己の案に固執する限り継続し続ける行為である。

したがって、除斥期間の起算点は、会社が労働協約締結交渉において、

自己の案に固執することをやめた日であるから、除斥期間の問題は生じない。

(2) 被申立人の主張要旨

本件申立に係る行為は、昭和62年4月1日又はそれに接近した時点での便宜的取扱の不供与ないし一方的中止であって、それ自体一次的行為であり継続的行為でないことは明らかである。本件申立は、平成2年3月6日になされているので、すでに除斥期間を過ぎているから、却下を免れない。

(3) 判断

本件救済申立は、申立時において存する便宜供与差別の是正を求める趣旨と解するのが相当であり、申立期間徒過の問題は生じない。

2 会社設立後の本件便宜供与拒否の不当労働行為性

(1) 申立人の主張要旨

ア 会社と国鉄は、事業の内容・形態・外観の同一性、資産・債務関係の承継、株式の所有関係、役員・従業員構成及び労務政策・労務管理の一貫性からみて、実質的に同一性を有するものであり、国鉄と会社は、申立人との間で連続する同一の労使関係を有するものである。

また、組合掲示板や会社施設の使用は、労使で話し合っ取り決めてきた事柄であり、団体交渉員の勤務解放は、職員の組合活動に関する協約に文書として表現されているが、その裏付けとして確立した慣行に支えられたものである。

したがって、国鉄と実質的同一性を有する会社は、申立人との間で連続する同一の集团的労使関係を有しており、国鉄時代から長い期間受けていた便宜供与を国鉄・分割民営化に当たり、これらを一方的に停止したことは不当である。

イ 会社から提案された包括的労働協約案は、事前に大組合である鉄道労連などと裏で合意していたものであり、その内容は会社と労働者の対等性を認めず、争議権については徹底的に規制しようとする内容であり、健全な組合にとっては屈辱的なものでしかなく、動労総連合の修正要求に対して、全くその修正に応じようとする意思がないことが明らかである。

動労総連合は、是々非々主義をとり、会社の労働協約案を4つに分けて個別に協約を締結することを提案したが、会社は、一括受諾でなければ締結しない、会社案の内容の修正には応じないという硬直的な対応をしたものであり、会社は、包括的労働協約未締結を理由に便宜供与を中止したのではなく、申立人の弱体化のみを目的として、便宜供与を中止したものと看做されるを得ない。

ウ 会社施設の一時使用については、昭和62年10月以降は、労働協約の有無にかかわらず、会社の業務に支障のおそれなければ認める取扱

いになっているが、申立人に対しては使用妨害が続いている。

エ 本件便宜供与の中止により、個々の組合員への指示、伝達等に支障が生じており、また団体交渉には、交渉担当以外の専従者で臨まざるを得ないなど申立人の組合活動に支障を来している。

オ 本件便宜供与を一方的に停止し、新たな包括的労働協約を提案し、申立人が受入れ難い条項又は便宜供与と関係のない条項を含むすべての条項の一括受諾への固執をした上で、労働協約の未締結を理由とする便宜の不供与継続は労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 国鉄改革の趣旨及び国鉄改革諸法の内容からみても、被申立人会社から新会社は、国鉄とはまったく別個の法人である株式会社であり、被申立人会社における労働関係が国鉄におけるそれとは異なるものである。

国鉄と各組合との間で締結された労働協約は、承継されるとすれば国鉄と法的同一性を持った清算事業団と各労働組合との間の労働協約として事業団へ移行しており、労働協約は被申立人には承継されていない。

組合掲示板の設置、組合事務所の貸与や会社施設の一時利用は、取扱基準規程に定められていたものであり、当然会社には承継されず、それによる取扱いは昭和62年3月31日で終了することとなり、また、団体交渉員の勤務解放は、職員の組合活動に関する協約に定められ、有効期間は昭和62年3月31日であり、有効期間満了によりその根拠は消滅したものである。

イ 包括的労働協約の趣旨は、国鉄の時は便宜供与一つとっても根拠は法律、部内規程、協約であったりというようないろいろなケースがあり、非常に判りにくいものになっていたので、それを判りやすい形に整理し、体系的に労使間のルールを定めると同時に複数組合の扱いも平等にしていこうというものであった。

会社は、昭和62年4月1日に、すべての労働組合に包括的労働協約案を提示し、同一内容で締結したいというのが基本的なスタンスであり、組合からの申し入れがあればその都度団体交渉を開催している。会社としては包括的労働協約の締結に努めたが、この協約自体特段労働組合に不利益を強制するものではなく、双務的な内容になって、全体としてできていること、一方では妥結している組合が多数ある中で、複数組合を公平な扱いをしなければならない事情もあり、申立人の個別協約の締結には応じられず合意に至らなかったものである。

ウ 本件のような便宜供与は、労働組合の権利として当然にこれを認められるものではなく、便宜供与が認められるのは使用者の承諾とか使用者の合意が必要とされることは最高裁の判例等でも肯定されている。

他の併存する労働組合は、同様な内容の包括的労働協約案で締結したが、動労総連合は度重なる交渉をしたにもかかわらず、未だに合意にいたっておらず、便宜供与協定が未締結である。

便宜供与を受けられないのを承知のうえで協約締結を拒否し続けるのも申立人の選択の結果であって、協約を締結している他組合と差が生じてもやむを得ない。

- エ 会社施設の利用については、協約の有無にかかわらず、現場の長が業務上の支障の有無等を考慮して諾否を決定するのであるから、利用機会が制限されるのは当然であるが、使用が許可されていたことは明らかであり、たまたま許可されなかった例があったからといって差別であるとする事はできない。

### (3) 判断

- ア まず、申立人は、本件便宜供与は、国鉄時代から長い期間受けていた慣行であり、国鉄と実質同一性を有し、連続する労使関係にある会社が、一方的に停止したことは不当であると主張するので、以下検討する。

(ア) 前記第1の2(2)で認定のとおり、国鉄再建管理委員会答申において、国鉄の経営形態及び経営規模が問題とされて国鉄改革が行われた経緯があり、また前記第1の2(4)で認定のとおり、①財産の引き継ぎ状況、②株式はすべて国鉄から移行した国鉄清算事業団が保有したこと、③11の承継法人は有機的に関連していること、④職員の当然承継は行われなかったとしても、会社に採用された者には、国鉄から退職手当は支給されず、今後、会社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こと、⑤会社の職員は国鉄職員の中から選定され、役員は過半数を国鉄出身者が占めていることなどの実情からみて、従来の国鉄の事業、業務自体が形を変えて継続しているという連続性の実態は否定し得ない。

(イ) 国鉄時代の組合掲示板の使用又は貸与、施設の一時使用は、前記第1の6(1)で認定したとおり取扱基準規程に定められており、使用の実情をみると、申立人支部は、組合掲示板の使用又は貸与を受ける場合、前記第1の6(4)イ、エ、オ、キで認定したとおり、当局に「設置許可願」、「継続使用願」を提出し、当局の許可を受けていたものと考えるのが相当であり、その最終的な使用期間は昭和62年3月31日とされている。

また、会社施設の一時使用は、申立人も自認しているとおり、業務に支障又はおそれのない場合に認められていたものであり、口頭なり利用簿に記入するなりの簡単な手続きで申込みされていたが、取扱基準規程に基づき便宜が供与されていたと認められる。

さらに、団体交渉員の勤務解放は、職員の組合活動に関する協約に定められているのは前記第1の6(3)で認定のとおりである。

- (ウ) ところで、便宜供与されていた施設等は、国鉄の分割・民営化によって、会社などに承継されるか、国鉄清算事業団に移行されることになっており、その使用関係を整理しておく必要が認められるところから、国鉄と労働組合の協約の有効期限は、昭和62年3月31日にされていたこと、及び組合事務所や掲示板についても前記第1の6(4)、(5)、(6)で認定したしとおおり同年3月31日まで使用承認され、返還等の通知がなされている。
- (エ) 以上総合的に判断すると、会社と国鉄とは実質的に同一性を有し、その連続性の実態は否定し得ないが、国鉄時代の本件便宜供与は、昭和62年3月31日を限りに終了したものと解すべきであり、申立人の会社が国鉄当時の協約及び部内規程による本件便宜供与を停止したことは一方的で不当であるとの主張は首肯し難い。
- イ 次に、本件便宜供与が認められないことによる申立人の組合活動上の不利益について検討すると、前記第1の7(11)で認定したとおおり、申立人が組合事務所として現に使用している会社施設での組合活動は制限されており、かかる状況下においては、他の組合に比して組合活動上大きな不利益を受けていることは認められるところである。
- ウ また、会社は、本件便宜供与のうち組合掲示板の貸与や団体交渉員の勤務解放は、包括的労働協約の締結が前提であり、当該協約は、特段組合にとって不利益を強制するものではなく、双務的な内容でできており、一方では妥結している組合が多数あり、組合側からみて有利なところだけを取上げて協定化することは、結果的に不公平な扱いになり、複数組合を公平に扱うために個別協約の締結には応じられないとし、便宜供与を受けられないのを承知の上で包括的労働協約の締結を拒否しつづけるのは動労総連合・申立人の選択であって、協約を締結している他組合と差別が生じてもやむを得ないと主張するので、以下検討する。
- (ア) 包括的労働協約の内容については、前記第1の5(3)で認定のとおり、争議権の制約等労働組合にとって厳しい内容との批判もあり、申立人と会社との労使関係は、前記第1の4で認定のとおり対立関係が続いていたことからすれば、動労総連合が包括的労働協約の締結を拒否し、修正要求したことは理解できるところである。
- (イ) ところで、使用者は、団体交渉に当たっては、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならないが、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があると考えられる。

そこで本件協約締結をめぐる団体交渉の経緯をみると、会社は動

労総連合に対しても他の併存する労働組合と同様の包括的労働協約を提示し、動労総連合の団体交渉の申入れに対しては、基本的にはその都度応じ、前記第1の5で認定したとおり、動労総連合の包括的労働協約の修正要求には会社案で行うとして双方合意に至らなかったことが認められる。さらに、前記第1の5(7)(10)で認定したとおり、動労総連合が合意できる部分について切り離して個別に締結することを提案し、便宜供与に関して会社案の内容に添った個別労働協約案の提案に対しても、会社は、包括的労働協約に固執し続けているが、誠実な団体交渉の結果として、労使間において合意できる部分から協約を締結していくことは、労使関係の正常な姿である。本件便宜供与についてみると、特段申立人を厚遇するものではないし、使用者の中立保持義務に違反するものではない。

- (ウ) 以上総合的に判断すると、動労総連合が包括的労働協約の締結を拒否したのは、会社が受け入れ難い条項を含む包括的労働協約に固執したため、やむなく拒否に及んだものと理解できるところである。また、会社が包括的労働協約の締結及び便宜供与は同協約の締結が前提となる旨主張し続けたことは、本件便宜供与を認められないことによる申立人の組合活動上の不利益を考慮すれば動労総連合の個別協約の提案を拒否し、なおも包括的労働協約に固執した会社の態度には合理性は認め難い。

したがって、会社が包括的労働協約の未締結を理由として現実に便宜供与を拒否するのは、組合に対する差別扱いであると認めざるを得ない。

- エ 会社は、会社施設の一時使用については、労働協約の有無にかかわらず、現場の長が業務上の支障の有無等を考慮して諾否を決定するから、利用機会が制限されるのは当然であり、使用許可されていたことは明らかであり、たまたま許可されなかった例があったからといって差別であるとする事はできないと主張するのに対し、申立人は使用妨害が続いていると主張するので、以下判断する。

- (ア) 会社施設の一時使用については、会社設立当初は、労働協約の締結が前提であり、昭和62年10月に取扱規程が改正され、労働協約の締結の有無にかかわらず、現場の長が業務上の支障を考慮して決定することになり、社報に掲載されたことは前記第1の7(5)で認定したとおりである。

しかし、前記第1の7(6)で認定したとおり、申立人支部の定期大会における施設の一時使用の申入れに対して、会社は業務上の支障について具体的な回答をせず、また前記第1の7(10)で認定したとおり、会社は、会社施設の一時使用についても、実際には労働協約の締結を前提として対応していたと推認せざるを得ない。

- (イ) ところで、申立人支部では、前記第1の7(13)で認定したとおり、

講習室などの会社施設の使用が認められたたことがあるのは会社主張のとおりである。

しかしながら、会社が業務上支障があるとして施設の一時使用を拒否した事例をみると、前記第1の7(13)ア、ウで認定したとおり、会社が業務として行った当日の作業は、わざわざ広い講習室を使用する必要性は認め難い作業であり、また申込手続においては、前記第1の7(13)エで認定したとおり、所定の様式を提示せず、支社に聞いてくるといった対応であり、現場長が、取扱規程に基づき独自の判断で施設使用の決定をしているとは認め難いところである。さらに使用を許可された事例をみると、前記第1の7(13)カで認定したとおり、組合の集会といった組合活動での使用申し込みでは拒否され、ダイヤ検討といった会社業務に関係するということで許可されたものであり、何ら業務上の必要性がないにもかかわらず、参加組合員の名前をチェックするなどして申立人組合員への圧力をかけていることが認められるところである。

- (ウ) 以上、総合的に判断すると、会社は施設の一時使用については、取扱規程の主旨に反して現場の長が業務の支障の有無を考慮して決定しているとは認め難く、申立人各支部の組合活動に対して、会社施設の使用妨害を行っているとは認めざるを得ない。

### 3 不当労働行為の成否

労働組合が使用者に対し、便宜供与を請求する権利を当然に有しているものではないが、使用者は企業内に労働組合が併存している場合には、組合に対する便宜供与においても各組合に対し、中立的な態度を保持し、組合の自主性を損なわない限りにおいて、各組合を平等に取り扱うべきであると考える。

そこで本件についてみると、会社は併存する他組合には組合掲示板を貸与し、団体交渉員の勤務解放を認めているが申立人にはこれらを認めておらず、他組合との間に取扱いに差異があり、申立人は他の組合に比して日常の組合活動に支障を来していることは首肯できるところであり、会社が併存する他の組合にこれらの便宜供与を認めていながら、特定の組合にこれらの便宜供与を拒否することは、合理的理由がない限り不当労働行為に該当すると解される。

会社は、便宜供与の前提として包括的労働協約の締結を主張するが、先に判断したとおり、動労総連合は、会社が包括的労働協約に固執したため、やむなく締結を拒否したものであり、会社が包括的労働協約に固執する理由には、合理性は認め難く、また便宜供与自体、包括的な労働協約の締結をしなければ提供できないものではなく、さらに労働協約の中で組合にとって有利な部分の見返りとして組合からの譲歩内容がなければ便宜供与は認められないとするのは当を得たものとは思われない。

また、会社施設の一時使用についても申立人に対して使用妨害が行われ

ていることは、先に判断したとおりである。

以上、総合的に判断すると、会社が、国鉄分割・民営化を契機として、便宜供与の根拠とした包括的労働協約の締結に固執した真の意図は、国鉄分割・民営化に反対し、ことごとく対立関係にあった申立人を嫌悪し、弱体化することにあつたと認めざるを得ない。したがって、本件便宜供与の拒否は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

#### 4 救済方法について

本件は、会社が包括的労働協約に固執したために便宜供与の協約の締結に至らず、その結果、併存する組合間に便宜供与差別が生じたことを不当労働行為と判断したものであり、また、便宜供与の条件等は、労使間の協議に委ねることが適当と考えるので、主文のとおり命ずることとする。

なお、申立人は、謝罪文の掲示について救済を求めているが、主文をもって相当とする。

#### 第3 法律上の根拠

よって、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2月12日

千葉県地方労働委員会  
会長 一河 秀洋 印