

# 命 令 書

申 立 人 JR 北海道労働組合

被申立人 北海道旅客鉄道株式会社

上記当事者間の平成 16 年道委不第 25 号北海道旅客鉄道不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 12 月 8 日開催の第 1565 回公益委員会議、同月 20 日開催の第 1567 回公益委員会議及び同月 26 日開催の第 1568 回公益委員会議において、会長公益委員曾根理之、公益委員道幸哲也、同村岡ひとみ、同濱田康行、同成田教子、同石黒匡人、同野口幹夫、同樋川恒一及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、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申立人との団体交渉において、申立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同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、誠実に交渉しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人と上記 1 の不誠実な交渉に終始し、同協約締結を拒否することによって、申立人の弱体化を図り、その運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の文書を、縦 1.4 メートル、横 1 メートルの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人本社の正面玄関及び従業員通用口並びに釧路、旭川、函館各支社の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から 1 週間以内に掲示し、10 日間掲示を継続しなければならない。

記

当社が行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

#### 記

- 1 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同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し、誠実に交渉しなかったこと
- 2 当社が、貴組合と上記1の不誠実な交渉に終始し、同協約締結を拒否することによって、貴組合の弱体化を図り、その運営に支配介入したこと

平成 年 月 日(掲示する初日を記載すること)

JR 北海道労働組合

中央執行委員長 X1 様

北海道旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 Y1

#### 理 由

##### 第1 当事者等、事件の概要及び請求する救済内容

###### 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等に基づいて、北海道内における鉄道事業及びこれに付帯する事業を営営することを目的として設立された株式会社であり、本社のもとに釧路、旭川、函館の各支社などがあり、結審時の従業員数は出向社員等を含め約8,700人である。
- (2) 申立人 JR 北海道労働組合(以下「組合」又は「北労組」という。)は、平成15年10月26日、会社の従業員のうち、北海道鉄道産業労働組合(昭和62年4月結成、以下「鉄産労」という。)に所属していた全組合員1,276人と国鉄労働組合(昭和22年6月結成、以下「国労」という。)北海道本部に所属していた一部の組合員256人とで結成されたもので、日本鉄道労働組合連合会(以下「JR連合」という。)に加盟し、結審時の組合員数は約1,400人である。

なお、会社には、これらのほかに、会社の従業員約6,400人で結成し、全日

本鉄道労働組合総連合会(略称「JR 総連」)に加盟している北海道旅客鉄道労働組合(以下「別組合」又は「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 事件の概要及び請求する救済内容

本件は、会社が行った次の行為が、労働組合法(以下「法」という。)第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、労働協約締結、団体交渉応諾、支配介入禁止及び謝罪文の掲示を求めて、平成16年12月7日に申し立てられたものである。

- (1) 会社が、平成15年3月31日付けで鉄産労との間で締結した「労使間の取扱いに関する協約」と同内容の協約を、組合との間で締結するよう団体交渉を申し入れても不誠実な交渉に終始し、同協約を締結しないこと
- (2) 会社が、組合の組織・団結の弱体化を図って上記(1)の協約締結を拒否したり、申立人組合員に対し、別組合の組合員よりも不利益な取扱いを受けるという不安感を与えるなどして、その運営に支配介入したこと

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 労働協約締結に係る団体交渉拒否について

#### (1) 組合の主張要旨

ア 組合は、鉄産労の全組合員と国労の脱退者とで結成したが、鉄産労と締結していた「労使間の取扱いに関する協約」と同じ内容の労働協約(以下「新協約」という。)を締結するよう、会社に対し、組合の結成前から要請していた。

イ ところが会社は、組合が結成されると、その性格を見極める必要があるとして直ちには新協約を締結せず、平成15年12月1日に、有効期間を平成16年3月31日までとして、鉄産労と締結していた協約のうち経営協議会に関する部分を除いて、暫定的に「労使間の取扱いに関する協約」を締結するとともに、新協約締結までには3~4か月程度の考慮期間が必要であるとした(以下、ここで締結された労働協約を「暫定協約」又は単に「協約」という)。

ウ 会社は、平成16年2月1日付けで札幌車掌所の車掌5人を釧路運輸車両所へ配置換えしようとしたが、このうちの4人が申立人組合員であり、異動に当たっての事前手続を踏まない上、これが実施されると唯一申立人組合員が過半数を占めていた札幌車掌所分会が少数派になるなど、この配転は組合の弱体化をねらった不当労働行為であるとして、組合は「不当配転撤回」を求める機関紙等を作成して、組合員に配布したり組合掲示板に掲出したり裁判で闘った。

エ これに対し会社は、組合の上記機関紙等の表現が、暫定協約や平成16年3

月 31 日に組合と締結した便宜供与に関する覚書(以下「覚書」という。)の定め反しているとして、表現の訂正や掲示板からの撤去を求めてきたが、組合が、上記機関紙等の発行はいずれも正当な組合活動であり、会社の要求は言論・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、会社は、これらの表現等の解釈・認識が一致するまでは新協約は締結せず、団体交渉にも誠実な対応をしないという態度をとり続けているのであって、これらの会社の行為は、法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張要旨

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ことであり、使用者が労働協約を締結するかしないかは自由に決め得ることであるから、これを締結しないことが不当労働行為となることは、そもそもあり得ないのである。

イ 会社と鉄産労との間には、従前から一番良い協約が存在していたが、鉄産労はそれを捨てて、それまで激しく対立していた国労の脱退者と合流したのであるから、新たに結成された組合はどのような性格なのかを見極める必要があった。したがって、新しい組合が結成されたからといって、直ちにその組合と新協約を締結するわけにはいかない。

ウ 札幌車掌所から釧路運輸車両所への転勤は、通常の人事異動であるにもかかわらず、組合は機関紙等で「不当配転である」とか「別組合との癒着・密約による」、あるいは「人事権を悪用したものである」などという表現を用いて、これを組合員に配布するとともに組合掲示板に掲出した。

エ 暫定協約及び覚書には、会社の信用を傷つけたり、事実反すること、あるいは職場規律を乱すような掲示類を掲出してはならない定めになっているところ、上記の掲示物等はこれらの規定に反していると思われるので、双方の解釈・認識が一致するまで協議を行おうとしているものである。

オ このほか、苦情処理会議のあり方や紛争解決に対する考え方、あるいは「言動メモ手帳」の記載表現についても協議しようとしているのであって、これらに関しての解釈・認識が一致したなら新協約を締結しようとしているのである。

カ 組合とは新協約は締結していないが、労働条件に関する協約及び覚書を締結しており、この協約及び覚書に「経営協議会」等に関する部分がないとしても、これらは団体交渉によって代わり得るものであるから、組合員が別組合員らよりも不利益に扱われるなどということはなく、この点からも会社の行為が不当労働行為に当たらないことは明白である。

## 2 別組合員より不利益な扱いを受けるという不安感を与えることによる支配介入について

### (1) 組合の主張要旨

会社の次のア、イのような言動は、組合を嫌悪するとともに別組合を賞賛するものであり、同じ会社内に複数の労働組合が併存する場合は、これらを平等に取り扱わなければならないという原則に反し、組合員に不安感を与えるものである。

また、別組合の次のウ、エ、オの言動は、会社の組合に対する新協約締結拒否の態度と連動し呼応するものであり、会社が別組合だけの要求に応える一方、組合を嫌悪し相手にしていないことを会社の従業員に示そうとしたことの現れであって、これらはいずれも組合を弱体化し、その支配介入を企図した法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ア 会社の代表取締役社長 Y1 (以下「Y1 社長」という。)が、別組合の中央本部定期大会の来賓あいさつで、組合が釧路への転勤に関して第三者機関に訴えたことは心外であり、組合から和解の申入れがあっても応じないなどと述べたこと

イ 「ACCESS」という運輸関係の情報紙によると、Y1 社長が別組合の定期大会の来賓あいさつで、同組合とは長い年月にわたって良きパートナーとして堅い信頼関係を築いてきたが、今後は、これを一層強化していく必要があると述べたこと

ウ 別組合の「札幌運転所で働く元鉄産労組合員の皆さんへ！」と題する書面で、組合と会社との関係について、「労働協約も労使共同宣言も結ばず、正常な労使関係そのものが成立していない状態です。到底組合員を守るなどできない組織が『新労組』の姿です」などと宣伝したこと

エ 別組合の「JR 北労組組合員のみなさんへ」と題する書面で、組合のことを「12月1日に締結した労働協約の内容からすれば、会社は協力関係については、拒否する態度を明確にしています」とか、「雇用の安定を確認する労使共同宣言も結ばれていないのです。これでは会社の都合によって解雇も可能であり、就業規則により1か月前に通知されれば解雇が成立することになります」などと根拠のない見解を表明して、組合からの脱退を呼びかける行動をとったこと

オ 別組合の中央執行委員長が、同組合の機関紙で「賢明な会社は、申立人組合を『経営のパートナー』とは認めませんでした。労働協約の最も重要な『労働条件に関する協約』も締結されておられません。『経営に関する労使協議の場』

も拒否されております。もちろん、労使協力関係を確認し合う『労使共同宣言』も失効、破棄されております。労使の唯一のパートナーは、私たちの組合のみとなりました」という見解を表明したこと

(2) 会社の主張要旨

ア 釧路への転勤は、需給調整に基づく通常の人事異動であり、手続上も問題のない発令であるにもかかわらず、組合から訴訟を提起されたので、和解には応ぜず、司法の場で正当性を明確にしていくのである。

イ 組合は、別組合の言動が組合の活動に影響を及ぼし、組合員に不安感を与えているのは、会社がこれらに関与し助長しているからである旨主張するが、それは労務間の問題であって、会社には関係のない事柄である。

ウ 組合は、会社が新協約の締結を拒否している旨主張するが、会社は拒否していない。締結する前提として、暫定協約や覚書に規定されている条文の認識・解釈を一致させるための協議が必要であるとの方針で臨んでいるのであって、これらの会社の行為は何ら不当労働行為には該当しない。

### 第3 認定した事実

1 暫定協約及び覚書の締結

(1) 平成15年3月31日、鉄産労と会社は、別組合と会社が締結しているものと同じ内容の「労使間の取扱いに関する協約」を締結した。この協約の有効期間は、平成15年4月1日から同16年3月31日までとし、期間満了の1か月前までに、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年間有効とすることとした。

(2) 同年10月15日、鉄産労は会社に対し、新しい労働組合結成に関する申入れを行った。この中で鉄産労は、新組合はこれまでの姿勢を堅持し更に発展させることを基本とするとともに、国労を脱退した良識ある組合員と新しい歩みを始めるとした。

そして、鉄産労と締結している上記(1)の協約を新組合と早急に締結するとともに、組合事務所の使用などの便宜供与も従前同様の扱いとするよう要請した。

(3) 同月26日、組合が結成された。

(4) 翌27日、組合は会社に対し、「申入書(新組合結成に関する申し入れ)」と題する文書を提出した。この書面には、11人から成る中央本部役員体制が記載されており、今後は、会社の経営安定のために取り組んでいく決意である旨述べられていた。

また、同27日、組合は会社に対し、「申入書(労働協約の締結に関する申し入れ)」と題する文書を提出した。この中で組合は、引き続き健全な労使関係を確認

立するため、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旨要請した。

(5) 同月 31 日、組合中央執行委員長の X1(以下「X1 委員長」という。)と、会社総務部副部長の Y2(当時。結審時は総務部専任部長。以下「Y2 副部長」という。)

は労働協約締結について話し合った。この席で Y2 副部長は、

ア これまで会社と旧鉄産労との間には一番良い協約が存在していたが、組合はそれを捨てて国労の脱退者と合流し、新しい組合を作ったのであるから、新組合の性格を見極める必要がある

イ 鉄産労に国労を吸収した方がいいのではないか

ウ 新協約を締結するとしても、経営協議会に関する部分を盛り込むには時間がかかる

などと述べた。

これに対し X1 委員長は、どこの会社を見ても組合によって労働協約の内容が違ふということはない旨主張したが、結局、この問題については引き続き協議していくこととなった。

(6) このころ、別組合は、「札幌運転所で働く元鉄産労の皆さんへ！」と題する機関紙を作成して申立人組合員らに配布したが、そこには次のようなことを記載して申立人組合を批判するとともに、同組合を脱退して別組合に加入するよう呼びかけた。

ア 組合は、会社とは労働協約も労使共同宣言も結べず、正常な労使関係そのものが成立していない状況である。到底、組合員を守るなどできない組織が「新労組」である。

イ 一部役員と思惑により離合集散を繰り返す組織に、自らの未来を託すことができるのか。会社との対決姿勢を明確にした組織で、組合員と家族の生活を守ることができるのか。

ウ 会社は、国労脱退組との野合による新組合に対し、何の期待も信頼もしていない。16 年前の出来事を思い出してほしい。

(7) 11 月 7 日、X1 委員長と Y2 副部長は、労働協約の締結について話し合った。

この席で Y2 副部長は、会社が鉄産労と締結していた協約のうち、経営協議会の部分を除いて 12 月 1 日に組合と締結する予定であること、経営協議会の役割については、当面(3~4 か月)の間、付議事項を明記して団体交渉で取り扱うこととすること、その理由は、組合には、これまで会社と対立していた国労からの脱退者が入っており、当分の間様子を見たいからであることなどと述べた。

(8) 同月 11 日、組合と会社は「労働協約締結に向けた基本的フレームの確認」を

行った。

その主な内容は、次のとおりであった。

ア 労働協約をなるべく早期に締結する

イ 組合に配慮し、当面 12 月 1 日を目途に暫定的に締結する

ウ 引き続き 3 月 31 日までを目途に、本協約締結に向けた協議を行う

エ 経営協議会については、暫定協約に盛り込まず引き続き協議する

オ 会社は、経営協議会の主旨は否定せず、これまで同様に場を持って付議する

カ 組合は、平成 13 年度以降行っている「会社が民主的でない」という、いわゆる民主化闘争についての表現には十分気を付ける

キ 会社と組合は、紛争を起こさない

(9) 12 月 1 日、組合と会社は暫定協約を締結した。この協約の有効期間は、この日から平成 16 年 3 月 31 日までであり、鉄産労と締結した前記(1)の協約と比べると「経営協議会」に関する部分と有効期間の自動更新の部分が除かれていた。

(10) 同 1 日、組合と会社は、「H15.12.1 労働協約締結に伴う議事録確認」と題する書面を作成した。

そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 組合が、上記(9)で締結した暫定協約に、経営協議会の部分を盛り込まない理由は何かを尋ねたのに対し、会社は、組合結成の動きがあることを 10 月上旬に聞いたのに引き続き、同月 26 日には早くも結成されるとあまりに唐突であり、判断に一定の期間が必要と考えている旨答えた。

イ 組合が、上記アの一定の期間とはどのくらいを見ているのかとただしたのに対し、会社は、3~4 か月程度で判断すべきと考えている旨答えた。

ウ 組合が、これまでの経営協議会での説明は拒否するということかと聞いたのに対し、会社は、そういうことではない、暫定協約の中にある団体交渉の中で付議し、同等の取扱いは可能と考えている旨答えた。

エ 組合が、具体的な付議事項について、どのような項目を考えているのかを尋ねたのに対し、会社は、付議事項として、業務の効率化に関する事項や事業計画に関する事、説明事項としては、営業報告及び決算に関する事などである旨答えた。

オ 組合が、年度末の整理を前提に引き続き協議するという事で良いかと確認したのに対し、会社は、そのとおりで良いと答えた。

(11) 平成 16 年 1 月、別組合は、機関紙「ひびき」の新年号で、中央執行委員長 X2 の新年を迎えてのあいさつ文を掲載した。この中で同委員長は、概略次の



ように述べた。

ア 過去、JR に駆け込むためにのみ国労を脱退し、鉄産労を旗揚げした裏切り者と、今、闘争団を捨てるために国労を脱退した裏切り者が、昨年労働組合を新たに作った。その組合の性格は「反 JR 北海道労組」と「会社対立型組合」である。

イ 賢明な会社は、北労組を「経営のパートナー」とは認めなかった。労働協約の最も重要な「労働条件に関する協約」も締結されていない。「経営に関する労使協議の場」も拒否されている。もちろん労使協力関係を確認し合う「労使共同宣言」も失効、破棄されている。

ウ 労使の唯一のパートナーは、私たち JR 北海道労組のみとなった。会社経営に責任を持つ組合としての自覚をさらに持ちつつ、誤った道を選択した組合員にも門戸を開け、今こそ過去の国労運動から決別を促していきたい。

(12) このころ、別組合は、「JR 北労組組合員のみなさんへ」と題する機関紙を作成して申立人組合員に配布したが、そこには次のようなことを記載して申立人組合を批判するとともに、同組合を脱退して別組合に加入するよう呼びかけた。

ア 組合が、12 月 1 日に会社と締結した労働協約の内容からすれば、会社は協力関係を拒否する態度を明確にしている。

イ 組合と会社とは、雇用の安定を確認する労使共同宣言も結ばれていない。これでは、会社の都合によって解雇も可能であり、就業規則により 1 か月前に通知されれば解雇が成立することとなる。

ウ 一部幹部の私利私欲・自己保身のもとで運営されているにすぎない労働組合から一刻も早く決別してください。

(13) 平成 16 年 1 月 22 日から同月 24 日にかけて、会社は、札幌車掌所の車掌 5 人に対し、同人らを同年 2 月 1 日付けで釧路運輸車両所に配置換えするという人事異動の事前通知を行ったが、このうち 4 人が申立人組合員であった。

(14) 2 月 2 日、組合は、「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 日付けの機関紙を組合掲示板に掲出した。

そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 上記(13)の異動は、個人面談を行わないなど当事者の生活環境を全く無視した突然の通知であり、これらは、明らかに組合の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って、このような非人道的かつ人事権の乱用と言える行為は、到底容認できない。

イ 会社は、釧路運輸車両所の退職補充を行おうとしているようであるが、札幌車掌所 6 人の退職補充についてはどう考えるのか、年齢の断層解消に向け

て会社は努力したのかなどと組合がただしたが、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。

ウ 会社が上記の異動の理由としている事柄は、日ごろ別組合が主張していることと合致しており、今回の不合理な転勤は、会社と別組合との癒着・密約によって行われたものである。

エ このような人事を悪用し、会社と別組合とが一体となった申立人組合員への不当な組織破壊攻撃を許さない。

(15) 同 2 日、会社は組合に対し、「掲示類の撤去について(通告)」と題する文書を提出した。

そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 組合掲示板は、協約第 70 条に基づき、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができることとし、会社のいわゆる便宜供与として許可している。

イ 上記(14)の掲示物は、一方的に「不当配転」と表記して会社の信用を著しく傷つけるものと言わざるを得ない。

ウ 今回の転勤については、組合に誠意をもって説明するとともに、申入れについても書面で回答しており、組合のいう「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」という表現は、事実と反すると言わざるを得ない。

エ 今回の転勤が、会社と別組合との癒着・密約によって行われたという表現も、何ら根拠がなく事実と反することはもとより、特に「人事を悪用し」という表現は会社の信用を傷つけ、いたずらに混乱を招き、職場規律を乱す掲示物と言わざるを得ない。

オ 転勤者にあっては、協約第 45 条に基づく苦情処理会議において審議されており、苦情の内容が適当であると認められなかったのであるから、組合は、協約第 55 条にもあるとおり、これを遵守しなければならない。

カ 上記イ～エのような表記がされている掲示物は、協約第 73 条(掲示類の撤去等)に基づき、速やかに撤去することを強く通告する。

なお、上記に関する協約の条文は、次のとおりである。

(簡易苦情処理の範囲)

第 45 条 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(以下「会議」という。)に請求することができる。

2 前項の苦情は、本人が箇所長から事前通知を受けた日の翌日までに申告しなければならない。

(効力)

第 55 条 苦情申告者、会社及び組合は、簡易苦情処理の結果を遵守しなければならない。

2 会議の結果の効力は、結果の通知のあった日から発生する。

(掲示)

第 70 条 組合は、会社の許可を得た場合、指定された掲示場所において、組合掲示板を設置し、文書等の掲示(以下「掲示類」という。)によって、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる。

(第 2 項以下、省略)

(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、又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<sup>ママ</sup>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。

- (16) 2月6日、組合は、「JR北労組 FAX ニュース」と題する機関紙を発行したが、そこに記載されていた主な内容(中見出し)は、次のとおりであった。

「札車から釧路への転勤、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<sup>ママ</sup>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」

- (17) 同月9日、組合は、「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」と題する同月 3 日付けの機関紙を組合掲示板に掲出した。

そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 会社は、形式的な命令だけで配転を強行した。協約で定める苦情処理手続も、団体交渉でも、会社の不誠実な対応が繰り返され、配転命令は撤回されていない。

イ 今回の命令には、業務上の合理性、必要性が薄く、職場でうわさされる 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。

ウ 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。

(18) 同 9 日、会社は組合に対し、「掲示物の撤去について」と題する文書を提出した。

そこには、上記(17)の掲出物について記載されており、その主な内容は次のとおりであった。

ア 一方的に「不当配転」と表記し、会社の信用を著しく傷つけるものと言わざるを得ない。

イ このような JR 連合第 16 回中央委員会における特別決議なるものの掲出は、これまでの労使間のルールを定めた協約の簡易苦情処理の経過を無視し、遵守しなければならないその効力を組合自ら否定するものであるとともに、協約第 75 条(紛争の解決)にも反する著しい信義違反と言わざるを得ない。

ウ 速やかに撤去することを強く求め抗議する。このような状態が続くのであれば、組合は自ら現在ある協約を無視し、無意味なものとするものと判断せざるを得ない。

協約の当該条文は、次のとおりである。

(紛争の解決)

第 75 条 会社と組合との間に紛争が生じたときは、双方誠意をもって解決に努力する。

(19) 同 9 日、組合は会社に対し、「掲示類の撤去について(通告)に対する見解」と題する文書を提出した。

そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 会社の前記(15)及び(18)の行為は、自由な組合活動を著しく制限し、ひいては会社の許可のない掲示物は認めないとするものであり、言論・表現の自由を奪う前近代的な姿勢と言わざるを得ない。

イ 組合が、使用者との交渉経過や結果を組合員に周知することは当然の権利

であり、この当たり前の組合活動としての掲示板の自由な使用を制限することは、労働組合に対する支配介入と解される。

ウ 簡易苦情処理会議は、組合員の配転にかかわる個別事情についてのみ審議するものであるが、労使双方の委員が一致した結論とは言い難く、加えて、配転に至る交渉経過、背景については全く議論されていない。

エ 組合としては、法に基づき、まともな労働組合活動として自主的判断により掲示物を有効に活用し、まともな会社づくり、まともな労働組合づくりを進めるものであることを申し上げる。

(20) 同 9 日、会社は組合に対し、「申し入れ(回答)」と題する文書を提出した。

これは、上記(19)の組合文書に対する反論であり、主な記載内容は次のとおりであった。

ア あくまで労使関係の取扱いは、労使間で取り交わされている協約にのっとったものでなければならない。この協約に照らし合わせてみても、掲出されている掲示物の表現は、会社の信用を傷つけるものであると考える。

イ 簡易苦情処理会議については、協約に基づき労使同数をもって構成し、転勤についての事前通知内容について苦情を有する場合、その解決を請求するものであり、その結果については、協約の定めるところにより苦情申告者、会社及び組合は、遵守しなければならないことは言うまでもない。

ウ 改めて、協約に基づいた労使間のルールを遵守することを切に望む。

(21) 同月 12 日ころ、組合は、同日付けの「声明」と題する書面を組合掲示板に掲出した。

そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 労使共同宣言締結組合を自負する別組合は、申立人組合員に対し、徹底した威圧や嫌がらせを繰り返し、助勤には非協力で臨むとか釧路運輸車両所には申立人組合員に行ってもらおうと発言するなど、人事権が別組合にあるかのような言動を広めていた。

イ これらの人事権、職場規律・管理に関することは、労働組合に指摘されるまでもなく、会社の責任で速やかに是正を図らなければならない事柄である。

ウ ところが、会社はこともあろうに、申立人組合への脅威から、組織の切り崩しを図ろうとする別組合の策動に呼応し、労使交渉の経緯及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った。

(22) 翌 13 日及び同月 17 日、組合は、機関紙「組織情報」を発行し組合員に配布したが、両書面に記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 組合は、2 月 12 日、会社を相手取り札幌地裁に組合員 4 人の転勤無効の仮

処分を申請した。

イ 会社は、別組合の策動に呼応し、「転勤」に名を借りた暴挙を行った。

ウ これは、会社と別組合が一体となった不当労働行為である。

(23) 同月 16 日、会社は組合に対し、「掲示物について(申入)」と題する書面を提出した。

これは、組合の前記(21)の「声明」に関するものであり、記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア この掲示物の表現は、協約第 55 条(簡易苦情処理結果の遵守)及び第 72 条(掲出物の制限)に反する内容と言わざるを得ない。

イ 特に、「別組合の策動に呼応し」とか、「本人の生活実態を完全に無視し、転勤に名を借りた暴挙」という表現は、会社の信用を著しく傷つけると言わざるを得ない。

ウ このように、組合自らが協約の内容を無意味なものにするという信義に反する行為が続くなら、今後、新協約の締結に多大な支障を来すことを強く申し入れる。

(24) 翌 17 日、組合は、「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 2 月 12 日付けの機関紙を会社の社宅内に配布したが、そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 今回の配転は、会社と別組合とが一体となった組織攻撃である

イ この配転は、別組合と会社の癒着の実態を証明する

(25) 翌 18 日、会社は組合に対し、「申入書」と題する文書を提出した。これは、組合が上記(24)で行った機関紙の社宅内配布に関するものであり、その主な内容は次のとおりであった。

ア これまで組合が行ってきた組合掲示板への掲出物の表現は、労働協約を無視するものであり、これは真に争議行為と言わざるを得ない。

イ 争議行為中は、会社施設内への立入りは制限されており、施設を利用しての一般公衆に対する宣伝は行わないこととなっている。

ウ 組合が行っている活動は、明らかに協約そのものを意味のないものにすると言わざるを得ず、このような状態が続くならば、今後、新協約締結の交渉に重大な支障を与えたとしても、その責任は組合にあることを重ねて申し添える。

(26) 翌 19 日、組合は会社に対し、「掲示物について(申入)に対する見解」と題する書面を提出した。

これは、会社の前記(23)の書面に対する反論であり、主な記載内容は次のと

おりであった。

ア 組合の情宣行動は、その活動の要であり、協約に基づく会社からの便宜供与といえども、そこには、団結権、労働組合の保護ということが前提になっており、会社の協約に反するという指摘は当たらない。

イ 釧路への転勤に関する簡易苦情処理会議において、組合側委員が、職場の個人面談が3年間も行われず、社員とのコミュニケーションもとられないなど、事前通知を行った社員に理解を得る努力を怠ったのは会社の責任であると主張したことは、会社と共有できる事実である。

ウ 上記会議では、会社側委員が却下の判断をしたことは事実であるが、組合側委員は、転勤については同意できない旨を伝えたものである。

エ 会社は、会社の行うことは全て正しく、それに組合が反対したり批判することを一切認めようとしなない。職場では、現場長が分会役員を毎日のように呼びつけ、掲示物の撤去通告を繰り返すことによって精神的負担を増加させ、業務に支障を来す状態を招いている。これらのことは、ことさら事態をあおり、より一層労使関係を悪化させようと意図していると指摘せざるを得ない。

オ 組合が会社の行為を批判したことを理由に、法で定められている労働協約の締結拒否を示唆するような言動は、正当な組合活動に介入し規制するものであり、社会的に容認されるものではない。

(27) 翌20日、組合は会社に対し、「社宅内ビラ配布等の申し入れに対する見解」と題する文書を提出した。

この中で組合は、前記(25)の会社からの申し入れに反論したが、その主な内容は、次のとおりであった。

ア 会社は、組合が行った社宅内でのビラ配布等を、争議行為・協約違反として指摘しているが、社宅に居住している組合員が勤務時間を終えて、その主張等を書面で訴える行為は正当な組合活動であり、会社の主張は、言論・表現の自由を奪うものである。

イ 今回の問題の根源は、会社が、組合が申し入れた団体交渉を無視して、一方的に申立人組合員を釧路へ転勤させたことであり、紛争が生じたときは双方誠意をもって解決に努力するという協約の規定に基づき、解決策を会社から提示すべきである。

(28) 同20日、組合は会社に対し、「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が、そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 間もなく暫定協約改訂の時期を迎えるが、現行の協約の中に経営協議会に

関する項目を加えることなど7項目の改訂を求める。

イ 安全・安定輸送の確保、健全な労使関係を確立するため、新協約の締結に向けた早期の団体交渉を求める。

(29) 同月25日、会社は組合に対し、「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た。これは、上記(28)の組合からの申し入れに関するものであり、記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 会社は、暫定協約の改訂等に向けて団体交渉を否定する考えのないことは、従前から述べているとおりである。

イ しかし、新協約の中に経営協議会の項目を加えることについて、組合は、双方が交渉し主張は整理されたとしているが、本当に理解が一致しているのか疑問を感じる。

ウ 組合に、双方合意して締結した新協約を、労使の確認事項として遵守する考えがあるなら、何ら締結に向けた団体交渉の開催を拒むものではない。

(30) 同25日、組合は会社に対し、『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。

そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 組合の新協約締結の考えは、会社の上記(29)の申し入れ趣旨と何ら変わるものではない。

イ したがって、新協約についても双方が遵守し、健全な労使関係が継続されることを強く望む。

ウ 新協約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。

(31) 2月27日、3月11日、同月16日、同月19日の4回、組合と会社は、組合が前記(28)で申し入れた7項目の要求について団体交渉を行ったが、双方の主張は平行線をたどり、結論は出なかった。

(32) 3月23日、組合と会社は団体交渉を行った。この席で会社は、「労働協約の締結に向けた協議にあたって」と題する文書を提出したが、そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 新協約の締結に向けては、その項目の認識及び解釈の一致を見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。

イ 組合の活動に配慮して、「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」という副題を付けた「便宜供与に関する覚書」を締結したいと考えている。

これに対して組合は、突然の覚書締結の要求には納得できないとして、これを拒否した。



なお、この覚書には、前記(9)で締結した暫定協約と比べると、組合掲示板への文書等の掲出に関し、次の項が新たに加わっていた。

(掲示類の撤去等)

第19条

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、事実と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。

(当委員会注…「前条」は、前記(15)で記載した協約第72条第1項と同文)

(33) 同月25日、組合と会社は団体交渉を行った。この席で組合は会社に対し、「申入書(労働協約の早期締結に関する申し入れ)」と題する文書を提出したが、そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 前記(28)で新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3月31日と迫っているにもかかわらず、上記(32)で「引き続き協議を行いたい」という会社の主張は、これまでの交渉経過及び前記(10)の議事録確認を軽視することとなり、納得できない。

イ 残された期間はわずかであるが、同年4月1日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。

(34) 翌26日、組合と会社は、幹事(担当者)間で打合せを行った。この席で会社側は、「北労組との協議事項」という書面を提示したが、これは、協約の解釈について認識を一致させるべく、引き続き協議を行っていきたいというもので、その内容は、協約の遵守義務(第2条)や団体交渉事項(第14条)、掲示類(第72条)、紛争の解決(第75条)など7項目であった。

さらに会社は、「掲示物等に対する認識・解釈の不一致」と題する書面を提示した。これは、前記(14)、(16)、(17)、(21)、(22)及び(24)で記載した組合掲示板への掲出物や組合員に配布した機関紙の表現内容、あるいは簡易苦情処理会議のあり方や紛争解決に対する考え方についての認識や解釈が、会社と組合とは違うので、これを一致させるまで引き続き協議する必要があるというものであった。

そして、この席で新たに会社側から、「言動メモ手帳」の記載について協議したい旨の提案がなされた。

この手帳は、申立人組合員が所持しているものであるが、同月23日に、そのうちの一冊が匿名で会社あてに送付されてきたとされるものである。

手帳に記載されていた主な内容は、次のとおりである。

ア この度の転勤問題で、別組合と会社の癒着した労使関係の実態が明らかになったが、これは、組合差別の非人道的な行為である。

イ 別組合の嫌がらせ・追求行動や管理者などの不当な発言・行動があった場合は、この手帳にメモすること

ウ 対処方法

(ア) 勤務時間内は一切応じることはないが、しつこく言ってきたら現場管理者に社員指導を行うよう申告する…など

(イ) 勤務時間外の場合、この手帳を取り出しメモをする。場所はどこか、相手は何人か。脱退を強要された場合は、はっきりと断る…など

(ウ) 事象が発生したなら、直ちに本部又は分会役員に報告すること

(35) 同月 31 日、組合と会社は団体交渉を行った。この席で会社は、引き続き協議する事柄として上記(34)で示した 7 項目を正式に提示するとともに、言動メモ手帳にも言及し、次のように主張した。

ア この手帳が勤務時間中に組合員の机の上に置いてあったが、これは時間内の組合活動であり、おかしいのではないか。

イ 中を見たら、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、協約第 1 条の信義誠実の原則に反する。

これに対して組合は、いずれも正当な組合活動であるとして反論し、主張は対立したまま終わった。

(36) 同 31 日、組合は、前記(32)で会社から求められていた覚書に調印した。

これは、組合内部で協議した結果、締結を拒否することによって会社との関係がより険悪になり、組合事務所などの便宜供与の全てを失ってしまうのではないかという問題や、会社が新たなものを提起するようだが、それが見えないうちに交渉を打ち切るのもどうかという意見があり、結局、覚書を締結して速やかに交渉を開始し、新協約の締結を求めていこうという結論に達したからである。

なお、覚書には、暫定協約と同じように、鉄産労時代に締結した協約と比べると、経営協議会に関する部分が含まれておらず、その理由について会社は、「あくまでも会社の意思である」と繰り返し述べるのみで、具体的な説明はなされなかった。

## 2 新協約の締結拒否

(1) 平成 16 年 4 月 1 日、組合は会社に対し、「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が、そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア これまで組合は、新協約の締結について、会社と団体交渉を重ねながら早期締結を求めてきたにもかかわらず、会社は、協約項目の認識・解釈の一致が必要とし、引き続き協議を行いたいと主張したまま、4月1日を迎えてしまった。

イ この事態は、会社が、これまでの交渉の経過及び前年12月1日に組合との間で作成した議事録確認(前記1の(10))を軽視したものであり、改めて不満の意を表明する。

ウ 会社が主張している協約項目の認識・解釈の差異について、早急に明らかにして団体交渉を開催するとともに、新協約を速やかに締結することを求める。

(2) 同月10日、組合は機関紙「JR北労組」(Vo1.7)を発行したが、そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 組合と会社は、4月1日に新協約を締結するため、これまで誠意をもって団体交渉を行ってきた。しかし、突如会社は、労働協約締結に当たって認識・解釈の一致を図るため、継続して協議をしたいと提案してきた。

イ 3月30日、札幌車掌所における職場改善要求で団体交渉を行った。

(3) 同月20日、組合は各組合員に対し、「機関紙『JR北労組』の訂正について」と題する文書で、上記(2)イの「団体交渉」とあるのは正しくは「地方専門委員会」である旨の訂正を行った。

(4) 同20日、組合は、「第1回公判開かれる」と題する「JR北労組FAXニュース」を発行し、札幌地方裁判所に提訴した転勤命令無効確認請求事件の第1回公判が開かれたことを報じたが、この中に、「会社側は明らかに動員と見られる本社保員が列に並んでいた。その列の中に、JR総連＝北鉄労の役員、組合員も傍聴券を求めて並んでいる姿が確認された」という記載があった。

(5) 5月15日、組合は、機関紙「JR北労組」(Vo1.8)を発行し、上記(4)の第1回公判の取材に多くのマスコミ関係者が詰めかけたことを報じたが、この中に、「当日の夕刊・テレビでも報道され、会社の不当労働行為性の実態が社会的にも明らかにされた」という記載があった。

(6) 4月14日、同月28日、5月28日及び6月30日の4回、組合と会社は団体交渉を行い、前記1の(34)に記載した「掲示物等に対する認識・解釈の不一致」について協議したが、双方の主張は平行線をたどり、話し合いがつかないまま推移した。

なお、4月14日に行われた団体交渉の席で、会社は、前記(2)のイに記載の「団体交渉」という表現を「地方専門委員会」に訂正すべきであると主張した。

- (7) 6月ころ、別組合の札幌車掌所分会は機関紙を発行したが、その中で、Y1社長が同組合の中央本部定期大会の来賓あいさつで、次のア～エのようなことを述べたと掲載し、「社長の並々ならぬ決意を強く感じた。Y1社長の姿勢は当然なものとする」などと記載した。

ア 釧路への転勤は、通常の人事異動である

イ 北労組が第三者機関に訴えたことは心外だ

ウ 司法の場で釧路転勤の正当性をはっきりさせる

エ 北労組から和解の申入れがあっても、応じない

- (8) 6月4日、組合は、「釧路不当配転問題 検証その1」と題するFAXニュースを発行したが、その中に「釧路運車の実人員が間違っている?!」及び「この様に今回の配転は、業務上必要な転勤ではなく、北鉄労の介入を許した人事異動ゆえに、あわてて作った答弁書は、矛盾だらけの内容になっている」という記載があった。

- (9) 翌5日、組合は、「釧路不当配転問題検証 その2」と題するFAXニュース及び「釧路不当配転問題検証 その3」と題するFAXニュースを発行した。

これらの中で、釧路への転勤に関する会社の説明に触れ、「これはあくまでも『助勤』の説明であり、『転勤』は決まっているものではない。従って、職場では『転勤』については触れない」、「助勤の期間は、少なくとも3月14日までと明示していた!」、「北鉄労とは転勤の約束をしているので、北鉄労は最初から転勤の提案を受けていると主張している関係から、片方の組合に提案して片方にしていないとなると不当労働行為にあたるので、会社は両方に話しているということにした」及び「転勤実施に関する言葉は一言も出ていません」という記載があった。

- (10) 7月1日、情報紙「ACCESS」第46号が発行されたが、その中に、別組合の第19回定期大会に出席したY1社長のあいさつ要旨が掲載され、同人は次のようなことを述べた旨記載されていた。

ア 北労組組合員4人から転勤無効訴訟が提起されたが、需給調整に基づく通常の人事異動であり、また労使間のルールに基づき、手続上も問題のない発令になっている。

イ 私どもは訴訟を提起されたわけであるから、司法の場で正当性を明確にしていきたい。仮に和解を提起されても、この転勤問題で応じる考えはない。

ウ 北鉄労の皆様とは、良きパートナーとして17年間にわたり時間をかけて築

いてきた信頼関係を、これからも一層強化していく必要があるだろうと思っている。

- (11) 8月1日、組合は、機関紙「JR北労組」(Vo1. 11)を発行したが、ここで掲載した大会宣言(案)中に「JR総連・北鉄労が、JR北労組に驚異を感じ、会社に対する強引な圧力を掛けたことにより、会社は労働協約締結の引き延ばしから始まり札幌車掌所における『不当配転問題』など、株式上場を目指す企業としての倫理・姿勢は全くなく、JR北労組つぶしに手を貸した」という記載があった。
- (12) 組合は、9月16日に機関紙「JR北労組 FAX ニュース」(No. 43)を、10月5日に同「JR北労組」(Vo1. 14)を発行したが、この中に組合側代理人の弁護士が、進行中の裁判の現況と今後の行方について語った内容として「会社は数字を誤魔化して配転させたことが明らかになり、要員補充の必要性に大きな虚偽性が出てきている。また、北鉄労の圧力に屈して配転という会社と北鉄労の関係についても明らかにしている」という記載があった。
- (13) 9月17日、組合は、機関紙「JR北労組」(No. 10)を発行した。この書面は、組合が会社から、運転所等における構内入換業務の委託化についての提案を受けたことを報じるものであり、この中で、機械センターの構内除雪との関わりについて、会社は「JR北海道と機械センターとの打合せによる」と回答した旨記載した。
- (14) 10月1日、組合は、「釧路不当配転問題 検証その6」と題するFAXニュースを発行したが、この中で進行中の裁判について触れ、「会社が実人員の違いを認める」、「会社は、・・・その主張を変更しました」、「会社はその違いを認め、最初の理由ではつじつまが合わないので、その理由を変更するという、何とも不自然で作為的な、そして虚偽の主張であると疑わざるを得ないものである」という記載があった。
- (15) 同月7日、組合は、「釧路不当配転問題 検証その8」と題するFAXニュースを発行したが、この中で進行中の裁判に触れ、「(会社の主張する)その理由はきわめて不自然、不合理なものであり、取って付けた理由である事から、説得力に欠けています」という記載があった( )内は当委員会補足)。
- (16) 11月2日、組合からの申入れ(10月19日)により組合と会社は団体交渉を行った。この席で会社は、新協約締結に当たっては、組合の掲示物等に対する認識・解釈を一致させなければならないと、これまでの主張を繰り返した。  
これに対して組合は、会社の主張は新協約締結を拒む理由とはならないとして、新協約の早期締結を求めた。

なお、この席で組合は、前記(6)後段で認定したとおり、会社から、団体交渉という表現を地方専門委員会に訂正すべきである旨の申し入れを受けていたことに関し、前記(3)記載の事実を踏まえて、「すでに訂正した」と答えた。

組合と会社との間における団体交渉は、前記(6)前段に記載の6月30日を最後にこの日(11月2日)までの約4か月間行われなかった。この理由については、双方の主張が対立しているが、いずれにしても、どちらの当事者からも交渉再開の申入れがなされなかったのである。

(17) 同月12日、組合と会社は団体交渉を行った。この席で組合は、「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が、そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 新協約締結については、これまで12回の団体交渉を重ねてきたが、締結されないまま、3月25日の申入れ(前記1の(33))以降7か月が経過した。

イ 会社が問題視している言動メモ手帳や、組合の機関紙に釧路への配転を不当と表現したことなどは、いずれも正当な組合活動である。会社には、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」としていたずらに締結を引き延ばす交渉姿勢には憤りを感じず。

ウ 北海道以外のJR6社においても、本道と同様に複数の労働組合が併存しているが、法に基づき、同一内容の協約を全ての組合と締結している。

エ 別組合が、申立人組合のことを「協約を締結できない組合である」と宣伝している事態は、断じて看過できない。

オ 同年12月1日をもって締結することを強く求める。11月22日までに締結する旨の回答がない場合は、労働委員会の判断を仰がざるを得ない。

(18) 同12日、会社は組合に対し、「労働協約締結に向けた解釈・認識の一致を見るための協議について」と題する文書を提出したが、そこに記載されていた主な内容は、次のア～ウのとおりであった。

なお、この書面には未整理事項として「添付資料」が付いており、①会社から提示し引き続き協議が残されている事項②交渉は行われたが一致が見られていない事項③事実と反する主な事項に区分され、それぞれ具体例が摘示されていたが、それらの主張は既に前記1の(34)の第2段落に記載の、会社が組合に対し指摘した内容とほぼ同じであった。

ア 組合の教宣物による表現については、いまだ事実と反するものが多く、その訂正もなされていないので、速やかに分かる形で行っていただきたい。

イ 特に、FAXニュースや機関紙の記載のうち、係争中のものについては、いずれも司法の場で成否が明らかになるにもかかわらず、その表現は一方向的であり、

ルールすら無視したものである。

ウ 11月2日(前記(16))に協議した際、組合は、事実に反する項目は既に訂正したと主張したが、全くそのような事実はない。

(19) 同月22日、会社は組合に対し、「労働協約の締結に向けて(回答)」と題する書面を提出した。これは、前記(17)で組合が申し入れた書面に対する回答であり、主な記載内容は次のとおりであった。

ア 会社が組合活動に何ら介入するものではないことは、これまでも重ねて申し述べてきたところである。しかし、言動メモ手帳に「管理者の干渉」とあるが、何が干渉なのかが明確でない。管理者の言動を記入すべきという主旨に受け止められるので、これは正常な労使関係とは言い難い行為である。

また、表現については、明らかに事実に反し、第三者が見たときに誤解を与えるがごとき文言は訂正してほしいという主旨であり、組合活動に対するものではない。

イ 会社は、他のJR6社とは全く異なっており、他社が協約を締結しているから当社もそうすべきであるというのは、法の精神から逸脱している。

ウ 新協約締結については、協議中であるにもかかわらず、一方的に11月22日までに回答せよとか12月1日に締結せよという態度は信義誠実に反し、労使間のルールを無視する手法である。

エ したがって、これまで同様、解釈・認識が一致するまで、引き続き協議を行っていくことが必要と考える。

(20) 同月24日、組合は会社に対し、前記(18)及び(19)の会社からの書面に対する見解を文書で提出したが、そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 会社が固執する「解釈・認識の不一致」とは、結局、組合員が不利益を被った転勤を組合が「不当」と表現したことや、組合機関紙のFAXニュースで裁判の動きを組合員に知らせる活動、あるいは、言動メモ手帳による取組みなど、組合の方針・活動のことを挙げており、これらが団体交渉の場で一致しなければ協約は締結しないというものであり、これは会社の組合に対する介入であって理解できない。

イ 別組合とは協約を締結していながら、申立人組合とはこれを拒むという会社の差別的行為は認めがたく、こういう状態が続くのであれば、本意ではないが労働委員会の判断を仰がざるを得ない。

ウ 会社が、健全な労使関係確立の観点から疑問に思うことがあれば、新協約を締結した上で、組合として真しに協議をしていくことを申し添える。

(21) 同 24 日、会社は組合に対し、「覚書に基づく事実と反する事項について」と題する文書を提出したが、そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 前記(16)の第 4 段落に記載のとおり、7 月 1 日から 11 月 2 日までの間、組合と会社との間で交渉が行われなかったことについては、お互いに主張があるものの、結局、双方に責任があるものと言わざるを得ない。

イ 労使間のルールについては、解釈・認識が一致できれば締結する意思のあることを改めて申し添え、引き続き誠意をもって協議して参りたい。

ウ 組合の FAX ニュースの中に、「会社が実人員の違いを認める」という表現があるが、これは明らかに事実と反するので、速やかに訂正することを求める。

(22) 12 月 7 日、会社は組合に対し、「労働協約締結に向けた解釈・認識の一致を見るための協議について」と題する書面(総務第 921 号)を提出したが、そこに記載されていた主な内容は、平成 17 年 3 月 31 日まで残すところ約 4 か月となったが、この空白を埋めるべく、解釈と認識の一致を見るための協議を引き続き行うよう検討をお願いするというものであった。

(23) 同 7 日、組合は、新協約締結に向けては会社との見解が相違し、対立したまま平行線をたどって結論が出ないという意味での「整理」をして、当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

(24) 同 7 日、組合は会社に対し、「総務第 921 号に対する JR 北労組の見解」と題する書面を提出し、前記(22)の会社からの文書に対する見解を述べたが、そこに記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア 会社が、組合の活動・方針が会社の考えと一致しなければ協約の締結をしないと固執するのであれば、これ以上交渉は成立しないと判断して、協議を断ったのである。

イ 会社が、組合の活動など協約締結とは何ら関係のない事柄を協議項目にすべきであると固執するのは、「協約締結に向けて」とは形ばかりで、その実は、組合との協約締結を拒み続けていくための「協議」であるとの疑念が深まるばかりである。

ウ これまで労使の自主締結を強く望んでいた組合としては、不本意ではあったが、本日、北海道労働委員会に新協約の締結を求めて不当労働行為の救済申立てを行った。審問が開始される前に、会社が新協約締結のための団体交渉を速やかに開催し、健全な労使関係を確立することを強く期待する。

(25) 平成 17 年 3 月 25 日、組合と会社は、有効期間を同年 4 月 1 日から平成 18 年 3 月 31 日までとする「便宜供与に関する覚書」を締結した。



これは、前記1の(32)及び(36)に記載したのと同じ内容であって、「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」という副題が付いていた。

(26) 同年6月20日付けで発行された情報紙「ACCESS」第81号に、別組合の第20回定期大会に出席したY1社長のあいさつ要旨が掲載され、その中で同人は次のようなことを述べた旨記載されていた。

ア 会社が発足してから18年が経過したが、この間、北鉄労の皆さんとは、長い年月にわたりパートナーとして堅い信頼関係を築き上げてきた。この基本には、会社をどうやって良くしていくかという信義誠実の原則が労使双方にあったと思う。したがって、問題が起きたときには、激しい議論もしてきた。

イ 他方、解散した旧鉄産労とも皆さん方の組合と同様、「労使共同宣言」「労働協約」が存在していた。それを失効させたのはもちろん会社でないことは言うまでもない。

ウ 新しく発足した組合が、その主張が通らないからといって第三者機関にすぐ訴えることが良いのかどうか。これでは、恐らく真の解決にはつながらないであろう。

#### 第4 判 断

1 新協約締結に係る誠実団体交渉の拒否及び支配介入について

(1) 新協約を締結するに当たって、会社は、組合の機関紙等の表現についての解釈・認識を組合と会社の双方で一致させるための協議を行う必要があると主張し、一方、組合は、協約締結に向けての協議とは名ばかりであって、その真意は、組合との新協約締結を拒み続けていくための口実に過ぎず、これらの行為は、団体交渉拒否及び正当な組合活動に対する支配介入であると主張する。

そして組合は、第3の2の(23)で認定したとおり、新協約締結に向けては、このように互いの見解が相違し、対立したまま平行線をたどり結論が出ないという意味での整理をして、本件申立てに及んだものである。

(2) ところで、組合が締結を求める新協約は、組合の母体である鉄産労と会社が結んでいた協約と同内容のものであり、また会社が現在も別組合と締結しているものと同内容のものである。

しかし、会社は、結成後の「組合の性格を見極める必要があり、労働協約締結には時間がかかる」と主張し、結局、組合が求める協約から経営協議会、に関する部分と有効期間の自動更新の部分を除いた内容の暫定協約が結ばれるにとどまったのである。

ただ、組合は鉄産労を母体とし、その構成員や活動方針からすると、鉄産労

と相当な程度の継承性を有するものとみることができるのであり、また、そうであるからこそ、第3の1の(8)及び(10)で認定したとおり、組合と会社との確認事項として、会社は、当該年度末(平成16年3月末)までに、経営協議会に関する部分を含めた鉄産労時代に締結していたものと同じ内容の協約(すなわち新協約)を組合と締結するために協議していくこととしていたとみられるのであり、組合が、新協約の締結を確信していたのも当然のこととみるのが相当である。

(3) それにもかかわらず、会社は、組合が釧路への配転問題を取り上げるようになると態度を一変させ、組合の機関紙等の表現についての解釈・認識の一致を見るまでは、経営協議会に関する規定を盛り込んだ協約の締結はできないとの立場をとるようになるのであり、それは、暫定協約の有効期間が満了する平成16年3月末に、組合としては不本意ながらも結んだ「便宜供与に関する覚書」の締結時においても、またそれ以降においても、一貫しているのである。

(4) そこで、会社が主張する「解釈・認識を一致させる必要がある事柄」をみると、平成16年4月以降に提示されたものも含めて、それらは、前記第3の2の(18)で認定したとおり、会社が組合に提出した平成16年11月12日付け文書に添付された資料にまとめられているものであり、前記第3の1の(14)、(16)、(17)、(21)、(22)、(24)及び(34)ならびに前記第3の2の(2)、(4)、(5)、(8)、(9)、(11)、(12)、(13)、(14)、(15)及び(19)で認定したとおりのものである。

そして、それらは主に係争中の配転問題に関する組合の見解やその表現を問題とするものであり、したがって、協約と覚書中の掲示物や苦情処理制度等の条項に係るものではあるが、本件の争点である経営協議会とは直接関係のない条項の解釈に関するものばかりである。

(5) 確かに、掲示物に関する暫定協約及び覚書の規定によると、組合は、掲示板を組合活動に必要な宣伝、報道、告知のために用いることができるものの、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人をひぼうし、事実に反し、又は職場規律を乱す掲示類を掲出しないものとされている。

しかし、労働組合が掲出する機関紙等の掲示物は、組合員に対して情報を伝え、自らの見解を示し、団結を呼びかけるものであって、組合活動上極めて重要な役割を担っていることは明らかであり、掲示物による労働組合の言論活動が無制限に許されるものではないとしても、団結権を保障する観点から、これらに対しては十分な保護がなされなければならないのである。

(6) そこで本件の表現内容についてみると、『『不合理的な転勤』を会社と北鉄労の癒着・密約によって行った』、『『転勤』に名を借りた暴挙』、『北鉄労の策動に呼

応し」など、一部にやや過激あるいは誇張と思われる部分もあるものの、それらは労働組合の機関紙等ではしばしば使用されている一般的に許容される範囲内の表現であると認められるものである。

その上、掲示も、当委員会が行った組合掲示板設置状況の現地調査(会社が抽出した札幌市内8か所)によると、会社関係人以外では、出入りを許可された特定のごく一部の業者しか見ることができず、一般市民の目に触れる機会は皆無と思われる場所にとどまっており、これらの表現によって会社の信用が傷つけられるとは解されないのであって、このことは、道内のほかの17か所の掲示板についても同じであることを確認した。

(7) 一方、会社は、経営協議会に関する条項がなくとも、これらは団体交渉によって代わり得るから、組合にとっては何の不利益ももたらさないとして、組合が申し入れた団体交渉でも、前記の表現についての解釈・認識を一致させなければ新協約を締結しないという態度に固執するのみであって、第3の1の(36)で認定したとおり、経営協議会を入れない理由については、「あくまでも会社の意思である」と繰り返し述べるだけで、何ら合理的な説明がなされていないのである。

(8) しかし、前記のような組合の見解、評価あるいは主張の表現について、会社と「解釈・認識を一致させる」ことは、多くの場合そもそも非常に困難ないし不可能なことであり、「解釈・認識」の不一致は、本件における新協約締結拒否の理由とはなし得ないものである。

したがって、前記表現についての解釈・認識の一致に固執する会社には、真にこれらの問題を解決して新協約を締結しようとする姿勢が認められず、誠実に団体交渉に応じてはいないと言わざるを得ない。

(9) さらに前述のような会社の対応に加え、第3の2の(7)、(10)及び(26)で認定したとおり、別組合の機関紙及び情報紙「ACCESS」によると、Y1社長が、組合が転勤問題を第三者機関に訴えたことは心外であり、組合から和解の申入れがあっても応じないと述べる一方で、別組合に対しては、長い年月にわたって築き上げてきた良きパートナーとしての堅い信頼関係をこれからも一層強化していく必要があるとして賞賛している。

そして、これらの事象を受けて、別組合の中央執行委員長もその機関紙の中で、「賢明な会社は、組合を経営のパートナーとは認めなかった」、「労使の唯一のパートナーは、自分たちのみである」と言うに及んだものである。

(10) 以上を併せ考えると、会社が、組合の活動に配慮して、暫定協約や覚書を締結して便宜供与を行ったことを踏まえても、会社の前記のような行為によって

組合員が不安感を抱き、動揺させられるのも無理からぬことである。

結局、会社の一連の行為は、組合の弱体化を図るとともに、組合が申し入れた新協約締結に関する団体交渉に誠実に対応しないというものであって、これらの会社の行為は、法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 救済方法について

申立人が求める救済内容の趣旨は、主文の救済方法で足りると判断する。

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成17年12月26日

北海道労働委員会

会長 曾根理之 ⑩