



報道発表資料の配付日時 12月8日(火) 9時30分

発表項目 (行事名)	平成30年度委不第5号事件に係る命令書(写)の交付について		
記者レクチャー のお知らせ	(実施日時)	発表者	
		発表場所	
概要	<p>1 発表の概要 自交総連北海道ハイタクユニオンから東交通株式会社を被申立人として申立てがあった標記事件について、当委員会は、申立ての一部について救済を命じ、令和2年(2020年)12月7日、両当事者に対し命令書(写)を交付しました。</p> <p>2 命令の概要 組合の申立事項のうち、会社が、団体交渉で組合が要求した過去に再雇用を希望した乗務員の再雇用者数等を明らかにする資料を提示しなかったことが労働組合法で禁止している不当労働行為に該当すると認定し、会社に対して、今後、このような行為を繰り返さないようにするという内容の文書の掲示を命じ、その余の申立てを棄却したものです。</p> <p>3 添付資料 (1) 不当労働行為事件命令書(概要) (2) 不当労働行為制度の概要 (3) 労働組合法(抜粋)</p> <p>4 その他 命令書の全文は、当委員会のホームページで公開しています。</p> <p>ホームページアドレス： http://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/contents/sinsa/meirei.htm</p> <p>【参考】 救済申立年月日 平成30年(2018年)4月3日 命令書(写)交付年月日 令和2年(2020年)12月7日</p>		
参考			

報道(取材)に 当たってのお願い			
他のクラブ との関係	同時配付	(場所)	
	同時レク		

担当 (連絡先)	北海道労働委員会事務局 総務審査課 主幹 菊池
	TEL ダイヤル 011-204-5664 内線 32-532

平成30年道委不第5号事件 命令書（概要）

1 当事者

- (1) 申立人 自交総連北海道ハイタクユニオン（以下「組合」という。）
- (2) 被申立人 東交通株式会社（以下「会社」という。）

2 事案の概要

本件は、会社が行った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1号、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、北海道労働委員会に救済申立てがなされた事案である。

- (1) 平成29年9月15日（以下「平成」の元号を省略する。）に定年退職したC組合員を嘱託乗務員として再雇用しなかったこと。
- (2) C組合員の再雇用等を議題とする29年10月23日の団体交渉で組合が要求した過去3年間の65歳定年後に再雇用を希望した乗務員の再雇用者数等を明らかにする資料（以下「再雇用資料」という。）を提示しなかったこと。
- (3) 29年10月13日付け文書で、組合掲示板の掲示文書の内容に抗議して掲示の即時中止を求めたこと及び組合掲示板の撤去を求めたこと。

3 主文要旨

- (1) 会社は、次の内容の文書を、縦1メートル、横1.5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、会社本社の正面入口の見やすい場所に、本命令書写しの交付の日から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。

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

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

平成29年10月23日の団体交渉で、貴組合が過去に再雇用を希望した乗務員の再雇用者数等の提示を要求したことに對し、これに応じなかったこと。

令和 年 月 日（掲示する日を記入すること）

自交総連北海道ハイタクユニオン

執行委員長 A 様

東交通株式会社

代表取締役 B

- (2) 組合のその余の申立てを棄却する。

4 判断要旨（文中、個人名の記号は命令書記号版のとおり）

(1) 会社が、定年退職したC組合員を嘱託乗務員として再雇用しなかったことは、法第7条第1号及び第3号に該当するか（争点1）

ア 定年退職者を再雇用する際の使用者の裁量

使用者には、法律その他による特別の制限がない限り、採用の自由が認められているところ、一般的には、雇用するか否かは、使用者の裁量に委ねられているといえることができる。しかしながら、既に雇用関係にある組合員を定年退職後再雇用する場合、再雇用されることが労使慣行若しくは通例（以下「労使慣行等」という。）となっていたり、再雇用されることについて合理的な期待を有していたりするにもかかわらず、組合活動を理由に再雇用を拒否するといった不利益な取扱いを行ったような場合には、法第7条第1号の不当労働行為が成立する。

イ 定年退職者を再雇用する労使慣行等の有無について

組合は、過去の団体交渉時のやりとり及びその交渉結果から、組合と会社との間では、65才以上の乗務員の雇用（再雇用）について、70才までの継続雇用が確認されていたと主張するが、交渉はすべて有期雇用契約者に関するものであって、正社員の定年退職後再雇用に関するものではない。組合から正社員の再雇用問題についての申入れは、C組合員の再雇用が問題となるまで一度もないことが確認でき、会社はC組合員の再雇用要求に対して定年退職者全員を再雇用することは考えていないと回答している。

以上の点を考慮すると、組合が主張する定年退職者を再雇用するという労使慣行等を認めることはできない。

ウ C組合員の再雇用への期待の合理性の有無について

C組合員は、定年退職した乗務員が嘱託職員若しくは特約乗務員として再雇用されていることを把握しており、本件審査開始後に会社が提出した再雇用資料等によれば、会社は26年1月から29年9月までの間の再雇用希望者29名のうち24名を再雇用し、乗務員の33%は65才以上であった。会社が定年退職者の再雇用手続を乗務員に知らせていなかったことも考慮すると、限られた情報しか入手できなかった組合が、定年退職後の正社員は再雇用されるのが会社の一般的な取扱いであると理解していたとしても仕方がないことであったといえることができる。

また、C組合員には、アルコール検知歴や懲戒処分歴はなく、売上げに問題があったということもなかった。

以上の点を考慮すると、C組合員の再雇用への期待は、合理的なものであったと認めることができる。

エ 不当労働行為の成立に係る検討

不利益取扱いの不当労働行為は、①使用者が、労働者が労働組合の組合員であること若しくは労働組合の正当な行為をしたこと的事实を認識し、②その事実の故にその労働者に不利益な取扱いをしようとの意欲を持ち、③その意欲を実現するという行為である。

D社長は、C組合員が組合活動の先頭に立って活動していたことを認識していたことは明らかであり、C組合員の再雇用への期待は合理的なものと認められるところ、会社は、再雇用しないという不利益な取扱いを決定している。

そこで以下では、上記②に関し、会社が、C組合員が労働組合の組合員であること若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故に不利益な取扱いをしようとの意欲を持ったと評価できるかどうか検討する。

会社は、定年退職を迎える乗務員から再雇用の希望があった場合、運行管理者から再雇用に賛成か反対か意見を聴いた上で、再雇用するかどうかにつき最終的な判断をしてきた。そして、C組合員についても、運行管理者の意見を聴いたところ、再雇用すべきという意見はなく、この結果をもとに再雇用しないと判断した。その際、運行管理者が再雇用に反対した具体的な根拠までは聴いていなかった。

この点につき、会社は、単に運行管理者の意見に従ったに過ぎないのであるから、反組合的意識に基づきなした判断とはいえないと主張する。しかしながら、会社において上記のような手続が採られていたのであれば、会社が形式的に運行管理者の意見に従ったことのみを取り上げるのではなく、運行管理者の判断から会社の最終的判断に至る一連の過程を会社の意思決定とみるべきであり、運行管理者の判断も検討の対象とするのが相当である。

当委員会に提出された乙2号証は、本件申立て後に会社が、運行管理者がC組合員の再雇用に反対した根拠を示す資料として作成したものであるが、作成の経緯からは、運行管理者の実際の考えを反映したものと評価することができる。乙2号証の記載内容を検討したところ、記載されたC組合員に関するエピソードには、組合と会社の対立が背景にあるものが多いが、運行管理者は、組合の活動内容やC組合員が組合で担っていた役割を捉えて再雇用の判断をしたものではなく、C組合員の態度や言動を重視して、職場秩序を乱す問題行動の多い人物と判断したものであると認められる。

したがって、運行管理者が、C組合員が労働組合の組合員であること、若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、C組合員の再雇用に反対したとまではいうことはできない。

オ その他の事情について

組合は、これまでの会社との交渉の経過にも、会社の反組合的態度が表れていると主張する。

まず、C組合員らが、23年9月に組合旧トーヨー分会を結成して以降、会社との間で多くの交渉が行われてきた。会社からは、当時常務であったD社長自身が出席したことも多く、交渉の結果、会社は有給休暇取得手続の改正やポイントサービスの乗務員負担の撤廃などの改善を行い、また、C組合員の再雇用に議題とする団体交渉にD社長が出席し、その後も組合から要求に対し回答している。以上の経緯において、日頃から当該組合の存在や組合活動を嫌悪していたというような事情を認定できる事実は確認できない。

次に、組合が求めるオール歩合給の是正に関して、30年2月にC組合員らが、会社に対して未払賃金の支払いを求める訴訟を提起しており、組合は、この訴訟提起により会社が組合活動に嫌悪を抱いたと主張する。しかしながら、会社がC組合員の再雇用拒否を通知したのは、訴訟提起前の29年8月4日であり、それ以前から、未払賃金を巡って組合と会社が交渉していたことを考慮しても、C組合員の再雇用問題との関係性においては、組合の主張を認めることはできない。

さらに、D社長が新たに陳述したC組合員に関するエピソード（以下「新エピソード」という。）にD社長の思い違いが含まれていたことについて、組合は、会社のC組合員への強い害意が読み取れ、不当労働行為意思を強く推認させる事情であると主張する。しかしながら、新エピソードは、C組合員が組合員であったこととは無関係であり、思い違いで新エピソードを取り上げたからといって会社の不当労働行為意思が推認されるとまではいうことはできない。

カ 争点1小括

本件再雇用拒否における会社の意思決定やその他の事情を検討した結果、会社が、C組合員が労働組合員であること若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、不利益な取扱いをしたと認めることはできない。

また、同様の理由により、本件再雇用拒否は、支配介入には当たらない。

以上のとおりであるから、会社が、定年退職したC組合員を嘱託乗務員として再雇用しなかったことは、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

(2) 会社が、29年10月23日の団体交渉で組合が要求した再雇用資料を提示しなかったことは、法第7条第2号に該当するか（争点2）

ア 誠実交渉の義務

使用者が団体交渉を行うことを法によって義務づけられている事項は、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものである。また、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならないが、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。

会社は、定年退職者の再雇用について労使慣行等はないため、C組合員を再雇用するかどうかは、新規採用するかどうかの問題に等しく、採用（再雇用）しなかった理由を説明する必要はないと主張する。しかしながら、再雇用に対するC組合員の期待は合理的なものであり、C組合員の再雇用問題は義務的団交事項であったといえるものであるから、会社には組合が求める必要な資料を提出する義務があったというべきである。

イ 再雇用資料の必要性

団体交渉では、会社が定年退職者を再雇用していた実態が争点となっていたのであり、組合が、過去の実績を客観的に示す資料として再雇用資料を要求したことには合理性と相当性が認められ、また、本件審査開始後すぐ、会社が再雇用資料を証拠として提出しているように、同資料に高度な機密が含まれていたわけではないし、資料作成が困難であったわけでもなく、この要求は無理なものではなかったと考えられる。

ウ 争点2小括

以上のとおりであるから、会社が、29年10月23日の団体交渉で組合が要求した再雇用資料を提示しなかったことは、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(3) 会社が、組合に対し、29年10月13日付け文書で、組合掲示板の掲示文書の内容に抗議して掲示の即時中止を求めたこと及び組合掲示板の撤去を求めたことは、法第7条

第3号に該当するか（争点3）

ア 組合掲示板の掲示文書の内容に抗議して掲示の即時中止を求めたことについて

組合は、会社との合意に基づき組合掲示板を設置したが、掲示物の具体的なルールについての取決めはなかった。

会社は、組合が29年9月末頃に掲示した文書が「事実と反するばかりか、事実誤認に基づいていたずらに労使紛争を煽る内容であり看過できない」と掲示中止を求めたが、その後、本件を議題とする団体交渉等が行われている。したがって、会社は労使間で協議して解決していこうという姿勢を示していたといえる。また、会社は、掲示物を撤去することなく、当時の状態のまま残している。

以上の点から、会社が当該文書で組合掲示物の掲示中止を求めたことのみをもって、組合運営に対する介入が行われたとまでは認めることはできない。

イ 組合掲示板の撤去を求めたことについて

組合掲示板の設置の根拠としている労働協約たる合意書には、「労使双方からの改善の意思表示がない限り、1年毎に自動更新するものとする。」との規定がある。

会社は、組合員在籍者は0名と推測される中で組合の団体性は喪失していると考えて組合掲示板の撤去を要求したものであり、その後、団体交渉等が行われていることから、会社の要求は、合意書の「改善の意思表示」に当たるとみなすことができる。また、組合掲示板は撤去されずに同年9月末頃に組合が掲示した文書もそのまま掲示されている。

以上の点から、会社が当該文書で組合掲示板の撤去を求めたことのみをもって、組合運営に対する介入が行われたとまでは認めることはできない。

ウ 争点3小括

以上のとおりであるから、会社が、組合に対し、29年10月13日付け文書で、組合掲示板の掲示文書の内容に抗議して掲示の即時中止を求めたこと及び組合掲示板の撤去を求めたことは、法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

(4) 結論

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

5 審査の経過（調査13回、審問3回）

(1) 申立年月日

平成30年4月3日

(2) 公益委員会議の合議年月日

令和2年（2020年）9月11日、同月25日、同年10月9日、同月30日

(3) 命令書（写）交付年月日

令和2年（2020年）年12月7日

不当労働行為制度の概要

1 不当労働行為制度とは

不当労働行為制度は、憲法第28条で保障する労働者の団結権、団体交渉権等の侵害となる使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止し、それに違反する行為については、労働者側からの申立てに基づき、労働委員会が救済を与えることにより、労働者の団結権等を保護し、正常な労使関係の回復、維持、発展に役立てようとするものです。

2 不当労働行為として禁止されている行為

労働組合法第7条は、使用者の次に掲げる行為を不当労働行為として禁止しています。

不 当 労 働 行 為 の 類 型

類 型	禁 止 さ れ て い る 行 為	労組法第7条
不 利 益 取 扱 い	労働者が ① 労働組合の組合員であること ② 労働組合に加入しようとしたこと ③ 労働組合を結成しようとしたこと ④ 労働組合の正当な行為をしたこと を理由に、その労働者を解雇し、その他不利益な取扱いをすること。	第 1 号
黄犬契約	労働者が ① 労働組合に加入しないこと ② 労働組合から脱退すること を雇用条件とすること。	
団体交渉 拒否	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、正当な理由がないにもかかわらず拒否すること。 ※ 使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと（不誠実団交）も、これに含まれます。	第 2 号
支 配 ・ 介 入	使用者が ① 労働組合の結成 ② 労働組合の運営 を支配したり、これに介入したりすること。	第 3 号
経費援助	使用者が 労働組合の運営のため、経理上の援助を与えること。	
報 復 的 不 利 益 取 扱 い	労働者が ① 不当労働行為救済の申立て、再審査の申立てをしたこと ② 労働委員会が審査、調整を行う場合に、証拠を提示し、又は発言したこと を理由として、その労働者を解雇し、その他不利益な取扱いをすること。	第 4 号

3 不当労働行為の救済

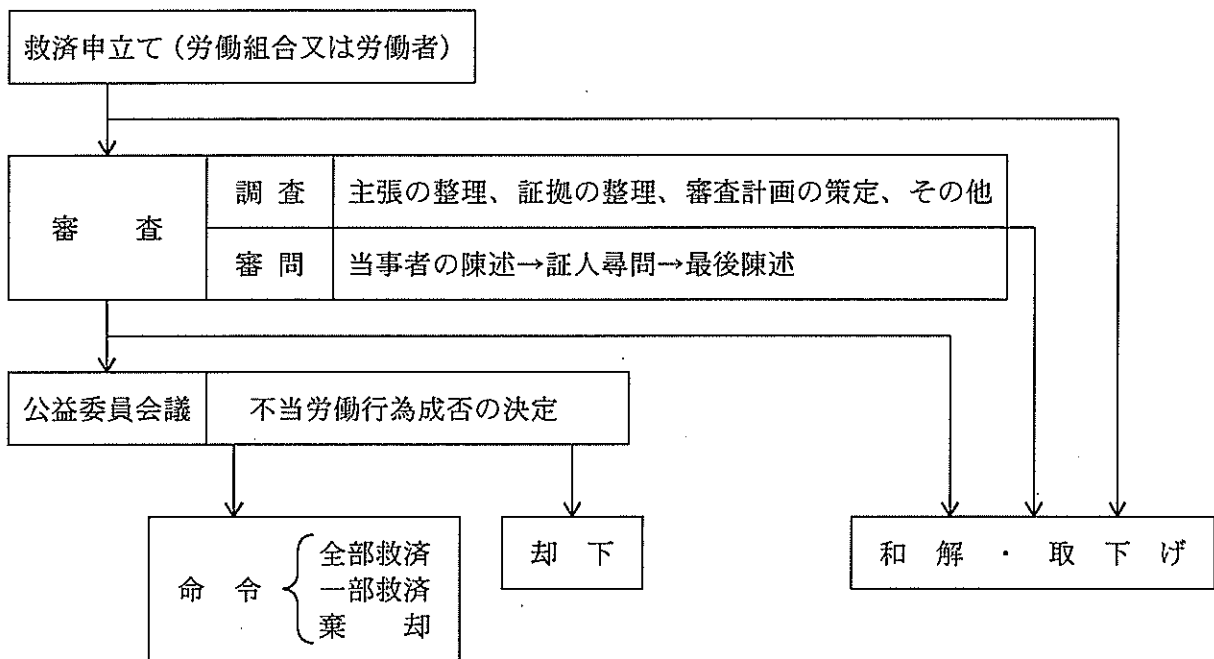
使用者が労働組合法第7条に違反した場合、労働組合や労働者は、労働委員会に救済の申立てを行うことができます。

労働委員会は、申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認めたときは、使用者に対し、不当労働行為を改めたり、行わないように命令します。

例えば、正当な組合活動をしたために解雇された労働者を元の職場に復帰させ、その間に得たはずの賃金を支払うように命令したり、組合の運営に対して支配・介入したことについて今後行わない旨の文書を掲示するよう命令したりします。

4 不当労働行為の審査手続

(1) 審査の流れ



(2) 命令に不服の場合

北海道労働委員会の発した命令について、不服のある当事者は、命令書の写しが交付された日から15日以内に、中央労働委員会に再審査を申し立てることができます。

また、命令書の写しが交付された日から、使用者側は30日以内、労働者側は6ヶ月以内に、札幌地方裁判所に命令取消の訴え（行政訴訟）を提起することができます。

(3) 命令の確定、不履行

定められた期間内に、中央労働委員会への再審査の申立て、地方裁判所への訴えの提起がない場合は、労働委員会の命令は確定します。

使用者は、確定した命令を履行しなければなりません。履行しない場合は、労働組合法の定めに従い、50万円（命令が作為を命ずるものであるときは、その命令の日の翌日から起算して不履行の日数が5日を超える場合にはその超える日数1日につき10万円の割合で算定した金額を加えた金額）以下の過料に処せられます。

労働組合法（抜粋）

（目的）

第1条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

2 （省略）

（不当労働行為）

第7条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- (2) 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。
- (3) 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- (4) 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第27条の12第1項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

(救済命令等)

第27条の12 労働委員会は、事件が命令を発するのに熟したときは、事実の認定をし、この認定に基づいて、申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立を棄却する命令（以下「救済命令等」という。）を発しなければならない。

2 (省略)

3 第1項の事実の認定及び救済命令等は、書面によるものとし、その写しを使用者及び申立人に交付しなければならない。

4 救済命令等は、交付の日から効力を生ずる。

(救済命令等の確定)

第27条の13 使用者が救済命令等について第27条の19第1項の期間内に同項の取消しの訴えを提起しないときは、救済命令等は、確定する。

2 使用者が確定した救済命令等に従わないときは、労働委員会は、使用者の住所地の地方裁判所にその旨を通知しなければならない。この通知は、労働組合及び労働者もすることができる。

(再審査の申立て)

第27条の15 使用者は、都道府県労働委員会の救済命令等の交付を受けたときは、15日以内（天災その他この期間内に再審査の申立てをしなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、その理由がやんだ日の翌日から起算して1週間以内）に中央労働委員会に再審査の申立てをすることができる。ただし、この申立ては、救済命令等の効力を停止せず、救済命令等は、中央労働委員会が第25条第2項の規定による再審査の結果、これを取り消し、又は変更したときは、その効力を失う。

2 前項の規定は、労働組合又は労働者が中央労働委員会に対して行う再審査の申立てについて準用する。

(取消しの訴え)

第27条の19 使用者が都道府県労働委員会の救済命令等について中央労働委員会に再審査の申立てをしないとき、又は中央労働委員会が救済命令等を発したときは、使用者は、救済命令等の交付の日から30日以内に、救済命令等の取消しの訴えを提起することができる。この期間は、不変期間とする。

2 使用者は、第27条の15第1項の規定により中央労働委員会に再審査の申立てをしたときは、その申立てに対する中央労働委員会の救済命令等に対してのみ、取消しの訴えを提起することができる。この訴えについては、行政事件訴訟法第12条第3項から第5項までの規定は、適用しない。

3 前項の規定は、労働組合又は労働者が行政事件訴訟法の定めるところにより提起する取消しの訴えについて準用する。