

## 第1 当事者

- 1 申立人 日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合（以下「組合」という。）
- 2 被申立人 函館バス株式会社（以下「会社」という。）

## 第2 事案の概要

本件は、会社が、組合の申し入れた団体交渉に対して誠実に交渉に応じなかったことが、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号に当たるとして、令和4年2月24日に当委員会に救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）がなされた事案である。

## 第3 主文要旨

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた下記の団体交渉について、不誠実な交渉態度を是正し、必要に応じてその主張の根拠となる資料を申立人に提示するなどしつつ、誠実に交渉に応じなければならない。
  - (1) 令和3年9月8日付け2021年度暖房手当に関する要求書
  - (2) 令和3年10月11日付け2021年秋季年末闘争に関する集団交渉について
  - (3) 令和3年10月11日付け2021年労働協約改定に関する要求書
  - (4) 令和3年10月11日付け2021年秋季年末闘争に関する要求書
  - (5) 令和3年12月21日付け2021年度暖房手当及び秋闘に関する交渉要求
  - (6) 令和4年1月14日付け交渉方式に関する要求書
  - (7) 令和4年2月7日付け集団交渉応諾要求書
  - (8) 令和4年2月7日付け個別団体交渉要求書
  - (9) 令和4年2月8日付け産業別最低賃金に関する要求書
  - (10) 令和4年2月8日付け非正規雇用労働者の賃金引き上げに関する要求書
  - (11) 令和4年2月8日付け賃金・年間臨時給に関する要求書
  - (12) 令和4年2月15日付け個別団体交渉要求書（再）
  - (13) 令和4年2月15日付け集団交渉応諾要求書（再）
  - (14) 令和4年4月21日付け団体交渉要求書
  - (15) 令和4年5月6日付けご連絡
  - (16) 令和4年6月23日付け団体交渉要求書
  - (17) 令和4年7月1日付け団体交渉要求書
  - (18) 令和4年7月9日付け団体交渉要求書
  - (19) 令和4年8月4日付け団体交渉要求書
  - (20) 令和4年8月16日付け団体交渉要求書
  - (21) 令和4年9月9日付け2022年度暖房手当に関する要求書
  - (22) 令和4年9月12日付け団体交渉要求書
  - (23) 令和4年11月25日付け団体交渉要求書

- (24) 令和4年11月29日付け団体交渉要求書（再）
- (25) 令和4年12月7日付け抗議書兼団体交渉要求書
- (26) 令和4年12月14日付け団体交渉要求書
- (27) 令和4年12月21日付け団体交渉要求書
- (28) 令和4年12月26日付け団体交渉要求書
- (29) 令和5年1月12日付け団体交渉要求書
- (30) 令和5年1月12日付け抗議書兼要求書

2 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かつ紙面いっぱいに記載し、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（内容は省略）。

#### 第4 判断要旨

##### 1 はじめに

本件救済申立てにおいて審査の対象となっている団体交渉の申入れは、令和3年9月8日付けから令和5年1月12日付けまでの合計30回に及ぶが、いずれについても結果として団体交渉が実現していないことは当事者間に争いが無い。法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。」を使用者の不当労働行為として禁止しているところ、本件においては、組合が会社の「雇用する労働者の代表者」であること及び組合が要求した交渉事項が義務的団交事項に該当することは両当事者共に争うところではない。したがって、組合からの要求にもかかわらず結果として団体交渉が実現していない以上、本件救済申立てのうち、組合が求める団体交渉に対する会社の対応が法第7条第2号違反を構成するか否かは、会社がこれらの団体交渉を「正当な理由がなくて拒」んだと評価できるか否かを判断すべきである。そして、本件においては、主に以下の(1)から(4)までの4つの会社の対応により、団体交渉が実現していないものと組合が主張するのに対し、いずれの対応についても団体交渉を「正当な理由がなくて拒」んだものではないと会社は主張していることが認められる。

- (1) 組合の下部組織であるC組合の執行委員長の組合員としての資格及び執行委員長としての資格の有無並びに組合が最終的な協定等の締結当事者ではないことを問題として、これらを理由に団体交渉を拒否したこと
- (2) 組合が物理的な空間を共有して相対するという意味における対面での団体交渉を求めていたにもかかわらず、会社がオンライン会議システムの方法による協議に固執したこと
- (3) 組合が団体交渉を要求したのに対して、速やかに団体交渉日程を調整せず、また、開催時間を1時間に限定することに固執したこと
- (4) 特定の出席者の団体交渉への参加をあらかじめ拒否し、当該出席者の参加がなされることを理由に団体交渉を拒否したこと、組合の構成員に対して、陳謝、謝罪を要求し、誓約書の提出を求め、これらがなされないことを理由に団体交渉を拒否したこと

そこで、以下では、上記(1)から(4)までの4つの会社の対応それぞれについて、組合の要求する団体交渉を会社が「正当な理由がなくて拒」んだものと評価できるか否かを順に検討する。

なお、組合は、本件において法第7条第2号違反の不当労働行為に該当する会社の行為として、令和4年11月25日以降の団体交渉要求に際し、組合が団体交渉開始に先立って資料開示や事前照会を求めたのに対して、会社が誠実な対応をしなかったことも挙げている。しかし、これは、上記4つの会社の対応のように、会社が組合の要求した団体交渉を「正当な理由がなくて拒」んだと評価できるか否かの問題ではなく、そもそもこのような会社の対応が法によって禁止された使用者による団体交渉拒否に該当する行為と評価できるか否かの問題であるといえるため、上記4つの会社の対応とは区別して別個に検討することとする。

2 組合の下部組織であるC組合の執行委員長の組合員としての資格及び執行委員長としての資格の有無並びに組合が最終的な協定等の締結当事者ではないことを問題として、これらを理由に団体交渉を拒否したことについて

(1) 会社は、C組合のD委員長の代表者としての資格に疑義があること及び組合が最終的な協定等の締結当事者ではないことを理由に、組合から要求された団体交渉に応じる必要はないと主張する。

(2) このうち、C組合のD委員長の代表者としての資格に疑義があるとする主張について検討するに、そもそもC組合は組合の下部組織にすぎないところ、組合は下部組織とは独立した交渉主体として協定等の締結当事者にもなり得る以上、たとえ下部組織の代表者としての資格について会社として何らかの疑義を有していたとしても、組合との関係で会社が団体交渉を拒否する「正当な理由」とはなり得ない。

なお、C組合の代表者としての資格について、当委員会は、令和5年1月30日に交付した令和3年道委不第6号事件の命令において、「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D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、D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」と判断しており、たとえ本件で団体交渉を要求したのが組合の下部組織たるC組合であったとしても、会社がC組合の代表者としての資格に疑義を述べて、C組合との団体交渉を拒むことは許されないことも付言する。

(3) 次に、組合が最終的な協定等の締結当事者ではないとする主張に関しては、要領を得ない上に、本件に係る証拠上、団体交渉申入れに対する会社の回答において主張されたものとも認められないため、そもそも本件で会社が団体交渉を拒否する真の理由であったとは認め難い。しかし、念のため検討するに、これまでの組合と会社との交渉の経緯によると、昭和35年頃から、組合員の賃金等の基本的な労働条件に関して、組合と組合に加盟している各労働組合の使用者たるバス会社との間において集団交渉と呼ばれる交渉を行い、協定を締結した上で、更に各労働組合とバス会社との間で個別交渉を行って妥結に至るという方式を採用し

てきたことが認められる。このように、組合は、従前から会社との交渉を行う相手方当事者とされており、協定等の会社の相手方当事者ともなってきた以上、組合が最終的な協定等の締結当事者ではないなどとする会社の主張は不可解であり、少なくとも本件において団体交渉を拒否する「正当な理由」に当たるとは認め難い。なお、仮に組合に従前の交渉実績がなく、あるいは、協定等の締結当事者になったことが一切ないとしても、そもそも単位組合の上部団体は、下部組織の組合員たる労働者を雇用する使用者に対して固有の団体交渉権を有するところであり、組合が上部団体であることを理由に、使用者が団体交渉を拒否することはおよそ正当といえない。

したがって、組合が最終的な協定等の締結当事者ではないなどとする主張は、会社が団体交渉に応じないことの「正当な理由」に当たるとはいえない。

- (4) 以上より、C組合の執行委員長の組合員としての資格及び執行委員長としての資格の有無並びに組合が最終的な協定等の締結当事者ではないことを問題として、これらを理由に組合との団体交渉を会社が拒否することは「正当な理由」のない団体交渉拒否として、法第7条第2号によって禁止された不当労働行為に該当する。

### 3 組合が物理的な空間を共有して相対するという意味における対面での団体交渉を求めていたにもかかわらず、会社がオンライン会議システムの方法による協議に固執したことについて

- (1) 法第7条第2号が、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと。」を使用者の不当労働行為として禁止することにより、使用者にのみ団体交渉義務を課している趣旨は、労働条件を労使が対等な立場で決定し、また、その紛争を労使間で自主的に解決できるよう促進するところにあると考えられる。このような趣旨に照らすと、使用者は、団体交渉において、合意達成や譲歩を義務付けられるものではないが、団体交渉を実効的なものにするため、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものというべきである。具体的には、労働組合等の要求や主張に対して回答し、自己の主張の根拠を具体的に説明して必要な資料を提示するなどし、また、労働組合等の要求に対し譲歩できないとしても、その論拠を示して反論するなどして誠実に交渉に応ずべき義務がある。このような説明あるいは論証の義務を尽くすことなく、使用者が自己の主張に固執し、具体的な協議を行おうとしないことは、法により団体交渉義務を課された当事者として誠実な交渉態度とはいえず、実質的に団体交渉を拒否したものである。

このように使用者に義務付けられた団体交渉について、交渉の場所、時間、議事の進行、記録の有無及び方法等の団体交渉を実施する具体的方法や開催の条件等は、労使間の合意によって決定するのが本来のあり方である。しかしながら、団体交渉義務を負う使用者が、団体交渉の実施に当たって、一定の方法によることや特定の条件が充たされること等に固執し、その方法・条件等によらない限り、団体交渉の開催を拒否するとの態度に出ることがあり、そのような場合、団体交渉を求めている

る労働組合等は、使用者が要求する当該方法・条件等をそのまま受け入れない限り、結果として団体交渉が開催されないままになるという事態が生じ得る。こうして、結果的に団体交渉が開催されないままとなった場合、使用者は、直接的に団体交渉を拒否していないとしても、一定の方法や特定の条件等に固執することにより、やはり実質的に団体交渉を拒否したものと評価できる。

そして、使用者が一定の方法や特定の条件等に固執した結果として生じる団体交渉の拒否について、なお使用者に団体交渉を拒否する「正当な理由」があるといえるか否かは、従前の労使関係や団体交渉等の経過を踏まえつつ、使用者にのみ団体交渉義務を課した法の趣旨にも照らし、具体的事案の下で、使用者が固執する団体交渉開催の方法・条件等の内容にやむを得ない必要性が認められるか否か、当該方法・条件等の内容それ自体が円滑な団体交渉実施等の観点に照らして客観的に合理的な内容か否か、当該方法・条件等の内容が団体交渉を要求する労働組合等の利益を害する可能性があるか否かなどの事情を総合し、当該方法・条件等の必要性、合理性等が特に認められない限り、当該方法・条件等によらないことを理由にした使用者の団体交渉拒否は「正当な理由」がないというべきである。

- (2) 会社は、インターネットを通じたオンライン方式での団体交渉には応じるとし、それゆえ「対面」での団体交渉を拒否していないと主張する。しかし、このようなオンライン方式での団体交渉を「対面」と呼べるという会社の独特な考え方の当否は措くとしても、組合との間で団体交渉の開催方式について対立があることには疑いの余地がなく、結果として本件で団体交渉が実現していないのは、組合が物理的な空間を共有して相対するというごく一般的な意味における「対面」での団体交渉を主張しているのに対し、会社がこれを受け入れずオンライン方式による「対面」での団体交渉という開催方法に固執したためであると認められる。

そして、本件において、会社がオンライン方式による開催方法に固執したのは、組合が求める物理的な空間を共有して相対するという意味における「対面」での団体交渉が現代的でなく、いわゆるコロナ禍での団体交渉の方式としては不適切であるためなどと主張する。しかし、組合と会社は、これまでオンライン方式での団体交渉を行ったことはなく、物理的な空間を共有して相対するという意味における「対面」での団体交渉のみを長年にわたって実施してきており、過去にこの方式について疑義を呈されたこともなかったことに照らすと、突如として物理的な空間を共有して相対するという意味における「対面」での団体交渉の前時代性を強調してこれに一切応じないとする会社の主張は不可解かつ不合理であるといわざるを得ない。また、いわゆるコロナ禍での団体交渉であることについても、本件救済申立てで審査の対象となる団体交渉申入れがなされた令和3年9月以降は、既に「ウィズ・コロナ」として経済活動と新型コロナウイルス感染症の予防策との両立が模索されていた時期に当たり、物理的な空間を共有して相対する際の新型コロナウイルス感染症の予防策についても相当な知見の蓄積があったことは公知の事実である。加えて、会社のE常務も、いまだ新型コロナウイルス感染症が2類相当感染症にとどまる令和5年2月に会社内に併存する別組合であるF組合の新年交流会に参加し、F組合の組合員と物理的な空間を共有した相対での交流を図っていたこと等に照らすと、

いわゆるコロナ禍であることを理由にオンライン方式での団体交渉という開催方法に固執する会社の主張には、その必要性も合理性もおよそ認められないというべきである。そして、本件における全証拠を総合しても、オンライン方式での団体交渉という開催方法に会社が固執する必要性、合理性を認めるべき理由はほかに見当たらない。

- (3) したがって、会社は、オンライン方式での団体交渉という開催方法に固執することで、「正当な理由」なく組合が要求する団体交渉を拒否したものと認められる。

4 組合が団体交渉を要求したのに対して、速やかに団体交渉日程を調整せず、また、開催時間を1時間に限定することに固執したことについて

- (1) 上記3(1)で述べたとおり、使用者は、誠実な交渉態度を通じて合意達成の可能性を模索する義務があり、また、使用者が団体交渉の開催に当たって一定の方法や特定の条件等に固執する場合には、従前の労使関係や団体交渉等の経過、使用者にのみ団体交渉義務を課している法の趣旨を踏まえつつ、諸般の事情を総合して当該開催方法・条件等に必要性、合理性等が特に認められるか否かを判断すべきである。
- (2) まず、本件における団体交渉の日程調整の経緯を確認すると、組合は、令和4年11月25日付け「団体交渉要求書」及び同月29日付け「団体交渉要求書(再)」において、速やかな団体交渉の開催を求め、同年12月5日までに団体交渉が実施されない場合は団体交渉を拒否したものと取り扱う旨付記したところ、会社は同月12日付け文書において、一方的な日時の設定は受けられないとして会社の都合に合わせて開催時間を1時間とする3つの候補日時を提示した。これに対し、組合は同月14日付け「団体交渉要求書」において、団体交渉ではなく「労使協議」として当該候補日時の1つである同月21日18時を指定し、あわせて開催時間を1時間に限定することなく誠実に対応するように求めたところ、会社は同月16日付け「団体交渉要求書について」において、「労使協議」という文言が意味不明であるなどとし、同月21日18時からの期日を一方的に反故にした。また、会社は同月27日付け文書において、再び開催時間を1時間とする3つの候補日時を提示した。これに対して組合は、令和5年1月12日付け「団体交渉要求書」において、そのうちの1つの候補日時である同月24日を労使協議の実施日として指定したところ、会社が同月20日付け文書において開催日時を「令和5年1月24日(火)18時～19時」と提示した。これを受け、組合は同月23日付け「団体交渉要求書」において、「労使協議日が令和5年1月24日午後6時からと決定された」と述べた。これに対し、会社は、同月24日付け文書において、「候補日としての予定日であり予定は未定であり決定では無い為確定日ではない」、「貴組合らとの事前打ち合わせにおいて貴組合らから誠意あるご対応を頂く事が適わなかった為、会社と致しましても誠意ある協議体制を整わせて頂く事が適わなかった事から本日の協議は中止とさせていただきます事をご理解下さい」などとして、同月24日18時からの期日を再び反故にしたことが認められる。

このように、会社は、団体交渉に係る開催日時の候補日を組合に提示したかと思えば、これに対する組合の対応で用いられた「労使協議」という表現に疑義を呈す

など、不可解な論理で組合の対応を論難し、合理的な理由なく組合との団体交渉の日程調整を遅延させたものといえ、法により団体交渉義務を課された使用者に求められる誠実な交渉態度であったとはいえない。

- (3) また、会社が令和4年1月2日付け文書において、開催時間を1時間とする3つの候補日時を提示したことに対して、組合は同月14日付け文書において開催時間を1時間に限定することなく誠実に対応するように求めた。会社は、このような組合の求めに対して、同月21日付け回答書において、「所定労働時間外の開催であるため、ご提案した1時間が限界です」などとして開催時間を1時間とすることに固執している。さらに、会社は同月27日付け文書においても再び開催時間を1時間とする候補日時を3つ提示している。

このような対応について、会社は、会議として1時間という開催時間は一般的で、かつ、会議参加者の集中力が持続する限界でもあるなどと主張するが、いずれも独自の非科学的な主張といわざるを得ず、少なくとも本件において団体交渉の開催時間を1時間に限定しなければならない必要性や合理性はおよそ認められない。また、会社は、1回の協議時間を1時間とするにすぎず、必要に応じて回数を重ねれば足りるなどとも主張するが、協議回数を重ねることになれば、労使間での日程調整に更なる時間を要し、その分、紛争解決に余計な時間が掛かることになり、労使間での迅速で自主的な紛争解決を期して使用者に団体交渉義務を課した法の趣旨にもとる帰結を招来する。このほか、所定労働時間外であることを理由に開催時間を1時間に限定すべきとする会社の主張も、やはり不可解で要領を得ない独自の主張といわざるを得ないところ、その必要性も合理性も認められないことは明らかである。

更にいえば、上記のように不可解な論理で一方向的に団体交渉の開催期日を反故にしたなどの本件における会社の一連の対応や、開催時間を制限することなく団体交渉に応じてきた従前の会社の対応などをも併せ考えると、本件において、組合との団体交渉の開催時間を1時間に限定することに会社が固執したのは、組合との協議をできるだけ先送りしたいとの思惑の下、組合が当該開催条件に疑義や難色を示すことを見越して、その必要性も合理性も認められない開催条件にあえて固執したものとさえ認めることができる。

- (4) したがって、会社が速やかに団体交渉日程を調整せず、また、団体交渉の開催時間を1時間に限定するという開催条件に固執したことは、誠実な交渉態度を通じて合意達成の可能性を模索する義務に違反するものとして、「正当な理由」のない団体交渉拒否に該当するものと認められる。

- 5 特定の出席者の団体交渉への参加をあらかじめ拒否し、当該出席者の参加がなされることを理由に団体交渉を拒否したこと、組合の構成員に対して、陳謝、謝罪を要求し、誓約書の提出を求め、これらがなされないことを理由に団体交渉を拒否したことについて

- (1) 会社は、組合からの団体交渉の申入れに対し、C組合のD委員長、J書記長及び組合のI書記長の団体交渉への参加を認めず、特にI書記長については謝罪又は誓約書の提出がない限り参加を認めないなどと繰り返し回答した。このような会社の

対応は、結局、特定の者について団体交渉自体への参加を拒否し、又は、条件付きで団体交渉への参加を認めるというものである。しかし、本来、団体交渉に代表として誰を参加させるかは労働組合等が自主的に決めるべきことであって、使用者が特定の者の出席を一方向的に禁じたり、条件付きでの参加を認めたりすることは、このような労働組合等の自主性を侵害するものであってそもそも許されない。

また、仮に会社が主張するとおり、組合からの参加者の中に会社において信頼関係の構築が困難と考える者が含まれているとしても、それは団体交渉義務を負う使用者が団体交渉の開催条件等にできるような事柄ではなく、団体交渉を開催した上で、労使間での誠実な協議を通して自主的に解決すべき事柄である。上記3(1)で述べたとおり、団体交渉の開催に当たって使用者が一定の方法や特定の条件等に固執する場合には、諸般の事情を総合して当該開催方法・条件等に必要性、合理性等が特に認められるか否かを判断すべきであるところ、上記のような、会社が指定する特定の者の不参加、あるいは、同人の謝罪等を団体交渉の開催条件とすることについて、その必要性、合理性等がおよそ認められないことは明らかである。

- (2) したがって、会社が、特定の出席者の参加をあらかじめ拒否し、当該出席者の参加がなされることを理由に団体交渉を拒否すること、組合の構成員に対して、陳謝、謝罪を要求し、誓約書の提出を求め、これらがなされないことを理由に団体交渉を拒否することは、いずれも「正当な理由」のない団体交渉拒否と認められる。

## 6 団体交渉に当たって関係資料の提示等を求めた組合の要求に係る会社の対応が団体交渉の拒否といえるか

- (1) 上記2から5までのほか、組合は、本件において法第7条第2号の不当労働行為に該当する会社の行為として、令和4年11月25日以降の団体交渉要求に際し、組合が団体交渉開始に先立って資料開示や事前照会を求めたのに対して、会社が誠実な対応をしなかったことも挙げている。この点、法が一定の範囲で使用者に団体交渉を義務付けているとはいえ、当該団体交渉に先立って労働組合等が要求する資料の開示や事前照会に広く一般的に応ずべき義務までも使用者に課しているとは解し難い。しかし、上記3(1)で述べたとおり、会社は、義務的団交事項について組合が要求する団体交渉に誠実に応ずべき義務を負うものであり、ここでは団体交渉において労働組合等の要求や主張に対して単に回答するのみならず、必要に応じて自らの主張の根拠を具体的に説明し、そのために必要な資料を組合に対して提示する義務を負う。したがって、労働組合等が義務的団交事項に係る団体交渉に当たって使用者に対して関係する資料の提示等を求めているという場合も、団体交渉に応ずべき義務を負う使用者としては、上記のような意味でこれに誠実に対応しない限り、やはり団体交渉を拒否したのものとして法第7条第2号に違反するものと解される。
- (2) 本件において、組合は、いかなる根拠でF組合の組合員及び非組合員に対して暖房手当や冬季生活支援金を支給したものであるか、協定書の開示を含めてその具体的根拠を説明するよう求めている。これは、組合に所属するC組合の組合員には暖房手当や冬季生活支援金が支給されない状態が生じている一方で、F組合の組合員



や非組合員には円滑にこれらの手当等が支給されたことに照らし、組合が会社に対してその経緯を具体的な資料をもって明らかにするよう求めることにより、組合に所属するC組合の組合員の待遇改善という義務的団交事項に係る団体交渉要求の実現を企図したものと解される。そうすると、団体交渉に応ずべき義務を負う会社としては、このような組合からの要求に対しても誠実に対応し、必要に応じて資料を提示するなど、その具体的根拠を挙げて回答すべき義務を免れない。ところが、会社は、このような組合からの要求に対して、再三にわたり組合が要求を重ねた結果として「議事録等の資料は残っておりません」など資料の存否のみを回答したにとどまり、F組合の組合員及び非組合員に対してのみ手当等が支給されるに至った経緯を何ら具体的に説明していないのであるから、会社が組合からの要求に誠実に応じていたとはいえない。なお、仮に会社が主張するように、組合が会社の回答に関する資料の一部についてF組合に提供を求めることができるとしても、会社の上記義務に係る判断は左右されない。

- (3) したがって、組合が令和4年11月25日以降の団体交渉要求において関係資料の提示等を求めたのに対し、会社が誠実に対応しなかったことも、法第7条第2号が禁止する団体交渉拒否に該当する。

## **第5 審査の経過（調査8回）**

- 1 申立年月日  
令和4年（2022年）2月24日
- 2 公益委員会議の合議年月日  
令和6年（2024年）4月12日、同月22日、5月10日、同月27日、6月10日
- 3 命令書（写）交付年月日  
令和6年（2024年）8月30日