

命 令 書

再 審 査 申 立 人 北海道旅客鉄道株式会社

再 審 査 被 申 立 人 J R 北海道労働組合

主 文

I 本件初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人北海道旅客鉄道株式会社は、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再審査被申立人J R 北海道労働組合との団体交渉において、同労働組合が掲出・発行した掲示物等の表現等に関して、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ことなく、誠実に交渉しなければならない。
- 2 再審査申立人北海道旅客鉄道株式会社は、再審査被申立人J R 北海道労働組合に対し、本命令書受領後、速やかに下記文書を交付しなければならない。

記

J R 北海道労働組合

中央執行委員長 X 1 様

北海道旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 Y 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、貴組合が掲出・発行した掲示物等の表現等に関して、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対応をしたことは、中央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たので、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

3 その余の救済申立てを棄却する。

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、北海道鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）の全組合員と国鉄労働組合（以下「国労」という。）を脱退した一部の者が結成したJR北海道労働組合（以下「組合」又は「北労組」という。）が、平成16年2月20日付け申入書（労働協約の改訂等に関する申し入れ）をもって、北海道旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）と鉄産労との間で締結した「労使間の取扱いに関する協約」（経営協議会に関する条項を含む。以下、会社と鉄産労が締結した当該協約を「旧協約」ということがある。）と概ね同内容の協約（以下「新協約」という。）を締結するよう

団体交渉を申し入れた（以下、同申入れを「本件申入れ」という。）ところ、①会社が不誠実な交渉に終始したうえ、掲示物等の表現等に関して会社と解釈・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し不誠実な対応をとったことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たり、②新協約締結を拒否し、組合の組合員に対し、北海道旅客鉄道労働組合（以下「北鉄労」という。）の組合員より会社から不利益な取扱いを受けるといふ不安感を与えるなどして組合の弱体化を図り、組合の運営に支配介入することは、同法第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、平成16年12月7日、北海道労働委員会（以下「北海道労委」という。）に救済が申し立てられたものである。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

(1) 新協約の締結

(2) 新協約締結を拒否し、組合の組合員に対し北鉄労の組合員よりも不利益取扱いを受けるといふ不安感を与えるなどしての組合への支配介入の禁止

(3) 謝罪文の掲示

3 平成17年12月28日、北海道労委は、①団体交渉において、組合機関紙等の表現について会社と解釈・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等することなく、誠実に交渉しなければならないこと、②不誠実な交渉に終始し、新協約締結を拒否することによって、組合の弱体化を図り、その運営に支配介入してはならないこと、③①及び②に関する文書掲示を命じた。

4 平成18年1月11日、会社はこれを不服として、上記初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点は、次のとおりである。

(1) 争点1

会社は、新協約締結に関する団体交渉において、組合の掲示物等の表現等に関して、組合との間で解釈・認識の一致がなければ新協約を締結

しないという対応をとったことは、不誠実な交渉態度といえるか（労働組合法第7条第2号該当性）。

(2) 争点2

会社は、新協約締結を拒否し、組合の組合員に北鉄労の組合員より不利益取扱いを受けるといふ不安感を与えるなどして、組合の運営に支配介入をしたといえるか（労働組合法第7条第3号該当性）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 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。組合は、会社と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ことはできない。

イ 平成16年2月1日付け会社札幌車掌所から釧路運輸車両所への転勤命令（以下「本件転勤命令」という。）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。

同15年12月1日に会社と組合とが暫定的に締結した「労使間の取扱いに関する協約」（以下「暫定協約」という。）及び「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便宜供与に関する覚書」（以下「便宜供与に関する覚書」という。）には、会社の信用を傷つけたり、事実と反すること、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、上記掲示物等はこれらの規定に反していると思われるので、会社は、組合の掲示物等の表現等に関して双方の解釈・認識が一致するまで協議を行おうとしたのである。

このほか、暫定協約の解釈・認識に係る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、会社は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ものである。

ウ 初審命令は、会社が主張する「解釈・認識を一致させる必要がある事柄」は、協約と便宜供与に関する覚書中の掲示物等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」であるとする。

しかしながら、同16年1月末から組合の掲示物等と簡易苦情処理会議の問題が発生し、会社は組合の掲示物等と簡易苦情処理会議に関する対応は暫定協約に違反すると指摘し、組合は違反していないと主張したため、会社は労使で新協約の締結を前提として解釈・認識につき十分協議する必要があると考えた。上記問題が発生した以降は、経営協議会条項を入れるか否かが争点なのではなく、協議によって協約条項の解釈・認識が一致しない限り、新協約全体が締結できないという問題に発展したのであり、会社と組合はねばり強く団体交渉を重ねることが必要であるため、このことについて協議することとし、組合も了承した。したがって、掲示物等と苦情処理等に関する問題は本件の争点である経営協議会条項とは直接関係のないことであるとの初審命令の指摘は的はずれである。

エ 初審命令は、「労働組合が掲出する機関誌等の掲示物は、… 組合活動上極めて重要な役割を担っているから十分な保護がなされなければならない」ところ、「本件の表現の内容についてみると、… 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

組合の機関誌等で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」とするが、極めて不当な判断である。

組合揭示物等の表現は、会社が北鉄労との癒着・密約によって同組合と一体となって、本件転勤命令を発したというものであるが、何の根拠もなく、事実と反するものであり、本件で労働委員会において提出された各証拠によるもその事実を認定することはできない。また、会社が北鉄労と密約し一体となって本件転勤命令を出したとすれば、会社運営の根幹である人事権の行使が同組合によって左右されるというに他ならず、極めて重大な問題であり、会社の信用を著しく傷つけるものである。さらに、初審命令は、揭示物等の表現が暫定協約第72条第1項に違反しているか否かの明確な判断を行っていないのであり、違反していないというのであれば上記表現が事実と反しないこと及び会社の信用を傷つけるものでないことの理由を明らかにしなければならない。

オ 初審命令は、組合の揭示物等の表現内容について、解釈・認識の一致に固執する会社は、真にこれらの問題を解決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いないというが、団体交渉の経過から明らかなおり、誠実に団体交渉をしていないのは組合の方である。

初審命令は、上記解釈・認識の一致に固執していると会社を非難するが、組合は、組合の揭示物等について協議することを承諾したにも拘わらず、一部事項について団体交渉を行っただけで、もはや協議すべき事項はない、協約を締結しないのであれば労働委員会に申し立てするとして協議を打ち切ったのであり、かかる組合の不誠実な態度に何ら言及することなく、一方的に会社の姿勢を不誠実と決めつけることは、団体交渉の経過を無視した判断というべきである。

(2) 組合の主張要旨

ア 組合は、新組合結成に当たり、新協約を締結するよう、会社に対し、組合の結成前から要請していた。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、旧協約のうち経営協議会に関する部分を除いた暫定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。

イ 組合は、本件転勤命令対象者のうちの4人が組合の組合員であること等から、同転勤命令は組合の弱体化をねらった不当労働行為であるとして、「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外、裁判等で争った。

これに対し会社は、組合の組合機関紙等の表現が、暫定協約や便宜供与に関する覚書の定めに反しているとして、表現の訂正や掲示板からの撤去を求めてきたが、組合が、上記機関紙等の掲出・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、これらの表現等に関しての解釈・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。

本件転勤命令についての掲示物等の表現の正当性及び簡易苦情処理申告の結果遵守義務については、すでに組合と会社間において、繰り返しそれぞれの見解が表明されており、組合の掲示物等の表現等に関して協議しても双方ともその見解が一致する状況にないことは明確である。それにもかかわらず会社が協議の継続を主張することは、実質的に組合が会社の見解に従わない限り、新協約は締結しないとする以外の何ものでもない。よって、これらの会社の行為は、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 争点2について

(1) 会社の主張要旨

ア 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。新協約を締結する前提として、暫定協約や便宜供与に関する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。

イ 初審命令は、会社社長発言により組合の組合員が不安を抱き動揺させられたというが、同発言は、本件転勤命令について第三者機関に訴えたことは心外であるというものである。同転勤命令については、簡易苦情処理会議で却下の結論がなされたのであり、組合はその結果を遵守すべきであるのに、同転勤命令を受けた者の提訴について支援したのであるから、このことを指摘した会社社長発言は、いわれなく組合を非難攻撃したものではないし、組合の弱体化させる意図もない。

また、北鉄労の機関紙における組合を非難、攻撃する記載は、組合と北鉄労との労務問題であって会社には何の責任もないことである。

(2) 組合の主張要旨

会社は、経営協議会条項を締結するかどうかは会社が自由に選択することのできる事項であると主張するが、会社は複数労働組合に対して平等取扱義務及び中立保持義務を負い、会社が北鉄労との間において同条項を含む労使間の取扱いに関する協約を締結しており、会社が組合との間において同一内容の協約の締結を拒否すべき正当な理由はないのであるから、新協約の不締結は組合を不当に差別するものである。会社は、このように組合と新協約を締結しないことによって、会社が北鉄労を尊重し組合を嫌悪していることを会社従業員に示し、かつ、組合の組合員に対して会社から北鉄労組合員よりも不利益な処遇を受けるのではないかとの不安感を与え、組合の組織、団結の弱体化を図ったものであり、それは労働組合法第7条第3号の支配介入に当たる。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法等に基づき、北海道内における旅客鉄道運送を主たる業務として設立された株式会社であ

り、肩書地に本社を置き、その従業員は本件初審審問終結時約8,700人である。会社には、釧路、旭川、函館に各支社などがある。

- (2) 組合は、平成15年10月26日、会社の従業員のうち、日本鉄道労働組合連合会（以下「JR連合」という。）に加盟していた鉄産労（昭和62年4月結成）に所属していた全組合員1,276人と国労（同22年6月結成）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、JR連合に加盟し、本件初審審問終結時の組合員は約1,400人である。
- (3) 会社には、組合、国労北海道本部のほか、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（以下「JR総連」という。）に加盟している北鉄労と、全日本建設交運一般労働組合北海道鉄道本部がある。

2 暫定協約の締結等

- (1) 平成15年3月31日、鉄産労と会社は、北鉄労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」（旧協約）を締結した。この労働協約の有効期間は、同年4月1日から同16年3月31日までとされ、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、更に1年間有効とすることとされた。
- (2) 同15年10月15日、鉄産労は、会社に対し新しい労働組合を結成することを通知し、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す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)の労働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。

なお、鉄産労は、会社との間で、活力ある会社を築き上げていくため、労使はその立場を越えて相互の信頼関係を基礎に、「『お客様あつての

会社』であることを全社員が肝に命じること」、「将来を展望し得る企業体質をつくること」、「社員の生活向上は、会社の発展とともに」の3項目について一致協力して取り組むことを確認する旨の「労使共同声明」を昭和62年4月6日付けで締結していたが、組合と会社の間では同趣旨の宣言は締結されていない。

- (3) 平成15年10月26日、鉄産労が解散し、国労の脱退者と合流して、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人からな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が、この中で組合は、会社が空白期間を設けることなく各種便宜供与を許可したことにつき深く感謝すると述べるとともに、引き続き健全な労使関係を確立するため、新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欲しい旨要請した。

- (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（以下「Y2副部長」という。）は、新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労働協約が存在していたが、同組合はそれを捨てて国労の脱退者と合流し、新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良かったのではないか、
 - 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労働組合によって労働

協約の内容が違うというところ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。

また、Y2 副部長が新協約はあくまで交渉で決めることであると述べたのに対して、X 1 委員長は「我々も下から突き上げられたら地労委へ提訴せざるを得ない」と述べた。

なお、会社における経営協議会について、旧協約では、次のとおり規定されていた。

「(目的)

第 6 条 会社は企業の繁栄を目的として、組合と相互の意思疎通を図り企業運営の円滑を期すため、組合との間に経営協議会を設ける。

(付議事項等)

第 13 条 経営協議会の付議事項は、次の各号に掲げるものとする。

- (1) 業務の効率化ならびに能率の向上に関する事項
- (2) 福利厚生に関する事項
- (3) 事故防止に関する事項
- (4) その他会社側と組合側とが必要と認めた事項

2 会社は、前項に掲げるものの他、次の各号について組合側に説明を行う。

- (1) 事業計画に関する事項
- (2) 営業報告及び決算に関する事項
- (3) その他会社が必要と認めた事項

3 地方部会においては、地方の施策に関する説明とする。

(議事内容の非公開)

第 14 条 経営協議会の議事内容は原則として非公開とする。ただし、会社及び組合が合意した場合は、議事内容を社内に公開することができる。

(秘密の遵守)

第 15 条 協議委員及び関係者は、経営協議会において知り得た秘密を外部に漏らしてはならない。」

(6) この頃、北鉄労は、「札幌運転所で働く元鉄産労組合員の皆さんへ！」と題する機関紙を作成して組合の組合員らに配布したが、その内容は、次のようなことを記載して組合を批判するとともに、組合を脱退して北鉄労に加入するよう呼びかけるものであった。

ア 組合は、会社とは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況である。到底、組合員を守ることなどできない組織が「新労組」である。

イ 一部役員の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、国労脱退組合員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) 同年11月7日、X1委員長とY2副部長は、新協約の締結について話し合った。この席でY2副部長は、会社が旧協約のうち、経営協議会条項を除いて同年12月1日に組合と締結する予定であること、従来経営協議会で説明していた事項は、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、組合の活動内容について、鉄産労と同じかどうか慎重に見極める必要があるからであることなどを述べた。

(8) 同年11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、当面同年12月1日を目途に暫定協約を締結する。

ウ 引き続き同16年3月31日までを目途に、新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、同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) 同15年12月1日、組合と会社は暫定協約を締結した。この暫定協約の有効期間は、同日から同16年3月31日までであり、鉄産労と締結した上記(1)の労働協約（旧協約）と比べると経営協議会に関する条項と有効期間の自動更新の条項が除かれており、第1章総則、第2章団体交渉等、第3章苦情処理、第4章簡易苦情処理、第5章便宜供与、第6章紛争処理及び第7章付則からなるものであった。

なお、暫定協約締結に当たり、会社と組合との間で次のようなやりとりが行われ、このことについて議事録確認が作成された。

ア 組合が、同協約に経営協議会の条項を盛り込まない理由は何かを尋ねたのに対し、会社は、新たな労働組合の結成の動きがあることを同15年10月上旬に聞いたのに続き、同月26日には早くも結成され、余りに唐突であり、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質したのに対し、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、これまで行ってきた経営協議会での説明は拒否するということかと質したのに対し、会社は、そういうことではない、同協約の中に規定が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。さらに組合が、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質したのに対し、会社は、業務の効率化に

関する事項や事業計画に関すること、説明事項としては、営業報告及び決算に関することなどである旨答えた。

エ 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。

(10) 同16年1月、北鉄労は、機関紙「ひびき」の新年号で、中央執行委員長 Z1 の新年を迎えてのあいさつ文を掲載したが、概略次のように記載されていた。

ア 過去、会社に採用される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（反北鉄労のこと）」と「会社対立型組合」である。

イ 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。労働協約のうち最も重要な「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」（「労使共同声明」のこと）も失効、破棄されている。

ウ 労使の唯一のパートナーは、私たち北鉄労のみとなった。北鉄労は、会社経営に責任を持つ労働組合としての自覚を更に持ちつつ、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。

(11) この頃、北鉄労は、「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組合の組合員に配布したが、その内容は、次のように記載して組合を批判するとともに、組合を脱退して北鉄労に加入するよう呼びかけるものであった。

ア 組合が同15年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、組合との協力関係を拒否する態度を明確にしている。

イ 組合と会社との間で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。

3 本件助勤及び本件転勤命令をめぐる労使事情

- (1) 平成15年4月、会社は、各労働組合に対して「平成15年度効率化施策等スケジュール」を提示した。このなかには「釧路運輸車両所の車掌行路持ち替え」があり、これは同車両所の担当する車掌行路を変更するものであったが、同車両所の波動（臨時の増業務）時に、札幌車掌所から応援に行くことが増加する傾向にあったため、同車両所の車掌行路を一部札幌車掌所へ業務移管する必要があるとするものであった。そして、その実施時期は同年9月としていたが、同月発生した十勝沖地震のため、会社は、釧路運輸車両所の役割を見直し、上記車掌行路持ち替えを中止した。
- (2) このため、会社は、釧路運輸車両所の一部業務は札幌車掌所の車掌が助勤することで対応することとし、同年11月26日、釧路運輸車両所への助勤を同年12月22日から当分の間実施するとした書面を各労働組合に提示した。なお、同書面には括弧書きで「併せて、助勤の経過を見ながら転勤についても検討を行っていく」と記載されていた。
- (3) 同年12月12日、会社の札幌車掌所長名で、札幌車掌所から釧路運輸車両所への助勤（以下「本件助勤」という。）の対象者5人（以下「助勤対象者」といい、助勤命令後は「助勤者」という。）の氏名が掲示された。助勤対象者は全員、組合の組合員であり、同月22日から翌年1月末日までの助勤とされた。
- (4) 同年12月12日、札幌車掌所において、北鉄労組合員が、助勤者に対し、「今回の助勤は転勤ありきななので、うちの組合からは誰も行かない」、「次の助勤もそちらに任せます」と話した。

また、同月13日、札幌車掌所乗務員控室で組合の組合員数名が助勤関係の会話をしていたところへ、北鉄労組合員が加わり、「北鉄労とし

てはその件は助勤から転勤になるので受けられない」と話した。

(5) 同月16日、組合札幌車掌所分会委員長 X2 (以下「X2」という。)は、札幌車掌所の北鉄労分会掲示板に掲示された「札幌車掌所分会情報」を見た。そこには、「今回の運輸車両所への助勤では要員減少の抜本的解決にならず、検討されている転勤について、労使共同宣言・労働協約をしっかりと結んでいるJR労組(北鉄労)としては、助勤及び転勤は当然組合員が納得したものでなければならない」、「そうでない場合は組合(北鉄労)として毅然とした対応をおこなうことを確認した」と記載されていた。

(6) 同月22日、助勤対象者は、釧路運輸車両所に赴任した。

(7) 同月23日、釧路運輸車両所車掌科長のY3 (以下「Y3科長」という。)は、「助勤者の年末年始の勤務については札幌車掌所の方から配慮してほしいと聞いているので、そのようにしたい」との意向を示した。

同月24日夕刻、Y3科長は助勤者に対し、助勤者のうち2人は正月三が日全部休日とし、残りの3人については1月1、2日を休日とし、同月3日を勤務日とする平成16年1月分の「列車乗務員勤務指定作成表」(以下「勤務指定表」という。)を提示した上で、更に正月三が日の勤務に協力してもらいたいと要請した。助勤者の1人が同月2日の勤務に応じることとしたところ、Y3科長は、これで進め明日公表すると言った。しかし、同15年12月25日には勤務指定表は公表されず、同日19時頃、Y3科長は、助勤者に対し、「助勤者は全員正月三が日の勤務に就いてもらう」と電話連絡をし、その変更の理由として「北鉄労の分会や分科会などを理解させることができず、外圧が強くてどうしようもない」と説明した。

(8) 同月26日頃、釧路運輸車両所の北鉄労分会掲示板に「助勤者は全員北労組」、「札車で北労組組合員に北労組役員が、その後の配転ありえるって事を隠してるって本当?」、「こんな組合員のことを考えない、不幸にする組合なんていない!」などと記載した掲示物が掲出された。

(9) 同日、組合は会社に対し、申入書を提出し、助勤者への年末年始の勤務配慮が北鉄労の圧力で覆されたこと、札幌車掌所の北鉄労分会掲示板に「助勤が転勤になる」かのような組合情報が掲示されたこと、社員の勤務指定が一方の労働組合の手に委ねられていることについて会社の事実認識を質し、早急な是正を求めた。これに対して会社は、年末年始勤務を配慮する点については、助勤者と会社との間に認識の違いがあるとした上で、労働組合が勤務指定に介入することがあってはならない、事実経過については調査すると回答した。

(10) 同日、釧路運輸車両所の乗務員控室において、北鉄労組合員5人が話し合いと称して、約30分間にわたり、助勤者の1人に対して、「北労組の情報には、JR総連を革マルと書いているが、自分たちは革マルに見えるか」、「組合を変われ」などと詰問した。

その後、同月27日、同月28日、同月29日に、他の助勤者に対しても、北鉄労組合員3ないし5人の集団から、同様の詰問が行われ、「組合を変わる気がないか」、「自分たちが革マルに見えるか」、「2月から転勤になることを聞いていないのか。北鉄労は会社から転勤について提案を受けている」等の発言があった。

(11) 同月27日、組合は、助勤者の1人が同月26日に北鉄労から詰問されたとの連絡を受け、会社に対して事態の早急な是正・指導を求めた。

(12) 同16年1月6日、組合は会社に対して、口頭により、北鉄労の介入によって助勤者が正月三が日に出勤することとされたことの実事経過を明らかにすること、北鉄労による助勤者への嫌がらせを早急に是正・指導することを求め、「2月に転勤がある」としている北鉄労の組合情報や北鉄労組合員による助勤者への言動から、会社と北鉄労との間だけで「転勤の約束」がなされているのではないかと質した。これに対して、会社は、「助勤者の勤務変更は会社が現場を指導した」、「転勤については会社は北鉄労と約束していない」と回答した。

(13) 同年1月8日18時頃、北鉄労組合員が、助勤者の1人に対して、「北

労か。キタロウ。おまえは、助勤じゃないぞ、転勤だぞ」と言った。

- (14) 同月15日、組合は会社に対し、申入書を提出し、助勤者に対する差別、嫌がらせの是正、2月からの助勤体制の早急な説明等を求めた。

これに対し、同年1月16日、会社は「転勤については従来より検討している。新組合結成によりそのスケジュールが変更になった」等を記載した回答書を組合に対し送付した。

- (15) 同月21日、会社から組合へ面会の申入れがあり、Y4 総務部長とX1 委員長が面会した。同総務部長は、「この問題はそのまま推移してもゴタゴタが続くだけであり、会社の判断でやらせてもらう。聞かれているところの労働委員会等に出すのは止めてほしい。」と話し、X1 委員長は、「会社の判断と言っても内容が分からなければ、組合としての方向は決めようがない。私たち北労組は望んで会社との紛争は考えていないし、第三者機関への提訴等についても会社の判断内容を見なければ答えようがない。組合員の生活権・利益を守ることは組合の任務と考えている。」と回答した。この会談でも、会社からは、会社の判断内容が助勤を転勤に切り替えるものであることや、転勤に関する従業員への通知の時期、人数等について一切説明がなされず、会談は、僅か10分で終わった。

- (16)ア ところが、会社は、同月22日から同月24日にかけて、札幌車掌所の車掌5人（本件助勤者以外の者）に対し、同年2月1日付けの本件転勤命令に係る事前通知を行ったが、このうち4人は組合の札幌車掌所分会所属の組合員であり、1人は北鉄労組合員で大卒総合職であった。

札幌車掌所長は、上記事前通知に際し、転勤対象者らに対し、本件転勤命令の理由として、釧路運輸車両所における欠員の補充と年齢断層の解消（技術の継承）が目的である旨説明した。

なお、同転勤命令は、会社の釧路運輸車両所の社員（車掌）が、同15年4月から同16年3月までに60歳定年で5人が退職すること

が予定されていたことから、欠員対策として要員数に余裕があった札幌車掌所から釧路運輸車両所車掌を命じるというものであった。

イ これら4人の組合の組合員は、同事前通知に対し、暫定協約第45条第1項に基づき、会社の職制と組合の役員各同数で構成される簡易苦情処理会議に苦情申告を行った。同会議で組合側委員は、①240名も社員がいて何故、彼ら4人なのか理解できない、②事前に現場長から打診が全くない、当事者に理解を得るような努力がされていない。毎年1回行われることになっている個人面談が3年間行われていない、③2人の組合員は転勤するなら退職するというなどといっており、このような事態は尋常でないので再考してほしい、と述べたが、結局、会社職制委員の賛成を得られず、4人の申告内容は簡易苦情処理の対象として適当でないとして、却下された。

なお、簡易苦情処理に関する暫定協約の関連条文は、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。

(却下)

第51条 申告を受けた苦情の内容が、第45条第1項の簡易苦情処理の対象として適当であると認められる場合を除き、これを却下するものとする。

(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。 」

ウ なお、組合結成後、札幌車掌所において組合は僅かな差で多数組合となっていたが、組合の組合員4人に対する本件転勤命令が実施され、同時期に組合の組合員2人が組合を脱退して北鉄労へ加入した結果、同車掌所において北鉄労が多数組合となった。

(17) 同年1月26日、組合は、団体交渉において、本件転勤命令が業務上の必要性も明示せず、これまでの交渉経過を無視し、一方的、かつ、組合の組合員への差別的な転勤であるとして撤回を求めたが、会社の姿勢は変わらなかった。

4 組合掲示物等をめぐる労使事情

(1) 平成16年2月2日、組合は、本件転勤命令について、「釧路運輸車両所への『不当配転』に対する見解」と題する同年1月30日付けの組合機関紙を会社構内の建物にある組合掲示板に掲出したが、その主な内容は、次のとおりであった。

ア 本件転勤命令は、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質したが、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 会社が本件転勤命令の理由としている事柄は、日ごろ北鉄労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、会社と北鉄労との癒着・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、会社と北鉄労とが一体となった組合の組合員への不当な組織破壊攻撃を許さない。

(2) 同年2月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が、その主な内容は、次のとおりであった。

ア 組合掲示板は、暫定協約第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(1)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、会社と北鉄労との癒着・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 本件転勤命令を受けた者は、同協約第45条に基づく簡易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、同協約第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、同協約第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、上記会社が言及する同協約の掲示物等に関する条文その他これに関連する条文は、次のとおり(同協約第45条、第51条及び第55条は前記3の(16)のイ参照)である。

「(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。」

(3) 同月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、その主な中見出しは、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^(マ)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」

(4) 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が、その主な内容は、次のとおりであった。

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

イ 本件転勤命令には、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。

(5) 同月9日、会社は組合に対し、上記(4)の掲出物について文書を提出したが、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暫定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、同協約第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労働協約を無視し、無意味なものとするものと判断せざるを得ない。

なお、暫定協約第75条（紛争の解決）は、「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。」とするものであった。

(6) 同日、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が、その主な内容は、次のとおりであった。

ア 会社の上記(2)及び(5)の文書通告は、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。

(7) 同日、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が、これは、上記(6)の組合文書に対する反論であり、その主な内容は、次のとおりであった(乙9)。

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暫定協約に則ったものでなければならない。同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、同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、同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、同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。

(8) 同月12日頃、組合は、同12日付けの「声明」と題する書面を組合掲示板に掲出したが、その主な内容は、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北鉄労は、組合の組合員に対し、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組合の組合員に行ってもらおうと発言するなど、人事権が北鉄労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、組合への脅威から、組織の切り崩しを図ろうとする北鉄労の策動に呼応し、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。

(9) 本件転勤命令を受けた4人の組合の組合員は、同月12日、組合の支

援のもと、札幌地方裁判所（以下「札幌地裁」という。）に対して地位保全の仮処分申立て（以下「仮処分事件」という。）を行ったが、同年3月15日、同人らが同地裁に転勤命令無効確認の訴え（以下「転勤無効確認訴訟」という。）を提起したことに伴い、同申立てを取り下げた。なお、転勤無効確認訴訟については、札幌地裁は、同17年11月30日に当該組合員3人の請求を棄却（他の1人の請求は同人が同年7月に退職したことにより取下）する判決を言い渡したが、当該3人は、これを不服として、同年12月12日札幌高等裁判所に控訴を提起し、再審査結審時現在、同高等裁判所に係属中である。

- (10) 同16年2月13日及び同月17日、組合は、それぞれ機関紙「組織情報」を発行し組合員に配布したが、両紙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、同月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、北鉄労の策動に呼応し、転勤に名を借りた暴挙を行った。

ウ これは、会社と北鉄労が一体となった不当労働行為である。

- (11) 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が、これは、組合の上記(8)の「声明」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 この掲示物の表現は、暫定協約第55条及び同第72条の簡易苦情処理結果の遵守及び掲出物の制限の規定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もの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。

- (12) 同月 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」と題する同月 12 日付けの機関紙を会社の社宅内に配布したが、その主な内容は、次のとおりであった(乙25)。
- ア 今回の転勤は、会社と北鉄労とが一体となった組織攻撃である。
- イ この転勤は、北鉄労と会社の癒着の実態を証明する。
- (13) 同月 18 日、会社は組合に対し、「申入書」と題する文書を提出したが、これは、組合の上記(12)の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、暫定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、明らかに同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。
- (14) 同月 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が、これは、会社の上記(13)の書面に対する反論であり、その主な内容は、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、暫定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、会社の同協約に反するという指摘は当たらない。
- イ 本件転勤命令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 同会議では、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。

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い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。

(15) 同月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、この中で上記(13)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組合の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暫定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。

5 新協約締結をめぐる交渉等（平成15年度）

(1) 平成16年2月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、その主な内容は、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、同協約について7項目（以下「組合提示7項目」という。）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。

なお、組合提示7項目とは、①第1条（協約の目的）、②第3条（非組合員の範囲）、③第14条（団体交渉事項）、④第51条（却下）、⑤第60条（専従者の申請等）、⑥第72条（掲示類）及び⑦経営協議会の項目追加であった。

- (2) 同月25日、Y2 副部長は、上記(1)の組合からの申入れに対し、組合が暫定協約を遵守する考えがあるのであれば交渉に応じる用意があることをX1 委員長に伝えたところ、同委員長はこれを了解したので、同日付けで会社は組合に対し、「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、組合がこれについて検討することとなった。その主な内容は、次のとおりであった。

ア 会社は、労働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条項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。

- (3) 同日、組合は会社に対し、上記(2)の検討の結果として「『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が、その主な内容は、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(2)の申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 以上のことから、暫定協約を遵守することを表明し、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。

- (4) 同日、Y2 副部長は今後の団体交渉につき、まず組合の同月 19 日付け「掲示物について（申入）に対する見解」（前記 4 の(14)）について交渉を行いたいと申し入れたところ、X 1 委員長は、同年 3 月 5 日に仮処分事件の審尋があるので、掲示物等の問題は後回しにして、組合提示 7 項目につき団体交渉が行われた後に、掲示物等について正式に団体交渉を行う考えがあるとの意向を示した。
- (5) 同年 2 月 27 日、同年 3 月 11 日、同月 16 日及び同月 19 日の 4 回、組合と会社は、組合提示 7 項目について団体交渉を行ったが、①第 1 条（協約の目的）及び②第 3 条（非組合員の範囲）については対立、③第 14 条（団体交渉事項）及び④第 51 条（却下）については会社の提示内容で合意、⑤第 60 条（専従者の申請等）、⑥第 72 条（掲示類）及び⑦経営協議会の項目追加については引き続き協議することになったが、会社は、条文を変更する考えはないと回答し、組合も要求内容は条文のベター論であり、改訂に固執するものではないとして、①から⑥までの条文については、旧鉄産労と締結されていた文言でよいことを双方が確認した。ただし、⑦の経営協議会については、会社は、Y2 副部長と X 1 委員長との間で基本的な考え方が話し合われた事柄であり、この団体交渉の中で結論を出すことはできないとの見解を述べ、一方、組合は、労使代表者同士の確認が必要であると考えているとの見解を述べ、⑦を除く 6 項目について合意した。
- (6) 同月 23 日、Y2 副部長は、X 1 委員長に対し、組合提示 7 項目についての協議が一応終了したので、会社が問題としている組合掲示物等に関する解釈・認識を一致させる必要があるため引き続き団体交渉を行いたい、協約の期限が切れる同月 31 日まで時間がないので、その交渉期間中は組合活動の便宜に配慮して、同年 4 月 1 日に労働条件に関する協約及び便宜供与に関する覚書を締結したうえで団体交渉を継続したい旨提案した。会社が提案した労働条件に関する協約とは、勤務、賃金、昇職・昇格等の労働条件について規定したものであり、便宜供与に関する

る覚書とは、それまでの暫定協約に替わるもので、第1章総則、第2章便宜供与（勤務時間中の組合活動、専従者、組合による会社施設の利用）、第3章付則からなり、暫定協約とは異なり、団体交渉等、苦情処理、簡易苦情処理及び紛争処理並びに経営協議会条項は含まないものであり、有効期間は1年間で、同年4月1日以降、同18年度まで更新されている。なお、この覚書では、暫定協約のうち組合掲示板に関わる条項と比べると、次のとおり、同掲示板への文書等の撤去等を定める協約第19条（前記4の(2)の力の暫定協約第73条に相当）に新たな項（第2項）が加わっていた。

「(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。」

これに対し同委員長は直ちに同意しなかったが、組合の掲示物等について団体交渉を行うことには同意した。

この会談を受けて、同日、団体交渉が行われ、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、その主な内容は、次のとおりであった。

ア 新協約の締結に向けては、その条項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、便宜供与に関する覚書を締結したいと考えている。

他方、組合は、条項の認識及び解釈の何を議論したいのか、それも示さないまま新協約の妥結日を延ばし、覚書を締結しようというのには納得できない、会社はこれまでの交渉において、新協約の締結を先送りする考えを示したことはないのに、この提案は突然の提案であるとして会社の同覚書の提案に反発した。

(7) 同年3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、その主な内容は、次のとおりであった。

ア 上記(1)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迫っているにもかかわらず、同月23日のY2副部長による「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議事録確認（前記2の(9)）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。

これに対して、同年3月25日の団体交渉で、会社は組合に対し、当該項目についての解釈について認識を一致させるべく今後協議すべき事項として、①第2条（協約の遵守義務）、②第14条（団体交渉事項）、③第55条（簡易苦情処理の効力）、④第72条（揭示類）、⑤第72条第2項の追加（上記(6)イ認定の覚書第19条第2項に相当する規定の追加）、⑥第75条（紛争の解決）、⑦第76条（あっせん、調停及び仲裁）の7項目（以下「会社提示7項目」という。）を口頭で提示したところ、組合は同7項目には全く異論はなく、解釈も了解する旨回答した。これに対し、会社は解釈が一致しているとは考えていないと反論したところ、組合はこの時点で具体的な対立点が出てこないのは引き延ばしを図っていることではないか、具体的にどの部分に差異があるのか示して貰いたいと回答した。会社は同交渉終了後、会社提示7項目について書面をもって提出したが、同日、組合は同7項目については全く異論がなく、新協約を遵守する旨会社に書面にて回答した。

なお、甲第14号証の書面には、「8. その他」として「その他解釈に疑義のあるものについては、別途提示する。」と記載されていたが、その具体的な内容は示されていなかった。

(8) その後同年4月初旬頃までの間に、会社は、「揭示物等に対する認識

・解釈の不一致」と題する書面を組合に提出し、会社と組合は当該書面に記載されている協議事項（以下「掲示物等協議事項」という。）について協議していくこととなったが、同協議事項は、次のとおりであった。

① 「釧路運輸車両所への『不当配転』に対する見解」（平成16年1月30日付け。前記4の(1)）

- ・ 「不当配転」との表現
- ・ 「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
- ・ 「『不合理的な転勤』を会社と北鉄労の癒着・密約によって行われた」という表現
- ・ 「人事を悪用し」という表現

② 「JR北労組FAXニュース」（平成16年2月6日発行。同(3)）

- ・ 「非人道的かつ人事権の濫用」という表現

③ 「JR連合転勤問題で特別決議を採択」（平成16年2月9日掲出。同(4)）

- ・ 「不当配転」との表現
- ・ 簡易苦情処理の経過無視

④ 「声明」（平成16年2月12日付け。同(8)）

- ・ 「北鉄労の策動に呼応し」との表現
- ・ 「本人の生活事情を完全に無視し『転勤』に名を借りた暴挙」という表現

⑤ ビラ「JR北海道に対し転勤無効の仮処分を申請」（平成16年2月12日付け）

- ・ 「JR北労組（JR連合）は、2/12・・・仮処分を申請」との表現
- ・ 「会社と北鉄労が一体となった組織攻撃」との表現
- ・ 「この配転は、北鉄労と会社の癒着の実態を証明する」との表現

- ⑥ 機関紙「組織情報」(平成16年2月13日及び17日付け。同(10))
- ・ 「JR北労組は、2/12・・・仮処分を申請」との表現
 - ・ 「北鉄労の策動に呼応し」との表現
 - ・ 「『転勤』に名を借りた暴挙」との表現
 - ・ 「北鉄労と会社が一体となった不当労働行為」との表現

⑦ 暫定協約第55条(効力)の解釈

「苦情申告者、会社及び組合は、簡易苦情処理会議の結果を遵守しなければならない」の解釈について

- ・ 「却下」との結果遵守義務
- ・ 「簡易苦情処理会議が『合議制』か否か不明確」との主張

⑧ 言動メモ手帳

⑨ 団体交渉の対象事項に対する考え方

⑩ 紛争の解決に対する考え方

⑪ 他労組組合員に対するビラの記述内容における会社批判

なお、上記⑧の「言動メモ手帳」とは、同年3月23日に会社あてに送付されてきたとされるものであり、同手帳に記載されていた主な内容は、次のとおりであった。

ア この度の転勤問題で、北鉄労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 北鉄労の嫌がらせ・追及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。

(9) 同年3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掲示物等協議事項のうち、⑧項の言動メモ手帳に言及し、次のように述べた。

ア この手帳が勤務時間中に組合の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、暫定協約第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等として反論し、対立したまま終わった。

(10) 同日、組合は、会社から上記(6)のとおり提案のあった労働条件に関する協約及び便宜供与に関する覚書に調印した。

組合が同覚書に調印したのは、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、便宜供与に関する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結果であった。

6 新協約締結をめぐる交渉等（平成16年度以降）

(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、その主な内容は、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・解釈の一致が必要であるとし、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2の(9))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条項の認識・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) 同年4月10日、組合は機関紙「JR北労組」(Vol.7)を発行したが、その主な内容は、次のとおりであった。

ア 組合と会社は、同月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、継続して協議をしないと提案してきた。

イ 同年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) 同年4月14日、組合と会社は団体交渉を行ったが、同交渉では、掲示物等協議事項のうち、①項の同年1月30日付け組合機関誌「釧路運輸車両所への『不当配転』に対する見解」中の「不当配転」という表現及び「会社運輸部は何一つ返答できず、沈黙を続けるのみであった」という表現について約1時間にわたり協議が行われた。

組合は、「不当配転」と表現した根拠について、北鉄労の噂どおり助勤が転勤となったこと、組合との交渉では転勤について説明しないまま組合員を突然2月1日に転勤させたこと、組合と北鉄労とは組合員数が拮抗し組織的に競り合っているなかで転勤の対象者5人のうち4人が組合の組合員であり、しかも本件助勤の際北鉄労からいじめられた職場への転勤であったこと、転勤者が退職を決意せざるを得ないような状況経過だったこと等の事実を挙げて説明した。これに対し、会社は、適正な手続を踏んで転勤を命じたのだから転勤に不当性はない、したがって「不当配転」との表現は事実と反しており協約違反であると繰り返し述べた。また、組合が、転勤という事実は一緒だが、会社が正しいと思っても、

組合は不利益を被ったとして不当と思う場合に、これを不当だと表現して組合活動を行うことが労働協約遵守義務違反なのかと質したのに対し、会社はそうである旨述べた。また、会社が「転勤は認められない」、「転勤に反対」という表現ならば組合の主張だから良いが、「不当」という表現をもって掲示してはならないと述べたところ、組合は「不当」も組合の主張であり、「不当」だから「反対」するのであって、「反対」だということと「不当だから認められない」ということは同じことだと主張した。そして「不当配転」の表現について、会社は一貫して転勤は正当とし、組合は不当と主張したため、折り合いがつかないまま終わった。

「会社運輸部は何一つ返答できず、沈黙を続けるのみであった」という表現については、会社は「これは全然事実と反している」と過去の交渉経緯を挙げて説明したところ、組合は「(組合が)求めた事には何一つ答えていないと言葉を入れるか、『あーうー』としか言わなかったと表現」するとか書きようがあるから対立することはないとし、再度当該掲示物を読んでみることにする旨述べ、交渉は終了した。

- (4) 同年4月28日にも掲示物等協議事項の協議のための団体交渉が行われたが、同事項の協議に入る前に、上記(2)の組合機関紙の記載内容、JR連合のインターネットの記事等について、会社は組合に説明を求め、組合から表現の根拠等について説明が行われた。組合が同機関紙に「新協約締結を前提とした協議の途上」と記載したことについて、会社は締結に「向けて」の協議であり締結は「前提」ではなく、あくまで認識・解釈が一致できて初めて締結になるもので、お互いの考え方が一致しなければ駄目である旨主張し、これに対して組合は、締結に向けたということは、締結をするためにということであり、締結が前提となっており、会社も締結はしたくないが協議はしたいというわけではないだろうと反論を行うなど、話し合いがつかないまま推移し、また、会社は、同機関誌

に「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」と記載したことや同機関誌の記載と答弁書の記載との違いを問題にする等し、結局、掲示物等協議事項についての協議を行うには至らなかった。

(5) 同年5月28日、組合と会社は団体交渉を開催したが、組合から新協約締結に関する交渉の前に退職者（転勤した組合員のうち1人が同年7月に退職）に対する経過等の申入れをしたい等との議論となり、掲示物等協議事項についての協議は行われなかった。

(6) 同年6月頃、北鉄労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 組合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 組合から和解の申入れがあっても応じない。

(7) 同月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、その中に会社の転勤無効確認訴訟の対応に関し、「釧路運車（釧路運輸車両所のこと）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。

(8) 同月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、本件転勤命令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

くても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、片方の労働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」とする会社の説明についての記載があった。

(9) 同年6月30日、新協約締結に関する団体交渉において、冒頭に組合は、「北鉄労の組合大会に出席し、挨拶した社長発言が北鉄労の掲示板に掲示され、一語一句間違いないのか、真意を伺いたい」、「事実を反している」等と質したのに対し、会社は「意味内容が全く事実を反しているものであれば問題かと思うが、内容主旨について問題はないと思う」と述べた。これに対し組合は、「併存する労働組合があるなかで、一方で争っている北労組に対して心外だとか、話し合う余地はないと、社長が一方の組合が悪いと発言することは明らかに中立義務に違反すると思っている。労組法上、一方の組合を差別しているとしか考えられないので、この場で正式に抗議しておく」旨述べ、この問題のやりとりで終始し、掲示物等協議事項についての協議は行われなかった。

(10) 同年7月1日、会社のY5 総務部主席（以下「Y5主席」という。）と組合のX4 副委員長（以下「X4副委員長」という。）が今後の団体交渉について話し合った際、同副委員長が、掲示物に関する項目ばかりで団体交渉が平行線であることを指摘し、新協約締結に向けた議論に繋がっていくような新協約の根幹に関わるような議題がないか質問したところ、同主席は新しいものはなく、掲示物等協議事項しかない旨回答したため、同副委員長は掲示物の話ばかりであり上部団体のJR連合に報告し難く、暫く時間を置いて様子を見ることを提案し、同主席はこれを了承した。その後、新協約締結に関する協議は4か月間中断された。

(11) 同日、交通経済社発行の情報紙「ACCESS」第46号が発刊されたが、その中に、北鉄労の第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、同人が次のようなことを述べた旨記載されていた。

ア 組合の組合員4人から転勤無効確認訴訟が提起されたが、人員の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。

(12) 同年8月1日、組合は、機関紙「JR北労組」(Vol.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^(ママ)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。

(13) 同年9月16日、組合は、機関紙「JR北労組FAXニュース」(No.43)を、同年10月5日、同「JR北労組」(Vol.14)を発行したが、この中に組合の代理人の弁護士が、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。

(14) 同月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、この中で進行中の転勤無効確認訴訟について触れ、「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、この中で転勤無効確認訴訟について触れ、「(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。

(16) 同年11月2日、組合と会社は、同年10月19日に新協約締結を求めた組合からの申入れに基づき団体交渉を行った。この席で、次のとおり、組合は、揭示物等協議事項で掲げられた項目は、新協約を締結する上で議論する必要があるものではないと思っているとして、新協約の早期締結を求めたのに対し、会社は、新協約締結に当たっては、組合の揭示物等に対する認識・解釈を一致させる必要があるとした。

(組合) (揭示物等協議事項で掲げられた事項は) 労働協約を締結する上で議論する素材ではないと我々は思っている。JR北海道以外のJR各社は、JR連合系JR総連系など様々な組合がある。うちの会社以外は全ての労働組合と全て同じ内容で締結している。労組法7条では1企業で労働組合が併存する場合については会社は中立的な位置にいないといけないという定めがある。それに基づいて中立的な対応をしないとけない。会社としても早期に締結に向けての判断をしてもらいたい。

(会社) お互いに協約を締結する大前提としては信義誠実の原則に基づいて関係をつくっていくものだと思っている。その辺については認識が一致できていないのではと思う。まだまだ議論していかないといけないと思う。

(組合) 例えば具体的な問題があったならば、協議できない労使関係でもない。極めて我々はそのような問題についても柔軟に対応してきたという自負心はある。それでも会社はだめだという。

(会社) だめとはいっていない。

(組合) 締結の目処はいつ頃と考えているのか、会社は。

(会社) 認識が一致できればである。

(組合) 解釈が一致できないと締結できないということは、労働協約は
1年単位だから実質無協約ということでしょう。

(会社) 無協約ではない、協約はある。

(17) 同年11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、その主な内容は、次のとおりであった。

ア 会社からの「協約項目の解釈に差異があり引き続き協議したい」との強い意向を受けて、組合として不満の意を表明しつつも「会社が求める交渉を拒否するものではない」との立場からこれまで12回の団体交渉を重ねてきたが、締結されないまま、同年3月25日の申入れ以降7か月が経過した。

イ 会社からの「労働協約遵守」の求めに対し、組合は同年2月25日に「労働協約を遵守する」旨を、さらに同年3月25日に「会社提示7項目について異論はなく、労働協約遵守を改めて明らかにする」旨を、それぞれ書面で提出している。

ウ 会社が問題視しているのは、言動メモ手帳や、組合の機関紙に本件転勤命令を不当と表現したことなど、いずれも組合の組合活動についてである。会社には、労働協約の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る。

エ 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、同一内容の労働協約を全ての労働組合と締結している。

オ 北鉄労が、組合のことを「労働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。

カ 同年12月1日をもって新協約を締結することを強く求める。同年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) 同月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、その主な内容は、次のとおりであった。

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、速やかにわ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（本件転勤命令）については、いずれ司法の場で成否が明らかになるにもかかわらず、その表現は一方的であり、ルールすら無視したものである。

ウ 組合は、同月2日に行った労働協約の締結に向けた解釈・認識の一致を見るための協議（上記(16)）においても、お互い粘り強く交渉を行っていきこうという双方の合意を無視し突然一方的に「もうやるものはない」、「早急に協約を締結して欲しい」などと主張して終了しており、会社も戸惑っている。

なお、この書面には未整理事項として「添付資料」が添付されており、①会社から提示し引き続き協議が残されている事項、②交渉は行われ一致が見られていない事項、③主な事実と反する事項に区分され、それぞれ具体例が摘示されていた。このうち、上記①「会社から提示し引き続き協議が残されている事項」では、前記5の(8)の揭示物等協議事項の①項から⑪項のうち⑧項を除いたものが掲げられ、このうち、①項から⑥項までにおいては教宣資料6点14箇所の本件転勤命令の会社の対応等についての表現が摘示され、上記②「交渉は行われ一致が見られていない事項」では、(ア)上記揭示物等協議事項の⑧項「言動メモ手帳について」及び(イ)同協議事項①項の同年1月30日付け「釧路運輸車両所への『不当配転』に対する見解」並びに(ウ)同6の(2)に認定した組合が

機関紙「北労組」で同年3月30日に職場改善要求を「団体交渉」で行ったとしたことが、実際は「地方専門委員会」で行ったものであるとして対立したこと等、機関紙「北労組」2点が掲げられ、これら教宣資料等4点7箇所の変現の摘示のうち、上記(ア)及び(イ)においては本件転勤命令の会社の対応等についての3箇所の変現が摘示されていた。また、上記③「主な事実に反する事項」では、同年4月20日から同年10月7日までの「JR北労組FAXニュース」7点12箇所及び同年5月15日から同年10月5日までの組合機関紙「北労組」3点3箇所の本件転勤命令の会社の対応等についての変現が摘示されていたが、これらは掲示物等協議事項以外の事項であった。

(19) 同年11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、上記(17)で組合が申し入れた書面に対する回答であり、その主な内容は、次のとおりであった。

ア 掲示物等協議事項について、できる限り一致していきたいと双方合意の上、協議を重ねてきているが、組合からは誠実な対応が得られていない。

イ 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。言動メモ手帳については、「管理者の干渉」とあるが、何が干渉なのかが明確でなく、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。

組合は、これらについて協議に応じ、一致なら一致、不一致なら不一致と明確に整理した上で、「締結を拒否する理由が全く見あたらず」と主張すべきである。

ウ 会社は、他のJR6社とは全く異なっており、他社が労働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。

エ 新協約締結については、協議中であるにもかかわらず、一方的に同月22日までに回答せよとか同年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。

オ 引き続き協議を行っていくに当たり、開催日数、所要時間が少ないと不満があるのであれば、組合の希望に沿ったスケジュール案があれば極力その調整に努力する中で、会社がこれまで提起した内容を誠実に協議していきたいと考えている。

カ 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) 同年11月24日、組合は会社に対し、上記(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、その主な内容は、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本件転勤命令を組合が「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労働協約は締結しないというものであり、これは会社による組合活動に対する介入であって理解できない。

イ 北鉄労とは労働協約を締結していながら、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、組合として真摯に協議をしていくことを申し添える。

(21) 同日、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、その主な内容は、次のとおりであった。

ア 同年7月1日から同年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、本件転勤命令に関して「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) 同年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、その主な内容は、同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16年12月7日、組合は北海道労委に対し、本件救済申立てを行った。

(24) 同日、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、上記(22)の会社からの文書に対する見解を述べたが、その主な内容は、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、組合の活動など労働協約の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、組合との労働協約の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、北海道労委に新しい労働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) 同17年3月25日、組合と会社は、有効期間を同年4月1日から同18年3月31日までとする便宜供与に関する覚書及び労働条件に関する協約を締結した。

これは、前記5の(10)で会社と組合が調印した便宜供与に関する覚書及び労働条件に関する協約と同じ内容である。

- (26) 同17年6月20日付けで発行された情報紙「ACCESS」第81号に、北鉄労の第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、同人が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 当委員会の判断

1 争点1（新協約締結に関する不誠実団交）の有無について

- (1) 組合は、揭示物等協議事項の「解釈・認識の一致」をみなければ新協約を締結しないという方針の下に団体交渉を行う会社の対応は不誠実であると主張する。一方、会社は、同締結交渉において、組合の揭示物等

の表現等に問題が発生したのであるから、関連する協約条項の解釈・認識につき労使間で十分協議する必要がある、掲示物等協議事項の一部について団体交渉を行っただけでもはや協議すべきことはない等として当該協議を打ち切った組合の対応こそ問題であると主張する。

(2) 新協約締結に関する団体交渉に至る経緯、団体交渉の内容等をみると、次の事実が認められる。

ア 会社は、組合と暫定協約を締結した上、新協約を締結するには組合の活動を見極めるのに3、4か月かかるとして、新協約の締結は平成16年3月末を目途とするとしていたところ、前記第3の3の(16)、同4の(1)から(8)及び(10)から(15)認定のとおり、同年2月1日付けで本件転勤命令が行われたことから、組合は同転勤命令を非難するとともに、仮処分などの争訟を提起した同組合員を積極的に支援する立場で組合掲示物等を掲示・配布する等の行為を行った。会社はこれら掲示物等の表現について、事実を反し、会社の信用を傷つけるなど掲示物等に関する暫定協約の条項に反するほか、暫定協約の簡易苦情処理の結果遵守義務に違反し、紛争の誠意解決の努力の原則に反するものである等とし、このような協約の内容を無意味化し、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と組合に警告した。これに対し組合は、これら掲示物等の掲示・配布は、正当な組合活動であり、会社の上記申入れは言論・表現の自由を奪い、組合に対する介入に当たるものである等とし、会社と組合は対立した。

なお、会社が組合掲示物等の表現等に関して、具体的に問題にしたのは、同第3の4の(2)、(5)、(7)及び(11)認定のとおり、結局のところ、組合が本件転勤命令に関し、「不当配転」、「非人道的勝人事権の濫用」、「会社と北鉄労の癒着濃厚な不合理な転勤」等と表現したり、同転勤命令が会社と北鉄労との癒着・密約によって行われたものであるなどとして、会社と北鉄労が一体となって組合に対して攻撃を

行っていること、あるいは北鉄労が会社の人事に介入していることを窺わせる表現をとったことについてであり、さらに、本件転勤命令を受けた組合員の簡易苦情処理申告が却下されているにもかかわらず、この結果に従わず、仮処分などの争訟を提起した同組合員を積極的に支援し、同転勤命令を「不当配転」等とする組合の対応についてであったといえる。

また、会社はその後、同第3の5の(8)認定のとおり、同年3月23日に会社に送られてきたとする言動メモ手帳の内容等についても問題とした。

イ 組合の求めた新協約締結に関する団体交渉において、同第3の5の(2)、(6)及び(8)認定のとおり、会社は、同年2月25日、経営協議会条項を含む新協約締結に向けてこれまで行ってきた交渉において、双方の理解が一致しているのか疑問を感じる、組合に労使双方が合意・締結した協約を遵守する考えがあるなら新協約の締結に向けた団体交渉の開催を拒むものではない、とし、同年3月23日には、Y2副部長は、組合のX1委員長に対し、組合の掲示物等に関する解釈・認識を一致させる必要があるとして引き続き団体交渉を行いたいと申し入れ、その後同年4月初旬頃までの間に、会社が掲示物等協議事項を組合に提示したことが認められる。

こうして、同月1日には、新協約は締結されず、労働条件に関する協約及び便宜供与に関する覚書が締結されるに留まり、新協約締結に向けて、会社が提示した掲示物等協議事項について、引き続き協議していくこととなり、同6の(3)、(4)、(9)及び(10)認定のとおり会社と組合は、同月以降も、同協議事項ないしこれに関連する事項についての協議を行ったが、同年7月1日、組合側からの要請で、同協議事項の協議はいったん中断し、様子を見ることとなった。

ウ 組合が改めて新協約の締結を求めて開催された同年11月2日の団体交渉においても、会社は、同第3の6の(16)認定のとおり、「お互

いに協約を締結する大前提としては信義誠実の原則に基づいて関係をつくっていくものだと思っている。その辺については認識を一致できていないのではと思う。まだまだ議論していかないといけないと思う。」とし、組合が締結の目途はいつ頃と考えているか質したのに対し、会社は、「認識が一致できればである」と応えている。そして、同6の(17)ないし(20)認定のとおり、会社は、その後も、「解釈・認識の一致」をみるため揭示物等協議事項について協議を求めたのに対し、組合は、同協議事項が団体交渉の場で一致しなければ新協約を締結しないという会社の態度は組合活動に対する介入である等として、双方の見解が対立したまま、新協約締結に関する団体交渉が行われなくなつたものであることが認められる。

エ そこで、揭示物等協議事項に関する協議の状況を具体的にみてみると、前記第3の5の(9)及び6の(3)認定のとおり、会社と組合は、同年3月31日には言動メモ手帳について、同年4月14日には同年1月30日付け組合機関紙の表現について協議を行った。

言動メモ帳については、会社が同メモ手帳が勤務時間中の組合の組合員の机の上に置いてあったことから時間内組合活動である、管理職の不当な干渉をチェックするということは管理職者側と一般社員との信頼関係を損なうことになり、暫定協約で定める信義誠実の原則に反するとしたのに対し、組合は正当な組合活動である等と反論し、双方の主張が対立したまま交渉を終えている。

また、同年1月30日付け組合機関紙のうち、「不当配転」の表現については、組合は、「不当配転」と認識した根拠を下記(3)のアと同様の事情を挙げて説明したが、会社は、適正な手続を踏んで転勤を命じたのだから転勤に不当性はない、したがって「不当配転」との表現は事実と反しており暫定協約違反であると繰り返し述べて、同交渉も双方の主張が対立したまま交渉を終えている。

(3) そうすると、新協約締結に関する団体交渉における問題は、同交渉に

おいて行われた掲示物等協議事項の協議に係る以上のような状況を、いかに評価するかである。これについては、まず、会社が問題とした組合の掲示物等の表現等（上記(2)のア）についてみる必要がある。

ア 当該掲示物等の掲示時の事情として、前記第3の3の(3)、(4)、(5)、(7)、(8)、(13)、(15)及び(16)認定のとおり、(ア)本件転勤命令は、札幌から遠隔地である釧路への転勤を命じるもので、5人に対するものであるが、うち大卒総合職の社員1人を除く4人全員が組合の組合員であったこと、(イ)会社は、組合に対し、本件転勤命令に係る事前通知を行う前日においても、助勤を転勤に切り替えることや転勤の通知の時期や人数等について一切説明を行っていなかったこと、(ウ)本件転勤命令の後、札幌車掌所において、組合が多数組合でなくなったこと、(エ)本件転勤命令に先立つ本件助勤も組合の組合員5人のみが務めたが、釧路運輸車両所の管理者が、当該助勤者5人の正月三日の勤務が北鉄労の圧力で全日出勤に変更になったことを窺わせる発言を行っていたこと、(オ)本件助勤勤務前後、助勤（対象）者は北鉄労の組合員から、「今回の助勤は転勤ありきなので、うちの組合からは誰もいかない」、「次の助勤もそちらに任せます」、「北鉄労としてはその件は助勤から転勤になるので受けられない」、「北労か。キタロウ。おまえは、助勤じゃないぞ、転勤だぞ」などといわれたり、北鉄労の組合掲示物等に「今回の運輸車両所への助勤では要員減少の抜本的解決にならず、検討されている転勤について、労使共同宣言・労働協約をしっかりと結んでいるJR労組（北鉄労）としては、助勤及び転勤は当然組合員が納得したものでなければならない」、「札幌で北労組組合員に北労組役員が、その後の配転ありえるって事を隠しているって本当?」、「こんな組合員のことを考えない、不幸にする組合（北労組）なんていない！」等の記載がなされていたことが認められる。

イ 上記(2)のアの組合掲示物等の表現のうち、「会社と北鉄労の癒着

濃厚な不合理な転勤」等の記載がなされた一部のものについては、表現に穏当を欠くところはある。しかしながら、上記アのような事情が認められるのであるから、組合が本件転勤命令を「不当配転」と認識したことはやむを得ないものであり、しかもアのような事情、特に、釧路運輸車両所における勤務が助勤から転勤となることを北鉄労が組合に先んじて会社から知らされていたことを推測させる表現を北鉄労がしていたのであるから、組合が本件転勤命令に関して会社と北鉄労とが「癒着・密約」していると認識したり、会社と北鉄労が一体となって組合に対して攻撃を行っていることを認識したことにも無理からぬところがある。本件転勤命令に関する掲示物等は、こうした認識の下に記載され掲出等されたものと考えられるが、同掲示物等の掲出は、組合が同転勤命令を不当なものとして抗議の意思表示をするとともに、これらの事実及び組合が本件転勤命令の撤回に向けて積極的に対応することを組合の組合員らに知らせ、組合の同転勤命令撤回に向けた活動に理解を求めたものとみられる。なお、本件転勤命令を受けた4人の組合員は、後日、仮処分申立事件、後に転勤無効確認訴訟を提起したが、組合は、組合員の権利擁護のため、これら争訟の支援を積極的に行ったものであり、組合がこうした争訟を支援することへの組合員の理解を求めるためにも、上記掲示物等の掲出等は必要であったといえる。

また、本件助勤及び本件転勤命令に関し、組合と対峙する北鉄労が、上記アの(オ)のとおり、①北鉄労に所属していると不本意な転勤は避けられるが、組合に所属していると会社から不利益な扱いを受けるおそれがあるとした宣伝を行い、組合の組合員の気持ちを動揺させていたこと、②組合員の獲得を求めて、労使共同宣言も結ばれていない組合にいることによる雇用の不安定さを示唆するとともに、前記第3の2の(11)認定のとおり「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過ぎない労働組合（北労組）から一刻も早く決別してく

ださい」などとして組合からの脱退ないし北鉄労への加入活動をしてきたことから、組合としては組織防衛上の観点からも、同転勤命令に対し積極的かつ即座に対応すべき必要があったといえる。

以上のことからすれば上記のとおり、組合掲示物等の表現の一部に穏当を欠くところがあり、また、同転勤命令が後の裁判において有効なものとは判断されたものであったとしても、総じていえば、掲示物等協議事項に掲げられた掲示物等の掲出等が不当なものであったとはいえず、当時組合がこれを暫定協約に反するもの、会社の名誉を損なうもの等と認識しなかったことをもって不当ということはできない。

ウ 会社は、組合の掲示物等の表現の外、本件転勤命令に対する簡易苦情処理申告が却下されているにもかかわらず、組合がこれを「不当配転」等と主張し、また、同転勤命令が不当労働行為であるとして第三者機関に争訟を提起した組合員を積極的に支援したことも、暫定協約に定める簡易苦情処理の結果遵守義務を履行しようとしないうとして問題にする。前記第3の3の(16)のイ認定のとおり、簡易苦情処理会議での簡易苦情申告の審議においては、制度上、そもそも当該申告が同会議の審議事項である簡易苦情処理対象として適当か否かを判断し、「適当であると認められる場合を除き、これを却下するもの」とされており、本件転勤命令に係る申告にあっては、同会議の組合側委員は、人選基準の不明確、手続の不備等を指摘して、本件転勤命令の再考を会社に求めるよう主張したが、結局、会社職制委員の賛成を得られず、同申告は却下されていることが認められる。このことに加え、暫定協約は、簡易苦情処理の結果の遵守義務を定めるものの、簡易苦情処理会議の却下決定については、その結果をもって当該苦情申告の最終的な解決とは解されず、そうだとすれば、その結果に不服があるときに第三者機関に判断を求めることを禁じるものとはなっていないのであるから、組合が本件転勤命令を「不当配転」等と主張したり、同転勤命令に関して争訟を提起した組合員を積極的に支援したことを会社が

暫定協約の遵守義務違反であるとして問題とすることは相当ではなく、また、これが暫定協約第75条の労使間での誠意解決の努力の義務違反とするのも相当ではない。

なお、言動メモ手帳については、組合が同メモ手帳をもって労使関係上問題となる管理者の言動についてメモするよう指示していたとしても、当時、本件転勤命令等をめぐって労使間に対立があったことを考慮すれば、同メモ手帳について、暫定協約第1条の信義誠実の原則に反するとして会社が問題とすることは妥当ではない。

- (4) 上記(3)のとおり、掲示物等協議事項で掲げられた掲示物等の表現等に関しては、総じていえば、組合がそのように認識しその旨表現したことが不当とはいえず、組合活動上ないし組合の組織防衛上、当該掲示物等を掲出する必要性も高かった。また、当時、組合が言動メモ手帳を用いたことには、組織防衛を図る一手段としてやむを得ない事情があったといえる。したがって、当時組合がこれらを暫定協約に反するものと認識しなかったことをもって不当ということはできない。労使間においてその解釈・認識を一致させるべきであるというのであれば、前記第3の3の(15)認定のとおり、会社は本件転勤命令前に本件助勤が転勤になることや転勤とすることの必要性、転勤の規模・人選の基準等を事前に組合に伝え協力を求めるようなことはしていないのであるから、会社としては、組合に本件転勤命令が相応の根拠をもって発令されたものであることを説明するなどして同転勤命令の正当性についての認識を一致させるよう努めるべきであった。そうであるのに、掲示物等協議事項の協議における会社の対応は、そのような努力を行うことなく、適正な手続を踏んで転勤を命じたのだから転勤に不当性はないとして組合の掲示物等の表現等を一方的に非難するなど、自らの立場に固執し、組合に対して同協議事項について解釈・認識の一致を求めるものであったとみざるを得ない。また、本件初審審問において、会社のY2副部長は、いつまで協議するのかとの質問に対し、「一致するまでですね。」、「いつになるか

分からない。それは努力しなければだめでしょう、お互いに。」と答えている。さらに、本件再審査審問において、会社のY6 総務部副課長は、事実の部分だけでなく評価の部分まで解釈・認識を一致させる必要がある旨回答している。そうすると、会社は、揭示物等協議事項について、「解釈・認識が一致する」までは新協約を締結しないという方針の下に新協約締結に関する団体交渉に臨んでいたものといえる。

- (5) 本件のように、労使間で利害が対立する事項に関する労働組合の情宣活動にあっては、組合揭示物等の表現をめぐって対立することも多く、こうした場合は労使とも自らの認識・見解の正当性を強く主張しあうこととなり、その認識・見解を一致させるには非常な困難を伴うことが予想される。したがって、このような状況の下においては、労使間において解釈・認識を一致させるべきであるというのであれば、労使双方とも柔軟な姿勢をもって協議・交渉に当たることが必要となる。しかし、会社と組合が合意して開始された揭示物等協議事項についての協議についてみると、前記第3の5の(9)及び6の(3)認定のとおり、同協議は同年3月31日及び同年4月14日に行われたのみであったが、そこでの会社の対応は、上記(4)のとおり、本件転勤命令の内容等について事前に組合に説明していないのであるから、同転勤命令が業務上の必要性、人選の基準等を含めて相応の根拠をもって行われたものであることを説明するなどして本件転勤命令についての認識を一致させるよう努めるべきであるにもかかわらず、そのような努力を行うことなく、組合の揭示物等の表現を一方的に非難するなど、自らの立場に固執し、組合に対して同協議事項について解釈・認識の一致を求めるものであったとみざるを得ない。また、前記第3の6の(4)認定のとおり、揭示物等協議事項の協議のために行われた同月28日の団体交渉においても、会社は、同交渉で予定した事項以外の組合機関誌の記載について取り上げて、組合が「新協約締結を前提として協議の途上」と記載した中の「前提」とする文言、「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」との記載、同誌の記載における答弁書との違い等を問題とし、結局、同協議事項についての協議を行うには至らなかった。さらに、同6の(10)認定のとおり、会社のY5主席は、同年7月1日、新協約締結に向けた議論に繋がっていくような新協約の根幹に関わるような議題がないかとの組合のX4副委員長の質問に対し、新しいものではなく、揭示物等協議事項だけであると答えていた。なお、同6の(18)認定のとおり、会社は、同年11月12日、組合に対し、揭示物等協議事項のうち、①項から⑥項までにあつては教宣資料6点14箇所の本件転勤命令の会社の対応等についての表現等を「会社から提示し引き続き協議が残されている事項」として摘示し、上記にみた同年3月31日、同年4月14日及び同月28日に協議が行われた事項のうち、揭示物等協議事項の①項及び⑧項にあつては教宣資料等2点3箇所の本件転勤命令の会社の対応等についての表現を「交渉は行われ一致が見られていない事項」として摘示し、さらに、揭示物等協議事項とは別に組合の機関誌等計10点15箇所の本件転勤命令等についての表現を「主な事実と反する事項」として摘示している。

そうすると、組合が、今後会社と揭示物等協議事項について協議を行ったとしても、上記と同様な会社の対応が繰り返され、会社の考える「解釈・認識」を受け容れない限り、新協約の締結には至らないと考え、また、新協約の根幹に関わるような新たな議題もないと認識し、新協約に関する協議をそれ以上進めず、新協約の締結を迫ったものとみることができ、組合のこうした対応は上記会社の対応に照らしてみると、やむを得ないものであったといえる。

- (6) 以上からすると、会社と組合との間で本件転勤命令をめぐる組合の揭示物等の表現等に関して解釈・認識を一致させるには非常な困難を伴うものであったにもかかわらず、揭示物等協議事項の協議における会社の対応は、柔軟な姿勢をもって協議・交渉に当たるところがなく、同事項について「解釈・認識の一致」がなされない限り新協約を締結しないと

いう態度に固執したものであり、こうした会社の態度により新協約締結に関する交渉が進展をみなくなったものといえるから、かかる会社の対応は、新協約締結に関する団体交渉を誠実に行ったものとみることができず、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いうべきである。

なお、本件で組合が締結を求める新協約が労使間の信頼関係が一層求められる経営協議会の条項を含むものであることに鑑みれば、新協約締結に関する団体交渉が未だ尽くされたものとみることができず、会社と組合は、本件で問題となった組合揭示物等の表現等に関しての解釈・認識問題を含め、新協約締結に向けて更に詰めるべき点について交渉を継続すべきであり、同交渉を行うに当たっては、会社は、組合の揭示物等の表現等に関して、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ことなく、誠実に団体交渉を行うべきである。

また、この点の救済としては、誠実交渉の実施の命令と文書交付とすることが適当である。

2 争点2（新協約締結拒否による支配介入）の有無について

組合は、会社は併存する労働組合に対して平等取扱義務及び中立保持義務を負うから、会社が正当な理由もなく組合との間で北鉄労と同内容の新協約の締結をしないことは、組合を不当に差別するものであり、会社は新協約の締結をしないことにより組合の組合員に組合に所属していると北鉄労よりも不利益な取扱いを受けるといふ不安感を与え、もって組合の弱体化を図ったものであると主張する。

しかし、上記1判断のとおり、新協約締結に関する団体交渉における会社の対応は組合揭示物等の表現等に係る協議において不誠実であったとはいえるものの、同揭示物等を巡り会社と組合との間に対立が生じた本件交渉過程の当初から、会社が併存する別組合との関係で組合の弱体化を企図し、新協約未締結の結果を招来したと認めるに足りる証拠はない。

また、上記1のとおり、新協約の未締結は、同協約締結に関する団体交

涉中に本件転勤命令を契機にして組合の掲示物等の表現等が問題となり、同問題について双方の見解が対立したことにより新協約締結に関する団体交渉が行われなくなったことによるものとみるのが相当であって、組合を他の労働組合、とりわけ北鉄労と差別して取り扱うことにより、組合の組合員に対し不安感を与えることを意図して新協約締結を拒否したものとまで認めることはできない。

前記第3の6の(11)及び(26)認定のとおり、会社社長は、本件転勤命令等に関する組合の対応を問題とし、組合と対峙する北鉄労とは協調した関係を堅持していく旨表明しているが、このことが直ちに新協約未締結をもって組合に対する支配介入であるとする主張に結びつくものとはいえない。

したがって、会社が組合との間で新協約を締結しなかったことは、労働組合法第7条第3号の支配介入とはいえない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年4月4日

中央労働委員会