

北海道労働委員会月報

2023年 2月号 No. 709



左から、「レオン社長」、元気な労働者「リンさん」、道労委広報部長の「ねーさん」

主 な 内 容

○ 随 想

野菜作りの楽しさと難しさに悪戦苦闘

労働者委員 赤坂正信

○ 審 査 事 件

終 結 事 件

- ・ 3年5号不当労働行為事件
- ・ 函館バス事件（3年6号）

命 令 書

- ・ 函館バス事件（3年6号）命令書

○ 調 整 事 件

- ・ 5年1号争議あつせん

○ 個 別 事 件

- 令和4年(2022年)の事件の概況



野菜作りの楽しさと難しさに悪戦苦闘

北海道労働委員会

労働者委員 赤坂正信

私は、2年ごとに2月が道労委月報の担当らしい。19年、21年、そして23年の2月。その度に、正月休暇中に何を書か考えている。これまでの2回は母について書いてきた。母の施設入所、母の家の解体、入所後の様子などを書いてきた。いま母は2カ所目の施設となる介護医療院に入っている。転院して2年余りになるが、年末に担当医師からいまの状況等について説明があった。徐々に食事量も減り、廃用も進んでいるとのことではいつ何が起きてもおかしくないと言われた。

おやつとして口溶けの早い幼児用のお菓子やゼリー、プリンなどを差し入れてきたが、危険と言うことでお菓子類はすべて返された。これがいまの母の状況である。

タイトルの話の前に長々と書き綴ってしまったが、母について記述する機会が無いのでこの場を借りた。

さて、母の家を解体した後、畑用の土を入れ、未経験ながら手探りの野菜づくりを始めた。始めて4年。野菜づくりの難しさや奥の深さを痛感している。

同時に農業に従事している方々の知恵、技術のすごさも感じている。日々、動画サイトにアップされている農家さんの野菜ごとの様々なアドバイスを参考に悪戦苦闘している。しかし、同じように作っているつもりでも、毎年できが違うのはなぜか。レベルアップの実感がない。

とりあえず、作ってみたいもの、作りやすそうなものを、いろいろやってみた。ジャガイモ、サツマイモ2種、長芋、枝豆やさやえんどうなどの豆類5種、大根、人参、もちろん定番のトマト類、なす類、キュウリ。また、とうもろこし、タマネギ、アスパラ、カボチャなどを植えている。果物では、イチゴ。葡萄は巨峰、キャンベル、デラウエア、シャインマスカットを植えている。このほか、スイカ、メロンも植えたが未だ口に入ることがない。収穫できるまでに成長させられなかった。イチゴは、6月から

10月頃まで収穫できた。しかし、虫に食われたほうが多いかも。葡萄は、去年は巨峰とキャンベルはまずまずの収穫だった。多分今年はデラウエアが一定量収穫できると期待している。マスカットは恐らく来年ぐらいに少し採れるかもしれない。

いろいろ作ってはいるが、もちろん妻との共同作業である。しかし、耕し、植えるのはもっぱら自分である。日常的な管理もなぜか妻は担当分野を自分で決めており、それ以外はやらない。妻の担当は、花壇の管理、定番のトマト、なす、キュウリ、豆類。そのせいか、不作なのは私が担当している物が圧倒的。いいわけがましいが、週5で仕事をし、朝の弱い私では作業量が絶対的に不足している。どれだけ手をかけられるかだ。したがって、受粉作業も自然任せ。畑に手をかけないこうなるのは当たり前だと思う。去年は、人参が特に悪かった。痩せ細ったものばかり。とうもろこしは収穫タイミングを見誤り、廃棄する方が多かった。大根は夏大根をやめ、秋に種まきをした。しかし、時期が遅すぎて大きくすることができなかった。もともと小ぶりの種類なのにミニ大根になってしまった。味は辛すぎずまずまずだった。

収穫後はどうしているかという、もちろん我が家の食費節約に大きく貢献してはいるが、懇意にしている方や職場に持って行って食べていただいている。特に職場では収穫を楽しみにしてくれている人もいる。

さあ、今年はどうなるか。去年の失敗を教訓にし、とは言っても原因は放置状態にしている自分にあることはハッキリしているが、できる限り手をかけてやらなくては。

いま、自分の中で興味があるのは、土作りだ。野菜の種類ごとにどんな土質が必要なのかを勉強したいと考えている。知は力なり、継続は力なりの精神で、野菜づくりに邁進。

審 査 事 件

終 結 事 件

団体交渉応諾、支配介入禁止等をめぐり・・・関与和解

▼3年5号不当労働行為事件

申 立 人	X労働組合
被 申 立 人	Y株式会社（道路旅客運送業（ハイヤー・タクシー業））
申 立 年 月 日	令和3年（2021年）4月30日
終 結 年 月 日	令和5年（2023年）1月30日
終 結 区 分	関与和解（調査10回）
救済を求める内容	団体交渉応諾、支配介入禁止、ポストノーティス

<事件の概要>

・申立ての概要

組合は、執行部全員がワークルール検定の初級・中級に合格した上で、労働協約と就業規則を見直したところ、その内容に様々な問題があることを認識するようになり、平成27年（2015年）以降、毎年の団体交渉の要求書で改正協議を始めるよう要求してきた。会社は、平成30年（2018年）10月2日の団体交渉で、労働協約と就業規則全体の見直しが必要である、組合からも労働協約案を出してほしい、及び、継続審議としたいと回答した。

会社は、同業2社と合併し、令和2年（2020年）10月1日から合併後の営業を開始した。同月6日、組合は、同月31日までに新しい労働協約と就業規則を施行するよう求め、会社は、令和3年（2021年）4月1日から新しい労働協約と就業規則を施行すると文書で回答した。令和2年（2020年）11月5日に組合が労働協約案を提出したものの、同月30日開催の労使協議会において、会社での作業が全く行われていないことが確認され、組合は、令和3年（2021年）4月1日の期日を厳守するよう要請し、守られなければ協議を打ち切り、その審判を外部機関に任せる旨を通告した。

会社は、同年3月30日の団体交渉で、新しい就業規則を示し、作業の遅延について謝罪したが、就業規則は労働協約よりも先に作る必要がある、現在制作作業をしているのだから批判するななどの主張を繰り返した。同年4月7日、会社は、事前に社員に説明した上で新しい就業規則を施行したが、労働協約の改正については、そのスケジュールも示していない。

組合は、同年3月30日の団体交渉で、上記要求を含めて前年要求から16項目を継続要求し交渉した。2つの要求項目は妥結に至ったものの、それ以外の項目について、会社は明確な回答や説明を拒否した。

また、労働協約には、組合員の懲戒処分に当たっては賞罰委員会を開催する旨の規定があるが、会社は、賞罰委員会を開催せず取締役の合議で処分内容を決定し、組合員の処分を行っている。

以上の会社の行為は労働組合法第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して申立てがあった。

・答弁の概要

就業規則の改正が遅れたことは事実である。しかしそれは、会社が合併統合そして移転と厳しい状況に置かれていたこと、合併等により非組合員も含めた従業員数が増えたため、就業規則を労働協約よりも優先して作成したものである。組合は、労働協約の作成を優先することを主張したが、申立人組合は過半数組合ではないため、就業規則を優先した。

また、令和3年3月30日の団体交渉についても、会社としては誠実に対応し、賃金・勤務・定年等何件かの要求については妥結している。会社はその都度組合からの話合いには応じ、結果を出していくよう心がけており、要求書に対して継続して交渉を行っている。

賞罰委員会を開かずに組合員に処分通知したことは認めるが、勤務中の態度について再三にわたる注意も聞かず、組合の委員長から注意してもらっても改善が見られなかったため、処分に踏み切ったものであり、組合の主張する支配介入には当たらない。

以上のことから、会社の行為は労働組合法第7条第2号及び第3号には該当しないので、本件申立てを棄却する旨の命令を求める。

< 終結経過 >

本件は、令和5年（2023年）1月30日の第10回調査において和解が成立したことから、同日、組合が申立てを取り下げ、終結した。

団体交渉応諾、支配介入禁止等をめぐり・・・全部救済

▼ 函館バス事件（3年6号）

申立人	日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合函館バス支部
被申立人	函館バス株式会社（道路旅客運送業（バス専業））
申立年月日	令和3年（2021年）8月10日
追加申立年月日	令和3年（2021年）12月21日
終結年月日	令和5年（2023年）1月30日
終結区分	全部救済（調査7回、審問2回）
救済を求める内容	団体交渉応諾、支配介入禁止、ポストノータイス

< 事件の概要 >

・ 申立ての概要

組合は、令和3年（2021年）5月31日、会社に対し、同年4月以降の36協定締結等の9項目を団交事項とする団体交渉の申入れを行った。

これに対し、会社は、①同年4月29日をもって定年退職しているA執行委員長の名義で提出された申入書では、真に組合の意思に基づいたものか確認できないこと、②Aは、上記のとおり定年退職しており、会社が一方的に解雇したのではなく、組合規約上も組合員と認められないと考えられると述べ、団体交渉に応じない旨の回答を行った。

組合は、同年6月18日、①組合から正式に申し入れた団体交渉を、組合の意思に基づいていないと会社が判断したことは理解不能であり、②組合員であるかどうかを判断するのは組合であって、会社が一方的に組合員であるかどうかを判断することは支配介入に当たり得るとして、再度、団体交渉の申入れを行った。

しかしながら、会社は、①団体交渉の申入れが、組合の真の意思に基づくかどうか疑問を持たざるを得ず、②Aが執行委員長であること、また、懲戒解雇処分を受けたDが書記長であることについて証拠等による説明を求めるとして、団体交渉に応じない旨の回答を行った。

組合が団体交渉を申し入れた36協定の締結が、義務的団交事項に該当することは明らかであり、加えて、組合が労働者の過半数で組織されていることから、A執行委員長は36協定の締結当事者であるにもかかわらず、会社は、団交事項ではなく、Aが執行委員長であることや、A及びDの組合員資格の有無を問題視しており、Aからの団体交渉申入れを正当な理由なく拒否している。

以上の会社の行為は、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として申立てがあ

った。

・答弁の概要

組合の代表者の登記は、平成24年以降変更されておらず、Aは代表者として登記されていない。そのため、Aが組合の代表者であることにつき、登記以外の事由によって証明される必要がある。

また、Aは令和3年（2021年）4月29日に定年退職しており、組合規約上、Aの組合員資格を認めるためには、Aが組合員であることにつき大会で承認される必要がある。しかし、組合は当該大会の議事録などを提示しないため、Aを組合員として認めることはできず、団体交渉に応じないことにつき正当な理由が認められる。

・追加申立ての概要

組合は、同年10月26日、副執行委員長Cに対する弾劾請求が成立し、投票の結果が判明するまでCの副執行委員長の権限を停止した。しかし、同月29日、Cは会社に対し、執行委員長代行として団体交渉を申し入れたため、組合は会社に対して、Cの権限を停止しており、Cが申し入れた団体交渉は組合の意思に基づくものではないと通知した。これに対し、会社は、Cによる団体交渉の申入れを受け、Cとの間で36協定等に関する交渉を行い、36協定等を締結するに至った。このような組合の意思を無視した36協定等の締結は、組合内部の組織・運営事項に介入して組合組織の弱体化を図る行為である。

以上の会社の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして追加申立てがあった。

・追加申立てに対する答弁の概要

組合規約上、定年退職したAの組合員資格を認めるためには、Aが組合員であることにつき大会で承認される必要があるが、組合は当該大会の議事録などを提示しないため、Aを組合員として認めることはできない。一方、Cは、Aが組合の定期大会で組合員として承認されていないことを示す証拠を提出したため、会社は組合規約に従ってCに代表権があると判断せざるを得ない。会社は、代表権の認められるCと団体交渉に応じて36協定等を締結したに過ぎず、支配介入に当たらない。

< 終結経過 >

公益委員会議における合議の結果、命令を発することを決定し、令和5年(2023年)1月30日、命令書の写しを当事者に交付した。

命 令 書

函館バス事件命令書

(令和3年道委不第6号)

函館市高盛町10番8号

申立人 日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合函館バス支部
上記代表者 執行委員長 A

函館市高盛町10番1号

被申立人 函館バス株式会社
上記代表者 代表取締役 B

上記当事者間における令和3年道委不第6号函館バス事件について、当委員会は、令和4年（2022年）10月14日開催の第1949回公益委員会議、同月31日開催の第1950回公益委員会議、同年11月11日開催の第1951回公益委員会議、同月25日開催の第1952回公益委員会議及び同月28日開催の第1953回公益委員会議において、会長公益委員朝倉靖、公益委員國武英生、同八代眞由美、同山下竜一、同山下史生、同齊藤宏信及び同池田悠が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人からの団体交渉の申入れに対し、申立人の規約を独自に解釈して、申立人執行委員長の組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があるとの理由で団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人は、申立人執行委員長の組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があるとの理由で申立人が申し入れた団体交渉を拒否する一方、申立人の承認を得ずに申立人副執行委員長を名乗る者が行った団体交渉の申入れを応諾し、時間外及び休日労働に関する協定を締結するなど申立人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1.5メートル、横1メートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、被申立人本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7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当社は、日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合函館バス支部から申し入れられた、時間外及び休日労働に関する協定等に関する団体交渉等について、貴組合の執行委員長であるA氏の組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があるとの理由で団体交渉に応じませんでした。

また、貴組合執行委員長A氏の組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があるとの理由で貴組合が申し入れた団体交渉を拒否する一方、申立人から副執行委員長としての権限を一時的に停止されていたC氏からの団体交渉の申し入れに対しては、申立人からの副執行委員長の権限停止中であるとの通告を受けながらも、あえてこれを無視して、C氏による団体交渉の申し入れを応諾して、時間外及び休日労働に関する協定の締結をし、貴組合の運営に支配介入しました。

当社の上記行為は、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ので、今後、このような行為を繰り返さないようにします。

年 月 日（掲示する日を記載すること）

日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合函館バス支部
執行委員長 A 様

函館バス株式会社
代表取締役 B

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合函館バス支部(以下「組合」という。)から、函館バス株式会社(以下「会社」という。)の次の行為が労働組合法(昭和24年法律第174号。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、当委員会に救済申立てがなされた事案(以下「本件救済申立て」という。)である。

- (1) 組合が会社に対し行った次に掲げる団体交渉の申入れ(以下「本件団交申入れ」という。)に対し、会社が、組合の執行委員長であるAは令和3年4月29日に会社を定年退職したことにより組合員資格及び執行委員長としての地位を失っていることから、組合の代表者をAとする団体交渉申入書では、組合の意思に基づいたものであるか確認できないことを理由に応じなかったこと。
 - ア 同年5月31日及び同年6月18日に組合が申し入れた時間外及び休日労働に関する協定(以下「36協定」という。)の締結等に関する団体交渉
 - イ 同年9月7日に組合が申し入れた組合費に関する団体交渉
 - ウ 同月8日及び同年10月25日に組合が申し入れた暖房手当に関する団体交渉
 - エ 同月22日に組合が申し入れた組合の副執行委員長Cの発言に関する団体交渉
 - オ 同年12月6日に組合が申し入れた暖房手当及び秋闘統一要求に関する団体交渉
- (2) 同年10月29日に会社が、Cとの間で36協定等を締結したこと(以下「本件36協定締結」という。)

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合からの団体交渉の申入れに対し、Aの組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があるとの理由で団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 会社は、Aの組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があるとの理由で組合が申し入れた団体交渉を拒否する一方、組合の承認を得ずに副執行委員長を名乗るCが無権限で行った団体交渉の申入れを応諾し、36協定の締結を仮装するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (3) 誓約文の掲示

3 本件の争点

- (1) 会社が、本件団交申入れについて、Aの組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義が

あることを理由に団体交渉に応じなかったことは、法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点1）。

(2) 本件36協定締結は、法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点2）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張

Aは、会社に対し、定年退職日である令和3年4月29日以降も継続雇用の希望をするとの意思表示をしたが、会社は、Aには就業規則に定める解雇事由に該当する事由があると判断したため継続雇用を拒否したのであり、これは実質的な解雇に当たる。そのため、私鉄総連北海道地方労働組合函館バス支部規約（以下「規約」という。）第7条に基づく「会社が一方的に解雇した組合員」としてAの組合員資格は継続している。

そもそも、誰が組合員であるかを判断するといった、組合の自主的な決定に委ねられている組合内部の組織・運営に関する問題について、会社が口を出したりして団体交渉を拒否すること自体、支配介入に当たる行為である。

会社が、Aの組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があることを理由に団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否であり、法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

ア 組合の代表者の登記について

組合の登記によれば、平成24年10月22日にDが代表者に就任した旨の登記がされて以降、代表者はDのままになっており、このような登記の記載事項は全く信用できないことから、Aが組合の代表者であることが何らかの事由で証明される必要がある。

代表者が明らかでない者を相手に何らかの合意をしたとしても、代表権がないことが事後的に判明すればその合意は無効となり、会社は無駄な交渉をすることになるので、法第11条第3項は団体交渉に適用されるべきである。また、適用されないとしても組合の代表者であることの証明を求めることは不合理でない。

イ 規約上のAの組合員資格及び執行委員長の地位について

Aは、令和3年4月29日、離職証明の記載内容に関する確認書に署名捺印し辞令交付を受けた上、後日、退職金を受領しており、退職理由を承諾して会社を定年退職しているから、組合員資格及び執行委員長としての地位を失っている。Aが定年退職後も組合員であるためには、規約第6条に基づき、大会で承認された組合員である必要があることから、組合の大会でAを組合員として承認する決議が必要である。

同年5月31日、組合が会社へ送付した団体交渉申入書の中で、「Aは組合の大会で承認された組合員である。」と記載していることから、組合が規約第6条を理由としてAの組合員資格を認めていた旨を主張していたことは明らかである。そのため、会社は、組合に対し、この大会の議事録を提示すれば団体交渉に応じる用意があることを伝えているが、組合は会社へ議事録を提示しない。

しかも、この団体交渉申入書にある大会とは令和2年12月13日に開催された第109回定期大会のことを指しているが、この大会では、Aについて、組合員としての承認が行われていないことが証明されており、この団体交渉申入書の「大会で承認された組合員」との記述は虚偽であった。会社にはこのように虚偽の事実を主張する者と団体交渉を行わなければならない合理的理由は見当たらない。

組合は、規約第7条に基づき、Aの組合員資格は継続していると主張するが、Aは会社を定年退職したに過ぎず、また、継続雇用制度に基づく勤務延長願の提出もない。仮に提

出があったとしても会社は継続雇用を拒絶したに過ぎず、解雇ではないので、Aは規約第7条の規定には該当せず、定年退職後も組合員資格が継続する理由がない。

組合による規約第7条の解釈は、解釈改憲のようなものであり、Aの組合員資格を定年退職後も継続させるためには、規約を改正し、これが遡及適用されるよう明確にすべきである。

ウ 以上のとおり、組合の登記によると、Aは組合の代表者ではなく、Aを代表者とする本件救済申立ては代表権のない者による申立てであるので、却下されるべきである。仮に、Aが組合の代表者であることが証明されたとしても、組合はこれまでその証明をしようとしてこなかったのであるから、会社の態度に落ち度はなく、法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

2 争点2について

(1) 組合の主張

令和3年10月21日、会社が組合にCから執行委員長代行として団体交渉の申入れがあった旨を通告したのに対し、同月27日、組合は会社に、Cに対する弾劾請求が成立したため、弾劾請求の投票結果が判明するまでCの副執行委員長の権限を停止しており、Cが「執行委員長代行」名義で申し入れた団体交渉は、組合の意思に基づくものではないと回答した。それにもかかわらず、会社は、組合の通知を無視してCと団体交渉に応じ、同月29日、Cを組合の代表者として36協定等を締結した。

会社の行為は、組合が自主的に決定すべき組合内部の組織・運営事項について、組合の意思を無視し、会社が規約を独自に解釈して、会社にとって都合の良い交渉相手を選択する行為であり、このような行為はまさしく組合内部の組織・運営事項に介入して組合の内部に混乱を招いて組合組織の弱体化を図る行為であるので、法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

会社は、組合と有効に36協定等を締結するため、Aが組合の代表者であることを登記以外の事由で証明するよう組合に求めてきたが、その証明がなされていない。Aの組合の代表者資格が立証されない以上、Aの行為が組合を代表する行為であると評価できず、このような状況は、規約第41条第2号に定める「執行委員長事故ある時」に当たるから、副執行委員長のCに代理権があることは明らかである。むしろ、会社が、Cに代理権がないことや副執行委員長としての権限が停止していることを合理的根拠がなく認めることは、支配介入に当たる。

Cは、組合の第109回定期大会の録音データを会社に提示し、Aが組合大会で組合員として決議された事実がないことを証明し、規約上、副執行委員長であるCに組合の代表権があると会社に主張した。会社は、規約を検討した結果、Cの主張は規約の字義どおりのものであったので、やむを得ずCと交渉を行うに至ったものである。

また、組合からCは弾劾を受けているので職務停止中との主張があったが、Cから、弾劾を受けると副執行委員長の職務が停止することになるとの規定は存在せず、規約上の根拠はないと告げられた。Cの主張は規約にのっとったものであるのに対し、組合の主張は規約に基づかない独自の解釈であったことから、会社はやむを得ず規約にのっとった対応をしたに過ぎない。Cと36協定等を締結したことは、やむを得ないものであり法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人組合は、会社の従業員並びに出向中の従業員、継続雇用制度に伴う再雇用者及び組合事務職員と大会で承認された組合員で組織する労働組合であり、本件救済申立ての時点で、次のとおり会社の9か所のいずれの営業所（出張所を含む。）においても、労働者の過半数で組織する労働組合である。

ア 函館営業所	全従業員98名（内組合員79名）
イ 昭和営業所	全従業員73名（内組合員68名）
ウ 日吉営業所	全従業員40名（内組合員36名）
エ 江差営業所	全従業員24名（内組合員19名）
オ 松前出張所	全従業員17名（内組合員15名）
カ 知内出張所	全従業員10名（内組合員6名）
キ 鹿部出張所	全従業員13名（内組合員11名）
ク 北桧山出張所	全従業員13名（内組合員11名）
ケ 森出張所	全従業員6名（内組合員4名）

（甲2、審査の全趣旨）

(2) 被申立人

被申立人会社は、昭和19年6月1日に設立された自動車による旅客及び貨物運送業等を営む株式会社である。路線バスを渡島総合振興局及び檜山振興局管内（奥尻町を除く。）全域で運行し、218台の車両を所有し、本件救済申立ての時点で、函館市内に3か所、その他の地方に6か所の営業所（出張所を含む。）を有している。

（甲1、審査の全趣旨）

2 組合の組織及び機関等

規約では、次のとおり組織及び機関等が定められている。

(1) 組織

組合は、法人とされ（第3条）、会社の従業員並びに出向中の従業員、継続雇用制度に伴う再雇用者及び組合事務職員と大会で承認された組合員で組織され（第6条）、会社が一方的に解雇した組合員は、その解雇を組合が大会で承認するまでは、組合員である資格が継続する（第7条）。

（乙2）

(2) 機関及び役員

ア 組合の最高決議機関として大会（第9条）、大会に次ぐ決議機関として委員会がある（第19条）ほか、執行機関として執行委員会がある（第25条）。また、函館（高盛、昭和、日吉）、江差、せたな、鹿部、松前、森及び知内に分会が置かれている（第31条）。

イ 執行委員会は、執行委員長、副執行委員長、書記長（以下これらを「組合三役」という。）及び執行委員で構成される（第26条）。これらの執行委員長等の役員（第39条）は組合員の中から組合員の直接無記名投票により選出され（第40条）、任期は2年である（第42条）。執行委員長は、この組合を代表し、組合業務を統轄し（第41条第1号）、副執行委員長は、執行委員長を補佐し、執行委員長に事故があるときはこれを代理する（同条第2号）。執行委員は執行委員会を構成し、組合業務を執行する（同条第4号）。分会は、分会長、副分会長、書記長及び委員で構成される（第35条）。

ウ 役員が①規約若しくは大会、委員会の決定に違反したとき、②正当な理由なく任務を怠り、役員として不適格であり業務に著しい障害を与えたと認めるときは、組合員は弾劾を

請求することができる（第44条）。弾劾請求は、①大会開催中は出席会議員（執行委員、会計監査は除く。）の過半数以上の連署による請求があったとき、②その他の場合は組合員の3分の1以上の連署による請求があったときに成立し（第45条）、弾劾請求が成立した場合、直ちに選挙管理委員会を設置し、3週間以内に該当役員の信任投票を行う（第46条）。全組合員の過半数以上の信任があったときは、その解任は否決されたものとされ（第48条）、不信任が決定された場合は、直ちに辞任しなければならない（第49条）。
(乙2)

3 組合三役の選出及び代表者の登記

(1) 組合三役の選出の経緯

ア 執行委員長

Aは、平成30年9月に組合の副執行委員長に就任し、令和2年10月22日までに組合三役選挙において執行委員長に立候補し、選挙の結果、組合員総数218のうち、163の信任投票を得て同月30日に信任された。

イ 副執行委員長

Cは、組合の高盛分会の分会長であったが、同月22日までに組合三役選挙において副執行委員長に立候補し、選挙の結果、組合員総数218のうち、147の信任投票を得て同月30日に信任された。

ウ 書記長

Dは、平成24年から平成28年までの間、執行委員長を務めていた。平成30年から組合の書記長に就いていたが、令和2年10月22日までに組合三役選挙において書記長に立候補し、選挙の結果、組合員総数218のうち、171の信任投票を得て同月30日に信任された。

エ 大会承認

同年12月13日、組合の第109回定期大会が開催され、役員改選の件が議案として諮られ、組合三役選挙で信任されたAら3名の選任が承認された。

(甲5・6の1～2・7・8の1～3・70、当委員会に顕著な事実)

(2) 組合の登記

組合は登記がなされており、組合の代表者の氏名及び住所は登記事項で（労働組合法施行令（昭和24年政令第231号。以下「政令」という。）第3条第4号）、変更を生じたときは登記をしなければならない（政令第5条）ところ、代表者の登記は、平成24年10月22日にDの登記がなされ、Dの執行委員長退任以降、E、Fが執行委員長に就いていたことがあったが、代表者の変更登記がされず、本件救済申立て時点では代表者はDとなっていた。なお、令和4年3月29日に代表者をAに変更する登記がなされている。

(甲95、乙1、当委員会に顕著な事実)

4 従業員の定年、定年後の雇用及び懲戒

(1) 定年及び定年後の雇用

従業員の定年及び定年後の雇用について、就業規則には次のとおり規定されている。

第12条 従業員の定年は、満60歳の誕生日とする。但し、高齢者雇用安定法第9条2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれかにも該当する者については再雇用する。

① 引き続き勤務することを希望していること

① 労使協定により定めた再雇用適正基準を満たしていること

2. 再雇用に関するその他の事項については、労使協定書に従うものとする。

(甲9)

(2) 労使協定書

就業規則第12条に基づき、組合と会社との間では協定が締結されていた。この協定では、60歳の定年退職者で引き続き勤務延長を希望している者を対象に、厚生年金受給開始日の前日までを勤務延長の期間とし、勤務延長の希望者は退職日の1か月前までに所定の書式で提出することや勤務延長の賃金について定められている。この書式として別途、「勤務延長願」が定められている。この協定は、直近では平成29年3月31日に締結（以下「本件協定書」という。）され、協定期間は同年4月2日から平成31年4月1日までであったが、この協定期間の満了後、新たな協定は締結されていない。

(甲11・13・17)

(3) 懲戒

従業員の懲戒事由について、就業規則には次のとおり規定されている。

第60条 従業員が次の各号の1に該当するときは賞罰委員会の審査を経て懲戒する。

- 1 正当な理由なしにしばしば又は引き続き5日以上無断欠勤し出勤の督促に応じないとき。
- 2 しばしば無断遅刻又は無断早退し、上長の注意を^(ママ)顧ない時。
- 3 勤務怠慢、しばしば定められた規則に違反したとき。
- 4 素行不良にして職場の風紀又は秩序を乱したとき。
- 5 許可を得ずに会社の物品を持出、又は持出そうとした時。
- 6 許可なく私物を修理作成し又は他人に修理作成させた時。
- 7 火気を粗略に取扱い又は濫りに焚火した時。
- 8 故意又は過失により会社の建造物、車両、機械、工作物、その他の物品を破壊又は紛失した時。
- 9 災害予防及び衛生に関する規定、又は指示に違反した時。
- 10 業務上の怠慢又は不注意により、又は職務上の指示命令に従わず災害その他事故を発生させた時。
- 11 不正不義の行為をなし、従業員としての^(ママ)対面を汚した時。
- 12 故意又は過失により会社に^(ママ)傷害を与え、又は会社の対面を汚した時。
- 13 会社内で賭博その他これに類似の行為をなした時。
- 14 他人に対し、暴行、脅迫又は教唆行為をなし、又はその業務を妨害した時。
- 15 職務上の指示、命令に従わず職場の秩序を乱し、又は乱そうとした時。
- 16 重要な経歴を^(ママ)作り、その他不正な方法を用いて雇入れられた時。
- 17 会社の承認を得ないで在籍のまま他に雇入れられた時。
- 18 業務上の重大な秘密を他に漏らし、又は漏らそうとした時。
- 19 業務に関して不正の金品を受取り又は与えた時。
- 20 数回懲戒を受け、尚改心の^(ママ)見込みがない時。
- 21 法規に違反し有罪の確定判決を^(ママ)云い渡され欠後の就業に不相当と認められた時。

(甲9)

5 Aの定年後の継続雇用拒否

- (1) Aは、昭和55年5月、会社に臨時雇用運転手として採用され、その2か月後に正社員となり、令和3年4月29日に60歳の誕生日を迎えるまで正社員運転手として会社に勤務してきた。

(甲70、第1回審問調書2頁A陳述)

- (2) 令和2年11月27日、Aが会社に目的を秘して会社従業員に有給休暇を取得させ、当該有給休暇日に組合活動に従事させた後、会社に無断で当該有給休暇日を欠勤扱いに変更し、有給休暇を消化させない運用を図り、従業員の労働義務の不履行を奨励し、従業員16名に、合計209日の欠勤を生じさせ、会社の業務に多大な損害を与えたとして、会社は、就業規則第60条第4号及び第11号に基づき、Aに対し、出勤停止2か月(同年11月30日から令和3年1月29日までの間)の懲戒処分(以下「本件懲戒処分」という。)を行った。

(甲59)

- (3) 組合は、令和2年12月22日、会社に対し、本件懲戒処分など3項目を交渉議題とする団体交渉の申入れを行った。会社は、同月23日、団体交渉に応じる旨回答し、令和3年1月20日、組合からはA、C、D及び組合の上部団体である日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合(以下「道本部」という。)のG書記長らが、会社からはH常務取締役と代理人弁護士が出席し団体交渉が行われた。この団体交渉で、組合はAへの懲戒処分の撤回を求めたが、会社はこれを拒否した。

(甲70添付資料17及び21)

- (4) 同月29日、Aは、同年4月29日に満60歳の誕生日を迎え、定年となることから、函館営業所精算室において、同営業所のI所長に対し、就業規則第12条に基づき継続雇用を申し入れた。Aは、Iから、所定の用紙への記入が必要だが、必要な時期になったら呼び出すので、その際に記入するよう説明を受けた。

(甲14、第1回審問調書6頁A陳述)

- (5) Aは、会社から、上記(4)の所定の用紙である勤務延長願の交付を待っていたところ、同年2月24日、函館営業所において、総務部労務課労務係のJ及びKから、同年4月29日をもって定年退職とし、継続雇用はできないと告げられた(以下「本件継続雇用拒否」という。)。この際、その理由は、就業規則にのっとったものと回答されただけで、具体的な理由は示されなかった。なお、この後、会社のL総務部長から、本件懲戒処分を受けていることが本件継続雇用拒否の主な理由であると説明を受けた。この際、Aは継続雇用されないことに納得できない旨を述べた。

(甲15、第1回審問調書7～8頁A陳述)

- (6) 組合は、同年3月22日、当委員会に対し、本件懲戒処分及び本件継続雇用拒否等について、当委員会に対し不当労働行為救済申立て(令和3年道委不第4号)を行った。

(当委員会に顕著な事実)

- (7) 組合は、同月25日付けで、会社に対し、本件継続雇用拒否と4月以降の同一労働同一賃金施行に伴う会社の対応を交渉議題とする団体交渉の申入れを行った。会社は、同月30日、この申入れに応じると回答した。

(甲70添付資料22の1～2)

- (8) 同年4月9日、上記(7)の申入れによる団体交渉が行われ、組合からは、A、Dのほか執行委員4名及びGが、会社からはHと代理人弁護士が出席した。会社は、本件継続雇用拒否の理由として、就業規則に定める解雇事由や退職事由がある場合、継続雇用をしないことが認められているところ、Aには、本件懲戒処分を受けた経緯から就業規則第60条第4号、第11号及び第12号に該当する懲戒事由があると説明した。

(甲70添付資料23)

- (9) Aは、同月16日、会社に対し提訴予告通知として、就業規則第12条第1項によりAには継続雇用を会社に請求する権利があるところ、同条第2項に基づく本件協定書には、対象者を「60歳の定年退職者で引き続き勤務延長を希望しており、厚生年金受給開始日の前日までを対象とする。」、「勤務延長の希望者は退職日の1か月前までに所定の様式で提出を受

ける。」とだけ定められ、本件協定書に基づき作成された勤務延長願の記載においても、継続雇用の条件は「心身ともに健康であること」と「引き続き勤務を希望すること」とだけ記載されており、Aはこれらの条件を満たしていることから、本件継続雇用拒否には理由がなく無効であると主張し、労働者としての地位の確認と本件継続雇用拒否から当該地位が認められるまでの間の賃金相当額を請求した。併せて、会社に対し、会社の定年後継続雇用制度や本件継続雇用拒否の理由などについて回答を要求した。

(甲16)

(10) 同月29日、Aは、会社が作成した「離職証明書の記載内容に関する確認書」に署名捺印した。この確認書には、

- 1 離職証明書の記載内容のうち、離職理由欄以外の記載内容については、事実と相違ないことを認めます。
- 2 事業主が記入した離職理由について異議はありません。

とあらかじめ記載されていた。

同日、Aは、会社から定年退職の辞令の交付を受けた。会社は、同年5月13日、Aの金融機関口座に退職金を振り込んだ。

(乙4・5・6の1～2、第1回審問調書8頁A陳述)

(11) 同月14日、会社はAに対し、上記(9)の要求に対する回答を行った。この中で会社は、就業規則第12条の定年後継続雇用制度について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第9条第1項第2号の継続雇用制度に基づき設けた制度であること、本件協定書は協定期間が満了し、その後、新たな協定の締結は行っていないことから失効してはいるが制度そのものは存続していること、会社は、継続雇用時に希望者に対しては、心身の故障のため業務に堪えられない事情の有無、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員として職責を果たし得ないこと等、就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く。)の有無を判断して、その許諾を決定していると説明した。その上で、会社は、Aには、会社従業員に対する有給休暇の欠勤への不正変更を組織的に、多数回にわたり行った経緯があり、懲戒事由を定めた就業規則第60条第4号、第11号及び第12号に該当することやAは会社に勤務延長願を提出していないことを受け、Aの再雇用を検討した結果、Aには就業規則に定める解雇事由に該当する事由があると判断し、継続雇用をしないと結論に至ったと説明した。

(甲17)

(12) 同年6月28日、Aは会社の従業員の地位等を巡り、函館地方裁判所に訴えを提起した(令和3年(ワ)第87号地位確認等請求事件)。

(審査の全趣旨)

6 令和3年4月29日以降の団体交渉

(1) 令和3年5月31日及び同年6月18日付け団体交渉の申入れ

ア 令和3年5月31日の団体交渉の申入れ

組合は、同年5月31日付けで「執行委員長 A」の名義の書面により、会社に対し、次の9項目を交渉議題とする団体交渉を申し入れた。なお、この申入れには、Aは組合大会で承認された組合員であるため、Aの団体交渉への出席を拒むことは、不誠実団体交渉になる旨が記載されていた。

(ア) 2021年4月以降の退職金協定締結について

(イ) 2021年春闘協定書締結について

(ウ) 2021年4月以降の36協定締結について

(エ) 2021年4月以降の同一労働同一賃金施行に伴う会社の対応について

- (オ) 整備係への事前協議を無視した対応について
- (カ) 当日欠勤・早退、遅刻者への対応の見直しについて
- (キ) 高齢者雇用安定法に関する雇用延長の協定について
- (ク) 定年延長の実施について
- (ケ) 57歳賃金カットの解消について

(甲3の1、乙7)

イ 上記アの申入れに対する会社の回答

これに対し、令和3年6月8日、会社は、組合に対し、組合の意思に基づいて申入れがなされたものであれば団体交渉に応じるが、この申入れの書面が同年4月29日をもって会社を定年退職したAの名義で提出されており、真に組合の意思に基づいたものであるか確認できないと述べた。また、申入れの中でAは大会で承認された組合員であると記載されていることについて、同日以降に組合が大会を開催した情報がないため、開催日等を明らかにするよう求めた。その上で、Aは定年退職したもので会社が一方的に解雇したものではないことから、会社は、組合の規約上、Aは組合員とは認められないと考えており、団体交渉の申入れが真に組合の意思に基づくものか確認できたら応じると回答した。

(甲3の2)

ウ 令和3年6月18日付け団体交渉の申入れ

組合は上記イの回答を受け、同年6月18日、会社に対し、「執行委員長 A」の名義の書面により、組合から正式に申し入れた団体交渉であるにもかかわらず、なぜ組合の意思に基づいていないと判断したのか理解不能であること、組合員であるかどうかを判断するのは組合であって会社ではなく、会社の一方的な判断で組合員かどうかを判断すること自体、組合への支配介入に当たり得ることであり、上記イの回答は正当な理由のない団体交渉の拒否であり不当労働行為に当たり得ると述べた上で、再度、上記アと同一事項を交渉議題とする団体交渉を申し入れた。

(甲3の3)

エ 上記ウの申入れに対する会社の回答

会社は、同年7月1日、Aは規約第6条に定める組合員には該当しないこと、仮に組合の大会で承認されても、一度組合員の資格を喪失したものであれば、当然に執行委員長の地位を失うと考えられ、Aを執行委員長として申し入れた団体交渉は、組合の真の意思に基づくものか疑問であることから、Aが組合の大会で組合員資格及び執行委員長の地位が承認された事実の説明を再度求め、Aの組合の代表者としての地位について証拠等を示した上での説明があれば、団体交渉には応じると回答した。

(甲3の4)

(2) 令和3年9月7日付け団体交渉の申入れ

同年9月7日、組合は、「執行委員長 A」の名義の書面により、会社に対し、函館営業所休憩室で、組合執行委員が組合員3名と組合費の未納について話をしたことについて、後日、当該執行委員がIから呼び出され、そのような話はやめるよう助言されたことは支配介入に当たること及び今後のチェックオフについて、団体交渉を申し入れた。しかし、会社は、同月16日、Aが組合員であることを示す組合の大会議事録の提示後に日程調整を行うと回答した。

(甲69の1及び3)

(3) 令和3年9月8日付け及び同年10月25日付け団体交渉の申入れ

同年9月8日、組合及び道本部は、道本部執行委員長と「執行委員長 A」の連名で、会社に対し、2021年度暖房手当に関する要求書を提出し、団体交渉を求めた。しかし、同月9日、会社は、道本部執行委員長あてに書面で回答し、Aの組合員資格及び執行委員長と

しての地位があることを示す組合大会議事録を提示するよう求め、組合の代表権が不明である以上、現時点では、当該要求書の受領を保留すると回答した。同年10月25日、組合は、会社に対し、「執行委員長 A」の名義の書面により、再度、団体交渉を申し入れたが、会社は、同月26日、Aの組合員資格及び執行委員長としての地位があることを示す組合大会議事録を提示するよう求め、この議事録の提示後に団体交渉の日程調整を行うと回答した。

(甲67の1~4)

(4) 令和3年10月22日付け団体交渉の申入れ

同月22日、組合は、会社に対し、道本部執行委員長と「執行委員長 A」の連名の書面により、Cが、当委員会がAの執行委員長資格はないと判断しているというHの見解を職場集会で流布していることについて、説明を求める団体交渉を申し入れた。しかし、同月26日、会社は、Aの組合員資格及び執行委員長の地位があることを示す組合大会議事録を提示するよう求め、この議事録の提示後に団体交渉の日程調整を行うと回答した。

(甲24・67の4)

(5) 令和3年12月6日付け団体交渉の申入れ

同年12月6日、組合は、会社に対し、「執行委員長 A」の名義の書面により、2021年度暖房手当及び秋闘統一要求に関する団体交渉を申し入れた。しかし、同月9日、会社は、Aの組合員資格は、組合の大会決議が必要であるところ、上記(1)アの書面でAは組合の大会で認められた組合員である旨が記載されていたが、そのような大会の決議はなく、この組合の説明が虚偽であることが判明しており、Aの組合員資格の確認が取れない事態が組合で解消されるまで、団体交渉に応じられない状態が続くと回答した。

(甲68の1~2)

7 36 協定等の締結

(1) Cと会社との団体交渉

ア Cの執行委員長代行就任の宣言

(7) 同年10月13日、Cは組合執行部あてに宣言文を送付し、その中で、Aに組合員資格がない以上、規約第41条第2号に基づき副執行委員長である自分が執行委員長代行を務めることを表明するとともに、A及びDを非難し両名の退陣を求めた。これに対し、同月15日、組合は、A、D及び執行委員5名の連名で組合員に対し、Cが主張する執行委員長代行就任は認めないこと、執行委員会を招集し、Cの行動について断固とした対応を行うことを協議すると表明した。

(甲19・21)

(4) 同月20日、組合はCに対し、Cが、組合の昭和分会と日吉分会において職場集会を開催した際に、Hから聞いた話として、当委員会が同年4月29日以降、Aの執行委員長資格がないと判断したが、組合はそのことを隠していると報告したことについて説明を求め、同年10月21日の執行委員会に出席するよう要請した。同日、Cは、この執行委員会に出席し、Aに対し、定年退職日以降も執行委員長の資格があることの証明を求めた。

(甲20・23)

イ Cへの弾劾請求及びCの副執行委員長権限等の一時停止

同月26日、規約第44条第2号の規定に基づき、弾劾請求代表者4名連名により、副執行委員長であるCへの弾劾請求書が組合に提出された。同日、組合の執行委員会はCの信任投票を実施するため選挙管理委員会を設置するとともに、信任投票の結果が判明するまで、Cの副執行委員長としての権限の停止と役員手当、費用弁償費支給の一時停止を確認した。そして、同年11月3日及び同月4日に信任投票が行われ、同月5日、開票の結

果、組合員総数213人のうち、信任69、不信任119、白紙14、棄権11となり、Cの不信任が決定された。

(甲26～29)

ウ Cから会社への団体交渉申入れ

(7) 同年10月18日、Cは、会社に対し「副執行委員長 C」の名義により、書面で自分が執行委員長代理を務めると通知するとともに、36協定締結等を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。なお、この書面にはCの私印が押印されていた。この申入れに対し、Hは、Cに組合の代表権があることの証拠を積極的に出すよう求めたところ、Cは、第109回定期大会の録音データを提出した。なお、第2回審問において、Hは、この録音データの内容から、「Aさんに対する決議、代表者資格がないという判断ができたので、Cさんの方には交渉をお受けしましょうということでお話になりました。」と証言している。

(乙10・22、第2回審問調書10～11頁H証言)

(イ) 同月21日、会社は、組合に対し「ご質問書」と題する書面を送付し、Cから執行委員長代行として団体交渉の申入れがあった一方で、組合掲示板にCの執行委員長代行を認めない旨の文書の掲示があるが、会社としては、Aには組合員資格はなく、執行委員長の前提がないことから、規約第41条の「副執行委員長は、執行委員長を補佐し、執行委員長事故ある時はこれを代理する」の「事故ある時」に該当するため、Cの団体交渉申入れを受けざるを得ないと理解しているので、同月28日までに、Cの意見に対する反論等をその根拠を明らかにしながら書面で説明するよう求めた。

(甲35、乙11、第2回審問調書11頁H証言)

(ウ) 同月27日、組合は、上記(イ)の「ご質問書」に対し、「回答書及び抗議文」を会社へ送付した。この書面で、組合は、Aの組合員資格及び執行委員長としての地位について、会社が組合の規約を勝手に解釈すること自体、組合への支配介入に該当すること、本件継続雇用拒否は実質的な解雇に当たり、Aは規約第7条により組合員資格を有しているから、「執行委員長事故ある時」には当たらないこと、副執行委員長であるCには、同月26日に弾劾請求がなされ、執行委員会は、当該請求の成立を確認したことから、信任投票の結果が判明するまで、Cの副執行委員長の権限等を一時停止することを確認している。執行委員長を補佐することも代理する権限もなく、Cの執行委員長代行名義で申し入れた団体交渉は、組合の意思に基づくものではないと回答した。その上で、会社がCによる団体交渉申入れに応じれば、これまで会社が団体交渉を拒否していたのは、会社がAの名義でなされた団体交渉の申入れを受け入れると、Aを執行委員長として認めることを避けるためだったと考えざるを得ず、不当労働行為に該当すると主張した。

また、上記ア(イ)のCによる職場集会における発言は、Hが、当委員会がAには執行委員長資格はなく、組合員ではないと判断したとの虚偽の事実を意図的にCに伝えたことによるものであり、支配介入に当たると抗議した。

(甲36、乙12)

(エ) 同月28日、会社は、組合に対し、「回答書及び抗議文についてご連絡」を送付し、Aの組合員資格については、従前と異なる根拠を持ち出した説明となっており、合理性がないことから、再度説明を求め、Cの代表権の停止については、その法的根拠を明確にするよう求めた。

また、Cに対し虚偽の事実を述べたことはないとは回答した。

(甲37、乙13)

(オ) 同月29日、組合は、会社に対し、「C氏が勝手に会社に求めた団体交渉について」

と題する書面を送付し、Cから組合の執行委員に対し、同日15時30分から団体交渉を開催するので出席を求める連絡があったが、Cは副執行委員長としての権限を停止しているため、Cが執行委員長代行名義で申し入れた団体交渉は、組合の意思に基づくものではないと通知した。

(甲38)

(2) 会社とCとの交渉の実施及び36協定等への署名等

会社は、組合からの回答にはCの意見を否定する明確な根拠がなかったことから、Aには組合代表者資格がないという判断ができたとして、Cからの団体交渉申入れを受けることとした。

同日、会社会議室において、会社側は、B社長、H及びLが出席し、Cとの間で36協定等に関する交渉を行った。同日、「時間外労働及び休日労働に関する協定届」、「1年単位の変形労働時間制に関する協定届」について、労働組合側の欄には私鉄総連北海道地方労働組合函館バス支部執行委員長代行としてCが署名し、使用者側の欄には函館バス株式会社取締役社長としてBが署名した。これらの届は、同年11月1日付けで、函館労働基準監督署に提出された。

(乙14の1～21・22、第2回審問調書11～12頁H証言)

8 審査の実効確保の措置勧告

(1) 組合の申立て

令和3年8月10日、組合は、当委員会に対し、本件救済申立てに併せて審査の実効確保の措置勧告申立てを行い、会社が、本件救済申立ての審査が終了するまでの間、Aを執行委員長として、Dを書記長として扱うことの勧告を求めた。さらに、同年12月21日、組合は、救済追加申立てに併せて勧告内容の追加申立てを行い、会社は、Aの組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があることを理由として団体交渉を拒否してはならないこと、会社は、Aの組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義があることを理由として団体交渉を拒否するなど、組合運営に対する支配介入をしてはならないことの2項目を追加した。

(2) 会社の申立て

同年9月30日、会社は、当委員会に対し、審査の実効確保の措置勧告申立てを行い、組合は、Aの組合員資格に関する組合総会決議を行った議事録を提出するよう勧告を求めた。

(3) 勧告

当委員会は、令和4年2月10日、会社に対し、組合執行部の組合員としての地位に疑義があることを理由として団体交渉を拒否するなど、組合運営に対する支配介入をしてはならないとの勧告を行った。

(当委員会に顕著な事実)

9 組合の第110回定期大会

- (1) 同年1月26日、Hは、同月30日に開催される組合の第110回定期大会に代議員として出席するC、M及びNに対し、「Aさんが委員長じゃないということはずっと思ってるんで。」と述べ、闘争資金活用の大会議案について、「彼ら2人の救済のために1億円基金を崩すと思っているんで。これは長きにわたって、また、彼らが居残るロジックを作るための決議を今回はするんだろうなと思って。」と発言し、この議案の趣旨がAとDのための闘争資金の活用と予測されると述べた上で、「組合費をそういう利活用でいいのかなって」と発言した。さらに、「戦略的に必要なことをお持ちなのでしょうけど、もし私の方でこういう質問をしたらどうだろうかって陰ながら何かできることがあれば、ちょっとでもお手伝いしたいなって」、「こういうことを大会で言ったらどうだろう、もしくは、大会が終わったらこういうことができないかとかで、何か皆さんのフォローができないかなと思ってですね。」、「何かこう、僕

もちよっと組合員からいただきまして一読した中で、ちょっと不明な点とか、これ何か変かなは、ちょっとだけ、Cさんにはお伝えして、で、これからやっぱり大会でこういうこと質問をしたらいかがかっていうのをちょっと作ってみたいなとか思っているんですけど。」と発言した。これに加え、この大会の開催そのものにも疑義を唱え、「根本的には、僕は、この大会は無効だと思ってて、まずは、執行委員長であるAさんの招集で開いた大会は無効であると僕は思ってます。」と発言し、大会開催に当たって手続の不備や疑問点を挙げて説明し、「それで、もう何を決めようとしても、最後は、はっきり言います、ひっくり返したいなと思ってて、あの大会は無効ですよということを、僕もちよっと何かできることをしたいなと思ってて。」と述べた。

(甲109の2、第2回審問調書24～26頁H証言)

- (2) 同日、組合は、第110回定期大会を開催した。審議事項に、「不当処分・不当労働行為撤回闘争の経過と繰り返される不当労働行為を糾弾する為の闘いの件」(3号議案)、「不当配転や不当弾圧から組合員を守るための闘争資金活用についての件」(4号議案)があった。3号議案には、A及びDが規約第7条により処遇される組合員であることを再確認することが含まれていた。CとMは、代議員としてこの大会に出席した。Cは、大会の開催について、「そもそもこの大会が不成立なんじゃないか。」と発言した上で、代議員の選出方法に疑義を呈したり、議題の告示時期が規約に違反していると手続の不備を指摘し、さらに4号議案についても、「議論が全くなされていない中でお金だけ使わせてくれ。と言うのは乱暴な話だなと多数上がっています。」などと述べた。また、Mも、「会社が駄目だと言うなら、会社も駄目だと言うことも私も分かりますけど、組合もなんか手はないのか、例えば委員長をいったん降りてもらいますとか。新しい委員長を立てていくとか、これでパイプが出来て話し合いが出来ますよとか。そこから話が進むんじゃないか。と言う声が多いということなんですよ。」と、意見を述べた。なお、審議の結果、3号議案と4号議案は承認された。

(甲99の7添付資料1・105の1～2)

- (3) 同月31日、組合は、会社に対し、通知書を送付し、Aの組合員としての資格が継続されていることが確認されたため、会社が団体交渉に応じないことは理由がないものであるとして団体交渉を申し入れた。会社は、同年2月3日、この申入れに対して、依然としてAの組合員資格が確認できないこと及び規約第7条は解雇に関する規定であり、再雇用拒否にも該当するという解釈は承諾できないことなどを理由として同通知書を返却する旨を書面にて回答した。なお、この書面の宛先には「函館バス支部執行委員長 A 殿」と記載されていた。

(甲70添付資料42の1～2)

10 Oの結成

- (1) 同年3月15日、Mら「O」(以下「新組合」という。)の発起人が組合事務所を訪問し、組合の組合員132名分の脱退届を持参して組合を脱退したいとの申入れを行った。また、同日、Mらは、会社に対し新組合を結成することを通告した。

(甲72・73)

- (2) 同月20日、新組合は結成大会を開催し、執行委員長にM、書記長にPが選任された。

(審査の全趣旨)

- (3) 同月22日、新組合は、会社に対し令和4年春闘や同一賃金同一労働等に関して会社と交渉を行う予定であることを新組合の組合員に周知した。そして、同月23日、新組合は会社との間で、第1回目の交渉を行った。

(甲76～77)

1 1 組合の代表者の変更登記後の団体交渉

(1) 組合は、同月29日、代表者の登記をDからAに変更した。

(甲95)

(2) 組合は、同年4月2日、会社に対し、「執行委員長 A」の名義で、2021年暖房手当など全11項目について「団体交渉要求書」により団体交渉を申し入れた。この要求書には、令和3年3月29日に法務局においてAを組合の代表者に変更する登記が認められたことが記載され、履歴事項全部証明書の写しが添付されていた。

(甲96)

(3) 会社は、同年4月11日、上記(2)の申入れについて、登記は確認したが、Aの代表者資格に対し疑義は払拭されていない、団体交渉を受けられないため、書面を返却すると組合に回答した。

(甲97)

第4 当委員会の判断

1 争点1について

会社は、本件団交申入れに対して、Aが組合代表者として登記されていないこと、また、組合の規約上Aの組合員資格及び執行委員長としての地位について疑義があることを理由に、Aが組合の代表者であることの証明を組合に求め、この証明がなされれば団体交渉に応じるとの趣旨の回答を繰り返し行い、団体交渉に応じていない(前記第3の6(1)イ及びエ、(2)~(5))。

会社は、団体交渉を拒否しているわけではないと主張するが、Aの定年退職日以降、団体交渉は一度も行われていない。したがって、会社のこのような態度は、正当な理由が認められない限り、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

そこで、組合の代表者の登記、規約上のAの組合員資格及び執行委員長としての地位に関する会社の主張に正当な理由が認められるか、以下検討する。

(1) 組合の代表者の登記について

法第11条第3項は、「労働組合に関して登記すべき事項は、登記した後でなければ第三者に対抗することができない。」と規定している。

会社は、法第11条第3項は団体交渉にも適用されるべきであり、組合の代表者の登記について、平成24年10月22日にDの代表者就任の登記がなされてから変更の登記が行われておらず、登記上、Aが組合の代表者であることを確認できないことから、その資格や権限についての証明がなされない限り、執行委員長A名義での団体交渉の申入れに応じないことには正当な理由があると主張する。

しかし、法第11条第3項が、法人である労働組合について登記すべき事項を第三者への対抗要件と定めているのは、労働組合と取引関係に入った者との法律関係の安定等を考慮したものであるところ、団体交渉の申入れは、労働組合が使用者に対し交渉を求める行為であって、同条項が予定する取引行為ではない。

したがって、労働組合の代表者の交代があった場合、その旨の変更登記がなされていないことを理由として、使用者が団体交渉を拒否することは許されない。よって、組合の代表者の登記がAに変更されていないことは、団体交渉を拒否する正当な理由には当たらない。

(2) 規約上のAの組合員資格及び執行委員長の地位について

会社は、Aが、令和3年4月29日に定年退職したことによって、規約上、組合員ではなくなり、その結果、組合員としての地位を前提とする組合執行委員長の地位も失うと考えられ、Aに組合を代表する権限があるかどうか疑義が認められるから、その資格や権限についての証明がなされない限り、執行委員長A名義での団体交渉の申入れに応じないことには正当な理由がある旨を主張する。

この点、Aは、組合内部の正規の手続を経て組合の執行委員長に選任され、会社も過去複数回にわたってAを執行委員長とする組合からの団体交渉に応じてきた経緯があるところ（前記第3の3(1)ア、5(3)及び(8))、上記の会社の主張は、規約を独自に解釈し、かかる立場にあったAの資格・権限が失われたというものであるが、組合員資格や代表権限の有無は、組合内部の組織・運営に関わる事項であり、これらを定める規約の解釈・運用について、会社が干渉することは本来許されない。

したがって、本来干渉することが許されない規約の解釈に会社が立ち入り、それを理由にAの組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義を述べて、Aを組合代表者とする団体交渉を拒むことには正当な理由は認められない。

(3) 総括

以上から、組合の代表者登記、規約上のAの組合員資格及び執行委員長としての地位に関する会社の主張は、団体交渉を拒否する理由になり得ず、会社が団体交渉に応じないことは、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 争点2について

- (1) 会社は、組合からの「執行委員長 A」名義による団体交渉の申入れに対しては、Aの組合員資格及び執行委員長としての地位について疑義を呈して応じない一方で、執行委員長代理を名乗るCからの団体交渉の申入れに対しては応じた上、36協定等を締結した（前記第3の7(2)）。このような対応をとった理由について、会社は、Aの組合員資格及び執行委員長としての地位を有することの証明を求めているのにもかかわらず、組合はこれに応じないのに対し、Cは会社に対し資料を提示の上、自身に執行委員長代理権があると申し出、その資料と規約を検討した結果、副執行委員長であるCに執行委員長の代理権があると証明されたからであり、やむを得ないものであると主張する。
- (2) 法第7条第3号の支配介入とは、労働者が労働組合を結成・運営することを使用者が支配又は介入することをいうが、これが不当労働行為として禁止されている趣旨は、労働組合の自主性・独立性を確保し、その団結力を維持・強化することにあると解され、換言すれば、労働組合の自主的な運営・活動に対して使用者が干渉・妨害するなどして労働組合を弱体化する行為を指すものと解される。
- (3) 会社は、規約の解釈に基づいてAの組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義を呈してAを代表者とする団体交渉を拒絶する一方で、独自の規約の解釈に基づいてこれとは逆に積極的にCの組合代表権限を認め、同人が申し入れた団体交渉に応じ、その結果、36協定等の締結にまで至っている（前記第3の7(1)ウ、(2)）。かかる会社の対応は、本来、組合の自主的判断に委ねられている規約の解釈を会社独自に行って、一方を排除し他方を受け入れるというものであり、組合の自主的判断に対する干渉といわざるを得ない。
- (4) しかも、第110回定期大会の開催日直前の令和4年1月26日、Hは、代議員として同大会に出席予定のCらに対し、「Aさんが委員長じゃないということはずっと思ってるんで。」「根本的には、僕は、この大会は無効だと思ってて、まずは、執行委員長であるAさんの招集で開いた大会は無効であると僕は思ってます。」「それで、もう何を決めようとしても、最後は、はっきり言います、ひっくり返したいなと思ってて、」と発言している（前記第3の9(1)）。

これらのHの発言は、Aの組合員資格及び執行委員長としての地位に疑義を呈するだけでなく、Aが招集した大会の成立阻止の意思を表明するものであり、会社が、この大会においてAの組合員資格及び執行委員長としての地位が明確に認められることになる事態を阻止したい意思を有していたものと認められる。

また、Hは、Cらに対し、「何かこう、僕もちょっと組合員からいただきまして一読した中

で、ちょっと不明な点とか、これは何か変かなは、ちょっとだけ、Cさんにはお伝えして、で、これからやっぱり大会でこういうこと質問をしたらいかがかっていうものをちょっと作ってみたいとか思っているんですけど。」と、同大会でCらが行う質問内容について協力を申し出（前記第3の9(1))、それを受けて、CらはHの発言に沿った意見を述べている（前記第3の9(2))。

このことからすると、会社は以前から、組合からAを排除するために、Cらを利用してきたこともうかがわれるといわざるを得ない。

- (5) 以上からすると、会社は、あえてCからの36協定締結に関する団体交渉に応じ、Cとの間で協定を締結することにより組合の弱体化を図ったものと考えられ、本件36協定締結は組合の組織・運営に対する干渉であり、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

5 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和4年(2022年)11月28日

北海道労働委員会

会 長 朝 倉 靖

調 整 事 件

退職条件の見直しをめぐり・・・解決

▼5年1号争議あっせん

申 請 者	X労働組合
被 申 請 者	社会福祉法人Y（社会保険・社会福祉・介護事業）
申 請 年 月 日	令和5年（2023年）1月11日
終 結 年 月 日	令和5年 1月23日
終 結 区 分	解決
あっせん事項	退職条件の見直し

<事件の概要>

後に組合員となるAは、勤務時間外に飲酒の上、上司に電話し、日頃の勤務態度を非難した。電話の二日後、Aはこのことについて法人と面談を行い、その場で退職願を提出した。

面談翌日、Aは退職願の提出は本意ではないとして法人に対し撤回を申し出たが、法人から退職受理通知書が送付されたため、Aは法人に対し退職願の撤回の書面を提出するとともに、退職強要を理由とする慰謝料を請求した。

法人は慰謝料の支払を拒否したため、Aは北海道労働局へあっせんで申請するとともに、組合に加入した。なお、あっせんについては法人が参加しなかったため、打切りとなった。

組合は2度の団体交渉で、Aの退職理由の変更や解決金の支払を要求したが、進展がなく、また法人がAに対し地位不存確認訴訟を提起したことから、自主的解決が困難として、あっせんで申請した。

<あっせん経過・結末>

当初、法人が事務局調査を拒否したため、1月13日、あっせん員を指名し、使用者委員が法人に対して説得を行ったところ、あっせんに参加する意向を示したことから、1月23日、事務局であっせんを行った。

事情聴取で、組合は、①Aは自主退職をしておらず、法人がAを辞めさせるために退職願を書かせた、②退職理由を会社都合に変更してもらえるのであれば、解決金の額には拘らない、などと主張した。

一方、法人は、①経過から、Aの自己都合退職と理解している、②解決金について、本来支払う必要はないが、本件の早期解決を図るために団交の中で提示した、③組合に提示した解決金を拒否されたため、地位不存確認訴訟を提訴した、④本件について、提示した解決金以上の譲歩はできない、などと主張した。

事情聴取後、あっせん員は協議し、法人が積極的にAの退職に関与していることから、改めて法人に対し譲歩ができるかを確認した。法人は、早期解決を望むとしてAの会社都合退職を了承したことから、次のあっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾し、本件は解決した。

- 1 組合及びAと法人は、Aが令和4年8月31日をもって法人を退職したことを確認する。
- 2 法人と組合は、Aが会社都合で退職したことを確認する。
- 3 法人は、組合に対し、本件解決金として金※※円を、令和4年2月24日までに組合が指定する口座に振り込むものとする。
- 4 組合及びAと法人は、相互の間に上記のほか一切の債権債務が存在しないことを確認する。

個 別 事 件

令和5年1月に当委員会において取り扱った「個別的労使紛争のあっせん」関係の業務は、次のとおりである。

1 あっせん申請に係る事前相談・聴取件数

	相談・聴取の総件数
1月	8

2 あっせん申請及び終結状況

	前月 繰越	新規 件数	取扱 件数	終結 件数	終 結 区 分				翌月 繰越	
					解 決	打 切 り (*)		取 下 げ		不 開 始
						あ っ せ ん	不 応 諾			
1月	0	1	1	0					1	

* 「打ち切り」には、あっせんを行ったが合意に至らないなど解決の見込みがないと判断して打ち切りになった「あっせん」と、被申請者があっせんへの参加を応諾せず打ち切りになった「不応諾」がある。

* 「取扱件数」欄の「計」は、前年からの繰越件数に「新規件数」欄の「計」を加えたものである。

3 あっせん事項内容別件数

あ っ せ ん 事 項 内 容	1月
経営又は人事	1
解雇	(1)
①整理解雇	
②普通解雇	
③退職強要	[1]
④契約更新拒否、雇止め	
配置転換、出向・転籍	
復職	
懲戒処分	
①懲戒解雇	
②①以外の懲戒処分	
退職	
勤務延長、再雇用	
その他経営又は人事	
賃金等	
賃金未払	
賃金増額	
賃金減額	
一時金	
退職一時金	
解雇手当	
休業手当	
諸手当	
その他賃金	
年金(企業年金・厚生年金等)	
労働条件等	
労働契約	
労働時間	
休日・休暇	
年次有給休暇	
育児休業・介護休業	
時間外労働	
安全・衛生	
福利厚生制度	
社会保険	
労働保険	
その他の労働条件等	
職場の人間関係	
セクハラ	
パワハラ・嫌がらせ	
その他	1
合 計	2

(注) 本表は個々の事件のあっせん事項を内容ごとに細分したものを示しており、必ずしも事件数とは一致しない。

() はあっせん事項内容の内数。また、[] は () の内数である。

令和4年(2022年)の事件の概況

審査事件

- 令和4年における不当労働行為事件の取扱件数は22件（前年からの繰越事件11件、新規事件11件）で、前年に比べ3件の増加となった。
なお、新規事件は、前年に比べて3件の増加となった。（第1表）

- 新規事件の状況は、次のとおりである。

1 月別申立件数

(件)

年次\月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
3	0	1	3	1	0	0	0	1	0	0	1	1	8
4	1	2	0	2	0	0	2	2	0	0	1	1	11

- 申立人別については、合同労働組合による申立てが3件、企業内組合による申立てが2件、組合員個人による申立てが1件、上部団体による申立てが2件、合同労働組合とその上部団体との連名による申立てが1件、企業内組合とその上部団体との連名による申立てが2件で、組合と個人の連名による申立てはなかった。

- 労働組合法第7条の該当号別では、2・3号該当事件が5件、1号該当事件及び1・2・3号該当事件が各2件、2号該当事件及び1・3号該当事件が各1件となっている。

(注) 1号：不利益取扱い 2号：団体交渉拒否 3号：支配介入 4号：報復的不利益取扱い

- 産業別にみると、全て第三次産業となっており、その内訳は、「運輸業、郵便業」が4件(36.4%)、次いで「卸売業、小売業」が3件(27.3%)、「教育、学習支援業」が2件(18.2%)、「情報通信業」及び「医療、福祉」が各1件(各9.1%)となっている。

- 終結状況は、次のとおりである。

- 係属事件22件のうち11件（前年繰越8件、新規申立て3件）が終結し、残りの11件（前年繰越3件、新規申立て8件）が翌年（令和5年）に繰り越された。

- 終結事件11件の内訳は、命令を発したものが3件、関与和解が6件、無関与和解が2件、であり、その終結率（終結件数÷取扱件数×100）は50.0%となり、前年の42.1%を上回った。

- 事件処理に要した平均処理日数（全終結事件の1事件当たりの平均処理日数）は621日で、前年の376日に比べ増加し、当委員会が目標として定めている180日は達成できなかった。

第1表 不当労働行為事件年間係属件数の推移

(件)

区分\年次	29	30	31・元	2	3	4
繰越	17	17	16	13	11	11
新規	16	22	14	13	8	11
計	33	39	30	26	19	22

調 整 事 件

- 令和4年における調整事件はすべてあっせん事件であり、係属事件数は7件（繰越1件、新規6件）で、前年4件（繰越0件、新規4件）に比べて3件増加した。内訳は、繰越しが1件増加し、新規事件は2件増加した。（第2表）

- 新規事件6件の状況は、次のとおりである。

1 月別申請件数

(件)

月 年次	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
3	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	4
4	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	6

2 申請区別でみると、労働組合からの申請が6件で、そのうち3件(50.0%)が合同労組からの申請であった。

3 産業別にみると、第三次産業に係る申請が5件を占めており、その内訳は「教育、学習支援業」が2件、「不動産業、物品賃貸業」、「サービス業」、「運輸業、郵便業」が各1件となっている。

また、第一次産業に係る申請はなく、第二次産業は「建設業」が1件であった。

4 新規事件6件に係る調整事項の合計は12件（調整事項が複数にわたる事件があるため新規事件数とは一致しない）であり、これを「賃金等」、「賃金等以外の労働条件」、「経営又は人事」及び「その他」の4つに区分すると、「団交促進」を含む「その他」が7件（58.3%）で最も多く、次いで、「賃金等」が3件（25.0%）で、「経営又は人事」が2件（16.7%）、「賃金等以外の労働条件」が0件(0.0%)となっている。

- 係属事件の終結状況をみると、6件が終結し、令和5年に繰り越した事件は1件であった。終結事件の内訳は、解決が1件、打ち切りが1件、取下げが4件となっており、解決率は50.0%で、前年(66.7%)を16.7ポイント下回った。

第2表 調整事件年間係属件数の推移

(件)

区分	年次	29	30	31・元	2	3	4
繰越		2	0	4	0	0	1
新規		8	19	7	6	4	6
計		10	19	11	6	4	7

個別事件

- 令和4年における個別事件の係属事件数は12件で、前年からの繰越事件が1件、新規事件が11件であり、12件全てが終結した。新規事件数は前年に比べ3件減少した。(第3表)
- 新規事件11件の状況は、次のとおりである。

1 月別申請件数

(件)

月 年次	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	計
R 3	2	2	3	0	0	0	1	1	1	1	2	1	14
R 4	0	2	0	1	1	2	0	2	1	2	0	0	11

2 申請区分別では、11件全てが労働者からであり、使用者からの申請はなかった。

3 あっせん事項別では、延べ16件のうち、慰謝料や賠償金の支払などを内容とする「その他」が8件で、次いで解雇や懲戒処分などを内容とする「経営又は人事」が5件、賃金未払を内容とする「賃金等」が3件となっている。

(注) 1事件であっせん事項が複数の場合があるので、事件数とあっせん事項数は一致しない。

4 産業別では、第一次産業及び第二次産業からの申請はなく、11件全てが第三次産業からの申請であった。そのうち、「卸売業、小売業」と「医療、福祉」がそれぞれ3件で、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」がそれぞれ2件ずつとなっている。

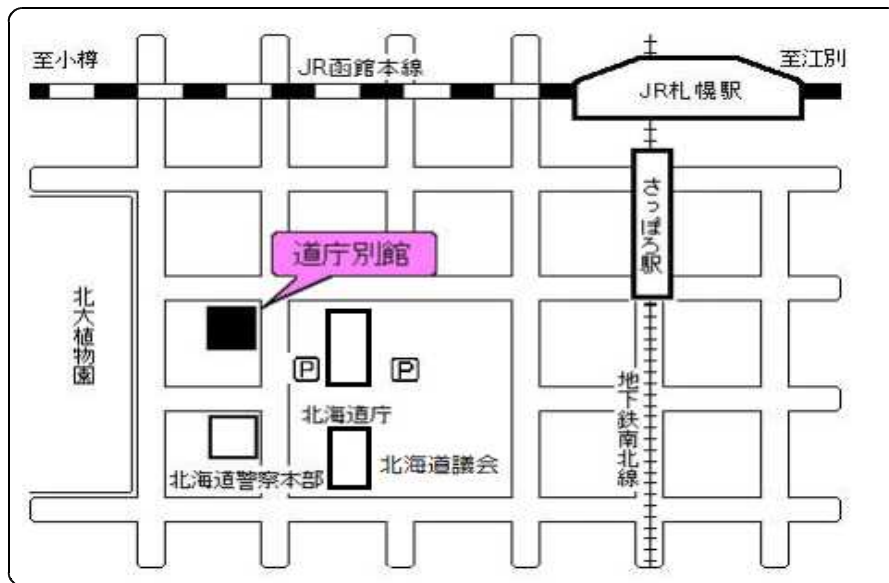
- 係属事件の終結状況をみると、係属事件12件全てが終結した。終結事件の内訳は、解決が4件、打切りが4件、取下げが4件となっている。

第3表 個別事件年間係属件数の推移

(件)

区分	年次	29	30	31・元	2	3	4
繰越		2	3	1	5	1	1
新規		18	21	36	29	14	11
計		20	24	37	34	15	12

北海道労働委員会 案内図



- 所在地 札幌市中央区北3条西7丁目（道庁別館10階）
- 電話 総務審査課 総括グループ **011-204-5662**
審査グループ **011-204-5664**
調整課 調整グループ **011-204-5666**
個別対策グループ **011-204-5667**
- 最寄駅
- ・JR札幌駅 西コンコース南口から徒歩約9分
 - ・地下鉄南北線さっぽろ駅 8番出口から徒歩約8分
- 駐車場
収容台数に限りがありますので、できるだけ公共交通機関をご利用ください。

北海道労働委員会月報

2023年2月号 No. 709

発行 令和5年（2023年）2月10日
編集・発行 北海道労働委員会事務局総務審査課
〒060-8588 札幌市中央区北3条西7丁目

電話 011-204-5662（総括グループ）
F A X 011-232-1057
U R L <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/index.html>
E-mail douroi.somu2@pref.hokkaido.lg.jp