

大阪、平 8 不 6、平10.12.24

命 令 書

申立人 通信産業労働組合大阪逋信病院支部

被申立人 日本電信電話株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本電信電話株式会社（以下「会社」という）は、日本電信電話公社（以下「電電公社」という）を前身とし、昭和60年4月1日に民営化されて株式会社となったもので、肩書地に本社を置き、国内電気通信事業を主たる業とする株式会社であり、本件審問終結時の従業員数は約19万5,000名である。

会社は、大阪市に関西支社（以下「関西支社」という）を置くほか、同市内に大阪逋信病院（以下「逋信病院」という）その他の事業所を置いている。逋信病院は、会社が全国14箇所に設置する病院の一つで、関西支社に所属し、医師、看護婦、薬剤師等約500名が勤務している。

- (2) 申立人通信産業労働組合大阪逋信病院支部（以下「逋病支部」という）は、申立外通信産業労働組合（以下「通信労組」という）の下部組織で、逋信病院に勤務する看護婦及び臨床検査技師で組織される労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時48名である。

通信労組は、昭和56年4月26日、全国電気通信労働組合（以下「全電通」という）と方針を異にする電電公社従業員約170名によって結成され、大阪市に本部が置かれた。その後、通信労組の組合員数は、電電公社の民営化に反対する路線を採った時期に増加し、本件審問終結時では約1,300名である。なお、平成6年、通信労組はその本部を大阪市から東京都に移転した。

- (3) 会社には通信労組のほかに複数の労働組合が存在し、そのうちの一つである全電通は、昭和25年に結成され、本件審問終結時において約16万3,000名の組合員を有し、会社の全組合員数に占める割合は99%を超えている。

逋信病院には、全電通の下部組織として全電通関西中央支部大阪逋信病院分会（以下「全電通逋病分会」という）があり、その分会員数は本件審問終結時約400名である。なお、逋信病院における労働組合は、逋

病支部と全電通通病分会である。

2 団体交渉協定に関する経過

(1) 団体交渉協定の締結に至る経緯及びその後の締結状況

ア 昭和56年5月12日、通信労組は、結成後初めての団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）申入書を電電公社あてに提出した。この申入書において、通信労組は、「本部対本社」間、「本部対通信局」間、「支部対管理機関」間、「分会対所属局」間という4段階での団交方式（以下「4段階交渉方式」という）の確立と各支部・分会への組合事務所・掲示板の貸与その他を要求した。

イ 昭和56年6月11日、通信労組は、団交方式に関する協約案に係る要求書を電電公社に提示した。この協約案には、4段階交渉方式によるそれぞれの段階に対応する労使の組織、交渉人数等が具体的に記されていた。

これに対し、電電公社は、まず団交ルールを作ることを主張して通信労組の求める団交方式と対立し、団交は開催されなかった。通信労組は、同57年6月10日までの間に計13回の団交申入れをしたが、結局団交は一度も開催されなかった。

ウ 昭和57年5月25日、通信労組は、公共企業体等労働委員会（以下「公労委」という）に団交拒否に係る救済申立てを行い、また、同年6月11日公労委近畿地方調停委員会に団交応諾を求めるあっせん申請を行った。これを受けて、同年7月9日、公労委近畿地方調停委員会は、団交ルール協定に関して以下のあっせん案を提示した。

「労使双方は、それぞれ4名ないし5名の代表者を選んで団交のルール、特に焦点である交渉委員の数について協議することが望ましい。

交渉委員の数は、協議のうえ自主的に定められることが望ましいが、当調停委員会は、目安として10名程度の数を提示する」

同月中旬、通信労組、電電公社双方は上記あっせん案を受諾し、通信労組は上記救済申立てを取り下げた。

エ 通信労組及び電電公社は、昭和57年11月8日以降、「団交ルールを協議する小委員会」（以下「団交小委員会」という）を設置し団交ルールについて協議した。この団交小委員会において、通信労組は4段階交渉方式を主張した。これに対し電電公社は「本社対本部」間の交渉及び「近畿電気通信局対通信労組5支部（東大阪支部、西大阪支部、中大阪支部、南大阪支部及び北大阪支部）合同交渉委員会」間の交渉の2段階による交渉方式（以下、前者の交渉を「中央交渉」、後者の地域単位の交渉を「地域交渉」といい、この2段階による交渉方式を「2段階交渉方式」という）を主張し、協議が難航した。

同58年12月20日、第13回団交小委員会において労使の意見の一致をみるに至り、翌59年1月18日、次の内容の「昭和59年度における団体

交渉方式に関する協定」(以下、この労使間の団交方式に関する協定を「団交協定」という)が締結された。

- ① 団交を円滑に行うため、電電公社及び通信労組は中央交渉委員会及び地域交渉委員会を設置する。
- ② 電電公社を代表する交渉委員と通信労組を代表する交渉委員をもって中央交渉委員会を設置する。
- ③ 電電公社の近畿電気通信局を代表する交渉委員と通信労組の東大阪支部、西大阪支部、中大阪支部、南大阪支部及び北大阪支部を代表する交渉委員をもって一の地域交渉委員会を設置する。
- ④ 労使各交渉委員の最大限の数は次のとおりとする。
 - 一. 中央交渉委員会10名以内
 - 二. 地域交渉委員会10名以内
- ⑤ 各交渉委員会が行い得る団交事項は、公共企業体等労働関係法第8条に定める事項(賃金その他の給与、労働時間、昇職等の労働条件に関する事項。ただし、公共企業体等の管理及び運営に関する事項を除く)で、地域交渉委員会においては近畿電気通信局長の権限に属する事項とする。

地域交渉委員会における団交において解決しない事項については、中央交渉委員会に移すこととする。

オ なお、団交小委員会において協議が続いている間は、並行して「本社対本部」間の団交が行われた。

カ 昭和59年度団交協定締結以降平成5年度に至るまで、基本的に同内容の協定が毎年度締結された。この間における協定内容の変更点は、昭和60年度に電電公社の民営化により「電電公社」が「会社」に、「近畿電気通信局」が「関西支社」に改められたこと、地域交渉委員会の開催地域が、平成2年度には東京と関東、同3年度には東海、同4年度には北海道、同5年度には東北、と拡大されたこと、等であった。

しかし、各年度の団交協定は、その前年度の団交協定の有効期間満了日(各年3月31日)前に締結されたことはなく、最も早い場合でも5月、最も遅い場合は翌年1月に締結されていた、これは、毎年度新たな団交協定の交渉に際し、通信労組は4段階交渉方式を要求し、会社はこれを拒否したため、協定締結までに協議を要したためであった。各年度における団交協定締結の経緯は、以下の表のとおりである。

なお、各年度の4月1日から団交協定締結日までの間の無協約状態の期間においても、通信労組と会社は、双方異議なく従前の協定内容と同じ2段階交渉方式による団交を行っていた。

団交協定名	有効期間	締結日	改定事項
昭和59年度団交協定	昭和59年3月1日 ~同60年3月31日	昭和59年1月18日	

昭和60年度団交協定	昭和60年10月18日 ～同61年3月31日	昭和60年10月18日	関西地域交渉委員会に 通病支部、京都支部及 び奈良支部が加わる。
昭和61年度団交協定	昭和61年9月24日 ～同62年3月31日	昭和61年9月24日	電電公社の民営化に伴 い、団交事項は「組合 員の労働条件に関する 事項及び労働協約の締 結、改廃に関する事項 」と改められた。
昭和62年度団交協定	昭和62年5月22日 ～同63年3月31日	昭和62年5月22日	
昭和63年度団交協定	昭和63年10月27日 ～平成元年3月31日	昭和63年10月27日	
平成元年度団交協定	平成元年8月31日 ～同2年3月31日	平成元年8月31日	
平成2年度団交協定	平成2年8月1日 ～同3年3月31日	平成2年8月1日	地域交渉委員会を、東 京支社、関東支社に拡 大し、関西地域交渉の 支部列挙方式を廃止
平成3年度団交協定	平成3年10月18日 ～同4年3月31日	平成3年10月18日	地域交渉委員会を東海 支社に拡大
平成4年度団交協定	平成5年1月26日～ 同5年3月31日	平成5年1月26日	地域交渉委員会を北海 道支社に拡大
平成5年度団交協定	平成5年12月6日 ～同6年3月31日	平成5年12月6日	地域交渉委員会を東北 支社に拡大

(2) 平成6年度団交協定を巡る経過

ア 平成5年度団交協定の有効期間満了前の同6年3月23日、通信労組は会社に対し、「地域交渉委員会の拡大」、「各職場における団交開催」等を内容とする「1994年度団体交渉方式等に関する申入書」を提出した。

この申入書には、「本申入れにあたっての当方の見解」として次のとおり記載されていた。

- 「(1) 団体交渉方式については、貴社との間で次のような基本的な対立点を残しつつ、各年度毎の協定を締結してきました。当方は、(中略)各級機関が交渉限を有していることを主張、貴社は、(中略)当方の各支部・分会段階の団体交渉を拒んできました。
- (2) 今回、交渉協定の改定期をむかえ、当方が改めて基本的見地に立った申入れを行うのは、第一に労働組合の交渉権限は前項に示した従前からの当方の主張が正当だからです。第二に前年度までの交渉方式と運営方法では、迅速にして適切な交渉ができず、職場要求の解決および労働者の権利を守るうえでも不十分な点があるからです。
- (3) なお、当方は本申入れの主旨に沿う交渉協定成立にむけ、貴社との協議を進めるとともに個々の職場における問題の解決にむけ諸行動に取り組む決意であることを申し添えておきます」

これに対し、同月31日、会社は次のとおり回答した。

「平成6年度における団体交渉方式の扱い等については、5年度団交

方式及び従来の団体交渉の運営状況を踏まえ、平成5年度と同様に対処していく考えであります。なお、会社としては、貴組合とは見解を異にしつつも、労使双方で合意した団体交渉ルールに基づいて対応を積み重ねてきており、貴組合の支店等への団体交渉申入れ等のルールを無視した行動については極めて遺憾であり、厳に慎むよう申し入れます」

なお、団交協定に定めのない通信労組の支部、分会からの会社の支店等に対する団交申入れはそれ以前もなされてはいたが、同5年度団交協定の有効期間満了日である同6年3月末日の前後の時期から急増した。

会社は、これらの団交申入れに一切応じていない。

イ 平成6年度団交協定締結に係る中央交渉委員会において、会社が従前の2段階交渉方式以外は認められないと主張したのに対し、通信労組は、4段階交渉方式を要求して、従前の内容で団交協定を締結することを強く拒否した。また、同時に、通信労組は、従前の地域交渉についても交渉対象地域の拡大を要求した。

上記団交継続中の同年6月以降、従前の団交協定では交渉単位となっていない通信労組の15の支部と28の分会が、その所在する各都道府県の地方労働委員会に対し、それぞれの支部又は分会とこれに対応する会社機関との間の団交開催を求めるあっせんの申請を行った。会社は、この問題は中央交渉で扱うべきものであり、自主交渉で解決したいとして、これらのあっせんをすべて辞退した。

さらに、中央交渉が膠着状態にあった同年9月、通信労組北海道支部及びその傘下の分会は、会社がこれらの分会との団交を拒否したとして、北海道地方労働委員会に救済申立てを行った。このような状況のもとにおいて、会社は、労使関係が正常化するまで通信労組から要求のあった地域交渉の拡大に応じることはできないと主張した。こうして労使の主張が対立する中で、同月以降同9年1月まで、中央交渉において団交方式が議題となることはなかった。

なお、同8年1月には本件申立てが行われ、さらに、同年7月には、通信労組東京支部及びその傘下の分会が会社がこれらの分会との団交を拒否したとして東京都地方労働委員会に救済申立てを行った。

ウ 明文の団交協定が存在しなくなった平成6年4月以降も、通信労組と会社との間では、従来の団交協定に準じて2段階交渉方式の団交が行われ、この状態は本件審問終結時まで継続している。

エ 本件申立て後の平成9年1月28日、通信労組は会社に対し、「団体交渉方式に関する要求書」を提出し、同年2月25日に3年ぶりに団交協定締結に係る団交が行われたが、本件審問終結時まで新たな団交協定は締結されていない。

3 通病支部の通信病院に対する団交申入れ及び関西地域交渉

(1) 逡病支部結成及び逡信病院に対する団交申入れ

ア 昭和60年2月27日、電電公社民営化に対する全電通の方針に反対して全電通を脱退した者68名により逡病支部が結成された。

結成当初から、逡病支部は、逡信労組本部とは別に独自の規約、役員、財政基盤等を備えていた。

イ 逡病支部は、結成直後の昭和60年3月4日、逡信病院長あてに団交開催の要求書を提出した。要求事項は、組合事務所・掲示板の貸与、郵便の区分棚の設置、逡病支部と逡信病院との職場交渉の確立、勤務割表を従前のものへ戻すこと等であった。また、逡病支部は、同内容の要求書を関西地域交渉委員会の団交事項として近畿電気逡信局（同年4月1日の電電公社民営化以降は関西支社）にも提出した。

ウ その後、逡病支部は、毎年度、関西地域交渉の交渉事項として関西支社長あてに要求書を提出するとともに、同内容の要求書及び団交申入書を逡信病院長あてにも提出している。

本件申立て前の平成7年の逡病支部の要求事項は、「逡病支部との職場交渉に応じること」、「逡病支部組合事務所を病院内に設置すること」、「東4階について引き続き深夜3人服務（6輪番）を継続すること」、「8時間30分という長時間連続夜勤は、看護婦の労働強化を招き、看護上も問題があるので設定しないこと」、「左記の内容でエレベーターの改善を早急に行うこと。①中央のエレベーターの4台のうち1台を業務用として他のエレベーターと切り離して動くようにすること、②各エレベーターには、誰でも安心して乗り降りができるように、ストッパーをつけること、等」、「震災、火事等の緊急時の対策のため管理職を24時間体制で配置すること」、「新事務棟建設に伴い外来看護婦の休憩室を作ること」等であった。

各年度の逡病支部の要求事項の中には、賃金引上げ等に関する項目が含まれていたこともあった。

逡信病院側は、逡信病院に対する逡病支部からの団交要求について、「ルールがない」、「関西地域交渉委員会か中央交渉委員会での交渉事項である」として、一切応じていない。

(2) 関西地域交渉の開催状況等

ア 関西地域交渉委員会には、労使各10名以内の交渉委員が出席する。

逡信労組側の交渉委員は、逡信労組の関西地域における6支部（大阪支部、京都支部、奈良支部、兵庫支部、滋賀支部及び逡病支部。以下「関西6支部」という）のそれぞれの代表者らで構成される関西地域交渉団であり、逡病支部からは少なくとも1名は必ず出席している。会社側の交渉委員は、主に関西支社の担当者である。

なお、関西6支部のうち5支部は電気逡信事業関係の職場の支部であり、逡病支部のみが病院という異なった業務内容の職場の支部である。

イ 関西地域交渉委員会は、原則として毎月1回2時間、関西支社において開催される。ただし、この回数や時間は、事情により増減することがあった。

ウ 関西地域交渉委員会には、前記(1)ウ記載の逡病支部からの要求等関西6支部からの計20項目ないし30項目の要求が毎回提出されるが、これらの要求のすべてを議題として月1回2時間で交渉することは不可能であるため、事前に関西6支部の代表者らが打合せ会議を行い、要求事項に優先順位を付けている。

実際に関西地域交渉委員会において議論される議題数は、最大でも1回当たり10議題で、1議題にかかる時間は10～20分であり、また、議事録は作成されていない。

エ 関西支社は、関西6支部のすべての要求が提出された後、会社の該当部署等において調査し、その結果をまとめ、すべての要求項目に係る回答書を関西地域交渉団に提出している。

その後、労使各2名の代表者による月1回2時間程度の窓口交渉において日程調整、要求項目のうち議題に取り上げる順位の整理等が行われる。要求の中には窓口交渉で会社が回答して終わるものもあったが、それらも含め、会社はすべての要求に回答していた。

また、会社側代表者は、窓口交渉以外にも通信労組側からの電話での問い合わせに答えている。

オ 関西地域交渉委員会の会社側交渉委員に逡信病院関係者になったことはなく、また、逡信病院関係の議題を担当する会社側交渉委員が病院の労働条件等に詳しくなかったことから、逡病支部の要求に対する会社側の対応には、「調査の上回答します」と述べて即答しないことや、回答に時間を要したり回答内容が的確でないことが多かった。

このような例として、看護婦の勤務割の変更に伴う時間調整の問題について、会社側が、「早急に勤務割を次の12週間で調整します」と回答したにもかかわらず、回答後2年を経ても時間調整が実施されなかったこと、「看護婦確保法を守って処遇改善してほしい」との要求に対し、会社側は、「看護婦確保法についてはよく知らないのでもう少し勉強させてほしい」と述べるのみで、その後何の回答も行わなかったこと、等がある。

カ 逡病支部からの要求事項には、賃金問題のような中央交渉の対象とされるものや、「手術後患者のための専用エレベーターを設けること」等組合員の労働条件には直接かかわらないようなものも含まれていた。関西支社は、これらの事項に対しては、中央交渉事項である要求事項については地域交渉では扱えないと回答していたが、その他の義務的団交事項ではない要求事項にはすべてにわたり一応の回答を行っていた。

(3) 全電通逡病分会と逡信病院との団交

全電通と会社との団交は、基本的に4段階交渉方式で行われている。
全電通逡病分会は逡信病院管理者と団交を行っており、詳細な団交議事録が作成されている。団交は1年間に約30回行われている。

なお、関西支社における全電通との交渉担当者と逡信労組との交渉担当者は別の者である。

4 逡病支部への組合事務所貸与問題

(1) 逡信労組への便宜供与

逡信労組と会社は、組合事務所・掲示板の貸与の便宜供与に関しては中央交渉委員会において団交を行い、毎年度有効期間1年の協約（以下「便宜供与の協約」という）を団交協定締結と同時期に締結していた。中央交渉において貸与することが決定された後に、実際の設置場所等についての交渉が各地域交渉委員会で行われている。

なお、便宜供与に関する団交を中央交渉委員会で行うことについては各年度の団交協定に明文の規定はないが、団交協定が締結されるようになった昭和59年度以降、便宜供与に関する団交は、一貫して双方異議なく中央交渉委員会において行われていた。

平成5年度便宜供与の協約では、逡信労組には、全国で組合事務所が大阪市、東京都及び北海道の3か所、組合掲示板は約20か所が貸与されていた。逡病支部の組合掲示板も中央交渉委員会における団交で合意が成立し貸与されたものである。

同年度便宜供与の協約は同6年3月31日に有効期間が満了したが、その後、団交協定と同様、新たな協約は締結されていない。しかし、この間においても便宜供与に関する団交は中央交渉で行われており、組合事務所及び組合掲示板は、本件審問終結に至るまで従前どおり貸与されている。

(2) 逡病支部の組合事務所貸与要求とその交渉経緯

ア 逡病支部は、その結成直後から、逡信病院長と電電公社近畿電気逡信局に対して逡病支部のための組合事務所貸与等の要求を行っているが、これに対して逡信病院は回答せず、また、会社側は、関西地域交渉委員会においては一貫して、「組合事務所及び組合掲示板の設置については本社で一元的に扱っている」と回答している。

なお、逡病支部は、結成当時から逡信病院から徒歩5分ほどのビル内に自費で組合事務所を借りていたが、支部組合費では家賃や光熱費を賄いきれず、物資販売、カンパ等で不足分を補っていた。

イ 昭和60年4月18日、中央交渉委員会での団交を経て、会社は逡信労組に対し、組合事務所として大阪市浪速区の会社大国町別館内の1室を貸与した（以下、この組合事務所を「大国町組合事務所」という）。当時、逡信労組本部は、これとは別に大阪市北区南森町付近に自費で組合事務所を借りていたため、大国町組合事務所は主にその付近にある支部の組合員が使用していた。大国町組合事務所は、逡信病院から

電車を乗り継いで約30分かかる距離にあったため、逡病支部は本件審問最終時まで同組合事務所を利用したことはなかった。

ウ 昭和62年10月28日の中央交渉委員会で、「大国町組合事務所は事務所としては使いものにならない。使いやすい場所に移したい。この際、最大の組合員を擁する逡病院内に設置してほしい」との通信労組の要求が議題となった。会社は、「逡病院内は今色々な問題を抱えている。移す条件は整っておらず、要求には応じられない」と回答し、交渉は次回に持ち越されたが、逡病院内への移転は合意に至らなかった。

エ 平成2年3月、通信労組は会社に対し、逡病院内事務棟の建替えに際して全電通逡病分会の組合事務所が仮設管理棟内に移ったことを理由として、逡病支部にも同棟内に組合事務所を貸与するように要求し、同要求は継続交渉となった。

この通信労組の要求は、大国町組合事務所とは別に新たな組合事務所を逡病支部に貸与せよというものであったが、会社は、「1交渉単位に1組合事務所」が原則であると主張し、大国町組合事務所の移転の問題として扱った。

オ その後、中央交渉委員会において、逡病院内への組合事務所設置要求を議題とした交渉が続けられた。

通信労組は、組合事務所として利用可能な場所として病院内部の未使用通路、倉庫等を指摘した。これに対し、会社は、「病院内に組合事務所を設置する考えはない、空きスペースもない」と主張し、逡病院内から徒歩と電車で30分の距離にある会社天王寺別館へ大国町組合事務所を移転すること、あるいは大国町組合事務所の拡張を提案した。

平成3年10月、会社は逡病院内から徒歩約10分の会社天王寺営業所内の1室を大国町組合事務所の移転先として提示したが、通信労組はこれを拒否し、逡病院内に隣接する同病院附属看護学院の学生寮内に逡病支部の組合事務所を貸与することを提案した。通信労組が天王寺営業所内の部屋を拒否した理由は、逡病支部組合員が逡病院内から外出する場合は更衣の必要があり、移動時間と更衣の時間を考えると昼休み等休憩時間を利用した組合活動が困難になるためであった。逡病支部組合員の多くは看護婦等白衣着用者であり、白衣着用のまま病院から外出することは衛生上の観点から禁止されていた。

その後も交渉は継続していたが、結局、同4年10月頃合意が成立しないまま交渉は終了した。

カ 平成6年6月23日、中央交渉委員会の窓口交渉において、通信労組は会社に対し、逡病院内の建替計画が具体化したことを機に逡病院内に逡病支部組合事務所を追加設置することを再検討するように求めた。これに対し、会社は、逡病院内設置は困難であるが、関西支社管内の組合事務所として、現在も天王寺営業所内にスペースを確保し

ていると回答した。

なお、同年に通信労組の本部が東京に移った後も、会社は、「関西支社管内に1か所貸与する」組合事務所として大国町組合事務所を通信労組に貸与していた。

キ 平成7年6月2日、逡病支部は当委員会に逡信病院を被申請者として「逡信病院の敷地内に組合事務所を設置すること」を求める調停申請（平成7年（調）第41号）を行った。

調停の席上、被申請者側として出席した関西支社は、「組合事務所については中央交渉委員会でしか交渉しない。被申請者には交渉の権限がない」と主張し、調停は不調となった。

同年12月27日付けの要求書で、通信労組は会社に対し、上記調停について、「不調に終わりましたが、調停委員会は『解決にむけ労使双方の努力を期待』したところ」として、「各支部・分会に組合事務所を設置されること」等を要求した。これに対し、会社は、すべての支部・分会に組合事務所、組合掲示板を設置せよとの要求には応じられないと回答した。

ク 平成7年7月頃、逡信病院の新事務棟が完成したが、逡病支部には組合事務所が貸与されなかった。なお、本件審問終結時、会社は、前記カ記載のとおり、大国町組合事務所を関西支社管内の通信労組に対する組合事務所として貸与している。

(3) 全電通への組合事務所貸与の状況

会社は、全電通との間では、「1交渉単位に1組合事務所」を原則とし、交渉単位である分会には組合事務所を貸与している。全電通逡病分会は、本件審問終結時現在、逡信病院の新事務棟の1階に約54平方メートルの組合事務所の貸与を受けている。

5 請求する救済の内容

逡病支部の請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 逡信病院の責任者による逡病支部との団交応諾
- (2) 逡信病院敷地内での逡病支部組合事務所の貸与
- (3) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 団交問題について

(1) 当事者の主張要旨

ア 逡病支部は、次のとおり主張する。

(ア) 労働組合の下部組織であっても、それ自体が労働組合としての実体を備えている場合には団交権を有する。

逡病支部は、独立した規約、議決機関、執行機関、会計を有し、明らかに労働組合としての実体を備えており、独自の団交権を有しているのであるから、逡病支部独自の問題については、会社には逡病支部との団交に応じる義務があることは明らかである。

(イ) 逋病支部は、従来の団交協定には拘束されない。

昭和59年度から平成5年度まで締結されていた団交協定は失効し、同6年度以後現在まで無協約状態が継続している。したがって、失効した2段階交渉方式による団交協定に逋病支部は拘束されない。

従来の団交協定の成立の経過においても、交渉単位を4段階にするか2段階にするかという点が基本的対立点として残っていた。通信労組は、早期に地域交渉を実施するため、当面一致した範囲である2段階交渉を先行して行うと判断して団交協定を締結したが、これによって支部・分会交渉が制限、拘束されるものではない。最初の団交協定である昭和59年度団交協定締結時にも、支部・分会交渉を明文の規定で排除した事実はなく、それらについては不一致点として継続協議することが予定されており、実際毎年の協定改定交渉ではこの交渉段階についての問題が論議されている。黙示的にも支部・分会交渉の可能性を排除して団交協定を締結したものではない。

しかるに、会社は団交協定を盾に2段階の団交にしか応じず、支部段階等の団交申入れは「ルール違反である」という主張を繰り返した。このように、従来の団交協定は、会社がまともな労働組合の要求を拒否する口実としてしか機能しない状況にあったことは明らかであった。このため、通信労組が平成6年以降、従来と同じ内容であれば協定を結ばないこととし、労働組合法（以下「労組法」という）の原則に戻って、労働組合の適格性があればそこで団交を要求することとしたのであり、この通信労組の行為は極めて正当なものである。

以後、通信労組は地域交渉委員会の拡大と職場段階での団交を求めて団交協定の締結を申し入れているが、団交協定が結ばれずに現在まできている。また、同年6月以降、各地の地方労働委員会での団交促進のあっせんにおいて、会社は「自主交渉で解決する」としてあっせんに辞退しながら、その後3年もの間議論すらしていない。

このような経過からすると、団交協定がなくなった後に従来の協定に準じて2段階で団交をしているとしても、従来の団交協定に拘束されるという労使の意思の一致がないことは明らかであり、逋病支部が従来の団交協定に縛られることはない。

(ウ) 逋病支部の要求について誠実な交渉が行われるためには、会社は逋病病院の責任者を逋病支部との団交に出席させなければならない。

関西地域交渉委員会は、その対象が関西6支部で、要求項目は極めて多数にのぼる。にもかかわらず、原則月1回2時間で行うとされているから、このような短い時間の中で多数の要求項目を交渉するため、取り上げられる項目数も1項目当たりの交渉時間も限られたものとなっている。その上、関西地域交渉委員会には逋病病院責任者が出席していないため、逋病病院支部からの病院職場特有の要

求に対しては、回答が遅れたり、無責任な回答が行われるなど、まともな交渉が行われているとはいえない。

- (エ) 会社は通病支部への対応とは明確に異なった対応を全電通通病分会に対して行っており、これは労働組合間差別であり、通病支部の弱体化を意図する支配介入に該当する不当労働行為である。

会社は全電通とは4段階交渉方式で団交を行っており、全電通通病分会とは、通信病院の副院長、総婦長、看護部長等が必要に応じて団交に出席し様々な職場要求について交渉に応じており、詳細な交渉記録や協定書の作成、交渉内容の詳細・綿密さ等の点についても扱いの差異は明白である。

このような差異を、会社は、合理的、合目的な対応と主張するが、その理由として挙げる歴史の違い組織人数の違いはいずれも差別取扱いを正当化するものではない。歴史の古い労働組合が優遇される理由はないし、通信労組も結成以来十数年が経過するがこの間会社は一貫して職場段階での団交を拒否しているのだから歴史の違いは理由にならない。組織人数の違いについても、会社は組合員何人に対して一つの交渉単位を設けるかという基準を持っていないし、全電通については組合員数が数十名程度の分会も団交が保障されているのに、同規模の組織を有する通病支部が団交を認められないのは差別的取扱いである。その上、通信労組の支部が所在する地域の中には地域交渉委員会すら設置されていない地域が存在する。このような取扱いの差別が合理的、合目的であるはずがない。この労働組合間差別の真の理由は、会社の合理化政策への協力姿勢の違いにあることは明らかである。

- イ 会社は、次のとおり主張する。

- (ア) 通病支部は、支部には労働組合本部とは別に固有の団交権があると主張するが、そもそも労組法の趣旨からすれば、団交とは本来労働組合の代表者と使用者の代表者とで構成される一の交渉委員会で行われるべきものである。これは、労働組合が労働条件の維持、改善等という一定の目的のもとに結集した一つの社団であるということにその存在理由が認められているものである以上極めて当然のことである。

労働組合の下部組織と使用者との団交は一般的に行われていることではあるが、これは労働組合が下部組織に権限を委譲し、使用者がそれを了として団交に応じているのであり、労使自治の範囲内で労使の合意に基づいて行われることであって、労働組合の下部組織に固有の権限があることを根拠とするものではない。

通病支部主張の論理に従えば、一つの秩序ある統一的組織体であるはずの本体の労働組合自身の存在意義が問われることになりかねない。実際、通信労組本部と支部の要求書に重複した事項が多数み

られ、下部組織にも固有の団交権が認められるとした場合、使用者は誰とどの範囲までの団交に応じなければならないのか判断できず、無秩序な状態に陥るであろうことは、容易に推測できる。

通信労組が労働組合として統一的一体的活動を行い得ない状態となっているのでもない限り、支部に固有の団交権を認める必要性や合理性は存しない。逡病支部に固有の団交権があることを前提とする本件申立ては、そもそも申立人適格を欠き、却下されるべきである。

- (イ) 会社は、団交協定失効後も今日まで従前の協定どおり 2 段階交渉方式に基づき、特段のトラブルもなく団交を重ねてきている。これまでも団交協定の失効の都度、新協定成立までの間一定の空白期間が存在していたものの、その間も従前の団交協定のルールに則った団交が行われてきており、新協定が成立するまでは従前の方式によって団交を行うという労使間の黙示の合意又は労使慣行が成立しているというべきである。今回の申立ては、かかる労使間の黙示の合意又は既に確立した労使慣行を無視したものであり、労使間の信義則上からも逡病支部の本件申立ては到底認められるものではない。
- (ロ) 逡病支部は、病院職場特有の事情が存在するため職場段階の団交が不可欠と主張するが、病院ならずとも業務内容の違いによって職場ごとに生じる差異は存在するのであって、そのことゆえに会社に支部との団交義務があるとするのは論理の飛躍である。そもそも逡病支部からの要求の大半はおよそ義務的団交事項とはいえない日常的な軽微な、いわゆる職場要求事項ばかりであるが、そのような事項についても会社は関西地域交渉委員会で取り上げ、誠実に団交に応じている。会社が関西地域交渉委員会で議題として挙げられた支部の要求事項に関して回答しなかったり、団交の席上論議を拒否した事実もない。その上、地域交渉委員会で論議が不十分であったり、詳細な説明を要したりする事項については、別途窓口交渉においてその都度回答ないしは説明を尽くしている。したがって、今更、支部との団交はその必然性も必要性も全く認められない。関西地域交渉委員会で逡病支部の要求事項が十分に取り上げられていないとしても、それは通信労組の内部的な整理の不十分さに起因するものである。
- (ハ) 逡病支部は、全電通の 4 段階交渉方式と比較して労働組合間差別を主張している。しかし、全電通の 4 段階交渉方式は会社と全電通との長い労使関係の歴史の中から生じたものであり、論理必然的に 4 段階となったものでも、下部組織固有の団交権を認めたものでもない。歴史も組合規模も格段に異なる通信労組に対して、同様の交渉方式で団交すべきとする発想自体が誤りである。

企業内に複数の労働組合が併存する状況下において、団交方式に

違いがあるとしても、それはそれぞれの労働組合の組織力、交渉力等に差異があることから結果として複数の団交方式が生じただけのことであって、そのこと自体むしろ当然であり、たとえ団交方式が様々であってもすべての労働組と誠実に団交を行っていけば足りることである。

(2) 不当労働行為の成否

ア 労働組合の下部組織である支部が、独自の規約、執行機関を持ち、自主的な組合活動を行うなど、労組法上の労働組合としての実体を備えていると認められる場合、その支部は支部限りの事項について団交権を有するものである。しかしながら、支部が団交権を持つとしても、その団交権は、支部限りの問題に限定される上、支部が労働組合の一構成部分である以上、当該労働組合の全体的な統一的秩序のもとで、本部の統制に服し、内部の団交権の配分による制約を受けるものである。

また、このような支部の団交権は、上記の労働組合内部問題としての制約を受けるにとどまらず、団交の相手方たる使用者との関係においても、使用者と労働組合との一つの労使関係の中でどのような交渉形態を採るかという全体的な団交ルールへの制約に服さなければならないというべきである。

イ 本件についてみると、逋病支部は独自の規約、執行機関を持ち、自主的な組合活動を行っており、労働組合としての実体を備えていることが認められる。しかし、本件申立ては、通信労組と会社との間の中央交渉により昭和59年度から平成5年度まで毎年度2段階交渉方式の団交協定がほぼ同内容で締結されてきた後、同6年4月以降、団交協定に関する労使間の合意が成立せず、新たな団交協定が締結されない状況が続いているもとで、通信労組の下部組織である逋病支部が、独自に会社の下部組織である通信病院管理者との間の団交開催を求めてなされたものである。

このような事情にある本件において逋病支部が申し入れた団交に会社が応じないことが不当労働行為に当たるか否かは、会社と通信労組との間における全体的な団交ルールとの枠組みとの関連で総合的に判断されるべきものである。

ウ そこで、通信労組と会社との団交方式を巡る交渉の経過について検討する。

前記第1. 2(1)エ及びカ認定のとおり、①昭和59年度団交協定交渉当時から、通信労組は全電通と同様の4段階交渉方式を要求し、会社は2段階交渉方式を主張して対立していたこと、②4段階交渉方式とするか2段階交渉方式とするかについて労使の主張の対立はその後一貫して続いていたが、昭和59年度から平成5年度までは、毎年度2段階交渉方式の団交協定がほぼ同内容で本部本社間の中央交渉で締結

されてきたこと、③この間、各年度とも交渉方式についての労使双方の主張の対立から協定が締結されない期間があったが、その期間は従前どおり２段階交渉方式で滞りなく団交が行われていたこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、昭和59年度から平成5年度までは、通信労組と会社との間では、交渉方式を巡って、４段階交渉方式とするか２段階交渉方式とするかについて一貫して主張の対立はあったものの、交渉方式の決定は中央交渉において行われ、２段階交渉方式が労使協定に基づいて約10年にわたって実施されてきたもので、この間、年度当初から当該年度の団交協定が締結されるまでの間に無協約状態の期間が生じた場合においても、労使間秩序を維持するために、従前の団交協定どおりの２段階交渉方式により団交を行うという労使間の黙示の合意があったものと推認される。

エ 次に、平成6年4月以降の状況についてみると、前記第1. 2(2)認定のとおり、①通信労組が、同年3月23日に、「当方は本申入れの趣旨に沿う交渉協定成立にむけ、貴社との協議を進めるとともに個々の職場における問題の解決にむけ諸行動に取り組む決意であることを申し添えておきます」との文書を会社に提出した後、同年度団交協定締結に係る中央交渉委員会での団交は、通信労組が４段階交渉方式を、会社が従前どおりの２段階交渉方式をそれぞれ主張して膠着状態となり、合意に至らないまま同5年度団交協定の有効期間満了日である同6年3月末日を迎え、同年4月1日以降無協約状態になったこと、②その後、同年9月の通信労組北海道支部等による北海道地方労働委員会への救済申立てを契機に団交方式に関する交渉が中断したこと（なお、本件申立て後の同9年1月には団交協定締結に係る団交が再開されている）、③しかしながら、無協約状態になった同6年4月以降も本件申立てに至るまで、従前の団交協定に準じて２段階交渉方式による団交が継続して開催されていること、④団交方式に係る交渉について、通信労組は上記同年3月23日付け書面を提出しているのみで、その後、通信労組が会社に対して従前の団交方式による団交を拒否したり、通信労組自体として団交方式に係る救済申立てを行ってはいないこと、がそれぞれ認められる。

オ 以上の事実を併せ考慮すれば、同年4月以降も、同5年度団交協定の有効期間が満了したことによって直ちに通信労組と会社との間の団交ルールが全く存しないという状態になっていたとはいえ、新たな団交協定が締結されない状況がかなりの期間継続してはいるものの、本件申立て時においても通信労組と会社との間では、同年度以前の各年度における協約未締結期間と同様、黙示の合意のもとに、過渡的に２段階交渉方式による団交を行うこととなっていたものとみるのが相当である。

そうであるとすれば、逡病支部の団交権の行使は現に行われている上記労使間の団交形態の制約のもとにあるものとみるべきであって、逡病支部と逡信病院管理者との間の団交開催の要否については団交ルールの問題として逡信労組と会社との間の中央交渉において定められるべきものである。

また、仮に、逡信労組と会社との間で上記黙示の合意が存せず、逡信労組としてやむを得ず当面の対応として2段階交渉に応じざるを得なかったものであるとしても、逡信労組は逡病支部を含む労働組合組織としての統一性、一体性を喪失しておらず、現に会社との交渉が行われている以上、逡信労組と会社との間の団交ルールは、その下部組織の交渉形態を含めて逡信労組と会社との一つの労使関係における全体的な団交ルールを交渉する場、即ち中央交渉において定められるべきものと認められる。下部組織である逡病支部がその独自の団交権を理由として団交の開催を会社に要求することは、逡信労組の本来本部対本社間で決定される団交ルールとは別異に新たな団交ルールを重疊的に設定することを求めるものであり、逡病支部はかかる要求をなし得る地位にはないというべきである。

カ さらに、上記の事情のもとでも逡病支部と逡信病院管理者との間で団交を認めなければならないような事情が存するかについて、関西地域交渉の実態を以下検討する。

同委員会における交渉は、前記第1. 3(2) イ、ウ及びオ認定のとおり、①関西6支部の要求を合計すると20項目ないし30項目になるため、月1回2時間の団交ではすべての要求項目についての十分な論議は不可能であり、1議題当たりの時間も短いものであること、②関西地域交渉委員会には逡信病院関係者が参加しておらず、また、看護婦の勤務条件をはじめ病院の労働条件等について知識のない者が交渉担当者となっているため、逡病支部の要求に対して即答されなかったり不的確な回答が多く、会社側が回答した勤務割の変更に伴う時間調整が2年間も実施されなかったことがあったこと、等、逡病支部にとって極めて不十分なものであったことが認められる。

しかし、他方、前記第1. 3(2)アないしウ認定のとおり、関西地域交渉については、①逡信労組側出席者は関西6支部の各支部代表により構成されており、逡病支部からは少なくとも1名は必ず出席していること、②要求の優先順位は関西6支部で決めていること、③開催状況は、事情により増減することはあるが原則として毎月開催されており、月1回2時間の原則も増減を労使間で調整する余地があること、が認められる。

これらの事実からすると、病院職場ということから他支部と比べて業務内容が異なり組合員の労働条件に特殊性を持つ逡病支部にとって関西地域交渉の現状が十分なものとはいえず、会社側交渉委員に逡信

病院の関係者を含めるなど今後関西地域交渉委員会の具体的な交渉内容を改善すべき点多々存することは理解し得るところである。しかしながら、逡病支部の組合員の要求に関して団交の途が閉ざされているというわけではない以上、これらの事情はあくまで同委員会における団交の運用の問題であり、中央交渉において団交ルールを決めるに際し参酌されるべき問題である。

キ また、逡病支部は全電通と通信労組との団交の開催方法の違いが労働組合間差別に当たると主張するので、以下検討する。

同一企業内に複数労働組合が存在する場合、使用者には団交に際して、組合員数の多少、活動方針のいかんにかかわらず、それぞれの労働組合に対し、開催時期、内容等における平等取扱い、中立義務が課せられているところであるが、他面、それぞれの労働組合の組織力、交渉力に応じて合理的な範囲内で対応の差異を生じたとしても、それが上記義務に反するものということとはできない。

本件においては、前記第1.1認定のとおり、全電通の組合員数は約16万3,000名であり、約1,300名の通信労組と比較すると組織人員数は100倍以上の差があること、会社には他に複数の少数労働組合が存することが認められ、これに、会社は約19万5,000名の従業員を持つ全国的な企業であることから、団交方式については複数の労働組合との間の対応方法を全社的に統一せざるを得ないことを考慮すれば、会社が全電通との間では4段階交渉方式を、通信労組との間では2段階交渉方式をそれぞれ団交方式とし、その結果、逡病病院管理者が全電通逡病分会とは団交を行い、逡病支部とは団交を行わないとしても、このことをもって直ちに会社に労働組合間差別があるとするとはできない。

ク 以上のとおりであるから、会社が本件逡病支部が要求する団交に応じていないことについて、会社に不当労働行為を認めることはできない。

2 組合事務所の貸与について

(1) 当事者の主張要旨

ア 逡病支部は、次のとおり主張する。

(ア) 会社は、全電通の支部・分会には組合事務所を貸与していながら、結成以来一貫して組合事務所貸与を要求し続けてきた逡病支部には地域交渉委員会単位でしか組合事務所の貸与を行わないとして貸与していない。労働組合の歴史と組合員数の違いはこのような差別を正当化し得るものではなく、かかる差別的取扱いは、逡病支部の弱体化を意図した支配介入に該当する不当労働行為である。

(イ) 会社は、逡病病院内には物理的にスペースがないと主張するが、この主張は信用できない。

第一に、会社が逡病支部に対する組合事務所の貸与を一切拒否し

ているのは物理的スペースの有無以前の問題である。第二に、通信労組は具体的に場所を指摘して組合事務所貸与を要求したが、会社はその場所を提供し得ないことの合理的な理由を示していない。第三に、以前から逡病支部はその中に組合事務所を準備するように要求しており、新事務棟完成を機にスペースを確保することは十分可能であったはずである。他方、会社は、全電通逡病分会には新事務棟内に新たな広い組合事務所を提供している。

(ウ) 逡病支部は、独自に組合事務所を賃借しているため経費面の負担が非常に大きく、また、組合事務所が逡信病院外にあるため組合事務所へは白衣を着替えていく必要があり、このことの支障も大きい。

(エ) 会社は、天王寺営業所に関西地域交渉委員会の組合事務所を置くことを提案しており、組合事務所提供を拒否してはいないというが、これは通信労組の本部、あるいは、本部の東京移転後には関西地域交渉団に対する提供であり、逡病支部に対する組合事務所の提供を拒否していることは争う余地がない。また、この天王寺営業所は、逡信病院外であり白衣を着替えなくてはならず、逡信病院から歩いて15分かかり休憩時間等に往復できないから実際上も組合事務所としては使用に耐えないものである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

そもそも便宜供与の問題が中央交渉委員会での交渉事項であることは、昭和59年度の覚書以来、労使の一致した認識である。したがって、通信労組本部を抜きに逡病支部が直接かかる要求を行うこと自体妥当ではない。

また、会社は組合事務所の貸与を拒否しているのではなく、天王寺営業所を提案しているのであり、それが要求する場所ではないという外形的な差異のみをもって中立義務違反とする逡病支部の主張は失当である。

(2) 不当労働行為の成否

ア 逡病支部は、会社が「1交渉単位に対して1組合事務所」という方針のもとに、逡病支部に対して逡信病院内に組合事務所を貸与していないことが全電通との比較において不当労働行為に当たると主張する。

しかしながら、前記第1. 2(2)ウ及び4(1)認定のとおり、①組合事務所貸与等の便宜供与については、従来通信労組と会社との中央交渉事項として取り扱われてきたこと、②便宜供与の協約が平成6年3月末に有効期限切れで無協約状態ではあるものの、会社は同年4月以降も従前の便宜供与の協約の内容どおり組合事務所を貸与していること、③中央交渉は、団交協定が無協約となった同年4月以降も継続実施されていること、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、前記1記載の団交方式に関する判断と同様、便宜供与の協約については中央交渉事項として扱うことが労使慣

行となっており、同5年度便宜供与の協約の有効期限切後の無協約状態の期間においても、従前の便宜供与の協約の内容及び貸与ルールが労使間の黙示の合意になっているものと判断するのが相当であるから、会社が、通信労組本部の要求ではなく、逋病支部独自の要求として提出された本件組合事務所貸与の要求に応じないとしても不当なものとはいえない。

イ 次に、会社が全電通逋病分会には逋信病院内に組合事務所を貸与していることと逋病支部にはこれを貸与しないことを比較して労働組合間差別があると逋病支部は主張するので、以下検討する。

会社全体における労働組合の状況についてみると、前記第1. 1認定のとおり、全電通逋病分会と逋病支部との組合数の差は約10倍であるが、全電通と通信労組との組織人員数には100倍以上の差があること、会社には他に複数の少数労働組合が存すること、また、会社は多数の従業員を持つ全国的な企業であること、が認められる。

これらの事実からすると、会社が企業内のすべての労働組合に対して全電通同様に支部・分会にも組合事務所を提供しなければ労働組合間差別であるとするのは、会社に過重な負担を強いることになるのは明らかであり、会社が組合事務所貸与に際して何らかの基準を必要とすることは無理からぬことと認められる。さらに、この基準については、会社と各労働組合との間で協議すべき問題であるところ、前記第1. 4(2)エ及びオ認定のとおり、会社は、通信労組に対しても全電通と同様に「1交渉単位に1組合事務所」という方針を採っていることが認められ、通信労組もこの会社の方針を認識しており、また、会社がこの問題について団交を拒否した事実も認められない以上、必ずしもこの基準自体が不当であるということとはできない。交渉単位に係る団交の方式については、前記1(2)判断のとおりである。

ウ なお、逋病支部は、会社の提案する天王寺営業所等が、支部の組合事務所として組合員が使用する場合、使用時の更衣の必要性、往復に要する時間等の点から、組合事務所としては使用に耐えないと主張する。

確かに、前記第1. 4(2)オ認定のとおり、同営業所を逋病支部組合員が使用する場合は、逋信病院から徒歩で10分程度かかること、また、逋信病院からの外出時に更衣の必要性があることが認められ、支部の組合事務所としては使用に不便であることは理解される。

しかしながら、会社の提供する施設が逋病支部にとって便利なものであるかどうかという問題と、労使間の便宜供与のルールとして逋病支部が会社に対して独自に組合事務所を求め得るかという問題とは別の問題であり、会社と通信労組との間の便宜供与のルールは前記ア及びイ判断のとおりである。

エ 以上のとおりであるから、組合事務所の貸与の点について会社に不

当労働行為は認められない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成10年12月24日

大阪府地方労働委員会

会長 川合 孝郎 ㊟