労使のトラブル　無料で解決
Trouble between labor and management ?　We'll solve it for free !
北海道

北海道労働委員会月報

２０２４年　９月号　No. 728

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
旅からの贈りもの（その３）
労働者委員　成　田　了　子
○ 審　査　事　件
終　結　事　件
・函館バス事件（４年３号）
命　令　書
・函館バス命令書（４年３号）
○ 個　別　事　件

随 想

旅からの贈りもの（その３）

北海道労働委員会
労働者委員　成　田　了　子

私は砂漠が好きである。なぜと聞かれてもうまく説明することができないのだが、砂や岩しかないような荒涼とした果てしない大地に立ってみたいと思ってしまう。マルコ・ポーロやシルクロードに憧れていた子どもの頃、偶然書店で見つけた砂漠の白黒写真集の砂の波の美しいコントラストにすっかり心を奪われて、ずっといつか行ってみたいと夢見ていた。

ずっと思い続けていると、何十年後かに夢がかなうことがある。

ある日、旅行会社のパンフレットを見ていたら、中国のタクラマカン砂漠の中にある古代都市の遺跡を訪ねるツアーというのが目に飛び込んできた。これを逃したらもう行ける機会はないかもしれないと思い、後先考えず、すぐさま申し込み、ツアーに参加した。

タクラマカン砂漠は、アフリカのサハラ砂漠に次ぐ世界で２番目に大きな砂漠である。広大な砂しかないような土地に見えるが、数千～千数百年前には多くの国々やオアシス都市が存在した。西から東から多くの商人や人々が往来して交流し、様々な盛衰の歴史が砂の下に埋もれている。１９８０年代、美女のミイラが話題になった楼蘭王国の遺跡もこの砂漠にある。楼蘭への旅の本は結構あるので、砂漠旅の楽しさと大変さと面白さを知りたいという人にはおすすめである。

私が訪れたのは、新疆ウイグル自治区民豊からタクラマカン砂漠へ100㎞ほど北上したところにあるニヤ遺跡というところで、東西7㎞、南北25㎞、175平方㎞の範囲に仏塔や寺院、住居、果樹園、墓地跡等が残っている。紀元前1～紀元5世紀頃に存在した西域36国のひとつ精絶国の遺跡だが、実は行くことになって初めて知った遺跡で、調べてみると世界最大規模の仏教都市国家遺跡、そして、日本の佛教大学と日中共同学術調査が行われ、中国の国宝中の国宝と言われる錦も発掘されるなど、「20世紀中国考古大発見100」にも選ばれるすごい遺跡であることがわかって、ドキドキわくわくしながら出発した。

季節は10月秋、夏は酷暑で冬は極寒、さらに砂嵐が多い厳しい環境のこの地域では、この時期でなければ旅行ができないらしい。砂漠での旅は基本キャンプで、テント生活である。毎朝小さな洗面器のお湯で歯を磨いて顔を洗い、当然風呂やトイレはなく､夜はランタンの明かり、寝袋で寝る生活だが、これが思いの外とても楽しくて自分に向いていることに気がついた。

移動は砂漠の石油探索のために特別に作られた砂漠専用車で、私の場合タイヤの大きなトラックによじ登るように乗らなければならない。さらに砂漠は平らなように勝手に錯覚していたが、実際は起伏がかなり激しく、体幹をしっかり保っていないとあちこちに頭や体をぶつけてしまう。でも、慣れてくるとジェットコースターに乗っているような感覚で、これまた楽しくてずっと笑っていたような気がする。

このツアーは過酷なようだが、実は至れり尽くせりの旅であった。10人ほどの参加者に対し、日本からの添乗員、現地旅行会社のガイド兼通訳の人、地元文物局の人、専属コック、さらに専属ドライバー3人もついてくれた。砂漠専用車に食料や燃料、水、酒、途中の村で買った美味しいハミ瓜などをたくさん積み込んでの旅で、コックさんの作る餃子や羊の煮込み料理はとても美味しく、テントは自分でやらなくても設置してくれていて、気温が０度近くになる朝には早起きしてお湯を沸かして各テントまで配ってくれてという旅だったのである。

私は、遺跡を見に行き、当時の人々の生活に思いをはせ、美味しい料理を食べ、ときに砂漠の仏塔遺跡の前で座禅をし、夜は満天の降るような星を見ながら酒を飲み（過ぎ）、砂漠に響き渡る美しいウイグル族の歌に聞き惚れ、（余談だが、みんなも歌おうと言われ、ついソーラン節を歌って踊ってしまい、思い出しても恥ずかしい限り）夢のような毎日を過ごすことができた。行く前に習っていた中国語も片言だがなんとか通じて、みんなと交流もでき、最後にはお互いの無事を祈り合い、大いに盛り上がって旅は終了した。へたくそな中国語はなかなか上達しないが、またの楽しい機会を夢見て現在も続けている。

この翌年、私はラクダに乗ってタクラマカン砂漠を旅するというツアーに参加し、両手を離してカメラを操作しながらラクダに乗ることができるという技術（？）を習得したのだが、その話は今度また機会があったら…。

審　査　事　件

終　結　事　件

団体交渉応諾、ポストノーティスをめぐり・・・全部救済

▼函館バス事件（４年３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
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４年（2022年）２月24日
追加申立年月日	令和５年（2023年）１月25日
終結年月日	令和６年（2024年）８月30日
終　結　区　分	全部救済（調査８回）
救済を求める内容	団体交渉応諾、ポストノーティス

＜事件の概要＞

・申立ての概要

従前、組合員の暖房手当について、Ｃ組合を有する申立人組合が全道一律の要求額を決定した上で要求書を提出し、集団交渉方式の下で締結した中央協定書に基づいて各組合で交渉及び協定の締結がされてきたが、令和２年（2020年）度は、新型コロナウイルスの感染拡大を考慮し、Ｃ組合と会社との間で個別交渉方式による団体交渉を行い協定締結に至っていた。組合は、令和３年（2021年）度においても昨年度と同様の方式での交渉を行う方針とし、同年９月８日付け書面にてＣ組合と連名で団体交渉を申し入れたところ、会社は、Ｃ組合執行委員長Ｄの執行委員長資格に疑義があるとしてこれを拒否し、その後のＣ組合単独の申入れ及び再度の連名申入れも同様の理由で拒否し続けた。

Ｃ組合内において副執行委員長Ｍが組合分断行動を行い、それを会社が支援するという状況が続いていたため、Ｍに対し組合員Ｇらにより弾劾請求がなされ、選挙管理委員会が行った信任・不信任投票の結果Ｍの不信任が可決されたところ、会社は、Ｍの弾劾請求及びこれを受けて設置された選挙管理委員会に関与したＧら４名の組合員を遠方の営業所（出張所）に異動させるという配置転換命令を出した。組合は、会社がＣ組合からのＧらの配置転換に係る団体交渉申入れを拒否したため、令和４年（2022年）２月７日、申立人組合単独で団体交渉を申し入れたが、会社は、Ｄの執行委員長資格の疑義を理由に、労働協約に定める「組合が要求する」上部団体との団体交渉であると評価できない等と述べ、これも拒否した。

過去、基本的な労働条件について、組合と組合員が雇用されている会社を含む同業種の関係会社との間で、集団交渉方式による団体交渉が行われてきた。平成元年（1989年）には、会社が同方式による団体交渉申入れを拒否したため、不当労働行為救済申立事件に発展したものの、最終的に労使間で協定が締結されて終結し、以降、会社が集団交渉に参加してきたという経緯がある。しかしながら、会社は、集団交渉方式による、令和３年（2021年）10月26日に組合が申し入れた令和３年度秋闘要求に係る団体交渉要求も、令和４年（2022年）１月14日に組合と組合上部組織、Ｃ組合が３者連名で申し入れた令和４年度春闘要求に係る交渉参加応諾要求も、Ｄの執行委員長資格の疑義を理由に拒否した。

同年２月８日、組合は、３者連名で、最低賃金協定の締結等を要求事項とした令和４年度春闘に関する具体的な要求書をあらためて提出したが、会社は、Ｄの執行委員長資格の疑義を頑なに主張し、同月10日に同要求書をＣ組合に返却した。

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。

（追加申立（５．１．25））

本件救済申立てがなされた令和４年（2022年）２月24日以降、組合は単独又は組合上部組織、Ｃ組合との連名で会社に対して複数回の団体交渉を申し入れている。また、この間、函館地方裁判所において、Ｃ組合に会社に対して団体交渉を求める地位を認める仮処分決定がなされ、確定した。これを受けて会社は、形式的に団体交渉に応じると回答したものの、①Ｃ組合の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こと、②組合が対面での団体交渉を求めているにもかかわらず、オンライン会議システムでの協議に固執していること、③特定の出席者の参加を拒否していること、④速やかに団体交渉日程を調整せず、開催時間を１時間に限定することに固執すること、⑤団体交渉に先立って資料開示や事前照会を求めても誠実に対応しないこと、⑥団体交渉の申入れに対し、陳謝、謝罪を要求し又は誓約書の提出を求めること、を理由として団体交渉に応じていない。

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

申立人は、最終的な協定等の締結当事者ではなく、あくまで被申立人はＣ組合と合意することになるが、Ｃ組合の執行委員長の資格・権限に疑義があるから、被申立人が申立人との団体交渉を拒否することには正当な理由がある。

・追加申立て（５．１．25）に対する答弁の概要

被申立人には申立人と協議をする必要性も実益もなく、申立人には救済を受ける法的利益がない。

申立人には互いに信頼関係を構築する態度が必要であるという理解がなく、申立人の不合理なこだわりにより協議の実施が遅延している。

＜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６年（2024年）８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４年道委不第３号）

札幌市豊平区豊平４条３丁目４番５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
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４年道委不第３号函館バス事件について、当委員会は、令和６年４月１２日開催の第１９８８回公益委員会議、同月２２日開催の第１９８９回公益委員会議、同年５月１０日開催の第１９９１回公益委員会議、同月２７日開催の第１９９３回公益委員会議及び同年６月１０日開催の第１９９４回公益委員会議において、会長公益委員國武英生、公益委員山下史生、同八代眞由美、同片桐由喜、同斉藤宏信、同佐々木潤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。

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（以下「組合」という。）から申し入れられた団体交渉に対して、下記の１から５までの対応をとったことが労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為であると北海道労働委員会に認定されました。
１　組合が団体交渉を要求していたにもかかわらず、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　組合が対面での団体交渉を求めていたにもかかわらず、オンライン会議システムの方法での協議に固執し、対面での団体交渉を拒否したこと
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、団体交渉が実現していないこと
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
５　組合が団体交渉に当たって資料等の提示を含めた経緯の説明を求めたことに対して、誠実な対応をしなかったこと

今後は、このような行為を繰り返さないようにします。

年　月　日（掲示する日を記入すること）

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

２　請求する救済の内容の要旨

(1)　会社は、組合が令和３年９月８日付け２０２１年度暖房手当に関する要求書、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、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、令和３年１０月１１日付け秋季年末闘争に関する要求書、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、令和４年１月１４日付け交渉方式に関する要求書、令和４年２月７日付け集団交渉応諾要求書、令和４年２月７日付け個別団体交渉要求書、令和４年２月８日付け産業別最低賃金に関する要求書、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、令和４年２月８日付け賃金・年間臨時給に関する要求書、令和４年２月１５日付け個別団体交渉要求書（再）、令和４年２月１５日付け集団交渉応諾要求書（再）、令和４年４月２１日付け団体交渉要求書、令和４年５月６日付けご連絡、令和４年６月２３日付け団体交渉要求書、令和４年７月１日付け団体交渉要求書、令和４年７月９日付け団体交渉要求書、令和４年８月４日付け団体交渉要求書、令和４年８月１６日付け団体交渉要求書、令和４年９月９日付け２０２２年度暖房手当に関する要求書、令和４年９月１２日付け団体交渉要求書、令和４年１１月２５日付け団体交渉要求書、令和４年１１月２９日付け団体交渉要求書（再）、令和４年１２月７日付け抗議書兼団体交渉要求書、令和４年１２月１４日付け団体交渉要求書、令和４年１２月２１日付け団体交渉要求書、令和４年１２月２６日付け団体交渉要求書、令

和５年１月１２日付け団体交渉要求書及び令和５年１月１２日付け抗議書兼要求書にてそれぞれ申し入れた団体交渉について以下の不誠実な交渉態度を是正し、誠実に交渉に応じなければならない。

ア　組合が団体交渉を要求しているにもかかわらず、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を問題として、これらを理由に団体交渉及び集団交渉を拒否すること

イ　組合が対面での団体交渉を求めているにもかかわらず、オンライン会議システムの方法での協議に固執し、対面での団体交渉を拒否すること

ウ　組合側出席者は組合が自主的に決定すべきであるのに、特定の出席者の参加を拒否し、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

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

オ　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ことに対して、誠実な対応をしないこと

カ　組合が団体交渉を求めたことに対して、陳謝、謝罪を要求し、又は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

(2)　誓約文の掲示

3　本件の争点

組合が申し入れた上記２(1)の団体交渉について、会社が応じないことは、法第７条第２号の不当労働行為に当たるか。

第２　当事者の主張の要旨

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及び集団交渉を拒否することについて

(1)　組合の主張

組合が協定等の締結当事者となり得ないとする根拠はなく、組合が最終的な締結当事者でないとする主張それ自体が、組合との間では合意を成立させないとの意向を示したものであり、合意達成の意思のないことを明確にした不誠実な交渉態度として法第７条第２号に違反する。また、組合とＣ組合の要求内容は相違しておらず、Ｄ執行委員長（以下「Ｄ委員長」という。）がＣ組合の代表者であることは司法判断においても認められているところである。

(2)　会社の主張

会社は最終的にＣ組合と合意するのであり、組合は最終的な協定等の締結当事者ではない。仮に、会社が組合に対して独自交渉義務を負うとしても、組合とＣ組合の要求内容が相違している場合には、その調整が必要であり、Ｃ組合の代表者が誰であるか分からない状況では、その調整さえできない。また、Ｃ組合の代表者がＤ委員長であることを根拠付ける説明はなく、Ｄ委員長の代表者資格に疑義がある。

2　組合が対面での団体交渉を求めているにもかかわらず、オンライン会議システムの方法での協議に固執し、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拒否することについて

(1)　組合の主張

会社は、誠実交渉義務の一内容として直接会見義務を負う。また、オンライン方式による団体交渉では、途中で回線の切断等が生じるおそれがあり、相当でない。そして、組合は感染症対策に協力することを申し出ており、また、会社のＥ常務取締役（以下「Ｅ常務」という。）は、会社内に併存する別の労働組合であるＦ組合の新春交流会に参加して対面で交流を図るなどしており、組合との間においても非対面で団体交渉を行うべき合理性や必要性はな

い。

(2)　会社の主張

会社は、インターネットを通じた対面での協議をしようとしているのであって、対面を拒否しているわけではない。新型コロナウイルス感染症の拡大状況を踏まえ、裁判手続すらインターネットを通じて行うことができるようになっており、組合の主張する団体交渉の方法は前時代的である。

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

(1)　組合の主張

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、団交事項を「暖房手当、臨時給について」とする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には団体交渉を拒否したものとして取り扱う旨を付記した。

しかし、会社は、同日までに団体交渉を実施せず、速やかな調整等を怠り、冬季臨時給の支給日以降の団体交渉の開催を提案して殊更に開催日を遅滞させ、「交渉日時については、事前の打ち合わせ事項となっており、一方的な日時の設定はお受けできません」などとし、会社の都合に合わせて３つの候補日のうち１つのみを選択するように求め、開催時間を１時間に限定した。

また、組合は同月２１日付け団体交渉要求書において、会社がC組合の組合員であるG（以下「G組合員」という。）及びH（以下「H組合員」という。）を懲戒解雇したことなどに抗議し、交渉事項を「G組合員及びH組合員に対する懲戒解雇の撤回」として団体交渉の実施を求め、同月２８日限り団体交渉が実施されない場合には違法な団体交渉拒否と理解して対応する旨を付記した。

これに対して、会社は、自らがオンライン会議システムの方法に固執したことから、組合は譲歩案として「労使協議」を実施することを提案した。これに対して会社は、函館地方裁判所がC組合は団体交渉を求める地位にあることの確認を認めた仮処分決定は「団体交渉」に対して出されたものであり「労使協議」には適用されないなどとして、「この度の貴組合からの要求が労使協議なのか団体交渉なのか判然と」しないなどと要領を得ない回答をし、団体交渉日程の調整を一切せず、同月２３日付け文書において、再度、団体交渉を行う日時は労使双方で協議の上で決定すべき事項であるなどとして、やはり団体交渉日程の調整を一切しなかった。

その後、組合は、同月２６日付け団体交渉要求書において、開催時間をかたくなに１時間に限定する態度に問題があることを指摘したのに対し、会社は、改めて３つの候補日を指定し、「時間厳守にて対応させて頂く」として１時間を限度とする態度に固執した。

さらに、組合は、令和５年１月１２日付け団体交渉要求書において、会社が候補日とした日程では可及的速やかな実施とはいえず、より直近の日時で候補日を提案するよう求め、開催時間をかたくなに１時間に限定することに固執する態度に問題があることを指摘した上で、同月２４日に労使協議を実施し、同日の協議にて解決に至らなかった場合には同月２６日を予備日とすることを求めた。

しかし、会社は、「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」、「当初予定しておりました今週の候補日におきましても業務の都合上、誠に恐縮ながら白紙とさせて頂きたく思います。なお、別日に関しましては会社の業務の都合上、及び会社担当者との日程調整を図り再度ご連絡させて頂きますのでご了承の程、宜しくお願い申しあげます」などとして、同月２４日１８時からの労使協議の実施を拒否した。

以上のように、会社が団体交渉の日程を指定し、時間を１時間としていたのは、会社業務の都合を優先して会社の交渉担当者の労働時間内で団体交渉を行うことを目的とするものであり、このような事情は会社内部で調整可能である。会社は、内部で可能な限りの調整を尽

くすべきであり、仮にそのような調整が困難な事情があれば、誠実に説明して組合の理解が得られるよう努めるべきであった。

(2)　会社の主張

会議の時間として、１時間は一般的で合理的な時間数であり、会議参加者の集中力を維持できる限界の時間でもある。むしろ、これまでの無制限ともいえる協議時間の方が異常である。また、１時間を１回だけというのではなく、１回の協議時間を１時間としているにすぎず、必要に応じて回数を重ねれば足りる。そして、速やかに団体交渉日程が調整できなかったのは、Ｃ組合の対応が不適当であったからである。

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について

(1)　組合の主張

団体交渉において誰を出席させ、誰を交渉担当者とするかは組合が自主的に決定すべき事項であるから、特定の者の団体交渉への出席を認めない会社の態度は法第７条第２号に違反する。

会社は、組合のＩ書記長を交渉担当者として認めず、会社の主張する不誠実な言動に対する謝罪等がなければ団体交渉への参加を認めないとの態度を示した。謝罪等がない限り団体交渉に応じないとする会社の態度は、合理性の認められない前提条件に固執するものであり、誠実交渉義務違反として法第７条第２号に違反する。

(2)　会社の主張

Ｉ書記長は、職場集会において会社が組合の金銭を横領している旨の虚偽の発言を行い、会社の信用を毀損するとともに、その後当該発言はしていないなどの虚偽の発言をしており、信頼関係を構築できない。また、Ｃ組合のＪ書記長は、会社の業務を妨害するような不正休暇を取得したり、労使交渉の場で社会的に許容されないような行動をしたりする人物である。そして、Ｄ委員長は、組合員資格を根拠付ける主張が二転三転しており、組合員資格の根拠が不明確である。これらの者を団体交渉の場に入れたいという組合の主張は、信頼関係を構築するのではなく、会社をあげつらって非難したいという態度としかいいようがない。

Ｉ書記長は、会社を犯罪者扱いする発言を行い、これによって会社に問合せがあるなどの現実の被害が生じている。Ｉ書記長という組合の幹部が会社に対する誤った事実認識を与えるような発言をしたのであるから、通常は謝罪の一つくらいするのが常識である。会社は、単に事実関係を認めて陳謝することを求めているにすぎず、土下座などの過剰な謝罪を求めているわけではない。組合は、良好な労使関係を求めているはずであるが、社会常識に反するような態度に終始されては、良好な労使関係を築く余地はない。会社は、組合に対して、良好な労使関係の前提となる社会常識に合致した対応をする素地があることを示すように求めているにすぎない。

5　組合が団体交渉に当たって関係資料の提示等を求めたことに対して、誠実な対応をしないことについて

(1)　組合の主張

組合は、令和４年１１月２５日付け団体交渉要求書以降の団体交渉要求において、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等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に求めた。これに対し、会社は、Ｆ組合との間では口頭での交渉のみであり文書はなく、「協定書は日時、議題が決まり次第、開示します」などとして速やかに対応しなかった。組合は、このような対応を踏まえて、Ｆ組合との間で締結した労働協約書の開示やＦ組合の組合員及び非組合員に対して暖房手当等を支給することに対する根拠の説明等を求めた。しかし、会社は、資料が残っていない、回答済みであるなどと回答し、誠実な対応をしなかったのであり、このような対応は法第７条第２号に違反

する。

(2)　会社の主張

組合以外の団体との交渉経緯等を開示しなければならない法的根拠が見当たらず、開示義務はない。また、口頭で合意したもので文書がない場合に、どのようなタイミングで文書を作成するかは会社とＦ組合の自由であり、組合は論難すべき立場にない。組合やＣ組合がＦ組合のことを知りたいのであれば、Ｆ組合に尋ねればよいことであり、なぜ会社が説明を行わなければならないのか分からない。

第３　認定した事実

１　当事者等

(1)　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、およそ２００台の車両を所有しており、本件救済申立ての時点で、函館市内に３か所（函館、昭和及び日吉)、その他の地方に１か所の営業所（江差）と５か所の出張所（鹿部、森、知内、松前及び北桧山）を有している。

（審査の全趣旨）

(2)　申立人

申立人組合は、北海道内の私営バス運輸産業に従事する労働者をもって組織する労働組合である。本件救済申立ての時点で、下部組織としてＣ組合を含めた２１支部組合を有している。

（審査の全趣旨）

(3)　Ｃ組合

Ｃ組合は、会社の従業員、出向中の従業員、継続雇用制度に伴う再雇用者、組合事務職員及び大会で承認された組合員で組織する労働組合であり、申立人組合に加盟している。

（乙１、審査の全趣旨）

(4)　Ｄ委員長

Ｄ委員長は、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か月後に正社員運転手となった。その後、令和３年４月２９日に定年である満６０歳の誕生日を迎えたが、会社は定年後再雇用を拒否したため、労働契約上の地位について民事訴訟で係争している。また、令和２年１２月にＣ組合の執行委員長に就任した。

（甲３３）

(5)　Ｊ書記長

Ｊ書記長は、Ｃ組合の書記長を務める専従職員であるが、下記３(3)のとおり会社から懲戒解雇処分を受け、労働契約上の地位について民事訴訟で係争している。

（審査の全趣旨）

(6)　Ｉ書記長

Ｉ書記長は、Ｋ社出身であり、組合の書記長を務める専従職員である。

（審査の全趣旨）

(7)　Ｆ組合

Ｆ組合は、令和５年３月１６日に設立された労働組合であり、会社内に併存するＣ組合とは別の労働組合である。

（審査の全趣旨）

２　Ｃ組合規約

「Ｃ組合規約」（以下「規約」という。）には、以下の規定がある。

第７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、組合員である資格を継続する。

（乙１）

３　Ｃ組合の組合員に対する懲戒処分等

(1)　令和２年１１月２０日、会社はＣ組合の組合員Ｌに対し、Ｊ書記長の依頼に応じて、Ｊ書記長の自家用車を会社の許可を得ずに函館営業所敷地内に持ち込み、修理したこと（以下「本件自家用車修理」という。）を理由に出勤停止２か月の懲戒処分を行った。

（審査の全趣旨）

(2)　令和２年１１月２７日、会社はD委員長に対して、従業員を組合活動に従事させる目的で、会社にその目的を秘して有給休暇を取得させ、その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ったこと（以下「本件欠勤処理」という。）を理由に出勤停止２か月の懲戒処分を行った。

（審査の全趣旨）

(3)　令和２年１１月２７日、会社はＪ書記長に対して、本件自家用車修理、本件欠勤処理及び従業員に対するパワーハラスメントなどを理由に懲戒解雇処分を行った。

（審査の全趣旨）

(4)　令和３年１１月から令和４年１月までの間にかけて、会社は、G組合員及びH組合員を含む計４名に対して、函館市外への営業所等に配置転換を命じた。これに応じなかったG組合員及びH組合員を令和４年１２月１９日に懲戒解雇した。

（甲７９、審査の全趣旨）

４　団体交渉の申入れとそれに対する会社の対応等の事実経過

(1)　昭和３５年頃から、組合と会社との団体交渉は、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対面での交渉を行い、協定を締結した上で、さらに各労働組合とバス会社との間で、対面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。

（甲１８、審査の全趣旨）

(2)　令和３年９月８日、組合とＣ組合は連名で、会社に対し、「２０２１年度暖房手当に関する要求書」を提出した。これに対し、会社は、同月９日、Ｃ組合のD委員長が代表者であることを示すものがなく、代表権が不明であるとして、要求書を受領できないとして返却した。

（甲３～４）

(3)　令和３年１０月１１日、組合は、会社に対し、①「２０２１年秋季年末闘争に関する集団交渉について」、②「２０２１年労働協約改定に関する要求書」及び③「２０２１年秋季年末闘争に関する要求書」を提出し、団体交渉の開催を求めた。これに対し会社は、同月２６日、D委員長の代表権に疑義があるとし、①については、「受領を保留させていただきたいと考えております」「ご返却させていただく予定です」と回答し、②については、「労働協約の締結はＣ組合と行うところ、同氏の代表権限が確認できないと締結のしようがありません」と回答した。③については、会社の回答がなかった。

（甲２０の１～３・２１の１～２）

(4)　令和３年１１月５日、Ｃ組合の副執行委員長であるMが執行委員長代行として、Ｃ組合の組合員に対し、「会社と暖房手当再考にむけて交渉を開始する」旨を表明した。

（甲８９）

(5)　令和３年１１月２０日、Ｉ書記長が、チェックオフが行われているＣ組合の組合員名簿が黒塗りとされたことについて、職場集会において、「あの組合の黒塗りの部分わからないから会社で少し払ってない人数を増やして３０人くらいよっこしてる可能性もあるわけさ」、「３０人分くらい多くこっちによっこしておけみたいなことをもしですよ、してるのであればそれこそもう犯罪ですよね、会社のやってることは」などと発言した。

（乙５、審査の全趣旨）

(6)　令和３年１２月６日、Ｃ組合は、会社に対し「２０２１年度暖房手当及び秋闘に関する交渉要求」を提出し、団体交渉を要求したが、同月９日、会社はD委員長の組合員資格に疑義があるとして応じられないと回答した。

（甲６・８）

(7)　令和３年１２月２１日、組合はC組合と連名で、「２０２１年度暖房手当及び秋闘に関する交渉要求」を提出し、再度団体交渉を要求した。これに対し会社は、同月２７日、D委員長の組合員資格に疑義があること及び上記(5)のＩ書記長の発言により信頼関係が毀損されたことを理由に、交渉に応じられないと回答した。

（甲９～１０）

(8)　令和４年１月１４日、組合は、日本私鉄労働組合総連合会及びC組合と連名で、「交渉方式に関する要求書」を提出し、会社に対して「２０２２年度賃金及び臨時給に関する集団交渉要求」を行った。これに対し会社は、同月２０日、D委員長の組合員資格及び代表権について説明が必要であるとして、申入れに応じなかった。

（甲２２～２３）

(9)　令和４年１月３０日、C組合の第１１０回定期大会が開催され、「C組合は、執行委員長に対する定年後再雇用拒否・書記長に対する懲戒解雇に屈せず、両名がC組合規約７条により処遇される組合員であることを再確認し、闘争を継続する」と記載がある第３号議案が可決され、D委員長が規約第７条により処遇される組合員であることが確認された。

（甲３２、乙１）

(10)　令和４年２月７日、組合は、C組合と連名で「集団交渉応諾要求書」を提出するとともに単独で「個別団体交渉要求書」を提出して、団体交渉を求めた。また、同月８日、組合はC組合及び日本私鉄労働組合総連合会と連名で「産業別最低賃金に関する要求書」、「非正規雇用労働者の賃金引き上げに関する要求書」及び「賃金・年間臨時給に関する要求書」を提出し、団体交渉を要求した。これに対し会社は、D委員長の代表権に疑義があるとして同月９日、同月７日に提出された各要求書を返却し、同月１０日、同月８日に提出された各要求書を返却した。

（甲１５～１６・２４～２７）

(11)　令和４年２月１０日、当委員会は、令和３年道委不第６号事件に関し、会社に対して「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」という審査の実効確保の措置勧告を発した。なお、当該事件については、当委員会が令和５年１月３０日に命令を交付した。

（甲１１、当委員会に顕著な事実）

(12)　令和４年２月１１日、C組合は、会社に対し、「団体交渉要求書」を提出し、令和３年暖房手当等に関し、上記(11)の審査の実効確保の措置勧告に従い団体交渉に応じるよう要求した。これに対し、同月１７日、会社は、上記(11)の審査の実効確保の措置勧告には疑義があるとして「要求書をお受けできませんので、ご返却いたします」と回答した。

（甲１２～１３）

(13)　令和４年２月１５日、組合は、C組合と連名で、会社に「集団交渉応諾要求書（再)」を提出するとともに単独で「個別団体交渉要求書（再)」を提出し、団体交渉を要求した。これに対し、同月２４日、会社は、上記(11)の審査の実効確保の措置勧告には疑義があること及びＩ書記長の発言を理由として「書面をご返却致します」と回答した。

（甲１７・２８・３３添付資料５０の２・５１の２）

(14)　令和４年２月２０日、C組合は、「団体交渉要求兼抗議書」を提出し、上記(12)の会社の対応に対し、会社が上記(11)の審査の実効確保の措置勧告を無視する態度に抗議し、再度団体交渉を要求した。

（甲１４）

(15)　令和４年３月１５日、C組合の組合員１３２名が、C組合に対し、脱退届を提出した。同月１６日、F組合が発足し、会社はF組合に会社掲示板の貸与を認めた。同月２３日、会社はF組合と第１回団体交渉を開催した。

（甲３５～３７・４０、当委員会に顕著な事実）

(16)　C組合の法人登記は、令和２年１２月にD委員長が執行委員長に就任した以降も以前に執

行委員長であったＪ書記長が代表者のまま変更されていなかったが、令和４年３月２９日、代表者登記が、Ｊ書記長からＤ委員長に変更された。

（甲９３）

(17)　令和４年３月３０日、会社は、Ｃ組合に対し「団体交渉要求書について」という文書を送付し、Ｄ委員長の資格等に疑義があり団体交渉に応じられないことに加え、Ｆ組合の結成に会社は関与していないことなどを説明した。

（甲１４１）

(18)　令和４年４月１日、函館地方裁判所は、Ｄ委員長が代表者であるＣ組合が会社に団体交渉を求める地位にあることを認める仮処分を決定した（函館地方裁判所令和４年（ヨ）第１０号)。同月１９日、会社は上記決定を不服として保全異議申立てを行った（函館地方裁判所令和４年（ヨ）第１１号)。

（甲９５～９６）

(19)　令和４年４月２日、Ｃ組合は、上記(18)の仮処分決定を受けて、会社に「団体交渉要求書」を提出し、団体交渉を申し入れた。

（甲４３）

(20)　令和４年４月６日、Ｃ組合は、「団体交渉要求書」を提出し、H組合員等に対する配置転換命令に関して団体交渉を申し入れた。

（甲４５）

(21)　令和４年４月１１日、会社はＣ組合に対し、上記(19)の申入れについて、上記(18)の仮処分決定に対する不服申立てをする予定であること、上記(11)の審査の実効確保の措置勧告には疑義があること及びＣ組合の法人登記における代表者がＤ委員長に変更されたとしても、代表資格には疑義があるため団体交渉には応じられないとして上記(19)の文書を返却した。また、上記(20)の申入れについては、配置転換に際して従前から労使協議を行っていないため、団体交渉には応じられないとして上記(20)の文書を返却した。

（甲４４・４６）

(22)　令和４年４月１２日、Ｃ組合代理人弁護士が、会社代理人弁護士に対し、「ご連絡」という表題の文書を提出し、会社とＦ組合との間で締結された賃上げ等を内容とする労働協約に基づき、Ｃ組合の組合員に対しても当該協約の内容を実施することは拒否しないと通知した。あわせて、当該協約やＦ組合との間の団体交渉議事録の開示を求め、Ｃ組合との間においても団体交渉を行うことを要求した。

（甲４７）

(23)　令和４年４月１３日、会社は、Ｃ組合の組合員に対してもＦ組合との労働協約を適用することを表明した。

（甲４８）

(24)　令和４年４月１５日、Ｃ組合代理人弁護士は、会社代理人弁護士に対し、「団体交渉要求書」を提出し、上記(22)で要求した会社とＦ組合との間で結ばれた労働協約及びその際の団体交渉議事録の開示に加え、団体交渉に応じるように求めた。

（甲４９）

(25)　令和４年４月２０日、会社代理人弁護士は、Ｃ組合代理人弁護士に対し、上記(24)の要求に対し、Ｆ組合との間で締結された令和４年度賃金及び令和３年度暖房手当に関する協定書と交渉議事録をファックスにて送付した。

（甲５０）

(26)　令和４年４月２１日、組合及びＣ組合（以下これらを「組合ら」という。）代理人弁護士は、会社代理人弁護士に対し「団体交渉要求書」を提出した。

（甲５１）

(27)　令和４年４月２２日、会社代理人弁護士は、組合ら代理人弁護士に対し、「ご連絡書」と題する文書を送付し、Ｄ委員長が組合員であることを認めた大会決議に疑問があるため、団体交渉には応じられないとの回答をした。

（甲５２）

(28)　令和４年５月６日、組合ら代理人弁護士は、会社代理人弁護士に対し、「ご連絡」と題する文書において、団体交渉の開催を要求するとともに、D委員長の組合員資格を認めた大会決議等について説明した。

（甲５３）

(29)　令和４年６月２３日、組合ら及びH組合員代理人弁護士は、上記(28)の要求に対する回答がないため、会社代理人弁護士に対し、「団体交渉要求書」を送付し、再度団体交渉を要求した。

（甲５５）

(30)　令和４年６月２４日、会社代理人弁護士は、組合ら代理人弁護士に対し、上記(29)の要求に対して、上記(18)の仮処分決定に対する保全異議手続後の対応を踏まえてからの交渉となるため現時点では受けることはできないなどと回答した。

（甲１４３）

(31)　令和４年６月２６日、組合ら及びH組合員代理人弁護士は、会社代理人弁護士に対し「団体交渉要求書」を提出し、上記(30)の主張に対して、保全異議手続に対する判断が示されていないことを理由に団体交渉を拒否することは許されないことなどについて抗議し、団体交渉を申し入れた。

（甲１４４）

(32)　令和４年６月２７日、会社代理人弁護士は、上記(31)の申入れに対して、従前どおり応じられないと回答したが、組合ら及びH組合員代理人弁護士は、この回答は、上記(18)の函館地方裁判所の仮処分決定及び上記(11)の審査の実効確保の措置勧告に反し、不当労働行為に該当すると述べた。

（甲１４５～１４６）

(33)　令和４年６月３０日、函館地方裁判所は、上記(18)の同年４月１日付け函館地方裁判所決定に対する保全異議の申立てにつき、会社の主張を認めず、仮処分決定を認可する旨の決定をした（函館地方裁判所令和４年（モ）第１１号)。

（甲９６）

(34)　令和４年７月１日、組合ら代理人弁護士は、上記(33)の認可決定を受けて、会社代理人弁護士に対し「団体交渉要求書」を送付し、団体交渉を申し入れた。

（甲５６）

(35)　令和４年７月９日、組合ら代理人弁護士は、上記(34)の申入れに対する回答がないため、会社代理人弁護士に対し、「団体交渉要求書」を送付し、再度団体交渉を申し入れた。

（甲５７）

(36)　令和４年８月４日、組合ら代理人弁護士は、会社代理人弁護士に対し、「団体交渉要求書」を送付し、E常務が組合らに対し、労働協約に基づく事前協議や労使協議を経ず、森出張所を閉鎖することをC組合の組合員に説明したことなどに関する団体交渉を申し入れた。

（甲５８）

(37)　令和４年８月１２日、会社代理人弁護士は、上記(36)の申入れに対し、「ご連絡」という文書を送付し、現時点ではC組合の代表者は不在であると理解していると述べた上、森出張所の閉鎖については、従業員に対し十分な説明をしていると回答するとともに、C組合に対し、「貴組合に対しては、優遇措置（賃料や自動販売機など）を様々にしております。これは、違法な利益供与（労働組合法第７条第３号）となると理解しておりますので、改正が必要になると考えております」と述べ、これらの措置を撤廃する方針であると述べた。

（甲５９）

(38)　令和４年８月１６日、組合ら代理人弁護士は、会社代理人弁護士に対し、「団体交渉要求書」を送付し、団体交渉を申し入れた。また、その要求書の中で、森出張所に所属するC組合の組合員に対し組合らを通さずに意向聴取したこと及び便宜供与を特段の合理的理由なく廃止することは支配介入に当たると述べた。

（甲６０）

(39)　令和４年９月９日、組合はC組合と連名で、「２０２２年度暖房手当に関する要求書」を送付し、団体交渉を申し入れた。

（甲６１添付資料）

(40)　令和４年９月１２日、組合ら及びG組合員代理人弁護士は、「団体交渉要求書」を送付し、会社代理人弁護士に対し、令和４年暖房手当要求等の事項を加えた上で、団体交渉を要求した。

（甲６１）

(41)　令和４年１０月２０日、組合ら代理人弁護士は、会社代理人弁護士に対し「ご通知」と題する文書を送付し、C組合と会社が結んでいる３６協定は同月末日をもって期限を迎えると指摘し、適法に３６協定の締結を行うことを要求した。

（甲１４７）

(42)　令和４年１０月２８日、組合ら代理人弁護士は、会社代理人弁護士に対し、組合らの連名による同月２６日付け「２０２２年秋季年末闘争に関する集団交渉について」及び「２０２２年秋季年末闘争に関する要求書」と題する文書を送付し、秋季年末闘争に関する集団交渉を要求した。

（甲１４８）

(43)　令和４年１１月１４日、会社代理人弁護士であるN弁護士は、組合ら代理人弁護士に対し、会社の代理人を辞任した旨を通知した。

（甲６２）

(44)　令和４年１１月１５日、組合ら代理人弁護士が、上記(43)でN弁護士が代理人を辞任したことについて、辞任の範囲を確認したところ、N弁護士は、辞任した範囲は団体交渉に関してのみであり、民事訴訟や当委員会に係属している事件については辞任していないと回答した。また、同日までに、会社は、F組合との間で冬季生活支援金を同年１１月及び令和５年３月に分けて支給することを合意し、令和４年１１月１５日にF組合の組合員にその一部を支給した。

（甲６５～６６・１４９～１５０）

(45)　令和４年１１月１７日、C組合は、会社に対し、３６協定の締結及びF組合の組合員に対してのみ暖房手当等を支給したことについて、関係する資料の開示等を求めるとともに当該事項等を交渉事項とする「団体交渉要求書」を送付した。

（甲６８）

(46)　令和４年１１月２１日、会社は、上記(45)の団体交渉要求に対して、「団体交渉要求書について」と題する文書において、「D氏については現在、札幌高等裁判所へ抗告している状態でありますので、当社としては、当社の意見が認められなかった場合には、裁判所の判断に従った対応を行う予定です。そのため、現在は交渉には応じられないと考えております」と回答した。

（甲６９）

(47)　令和４年１１月２５日、組合はC組合と連名で、会社に対し、F組合の組合員及び非組合員に対してのみ手当を支給したことなどについて、関係する資料の開示等を求めるとともに団体交渉を申し入れた。また、同日、組合ら代理人弁護士が、会社代理人弁護士が団体交渉の代理人を辞任したことについて、要求書等が会社に引き継がれているかどうかを確認したところ、同日、会社代理人弁護士は、要求書等は会社に引き継がれていると回答した。

（甲７０、甲１５１～１５２）

(48)　令和４年１１月２９日、札幌高等裁判所が、上記(33)の認可決定に対する会社の抗告を棄却した（札幌高等裁判所令和４年（ラ）第１５２号)。組合はこれを踏まえて、同日、C組合と連名で「団体交渉要求書（再)」を送付し、改めて速やかに団体交渉に応じるように申し入れるとともに同年１２月５日までに団体交渉を実施しない場合は団体交渉を拒否したものと

取り扱うと述べた。

（甲７１・９７）

(49)　令和４年１２月５日、会社は、「団体交渉要求書について」と題する文書を送付し、上記(48)の札幌高等裁判所の判断に従い、団体交渉を行うが、D委員長とＪ書記長については、地位確認の判決が出ていないため会社の在籍者と認めないとともに、新型コロナウイルス感染症の拡大を防止する措置として会社会議室での開催を認めず、オンライン方式による団体交渉のみ認めるものとし、団体交渉議題は申入れ順とすると回答した。

（甲７３）

(50)　令和４年１２月７日、組合はC組合と連名で、「抗議書兼団体交渉要求書」を送付し、上記(49)の同月５日付け回答に対して抗議した上で、改めてＦ組合の組合員及び非組合員に対して手当を支給した具体的な根拠資料等の開示を求めるとともに回答期限を同月９日として団体交渉を要求した。

（甲７４）

(51)　令和４年１２月９日、会社は、上記(50)の要求に対して、「団体交渉について」と題する文書で、喫緊での団体交渉期日では応じられないので、同月１２日に改めて回答するとし、同日、「抗議書兼団体交渉要求書について」と題する文書で、団体交渉日程は一方的に指定するものではないこと、Ｆ組合とも会議室を用いて交渉していないこと、Ｆ組合との協定書は日時、議題が決まり次第開示すること、新型コロナウイルスの感染症拡大を防止する措置としてオンライン方式による団体交渉とすることなどを主張し、改めて「①　１２月１６日　午後６時～午後７時まで」、「②　１２月２１日　午後６時～午後７時まで」、「③　１２月２２日　午後６時～午後７時まで」の３つの日時候補を提示した上でオンライン方式での開催を提案した。

（甲７５～７６）

(52)　令和４年１２月１３日、函館地方裁判所が、D委員長が雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認し、会社に未払賃金等相当額の支払を命じる判決を言い渡した（函館地方裁判所令和３年（ワ）第８７号）。

（甲９８）

(53)　令和４年１２月１４日、組合はC組合と連名で、「団体交渉要求書」を提出し、上記(51)の回答に対して抗議した上で、会社は直接会見義務を負うためオンライン方式では団体交渉に応じたことにならないことを指摘するとともに、労働協約書の開示を含めたＦ組合の組合員及び非組合員に対して暖房手当等を支給した根拠等の説明を求めた。また、上記(51)で会社が提示した期日について、開催時間を１時間に限定することに抗議した上で、同月２１日午後６時からと指定し、暖房手当等に関しては「組合員の生活への影響が重大であることから、今回については、「労使協議」という位置付けにて、対応するものとする」「直接会見義務がある以上、貴社が「団体交渉」に誠実に応じたことにはならないため留意されたい」と回答した。あわせて、Ｆ組合の組合員及び非組合員に対してのみ手当を支給したことなどについて、改めて関係する資料の開示等を要求した。

（甲７７）

(54)　令和４年１２月１５日、会社がＦ組合の組合員に対し、冬季賞与を支給した。

（甲７２）

(55)　令和４年１２月１６日、会社は、組合らに対し、「団体交渉要求書について」と題する文書をファックスにて送付し、上記(53)の回答における同月２１日１８時からの「労使協議」とは意味不明なので応じられず、同日以降に改めて文書で回答すると述べた。

（甲７８）

(56)　令和４年１２月１９日、会社はG組合員及びH組合員に対して懲戒解雇処分を行った。

（甲７９）

(57)　令和４年１２月２１日、組合はC組合と連名で「団体交渉要求書」を送付し、上記(56)の懲戒解雇処分に関して団体交渉を要求した。

同日、会社は、上記(53)の要求に対し、「回答書」にて、「オンラインによる団交にはむしろ合理的根拠がある」、開催時間について「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」とした上で、Ｊ書記長は懲戒解雇されており雇用契約がない者であるため出席を認めることはできず、Ｉ書記長についても上記(5)の発言を問題視しているため、謝罪等があって初めて労使双方誠実な団体交渉の場を設けることができると回答した。

（甲７９～８０）

(58) 令和４年１２月２３日、会社は、上記(57)の要求に対して、「２０２２年１２月２１日付団体交渉要求書について」と題する文書で、組合が要求する交渉形式が、労使協議と団体交渉で二転三転するため困惑していると述べた。

（甲８１）

(59) 令和４年１２月２６日、組合はＣ組合と連名で、「団体交渉要求書」を送付し、上記(57)の回答は、誠実交渉義務に反するとして抗議するとともにＦ組合の組合員及び非組合員に対して暖房手当等を支給した根拠等の説明及び団体交渉を要求した。あわせて、Ｆ組合の組合員及び非組合員に対してのみ手当を支給したことなどについて、改めて関係する資料の開示等を要求した。

（甲８２）

(60) 令和４年１２月２７日、会社は、上記(57)の要求に対して、「２０２２年１２月２１日付団体交渉要求書について」と題する文書で、団体交渉なのか労使協議なのかをはっきりさせてほしいと述べ、またオンライン方式での交渉を主張した上で、「●令和５年１月２３日　午後１８時から１９時まで」、「●令和５年１月２４日　午後１８時から１９時まで」、「●令和５年１月２６日　午後１８時から１９時まで」の３つの日程案を提示した。また、Ｄ委員長及びＪ書記長は会社との間で労働契約上の地位について係争中であることを理由に出席を認めず、Ｉ書記長は団体交渉ではなく労使協議の場合、Ｋ社の従業員であることを理由に出席を認めないと主張した。そして、令和４年１２月２８日、会社は「２０２２年１２月２６日付団体交渉要求書について」と題する文書で、団体交渉の方法等について「労使協議なのか団体交渉なのかを明確にして頂きます様、お願い申し上げます」と述べるとともに、労使協議の参加者についてＤ委員長及びＪ書記長は会社との間で労働契約上の地位について係争中であることを理由に出席を認めず、特にＩ書記長に関しては「たびたび多数による暴力的行動を繰り返してきており、今後も団体交渉の場で暴力的言動を繰り返す蓋然性が極めて高い為、暴力事件等の陳謝と再発防止の保証がない限りは団体交渉には応じる事が出来ません」と回答した。あわせて、Ｆ組合の組合員及び非組合員に対してのみ手当を支給したことなどについて、組合が要求していた関係資料の開示等に係る要求に対し、Ｆ組合とは「これまで全て日常交渉で協議、合意を行っている為、議事録等の資料は残っておりません」などと回答した。

（甲８３～８４）

(61) 令和５年１月１２日、組合は、Ｃ組合と連名で「団体交渉要求書」を送付し、団体交渉において誰を出席させるかということは自主的に決定すべき事項であると主張するとともに、上記(60)で会社が提示した期日のうち「令和５年１月２４日及び２６日であればいずれの日時でも対応が可能である」とした上で、会社がオンライン方式での交渉に固執することや開催時間を１時間に限定することは合理的理由がなく、このような会社の態度は不誠実団体交渉であるなどと指摘した。あわせて、Ｆ組合の組合員及び非組合員に対してのみ手当を支給したことなどについて、いまだ回答が不十分であるとし、改めて関係する資料の開示等を要求した。また、組合は同月１２日、上記(60)に対し、「抗議書兼要求書」を送付した。

（甲８５～８６）

(62) 令和５年１月２０日、会社は、上記(61)の各要求書に対する回答文書の中で、「一貫して団体交渉に応じる姿勢でおります」「団体交渉についてはオンライン形式で行う事とします」「労使協議および団体交渉等にＤ氏、Ｊ氏、Ｉ氏は参加不可」「開催日時は令和５年１月２４日（火）１８時～１９時」と述べた。

（甲１０２）

(63)　令和５年１月２３日、組合はＣ組合との連名で、「団体交渉要求書」を送付し、同月２４日１８時からの労使協議はＪ書記長及びＩ書記長が出席する予定であることなどを通知した。

（甲１０３）

(64)　令和５年１月２４日、会社は上記(63)の「団体交渉要求書」に対して、労使協議を同日とすることは「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ことは明白です」、「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頂きます事はご理解下さい」として、労使協議に応じなかった。

（甲１０４）

(65)　令和５年２月１８日、会社のＥ常務は、「Ｆ組合第１回新春交流会」に出席し、Ｆ組合の組合員と交流した。同交流会は、函館市内のホテルにて直接対面する方式で行われ、写真撮影時にはマスクを外していた。

（甲１２９～１３０）

(66)　令和５年５月８日、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが２類相当から５類に変更された。

（公知の事実）

第４　当委員会の判断

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ない。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、概要、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（前記第３の４(11)）、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（前記第３の４(1)）。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て拒むこと。」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というべきである。

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（前記第３の４(49)、(51)、(53)及び(60)～(62)）。

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（前記第３の４(1)）、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（前記第３の４(65)）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して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頂きます事はご理解下さい」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（前記第３の４(47)～(48)、(51)、(53)、(55)及び(60)～(64)）。

　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い難い。

(3)　また、会社が令和４年１２月１２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（前記第３の４(51)、(53)、(57)及び(60)）。

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、Ｄ委員長、Ｊ書記長及び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（前記第３の４(2)～(3)、(6)～(8)、(10)、(17)、(21)、(27)、(49)及び(60)）。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（前記第３の４(47)及び(50)）。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い難い。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。

7　結論

以上のとおり、本件において、組合が申し入れた一連の団体交渉要求に対して会社が上記１(1)～(4)の対応をし、また、組合が要求する関係資料等の提示の求めに会社が誠実に対応しなかったことは、いずれも法第７条第２号に違反する不当労働行為に該当する。そして、本件における全証拠を総合しても、組合の要求する団体交渉について会社が「正当な理由がなくて拒」んだと評価することを妨げるような事情の存在はほかに認められない。

よって、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６年（2024年）６月１０日

北海道労働委員会
会　長　　國　武　英　生

個　別　事　件

令和６年８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
１～７月	176
８月	15
計	191

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			
１～７月	3	19	22	20	9	4	3	4	0	2
８月	2	0	2	1	0	1	0	0	0	1
計	―	19	22	21	9	5	3	4	0	―

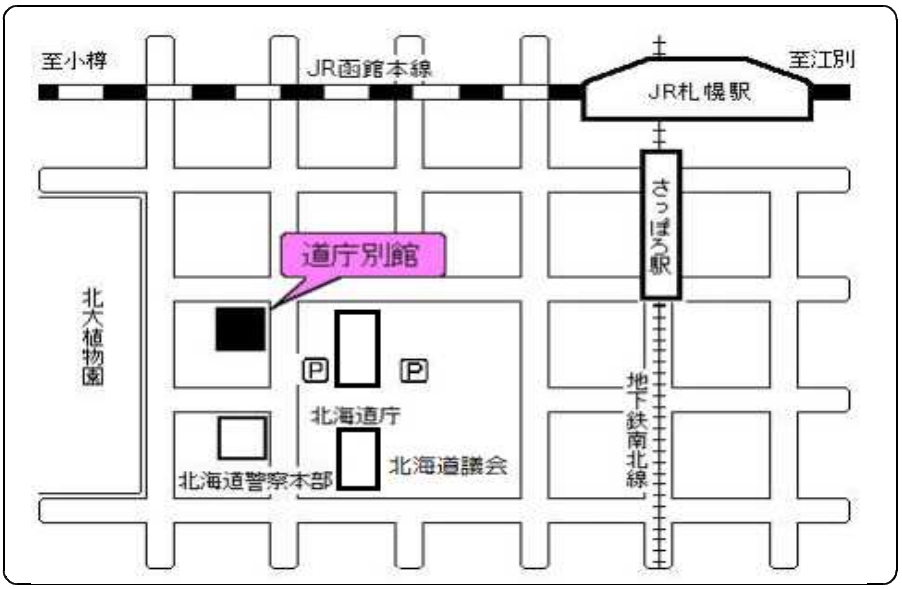
＊「１～７月」欄のうち「前月繰越」欄の件数は、前年からの繰越件数である。
＊「打切り」には、あっせんを行ったが合意に至らないなど解決の見込みがないと判断して打切りになった「あっせん」と、被申請者があっせんへの参加を応諾せず打切りになった「不応諾」がある。
＊「取扱件数」欄の「計」は、前年からの繰越件数に「新規件数」欄の「計」を加えたものである。

3 あっせん事項内容別件数

あっせん事項内容		１～７月	８月	計
経営又は人事		14		14
	解雇	（7）		（7）
	①整理解雇			
	②普通解雇	[1]		[1]
	③退職強要	[1]		[1]
	④契約更新拒否、雇止め	[5]		[5]
	配置転換、出向・転籍	（2）		（2）
	復職			
	懲戒処分			
	①懲戒解雇			
	②①以外の懲戒処分			
	退職	（5）		（5）
	勤務延長、再雇用			
	その他経営又は人事			
賃金等		10		10
	賃金未払	（6）		（6）
	賃金増額			
	賃金減額			
	一時金	（1）		（1）
	退職一時金	（1）		（1）
	解雇手当			
	休業手当			
	諸手当	（2）		（2）
	その他賃金			
	年金（企業年金・厚生年金等）			
労働条件等		1		1
	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	（1）		（1）
	労働保険			
	その他の労働条件等			
職場の人間関係		4		4
	セクハラ			
	パワハラ・嫌がらせ	（4）		（4）
その他		11		11
合計		40		40

（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。

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　１０番出口から徒歩約５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
２０２４年９月号　No.728

発　　行　　令和６年（2024年）９月１３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